

目 次

- 1 . はじめに
- 2 . 法人経営 , 大学運営全般について
 - 2 - 1 今後の長期的基本戦略等の策定について
 - 2 - 2 教育研究組織について
 - 2 - 3 人事制度について
 - 2 - 4 財務制度について
 - 2 - 5 基金の創設について
 - 2 - 6 監査機能について
 - 2 - 7 その他
- 3 . 事務局の活性化について
- 4 . 病院経営について
- 5 . 監事の業務監査報告について
- 6 . 参考資料

1. はじめに

国立大学法人福井大学の監事監査は、予め監事が策定する監事監査計画(別添参考資料参照)に基づき実施される。そのうち、業務監査結果に関しては、これまでの平成16年度、17年度については各該年度終了後の期末監査を経て高梨常勤監事が業務監査報告書としてまとめられてきたが、平成19年4月に高梨常勤監事が退任し本学の理事に就任したため、平成18事業年度の業務監査報告書は、期中監査となる役員会での監事の指摘内容及び監事会(監事及び監査室職員で構成、毎月1回開催)での検討結果を中心に当職が取りまとめ、報告書とした。

2. 法人経営，大学運営全般について

2-1 今後の長期的基本戦略等の策定について

学内で審議中の大学憲章は大学にとって極めて重要な文書となるものであり、役員会としても、大学憲章起草WGの案に注文を付けるだけでなく、役員自ら筆を入れるつもりで徹底的に議論する必要があるのではないかと。

また、そのためには、WGの最終案が作成された後に、改めて役員会メンバーで十分に内容を吟味検討する場が必要ではないかと。

2-2 教育研究組織について

各学部の連携を前提とした教職大学院の設置とそれに向けての教育地域科学部及び教育学研究科の改革が検討されているが、この改革が、名ばかりの辻褄合わせとならないように、地域や学生のニーズをきちんと調査した上で、しっかりとした理念を持ち、それを踏まえた教員組織、カリキュラムを構築するべきである。特に新課程「地域づくり課程」については、養成する人材像を明確にすべきであり、本気でやるなら、会社法、行政法等も必要になる。

2-3 人事制度について

(1) 教員に係る総人件費削減対策と教員定数の学長管理について

各部局のポイントが固定されないように、常に見直すべきである。

(2) 事務職員の採用について

事務職員の採用については、人件費抑制の中にあっても、組織の活性化のため、可能な範囲で新規雇用を継続することが必要である。

なお、選考の際には、学長、理事が面接へ出向き、本学の新しい事務職員像をアピールし、また、優秀な人材を確保するための本学独自の採用試験を取り入れること等が考えられる。

(3) 地域手当について

地域手当の支給が結果的に人件費削減を代償として行われることになることについては、学内コンセンサスが十分に得られていないと思われるので、平成19年度以降の地域手当の支給の在り方について再検討する必要があるのではないかと。

支給割合改定の検討を先延ばしにし、いつまでも不安定な状態が続くというのは大学運営上よくない。次期体制に移行後、早期に決定願いたい。

(4) 継続雇用について

制度変更により、追加経費が出ることに加え、これまでの案より厚遇となることから継続雇用希望者が増加し、人数増による経費増が生じる。一方、事務系の定年退職者の後任は原則不補充と聞いているが、5年後、10年後に向け大学が変わって行くためには、事務局の強化が必要であり、優秀な新しい血を入れて行くことが肝要である。東海北陸の国立大学の中では本学の待遇が最も良く、仮に他大学並みに給与額を抑えれば、学長が言っておられた事務職員の採用数に加え4、5名の新規採用が可能となる。よって、制度変更後は、執行時に、将来や財務状況等も勘案して給与支給額にメリハリをつけ、新規採用の人件費も捻出できるようにすべきである。

運用面について、変更後の短時間勤務職員の給与ランクは7級までであるが、全員が高いランクにあることは適切でなく、評価を行い、それに見合う給与を支給して、なるべく圧縮できるようにすべきである。部長で退職した人は、即7級というのでは困る。

(5) 職員就業規則について

就業規則の39条に『...人権を侵害し不快にさせる言動(以下「ハラスメント」という。)を行ってはならない。』とあるが、人権侵害にあたらぬハラスメントも考えられるため、『...人権を侵害し、又は不当に不快にさせる言動を行ってはならない。』とする方が適当ではないか。ハラスメント問題を考える際には、就業規則に違反するかどうか重大な問題となるため、就業規則の文言は、非常に重要である。

また、申請者のプライバシーが必要以上に拡がることのないように願いたい。

2-4 学内予算配分について

平成18年度学内補正予算配分について、医学部附属病院への決算見込不足額に対する貸し付けはやむを得ないと考えられるが、総合研究棟増築の自己整備面積分の財源として残額を全て充当する配分(案)となって

いる。目的積立金がなくなってしまうというのは、予算の編成として適正なのか。

2 - 5 基金の創設について

基金の創設について、寄附を募るに当たって、例えば学生と企業の交流の場等、地元の企業にもメリットになるような計画をあげるのもいいのではないか。学生のためにも企業のためにもなるプラン策定を願いたい。

寄附者に対する処遇を考えておくべきである。従来のように感謝状や報告書だけでなく、学内やHPにおける名前の公表（匿名の場合を除く）がよいのではないか。HPに掲載することにより、PR効果も見込めると思う。

2 - 6 監査機能について

監事への情報伝達体制がまだ十分とは言えず、さらに検討願いたい。

2 - 7 その他

平成17事業年度に係る業務実績報告書について、先の経営協議会において、委員から、報告書の簡素化に係る意見があったが、今後の課題として、報告書の簡素化・スリム化が考えられる。「統合」のために、年度計画の項目が多くなったこともあり、現中期目標・中期計画中は困難かと思われるが、将来的には、項目数の削減も含め、対応願いたい。

3 . 事務局の活性化について

事務改革について、先日行われた経営協議会における委員の意見にもあったが、民間の大企業が可能なように、リアルタイムに近い状態で決算書等が出せるよう、高いレベルを目指した事務体制の改革・効率化を図るべきである。

事務改革については、袋小路に入ってしまうようなことも懸念され、先に職員が前田工織を見学したこともあるが、ホンダやトヨタ等で話しを聞き、民間がどのようにやっているかを知った上で、改革を行うべきである。

事務改革に際しては、文部科学省の制度上のしほり等が障壁になることは承知しているが、内部の論理を持ち出すと改革できない。文部科学省への規制緩和提言も含め、そう言ったものを乗り越えて改革を進められたい。

事務体制について、5年間で事務局の56人を不補充と聞いているが、大学は外から見て変わっていく必要がある、適当数の優秀な事務職員を

継続採用する必要がある。大学の生き残りをかけ、10年後に向けて、着々と準備を進める必要がある。

事務体制の改革に関する検討報告書から、ここに至るまでの関係者の努力が覗えた。又、学内より、このような建設的な提案等が提出されたことについても、高く評価したい。これらの改革は現実的であり、期待できる。

4 . 病院経営について

平成18年度附属病院決算見込みに関係して、病院を会社に例えた場合、病院長のリーダーシップがとれる構造になっているのか。例えば、先の麻酔医確保の問題でも、事前にリスクが把握できたとき、医学部附属病院の長である病院長はどこまで介入できるのか。今後は、医学部と病院のオペレーションを分離し、病院長がトップとしてやっていける体制が必要であると思う。また、各診療科間で忙しさに差がある場合、その状況に応じて配置人員を病院長が采配できるか否かについて、病院長が状況に応じてマンパワーを動かさないのなら、経営にはならない。病院長の権限も含め、これからの病院経営の在り方を見据えて、今回の赤字を受け止めるべきであろう。

また、今後の自立した経営のために、黒字経営を行っている私立病院等にベンチマークを求める必要がある。また、文献によれば、優れた病院は病院長が強いリーダーシップを発揮しているが、病院長のリーダーシップをサポートする体制に関しても、システムや事務職員の異動の在り方について検討を要する。

今後、病院の黒字経営を実現するために、今までの延長上の改革で間に合うのか。病院コンサルタントの能力も含め、根底から考え直す必要があり、高いレベルに持っていけないと禍根を残すことになる。

5 . 監事の業務監査報告について

(対監査室)指摘事項等に関しては、数ヶ月後に改善されたか否かについて再度監査を実施する等のフォローアップが重要である。

10年後に福井大学が生き残るためには、社会からその存在意義を認められる大学に変わることが必要である。法人化後3年が経過し、構成員においては一定の達成感もあろうが、さらに改革を推進していただきたい。

6 . 参考資料

平成18年度国立大学法人福井大学監事監査計画書・・・別添のとおり

平成 1 8 年度国立大学法人福井大学監事監査計画書

平成 1 8 年 9 月 5 日

国立大学法人福井大学監事監査要綱第 1 0 条及び国立大学法人福井大学監事監査実施基準第 2 の規定により，平成 1 8 年度の国立大学法人福井大学監事監査計画を次のとおり定める。

1．基本方針

国立大学法人として 3 年目となる平成 1 8 年度の監査においては，関係法令や本学の中期計画，年度計画等を照合しつつ，これまでの監査結果も踏まえ，業務の適正かつ効果的，効率的な執行等に関し，個別の監査テーマに即し検証を進める。

会計監査に関しては，会計監査人と連携の上，会計監査人による監査の実施結果を活用し，当法人の会計の管理執行が適正に行われているかを調査する。

以下，監査の実施期間，方法，対象部門，重点事項，及びその他の事項について定める。

2．実施期間

(1) 業務監査

年度を通して期中監査を行うほか，年度終了後の平成 1 9 年 6 月までに期末監査を行う。

(2) 会計監査

年度を通して，月次決算の状況についての監査を含めた期中監査を行う。

また，会計監査人等による会計監査を踏まえ，平成 1 8 年度の会計に関し平成 1 9 年 6 月までに期末監査を行う。

3．監査方法

監査は書面監査及び実地監査により行う。書面監査は監査対象部門の帳票その他証拠書類の原本確認，書類と現物の照合確認，関係調査等の結果の事務職員からの聴取等の方法により実施する。実地監査は監査対象部門の長からの概況聴取・質疑応答，監査対象部門の担当者からの個別聴取・質疑応答等の方法により実施する。

(1) 業務監査

期中監査は、役員会その他重要な会議等への出席、回付文書の内容確認、ヒアリング、往査等の方法により行う。

期末監査については、まず、平成18年度の業務全般に関し、監査対象部門の長等から概況聴取を行うとともに、必要に応じ担当者からの個別聴取及び書類監査を行う。

また、その他必要な事項を監査するものとする。

(2) 会計監査

期中監査は、予算の執行、決算、資金の運用等に関する回付文書の確認等により行うとともに、前月の決算関係書類を確認し決算の状況等を監査することにより月次決算監査を行う。

期末監査は、会計監査人等による会計監査の報告を受けその内容を確認するとともに、年度の決算関係書類を調査し、年度の決算の状況等を監査する。

さらに、必要に応じ物品及び不動産に関して書類と現物の照合確認を行い、管理状況を抽出監査する。

また、その他必要な事項を監査するものとする。

4. 監査対象部門

(1) 業務監査

全部局を対象部門とする。

(2) 会計監査

主に事務局財務部を対象部門とするが、必要に応じ他の部局も対象部門とする。

5. 監査の重点事項

第一に、学内の評価委員会や事務局の評価課等と連携して本学の年度計画の実施状況を確認しつつ、監事として独立の立場から、内部統制の在り方に留意し、業務が適正、効果的及び効率的に行われているか等の検証を行う。対象となる業務は法人の業務全般であるが、前年度期末にヒアリング等が実施できなかった病院経営を監査の重点事項とする。

また、過去2年間の監査結果のフォローアップを行う。

第二に、監査室等と連携して、個人情報保護管理の監査及び科研費等外部資金管理運営状況の監査を行う。

会計監査については、会計監査人等による監査結果を活用し効率化を図るものとし、業務監査に重点を置いて監査を遂行していくものとする。

また、前年度と同様、役員会その他重要な会議への出席等による業務に対する期中監査を継続する。

6．監事会

原則として監事会を役員会終了後に行なうものとする。

7．その他

監査の任務を遂行するに当たり，特に常勤監事は対象部門の部門長，担当者その他の教職員と幅広く面談，聴き取りを行うこと等により福井大学の業務の実態を極力広範かつ掘り下げた形で把握するとともに，他大学における業務の状況等についても積極的に情報を入手し監査に資するよう努めるものとする。