

提案募集に関する内閣府ヒアリング提出資料

（公立大学法人に関する規制緩和）

内閣府からの質問事項に対する回答

（1）公立大学法人の附属学校設置

①支障事例と効果	1
②財源について	2
③人事運用について		
④他団体の意見について	3
⑤提案が実現した場合のスケジュール		

（2）公立大学法人の長期借入

①支障事例と効果	4
②長期借り入れができないことについて の本県の考え方		

平成27年7月7日 兵庫県

【提案】公立大学法人の附属学校設置

< 支障事例と効果 >

① 公立大学法人への移行に伴いどのようなことができなくなったか。附属学校の設置により具体的にどのような効果が期待できるか。(実例によって示すこと。)				
事項	従来は可能であったこと	法人化によって出来なくなったこと (課題)	提案が実現することによる効果	
学長のリーダーシップの下での一体的な運営	元々、学長のリーダーシップの下で単一の組織としての運営が可能であった。	公立大学法人への移行により、 <u>別々の組織に分割せざるを得ず、学長のリーダーシップの下での一体的な運営ができなくなった。</u>	従来どおり、 <u>学長のリーダーシップによる一体的な運営が可能となる。</u>	
大学が求める実践的能力を持つ人材の育成や研究主体的な教育プログラムの検討	法人化前は、 <u>学長の指揮命令権のもとで、大学と附属学校との一体的運営が行われており、大学が主催する附属学校協議会において、緊密な連携のもと、附属学校の特色ある教育カリキュラムを開発・実践することができた。</u>	大学との緊密な連携のもと、 <u>高度な人材育成を目的に附属学校を設置したにも関わらず、学長の指揮命令権が附属学校に及ばないため、附属学校の教育内容やカリキュラムに学長の意向が強く反映されないといった不合理な状態が生じ、附属学校の設置趣旨が曖昧となった。</u>	大学の <u>人的・物的資源を効果的に活用した連携教育のカリキュラムを附属学校へ円滑に導入することができ、人材育成の高度化を図ることができ。</u> 【効果例】 ○ 大学が行う「グローバルリーダー教育プログラム」の中・高版として、国際視野に基づき実践英語等を重視した新たな教育カリキュラムを実施し、国際社会の一員として活躍できる実践力のある人材を早い段階から育成していくことができる。 ○ 大型放射光施設 Spring-8 や県立大理学部研究施設など、先端科学技術を活用した大学との連携教育が一層深められ、 <u>高度な人材育成を図ることができ。</u>	
教職員のインセンティブ	○ 大学、附属学校が同一の組織として <u>自ずと一体的に連携教育を行うことができた。</u> ○ <u>学長の指揮命令権のもと、大学、附属学校双方の教職員が連携して教育連携を実施することができた。</u>	公立大学法人への移行により組織が分離されるとともに、 <u>附属学校の教職員に対する学長の指揮命令権が及ばなくなったことから、大学教員、附属学校教員双方において連携教育に関わる意識が希薄となった。</u>	附属学校が大学を構成する教育機関であることを組織上明確化し、 <u>附属学校を一体的に運営するための学内マネジメント体制を構築することで、連携教育に向けた教員のインセンティブを高めることができる。</u>	

※特別推薦入試の実施及びSpring-8 など近隣の研究施設と連携したプログラムについては連携事例であり、支障事例ではない。

<財源>

② 現在県が運営している学校を公立大学法人の附属学校とするに伴い、教職員の人件費の国の負担の在り方についてどうすべきと考えるか。

(回答)

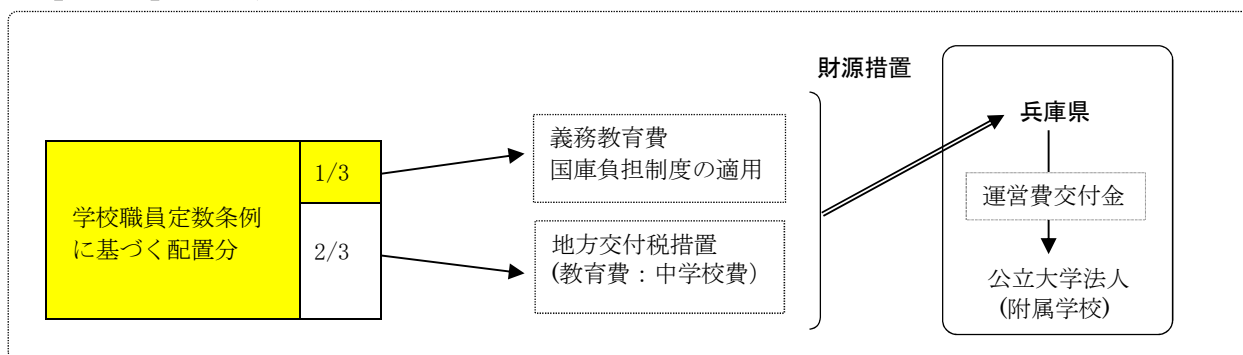
公立大学法人の附属学校となっても、学校教育法第2条で定める地方公共団体(公立大学法人を含む)が設置する公立学校としての位置付けに変わるものはない。

このため、公立学校における義務教育の根幹(機会均等、水準確保、無償制)を国が支える趣旨から、これまでと同様、教職員の給与及び報酬等に要する経費は、国が措置する必要がある。

なお、そのため必要な場合には、法的措置を講じることが求められる。(※義務教育費国庫負担法第2条の改正など)

その他、財政上の取扱いについては、従前と同様とすることが必要。(国庫交付金、地方財政措置)

【参考1】教職員人件費(案)



<人事運用>

③ 公立大学法人の職員は地方公務員ではないため、公立大学法人の附属学校とした教職員の身分、採用、異動等の人事運用を適切にする方策についてどう考えるか。

(回答)

派遣法(※)に基づく教育委員会との人事交流により教職員(公務員)を配置したい。

〔 ※ 公益的法人への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第2条
→公務員として課せられる身分上の義務は派遣後も適用される。
(政治的行為の制限、信用失墜行為の禁止、守秘義務、営利企業等の従事制限) 〕

【参考2】給与、身分・服務等の取り扱い(案)

区分	身分	服務	給与	取扱い
法人職員	非公務員	法人の就業規程	法人の給与規程(※)	地方公務員に準じる
派遣法に基づく派遣職員	派遣元の地方公務員の身分を有する			○公益法人等への職員の派遣等に関する規則第7条 派遣職員の給与等の勤務条件は他の県職員との均衡を考慮 ※教職調整額、義務教育等教員特別手当についても法人の給与規定により措置(現給保障)

※教員は全て派遣法に基づく教委との人事により公務員を配置。

<他団体の意見>

④ 附属学校を設置している他の自治体の意見を把握しているか。

(回答)

高大連携講座について、組織が分離したことで教員配置等にかかる事務手続が煩雑になり、実施に向けた調整が困難になった。また、新しい取組を進める場合、それぞれの意思決定や調整が難しく、法人化前に比べるとハードルが高くなった、と聞いている。

<スケジュール>

⑤ 提案が実現した場合、どのようなスケジュールで公立大学法人への移行を進めるのか。

(回答) 法改正後、以下の諸調整を図り、約1～2年程度での移行を見込んでいる。

- (1) 公立大学法人兵庫県立大学への附属中高の財産（土地・建物）出資
※不動産鑑定、県議会の議決、登記手続
- (2) 公立大学法人兵庫県立大学の定款変更にかかる認可申請
※県議会の議決、総務省・文科省への定款変更にかかる認可申請
- (3) 教育委員会との諸規程の整備にかかる調整（条例、規則等）
- (4) 地方独立行政法人会計基準に対応した財務会計システムの導入
※公立大学法人とのネットワーク接続など
- (5) 教職員にかかる派遣協定の締結
- (6) 附属学校にかかる維持運営費について、大学運営費交付金で予算措置

【提案】 公立大学法人の長期借入

<支障事例と効果>

⑥ これまで設置団体以外から長期借入できないことが資金調達の支障となったことはあるか。

(回答)

法人化後2年と経過年数が浅いため、法人業務を円滑に軌道に乗せるため、必要経費については県で概ね予算措置していることから、今のところ大きな支障は出ていない。

しかし、今後は県の財政状況や経済情勢等によっては、県による十分な予算措置ができない場合も考えられる。また、県予算の成立を待たないと執行ができず、施工または納品までに1～2年程度要することから、緊急性の高い施設・機器整備等への迅速な対応が難しい。

⑦ 提案の実現により具体的にどのような効果が期待できるか

(回答)

現状 (事例)	効果
<ul style="list-style-type: none">○ 法人における施設・設備及び機器整備等については、県が予算措置した上で執行するため、施工又は納品までに少なくとも1～2年は要しているのが実状で、緊急性の高い場合は支障を来しかねない。○ 財産(建物等)の更新にあたり、新施設建設後に旧財産を売却する場合、将来の売却益による償還が確実に見込める場合でも、主体的な更新が行えない。	<ul style="list-style-type: none">○ 国立大学法人と同様に、確実に償還財源が見込める場合は、設立団体の認可を経た長期借入で対応することで、柔軟で機動的な法人経営を可能とし、自主性・自律性の確保が図られる。○ 県予算の負担軽減にもつなげることが可能である。

<考え方>

⑧ 地方独立行政法人が長期借入をできない理由として、「地方独立行政法人の債務は最終的に地方公共団体に帰着する可能性が高く、このような債務は、地方公共団体が一元的に管理する方が地方公共団体の財政秩序の維持、財政運営の透明性の観点から望ましいと考えられる」(略)との意見があるが、どのように考えるか。

(回答)

設立団体(県)の認可を必要とすること、また、地方独立行政法人法第34条により、法人決算において財務諸表等は設立団体の長の承認を受け公表が必要とされていることなどから、財政秩序の維持及び財政運営の透明性の観点から、地方公共団体の一元管理と同等の効果が担保できると考える。

なお、認可手続では、借入れを必要とする理由、長期借入額、借入先、長期借入金の利率、償還の方法及び制限、利息の支払方法及び制限のほか、償還の確実性等について審査することが必要と考える。