

第67回 横浜市公立大学法人評価委員会会議録 (案)

日 時	平成28年7月1日 (金) 14時～16時20分
開催場所	関内中央ビル10階 大会議室
出席者	川村委員長、岡本委員、有賀委員、大久保委員
欠席者	蟻川委員
開催形態	公開 (傍聴者 0名)
議 題	<ol style="list-style-type: none"> 1 第66回横浜市公立大学法人評価委員会会議録 (案) について 2 平成27年度公立大学法人横浜市立大学の年度計画における業務の実績報告書について 3 公立大学法人横浜市立大学平成27年度決算及び財務諸表等について 4 公立大学法人横浜市立大学第3期中期目標・中期計画について 5 その他
決定事項	
議 事	<p>【川村委員長】今日は、平成27年度の業務実績について法人の方からご説明を頂き、質疑を行い、また財務諸表、中期計画、目標についても同様に進めたい。</p> <p>【法人】委員会の審議に先立ち、4月以降、本法人で不祥事が続いているため、その件についてご報告するとともに、委員の皆様はこの場を借りてお詫びする。</p> <p>まず、4月以降アカデミックハラスメントによる教員の懲戒処分、それから市大センター病院における職員の懲戒免職処分を行った。また先月、本学課長が逮捕されるという事態が発生した。これらについては新聞をはじめ、マスコミに取り上げられたところであり、事案の概要についてご説明したい。</p> <p>6月14日の報道を踏まえ、翌々日の16日に全ての教員、管理職を集め、理事長・学長から、この一連の事案についての説明とコンプライアンスの徹底について訓示をした。その趣旨だが、法人全体の風通しを良くすることがまず急務だということ。また、同僚や他の教職員についてお互いに強い関心を持つ、積極的にコミュニケーションを図ることがまず大事だということで、再発防止に向けて話した。その中で、本法人の「求められる教職員の姿」が「危機感・責任感・一体感を備えた教職員」である、このことを改めて全教職員が一人ひとり肝に銘じ、不祥事防止に強い決意と責任感を持って取り組んでもらいたいという話をした。今回のことで、学生や患者の皆様、市民の皆様の信頼を大きく損なう事態を招いたことを皆様に対しても深くお詫びしたい。このような事が二度と起きないように、改めて教職員一丸となって再発防止に取り組んでいく所存だ。今後ともご指導ご鞭撻を賜ればと思う。本当に今回は申し訳ありませんでした。</p> <p>【川村委員長】最近明らかになった一連の不祥事について報告だったが、このことについてご意見を伺いたい。</p> <p>【岡本委員】対策として、職場の風通しを良くするとか、職員間のコミュニケーションをよくする話があったが、それは大事なことだと思う。あとは、センター病院職員の事案で、休暇申請等のないまま遅刻早退職場離脱を繰り返していたのは、すぐに分かるような形になっているのかどうか、ハラスメントについても、そういう事象について上司やハラスメント委員会といったところに集約されて、同じ方が繰り返していたというようなことが把握できる形になっているのか、その辺についてこれからも気を付けていただきたい。ハラスメント等で研修をいくら繰り返していても、やる人はやってしまうという部分がどうしてもあるので、ほとんどの方がそういった部分を分かっていると思うが、そういうことがあった時にデータがすぐに上がってきて、対処ができるような形をぜひ取って頂きたい。</p> <p>【川村委員長】他に意見はあるか。</p>

【大久保委員】もう処分はされているので、このことについて言う事はないが、理事長からのコンプライアンスの徹底と言われているわけだが、風通しとかコミュニケーションとかこれは具体的に再発防止策ということで、これはメッセージというか、徹底というか、そういうものだと思うのだが、学内で何か具体的なアクションプランというのはあるのか。もう一つは、私どもの会社の感覚で言うと、この停職2か月、6か月とあるが、これは何か処分レベルの基準みたいなものはあるのか。

【法人】一点目の再発防止策について、これは法人内で従来からハラスメント防止研修あるいはコンプライアンス研修というものは行っている。年に何回か全教職員を対象に場所を分けてやっているが、結果としてこういうことが起きているので、よりきめ細やかにやるしかない。現状でも、事例を基にして講師を呼んで、事例を基に参加者がグループディスカッションを通じてコンプライアンスの徹底を図っている。よりきめ細かくというのは、具体的にどういう風を実施するかについてはこれから、早期に取り組みたい。

処分については、事案の程度においてそれぞれ懲戒処分の標準例は定めていて、それに沿って処分している。ただし、停職相当となる場合に、何か月の処分にするかということについては、これまでの処分例と比較衡量して決めている。

【大久保委員】アカデミックハラスメントの再発については、その前もそういった処分を下されて、停職ということは、逆に言えば復職もされて改めてこういうことになって、また6か月後には復職する。そういった当事者への具体的な取り組みが必要では。例えば私どものような民間であれば、言ってみれば観察のような、しっかりと1年間指導リーダーを決めて、そこの生活指導、あるいは実際のマンツーマンのように半年やるが、そういったものは何か復職をされた後もあるのか。結局停職というのは職を停めるということであって、職場に来られないということ。その中には金銭的、経済的な制裁も加わっていると思うのだが、こういう事案というのは金銭的なことよりは、むしろ本人の意識だったり、復職した後の実際に直っているかということやずっとフォローしないといけないと思うのだが、何かそういった取り組みはあるか。

【法人】復職後どうするかということはこれからだが、上司にあたる学部長は常日頃の行動について見る中で、そういう行為についてはすぐに耳に入るような体制をとっており、たびたび指導していたにもかかわらず、今回このような事態となってしまった。実際の所、本人の深い反省と繰り返さないということを期待するしかないが、今回については、停職の6か月というのは我々としては一番重い取り扱いとしていて、程度を問わず同様の行為が行われた場合には、「この次はない」という本人に対する強い戒めを持って理事長・学長から指導をしているので、これを基に本人がこの6か月しっかり反省していくことを前提に、よりきめ細かく引き続き学長と上司からの指導を続けたいと考えている。

【大久保委員】仮にまたあった場合は、次の処分レベルというのはどういうレベルか。

【法人】程度に関わらずと申し上げたが、事案内容にもよるが、次の処分を行うとすると、それより上は解雇しかない。

【有賀委員】ハラスメントのようなものは個別的な部分が多いので難しいと思うが、センター病院職員の早退とか遅刻とかいうのは、リアルタイムで分かる。これが2回なのか20回繰り返しているのか分からないが、普通に考えたら職場の秩序としてあり得ない。横浜市大では、こういうことが所々で起こっているのかというふうに考えて良いのか。

【法人】本件については、本人は作業療法士だが、作業療法士だけで一つの職場を形成しており、その職場における一番上の上司がこの本人だった。すべて作業療法士で構成されていて、職場の先輩にもあたるということで、部下職員は複数年にわたってそういう行為が時々起こることについて不審には思っていたものの、なかなか同じ職種同士の中で言い出せなかったという特殊な事例だ。そのことについて、同職種の中で構成される職場について、他部署からも目を向ける必要があると考えている。

【有賀委員】同じ職種が集まるとそういうことが起こるといえるが、例えばこのようにリハビリ

テーションの職場でそうなるということが信じがたい。色々なことを思い浮かべると、こういうことがあったから誉めてほしいとか、こういうことがあったから困るということメールなどで知らせるといような仕組みを作っていないのか。昭和大学では、良いことも悪いことも、こんな所でこんなことがあるので何とかしてほしい、例えば便所の水の流れが悪いので何とかしてほしいに始まって、色々なことが言えるようなメールアドレスがある。もしかしてこの事例が良くないと思ったら、誰かがこっそり言うといような話があってもいいのでは。

【法人】ハラスメントについてはハラスメントの委員がいて、そこに個別に秘密裏に相談することもでき、内部通報制度もあり、本学を通さずに第三者機関に相談するところもあるため、そこを通して申し立てる機会があったとは思。ただこの件ではないが、ハラスメントの事案でよくあるのが、その状態を改善してもらいたいという訴えについて、具体的な指導になると、誰がそのことを伝えたかということが特定されるという恐れから、申し立てた人がそのことを望まないようなケースも多々あることが、この手の問題の根深さにあるなど平日頃考えている。そのためには職場で孤立しないような風通しの良さというのが非常に大事だと考えている。

【法人】先ほどの 50 歳代の教授のハラスメントの件で、やはり教室の密室性というのがあり、その中で上下関係があり、なかなか外部に対して被害者が訴えづらいという風土が教室にある。学部長なりがしっかり監督していくような体制づくりが必要だということと、もう一つは内部で問題があった時に、すぐに話のできるような環境づくりが必要だと考えている。

【川村委員長】この案件について、私はこの席に皆さんより多少長くいる関係もあるせいか、本学はこうしたコンプライアンス関係の案件が本当に多いと感じている。この前は USB メモリの件、その前は麻酔科の医師が麻薬を使用したとか、本当に多い。私は幾つかの国立、公立の大学にも関係しているが、正直言ってちょっと件数が多いと思う。そのたびにコンプライアンスの徹底や職員の意識向上とか何回も繰り返して、結局それしかすることがないからかもしれないけれど、やはり法人全体の風土に多少他の大学と違うものがあるのではないかなという感じすら抱かざるを得ない。今回たまたま 4 件となっていて、今まではだいたい 1 件ずつだったけれど、その都度これまでの評価の意見を見れば分かるが、繰り返しコンプライアンスの徹底、意識の向上が叫ばれている。今回の件も結局は今までの繰り返しで、折角の執行部の長年のご指導がまだまだ十分徹底していないことを改めてつくづく感じさせられた。今回私が改めて驚いたのは、法人全体の風通しを良くすることやコミュニケーションを積極的に取るべしということが改めて取り上げられていることである。いまさらちょっと信じられないようなことだが、せっかくこういうところまで踏み込んで理事長が指導されているので、ぜひこうしたことに本当に全学をあげて取り組んでいただきたい。

なお今回上がった事案については、時系列的にいえばいくつかの年度にまたがっている。作業療法士の件は新聞によると 10 年間やっていたという話だが、いずれにしろこの事柄は 27 年度の評価の中でこの委員会として評価をし、28 年度に持ち越さないということで進めたい。この件については以上でよろしいか。

事務局より資料 1 の説明をした。

【川村委員長】それぞれお目通し頂いているので、これで確定してよいか。それでは、原案通り確定し、ホームページでこれを公開する。

次は 27 年度の業務実績報告について、このたび法人から正式に 27 年度の業務実績報告が提出された。この委員会としては、この実績報告について評価していく。今日はご説明をいただき、来月には評価結果を取りまとめる。

法人より資料 2 の説明をした。

【川村委員長】膨大な資料だが、ただいまの実績についての説明について、ご意見ご質問を頂きたい。

2 ページの総括のところで、今もご説明があったが、認証評価において、教育内容及び方法などの面で良い評価を得た一方で、留学生の受入れや教育の質の面では改善すべき指摘を受けたということが書かれている。この認証評価の結果はこれまで拝見していないので、これは資

料として提出いただきたい。本文の中のあちこちに良い評価を受けたというのがあるので、ぜひとも全体を見せていただきたい。

それから、4 ページに COC+のことが地域貢献の所に書いてある。本学は COC を 25 年度から取っておられてそれはよく分かるが、今回の大学コンソーシアム山梨というのは、私の知っている限り、山梨県下の全部の大学がまとまって、山梨大学を中心にしてやっているというので、そこへ本学がどういう形で絡んでいるのか分からないので教えていただきたい。

15 ページの下の方にある、ベストティーチャーの話は前にも伺ったことがあるが、いつごろからやっているのか、教えていただきたい。今年が初めてではないと思うので。

16 ページの戦略的な入試ということで、医学科の特別推薦が新しく行われた。20 人の志願者があったとか、17 ページの生命医科学研究科の部分で、ここも新しく学内推薦を実施した。両方とも良かったと書いてあるが、実際の所どうなのか感想があったら聞かせていただきたい。

21 ページの、実績として④、⑤、⑥と書いてあって、これに対応する年度計画が無い。どういう意味でここに書かれたのか教えていただきたい。

25 ページの一番下ですが、年度計画では、各学系で地域志向科目を整備し、卒業までに全員が履修できるようにというのは、去年もこの席で伺って、しかしあまり進捗状況が良くなかったように記憶しているが、今回は実績としてはスケジュール通りやっていると書いてあるが、それが軌道に乗って全員が履修するようになっているのか。年度計画は実施されているのか。

45 ページの一番下の年度計画での 2 病院の連携強化のところ、合同 FD の実施や医療と社会を両科合同の講義として実施するとあるが、これは実際にやったのか。実績の所にそのことが書いていないように思える。

51 ページの一番下で、大学院の定員割れの問題で、生命医科学研究科は博士課程後期については無理だったと書いてあるので、これはどの程度無理なのか数字も教えていただいて、今後どう取り組むのかということを知りたい。

53 ページの年度計画の一番下で、看護学の博士課程設置の検討を進めるとなっているが、どういう取り組みをしたのか。

62 ページで、外部資金の獲得状況で、これはデータ集をもらえばいいが、外部資金が去年より多かったのか少なかったのか、この文章だけではわからない。

106 ページで、教員評価制度について実績の一番下で、新たな教員評価制度 (SD) を実施すると。これはどういう内容か教えていただきたい。

107 ページの一番上で、従来では任期制で行くと言われていたが、この労働契約法の改正で無期労働契約へ転換する制度を導入したと。結局任期制はどうなったのか。この中期計画ではあくまでも任期制でやるということになっていると思うが、無期労働制度への転換と従来の任期制の継続というのがどういう関係になっているのか。

とりあえず目についた所を伺ったが、今でも良いし、後で資料提出でもよい。

【岡本委員】データ集を頂けるということだが、その他にも前回の会議でも大久保委員や私が申し上げた主な指標について、確か昨年度時系列でまとめた表を頂いた。主な指標が確か A4 で 1 枚だったか。そういうものを用意して頂ければ。

委員長がおっしゃらなかった部分で言うと、108 ページの下の方の固有化率を高めたとあるが、どのくらい数値的に上がったのか入れていただきたい。

【法人】川村委員長からご質問があったところで、データ以外のところで私が見るところをご説明する。

まず、山梨との COC+の中身だが、実は形式上のところと、内情の二つがある。COC+とい

うのは COC の発展的な形として文部科学省が打ち出したもので、若者が多く流入している地域である神奈川県内に位置する大学である本学は主幹校として申請できなかった。ただし、これに参画しないしは協力しないと COC の補助金の削減額を大きくしますという話が文部科学省から来た。そういう意味で、うちの大学は主幹校にはなれないけれど、地方の大学と協力できないかを模索した。たまたま関東甲信越副学長会議という国立大学の会議に出席した際、日ごろ情報交換をしている山梨大学の副学長と話し、ちょうど山梨では大学コンソーシアム山梨で連携した非常に大きな取組として COC+に参画する予定だという話があった。ただその中では、まちづくり等に専門的な教員がいない。一方、横浜市大にはまちづくりの専門の教員がいて、まちづくりコースまでできているので、そういう意味で協力ができるのではないかとということで、お話をさせていただいた。

そのような中で、外側から見た山梨の魅力発信など、観光上の課題解決等に関する協力ができるという話をしたところ、いま COC+の山梨大学でやっている中でも、観光面に関して「ツーリズム」という取組が項目として上がっているとの話だった。それに加えて、健康な高齢者が作るまちづくりに関して「CCRC」という取組等が項目として上がっており、それらには本学が持っているリソースが活用できるということが分かった。それならば協力してやりましょうということで、山梨大学が主体となって文部科学省に申請したところ、COC+に採択され、本学も参画することになった。

【川村委員長】具体的に言うと、大学コンソーシアム山梨は授業の公開方式で、ある特定の授業科目を学生が各大学でそれぞれ履修すると。ただそのためには学生が各大学を移動しなければいけないということだが、実際問題それは難しいのでは。

【法人】山梨の大学間ではネットを使った講義配信等のシステムが入っていて、それでやるようになってきている。ただし、横浜市立大学の場合は、その中でも何回かは行き来しなければならぬことが障壁となり、単位互換は行えていないことに加え、その中のプログラムには市大の科目も入っていない。先ほどのツーリズムやCCRC等の講義は、本学の先生がポイントで講義をすとか、夏休み等を利用して合同でうちのまちづくりの学生が行う取組を検討している。

続いて、生命医科学の推薦、大学院の推薦に関して、生命医科学研究科にはそれまで学部のコースが無かったが、平成 24 年から生命医科学コースというのを国際総合科学部の中に作り、その卒業生が初めて大学院修士課程に入る年だった。推薦入試というのは、そのコースの学生の学内推薦の話。そのルートができたので、鶴見の生命医科学研究科は、今までは外部の学生が多く来ていたが、学内で教育した学生が大学院に進むようになり、その学内推薦をやったということ。それで道ができた、うちで教育した学生が大学院に進むようになってきた。高大連携で色々な取組④、⑤、⑥というようなお話をされた。それは横浜市の教育委員会と特に高校教育部分が分かれており、高校の領域と横浜市大が高大連携をやっているが、その中で4校に絞って、集中して高大連携ということをやっている。その中で指定校推薦の中に特別枠があり、例えばサイエンスフロンティアの学生が市大を目指すチャレンジ 10 名枠がある。それとは少し別の取組として、資料 2 の 21 ページの④の理数マスター育成プログラムというのがあり、高大一貫系の理数学生育成の文科省の事業がある。これは指定校推薦などの入学前教育を受けた学生や一般入試で入った学生さんを含めて理系のカリキュラムと並行して自由研究をやっていくというプログラムで、それに参加してその後の 6 年一貫という体制をつくり、大学院まで進むような流れができてきたということ。

⑤は横浜市立大学のプラクティカルイングリッシュセンターで、横浜市の中高の英語教員に対して英語の研修プログラムを実施したという内容。

また、鶴見の生命医科学研究科とサイエンスフロンティアと連携して、高校教育の一助になったという話で、表記が分かりにくかった。

51 ページの所でご質問があった、生命医科学の大学院の定員だが、過去約 6 年間で博士後期課程は 10 名前後の入学だったので、先月大学院の定員を 20 から 10 に定員減をしたところだ。106 ページの教員評価のお話はこれまでの評価制度とまったく違うというわけではなく、教育の部分と地域貢献のところの記述内容を変更した。教育の所は、こういう講義科目を何コマやって、何人ぐらい受講した、またはゼミで何人ぐらい輩出したというという内容を、評価の実績として書いてあったが、そういう評価ではなく、先生方が今やっている教育の中で、問題点があるから次の期間ではこういう様に中身を変えたいというのをまず目標に書いてもらい、そ

れが達成したかという方式に改めた。そういう意味で教員評価というよりは、まさに SD のシートとして、教育、研究の中身をそれが外部的にどういう評価を受けている内容なのかということを確認したり、こういう所を改善して研究したいというような中身を記載し、自分を振り返って次に発展するような目標設定するように項目の内容を変えた。考え方としては先生方が教育研究にさらなる発展性を考えるきっかけと、それをやる行動の手助けをしたいという趣旨で変えました。

【川村委員長】SD というのは、そうすると従来の評価の仕方を変えたという事だが、その結果というのはどういう風に使われるのか。それは先生方が自らを変えていける大学になるということか。

【法人】出された結果で教育方法に良い工夫があれば、それを色々な先生方に公表したりし、学内の教育のやり方の改善など、まさに教育の質の向上につながれば表彰したりしたいと考えている。

【川村委員長】非常によくやっている方の給与に反映するであるとか、学長が表彰するとか、それがシステムにどう生かされるのか。

【法人】委員長がおっしゃられたように、教員評価の後にそれが給与に反映される、一時金に反映されるようにしていたが、それはやめることにした。というのは、給与に反映すると直属の上司が的確な評価をしたがらなくなる。そこで、それはまずやめましょうということになった。別の方法で表彰するという意味合いに切り替えましょうと。今まで3割ぐらいの人をS評価にしてその人にはボーナスがでるようにしていたが、それをやると本当に改善して欲しい先生には言えないし、自己評価で自分は良いという評価をずっと付けてきてしまう先生に対して、それを変えるのもなかなか大変だということもある。したがって、処遇の反映は切って、中身の教育の向上と研究向上にはちゃんとコメントをつけて評価をやりましょうということに切り替えた。というのが今回の変更点だ。

【川村委員長】そうすると、先生方の評価と言うものは自己評価であって、普通は評価というものは、客観的にあるデータを処理して特別昇給するとかボーナスを上げるとか、あるいは逆に給与を抑えるとか。そういうことで、評価が実際に生かされるという方向で来ていたのにやめてしまった。そうすると先生方の評価というのはあくまでも自己評価に留まることになるのか。

【法人】今までの客観的なデータの研究成果のデータとか、今やっている教育のデータは教務と研究推進から全部持ってきて、全部入れ込んである。それに加えて自分は次に何をしたいのか、特に教育面・研究面で入れてもらうことにした。これまでの評価だと、評価の良い人は常にやっているのだから、決まった人が好成绩で、あまり意味がないかと思った。それに対し、もう少し変えたら良くなると思う所がなかなか明確に言えなかったこともあった。これは、処遇反映があると、先生方のマイナスの評価はなかなかつけにくい、プラス面の評価はつけやすくプラス面のみの評価になっているので、いつも頑張っている人は決まってきている。このようなところで、処遇の反映がない方が良いという意見が大勢を占めたので、処遇反映を外したということだ。

【川村委員長】普通は客観的な評価に基づく処遇への反映というのが前提にあって、先生方が教育面での活動、研究面での活動あるいは管理運営に対する貢献、あるいは社会貢献などに分類をして、それぞれに教育面での持ちコマ数が多いとか管理運営に忙しいとか、それはそれで持ちコマ数でやるのか時間でやるのかいろいろな評価の仕方はあると思うが、いずれにしてもそういう形で業績を客観的に評価をし、これを処遇に反映するというのが一般的な教員の評価の仕組みだと思うが、本学の場合はそういうことはしないのか。

【法人】それぞれ地域貢献、学内貢献、それと教育と分けてあり、教育面でも何科目やって、何人ぐらいを教えているという基礎データが入っている。それを全部見たうえで、第一次評価

者は評価するということになっている。今まではそれだけで、この人はこれだけやったと、AとかBとかつけてそれが処遇に反映されていた。ただそれをやっけても、これをやった人はこのぐらいというのが当たり前という感じになっているのと、これが本当に評価して、大学の発展のための教育研究力向上に繋がっているのか？と考え直したところ、今の項目の上に自分の改善点等がメインに入った方が良さだろうという意味で、SD制度として、そういう項目を各領域に加えた。今年からスタートしたので、まだ改善する余地はあるかと思う。

あと、任期制に関しては、どういう風に変ったかというところ、労基法が変わっているんで5年以上継続的に採用した職員は無期雇用に転換できるということで、5年間の任期制はある。そこで継続するかの判定をしてクリアした人は無期雇用に転換できる。助教以下は10年までというのは残っている。

【法人】45ページの合同FD及び「医療と社会」についてのご質問については、それぞれ両学科合同で実施している。昨年度の合同FDは、8月下旬に「明日から役立つ学生の教育法」というテーマで、約70名の教職員が参加し、岐阜大学から講師を招いてアクティブラーニング等に関する講演のほか、学年に応じた教育法についてのディスカッションをワークショップ形式によって行った。また「医療と社会」についても、医学科生と看護学科生が合同でBLSや多職種連携に関する授業を実施している。

【川村委員長】要するに計画通り実施されたということ。

【法人】先ほど外部研究費の件について質問があった。後ほどデータの方は確認いただくが、只今数字の方を申し上げる。26年度につきましては、約34億5千万円、27年度につきましては、約36億1千万円ということで、26年度から比べまして約1億6千万円ほど増加している。

【法人】53ページの看護学科の博士課程設置の進捗状況について。ここでは検討を進めるということが年度計画にあるが、実態として、これを進めるにあたっての内部の意思決定を行なったところだ。合わせて、文部科学省の関係部署と手続きの打ち合わせ協議に入ったという段階だ。

【川村委員長】これは、ぜひ早期に実現していただきたいということを前からここでお願いしているわけで、やっと検討を進めることを意思決定したと。

【法人】設置するということを意思決定した。

【川村委員長】おおよそいつ頃設置するとか、目標はあるか。

【法人】最短で30年度の4月開設を目指している。

【川村委員長】ぜひ実現していただきたい。

【有賀委員】計画通りきちんと行われたときにはA。そして、数値目標があれば120%以上になるとSという国のルールみたいなものはある。Sの部分で2ページのところに国家試験の高合格率維持のためにというのがある。医学科の実績の所で書かれていることについては、そういう意味でその通りやれたと。結局合格率がとて高かったんでSということなのか。何を言っているかということ、合格率だけを上げようと思ったら危ない学生を通さなければいけない話。これは私立大学では、どことは言わないが、やっているところもある。だから合格率だけでSというのどうか。その気で見ると、看護学科については計画したとおりにやったということで、ここには合格率が書いてない。だから維持できたと思えると思うが、この国家試験の高合格率のこの部分についてのSは大丈夫なのか。

4ページで、これももともとの計画の所に数値目標がないので、例えば実績の上から4行目のところで、化学療法センターでも治療件数が大きく増えている。6,000が8,000になったということになるので、大きく増えているが、これがこういう風な形での治療プロセスを、つまり働きながらでも治療しようということになると、外来で診るといような社会のトレンドがあるし、診療報酬のこともあるので、数がこうなったということだけで、もともと27年度はこのくらい増やしましょうと言って7,500くらいにしましょうねといったら8,400になったのなら、

それはSかも知れませんが、なんとなくただ増えたというのであれば、どうなのか。同じようなことが真ん中の重症外傷患者の云々のところの37件、応需率96%、YMATについては21回。これは恐らく、もともとこれくらいはやれるだろうという計画はできる。YMATもこういう時には必ずYMATを呼ぼうねという議論をしていると思う。横浜市大はメディカルコントロールの中核的な立場にいる。だから年間このくらいはあるだろうと議論しているだろうという中で、これだけやってSだという話なら良いのだが、ただ何となく数字がすごいと書いてあるだけで本当にすごいのかどうか。客観的に書かなければいけない。

それから、実績報告の右側の37件受けた、ここでいう本当にクオリティーが良いかどうかという議論もできる。外傷患者さんだと、年齢と来た時の患者さんの状態と解剖学的な痛み方、それらを数値化することによってこれくらいだったら何パーセント死ぬとか、何パーセント生きるとか、生きる死ぬだけではなくて、本当はその後の社会復帰とか考えなければいけないが、いずれにせよ死亡率50%以上という患者さんを助けたという話は、一定の水準ですごいという話になるので、このところは37件受け入れたら、そのうちの何件が死亡率50%以上で、要するに期待される死亡率50%以上で、そのうちこれだけ助けたと書くとSとなる。その辺りの最終的な詰めが甘い。臨床研究の治験への取組の所でも、センターの方は17件から28件だが、こちらはAで、そうではない附属病院の方がSになっているのでどうしたのかなと思う。

同じく数字だけで言うと、6ページの臨床研修医の所について。これはマッチ率がすごいと書いてあるが、平成27年度の産科小児科プログラムは50%で4分の2だから色々言っても仕方ないが、ここも元々4人しか想定していないという話は4分の4を想定していたのではないかと想像するが、4年連続フルマッチということにはならない。丁寧に書いた方が良いか。

ちょっときつい言い方だが、7ページの医療安全分野の醸成のところ、ここに書いてある左側の計画の所と、真ん中の実績の所は誠にその通り。特にSを付けた理由という中に、恐らく東海大学付属病院や聖マリアンナなどの連携の会に加入して云々と書いてあるが、国立大学や私立大学はすでに何年も前からお互いにチェックしあうとか見合うとか連携の会議はすでに持っている。だからなぜここがSなのかよく分からない。

【法人】医学科の国家試験高合格率の件については、数年前に合格率が低迷した時期があり、それから6年生を対象とした模擬試験や個別指導を積極的にやり、一昨年はベスト5の中に入り、今年は6位であった。年々、国家試験は難しくなっているが、うちの医学部は卒業した学生は全て国家試験を受けさせており、コントロールはしていない。教員の評価、努力も含めて、もちろん学生もだが、そういった意味でSとした。その他の質問については、評価基準を明確にしていきたい。

【有賀委員】看護学科はどうか。

【法人】もともと100%近い。ほとんど100%だから、一人二人落ちるとということが珍しく、かなり合格率が高い。

【有賀委員】看護学科こそ全国的に見ると教員の第4コーナーに入ったところでの力の入れ方が効いてくる。医学科はこう言うと失礼だが、私立大学で既にやっていることを普通にやっているということ。看護学科は先生方が相当頑張っているのでは。

【法人】かなり個別指導を徹底して、成績の悪い学生についても個人的に指導するので、そういったことが功を奏している。

【大久保委員】104ページについて。27年度の計画と実績が左右に書いてあるが、要するに計画というのは、策定するというかコミュニケーションする役割を意識して云々と書いてある。この様な事をできるように仕組みを検討するというのが計画だが、右側のこれを議論した、周知した、意見交換を実施した、最後引き続き努めていくとなっているが、中期の最終年度は28年度なので一番左側の体制を確立するというのは今年度に入っているが、仕組みを検討工夫するというのは実際に具体的に実績の中で触れられているのか。Aというのは私はよくわからないが、それがまず1点目。

105ページで、コンプライアンスの話は先ほど冒頭にもいろいろ説明があったが、計画では内部監査の徹底云々を通してコンプライアンスの体制強化を図る。27年度については、コンプ

ライアンスあるいはハラスメント、内部監査とあるが、内部監査の監査計画の中にはコンプライアンスが徹底されているか、ハラスメント防止のさまざまな秘策と言ったものが効果的に機能しているかといったような内容が元々監査計画の中に入っているのか確認したい。

Bは、議論した上だが、今回のいろいろな不祥事が起きたのは結論であって、議論はまた別で構わないが、対策をしていたのに起きてしまった事に対するABC評価の定義というのは難しい。対策をしているにも関わらず、結果として不祥事が出てしまったというのは十分には実施できていないということ。確かにこの手の話というのは、結果どう見るかという所はある。だからこの評価のところはまた議論したいと思うが、内部監査の所は確認が必要だ。

106 ページ、先ほど委員長が質問された件で、このSDというのは、簡単に言うと自己評価制度のようなものか。あるいはCDPに近いものか。キャリア開発プログラム、キャリアというよりも自分の研究プランなのか、あるいは自分でやったことを自分で評価するのか。まずそこだけ教えてほしい。

【法人】基本的には個人だけではなくて、組織目標があってその中で目標設定があります。ですから、一次評価者は今、学部のコース長が担っており、およそ10名から20名くらいの評価を行っている。

基本的には教員は学長・学部長・学系長・コース長がそれぞれ組織目標を書き、それを見て各自の目標を書く。その中に要素として先ほど言ったものを入れ込んだ。だからコース長がこういう科目をやってほしいと書いてあり、ある程度の役割を示してある。その役割プラスその中で教育の質の向上をどうしていくかを入れ込んでもらう。

【大久保委員】自分のためのCDPの様なものではなく、あくまで評価のための仕組みの自己評価ということ。それは28年度からということだから27年度はそれはやっていないと。もともと評価の大前提となっている一人一人の先生方、評価される側と評価する側がある。それは年度当初から具体的な先生一人一人に対する、評価する側が求めるものと、評価される側が自分で自己目標を立てたりする。そのすり合わせと言うものは市大にはあるのか。評価対象をはっきりさせて、お互いに納得しなければならないのでは。

【法人】組織目標があり、それに対して自分がこういうことをやるということがあれば、その中でそれを書いていただく、かなり食い違っている場合は、書いたシートを一次評価書から読み、そこで面談する。

【大久保委員】いずれにしても、お互いに腹落としはするということ。それでは評価しづらいというのはどういうところから来るのか。一次評価書が評価しにくいみたいな話があったが。

【法人】以前は全て処遇に直結していた。上位30%が一時金がもらえるというような評価は教員の世界ではあまり良しとしない。教員の世界はフラットなので、そういった評価によって相手の給与が上下するということを非常に嫌う。

【大久保委員】しかしそういう仕組みなのだろう。

【法人】当たり前で今までの業績の高い人がそのまま対象になり、もう少しこのところを変えていったら、もっと向上できるのになという言葉がなかなか言えない状況にある。

【大久保委員】このところは、業績にはあまり関係ないかもしれないが、恐らく大学、学校の世界というのも、ある意味一般の世界とは違う部分があるのかもしれない。一人一人がプロの先生方なので。

【法人】もともと評価をするということに不慣れであって、先生同士で評価をしたくないという気質がある。

【大久保委員】我々の研究員みたいなことをやっているところは、やはり難しい。だから外部から有識者を入れて、評価委員会を持っている。どの程度のレベルかということの客観性をつけるためだ。そうでないと、評価の仕組み、制度を一生懸命考えても、納得性があるかどうか、客観性があるかどうか判断するのは難しい。

最後の質問で 108 ページ、私はあまり認識は無かったが、横浜市がいるから言うが、②の固有職員に転換する云々とある。今現在で、職員の固有化率はどの程度か。

【法人】教員を除き、病院の看護職・事務職を含めて、トータルで 26 年度が 66.4%、27 年度は 69.2%になっている。そのうち事務職だけだと、26 年度は 77.7%、27 年度が 81.1%ということで法人の固有職員の率は高まっている。

【大久保委員】実際に固有化率の目標率はあったのか。

【法人】何%までという最終的な目標は、事本的には看護職が一番多いので、看護職については 100%というのは言える。事務職については、財政的な面から横浜市とのつながりもあり、人事の交流で、横浜市の職員も法人の中で育てるという所もあるので、今の段階で何%というのは言えないものの、市からの派遣で一定程度支援が必要だ。

【大久保委員】事情はよく分かるが、今はあくまで評価の話をしているので、Aと書いてあるということは固有化率が上昇したということでAということでのよいのか。

【法人】法人化して 10 年なので、派遣法の関係もあるため、できるだけ大学の方に勤務していただくということで、法人の転職を促している中で以前よりも進んだというところがあるが、そういうことでは固有職員への転籍がある程度結果が出てきているということで、計画通り進んでいるという評価をさせていただいた。

【大久保委員】固有化率が上昇すれば目標達成という解釈か。

【法人】その通り。

【川村委員長】いろいろご意見はあるかと思うが、時間の関係もあるので、これからの評価の進め方についてに移る。

・事務局より資料 11 の説明をした。

【川村委員長】委員の皆様にはご苦勞だが、評価とコメントを入れていただいて、7 月 19 日までに提出をお願いしたい。

それでは、次にもう一つ議題があり、27 年度の決算及び財務諸表について。これは同じく法律の規定にあり、法人の財務諸表を市長が承認するために、あらかじめこの委員会の意見を聞かなければならないということになっている。今日は法人の方から財務諸表についてのご説明をいただき、それについてご質問ご意見等をいただいて、これはできれば次回の 7 月 29 日の評価委員会で、この委員会としての意見を取りまとめるということにさせていただきたい。それでは法人の方から財務諸表について説明を。

・法人より資料 6 の説明をした。

【川村委員長】何か意見はあるか。

【岡本委員】確か前年度はセンター病院が赤字だったのが、今回は附属病院も赤字ということで残念な結果だが、今ここに増減の理由について両病院の書き方として、例えば診療報酬の増により薬価代が増えたとか書いてあるが、診療報酬も増えているわけで、診療報酬が増えたら人件費はある程度固定的な費用ではないかと思う。私は診療報酬の計算の仕方がよく分からないが、診療報酬が増えて、薬価代が増えて、そうすると差額分というのは診療報酬が増えれば、薬価代が上がっても利益が増えそうな気がするが、そこのところを教えてくださいというのが一点。

今後の対策として、各種加算を目指すとするが、この各種加算というのは具体的にどういうことなのか。どういう風にすればそれができるのか。素人考えだと、例えば検査をたくさんすると、報酬が増えそうな気がするが、そういうことか。

もうひとつ、入院の平均在院日数とか、そこの適正化を図りますとなっているが、先ほどの

実績報告書の 94 ページを拝見しますと、平均在院日数は目標が、中期計画目標値が 15 日未満で両病院とも達成されている。しかも 26 年度より下がっている。そこは成績が良いと。病床利用率は目標である 90% ちょっと切って 26 年度より下がってはいるが、達成率がひどく悪かったわけではないのに赤字になるというのは目標が適正でなかったのか、26 年度は消費税の増税という要因があり、27 年度は年金の一元化で人件費が増えるとか外部的要因はあると思うが、このあたりについて教えていただきたい。

【法人】まず一点目で、いわゆる収入に対して、診療の件数が増えたからその分経費や材料費が増えてくるということについては、やはり件数や人数が多くなると、その分収益というのは増える。収入が増えている範囲内で薬品費等が増えている。それから各種加算については、例えば ICU という病棟で、ある一定の条件、前回の改正だと、臨床工学技士を病院の中で毎日 24 時間常駐するような形にすると、今までの点数に加えてさらに上の段の点数を取り入れるようになる。臨床工学技士が毎日泊まるということになると、一定の人数を増やさなければならぬので、収入が増える分に対して費用もある程度増えるため、どちらが得かということを判断したうえで加算を取っていくということになる。そういった各種加算が厚生労働省の方で診療保険点数を作るうえでいくつかハードルを作り、そういったハードルを必要なところはクリアしながら収入を増やしていくといったことになる。

それから在院日数について、15 日ということになると、1 か月 30 日で、ひとつの病床で二人の患者の治療を行うことが数字上はできる。それ以外に、今は DPC といって、包括医療点数計算制度といわれている、病名に対して最初何日間はいくら、次の段階になるといくらという風に、日数によって診療報酬が今は決められていて、病気やその処置方法ごとに適正な日数を先生方にご理解いただき、その範囲内で治療を終える努力をしていただかないと今は報酬が上がらないようになっている。これを個別に先生方をお願いしてご理解いただいた上で、在院日数等を図りながらやっていくということ。

【岡本委員】今の最初の件の答えで診療報酬が増えたから、その範囲内でやっていたということで、特異に不足する値が増えたわけではないという書き方はわかるが、そうするとなぜ赤字になったのかという原因分析になっていない。

【法人】附属病院だと、それ以外に給与改定があった。給与改定というのは、毎年保険点数は 2 年ごとに変わり、その中で給与を支払うのだが、昨年度については診療報酬点数改定が無かった年なのに、給与改定があったため、その分で大きく増加している。診療報酬点数の計算は診療報酬の動きとは別に人件費が上がったことが要因の一つだ。

【大久保委員】計画に対しての細かい差異は色々あるだろうが、今の話のとおり、結局人件費が 12 億 6 千万円、法人全体で増えたと。細かいことはともかく、項目別で言うとこれが人件費が大幅に上がったのが要因だと。確認だが、資料 7 の裏側の方に決算報告書について、収入支出ベースだから収益費用ベースは違うのだろうが、人件費が予算に対しては 7 億 8 千 5 百万円増えている。収入額、支出額は若干決算と数字が違うということなので、その誤差はさておき、結局人件費が 12 億 6 千万円結果として増えたわけだが、予算と決算でいうと 7 億 8 千 5 百万円増えている、この差額が 5 億円近くあるがこの要因は何か。給与改定というのはある程度織り込めたものなのか。あるいは教員増というのはいもともと織り込んでいるものか。そこに何か違いはあるのか。どちらで影響が出ているのか。

【法人】先ほど決算で説明した損益の数字とこちらの収入と支出の差額については、退職給付の引当金等の関係で、直接人員増ではない。実際に予算と決算で収入と支出で出てきている 7 億 8 千 5 百万円については、予算の時の見積もってはいるものの、実際に年間の執行の中で必要な人員増に対応した結果出ている部分で、それに合わせて収入も増えているので、一概に増えるのが悪いという理解ではないが、実際にそういう部分が決算に出てきているのが、今回の増減になっている。

【大久保委員】私が知りたかったのは、もともと予算には人件費の増加が見込んでいた部分はあるわけで、見込み違いの金額と理由は何か。給与改定は大体見込んでいるだろう。

【法人】給与改定の影響額は、総額で1億5千万から6千万だったので、それ以外では教職員の人員増だ。

【大久保委員】それでは、圧倒的に人員増の影響が12億円あまりということか。

【法人】約12億円は決算値のため、対前年度だと、予算時点で見込めていたものとして、横浜市から医療ニーズ対応ということで、教室を増やす部分の人員増などで頂いている予算に見込まれた部分もあるので、実際には細かい数字は出てこないのだが、予算時に見込めているもの以上に年間での人員増があったということで今回予算決算での差が出てきている。

【大久保委員】当初から織り込んでいるものはある程度必要コストだから仕方がない。説明の中の年金制度の変更というのは何か。

【法人】共済年金に入っていたが、民間の厚生年金に集約されるということで、今まで共済年金の共済料率が低かったので、料率が引き上がったため、大きく伸びている部分として書いた。

【大久保委員】これは、織り込んでいなかったのか。

【法人】対前年度決算比で一応は織り込んでいた。実際の実績との差という意味での分析は今できていないので、すぐ数字としては出ないが。

【大久保委員】退職給付債務からくる勤務費用とか、こういったものというのは人件費増の中に含んでいるか。

【法人】退職給付債務については、実際に計算される事業者の国家資格を持っている方に算定しているため、含まれていると言える。

【大久保委員】これはもともと予算の中で見込んでいたのか。割引率の変化とは関係なく。一応ここは増加要因とはなっていないということか。そうすると結局は教員の増加というところが大層ということだ。

【法人】そういった部分が大きい。

【川村委員長】他にはご意見ご質問はあるか。
それでは先ほど申したように、今日は説明を伺い、次回の委員会で決算、財務諸表についての意見をまとめる。

それでは、やや時間がオーバーしているが、もう一つ議題があり、法人の第3期中期目標、中期計画について。今まで何度かご議論を頂いているが、それらを踏まえてその計画の大体の方向性がまとまってきたということ。

・事務局より資料12の説明をした。

【川村委員長】だんだん中期計画の方向性が見えてきたように思う。それではお目通し頂き、また次回の委員会でご意見を頂きたい。

・事務局から連絡事項の説明をした。

【川村委員長】本日は長時間のご審議をいただいた。それでは、今日の委員会は以上で終了とする。

資 料
・
特記事項

〔配付資料〕

資料1 第66回横浜市公立大学法人評価委員会会議録（案）

資料2 平成27年度公立大学法人横浜市立大学の年度計画における業務の実績報告書

資料3 平成27年度決算について

資料4 平成27年度決算概要報告

資料5 平成27年度決算 前期比較貸借対照表

資料6	平成27事業年度	財務諸表
資料7	平成27事業年度	決算報告書
資料8	平成27事業年度	事業報告書
資料9	独立監査人の監査報告書	
資料10	決算監査報告書（監事）	
資料11	評価記入用紙	
資料12	第3期中期目標・中期計画の方向性等について	
[参考]	公立大学法人横浜市立大学関係資料	