

経営協議会（学外委員）からの意見に対する取組状況（平成26年度）

H27. 7. 31現在

意見	取組状況
<b>第67回経営協議会（H26. 5. 15）</b>	
(1) 国立大学法人金沢大学規則及びその他規程等の改正等について	
<p>金沢大学が学生の立場に立った大学であることを学外に発信するため、理事の所掌業務に学生支援等学生に係る業務を明示してはどうか。</p>	<p>本学の理事の所掌業務のうち「教育に関する業務」には、従来から、学生支援を含めた学生に係る業務を包括的に含んでいる。 なお、理事の所掌業務の表記等については、必要に応じて、適宜見直しを行うことも含め検討したい。</p>
(2) 大学院法務研究科入学定員の削減について	
<p>関西地区の私立大学法学部の学生は、法科大学院の進学先として国立 ① 大学志向が強いことから、関西地区を学生募集の拠点としてはどうか。</p>	<p>金沢以外に学生募集の拠点を持つ必要性は認識しているが、検討の優先順位としては名古屋、新潟、信州といった中部地区の方が高いと考え、説明会などの学生募集活動を行っているところである。</p>
<p>民間企業では、25名以上の弁護士を雇用している企業がある。経済 ② 団体連合会を通じてアプローチするなど、就職支援の足掛かりとしてはどうか。</p>	<p>検討したいと考えている。 ただし、法科大学院が文部科学省等から求められている就職支援は、どちらかという司法試験不合格者を対象とした職域拡大に関するものであり、弁護士（司法試験合格者）の雇用と同様に考えることは難しいと思われる。</p>
<p>金沢弁護士会では、金沢大学法科大学院支援委員会を設置するなど、 ③ 同大学院の法曹養成教育を支援していきたいと考えている。夜間授業等の工夫等、金沢大学の独自の方策が必要である。</p>	<p>リカレント教育を検討しており、夜間教育についても今後検討していきたいと考えている。他にも左記の支援委員会（研究科長も出席）や教員・弁護士との意見交換会などで方策を検討している。</p>
<p>他大学では、週一回半日程度、司法試験科目の教員と学生との意見交 ④ 換会を設けたところ、学生の司法試験合格率が向上したという事例がある。同大学院においても、より教育力を強化するための方策を検討してはどうか。</p>	<p>アドバイス教員との面談、本学教員による自主ゼミの開講、専任教員のオフィスアワーの設定、弁護士による学習会、弁護士チューターとの面談といった、授業以外に教員あるいは弁護士が学生と交流する機会を様々な形で設けている。 また、上記③のとおり、新たな方策についても検討している。</p>
(3) 人材養成について	
<p>① 社会に幅広く活躍する人材を養成するためには、企業でのキャリアをもつ教員の採用等、大学と産業界との人材交流が重要であると考えられる。北陸地域を中心に様々な産業界との交流の場を作る工夫を講じてほしい。</p>	<p>・企業でのキャリアを持つ者を含め多様な人材を広く求め、優秀な教員の確保に努めている。 また、選考にあたって適用される選考基準についても、経歴に応じて柔軟に対応できるよう整備している。 ・本学と産業界の産学連携と相互の日常的な交流を進めることを目的とする金沢大学先端科学・イノベーション推進機構協会（会員企業約100社）において、以下の取組を行っている。 1. 同協会において、特別セミナーを年3回程度、シンポジウムを年1回開催し、本学教員と同協会企業との交流の場を設けている。 2. 同協会企業が本学教員の研究室を見学する研究室見学会を平成26年度から開催し、平成27年度は計3回開催する予定。 3. 平成27年度から同協会企業と本学教員の研究交流の一環として、「若手研究者奨励賞」を創設し、産学連携による地域産業の創出に資する研究テーマに対し、同協会から研究助成する予定。（平成27年度は総額300万円）</p>
<b>第68回経営協議会（H26. 6. 20）</b>	
(1) 平成25年度年度計画の実施状況に係る自己点検評価書（案）について	
<p>公表時の評価結果について、Ⅲ、Ⅳ等の数値のみではなく、判断理由等を記載してはどうか。</p>	<p>評価結果公表時の判断理由の記載について検討を行った結果、平成25年度及び平成26年度の年度計画の実施状況に係る自己点検評価書については、評価区分（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ）ごとの判定基準について解説や例を記載することとし、「平成27年度年度計画の実施状況に係る自己点検評価書」からは、評価の判断理由も記載することとした。</p>
(2) 大学機関別認証評価に係る自己評価書（案）について	
<p>資料においてAP、CP等の略語を記載しているが、正式な名称を記載してほしい。</p>	<p>自己評価書全体を見直し、既存の図表等を引用している場合を除き、AP、CP等の略語については、正式名称を記載した。</p>
(3) 平成27年度金沢大学概算要求（案）について	
<p>「スーパーグローバル大学等事業」への申請に加え、「地方活性化の中核的拠点」への申請も検討してはどうか。</p>	<p>「地方活性化の中核的拠点」については、既に平成25年度「地（知）の拠点整備事業」（5年間）に採択されており、当該事業を推進している。 また、平成27年度「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」に現在申請を行っているところである。</p>
(4) 平成25年度診療稼働額等実績報告書について	
<p>平均在院日数の短縮、直接診療経費の抑制等を検討することで、病院収入を増やす余地は充分にあると考えられる。是非、組織全体の課題として病院経営改善に取り組んでいただきたい。</p>	<p>平成27年3月16日から4月15日にかけて、病院長及び副病院長が中心となり、病院経営・運営に関する診療科ヒアリングを行った。 診療科ヒアリングの際、病床稼働率を維持（新規患者を確保）しながら、在院日数を短縮するよう各診療科へ依頼している。平均在院日数の短縮に偏ると病床稼働率が低下し、かえって減収になる可能性があるため、慎重に在院日数の短縮を進めている。 直接診療経費については、医薬品及び診療材料の他院価格をベンチマークする会社と契約を締結し、その調査結果を基に価格交渉を行ったこと等により、平成27年6月末時点で医薬品は約250万円、診療材料は約160万円の削減効果（向う1年間）が出ている。 これらの取組みのほか、病院執行部を中心とした病院経営改善委員会で増収・経費削減策を検討・実施しており、健全な病院経営の維持のため引き続き経営改善に取り組むこととしている。</p>

経営協議会（学外委員）からの意見に対する取組状況（平成26年度）

H27. 7. 31現在

意見	取組状況
<b>第69回経営協議会（H26. 10. 16）</b>	
(1) 年俸制の導入について	
<p>年俸制は、業績に相応しい賃金が与えられる実質的に平等な賃金制度となるので、適用者の割合について更に高い数値を目指してもよいのではないか。</p>	<p>年俸制は、国の「年俸制導入促進費」を活用し月給制と比べて不利にならないように制度設計しているが、今後の国の予算措置状況によっては人件費負担が増加する可能性もあることから、慎重に検討する必要がある。</p>
(2) リサーチプロフェッサー制の導入について	
<p>① 公募制を積極的に採り入れ世界中から優秀な人材を採用し、大学の学際性を高めてほしい。</p>	<p>「招へい型」については極めて顕著な業績を有する国内外の研究者の招へいを想定しており、「若手型」については国際公募により広く世界中から人材を確保する予定である。</p>
<p>② 制度の導入により金沢大学に優秀な人材が集まり活性化するのはよいが、反対に優秀な人材が他大学へ流出しないような戦略も必要ではないか。</p>	<p>顕著な業績を有する学内の教員を対象とした「登用型」により、研究に専念し能力を発揮できる環境を整備している。</p>
<p>③ 招へいする場合の制度だけではなく、金沢大学の教員が、コンカレント・アポイントメント制の適用を受け他大学等において本務教員として研究できるよう、派遣する場合の制度設計も進めてほしい。</p>	<p>本学教員が他機関の業務に従事する場合についても制度の対象として規定しており、具体的な運用については引き続き検討していく。</p>
(3) 金沢大学弥生地区の取扱い（案）について	
<p>① 学生寮の整備については、将来的な留学生の増加等も展望した計画にしてほしい。</p>	<p>本学は、YAMAZAKIプラン2014及びスーパーグローバル大学（SGU）事業において、国際化・グローバル化に伴う将来的な留学生の増加と既存の学生寮の老朽化に対応することを目的として、新たな学生留学生宿舎の整備を掲げている。これらを踏まえ、現在、第Ⅱ期の学生留学生宿舎の整備を検討しているところである。</p>
<p>② 金沢市の初等中等教育の発展のために協力することは必要であるが、金沢大学も発展するような内容でなくてはならない。市内にも大学の活動拠点が確保できるよう広い視野を持ち交渉してほしい。</p>	<p>金沢市内には、本学の活動拠点や関連施設として、金沢大学サテライト・プラザ（金沢市西町教育研修館内）や大学コンソーシアム石川事務局（しいのき迎賓館内）があり、それぞれ積極的に活用されているところである。今後は、これらに加え、更なる活動拠点の確保が図られるよう努めていく。</p>
(4) 平成26年度スーパーグローバル大学について	
<p>① 留学生が2,000名規模になると、様々な国から留学生を受け入れることになるため、国際問題や各民族の人権を保障し差別をなくすことに特に配慮が必要となる。</p>	<p>・国際機構留学生センター等において、留学生が抱える問題の把握に努め、国際戦略会議等において対策を検討している。          これまで、留学生への文化的、宗教的配慮として、生協でのハラルフードの導入、礼拝スペース等の確保等を行っている。また、海外の大学等の事例を積極的に収集している。          ・平成28年度からは、金沢大学&lt;グローバル&gt;スタンダード（KUGS）に基づいた新しい共通教育を実施する。KUGSのうち、特にスタンダード「4. 世界とつながる」は、他者への深い共感に基づいて異文化を受け入れ、自国と郷土の文化に対する強い自覚と誇りをもって世界と積極的につながっていく能力を涵養する科目構成とし、選択必修とする。          これらの科目の履修を通して、学生が他者との文化的差異を認めながら積極的に「他者の異質性」と交わっていきこうとする意欲をもつようになることを狙いとしており、左欄の意見に対する対応策にもなると考える。</p>
<p>② 地元の高校生を引き付けるためには、10年後の金沢大学の姿を各高校に説明し、理解を得ることが必要である。</p>	<p>スーパーグローバル大学（SGU）事業において示した「10年後の金沢大学の姿」について、広く理解を得るために平成26年度中に大学広報誌Acanthus30号（H26. 11発行）での事業紹介、特設Webサイトの開設、KU-GLOCS（本学の国際化に向けた取り組みの総称）リーフレットの作成・配布、SGU紹介動画の配信、キックオフシンポジウムなどを行った。          さらに、平成27年度のオープンキャンパス参加者（H26年度では約40%が県内高校生）全員に配布される大学広報誌Acanthus32号（H27. 7発行）において、「金沢大学でグローバルリーダーになろう！」と題した本学SGU事業の特集を組んだ。同特集内では、読者として想定される高校生の理解・共感が得られやすくなることを意図して、県内高校生と本学副学長とのSGUに関する対談を盛り込んだ。          加えて、平成27年7月に開催した高等学校関係者、高校生の保護者等が参加するステークホルダー協議会や北陸3県高等学校長との懇談会において、本学がSGU事業で目指す姿や「国立大学の3類型」で本学が選択した方向性などについて、学長から説明を行った。</p>

経営協議会（学外委員）からの意見に対する取組状況（平成26年度）

H27. 7. 31現在

意見	取組状況
<b>第70回経営協議会（H26. 12. 19）</b>	
(1) 学校教育法及び国立大学法人法等の改正に伴う対応について	
部局長等の選考について、教授会の議を経ることなく、学長が選考することを検討してもよいのではないか。	部局長等の選考については、学長の決定権を明確化する一方、教授会等の議を経る（意向を確認する）ことの必要性に鑑み、現行のとおり規程等の整備を行ったものである。 今後、学校教育法及び国立大学法人法の趣旨を踏まえつつ、部局長等の選考方法等については、必要に応じて、実状に即した見直しを行うことも検討したい。
(2) 平成25年度に係る業務の実績に関する評価結果について	
① 大学として、学生・教職員へのコンプライアンス教育を徹底すること、問題が生じたときに隠れいせず組織として適切に対応することが必要である。また、理事の間でも情報を共有することが大切である。	コンプライアンス教育については、研修等の日程、内容、受講ツール等を工夫し受講の徹底を図っている。 なお、コンプライアンス違反の可能性のある事案が発生した場合は、担当理事を中心に、情報共有を図り組織的に対応する体制を確保している。 また、日常的には、定例で理事間のミーティングを実施し、情報共有を図っている。
② コンプライアンス違反等の防止には、上司と部下が信頼関係を築ける環境を整える配慮が必要である。	コンプライアンス違反の防止に向け、上司と部下との健全な信頼関係の構築に資するよう、研修等において教職員のコンプライアンスに関する意識の向上を図り、環境整備に努めるものとする。
(3) 平成26年度公募事業採択状況について	
ライフサイエンス分野の研究開発予算の配分方法が大きく変わるが、獲得に向け戦略をもって取り組んでいただきたい。	研究戦略室にライフサイエンス研究戦略委員会を設置し、予算動向の把握及び情報共有を始め、ライフサイエンス分野の大型研究費獲得を目指し、セミナーや勉強会を開催する等、組織的・戦略的な取組みを進めている。
<b>第71回経営協議会（H27. 1. 15）</b>	
平成25事業年度 財務レポート（Financial Report2014）について	
今回改正した内容はユニークでよいが、大学の1年間の実績をより効果的に学外にアピールできるよう、具体的な数値を示してはどうか。	ステークホルダーの皆様には、本学の教育研究診療活動を財務の面からより分かり易く理解していただけるよう工夫していく。
<b>第73回経営協議会（H27. 3. 19）</b>	
(1) 教育研究組織の再編について	
① 先進予防医学研究科の設置は興味深いですが、修了生の就職先の確保が課題となるのではないか。	先進予防医学研究科について、本学では、入学者の多くを医学類卒業生（医師免許取得者）と想定しており、修了生の主な就職先については、大学病院や民間の病院・医院等を想定している。 なお、予防に関する専門知識を備えた医師のニーズについても確認している。 また、病院等以外の就職先については、大学等を始めとする教育研究機関を想定しており、こちらもニーズについては確認している。これらのニーズ調査等の結果を踏まえ、就職先の確保については十分可能であると考えている。
② 予防医学分野は米国が先行しており、先進予防医学研究科における取組を積極的に進めていただきたい。	先進予防医学研究科における教育研究の取組については、積極的に進めていく。 また、米国のみならず、欧州における知見や取組等も参考とするほか、様々な国や地域の医療・保健上の課題等を踏まえながら、グローバルな視点をもって取組を進めていく予定である。
(2) 基本データ分析による自己点検評価について	
金沢大学の現状を把握するためにも、集積したデータを活用し、他大学との比較調査を実施していただきたい。	収集データを、平成26年度に受審した大学機関別認証評価の自己評価書作成に係る基礎データとして活用した。 なお、平成26年度に認証評価を受審した大学のうち、同程度の規模の国立大学について、評価結果概要に取り上げられた取組等を整理の上、経営協議会等において報告を行う等、今後の大学運営の参考とした。
(3) 収入の状況について	
金沢大学の収入の状況を分析すると、運営費交付金、授業料が低減しているとともに、他大学と比べて、附属病院収入、外部資金収入の伸びが低調である。 安定した収入を確保するため、将来的には、寄附金を運用することを検討してもよいのではないか。	余裕金の運用に当たっては、当該年度の資金繰計画に基づいて、より効率的な運用に努めている。特に、平成27年度からは東海・北陸地区にある国立大学法人が共同で資金運用を行うなど、スケールメリットを活かしたより積極的な運用に取り組んでいる。