

第 69 回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成 26 年 1 月 23 日（木）13 時 30 分～15 時 30 分

2 場 所 事務局第 1 会議室

3 議 事

(1) 第 2 期中期目標・中期計画の変更について

理事（総務・財務担当）から、資料 4 に基づき、①多文化社会学部関係、②熱帯医学・グローバルヘルス研究科関係、③学長のリーダーシップ関係及び④年俸制の導入関係の第 2 期中期目標・中期計画の変更について説明があり、審議の結果、了承された。

(2) 平成 26 年度年度計画（原案）について

理事（総務・財務担当）から、資料 5 に基づき、平成 26 年度年度計画（原案）について、多文化社会学部関係や熱帯医学校関係等新たな中期計画の導入も含めて、年度計画を中期計画のそれぞれに対応させて策定していること。また、中期計画の達成状況として平成 25 年度までの取組を整理し、これを踏まえて年度計画を策定していることなど概要の説明があった。

次いで、今後の予定について、本日は持ち帰り検討をお願いし、2 月 7 日（金）までに意見等をいただき、連絡調整会議の意見等も踏まえ、修正を加えた案を 3 月 28 日（金）開催の本会議に提示し、改めて審議願うことにしている旨の補足説明があった。

(3) 定年制教員への新たな年俸制等の構築について

理事（人事担当）から、資料 6 に基づき、平成 25 年 6 月 20 日に文部科学省から示された「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を受け、教育職員の人事制度改革の一環として、定年制教員への新たな年俸制等の構築について説明があり、審議の結果、了承された。

なお、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員、○は大学側の発言）

- 年俸制を何名の教員に適応できるかは、外部資金をたくさん取れている訳ではないので、厳しい状況である。
- 運営費交付金による年俸制は、退職金の上乗せ部分が大学の財政に影響を及ぼす。
- 年俸制に移る教員にはインセンティブが必要になるので、さらに大学の負担が増える。
- ◎ 年俸制の導入に当たり、大学側の持ち出しは総額でどれくらいになるのか、外部資金の予測はどうなのか、部局ごとなのか大学全体に導入するのか。
- 大学全体での導入を検討している。
- ◎ 年俸制を導入することにより、年俸制以外の教員に影響が出るのか。
- 年俸制以外の教員に、当面は影響しない。
- 年俸制とは関係ないが、差がつかないような評価制度による現行の給与システムについては、今後検討する必要があると考えている。

◎ 当面は、非常に優秀な教員の雇用や承継職員以外の教員の雇用の方法について研究する程度にならざるを得ないのではないか。

(4) 長崎大学特殊勤務手当支給細則等の一部改正について

理事（人事担当）から、資料 7 に基づき、産業医の業務に従事する職員のうち、その業務が職務付加と認められる者の業務の困難性等を考慮し、特殊勤務手当として産業医職務付加手当を新設することに伴い、長崎大学特殊勤務手当支給細則及び長崎大学職員給与規程を一部改正することについて説明があり、審議の結果、了承された。

なお、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

◎ 支給対象者は、現時点で何名いるのか。

○ 支給対象者は、1 名である。

(5) 長崎大学職員退職手当規程等の一部改正について

理事（人事担当）から、資料 8 に基づき、本学の職員の退職手当に関する規定の参考としている国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号）が改正されたことに伴い、本学においても早期退職者の募集及び認定制度を導入するため、長崎大学職員退職手当規程及び長崎大学職員退職手当細則を一部改正することについて説明があり、審議の結果、了承された。

なお、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

○ 任期制教員には国の早期退職制度は適用しないとの文部科学省の方針があるので、任期制教員が早期退職する場合には大学が退職手当の差額分を支払うことを考えている。

◎ 長崎大学としては、早期退職制度を導入したほうが良いと思っているのか。

○ 人件費の観点からは、早期退職制度を導入したほうが良いと考える。

◎ 早期退職の募集を、常時行うことは考えられないのか。

○ 国の見解では、早期退職を常時募集することはできないとのことである。

(6) 平成 26 年度長崎大学学内予算配分の基本方針について

理事（総務・財務担当）から、資料 9 に基づき、平成 26 年度学内予算配分の基本方針について、概ね次の事項等を中心に説明があり、審議の結果、了承された。

- ・ 多文化社会学部の設置、人件費及び施設の改修等に伴い、対前年度予算比▲6 億円程度を推計している。
- ・ 国立大学改革プランにある「教育研究組織や学内資源配分を恒常的に見直す環境を国立大学法人運営費交付金の配分方法等において生み出す」とあり、本学でも既定予算の 20%削減、内部留保金及び学長裁量経費等の繰り越しにより、予算の不足額に充当するとともに予算の再配分に充てたいと考えている。
- ・ 予算の再配分の方法は、学長裁量経費に 4 億円程度の「学部・研究科等教育研究推進経費（仮称）」を創設し、部局長のリーダーシップに基づく、部局の強み・特色を活かした取り組みに対し再配分する。

なお、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

(◎は学外委員，○は大学側の発言)

- ◎ 既定予算以外のプラスの財源として、内部留保金及び学長裁量経費等の繰り越し以外は考えられないのか。
- 所要経費を整理したうえで、全ての要因を盛り込んで算定している。
- 人件費については、55歳以上職員の昇給停止及び減給補償制度の終了により来年度から抑制される予定である。
- ◎ 予算を再配分した後の評価が、一番重要である。
- 再配分した後の結果については、当該部局が責任を持って説明し、それを基に検証することになる。
- ◎ 同規模の大学より業務費用に対する教育経費、研究経費の割合が高いが、このことが他大学に比べて大学改革に影響しないのか。
- 本学では教育と研究にかなり厚く運営費交付金を投入しているが、外部資金の獲得は低い状況にあり、基盤的経費を削減すると苦しい教員が出てくる可能性がある。
- ◎ 病院への文部科学省積算額の配分について、改めて検討したのか。
- 病院は再開発の途中で借金が一番かさむ時期に来ており、ここ1,2年は文部科学省積算額を配分する予定である。
- 病院は平成29年度を境に借金の返済額が減ることから、その時点で大学全体を考えながら文部科学省積算額について検討できると思っている。

(7) 平成26年度の授業料及び平成27年度入学者に係る検定料・入学料について

副学長（教務担当）から、資料10に基づき、平成26年度に徴収する授業料等（平成26年度の授業料及び平成27年度入学者に係る検定料・入学料）を平成25年度に徴収した授業料等と同額（「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」に基づく標準額と同額）とすることについて説明があり、審議の結果、了承された。

4 報告事項

(1) 平成24年度に係る業務の実績に関する評価結果について

理事（総務・財務担当）から、資料11に基づき、国立大学法人評価委員会による「平成24年度に係る業務の実績に関する評価結果」について、全体評価については、学長のリーダーシップの下、法人の基本的な目標に沿って計画的に取り組んでいること、項目別評価の業務運営・財務内容等の状況については、①業務運営の改善及び効率化に関する目標、②財務内容の改善に関する目標及び③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の3目標とも「順調」との評価であったが、④その他業務運営に関する重要目標については、寄附金の個人経理等により「おおむね順調」との評価であった旨の説明と、教育研究等の質の向上の状況については、「注目される」と評価された本学の取組事項の報告があった。

(2) 平成26年度長崎大学予算内示の概要について

理事（総務・財務担当）から、資料12に基づき、文部科学省より内示された平成26年度の本学の予算内示状況について、運営費交付金は大学改革促進係数影響額▲1.3%、給与改定臨時特例法影響額の約10億円の計上、プロジェクト経費等の見直しなど主な要因の増減により、対前年度8億6,200万円増の159億3,300万円となっている旨の概要と、予算内示主要事項について報告があった。

(3) 平成 25 年度補正予算（第 1 号）について

理事（総務・財務担当）から、資料 13 に基づき、平成 25 年度補正予算（第 1 号）の概要について、熱帯医学校、病院及び水産・環境科学総合研究科の設備整備事業、放射線健康リスク制御教育研究拠点整備事業並びに講義・実習棟や講堂等の耐震関係の施設整備事業が計上されている旨の報告があった。

（以上）