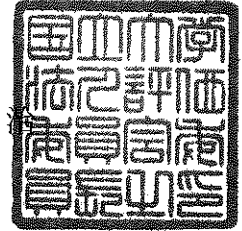


18国評委第2号
平成18年9月29日

各国立大学長 殿

国立大学法人評価委員会委員長

野 依 良



(印影印刷)

平成17年度に係る業務の実績に関する評価の結果について (通知)

国立大学法人評価委員会では、このたび、貴法人の平成17年度に係る業務の実績に関する評価を行いましたので、国立大学法人法第35条において準用する独立行政法人通則法第32条第3項の規定に基づき、その結果を通知します。

本 件 担 当

文部科学省高等教育局高等教育企画課

国立大学法人評価委員会室

河野、小山田、黒部、木村

電 話 03-5253-4111 (代表) 2481 (内線)

03-6734-2002 (直通)

ファックス 03-6734-3385

国立大学法人滋賀医科大学の平成 17 年度に係る業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

滋賀医科大学は、「地域に支えられ、世界に挑戦する大学」を目指し、外部有識者会議等からの意見も踏まえ、県民の期待に関するアンケートを実施するなど、その理念に基づいた着実な努力を行ってきている。また、県内外の関連機関とのネットワークづくりのため、学外から登用した学長補佐を配置するなど、そのための体制強化も行われており、今後の成果が期待される。

また、教員の業績評価の昇給等も含めた給与への反映は、新しい人事評価制度システムの導入（H 18～19 年度試行後、H 20 年度より本格導入）にあわせて実施することとしている。このほか、財務内容については、法人化後実施している無駄が生じているコスト領域を改善し余剰資金を創出し、その資金を教育、研究、診療等のサービスの質的向上の経費に充てている（コスト構造改革の実施）。また、大学病院の使命は質の高い医療提供との考えのもと、手術技術に優れた医師を採用するなどした結果、手術件数、患者紹介率が向上したことは評価できる。

業務運営については、事務局制の廃止、部長制の廃止など、業務の効率化に向けた取組も着実に行われている。また、教員の流動性を高め、大学を活性化するため、任期制を導入するなど、意欲的な取組が行われている。

教育研究の質の向上については、近隣大学等と連携したシンポジウムを開催するなど、積極的に地域貢献支援事業を展開しており、今後の成果が期待される。

2 項目別評価

・業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化

- 運営体制の改善
- 教育研究組織の見直し
- 人事の適正化
- 事務等の効率化・合理化

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

2 名の学長補佐を配置し、学校教育法改正に伴う新教員制度の検討及び県内外関連機関とのネットワーク作りを行っている。

役員会等での審議結果及び課題等の検証を行うため、役員会等課題（対応状況）一覧を作成し、定期的に役員会に報告している。

役員会での重要課題等の理解と認識を共有するため、全学集会を開催している。また、参加者へのアンケートを実施し、学内での重要課題の周知方法として機能しているかを確認している。

学外有識者会議で主に提言のあった「より地域を重視した各種取組」に対して、県民が大学をどう捉え、期待しているかを把握するためアンケートを実施し、可能なものから取り組んで行くこととしている。

経営協議会は、6回開催され、医療技術職員の増員が期の途中にばらばらに要望されることはおかしいとの指摘を受け、中期的な人員計画を立て当初予算に組み込んでいくとととするなど、指摘事項を大学運営に反映している。

教員の流動性を高め大学の活性化を図るため、87%の教員の同意を得て任期制に移行している。また、4月1日以降の教員の採用については、すべて任期制により採用している。注目される採用形態である。

業務の効率化、総労働時間の短縮のため、変形労働制を一部で導入し、そのこともあって事務部門の超過勤務手当を9.8%削減している。

新たな評価システムを構築するため、各職種（教員、看護、コメディカル、教室系技術職員及び事務職員）に応じた評価項目などの評価委員会案をまとめ、平成20年度に本格実施することとしている。昇給等も含めた給与への反映については、新たな人事評価制度システムの導入にあわせて実施することとしている。給与への反映の具体化方策が注目される。

事務部門人員管理計画に基づき、計画どおり事務職員2名を削減している。

事務組織のスリム化を図るため、事務局制を廃止し、理事直結型の組織としている。また、役員会において新事務組織の総括の評価を行い、より一層の事務組織のスリム化、スピーディーな対応を可能にするため、平成18年度から部長制を廃止することとしている。

入院のレセプト請求業務、メディカルソーシャルワーカー、債権管理（金融機関勤務者）など、ノウハウを保持しない領域への外部人材の登用を行っている。

病棟、手術部門での診療機能の強化、効率的な業務改善を図るため、看護師の増員を行っている。

看護師の増員、二交代制勤務の実施などにより、看護の超過勤務手当を10.3%削減している。

分子神経科学研究センターについては平成21年3月31日まで、MR医学総合研究センターについては平成26年3月31日までの時限が設定されている。

内部監査の組織体制としては独立性が担保された仕組みとなっている。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

（理由）年度計画の記載51事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

（2）財務内容の改善

外部研究資金その他の自己収入の増加

経費の抑制

資産の運用管理の改善

平成17年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

ノンコア業務の外注化を検討し、医事当直業務を外注化している。

節減対策ワーキンググループを立ち上げ、節水器具、照明の人感センサー等を設置

するとともに、教職員、学生に対して意識啓発を行った結果、電気、ガス、水道、複写機経費の使用料を合わせて、平成16年度に比べ約1,000万円(1.4%)を削減している。

薬品費用、医療材料費については、当初目標を設定して削減に取り組んだ結果、削減目標を達成している。

大講座化によるメリットを活かしたプロジェクトチームによる教育、研究等の取組を推進した結果、外部資金獲得額は前年度に比べ26.4%増の約13億円となっている。

中期計画期間における損益予測と推移を把握し、人員管理計画、資金管理計画等を作成するとともに、中長期的視点に立った財務マネジメントを実施している。また、病院再開発計画と連動した職員数の長期的な管理計画を策定している。

損益予測、資金管理を厳正に実施し、5国立大学から照会を受けたことは評価できる。

紹介患者結果報告書送付チェック、統計業務・入退院管理業務等の簡素化、医師からの紹介等のために活用している「紹介患者管理システム」を「医事システム」と連携させ、更に患者紹介業務の簡素化を図ったことは、高く評価できる。

附属病院で、手術技術に優れた医師を採用し、その結果、手術件数、患者紹介率が向上したことは評価できる。国立大学附属病院の役割を難手術、難病に置こうとしていることも時宜を得ている。

中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標値が設定されている。なお、今後、中期目標・中期計画の達成に向け、着実に人件費削減の取組を行うことが期待される。

平成17年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

年度計画「院外処方箋発行率80%を目指す」について、病院の立地条件などにより、平成17年度は75.7%となり、目標数値を下回っている。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載41事項中40事項が「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められるが、1事項について「年度計画を十分には実施していない」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(3) 自己点検・評価及び情報提供
評価の充実
情報公開等の推進

平成17年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

平成16年度評価結果で指摘した大学院学生の定員充足率については改善が図られている。

学生による授業評価の結果を、教員の要望に応え、全体の中での位置が分かりやす

いように評点分布表を作成し、本人の評点を貼り付けてフィードバックしたことは、評価できる。

平成 16 年度評価結果で指摘した各種実験機器の使用料の設定については、年度計画を「各種実験機器等の使用料の設定については、状況に応じた適切な使用料金を定めるため、ワーキンググループを設置し検討する」として、各種実験機器の使用料を設定した。今後は、様々な種類の機器の使用方法等に関する技術指導料を設定することとし、まず今年度は対象機器の特定及び技術指導料の策定方法の整理を行った。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 13 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(4) その他業務運営に関する重要事項

施設設備の整備・活用等

安全管理

基本的人権等の擁護

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

スペースマネジメントとして既設焼却炉を撤去し、焼却施設を研究施設 (225 m²) に改修し、研究を行うスペースの確保を行うとともに、ESCO 事業 (蒸気配管放射熱対策、ボイラー給気用送風機回転制御、空調インバーター制御) を計画し、燃料の節減を実施している。

「設備年間保守計画スケジュール」、「主要設備維持管理計画一覧」に基づき維持管理等を計画的に実施している。

平成 16 年度の評価結果で指摘された「恒常的組織的な施設活用に向けた取り組み」については、長期整備計画策定の際のコンセプトを明確にするなど、改善が進んでいることは評価できる。

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

附属病院における災害対策マニュアル、医薬品管理マニュアルは策定されているが、全学的な災害、事件・事故、薬品管理等に関する危機管理マニュアルが策定されていないことから、早急な対応が求められる。なお、危機管理に関しては、総合的な体制の確立が期待される。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 28 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

・教育研究等の質の向上

評価委員会が平成 17 年度の外形的・客観的進捗状況について確認した結果、下記の事項が注目される。

平成 15 年度に設立された同窓会による奨学金に加えて、大学独自の奨学金制度の運用を開始し、前者に 7 名、後者に 8 名の奨学生を採用している。

医療福祉教育研究センターを中心に滋賀大学、龍谷大学、滋賀県と協力し、シンポジウムを開催するなど、地域貢献支援事業を推進している。

医学科（平成 8-11 年度）、看護学科（平成 10-13 年度）の 4 年間の入学者を対象として、高校時、入学試験、在学中、共用試験（医学科のみ）、国家試験の成績及び卒後の進路などについて調査し、中間報告書を作成・公表した。

臨地実習の依頼施設と看護学実習運営協議会を開催し、実習方針などについて協議した。

コメディカル部門の教育プログラムの充実、受託実習生等の積極的受入れを行った。周産期医療カンファレンスを開催、産科オープンシステムの実働的運営を開始した。県下の看護関連教育機関から依頼を受け、系統解剖見学を 17 件実施した。

実験実習機器センターと放射性同位元素研究センターを統合した実験実習支援センターを発足させた。一体運営ができるよう機器部門・RI 部門合同の支援センター会議を開催した。また、両部門合同の利用者会議も開催し、利用者の意見を基に施設の整備・充実を図った。今後のセンターの整備・充実のために「実験実習支援センター基本構想」の策定と「実験実習支援センターに対する満足度調査」を行った。

国家試験への合格率について、自ら数値目標を設定して達成に向けて努力していることは、評価できる取組であるが、医師 91.8 %、看護師 93.2 %、保健師 91.7 %と、その数値目標を達成できていないが、旧カリキュラム受講者への対応が課題であると自己分析も行われており、今後の取り組みが注目される。

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 1 全体評価</p> <p>【原文】 「一方、教員の業績評価を給与に反映させる方策及び見通しが明確でなく、今後、<u>処遇への反映方法を含め、具体的なスケジュールを設定して構築を進める必要がある</u>。このほか、財務内容については、<u>数値化できる指標に基づく「合理化」の推進が、業務運営の改善に係る業務実績の中心となっていることが、医科大として「医療の質」を犠牲にする恐れがあることを踏まえ、取り組むことが期待される。</u>」</p> <p>【申立内容】 【修正文案】の通り変更願いたい</p> <p>【修正文案】 「一方、<u>教員の業績評価はボーナス時に反映されている。また、昇給等も含めた給与への反映は、新しい人事評価制度システムの導入（H18～19年度試行後、H20年度より本格導入）にあわせて実施することとしている。このほか、財務内容については、法人化後実施している無駄が生じているコスト領域を改善し余剰資金を創出し、その資金を教育、研究、診療等のサービスの質的向上の経費に充てている（コスト構造改革の実施）。また、大学病院の使命は質の高い医療提供との考えのもと、手術技術に優れた医師を採用するなどした結果、手術件数、患者紹介率が向上したことは評価できる。</u>」</p>	<p>【対応】 意見を踏まえ、以下のとおり修正する。 「<u>また、教員の業績評価の昇給等も含めた給与への反映は、新しい人事評価制度システムの導入（H18～19年度試行後、H20年度より本格導入）にあわせて実施することとしている。このほか、財務内容については、法人化後実施している無駄が生じているコスト領域を改善し余剰資金を創出し、その資金を教育、研究、診療等のサービスの質的向上の経費に充てている（コスト構造改革の実施）。また、大学病院の使命は質の高い医療提供との考えのもと、手術技術に優れた医師を採用するなどした結果、手術件数、患者紹介率が向上したことは評価できる。</u>」</p> <p>【理由】 大学からの意見により、<u>教員の業績評価の昇給等も含めた給与への反映は、新しい人事評価制度システムの導入にあわせて実施することが明らかとなり、また、誤解を生じる可能性のある表現があったため。</u></p>

【理由】

本件につきましては、ヒアリング時の質問に対する回答及び平成17年度に係る業務の実績に関する確認事項でも、上述（申立内容）の内容に準じて回答させていただいています。

再考の程、よろしくお願いいたします。

特に「このほか、財務内容については、数値化できる指標に基づく「合理化」の推進が、業務運営の改善に係る業務実績の中心となっていることが、医科大として「医療の質」を犠牲にする恐れがあることを踏まえ、取り組むことが期待される。」の表現は、読み手側にとって誤解を与える内容となっており、その結果、本学が使命と考えている「大学病院は質の高い医療の提供」と全く異なった内容と受けとられる可能性が大きいため（本院のイメージを損ねます）、本表現の削除を強く要請いたします。

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 ・業務運営・財務内容等の状況 (1) 業務運営の改善及び効率化</p> <p>【原文】 平成17年度の実績のうち、下記の事項が注目される。 「<u>教員以外の職員を対象とする新たな評価システムを構築するため、各職種に応じた評価項目などの評価委員会案をまとめている。業績評価を給与に反映することの検討も進められている。給与への反映の具体化方策が注目される。</u>」</p> <p>【申立内容】 【修正文案】の通り変更願いたい</p> <p>【修正文案】 「<u>新たな評価システムを構築するため、各職種（教員、看護、コメディカル、教室系技術職員及び事務職員）に応じた評価項目などの評価委員会案をまとめている。業績評価を給与に反映することの検討も進められている。給与への反映の具体化方策が注目される。</u>」</p> <p>【理由】 年度計画【153-1】の「判断理由（計画の実施状況等）」にも記載していますが昇給等も含めた給与への反映は、全ての職種について、新しい人事評価制度システムの導入（H18～19年度試行後、H20年度より本格導入）にあわせて実施することとしています。</p>	<p>【対応】 意見を踏まえ、下記のとおり修正する。 「<u>新たな評価システムを構築するため、各職種（教員、看護、コメディカル、教室系技術職員及び事務職員）に応じた評価項目などの評価委員会案をまとめ、平成20年度に本格実施することとしている。昇給等も含めた給与への反映については、新たな人事評価制度システムの導入にあわせて実施することとしている。給与への反映の具体化方策が注目される。</u>」</p> <p>【理由】 大学からの意見により、人事評価について平成20年度に本格実施するとともに、昇給等も含めた給与への反映について人事評価制度システムの導入にあわせて実施することが明らかになったため。</p>

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 . 業務運営・財務内容等の状況 (1) 業務運営の改善及び効率化</p> <p>【原文】 平成17年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。</p> <p>「教員の業績評価については、原案提示、案再提出を経て、今秋には最終案をまとめるとされている。給与への反映は、平成18年度秋以降に詳細な検討が行われる予定である。評価の処遇への連動の見通しを、具体的なスケジュールを設定して構築する必要がある。」</p> <p>【申立内容】 削除願いたい</p> <p>【理由】 全体評価、項目別評価の修正依頼でも記載していますが、教員の業績評価はボーナス時に反映されており、昇給等も含めた給与への反映は、新しい人事評価制度システムの導入（H18～19年度試行後、H20年度より本格導入）にあわせて実施することとしています。</p>	<p>【対応】 意見のとおり削除する。</p>

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 . 業務運営・財務内容等の状況 (2) 財務内容の改善</p> <p>【原文】 平成17年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。 「年度計画「院外処方箋発行率80%を目指す」について、病院の立地条件などにより、平成17年度は75.7%となり、目標数値を下回っている。今後、数値目標の達成に向けた方策について、設定数値の在り方も含めて検討することが期待される。」</p> <p>【申立内容】 削除願いたい</p> <p>【理由】 本件に関しては、ヒアリング時の質問への回答及び年度計画【191-1の「判断理由(計画の実施状況等)】にも記載していますが、「目標設定については当時の政策的な面(特定機能病院として、院外処方箋発行率80%を目指す)を取り入れて設定しましたが、患者様へのサービスを第一と考え現在の状況(院外薬局:支払い金額が割高、周辺に無い、薬剤配置の不十分などの問題有り)では、現在の目標設定は非現実的なものであると判断し、役員会で目標数値の変更(80%→70%)を決定したものであります。以上のとおり、設定数値の在り方については、役員会で検討し決定済みです。 本学の事情をご理解いただきまして、再考願いますようよろしくお願いいたします。</p>	<p>【対応】 意見を踏まえ、以下のとおり修正する。 「今後、数値目標の達成に向けた方策について、設定数値の在り方も含めて検討することが期待される。」を削除する。</p> <p>【理由】 大学からの意見により、役員会において院外処方箋発行率を70%とすることを決定したことが明らかとなったため。</p>