

平成19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2月13日(水) 13時~15時 |
| 開催場所 | 県庁西棟8階大会議室 |
| 会議次第 | 1 開会 2 議事 (1) 前回議事に関する補足説明について (2) 公立大学法人青森県立保健大学中期目標(案)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、黒澤委員、昆委員、杉澤委員、久保専門委員 行政経営推進室 林室長、小笠原副参事 ほか 健康福祉政策課 高杉課長、内山企画調整報道監、楠美総括主幹 ほか 県立保健大学 神保事務局次長 ほか |

議事要旨

1 開会

司会：ただ今から、平成19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、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6人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まずご報告申し上げます。

それでは、ここからの議事につきましては、佐々木委員長にお願いいたします。

2 議事

< 前回議事に関する補足説明について >

佐々木委員長：それでは、早速議事に入りたいと思います。

最初の議題は、前回議事に関する補足説明についてであります。県側からのご説明をお願いします。

楠美健康福祉政策課総括主幹：前回、大学の認証評価制度における期間についてご質問がありましたので、資料1に基づきご説明いたします。

「1 法上の位置づけ」

大学は、その教育研究水準の向上に資するため、文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について、自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。

また、大学は前項の措置に加え、当該大学の教育研究等の総合的な状況について、政令で定める期間、これは7年以内と定められておりますが、7年ごとに文部科学大臣の認証を受けた者、つまり「認証評価機関」による評価を受けるものとしてされており、この法律に基づいて、県立保健大学においても認証評価を受けているという状況にあります。

「2 財団法人大学基準協会における認証評価期間」

現在、県立保健大学では財団法人大学基準協会というところに加盟しており、ここの「加盟判定審査と総合評価に関する規程」では、最初の認証評価期間については5年間、続く認証評価期

間は7年ごとに行うことと定められています。これに則って行っているということになります。

「3 県立保健大学における最初の認証評価について」

認証評価期間は平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間で、平成17年3月に承認を受けています。

「4 県立保健大学における今後の認証評価予定について」

認証評価期間は平成22年4月から平成29年3月までの7年間で、評価スケジュール見込みとしては、平成22年3月に承認を受けるという作業を現在進めることになっております。

以上です。

佐々木委員長：ありがとうございました。ただいまのご説明について、ご意見、ご質問、その他ございましたらお願いします。いかがでしょうか。

特にご意見等がないようでありますので、次の議題に移りたいと思います。

< 公立大学法人青森県立保健大学中期目標（案）について >

佐々木委員長：公立大学法人青森県立保健大学中期目標（案）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。

高杉健康福祉政策課長：私のほうから、資料2に即しまして、中期目標と中期計画の制度上の位置付けや概略について説明させていただきます。

「中期目標」

中期目標の制度上の位置付けでございますけれども、これは地方独立行政法人法第25条に基づきまして、法人がその達成すべき業務運営に関する目標として、設立団体の長である知事が定めて法人に指示するものでございます。国立大学法人の場合に、文部科学大臣が中期目標を定めるというのと類似の制度となっております。

次に、中期目標の意義でございますが、1つとして、法人が中期計画を作成する際の指針となるものでございます。2つとしては、法人の業務の実績を評価する際の指針となるものでございます。特に、法人が作成する中期計画の指針になるという点におきましては、法人の自主性・自立性を尊重する地方独立行政法人制度の中におきまして、業務について、その設立団体の長から法人に対して直接指示ができる唯一の手段であるということで重要なものとなっております。

次に、中期目標の記載事項でございますが、6項目となっております。まず、「中期目標の期間」につきましては、公立大学法人の場合、6年間で定められてございまして、国立大学法人と同様となっております。は、公立大学法人の場合のみ該当するものでございます。具体的には、教育研究の質の向上に関することであるとか、運営体制やその教育、研究組織の改善、見直しに関することであるとか、外部からの研究資金、その他の自己収入の増加に関することなどが想定されます。

中期目標の作成プロセスにつきましては、設立団体の長である知事があらかじめ評価委員会の意見を聴くとともに、議会の議決を経て定めることとされてございます。ただし、公立大学法人に関する中期目標の場合にありましては、あらかじめ法人の意見を聴き、法人の意見に配慮しなければならないとなっております。

「中期計画」

中期計画の制度上の位置付けでございますが、これは地方独立行政法人法第26条に基づきまして、設立団体が指示する中期目標を達成するための計画として、法人が作成して知事の認可を

受けるものでございます。これも国立大学法人が中期計画を定めるのと類似の制度となっております。

中期計画の意義は、国の独立行政法人制度と同様に、設立団体の関与を極力制限して、地方独立行政法人の自主性・自立性の発揮を期待する一方で、公共性の高い業務を実施するものであることからその業務を確実に実施するために定めるものでございます。

次に、中期計画の記載事項でございますけれども、7項目となっております。予算から剰余金の使途までについては、法人の健全な運営を促すために設けられているものでございます。なお、予算については、基本的に、現在進めている平成20年度当初予算編成結果を反映するものとなるほか、重要な財産の関係につきましては、今後、価格要件等を条例で定める予定としてございます。

次に、中期計画の作成プロセスにつきましては、法人が、中期目標をもとに中期計画を作成し、設立団体の長である知事があらかじめ、この評価委員会の意見を聴いた上で認可をすることとされてございます。

「評価委員会との関わり」

法人は中期目標の期間終了時に、業務実績について評価委員会の評価を受けなければならないとされておりまして、評価委員会では、1つに、中期目標の達成状況の調査及び分析を行う、2つとして、業務実績の全体についての総合的な評価の実施を行うということになります。設立団体の長はこれを受けまして、業務継続の必要性や組織のあり方、その他、組織及び業務の全般にわたる検討を行い、その結果に基づき所要の措置を講ずることになります。

以上、中期目標と中期計画の概略について説明させていただきました。

楠美総括主幹：引き続き、私から中期計画（案）についてご説明申し上げます。

まず、資料3は、中期目標の見出しをまとめたものです。この中期目標（案）は、現在、県立保健大学内に設置している部局長会議でも検討されて意見をいただいて作成したところです。具体的には、先ほどの資料2にある中期目標の記載事項6項目に基づいた項目立てとしており、法律に基づいて内容を記述する形で整理しております。

次に、資料4「公立大学法人青森県立保健大学中期目標（案）」に基づき、ご説明申し上げます。

「（前文）」

ここは、県立保健大学の特色を明確化するとともに、定款目的の実現に向けて、実際に中期目標に取り組む姿勢なり考え方なりを示すということで整理しております。

最初に「理念」として、人々の健康と生活の質の向上を掲げ、「いのち」を育ててきた創造性と四季豊かな自然に恵まれた地域特性を生かした教育研究を進め、ヒューマンケアを実践できる人間性豊かな人材を育成するとともに、地域に開かれた大学として地域社会、ひいては国際社会の発展に貢献する、ということを中期目標期間である6年間の理念として掲げております。

次に「使命」として、1番には、学生を受け入れて教授研究できる体制、そして、保健、医療及び福祉の中核的役割を果たすことができる人材を育成することを。2番目には、人的資源、教育研究成果を広く還元するとともに、産学官の連携した取り組みによる地域貢献活動を展開することを、使命としております。

この使命を実行するための「基本姿勢」として、職員自らが意識改革し実効ある取り組みを進めること。学生と一丸となってヒューマンケアを志向する大学の文化的風土の創造に努めていくことを掲げております。

「 中期目標の期間」

平成20年4月1日からの6年間。法で定められた期間ということになります。

「 大学の教育研究等の質の向上に関する目標」

1 教育に関する目標

1) 学生の育成に関する目標

(1) 学士課程いわゆる4年制については、 は教養教育についての育成。 が専門教育においての育成ということを整理しております。

(2) 大学院課程については、 が博士前期課程であり、高度専門職業人の育成ということになっております。 の博士後期課程は、高度な研究者の育成ということになります。

2) 教育内容等に関する目標

(1) 教育プログラムの再編。ここでは、教養教育から専門教育までを一貫して体系的、段階的に履修できる教育プログラムの再編を継続的に行うこと。(2) 教育方法の改善では、成績評価基準の明確化、履修指導の充実などにより、学生による授業評価を有効に反映させる取り組みを行うなどの教育方法の改善に取り組むこととしております。

3) 教育の実施体制に関する目標

(1) 教員の教育能力の向上として、研修制度の充実した運用を図り、教員個々の教育力の向上を目指す。(2) 教育環境の整備ということで、教員の大学運営の参画のあり方について見直し、専門性を備えた教務事務の支援などにより、教育に専念しやすい環境を整備する。グローバル化と地域特性に対応できる学生の育成を推進するための教育環境の充実です。(3) 学習環境の整備として、図書館の充実をはじめとする学生の学習環境を適切に整備するという事です。

4) 学生の受入れに関する目標

これはアドミッションポリシー、いわゆる大学の教育理念に基づく入学者受入方針。これは既に定めているものになりますが、そのもとに適切に評価できるような学生選抜方法による入学試験を実施していくこと。受験生などに対する学生募集活動等をより効果的に行っていくこと、学士課程、大学院課程において入学定員を継続的に確保していくことを目標にしております。

5) 学生への支援に関する目標

(1) 学生への各種支援。学習・健康・生活・進路相談などへの支援体制の充実。(2) 学生の就職支援ということで、就職を希望する学生が100%就職できるよう、受験対策の実施、就職先の新規開拓、職場適応性の涵養、卒後の未就職者に対する支援などの就職支援体制の充実。国家試験の合格率については、看護師100%、保健師100%、助産師100%、理学療法士100%、社会福祉士75%、精神保健福祉士が100%、管理栄養士が100%です。社会福祉士を75%としておりますのは、社会福祉士という資格が、例えば、看護師の業務は看護師の資格しかやれないのですが、そのような業務独占にはなっていないということで、実際に学生の試験に対する意欲が若干低いということを踏まえております。現実に、平成18年度の例で言いますと、県立保健大学の学生の合格率が53.5%。全国平均では27.4%というのが社会福祉士の合格率ということで、もともと高くないところを75%まで目指したいという位置付けにしております。

2 研究に関する目標

1) 研究内容に関する目標

基礎研究から応用研究までの幅広い領域の研究を推進していくこと。

2) 研究水準及び研究成果に関する目標

(1) 研究水準の向上では、優れた学術研究成果を上げていくこと。あるいは、研究成果について適切に評価、改善を行っていくこと。(2) 研究成果の活用では、大学の教育研究へ反映させるとともに、国内外に積極的に研究成果を発信していくことを目標としています。

3) 研究実施体制等の整備に関する目標

組織体制の確立、研究体系の見直し、研究環境の整備等の研究実施体制の充実を図るとともに、研究費の重点的配分などの弾力的な研究支援体制を構築していくこと。研究情報の提供や職場内外への研修制度の充実を図っていくことを目標としています。

3 地域貢献に関する目標

1) 地域連携の強化に関する目標

地域社会、国際社会に広く還元する取り組みを進めるとともに、産学官連携を強化するための組織体制の確立などにより地域貢献活動を推進していくこと。

2) 情報提供に関する目標

有用な情報を地域社会、国際社会に積極的に発信していくこと。

3) 国際交流に関する目標

国外の教育研究機関との連携により、多様な教育研究活動を推進していくこと。より充実した国際交流を行っていくこととしています。

4) 人材供給に関する目標

県内就職の促進に向けた取り組みを行っていくことを目標にしています。

「業務運営の改善及び効率化に関する目標」

1 運営体制の改善に関する目標

教員組織と事務組織との連携を強化することなどによる効率的に機能する運営体制。それと目標管理体制の確立を目標にしております。

2 教育研究組織の見直しに関する目標

教育研究組織についての継続的な見直しなどの取り組みを進めていくこと。

3 人事の適正化に関する目標

職員の適正人員について、随時見直し適正配置するとともに、業務内容、専門性に応じた優秀な人材の確保。人材評価システムを軸とした人事・給与制度、研修制度などの確立により、人事の適正化を推進する。

4 事務等の効率化・合理化に関する目標

事務組織の見直し、事務の集約化・簡素化と適切な配分、事務職員の専門化、教員の事務知識の習得などにより事務の効率化・合理化を図ること。大学業務の外部委託、直接管理のあり方について検討し、その結果を踏まえた業務管理を行うこと。

5 広報活動の推進に関する目標

受験生、卒業生にとどまらず、高等学校等関係者や広く県民に対し、効果的な広報活動を推進していく、いわゆる戦略的な広報を行っていくことという事です。

「財務内容の改善に関する目標」

1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

1) 教育関連収入に関する目標

入学検定料、入学料、授業料等の学生納付金、受講料等については、社会的事情を考慮し適正

な料金設定をしていくこと。

2) 研究関連収入に関する目標

科学研究費補助金をはじめとする競争的研究資金などの外部研究資金及び奨学寄附金を獲得していくこと。

3) 財産関連収入に関する目標

大学施設を積極的に開放するとともに、適切な使用料や利用料を設定することにより収入の確保を図っていくこととなります。

2 経費の抑制に関する目標

職員のコスト意識改革を図ることと、適正な予算配分等ムダのない予算執行、組織運営の効率化、事務事業の合理化など有効な業務改善についての実効ある取り組みをして経費を抑制していくことです。

3 資産の運用管理の改善に関する目標

資産を運用し管理する体制を整備し、効率的、効果的な活用を図ることを目標にしております。

「 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標 」

1 評価の充実にに関する目標

自己点検及び自己評価が効率的・効果的に実施できるよう体制を整備すること、定期的に自己点検、自己評価を実施していくこと。また、第三者機関、先ほどの認証評価機関による外部評価を受けることです。

2 評価結果の活用に関する目標

評価結果を活用し、教育研究及び組織・業務運営の改善のため適切な措置を講じていくこと。

3 情報の提供に関する目標

これらの情報について積極的に公表するとともに、自己点検、自己評価結果についても速やかに公表していくことを目標にしております。

「 その他業務運営に関する重要目標 」

1 施設設備の整備・活用等に関する目標

施設整備を適切に維持管理すること。地域貢献を踏まえて大学施設を地域に開放していくことを目標にしております。

2 安全管理に関する目標

防災、学内セキュリティ、安全衛生などについて検証し、必要な対策を講じることなどにより防災・安全体制を万全にすること。

3 人権啓発に関する目標

学生及び職員に対して人権意識の向上を図る取り組みを進めること。

4 法令遵守に関する目標

法令遵守を徹底する取り組みを行うことを目標にしております。

以上、駆け足で説明させていただきましたが、中期目標(案)の内容となります。

続きまして、あらかじめ黒澤委員からご意見をいただきましたので、資料5にもとづき、県側のご説明をさせていただきたいと思っております。

「 中期目標の期間 」

中期目標の期間と認証評価期間との関係をどのように考えているかというご質問についてですが、中期目標期間は地方独立行政法人法で定められ、認証評価期間は学校教育法で定められてい

る期間ということで、両方の期間が異なってしまうことは法律上やむを得ないところとなっております。

なお、県立保健大学では、平成22年4月からの7年間分の評価を、平成22年3月にあらかじめ認証を受けることとなります。その認証評価機関における評価について、青森県地方独立行政法人評価委員会の皆様方にお示しして、中期目標が終了する平成25年度に評価をいただきたいと考えております。

「1 運営体制の改善に関する目標」

「人員数の適正化」といった明確な表現がないので、これについてどういう認識をお持ちなのかというご意見をいただきました。これについては、中期目標の「3 人事の適正化に関する目標」の中に、「職員の適正人員について随時見直し適正配置する」という表現を使っていますが、「随時見直し」という中に幅広く、人員数についても含めて考えたいと思っております。直接の人員数という表記はないのですが、よろしければ、こちらの「随時見直し」という中で読んでいただきたいと思いますと思っております。

「4 事務等の効率化・合理化に関する目標」

事務の効率化・合理化を図るためには、事務職員の専門化というよりも事務職員の多能化、職務の互換性向上のほうが効果的というご意見をいただきました。大学の実情として、大学特有の事務である教務、あるいは、競争的資金を獲得してこようというときに、専門的知識を持った事務職員が不足していることが現在の課題です。具体的には、現在、事務局員は30人いるのですが、専門職員は図書館司書が2人です。それ以外の28人は一般行政事務員になっております。平成20年度についても、今検討中ですが、県職員の派遣ということで、専門職ではなく一般行政職を派遣という方向で現在検討しているところです。そういった意味で、専門的知識を持った事務職員が不足しているのが大学の実情ですので、業務レベルを進化・高度化していくためにも、現在の中期目標期間については、県の派遣職員を計画的にプロパー職員化していきたいということで考えております。

なお、6年後の次の中期目標期間については、今度は専門職がかなり増えてきますので、プロパー職員の計画的な配置替えなど、黒澤委員のご意見を踏まえた形で今度は検討が必要になってくるのかなと思っておりますので、ご理解いただければと思います。

以上です。

佐々木委員長：どうもありがとうございました。ただいま事務局からご説明いただきましたけれども、これについて、ご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。昆委員、お願いします。

昆委員：資料2の中期目標の記載事項に「公立大学法人の場合のみ 法78条」と書かれてるのは、要するに、一般の地方独立行政法人の場合は、記載事項は法25条で決まっているわけですが、公立大学法人の場合には、特別にこういう目標を設定するように法78条で書かれているという意味での「公立大学法人の場合のみ」ということですね。

楠美総括主幹：はい。地方独立行政法人の対象としては、例えば、水道事業、病院、鉄道など幅広い法人が対象になっているのですが、法律上公立大学法人のみについては、大学の自治に配慮したことだと思っておりますけれども、教育及び研究並びに組織運営の状況、あるいは、作成プロセスとして法人の意見を聞き配慮することが特段に定められています。

佐々木委員長：ほかにいかがでしょうか。杉澤委員、お願いします。

杉澤委員：「3）財産関連収入に関する目標」として、「適切な使用料や利用料を設定することにより収入の確保を図る」とございますが、例えば、どういうことが見込まれるのでしょうか。

楠美総括主幹：今、具体的にあるのは施設の貸し出しになります。例えばドミトリーという簡易な宿泊施設ですが、短期間の研修の際に宿泊できるように、素泊まりできるような施設を持っており、1日500円ほど徴収していますが、そういったものの管理があります。あるいは、学生食堂についても、業者に貸し出ししていますが、使用するのは学生であって、例えば、夏休みは営業できない等の状況を踏まえながら、施設を開放して見合う収入も得ています。それについては、随時見直ししていきたいと思っております。

杉澤委員：それに関して、「3 資産の運用管理の改善に関する目標」に、「資産を運用し管理する体制を整備し」とございますが、これはどのようなことでしょうか。それから、定款に別表第2として建物が掲げられています。そこに、共同住宅が1から6まで、そして居宅とあるのですが、それはどなたがお入りになっていらっしゃるのか。その辺についてお伺いいたします。

楠美総括主幹：ここでいう「資産」として、現在考えているのは、剰余金を生じた場合が最もイメージしやすいと思います。法人に資本金というのはなく、大学教育施設と、教員の方々が住まいにしている教員公舎をいわゆる資本として扱っております。それらの物的資産については、財貨を生み出すような資産管理ができないので、現金として考えられるのは、これから生じるであろうと思われる剰余金です。もちろん金額の多寡はあるのですが、剰余金が生じれば安全に運用しなければいけないということで、それを目標として掲げているということです。具体的に大学で持っているのは、教員の方々が住んでいる公舎になります。

佐々木委員長：よろしいですか。ほかはいかがでしょうか。岩間委員、お願いします。

岩間委員：「4 事務等の効率化・合理化に関する目標」のところに、「事務職員の専門化、教員の事務知識の習得等により事務の効率化・合理化を図る」とあります。それから、資料5の回答書の中で、「県派遣職員を計画的にプロパー職員化することで専門的知識の蓄積を図り、専門性を高めることで事務の効率化・合理化を進めていきたいと考えます」とありますが、あくまで県の方におんぶに抱っこしていただかなければ、事務職員の効率化とか合理化ができないような読み方になるのですが、いかがでしょうか。

楠美総括主幹：法人設立直後の事務局の姿ですけれども、平成20年4月1日付でプロパー職員を直ちに大量採用することは困難であるということで、現在、平成20年度は県職員を派遣して事務を執行しようと考えています。ただ、その場合、県職員は教務に関する専門知識が十分ではなく必ずしも能率的ではない面があるということで、段階的にプロパー職員に置きかえていくということを検討したいと思っております。その意味で、「事務職員の専門化」とは、現在は一般行政職で専門的知識が不足している部分があるので、事務職員のプロパー職員化というのを徐々にやっていきたいと思います。

岩間委員：今、事務職員の専門化とかいろいろあるみたいですが、それについて、研修などにより随時的に、今の事務職員の方々を専門職員に高めることを目標としていることはないのでしょうか。

楠美総括主幹：県からの派遣職員に関しては、「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」というのがございまして、例えば、本人の同意がなければ派遣できないとか、派遣期間は3年以内で、本人の同意があれば10年まで延長できるといったいろいろな制限があります。したがって、派遣職員を専門職員のように研修してもずっといられるわけではなく、県の人事異

動によって県に引き揚げられてしまいます。ですから、いくらたっても専門知識が職員の間には集積できないという状況が懸念されています。

岩間委員：そうすれば、募集したらいかがですか、専門職員になる人いませんかと。本人の同意があれば、ずっといられるわけでしょう。庁内にいっぱい人がいるでしょうし、やりたい方だっていないわけではないでしょうから、みんなから募集してやるとか、そういう方向づけはないものではないでしょうか。

高杉健康福祉政策課長：基本的に、大学法人化を図るということで、県から独立した形の自主的な運営を目指すわけです。したがって、事務局の職員につきましても、本来であれば、公務員である県職員ではなくて、民間の意識を持った大学法人独自のプロパーを雇うということが本来の方向性なわけです。ただ、今まで県立大学ということでやってきたものですから、県職員の派遣をしないで全部引き揚げてしまって、一挙に民間の形はなかなか取りにくいということで、一旦派遣という形をとり、その後プロパー化を図ることによって、徐々に大学の自主性を事務局でも実現していくという考え方をとっているわけです。したがって、大学に今までいた県職員に研修を行い専門化を図るというお話があったのですが、基本的には、自立的な大学法人経営ということであり、事務局職員についてもそういう方向性に持っていきたいという考え方でございます。

佐々木委員長：よろしいですか。昆委員、お願いします。

昆委員：問題点は、県立保健大学の財務を県の財務から全く切り離すかどうかなのですよね。国立大学法人ですと、例えば、国立大学法人に対して100億円のお金が来て、その中で教員も事務職員も、パートであっても派遣であっても、人件費は全部賄いなさいと。そういうことだから、例えば、国からの派遣は要りませんよといえればそれでもできるかもしれない。けれども、県立保健大学を公立大学法人化したときに、自由裁量の部分が県立保健大学に与えられるのかどうかという問題ですよね。

今すぐに与えるのは、ちょっと問題が大き過ぎておそろくうまくいかないだろうと思うのですが、それは将来の問題として、プロパーの職員について考えるときには、県立保健大学の予算を事務職員の給与などまで含めて全部県のほうで県立保健大学に渡すかどうか。あるいは、教育研究費とか教員の給与は渡すが、行政職の派遣の人たちでやっていくとなればその給与は県で負担してやっていくのか。要するに、一般の人にもっとわかりやすく言うと、事務職員の人たちの給与はどこから出るのでかということです。それを答えていただければよくわかるのではないかなと思うのですが。

楠美総括主幹：現在の考え方としては、県と大学の関わり方は基本的に運営費交付金だけというのが最初になります。ですから、運営費交付金を渡せば、それを自由に使ってもいいよと。ただし、県から公立大学法人に派遣した事務職員に関わる給与については、県の給与水準を保証しなければならないので、運営費交付金の中から必ず法人に払っていただくことになります。そういう意味では、県派遣職員分については確実に支給されるように、県でも運営費交付金として面倒を見ますということで考えたいと思っています。

ただ、平成20年度については、事務局のほとんどが県派遣職員ということですが、21年度から段階的にプロパー職員を増やしていきます。その増やしていったプロパー職員の人件費については、運営費交付金として一括して渡すので、その中でやってくださいよということになります。あくまでも県としては、平成21年度からどんどん減っていく県派遣職員分だけは県が保証するという枠組みで考えたいと思っています。

昆委員：要するに、県派遣職員の給与は大学の自由裁量で使えるものではなくて、県のベースで支払われるものだから、運営費交付金として大学に渡ったとしても、それは縛りがかかっているものだと思いますよ。例えば10億円を県立保健大学にお渡ししたとして、大学のほうが事務職員の数を5人削減して、それで大学の教員を何人か増やすとか、自由に使ってどうのこうのというのではなくて、当面は、県で派遣している分は県の給与水準できちんとそれに対応してやっていくのだと。ですから、当面はそういうふうに行くということですね。

楠美総括主幹：若干補足させていただくと、事務局については県側が勝手に決めるわけではなくて、大学側と県側で、事務局の総数的な人数とか、20年度は大学側でプロパー職員をすぐに採用できないので県派遣職員で対応しようとかいうことを、相談しながら県派遣職員を決めます。その給与については、県が全部、運営費交付金の中できちんと対応するというところで検討しましょうということになっています。それが段階的に、平成21年度になれば、その間に何人かプロパー職員を採用できるので、その分、県派遣職員は計画的に減らしていこうということ考えています。

昆委員：それを段階的、計画的に行っていった場合には、県立保健大学でプロパーの職員を10人とか雇ったと。そうしますと、県職員の派遣は、その分はなくなるわけですから、当然、県職員の定数も10人削減になるというので法人化のメリットを上げていくということになるという意味ですね。

佐々木委員長：よろしいですか。岩間委員、お願いします。

岩間委員：今、一般職員28人のうち何人が県職員ですか。

楠美総括主幹：現在、事務局員が30人いるのですが、全員が県職員です。そのうち、いわゆる専門職として採用したのが図書司書の2名で、それ以外の28人は一般行政事務として採用した職員です。大学の知識というよりは、一般行政事務で仕事をしているということです。

高杉健康福祉政策課長：補足いたしますと、今は県立保健大学固有の職員ではないわけです。県の職員としては、当然2年ないし3年で、県立保健大学以外のところにも行くし、それ以外のところから県立保健大学に入ってくるという形で人事異動しているわけです。それが今の県立保健大学の職員なわけです。その28名について、逐次プロパー化を図って大学固有の職員にしていく。そうしないと、年齢構成とかそういう点からいっても、一挙にはいかないだろうということです。

佐々木委員長：杉澤委員、お願いします。

杉澤委員：今のことに関連するのですが、資料5の黒澤委員の質問に対するお答えに「競争的資金の獲得等の分野における専門知識」とありますが、今、図書司書がお二人ということで、「競争的資金の獲得」というのはどういうことなのかということ。そして、県からの運営費交付金は一定なのか、それとも、県はこれでやりなさいと来るのか、大学のほうからこれだけ必要だとくるのか、どちらでしょうか。

楠美総括主幹：「競争的資金」については、大きな金額のものとしては、文部科学省が大学の研究者を対象に募集する研究があります。例えば、再チャレンジ事業に関する研究を全国から募集し、それに対して、現在は、各教員が文部科学省に申請を出します。それが認められれば何百万円とかの研究費がつくという流れになっています。現実には、例えば、書類をまとめるテクニックであるとか、経費の積算のテクニックであるとか、アンケートはどうやってやればいいのかというのは、今は各教員のノウハウでやっていますけれども、事務局がきちんとサポートできれば、決められた時間に高度な研究の提案ができるのではないかと。そのために事務職員として支援できる

ノウハウとして持った人、研究レベルもあるし、事務的な手続きレベルもありますが、そういった知識が欲しいということです。

それと、運営費交付金の決め方ですが、これはどちらが決めるということではなくて、県側の立場と法人側の立場で、それぞれこういうことをしたい、県ではこういう考え方でここまでしか出せないというやり取りを重ねながら決めていくことになると思います。現実には、中期目標に沿って定める中期計画の記載事項として、「 予算、収支計画及び資金計画」とありますが、この項目に6年間の運営費交付金の総額も記載することになります。ですから、この時点までに県と大学が6年間の運営費交付金の考え方などを整理して、お互いにこの金額の中で頑張りましょうということになると考えています。

佐々木委員長：よろしいですか。久保専門委員、今まで出た話でいかがでしょうか。

久保専門委員：中期目標（案）の「5）学生への支援に関する目標」で、学生への就職支援とありますが、今、学生の卒後の進路は、就職もあれば大学院の進路とかいろいろあるので、ここを「就職」よりも、もっと多様な「キャリア支援」とか、大きな枠組みほうがよろしいのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

佐々木委員長：今、ご提案、ご意見をいただきました。事務局側の現段階のお考えで結構ですが、どうでしょうか。

楠美総括主幹：確かに、ここでは、就職を希望する学生に対する支援しか書いていないので、キャリア支援について、必要があれば検討になると思います。

久保専門委員：「（1）学生への各種支援」の中に、「進路相談等」とありますが、それに全部含まれるのでしょうか。

楠美総括主幹：キャリア支援となると、大きなことになると思うので、そこは検討させていただきたいと思います。

久保専門委員：それから、県立保健大学の科目内容を見ますと、随分進歩していく科目があるので、卒業後もいろいろと学校側で、キャリアに対して応援することも必要かなと思うので、卒後教育という観点もいかがかなと思うのですが。

佐々木委員長：一度社会に出た人たちに対して、またそういう学ぶ機会を提供するということですか。

久保専門委員：機会と与えるということです。それからもう一つ、言葉でお聞きしたいのが、中期目標の「研究関連収入に関する目標」の中に「奨学寄附金」とあるのですが、これは具体的にどのようなものでしょうか。

楠美総括主幹：卒後教育については、「地域連携の強化に関する目標」の中で、卒後教育も含めた形で、卒業した学生だけではなくて、幅広く地域に対して貢献しましょうということにとらえたいと思っています。

それから、奨学寄附金については、外部の方から、特定の研究に対して寄附しますというものを、例えば、健康食品の研究に対する寄附金というものを、奨学寄附金と呼んでいます。そのほかにも特定の研究以外にも、学生の貸付のための寄附であってもいいのですが、現在まではこのパターンだけです。

久保専門委員：ほとんどが研究に対してのもので、例えば、学生に対しての奨学金という意味ではないわけですか。

楠美総括主幹：例えば、学生の便宜を図るためにマイクロバスを購入するための資金等があります

けれども、学生に直接出すようなものは、寄附金としては受けてはおりません。

佐々木委員長：今の件は、これからそういうこともあり得るわけですね。学生に対する奨学金を個人的に寄附するとか、そういう可能性を閉ざしているわけではない、ということですね。

楠美総括主幹：閉ざしているわけではありません。奨学寄附金は、基本的には獲得していきたいと思っていますので、何かあれば大学のほうですぐお願いに行きますので、声をかけていただければと思います。

佐々木委員長：ほかはいかがでしょうか。

昆委員：先ほどからいろいろ意見も出ていますが、まず、知事が大学に対して与える「中期目標（案）」について、大きな部分での疑問点が2つほどあります。それははっきりさせておきませんと、我々が後で評価を行う場合に困ることがあるのではないかと、思います。

その1つは、理念では「国際社会の発展に貢献する。」とあり、中期目標本文には、国際化を意識した文言が相当出てきているわけです。ところが、県立保健大学の定款、あるいは県立保健大学のいろいろな文書の中では、「グローバル化」という言葉で、地域社会に貢献するという使命とか、広く貢献していくというまとめ方をなされています。そこで、中期目標の中で、あえて「国際的」とか「国際化」というのが中心に出てきているのは、今後、よりそこに力を入れて、県としても県立保健大学にそちらの方向でも相当頑張ってもらいたいという意思表示と考えてよろしいのかどうか。

そうしますと、例えば、研究水準の研究成果に関する目標でも、国際的に高い評価を受けるような研究を発信するとなりますと、今度は評価するときに、県立保健大学の研究の成果が果たして国際的に通用したのかどうかというので我々が評価するということになるわけですね。ですから、その辺まできっちり踏まえて県のほうが期待しているのか。博士課程まで持っている大学ですから、それがあっても当然だろうと思いますけれども。

もう一つは、先ほどから事務職員のことに関して出ているのですが、実は、事務職員をプロパーの職員にして専門化し対応していくのが果たして大学としていいのかどうか。相当大きな大学でも職員をグループ化したりしまして、事前のご意見にも出ていたような、職務の互換性の向上のほうに力を入れてきている大学も非常に多いわけです。というのは、要するに予算が少なくなってきましたから、人数は当然減っていきます。そうしますと、要所要所に全部、専門家集団でやっていくというのは不可能になってきている面があるわけです。

そこで、この中期目標の中で非常に興味があった部分は、「4 事務等の効率化・合理化に関する目標」の部分で、「事務職員の専門化、教員の事務知識の習得等により事務の効率化・合理化を図る。」と書かれています。

事務職員は教員をサポートして、教員は教育・研究に専念してくださいというのと、いかにも格好がいいように聞こえるのですが、実際に学生の教育に関わっているのは教員であって、学生の成績管理とかは教員が直にやったほうがいい部分も相当あるわけです。ましてや、県立保健大学の場合には、学生の人数も非常に少ないですから、一人一人の学生も、先生方は目に見えているはずなんです。それを事務職員に任せてしまう。もちろん任せなければいけない部分もあります。奨学金の問題ですとか、あるいは、メンタルヘルスの問題などでは、教員だけではどうしてもできない部分もあります。けれども、ある種の成績管理とかは、全部、事務のほうにやるのがいいのかどうかというと、ここは非常に疑問があります。

それから、先ほどの文部科学省関係の助成金ですとか、あるいは科研費関係でも、専門の職員

が必要というのは、書類の書き方や申請の仕方が極めて専門的かつ複雑になって、個々の先生が好きなように書いて申請するという時代は終わって、ある決まった書式できちんとした書類をつくって、それを大学が全部集めて機関として申請しないとだめになった。ですから、専門職員が必要になっているわけです。

けれども、教務というのはどこまでが専門なのかというと、久保先生はよくわかりだと思っておりますが、私立大学では教員がかなりの部分をやって、それで非常に効率よくやっておられるという大学はたくさんあるわけです。そうしますと、将来的に県立保健大学がどの程度まで大きくなっていくのか。大学の規模と仕組み、学生対教員の比率でどのような事務分担、教務分担が教員と事務職員の中で行われるかというのをはっきりさせることに対して、こういう記述を目標の中にされたというのは非常にいい試みではないかと思っております。私は興味を持って見ていたわけです。

ですから、そのところを目標の中にせつかく立てられたわけですから、中期計画の中で実際にこういうふうに行うという計画を是非作っていただきたいと思うわけです。

もう一つ、これはお願いですが、中期目標という文書を格調高いものを書くという意欲のあらわれだと思っておりますが、修飾の言葉がたくさん付いているために、目標とするところがどうなのかちょっとぼやけているような気がするところがあちこちに見受けられます。例えば、理念の中でも、「『いのち』を育ててきた創造性と四季豊かな自然に恵まれた地域特性を」とありますが、「創造性」とは何なのだろうか、など。理念だからいいのかなという気もするのですが、何を言わんとしているのかが読んでいくほどよくわからないところが所々に見受けられるので、最後に評価して、これこれ達成されましたという形にするためには、できるだけあいまいな用語はなくして具体的なほうがよろしいのではないかという気がします。それは中期計画の中でということであれば、そういう方法もあるかと思っております。

以上、先ほど申しました2点がちょっと気にかかったところです。

佐々木委員長： 今のご意見に対して、県のほうからお願いします。

楠美総括主幹： まず、国際化ですが、これも中期目標（案）をつくる段階でいろいろ議論しましたが、あくまでも国際化は手段であって、国際化そのものが目標ではないという位置付けであります。ただ、学生がきちんとグローバル化に対応できる、あるいは、地域特性を踏まえるというときにも、国際性を持っていなければ地域の特性自体も踏まえられないであろうといったことも踏まえた国際交流なり国際化にも対応できるという部分では必要だけれども、道具ではあるけれども、あくまでも国際化自体が目標ではないということで中期目標を整理したつもりであります。

事務職員の互換性というのは確かに大事な部分ですが、今いる県職員は、3年未満しか県立保健大学で事務していない者になります。それと相対的に比較して、大学の運営に関する専門的な知識が蓄積された職員が必要だということで、教務の中で、もっと細かい知識ということではなくて、大学そのものの知識が涵養されている職員が必要なのだという位置付けで考えていただければと思います。ただ、教員についても事務処理の知識が必要だというのは現在感じているところですので、目標に掲げたということになります。

あと、創造性ですが、前文については、いわゆる中期目標として評価する部分ではなくて、中期目標の位置付けを導くための考え方ということで、抽象的な表現を使いたいというのが今の考え方です。 の項目以降については具体的に評価していただくこととなりますので、ここで抽象的な表現があるのご意見があれば、それはぜひ直していきたいと思っております。

昆委員： 「安全管理に関する目標」のところですが、県立保健大学の場合は、理系の実験棟を伴う

大学ですので、安全管理の中でも一番問題になるのは学生の事故です。県の機関としてやっているときには、何かが起こった場合でも、訴訟とかになっても、おそらく県が対応してきたのだらうと思いますけれども、そうでなくなった場合に、保険とか事故対応ですとか、学生の事故、あるいは教員の事故も考えられるわけですが、教員の人たちも保険に加入していくとか、労安法上の問題もあるかもしれません。そういうところは、防災とか学内セキュリティと安全衛生に加えて、法人化した場合には、ぜひ学生に対する安全管理と安全対策がものすごく重要になりますので、そこをぜひご検討いただければと思います。

佐々木委員長：今のご提案、ご意見に対していかがでしょうか。

楠美総括主幹：「安全管理に関する目標」は、もともと職員と学生の健康、安全を確保することが目標ということで書いてきた部分なので、今のご意見、どういった形で反映させるか検討させていただければと思います。

佐々木委員長：黒澤委員、何かございますか。

黒澤委員：若干感想めくところもあるのですが、1つは、「事務等の効率化・合理化に関する目標」の部分で、事前意見を下させていただいたときは、大学の事務職員の方は一体どういう仕事をしているのかよくわかっていない。我々学外の人間からすると、事務職員というと後方事務といいますが、中の事務処理をやっていらっしゃる方なのかなというイメージを持っておりまして、そういう意味では、専門化というよりはみんなで広く浅くといいますが、お互いに補い合いながら事務の効率化を高めていくというイメージをしていたのですが、若干、やっている職務が違うのかなと思いました。だとすると、事務職員といっても、もっと打って出るといいますが、単に守っているだけではなくて、専門化というのはそうなのだろうなと理解したところです。

ご回答いただいた中で、県の派遣職員をプロパー職員化するというのは、転籍させると私は理解しておりました。ただ、冒頭でのご説明でいくと、そこをプロパー職員に置きかえていくということだとわかったのですが、だとすると、プロパー職員を専門的に教育するというよりは、そういった方を連れてきたほうが早いのではないかと。キーマンといいますが、事務局長とか、そういった方に知見なりスキル、ノウハウを持っていらっしゃる方を呼んできて、それから体制を組み立て直すのかなと思いました。

あと、言葉の使い方ということでいくと、事務職員の専門化よりも、まず、事務職員のプロパー化から入ることなのかなと思いました。

杉澤委員がおっしゃられた「資産の運用管理の改善に関する目標」で、1項立てていて、行うことが剰余金の運用管理というのは、あまりにも内容がないのではないかと思います。そもそも剰余金はいくらぐらいあるのですか。そんなに出るほど、先ほど言った運営費交付金はいっぱい渡すのでしょうかというのが1つ。

もう一つは、杉澤委員がおっしゃったように、今持っている共同住宅であるとか、直接教育現場に関係しない資産についてどうするのかということについて、逆に言うと何も書かれていないということになってしまうのではないのでしょうか。その辺をもっと効率化するとか、スリム化するとか、そういう話は目標としては掲げられないのかなと思いました。

佐々木委員長：ありがとうございました。ご質問兼ご意見という感じですが、事務局はいかがですか。

楠美総括主幹：まず、職員の専門化をプロパー化、直接わかりやすい表現というご意見で、これは再度検討させていただきたいと思います。

職員の住まいである公舎の収入については、「財産関連収入に関する目標」にある、大学施設の使用料、利用料に含まれると考えております。

それから、剰余金の額については、基本的には、剰余金は生じないものとして運営費交付金も計算しています。ただ、今回の公立大学法人化のメリットとしては、効率的な運営も一つ掲げられますので、努力すれば剰余金が生じる可能性もあります。その際には、地方独立行政法人法の中では、安全に運用管理しなければならないという規定があるので、それに沿って管理してもらうこととなります。それを法に定められた事項として、効率的・効果的な活用という表現に書いたものです。

佐々木委員長：よろしいですか。昆委員、お願いします。

昆委員：今の剰余金の問題、前にも一回質問した記憶があるのですが、要するに、人件費の問題ですよね。人件費をどういうふうに県立保健大学にお渡しになるのか。

例えば、教員が100人いたとします。その中に教授が30人、准教授30人となった場合に、教授単価何円掛ける何人という格好で積算していくのか。あるいは、教員が900万円掛ける100人、事務職員は県のペースで図るというわけですから、そういう格好で県立保健大学に中期目標期間中お渡しするとしたとすると、県立保健大学のほうは100人分を頂戴したが、そこは法人化したから自由裁量でもって非常勤講師を多くして3人分浮かせましたということ、3千万円ぐらいすぐ浮くわけです。今の国立大学法人はそういう裁量ができるわけです。ですから、国のほうも人件費に効率化をやって人件費をどんどん低くしてやっているわけです。県立保健大学のほうは、その辺はどういう渡し方をすることになるのでしょうか。

楠美総括主幹：現在、当初予算の編成中ではありますが、現在の検討の方向としては、県派遣職員については、かかった費用についてきちんと精算しましょうということになっています。それ以外の人件費については、基本的に、公立大学法人化する以上、交付金の性格としては渡し切りということになります。ただ、積算の方法とかについてどうしようかというのは、今、当初予算の中でまたきちんと考えていかなければならない。できるだけ最初から赤字になるような積算はしないように考えていかなければならないとは思っていますが、それはこれからの協議ということになります。方向としては、交付金の趣旨をきちんと生かしたいということです。

佐々木委員長：よろしいでしょうか。久保専門委員、お願いします。

久保専門委員：今話題になっている事務職員のことで参考になればと思いますが、本当の昔は、教員がいろいろな事務的な処理を職員に行わせており、その次は、教員と職員が両輪で行っていました。今どういう状況かという、どこの大学も大変厳しい。入試一つをとっても、どういう入試形態にすれば良い学生を定員を満たすほど集められるかと、大変切迫した状態の中で、データを積み重ねていって、そしてまた、どういうことをしたら学生がよく理解してくれるのかとオープンキャンパスの方法を工夫しなければならない時代になっております。ですから、私は、事務職員は今後教員以上に先端的というか、豊かな発想で大学を運営していくような立場の人が多くなると、その大学は大変危なくなるのではないかと考えています。経験的なものもあるし、そういう意味で、よく勉強するというか、いろいろな発想力を持った方々が必要だと思えます。

私学である本学の場合などは、むしろ職員のほうが長い在籍期間になります。そうすると、基本になるのは職員のほうで、FD（ファカルティ・ディベロップメント）という教員の勉強会だけでなく、今はSD（スタッフ・ディベロップメント）ということで、職員が大学経営を勉強するための研修が全国的ないろいろな研修会であるような時代です。

この意味がどういう程度かわかりませんが、より高いレベルでやっていくことが今後、独立行政法人になっても大変円満な運営がいくのではないかと考えております。

佐々木委員長：ありがとうございました。今、ご提案という形でご意見をいただきました。私からも1つ、今の件に絡んで、大学間連携について、

弘前大学さんは別にして、私たちの大学も含めて小規模大学が多いわけです。そうすると、学生に対して提供できるカリキュラムも非常に限られてくるということで、単位の互換性制度をもっと進めるべきだということではいろいろな議論がされて、実際に進み始めていますけれども、事務職員の研修についても、各大学、それぞれの講師の性格の違いとか経営目標の違いはあるでしょうけれども、基本的なところについての事務的な能力を高めるための大学間連携というか、人事のローテーションみたいなものも事務職員レベルで行えば、もっといろいろなことが、今おっしゃったような専門能力が高い事務職員が育っていくということになるのではないかと思います。こうした大学間連携ということも一つ、考え方としてはあってもいいのではないかと思います。いかがでしょうか。

昆委員：弘前大学も、近くの弘前学院大学や放送大学との単位の互換をやっているのですが、事務職員の研修でご紹介しますと、国立大学の当時から、例えば、東北地区での何々研修であるとか、民間の研修指導の専門の人をお願いしたりとか、いろいろなことを考えるのですが、実際の程度役に立つかという、大学の業務は普通の会社関連とは違った部分を持っているので、効果のほどはあまりよくわかりません。ですから、今、委員長さんが提案されましたように、大学間同士で持っているノウハウを交換したり、青森大学でしたら経営の専門の先生たちもたくさんおられるわけですから、むしろ近いところでたくさんやったほうがもっと効率がいいような気がします。中央の会社から研修をお願いする形式的な研修をたくさんやって、お金ばかり使っても時間の無駄、マイナスしか生まれないというのがほとんどですから。形式的なのはやらないで、近くにそういういい例がおそらくたくさんあると思いますから、そのほうがいいような気がします。

久保専門委員：2月5日に、青森地域の大学8校が大学間連携協定締結式を行いました。それには、県立保健大学の学長さんも入っていらしたので、すぐにでもできるのではないかと思います。

佐々木委員長：ほかはいかがでしょう。杉澤委員、お願いします。

杉澤委員：「地域貢献に関する目標」についてです。中期目標の使命の中でも「産官学の連携した取組による地域貢献活動を促進する。」とありますが、参考資料でみますと、産官学の目標が具体的にかかれております。先ほど、昆委員も言われましたが、目標が漠然としている。すべて成る程とは思いますが、絞ったモノがあまり見受けられない。例えば、産官学については、こういうものがとてもいいなあと思いました。これは、要望になりますけれども、産業をどうやって巻き込んでいくのかももう少し具体的にしていただければなあ、感じております。

楠美総括主幹：この参考資料の位置付けですが、実際に今、大学が取り組んでいる事例ということで、中期目標で掲げるレベルとは違う内容になっています。

実際に今考えているのは、現在、地域連携という目標を県で示せば、それに沿って、大学から6年間で実施する中期計画が出てきます。その中には、具体的な研究を6年間でどこまで実施するというのを、この中期目標のフレームに沿って書いていただく。今度是对等の立場になりますので、中期計画の中で、できるだけ表現していただきたいということを大学側に伝えたいと思います。

佐々木委員長：よろしいですか。より具体的には、中期計画のほうでということですが、基本的な考え方や方針は、この目標のところでもちゃんと確認しておかなければならないということですね。ほかはいかがでしょうか。お気づきの点がございましたら。どうぞ。岩間委員、お願いします。

岩間委員：中期目標の中に大学院課程とあり、博士前期課程と博士後期課程がありますね。読んでみれば、同じような感じしかしないのですが、どこでどう違うのでしょうか。前期だけでやめてもいいのでしょうか。皆さん4年制に行ってしまうという意味なののでしょうか。

楠美総括主幹：具体的には、前期課程が2年、後期課程が3年になります。それから、定員数でいくと、前期課程は20人、後期課程は6人ということで、レベルとしては、前期課程のほうは高度専門の職業人レベルです。いわゆる修士課程に対応する課程になります。後期課程は研究に従事できるような人材、いわゆる博士課程の人材というレベルになります。

岩間委員：全体では何人いるのですか。

楠美総括主幹：前期課程が39人、後期課程が25人在籍しています。

昆委員：大学院について定員に満たないような場合には交付金の削減とか、そういうペナルティーはあるのですか。国立大学法人の場合だと、例えば何%に満たないとカットというのがあるのですが。

楠美総括主幹：まだ予算編成中であり、決定したものではありませんが、考え方の方向性としては、定員確保に努める分の収入があるものとして運営費交付金を考えようと。ですから、定員以上に頑張れば大学の努力として認めるし、定員から欠ければ、足りない分は県は面倒を見ませんよという形の運営費交付金の考え方をしましょうというのが1つです。

また、例えば剰余金の取り扱いになると、今度は大学としてきちんと仕事をしたかどうかという評価が必要になります。その際は国立大学と同じように、大学院だけではなくて、学部も通じて定員割れを大きくしているようであれば大学の仕事をしていないということで、剰余金とかも仕事をしなくて余った分だということになるし、定員並みに確保していれば、剰余金については努力して余った分でしょうという考え方をとろうということで今、検討しています。

昆委員：博士課程の話が出たので、1つ、県の皆さんにお願いしたいことがあります。せっかく博士課程までつくっても、博士課程をつくった当初はよろしいのですが、だんだんと進学する学生さんが少なくなっていく。それはどうしてかといいますと、結局、博士課程まで進んでも、その先、行き場所がないという不安が非常に大きいわけです。ですから、国のほうでは、学術振興会とかそういうところで研究者として扱うとはなっていますが、それもなかなかうまく機能しないので、結局は、どこかに勤めて、職業を持っておられる方が博士課程に入るというケースしか結果としてはやれなくなっていってしまいます。そうすると、本当の意味での研究者養成とかにはならないわけです。せっかく県の大学ですので、博士課程を修了し、博士号を取得するような研究者の人がどこかで活躍できるような、卒業してからの何らかのルートというか、例えば、県の研究機関や何かで任期制でもよろしいでしょうし、3年間はまた研究する期間を与えとか、その間に力をアップして行って、そして、どこかの研究機関にまた就職していけるようにとかバックアップさせないと、博士課程を修了して、博士号を取得して、さあ一人立ちしなさいと言って、世の中は今、なかなかきつい状況ですので、その後のアフターケアというか、バックアップというか、そこを県のほうでぜひ考えていただければ、大学としても力になるのではないかと思います。そこは大学が一つで考えようとしても、なかなか難しくてやれない部分ですので、それはぜひお願いしたいと思います。

佐々木委員長：今、県に対する要望ということですが、いかがでしょうか。

楠美総括主幹：大学を担当する事務局として、県の人事全体の話になってしまうので、そちらの人事当局のほうにご意見は伝えたいと思いますけれども、第一義的には、大学として、博士課程まで行った学生についてはきちんと考えていただく。学内の助手とか、そういうところからまず始めると思うのですが、そういったことがまず前提であって、さらに、いろいろな道の中で県関係も検討して、あるかどうかを考えていくという形になるのかなと思っています。こちらのほうでそこまで言えなくて恐縮ですが。

昆委員：具体的に言いますと、今、全国いろいろなところの大学では、博士課程の学生からは授業料を取らないわけです。そして、逆に研究費をどんどん与えて、研究会にどんどん出してやって、外国にまでやって、そして、レベルアップさせていくような競争の段階になっています。そうしますと、大学院生、ドクターコースの学生から授業料を五十数万円取っているような大学は全く時代遅れになってしまう可能性もないわけではない。ですから、一人前の研究者として扱って、大学の戦力として扱ってやっていきますよね。ですから、この大学でも研究者として養成と謳っていますから、そこは相当思い切ったことを覚悟して大学のほうでもやっていただかないと継続しないのではないかという気がします。

楠美総括主幹：大学院生も授業料については学生と同じく、国立大学と同じように、年間で五十万円ちょっといただいております。ただ、大学院生については研究費枠をつくってありまして、現在であれば、授業料程度に研究させる。一人一人それ以上の費用をかけている分の金額は用意する形で研究をやっていただくということで、今、現にやってもらっています。もちろん、法人化してからやり方とかは効率化しないといけないということになると思うのですが、そういった形で研究はしていただく。県立保健大学の教師としての道をきちんと確保するといいますか、人材確保の面でも、博士課程の学生にはきちんと力を入れているというふうにしております。

佐々木委員長：ほかはいかがでしょう。1つ、博士課程の院生をどうするかという話に関係しますけれども、東京の大学でも、大学院の博士課程に行く日本人学生はだんだん少なくなって、そのかわり留学生がどんどん増えているのが実態です。県立保健大学は、先ほどグローバル化という話もあったのですが、外国人留学生についてはどのように考えておられるか。いかがでしょうか。

神保県立保健大学事務局次長：大学院生の博士課程につきましては、今までは定員を満たしてきていますが、今後どうなるかということがございます。そういう中で、留学生も年間1人ほど入ってきている状況にあります。今、ご意見をいただきましたので、その視点に基づき、せっかくの博士課程、大学院でありますので、その辺も検討しまして充実を図っていきたくて考えてございます。

佐々木委員長：ちょっと補足しますと、定員割れを埋めるための留学生対策はよくないと思うんです。例えば、アジア諸国ともっと人材育成の段階で協力、連携関係を持つという視点でどう考えるかということだと思います。他県の大学で、受験者がどんどん減ってくるので、それを埋め合わせるので留学生をどんどん入れて、結局破産したところがありました。学生確保の意味ではなくて、もっと前向きというのですか、積極的な意味合いでどう考えるかということも大きな課題ではないかと思います。

神保事務局次長：申しわけありませんが、決して定員確保のためではなくて、現在、本大学においては中国の方たちの留学生がおりますので、そういう方たちを見習っていいと思いますか、そういう

流れができています。ただ、人数的にはごく少ないものですから、今お話があったように、その道をまた発展させていきたいと考えてございます。よろしくお願いいたします。

佐々木委員長： わかりました。ほかはいかがでしょうか。岩間委員。

岩間委員： 留学生は何人いるのですか。また、国別はどうですか。

神保事務局次長： 留学生は、一般の学部にはおりませんで、大学院生で年1人くらいですので、3名程度おると考えてございます。国別については、確認してお答えします。

佐々木委員長： ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、今回、第2回目ですが、県立保健大学の法人化をめぐる状況もはっきりしてきたと思いますし、委員の皆様からいろいろ重要なご提案、ご意見をいただきましたので、これについて、県事務局のほうで中期目標（案）の検討の参考にさせていただき、次回、修正案について改めてご審議をいただくということにしたいと思いますが、いかがでしょうか。

（「はい」の声あり。）

ありがとうございました。そういうことで、第2回の評価委員会をこれで閉じたいと思います。

3 閉会

司会： どうもありがとうございました。次の委員会ですけれども、4月を予定してございます。日程については、また後ほど調整をさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上をもちまして、「平成19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。