

## 第13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19年6月7日(木) 15時～17時
- 2 場所 KKRホテルオーサカ3階「曙」
- 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、宮嶋委員
- 4 議題

- (1) 委員会の運営スケジュールについて
- (2) 委員会と部会の役割分担について
- (3) 公立大学法人大阪府立大学の年度計画について
- (4) 地方独立行政法人大阪府立病院機構の年度計画について
- (5) 年度評価の実施について
- (6) その他

### 5 議事概要

#### 開会

議事に先立ち、事務局の副理事兼行政改革課長から挨拶があった。

#### < 議事項目の確認 >

委員長から、昨年度の審議経過、本年度の審議予定事項、本日の議事項目を確認した。

#### 議事

- (1) 委員会の運営スケジュールについて  
事務局から、資料1「平成19年度の委員会運営スケジュールについて」の説明を行った。
- (2) 委員会と部会の役割分担について  
事務局から、資料2-1「評価委員会と部会の役割分担について」及び資料2-2「議事規程の改正案」について説明を行った。  
< 議事規程の改正に関する決定 >  
委員長から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、議事規程の改正について、案のとおり変更し、運営規程として定めることに決定した。
- (3) 公立大学法人大阪府立大学の年度計画について  
< 新任理事の紹介 >  
南理事長から、新任理事(藤岡理事、奥野理事)の紹介があった。  
< 公立大学法人大阪府立大学の年度計画の説明と質疑応答 >  
法人から、19年度計画策定に当たっての基本的な考え方について、次のとおり説明するとともに、19年度計画の概要について、資料3-1「公立大学法人大阪府立大学平成19年度計画の概要」により説明を行った。

- ・ 法人化後に取り組んだ制度、事業内容の充実を図るとともに、中期計画の達成に向け、未着手項目への取組みや目標数値の達成に向けた計画的な数値設定などを基本的な考え方として19年度計画を策定した。

委員からの質問、意見等（ で表示）と法人の理事長等からの回答（ で表示）があった。

昨今、若者の理科離れが進んでおり、国においては、理科離れを防ぐための活動が展開されている。府立大学は理系の比重が大きい大学でもあり、社会貢献や地域連携において、子どもたちの理科への興味を促進するような社会活動が求められているのではないかと感じている。子どもたちも含めた地域社会に対する理科への関心を喚起する活動が計画の中に含まれていたなら、どのように言及されているのか教えて欲しい。

理科離れは、日本全体の問題であり高校レベルだけでなく小中学校レベルにおいて、理系の事柄に興味を持ってもらうことが大切。具体的には、中学生の理科の教材開発や小学生向けセミナーの開催、理科の先生を対象としたシンポジウムの開催や研修への参画に取り組んでいる。また、高校生を対象とした高大連携の取組みについては、中期計画の102、103に記載している。

適切な学生収容定員の検討について、「教育研究組織のあり方や適正な学生収容定員について、検討をはじめるとあるが、具体的に説明して欲しい。

社会全体における少子化の流れの中で、3大学を統合・再編したときに、トータルの学部学生の定数を減らす一方、大学の活性化に向け高度な人材を求めるため、大学院の定数を増やした。今後も世の中の流れに応じて、定員の再配分や定数の見直し等、常に先を見越して考えておく必要がある。

「教育研究の実施体制」の 全学教育研究組織の確立でFD（ファカルティ・ディベロップメント）活動の充実が挙げられているが、ある国立大学では、全国レベル、国際レベルで通用する研究者がどの程度いるかということ組織内部ではなく、学会レベルでの代表的な研究者にレビューしてもらい、日本におけるステータスが明確になるような外部評価を取り入れていた。府立大学でも、そういう第一線のピア・レビューを受けられたら、社会的にも非常に有効だと思う。

ピア・レビューは極めて先進的なFD活動で、府立大学では、まだかなり前の段階にあると考えている。法人化した際、学生の成績評価にキャップ制（履修登録できる単位の上限を設定）とGPA制度（授業科目ごとの成績評価にポイントを付与し、単位あたりの平均を求めて、一定の水準を卒業等の要件とする）を導入した。新しい大学になって、学生の授業態度が非常によくなったと何人もの教授が言っているが、これらの評価制度を導入した効果と推測している。また、互いの教員が関連する先生の授業を自由に参観して、それを話し合いの場に持ち込めるような「相互授業参観」を実施するなど、教育の質の向上に取り組んでいる。

法人化し、大学が積極的に改革に取り組むことで、現場の雰囲気や学生の態度が変わってきていることは、非常に大きな成果だと思う。2年目に入って、自主的な教育研究の内容の高まりや組織文化そのものの変化を感じる。

教員の確保の現状について、もし困難なのであれば、どのような工夫をされているのか、転学部・転学科制度を導入された背景、教育研究を強化するに当たって、正規の職員の事務部門の機能に問題がないのか、アウトソーシングで対応できるのか、以上の3点について教えて欲しい。

教員の確保について、3大学統合の際に、教員定数を10年かけて25%削減することが目標として提示され、これを実行するための計画が14年度にスタートした。法人化する際には、それまで「教授会」にあった人事に関する権限を法人に移し、今年で5年目になる。総体的に言って、教員確保に関して困難は感じていない。

転学部・転学科制度について、18歳の段階で、目的意識をはっきり持って受験しても、「入ってみたら様子が違った」ということは必ず起こるので、そうした場合に、方向転換の機会を与えるのが適切だと考え、18年度に導入した。初年度には3名が学部を移っており、後期に1回実施していた選考を今年度は前・後期の2回行うこととした。

事務組織についても改革を進めており、現在、大阪府から派遣されている事務職員を中心として、他にフルタイムの契約職員、人材派遣会社からの派遣職員、外部委託の従事者がいる。この4月に初めてプロパー職員を7名採用したところで、これを継続して良い人材を採用し、育てながら、今後、現場の学生に向き、先生方を支援する事務組織体制を目指して取り組んでいきたい。また「新たな教育研究支援システムの運用」ということで、業務用と教育用のシステムを統合して運用・管理を行い、効率化・適正化を図っている。本年度の初めにリニューアルし、さらなる改善が図れるシステム化に取り組んでいる。

独立行政法人として、まさに府の行政から独立して自立的に経営を行い、効率を上げている。こういう経験が府立病院機構にも、何らかの示唆や良い影響を与えればと思う。

#### (4) 地方独立行政法人大阪府立病院機構の年度計画について

##### < 新任理事の紹介 >

井上理事長から、新任理事（荻原理事）の紹介があった。

##### < 地方独立行政法人大阪府立病院機構の年度計画の説明と質疑応答 >

法人から、19年度計画策定に当たっての基本的な考え方について、次のとおり説明するとともに、19年度計画の概要について、資料4-1「地方独立行政法人大阪府立病院機構 平成19年度計画の概要」により説明を行った。

- ・ 18年度に築いた法人の運営管理体制や医療経営における取組みを基礎とし、さらに飛躍することを目指している。府立の病院として求められる公的使命を果たすこと、患者・府民の満足度の向上を図ること、第1期中期目標期間中に不良債務を解消することの3つを柱として、計画を策定した。

委員からの質問、意見等（ で表示）と法人の回答（ で表示）があった。

単年度収支で18年度目標は達成できそうだとしたことだが、独立行政法人へ移行した効果が出ていると実感する。病院の場合、64億円の負債を5年間でいかに解消

していくか、赤字がありながら効率を上げなければいけない苦労の中での奮闘振りが伺える。

「病院運営に関する専門的知識を有する民間人の登用」とあるが、例えばどういう人なのか教えて欲しい。

法人の事務職員の大半は大阪府からの派遣職員であり、3年から5年で異動する。事務職員の定数削減の中で医療事務の専門性を確保し、病院機構の職員として指導してもらうため、今年度、2名の医療事務の中堅職員を採用した。

人事評価システムの導入で、医師については、18年度の診療科別の業績に応じた人事評価の結果を19年度の給与に反映させるとあるが、診療科目別の業績というのは、具体的にどういうことか説明して欲しい。

医師の評価は、診療の実績や質のほか教育研究、病院運営への関与、病院外での活動などを総合的に判断すべきである。診療科評価は、ある診療科が前年度に比較してどれだけ診療収入を増やすことができたかということを反映して、それに関わった医師に、その増加した収益の一定のパーセンテージを還元するもので、一種の成果報酬である。

人事評価のルールは、病院の医師や管理職には、了解済みで確立されていると理解してよいか。

医師以外の職種については、公務員型でもあり、大阪府の人事評価をできるだけ忠実に取り入れた形で実施しているが、医師については、そうした評価はなじまないのではないかということで、副院長会議を中心に1年検討し、法人独自の評価方法を策定しスタートすることにした。今後、結果を見ながら、より良い評価方法に上げていきたい。

このような医師の評価は、日本の公的な病院ではほとんど実施されていないので、今後、外部からどのような評価を受けるのか、内部的に良い結果になるのか心配しているが、府立の病院を「マグネットホスピタル」、つまり人材も患者も集まってくるような病院にしたいと考えており、その取組みの一環として、できるだけ適正な成果に報いた評価制度を実施したいと思っている。

医師の人事評価制度の導入は、独立行政法人の中でも非常に画期的なことになる。独立行政法人は成果主義の人事管理を目指しているが医師のような専門職に対し適用することは、なかなか難しいと考えられる。これは、他の病院や自治体から注目されるのではないかと思うし、成果を期待したい。

呼吸器・アレルギー医療センターで、乳がんのマンモグラフィーを導入するとあるが、その背景やメリット、5病院の中での位置等について、説明して欲しい。

産科、婦人科の検診や子宮検診と乳がん検診を一緒に実施し、地域になじんだ病院として、羽曳野市や近隣の自治体とも連携し、こうした検診を広めることにより、受診する患者を増やしたいと考えている。

「人材の確保・育成」に「労働環境の整備等検討」とある。最近、自分さえよければいいというような、周りが見えなくなっている患者が一部で増えていて、医療現場

からの悲鳴が聞こえる。組織としての対応がなされず、現場任せにされる疲弊感ということも、労働環境の問題に当てはまると思うが、機構において、そういったことへの対策を具体的に考えているかどうか伺いたい。

患者のニーズが膨らみ、時間がかかり、質も高めないといけないが、勤務医は増えず、しんどくなる。これは国全体の大きな問題。患者に100%の満足を与えようとすると、今の医療費ではとても応じ切れない。機構でも医師の超過勤務時間は平均65時間くらいで、土曜日もほとんどの医師が出てきている。国として、医療・健康にどれだけの価値を置くかという判断をしないと、解決が非常に難しい問題ではないかと思っている。

(5) 年度評価の実施について

事務局から、資料5「各部会での評価作業の進め方について(案)」により説明を行った。

(6) その他

事務局から、今後の委員会、部会の開催スケジュールについて、説明を行った。

開会

<閉会に際しての委員長コメント>

閉会にあたり、次のとおり、委員長からコメントがあった。

- ・ 独立行政法人という制度は、きっちり目標を定め、その成果を第三者に評価してもらい、それを国民あるいは府民の皆さんに公表する、そういう仕組みの中で、市民に対する行政サービスの質を向上させ、同時にサービスの効率を高めていく、これが基本的な課題である。

本日、大学と病院の年度計画、さらに大学は18年度の業績等も含めて話を伺うと、着実に成果を出していると感じた。

昨今、夕張市の財政破綻が注目されているが、同じ轍を踏まないためには、どうすればいいのか、我々がともに考えなければならない課題だと思う。

しかし、今回、大学と病院という2つの行政の大きな府民サービスの中で、独立行政法人化による成果がかなり出てき得るという事実が示されたので、他の行政組織等は、この大阪府の事例に関心を持っていると思う。その行政法人の運営に当たる皆さんにとっては、大変重い仕事を担当していただいていることになるが、社会的意義が大きいということを実感していただき、いい方向を目指していきたいと思うので、ご協力をお願いしたい。

以上