

平成30年度 第6回経営協議会議事要旨

日 時 平成31年3月18日(月) 15時27分～17時12分
場 所 学長室
出席者 (学外委員) 井田委員, 大平委員, 陣内委員, 戸上委員, 中尾委員,
古川委員, 山口委員
(学内委員) 宮崎学長, 後藤委員, 兒玉委員, 寺本委員, 和田委員,
早瀬委員, 山下委員
欠席者 (学外委員) 潮谷委員
(学内委員) なし
陪席者 吉田理事, 佐々木監事, 北村監事, 板橋教育学部長, 小坂芸術地域
デザイン学部長, 中村経済学部長, 原医学部長, 渡理工学部長,
有馬農学部長

- ・ 学長から, 平成30年度第4回及び第5回経営協議会の議事要旨の確認について依頼があった。

【 議題 】

学長から, 就業規則及び規程の一部改正について3件審議する旨説明があった。

- (1) 退職時に退職手当を支給する年俸制の導入に伴う就業規則等の一部改正について

人事課長から, 現行の年俸制の仕組みを見直し新たな年俸制を導入することが国から求められている背景があり, 本学においても退職時に退職手当を支給する新たな年俸制を導入するため就業規則等の一部改正を行う旨説明があり, 審議の結果, 了承された。

- (2) 教育学部附属中学校に部活動指導員を新設することに伴う国立大学法人佐賀大学臨時職員給与規程の一部改正について

人事課長から, 附属中学校教員の長時間勤務による負担を軽減するため部活動指導員を新設すること, 併せて, 無期労働契約となった臨時職員の給与改定時期を事業年度の開始日とし, また単価により時間給額が決められている職種について明確に規定するため規程の一部改正を行う旨説明があり, 審議の結果, 了承された。

- (3) 国立大学法人佐賀大学契約職員給与規程の一部改正について

人事課長から, 無期労働契約となった契約職員の給与改定時期を事業年度の開始日とするため規程の一部改正を行う旨説明があり, 審議の結果, 了承された。

学長から、施設について2件審議する旨説明があった。

- (4) 平成31年度学長裁量経費（施設整備関連経費）の選定について
環境施設部長から、平成31年度の学長裁量経費により実施する営繕事業について選定するものであり、115事業（1,057百万円）について、4つの評価軸及び部局優先順位により評価し、5事業及び予備費とする案について説明があり、審議の結果、了承された。

- (5) 大和町宿舍の整備計画の変更について
環境施設部長から、平成30年3月28日の役員会で決定した大和町宿舍の整備計画の変更について、事業への参入に前向きであった事業者から資金調達の面から事業収支計画について見直した結果、参入を辞退する旨申し出があったため、2棟貸付計画を取止め、2棟宿舍のまま入居者を募集し適切な維持管理を図る旨の説明があり、審議の結果、了承された。

学長から、年度計画について審議する旨説明があった。

- (6) 平成31年度国立大学法人佐賀大学年度計画（案）について
企画評価課長から、国立大学法人法第35条において読み替える独立行政法人通則法第31条の規定により年度計画を作成し、文部科学省に届け出するものである旨の説明があり、次いで、年度計画の作成過程、主な数値目標等、平成31年度佐賀大学年度計画の特徴を中心に説明があり、審議の結果、了承された。

学長から、財務について、報告事項2件、審議事項2件がある旨説明があった。

- (7) 財務分析2018「学内限定」について
財務課長から、国立大学法人における財務分析上の分類であるGグループのうち規模の近い12大学を対象を狭めた比較について、承継職員給与、附属病院収益、寄附金受入額及び外部資金受入額の推移を中心に説明があり、次いで、科学研究費補助金の獲得状況について説明があった。
- (8) 2019年度（平成31年度）国立大学法人佐賀大学運営費交付金予定額（政府案）等の概要について
財務課長から、運営費交付金予定額及び主な増減要因について報告があり、新しい評価・資源配分方法である成果を中心とする実績状況に基づく配分の詳細について説明があった。

- (9) 「2019年度予算編成における財務戦略について(案)」及び「2019年度佐賀大学収入・支出予算(案)」について
財務部長から、「平成31年度佐賀大学予算編成の基本方針」を踏まえ、2019年度の予算編成における財務戦略及び2019年度の収入・支出予算を策定するものである旨説明があり、2019年度の予算の配分については、平成30年度予算に引き続き、最適化を図る観点から学長裁量経費を「学長裁量定数経費」(ヒト)、「設備整備関連事業」(モノ)、「評価反映特別経費」(カネ)、「スペースチャージ料見合事業」(スペース利用)及び「大学経営戦略実行経費」に区分し資源を投資するなど、全体としては財務分析の検証結果を踏まえたものとし、2019年度に重点的に取り組む事業を反映した予算(案)を編成する旨の説明があり、審議の結果、了承された。
- (10) 2019年度長期借入金及び長期借入金償還計画の認可申請について
財務部長から、2019年度において、附属病院再整備のため、大学改革支援・学位授与機構から長期借入金を借入れること及びその償還方法、並びに長期借入金の2019事業年度末における見込総額等について説明があり、審議の結果、了承された。
- (11) その他
特になし。

【意見交換】

- ◎ 今後の佐賀大学に期待するもの
学長から、産学連携機能の強化に向けたファシリティとしてR&Dセンターを整備する構想について説明があり、その後意見交換が行われた。

(●は学外委員の意見等、○は学内委員の説明等)

- R&Dセンターの大学側のスタッフの配置はどうなるのか。
- UR Aが常在して、橋渡し役をする。
- 悩みのある県内の中小企業が大学の知恵を借りたいときにはここに来れば繋いでくれるということか。
- 企業の望みをUR Aが判断して研究者を呼んでくれる。
- 是非それをやってほしい。中小企業のオーナーと話していると相談したいがどこに行ったらいいかわからないと言われる。
- そういう方は積極的にここに来ていただきたい。美術館の横でもあり、アクセスは非常にしやすい。
- 駐車スペースはいっぱいあるのか。
- 基本的に美術館と共用だが、少し増やします。

●学生も参加するような・・・

○学生の起業の相談もここで受けます。学生が自分でいろいろなことを考えて問題にぶつかったら、研究者が支援するというような形も可能にしたい。産学連携機能の強化を考えたときに、その場所が無かった。

●いままで年間どのくらい問い合わせがあったのか。

○今年度これまでに67件あった。毎週週報があがってくる。

●きちんと広報しないといけない。

○佐賀銀行の各支店融資係の方に集まっていただいて、農学部や理工学部の先生と顧客のニーズとマッチさせる企画を、学内ではないが、学外で2回行っている。

●顧客に提案をするのは支店長がするので、融資係より支店長を集めてほしい。

●民間側は産業支援センターがある程度どういうことをやっているか掴んでいる。大学に持ってくるときに誰にいったらよいかわからなかったのが、最近は何回も会合をさせていただいている。もう一つは、URAが大学の先生と同格またはそれ以上のレベルでもの言えるような体制というか、権限を強くしていないといけない。

○学部長を経由して先生方にコンタクトを取ることから始めて、そのうちにURAの力がわかって（立場が）上がってくるのではないか。

●URAと先生たちとのコミュニケーションがもう少し必要かもしれない。

○理工学部は相談の窓口が多いが農学部はあまりない。農業農学の相談をどこに持って行っていいか悩む。

○学部長が振り分ける形が多い。URAに関しては、対外的に活躍してもらうためシニアURAに農学部の招へい教授の肩書を受けていただいて、佐賀市のバイオマス関係は教授の肩書で臨んでもらっています。

●どの学問領域で佐賀大学の強みがあるか、その強みを発揮させて売りにしないといけない。例えば農業だったら農業のどの部分の技術開発・研究開発を強みとして持つのかしっかり考えて、育てなくてはならない。徳島大学が科研費を獲っているのは、酵素学研究センターがあって、全国から優秀な人が集まってきて、いろいろな共同研究ができているから。それは歴史もあるが、佐賀大学だったら、全国から人や研究者が集まるような強みを持つ研究領域を、どういったものが持てるのか、戦略を定めてやらないと。

○残念ながら明確なものはない。

○理工学部は再生エネルギーがあるが、今から。実績のある強い分野ははっきりしていない。医学部も再生医療センターをやっと立ち上げたところ。今からがんばって作っていかないといけない。そのためにも外部とのコミュニケーションを密にしないといけない。

○知事は佐賀大学の農学部にどういったことをやって欲しいかご意見はありますか。

●佐賀県の農業は量的な、単位収あたりという意味では非常に大きな成果を出してきた。それが成功体験になりすぎたところもあり、いま米麦大豆が主力になっている。園芸作物に弱く、生産額では長崎県に10年前に抜かれた。ビニールハウスで作る野菜・果物・花のシェアが少ないので、625億の園芸作物

を10年間で888億までやろうというプロジェクトをスタートさせる。そのためには、米麦大豆で良しとする年寄りではなく、新しい果物をやるのには初期投資が高いので、若い人でないとペイしない。若い人がICTも使いながら新しい形態の農業と一緒に開発して育ててくれるフィールドがあったら佐賀県の土地が生きてくると思う。園芸作物には技術が必要なので農学部と一緒にやれたらなど。

○園芸は労力的にもずいぶん違うし、IoTが入っていくので、若者を集めるにはいいのではないか。佐賀大学でも施設園芸を積極的にやろうとして作ったりしている。

●消費者の立場から言うと継続しないといけない。農家の戸数が少ないとだめで、連携して、供給面流通面の改善も含めれば、佐賀に魅力を感じる若者は多いと思う。若者を惹きつける農業は何なのか、そこから始めるのではないか。そして流通も整備していけば、ものすごい魅力がある。佐賀大学の農学部の狙いは、若者が魅力を感じるような農業はいかなるものか、それを発展させていくにはどうすればよいか、そこが大事なのではないか。

○農学部に施設園芸をやるよう言ったが、それをやる教員がいなかった。そこで公募して採用した教員にこれからやってもらおう。大学もマンパワーが足りない。大学の教員は農学の研究のほうで、農業ではない。論文を書けないのでバイオなどの農学研究の方向に行っていて、農業を実際に指導してくれる教員がいなくて問題。農業試験場とコラボレーションできるような形にしたら、農業試験場の人が少ない大学教員と一緒に学生を指導させるとか、農業試験場をもう少し有効に使わせてもらえないかと思っている。

●先生に頼るのではなく、学生が自分たちで何人か集まってディスカッションして生み出していくところに助言する。助言するのは農学部の先生だけでなく農業試験場の先生でも、工学、理学の先生もあるかもしれない。学生を主体にやらせる・・・

○農業をやりたい学生は結構いる。ところが3年次の実習を終えるとなかなか実習の機会がない。放課後に実習しているグループもあるが、就職シーズンになり周りが企業訪問を始めると焦りだして企業に行ってしまう。

●学生も就職しないといけないので、場がなければ企業に行ってしまう。お年寄りの持つ農地を活用して、学生が農業に進めるという自信がつけば、就職に駆け回らずにすむので、それを助言するような体制を、県も入ってつくってあげればよい。

●うまくいっている仕掛けで「トレーニングファーム」というやり方がある。一つの特徴は、老練な人たちの作業工程を全部データ化して、パソコン一つできゅうりが育てられるようなトレーニングを、農業を全くしたことがない人に2年間教えるというもの。そういうIoTの工程と一緒にやっていただけたらよい。

○是非参加させていただきたい。農業試験場とかは？

●ラボ展といって、年4回知事や試験場長の前で若手が発表会を行っているのでそういうものをしてもらえばよいし、まずはパネルでもよいので展示してもらって関係するところをマッチングしてもらえばよい。

●例えば、大分のパプリカなどに積極的に見に行つてノウハウをもらつてこない。

○是非県も大学に声をかけていただいて、参加させていただくような機会を作つていただきたい。もう一つ、有明海と玄界灘に挟まれている佐賀県が水産業に力を発揮しないのはおかしい。そこで水産コースを作つたので、水産試験場と一緒にやると学生実習もできるし、水産業に興味を持つ学生もいると思う。見せる場がないといけないから、大学にテーマをいただいてもよいので、学生と一緒にさせてもらえるとありがたい。農学部の名誉教授が作ったフラッシュ堰で二枚貝を養殖できるなら、フラッシュ堰をいくつか作つて有明海の部分的再生ができるのではないか。

●タイラギをなんとかしてほしい。

○タイラギは有明海の中央なので、あそこの水質改善は非常に難しい。

●アゲマキは少し光が見えてきて・・・

○養殖はできる。ただ増やす場所がない。それでフラッシュ堰に目を付けている。それから、玄界灘は高級魚の養殖をやつて、中国などに輸出するということを目指すべきではないか。水産業に貢献するような場を作つていただきたい。

●大学にニーズがあり、県に研修センターや農業試験場や水産試験場が個別にあるが、それを一気通貫するような、学生が夢を持てるような、キャリアデベロップできるようなシステムを、うまく組み合わせればできそうな気がする。

○県は農業試験場、水産試験場、窯業試験場も持っていて、大学には学部がそれぞれある。そういったものを全部一緒にさせてもらいたい。張り合つても仕方がない。窯業試験場は結構うまくいっているが、農業試験場や水産試験場は協働体制が取れずもったいない。

●研究者になりたい人が少なくなっているのは、大学に残つたとしてもキャリアデベロップの姿が見えないから。海外留学して技術を身に付けても大学に戻れないなど大学に出入りするフレキシビリティがないから研究者にならない。大学だけでなく民間や官も含めてモビリティを持てるようにしないと研究開発力はどんどん下がってくる。

○クロスアポイントメントで、その会社の社員のまま大学の研究者として雇用して両方から給与を支給して、会社だけから給与をもらうよりも給与がいいという3者にとってウィンウィンウィンの制度が今は可能になっている。正規の教員になるにはステップがあるが、これから流動性は増えてくる。

○海洋温度差発電で培った技術で、例えば温泉の温度差や小さな川の流れて水車を回すとかの自然エネルギーを使った発電、蓄電や電波による送電まで考えたエネルギーシステムの構築を始めるので、関連することをされている方がいたら是非クロスアポイントメントで大学に来ていただきたい。

●上海などを十分考えて、佐賀空港を活用する農産物、園芸、花卉など佐賀の特色を出したものを真剣に考えていく必要がある。

○むしろ県の方から大学に人材を求めていただくと、学内で検討して提案できる。一緒に話し合う場がもっとたくさんいるのに、今は情報が行き来していないのがもったいない。是非よろしく願います。