

平成20年度第6回宮城大学法人化推進会議 会議要旨

- 1 日 時 平成20年10月17日(金) 14:30～17:00
- 2 場 所 宮城県行政庁舎5階 総務部会議室
- 3 出席者 池戸委員, 石山委員, 岡部委員, 佐藤委員, 白石委員, 保理委員, 馬渡委員, 山田委員(50音順)
- 4 会議の内容

総務部長挨拶要旨

本日は, お忙しいところお集まりいただきありがとうございます。

法人化推進会議も第6回目となりますが, 今回は議題が6点ほどございます。

まず, 「中期目標案・中期計画案」につきましては, 9月に開催されました「公立大学法人宮城大学評価委員会」第2回会議において, 各評価委員から出された意見に対して, 中期目標案・中期計画案にどのように反映するかについて, 協議いただきたいと思います。

次に, 「学長選考方法等」につきましては, 前回会議で協議いただいた内容のうち継続検討が必要とされた事項について, その後「組織・運営部会」で検討して内容を取りまとめましたので, 改めて協議いただきたいと思います。

次に, 「事務組織」につきましては, 第3回会議で事務局からお示した案を基に, 大学や人事課との間で協議を行ってまいりましたが, このたび, 案が取りまとめられましたので, 御確認いただくものです。

次に, 「財務会計に関する事項」として, 前回会議でお示した「県規則案」について御確認いただくとともに, 「業務方法書」の具体案を提示させていただきます。

また, 「運営費交付金」につきましては, 前回会議で御提示した基本フレームに加え, 今回は具体的な支出項目案を参考としてお示します。これを基に意見交換していただきたいと思います。

限られた時間で, 大変盛りだくさんな内容を協議いただくこととなりますが, 忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。

報告事項

平成20年度第4回宮城大学法人化推進会議 会議要旨及び平成20年度第5回宮城大学法人化推進会議 会議要旨について

事務局から報告資料1に基づき「平成20年度第4回宮城大学法人化推進会議」, 報告資料2に基づき「平成20年度第5回宮城大学法人化推進会議」で協議した項目, 検討経過について報告した。

協議事項及び発言要旨

公立大学法人宮城大学中期目標案・中期計画案について
(議長)

9月に開催されました「公立大学法人宮城大学評価委員会」第2回会議において, 各評価委員から出された意見等に対して, 具体的にどのように中期目標・中期計画の案等に反映して, 11月12日に開催予定の第3回会議に提示するか, について御協議・御確認をお願いしたいと思います。

まず、「中期目標案」の修正のポイントについて事務局から説明をお願いします。

《事務局から次の資料により、「中期目標案」について説明した。》

資料1 公立大学法人宮城大学中期目標案（事務局修正案）

（議長）

では、次に、「中期計画案」修正案について、大学側から説明をお願いします。

《大学側から次の資料により、「中期計画案」について説明した。》

資料1-2 公立大学法人宮城大学中期計画案（修正案）

（議長）

次に、事務局から補足の説明をお願いします。

《事務局から次の資料により、「中期計画案」について補足説明した。》

資料1-2 公立大学法人宮城大学中期計画案（修正案）

（議長）

それでは、ただいま大学側、事務局から御説明いただきました「中期目標」「中期計画」の修正案につきまして、皆様に御協議いただきたいと思います。

はじめに「中期目標案」についてですが、修正案について御意見等があればお願いします。

（委員）

中期目標案の修正が、第2回評価委員会の結果を経てどうなるかということですが、いま拝見して1つだけ学内の議論で気にしているところがありまして、それは「即戦力」という言葉です。看護学部の方から、今の卒業生に「即戦力」ということはなかなか言えず、むしろ全国的な方向としては、インターン制を設けることに進んでいるので、「即戦力」という表現は止めて欲しい、そういうふうをお願いをして欲しいと言われております。例えば、「即戦力」を「実践力のある」と具体的な表現にできないでしょうか。他の2学部は「即戦力」で結構だということですが。

（事務局）

看護学部の件については、今はじめて伺いましたが、事業構想学部を見ますと、企業側からの卒業生の評価は、他の大学から来た人達と比べると、企画力もあり、発言もちゃんとするというので、凄く「即戦力」なっているという評価をいただいております。こうしたことを目指して、当然大学でも「即戦力」となる人材を養成することをまげることにはできない、ということを強く言いたかったわけです。宮城大学は「即戦力」となる人材を養成していくということが目標であると捉えたいと思います。看護学部で「即戦力」になることが書き込めないとなれば、文言を修正することになるでしょうが、他の学部と表現が違うことを説明しなければならぬので、その辺はよろしくをお願いします。

（議長）

その他ございますか。

ただいまの「中期目標案」につきましては、今委員からお話があったこと、大学内での議論も踏まえまして、資料1-1の事務局修正案を一部修正した上で、11月12日に開催予定の第3回評価委員会に提出するというところでよろしいでしょうか。

（委員一同）

異議なし。

（議長）

次に、「中期計画案」の修正案について、御協議いただきます。

まず、「資料1-2」を御覧ください。この「資料1-2」では「9月の評価委員会に提

出した案」と「今回、大学と事務局で修正した案」を対照で示しておりますが、この場におきましては、このうち、「大学と事務局で未だ協議が整っていない部分」について、協議いただきたいと思っております。

1つ目としまして、「資料1-2」の8頁を御覧ください。下段の「太線で囲まれたボックス」の部分について、「食産業フォーラム（仮称）」の実施について御意見をいただければと思っております。

（委員）

この件につきましては、学部にも問い合わせをし、学内の委員会の席上でも実施に向けて大丈夫だとの話を受けております。

（委員）

この件につきましてはいくつかの視点があります。1つには、評価委員からの食産業学部に対する厳しい意見があり、簡単に言うと、学部と地元の食産業との関連性だと思っております。食産業学部とは言いながら、なかなか地元との結び付きがはっきりしていないということもあり、食産業学部と地元産業界との目に見える形での土俵を作ったらどうだ、という意見は以前からありました。インターンシップは教育分野における実学教育での実践という意味があり、県内就職率の向上や、共同研究のテーマ選び、公開講座のテーマのニーズ把握など、いろいろな面で協議できる部分があると思っております。

そうすると、問題は受け皿があるかどうかということになりますが、学部ができる以前から研究会がありまして、100社くらいの食品産業界が中心となっているわけですが、以前から連携の話、事務局をやってもらえないかという話がありました。その時は内部的に調整が必要だったので、ちょっと待ってくださいということにしていたのですが、今は、食品産業だけでなく、ファームなど一次産業の業界からも話があります。また、先日農業短期大学のOB会があり、数千人以上の卒業生がいるわけですが、そこも食産業学部との連携を深めたいという話がありました。ですから、むしろ当方からというよりも要望があるということで、すぐにはいきませんが、フォーラム形成の実現は十分可能だと考えています。教授会の議論の中でも、こうしたことを法人化における学部の目玉にしてはどうかということがありましたので、今回提案させていただいたということです。

（事務局）

評価委員の方が「あのことだな。」と分かれば良いのですが。

（委員）

逆に、フォーラムが出来たあかつきには、評価委員の先生にも御尽力いただけるとありがたいと思っています。

（議長）

ありがとうございました。ただいま、委員から説明がありましたが、これについて御意見等はございますか。よろしければ、食産業フォーラムの記述については、産学連携の強まりも期待しつつ、「大学案」のとおりでよろしいでしょうか。

（委員一同）

異議なし。

（議長）

次に、「資料1-2」の15頁を御覧ください。上段の「太線で囲まれたボックス」の部分ですが、食産業学部の「就職率」の数値目標「95%」の右側の「参考」の部分について、大学案では前回の評価委員会で示した「平成20年度第1期卒業生」という表現を、「平成20年度第1期生卒業」という表現に変更しており、これについては、先ほど御説明いただいたとおりでよろしいですね。

また、20年度の数値を示せるかどうかについてコメントがありましたらお願いします。

（委員）

大学では、就職内定率を毎月の評議会でも報告しております。最終的には3月15日で集計しており、5月1日付けで最終の最終をまとめております。どの段階で取るかによってです

が、例えば、中期計画の最終的な締め切りに合わせて20年12月段階ですとか、21年1月段階ですとか、そういう形になるだろうと思います。そうしたことで良ければ、右側の参考の記載は、すべて21年1月現在などと揃えることになるだろうと思います。

(委員)

これは議会にもお諮りすることになりますが、議会で何月何日現在という形で出すのは、それがどれだけの意味を持つかですが、あまり見たことがないですね。できれば直近の数値が固まっていれば、それを出すのがベターでしょうが、通常は翌年度のはじめぐらいに数値が固まるでしょうから、常識的に考えれば20年度卒業生の数値がまだ現段階ではまとまっていないことは、みなさん御理解いただけるとと思います。それを無理やり出すというのはどうなのかなと思います。

(委員)

そういうことであれば、現行の記載の表現になります。

(委員)

その意味で、1期生は20年度卒業なので、まだ確定的な数値は出せませんということを引きちんと説明する文言として、今回修正したのだと私は思っていました。

議会など対外的には、直近の数値が何パーセントになっているかなどを説明することは必要だと思いますが、計画ベースとして途中経過のものを記載することには疑問があります。

(議長)

12月を超えて、来年の3月までに新たに就職が決まることは理論上あり得るのですが、現実的にどういう感じなのでしょうか。

(委員)

それほど動きません。ただし、看護学部の場合は2月になってもまだ動く要素があります。事業構想学部の場合ですと、12月位になると、かなり見えてくるというふうになっています。そういう意味では非常に難しいので、19年度の数値できちんと記載して、20年度はまだ食産業学部は卒業生が出ていない、そういうことで行うのが一番良いと思います。

(議長)

書きものとしての記述のバランスを考えれば、現状のような記載とするのがすわりが良いとなりますかね。その他御意見等ございますか。

特になければ、「大学案」のとおり次回の評価委員会に提示するというところでよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(議長)

次に、「資料1-2」の16頁を御覧ください。上段の「太線で囲まれたボックス」の部分ですが、大学案では「設定困難」とされており、この点について補足説明をお願いします。

(委員)

数値目標のうち、「東北地域の自治体・公的機関との共同研究数・受託研究数」については、現状では10件ちょっとでして、これを拡大することは可能だろうと思います。共同研究の制度が出来てから日が浅いものですから、共同研究への理解が深まってくるとこれはもう少し増えるだろうと思います。それから受託研究についても、コンスタントにということで、現状の値を今日は持ってきていませんが、現状から1、2割程度の数値を増やすことは可能だと思います。

「企業・試験研究機関」については、それぞれの学部の事情がありますので、これが拡大できるかということは、あまり確信をもった発言ができないというのが実態です。現状に近いところで挙げる、現状より1割程度の上昇は良いかと思いますが、上げるとすればその程度でとどめてはどうかと思います。

(議長)

ありがとうございました。ただいま御説明いただいた部分ですが、これに関して御意見・

御質問等があればお願いします。

(委員)

実績の部分は存在するとお聞きしておりますし、研究の高度化という意味と地域連携という両面の意味合いもありますので、現状より少しでも拡大する方向ということで、あまり無理な数字ではない部分で出されるということの方が、取り組む姿勢が打ち出せるのではないかと思います。可能であれば、数値目標を出していただく方がよろしいと思います。

特に相手方のある話ですから、あまり極端に大風呂敷は広げられないので、固い線で上げましたという説明であれば、そんなことでお怒りになる評価委員の先生もいらっしやらないと思いますので、ある程度拡大していく方向性が打ち出せれば良いかなと思います。

(委員)

「研究機関」の現状の数値についてはすぐに分かりますので、1割強程度の増になると思います。「自治体・公的機関」については、2割近い数値を上げることは上げられます。後は、学内的にどういうふう議論していくかになります。

(委員)

1つ難しいのは、企業や試験研究機関との共同研究や受託研究について、全学的にまとめた件数、金額は毎年出していますが、地域貢献の一環として、東北地域と限定したものがどれくらいになるのか、少しエリアを拡大した場合でも難しいかなという感じはしています。

また、「東北地域の自治体・公的機関との共同研究数・受託研究数」については、現在2自治体と協定を結んで、鋭意取り組んでいます。その中にどのように共同研究や受託研究が含まれるか。数字を挙げる単位や範囲が難しく、姿が良く見えないというのがあります。何か工夫をすれば数字をつかめるかも知れません。

(事務局)

9月3日の推進会議で中期目標の修正を試みたときに、事務局から「数値目標や目標年度は、こんな感じでどうでしょう」とお示しをしましたが、19年度の数値としては、確か5件ずつ、東北地域における実績がありました。その会議の際には、「26年度には、倍にしたらどうでしょう」ということで、5件を10件にしましたが、何件に増加させるかというのは、例えば1割増だと6件ですかね。

「東北地域の自治体・公的機関との共同研究数・受託研究数」については、食産業学研究科の申請の際に、連携大学院構想を出しておまして、宮城県の試験研究機関と連携して共同研究するようなことも文言として入れていました。試験研究機関からも、かなり期待されている部分があるものですから、うちの県だけでなく他県の試験研究機関との連携も考えられるのではないかとということで、いろいろと検討しながら数値をはじき出してもらえると良いかなと思います。

(委員)

ちょっと質問ですが、企業・試験研究機関とは、企業は試験研究機関にかかるのでしょうか。

(事務局)

かかりません。企業や試験研究機関という意味です。

(委員)

そうだとすると、もう少し件数が増える気がします。20年度の実績も一覧表にしておりますので、19年度、20年度を見て、なるべく早く数値目標を提示するということがよろしいでしょうか。

(議長)

それでは、その方向でお願いします。

(委員)

これは、どうして東北地域という書き方なのでしょうか。

(事務局)

元々、全国に貢献するのか、地域に貢献するのかという話がありました。その上で、地域

に貢献するというを、宮城県だけではなく東北にまでエリアを広げて地域ということではどうか、という言い方をしております。県内ですと、エリアが限定される上、あまり件数がありませんので、東北6県にすれば少しは数が増えるということから、東北地域としております。

(委員)

ただ単に企業・試験研究機関との共同研究数・受託研究数だけでは駄目でしょうか。全国が悪くて、東北地域が良いという理屈が良く分かりません。あくまでも、大学で行っている研究成果が、いろんな形で還元されるということをついて表現すれば良いと考えれば、エリアを区切り必要はないという感じはします。ですから、ここで言う目標はあくまでも企業等との共同研究、自治体等との共同研究として、エリア抜きで表記してはいかがでしょうか。

(委員)

本文は、「地域社会のニーズに対応した研究テーマの設定」あるいは「地域の公的試験研究機関、企業との連携を深め」となっていますから、全国どこでもの企業や試験研究機関との数値というのでは、本文と連動しなくなりますね。

(委員)

それでは、ここで言う地域はどうして東北地域なのですか。南東北では駄目なのですか。中期計画の中で「地域」というのはここしか出てこないイメージですのお聞きしています。

(委員)

基本的には、県内ニーズに対応した共同研究という考え方なのかもしれませんが、そうなるとなかなか難しいということで、苦肉の策でこのような表現にしていると思います。

(事務局)

エリアをどこまで広げたら良いのか、関東以北ということもありますが、そうなるとどこがエリアだか分らなくなるので、どちらかと言うと、ブロック毎に見ていくのが良いだろうということで、東北地域としています。

(委員)

現実に、9月の補正予算でも、例えば総合通信局など東北の局からの受託や、試験研究機関でも東北をブロックとする機関があるわけです。そういうものが地域から外れるのかという話もあり、結局は食産業にしても東北地域を意識して行うことは、それほど異論はないと思います。県だけに限定しては身動きが取れなくなってしまうこともありますので、ある程度ここは広げているということで理解していただけないでしょうか、ということです。

(議長)

隣県の自治体との共同研究もあると伺っておりますので、近隣まで含めて考えて、南東北という区分けがどこまでメジャーなものかということもありますが、宮城県を超えれば東北地域というのが、実績もありますし現実的にはすわりも良いのかなと思います。

一方で、こうした取り組みは研究費の獲得にもつながりますので、東北を中心としながらも、垣根を越えているいろいろな方面から資金を獲得していただきたいと思います。ここでの書き振りは、東北地域ということで考えていくということです。

(委員)

先ほど発言があったように、国の東北局からの受託研究が結構あるわけです。そういう意味では、そうした受託研究等も含めて良いということであればカウントできると思います。

(委員)

本文にある「地域の」という捉え方で、解釈としては宮城県が主体となるでしょうが近隣を含めるということですね。実体的には、宮城県を中心として分布すると思いますので、「地域の」としておいて、取りやすい、実態に合わせた数字で挙げていくということによろしければ非常にやりやすいです。県ごとにいくつということは、目標としても難しくなるでしょうから、そういうことでよければ、やることも可能だと思います。数字自体については、学内に持ち帰り精査しまして、伸び率や努力目標を定めないと難しいと思います。

(委員)

目標数値は2つに分けていますが、実際は産学官といった三者で連携することも多いと思いますので、分けた方が良いのか、1つにまとめた方が良いのか、ということもあると思います。

(委員)

トータルとしての記載でも問題はなく、無理矢理分ける必要はないと思います。

(議長)

それではこの部分につきましては、記述をするということで、大学で検討の上、数値目標を設定していただいて、次回の評価委員会に提示をしていただくということによろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(議長)

次に、「資料1 - 2」の19頁を御覧ください。下段の「太線で囲まれたボックス」の部分で、食産業学部の「県内就職比率」の数値目標について、大学案では20%以上と変更され、先ほどの説明ではこれが目一杯とのことでしたが、何か補足がありましたらお願いします。

(委員)

議論としては、私の方では上げてくださいと言うのですが、先生方に上げられないと言われる。人材を供給することが、受け皿を強化することにつながることも考えてくださいとは話しますが、学生やその親の方の選択の権利もありますので、教育方法など間接的な形で影響はできますが、そこに行きなさいとは言えない面があります。そういう意味では限界があるという議論が相当ありまして、結局はやむを得ないということからこうした数値になっています。もっと数値を上げてくださいということは可能ではありますが、おそらく相当難しいと思います。ただ、今年も大体20%の数値にはなっているので、そんなに難しいことではないはずということも言っています。

(事務局)

先ほど8頁で見ていただきましたが、食産業フォーラムと連携した取り組みを行うことで当然県内就職率が上がってくるのではないかと期待感を持たせている割には、たったの5%しかあがっていない、これは何なのだろうということ、また評価委員から言われるのではないということも含めて、再度御検討いただいた方が良いのかなと思います。目標は達成できないから罰せられるという数字でもないと思いますので、あまり何%超えないからどうのこうのではなくて、要はやったかやらないかの話だと思います。

(委員)

そうした理解でよろしいのでしょうか。私は、そこはもっと厳しく考えていまして、実際国立大学では現在、評価作業が行われています。すべて目標達成には点数が入りまして、未達成となりましたら点数が低くなります。それが合計されて評価されるという仕組みになっていますので、やはり数値を揚げる以上は、達成でき、しかもできるだけ高い数値、低くて達成できるのは当たり前ですから、達成できるぎりぎりの高い数値を揚げることだと思っています。

(事務局)

私が言っているのは、数値が1%、2%下回ったからというのではなく、例えば20%を25%に上げて、達成が24%だったから罰せられるということではなく、むしろ食産業フォーラムの連携ができなかったなど、そうしたところに評価がいくと考えています。

(委員)

現実にどういうふう to 評価されるかは分かりませんが、国立大学で行われている評価はかなり厳しいということです。

(委員)

県の産業振興のあり方までに踏み込んでいますが、現実的には、フォーラムを作って一生

懸命やってもすぐに就職先が膨らむわけではありません。宮城県は、電子産業と食産業で50%を超えていて、食産業は中心となる産業ですが、実態は練り製品など極めてローテクで零細なところが多いわけです。そこに、大学でいろいろな食品のビジネスなどの高度な実践力を持った人を雇う企業があるかということ、そんな短期的に拡大するという話ではありません。数値を高く上げた方がカッコいいとか、きれいだというだけの議論ではどうにもならないという理解のもと、どこまで頑張れるか、ぎりぎり頑張れる線を出してください、というふうをお願いするしかないと思っています。

(委員)

25%という受け入れてもらえない感じですが、推進会議において強い意見があったということができないわけではありません。

(事務局)

こうなると、議論が食産業学部設置の際の学部の必要性にまで戻ってしまうんですね。これだけ県内企業からも要請がある、人材を必要としている、という説明で食産業学部を開設したわけですので、あまり期待できませんということになると、なかなか理解を得られないのかなど。議会などに説明する際にも、そこに戻ってしまう可能性があります。学部の先生方にも、そうしたことを念頭において、再度検討していただければと思います。

(委員)

分かりました。推進会議での議論により、25%くらいまでもっていけるかどうかについて、持ち帰って再度検討します。

(議長)

それでは、この議論については、大学で再検討していただくことでお願いいたします。

続いて、「資料1-2」の25頁を御覧ください。中段の「太線で囲まれたボックス」の部分ですが、前回の評価委員会での指摘に基づき「外部資金獲得額」の数値目標をより高くすることについて、大学案では「20年度の数値が確定してから再検討する」としていますが、中期計画の決定までには、評価委員会はあと2回開催予定ですが、どのようなタイミングで中期計画案に反映するのかについて御説明ください。

(委員)

次回の評価委員会で、あらためて指摘があるなり、こちらから説明をしなければならないと考えておりますが、その時にはかなり数値が固まっているのではないかと思います。現時点では、総額が9千万円以上ということですので、1億5千万円とか2億円の範囲で数値を挙げることになると考えています。評価委員会の了解も得たうえで、記載したいと思っており、2億円となれば委員の皆さんも喜ぶかも知れませんが、もう少し学内で調整させていただければと思います。12日の評価委員会の席上で議論をし、その次の委員会で修正を出したいと思っております。

(委員)

ここは、大学の法人化を考える際に、自主自立的な運営を行うという意味で、外部からの財源を確保するツールとして非常に大きなウエイトを占める部分です。後ほど、運営費交付金など具体的な議論にもなりますが、結局そうしたところにも関わってくることで、安全を考えるよりも、大学としても積極的に前向きに頑張る、相当の額を確保するんだということを示していただければありがたいと思います。これまでも寄附金制度などの充実は図ってきていますが、外部資金をどれだけ確保できるかということは、大きなきっかけにもなるので、そうした対応をお願いしたいと思います。

(委員)

分かりましたが、1つ気になっておりますのは、外部資金で今増えているのは総務省などの政府系の大口で、持ってくる先生が決まっています少数なわけです。そうした先生方には、その研究を鋭意進めていただきますが、他の先生方は一般の研究補助金や科研費を頼りにしており、それがないと研究できないというふうになっておりますので、外部資金が増えてこれが研究費の削減にすぐつながるかということ、なかなかそうはいきません。外部資金が増えた額

そのものが減らせることにはならないことを御理解いただきたいと思います。

(委員)

研究費のみではなく、寄附講座などいろいろと考えられているわけですね。

(委員)

それはいろいろと考えておりました、奨学基金を作るとか、兼業報酬の納付制度として、収入の20%を法人に納付していただくことを現在考えております。そうしたことを総合的に考えまして、自主財源を拡大することについては十分検討を続けていると思っています。

(議長)

限られた教員の方が、多額の資金を獲得しているということですが、評価にもリンクをすることであれば、当然教員の方にインセンティブが与えられるという、相乗効果が出てくると思います。そうした相乗効果もにらんだ形で、数値の設定に努力をいただければと思います。

それでは、中期目標案・中期計画案につきましては以上になります。

学長選考方法等について

(議長)

次に、協議事項(2)「学長選考方法等について」に入ります。

まず、組織・運営専門部会長から説明をお願いします。

《部会長から次の資料により、「学長選考方法等」について説明した。》

資料2 公立大学法人宮城大学「学長の選考及び解任等に関する規程」検討資料

参考資料3 学長選考方法等に係る継続検討項目

(議長)

今の御説明のとおり、大学案、事務局案を併記した形で提起されました。その趣旨については、御説明のあったとおりですが、それぞれの案についての御意見、御質問等ありましたら、お願いいたします。

(委員)

解任の方で、「常勤の教職員の2分の1」とありますが、これは教員及び事務職員の2分の1ということですね。「教職員」というと教員で、事務職員は含まれないと誤解されるのではないかと思うのです。

(事務局)

一昨年から、「職員」、「教員」、「事務職員」という言葉の使い方を色々議論しました。「教職員組合」という使い方もありますが、教員も事務職員も含めて「教職員」という言い方をしております。

(委員)

教員だけであれば「教員」と限定していますし、事務職員も入れれば「教職員」となりますね。他の大学も「教職員」を使っています。

(組織・運営専門部会長)

本来は「職員」に教員も事務職員も含まれますが、大学や教育機関では、「教職員」という使い方をしております。

(議長)

ここは、法人の中で誤解が生じなければ問題ないと思います。

(委員)

大学案は、前回提出された案ですね。

(組織・運営専門部会長)

はい。

(委員)

大学案となっていますが、学内で議論したところ両論出まして、この会議の委員になっている教員の間でも若干意見が違っていますので、それぞれ発言していただいて良いと思います。私は、大学案をまとめるということはしておりません。学長のやり方がまずいような場合や学長が独裁的な場合にも、広く解任請求ができる方が良いという意見と、解任要件に該当する場合に限定した方が良いという意見と、両方ございましたことを紹介させていただきます。

(委員)

資料2の5頁、学長を解任すべき事由を付した解任請求書が提出されても、法定の解任事由に該当しなければ学長を解任することはできない、ここにあるような学長に対する不平や不満では解任することはできないということですね。

それは分かりましたが、事務局案の第8条第1項第4号、「法人の社会的な信用を失墜させる行為等、学長たるに適しない重大な非行があったと認められるとき」となっていますが、法律では「役員たるに適しないと認められるとき」となっています。「重大な非行」というと一般的には道義に反するような行為を指しますが、これは、法律で言っていることを、さらに限定していますよね。ここまで書く必要があるのでしょうか。その前に「法人の社会的な信用を失墜させる行為等」と書いていますので、ここで「重大な非行」という必要はないのかなと思います。法律に合わせた表現では駄目なのでしょうか。

(事務局)

地方独立行政法人法の解説書がございまして、国の職員の方が監修しているものですが、独立行政法人通則法でも同じような表現をしており、「その他役員たるに適しないと認められるとき」というのが入っています。「その他」がどういうことを言うのかという解説に、「当該地方独立行政法人の社会的な信用を失墜させる行為等の非行があった場合が考えられる」とございます。それならば、「重大な」を入れなくてもいいではないかということになりますが、ここはやはり、解任請求ということですので、あえて「重大」と入れております。

(委員)

私が言っているのは、「学長たるに適しない」の前にあるのが例示なので、法律の表現に合わせて、「学長たるに適しないと認められるとき」で良いのではないかということです。解説書に挙げられているのも例示ですので、「重大な非行」も「等」に含まれることとして、「学長たるに適しないと認められるとき」という表現で良いと思います。

(委員)

重大ではない非行なら良いのかという話にもなりかねませんし、「法人の社会的な信用を失墜させるような行為」で「学長たるに適しない行為」ということですから、「重大な」を付ける意味はありますか。

(委員)

「重大な」が付くか付かないかに関わらず、どの程度の非行かということは、必ず問題になります。

(委員)

「学長たるに適しない非行」、具体的には、「法人の社会的な信用を失墜させるような行為」ということでしょう。「重大な」とあると、意地の悪い人であれば、軽微だったらいいのかということもあります。「重大な」がなくても十分通じると思います。

(組織・運営専門部会長)

そのところは、専門部会としては、あえて、どこかにボーダーラインを引いておくという意味で、こういう表現が良いのではないかということになりました。非行といっても、言葉は悪いですが、ピンからキリまでありますので。

(委員)

委員がおっしゃったように、その前段で「学長たるに適しない非行」あるいは「法人の社会的な信用を失墜させるような行為」という例示とともに「学長たるに適しない非行」と言

っているので、重大であろうがなかろうが、「学長たるに適しない非行」とは何だろうかという話になると思います。

(議長)

大きな所では、大学案は、間口を広げるという考え方があり、ここでまず事務局案と分かれるわけですが。

(委員)

これは、無用の混乱を招くのではないのでしょうか。

(委員)

前回、5回目の推進会議の時に、推薦も解任請求も資格者を同じにするべきではないかとの意見があり、私も、そう申し上げました。他の委員からも、滋賀県立大学のようなのが良いとの意見があり、大勢はそういう方向だと思っていたのですが、今回は、対象者も間口を広げて、不平不満がある人は皆、請求するとなっていますが、本当にそれで良いのでしょうか。解任の理由は限定されている訳ですから、評判とか人気とかで間口を広げても、何の意味もない訳です。

(委員)

私から議論のプロセスを申し上げますと、対象を一本化しましょうかという議論をいただいたのですが、推薦の場合は一定の人、解任請求の場合は、既に学長の行為を職員全員が見ている訳ですから広いベースが良いのではないかと、対象が違って良いのではないかと議論が生まれて、そうだねという話で落ち着いてしまったのです。それで、以前の推進会議での議論とは食い違いが生まれました。

もう一つは、比較的若い先生の中に、横暴な学長だと困るという意見があり、そういう時の歯止めとして、姿勢ややり方を含めてチェックできるような仕組みが欲しいということを中心に強く主張されてきて、大学案がこのような形になっています。みんながみんな賛成というわけではありませんので、大学案と言われると少し困るかなという気もいたします。

(委員)

不満の解消の仕組みというニュアンスもあるのですが、考え方だと思うのです。不満の解消は、この解任請求という形でなくて、別途、日常の運営の中で解決しなければいけないと思います。請求を出しても、物差しがないと良いか悪いか分かりませんので、専門部会ではある程度限定したものにすべきだということになりました。

先程の、地独法の「学長たるに適しないと認めるとき」というのは、かなり抽象的な表現ですので、不平や不満も含むと取られかねませんので、事務局側としては、ある程度具体的な例を挙げたということだと思います。

(事務局)

事務局案というか、解説書で、この法律を作った人が例として挙げていますので、それをそのまま入れています。

(議長)

一定の安定性というものを、やはり確保しなければならないというのが制度の前提としてあるのかなと思います。

(事務局)

先程の、「重大な」という文言を入れるか入れないかということですが、意味が通れば、入れなくても構わないかなと思います。

(委員)

大学案は、第8条第1項があるので、間口を広げても、そんなにむやみやたらにできないだろうという話ですね。不平、不満があるから解任請求するというのは、本来的ではないですよね。

(委員)

大学案ではありますが、ここで決めていただいて結構です。学内の意見は多様ですので。

(議長)

関係法令が資料に3頁にありまして、法律や定款の要件に該当しないと解任されないという前提で、その根底には制度的な安定性ということがあるのだらうと思いますので、そういう意味では事務局案でいくのが文言的にも、法令に則ったやり方なのかなと思います。その上で(4)の書き方、ここで若干のオリジナリティーを出して、解説書のベースまで降ろして文言化したということになりますが、「重大な」という程度を表す形容詞を入れるか入れないか、「学長たるに適しないと認めるとき」と法律や定款と同じ表現にするかどうか、この辺の整理をすることになりましょうか。

「非行があったと認められるとき」と「適しないと認められるとき」という表現がありますが、どういう表現がよろしいでしょうか。

(委員)

「適しない」となると、判断が色々ありますが、「非行」となるとかなり具体的で、特定の行為となりますので、余りむやみに適用ということはないと思います。

(議長)

前段に「失墜させるような行為等」とありますので、「行為」、アクションが見えるところではあるのですが。「適しない非行」というところでしょうか。「重大な」は必要でしょうか。

(委員)

「学長たるに適しない非行」というのは、多分、重大でしょうから。

(委員)

請求する人の判断もあるのですが、学長選考会議の委員の判断もありますし、そう簡単に認められないでしょう。

(組織・運営専門部会長)

該当しないものまで、そう簡単に請求されても困るという考えがあります。

(議長)

それでは、「重大な」を削除して事務局案を採用することに決定してよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

事務組織について

(議長)

それでは、次に、協議事項の(3)「事務組織について」に入ります。
まず、事務局から説明をお願いします。

《部会長から次の資料により、「事務組織」について説明した。》

資料3 公立大学法人宮城大学事務組織(案)

(委員)

確認したいのですが、52人という数字がありますが、52人の割り振りがこれですよという表ですが、プロパー化の話があり、派遣職員を52人ではなくて、将来的に50人にするという話があったときに、派遣職員が2人欠けて、プロパーに替えていく。定数上は2人ですが、プロパーだから、財源があるから3人にしようとなると、実質53人になります。その時に、県から法人に対して縛りがある数字というのは、52なのか53なのかということはどうなのでしょう。

(事務局)

それは先程来、申し上げているように、52で上限を設けることになります。人数的にはそれで縛りをかけますが、後は、高い給料の方が52人いるのと、安い給料の方が52人いるのとでは差が出ますので、金額ベースになります。52人の金額ベースで大学に運営費を

交付しますので、52人を確保された上で、残りの分は2名でも3名でも、法人で雇って構いませんということです。

(委員)

ということは52人というのは、交付金を算定する基礎として理解してよろしいですか。

(事務局)

そういうことです。

それを、どこにもっていくかは、これから議論です。今の現員の給料を平均してもっていくのか、それとも、もっと年齢を低くしてもっていくのかは、これからの折衝になります。

(委員)

それからもう一つ。52人の割り振りがここにありますが、今、言ったような形で増えたり減ったりした場合に、高い人を雇うから実員が51人しかならないようなときは、どこかを減らさなければなりません。安い人を増やして53人とか54人になったときに総務課、財務課、学務課、太白事務課のどこを増やすかということは、大学の裁量と考えてよろしいですか。

(事務局)

それは、そのとおりです。

(委員)

その考え方を発展させれば、例えば、来年の4月1日は、この表の組織でいっても、10月1日辺りには、これでは全然よくない、例えば、太白が16人では足りない、トータルは52人で押さえるが大和から何人が持っていくということも、大学の裁量としていいのですか。

(事務局)

事務職員は、ほとんどが派遣職員になります。派遣するときに、勤務条件を全て提示して同意を得ますので、派遣先で仕事が全然違うところにやられましたという、協定違反となりますので、変えるときにはもう一度、派遣元と協議をし直すことになります。

(委員)

ということは、大学の裁量が働く範囲は、あくまでもプロパー職員ということですね。

(事務局)

そういうことになります。

いきなり52名がプロパーに切り替わるのであれば、大学で動かしていただいて構いません。

(委員)

今、協定違反ということをおっしゃったのですが、あくまでも大学に派遣するということではないですか。大学の何課、個別の事務まで入るのでしょうか。

(事務局)

個別の担当業務まで明示します。

(委員)

52名は算定基礎ですよということですから、いただいた52名をどう使うかは、こちらに任してもらっても良いのではないのでしょうか、極端に言えば。

(事務局)

生身の人間を派遣しますし、ただでさえ、同意が得られるかどうか不安な部分があります。大学に派遣して、どういう仕事をさせられるか分からないということでは、派遣協定が成り立ちません。ですから、こういう職で、こういう業務内容で、勤務条件も説明して、同意をもらうことになります。

(委員)

今の話は、県と県から派遣される方との契約の話ですね。一般的なルールは、大学と県の間に協約という形で作るということではなかったですか。そうであれば、今委員がおっしゃったようなことも含めて、協約で決めるということにはならないのですか。

(事務局)

派遣協定そのものは、今までの派遣先である外郭団体や会社と、県の勤務条件に合わせましょうという内容の大雑把な協定です。具体的な中身は、法人とではなくて、派遣される職員から同意を得ることになります。派遣法では、条件を示して合意を得ることになっていないので、福利厚生なども含めて合意しないと法律違反になります。合意された勤務条件が変わるのであれば、同意を取り直すということになります。

(委員)

この組織の編成自体は、固定ということになりますか。法人の業務をうまく遂行していくために、組織を定期的に見直していくと思うのです。

(事務局)

これは、あくまでも平成21年4月時点の組織で、52名を派遣することになっています。どんどんプロパー化が進んでいけば、大学で組織、業務を明示していただいて、こういう組織に、こういう仕事でということで、職員の派遣を要請していただければ結構です。

(委員)

組織や配置が変わったら、それに応じて、協定をし直すということですね。協定があって、ルールに関するものであれば協定を見直す。ですから、全体の姿を変えていくこともあり得る訳ですね。

(議長)

法人化した後に、思っていたとおりに、あるいは、それ以上にボリュームのある仕事もあるわけですが、今、県の職員がやっているのとは違って、派遣という形になりますので、融通が利かなくなるというか、時間が余っていきそうだから、ちょっと手伝えということも言いにくいということですので、そういう場合は、その都度、変更点があれば適宜、協定の変更をしていくことになりますね。

(事務局)

グループを越えて、仕事を手伝うようなことは無理だと思いますが、総務に派遣された人に、教務の仕事をさせるということでは困りますが、グループ制を敷いていますので、グループの中の仕事であれば、他のグループ員の仕事をカバーすることまで制限しているわけではありません。協定の内容等は、人事課と協議をしていきたいと思います。

(委員)

そうなってくると、グループまで明示する訳ですよ、企画グループなのに総務グループの仕事させる、例えば、研究推進という企画グループの仕事なのに、人事管理という総務グループの仕事させるのは協定違反になるのでしょうか。

(事務局)

協定違反と言いますか、同意した職員に、説明したものと違う仕事をさせるということです。

(委員)

本人の同意を得ながら進めることはどうでしょうか。太白に派遣された人が大和に移る、そういう道もあった方が、本人のインセンティブになる、そういう議論もある訳ですね。そういうことについて、協定の中でルールを緩くするということはできないでしょうか。本人の同意があってもできないでしょうか。ルールについて議論する場を設けていただくと良いと思います。

(事務局)

この辺は、人事課の業務となりますので、人事課に良く確かめながらやりたいと思います。

(委員)

勤務地が変わるのは、相当の勤務条件変更ですので、難しいと思います。

(委員)

同意を求める時に本人に提示する事務内容をどこまで記載するかですね。余り細かく書き

すぎると硬直的になりますから。

(議長)

より柔軟性を確保するような提示内容については、研究させていただきたいと思います。

(委員)

一般的には法人化してからの大学業務は、法人業務が加わり、人事関係業務と会計業務の県でやっていたものが大学に移り、仕事量は1.3倍とか、推定は色々あると思いますが、増えると思います。その時に、52名という前提で交付金が来ますので、節約した分で人数を増やして業務増に対応して欲しいということでしょうか。

(事務局)

節約してといいですか、人件費そのものの人数のアップを決めて、それに見合う人件費を交付しますが、人件費の算定はこれからですので、交付金がいくらだということはいえません。プロパーに切り替えを図り、プロパー職員の年齢を今の職員の年齢よりも下げて、賃金も下がった場合、差が出て来ますので、それで新たな職員を採用するのは、法人の裁量でいいですということまで決まっています。

(委員)

この組織については分かりましたが、具体的な運営について大分疑問がありますので、機会を設けていただいて、県立大学室で人事課と色々やり取りをしながら、その結果を受けて、改めて協議できればと思います。

(委員)

班長につきましては、名前は班長ではありませんが、リーダーを設けていただいたことに関して、御配慮いただいたと思いますが、太白キャンパスの太白事務課長については、名称のどうかと思うものですから、継続検討にさせていただきたいと思います。

(事務局)

これは、大学から出てきた案の名称をそのまま採用しています。

(委員)

これで良いかどうか、学内でも少し議論がありますので、その結果を踏まえて、継続検討にさせていただきたいと思います。

(事務局)

名称は、変わってもよろしいのでしょうか。

(委員)

私から御説明いたしますと、学内でも二転三転しているのですが、今はこれで落ち着いています。局長は、新しいことを考えていらっしゃるのかも知れませんが、学内では、最終的に落ち着いた案にはなっています。

(事務局)

人事課のヒアリングを受けていまして、誰を法人に派遣するか等、人事課の作業として、早めに派遣職員の同意を求めていかないと作業的に厳しいので、年内中にはある程度、職名も含めて、人事課の作業が入ってくるかと思しますので、もし、名称を変えたいということであれば、早めに議論していただきたいと思います。

この名称でなければならないということではありませんが、大学から出てきた名称を採用していますし、人事課にも説明し、部長までの了解を得ております。名称を変えるとなると同じ作業が必要になってきます。

(委員)

この議論はしばらくしていませんが、二転三転しながらも、大学としては最終的にこの名称になったと理解しております。

公立大学法人宮城大学の業務運営並びに財務及び会計に関する規則について

(議長)

それでは、次に、協議事項の(4)「公立大学法人宮城大学の業務運営並びに財務及び会計に関する規則について」を議題といたします。

資料4になります。

この規則案につきましては、前回の推進会議において内容を御説明し、大学の方で御意見等があれば、事務局に御提案くださるようお願いしておりましたものです。

その後、特に御意見等がございませんでしたので、前回御提示した案のとおり決定してよろしいかお諮りするものですが、この場において、特に確認したい点等がありますでしょうか。

特に意見等がないようですので、本規則については、原案のとおり決定してよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(議長)

この規則は県規則として法令審査等を受けますことから、その段階で文言等が修正されることもありますので、予め御承知くださるようお願いいたします。

業務方法書について

(議長)

それでは、次に、協議事項(5)「業務方法書について」を議題といたします。

まず、「財務・予算専門部会」で検討された内容等について、御説明をお願いします。

《部会長から次の資料により、「業務方法書」について説明した。》

資料5 公立大学法人宮城大学業務方法書案(案)

(議長)

ただいまの説明について、御質問・御意見等はありませんか。

特にないようですので、本業務方法書については、次回の推進会議で最終決定しますのでそれまでに大学の御意見を取りまとめていただき、事務局に御提案いただきますようお願いいたします。

運営費交付金について

(議長)

次に、協議事項の(6)「運営費交付金について」に入ります。

まず、事務局から説明をお願いします。

《事務局から次の資料により、「運営費交付金」について説明した。》

参考資料4 運営費交付金算定基礎資料

《大学側から配付した資料により、「平成21年度当初予算細目表」について説明した。》

- ・公立大学法人会計基準に則った予算項目立て
- ・交付金算定基礎...節減額を含む19年度実績ではなく、20年度予算で計上
暖房温度、学生ラウンジ、机、専門図書の購入等、要望あり
- ・研究費補助金の削減は限度にある
- ・設備の改修(システムの更新、将来的な少人数教室)

(議長)

ただ今、大学側から要望的なお話がありましたが、それ以外にも、運営費交付金の算定方法等について、御意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

(委員)

御要望を踏まえて財政サイドと詰めることになると思います。新たに法人化する訳ですから、当然、新規にやらなければいけない業務もあると思いますので、そういったものは財政サイドでも新たに経費を積んでいくことになると思います。それも、2年目以降、毎年の実績を見ながら、調整していくことになると思います。

数字を詰めるのはまだまだこれからですが、大所の考え方をきっちり詰めておかないと、後々問題となりますので、例えば、人件費をどう見ていくかとか、移行期は現給保障的に現在の給与を基準にすることになると思いますが、プロパー職員が入ってきたときに、我々県職員であれば個人個人の積み上げとなりますが、自由度を働かせるという意味でどういう形にするのか、例えば、標準単価で人数分を交付し、その範囲で自由に泳いでもらいようにするのか等、ルール決めをきちんとしておかなければならない部分も、大分多いかと思しますので、その辺は1つ1つ詰めていくことになると思います。

ただ、県も財政が大変厳しいので、大学は法人化したから関係ない、全く聖域ですよという話は通用しない部分もありますので、節減努力をやっていただかなければならない部分もあることも御理解いただければと思います。

後は、外部資金など外から稼いでいただいた場合に、単に運営費交付金を減らすことになっては困りますので、そのルールをどうするかが大きな問題だと思います。

(委員)

そのルールは、誰が原案を作るのでしょうか。

(委員)

大学としてどうして欲しいか、こちらから、これでどうでしょうということもあると思います。

(事務局)

今、作業としてやっているのは、財政課の考え方、財政課の考え方というのは県全体の考え方ということになりますが、これを聞かないと、県立大学室でも大学でも、膨大な要求をしても意味がありませんから、まず財政課の考え方を聞いています。そして、考え方がある程度分かった段階で、大学と協議をしながら、昨年度から、経費毎にA、B、Cのランク付けをしていますので、その辺を参考にしながら、金額ベースで落とし込んでいく作業になると思います。

その段階に、そろそろ差し掛かっていますので、ここ1ヶ月くらいで詰めて行く必要があります。財政課では、県全体の予算編成作業もありますので、21年度の運営費交付金を早めに決めたいと思っておりまして、密度濃く協議させたいと思います。

(委員)

大所は、外部資金を獲得した時の還元のあり方と、プロパー化、年俸制の導入による人件費の積算をどうしていくかだと思います。

(議長)

ルールを作らなくてはいけない項目を洗い出して、素案を作っていくことですね。

(委員)

私が気になっていることは、効率化係数を設ける際に、人件費を対象とするのかどうか、ということです。他大学を見ると両方あります。人員を維持しなければなりませんので、人件費にかかってくるとなると非常に厳しいです。

(事務局)

人件費については、大学予算の6割を占めていますので、これに手を付けないとなると、後の部分、教育研究費を削減していかなければならないので、なかなか大変だと思います。当然、派遣職員がずっとそのままだと県の人件費に手を付けることとなりますが、プロパー

に切り替えていく訳ですので、その時に、今の県職員の給料表と同じで良いのか、ベースを変えた方が良いのかというような議論をしながら、どの程度下げられるのかということを経験していきたくて思っております。

(委員)

当面は、現給保障的な形になると思います。法人化されると独自給与になりますが、県では給与構造改善の途上ですし、ひょっとすると来年は大幅な給与カットもあるかも知れない、それをどうするのか。そういうことも頭に入れておいていただく必要があるだろうと思います。

(委員)

原則として、県の職員が給与カットになるのに、法人化する宮城大学の教職員が給与カットにならないのは、おかしいと思うのです。そういうことで、同一でいくのが良いと思うのですが、前に少し話題になったのですが、プロパー職員の給料表を新しく作りましょう、ただし、今の給料表の一つ下として分けた形で作りましょうとなると、職場としては同じ仕事をしていますので、私としては、無理なのではないかと思うのです。ですから、同じ給料表の中で、年齢とか格付けで違って来る、そういう形ならあるかも知れませんが、その辺りも原則の中で考えるようにしていただけたらなと思います。プロパー職員だからといって別の給料表を作るのか、同じ給料表で任用の面で工夫しながら人件費を削減していくのか、そういうところだろうと思います。

今、おっしゃったように、原則についてはどんどん出し合って、それについて協議をしていくのが良いと思います。

(事務局)

蛇足ですが、県の職員の給料が高くて、法人の職員の給料が低いというのが通常かと思いますが、その逆のケースもあります。今、公務員の給料は下げられていますので、国の特殊法人などは、そうなっているようです。ですから、法人としてどうするかを決めなければなりません。同じ仕事をやっているから県の職員と同じ給料でなければ駄目だという感覚を、どこかで捨てていただいた方がいいかと思えます。少し言い方がきついです。それを話し合うことが必要ではないかと思えます。プロパー職員に切り替えていくときに、県の職員と同じ給料表を使うとなると、全ての職員が切り替わったときには、県の職員と同じ給料なのです。どこかで切り下げるという訳にはいきませんので。年齢構成を変えるということもありますが、給料表そのもののベースを下げるということをししないと、全部切り替わったときに県の職員の給料と同じでは、県から職員の派遣を受けるのと同じ状態になり、法人化した意味がどこにあるんですかという状態になります。6割を占めている人件費というのはかなり重要な部分になりますので、協議して詰めていかなければならないと思っています。

給料表を変えるか、スタート時点を変えるかということは、今の時点では、どちらになるとも言えませんので、協議させていただきたいと思えます。

(委員)

協議するということ、分かりました。非常に難しい問題だと思います。

(委員)

文化振興財団など、最初は県の職員を派遣して、徐々にプロパーに切り替えていった例が幾つかあると思いますが、全てが給料を県職員に準拠ではなかったはずで。

(議長)

そういった前例を参考にしつつ、2年、3年経って、人が混じってきたときの職場内の融和と言いますか、そういったことも考慮しながら議論するということになると思います。

ただいま出されました御意見等も踏まえながら、事務局と関係課との間で協議を進めるとともに、次回の推進会議でも議論を継続してまいりますので、大学の方で御意見等がありましたら、随時事務局に御連絡いただきますようお願いいたします。

その他

(議長)

それでは4の「その他」に入りますが、次回の推進会議の日程ということで、説明をお願いします。

(事務局)

〔 次回の第7回推進会議の日程等について説明
平成20年11月6日(木) 14:30～17:00 県庁5階総務部会議室 〕

(議長)

ほかに、委員の皆様から何かございますでしょうか。

(委員一同)

なし。

(議長)

特になければ、議事を終了いたします。長時間にわたり御審議いただき、ありがとうございました。