

国立大学法人福井大学
平成16事業年度業務監査報告書

平成17年7月28日

国立大学法人福井大学監事

高梨桂治

目 次

1. はじめに	1
2. 法人経営、大学運営全般について	2
2.1. 役員会、経営協議会及び教育研究評議会の運営について	2
2.2. 全学委員会その他の学内委員会等の運営について.....	3
2.3. 今後の長期的基本戦略等の策定について.....	3
2.4. 広報機能について	4
2.5. 監査機能に関して	5
2.5.1. 内部監査機能について	5
2.5.2. 監事への情報伝達体制について.....	5
2.6. 学内規則の整備の状況	6
3. 事務局の活性化と「改善」努力	7
3.1. 事務局の活性化.....	7
3.1.1. 採用の在り方について	8
3.1.2. 職員の評価の在り方について	8
3.1.3. 評価と処遇	9
3.1.4. 事務局の職務組織の在り方について	9
3.2. 全学的な「改善」努力を.....	9
4. 教育・学生支援サービスに関して	11
4.1. 学部学科の在り方について.....	12
4.2. 大学院教育課程の充実	13
4.3. 学生支援サービスの充実.....	13
4.3.1. 就職支援の強化.....	14
5. 研究支援について	15
6. 病院経営に関して	16

7. その他	18
7.1. 大学における国際交流に関して	18
7.2. 財団による寄付金の積極的資金運用の可能性の 検討	18
7.3. 学生の公衆衛生(public health)に関する一事項	19

1. はじめに

平成16年度は福井大学の国立大学法人化初年度に当たる。法人化後の国立大学においては、自律的な環境の下で優れた教育や研究に積極的に取り組む、より個性豊かな魅力ある大学作りが期待されているところである。法人化と共に新たに設けられた監事は、その監査活動を通じ、法人業務の適切かつ効果的・効率的な運営に資することが期待されている。

平成16年度、国立大学法人福井大学においては、監事監査要綱、監事監査実施基準及び平成16年度監事監査計画書を定め、年度を通じて監事監査を行ってきた。

本報告書では、平成16年度の業務に関する監査報告を行う。なお、平成16年度本学において達成された事業・業務内容については、本学が作成した事業報告書等に記載済みである。従って、本報告書では提言、検討・改善要望事項等を中心に報告を行うこととする。以下では、第2節で法人経営、大学運営全般について、第3節で事務局の活性化と「改善」努力について、第4節で教育・学生支援サービスについて、第5節で研究支援について、第6節で病院経営について、第7節でその他の事項について報告をする。なお、平成16年度の業務監査は初年度の監査として多分に試行錯誤的に行われたところもあり、それが本報告書にも反映されていることを申し添えたい。

2. 法人経営、大学運営全般について

法人化初年度に当たる平成16年度は、大きな障害なく法人に移行し大学が運営されたが、以下の諸点について今後検討を願いたい。

2.1. 役員会、経営協議会及び教育研究評議会の運営について

役員会、経営協議会及び教育研究評議会は、国立大学法人法に定められた、法人における重要な議決又は審議機関である。この中で役員会及び経営協議会は学外メンバーを擁し、法人経営に当たって学外の声や民間の知恵を活用できるようになっている。過去1年間のこれらの会議運営を振り返ってみると、改善の努力はなされてきたものの、審議事項における説明や報告事項が多岐にわたり、実質的な討議、意見交換時間が限定されているきらいがある。

経営協議会は年に4、5回程度開催され、遠方からの委員の参加もいただいていることに鑑み、説明・報告事項の精選等運営上の一層の努力を重ねていただくと同時に、会議時間を増やし深みのある意見交換を可能にすることなどについてご検討願いたい。役員会については、法人の最高議決機関という性格上、議すべき個別案件も多いと考えられるが、同時に大学の中長期の展望や将来を見据えた議論を行うことが重要と考える。したがって、役員会または役員懇談会において、四半期毎あるいは半期毎にまとまった時間を設けることなどで、大学の将来の在り方などの大局的課題等について集中的に意見交換する場を設定することについて検討いただきたい。また、現場の意見を直接聞くという観点から、学生や優秀な若手教員等とのヒアリングの場を設けても良いのではなかろうか。教育研究評議会においても、同様に、本学の教育や研究上の課題や将来の戦略等の議論を深める場を用意するよう検討いただきたい。

2.2. 全学委員会その他の学内委員会等の運営について

本学では法人化に伴い、全学委員会の整理統合を図り、また原則として会議は90分以内に終了させるといういわゆる「90分ルール」を全学的に施行して委員会等の運営合理化を図り、所定の成果を挙げてきたと理解する。しかし、学外から大学に参加した者の目からすると、全学、学部等の委員会、小委員会、ワーキンググループの数は未だ多数にわたり、これら会議の運営に要する教員・事務職員のマンアワーは膨大なものになっている。¹ この時間の短縮は、教員にあっては本来業務である教育、研究及び医療等実践に振り向けられる時間の増加を可能にし、事務職員には超過勤務の短縮等を可能とする。長年の学部自治の伝統、法人化直前の2大学の統合等の理由により、すぐにこれら委員会等の大幅な整理を行うことは難しいと仮にしても、より効率的に委員会機能が果たせるような仕組みを検討いただくことを期待したい。

2.3. 今後の長期的基本戦略等の策定について

法人化や効率化係数等を通しての予算の減少などによる先行きの不透明感・不安感がある中、長期的な展望に立ち本学が能動的(**proactive**)に進んでいくべき方向性、もしくは本学のミッション、長期的基本戦略の明確化を求める声をヒアリングや会議を通して聞いた。ミッションや基本戦略については、大学のトップが単独で決めれば大学全体がその方向に自動的に動いていくというものではもちろんない。大多数の大学構成員が共感でき、他のステークホルダーも支持できるミッションや基本戦略を練り上げ、さらに大学の執行部以下がそれにコミットすることにより、はじめて大学全体としてもその方向に向かって動き出すものであろう。このためには大学職員やステークホルダーの声を吸い上げ、それを踏まえてミッションや基本戦略を吟味し作り上げていくことが必要となろう。

すでに中期目標や中期計画が承認されているが、これらを出発点にミッションや長期的基本戦略を練り上げ、大学のこれからの方向性を明確化すること

¹ある月の諸会議のマンアワーは大凡 2,500 時間、時間コストを含む諸会議開催コストの大凡の推計値は 12 百万円であった。

は、大学構成員のみならず大学を取り巻く地域や社会にとっても有益なことと思われるので、取組についてご検討願いたい。

2.4. 広報機能について

広報機能の充実の必要性は大学としても認識しており、平成16年度には広報を一元的に管理するため広報センターを立ち上げ、「教育記者クラブ懇談会」等を新たに実施した。これまでの国立大学が社会に十分情報発信をしてこなかったのではないかという見方に応える意味でも、引き続き広報機能の充実を図っていただきたい。

今後の広報の展開に際しご留意いただきたい点は、これまでの広報が専ら「広く知らしめる」目的になされてきており、マーケティング的視点から広報戦略を練る、あるいは対費用効果を検討した上で広報を組み立てるといった視点が弱かったのではないかということである。とりわけ、今後大学全入時代に入りその後も若年者人口が減り続け、高等教育サービス供給者（大学）間の熾烈な競争時代が到来しつつある中、限られた資源を用いていかに優れた学生を集められるかは、大学経営の視点からも極めて重要な課題となっている。

優れた学生を集めるためには、学生に対して優れた教育サービスを提供することが当然の前提となるが、提供している教育サービスの内容を需用者側（受験生、高校、親など）に効果的、効率的に知ってもらうことも必要である。また、年々数が減少していく受験生を取り合わなければならないというマーケットの現実がある以上、受験市場の実情を十分把握する必要がある。市場の理解には、需要者のニーズや動向、他の供給者（他大学）の動向、需給バランスの変化、市場を取り巻く社会の理解が含まれる。このような市場理解の上に、費用対効果も検討した上で効果的な広報戦略を策定し、実施することが望ましいと考える。

なお、本学の広報と入試担当は独立して機能しているようだが、効果的な入試広報のためには、両者の強い連携が必要である。事務局レベルの連携も含め、今後改善を願いたい。また、本学では未だに紙中心の広報が続いているように見受けられるが、費用対効果という点から、これを Web 中心としていくような意識の切り替えも必要であろう。

また、今後は福井大学同窓生と大学の結びつきを強化していく必要がある。本学ではホームカミングデーをすでに3度開催したことは評価されるべきことだが、更に、大学のメールマガジン等を同窓生にも発信するなどの色々な仕組みを作っていただければよいのではないかと考える。

2.5. 監査機能に関して

2.5.1. 内部監査機能について

平成16年4月に監事制度が新たにスタートし、10月には内部監査と監事監査のサポートを目的とする監査室が発足した。監査室は、大学職員数の制約上、バーチャルな組織として存在しており、監事監査や監事連絡会に対してサポートを行ってもらっている。

国内外での企業の不祥事を受け、企業における内部統制や監査機能の充実が国際的な重要課題となっている。特に米国においては Sarbanes-Oxley 法の施行により新たに内部統制に対する監査が追加されるなど企業監査の在り方が大きな変容を遂げており、非営利団体である大学の内部監査もその影響を受けて変革が進んでいるところである。日本でも上場企業への内部統制に関する外部監査の導入準備が進められており、社会への説明責任を果たすことが以前より一層求められている日本の国立大学法人にも、早晩この波が訪れることは容易に想像がつく。ゼロから出発した本学の監査室においても、Sarbanes-Oxley 法のベースとなったと言われる COSO アプローチやリスク・アプローチを学ぶことから始めて、17年度には一定のレベルの内部監査を行えるようになることを要望したい。

2.5.2. 監事への情報伝達体制について

福井大学における監事監査及び内部監査を適切に遂行するためには、本学が関与または関連する問題・課題等が発生、発見または報道されたような場合、当該問題・課題等に関する情報がその背景や対応策等も含め速やかに監事および監査室に伝達されなければならない。福井大学においては監事への情報伝達の改善に努めてもらったところであるが、システムとしてはまだ十分とは言え

ない部分がある。平成17年度においては、監事への一層の迅速な情報伝達体制を学内に構築、実施するよう要望したい。

2.6. 学内規則の整備の状況

概ね学内規則は整備されていると判断された。ただし、規則の内容は法人化以前（以下「国時代」と言う）の文科省等のルールをそのまま引き継いでいるケースが多く、その中には見直しが適当と思われるものもあった。具体的な例として、職員兼業規程が挙げられる。規制緩和の流れの中で国時代、大学教員（当時は文部教官）が株式会社等の監査役を兼業することは、広く公共に資するという判断により、認められることとなった。他方、営利企業以外の団体での兼業については、医療法人、社会福祉法人、学校法人、公益法人等の（監事や顧問を含む）役員兼業は原則として禁止されていた。福井大学はこのルールを法人化後も引き継いでいるが、株式会社の監査役兼業が認められる一方で、公益法人等の非営利団体の監事兼業が認められないのは整合性を欠くと言える。法人化の趣旨に添った形で、公共性の高い団体の非常勤役員等に関する兼業規定の見直しが必要かと思われる。

また、後述するように、今後事務の思い切った合理化、簡素化を継続的に行っていく必要があるが、そのためには諸規則の見直しも必要となる。

最後に、年次途中で新たに制定された規則を受けて、既存の規則のアップデートが望ましい部分が散見された。例えば、利益相反マネジメント規程を定めたことにより、上の職員兼業規程も改訂することが望ましいと考える。

3. 事務局の活性化と「改善」努力

大学活性化のための大きな鍵は、事務局がいかに活性化されるかにある。

また、法人化に伴い、国立大学会計基準に基づく会計処理や、中期目標、中期計画及び年度計画の策定と評価といった業務が増加しているのに対し、国時代の業務が目立って減っている状態には至っていない。国時代、本学は法人化に向けて一定の事務簡素化を図ったが、法人化後全体の事務量は増加したと理解している。効率化係数の下で毎年国からの交付金が減少し、同時に、労働三法の下適正な労務管理が求められる中、事務量の圧縮は重要な課題である。法人化のメリットを最大限に活かし、思い切った業務の軽減化を図る「改善」努力を継続的に行う必要がある。

3.1. 事務局の活性化

国時代の国立大学事務局は、文部科学省の一地方組織として、国の定めたルールに則り与えられた任務をこなしていけばよいといった面が多分に色濃かったと思われる。自律的な環境の下で優れた教育や研究に積極的に取り組む、より個性豊かな魅力ある大学作りが期待されている法人化後においては、福井大学の教育、研究、医療展開をサポートする屋台骨として、積極的、能動的に果たすべき事務局の役割は極めて重要になった。

限られた予算と人員の下、より良い教育、研究、医療サービスが実現できるような環境、制度、支援体制作りを実現していくためには、事務局職員一人一人が知恵を出し合い、不要な仕事は廃しより必要な仕事に積極的にチャレンジできるような事務局作りが必要である。より良い教育、研究、医療サービスの実現という目標を念頭に、そのためには事務局はどのようにあるべきで、どのような仕事をしていくべきかを各職員が考え、職員間で自由に論議し、よいアイデアは実現されていくような職場作りを期待したい。

無論、発足以来国の一組織として機能してきた組織の構成員のマインドを短期間のうちに変えるのは容易なことではなく、そのような事務局作りには大学

執行部以下の明確な意志と絶え間ない努力が必要となろう。後に述べる改善活動への取り組みも含め、大学全体での取り組みを期待したい。

3.1.1. 採用の在り方について

優れた事務局の実現のためには、優れた人材を確保することが必須の要件であることは言うまでもない。しかし、新人採用については国時代の方法をほぼ踏襲しているようであり、とりわけ筆記試験後のインタビュー等の在り方はこれまで不十分であったと判断される。厳しい財政下、少数精鋭の人材を確保しなければならない現在、短時間のインタビューを基本とするような在り方は速やかに抜本的に改め、十分に時間と労力をかけて選考するようしていただきたい。

福井は地元志向が極めて強い地域と理解しているが、福井大学職員は地元の知の拠点作りに参画するポジションであること等を広くアピールし、また、採用方法の多様化を図れば、優れた職員の確保が図れると考える。従って、これまでの前例に囚われることなく、民間での優れたケースも参考に、福井大学に必要な優れた職員の採用にはどの方法がベストかというシンプルな課題を十分に追求し、広く採用の在り方の検討を願いたい。

3.1.2. 職員の評価の在り方について

採用と共にこれまでの在り方が不十分と判断される分野は、職員の評価と、職員の勤務成績、意欲や能力の向上施策である。前者については、各課室員等に対し、当該課長・室長が毎年勤務評定を行っているようであるが、その評価方法やシステムについても見直しを願いたい。この分野においても、複数の評価者による評価、全方位評価、自己評価やコーチング的评价等々、世の中では様々な取組がなされているので、優れた実践事例等を学びつつ新しい評価の在り方を模索し、改革に努めていただきたい。

職員の勤務成績、意欲や能力の向上施策に関して、現時点では、評価をフィードバックし、各職員が自らの職務上の長所や欠点を見つめ勤務成績・実績の向上の手だてとするとといったことはなされていない。評価の在り方の検討と共に、評価をフィードバックし、各職員が自己の勤務成績や能力向上の手だてとできるような仕組みを検討願いたい。また、活性化された職員は大学の大きな

資産となるという観点から、広く勤務成績、意欲や能力の向上施策の検討と実施を期待したい。

3.1.3. 評価と処遇

評価システムの整備と共に課題となるのは、評価をいかに処遇に反映させていくかであろう。従来は年功序列により昇級等の処遇が行われてきたところであるが、各職員の勤務成績、意欲、能力等をいかに処遇に反映させていくのか、また、職員の意欲を引き出すような処遇システムはどうあったらよいのか、ご検討いただきたい。

3.1.4. 事務局の職務組織の在り方について

従来の係員－係長－課長補佐－課長のライン型の事務体制から、課内の事務グループ制の試行や、課の枠を超えたプロジェクト・任務別事務グループ制への取組が開始されつつあると理解する。課のラインによっては季節的に仕事量が大きく変動するところもあり、年間を通ずると仕事量におおきなムラが生ずることとなる。グループ制の導入によりこの仕事量のムラがある程度平準化されることも期待できる。また、課の枠を取り払うことにより、課間のセクショナリズムも減らすことが期待されるので、柔軟で事務効率の高まるような職務組織作りに引き続き意欲的に取り組んでいただきたい。同時に、どのような事務体制が最適であるか、従来の型に囚われず模索していく努力の継続を期待したい。

3.2. 全学的な「改善」努力を

第 3.1 節で述べた事務局活性化のために重要な方法となるのが、全学的な改善活動となろう。日々の業務に従事している各職員に業務上の無理無駄を省くための知恵やより良い業務サービス実現のためのアイデアを積極的に提案してもらい、生き生きと仕事のできる職場作りを自ら実現できるような事務局作りが望ましい。また、先述の通り、法人化後、本学のトータルの事務量は増加した一方、国からの運営費交付金は毎年減少し、また、労働三法の下、適正な労務管理が求められている。従って、思い切った事務量の圧縮は必須の課題と

なっている。また、部課や特定の係に仕事が集中したり、上述のような季節による仕事量のムラも存在するようであり、これらムラを低減していくことも必要となろう。更に、教員が教育、研究及び医療を実践するに当たって、現行の学内規則等の下で十分円滑に活動ができているのか、改善が必要なところはないのか、大学をより効率的に運営していくために良いアイデアはないか、教員からも積極的に提案をしてもらうべきであろう。教育サービスのクライアントである学生にも耳を傾けるべきであることは言うまでもない。

以上の理由から、改善活動は大学執行部をトップとした全学的な取組とすることが望ましいと考える。福井大学事務局も改善活動を開始したと理解するが、学長の号令以下役員を改善活動の推進本部に据え取組を始めた東京大学や、民間企業の先行事例を参考にしつつ、全学的な取組としていくことを期待したい。なお、改善提案については、個々のプロセスに関する案件のみならず全学的視点に立った事案についても自由闊達に議論してもらうべきことは言うまでもない。

4. 教育・学生支援サービスに関して

すでに全国の大学学部の約3割が定員割れとなっており、2007年の大学全入化後も縮小を続ける18歳人口を抱える日本では、大学間の大競争時代が始まりつつある。過去常に（潜在）需要が供給を上回ってきたと思われる大学教育市場が、これからは常に供給が需要を上回り、しかも需給ギャップが拡大の一途を辿るといふ、歴史上未だかつてない時代に大学界は入りつつある。これから供給過多が拡大していく以上、貧しいサービスしか提供できない大学は淘汰される時代に入った。

福井大学は受験序列上のいわゆる底辺校ではないため、大競争時代に入ることにより直ちに経営困難になるリスクは極めて小さい。しかし、中長期的には人気の低いコースから順に定員割れ等の問題を生むリスクがある他、これまで確保できてきた優秀な学生が集めにくくなるリスクが増大し、より多様な背景を持った入学生に対しよりきめの細かい、より多くのマンパワーをかけた教育を提供することが必要となる可能性も増える。高等教育市場におけるポジションがじりじりと低下していくリスクはかなり存在するのではないか。

優れた学生を確保する努力は平生にあってもなされるべきことであるが、今後は一層の努力が求められる。そのためには、先述のように、これからは新しい視点に立った広報活動を展開する必要がある他、より優れた教育サービスと学生支援サービスを提供することが求められよう。優れた教育を行うため、工学部ではJABEE認定や創成型工学教育、医学部ではコアカリキュラムによる教育、教育地域科学部では実践的教員養成教育等を進めていることを承知している。さらに優れた教育サービスを提供するためには、学生の現状やニーズを十分に把握し、それに応える教育を進めていくことが必要になろう。学生支援サービスも同様なことは言うまでもない。また、卒業生や就職先の企業等に福井大学の教育について意見を聴取するのも重要であろうし、ピア・レビューを受けることも有用な手立てとなる。

学生の現状やニーズを把握するための努力として、新入生アンケートや保健管理センターでの情報収集等がなされていると理解するが、部局単位での取り組みを全学的な取り組みに広げていただき、学生に関する理解が学内の共通理解事項となることを期待したい。

いずれの場合にも、誰のために教育を行うのかという最も基本的な視点を常に念頭に置き、教育システムの在り方の見直しも含め、サービス向上に努めていただきたい。

4.1. 学部学科の在り方について

平成 16 年度文京キャンパス（工学部及び教育地域科学部）新入生アンケートによれば、明確な目標を持って福井大学に入学した学生は少数派で、学科・課程別に見ても教員養成課程の学生で過半数を超すだけであった。また、一般に学生の「生徒化」が進んでいると言われるが、本学もその傾向から免れていない模様である。

本学では、入学時に専攻学科・課程を決め、入学後の変更は相当困難であると理解するが、このような学生の現状で、現行の制度が今の学生にとってベストのものかご検討いただきたい。例えば工学部には機械工学、電気・電子工学、情報・メディア工学、建築建設工学、材料開発工学、生物応用工学、物理工学及び知能システム工学の 8 学科があるが、現在の高校生や受験生の知識と経験レベルで、自分にとってどの専攻がベストなのか十分な知見を持って判断 (informed decision) ができる者がどれほどいるだろうか？学生の現状把握のための情報収集を行えば明確なデータが出てくると考えられるが、把握された現状に応じて、顧客である学生にベストの専攻決定が可能になるような制度を模索することが望ましいと考える。

情報収集から予想される結果は、現在の受験生の多くは今後 4 年間の専攻分野を事前に決めるほどの知識、経験や明確な動機を持っていないということではなかろうか。その場合、大学入学後の学びの過程の中、1, 2 年次に専攻を決められるシステムが望ましいこととなろう。日本の大学の中でも、東京大学では志望学科を第 2 年次に決定し、京都大学では志望変更がある程度可能であるなどのケースがある。また、米国のリベラル・アーツ型大学では、必要科目

数を履修すれば自由に専攻分野を定めることができ、意欲のある学生には重専攻(double major)も可能である。これらの事例を参考にしつつ、顧客である学生にとって何がベストかを考え、福井大学の「売り」とできるような思い切ったシステム改革を検討いただきたい。

4.2. 大学院教育課程の充実

十数余年前アメリカにおいて、日米の大学事情を知る者から、日本の大学院教育が貧弱なため大学院1, 2年で日本の学生はアメリカの学生に学力的に追い抜かれ、その後は差が広がるという経験的な一般論を聞いた。誠に遺憾ながら、大学院教育の質の格差は現在に至っても存在するようであり、中教審の中間報告においても大学院教育の充実の必要性が叫ばれている。

本学においても、残念ながらこの問題は存在する模様である。知的高付加価値産業への一層のシフトをせざるを得ない今後の日本経済にあって、それを支える高度職業人育成に当たって、大学院教育の充実は極めて重要な課題であるとする。本学においても積極的に取り組んでいただきたい重要課題の1つと考える。

4.3. 学生支援サービスの充実

「生徒化」した学生や、自己の確立や自立への模索といった精神的な発達課題が先送りにされている学生の増加の背後には、親の厚い経済的庇護の下、進学、受験が目的化された学校・家庭教育の中で、社会化の機会も限られたまま学生が育ってきているという事情が考えられる。そのような学生も、大学卒業後には自立した社会人として十分に活躍できるようサポートをしっかりと行うことが、大学に新たに求められている役割ではなかろうか。

そもそも、アイデンティティの模索や確立を図り、社会人として自立するための準備期間として、学生時代は極めて貴重な時間を提供する。これまでこのような作業は学生個人に委ねられてきたが、フリーターやニートの増加、若年層の離職率の増加などが社会問題化している現在、今後はこのような学生の心の成長支援や適切なキャリア開発支援を積極的に行うことが大学に求

められていると考える。同時に、このような課題に積極的に取り組む大学は、その努力が大学の特色あるいは「売り」となるはずである。このような観点から、福井大学としても、学生の心の成長やキャリア開発をサポートするような学生支援サービスの積極的な展開をご検討いただきたい。

4.3.1. 就職支援の強化

重要な学生支援サービスの1つに、学生の就職支援がある。平成16年度に本学は就職室を新設したところであるが、今後の活動に期待したい。学部毎の就職状況をレビューすると、教育地域科学部の教員就職率が年々低下¹しており、また、教員以外への就職状況は懸念すべき面がある。特に地域文化・地域社会課程は教員就職を前提としていない課程であり、新課程設立時点での学生の就職見通しとどのような点が異なっているのか等の分析や、これまでの就職支援の在り方の点検と共に、一層の就職支援が必要であると考え。教職に就かない学校教育課程の学生の就職支援も強化すべきことは言うまでもない。アパート等から通学する国立大学学生の年間生活費（平成14年度）は約200万円である。² また、受験から入学までにかかる費用は約160万円と報告されている。³ 受験から卒業まで合計約1千万円にも上る投資に対し、満足のいく就職先という形でのリターンを大学側が提供しているのか自問しつつ、必要に応じカリキュラムの見直しも含め、就職支援の強化を図っていただきたい。

医学部においては、就職に最も重要なことは、医師免許国家試験に合格することであろう。合格率の改善が当面の就職支援の重要課題と言えようか。

¹ 福井県の教員採用数の変動が背後にある。

² 文部科学省高等教育局学生課、平成16年3月、「平成14年度学生生活調査結果」1-1表より (http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/16/04/04040702.htm)。

³ 北陸地区平均161万円、国民生活金融公庫福井・武生支店調べ、平成17年7月12日付産経記事「大学受験から入学まで 費用平均188万円」より。

5. 研究支援について

大学の果たすべき中核機能の1つである研究をいかに活性化できるのか、サポート体制の在り方等については、平成17年度監査時の検討課題としたいが、今回はとりあえず次のようなコメントを記しておきたい。

大学への交付金が年々減らされていく中、研究資金確保のためには、競争的研究資金、寄付金、受託研究、共同研究を獲得していく必要がある。共同研究等について福井大学はかなりの件数の研究を進めてきており、また、科研費も今年は大幅に伸びたことは高く評価されるべきであろう。

今後の検討課題としては、まず、地方にあって文部科学省等国の機関が進める大型プロジェクト等にいかに参画していけるようにするか、情報のパイプ役の確保が挙げられる。すでに役員会等で意見交換されたことでもあるが、国の機関でどのような研究プロジェクトを検討・構想しているか早い段階で情報を収集し、また大学側の研究シーズ・アイデアを国側に伝えると共に、福井大学の研究者ポートフォリオから適切な研究者グループを組織し、大型プロジェクトに幅広く対応できる体制を作れる研究コーディネーターの補強についてご検討願いたい。

また、教員が研究を進めるに当たって、本学の諸制度・手続きに無理無駄がないか、教員から幅広く意見を募り、改善可能な事項に関しては手直しを進める研究面での改善活動も有用と思料する。

6. 病院経営に関して

附属病院経営に関しても平成17年度及びそれ以降の監査課題としたいが、いくつかの点について述べておきたい。

附属病院については、周知の通り、経営改善係数により年2%の利益増加を図らなければならない。一方、日本政府の甚だしい財政赤字の下、人口の高齢化に伴う医療費総額の増加抑制への強いプレッシャーが厚生労働省にかかっており、今後とも医療費抑制の諸施策が実施されることも予想される。また、特定機能病院に対する医療機関包括評価における「調整係数」が将来的に1とされることでの大幅な収入減（厚労省にとっての医療費削減）となるリスクも存在している。これからの附属病院経営は、このようなトリプル・プレッシャーの下で進めなければならない。これらのプレッシャーは全て財務に係るものであるため、附属病院に与えられた使命を維持しつつ、財務体質を着実に改善していく経営改善を進めて行く必要がある。福井大学の予算の半分を占める附属病院の経営改善の重要度は、大学全体にとっても極めて高い。

財務体質の着実な改善には、財務状況を正確に映し出す財務データが必要となるが、16年度から導入を図っている管理会計システムは未だに十分に機能していない模様であるため、極力速やかに導入を完了するのが望ましい。詳細な財務データは、財務改善以外にも重要な役割を果たすことになるであろう。仮に、大学附属病院の使命として行う高度先進医療等の領域で、コストを既存の医療点数ではカバーできない医療が数多くあるとすると、詳細なデータによりその点は明快に示すことができる。無駄を省いても赤字となるような高度先進医療領域がデータにより明らかにされた場合、そのような医療のコストを誰が負担するのかを国レベルで検討することが容易になる。

これからの病院運営費交付金の減少により、附属病院は独立採算型¹の経営に移行することとなる。従って、経営マインドも独立採算型とし思い切った病院経営ができるよう、大学としても体制作りをサポートしていく必要がある。

これからは、機動的、迅速な経営が必要となるので、そのような事務体制が整っているか点検する必要も生じよう。

また、病院は大学の他の部門と異なり、投資に対して自己収入があがる部門であり、費用対効果を分析した上で、積極的な投資を行うことも可能である。優れた費用対効果が予測される場合には、定員外の医師や医療スタッフを雇用することも十分可能なはずである。さらに、目標を超える収入を達成した場合の利益は裁量的に利用できるといったような仕組みを作ることも可能であろう。このような方途も含め、柔軟に経営ができるような体制作りが望ましいかと思料する。

¹ 医療に従事する医学部教員の人件費は大学運営費交付金によりまかなわれる等の理由で、厳密に独立採算とはならない。

7. その他

7.1. 大学における国際交流に関して

福井大学における国際交流の在り方についても、今後の監査検討課題としたいが、以下の点について触れておきたい。

実のある大学間国際交流を推進していくためには、研究や教育上の交流を積極的に推進していくキー・パーソンが双方の大学に存在することが極めて重要であると思われる。福井大学が国際交流に利用できる学内資源や資金は潤沢にあるわけではないので、大学間国際交流においても、本学の研究や教育の向上に十分に資する交流を重点交流事業として選択と集中を図ることも必要になるのではないかと考えられる。また、留学生の受け入れについても、福井大学という有限のリソースを有効に利用してもらうという観点から、留学生受け入れ数に優先順位を置くのではなく、十分に学習動機を持つ優秀な留学生に本学で学んでもらうことが大切になると思料する。これらの点に関し、今後の戦略についてご検討いただきたい。

7.2. 財団による寄付金の積極的資金運用の可能性の検討

北米の大学では、州立大学も含め、学長が先頭に立って寄付金集めを行い、集まった寄付金は大学の財団により積極的に資金運用を行っている。規模の大小はあれ、今後、日本の大学も積極的に寄付金集めを行っていくこととなろう。この寄付金を大学に直接納入してしまうと、資金運用は国債程度に限られてしまい、運用の幅は極めて限定されてしまう。そこで、本学姉妹校のサウスカロライナ州立クレムゾン大学のケースなども参考に、財団による運用の可能性のご検討をいただきたい。仮に現行法令の枠組みの中では困難であるとしたら、どのルールを変えれば可能となるのかも検討いただき、福井大学発の仕組み作りに努力していただくことを期待したい。

7.3. 学生の公衆衛生(public health)に関する一事項

欧米においては、自転車利用時のヘルメット着用の交通事故に対する効果¹が広く認められており、北米において着用は相当程度定着²している。翻って本学のキャンパスを眺めると、自転車利用者は極めて多いにもかかわらず、ヘルメット着用者は皆無である。自動車等との交通事故で頭部損傷を受けた場合、植物人間化も含めた脳機能障害へのリスクは高い³ことが懸念される。このようなリスク低減のために、学生へのヘルメット着用の呼びかけや、廉価な⁴ヘルメット調達の生協等への働きかけなどを検討いただければ幸いである。

¹ 例えば、英国運輸省におけるリサーチサーベイレポートを参照：

http://www.dft.gov.uk/stellent/groups/dft_rdsafety/documents/page/dft_rdsafety_507998.hcsp。

² US Consumer Product Safety Commissionによる、米国でのヘルメット利用に関するサーベイについて、<http://www.cpsc.gov/library/helmet.html>。

³ このリスクが福井大学で現実のものになってしまったケースの関連記事として、平成17年5月25日付福井新聞記事「福井大学留学時、意識失う事故 回復・感謝伝えに来福」。

⁴ 米国では、3千円～4千円程度。