

平成19年度 第2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2月22日(金) 13:30～15:00
- 2 開催場所
道庁別館10階 企業局会議室
- 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 事務局(行政改革局)出席者
林局次長、佐藤参事、苗代主幹、長橋主幹、向中野主査、工藤主査、富加見主査、美谷主任、佐藤主任
- 5 会議次第
 - 1 開会
 - 2 委員長挨拶
 - 3 議事
 - (1) 評価基準等の策定について
 - ① 北海道地方独立行政法人評価基本方針(案)について
 - ② 北海道公立大学法人札幌医科大学年度評価実施要領(案)について
 - (2) その他
 - ① 利益処分に係る知事承認(経営努力認定)について
 - ② 札幌医科大学における役員報酬について
 - 4 報告
 - 5 閉会
- 6 議事概要
 - (1) 評価基準等の策定について
事務局から資料1及び参考資料2-1に基づき業務実績評価の概要について説明。

【説明要旨】

資料1 上段に地方独立行政法人法第28条に規定される「年度評価」、下段には同法30条に規定される「中期目標期間評価」について記載しております。

まず、年度評価についてですが、法人は各事業年度終了後、北海道規則に基づく「業務実績報告書」を作成し、評価委員会に提出することになります。

提出を受けた評価委員会は、業務実績報告をもとに評価を行い、その結果を法人に通知するとともに、知事に報告、道民への公表を行います。

報告を受けた知事は、これを議会に報告することになります。

これが、法に定める「年度評価」の一連の流れとなります。

また、下段の中期目標期間評価についてですが、こちらは、中期目標の期間における業務の実績の全体について総合的な評価を行うもので、札幌医大の場合、平成24年度までが中期目標期間となっておりますので、平成25年度に中期目標期間評価を行うこととなります。

知事への報告等一連の手続きは、年度評価と同様の手続きを踏まなければならないとされて おります。

ここまでが法律事項として明定されている評価ということになりますが、この中期目標期間評価は、目標期間終了後に行う評価であるため、次期中期目標を策定する平成24年度に、この評価結果を次期目標に反映することができないということになります。

そのため、図にありますとおり、先行する国や他府県では、時期目標を策定する前年度に、中間評価的な意味合いで業務実績の調査・分析を行い、次期中期目標に反映すべき事項を整理することとしており、道においても同様の仕組みとしたいと考えています。

『主な意見』

・なし

①北海道地方独立行政法人評価基本方針(案)について

事務局から資料2、資料3-1及び3-2に基づき評価基本方針(案)について説明。

【説明要旨】

今回、評価基準等を策定するにあたり、事務局案としましては、資料2のとおり

- ・北海道地方独立行政法人評価基本方針(案)と
 - ・北海道公立大学法人札幌医科大学年度評価実施要領(案)
- とに分けて策定する案としました。

この理由としましては、現在の北海道の法人は札幌医大だけですが、後ほど説明する「道立試験研究機関の地方独立行政法人化」も含め将来的に複数の法人の評価を、この評価委員会で評価するということを考えますと、

- ・各法人に共通する基本的な評価方針 と
 - ・各法人に固有の具体的な評価基準
- とに分けた方が良くだろうということで、資料2のような案としたところでございます。

それでは、北海道地方独立行政法人評価基本方針(案)の内容について、資料3-1でご説明いたします。

次ページに事務局案と国や他府県の規定を比較いたしました資料3-2を添付しておりますので、そちらも併せてご覧いただければと思います。

まず、「1 評価の基本方針」には、評価の基本的な考え方について規定しております。

評価は「中期目標の達成状況を確認し、評価する」もので、その評価を通じ、法人の業務運営等の改善・質的向上に繋げるものであること。

また、3項は法人化がもたらした効果は積極的に評価しようということ、そして、法人の運営状況は道民に分かりやすく示すものであることなどを規定しております。

次に「2 評価の種別」として、各事業年度における業務実績を評価する「年度評価」と、中期目標期間における業務実績を評価する「中期目標期間評価」があること。

この「年度評価」と「中期目標期間評価」はそれぞれ「項目別評価」と「全体評価」からなるということを規定しております。

「3その他」として、評価を行う上での留意事項として、概要でもご説明しました次期中期目標に反映するための中間点検や、この基本方針の見直しなどについて規定しております。

『主な意見』

・なし

②北海道公立大学法人札幌医科大学年度評価実施要領(案)について

事務局から資料4-1及び4-2に基づき年度評価実施要領(案)について説明。

【説明要旨】

「年度評価の方針」については、年度評価を実施する上での基本的な考え方等について規定しております。

その評価は、中期目標の達成に向け、各年度でどのような取り組みがなされたかを調査・分析し評価するものであること。

数値設定している項目については、数値を達成するまでの経過も考慮して評価を行い、教育・研究の評価については、その特性に配慮することを規程しております。

「年度評価の方法」については、まず、「法人が行う自己点検評価」を受けて「評価委員会が評価を行う」という方法とし、

「法人が行う自己点検評価」は、「項目別実績」と「全体実績」からなり、「項目別実績」は、4段階評価とし、目標以上であれば「S」ランク

達成度が9割以上であれば「A」ランク

達成度が9割未満であれば「B」ランク

未実施であれば、「C」ランクとする。

「評価委員会が行う評価」は、「項目別評価」と「全体評価」からなり、「項目別評価」は、5段階評価とし、法人が行う「項目別実績」の妥当性をヒアリング等で検証した上で、年度計画の小分類、中分類、大分類の区分ごとに評価を行うこととしている。

その区分ごとの評価基準は、特筆すべき進捗状況にあれば「V」

その区分中全ての実績が「S」又は「A」であれば「IV」

「S」又は「A」ランクの割合が概ね9割以上であれば「III」

「S」又は「A」ランクの割合が概ね9割未満であれば「II」

重大な改善事項があれば「I」という基準にしている。

法人の自己点検評価基準の4段階との評価委員会の評価基準の5段階の違いは、「V特筆すべき進捗状況にある」として、評価委員会の裁量を加えております。

『主な意見』

<宮腰委員>

・札医大の認証機関の評価はいつ行うのでしょうか。

<事務局>

・平成22年度に行う予定となっております。

<宮腰委員>

・評価委員会が行う評価と認証機関が行う評価の判断は違うと思うが、どのように考えているのでしょうか。

<事務局>

・地独法の中では、中期目標期間の評価ではあるが、教育・研究については、認証機関の評価を踏まえて行うこととされています。年度評価に関しては、教育の部分については、あまりこまかく毎年度評価するのは難しいと思うので、やはり6年間を見た中で評価を行うことにはなるが、23年度に行う中間点検を行う時期には、医大の場合、認証機関評価も出ているので、それを見ながら評価を行っていくことを考えています。この場合においても評価委員の方々にご相談しながら進めていきたいと考えております。

<和田委員>

・この関連で確認したいのですが、年度実施要領の1評価の方針(5)に教育研究に関しては、その特性に配慮するとなっている。年度評価においては、教育研究についても個々に評価を行うことになると思うが、その時の教育研究に配慮するという意味は、長期的な観点で評価をするということ。これについては、意思確認しておく必要がある。

<事務局>

・教育、研究については、ある程度のスパンを見ながらやらなければならないもので、1年1年で判断するものではないのは当然のことです。一方では、年度計画の中で各項目毎に自己点検する仕組みを作っていますので、それはやらなければならない。ですので、何度かやっていく中での検討ですが、今度、年度計画の作り方を工夫していく必要もあるでしょうし、項目毎の評価はするけども、記述式の全体評価の中で、見せることは出来るのではないかと考えています。提案としては、1つは、年度計画の作り方の見直しができる要素があることと、もう一つは、記述式で行う全体評価の部分で、教育や研究

の分野に関する配慮がコメントを付していく方法があるものと考えおります。

<和田委員>

・それにしても、I からVまでの評価を付けなければならないのは厳しいことです。国の場合は、教育研究は評価しなくてもいいことになっている。

<事務局>

・道の規則の中でも、「年度計画に定めた項目ごとにその実績を明らかにした報告書を当該事業年度の終了後3月以内に評価委員会に提出しなければならない」としており、項目毎に点検をするよう定めているところです。

<宇根委員>

・教育研究については、やはり評価は難しいし、1年毎というのは、まず無理だと思うのですが、対比するところとして、病院をとってみると、病院の評価というのは、数字で出るものもあり、自己点検・評価基準をみると、実施しているが9割以上、実施していないが9割未満で、あとはいきなり実施していないということになっているが、病院を想定した場合、9割というのは、すごく厳しい基準です。9割とそれ以外とするのは、落差がありすぎるように思われるがいかがですか。

<事務局>

・今年度やるものを定めているのが年度計画であるため、計画どおりに行って当たり前であり、それより10%以上落ちていけば、予定どおり出来ているとは言い難いだろうという考え。
予定どおりを100としているが、マイナス10までは予定どおりとしましょうということで基準を設定しております。

<宮腰委員>

・先程の教育研究についてですが、例えば、ある年次あるものを改善していくなどといったものがあつた場合、毎年みていく場合でも、検討委員会などを立ち上げて動いているということであれば、そういったところを評価して、中期目標評価の段階でまとめてしっかりとやるしかないのではないかと考えます。あと、評価委員会の方の5段階というのは、モチベーションを高めるということからも非常にいいと思う。また、法人化を契機に取り組んだものを高く評価するというのは、大事なことではないかと思ひます。

<和田委員>

・法人が行う自己評価についての根拠資料などは付けさせるのでしょうか。

<事務局>

・内容によるかと思いますが、資料が必要かどうかは、法人側の判断に任せて、基本的には、ヒアリングを通して聞き取るなどしてカバーしようと考えております。また、基本方針にも定めておりますが、評価に当たっての作業が、法人に過度の負担とならないようにと考えております。
・提案になりますが、ヒアリングは、医大で行ってどうかと考えております。そうした場合には、必要な資料についても当日出してもらえものと考えております。

<委員長>

・他にご意見がなければ、① ②ともに原案どおりということといたします。

(2) その他

①利益処分に係る知事承認(経営努力認定)について

事務局から資料5-1及び資料5-2に基づき利益処分に係る知事承認(経営努力認定)について説明。

【説明要旨】

「利益処分に係る知事の承認」については、事前説明に伺った際のものから若干修正を加えております。

また、「利益処分に係る知事の承認」については、国や先行県においては、「経営努力認定」と呼んでいるので、以下、経営努力認定としてご説明します。

まず、事前説明時点の資料との違いでございますが、剰余金の発生に先だて、精算対象とすべき経費を「債務繰越」として処理するという過程を資料に追加し、基準上にも明記するという案に変更いたしました。

どうということかと申しますと、例えば、法人職員の退職手当ですが、法人職員の退職金は、道が交付金で措置することになっておりまして、毎年度の予算に、法人の退職見込みに応じて、その年度に必要な退職手当額を交付金に含めて交付しております。

その上で、退職者が見込みより多く、交付金が不足すれば追加交付いたしますし、逆に余れば翌年度交付金で精算するという仕組みにしております。

こうした精算対象経費は、剰余金として処理することにはならないので「債務繰越」として処理することといたしました。

これは、地独法に明定された取扱いではありませんが、資料5-2 にあります国の取扱いにおいても、同様の取扱いがなされております。

また、「プロジェクト事業経費」も債務繰越に区分することにしておりますが、これは、事前説明時にご説明した「医師派遣」が該当するものと考えております。

以上が事前説明時からの変更点であります。

次に、剰余金が発生した場合の処理についてですが、まず、剰余金は、目的積立金と積立金に区分されます。そのうち、「目的積立金」は、経営努力として知事の承認を受け、翌事業年度に中期計画に定める用途に使用することができます。

つまり、法人のインセンティブとなる部分です。

この知事が経営努力として承認しようとするときに、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならないものと法に定められております。

一方、経営努力外の剰余金については、毎事業年度の損失が生じた場合の穴埋めや、中期目標期間終了時に精算するものとして、法人が自由に使ってはならない「積立金」として整理されます。

これらを踏まえて資料下段に、札幌医科大学における基準案をお示ししております。

なお、この認定基準は、知事が決定するものとされておりまして、今回の評価委員会でご意見を伺った上で、財政当局との協議を行って参ります。

その上で、次回の評価委員会で道案となったものに対し、再度ご意見を頂きたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

この経営努力認定の基本的な考え方ですが、運営費交付金は、法人事業の収支差額により算定することになりますが、その算定ルールにおいて、支出については、法人の実際の支出にかかわらず、運営効率化係数などにより支出を削減し、また、収入については、法人の実際の収入にかかわらず、附属病院収入を増加するよう、理論値で算定しております。

つまり、一定の経営努力をあらかじめ見込んで交付金を算定しております。

したがって、剰余金については、本来行うべき業務を行わなかった場合などを除き、原則として経営努力認定としたいと考えているところです。

なお、財政当局との議論が予想される点としては、国は学生の収容定数を一定率下回った場合、その下回った部分に関する経営努力認定はしないという取扱いをしており、今回の事務局案はその部分を基準から割愛しており、こうした点が論点となるのではないかと考えられます。

『主な意見』

<委員長>

・債務繰越についてですが、退職金は毎年道から負担されるということでしょうか。

<事務局>

・そうです。退職手当引当金は、全く積んでおりませんし、差額については、翌年度精算することにしております。

<宇根委員>

- ・将来的に運営費交付金は減らすのが前提であるが、評価委員会の評価で、例えば、Vだとかが付いた場合には、運営費交付金に反映させるのですか。

<事務局>

- ・反映されません。
- ・中期目標期間の6年間の中で効率化を図っていくというのが、法の趣旨でもあります。効率化で交付金が減っていく部分と評価を受けるといふ部分は別のものと考えて頂きたい。
- ・評価委員会が出来ることとしては、次期中期目標の設定のときに、仮に十分効率化が図れていた場合などには、次期目標には、効率化係数を掛けないなどの措置は可能であろうと考えております。

<宮腰委員>

- ・余剰金の部分については、積立金の部分は厳密にし、それ以外は目的積立金と見なそうということによってよろしいでしょうか。私は、モチベーションを高めようということからもよいと思うが。

<事務局>

- ・よろしいです。

<太田委員>

- ・前回、ご説明頂いたときからそれほど時間は経っていませんが、今回、退職金の部分が新たに出てきたということに不安がありまして、他にもっとあるのではないかと心配しています。また、経費削減ということは、今までやったことがないのにやれるのだろうか心配ですが、これに対して出来そうだという良い情報があれば教えて頂きたいのと、経営努力という言葉を使っているが、評価基準を設けること自体が経営努力だと思うのですが、一般的に使われる文言と考えてよろしいのでしょうか。

<事務局>

- ・法人の現在の状況については、ほぼ予定どおり進んでおり、このまま進めば、若干の剰余金が出る見込みとの報告を受けております。
- ・退職手当の部分については、前回の説明が悪かったのが原因であり、元々、退職手当や道からの派遣職員人件費については、精算するとルール化されていたこともあり、表示が漏れていたものです。交付金であるため債務繰越として枠を設けることが必要になるためあらためて整理したものです。これ以外に特殊なものは、起こり得ません。
- ・経営努力という表現が妥当かどうかということですが、国立大学法人が設立された際、文部科学省から通達が出されており、その中で経営努力という言葉が使われております。
- ・道においても、そちらを参考に使用しました。

<委員長>

- ・他に意見が無ければ、この原案で道庁内部での調整をお願いして、その結果を次回の委員会で再度検討するという事で進めたいと思います。

②札幌医科大学における役員報酬について

事務局から参考資料1に基づき、札幌医科大学における役員報酬基準の変更について説明。

【説明要旨】

地方独立行政法人法において、法人役員の報酬の支給基準を決定又は変更した場合、法人は知事に届け出を行うことになっており、届け出を受けた知事は、評価委員会にその内容を通知することになっております。

評価委員会は、その支給基準が社会一般の情勢に適合するかどうかについて、知事に意見を申し出ることができることと規定されておりまして、この資料にあります基準についても、昨年の4月に開催した評価委員会において、おおむね妥当とのご意見を頂いているものであります。

この度、北海道においては、参考資料1の2ページ目にありますとおり職員給与の削減を実施することとしております。

法人の職員給与については、設置団体たる道に準じ、縮減についても同様に行われており、今回の措置についても、道に準じた措置を行うよう、医大に協力を要請したところであります。

役員の報酬減額については、一般職員と給与体系が異なるため、参考資料1の太枠にある規定のとおり、給料の縮減に管理職手当の縮減分を付加した率を削減率として定めており、今回も基本的にこれまでと同様の手法により削減率を定めようとするものであります。

法人内部の手続きの関係上、正式決定は3月下旬となりますことから、あらかじめ、現在法人が検討している案でご承認をいただき、再度の委員会招集を省略したいと考えているところでございます。(削減案については、口頭説明)

<委員長>

・道と横並びの趣旨ということですが、何かご質問はありますでしょうか。

<宮腰委員>

- ・考え方としては、設立者であるし、多くの交付金も出しているのが当然ですが、独法では取り組んだ業務に対し評価されていくものであり、それによって、給与や役員報酬も決まっていくというような形が見えてこない、財政上の問題から給与体系に影響が出るとなれば、モチベーションが保てなくなるような気がします。
- ・ある程度の時間をかけてでも、自分達の努力が反映させる仕組みにしていかないとスタッフの志気も高まらないのではないかという気がします。

<事務局>

- ・今回はこちらからの要請であります。
- ・新たな仕組みについては、今後の課題として考えたいと思います。

<委員長>

・ただ今、ご説明頂いた内容に変更が無ければ、意見無しということで取扱います。

[報 告]

道立試験研究機関の地方独立行政法人化について

参考資料4に基づき道立試験研究機関の地方独立行政法人化について説明。