

平成20年度 第1回北海道地方独立行政法人評価委員会 会議結果

1 開催日時

平成20年7月11日（金）10:00～12:00

2 開催場所

北海道公立大学法人札幌医科大学
基礎医学研究棟5階会議室

3 出席者

【委員】

舟橋 健市 委員長（公認会計士）
太田 明子 委員（太田明子ビジネス工房代表）
宮腰 昭男 委員（札幌大学 学長）
和田 健夫 委員（国立大学法人 小樽商科大学 副学長）

【欠席委員】

宇根 良衛 委員（独立行政法人国立病院機構 西札幌病院 病院長）

【事務局（行政改革局）出席者】

谷本行政改革局長、重田参事、苗代主幹、他

【北海道公立大学法人札幌医科大学出席者】

今井理事長、太田副理事長、白崎理事、塚本病院長、河合事務局長、真鍋企画管理部長、笠原病院事務部長、他関係課長

4 会議次第

- 1 開会
- 2 委員長挨拶
- 3 議事
 - (1) 札幌医科大学へのヒアリング
 - ①平成19年度業務実績報告に係る法人からの概要説明
 - ②法人への質疑
 - (2) 審議事項
 - ①ヒアリング後の委員による意見交換
 - ②評価委員会が作成する評価結果について
 - ③今後の評価委員会関連業務スケジュールについて
- 4 閉会

5 議事概要

議題1 札幌医科大学へのヒアリング

①平成19年度業務実績報告に係る法人からの概要説明

◎札幌医科大学理事長からスライド（POWER POINT）「札幌医科大学の概要と平成19年度実績について」に基づき説明が行われた。

【説明概要】

- 札幌医科大学の概要
- 実績報告の進捗状況
 - ・S評定14.8%、A評定83.8%で全体として98.6%が達成度9割以上であり、全体としては計画どおりの進捗状況と考えている。
- 札幌医科大学の特色
 - ・平成19年度採択G P

- ・ 2009年版大学ランキング
- ・ 各機関(大学、高校)との連携構想
- ・ 橋渡し研究支援推進プログラム

◎白崎理事から業務実績報告書の決算関係資料についての説明が行われた。

【説明概要】

- ・ 平成19年度の決算、収支計画、資金計画の3表について説明する。
- ・ 決算は、予算に対しその執行の結果がどうであるかを示すものであり単式簿記(現金ベース)で整理しており損益を表すものではない。
- ・ 収支計画は、損益を表すもので、財務諸表の損益計算書の数字と合致する。
- ・ 資金計画は、実際のお金の出入りについて現金収支尻をまとめたもので、最終的に資金がいくら残ったかを示すもの。これは、財務諸表のキャッシュ・フロー計算書の数字と合致する。
- ・ 収支計画で平成19年度の損益を説明すると、経常費用が26,892百万円、経常収益が27,855百万円あり、この差額963百万円が経常利益であり、法人が通常業務の運営を行った成果といえるもの。
- ・ さらに、臨時損失793百万円、臨時利益1,330百万円の差引537百万円の利益があり、経常利益と合計して15億円の利益を計上している。
- ・ 経常利益963百万円の要因について、おおきく4つに分析することができる。
 - ① 附属病院の診療収益の大幅な増。(平成18年度対比で入院患者数6,120人の増加、外来患者数6,600人の増加、手術件数約300件の増加)
 - ② 競争的資金や外部資金の獲得により、これらの間接経費並びに特許に関する収益が90百万円ある。
 - ③ 経費の節減。清掃業務委託契約の見直し、水道光熱費の削減等により1億3千万円程度の経費の節減効果がある。
 - ④ 教員の欠員分の余剰効果、非常勤職員の抑制等による人件費の削減。
- ・ 臨時利益とは、法人化初年度特有のものであり、法人化前から既に本学にあった備品、医薬材料、医薬品等のたな卸資産及び請求債権を道から無償で譲渡を受けたものが臨時利益である。
- ・ 本学は、中期計画期間の6年間で、運営費交付金が12億円削減されることになっており、大体、年あたり2億円で、国立大学法人は1%の削減であるが、本学の場合は換算すると、2.2%の削減ということで、大変厳しい目標に挑戦することになっているので、初年度のこの利益を全額目的積立金として積み立てたいと考えている。

②法人への質疑

【質疑・応答】

<委員>

- ・ 計画初年度の評価であり、数値などの絶対的な物差しがないと客観的な評価は難しいと思うが、年度計画項目の到達目標が客観的にわからないなかで、法人として自己評価に当たっては、基本的にどのような考え方で評価したのですか。
- ・ 例えば、「検討する。」という項目について、どのような考え方で評価をしているのですか。
- ・ S、A評価の比率が高いように思われるが、これは、もともと年度計画の到達目標値が低かったのですか。

<理事長>

- ・ 中期計画において、達成年度が明らかになっていない項目については、計画初年度ということもあり、事前調査の実施等何らかの着手が認められれば、項目を達成したとA評価にしています。
- ・ 中期計画の達成に向けて策定された初年度の計画であるため、事業実施まで求めず、検討に留めるといった項目が多かったため、何らかの着手が認められれば、達成したとして評価した結果、S、Aの比率が高くなっています。
- ・ 今後の年度計画では、もっと具体的な指標を自ら設けるようにして、目標値との関係で評価するようになりたいと考えているところです。

<委員>

- ・建学の精神のもとに、教育・研究の理念があり、その理念を実現するために中期目標があり、中期目標を具体化するために中期計画や年度計画があつて、大項目、中項目、小項目に区分けされているはずなのに、建学の精神→理念→中期目標→大中小項目の全体の関係が分かりづらく、少し希薄であるような印象を受けているが、実施計画の実施を点検をする上で、この点についてどのように考えていますか。

<理事長>

- ・建学の精神や理念のもとに中期目標が立てられ、それに沿って中期計画を策定し、さらに、平成19年度は中期計画6年間分の1年目という位置づけで年度計画を策定しているが、ご指摘のような部分があれば、今後、年度計画で調整をして参ります。

<委員>

- ・年度計画に500近くの項目を掲げて、改善に着手しているが、重点的に実施する項目を決めて優先順位をつけないと、一度に全てのことを持ち上げてゆくのは、項目数の多さから見ても、難しいのではないかと、この点について、改革のための改善項目の優先順位に関してどのように考えていますか。

<理事長>

- ・私どもは、医療人である人間を育てる、教育する大学であることから、道民のために地域で貢献できる人間性豊かな医療人の育成ということを第一に考えて、平成20年10月に医療人育成センターというのを設置し、しっかりとした教養教育を行ないたいと考えている。
- ・第二には、研究については、患者さんに直接役に立つような研究を行うべきであると考えており、橋渡し研究に重点を置くということを考えています。

<委員>

- ・年度計画の32と98に係る事項ですが、社会人の入学を促す体制について検討するという計画に対して、平成19年度に行われたことが、「社会人の入学を促す」ことにどう結びつくのかということを詳しく説明してください。

<理事長>

- ・社会人が、特に大学院を受けようとした場合、昼間の講義に出席が困難であるという点が大変な障害である。
そのため、共通講義を夜間に実施したり、e-ラーニングによるビデオ講義を導入すべく、システムを開発している最中です。こういうことによって、昼間に仕事をする社会人の大学院への進学を促進する効果があると考えています。

<委員>

- ・具体的に何か効果が出ていますか。

<理事長>

- ・多くの方が受講されています。平成19年度から実施なので、今後だんだん増えてゆくと思いますが、非常に多くの需要があるという感覚は得ています。

<委員>

- ・年度計画37についてですが、計画の内容自体は、「地域における実習内容の見直し・改善」ということですが、平成19年度に実施されたことがどう結びつくのかということを詳しく説明してください。

<理事長>

- ・これは、地域密着型のチーム医療実習という、文部科学省の現代GPにも採択されているもので、両学部合同により、チーム医療として行う実習で、実習終了ごとに地域医療に対する関心の高まり、地域の理解度などデータをとり、それを基にして、授業内容の改善、実習場所の変更等を行っています。20年度は更に場所を2カ所増やして実施します。

<委員>

- ・このチーム医療実習というのは法人化する前から行われていたということですね。平成19年度に新たな工夫というものはあったのですか。

<理事長>

- ・実習場所が1カ所から3カ所になったということです。
- ・それから、内容的には、人数も増えますし、自己評価と相手の評価を勘案して、実習内容を変更しています。

<委員>

- ・相手の評価を受けるようにしたのは平成19年度からですか。

<理事長>

- ・いいえ、従前から行っております。様々な方からの評価を得ながら行ってあり、それが増えてきているということです。

<委員>

- ・年度計画56ですが、医学部に新しいコースを設けられたということで、これは非常に素晴らしいことだと私は思っております。ただ、年度計画が「共通講義の拡充、科目選択の再編」について検討するというものですので、この新しいコース設置・開設が、「共通講義の拡充、科目選択の再編」という目標を上回ったと評価することについての結びつきについて説明してください。

<理事長>

- ・これについては、選択肢が非常に増えたということで、例えば医学系では、修士課程が、開設されることで、従来、博士課程はMD（学士「医学」のこと）の方しか入れなかったのが、修士課程開設により、多くのPh.D（博士「医学」のこと）あるいは、医学系でない方が入ることができるようになりました。その結果、その方々は2年経ちますと、博士課程にも入ってくる可能性があるということです。
- ・内容的には、臨床医学研究コースというものを新たに設けました。これは基礎医学も大事ですが、なるべく患者さんに直接、役立つような研究を行うというものです。がんプロフェッショナル養成コースも、がんに特化しておりますが同じ考えです。
- ・このように内容を一新したことによって、学生の選択肢が増え、入ってこられる方も多種多様になることで教育も活性化されるということです。

<委員>

- ・年度計画108は、「情報システム部門における教育支援システムの充実について検討する。」ということで、大変大きな計画ですが、そのなかで、「図書館システムのポータル化」を行ったということが、目標を上回ったという評価となるものなのか、また、どの程度の位置を占めるのかについて説明してください。

<理事長>

- ・ポータル化によって、学習効果の向上を期待するもので、去年の10月まで、そのようなことは実施していませんでした。
- ・現在、本学にはパーソナルコンピューターが124台あり、図書館も24時間開放しており、非常に大きな勉学の支援システムとなっています。そこで10月から、ポータル化を進めるたことにより、個人のいろいろな勉強の履歴が積み重なり、いわば電子的なポートフォリオができるもので、これは非常に大きな学生たちに対する教育支援になっていると思います。
- ・その意味で、図書館機能が充実したと考えております。

<委員>

- ・それでは、この年度計画は完成したということになりますか。

<理事長>

- ・使用状況が学生の約3分の1程度の比率と聞いており、これが100%になり、大学院や教員も使うという形になるのが望ましいと考えております。

<委員>

- ・システムの充実化について検討されている、というのは大学全体についての教育支援についてのシステム化の問題であると思うのですが、図書館のポータル化というのは一部の学生に対しての計画ではないですね。
- ・全体についての検討結果というのは出ているのでしょうか。

<理事長>

- ・それについては、委員会で行っており、例えば、e-ラーニングシステムの導入というのは、以前から行っており、高大連携や通常の講義への活用については、既に相当前から検討を進めています。

<委員>

- ・年度計画のNO36、111の教育の質についてですが、大学院、学部教育においてFDに関して組織的な取り組みが平成19年度（大学院）、20年度（学部）とかなり義務化され、学則上にも明記することが義務化されています。
- ・教育センター（仮称）の設置によって、全学において組織的な取り組みを行なおうとしている意図は理解しますが、逆に言うとセンターができる前はFD活動というのはあまりなかったのですか。

※FD（ファカルティ・ディベロップメント）

- 教員が、より質の高い教育を学生に提供できるように、教育内容や教授能力を改善・向上させるための組織的な取り組みの総称。具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催など。

<理事長>

- ・本学では7、8年前から、かなり早い時期から両学部とも行っています。
- ・具体的には、週末の丸一日を利用したり、平日の夕方の時間を利用して、通年で行っております。これを7、8年続けた結果として、そのFDの規格か何かをもっと系統的に行うべきではないかという考えが出て、医療人育成センターにも選任の教授を置くことになりました。FDについては、初めて行うのではなく、いままで行ってきたものを系統的にしていこうということです。

<委員>

- ・年度計画45ですが、すべての大学は第一クール（7年間）として平成22年度までに認証評価機関によって第三者評価を受けることが法律で義務づけられています。従って、平成22年度までに札幌医科大学も第三者評価を受けなくてはならず、大学設置基準で義務化されていることから、準備をして自己点検・評価を行う体制を整備するのは当然のことだと思います。私の大学でも平成22年度に大学基準協会の評価を受けるわけですが、今から準備は進めております、そのくらいでないとなかなか厳しいということもあり、認証評価機関の第三者評価のための準備に1年以上を要するのは標準的な体制づくりと思いますが、これをS評価としたのには、特に具体的な内容があるのですか。

<理事長>

- ・早めに準備しているということです。既に準備がほとんどできており、あとは細部を詰めていくという段階であることからかなり先行しているという思いがあったのでこのように評価しました。

<委員>

- ・年度計画の91の教員採用について、教員採用段階で両学部も教育能力・教育実績を重視する方向性を示しておられ、これは大変よいことだと思いますが、資格要件や選考の評価項目に、例えば医学部の場合ですと「教育活動に関して優れた能力を有する者」とありますが、

これは具体的にどのように行うのでしょうか。書類上の評価なのか、面接などを行うのか。私の大学などでは模擬講義の実演などを採用試験に取り入れており、それを教員が見て評価するというを行っておりますが、具体的な選考方法についてどのようにお考えになっているのかをお聞かせ下さい。

- ・保健医療学部の「教育活動実績」については、例えば助教など若い方々にとっては実績というものが少ないと思いますが、その場合に評価はどのように行うのかについてお聞かせ下さい。

<理事長>

- ・医学部では、従前から、20名くらいを全国公募し、詳しい書類選考で3名に絞り、面談を実施してデモのセミナーや模擬講義も行います。また、外科では必要に応じてビデオをとり、それを審査の対象としたり、様々な角度から選考しております。
- ・保健医療学部の若い方についても、実績に関しては、少ない方が多いのでどうしても書類審査が中心にはなりますが、人物面については、様々なやりとりを通して、採用するようにしております。

<委員>

- ・平成19年度に、実際に、この新しい基準を使って、教育実績を見て採用した実績はあるのですか。

<理事長>

- ・ずっとそのように行っています。今、私がお話した内容は、10年以上は続いています。

<委員>

- ・「教育活動実績」も従来から、採用基準として見て採用していたということですか。

<理事長>

- ・そうです。

<委員>

- ・そうすると、平成19年度に特に新しく行ったことは、ないのですか。

<理事長>

- ・厳密に申し上げると、模擬講義を設けたということになります。

<委員>

- ・法人の自己評価では「具体的な評価項目の一つに「教育活動実績」を盛り込んだ。」と書かれているわけですが、新たに行ったということではないということですね。いままでずっと行ってきた。それを明文化したということですか。

<理事長>

- ・平成19年度でかなり細かく規定を変えました。今までは比較的大雑把で、例えば外来診療を何人やっているか、どういう手術をやっているかというのは、今までは聞いてなかったのですが、これらを一覧表にして、全部文書で出してもらうようにしました。
- ・そういったところを整備したという意味では意義があると考えております。しかし、採用の流れは全く同じです。

<委員>

- ・年度計画の134のハラスメント関係ですが、多様なハラスメントに対応するため相談員やカウンセラーが対応しているのは評価できると考えています。
- ・ただ、ハラスメントには多様なハラスメントがあり、男性同士の場合もありますし、学生同士、学生と教職員、教職員同士といろいろなケースがあり、こういった様々なケースについてきめ細かく対応できる体制になっているのかどうかをお聞かせ下さい。
- ・また、ハラスメントが訴えられた場合、その訴えを受けて、事案を受けとめて、調査を行な

う体制、また場合によっては、学内である程度処分を行なわなければならないこともありますので、その懲罰委員会の体制、またそのための懲罰規定が整備されているか、また、これらのことが学生・教職員へ周知される体制ができていのでしょうか。

- ・ハラスメントについては、そのくらいまでシステムができていないと、なかなか対応が難しいところがありますので、現状はどうなのか、これからの問題なのか、この点についてどの程度整備されているかお聞かせ下さい。

<副理事長>

- ・申し上げるまでもなく、ハラスメントという行為、これは人権侵害となる行為ですので、その未然の予防、あるいは排除ということがどうしても必要となってくると考えております。
- ・特に、教育・研究の場におきましては、ハラスメント行為の防止、あるいは、排除ということが大きな課題だと思えます。

具体の対応ですが、学生については、学校保健管理センターという学生の健康管理に関わる業務を所管しているセンターがあり、そのセンターに「学生健康相談室」というものを設置しまして、専任の臨床心理士をカウンセラーとして配置し、学生のハラスメントに関する苦情・相談について対応する体制を整えております。

- ・また、学生に係るハラスメントの苦情・相談については、4月の新入生のオリエンテーション時にも周知を図っておりますし、学生のガイドブックである学生便覧にもハラスメントに関わる相談体制について記載して周知を図っております。
- ・教職員の関係ですが、先程申し上げた学生の相談員を含めまして、全体で14名の相談員を配置して、苦情・相談を受け付ける体制を整備しておりますが、その際には、1人の相談員で受け付けことのないよう、必ず複数の相談員で対応するという考え方で進めることとしております。
- ・また、苦情・相談を受けたり、具体の処理をした場合には、理事長から指名された担当の理事（副理事長）に報告をすることになっております。

また、その報告を受けた担当理事がこれは非常に大きい、重い事案であるという判断をすると、理事長に報告がされ、場合によっては、当該ハラスメントの事案に係る調査委員会を設置をして、具体的な調査を行うということにしております。

調査委員会の調査結果によって、ハラスメントの事実があって、法人の懲戒規定に定める懲戒処分に該当すると認定される事案であれば、教育については、教育研究評議会で懲戒の決定を致しますし、教育以外の職員については、処罰審査委員会で処罰事案として、取り扱うという体制を整えております。

- ・なお、現在のところ、ハラスメントに係る具体の相談事案はありませんが、いずれにしても、今後ともこういった体制の整備がなされているということについて周知を図ってゆく必要があると思っております。

<委員長>

- ・本日欠席の委員から年度計画163について、地域医療機関への医師派遣に関連しての資料請求がありますので、後日、提出をよろしく申し上げます。

- ・年度計画231についてですが「財務システムを用いた科研費等の資金管理や執行状況管理を行うとともに、能力に応じた非常勤職員の採用制度であるスタッフ制度を導入し、優秀な人材の確保を図るとともに、スタッフを増員した。」とありますが、「財務システムを用いた科研費等の資金管理や執行状況調査」について、イメージできるように、簡単で結構ですので、どのようなことを行うのか教えてください。

<理事>

- ・科研費はご承知のとおり、研究者個人に帰属するわけですが、そのお金の管理とその執行状況といった経理事務については、研究者から経理の委任事務を受けて、法人がこの事務を行っております。

- ・具体的な事例で説明いたしますと、研究者が科研費を使って物品を購入する場合に物品購入依頼書というものをこの科研費を担当している事務セクションに依頼します。その事務セクションは、その購入が適切かどうかを判断をして承認します。その後実際に発注、契約業務を行っております管財グループに物品の購入依頼をしまして、管財グループが、業者に発注し、契約を行い、納品の検査も行います。それを確認した上で、所管事務局が支払を行い

ます。

法人化前は、手書き作業で行っていましたが、財務会計システムというコンピュータ導入処理ができたということと、教員が関わるのは、依頼をするときだけで、それ以降はすべて事務局の方で経理事務を致しますので、牽制作用が働くとともに、事務処理の透明化が図られております。

<委員長>

- ・ヒアリングはこれで終了させていただきたいと思います。
- ・このほかの質問事項については、後日文書で事務局経由でご回答いただきたいと思います。

議題2 審議事項

①ヒアリング後の委員による意見交換

『主な意見』

<委員長>

- ・ヒアリングを終えて、全般的な印象などお聞かせください。

<委員>

- ・人件費について、金額の余剰が大きいように感じるが、その要因は何か。

<事務局>

- ・中身については、教員の欠員分ということもあります。

<委員>

- ・総額で15億円の利益が計上されており、非常に額が大きく感じますが。

<事務局>

- ・損益計算書に計上されている当期総利益は約15億円ですが、そのうち現金を伴うものが約9億円で、初年度特有の棚卸資産受贈益など現金を伴わないものが約6億円あります。

<委員>

- ・10月に設置する教育センターに30人教員を配置するとあるが、その人件費はどこから得のでしょうか。人数の多さに驚きましたが、おそらく、きちんとした予算の裏付けがあったのことと思いますが、本当に実現可能なのですか。

<事務局>

- ・平成20年度に措置された人件費のなかで行うこととなります。また、教育センター設置に伴い、新規に教員を採用するわけではなく、現在いる教員が兼務する形になると思われます。

<委員>

- ・理事長は教養教育に力を入れると強調されていたが、医学部というどちらかといえば専門教育に力を注ぐことが求められるところで、30人も教育センターに教員を配置することについて、果たして本当に学内合意が取れるのかどうか、逆に研究に支障が出ないのか、疑問が残ります。

<委員>

- ・利益は15億円でているが、貸借対照表を見ると現金預金が7億しかありませんが、資金ショート心配はないのでしょうか。

<委員長>

- ・未収附属病院収入が約32億あり、そのうち半分は確実に4月に入ってくるので、大丈夫だと理解しています。

<事務局>

- ・北海道でも四半期毎に交付金を交付することにしており、4月に30億円程度交付したところでは。
- ・財務諸表については、次回の8月8日の委員会で詳しくご説明したいと思っております。

<委員長>

- ・平成20年度の年度計画はもう策定済みですが、何項目あるのでしょうか。項目数を減らす、例えば半分にするとすることはできないのでしょうか。

<事務局>

- ・平成20年度は約30項目程減っています。完了したものや統合したものなどがございます。

<委員>

- ・他の委員も言われていたが、最初にこれだけSを付け、これからまたSがどんどん増えていくということになるのですか。

<事務局>

- ・目標値を設定すれば、なかなかSは付かなくなると思えます。

<委員>

- ・前年度がS評価で、次の年度はA評価ということもあり得るのですか。

<事務局>

- ・年度評価なので、あり得ます。

<委員>

- ・やはり全体的にS、Aが多すぎるという印象があります。これが本当にS評価なのか、と思うものが少なからずあります。
- ・例えば、第三者評価の認証評価への準備については、法律で義務づけられているものであり、当たり前のこととしたというだけではないか、という気がします。

<委員>

- ・また、教員の採用についても、内容としては、当たり前のことを行っただけではないかと思えます。

<事務局>

- ・やはり数字で目標をはっきり決められているものは、目標を上回ったかどうか判断できるが、目標がはっきりしないものについては、何を基準としてS評価にするのかというところの判断が難しいところです。

<委員>

- ・「検討します。」とあり、具体的に何かやりましたのでS評価ですというのは如何なものか。検討して具体的に何かを実行し、その結果目標を上回る成果が出てはじめてS評価なのではないでしょうか。

<事務局>

- ・事業報告書は最終的には公表されますので、やはりS評価とするからには、誰が見ても客観的に目標を上回っている成果がでていなければならない必要があり、年度計画の書き方について工夫・検討が必要なのではないかと考えている次第です。

<委員>

- ・医師派遣についてですが、派遣総数自体は下がっていますので、公的機関に対する派遣数はあまり変わらないから、公的機関に対する派遣割合が上がるのは当たり前の話です。派遣総数が増加し、その上で率が上回らなければ意味がないのではないかと思います。

<事務局>

- ・S評価につきましては、誰が見ても目標を上回っている、S評価であるということを裏付ける資料を揃えて、改めて委員にお示ししたいと考えております。その上で、最終的な評価をいただくことになるかと思えます。

<委員>

- ・具体的に申し上げますと、例えば、診療収入が上がったといいますが、外来が6,200人、手術件数が300件増えましたが、はたしてそれが良いことなのでしょうか。人件費自体が下がっている中で、スタッフには、ものすごく負担が掛かっているのではないかと思います。
- ・また、e-ラーニングとかポータルサイトなどを行い始めたが、それを3分の1しか使っていないという説明ですが、いままでそんなこともやってなかったのか、という思いがしました。評価についても、はたしてS評価なのだろうかと感じました。

<事務局>

- ・事務局を含めて多くの委員の方が、どうみてもSではないだろうという項目が多いと感じていると思います。
- ・毎回毎回、これはSだこれはAだと議論するもどうかと思うので、やはり年度計画を策定する段階で、客観的な数値目標を入れられるものは入れる、表現を明確にするなどが必要なのかも知れません。

<委員>

- ・やはり検討した結果、どのような成果があったかということが重要だと思う。
- ・また、第三者評価に対する準備などは、札幌医科大学だけではなく、全国で動いている話なので、これをうまく検討したからS評価です、とはならないのではないかと思います。当たり前のことを行っているだけの話ではないかと感じました。

<委員>

- ・同感です。例えば、394番の不正防止などは、どこかの大学で不正受給があって、文科省が各大学で防止のためのルールとか規定をつくりなさいと通達を出しているからやっていることであって、全国のどこの大学でもやっていることが何故S評価なのか、その理由が分かりませんね。

<委員>

- ・「検討する。」とあって、通達に従って検討したからS評価というのは如何なものでしょうか。

<委員>

- ・やはりSと評価するからには何か顕著な実績が見えてこない、なかなか難しいと思います。

<委員>

- ・ただ、全体的な感想としては、おおよそ順調に運営されているというように感じました。

<事務局>

- ・また、後程ご説明しますが、最終的に評価委員会の評価としては、25項目について評価していただくことをご提案申し上げたいと考えております。

<委員>

- ・私どもの大学も同じく自己評価をしていますが、項目は200くらいあって、Sは2つくらいしかなかったかと思えます。
- ・また、文科省から項目数200は多いので、次期からは項目数を減らなさいという指摘もいただいております、項目の統合などを検討しているところです。

<委員>

- ・確かに多い。また、先程ご意見があったが、項目はなるべく指標化すること、など何か附帯意見を付けたほうが良いと思います。

<委員>

- ・また、指標化が難しい項目は、もっと具体的な表現にすること、というような意見も付すると良いと思います。

<委員>

- ・そんなにS、Aにこだわる必要があるのでしょうか。また、最初の年度にS評価を多くして、後年度になったらSの割合が減ってゆくというのもどうかと思います。

<委員>

- ・これからの整理としては、S評価の取扱いをどうするかが問題ですね。
- ・文科省の通達に従ってやったのは当たり前ですし、Sといわれても、評価委員会としてはそのまま受け入れることはできないですね。

<事務局>

- ・それで、事務局からの提案ですが、この488項目について、法人の自己評価はSだが、委員としてはAと判断するとか、この内容が疑問であるとか、意見を付すべきとかなどの評価委員意見をなるべく早い段階で事務局で取りまとめて、法人に確認等をしたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。
- ・法人からの回答内容を各委員にフィードバックし、最終的に委員会意見として事務局が取りまとめたいと考えております。

<委員>

- ・その方法がよいと思います。文科省の通達の存在などは、私は全くその存在も知りませんでしたので、各委員がそれぞれ意見を出して、事務局で集約するのが一番良いと思います。

<事務局>

- ・評価結果は最終的に道民に公表されますので、評価委員会として、忌憚のないご意見をいただければと思います。

<委員長>

- ・次に事務局から②の評価委員会が作成する評価結果について説明願ひます。

②評価委員会が作成する評価結果について

<事務局>

- ・事務局から、資料2に基づき、評価委員会が作成する評価結果について説明。

【説明概要】

- ・評価委員会が行う評価方法につきましては、今年2月22日に開催されました評価委員会において資料4及び資料5のとおり「評価方針」及び「評価実施要領」を決定し、評価結果の様式については、全体評価と項目別評価を行うことで、すでに決定されているが、本日は、項目別評価の記載方法について説明します。
- ・資料2は、「評価結果」の全体イメージとして、表紙、「年度評価の考え方」、「全体評価」と「項目別評価」となっております。
- ・法人が自己点検評価を行った項目は488項目あり、この項目を大まかに分類すると、大項目が第1から第5まで5項目、中項目が15項目、評価項目が25項目となっております。
- ・評価作業にあたっては、このすべての項目についての項目別評価を行います。すべてを記載すると、膨大になるので、法人に対する通知や知事への報告につきましては、評価項目の25項目に集約して「総括表」として提案したいと考えている。
- ・資料2の最後の表が項目別表（総括表）の記載例で、内容的には、総括表の一番左側に25項目を記載します。
- ・中央の「法人自己評価」の欄の集計部分は、法人の自己評価を集計して記載します。
- ・一番右の太枠内は、評価委員会における評価の欄で、それぞれの評価項目ごとの評価（IからV）と、特記事項を記載することとしている。
- ・その際、法人からの自己点検評価の妥当性を検証し、例えば、評価がSからAに評価が変わ

る場合には、その旨を特記事項欄を使って表示することとしている。

<委員長>

- ・何か意見等がありますか。

<委員>

- ・もし、仮に法人の自己評価でS評価とされているものを全部A評価とした場合、25項目の評価結果に影響はあるのでしょうか。

<事務局>

- ・SからAであれば25項目の評価には影響しません。影響ができるのはAからBになった場合です。

<委員>

- ・例えば、教育センターなど、同じ項目が再掲でいくつも項目立てされていて、それでS評価の数ばかりが増えているのは如何なものかと思います。項目の集約化を検討すべきだと思います。

<事務局>

- ・ご指摘はもっともですが、平成20年度計画は既に策定済みですから、意見を附しても、反映できるのは、平成21年度計画からとなります。
- ・理事長も定量的な判断は難しく、今後、各項目について具体的な指標を設定することを考えると言われていたので、平成21年度からは法人も項目数と項目の目標設定について工夫してくるものと思います。

<委員>

- ・全体評価の中で、SとAの区分をはっきり評価できるように項目立てをするように、ということを書いておく必要があると思う。

<委員>

- ・今回は初年度だからある程度は致し方ないところがあるとは思うが、「あるシステムを作りました」、ということ自体が成果なのではなく、そのシステムを運用して具体的にどのような成果を上げたのか、その点について具体的に指標を設定し、それを上回ってこそはじめてS評価とする意味があるのだと考えている。

<委員>

- ・「作りました」だけではやはりA評価が妥当である。

<委員>

- ・イメージとしては、あるシステムをつくり、初年度はA評価。そのシステムの働きについて具体的な指標を設定して、その指標を上回ってはじめてS評価という流れであるべきですね。全体として、最初の年度はA評価が主となり、後年度になるに従ってS評価の割合が高くなっていくというのが自然な流れと考えます。

<事務局>

- ・法人としては、最初の年度なのだから、実績が上がったかどうかという発想はあまりなかったのではないかと思います。
- ・もう少し長いスパンで見ればいいのかも知れないですね。

<委員長>

- ・評価の様式についてですが、この様式でよろしいでしょうか。私はこの様式でよいと思いますが、如何でしょうか。

<各委員>

- ・了承。

<委員長>

- ・それでは、事務局の原案通り、この様式で評価することとします。
- ・次に、今後の評価委員会のスケジュールについて事務局の方から説明をお願いします。

③今後の評価委員会関連業務スケジュールについて

<事務局>

- ・事務局から、資料3に基づき、今後の評価委員会等のスケジュール（案）について説明。

【説明概要】

- ・第1回評価委員会終了後のスケジュールですが、1週間後の18日頃までは、各委員から評価意見を集約。
- ・今月下旬には、事務局素案を作成して、8月8日に開催予定の第2回評価委員会において、年度評価の事務局素案及び財務諸表及び利益処分案について事務局から説明し、協議をしていただきます。
- ・8月中旬、21（木）日又は22日（金）頃に第3回評価委員会を開催し、評価結果の決定と財務諸表及び利益処分（案）についての評価委員会意見の決定をいただきたいと考えております。
- ・8月下旬には、評価結果の法人に対する通知、知事への報告、さらに財務諸表及び利益処分の知事承認を同時期に行いたいと考えております。
- ・9月上旬には、評価結果と財務諸表を第3回定例会（9月9日開催予定）に報告しまして、一連の評価委員会による評価業務が完了することとなります。

<委員長>

- ・特にご意見等ございましたら、本日の議事をこれで終了させていただきたいと思えます。