

北海道地方独立行政法人評価委員会 議事要旨

- 1 開催日時
平成 19 年 4 月 13 日（金） 10 時 00 分～11 時 30 分
- 2 開催場所
道庁本庁舎 9 階 職員監会議室
- 3 出席委員
舟橋 健市 委員長（公認会計士）
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）
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）
- 4 会議次第
(1) 開会
(2) 委員長あいさつ
(3) 議事
ア 北海道公立大学法人札幌医科大学中期計画について
イ 北海道公立大学法人札幌医科大学業務方法書について
ウ 北海道公立大学法人札幌医科大学役員の報酬等の支給基準について
エ その他
(4) 閉会
- 5 議事概要
(1) 北海道公立大学法人札幌医科大学中期計画について
事務局から資料 1～3 について説明後、審議・意見交換を行った。

◎主な意見等の要旨

- ・ 全体的に見て中期目標を具体化した内容になっていると思う。積極的に数字や実施年度の数値目標が書かれているものと評価する。
- ・ 資料 2 の 3 ページから 4 ページにかけて、教育課程のところでは、学部に分けて書かれているが、中期計画の 1 から 15 番までについては、両学部共通の記述と考えてよいか。例えば、計画の 1 番に医療人という言葉が使われているのは、そのような意味か。
- ・ 両学部共通の記述で、コメディカルの教育も含んでいる。（事務局）
- ・ 中期計画 16 番に「教育センターの整備について検討する。」と書いているが、教育センターとは何か。既にあるのか。入試、教育や F D 活動もそこで実施するのか。
- ・ 教育センターについては、まだ組織としてはない。全学的な見地から教育を推進していくようなセンター機能を持った組織が必要ではないかということが学内で検討されている。どのような機能を持った組織にするかなどについては、今後、学内で具体的に検討する予定となっている。（事務局）
- ・ 資料 2 の 13 ページの社会貢献のところ、中期目標 25 番に数値が三つ、表になって設定されているが、中期計画ではこれに対応して数値を盛り込んで作成しているものと考えるが、公的医療機関に対する派遣件数の割合 60%は、中期計画 114 番に、公開講座等の開催件数 30%増は 117 番に書かれているものの、政策形成、健康づくり活動等への支援件数 20%増に対応する中期

計画の数値はどこに書かれているか。

- ・ 中期計画 115 番に「委員就任、講師派遣等の支援要請に対して積極的に応ずる。」と記述している。学内で「20%増加するように取り組む。」という記述にするかどうか検討したところ、相手からの要請があってはじめて対応できる事項であることから、数値を記載するのは適切ではない、市町村、道などからの要請があれば、原則すべて応ずるべきでないかという意見などが出された。このようなことから、あえてこの項目については、数値を設定せず、積極的に応ずるという記述とした。(事務局)
- ・ 中期計画 112 番の「利用医療機関数を 20%増加する。」とはどのようなことか。
- ・ 現在、附属病院に設置している地域医療連携室が、地域の病院から医大に対する高度医療の依頼等の窓口になっている。現在、大体 200 強の病院と連携を取りながら進めているが、これをさらに推進して、より多くの医療機関から患者さんを受け入れるということを目指した。(事務局)
- ・ 中期計画 167 番に「診療収入等により 9 億円の収支改善に取り組む。」と記述しているが、この 9 億円の中で一番大きいファクターとなるのは平均在院日数を短くすることだと思うが、在院日数を短くすることの具体的な方法というのはどのようなことを想定しているのか。
- ・ クリニカルパスといった取り組みなどを毎年さらに進めることによって短縮していきたいと考えている。(事務局)
- ・ 在院日数を短くすると、逆に稼働率が下がるおそれもあり、そのバランスだと思う。達成する目途があって、このような計画を立てたと思うが。
- ・ 過去の短縮の傾向や他大学の傾向などを勘案し設定した。(事務局)
- ・ 中期計画 172 番に「病院長がリーダーシップを一層発揮できる仕組みを整える。」と記述しており、当然こうあるべきと思うが、具体的にどのようにしてこのような体制ができるのか。どのようなことを想定しているか。
- ・ 今年度から病院長を中心としてリーダーシップを発揮できるよう、病院の運営会議の形を変えて、病院長を中心として副院長、病院長補佐という少人数の会議にして迅速に決められるような組織の改善といったことを進めている。(事務局)
- ・ いろいろな小委員会の決定事項がすべて病院長の最終決定で判断されるということか。
- ・ そうです。(事務局)
- ・ 全体的には、他の委員が述べられたように年次とか数値の目標を記載して、医大の前向きな姿勢を感じた。
- ・ 中期計画 8 番の入学者受入方針を 19 年度中に明確に示すというのは、19 年にアナウンスメントして 21 年の春から考えているということか。具体的な入試制度では、AO のようなものを拡充していくということも考えているのか。
- ・ これからの検討課題となる。(事務局)
- ・ 中期計画で教養教育の重視ということをうたっているが、現在、教養教育は学部ごとに分かれているのか。学部によって医学部と保健医療学部で教養教育課程の内容は大きく異なるのではないか。基本的な普遍的な教養教育というのが大事なので、共通教養センターのような組織を

作って教養教育を共通化するのがよいのではないか。教育センターというのはそのような機能も含んでいるのか。

- 中期計画 19 番に記述しているとおり、両学部間の連携を強化し共通科目の開講について考えている。(事務局)
- この項目は、専門科目の中でクロスオーバーできる部分は実施していこうということも含んでいるのではないか。教養的な科目であれば、組織そのものを共通化した方がよいのではないか。同じような科目で人材を両学部で抱えるというのはどうなのか。基本的な教育については、センター化しておいて、学部の下に直結して付けるのではなく、分離して両学部の学生が受けるようにした方が特色も出せるのではないかと感じる。
- 学部や講座の壁が高いと感じる。小講座で非常に狭い専門分野で並んでいるということもある。これからの医療の連携等を考えていく上で幅広い見地から、いくつかの講座をグルーピングしながら、中講座的なものになっていかないと非常に硬直的すぎると思う。
- 研究には学長のリーダーシップが非常に重要と思う。学長がリーダーシップを発揮して、重点的に取り組む分野で結果が出せるよう、そこに研究資金を配分するといったことが必要なのではないか。研究資金について皆さんで議論すると、均等割になるのは当然である。大きな成果を出し、それを札幌医大として社会にアピールしていくようにするには、かなり戦略的な配分が必要である。学長のリーダーシップは非常に重要であると思う。
- 資料 2 の 13 ページの公的医療機関に対する派遣件数の割合 60%については、当然取り組んでもらわなければならないし、札幌医大そのものがそういうことに資する大学として作られたということは分かるが、最近の新聞などに北海道における地域医療の実態がかなり危機的な状況だということで、札幌医大に対する風当たりも非常に強くなってきていると思う。今の状況を客観的に見た場合、一医育大学の問題ではないし、個別の医育大学に北海道の地域医療の現状を全部押しつけても無理である。むしろ行政、道あたりがきちんとした調整機関を作って、そういった中で 3 医育大学を使っていかなければならない。個別の医育大学に頼りすぎているという印象を受ける。地域医療を支える医師派遣システムを作っていないと、個別の医育大学には過度の負担となる。新しい臨床研修制度になって、自分のところさえ手が回らないという状況の中で、社会的要請があるのだからと押しつけても難しいことだと思う。そのようなことを医大の方から道に言ってもらいたいという感じがする。
- 中期計画 192 番は、フレックスタイムのような対応をしようということであるが、カリキュラムがある中で実際にできるのか。
- 裁量労働制については、今年度から取り入れる。多くの大学で取り入れているということも聞いている。(事務局)
- 私の大学も裁量労働制となっている。
- 時間割が決まっている中でどうするのか。
- どんなに働いたとしても 8 時間働いたということになる。
- 最近、特に医療人については、コミュニケーション能力とか社会的な対応力が求められているといわれているが、そのような能力、資質を養成するための教育課程、教育の成果に関する目標というのは中期計画の中に盛り込まれているか。
- コミュニケーション能力を持った人材の育成については、中期計画の 4 番、5 番に記述している。(事務局)

- F D活動についてはF Dの組織を作るのか。
- 現在もF D委員会はあるが、F Dのプログラムをどのように作っていくかという問題などもあるので、それらも含めて強化していきたい。(事務局)
- 数値目標の中でも特に道民が関わる附属病院の部分で、中期計画の167番に数値目標が4つ掲げられている。一番気になるのが医薬材料費率(除く手術、化学療法)22%という数字であるが、札幌大の方から実現可能な数字と確証はもらっているのか。
- 現在17年度で23.2%、これを毎年0.2ポイントずつ下げて、6年間で1.2%落とす。後発医薬品の採用、購入方法の工夫、材料の規格の統一といったことにより下げるのは可能と大学の方でも考えている。(事務局)
- 資料2の18ページ、業務運営の改善における運営の項目について、学長を社長と読み替えた場合、大企業の場合、現場の意見を社長は分かっていない場合があると思う。どの程度学長がリーダーシップを発揮できるのか、大変疑問であるが、このあたりはどう安心すればよいのか。
- 学長のリーダーシップについて、中期計画176番に記述しているが、現在大学には120ぐらいの委員会があり、一つの意味決定を行うにしても各種委員会をクリアしないと決まらないというようなことがある。学内の各種委員会を見直し、必要なもの、必要でないものを整備したり、権限を見直し、学長のリーダーシップの下で迅速な意思決定が図られるような組織体制を作る。
また、中期計画180番に人員配置について記述しているが、一度決まると人の異動がなかなかできないということなどがあるが、学長のリーダーシップの下で組織や人の配置などを行うことによって、今まで時間がかかっていたこと若しくはできなかったことを実現していくような体制を作っていきたいと考えている。(事務局)
- 中期計画219番以降の情報公開について、大きな会社であると社内の情報共有や、新しい目標に対する社員どうしの認識の一致ということはかなり難しいものと思うが、そのあたりの大学内部の情報共有ということが抜けているような気がするが、このことについて中期計画に記述はあるのか。
- 中期計画の人事の改善の項目の中で、職員研修の実施に取り組むということを記述している。
また、情報の共有については現在、学内専用のサイトなどを通じて行っている。
中期計画181番にコンプライアンスについても記述しており、意識改革といったようなことも含めて研修の実施などを考えている。(事務局)
- 181番はどちらかというと社会とのコミュニケーションというところ。これだけの数値目標を実現するためには事務局職員の隅々までの意識共有というのが大変必要と思うが、これに対する記述がないところが少々残念だと思う。
- 専門用語や独特な仕組みというものがあって、中身が分からないところが多い。本当に道民に分かるように情報公開の努力をしてもらいたい。
- 大学でいろいろな物事を決めるのは教授会で審議をする。教授会の皆さんには大学は何を行っているのか大体のところは分かるようになっているはず。学内の教職員に対する広報は行っているのか。
- 教職員に対し学長室だよりなどの発信を行っている。(事務局)
- 普通の会社と違って、教授会があって、教員が最終的な大事なことを話し合って決めるという仕組みになっている。

- ・ 学内の皆さんは情報を共有し、数値目標の達成に向けて、きちんと認識していると思っ
てよいのか。
- ・ 中期目標、中期計画は教職員が皆知っていないかもしれないことになっている。
- ・ 中期計画策定に当たり、学内懇談会で何回も説明し、学内専用サイトでも公表を行い、さら
に学長自らアナウンスしていますので、教職員の共通の認識をもって練り上げてきたと考
えている。法人化は大学にとって一大事業なので、2年かけて準備しており、教職員は
十分認識していると考えている。(事務局)
- ・ 以前は、このような計画がなかったが、今は、大学にはこのような計画があるというこ
とを教職員は認識できるはず。
- ・ 学長のリーダーシップはたぶん教授会との関係だと思う。規則上でいえば、学長すな
わち理事長が執行能力、ガバナンスを持つということになっているが、実際本当に持
つかはどうかはこれからでしょう。
- ・ 学外への広報活動というのはどうなっているのか。
- ・ まずホームページがある。研究の学外向けの雑誌というのはいくつかあり、それ
については見直すと書いている項目がある。(事務局)
- ・ 広報という部分が抜けている感じがする。会社経営とは違うと思うので、同じよ
うに考えてはいけないのかもしれないが、開かれた大学として広報に取り組むべき
である。
- ・ 広報を担当する専門の部署とか組織を作るというような方法で計画を実施するの
ではないかと思うが、分かりやすく、医大が何をやっているのか、市民に分かるよ
うな広報誌を作ることが大事ではないか。それを教育委員会とか市役所とか、道
庁において誰でも見られるようにする。これを具体的な年度計画の中でやって
もらう。
- ・ 広報を担当する理事が普通いる。
- ・ 中期計画 187 番は、ある程度人員の削減も行っていくという意味合いか。
- ・ ここについては事務の改善ということで、主に事務局サイドのことを記載して
いる。(事務局)
- ・ 他に意見はないか。大体意見も出尽くしたと思う。広報関係、情報の共有、学
長のリーダーシップなど、難しい課題もあると思うが、全体としては、妥当である
という感じは持ったが、いかがか。(委員長)
- ・ 今後、年度計画で具体的な取組みが分かる。
- ・ この中期計画に基づき、きちんと実施してもらうということではないか。
- ・ それでは、中期計画については、おおむね妥当であるとの結論とする。(委員長)

<p>北海道公立大学法人札幌医科大学中期計画に係る北海道地方独立行政法人評価委員会の意見 ↓ おおむね妥当である。</p>

- (2) 北海道公立大学法人札幌医科大学業務方法書について
事務局から資料 4 及び 5 について説明後、審議・意見交換を行った。

◎主な意見等の要旨

- ・ 地方独立行政法人法により業務方法書を作成することになっているが、どうして必要なのか。何か背景があるのか。
- ・ 法人化したとはいえ、公共的な見地から業務を行う部門、法人であるので、中立で公正性が保たれるようにという趣旨だと考えている。(事務局)
- ・ 何か他に意見はあるか。
内容としてはおおむね妥当との結論とする。(委員長)

北海道公立大学法人札幌医科大学業務方法書に係る北海道地方独立行政法人評価委員会の意見
↓
おおむね妥当である。

- (3) 北海道公立大学法人札幌医科大学役員の報酬等の支給基準について
事務局から資料 6～8 について説明後、審議・意見交換を行った。

◎主な意見等の要旨

- ・ 資料 6 の期末手当欄に「評価委員会が行う業績評価の結果及び役員の業績に応じ、100 分の 10 の範囲内で増額又は減額」とあるが、この委員会で、役員の業績を評価するのか。
- ・ 評価委員会は、法人の業績を評価するが、役員の業績は評価しない。(事務局)
- ・ 寒冷地手当というのは何か。
- ・ 暖房手当。
- ・ どういう地域で。
- ・ 積雪寒冷地で。(事務局)
- ・ 本州出身者にとっては驚きの手当である。
- ・ 非常勤の役員はどのくらい出勤するのか。
- ・ 非常勤の監事 2 名について、役員会は基本的に出席し、あと今後の監査の年間スケジュールによるが、月に 3、4 回ぐらいは業務対応してもらおうということで考えている。(事務局)
- ・ 監事の報酬が 701,000 円となっている。5 千円単位であれば分かるが、何かの算定基準があるのか。
- ・ 国立大学法人などを参考に定めた。他大学も大体千円単位となっている。(事務局)
- ・ 一般的な相場と考えてよいか。

- 大学の規模などを勘案し定めた。(事務局)
- 役員の報酬及び退職手当についてはいかがか。何か他に質問はないか。認可ではなく、届出制ということで、意見を申し述べることができる、しないこともできるということである。
内容としては、おおむね妥当ということでもとめる。(委員長)

北海道公立大学法人札幌医科大学役員の報酬及び退職手当の基準に係る北海道地方独立行政法人
評価委員会の意見
↓
おおむね妥当である。

(4) その他

北海道地方独立行政法人評価委員会審議スケジュールについて
事務局から資料9について説明後、意見交換を行った。

◎主な意見等の要旨

- 年度計画はいつ頃できるのか。我々にも渡されるのか。
- 今日審議いただき妥当との意見をいただいたので、道内部の認可の意思決定、手続を踏んで、認可した以降に、大学が年度計画をまとめ、道に届け出る予定となっている。(事務局)