

## 経営協議会議事要旨

1. 日時 令和6年3月19日(火) 15:00～16:00
2. 場所 弘前パークホテル4階「ラ・メエラ」
3. 出席者 福田(学長・議長)  
今井, 岡井, 木村, 櫛引, 九戸, 須藤, 永澤, 中林  
若林, 岡本, 郡, 曾我, 橋本, 袴田, 安川の各委員16名  
欠席者 小谷委員1名  
陪席者 山内監事, 吉田監事, 佐野理事, 村下学長特別補佐, 杉原国際連携本部長, 加藤法人内部監査室長  
事務部陪席 太田総務部長, 浅利財務部長, 山口学務部長, 赤石施設環境部長, 古館研究推進部長(兼)社会連携部長, 中野医学部附属病院事務部長, 今国際連携本部調整役, 金沢総務企画課長, 工藤広報・情報戦略課長, 後藤人事課長, 九鬼財務企画課長, 長谷川財務管理課長, 佐々木契約課長, 秋元医学部附属病院総務課長

#### 4. 配付資料

- 資料 1-1【事前配付】令和6年度 弘前大学予算実施計画(案)の概要
- 資料 1-2【事前配付】令和6年度 弘前大学予算実施計画(案)
- 資料 2-1【事前配付】【概要】国立大学法人弘前大学職員給与規程の一部改正について
- 資料 2-2【事前配付】国立大学法人弘前大学職員給与規程 新旧対照表(案)
- 資料 3-1【事前配付】【概要】医師の働き方改革実施に伴う医員の就業・給与形態の見直しに係る関係規則等の整備について
- 資料 3-2【事前配付】学内関係規則等 新旧対照表(案)
- 資料 4-1【事前配付】【概要】弘前大学学則の一部改正について
- 資料 4-2【事前配付】弘前大学学則 新旧対照表(案)
- 資料 5-1【当日配付】国立大学法人弘前大学人材育成・活用方針のポイント
- 資料 5-2【当日配付】国立大学法人弘前大学人材育成・活用方針
- 資料 6 【事前配付】第2回弘前大学太宰治記念「津軽賞」について
- 資料 7 【当日配付】令和6年4月1日弘前大学役員等一覧

#### 5. 議事

議長から、令和6年1月23日開催の議事要旨(案)の確認及び2月20日の紙上会議の結果報告が行われ、原案のとおり承認された。

#### ○審議事項

##### 審議1 令和6年度 弘前大学予算実施計画(案)について

岡本総務担当理事から、資料1-1及び資料1-2に基づき、令和6年度弘前大学予算実施計画(案)について説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

##### 審議2 国立大学法人弘前大学職員給与規程の一部改正について

岡本総務担当理事から、資料2-1及び資料2-2に基づき、国立大学法人弘前大学職員給与規程の一部改正について説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

##### 審議3 医師の働き方改革対応に伴う医員の就業・給与形態の見直しについて

岡本総務担当理事から、資料3-1及び資料3-2に基づき、医師の働き方改革対応に

伴う医員の就業・給与形態の見直しについて説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

#### 審議 4 弘前大学学則の一部改正について

若林企画担当理事から、資料 4-1 及び資料 4-2 に基づき、弘前大学学則の一部改正について説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

### ○報告事項

#### 報告 1 「国立大学法人弘前大学人材育成・活用方針」について

岡本総務担当理事から、資料 5-1 及び資料 5-2 に基づき、「国立大学法人弘前大学人材育成・活用方針」について報告があった。

#### 報告 2 第 2 回弘前大学太宰治記念「津軽賞」について

郡教育担当理事から、資料 6 に基づき、第 2 回弘前大学太宰治記念「津軽賞」について報告があった。

#### 報告 3 その他（令和 6 年度の体制について）

学長から、資料 7 に基づき、令和 6 年度の体制について説明があり、その後、退任する委員の紹介及び挨拶があった。

### ○質疑応答（□：学外委員 ○：学内委員）

#### 1 令和 6 年度 弘前大学予算実施計画（案）について

- 授業料免除など学生支援については、今までも同様の規模で行っているのか。
- これまでも同様の予算規模で支援を行っていた。

#### 2 弘前大学人材育成・活用方法について

- 事務職員等の定年延長について、一般的に民間企業では、人手不足解消のために定年延長を導入しているところだが、弘前大学では学生や教職員の規模が縮小することを見込んで、導入しないということか。
- 定年延長を導入しないことには理由が二つあり、一つは、再雇用制度である。再雇用により給与が減り、職位が下がるケースもあるが、本学では、給与を大きく下げることなく部長職に継続して再雇用するという事例もあり、その取組を続ける予定である。もう一つは、定年延長した場合、国に準拠すると人件費 7 割支給となる。今般大企業の給与が上がっていることを考慮すると、国の基準も上がっていくことになる。人件費を措置できても、教育研究の事業費に影響が出ることは避けられない。他大学の状況を見ながら判断していく。
- 現状では受験者も確保できており、引き続き若手職員の採用も推進したい。
- 優秀な人材の確保という観点から、受験者の推移、受験者数増加のために工夫していることは何か。
- 受験者の傾向としては、本学卒業生、青森県出身者が多く、また、地方自治体と併願する人が相当数いる。その多くは自治体の採用が決まると本学を辞退する傾向にある。大学と自治体の仕事は大きく異なること、学生と接する以外の業務がかなりあること、それが受験者に理解されていないので、広報をしっかりとやっていく必要がある。また、昨年度から開始した独自採用試験においては、今後、経

歴や大学に入職して何をしたいのかなどを十分に加味して行っていきたい。

### 3 働き方改革の取組について

- 医師以外の働き方改革について、弘前大学の現状・取組を伺いたい。
- 超過勤務を減らすことによってワークライフバランスを維持向上できる。一方で、超勤が減ると給与も減る。まずはいかに働きやすい環境を作るかということが課題である。
- 医師については、引き続き労務管理をしっかり行い、健康確保に努めたい。今回の医員の就業・給与形態の見直しにより、給与面や待遇面も改善される見込みである。
- 医師以外の医療従事者についても、特に看護師、薬剤師の不足が全国的に問題になっていることから、本院においても人材の確保・業務改善を推進したい。
- 待遇改善をしながら給与保証するという事は簡単ではないが期待したい。

以上