

経営協議会議事要録

1. 日時 平成18年3月22日(水) 15:00～17:50
2. 場所 事務局3階 大会議室
3. 出席者 遠藤(学長・議長)
藁科, 小川, 棟方, 神田, 渡邊, 及川, 岡井, 小田切, 武田, 中村,
安田 の各委員
永井監事
- 欠席者 藤田(正), 石戸谷, 櫛引 の各委員
- 事務局陪席 三浦総務課長, 千葉財務課長, 和田経理課長, 京野契約管理課長

4. 配付資料

- 資料1 役員等一覧
- 資料2 国立大学法人弘前大学平成18年度の業務運営に関する計画
(年度計画)(案)
- 資料3-1 平成18年度弘前大学予算実施計画(案)[当日配付]
- 資料3-2 予算実施計画の概要[当日配付]
- 資料4 国立大学法人弘前大学職員就業規則新旧対照表(案)[当日配付]
- 資料5 国立大学法人弘前大学契約職員就業規則新旧対照表(案)[当日配付]
- 資料6 平成18年度給与改定について(案)
- 資料7 国立大学法人弘前大学職員給与規程新旧対照表(案)[当日配付]
- 資料8 国立大学法人弘前大学役員給与規程新旧対照表(案)[当日配付]
- 資料9 国立大学法人弘前大学契約職員等給与規程新旧対照表(案)[当日配付]
- 資料10 国立大学法人弘前大学職員退職手当規程新旧対照表(案)[当日配付]
- 資料11 人件費に係る効率化額及び人件費削減額について
- 資料12 運営費交付金人件費積算教職員数一覧
- 資料13 平成17年度部局別人件費見込額及び削減試算表(イメージ)
- 資料14 平成17年度内部監査結果報告書(臨時監査)
- 資料15 寄附申込書等

◎ 学長から, 2月1日付けで再任されたことに伴う挨拶があった後, 次のとおり新理事等の紹介があった。

- 藁科 勝之 総務担当理事(副学長)
小川清四郎 財務・施設担当理事(事務局長)
須藤 新一 教育・学生担当理事(副学長)
加藤 陽治 研究担当理事(副学長)
棟方 昭博 学長特別補佐(附属病院長)

引き続き, 学長から, 4月1日からの新理事等について, 次のとおり紹介があった。

- 三浦 康久 社会連携・情報担当理事(現 青森県健康福祉部長)
花田 勝美 学長特別補佐(附属病院長)

安倍 政幸 監事（元 あおぎんリース社長）

- ◎ 議長から、1月17日開催の経営協議会及び教育研究評議会との合同会議の議事要録（案）について、事前に各委員に意見等を求めたところ、特に意見がなかった旨の発言があり、確認された。

5. 審議事項

議題1 平成18年度年度計画について

議長から、平成18年度の年度計画について諮りたい旨の発言があった後、資料2に基づき、年度計画の概要については藁科総務担当理事から、予算、収支計画及び資金計画等については小川財務・施設担当理事から説明があった。

引き続き、議長から、平成18年度の年度計画について諮られ、審議の結果、原案どおり了承された。

また、本件については、3月27日開催の役員会の承認を得た上で、3月31日（金）までに文部科学省に提出することが併せて了承された。

議題2 平成18年度予算実施計画について

議長から、平成18年度の本学の予算実施計画について諮りたい旨の発言があった後、資料3-1及び資料3-2に基づき、小川財務・施設担当理事及び及川財務部長から収入予算及び支出予算の内訳等について説明があった。

続いて、次のような意見交換があった。

- 百何億の予算を千円単位で表している。予算というのは一つのシンボリックなものであり、印象として残ればいいのではないか。千円単位まではコントロールできないと思うので、せめて十万円単位で表すことはできないのか。
- 文部科学省から来る単位が千円単位であるため、そのような表し方になっている。
- 例えば東京事務所に係る費用対効果は、どのようなもので確かめるのか。
- 法人化後、国側も事業の成果については、これまでの事前チェック体制から事後チェック体制に変わってきている。中期目標・中期計画や年度計画も事業実績報告が文部科学省に評価されることになる。指摘されている本学での評価体制については、まだきっちりしたものはないが、事業実績報告を提出する際に検証されることになる。
- 東京事務所を設置した目標・目的があるはずであり、それに対しての費用対効果を確認するのは大学の問題ではないのか。
- 将来的なものとして検討してほしいが、民間会社では、全社トータルの予算のほかには事業所別の予算を作成し、部門別管理を損益まで作成している。大学の場合、大雑把に大学全体と附属病院に分けているが、予算管理をするのであれば、もっと細かく部局別などに作成した方がよいのではないか。そうなれば、例えば東京事務所の損益を勘定することができるのではないか。
- 予算実施計画は、各部局から予算の要求が出てきたものをヒアリングを行って人件費などを査定し、現在、部局ごとの予算配分書を作成中である。
- 本日の経営協議会で予算実施計画が了承されれば、3月27日開催の役員会で審

- 議し、予算実施計画に基づき部局別の予算配分書を作成し運営することになる。
- 東京事務所は看板を掲げているので、その存在は分かっているが、何を行っているのかよく分からない。費用対効果を分かっもらうためには、その役割を明確にするべきではないか。
 - その点については、監査室からも指摘を受けている。東京事務所の設置の目的としては、産学官連携の拠点という位置付けとし、情報収集や本学の情報発信の場としている。その内容としては、企業との話し合い（マッチング）の拠点としてや、就職情報収集の拠点として本学の就職担当者が訪れ、企業説明会に近いものを開催している。また、八戸サテライトは、産学官連携の拠点としてのほかに、生涯教育の場としても活用している。指摘のように費用対効果を問われると、人件費などの経費を支出していることから、現状のままでよいのか、経費分を回収しているのかどうかという点で不十分だと思っている。
 - 費用対効果については、非常に重要な問題だと思っている。大学の価値とは何かということを考えさせられる。年度計画にあるように理工系の成果とか医学系の成果というのは見やすい価値であるが、非常に重要な分野でも見えにくい価値のものもある。地域にプラスになるような見えにくい価値のテーマでも大学で研究を行うことに期待している。現在進行形の地域の様々な問題にタイミングを逸することなく関わっていくことが大学の価値を考える際に重要なことになると思われる。
 - 地域社会における様々な問題に対応するためには、本学に全ての分野を網羅する専門家スタッフがないという問題がある。また、教員の研究分野をどのように進めるかは、教員個人の裁量に任されていることから、例えば、本県の農業に関する問題について、農学生命科学部の全教員をもってしても全ての問題をカバーすることはできないということである。
 - 近年の中国の経済発展を考えると、次に起こる問題は食糧問題である。その点で青森県は、農業、水産加工、畜産などがあり、食料基地として見直されると思われる。青森県でも、弘前大学を中心とした津軽地区に農業と工業の融合した安全と安心を提供するような新しい農業を考える時期に来ていると思われる。そういう意味では、新しい農業を生むために弘前大学の知恵を提供するというような大きな旗印を掲げて良いのではないか。
 - 文部科学省からの運営費交付金が減っていることから、支出予算を見ていると元気が出てこないと感じるが、その中で元気を出すためのカンフル剤的な役割をするのが戦略的経費であり裁量経費だと思う。しかし、その戦略的経費や裁量経費までもが減額されているのが気にかかる。また、弘前大学にとって存在理由を問われる教育研究に係る経費も減額されている。費用対効果を考えた場合、ほかに無駄になっている部分がないか検証する必要があるのではないか。
 - 大学の方針として教育、研究、社会貢献に力を入れるということを言っているが、教育の部分が疎かになると大学は減びることになる。少子化のために入学志願者が減少している状況の中で、定員割れが起これば将来的に資源の配分に影響が出てくるため、最大限、入試に力を入れている。総人件費抑制の問題、外部資金の急激な増加が見込めないこと、学生の経済的な問題による授業料免除など大きな

問題があるが、最大限の努力はしている。

○予算実施計画の中で、唯一概算要求の競争的資金として配分される事項が特別教育研究経費であるが、今後いかに概算要求に向けて力を入れていくかが課題である。また、外部資金の獲得にいかに入力するかも大きな課題である。もう一つの手だてとして授業料を10%の範囲で値上げすることが考えられるが、授業料の値上げについては反響が大きいため、大変な問題点となることが考えられる。

引き続き、議長から、平成18年度の予算実施計画について諮られ、審議の結果、原案どおり了承された。

また、指摘のあった各部局ごとの予算書については、3月27日開催の役員会の承認を得た後に、各委員に通知することが併せて了承された。

議題3 国立大学法人弘前大学職員就業規則等の一部改正について

議長から、国立大学法人弘前大学職員就業規則等の一部改正について諮りたい旨の発言があった後、資料4及び資料5に基づき、渡邊総務部長から高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正に伴う高年齢者雇用確保のための措置及び附属学校に栄養教諭を配置することに伴う改正について説明があった。

続いて、次のような意見交換があった。

○再雇用の場合、待遇は変わるのか。民間企業の場合、定年で一度退職してもらって臨時採用という形で給与面での待遇は下げているが。

○一旦、退職という形になり、予算的な状況もあることから時間雇用という形で給与面での待遇は下げることになる。

○退職金はどのようになるのか。

○職員については、一旦退職することになるので、その時点で退職金を支給することになる。また、契約職員については、1年以内の雇用期間になっているので、その都度退職金を支給することになる。

○再雇用職員の待遇は、別に定めることになるのか。

○改正規則案の第24条の2第3項に規定しているように、細かい事項については、別に定めることにしている。

○国からは、弘前大学の常勤の職員の数というのは決められてくるのか。

○法人化前は、予算に沿った定員数というのがあったが、法人化後は、定員数という概念はない。

○逆に言えば、定年になった優秀な職員を多目に採用していったら、常勤の優秀でない職員に辞めてもらっていったらどうか。このようなことを学長の裁量でできるようにすることがポイントとなるのではないかと。

○定年になった職員を多く採用することになると、若い職員の採用ができなくなるという問題や団塊の世代の空白をどのようにするのかという問題が生じてくる。この部分の採用を抑制すると、10年後、20年後にまた空白ができたり、若い世代に団塊の世代を作ってしまうおそれがある。そういう意味で正常な人口ピラミッドを構築しなければならない。

引き続き、議長から、国立大学法人弘前大学職員就業規則等の一部改正について諮られ、審議の結果、原案どおり了承された。

また、本件については、役員会に提案することが併せて了承された。

議題4 国立大学法人弘前大学職員給与規程等の一部改正について

議長から、国立大学法人弘前大学職員給与規程等の一部改正について諮りたい旨の発言があった後、渡邊総務部長から、平成18年度からの給与改定について、資料6から10に基づき説明があった。

引き続き、議長から、国立大学法人弘前大学職員給与規程等の一部改正について諮られ、審議の結果、原案どおり了承された。

また、本件については、役員会に提案することが併せて了承された。

議題5 運営費交付金算定上の人件費に係る効率化額について

議題6 総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費削減額について

議長から、運営費交付金算定上の人件費に係る効率化額及び総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費削減額について諮りたい旨の発言があった後、渡邊総務部長から、総人件費の削減について、資料11から13に基づき説明があった。

続いて、次のような意見交換があった。

- 人を減らさなければならないという状況の中で、再雇用を考える場合、民間企業では評価の低い職員はカットするという考えだが、大学としてはそのような考えはないのか。
- 評価室で、職員の評価方法についてシミュレーションを行っており、評価結果を手当に反映させようとしているが、まだ過半数代表者との話し合いには至っていない。また、再雇用の問題については、希望者が全員再雇用されるわけではなく、職務内容等に沿った再雇用となる。
- 試算として5年間で約80名を削減しなければならないということは、新規の採用を止めるか現職の職員に辞めてもらうかだと思うが、民間企業から見れば、5年間で約80名の削減は当たり前のことである。また、定年後に再雇用される職員というのは、待遇云々ではなく、働けることに幸せを感じている者が大半である。特に教員については、教育に誇りを持っている訳であるから、そういう部分で貢献してもらわなければならないと考える。
- 教員の場合は、大学設置基準や教員免許課程認定審査基準などにより、必要な教員数が決められており、そこをどのようにして解決するかという問題がある。
- 教育及び研究のレベルを下げずに、人を減らすというのは困難だと感じる。
- 来年の4月から、助教授が準教授に、助手が助教に名称変更され、現在の助手も授業を担当することができるようになる。しかし、本学の場合、助手の数が少ないため、授業担当者を増やすことができないという事情がある。また、人件費の総枠を減らしていく中で、外部資金や科学研究費補助金などの獲得に努力していかなければならないと考えている。
- 私立大学の場合は、数年前から人件費の削減を行っている。国立大学だから今になって問題になっている。アメリカの大学の場合は、教授が他の大学に異動すれば、学生も異動してしまうという自由な形態になっている。このような仕組みを考えると、日本の大学の改革は誰かに支えられているというふうに思われる。ま

た、費用対効果という点から考えると、教員の学生に対する指導など、金額だけでなく質的な効果というのにも必要な部分である。

○人件費の問題については、各委員が発言したとおりだと思う。しかし、団塊の世代が退職し、空白ができるということであるが、若い職員はもっと前から出番を待っているのではないかと期待している。そういう意味で総体的な人件費は下がるのではないか。

○弘前大学の教職員の数は多いという声を聞いたことがある。また、岩手大学や秋田大学も同じような状況にあると思うので、できるだけ多くの情報を集めてはどうか。

○本学の教員の数は、全国的に見れば平均よりちょっと下にある。ある学部は、平均よりかなり少ない状況にもある。そういう点で学生当たりの教員の数は決して多くはない。ただし、青森県内で見れば多く見られるのだと思う。

引き続き、議長から、本学の人件費の削減額等について諮られ、審議の結果、原案どおり了承された。

6. 報告事項

1 平成17年度内部監査（臨時監査）の結果について

吉澤監査室副室長から、資料14に基づき、平成17年度に監査室で実施した臨時内部監査の結果について報告があった。

続いて、次のような意見交換があった。

○現金の亡失問題等については、警察に被害届を提出したが、解決に至っていない。本学としては、他の職員に与える影響が大きいことから、今後このような問題が生じないようにシステムの改善を行うと共に職員の配置換えを行う等の対策を講じ対応している。

○入試に関する大学側の対応としては、臨時入学試験改善委員会を設置し、多様化している入試問題等について検討している。

○不正問題が起こった時は、役員が議論していることと現場は全く違う。誰がどういう責任を持って行うのか明確化されていないことから問題が起こるのである。こういう問題については、責任ある者のダブルチェック方式が必要であり、不正のできない仕組みを作るのが管理者の責務である。

○学長としては、最近のコンピュータ犯罪への対応も指示している。

引き続き、議長から、監査室の定期監査における指摘事項については、本日、各部署等の対応が提出された旨の報告があった。

2 建物の寄附受入れについて

小川財務・施設担当理事から資料15に基づき、弘前大学生協同組合から、3月末の完成をもって、文京地区キャンパス内学生食堂東側に店舗用建物の寄附がある旨の報告があった。

◎ 議長から、3月末の任期満了をもって委員を退任する安田昭夫委員及び棟方昭博委

員並びに同じく3月末の任期満了をもって監事を退任する永井伸樹監事に謝辞があった。

7. 次回の会議の開催について

議長から、次回の本協議会の開催は、特別な議題がない限り6月に開催したい旨の発言があり、異議なく了承された。

以 上