

九州大学経営協議会議事録

日時：平成25年3月19日（火）13：00～15：00

場所：九州大学本部第一会議室

出席者：（略）

【審議事項等】

1 中期計画の変更について

平成24年度国立大学改革強化推進補助金事業に「基幹教育の構築による新たな学士課程教育モデルの提起」が採択されたことに伴い、国際的に通用する質の保証された学士課程教育を実施する観点から、国際社会で活躍する人材養成に重点をおいた教育を推進することを明記するため、中期計画の一部を変更することについて説明があり、審議の結果、これを議決した。

2 平成25年度計画について

平成25年度計画の概要について説明があり、審議の結果、これを議決した。

なお、今後、役員会の審議を経たうえで文部科学省へ届け出る旨の説明があった。

3 職員の給与の支給基準の改定について

人事院規則の改正を踏まえた本学における職員の給与の支給基準の改定について説明があり、審議の結果、これを議決した。

4 平成25年度予算及び平成24年度補正予算（第1号）の内示について

平成25年度の政府予算案の概要及び九州大学関係予算内示の報告並びに平成24年度補正予算（第1号）に復興関連事業が追加される内示があった旨の報告があった。

その際、以下のような意見等があった。

- ・ これまで附属病院運営費交付金が措置されていたのは、病院の経営が赤字であったためであり、今年度から当該交付金が措置されないのは経営が黒字になったため、という理解でよいのか。
 - 病院の再開発等設備投資による借入金の負担が大きかったのだが、病院収入で対応できる目処がついてきたということである。
- ・ 附属病院運営費交付金が附属病院機能強化分へ移行するとどうということになるのか。
 - 交付金の場合は、収入増等により生じた残額の使用が認められていなかったが、附属病院機能強化分という特別経費に移行したことにより、その制約がなくなった。
- ・ 当該特別経費は一年程度の措置になるのか。
 - 毎年措置されるが、減額されていく。設備投資分を除けば、病院は経営努力により収入が上がってきている。附属病院運営費交付金が必要であるという状況から一步改善したと考えている。
- ・ 法人化以降、病院の収支はどの程度改善しているのか。
 - 収入は法人化当時と比較すると約120億円の増となっているが、文部科学省からの支援分を考慮すると、収支としては同程度である。
- ・ 収支で比較した場合、九州大学は国立大学病院の中で何位になるのか等、順位を公

表するなどすると、各大学も競争し、より一層の発展に繋がると思う。

5 国立大学法人九州大学予算編成方針等について

平成25年度の予算編成方針等について説明があり、審議の結果、これを議決した。その際、以下のような意見等があった。

【科学研究費補助金応募状況等の指標について】

- ・ 科学研究費補助金の採択率を65%以上から90%以上と大幅に上げた理由は何か。
→ 本指標を作成した平成17年度当時の本学の採択率は60%前後だったのだが、現在では、78%程度に上昇しているため数値を改めることとしたものである。
- ・ 部局配分額の+15%はどのように使用されるのか。使用用途は研究費に限定されているのか。
→ 使用用途、額の配分等は各該当部局において決定している。配分経費により、事務補佐等の職員を雇用することも可能であり、部局にとっては大きなインセンティブになる。

【女性教員の在籍状況の指標について】

- ・ 女性教員の在籍数を増やすということはポジティブ・アクションである。
→ 女性教員の在籍率について、3年前は約7%だったが、現在は約11%まで上がってきている。研究経費配分の増額だけではなく、人事制度による対応も行っており、各部局から拠出した人事上のポイントにより優れた女性教員を雇用するという仕組みを作り、活用している。
- 文部科学省により13%という数値目標が設定されているが、当該目標を実現するため、九州大学独自で知恵を絞りながら様々な取組を行っている。

6 平成25年度資金管理方針について

平成25年度の資金運用計画について、運用資金、運用期間等及び運用益の使途の説明があり、審議の結果、これを議決した。

7 財務格付けの更新について

平成18年度に取得した株式会社日本格付研究所による財務格付けの4回目の更新を行い、前回に引き続きAAAの判定を受けたことについて報告があった。また、大学改革活性化制度の導入、基幹教育院の設置及び病院の取り組み等が高く評価されている点について説明があった。

その際、以下のような意見等があった。

- ・ 大学改革活性化制度には時限を設けているのか。
→ 時限は設けていない。各部局から人事上のポイントを1%ずつ拠出して実施するものであるため、終了してしまうと各部局が拠出したポイントを活用する機会が途絶えてしまう。
- ・ 本制度ではどれくらいの教員の雇用につながるのか。
→ 教員23人程度になり、人事上のポイントは18ポイントとなり、教授のみの雇用に換算にすると18人分になる。本制度は全国に広がりつつある。
- 総長の裁量でポイントの振分けを決定している大学もあるが、本学では、部局拠出ポイントの配分先を検討するための委員会を設置し、外部の有識者を交えたオープンな場で検討を行っている。また、配分を要望する部局等へのヒアリングを行う際には

全部局長が陪席できるようになっている。

【その他】

- 1 平成25年度経営協議会開催日程について
平成25年度の本会議の開催日程（予定）について案内があった。
- 2 次回の開催について
次回は平成25年6月18日（火）に開催予定である旨の案内があった。

【懇談】

会議後、本学の比較社会文化研究院及び言語文化研究院における新たな取組等について説明があった後、当該説明内容及び資料等に基づいて懇談を行った。

【紹介】

今年度をもって任期満了により退任する委員の紹介があった。

（ 以 上 ）