

令和6年度 第4回公立鳥取環境大学 経営審議会 議事要旨

- 日 時 令和7年3月5日(水) 16:30～17:46
- 場 所 鳥取ワシントンホテルプラザ 若葉の間(対面会議)
- 出席者 小林朋道委員、寺口嘉昭委員、中山実郎委員、田中洋介委員、若原道昭委員、
児嶋祥悟委員、齋尾安広委員、澤 耕司委員、山田修平委員、福嶋明子委員
[10名/10名]
北野彬子監事[1名/2名]
- 欠席者 山崎安造監事

【議事】

1 前回議事要旨の確認

原案のとおり承認された。

2 審議事項

(1) 令和6年度予算の補正について

事務局から令和6年度予算の補正について説明があり、意見をいただいた。

〈主な意見等〉

- ・ 3月末で何人退職されるのか。予定されていた方以外で2名という事か。
→3月末で退職される方が3名で、それ以外に予定していなかった方が2名退職された。

(2) 令和7年度当初予算について

事務局から令和7年度当初予算について説明があり、意見をいただいた。

〈主な意見等〉

- ・ ふるさと納税は何時から始まる予定か。この予算に計上されているのか。
→募集は開始されているが、ふるさと納税は、先ず鳥取市へお金が入ってくる。鳥取市の方でまとまったところで予算化してから大学に入ってくる。今の予定では、令和8年度から大学に入ってくる予定である。鳥取市と本学、鳥取市と鳥取大学で協定を結んでいる。
- ・ 自分の大学は、一昨年で5千万円位あった。倉吉市に入った分の50%をいただいている。返礼品は倉吉市が行っている。文科省も新たな大学財源の一つとして推奨している。
- ・ 第3期中期計画目標数値でいろいろと書いてあるが、環境大学としては、この目標数値に対してどのような自己評価をされているのか。
→中期目標で設置者が定める数値という事で、言ってみれば設置者の方で定めている数値である。人件費の比率とかは、決算数字で比較をされるので比較が出来ない。こちらは来年度の予算だけでも比較が前の年という事でちょっとナンセンスかなと思っている。なかなか一度設置者が決めたものは直してもらえない。
- ・ なかなか良い数ではないかと思っている。私学の場合人件費率が60%を超えたら危ないと言われている。
→ただ大学、学部によっては違い、8割の人件費率を持っているところもありますし逆に2～3割のところもある。なかなか単純比較が難しいのかな。本学は健全な数字という事は認識している。人の数が変わらなければそんなに変わらない。
- ・ 今日、米子の方で企業ガイダンスを行っていて、1部2部とあり米子での開催なので1部は環境大学生の参加は無かったが2部には1名参加していただいた。予算案にあるとっとり就職支援員への業務委託とは自己財源で新たに取り組むものか。
→今まで職員が2名いて学内で学生の就職活動を行っていたが、2名体制を1名にして、1名

分を鳥取県内の企業との関係づくりをしようという事にした。職員だと県内企業との結びつきを強く持っている方がなかなかいなかったのものでそりなりの職歴を持っている方に委託するような形で県内就職を東部、中部を中心に西部はサテライトで職員が動いているので、そういう形に変えていこうというところである。

(3) 公立大学法人公立鳥取環境大学職員就業規則等の一部改正について

事務局から公立大学法人公立鳥取環境大学職員就業規則等の一部改正について説明があり、意見をいただいた。これらの意見を踏まえて、今後検討することとなった。

〈主な意見等〉

- ・ 職員は7割に下がるという事だが、教授、准教授は65歳まで昇給するのか。講師等はどうなるのか。

→その方たちについては7割になる。

- ・ 自分のところは、定年は、教授70歳で、准教授、助教、助手は65歳、また職員も65歳で、最後まで昇給有。それ以降、継続勤務する場合は、ダウンする。
- ・ 定年が伸びるという事は今までの雇用契約が継続するという立て付けになるわけで、その状況で7割に下げるとするのは、どういう理屈建てになっているのか。労働基準監督署等との調整はしっかり済ませているのか。単純に不利益変更で大きなものになってくるので。再雇用の場合に給与が下がるのは、それが望ましいかどうかは別にして一種の慣例としてありうることだと思うが、この場合単純に定年が伸びるという事であれば、雇用契約そのものに変更が無いことを前提の雇用形態になるというストレートな理解かなと思うが、この状況で給料が7割に下がるというのが理屈としての正当性がきちんとあるのかどうか。

→労働サイドとの調整は行っていない。答えになるかどうかかわからないが、本学は公立大学なので県、市の公務員の制度に準拠している。公務員の方が、今こういう制度になっている。60歳以上は役職定年となっている。管理職には就かない。鳥取県の場合は、大体2階級下げようになっている、課長で退職すると係長以下に、課長よりも上の者は課長補佐以下しかないので2〜3下がる場合も有る。退職金の扱いも影響しているのかもしれないが、本来なら定年が伸びると61歳が60歳で辞める場合、早期退職となり退職金の支給率がぐっと下がる。公務員の場合は2年に1歳ずつ上げていくが、これを民間に併せて65歳にしている。65歳で定年退職の退職金の率を貰えるところを60歳で辞めるとかなり低い率になってしまうが、今回この措置の中では、60歳で退職を希望した場合は、早期退職として扱わないで、定年退職並みの率で出しますという部分がある。そういうプラス、マイナスの部分がある。県では夏ごろに今年で退職するかどうかを人生設計、役職、退職金、給与の事もあり自身で選択していただいて、それに沿った形でしている。不利益部分だけでなく退職金と併せて考えて最終的には個人の選択で道を選んでいただくようにしている。公務員の制度に沿って行っているが、公務員との違いは公務員の場合は、2年に1歳ずつ伸ばしているが、我々は一気に65歳までとしている。

- ・ 県がそういう風に事前に規則なりなんなり適切に手続きで決まっていたことは、良いか悪いかはともかくとして、一つの正当性を保つ担保にはなりうる。公務員とは違って公とは違う私になっている労働契約になるという視点から見た時に定年が65歳になるのに実質定年が60歳と変わらないシステムになっているじゃないかと言われてしまう隙があってしまうのが、危うい体制のように思ってしまう。全体としての不利益になっているかいないかという視点はやはり有り得ると思うので、4月1日の施行になっているので今からその調整が出来るかどうかの問題はあるが、少なくとも検討課題としていった方が良いと思う。大学自身のきちんとした正当性を保つためにも。大学の顧問弁護士に確認されては。
- ・ 県庁の仕組みは理解しているが、大学教員に当てはめるとするのは違和感を感じる。
- ・ 自分のところの会社は、61%に雇用調整助成金を加えて7〜8割支給している。

- ・ 労働者の代表との意見聴取は行っているのか。
→過半数代表者と現在協議を行っている。

(4) 公立大学法人公立鳥取環境大学職員給与規程等の一部改正について

事務局から公立大学法人公立鳥取環境大学職員給与規程等の一部改正について説明があり、意見をいただいた。

〈主な意見等〉

- ・ 通勤手当の関係で一番遠くから通っている方はどちらから通っているのか。
→米子から通っている方がいる。
- ・ 資格取得支援手当というのはどういうものなのか。
→学習会という制度を立ち上げてこれは学生が資格取得に向けて学生のグループが名乗りを上げて勉強の組織を作りたいと申請があった場合に担当指導教員が必要であるが、それに対して金銭的な支援をするということ。従来から授業外でのサポートはやっていただけでもそれ以外にも学生の伝統校等にあるような〇〇会というような受験団体をここでも作ろうと言う様な発想から立ち上げた制度。それに対して指導してくれる教員への手当。解り易く言えば、公認会計士とか、お陰様で今年も1名現役合格者が出た。それと技術系の公務員で技術職の公務員を目指す学生とか、あとITパスポートの関係がある。未だこの3つくらいしか手が挙がっていないが、徐々に手厚くしていきたい。ここ数年国家公務員の環境省とか水産庁にかなり頑張っている。教員がかなり指導している。それを応援して行こうという事という背景がある。熱意のある先生がこれまで手弁当で行っていた。学生同士がお互いに切磋琢磨して頑張っていくという形の動きが多い。そういうところに教員が焦点を当てて指導するという形のものがあつたので、そんなに回数は多くないが、そういうものも含めて大学も応援しているよという姿勢も見せてあげたい。それは大学の魅力づくりにも繋がる。まだまだ立ち上げたばかりなので、伝統校のように先輩が後輩の面倒を見るというところまで行っていないが目指すのはそういう姿。OBOGが資格を取った姿、4年生の合格者が受ける後輩の面倒を見ていく、そんな形を目指している。

3 報告事項

(1) 教員の採用・昇任について

事務局から教員の採用・昇任について報告があつた。

(2) 令和7年度教学体制について

中山理事・副学長から令和7年度教学体制について報告があつた。

(3) 近況報告

事務局から近況報告があつた。

- ・ 県内就職内定率が18.3%と昨年、一昨年と比べて下がってきている。2年後の2026年度の目標は27%だったと思う。非常に厳しい数字になってきたなと思う。県内就職を出来るだけ多くしていただきたいという思いは県も定住機構もある。先程の就職支援員をしっかりと活用していただいて県内企業を出来るだけ就職先に選んでいただきたい。それから合同業界セミナーに県外の企業を呼ばなければならないのか。
→県外の企業を呼ばないと学生の参加が難しい。今回夏にイベントを考えていて、そこは県内の鳥取インターンシップに参加されている企業に絞って、授業に連携させて動員を図って行つてと考えている。県外の学生にとってもインターンシップを早期に知るという事は、県内就職を考えていなくても有利になりますよと誘導したいと考えている。また、時期は違うが県内の企業だけをターゲットにしたバスツアーも行っている。

4 その他

5 閉会