

経営協議会議事要旨

1. 日時 平成31年1月22日(火) 13:30~14:18
2. 場所 創立50周年記念会館2階 岩木ホール
3. 出席者 佐藤(学長・議長)
今井, 岡井, 小田切, 櫛引, 熊地, 島, 永澤, 三國谷, 南谷
吉澤, 渡邊, 伊藤, 郡, 福田, 日景の各委員16名
- 欠席者 青山, 石川の各委員2名
- 陪席者 山内監事, 澁谷監事, 柏倉副学長, 神本学長特別補佐,
杉原国際連携本部長, 稲村法人内部監査室長
- 事務部陪席 三浦総務部長, 木村財務部長, 金澤学務部長, 沼本施設環境部長,
齊藤研究推進部長(兼)社会連携部長, 川村医学部附属病院事務部長,
浅利企画調整役(兼)企画課長, 小田桐調整役, 佐藤総務広報課長,
庄司人事課長, 村市財務企画課長, 齋藤財務管理課長, 渡辺契約課長,
宍戸施設企画課長
4. 配付資料
- 資料1-1 【事前配付】国立大学法人弘前大学の中期目標新旧対照表(案)
- 資料1-2 【事前配付】国立大学法人弘前大学の中期計画新旧対照表(案)
- 資料2-1 【事前配付】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
- 資料2-2 【事前配付】国立大学法人弘前大学職員給与規程新旧対照表(案1(H30年度改正分))
- 資料2-3 【事前配付】国立大学法人弘前大学役員給与規程新旧対照表(案1(H30年度改正分))
- 資料2-4 【事前配付】国立大学法人弘前大学職員の初任給, 昇格及び昇給等の基準に関する細則新旧対照表(案)
- 資料2-5 【事前配付】国立大学法人弘前大学期末手当, 勤勉手当及び期末特別手当支給細則新旧対照表(案1(H30年度改正分))
- 資料2-6 【事前配付】国立大学法人弘前大学職員の勤勉手当成績率決定基準新旧対照表(案1(H30年度改正分))
- 資料2-7 【事前配付】国立大学法人弘前大学初任給調整手当支給細則新旧対照表(案)
- 資料2-8 【事前配付】国立大学法人弘前大学職員給与規程新旧対照表(案2(H31.4.1改正分))
- 資料2-9 【事前配付】国立大学法人弘前大学役員給与規程新旧対照表(案2(H31.4.1改正分))
- 資料2-10 【事前配付】国立大学法人弘前大学期末手当, 勤勉手当及び期末特別手当支給細則新旧対照表(案2(H31.4.1改正分))
- 資料2-11 【事前配付】国立大学法人弘前大学職員の勤勉手当成績率決定基準新旧対照表(案2(H31.4.1改正分))
- 資料3-1 【事前配付】国立大学法人等の平成29年度評価結果について
- 資料3-2 【事前配付】平成29年度に係る業務の実績に関する評価結果 国立大学法人弘前大学
- 資料4 【事前配付】2019年度運営費交付金等予算(案)について

資料5 【事前配付】平成30年度内部監査結果報告書

資料6 【当日配布】経営協議会委員名簿（平成30年12月11日現在）

- ・ 議事に先立ち議長から、南谷委員就任の報告があった。

5. 議事

- ・ 議長から、11月20日開催の議事要旨（案）の確認が行われ、原案のとおり承認された。

○審議事項

審議1 中期目標・中期計画の変更について

吉澤企画担当理事から、資料1-1及び1-2に基づき、中期目標・中期計画の変更について説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

審議2 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

渡邊総務企画担当理事から、資料2-1から2-11に基づき、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説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

○報告事項

報告1 平成29事業年度にかかる業務の実績に関する評価結果について

吉澤企画担当理事から、資料3-1及び3-2に基づき、平成29事業年度にかかる業務の実績に関する評価結果について報告があった。

報告2 2019年度運営費交付金等予算（案）について

渡邊総務担当理事から、資料4に基づき、2019年度運営費交付金等予算（案）について報告があった。

報告3 平成30年度内部監査の結果について

稲村法人内部監査室長から、資料5に基づき、平成30年度内部監査の結果について報告があった。

○質疑応答（□：学外委員 ○：学内委員）

1 病院経営について

- 業務の実績に関する評価結果では、病院収入額が対前年度比15億円増となり、約7,300万円の経費を節減したとある。

一方で、内部監査の結果によると病院経営は厳しいようであるが、15億の増収により病院経営は改善されたのか。

- 高額な医薬品等の使用増により病院収入は増えたが、医療材料にかかる経費が高いという課題は改善されていない。

2 医療スタッフの確保について

□ 医学部保健学科卒業看護学生の弘前大学への就職率が低いようであるが、県内又は県外のどちらに就職しているのか。また医師の確保についてはどのような状況か。

○ 若手医師の定着率は徐々にではあるが向上しているが、看護師不足の状況が顕著に見えてきた。

本学を卒業する看護学生は80名程度であり、そのうち7～8人は本学に就職するが、その他の大多数は県外に就職している。

青森県出身の学生でも県内に就職するのは4割程度であり、看護師確保に大変苦慮している。

□ 初期臨床研修医のマッチングについて、弘前大学の研修医が少ない理由は何か。

○ 初期臨床研修医のマッチングは全国最低の状況にあり、手当等の様々な取り組みをしているが難しい状況にある。

本学の初期臨床研修医が少ない理由としては、本学以外の病院を経験したいという理由や、待遇面の差などが考えられる。

なお、初期臨床研修修了後、どの程度県内に留まっているかが問題となるが、青森県では、昨年は80数名が初期臨床研修を開始し、また、後期研修医は60名程度が県内に留まった。今年の後期研修医は65名程度が県内に留まる見込みで、うち本学では60名程度を確保予定である。

3 産学官金連携について

□ 弘前大学グロウカルファンドの財源は何か。また、どのような成果が出ているのか。

○ 大学独自の経費で実施しており、昨年度は50万円の研究費を9件に対して配分した。

○ 弘前大学グロウカルファンドは開始から日が浅いため、成果はこれからである。

4 特許収入について

□ 大学が特許を取得した場合、特許収入の配分はどうなるのか。

○ 大学や本人等の配分は、契約時に決めている。

以上