

第15回大阪府地方独立行政法人評価委員会 議事要旨

- 1 日時 平成20年3月27日（木） 10時～12時
- 2 場所 府立文化情報センター「さいかくホール」
- 3 出席委員 奥林委員長、辻本委員、中島委員、永田委員、服部委員、山谷委員
- 4 議題
 - (1) 公立大学法人大阪府立大学の中期計画の変更及び役員報酬規程の改正について
 - (2) 地方独立行政法人大阪府立病院機構の短期借入金の借換え及び役員報酬等規程の改正について
 - (3) 中期目標期間の評価に向けた進め方について
 - (4) 法人からの報告等について
 - (5) その他
- 5 議事概要
 - (1) 大阪府立大学の中期計画の変更及び役員報酬規程の改正について
 - <中期計画の変更内容の説明>
 - 府民活動推進課から、資料1-1「公立大学法人大阪府立大学 中期計画変更に係る新旧対照表」及び資料1-2「大阪府立大学大学院総合リハビリテーション学研究科（博士後期課程）の設置について」により、説明を行った。
 - ・ 学校教育法の一部改正により、助教授という名称が准教授に変わり、助教が新たに設けられたこと伴う文言の変更を行う。
 - ・ 大学院総合リハビリテーション学研究科（19年4月に修士課程を設置）に、21年4月から博士課程を設置するため変更を行う。
 - <意見及び意見書の決定>
 - 委員からの質問、意見がなく、委員会として「意見なし」とすることで、委員長から各委員の了解を得た。意見書（案）（当日配布資料）のとおり、知事に提出することを決定した。
 - <役員報酬規程改定の説明>
 - 府民活動推進課から、資料2-1「公立大学法人大阪府立大学の役員報酬規程の改定について」により、説明を行った。
 - ・ 17年度から19年度まで、常勤役員の給料月額については2%カット、賞与については10%カットしてきたが、これらの措置を22年度まで3年間延長するもの。府における措置を踏まえたもの。
 - <意見の申し出の有無についての決定>
 - 委員長から、各委員の意見がないことを確認し、委員会として「意見の申し出はない」とすることを決定した。

(2) 府立病院機構の短期借入金の借換え及び役員報酬等規程の改正について

<短期借入金の借換への説明>

- 法人から、資料3「地方独立行政法人大阪府立病院機構の平成19年度短期借入金の借換えについて」により、説明を行った。
 - ・ 20年3月末時点で約68億円の借入残が発生する見込みであることから、この金額を借換える予定である。

<意見及び意見書の決定>

- 委員からの質問、意見がなかったため、委員会として「意見なし」とすることで委員長から各委員の了解を得た。意見書(案)(当日配布資料)のとおり、知事に提出することを決定した。

<役員報酬等規程改正の説明>

- 病院事業課から、資料4-1「地方独立行政法人大阪府立病院機構役員報酬等規程の改正の概要」により、説明を行った。
 - ・ 18年度から19年度まで、常勤役員の賞与について、理事長15%、副理事長10%の減額としていたが、これらの措置を22年度まで3年間延長するもの。大学同様、府における措置を踏まえたもの。

<意見の申し出の有無についての決定>

- 委員長から、各委員の意見がないことを確認し、委員会として「意見の申し出はない」とすることを決定した。

(3) 中期目標期間の評価に向けた進め方について

<資料の説明>

- 事務局から、資料5-1「年度評価と中期目標期間評価に係る規定」、資料5-2「中期目標期間評価等に向けたスケジュール(イメージ)」、資料5-3「中期目標期間終了前後の事務の流れ」により、説明を行った。
 - ・ 地方独立行政法人法では、中期目標期間の事業報告書について、法人は知事に提出するとともに公表し、知事は議会に報告するものと規定されている。また、中期目標期間終了時、知事は業務継続の必要性や組織のあり方を検討し、所要の措置を講じるものとされ、検討に当たって評価委員会の意見を聞くものと規定されている。
 - ・ 現行の中期目標期間は、大学・病院機構とも22年度が最終年度となっており、23年7月以降、年度評価に加え両法人の中期目標期間評価を行わなければならない。また、中期目標期間終了前には、知事が業務継続の必要性等を検討し、継続となった場合には次期中期目標・中期計画の案が策定され、評価委員会でもご審議いただくことになる。
 - ・ 検討すべき課題として2点想定している。法人の業務継続の必要性や組織のあり方、さらには次期中期目標等に関する評価委員会の意見をご審議いただく場合、現行の中期目標における業務の進捗状況を確認する必要があると考えられる。その際、どのよ

うな資料が必要かという点。国では、中期目標期間終了前に暫定評価を行っている事例もあるが、その必要があるのか。例えば、毎年度の事業報告書に期間中の実績を記載するとか、中期目標期間の事業報告書を1～2年前倒しで暫定的に作成等により、進捗を確認する方法もあると考えられる。

また、中期目標期間の評価も毎年度の評価と同様に小項目レベルまでの評価を行うべきか、法人の自己評価は必要か、また、評定については5段階評価が必要なのかといったこと等、中期目標期間評価の具体的な方法の検討も必要と考えられる。

- ・ これらの作業は21年度から動き出すと考えられるが、必要な資料を作成する期間も必要なので、今回の評価委員会をスタートに今年中には、その基本的な考え方を決定しておく必要がある。

<中期目標期間評価等に係る審議>

○ 委員から意見等（◆で表示）があった。

- ◆ 非常に分かりやすい例として高校生の成績評価がある。1年の1学期に中間試験をやって期末試験をやる。2学期、3学期にもそれをやって、1年の成績が出てきて、それを5段階で評価する。それを3年積み上げて、高校3年間の成績がどうだと。それをまた一定のやり方で平均評定値を出して、例えば4.2とかになると、大学側は4.0以上なのでこの子は合格だと、こういう仕組み。独立行政法人の評価はこれに非常に近いものだろうと思う。年度評価と同じことを繰り返すというのは無意味なので、それはやめたほうが良い。一定の評定、通信簿のようなものだと思うが、それを重ねていって、最終的な評定とすべき。

さらに、PLAN、DO、CHECK、ACTIONというサイクルにおいて、大阪府の2つの独立行政法人のACTIONが既に決まっているとすると、CHECKはそのACTIONから逆算してやらざるを得ないということになる。したがって、仕事をやりやすい方向で効率的に進めていく方向でのCHECKが中期目標期間の評価になるのだろうと思う。

- ◆ 既に年度評価を非常に丁寧にやっているわけなので、それが5年間蓄積されたとしても、同じような精密さで5年間の中期目標を精査する必要はない。比較的わかりやすい形でいいのではないかと。国の独立行政法人なども、比較的それに近いような形で処理しているのが多いのではないかと。思う。
- ◆ 大学と病院の場合、外部環境なり社会的な環境の変化がなければ、評価自体を改めてやる必要はないと思う。ただし、当初法人になった時点と比べ、社会環境なり外部環境がかなり変化してきていると思うので、評価委員会としては、現在の中期目標期間が終わることに関する評価よりも、22年度に次期中期目標に係る意見を決定する際に、どういう資料を法人に要求しチェックをかけていくのかということに重点を置く必要があるのではないかと。思う。
- ◆ 次期中期目標あるいは中期計画として一体どういうものを具体的に設定していくか、その妥当性の判断をするための資料としてどういうものを法人に要求していくかが論点だと思う。

- ◆ 企業の場合、中期計画終了年次に大きなエネルギーを使ってレビューするというのではなく、毎年のレビューの一環としてやることが多いと思う。むしろ、そのときには次期のサイクルが始まっているので、その重要テーマや重要数値に皆の関心が集まる。良いか悪いかは別として、過ぎ去ったことについては、あまり関心が行かない。病院や大学は公共サービスの中でも特殊な分野だが、次期のサイクルに向け、地方の自由度が図られるような独法体制の実現に向け、国への提言を含め働きかけるべきではないかと思う。
- ◆ 中期計画の総括を一生懸命やるよりも、次期の中期計画を議論するほうが社会的には有意義ではないかと思う。また、それぞれの法人が持つ自立性や自由裁量の余地をもう少し拡大できるような方向が認められることのほうが有益ではないか。中期計画の結果を公表することで、中期計画の総括にかえて、これからどうすべきかに重点を置いて議論する。こうしたことが、国のレベルでも1つの評価の仕方になっているような気もする。
- ◆ 過去より未来、評価のための評価よりも次の中期計画につながるものが大切だと思うが、国においては、評価結果を国民に説明する際、どのようにされているのか、例えば、法人の自己評価があるのか、また評価を定性的に言葉で表現するのか、A、B、Cや1、2、3、4で表現するのか。
- ◆ A、B、Cでも1、2、3、4でもよい。いろいろある。定性的に言葉で書くと判断が非常に難しくなるので、なるべく合格点、例えば5段階評価で5が一番良くて1が一番だめなときには、3程度だったらまあいいかと、そういう割に単純な評定の仕組みが望ましい。
- ◆ 独立行政法人評価は、評価というより「評定」と「測定」。「評定」は、通信簿の1から5までをつけること。「測定」は、どれだけ実績を上げたか、目標数値を達成したかというメッセージ。この2つを組み合わせたものなので、非常に単純に出てくる。それを「評価」と呼ぶと、定性評価がどうこうというややこしい話になるので、本当は「評定」と「測定」と考えなければいけないと思う。
- ◆ これまで努力された方々の肌感覚というか、過去を振り返って直感的にどうだったかという自己評価はとても大切だと思うし、府民にプレゼンテーションするときには、難しい言葉で表現しても分かりにくいので、ある程度分かりやすいメッセージというか、数値的な評価が大切だという気がする。
- ◆ この議題は、今後もさらに議論していくこととする。

(4) 法人からの報告等について

<府立大学の平成19年度業務の進捗状況>

- 進捗状況の説明の前に、南理事長から報告があった。
 - ・ 19年度は、新たに採択された文科省の教育プログラムをきっかけに、さらに教育研究の質の充実・改善ということに取り組んでおり、概ね計画どおりに進んでいると考えている。次期の目標、計画を視野に入れた将来ビジョンの策定に取り組み始めて

おり、大学の将来像を明確にしなが、さらに一層発展するよう努力する。

○ 法人から、資料6-1「公立大学法人大阪府立大学の平成19年度進捗状況」により説明を行った。概要は以下のとおり。

- ・ 年度計画に記載のない新規の取組みは、網掛けで【新規】と記載し、計画に絡めて充実させた取組みについても網掛けで表示。
- ・ 教育内容の充実・改善については、文部科学省の特色ある大学教育支援プログラム採択事業「大学初年次数学教育の再構築」により、高校と専門とのスムーズな接続を目指す取組みを実施。また、がんプロフェッショナル養成プラン「6大学連携オンコロジーチーム養成プラン」により、国公私立の6大学が共同して、がん医療水準の向上と均てん化を目指す取組みを実施。
- ・ 社会人大学院生の受入れ体制を充実させるため、新たに看護学研究科において、昨年10月に府立成人病センターに森ノ宮サテライト教室を開設。
- ・ 学術情報センターが大阪市立大学学術総合センターとの間で、相互協力事業の実施について覚書を締結し、昨年10月から学生、教職員が両大学の所蔵する図書資料の閲覧、貸出し等が簡便な手続で利用可能。
- ・ 文部科学省の新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラムに「WEB学生サービス構想」が採択され、WEB学生サービスセンターを設置。
- ・ 就職支援の一環として、学内で約140社を集めたブース形式の会社説明会やネイティブ講師のコーディネートによる英会話の実践の場としてEnglish Caféを開催する等、新しい取組みを実施。
- ・ 公開講座については、計画数値を上回る実績を上げるとともに、府と連携し、新たに「アクティブシニア府立大学連携セミナー」を8講座開催。
- ・ 産学官連携の取組みについては、いずれも年度計画を上回る実績で、特に大学発ベンチャーの創出累計は15件。
- ・ すぐれた能力を有する人材を新たに任期つき教員として、また年俸制の教授を特別教授として処遇する制度の来年度からの導入に向け、所要の規定を整備。
- ・ 外部研究資金の獲得額については、今年2月末現在で約25億2,000万円となり、法人化前に比べ63.3%の増。
- ・ 安全管理等に関しては、昨年8月から新たに「こころの健康相談コーナー」を開設し、教職員を対象に、毎週1回、専門医が相談に対応。

<府立大学の平成20年度計画のポイント>

○ 法人から、資料6-2「公立大学法人大阪府立大学の平成20年度計画のポイント」により説明を行った。概要は以下のとおり。

- ・ 教育・研究のさらなる充実について、文部科学省教育補助金の活用を通じた学部・大学院教育の実質化を目指すほか、外国語教育の充実、環境保全への取組みを進める。総合リハビリテーション学研究科博士後期課程について、21年4月の設置に向け準備を進めるとともに、FD（ファカルティ・ディベロップメント）の義務化に対応し、新たに新任教員FD研修を実施。また、次期中期目標、中期計画の

検討に向け、15年後の2022年を見越した大学の将来像を本年10月末までに策定。

- ・ 社会貢献の推進について、府立中之島図書館別館において、新たにサテライト教室を設置し、社会人院生を対象とした講義や一般府民向けの公開講座を開催するとともに、教員の府審議会等への協力、堺市や大阪市立大学との連携体制の強化、府立病院機構等との連携体制の確立に努める。
- ・ 業務運営の改善・充実に関して、新たに総合調整室を設置し、全学的な大学運営を推進するとともに、各種外部資金のさらなる獲得を目指す。また、中百舌鳥・りんくう両キャンパスにおいて獣医学舎、先端バイオ棟、サイエンス棟等の整備を進める。

<府立大学の報告に関する質疑>

- 委員からの質問・意見等（◆で表示）と法人からの回答（⇒で表示）があった。
 - ◆ 経過、進捗状況を拝見すると、理事長の指導のもと随分いろいろな新しい事業を積極的に展開しておられると思う。組織として独立し、自分たちの考えで長期計画を立て、それに従って着実に計画を実行していくという姿勢が1つの成果を生んでいるのではないかという気がする。
 - ◆ 今の説明は、積極的に展開している事業が中心だったと思うが、大学としての資源が限られている中で新しいことに取り組む場合、スクラップも考えなければ、職員も教員も大変になると思う。より効率的に20年度の業務を進めるに当たり、やめたものや大幅な見直しをかけたものなどがあれば教えて欲しい。
- ⇒ 3大学を統合し、法人化したのが17年4月。それ以前の14年度からの10年間で教員定数の25%削減を進めており、なおこれだけの成果を上げているという部分をぜひ評価いただきたい。

<府立病院機構の平成19年度業務の進捗状況>

- 進捗状況の説明の前に、府立の病院において、厨房等の雑排水槽から発生する汚泥の30年以上にわたる不適正な処理が判明し、新聞等報道で取り上げられた件につき、機構の内部統制に不徹底があったことを反省しており、二度と起こらないよう各病院に対し法令遵守の徹底を指示するとともに、今後の教訓として参りたい旨、法人からお詫びと説明があった。
- 法人から、資料7ー1「地方独立行政法人大阪府立病院機構の平成19年度計画の進捗状況の概要」により説明を行った。概要は以下のとおり。
 - ・ 医療の質の向上について、急性期・総合医療センター（以下「急性期」と表示）において、SCU等を整備し、30床に体制強化した救命救急センターの本格運用を開始するとともに、身体障がい者福祉センター附属病院と統合し、障がい者医療・リハビリテーション医療部門を開設。また、がん相談支援センターの設置等により、20年2月に地域がん診療連携拠点病院の指定更新が認められた。
 - ・ 呼吸器・アレルギー医療センターにおいて、肺がんの早期発見のための蛍光気管支鏡の導入や禁煙学会認定看護師による禁煙相談コーナーの設置等、呼吸器疾患に対する診断と予防の充実にも努めるとともに、合併症を有する小児結核患者に対する

モデル病室を整備。

- ・ 精神医療センター（以下「精神」と表示）において、心神喪失者等医療観察法に基づく専用病床5床を整備。また、松心園の常勤医師を2名増員し、確定診断件数の増加を図った結果、待機患児が減少。さらに4月から、緊急措置入院の24時間体制での受入れを開始。
- ・ 成人病センター（以下「成人病」と表示）において、難治性がん患者に対し、手術とともに放射線治療や化学療法などを効果的に組み合わせた治療を進めるとともに、ホームページ等でのがん情報の提供や看護師等による電話相談を実施。また、地域がん診療連携拠点病院の看護師に対する研修の実施等、地域への支援・連携を強化。
- ・ 母子保健総合医療センター（以下「母子」と表示）において、国立大阪南医療センターとの連携等により、手術体制を拡充。また、OGCS（産婦人科診療相互援助システム）やNMCS（新生児診療相互援助システム）の基幹病院として、母体緊急搬送や新生児緊急搬送の受け入れを行うとともに、府の委託を受け、夜間の重症妊婦等の緊急搬送の調整を実施。
- ・ クリニカルパスを軸とした電子カルテの運用開始（急性期）、5病院の診療機能を示す臨床評価指標の設定とその一部のホームページによる公表、治験拠点医療機関の指定を受けての治験の推進（成人病・母子）、妊婦の服薬について専門スタッフが説明する「妊娠と薬」外来の開設（母子）、各病院が策定した公表基準に基づく、医療事故のホームページでの公表等、病院機能の向上や安全・安心な医療の提供の取組みを実施。
- ・ 患者サービスの向上について、診察順を示す患者案内表示板の稼働（急性期）や予約のある初診患者の受付開始時間の15分前倒し（母子）等、待ち時間の改善に取り組んだほか、特別室の改修や来年度オープン予定のコンビニ等の誘致（急性期）をはじめ、アメニティーの向上に取り組む。
- ・ 地域との連携・貢献については、初診予約受けや紹介元への受診・未受診等の報告等を行う医療連携室の開設（母子）や在宅医療室を中心とした連携強化による訪問看護の拡充（精神）等の取組みを進めたほか、「がん治療における先進的取組み」をテーマに5病院合同の府民公開講座を開催。
- ・ 人材の確保・育成については、急性期において、大阪大学附属病院等と連携し、病院間でローテートする小児科研修プログラムを作成し、研修医を募集する等、医師の確保に取り組んだほか、各病院間の連携による人材・技術の交流を実施。
- ・ 業務運営の改善について、事務部門で9名削減する一方、プロパー職員の採用や医事業務に関する民間専門職員を登用する等、専門性の向上に取り組む。昨年度導入した医師の診療科別評価やメリットシステム等、医療スタッフにインセンティブを与える制度を適切に運用。
- ・ 収入確保のため、診療報酬請求精度調査の実施や患者未収金の回収に係る一連の手続の整備、未収金回収業者の委託先の決定等、対策強化に取り組むとともに、経

費節減のため、医療材料の同種同効品の集約化を進めたほか、一部の施設改修にコンストラクションマネジメント方式をモデル的に実施。

- ・ 経営状況について、医療収益は伸びているが、それに伴い医療費用も伸びている。在庫管理の徹底による材料の圧縮効果が昨年度ほど期待できなかったことや退職見込み者の増加等により、収支目標の達成が非常に厳しい状況。

<府立病院機構の平成20年度計画のポイント>

○ 法人から、資料7-2「地方独立行政法人大阪府立病院機構の平成20年度計画のポイント」により説明を行った。概要は以下のとおり。

- ・ 府立の病院が府医療施策を先導し、各病院に位置づけられた公的使命を果たすため、病院の役割・特性に応じて、大阪府保健医療計画等を踏まえた診療機能の充実強化を図る。
- ・ 患者、地域、医療スタッフ等にとって魅力のあるマグネットホスピタルというものを目指して、医療スタッフの確保・育成、労働環境の改善を図るとともに、患者・府民の満足度を一層高めるように努める。
- ・ 将来にわたって持続的な発展が可能となるよう、人的・物的投資を戦略的に行い、収支の改善を図り、経営基盤を強化して、不良債務の計画的解消を図る。複数年にわたって計画未達成の病院については、重点的に収入確保と費用削減に取り組み、医業収支比率を改善させる。

<府立病院機構の報告に関する質疑>

○ 委員からの質問・意見等（◆で表示）と法人からの回答（⇒で表示）があった。

- ◆ 急性期で改修した特別室は何室で、差額ベッド料が幾らなのか。また、コンストラクションマネジメントとは何か補足説明していただきたい。

⇒ 急性期で改修した特別室は11室で、差額ベッド料は9,800円。8,700円から1,100円アップした。コンストラクションマネジメントとは、ノウハウを持つ民間企業に工事の管理を任せる仕組みで、府では公共建築室という部署が設計工事管理を担当しているが、時期的な制約等から柔軟な対応が困難なケースもある。民間企業であれば柔軟な工事管理が可能なので、これを活用している。

- ◆ 昨今、医師不足が問題になっているが、府立の病院での状況を教えて欲しい。他の病院では、医師不足のために診療科を閉鎖したり、医師の疲弊感が高まったり、そういうことが社会問題にもなっているが、府立5病院においてはどうか教えて欲しい。

⇒ 府立の病院でも一部で医師不足が生じているが、その対策に鋭意努力している。府立の病院による診療の規模は、医療費で見ると、大阪府における診療全体の2%程度に過ぎない。そうした中で、府民の健康を守るためにどうことができるのかが最大の課題。府立の病院が担うべき大きな役割としては、医師や医療技術者を育成し、府内の医療機関に輩出していくことではないかなと思う。そうした機能を備えることで、府立の病院に医師や医療スタッフが集まってくる。それをマグネットホスピタルという言葉で表現している。小児科、産科、麻酔科等、一部診療科で

の医師不足によるいろいろな問題が発生しているが、全体を大きく眺めると、先ほど申し上げた方向で進むべきだろうと思っている。

(5) その他

- 事務局から、今回府の施設（無料の施設）を会場として使用し、今後も可能な場合には、できるだけこうした施設を利用したいと考えている旨の説明があった。
- 事務局から、委員の過半数（定足数）の出席が困難で、かつ緊急を要する場合、持ち回りにより評価委員会の開催が必要な場合があり、全委員に事前説明し、意向確認した上で、委員長の判断をいただく形で持ち回り開催させていただくことについて、あらかじめ評価委員会としてのご了承をいただきたい旨の打診があった。
これについて、委員長が各委員に諮った結果、委員からの異議がなかったため、委員会として、今後、止むを得ない場合に本評価委員会を持ち回りで開催することについて了承した。
- 事務局の村田副理事兼行政改革課長から挨拶があった。
- 服部委員から、委員の退任に当たって挨拶があった。

以上