

令和2年度 経営協議会学外委員からの主な意見と本学の対応状況

経営協議会	学外委員からの意見	本学の対応状況
第1回 (令和2年6月23日開催)	【新型コロナウイルスにかかる令和2年度予算への影響と対応について】 ・第2波、第3波の発生を見据え、予算への影響が少なくなるように備えておく必要がある。 ・キャッシュベースで予算が不足することが無いよう、方策を立てておかなければならない。 ・入院患者が増えた際の人的資源は確保されているのか。	・第1波での経験から、第2波以降は、診療を抑制しすぎず、可能な限り通常の診療を維持する方針とした。また、8月に手術室の増室及び外来化学療法センターの増床をした効果を最大限に活かし、手術件数及び外来化学療法の数を増やすことで増収を図る。 ・キャッシュベースでの不足が出ないよう資金計画を立てており、十分な財源の確保ができる体制を整えている。 ・コロナ第1波では、コロナ患者受入専用の病棟を設け、それに伴い手薄となる救急外来等に、各診療科から応援医師を配置した。また、1病棟を閉鎖し、コロナ患者受入専用の病棟に配置する看護師を確保するなど、状況に応じて速やかに人的資源を確保し対応している。 第1波以降についても、ECU病棟6床及び感染症指定病床1床を富山県から割り当てられた即応病床として継続した受入れ体制をとるとともに、感染拡大時には入院患者の増加状況に応じて一般病棟1棟をコロナ患者受入専用に変更対応している。
	【令和3年度概算要求事項について】 ・先進軽金属材料に係る産業との連携に当たっては、近隣他大学が大手企業と実用化を進めている炭素繊維との競合に留意する必要がある。	・先進軽金属材料に係る産業との連携については、他大学や関係業界団体と情報収集を行いながら実施する。
第2回 (令和2年7月27日開催)	【令和元事業年度決算について】 ・セグメント情報を分析結果として各部局に示し、活用すべきではないか。	・セグメント情報の分析結果は各種会議等で示しており、活用方法については他大学の情報収集をしながら検討している。
	【令和3年度概算要求事項について】 ・コロナ禍における大学の教育研究や事務、病院診療などの体制を今後どのようにしていきたいか、全学的に検討する場を設けてはどうか。 ・富山大学が富山県の知の拠点として、コロナ禍における教育研究の内容とその実施手法を検討してはどうか。 ・単に設備や物品を増やすという印象を持たれないためにも、コロナ禍における大学教育は、今後どうあるのかというイメージや理念を伝える記述を加えてはどうか。 ・他機関も巻き込んだ人的ネットワークを構築し、様々なアイデアを持ち寄って教育レベルの向上を図ってはどうか。	・今後の本学の教育研究や大学運営等を含め、第4期中期目標期間に本学が目指す姿や課題について、執行部が部局に出向き懇談会を実施している(本年度は6月～)。また、執行部と各部長が構成員となっている学術研究部会議において、全学的な意見交換を行っている。 ・要求上位にICT教育、遠隔授業及び対面授業とのハイブリッド教育への対応の事項を中心に据え、コロナ感染拡大対策、アフターコロナ時代への対応にかかる展望を記載することで、本学の今後の大学教育のイメージを示した他、設備整備の概算要求方針を示した「共通政策課題分(コロナ禍を踏まえた取組み及び設備整備)の概算要求にあたって」を作成した。 ・北陸地区国立大学連合協議会、大学コンソーシアム富山、地元自治体・企業等とのネットワークを活用しつつ、県内のすべての高等教育機関の学生が履修できるコンソーシアム科目の提供、北陸地区の二大学(金沢大学、福井大学)と連携し県内の大学への普及促進をも意図した数理データサイエンス事業等を展開しているが、今後もこれらのネットワークを深め、教育の質の充実を図りたい。
	【その他】 ・新しい教員業績評価制度について、教員の意欲向上につながる昇給や昇格を行える制度を構築してほしい。	・全学共通評価項目を用いた新たな業績評価を令和3年度から実施する予定であり、その共通評価項目は全教員にとって明確に目標とすることが可能な指標となっている。その結果を基にした年俸制教員の業績給への反映を行い、また月給制教員への昇給や賞与に関する判断基準の参考として適切に用いることが可能となる。

経営協議会	学外委員からの意見	大学の対応状況
第3回 (令和2年11月24日開催)	<p>【令和元年度に係る業務の実績に関する評価結果(原案)について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度の年度計画において、特に期間を定めて行うこととしている事項については、新型コロナウイルスの影響で実施が困難となっているものもあると思われるので、延長申請や見直しを検討する必要があるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度計画は、既に文部科学省に届出手続き等を行っているため、年度途中での修正を行うことができない。ただし、文部科学省からは、年度計画の実績報告書の作成にあたり、新型コロナウイルス感染症の影響により年度計画の達成が困難となった場合、当初の想定を踏まえた状況分析及び計画達成に向けたプロセス等に基づき自己評価を行うよう、連絡を受けている。 そのため、新型コロナウイルス感染症の影響により数値目標の達成が難しいと思われる計画にあっても、現時点で可能な取組を実施し、その取組に基づき評価を受けることとしている。 なお、令和3年度計画策定にあたっては、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して行うこととしている。
	<p>【令和2年度に使用決定した目的積立金について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労管理システムの導入に関して、教員の客観的な労働時間の把握については、研究活動を阻害することがないように配慮する必要があるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 裁量労働制教員の客観的な労働時間の把握については、現在紙媒体の提出により把握している内容を、就業管理システムに置き換え、管理および提出の手間を省くことを目的としている。現時点では法律で定められた管理、把握が目的であり、自己研鑽および自由な研究活動の阻害にならないような運用を検討していく。
	<p>【西田地方農場の有効利用について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 貸付手続きまでの管理コストや、土地の用途制限による事業応募者の寡少化を考慮し、売却することも視野に入れながら検討を進めてはどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> 2月より、売却することも視野にいれた、利活用に関する市場調査を実施している。
	<p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> 前期の遠隔授業に関する学生からの意見については、ポストコロナにおいても反映していただきたい。 遠隔授業の活用や事務の電子化など、デジタルトランスフォーメーションの推進は、今後の大学の教育や存在意義に大きな影響を与えると思われるので、引き続き検討いただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生の遠隔授業に関するアンケートによれば、「講義資料の電子化による予習復習がしやすい」、「質問がしやすい」などの肯定的な意見が寄せられている。これを受けて、本学でも教育のデジタルトランスフォーメーション(DX)を更に推進するため、令和3年度に向けて、教育DXの担当セクションを新設し、動画配信等の設備・教材を充実させる予定である。また、FD等を通じて、本学の教育・学生支援の質の向上を図っていく。 事務の電子化としては、電子申請・電子決裁・法人文書電子化等の機能を備えた新グループウェアシステムを、令和3年度中に導入する予定で準備を進めている。
第4回 (令和3年1月26日開催)	<p>【大学院の改組等について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 資格との結びつきが強い分野はミッションが明確であるが、他方で文系の分野は学問領域が細分化される傾向にもあり、より総合的にミッションを設定する必要があるのではないか。 社会や企業からのニーズを応えることが理系分野に求められる一方で、その影響を相対的に捉えることが文系分野に求められるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> 改組後の文系の大学院である人社芸術総合研究科(仮称)では、分野の細分化の問題や中央教育審議会答申で指摘されるような「教育内容の社会的ニーズからの乖離」に対応するため、組織を大きくリ化し、専門的学識だけでなく、実践的な能力を身に付けた人材を育成することを目標としている。 行政でも企業でも、取り組みの質を向上させる、あるいはイノベーションを推進していける人材を求めており、新しい研究科では、確かな価値観のもとに企画・立案・プレゼンテーションできる能力を鍛える。経済学・経営学にデザイン学を取り入れてストーリー性のある商品をつくり出す、人文学と芸術文化学を横断して文化振興とまちづくりを一体的に推進するなど、「統合知」を備えた人材を育成することで、文系大学院の価値を高める。 また、情報通信・ビッグデータ・AIなどを活用した超スマート社会化がますます進展し、技術開発を行う理系人材が求められる一方、開発をあくまで人間の尊厳を尊重し、多様性や文化性に配慮して行われる必要がある。 文系人材でもデータサイエンスやAIに関する見識を持ち、理系人材と対等に意見を交わし、協働できる人材を育成する。

経営協議会	学外委員からの意見	本学の対応状況
<p>第5回 (令和3年3月24日開催)</p>	<p>【令和3年度国立大学法人富山大学年度計画(案)について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性研究者を広く受け入れていることを、いかにアピールできるかが重要であり、優秀な研究者の採用にもつながるのではないかと。 工学系のように女性比率が少ない学問分野において、研究者のみならず、学生における比率をどのように高めるか考える必要があるのではないかと。 ダイバーシティの実現もコンプライアンスの一つとして捉え、基準を満たさない部局に予算の一部留保などの「ペナルティ」を科す仕組みを導入することが、教職員の意識を変えるきっかけになるのではないかと。 <p>【富山大学キャンパスマスタープラン2020について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 単に施設面だけではなく、エネルギー問題やコロナの影響のある中で、今後社会がどのような形に変わっていくことが望まれるのか、特に文系学問の視点から考え、実現に向け大学として率先して取り組むことを期待する。 	<p>本学の対応状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学公式ウェブサイト「ダイバーシティ推進宣言」を掲載し、ジェンダー平等を含む多様性を尊重した教育・研究・就労環境の整備に努めていることを公表している。また、教員公募要項に男女共同参画を推進し女性研究者の積極的な応募を歓迎する旨の文言を記載し、採用後は、女性研究者の研究力向上及びライフイベント(育児・介護)にかかる支援や、意識変革のための啓発イベント等を実施している(各種助成や活動報告等の情報はダイバーシティ推進センターウェブサイトに掲載)。 「本学の研究力向上と教育研究の活性化に向けての教員の職階構成及び年齢構成の適正化への取組方針」を令和2年1月28日開催の役員会で決定し、女性教員の比率向上を目指して、学系ごと、年度ごとの数値目標を令和10年度まで設定した。その支援策として、女性教員を採用する場合は、令和10年度までの定年退職者の人件費ポイントの前倒し使用による採用を認めている。 さらに、本学では、教員の退職に伴う後任補充については、人件費削減の観点から、原則6か月以上空けることとしているが、女性教員を採用する場合には、当該ルールを適用しないこととしている。本取組方針を受け、学系によっては、女性優先公募や女性限定公募を行うなどして、より積極的に女性教員の採用を推進している。 (理学部) <ul style="list-style-type: none"> ここ数年で、数学(2件)、物理学(1件)における女性研究者を招いた国際会議(主催:理学部等)、「Petite Science in 富山大学(主催:理学部等)」、「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング」、大学院学生による「スマート・ポリネーター」など多くの女子学生比率増に向けた行事を行ってきた。 また、高校訪問、大学見学、高校PTA、模擬授業の高大連携事業やオープンキャンパスなど広報活動も推進している。理学部内には女子学生向けの相談室を開設しており、引き続き、研究・教育の両面から女子学生比率増に向けた活動を行っていく。 (工学部) <ul style="list-style-type: none"> 学部からの高校訪問、工学部の説明会、高校PTAへの説明会等で、工学分野でも女性が重要となることをさらに丁寧に説明する。また、学部案内やHPなどの入試広報において、女子学生の事例を積極的に発信しているが、「工学系＝男性の分野」という意識を払拭していけるように、さらに広報を推進する。 (都市デザイン学部) <ul style="list-style-type: none"> 高校生に、理工系が男女の区別なく活躍できる学問分野であることを理解してもらうため、高校生がロールモデルとなるような女子学生と接する機会を積極的に設ける。具体的には、出張授業やオープンキャンパスなどをそのような機会として考えている。 部局に配る経費の一部を留保して、ダイバーシティも含めた共通指標により+20～△20%の範囲で部局に再配分する仕組みを構築中である。また、留保額は徐々に増加させることを想定している。 これから大学が求められる社会的な役割を見定めようとして、ハードとソフトの両面からキャンパスづくりに取り組んでいくことが必要と考える。 具体的には、ポストコロナを見据えた「知の拠点」としての施設マネジメントや、カーボンニュートラルの実現に向けた計画についての検討を進めていく。 「キャンパスマスタープラン2020」については今後、新しい中期目標・計画の策定に関連して部分的な改訂を予定しているが、その機会を捉え、カーボンニュートラルへの対応について改訂に反映することとしたい。