

国立大学法人山形大学監事監査規則第10条に基づく監事監査報告とは別に、本木監事及び遠藤監事から(1)平成16年度に出席した役員会、経営協議会、教育研究評議会等の諸会議について(2)理事、学部長ヒアリングの概要(3)財務関係規程の整備状況(4)その他 についての報告を受けましたので、その概要をお知らせします。

なお、監事からいただいた意見については真摯に受け止め、その改善に着手しています。具体的取り組みについては、別途お知らせいたします。

国立大学法人山形大学

学長 仙道 富士郎

## 平成16年度監事監査のまとめ

### 1 役員会について

役員会は大学の最高議決機関であり、もっと活発な議論がなされるべきである。活発な議論がなされるためには、次のようなことが必要であろう。

議題についての現状や問題点を各役員がある程度まで理解していることが必要であるが、現在のような縦割りの仕組みの中で、如何にして全役員が情報を共有するか。

限られた時間の中で中身の濃い議論を行うためには、議題によって、あらかじめ各役員間の事前の意見調整なども必要と思われるが、そうした役員間の横の調整を行う人も必要ではないか。(学長の職務であるが、政策的な調整から専門的調整、事務的調整まで、全てを学長が行うのは現実には無理であろう。)

役員会での審議事項を見直して整理する。

### 2 経営協議会について

平成16年度は、経営協議会の後に学長選考会議がセットされていたために、経営協議会の会議時間が制約されるという事情もあったが、審議案件の数に比して審議時間が短く、活発な議論が行われにくい状況にあった。

各委員が活発な議論を行うためには、議題についての正しい理解が不可欠なので、次のようなことも参考にしながら、方法を模索していただきたい。

現在も事前に会議資料を送付しているが、各委員の理解が得られやすいように、各議題についての「現状や課題」「考え方」などを簡潔(ワンペーパー程度)にまとめたものを同封する。

年間3回程程度の開催なので、現在の1時間30分~2時間程度の会議時間をもっと長くする。

審議事項の見直しを行い、協議事項、報告事項の整理を行うとともに、協議事項、報告事項の各案件について、軽重をつけて議事を進める。

また、ある大学の学長が『経営協議会を7回開催したが、審議に時間がとられて、外

部委員から議題に直接関係のない自由な意見を聞くことができなかつたので、外部の人が「大学に何を感じ、何を望んでいるのか」を多くの人に知ってもらうため、外部委員をお願いして2回、評議員や幹部職員との懇談の場を設けたが大変良かった』と述べられていたが、こうしたことも有意義なのではないだろうか。

### 3 教育研究評議会について

教育研究評議会は、毎月1回定例として開催されているが「セクハラ事件での教員の審査」等の時以外は活発な議論はほとんどなく、教育研究に関する大学の最高審議機関である教育研究機関が形骸化している印象を受ける。

活発な議論が行われない理由としては、

- ・全学委員会で十分な審議を終えていること
- ・1週間前の学部長会議で既に了解が得られていること

などが考えられるが、そうであれば、教育研究評議会の存在意義は何だろうか？

教育研究評議会は法律で設置が義務づけられていること、また、大学における重要事項の意志決定が、学内のコンセンサスを得るために現在のような手順でなされる仕組みなので「教育研究評議会が形式的審議？」になるのがやむを得ないのであれば、各学部から3名も出席する必要はあるのだろうか。

いずれにしても、法律上の位置づけと実態をマッチさせる工夫が必要ではないだろうか。

### 4 財政基盤作りについて

国立大学が法人化され、確かに大学の自主性は高まったが、一方で、大学運営の大宗をなす運営費交付金が渡し切りになるとともに、効率化係数により運営費交付金が毎年減額されるなど厳しい財政状況となっている。

そうした中で、「良い教育」「良い研究」「地域に対する貢献」を行うために、最優先で取り組まなければならないのは、財政基盤を安定させることであり、そのためには、外部資金の積極的導入を図るとともに、これまで以上に事務事業の見直しを進め、経費の効率的使用及び節減合理化を図る必要がある。

人件費について

人件費も聖域ではなく、むしろ歳出予算の6割を占める人件費こそ長期的視野に立った検討が必要と思われる。

学部長ヒアリング時の「運営交付金の減額や少子化等を考えた場合、6学部の総合大学を維持しつつも、現在の学科について見直しを行い、より特化すべし」という考えにもあるように、長期的には学科の見直しも必要になるであろうが、当面は「仕事を減らす努力」や「アウトソーシングによる効率化」あるいは「現在、常勤職員が担当している職務を非常勤職員に切り替える」などの見直しが必要であろう。

仕事を減らす方策を！

本学の教員や事務職員の数は定員削減などにより年々減少している一方で、これまで以上に地域貢献や新規業務への対応が求められている。

そのためには、これまで行ってきた業務の見直しを行い、既存事業の廃止や縮小を

行うことにより新規事業等に対処することが必要である。

昨年開催された講演会でも「法人化されて事務職員の残業が増えているのは、旧ルールと新ルールが併存しているからで、国立大学時代の旧ルールに継ぎ足すのではなく、旧ルールをいったん捨てて、本当にゼロベースで新しいルールを作るべき」と、旧ルール（業務）の見直しが強調された。

本学でも「事務改革ワーキンググループ」を立ち上げ、新規あるいは拡充が必要な業務に対応するために、現在の事務事業の見直しを行うことにしているが、全学の教職員の理解と協力を得て抜本的な見直しが行われ、効果的な改革案が策定されることを期待したい。

## 5 学生サービスについて

「お客様は神様です」という有名な言葉があるが、大学にとって最大のお客様は学生であることは言うまでもない。

工学部での「少子化の中で大学をどう運営していくか」というテーマの講演の中でも、講師は「教職員が一体となって学生のための大学運営を行っていかなければならない、学生サービスの低下は大学倒産を招く」「教職員が後輪となって三輪車をこぐ学生を支えていかなければならない」と述べている。

良い教育の提供が、学生に対する最大のサービスであることは言うまでもなく、何よりも優先させなければならないが、それとともに学生が安心して教育を受けられる環境、学生が学生生活をエンジョイできる環境も併せて重要で、本学ではYUサポーティングシステムの稼働、各学部（キャンパス）へのカウンセラーの配置、就職課の新設、サークル棟の改築などを行っているが、次のようなことについての検討も併せて行い、今後も学生サービスの一層の充実を図っていただきたい。

### サークル活動等への積極支援

役員ヒアリングで述べられていた「学生への還元、大学の個性化・活性化のため、現在でも強豪である女子サッカーなど、学生のサークル活動を積極的に支援する」「厳しい財政の中ではあるが、学生への還元や大学の個性化のため、学生用の予算枠を設ける」などの検討も、今後の少子化に向けた対応として必要ではないか。

### 学生寮の整備

工学部の白楊寮と農学部の啓明寮の老朽化が激しいが、概算要求を行っての整備が当分難しいのであればPFIでの整備も検討すべきではないか。PFIによる学生宿舍の整備は、東北公益文科大学が開学の際に行い、東北大学も学生寄宿舍の整備に活用するとの報道もされている。(2005・3・18 日経産業新聞)

## 6 事務職員の能力開発について

法人化後の、事務職員の役割の重要性についての認識及び事務職員に対する期待が非常に高まっている。

法人化後における事務職員には、教員と連携協力して大学運営に積極的に参画することが要請されており、そのための企画立案力や制度設計ができる能力が必要とされている。

しかしながら、国立大学時代は大学運営については国が示した方針に従っていればよく、事務職員の役割は、もっぱら教育・研究が円滑に行われるように、それらを下支えすることである、と限定的に考えられてきた。そのために、国立大学の事務職員にはこうした能力は不足していると一般的に言われている。

加えて、厳しい大学の財政事情から、人件費の削減が求められ、事務職員の数は更に減る可能性がある。こうした状況の中で、事務職員がこれらの期待や要請に応えていくためには「各人が個々の能力を高める」以外にはない。

能力を高めるためには、人事院や国立大学協会等が主催するセミナーへの参加や大学アドミニストレーター養成を目的とする大学院への入学、スタッフ・デブロップメント研修等々が考えられるが、とりわけ、本学が全国の大学のフロントランナーとなっている中堅事務職員を対象としたSD研修に期待したい。

SD研修は平成15年、16年の2カ年実施されたが、研修内容は前例主義が通用しない「ゼロから何かを生み出す」という困難なものであったにもかかわらず、SD研修参加者の頑張りによって、本学の「顔」にもなり得るようなプロジェクトをはじめ、数々の素晴らしい提案がなされるなど、大変な研修成果を挙げている。

このような全国のフロントランナーとなっているSD研修を更に充実するとともに、事務職員の能力向上を図るための様々な取り組みを、今後ますます充実していただきたい。

## 7 不祥事の防止について

平成16年度は、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の発覚や附属病院技師の勤務時間中における飲酒など、本学の信用を大きく失墜させる不祥事が発生した。

特に、セクハラの前次発覚は、本学のイメージを著しく悪化させた。

こうした事態を受け、直ちに外部の有識者を加えた「セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会」を設置し、セクハラ防止策の検討を行い、当該協議会からの提言を受けて、次のような規則の見直し及び相談員マニュアルの作成等を行った。

従来の「国立大学法人山形大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」を全面的に見直しての「国立大学法人山形大学におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関する規則」の制定

「山形大学キャンパス・ハラスメント相談員マニュアル」の作成

「山形大学におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン」の作成

「山形大学におけるキャンパス・ハラスメント事案の公表基準」の設定

これらの対策が十分に機能を発揮し、二度とかかる不祥事が発生することのないよう全学を挙げて取り組んでいただきたい。

## 8 財務関係規程の整備状況調査について

山形大学の財務及び会計運営の基になる「会計規程」「出納事務取扱要領」「授業料その他の費用に関する規則」「契約事務取扱規則」など28の財務会計関係規定の整備状況について調査を行った。関係規定は、おおむね適正に整備されていたが「早急に規

定の整備を図るよう指摘したもの」及び「今後検討を必要とするもの」は次のとおりである。

早急に規定の整備を図る必要のあるもの

- ・ 授業料その他の費用に関する規則中「本学が徴収するものの中に入っている大学入試センター試験検定料を削除する」
- ・ 「～性質または目的が競争を許さないとき」は随意契約をできることが規定されており、これに該当する事項が規定の中に列挙されているが「運送または保管」及び「業務委託」は「競争を許さないもの」に該当しないので「規定から削除する」若しくは「競争を許さないもの」の規定を変える必要がある。
- ・ 「競争入札参加者の資格に関する公示が改正前の古い公示になっているので、これを現行のものに変える」
- ・ 取引金融機関に関する預金口座の中で「預金口座の種類や口座番号が漏れているものを整備する」
- ・ 債権の種類の中での「記載誤りや記載漏れを修正する」
- ・ 債権管理事務取扱要領の別表中の「記載誤りや記載漏れを修正する」
- ・ 決算実施規則別表（損益計算書）の「教員人件費」を「常勤職員給与」と「非常勤職員給与」に区分して整理する
- ・ 旅費細則第4条中の「項の誤りを修正する」

今後検討を必要とするもの

- ・ 山形大学会計実施規則第3条及び第6条で「契約その他の収入支出の原因となる行為を行うことができるのは、契約担当役及び契約担当役の権限の委任を受けている職員」のみで、教員が直接、契約等の行為を行うことは規定されていない。しかし、現実には教員が直接発注しているケースが多いので、規定を遵守させるか、実情を踏まえて規定を改正するか、早急な対応が必要である。北海道大学では「教員発注を制度化して契約課職員の削減を図ることができた」という報告もなされており、実態に合わせた制度化の検討も行ってはどうか。
- ・ 「随意契約の基準額について」

各種の契約において、随意契約や指名競争入札は癒着等の問題が生じやすいと一般的に言われており、このため一般競争入札にシフトする傾向が年々高まっている。

本学の各種契約については、これまでの国の「予算決算及び予計令」に拠っていたが、法人化を契機に額の引き上げを行い、独自の基準額を定めた結果、相当高額な契約まで随意契約で出来るようになってきている。

次の表は、国の「予算決算及び予計令」で定めている金額及び東北地域各大学の基準額を一覧にしたものであるが、この表を見ても本学の基準額が高額であることがわかるが、担当課から資料の提供を受けた独立行政法人16法人及び国立大学法人49大学の状況を見ても、基準額を本学と同額まで引き上げているのは「工事または製造の請負」で8法人、「財産の買い入れ・物件の借入」を「1000万円以下」まで引き上げているのは香川大学1法人のみと、本学の基準額は最高水準にある。

冒頭述べたように、競争性、経済性、公平性、透明性確保の観点から一般競争入札へシフトする流れの中で、随意契約の対象範囲を大幅に拡大するのは疑問であるが、そういうことを行うのであれば、従来どおりになっている随意契約の手続きについても併せて見直しを行い「問題が起きないように、従来以上の防止策を講じているので、最高水準の基準額でも心配ない」という形にしておくべきである。

随意契約の基準額一覧（平成17年2月現在）（単位：万円）

区分	会計令	本学	東北大学	弘前大学	岩手大学	秋田大学	福島大学
工事請負	250 以下	1000以下	1000以下	500 以下	500 未満	500 以下	500 未満
製造請負	250 以下	1000以下	500 以下	500 以下	500 未満	500 以下	500 未満
財産の買入	160 以下	500以下 病院1000以下	500 以下	300 以下	500 未満	500 以下	300 未満
物件の借入	80 以下	500以下 病院1000以下	500 以下	200 以下	500 未満	500 以下	300 未満
					附属病院 なし		附属病院 なし

山形県（病院事業局を含む）の基準額も「国の会計令」と同額

## 9 その他

会議資料は原則持参する。

大学では重要なことを決定する際に、全学委員会、学部長会議、教育研究評議会、役員会が開かれ、その都度、ほぼ同様の資料が配付されている。ワンペーパー程度の資料であればその都度の配布でも良いが、例えば、中期計画や評価関係のような膨大な資料の場合、複数の会議に出席する役員や陪席者に、その都度同様の資料を配付することは相当な無駄である。

用紙代、コピー代、職員の労力の節約という観点からも「同一案件に関する会議資料の配付は原則1回きりにして、各会議にそれを持参する」とこととし、一部変更等があれば、その部分のみを差し替えるやり方がベターと思われる。（前の会議でメモしたことも活かされる）

大学内部の会議では「配付資料の確認」は省略する。

会議担当の事務方が事前に十分に確認しているし、実際、ほとんど漏れなどなく、省力しても支障は生じない、仮に漏れなどがあっても、大学内部の会議なので問題は生じない。

形式的に行われているという印象を受けるこうしたことを改めることが「前例踏襲を見直す」という意識改革のために必要である。

メールやHP（掲示板）を大いに活用する。

事務の簡素化、迅速化、ペーパーレス化の観点から、電子文書管理システムの導入や各種の通知、連絡、お知らせをメールやHP（掲示板）に切り替えているが、IT

を活用した事務処理を一層進めていただきたい。

また、学長から全教職員へのメッセージは、現在は「学内のページ」で、必要の都度伝えているが「学長室」的なコーナーを設けて、学長からのメッセージとともに、教職員からも意見・質問などができる双方向なものにしてはどうか。

なお、HPの中には数年前から更新されていないものなどが見受けられたが、大学の評価を落とすことにもなりかねないので、適時の更新や既に終了したお知らせが削除など、適切なメンテナンスが必要である。

「東京サテライト」及び「インフォメーションセンター」の活用を促進する。

平成16年度に立ち上げた「東京サテライト」「インフォメーションセンター」等は時宜を得たものであり、今後ますますの充実と活発な活動を期待したい。

最後に、本学では、今、「将来計画専門委員会」及び「事務改革ワーキンググループ」を設置して、「本学の将来構想の検討」や「事務組織等の改革案の策定」を行うことにしているが、仙道学長の強力なリーダーシップと山形大学を愛する人々の手で「より魅力のある山形大学にしていく」ために、抜本的な改革が行われることを期待したい。