

平成20年度第2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6月23日(月) 10時~12時
開催場所	公立大学法人青森県立保健大学 管理・図書館棟2階「大会議室」
会議次第	1 開会 2 議事 公立大学法人青森県立保健大学中期計画について 3 閉会
出席委員等 県側出席者	佐々木委員長、岩間委員、昆委員、黒澤委員、杉澤委員、久保専門委員 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 上泉副学長、鈴木学部長、小山石事務局長、 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2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。

本委員会の開催には、条例の規定により、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6名全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、議事を佐々木委員長にお願いいたします。

2 議事

< 公立大学法人青森県立保健大学中期計画について >

佐々木委員長：お早うございます。先ほどは、とても爽やかな天気の中で大学施設を見学させていただきました。いろいろな印象をお持ちになられたと思いますが、これからの議事の中で活かしていただければと思います。

それでは早速、議題に入ります。今回の議題は、公立大学法人青森県立保健大学の中期計画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：はじめに、前回ご了承いただいた中期目標(案)は、軽微な字句整理の上、お手元の参考資料のとおり、6月の県議会定例会において議決されたことを報告申し上げます。

それでは、まず、中期計画の概要について、平成19年度第2回評価委員会の資料2により、再度ご説明させていただきます。

(資料1の5頁により説明)

中期計画(案)の内容については、青森県立保健大学から説明いたしますので、ご審議をよろしくをお願いいたします。

小野県立保健大学経営企画室長：それでは、中期計画(案)について、ご説明いたします。

(資料1、資料2により説明)

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・ご意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。久保専門委員、どうぞ。

久保専門委員：No15「学部長リスト、学長リスト等の設立」とは、具体的にどういうことか、お知らせいただきたいと思います。

上泉副学長：学部長並びに学長が選ぶ成績優秀者をリストし、何らかの表彰をするということを考えております。

久保専門委員：それは、奨学金にもつながっていくのでしょうか。褒めるという意味だけでなく具体的に何か差し上げるのでしょうか。

上泉副学長：直接的に奨学金のことは検討してはおりませんが、奨学金を受けるためには成績優秀ということがありますので、そういうところにも関連してくると思います。

久保専門委員：ありがとうございました。次に、No30「社会人入学の確保に向け、大学院の長期在学を可能とする」という項目ですが、これは社会人が同じ学費で長期履修生になるということでしょうか。

上泉副学長：そうです。

佐々木委員長：ほかにいかがでしょうか。はい、岩間委員。

岩間委員：ちょっと教えていただきたいのですが、学費や入学金、受験料、あるいはその他にかかる費用はいくらでしょうか。

高杉健康福祉政策課長：授業料は、学部と大学院とも年額で 535,800 円です。入学料は、学部学生、大学院学生とも、県内者の場合は 225,600 円、県外者の場合は 338,400 円です。入学検定料は、学部が 17,000 円で、大学院が 30,000 円です。修士課程から博士課程に進む場合も入学検定料が 30,000 円かかります。

そのほか料金が定められているものとしては、研修生の研修料が、実験系で月額 36,080 円、非実験系で月額 18,040 円です。また、認定看護師の受講生の検定料が、30,000 円となっています。認定看護師の教育課程の受講料は県内の場合で 680,000 円、県外の場合で 700,000 円となっています。

佐々木委員長：よろしいですか。そのほか。昆委員どうぞ。

昆委員：資料 2 は、中期目標と中期計画を対応させて表で書かれていますが、このフォーマットは県で指定したものか、あるいは、大学側で決めたものでしょうか。

上泉副学長：大学で決めた形式です。

昆委員：大学が独自に決めたものであれば、大学にお聞きしますが、「評価指標」とはなんでしょうか。

上泉副学長：例えば No4 として「実践的研究能力を育成する。」という計画があり、これを評価するときの指標として「学生の特別研究の評価」という項目を定め、達成目標としては「90 点以上が 80%以上」というように、できるだけ数値等で測定できるかたちに表したものです。指標は、評価をするときの項目としてお考えいただければと思います。

昆委員：これは、いわゆる評価の観点とは違うわけですね。もっと具体的に、何でもって評価するかを指標として明確にしたということですね。

上泉副学長：評価の観点とおっしゃいましたが、それをもう少し具体化して指標というかたちに表してみました。その指標の目標として具体的に数値として表したものが達成目標ということになります。

昆委員：No 1「新たなカリキュラムを編成する」の評価指標は「改善する講義科目数」となっていますが、カリキュラムとは全体の教育課程、教育の仕組みをいっているわけですから、ひとつひ

とつ科目を何科目改善したかというのは、全体のカリキュラムの改革のほんの一部でしかないわけです。こういうものを指標にして全体を測るといのは、矛盾しているような気がします。また、No2「演習・実習の改善」もカリキュラムの一部になるわけですね。もうひとつ、大雑把なところでいうと、教育内容等では「カリキュラムの点検を行う」という部分と「教育プログラム」という言葉を使っている部分がある。その違いが何かというのが、中期計画には出てきていない。

ひとつひとつ取り上げると時間がなくなるので、簡潔に申し上げると、この中期計画の各項目、例えば学士課程の「学生の育成」や、「教育プログラムの再編」など、どちらに書いた方がいいのかというのがあちこちに交じっている部分がある。これはどの大学でも苦勞されるところだと思うので、こうだとはっきり言えないかもしれませんが、中期目標の具体計画ですから、それとしっかりと整合したようなかたちで書かれる必要があります。

例えば、No2「演習・実習の改善」にある「教員の研究成果をブックレットとして地域の保健医療福祉の専門職に還元する。」という内容は、学生の教育ではないわけです。これは、別の項目にかかれるべきではないのか。そういうような整合性をもう一度見直したほうがよろしいのでは、というのがひとつです。

それから、数値目標を書いているのは、非常に高く評価できる場所だと思います。ただ、例えば No26「サテライトの継続」では、指標が「今後の需要調査に基づいたサテライトの設置場所の検討」、達成目標が「最新情報の把握」で、実施計画では検討が6年間ずっと続いている。外部の人がみたら、6年間も検討だけを続けるのかと思うだろう。だから、3年間なら3年間検討して、やる、やらないの結論を出さなければ中期計画にはならない。そういう箇所が、あちこちにあると思います。No35「授業料免除制度、奨学制度について検討する。」でも、6年間、財源を含め奨学制度の検討となっているが、6年間検討して何を目標しているのかが書かれていない。6年間、単に検討するというのではなくて、ある時点で結論を出していただいたほうがよろしいのではと思います。

上泉副学長：いろいろご指摘をいただきましたので、大学としても見直しをしたいと思っています。
昆委員：剰余金について県にお尋ねしたいのですが、県は、単年度ごとに運営費交付金を大学に渡して、その結果、大学の経営努力等により剰余金が生じた場合、それを6年間積んでいくということになりますよね。その時に、例えば、平成22年度に一億円の剰余金が生じた。これを全部大学が使っていていいですよと認めるかどうかは、県で検討されるのでしょうか。それとも、自動的に大学に渡した運営費交付金の中で、大学が節約して残った金額は、剰余金として認められるのでしょうか。

立澤健康福祉政策課総括副参事：剰余金については、人件費と人件費以外で分ける必要が出て参ります。人件費のうち県派遣職員の人件費、退職金については精査をすることになっており、下がっても剰余金にはならない部分が一部存在します。ですから、余ったから自動的にということにはなりません。それ以外の経費については、今のおっしゃられたようなかたちだと考えています。

昆委員：すると、人件費は県側が積算し管理しているので、大学の努力によって人件費を圧縮したとしても、大学が自由に使えることにはならないと考えてよいわけですね。というのは、中期計画の中に、大学で年俸制を導入する、業績評価制度によるとあるわけですが、人件費や教育研究費を圧縮して、節約、節約でもって剰余金を残すことが健全経営だと、勘違される可能性もある

からです。

運営費交付金は、その大学の業務を行うにはこれだけ必要であろうと県が渡してくれたものですから、それをきちんと使ってより多くの成果として反映するということが、要するに、運営費交付金は法人の借金のようなもので、それを使って業績を上げることがすなわち返すこととなります。だから、残すことが、良い教育や研究とは必ずしもならないわけです。県は、より多くの成果をあげることを期待しているだろうと思う。

ですから、運営交付金の人件費以外の部分でも、なぜ残ったのかということをお県がチェックしないとイケない。大学側が、学生の講義や演習に実際に必要な分までカットして、実際には複写機が2台あればとても便利なのに1台で間に合わせて「剰余金を残しました」と言っても、それは教育を圧迫していることになり、良い教育とはいえない。その点に対するチェックをお県が行う必要があるのではないか、ということですよ。

立澤総括副参事：毎年度大学側から実績報告をいただいて、本委員会で審査していただくこととなりますので、その段階で、事後的に「それでは良くないのではないか」というものは委員会に報告しながら見ていくという形ができており、その意味で、ご意見に関しては十分担保できるものと考えています。

昆委員：分かりました。教育研究上不適切な剰余金であると認められる場合、それを剰余金と認めない場合もあり得るとのことですね。

高杉健康福祉政策課長：委員の仰ったように、運営交付金は必要なものを積算して大学に交付するものなので、本来から言えば収支均衡を前提として積算しているわけです。ただ、大学の経営努力によって生じたものについて、内容が良いかどうか、剰余金を、例えば教育環境や研究の向上に充てることを認めるかどうかは、お県が中身を見た上で決まると考えています。

佐々木委員長：ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

杉澤委員：No.7「社会人の受け入れを促進する」についてですが、これは大学院課程だけでしょうか。と申しますのは、例えば、これから団塊世代がリタイアして社会貢献したいとか、女性が子育てを終え社会復帰したいという方の場合、ある程度の知識はあるけれども何年もやっていないので再教育を受けたい、大学院まではいけないけれども、もう少し今の医療制度等を学んで社会に貢献したい、という方がこれから増えるのではないかと思います。また、少子高齢化ですから、国はこのような人材を欲しているわけですよ。そこで、県立保健大学には、こうしたことに対応できるカリキュラムはあるのでしょうか。

高度な学術を勉強するということが、大変素晴らしいことです。それと並行して、そこまではいかないけれども、社会復帰のためのカリキュラム、例えば一年間でなくても数ヶ月コースとか、きちんと料金をいただいて教育を受けることのできるコースというのがあるのでしょうか。

上泉副学長：学部では既に社会人入学や編入学を実施しているので、社会人の方は学部教育での制度を御利用いただけます。また、本学は保健福祉の専門職の育成機関でございますので、現職の再教育については、地域貢献・国際センターで多くのプログラムを実施しています。また、免許と関係のない項目については、主に保健医療福祉の概要のような公開講座を開催し、一般の方に対しても学習機会の提供を行っております。それ以外に、短期の研修で資格を得るといった、資格に関連するものについては準備していないという状況です。

杉澤委員：ありがとうございます。今、資格の話が出ましたが、韓国では、少子高齢化が日本より遅れていて、これから必要となる社会福祉に携わるヘルパーの有資格者等の人材教育も遅れてい

るそうです。そこで、福岡県は、短期間のカリキュラムを作り、韓国から研修生を受け入れて、受講証明のようなものを発行しており、それを持って韓国に帰ると就職などでとても優遇されるそうです。そこには、経済波及効果や国際交流など多くの効果があるのに、なぜ青森県はやらないのと仰る方がいるのですが、県ではそのようなことを考えていらっしゃらないのでしょうか。

上泉副学長：現在特に、資格のための取り組みは行っていませんが、国際貢献という形で七戸町のNPO 法人が JICA とのコラボレーションによってフィリピンのミンダナオ島の方々を日本にお招きして、タイ語の方々を訓練する、日本で経験を積んで教育をするというようなことに、本学からも、国際協力という形でご支援するということをしております。ただ、本学独自の教育プログラムはございません。

現在、介護福祉士や看護職等、日本で働くことができるようにする教育プログラムもありますが、本学の主眼は基礎教育ですので、そこは考えてございません。

佐々木委員長：はい、岩間委員、どうぞ。

岩間委員：先月、国で、インドネシアから介護師や看護師など数百人が来ることになっていまして、その方が日本で4～5年間で資格をとらなければ日本から退去しなくてはならないということで、研修を実施するそうなんです。もし、青森県にそのような研修生が来た場合は、県として、彼らを受け入れて資格をとるよう、やってみたらどうでしょうか。

佐々木委員長：今二人の委員から、国際貢献ということで、県立保健大学も海外からの研修生をもっと積極的に受け入れてはどうかというご提案をいただきましたが、どのようにお考えでしょうか。国際貢献の活動拠点はありますか。

上泉副学長：本学でもそのような話題はありますが、本学は基礎教育、大学教育、大学院教育が主になっておりますので、海外の方々の教育については、今のところ考えてはございません。

佐々木委員長：現段階では考えていないということですね。私からも No7 に関連して、地域の医療機関や介護福祉施設との関係を伺いたいのですが、こうした機関・施設の職員に対し、学びの機会や新しい機材を実際に体験する機会の提供を積極的に行っているのでしょうか。あるいは、応募を待っているような状況なののでしょうか。自主的に学びたい個人の受け皿はあるようですが、大学側から積極的に働きかけることについては、いかがでしょう。

上泉副学長：もちろん、大学院進学ということで直接的に働きかけてはいますが、本学の教員が臨床の場や共同研究等を行う中で、大学院進学を考える方々を本学にお誘いするとか、また、様々な学会や研修会も本学で企画しておりますので、そこへの参加を促すなどの努力もしているところです。

佐々木委員長：はい、岩間委員。

岩間委員：県の予算で運営される大学なので、専門職だけでなく県民の方々にも開いてはどうでしょうか。例えば、青森でヘルパー2級の資格を取る講習はなかなかないので、そういう短期講習ですとか。また、医師会で行っている准看護師養成機関がなくなるといわれていますので、准看護師養成のものとか。大学院に進学できるような方だけではなくて、もう少し現場で即戦力になるような方、医療機関の現場で働く方も幅広く受け入れてみてはいかがでしょうか。

高杉健康福祉政策課長：いろいろな講習制度がありますが、大学という高度研究のための組織、スタッフで行うのが効率的なのか、各講習制度の中で必要なスタッフを集めて行うのが効率的なのか、考えていく必要があると思っています。

佐々木委員長：現在、この大学は、高等教育機関という性格を重視しているということですね。ほ

かにご意見やご質問は。黒澤委員、どうぞ。

黒澤委員：カリキュラム関係の項目がいくつかあって、大学の基本はここだろうと思っているのですが、着手時期がH22となっていて足もと2年間何もしないかのような中期計画になっています。これで本当にいいのか。良いカリキュラムのためにもっと足もとやるべきことがあるのではないか。翻って項目別に時間軸で考えた場合、足もと2年間どういったことに重点的に取り組むのが非常に分かり難い計画書なので、そういった観点で整理した資料を準備いただければなと思いました。

それから、例えば、No85、No89のように、中期目標と同じものを中期計画に記載している部分があり、中期目標を達成するために何をするのかという噛み砕いた計画はないのかな。逆に、実施計画に記載されているものを「内容」の中で盛り込んでの方がよいのではと思います。

佐々木委員長：ありがとうございました。今、大きく2つのご意見があったと思います。カリキュラムは大学の教育研究で最も重要であるにも関わらず、平成20・21年度のところでは非常に薄いのではないかと。もう1つは、先程の昆委員と同様に、もう少し具体的な道筋や評価指標を掲げるべきではないかと。

鈴木県立保健大学学部長：カリキュラムに関してですが、これまで本学では第三次カリキュラムまで見直しを行っており、平成20年度から第三次カリキュラムを開始いたしました。そこで、我々も最大限の努力でカリキュラムを改正しましたので、平成20・21年度は、実際にそのカリキュラムが行われているかどうかを検討します。そして、平成22・23年度は具体的にそのカリキュラムの中に弊害や、見直さなくてはならない点があるかどうかという形の4年間の年次計画を立て、平成24年度からは見直しに伴うカリキュラムを新しく形成し実施していきたいという考え方が、6カ年の中の位置付けになっております。

上泉副学長：中期目標に近い内容があると言う点ですが、先程ご指摘いただいている所もございませんので、もう一度見直しを検討させていただきます。

佐々木委員長：他にいかがでしょうか。昆委員、どうぞ。

昆委員：2点ほど伺います。教員の業績の評価に係る問題ですが、例えば43「国内外への論文投稿」では、論文の投稿数に着目している所が見られますが、論文の質的な面も入れて評価できないものではないでしょうか。分野によっても色々特性がありますが、2年で1つの論文であっても中身がとても優れているものがあるかもしれません。ただ、単年度では評価がはっきりしませんので、1年毎に評価するとなると、どうしても論文の数だけを計ることになってしまいます。そこで、大学ではそのような点を見直し、1年毎で区切るのではなく例えば5ヶ年間で1つのベースとして考えるなど、質の面にも踏み込んでいただけたらと思います。

もうひとつは、大学の監査の関係ですが、59「監査業務体制を整備する」とあります。当然、法人ですから監事の方がいらっしゃって、大学全体をみて、学長に対しても、また県知事に対しても様々勧告できるという監事制度がありますが、内部監査ということになりますと、学長に直属させたような内部監査体制を作るのか、あるいは大学の監事の方の実働部隊としての監査体制を作ろうとしているのか。まず、これが1つです。

それと、監事監査の指摘件数の達成目標が0件になっていますが、これではちょっと困るのではないかと。あとは監査がいらぬ程良くなった、ということになってしまう。財務の監査では不正等が0件になっていただきたいのですが、業務の監査等では常に改善項目が内部監査で指摘されると思っていますので、その監査の指摘件数が0件というよりも、むしろ指摘されたものに対する

改善件数の方が重要になると思います。ですから、達成目標を指摘件数 0 件とすると、悪い所を隠してしまうとか変な形になりかねませんし、内部監査の目的というのは悪い点を洗い出して、罰するのではなくてそれを改善するということが目的なので、そこは達成目標を少し見直していただければと思います。

佐々木委員長：ありがとうございました。今のご意見についてはいかがでしょうか。

小野経営企画室長：第 1 点目の体制に関してですが、事務局は監事が監査しやすいように支えることとなっております。学長や総務財務担当理事の下で事務局としてやっていくわけですが、監事の方とは、毎月一回、役員会後に打合会を行うなど、手探りの状況であります。そういうことで、平成 20 年度、監事の方と色々協議させていただきながら、実際に中間監査、定期監査ということになりますけれども、現段階では、監事の目が届きやすいような体制ということで考えているところです。

指摘件数、目標については、確かに財務監査での指摘や指導事項に対して、改善する体制というのが非常に大事かと思えます。この点についても、検討させていただきたいと思えます。

佐々木委員長：県の方からは何かございますか。

高杉健康福祉政策課長：監事は知事が任命しておりますので、委員も仰ったように、不都合な事項があれば、当然県にも意見をいただくことになります。

佐々木委員長：いかがでしょうか。

久保専門委員：37「よき「伝統」と「誇り」を培う。」は、大変よいと思えました。私学では建学の精神をととても大事にするのですが、県立の場合にも建学の精神のように最も根本的なものはあるのでしょうか。

上泉副学長：本学では当初より、ヒューマン・ケアをキーワードに専門職を育成するということを掲げてまいりました。No37 は、大学づくりは教職員だけではなく学生も共にということで、「よき伝統と誇りを培う」ことを大事にしていこうというものです。

久保専門委員：ありがとうございました。私の学校でも建学の精神について答えられない学生が多いので、学生が大学で誇りをもって勉強をするよう、こうしたことを折りに触れて、学生の目や耳に届くような形になれば大変よいと思えます。

もう一つ、73「学生納付金等の見直し」についてです。現在、経済状況が大変悪くて、学費を納めることだけでも大変な状況です。私学の場合も国から補助金を頂いておりますので、公共的な意味合いがありますが、特待生制度や奨学金制度の中で、限界を感じることもございます。そういう中で、県内の優秀でかつ勉学の機会を求めている学生を育てる、また、研究においても波及させていくということが、国公立等の役割ではないかと思っています。ですから、財政も大変厳しい中ではありますけれども、チャンス을公平に与えるという面も心に留めていただければと思います。

佐々木委員長：ご意見をいただきました。ほかにいかがでしょう。

昆委員：運営費交付金の積算方法のうち人件費についてですが、全教職員を効率化係数の対象にすると、中々きついのではないかと思います。

文部科学省の場合ですと、大学の設置基準で定められている最低限の必要教員数については、効率化係数の対象外としているわけですね。例えば A 大学が 300 人の教員を有し、そのうち 200 人が設置規準上の必要教員だとしますと、100 人に対してだけ効率化係数を適用するという方法を現行の国立大学法人は採用しています。第二期の場合はどうなるかはわかりませんが、県の運営

費交付金は、そのような適用除外を認めず、県の派遣職員は考えないものとして全教職員に効率化係数を掛けていくということでしょうか。

高杉健康福祉政策課長：委員が仰ったとおり、県の派遣職員を除く全教職員が対象となるものです。

昆委員：もう一点、任期制の導入について質問です。本来の任期制とは、定められた任期で終了し、教員は別の機関に移るというものですが、何度も再任を繰り返し、任期制が実際には機能していない場合がみられます。では、何のために任期制をとるかということと学内活性化の為、つまり、教員に対して頑張って教育・研究をしないと次は採用しないという意味で任期制を導入する訳ですが、保健大学では、研究者の交流促進と学内活性化のいずれなのか、お考えをお聞かせください。

上泉副学長：任期制は一任期が5年となり、再任は年数を区切っておりません。その代わりと申しますか、本年度から教員の評価制度を導入し、各学科長や教授が教員と面談を行った上で目標設定並びに評価を行うことにしております。そのようにして、各教員が自ら自己研鑽することを目指し、任期制とともに教員評価制度、目標による管理を導入いたしました。任期制により教員の資質向上、教育改善を図ってまいります。

佐々木委員長：つまり、学内活性化を目標として任期制を導入しているということですね。

上泉副学長：はい、そうなります。ただ、本学は元々教員の入れ替わりが激しく10年間で変わった教員数が60人を超えているという状況ですので、もちろん教員の活性化に力を入れてはいますが、すでに多くの教員が変わっているという状況ですので、逆に任期制をとることで教員が来ないのではないかとという心配もあります。そこは、教職員それぞれの自己研鑽に頼りたいということで、任期制の導入をいたしました。

昆委員：もう一つ、年俸制についてお伺いしたのですが、現行の給与表を全廃して全教員を年俸制にするのか、あるいは希望する教員だけを年俸制に移すのか、お聞かせください。

上泉副学長：年俸制の具体的なところは、まだ決まっていない状況です。県の職員として採用された方は承継職員と申しまして、採用時の条件をそのまま引き継いでいるということがございます。そのような点も含め、年俸制について具体的な方法はこれから検討していくことになっています。

佐々木委員長：関連して私からも一点。地方独立行政法人化すると雇用形態を多様化できるということをよく聞くのですが、当大学では独立行政法人化以前と以後を比べて、新たな雇用形態を採用したというのはあるのでしょうか。

小山石県立保健大学事務局長：雇用形態についてですが、教員につきましては裁量労働時間制を、事務職につきましては一年単位で、労働時間を、大学の繁忙期には長く、閑散期には短くというような変形労働時間制を導入しております。

佐々木委員長：教員に対する裁量労働制とは、具体的にはどういうものですか。

小山石事務局長：教員の場合は1日8時間労働というような型にはまった勤務形態とは異なりますので、それぞれの業務に応じた教育研究活動をしていただくことで、何時から働いても8時間働いたとみなす、ということになります。

昆委員：誤解がないように付け加えますが、裁量労働時間制が可能な職種は労働基準法上限られており、例えば研究者であれば裁量労働時間制が可能になります。ただし、みなし8時間労働だからといって、勝手な時間に出勤し帰っていいというわけではなく、労働時間は原則として決められている。その中で、時間の割振りなどの裁量は自由に行っていいですよ、というのが趣旨であります。

週40時間の労働時間内で20時間はきちんと研究をしなければいけない。10時間は研究をし、

30 時間は教育をするというのであれば裁量労働時間制には馴染まない。しかし 20 時間は研究をして 30 時間は教育を行った場合は、超過勤務手当を支払わなければならない。ですから、裁量労働時間制なので超過勤務手当は関係ない、先生方が勝手に自分でやっているのだから大学側は知りませんよ、という事にはならないので、その点は、十分注意しなければなりません。

小山石事務局長：ご説明いただきありがとうございました。そのような趣旨で、労働基準監督署に届出をしております。現在の課題としては、夜 10 時以降に残った場合の対応でして、大学側としては、自らの研究活動等のため大学施設を使っているという関係の下でシステム化を図っていきたいと考えています。

昆委員：仰るとおり、研究を週 100 時間行ったとしても、それは自発的に行ったということになるわけです。学長や学部長の業務命令で 10 時まで残っているわけではなく、自らの研究のために残っているというのは、全く労働法の対象ではないですから、何の問題もないということです。

佐々木委員長：自分の裁量で時間を使っていく、ということですね。ほかに何かありますか。

岩間委員：No83 の関連で職員宿舎についてですが、現状はどうなっていますか。入居する人が少ないのは、地元出身者が多いなどの特殊事情があるのでしょうか。また、No56 の評価指標である「教職員人件費率」の達成目標が 60%とありますが、なぜ 60%なのか教えてください。

小山石事務局長：教員宿舎に関してですが、地元の方であるとか教員の家庭環境等があって入居率が 100%を達成していないという状況でございます。今後自主運営をする中で、家賃の見直し、契約方法を含めて検討し、できるだけ入居率を上げたいと考えております。

それから人件費率についてですが、一般的には低い方が良いわけですが、目標として 60%が通常の水準として考えたところです。

佐々木委員長：今の回答でどうでしょうか。

昆委員：人件費の問題ですが、まず、大学で教育を行うための校舎や設備等の管理経費を控除していきます。それから、研究費がどのくらいか。また、学生に関する費用は、一般的に学生 1 人当たりの単価が決まっている。こうして、人件費以外の費用が学生定員に対していくらかかるかが算定されます。

一方、人件費を公務員並みに抑えると、この種の大学であれば何%くらいかが算定される。実は、単科大学というのは非常に厳しくて、教員養成の単科大学であれば人件費率が 80%になる場合もある。ただ、保健大学の場合は、若い先生方が多くて准教授の方もいるため、人件費が圧縮されて 60%くらいになるのだらうと思います。半分以上が人件費とは何事だとも思いますが、医学部で病院をいくつも経営しているような体質であれば違ってきますけれど、そうでない場合はどうしても人件費は 50%を上回らざるを得ない。県の財政がもっと豊かであって研究費や教育費にお金を出してくれれば、人件費率も低くなるわけですが。私の考えとしては 60%というのは妥当な水準だと思います。

佐々木委員長：委員から補足説明をいただきました。ありがとうございました。ほかにありますか。

黒澤委員：No77「コスト削減プランの構築」で、「経営改善プロジェクト」とは具体的にはどのようなものでしょうか。また、評価指標の「行政サービス実施コスト」とは何でしょうか。

小山石事務局長：「経営改善プロジェクト」は、学内の内部組織であり、教員と職員で構成され、大学の運営における収入や支出等についてのプラン作りをしていくワーキング・グループになります。プロジェクトはまだスタートしてはいないのですが、単なる事務的なものではなく、教員や職員、学生までも巻き込んだものにしたいと考えております。

小野経営企画室長：「行政サービス実施コスト」については、本日、財務担当者が不在のため詳しい説明ができませんので、後日資料をお届けしたいのですが、よろしいでしょうか。

佐々木委員長：では、そのようにお願いします。私からひとつ、点検・評価では、内部評価に加えて外部評価を受けることになっていますが、その外部評価を実施する機関は、本評価委員会になるのですか。それとも別な組織を考えているのでしょうか。

上泉副学長：No85「第三者評価機関による評価の実施」とは、本学が平成 21 年度に、国の認証を受けた評価機関である大学基準協会の評価を受けるということです。

佐々木委員長：わかりました。ほかにいかがでしょうか。岩間委員。

岩間委員：「短期借入金の限度額」が2億5千万とありますが、これは、積上げ計算した結果この額で間に合うということで算出されたのですか。

赤坂県立保健大学経営企画室主査：短期借入金限度額2億5千万円の積算根拠は、運営費交付金が2ヶ月間遅延した場合を想定し、それを何パターンかシュミレーションした際の上限額から算定したものです。

岩間委員：遅延する可能性が大きいとすれば、その間の金融機関からの借入利息も計上しておく必要があるかと思いますが。

小山石事務局長：短期借入金の限度額は、万が一のことを想定したものであり、運営費交付金の遅延はまず有り得ないことだと考えております。

佐々木委員長：他にいかがでしょうか。はい、杉澤委員。

杉澤委員：いろいろ質問攻めにあって、あたかも被告のような気分でいらっしゃるかと思いますが、私ども委員は、公立大学法人になった県立保健大学が、今後一層発展し、社会に貢献する大学になるためのお手伝いをするのが役目です。ですから、大学が今後独立していくに当たり、逆に皆さんから委員に知恵を借りたい点なども教えていただければと、そのようにお考えいただきたいと思います。

佐々木委員長：本委員会も積極的に協力します、ということですね。先程も出ましたが、実施計画の部分で矢印だけでは分かりにくいので、備考欄の活用を検討していただきたいと思います。

また、膨大な計画ですが、各計画の実施担当者をきちんと割り振りした体制をつくっているのでしょうか。

上泉副学長：色々ご指摘ありがとうございます。この計画は、作る段階から実施担当者を決めて作成してまいりました。ですから、その計画を作った人を実施担当者として考えています。組織につきましても見直しを行い、4月からは新しい組織としています。ただ、ご指摘のように、あやふやな部分もあるようですから、その点についてはもう一度検討して参りたいと思います。

佐々木委員長：終了時間が近づいてまいりましたが、何かご意見やご質問はありませんか。よろしいですか。それでは、私から特に総括はいたしません。本日の意見を検討し、次回ご回答いただきたいと思います。

以上で議事を終了し、進行を事務局にお返しします。

3 閉会

司会：どうもありがとうございました。次回の第3回委員会は、7月29日を予定しております。

以上をもちまして、「平成20年度第2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。