

令和3年度 第6回 国立大学法人北海道大学経営協議会議事要旨

日 時 令和4年3月18日（金）14：48～16：42
場 所 事務局 大会議室
出席者 24名
（学外） 浅香、五十嵐、池山、石山、河合、杉江、土屋、長澤、樋口、松沢、松谷、真弓、横山、渡辺 各委員
（学内） 寶金、山口、横田、吉見、増田、山本、菅原、村田、梅原、秋田 各委員

（オブザーバー）

舩副学長、石森副学長、長谷山副学長、小名木法学研究科長、瀬戸口工学研究院長、居城電子科学研究所長、高橋監事、石川監事

議 事

議事に先立ち、令和3年度第5回経営協議会の議事要旨について確認があった。

【 議 題 】

1 第4期中期目標・中期計画について

総長から、資料1、2に基づき、第4期中期目標・中期計画について説明があり、審議した結果了承された。

引き続き総長から、今後、軽微な修正については総長に一任願いたい旨発言があり、了承された。

2 令和4年度予算について

総長から、資料3に基づき、令和4年度予算について説明があり、審議した結果了承された。

引き続き総長から、今後、軽微な修正については総長に一任願いたい旨発言があり、了承された。

3 北海道大学病院に係る看護職員等特別調整手当の新設等について

総長から、資料4に基づき、北海道大学病院に係る看護職員等特別調整手当の新設等について説明があり、審議した結果了承された。

4 就業規則関連規程の一部改正について

総長から、資料5に基づき、就業規則関連規程の一部改正について説明があり、審議した結果了承された。

引き続き総長から、今後、軽微な修正については総長に一任願いたい旨発言があり、了承された。

5 経営協議会規程の一部改正について

総長から、資料6に基づき、経営協議会規程の一部改正について説明があり、審議した結果了承された。

引き続き総長から、今後、軽微な修正については総長に一任願いたい旨発言があり、了承された。

【 報告事項 】

1 理事及び副学長の任命について

総長から、資料7に基づき、理事及び副学長の任命について報告があった。

2 令和3年度における指定国立大学法人の申請要件充足状況について

総長から、資料8に基づき、令和3年度における指定国立大学法人の申請要件充足状況について報告があった。

(主な意見)

- ・指定国立大学法人として指定されることは、制度ができた当時と状況が変わった現在でも大きな意味があるため、学内で十分に検討・協議したうえで、要件を満たした場合は積極的に申請するのが北海道大学のあるべき姿だと考える。
- ・唯一無二の大学を目指すことが最優先であり、そのうえで、指定国立大学法人の申請要件の充足が間近なのであれば、そちらも視野に入れて取り組むのがよいのではないかと。

【 その他 】

1 令和3年人事院給与勧告について

総長から、資料9に基づき、令和3年人事院給与勧告について説明があった。

引き続き総長から、関連就業規則等の改正にかかる必要な対応については総長に一任願いたい旨発言があり、了承された。

【意見交換】

1 ダイバーシティ&インクルージョンの推進について

「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」をテーマに、山口理事から資料10に基づき説明があった後、種々意見交換が行われた。

(主な意見)

- ・実効性あるダイバーシティを推進するためには、人数比率の面、質の面、また女性自身の意識の問題という3方面から現状を把握し、数値目標を設定して戦略的に取り組む必要がある。
- ・ダイバーシティの使命は、女性の提案が新しい価値を生み出すということであり、そのための発案や、意思決定の地位に女性を配置しないと、本当のダイバーシティは実現しないのではないかと。
- ・組織は目標がはっきりすると動き出すので、例えば総長が2030年に北大の役員・教員・研究者の3分の1を女性にするなどの宣言をする方法も考えられる。
- ・女性のトップ人材を育成するためには、組織全体で女性を支援する業務体制をとることが重要課題の一つと考える。
- ・ダイバーシティ・インクルージョン推進本部においては、現実的なデータを調査したうえで、女性が本当に活躍できる環境を整えていただきたい。
- ・ダイバーシティの推進には、研究の価値や質の向上等、多様な人材が研究に参画するメリットを数値化して共有することが非常に重要である。他の国立大学でも、単に女性枠を設定するだけではなく、女性が参画することでどのようなメリットがあるかを分析しているところがある。
- ・北海道大学は理事に女性が一人もいないが、現在そのような国立大学は珍しく、数値目標等を持って計画的に進めていただきたい。
- ・リーダーとなる女性を育てるためには、総長や理事・副学長が先頭に立ち、育成の取組みに自ら参画することが必要ではないかと。
- ・これからのイノベーションに取り組むにあたっては、多様な人材が集まることによって新たなイノベーションが起こるのだということを念頭に置いていただきたい。
- ・北海道は他地域と比較して女性の活躍の度合いが低く、地域特有の閉鎖性も感じるため、北海道大学の施策が、地域の組織・団体へのメッセージになると捉えていただきたい。
- ・急にリーダー層に女性を登用するとひずみが生じるため、まずは時間をかけて組織や女性自身の認識を変え、そのうえで具体的な対策を取ることが必要である。
- ・世界的な流れの中で日本社会・企業に対するダイバーシティの変革が求められているが、海外と日本では段階が異なるため、一気に海外水準に近づけるのではなく、意識改革、環境整備、サポート体制等の全体のパッケージを考える必

要がある。

- ・女性の活躍のためには、まず象徴的なロールモデルとなる人材を発掘・育成し、その後に組織がサポートして全体の底上げを行うという流れがよいのではないか。
- ・企業のダイバーシティ推進の効果として、商品開発や開発工程のイノベーションや、社会的認知度、顧客満足度といった外的評価の向上、さらには職場内のモチベーション向上等があり、これは大学の経営にも参考になるのではないかな。
- ・民間企業もダイバーシティを積極的に推進しており、地元の中小企業でも積極的に取り組むところが増えている。今後こういった企業と大学が共同研究を行うにあたり、大学でダイバーシティを推進することは重要と考える。
- ・女性の登用を進めるためには、同じ能力の男女がいた場合に女性を採用するといった選択もある程度必要である。
- ・女子学生については、周囲や本人が学歴の高さや博士号取得、研究室という環境そのものに対するネガティブなイメージを持っている場合があるため、研究室での女性研究者育成への支援が必要である。
- ・女性の問題は働き方改革にも関係しているため、大学のトップが長時間労働・深夜労働を否定するメッセージを出すことも必要ではないかな。
- ・ダイバーシティの問題は中期目標・中期計画と切り離さずリンクして考え、方向性を打ち出すことで、よい方向に進んでいくと思う。

(以 上)

Summary of the Minutes of the Sixth FY2021 Meeting of the Administrative Council of National University Corporation Hokkaido University

Date and Time: 2:48 p.m. to 4:42 p.m. on Friday, March 18, 2022
Place: Large conference room, Administration Bureau
Members in attendance: 24 members
External Council members: Asaka, Igarashi, Ikeyama, Ishiyama, Kawai, Sugie, Tsuchiya, Nagasawa, Higuchi, Matsuzawa, Matsutani, Mayumi, Yokoyama, and Watanabe
Internal Council members: Houkin, Yamaguchi, Yokota, Yoshimi, Masuda, Yamamoto, Sugawara, Murata, Umehara, and Akita
Observers: Vice President Yuhazu, Vice President Ishimori, Vice President Haseyama, Dean of Graduate School of Law Onagi, Dean of Faculty of Engineering Setoguchi, Director of Research Institute for Electronics Science Ijiri, Auditor Takahashi, and Auditor Ishikawa

Minutes

Prior to the proceedings, the Council confirmed the Summary of the Minutes of the Fifth FY2021 Meeting of the Administrative Council.

Matters to be Resolved:

1. The Fourth Period of Mid-Term Goals and Mid-Term Plan

The President explained, based on Materials 1 and 2, the Fourth Period of Mid-Term Goals and Mid-Term Plan. The Council deliberated and adopted the agenda.

Then, the President requested Council members to leave minor corrections to the President. The Council approved it.

2. FY2022 budget

The President explained, based on Material 3, the FY2022 budget. The Council deliberated and adopted the agenda.

Then, the President requested Council members to leave minor corrections to the President. The Council approved it.

3. Establishment of special adjustment allowance for nursing staff, etc., of Hokkaido University Hospital

The President explained, based on Material 4, the establishment of the special adjustment allowance for nursing staff, etc., of Hokkaido University Hospital. The Council deliberated and adopted the agenda.

4. Partial revision of the rules concerning the Employment Regulations

The President explained, based on Material 5, the partial revision of the rules concerning the Employment Regulations. The Council deliberated and adopted the agenda.

Then, the President requested Council members to leave minor corrections to the President. The Council approved it.

5. Partial revision of the Administrative Council Rules

The President explained, based on Material 6, the partial revision of the Administrative Council Rules. The Council deliberated and adopted the agenda.

Then, the President requested Council members to leave minor corrections to the President. The Council approved it.

Matters to be Reported:

1. Appointment of Executive Directors and Vice Presidents

The President reported, based on Material 7, on the appointment of Executive Directors and Vice Presidents.

2. Application requirements fulfilled for Designated National University Corporation in FY2021

The President reported, based on Material 8, on the status of fulfillment of the application requirements for Designated National University Corporation in FY2021.

Main opinions:

- Being approved as a Designated National University Corporation is still significant today, even though the situation has changed since the system was initially established. Therefore, the University should apply for it after due consideration and discussions within the University when it meets the requirements.
- Aiming to be a unique university is the top priority. If the application requirements for Designated National University Corporation are close to being fulfilled, then it may be a good idea to start to consider applying.

Any Other Business:**1. 2021 National Personnel Authority (NPA) Remuneration Recommendations**

The President explained, based on Material 9, the 2021 NPA Remuneration Recommendations.

Then, the President requested Council members to leave necessary actions related to the revision of the related Employment Regulations, etc., to the President. The Council approved it.

Exchange of opinions:**1. Promotion of diversity and inclusion**

Various opinions were exchanged after an explanation by Executive Director Yamaguchi, based on Material 10, on the theme of "promoting diversity and inclusion."

Main opinions:

- In order to effectively promote diversity, it is necessary to understand the current situation from three aspects, such as the ratio of women, the quality, and the awareness of women themselves, and to set numerical targets and take strategic measures.
- The purpose of diversity is that women's views create new value. Unless women are assigned to positions of initiative and decision-making, real diversity will not be achieved.
- The organization will go into action once a specific goal is set. So, it is suggested that, for example, the President declare that women should account for one-third of the executives, faculty, and researchers at the University by 2030.
- In order to develop top female talent, one key issue is to have a work system that supports women throughout the entire organization.
- A Council member requested that the Office of Diversity, Equity, and Inclusion investigate the real data and create an environment in which women can truly play an active role.
- In order to promote diversity, it is very important to quantify and share the benefits of diverse talent participating in research, such as improving the value and quality of research. Some national universities not only set quotas for women but also analyze what benefits are generated by promoting women's participation.
- The University has no female Executive Director, and such national universities are rare today. It is hoped that the University will address the issue in a planned way with a numerical target, etc.
- In order to develop women leaders, it is necessary for the President, Executive Directors, and Vice Presidents to take initiative and engage themselves in the development.

- When creating future innovations, everyone should keep in mind that inspiration for innovations will come when diverse talents gather.
- The level of women's participation in Hokkaido is lower than that of other regions, and it seems that the region has a closed culture. Therefore, the University should consider that its measures will be a message to local organizations and groups.
- Sudden appointment of women to leadership positions may create discomfort. It is necessary to take time first to change the views of the organization and women themselves, and then take concrete measures.
- The global trend calls for diversity in Japanese society and companies, but where they are at is not the same between overseas and Japan. It is necessary to consider the entire package, including awareness raising, environmental improvement, and support system enhancement, instead of bringing it close to the international level all at once.
- In order to promote the active participation of women, it would be better to first identify and develop individuals who serve as symbolic role models, and then to raise the overall level with the support of the organization.
- The effects of promoting diversity in companies include innovations in product development and development processes, improving of external evaluations, such as social recognition and customer satisfaction, and an increase in motivation at the workplace, which may be also helpful for the university management.
- Private companies are actively promoting diversity, and the number of local small and medium-sized enterprises that are working on diversity is increasing. It is important for the University to promote diversity since these local companies and the University will be conducting joint research in the future.
- In order to increase the appointment of women, it is necessary to some extent to choose to appoint women if male and female candidates have the same qualifications.
- Support for the development of female researchers in laboratories is necessary, as female students themselves and people around them may have a negative image of high academic background, acquisition of doctoral degrees, and laboratory environment.
- Since the issue of gender is also related to the work-style reform, it may be necessary for the top leaders of the University to deliver a message that disapproves of long working hours and late-night work.
- The issue of diversity will advance in the right direction by linking it with the Mid-Term Goals and Mid-Term Plan and hammering out a course of action.