

第104回 横浜市公立大学法人評価委員会 会議要録	
日時	令和8年5月8日（金）10時00分～11時45分
開催場所	横浜市役所 18階なみき2～5会議室
出席委員	板東委員長、今市委員、大塚委員、小峰委員、山本委員
欠席委員	なし
法人	近野理事長、石川学長、橘副学長、池口副学長、稲葉副学長、小川特命副学長、遠藤附属病院長、田村市民総合医療センター病院長、松井事務局長 ほか
市・事務局	稲富市立大学等調整部長、高橋市立大学等調整課長、秋本市立大学等調整課担当係長 ほか
開催形態	公開（傍聴者 なし）
議題	1 横浜市公立大学法人評価委員会における評価の考え方・進め方について （1）横浜市公立大学法人評価委員会における評価の考え方・進め方（案） （2）「年度計画における業務実績報告」の作成方法の変更について 2 令和6年度 公立大学法人横浜市立大学の業務の実績に関する評価結果における改善すべき点に対する法人の取組状況について 3 公立大学法人横浜市立大学 令和8年度 年度計画の概要について

開会	
議事	（主な発言等は、以下のとおり） 議題1 横浜市公立大学法人評価委員会における評価の考え方・進め方について （事務局が資料1-1を説明） （法人が資料1-2を説明） 【委員長】 年度評価についてはわかった。来年度は中間評価とのことだが、中間評価時の実績報告書等の書き方も、今後変わるのか。 【事務局】 委員の方々に実施していただく年度評価、中間評価、総合評価については、現時点で特に様式の変更は考えていない。基本的には、法人から委員会への資料提供の方法について、より分かりやすいものに変更する、という整理で考えている。御意見がなければ、例年どおり行うという方向で考えている。 【委員】 自己評価では、小項目の重み付けも様々であり、まとめたときにどう考えるのかが非常に悩ましいので、中項目ごとに評価するということは大変良いことではないかと思う。加えて定量的な評価の部分について、どうしても病院は定量的評価となりやすいところで、色々な数字を並べがちである。大学に附属する病院、あるいは医療センターとして本当に必要なものは何なのか。KGIの設定をまず明確にした上で、そのKGIを達成するために必要なKPIは何なのか。特に前者の部分について、しっかりやっていただきたいと思う。いたずらに数値目標を並べると、現場も大変になり、評価する方も難しくなるので、繰り返しになるが、大学附属病院として必要なKGIの設定と、それを達成する上でのKPIという考え方で進めていただけるといいと思う。 【法人】 我々の意図を汲んでいただいたと思う。今までの実績報告だと、小項目のプライオリティがわかりにくく、関連性が非常にわかりにくかった。加えて中項目全体を俯瞰したときにどうだったのかが活字化されてない部分があり、その点をしっかりと表現し、評価していただくという趣旨である。また、KGIの設定については、今回の自己評価では、中項目の評価を中心に据えていくということにしたので、KGI（アウトカム）が何かということを意識して、その上で結果を書くように進めていきたい。

【委員長】

今までは小項目を追うのが委員としても大変で、全体像をつかみにくかった。中項目単位を中心に整備をしていただくというのは大変ありがたいと思う。また、次期計画目標に向けてK G I という形でより捉えていくことが重要だと、ご指摘をいただいたので、今後に向けたステップになると考える。それでは、この形で意見なしということで、これからの実施する評価については、今、事務局と法人から説明のあった考え方、進め方に基づいて行うこととする。

議題2 令和6年度 公立大学法人横浜市立大学の業務の実績に関する評価結果における改善すべき点に対する法人の取組状況について

(法人が資料2を説明)

【委員】

研究のところで、横浜市大の研究は非常に高く評価されているのだと思うが、7年度の取組で、論文投稿の経費支援だけでは駄目だということで、色々書かれているが、なかなか難しいと思う。研究時間の確保、研究環境の充実に向けたファシリティの整理と書いてあるが、もう少し具体的な話を聞かせていただくと分かりやすいと思う。取組は素晴らしいと思う。

【法人】

まず、研究時間の確保とコアファシリティが連携している。コアファシリティとは、大学で共通機器を充実させて、若い方が独立してもすぐに研究が始められるための整備である。これは、文科省中心に推進されており、本学としてもJ-PEAKSの中にコアファシリティのワーキングを立ち上げ、部門を設置した。一方で、そのコアファシリティ自体の充実も重要である。現在、文部科学省が公募しているコアファシリティ整備の、大型グラント(補助金)の申請が間近に迫っており、そこに向けて、事務局と教員で一同になって取り組んでいる。合わせてその技術支援員が重要で、機器を置いても、その管理業務が研究者の負担になっている状況があり、研究時間が管理に取られてしまうという問題がある。その技術支援員を雇用することによって、管理を一元化して、大学のトップダウンの組織の下で技術支援員が管理を行う。機器を使う側も支援員と一緒に研究を進めることで、研究時間が大幅に増えるという試算の元、体制構築のための計画を進めている。

【法人】

現在、コアファシリティに関しては、文部科学省補助金申請に向けて急速に進めている。もう一つの問題は研究時間の確保であるが非常に難しい問題で、昨年度一年間かけて検討した。その中で見えてきたのは、学部によって研究時間を確保するための課題が違うということである。例えば、教育エフォートとの兼ね合いが重要である学部や、医学系に関しては診療との関係、その辺の学部ごとの課題を整理している。特に教育エフォートとの関係というのは非常に重要な問題なので、今年度は人文系の中でワーキングを立ち上げて、現在の教育エフォートの見える化をしたり、そこにDXを入れていったり、どういう形で研究時間を確保していけるのかという取組を進めている。もう一つ、病院に関しては診療時間との兼ね合いが課題であるが、遠藤病院長・田村病院長が先進的に進めている診療の効率化で、診療科ごとの調査を行い、その対応をしようとしている。

【委員】

教育と研究という永遠のテーマだと思う。エフォートはなかなか難しいところで、分野によってもすぐく違うと思うが、期待している。

【法人】

教員によっても、だいぶそのエフォートの範囲が違うという現状であるため、その辺を少し見える化しながら進めていく。その中で、卓越教員のような形で、研究に力を入れていただく教員を設定していく方向にも進んでいる。

【委員】

今の研究に関連して、卓越教員制度がどのような制度かご説明いただきたい。それから、病院での診療業務の効率化が非常に重要なポイントだと思うが、往々にして診療業務を効率化すると、診療効率と実績を上げて稼ぐ方向に行ってしまう。そこをどうやって研究時間の確保というところに

向けていくか、どのように工夫されているかについて伺いたい。

【法人】

卓越教員というのは、多くの J-PEAKS 採択校で同じようなシステムを導入しており、学内の優秀で研究能力の高い研究者を選抜して、重点的に支援するというシステムである。本学でもそれを取り入れようということで、今年の 1 月に 1 ヶ月間公募した。本学は約 800 名の教員がいるが、資金的に卓越教員に選定できるのは 6 名から 10 名ぐらいで厳しいなと思っていたが、予想を上回る 91 名の応募があった。申請書には、単に研究内容だけではなく、どういう支援が欲しいか、どういうことに困っているか、J-PEAKS に対する期待等を書いてもらい、情報収集に努めた。現在審査中であり、21 名まで絞って面接をしている。今後、6 名から 10 名の卓越教員を選び、重点的に支援していくことになるが、J-PEAKS は決して研究費を渡すというシステムではないので、人的な支援を含めた様々な支援をしていきたいと思う。どれぐらい研究力のアップにつながるかというのは、これからなので、まだ成果は見えていないが、少なくとも多くの教員から興味を持って参加してもらっているため、継続していきたいと思っている。

【委員】

今の制度に関連して、理系の学部は比較的論文の数で評価しやすいと思うが、文系の学部の場合はどのように評価をされるのか。

【法人】

全学から委員を募って 20 名弱の委員で構成した研究力戦略機構において、研究の評価について検討している。人文系の先生方から、評価項目の希望が出てきた。論文数や論文のインパクトファクターで評価できないという意見もあり、評価項目を統一するのは難しいため、学部ごと、もしくは研究者ごとに評価する必要があると思っている。一方、データベース化も進めており、論文、研究費、学術の教育のデータを一つにまとめたデータベースが、ほぼ完成している。

【法人】

医療の方の研究時間の捻出については、非常に難しい問題だが、二本柱で今年度は考えている。1 つ目は、医療 D X の推進で、補助金の獲得を目指しており、A I 導入によって医師と看護師の負担を減らしていきたいと考えている。2 つ目の柱はタスクシフトで、昨年に比べ今年は看護師の採用数を増やしていただき、特定看護師が増えてきた。昨年は看護師の全体数が足りなかったために、特定看護師が一般看護師の業務を行っていた。今年は少し余裕ができたので、医師のタスクを特定看護師が担うことで、独立した部隊をようやく作れそうだと看護部から報告をもらっている。これで上半期どこまでいけるか観察してみたいと思うが、効果が見えない際には人の集約化ということも考えていかなければいけない。大学病院なので、一般急性期の病院との違いについて考え、研究に力を入れている診療科もしくは医師に優先的に人と資金を付与する。例えば、専攻医が一つの病院だけで 106 人いる。それは個人的に多すぎると思っているので、専攻医の教育を教育関連施設にもご協力いただき、大学は研究に注力する人を集めていく。そういう人の集約化を今年上半期である程度目処をつけて、後半に向けて檄を飛ばしていく。このような試みを進めないと生き残っていけないのではないかと考えている。

【法人】

本学の場合、附属 2 病院体制であり、センター病院は大学病院としての特定機能病院ではなくて、高度急性期の D P C 特定病院群に該当する。我々病院として目指すべきモデルとして、例えば順天堂大学では、附属 3 病院の黒字で、大学本体の経営を支えている。それを参考にしつつ、大学病院であっても附属と異なり、大学病院としての高度専門医療を一般的な医療と、高度救命救急センターにおける一次、二次、三次のシームレスな高度専門的救急医療を提供するという一方で、市内に随一の高度救命救急センターを有しているメリットを活かしていきたい。基本的にセンター病院は、あくまで病院なので、診療のウエイトが研究より重さを増してくる。それをテコに、赤字から黒字へ経営改善を図っていきたい。

【委員長】

U R A 技術員の増員というのはどれぐらいの規模なのか。

【法人】

URAに関しては、促進のための予算を獲得でき、人員を増やしているところである。ただ、近隣の大学と比べて、例えば、千葉大等近隣の国立大学などと比べると、横浜市大はURAの数が少なく、そこを早急に増やしていきたい。今、採用を進めている。URAの業務自体が幅広く、研究費のチェックのみならず、先ほどのJ-P E A K Sの卓越教員制度等に関する、全議論に加わるなど、大学の研究全体に関連しており、URAの重要性というのが本学でも非常に増していきつつある。例えば、企業で管理職をされた方がURAとして本学に着任されると、企業目線で共同研究等へのアドバイスをいただけるので、かなり多面的なURAの雇用を進めることが重要だと思う。そういった観点で雇用を進め、増員を進めている。

【委員長】

現在、URAは何人いるのか。

【法人】

現在4人。

【委員長】

学生獲得の関係で、今まで実績がある高校への訪問という話があるが、横浜市大の場合は、どういう範囲の高校をターゲットにしているのか。市が設置する法人ではあるが、それを超えた形なのかどうかを聞きたい。

【法人】

本学は横浜市の大学ではあるが、高校訪問、それから進学相談会も含めて、全国を視野に入れて活動を進めている。今年度の新入生も全国47都道府県全てから新入生を受け入れることができた。大学入学共通テストとの比較も実施することで学生の質の担保を確保している。

【委員長】

幅広く取り組んでいることがよくわかった。

【委員】

令和6年度の経常損失15億円から7年度決算で10億円以上の改善が見込まれるというところで、これは主に何が改善するのか。

【法人】

主に病院部門、特にセンター病院が単体で9億円以上の経常収支の改善がある。多くは病床稼働率を大変引き上げられている。法人全体でも11億円近い改善であり、病院部門だけで大幅に改善する。財務本体については、やはりどうしても歳入が限定的になっている中で、人件費や物価上昇で3～4億円ほどのコスト増となり、大学は非常に厳しい状況になっている。

【委員】

そうすると、大学はトントンというか、それほど変動せずというイメージか。センター病院の方が改善して、それが大きい。それ以外には増減はほぼないということか。

【法人】

大学の経常収支で見ると、令和6年度比1億円程度悪化見込みだが、先ほどの4億円ぐらいのコスト増の中で1億円ということで、今年度は総じて病院を中心にではあるが、経営改善の成果が出つつある。

【委員】

その改善で約5億円になると思うが、その後の絵はあるのか。中期的な計画、今後プラスになっていくような予算計画になっているのか。

【法人】

特に経営面に関しては、大学では経営改善プログラムを立ち上げている。大学の歳入歳出すべて

の項目について取り組んでいくという形。大きいところだと、人件費の徹底的な見直しに取り組んでいる。また、大学部門の収入は、事実上の一般財源の95%が授業料と運営交付金に頼っている。それ以外には、研究で入ってくる外部資金があるが、研究部門だけでいうと赤字のため、そこを効率化することで研究部門の赤字を減らすということ。それから第3の収入として、寄附金をはじめとしたアセットマネジメントなど、民間企業の知見も取り入れながらやれることを全てやっていると考えている。本学は資産のうち、土地の多くが国有地であるなど、厳しいところがあるが、その中でもやれることをやっているとされている。病院については、収入に関して、全国平均と比べても、トップレベルの水準にある。医療機能についても、病院の通信簿といわれる医療評価係数で、附属病院は大学病院で日本一になっていることもある。収入は相当厳しい中で、あとはコストについてどうしていくか。先ほどの研修医や専攻医、そういった人数の問題、あとは2病院合わせての材料費の削減や、診療科ごとに持っている医療機器等の共有化等に取り組む。今回、診療報酬改定が、急性期の病院にはかなり追い風になっているので、病院についてはそこで黒字を確保していきたいと思っている。

【委員】

大学の方は、人件費について何かやるのか。

【法人】

大学部門は、約150億円の会計規模の中で、人件費4億円のコストカットを目標に掲げている。相当高いハードルを課したので、今はまだ勝算が見えているわけではないが、取り組んでいる。

【委員】

あとは、法人経営のAI活用。世間的にも、AIを活用して効率化ということがあるが、担当者を置かれたというところで、これでこの加速化というところまでできるのかお伺いしたい。

【法人】

AIについては非常に大きな期待を持っており、その一環としてビッグテックの社員の方々と連携を進め、客員教授として招聘するなど、全学的な経営のサポートも含めて連携を展開している。業務の効率化だけでなく、授業の効率化と質の向上という観点でも取り組み、特に病院部門については非常に大きな効果が出始めている。現在はワーキンググループ等でのアイデア出しやチャットボット作成を行っている段階にはあるが、今後全教職員に対する研修を予定するなど、DX日本一の大学を目指そうという意識で取り組んでいる。

【委員】

授業料は重要だとお話があったが、この授業料はどこがどうやって決めているのか。市立大学と私立とは違うと思う。交付金というのは、市からくるわけですね。

【事務局】

授業料については、地方独立行政法人法で定められたとおり、あらかじめ本市の認可を受けた上限が定められている。

【委員】

大学側は、こうして欲しいという要望はあまり言えないということか。

【事務局】

大学側から、まずはご要望等をいただき、必要な調整をさせていただいたうえで、市会の方に提出し、上限を変更していくという流れになる。

【委員長】

授業料は、最近上げたことは恐らく無いと思うが、過去に上げたことはあるのか。

【法人】

全国の国公立大学は、国が定めているガイドラインの金額にほぼ準拠している。本学については、法人化の際に他の公立大学よりも少し高い値段で設定させていただいている。授業料の見直しにつ

いては、国でも検討が進められているため、内部でしっかり検討していきたい。

【委員】

専攻医の数を考えるというお話が出ていて、大学もついにそこまで来たかと思った。大学から派遣していただく一般病院の立場からすると、例えば6名常勤がいる診療科において、人数はそのままに、3人を専攻医にするとと言われると、戦力ダウンで売り上げがどんと落ちるということは、うちの傘下の病院でも色々なところで起きている。お互い様というところもあるので、ぜひコミュニケーションをしっかりとっていただき、一般病院においては、本当に熟練の常勤医が専攻医に1人変わるだけで、ものすごく売上や診療内容に影響するので、十分にご配慮をいただきたい。研究でインセンティブをつけることは、素晴らしいと思う。ここはぜひ進めていただきたい。あともう一つ、令和7年度の決算で、国の補正予算で病院に補助金が交付されていると思うが、市大の場合、2病院でいくら交付されたのか教えていただきたい。

【法人】

2病院合わせて、約5億円である。

【委員長】

改善事項に関して詳しいご説明をいただき、順調にいろいろな取組がなされていることを改めて確認をさせていただいた。

議事3 公立大学法人横浜市立大学 令和8年度 年度計画の概要について

(法人が資料3を説明)

【委員】

外部資金の獲得という、受託研究等収益は何を示すのか。企業との共同研究のことか。前向きな姿勢が見える部分なので、この取組や解釈について教えていただきたい。

【法人】

外部資金は広い意味で使っており、寄附金だけでなく、科研費や、民間企業との共同研究費、国の補助金などを含む。様々な外部からの資金をしっかりと獲得していく。そのために、研究力の向上や、社会連携センターを活用した民間企業との橋渡しの強化に向けた取組を行っていききたい。

【委員】

民間から持ってきている金額はどのくらいなのか。

【法人】

研究でいうと約7億円。それを1.5倍の12億円ぐらいまで引き上げたいと考えている。

【委員】

大手企業の業績は極めて良く、先進的な取組にお金をかけるという姿勢があるので、ここは狙っても良いかと思う。入りを増やすという方が時代の流れにマッチしていると思うので、ぜひご努力いただきたい。

【委員】

教育のところで、社会連携センターの設置による産官学民連携の推進があったが、社会連携で、地域貢献はなかなか難しい。最後のところ、市民参加型研究シチズンサイエンスというのは、今までもやってきたのか。今もリカレントというより、世間はリスクリングになっており、リカレントもなんとなくぼけたような感じになっていると思う。リカレント教育の中で市民参加型というのは、具体的にどうしているのか教えていただきたい。

【法人】

リカレントやPBL(Project Based Learning/課題解決型学習)など、教育と研究をセットに

して、現場で市民を巻き込んで取り組むことは今もやっている。これまでは教員が個別に実施していたので、それをセンター化して、窓口を立て、企業や地域のニーズを拾っていくことを目的としている。シチズンサイエンスは、J-PEAKSの取組で、具体的には、3万人ほどの市民と常に繋がっておくことによって、研究者が必要な時に市民から研究参加者を募ったり、産官学連携の中で市民と共にデータを取ったりすることができないかというコンセプトの中で、研究を市民と共に推進するプラットフォームの構築を目指す研究事業の一つである。

【委員】

壮大なお話だが、こういうことができれば素晴らしい。先生方、個人的に色々な皆様、市民の方々と繋がっていることも多いと思うが、そういう形でプラットフォーム的にやるというのは他でやっていないので、素晴らしいと思う。

【法人】

シチズンサイエンスという概念自体は存在するが、それを大規模に繋げておくということは、類がないと思う。ただ、繋がりを普遍化するのは難しいため、プラットフォーム化はかなりハードルが高いように思う。学内でも教員と議論していて、どんなフィールドを持っているのか、それを他で流用できるのかという話をするが、なかなか難しいというのが実感としてある。ただ一方で我々として、すでにリカレントや研究、様々なチャンネルで繋がっている市民の数を数えると、3万人を優に超えているような状況である。3万人の繋がりの普遍化が難しいとしても、ある一定の研究をしていく時に、ある程度の人数がぱっと集まるようなことはでき得るのではないかと思い、その点に現在取り組んでいる。

【委員】

もし、それがきちっとできると本当に素晴らしい。実際にはなかなか難しいと思うので、ぜひ頑張ってください。

【法人】

3万人規模はなかなか難しい。横浜だと18区あるので、例えば18区のうち一つの区役所ととあるフィールドを使って様々な研究をしていくということはある。そういった研究を点在させていって、最後に一つの解を出していくというやり方もあるのではないかなと思っている。今、行政18区を回って議論をしており、3万人の普遍化は難しくても、どのぐらいの規模であればいいのかという一つの解を出していこうと取り組んでいる。

【委員】

教育について教えていただきたい。医学科の過密講義の見直し、それからスケジュールの適正化とありますが、教えるべきことがどんどん増えて、医学教育において非常に難しい取組だと思うが、具体的にどのような方向性で、どんな理想を描いて取組を進められているのか教えていただきたい。

【法人】

医学部は、全国に比べて学年によって授業数の偏りがあることが分かったので、それを適正化することを始めた。もう一つは、教育エフォートに診療科、個人で差があり、臨床系と基礎系ではかなり教育エフォートが違うことも分かった。こういった意見を集約し、今後の課題として検討していく。また、例えば解剖・組織学は、重要だが教育に多大な時間が必要である。海外の大学では、AIを活用して効率化するなど、色々な最近の方策があるので、そういうものを踏まえて取り組んでいこうとしている。

【委員】

どうしても古くからの縦割りというか、横割り、あれが本当に良いのかと。私立の大学の中では、最初から臓器別に下から上げていくという、臨床まで一貫型の教育を始めているところがある。ぜひ色々取り組んでいただきたい。

【法人】

おっしゃるとおりで、診療科の垣根の問題もありながら、うまく進めていければと思います。

んでいる。

【委員】

データサイエンス学部が60名から120名に拡充ということで、サイエンスは小さく始めて大きく育てるという典型で良いと思うが、具体的にこの学部への人気、入試倍率も含めてどうなのか。それから、もうすでに卒業生が出ていると思うが、就職状況、特にこの学部が他の学部と比べて、就職状況に特色があるのか、そのあたりを教えていただきたい。

【法人】

すでに卒業生を輩出しているが、非常に多くの企業からニーズがある。業界は多岐にわたり、特にDXを推し進めている企業等からお声がかかっている。本学としては大学院への進学も進めていきたいが、企業から引く手あまたなので難しいという状況。ただ、来年度より定員を倍増するので、大学院への進学と、社会に出ていく学生の育成両方に力を入れていかざるを得ないと思っている。この定員増にあたっては、入試広報活動に今年度はかなり力を入れ、全国展開でやっていくことも計画している。また、カリキュラムの中身について、昨年複数の企業・行政の方との意見交換やヒアリングをさせていただいたところ、本学のデータサイエンス学部は基盤のカリキュラムが非常にしっかりしているという評価もいただいた。ただ、社会に出ていくにあたって人と一緒に社会の課題解決に取り組む力、共創する力、コミュニケーションする力を、学生の時にしっかり身につけさせてほしいというお話もいただいた。カリキュラムの改定に組み込んで、来年度の募集に向けて進めていくところである。定員増は非常にハードルの高い計画ではあるが、全学を上げて今取り組んでいる。

【委員】

就職で人気があると、学生は大学院に行くよりも就職を選ぶと思う。ぜひバランスよくやっていただければと思う。

【委員長】

今の関係の続きにはなるが、先ほど社会連携センター、社会人の関係についてのお話があったが、社会人の受け入れという、特に働きながら学べる環境というのは重要と感じている。必ずしも大学院の正規のプログラムに入れるというだけではなく、色々な形で積み重ねていくことができるような形態のもの、ニーズに応えるようなものも必要かなと考える。そのあたりの、特にデータサイエンス系は非常に他の大学に比べても強い、早くから取り組まれているという強みを発揮した社会人教育の推進ということは進めているのかどうか、8年度の計画にも新たなものがあれば教えていただきたい。

【法人】

SPRING事業を進めているが、これまではストレートで博士課程までいく学生に対する支援だったが、社会人に対しても研究費が支援できるなど、そういう支援体制もすごく充実させてきている。本学ではデータ思考型の人材育成ということで、これはデータサイエンスに限った話ではないが、社会人でも対応できるようなカリキュラムを充実させているという状況である。データサイエンスに関しては、引く手あまたなので、大学院行く学生が少ない。ただ、その支援体制が出てきてから、社会人も含めて、今後増加していくことを見込んでいる。本学のデータサイエンスは、教員の数も増やし、文系からアーバンサイエンスの教員が移っているので、領域も社会連携と絡めたような形で、膨らんでいくのではないかと期待している。

【委員】

データサイエンスの学生数を増やして、教員は増やさないのか。倍にすると結構大変だと思う。

【法人】

教員の人件費が補助金でサポートされるため、5名教員を増やしている。

【委員】

今なかなか教員の奪い合いで大変みたいだが。

	【法人】 学内の文系教員もデータサイエンス学部に移っており、データサイエンス学部自体を大きくしている状況である。 【委員】 医療について伺いたい。ついに電子カルテの統合をされて素晴らしいと思う。もっとすごいと思うのは、パッケージ利用でカスタマイズさせないということは、現場の抵抗はかなり強いのではないかと思う。この辺、どのようにノンカスタマイズでやるように取り組まれてきたのかということを教えていただきたい。私は千葉大に行ってやり損ねたという経験があるので、ぜひ教えていただきたい。それから、買い取りじゃなくて7年リースにされたその理由についても教えていただきたい。 【法人】 ノンカスタマイズについては、経営状況がかなり厳しいという大方針のもとで進めた。また、電子カルテ自体が成熟してきていることもあって、内部からの抵抗はあまりなかった。リースにした理由は、価格がかなり高くなってきており、資金の年度ごとの平準化を考えたことによる。 【委員】 確かにパッケージがかなり良くなって、現場に寄り添う展開ができてきているというのが大きいと思う。あとはやはり病院長先生の剛腕が効いているのではないか。あと、なぜリースか伺ったのは、買い取りにしておけば、仮に七年経ってまだ使えるという時に、少しリプレースを先延ばしすることも可能なのかなという観点でお伺いした次第です。 【法人】 確かに再リースというやり方もあるが、検討の結果としてリースとした。 【委員長】 では、予定時刻も過ぎているため、本日はこの程度としたいと思う。事務局から連絡事項についてお願いしたい。 (事務局から、次回以降の開催予定を連絡)
閉会	