

## 平成20年度第1回青森県地方独立行政法人評価委員会 議事概要

開催日時	平成20年4月16日(水) 10時~12時
開催場所	ラ・プラス青い森 2階 カメリア
会議次第	1 開会 2 議事 (1)平成20年度審議スケジュールについて (2)公立大学法人青森県立保健大学中期目標について (3)公立大学法人青森県立保健大学業務方法書について (4)公立大学法人青森県立保健大学の役員に対する報酬等の支給の基準について 3 閉会
出席委員等	佐々木委員長、岩間委員、黒澤委員、久保専門委員
県側出席者	行政経営推進室 石川室長、小笠原副参事 ほか 健康福祉政策課 高杉課長、立澤総括副参事、伊藤副参事 ほか 公立大学法人青森県立保健大学 小野経営企画室長 ほか

### 議事要旨

#### 1 開会

司会：ただ今から、平成20年度第1回青森県地方独立行政法人評価委員会を開会いたします。

本日の主な県側出席者を紹介いたします。

総務部行政経営推進室、石川室長でございます。

同じく、小笠原副参事でございます。

健康福祉部健康福祉政策課、高杉課長でございます。

同じく、立澤総括副参事でございます。

同じく、伊藤副参事でございます。

さて、本委員会の開催には、青森県附属機関に関する条例第6条第3項の規定により、委員及び議事に関係のある専門委員の半数以上の出席が必要となりますが、本日は4名の委員のご出席をいただいておりますので、会議が成立いたしますことをご報告申し上げます。

それでは、ここからの議事については、佐々木委員長にお願いいたします。

#### 2 議事

< 平成20年度審議スケジュールについて >

佐々木委員長：おはようございます。それでは、早速議事に入りたいと思います。

最初の議題は、平成20年度審議スケジュールについてであります。県側のご説明をお願いいたします。

小笠原行政経営推進室副参事：それでは私から、資料1に基づき、今年度の審議スケジュールを中心にご説明申し上げます。

本日の第1回会議においては、今年2月にご審議いただきました保健大学の中期目標について、前回の意見を踏まえた修正案の審議、取りまとめをお願いしたいというのが1件。そして、保健

大学の法人化の際に作成いたします業務方法書についての意見。また、既に県に届けられております役員報酬の支給基準についての意見の有無をご審議いただきたいと考えております。

次の会議では、中期目標を受けて大学側が作成いたします中期計画について、6月、7月の2回で審議、取りまとめをお願いしたいと考えております。ここまでは、基本的に公立大学法人の立ち上げに伴う、いわゆる計画部分の審議になっています。

その後、年度後半は、試験研究機関の案件に入りますので、第3回目の案件と抱き合わせというかたちで試験研究機関の概要等をご説明申し上げた上で、実際の審議は第6回の12月以降を予定しております。そして、保健大学同様、まず中期目標の審議、それから中期計画、あるいは、立ち上げ時に必要な業務方法書、役員報酬支給基準という形で、ご審議をいただきたいと考えております。

試験研究機関につきましては、昨年度第1回の会議でもご説明いたしましたが、工業系、農林水産業系という2つの分野を合体して来年4月の法人化を目指しているということで、分野が広いことから、中期目標については3回の審議を見込んでいるところでございます。そういったこともございまして、開催回数が増えています。

第4回、第5回の会議では、来年度以降出てくる保健大学の業務実績について、委員会としての実績評価の仕方を実施要領という形でまとめていこうという審議でございます。

以上、多少多めに見込んでいる部分もありますが、平成20年度は9回ほど予定しています。

なお、参考にありますとおり、平成21年度は、4月の会議では、3月の案件の2回目の審議を予定しており、7月には、大学の今年度の実績が6月までに提出されますので、それを踏まえた平成20年度の大学の年度実績の評価というものになってまいります。これから以降は、計画段階の部分が終わり、専ら実績評価という形になってまいります。毎年度、保健大学と試験研究機関の2つについて評価していくということで、開催回数がぐっと少なくなってくることとなります。

ただ、平成20年度は、今申し上げましたとおり、大学関連と試験研究機関関連の重なる部分がございますので、最大で9回ということでお願いしたいと考えております。

実際の運営につきましては、委員長とも協議いたしまして、例えば、委員会として諮るべき評価の仕方については、あらかじめ事務局とキャッチボールをしていただいて地ならしをした上で委員会を開催する等の工夫を講じながら、あるいは、案件の集約を図りながら、開催回数の効率化を図ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

佐々木委員長：ありがとうございます。ただ今の県側からのご説明について、ご質問、ご意見があればお願いいたします。

よろしいでしょうか。今年度9回予定されていますけれども、工夫をしながら回数をなるべく減らしたいと思っておりますので、事務局と相談をしましてまたご報告させていただきます。

< 公立大学法人青森県立保健大学中期目標について >

佐々木委員長：次の議題に移ります。公立大学法人青森県立保健大学の中期目標についてであります。県側からのご説明をお願いいたします。

伊藤健康福祉政策課副参事：それでは、資料2に基づいて説明をさせていただきます。

「 1 5 ) (2)学生への就職支援」

前回久保専門委員から、「就職」とするより「キャリア」としたほうがいいのかというご意見をいただきました。これを検討しました結果、就職支援だけではなくて進路指導も行うということを明確に示す必要があるということで、久保専門委員のご意見を取り入れさせていただき修正いたしました。ただ、もともと「(1)学生への各種支援」に、進路相談の内容が入っていましたことから、そちらも連動した形で「各種支援」を「学生生活支援」と修正いたしました。

「 4 事務等の効率化・合理化に関する目標」

原案の「事務職員の専門化」については、「プロパー化」としたほうがよいのではないかという意見が黒澤委員から出されておりました。この部分について検討しました結果、公立大学法人化当初は、事務職員は県からの派遣職員がほとんどでございますが、その県派遣職員を順次引き揚げ、それにあわせてプロパー職員を採用していくことにより大学事務の専門化を行うということをもそのまま表現することとして修正いたしました。

「 2 安全管理に関する目標」

昆委員から、実験棟における学生の事故に対する安全管理や安全対策が重要になるので検討いただけないかのご要望が出されておりました。このことについて、この目標において、より明確に示すということで修正させていただきました。

なお、今回の評価委員会におきまして、中期目標案が決定された場合には、この中期目標案を6月の県議会に上程することになります。その過程におきまして、県の法規担当部署によるチェックを受け、その際、軽微な字句の整理等はあることについてはご了承いただきたいと思っております。

以上でございます。

佐々木委員長：ありがとうございました。ただ今のご説明について、ご質問、ご意見があればお願いいたします。いずれも前回出た委員のご意見を入れていただき、修正をしたということであります。よろしいでしょうか。

特にご質問、ご意見がないようでありますので、それでは、本委員会の意見をまとめたいと思います。公立大学法人青森県立保健大学の中期目標については、県の案を妥当と認めるということでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり。)

全員のご賛同をいただきました。ありがとうございました。

< 公立大学法人青森県立保健大学業務方法書について >

佐々木委員長：次の議題に移ります。公立大学法人青森県立保健大学業務方法書についてであります。県側のご説明をお願いいたします。

高杉健康福祉政策課長：資料4は業務方法書の概要について記載したもので、資料5は業務方法書の案でございますが、資料4に基づいてご説明いたします。

地方独立行政法人法に定める手続ですが、公立大学法人は業務方法書を作成し、知事に対し認可申請をすることとされ、知事は認可に当たりあらかじめ評価委員会の意見を聞くとなっております。

次に、業務方法書の記載事項ですが、業務方法書とは、地方独立行政法人の具体的な業務方法の

要領を記載した書類で、業務方法書に記載しなければならない事項につきましては、地方独立行政法人法第22条2項において、設立団体の規則で定めるとなっております。本県の場合は、青森県地方独立行政法人法施行細則第2条におきまして、4つの事項について記載することとしております。

先日、保健大学から業務方法書の認可申請が県にごさいまして、県として今回の評価委員会でご意見を伺いたいと思っております。

詳細につきましては、保健大学から説明を行いますので、よろしく申し上げます。  
赤坂県立保健大学経営企画室主査：公立大学法人青森県立保健大学業務方法書の概要について説明させていただきます。

第1条として、法人の業務の方法について、基本的な事項を定め、業務の適正な運営に資することを目的としております。

第2条として、中期目標に基づき業務の効率的かつ効果的な運営に努めることを基本方針としてございます。

次からは、定款に規定する業務に関する事項を列記してございます。

第3条として、法人は青森県立保健大学を設置運営する。

第4条、法人は学生に対する相談その他の援助を行う。

第5条、法人は受託研究または共同研究のほか、法人以外の者との連携による教育研究活動を行う。

第6条、法人は学生以外の者に対する多様な学習機会を提供する。

第7条、法人は教育研究成果の普及及び活用を通じて地域社会に貢献する。

第8条、法人は附帯して必要となる関連業務を行うことができる。

としております。

第9条以降が業務委託の基準です。

第9条、法人は業務の一部を委託することができる。

第10条、業務を委託するときは委託契約を締結する。

第11条は、競争入札その他契約に関する基本的な事項でございます。売買、賃貸借、請負等の契約は、一般競争入札、指名競争入札または随意契約による。

としております。

第12条として、業務方法書に定めるもののほかは別に定めるといたしております。

以上でございます。

佐々木委員長：ありがとうございました。ただ今のご説明に関して、ご質問、ご意見ありましたらお願いいたします。久保専門委員、お願いします。

久保専門委員：業務の定義としては、第2章の第3条から第8条までのことを業務と言っているようですが、第3章では、その業務の委託とありますけれども、具体的にはどういうことが想定されるのでしょうか。

赤坂経営企画室主査：業務の委託については、例えばコンピュータの関係ですとか、そういう作業については専門職がございませんので、コンピュータ会社等に委託する。あとは、校舎の清掃も会社に委託するということでございます。

久保専門委員：かなり広範囲な業務と考えてよいということですね。研究も外部委託することはあるのでしょうか。

赤坂経営企画室主査：研究につきましては、本来業務ですので、丸投げのような委託というのはございませんが、受託研究を受けたり、また、共同して研究したりするということとはございます。

佐々木委員長：専門性が極めて高い業務とか、極めて事務的、あるいはルーティン的な業務については、むしろ外部に委託したほうが効率的だということで委託の対象になるということだろうと思います。

ほかはいかがでしょう。岩間委員、どうぞ。

岩間委員：これまでの県立保健大学でも、委託はあるんでしょうか。

高杉健康福祉政策課長：これまでは県の出先機関でございますので、清掃等については、委託という形でっております。通常の出先機関の業務的なものをご想像いただければよろしいかと思います。

岩間委員：そうすれば、法人になっても同じような形態の委託は続くということですね。

高杉健康福祉政策課長：これまでは、地方公共団体として、財務的な制限を受けておりましたけれども、地方独立行政法人の場合は、業務方法書を作成し、委託についてしっかり定めてやっていくという仕組みになっているということでございます。

岩間委員：できれば、どの範囲のものか後で教えていただきたいのと、県の機関であれば、競争入札が多いだろうと思いますけれども、土木事務所関係でしたら落札の最低基準が設けられているわけですが、設けていないところもあるわけです。極端な話、ゼロはだめだけど1円でもいいとか。ですから、できれば、最低入札基準も設けておいてほうがよいのではないのでしょうか。

赤坂経営企画室主査：入札の基準等については、業務方法書第12条で別に定めるとしてあり、実際は、大学の会計規程及び契約実施規程を定めて、県に会計規定を届出することとしております。

高杉健康福祉政策課長：県に届け出があった後に、ご参考に供したいと思っております。

佐々木委員長：その資料を各委員に見せていただけるということですね。ほかはいかがでしょう。黒澤委員、お願いします。

黒澤委員：第11条では、契約を締結する場合においては、一般競争入札、指名競争入札又は随意契約の方法とありますが、これ以外の方法はないですね。要は、ここは何を言っているのかがよくわからないというのが1点。

それから、細かい規定について定めた場合は県に届け出るとおっしゃられたんですが、それはどこで決まっていることなんですか。要は、事実行為として届け出るものなのか、何かルールに基づいて届け出なければいけないものなのか。届け出るのであれば、雑則の第12条で「別に定めて県知事に提出する。」と規定すべきものではないのかなと思ったものですから。

赤坂経営企画室主査：届け出については、地方独立行政法人法第45条の規定によるものでございます。雑則の規定内容につきましては、他の26大学の業務方法書を参考に検討したところですが、おおむねこのような書き方が主流のようでしたので、このようにいたしました。

佐々木委員長：岩間委員、どうぞ。

岩間委員：施行細則とかいろいろあり、その中に届けないとだめだというものが多数出てきているので、文科省に届けるものは何であって、県に届けるのは何であるとか、届け出の種類によって整理できないものなのでしょうか。

高杉健康福祉政策課長：それでは、後ほど整理して委員の方にお届けいたしたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

佐々木委員長：それでは、全委員にその資料をお渡しくださるようお願いいたします。ほかはいか

がでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、公立大学法人青森県立保健大学業務方法書については、原案を妥当と認めるということにいたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり。)

全委員のご了承をいただいたものと認めます。

< 公立大学法人青森県立保健大学の役員に対する報酬等の支給の基準について >

佐々木委員長：次の議題に移ります。公立大学法人青森県立保健大学の役員に対する報酬等の支給の基準についてであります。事務局からご説明をお願いします。

高杉健康福祉政策課長：資料の6でございます。役員に対する報酬等の支給基準の概要を記載してございます。

地方独立行政法人法第56条第1項において準用する第48条の規定におきまして、地方独立行政法人は役員に対する報酬等の支給基準を定め、知事に届け出なければならないとされており、知事はその届け出の内容を評価委員会に通知しなければならないこととされてございます。評価委員会では、役員に対する報酬等の支給基準が社会一般の情勢に適合したものであるかについて、知事に意見を申し出ることができることとされてございます。

先日、大学法人のほうから役員に対する報酬等の支給基準の届け出がございまして、その内容を評価委員に通知いたしました。今回、評価委員会でご意見を伺うものでございます。

報酬規程の詳細につきましては、大学のほうから説明いたします。

佐藤県立保健大学経営企画室主幹：資料7として役員報酬等規程の全文を掲載してございますが、ここでは、資料6の概要に基づいて説明させていただきます。

「(1) 趣旨」

保健大学役員の報酬と退職手当に関して詳細を定めるものでございます。

「(2) 役員の報酬」

まず、理事長は学長を兼務してございます。理事長につきましては、1号給から5号給までの範囲内で給料を定めるということになってございまして、現理事長は、3号給の84万3,000円を予定してございます。それから、平成20年度中につきましては、公立大学法人化前、昨年度までの学長と同じ特例的減額、6%の減額になりますけれども、減額を行うこととしてございます。次に、通勤手当、寒冷地手当ですけれども、これはいずれも保健大学職員の例により支給することとしてございます。次に、期末特別手当ですが、これは公立大学法人化前の学長と同じ支給割合といたしまして、6月期は100分の160、12月期は100分の170の基準で支給することとしてございます。

次に、職員を兼務する常勤の役員についてご説明いたします。まず、給料については、役員の報酬としては支給しないこととし、職員を兼務してございますので、大学職員としての給料を支給することになります。次に、通勤手当、寒冷地手当、期末特別手当につきましても、役員としてのそれぞれの手当は支給しないで、それぞれ職員としての手当として支給することになります。次に、役員手当についてです。理事長以外の常勤役員につきましては、ただいま申し上げましたとおり、職員としての基準でそれぞれ支給することになりますが、一方、これらの職員につきましては、理事として、法人の業務ですとか、または将来ビジョンに係る意思決定に参画し、また、業務遂行に係る責任を負うという観点で、先行の公立大学法人の例を参考としつつ、それぞれ月

額3万円の役員手当を支給することとしております。なお、あわせて管理職手当の支給を受ける者にあつては、管理職手当と役員手当の合計額の上限を10万4,200円としてございます。また、県を定年退職した者が引き続き常勤役員に就任した場合には、役員手当は支給しないこととしてございます。

次に、非常勤の役員についてご説明いたします。これは理事の一部と監事が該当いたします。非常勤の役員については、給料と寒冷地手当、期末特別手当の支給はございません。通勤手当については、旅費の実費を職員の旅費の例に準じまして支給いたします。次に、役員手当については、勤務の都度、日額として3万円を支給することとしてございます。

なお、表外、参考として、公立大学法人化前の学長の給料は2号給の78万4,000円を支給してございました。

#### 「(3) 役員の退職手当」

まず、理事長につきましては、職員の退職手当の例によりまして支給いたします。

次に、職員が兼務いたします常勤の役員につきましては、4つのパターンがございます。資料中「下記以外」とございますが、具体には副理事長及び事務局長以外の常勤理事が該当いたします。これにつきましては、役員の退職手当は支給いたしません、職員としての退職手当を支給することになります。

次に、県の要請に応じ、定年退職以外で県を退職した後に、引き続き常勤の役員に就任にした者が県に復帰するために退職した場合につきましては、役員の退職手当は支給いたしません。

次に、県を定年退職後、引き続き常勤の役員に就任した者が退職した場合につきましても、役員の退職手当は支給いたしません。

次に、県の要請に応じ、県を定年退職以外で退職し、引き続き常勤の役員に就任した者がその後、県に復帰しないで退職した場合につきましては、県職員として退職した者と仮定いたしまして、法人が県の退職手当条例の例によりまして支給することとなります。

最後に、非常勤の役員につきましては、支給しないこととしてございます。

#### 「(4) 支給方法等」

常勤の役員につきましては、大学職員の例によりまして支給することになります。なお、非常勤の役員につきましては、執務を行った都度、その日に支給することになります。

以上でございます。

佐々木委員長：ありがとうございました。ただ今のご説明について、ご質問ご意見をお願いいたします。久保専門委員、お願いします。

久保専門委員：理事長の給料で、前年度の学長と同じ特例的減額とありますが、これはどういうことでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：県職員の場合には、行財政改革の一環として給与カットが行われておりますが、法人化後の大学におきましても、従前同様、コスト削減の観点から減額を引き続き行うこととしてございます。

久保専門委員：そうでしたか。では、全県職員の方が同じような対応をされているということですか。

高杉健康福祉政策課長：県では職位に応じまして一定のパーセントをカットしております。

佐々木委員長：ほかはいかがですか。岩間委員、お願いします。

岩間委員：理事長の給料が高いか安いかわからないですけれども、他の大学の統計をとったとか、その横並びとか、そういう参考事例があるのでしょうか。

もう一つ、県職員が役員になった場合の退職金ですが、県と公立大学法人の間で、退職金の金額は予算化されているのでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：まず、理事長の給料の額ですけれども、先行して法人化した大学が全国に複数ございますが、それらの施設の規模、学生の規模等を勘案いたしまして、標準のところでは決定してございます。

次に、大学法人において退職する職員の退職手当につきましては、これは必要数を予算化してございます。

岩間委員：退職金についてですが、県を定年前に大学に役員として来た場合は、大学側で県並みの退職金を払うことのようにすけれども、その場合、県からやめるときまでの退職金をもらって大学に来るもののでしょうか。それと、役員の方が県に戻った場合は、県は県庁に勤務しない期間についても退職金を払うべきもののでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：まず、県を定年退職以外で退職した後、法人の常勤役員に就任しかつ県に復帰しないで退職した場合の退職金の予算ですけれども、県から大学に対して交付される運営費交付金の中で人件費の一部として計算されてございます。

次に、大学の役員として勤務した後、県に復帰した場合であっても、大学の勤務期間は県で通算する規定となっております。

岩間委員：それでは独立法人にならないんじゃないですか。大学法人は人格が違うわけですし、今度は公務員じゃないんでしょから、その辺をもう少しきちんとなささなければ、ややこしくなってしまうことがあるのではないですか。県職員としてはいいことになりますよね。

高杉健康福祉政策課長：事務局の職員の場合は、県から派遣職員として出しておりますので、在籍していないということではありません。将来的にいつまで派遣職員を続けるのかということは今後、大学と県で話し合いをしていく問題であります。現時点の考え方を申し上げますと、派遣職員はおりますし、その派遣職員は県職員としての身分も持っております。そして、地方独立行政法人の仕事もしているという形でございます。

佐々木委員長：原籍を失わない限り、県の職員としての扱いになるということですね。これに関連してのご質問、ご意見でも構いません。いかがでしょうか。黒澤委員、お願いします。

黒澤委員：私は通算してもいいと思っております。逆に言うと、県側からの業務命令で保健大学に行って働いていらっしゃるわけですから、それによって不利益を被るということがあれば事業としても成り立たなくなりますし、そこはよろしいのではないのかなと思います。

あと、教えていただきたいのは、理事長の給料月額が5つのテーブルに分かれていますけれども、どの号給とするかの運用の基準はあるのでしょうか。

それと、期末特別手当の関係かと思いますが、いわゆる効率的、効果的な業務を行ったときに、それを処遇する仕掛けというのが報酬規程の中には見当たらない。やってもやらなくても同じ給料がもらえるように私には思えるんですけれども、やったら処遇するような仕掛け、やらなかったら減らす仕掛けといたしますか、そういうものは入れないものなのでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：まず、理事長の給料月額につきましては、1号から5号給までございますけれども、明確な基準というよりは、その職責の重さを勘案して、または業務量の程度等を総合的に勘案して定めることとされてございます。



次に、業績を評価するような仕組みについてですが、現在、教員の評価制度、職員の評価制度等の実施について検討してございますので、その中で検討課題とさせていただきたいと思います。

黒澤委員：最初のほうの質問に関して言うと、どうしてこのようにテーブルを刻むのかがよくわからない。今のご回答でいけば、決定の要素はアナログの世界ですよね。それを総合評価した結果どこかになるというのであれば、72万8,000円から99万4,000円の中で定めるというルールでもいいものを、わざわざテーブルにしているというのはどうしてなのかなと疑問に思うのですが。

高杉健康福祉政策課長：先ほど、理事長の給料月額決定については、同一規模の大学とか前例を参考にするといいかもしれませんが、今後、理事長が交代して別の方が来る場合もあるわけです。そうしますと、その理事長と今いらっしゃる理事長の経歴等は当然異なるわけですので、基本的な考え方としては、1号給から5号給という段階で決めておいて、実際に来た方の経歴等を勘案しながら、どこの号給が適切かという判断を下すということで、役員報酬等規程第4条の2項にあるとおり、理事長の給料月額は、役員会の議を経て理事長が決定するということになってございます。

佐々木委員長：岩間委員、どうぞ。

岩間委員：ちょっと申しわけないんですけども、賞与を含めて1年間でいくらになるか教えていただきたいんですけど。

佐藤経営企画室主幹：理事長の年額につきましては、おおむね1,300万円程度です。

岩間委員：月額にして100万円ちょっとですね。これから世の中の流れは年俸制になっていくと思うんですが、今後、理事長さんに来ていただける方があれば、年俸いくらですからどうですかとか、そういう考え方はできないものでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：年俸制の採用につきましても、今後の検討課題と認識してございますので、引き続き検討してまいりたいと考えてございます。

佐々木委員長：私からも関連の質問ですが、1号給から5号給については、職責とか職務の内容というよりは、むしろ経歴を基準にして評価して、どこかに当てはめることと受け取ってよろしいですか。

高杉健康福祉政策課長：ちょっと言葉が足りなかったんですけども、理事長という職責で同一規模の大学等で、どの程度の報酬を出しているかということがまず一つの比較対象になっています。その上で、先ほど申し上げたのは、理事長は、何年かで交代する可能性がございますので、前の理事長と異なった能力、経歴の方が来たときに、当然、号給をどこで適用するかというのは変わってまいりますので、そういう趣旨の決め方ですということでございます。

佐々木委員長：ほかはいかがでしょう。今の件についてでも結構ですが、岩間委員、どうぞ。

岩間委員：しつこいみたいですが、ちょっとわからないので教えていただきたいんですけども、例えば、学長の任期が4年とかありますね。交代する場合、次の学長さんが全国の同じような同系列の大学とか、もしくは、どこかから人を募集するような形をしているんでしょうか。もし募集するのでしたら、年俸いくらですから青森に来ませんかとか、そういう募集の方法でもないんでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：任期終了の時期に合わせまして新たな理事長の選考作業に入りますけれども、その中で、全国他大学に向けての例えば公募ですとか、そういった方法についても検討してまいりたいと思います。

佐々木委員長：その中で年俸を提示するとか、このままでいくとかを含めて検討するということで、まだ決まっていないということですね。

佐藤経営企画室主幹：おっしゃるとおりです。

佐々木委員長：岩間委員、どうぞ。

岩間委員：よそから来た方の宿舍料は給料に含まれるのでしょうか。それとも加算になるのでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：理事長につきましては、宿舍を準備してございますので、その分を報酬なりで支給することはいたしません。給料から払っていただくという形になります。

岩間委員：役員の中のどの辺まで宿舍があるんですか。

佐藤経営企画室主幹：役員に限定しているわけではございませんで、教員用の宿舍を準備してございますので、その中に入居していただく形になります。

岩間委員：それはどれくらいあるんですか。

佐藤経営企画室主幹：57戸です。

佐々木委員長：久保専門委員、お願いします。

久保専門委員：理事長職と学長を兼ねるということは、理事会の意向をストレートに学長から教員、職員に伝えられるという面ではとても良い機構だと思いますが、私は相当大変な仕事だと思っています。

今は監事も、以前のように会計的なものだけではなく、実際の運営状況、教育の中身を見てもらわなくてはいけないようになって、うちの大学でも監事の方が研修会に行ってみ方を勉強しています。金額については、私はそれぞれの大学の収入と支出に合わせてご検討されればよろしいと思いますが、それなりのお給料をかけるのであれば、理事の方々の仕事についても、かなりいろいろなものを要求なさって、運営に関してよい状況になるようなご意見をいただくという仕組みをつくっていくことが必要な状況だと思いますので、そういう意味での決め方という観点もあってよろしいかなと思います。

佐々木委員長：理事長や理事の職責や職務の内容と報酬の評価を明確にしてはどうかというご意見かと思いますが、事務局いかがでしょうか。

佐藤経営企画室主幹：今後、職員評価制度の導入を検討することとしておりますので、それとあわせまして、大学運営の参考とさせていただきたいと思います。

佐々木委員長：岩間委員、どうぞ。

岩間委員：プロパー職員にできるだけ変わるということですが、そのスケジュールは決まっているのでしょうか。また、公立大学が学校法人になった場合。例えば、教育長が理事に天下ってくるとか、そういう流れはないのでしょうか。

石川行政経営推進室長：一般的な天下りという言葉がなかなかピンと来ないところもあるのですが、やはり大学の運営に適する人材を見つけるということが一番大事だと思いますので、次の学長をどうするかはまだ先の話ですけれども、その際は、広く人材を求めるという観点から決まってくるのであって、必ずしもこのポストが天下り先という言い方はちょっとあれですが、そういう流れで決まるというものではないと理解はしてございます。やはり、地方独立行政法人としての大学の運営について最もふさわしい方が学長になっていくものと考えてございます。

高杉健康福祉政策課長：派遣をいつまで続けるかということは、法人化した大学の運営状況をみながら決める必要があるものと考えています。先行しているほかの県の公立大学につきましても、

派遣をしている自治体がほとんどでございますし、青森県の場合も、今、派遣をしたばかりでございますので、大学の運営状況を参考にしながらということで、ここで期間を限ってお話できるのはちょっと難しいかと思えます。

佐々木委員長：いつまでにとすることは現段階では言えない。状況に応じて徐々にということのようです。

岩間委員：前回、プロパー職員にバトンタッチをしたいという努力目標がありましたので、県から独立して、学校としての立ち直りを、できるだけ早めに進めたほうがよろしいのではないかと思います。

高杉健康福祉政策課長：貴重な参考意見としてお話を伺わせていただきます。ありがとうございます。

佐々木委員長：ほかにご意見、ご質問あれば。黒澤委員、お願いします。

黒澤委員：報酬規程についてはこれでいいのではないかと考えています。先ほど質疑の中で、業績や成果に応じた処遇についてはこれから検討されるとおっしゃっていましたが、それは中期目標の人事の適正化に関する目標の中に含まれる課題だという理解でよろしいでしょうか。

高杉健康福祉政策課長：よろしいです。これから大学で中期計画を目標に応じて作成しますので、その中で検討していくということになります。

佐々木委員長：よろしいですか。ほかはいかがでしょう。

役員報酬等の規程の細かい部分については、まだまだこれから決めないといけないということもあり、いろいろなご意見をいただきましたので、それを踏まえて今後の検討を進めていただきたいと思います。現在の規程については、これでよろしいでしょうか。

それでは、県立保健大学の役員報酬等の規程については、これでよろしいということでもまとめたいと思います。

本日予定した議題は以上で、基本的には提示いただいたものすべてが了承されたということになります。そのほか、特にご意見、あるいは、取り上げるべき議題がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

特にないようでありますので、以上で評価委員会を終わりにしたいと思います。事務局のほうに司会をお返しいたします。

### 3 閉会

司会：どうもありがとうございました。次回は、6月下旬になるかと思いますが、中期計画についてご審議いただく予定です。また事前にご都合を伺った上で、日時等をお知らせしたいと思いますので、よろしくお願いたします。

以上をもちまして、「平成20年度第1回青森県地方独立行政法人評価委員会」を終わります。どうもありがとうございました。