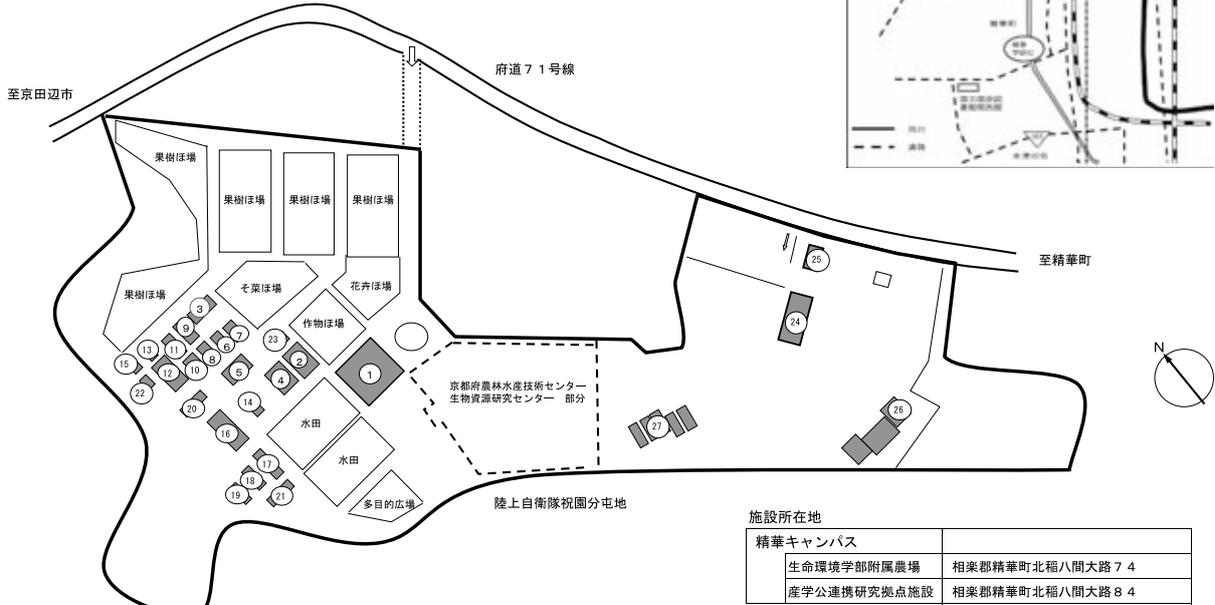
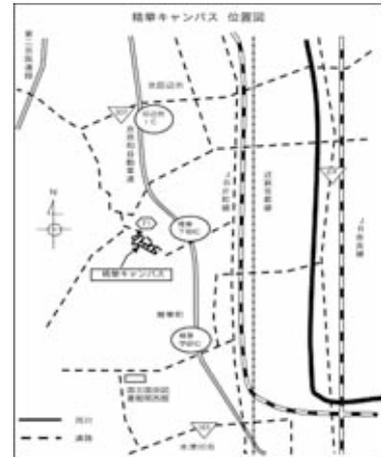


(2) 精華キャンパス

【図表4.8-4】 精華キャンパス①

(精華キャンパス)					
(附 属 農 場)			(産学公連携研究拠点施設)		
1	管理棟	9	育苗・ウイルスフリー温室	17	成鶏舎
2	作業棟 1	10	ロックワール温室	18	青糶舎
3	作業棟 2	11	ベンチ温室	19	飼料舎
4	農機具庫	12	ブドウ温室	20	堆肥舎
5	資材庫	13	繁殖順化温室	21	鶏糞乾燥舎
6	土耕温室 1	14	作物温室	22	ボイラー機械室
7	土耕温室 2	15	鉢・用土置場	23	燃料危険物庫
8	水耕温室	16	牛舎		

(注) H22年度をもって畜産部門廃止



施設所在地	
精華キャンパス	
生命環境学部附属農場	相楽郡精華町北稻八間大路 7 4
産学公連携研究拠点施設	相楽郡精華町北稻八間大路 8 4

【図表4.8-5】 精華キャンパス②



第3 外部監査の結果及び意見

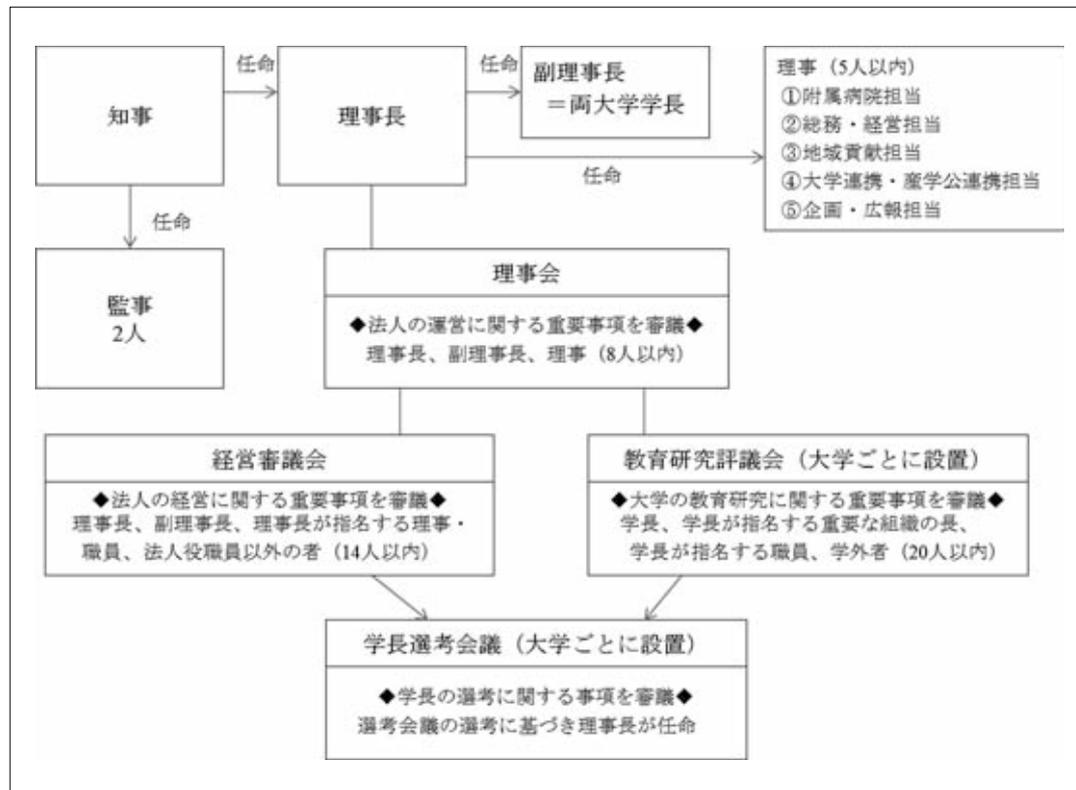
1 中期目標、中期計画及び単年度計画と評価について

1.1 公立大学法人のガバナンス

1.1.1 法人のガバナンス

公立大学法人の統治組織は以下のとおりである。

【図表1.1.1】法人のガバナンス



それぞれの役割は以下のとおりである。

(1) 知事

理事長は、次に掲げる者のうちから、知事が任命する。

- (ア) 公立大学法人が行う事務及び事業に関して高度な知識及び経験を有する者
- (イ) 公立大学法人が行う事務及び事業を適正かつ効率的に運営することができる者
(地方独法第14条 1項)

監事は、財務管理、経営管理その他公立大学法人が行う事務又は事業の運営に関し優れた識見を有する者であって、弁護士、公認会計士、税理士その他監査に関する実務に精通しているものうちから、知事が任命する。

(地方独法第14条 3項)

(2) 理事長

理事長は、法人を代表し、その業務を総理する。(定款第9条 1項)

学長は、学長選考会議の選考に基づき、理事長が任命する。(定款第11条 3項)

理事は、理事長が任命する。(定款第12条)

(3) 理事会

法人に理事会を置き、理事長、副理事長及び理事をもって構成する。(定款第14条)

理事長は、次に掲げる事項について決定しようとするときは、理事会の議を経なければならない。

- ① 中期目標について知事に対して述べる意見並びに中期計画及び年度計画に関する事項
- ② 法により知事の認可又は承認を受けなければならない事項
- ③ 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項
- ④ 大学、学部、学科、大学院その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項
- ⑤ その他理事会が定める重要事項

(定款第17条)

(4) 経営審議会

法人の経営に関する重要事項を審議する機関として、法人に経営審議会を置く。(定款第18条1項)
 経営審議会の委員のうち、2分の1以上は学外の委員をもって充てなければならない。(定款第18条3項)
 経営審議会は、次に掲げる事項を審議する。

- ① 中期目標について知事に対して述べる意見に関する事項のうち、法人の経営に関するもの
- ② 中期計画及び年度計画に関する事項のうち、法人の経営に関するもの
- ③ 学則（法人の経営に関する部分に限る。）、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規程の制定又は改廃に関する事項
- ④ 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項
- ⑤ 組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項
- ⑥ その他法人の経営に関する重要事項

(定款第20条)

(5) 教育研究評議会

大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として、大学ごとに教育研究評議会を置く。(定款第21条)
 前3号に掲げる者のほか、当該大学の職員以外の者で大学の教育研究に関し広くかつ高い識見を有するもの(定款第21条3項4号)

教育研究評議会は、次に掲げる事項を審議する。

- ① 中期目標について知事に対して述べる意見に関する事項（第20条第1号に掲げる事項を除く。）
- ② 中期計画及び年度計画に関する事項（第20条第2号に掲げる事項を除く。）
- ③ 学則（法人の経営に関する部分を除く。）その他の教育研究に係る重要な規程の制定又は改廃に関する事項
- ④ 教員人事に関する事項
- ⑤ 教育課程の編成に関する方針に係る事項
- ⑥ 学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項
- ⑦ 学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項
- ⑧ 教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項
- ⑨ その他大学の教育研究に関する重要事項

(定款第23条)

1.1.2 法人設立の趣旨

公立大学法人の趣旨は既に説明したとおりだが、その「運営基盤強化」のための、「組織・運営の改革の内容」として、その一番目に「府民の意向を反映した目標・評価による運営改善」として「京都府大学改革基本計画」には以下のように記載されている。

【現行】

目標・評価に関する制度は、評価機関による教育研究評価と各大学が実施する自己点検評価のみ。

【法人化後】

現行に加えて、府民の意向を反映させた中期目標の策定とそれに基づく中期計画・年度計画等の策定・評価を行うこととなり、学生や府民の視点での運営改善の仕組みが確立

- ・京都府が大学の意見を聞いて中期目標を作成、府民・府議会等の意向反映（議会議決）
- ・京都府が設置する評価委員会による運営評価の実施
- ・府立医科大学附属病院での更なる経営改善の実施

つまり法人化の導入の目標を達成するためには、京都府と連携したマネジメント・サイクル（PDCA）を適切に実施することが大切であることがうたわれている。

- ① 中期目標の設定（京都府）
- ② 中期計画及びそれを具体的な行動にまで落とし込んだ単年度計画の策定（法人）
- ③ 中期計画及び単年度計画に対する自己評価（法人）と第三者評価（京都府）
- ④ 評価結果の次年度単年度計画策定への反映

これらが適切に実施できるよう制度を設計し、効果的・効率的に運用することが公立大学法人にとって最も重要な事項であるといえる。

1.2 中期目標と中期計画

1.2.1 中期目標（全文）

中期目標は京都府において検討され策定される。

中期目標を達成するための計画期間は6年間である。

中期目標は、法人運営の要であり、京都府民の意向を反映したものである。また本報告の「第3 外部監査の結果及び意見」は基本的に当該中期目標を念頭に置き、その趣旨に照らし合わせて検討したものであるので、その内容につき全文を記載することとする。

第1 中期目標の期間及び教育研究上の基本組織

1 中期目標期間

平成20年4月1日から平成26年3月31日まで

2 教育研究上の基本組織

別表に記載する大学、学部、大学院等を置く。

第2 教育研究等の質の向上に関する事項

1 教育等に関する目標

(1) 教育の成果等に関する目標

世界に通用する専門能力と技術力及び豊かな人間性を身につけ、幅広い教養に基礎づけられた総合的な判断力を持ち、文化の創造と社会形成の担い手となる有為な人材を育成する。

ア 大学教育等

(ア) 医科大学

生命及び人間の尊厳を基盤に、医学知識はもとより心技体に優れた医学研究者、臨床医及び看護師等を育成するとともに、幅広い視野で物事を捉え、京都府民の健康を守り地域医療・保健に貢献する医療人を輩出する。

(イ) 府立大学

広く人文・社会・自然の諸分野にわたる真理を探求し、教育を行うことによって、豊かな知性と教養、論理的思考力と高度な専門能力を備え、社会への責任感を持ち、京都府民の生活の向上に寄与し地域社会と国際社会の持続可能な発展に貢献できる人材を育成する。

(ウ) 3大学連携

京都工芸繊維大学との大学間連携については、3大学がいずれも地域の社会・産業に貢献してきた長い歴史と伝統を有することや学問分野の相互補完性、地理的な近接性等に鑑み、その特色ある教育・研究を活かしつつ相互の連携や共同化を図ることにより、教育・研究の充実を進め、地域貢献に寄与する。

イ 学部教育

(ア) 医科大学

医学部

a 世界トップレベルの医学を京都府民の医療に結びつけられる、高い使命観・倫理観・幅広い教養・豊かな人間性を兼ね備えた医療従事者、医学研究者及び医学教育指導者を育成する。

b 地域保健・医療を理解し、貢献する人材を育成する。

(イ) 府立大学

a 文学部

人間の文化的・社会的営為に関する人類の英知を継承して、幅広い教養と見識を育むとともに、京都の歴史・伝統・文化の総合的な教育研究や、京都を文化的側面から捉えた学科横断的な教育を特色として、ことば（言語）と文学・歴史と文化遺産にかかわる専門領域を深く探求することを通じて、豊かな人間性と総合的な視野を持ち、現代社会・地域社会が提起する文化的・地域的な諸課題を担い、また国際化する社会にも貢献し得る人材を育成する。

b 公共政策学部

生涯にわたる人間発達を多様に実現する社会（福祉社会）を、個人・NPO・地域コミュニティ・企業・行政などが協働して築くために、京都府の行政や関係団体との密接な連携のもと、より高い政策立案能力や問題発見・解決能力を持って公共に携わる人材、地域における福祉や人間形成の担い手となる人材を育成する。

c 生命環境学部

「生命」と「環境」を共通のテーマとして、京都府の農林業等の産業や地域社会の活性化に貢献するとともに、安全で安定した食の生産、食環境の向上、生命分子機能の応用、人間生活と住環境及び自然環境と情報環境の向上、森林との共生に第一線で携わることのできる人材を育成する。

ウ 大学院教育

各学部の教育目標を受けて、地域への視点を確保しつつ専門分野の一層の高度化を図る。

(ア) 医科大学

a 大学院重点化大学としての先端医学研究者並びに高度先進医療を推進する人材を育成する。

b ヘルスサイエンスにおける多様な学際的研究活動を推進し得る、次代を担う指導的人材を育成する。

(イ) 府立大学

人文・社会・自然の諸学術分野における理論及び応用を修得させ、世界水準の優れた研究者を育成するとともに、高度の専門性を持つ職業を担うための深い学識及び卓越した能力を持ち、国際化する社会の中で指導的役割を果たし得る人材を育成する。

(2) 教育の内容等に関する目標

ア 入学受入れ

- (ア) 大学及び大学院では、入学受入方針（アドミッションポリシー）を明示し、府立の大学で学びたいという意欲あふれる多様な学生を幅広く受け入れるとともに、多様な入学選抜方法を導入する。
- (イ) 社会人が学習しやすい環境の整備拡充を図るとともに、積極的な受入れを行う。

イ 教育課程

(ア) 学部

a 医科大学

(a) 教養教育

専門教育との連携にも配慮しながら必要な基礎的知識を習得させるための医学準備教育を重視した教育を行う。

(b) 専門教育

基礎医学・社会医学、臨床医学、看護学の連携を重視したカリキュラムの編成・実施に向けて取り組む。地域医療・チーム医療等について理解と関心を深めるための幅広い教育を推進する。

b 府立大学

(a) 教養教育

全学的な教養教育体制を確立するとともに、学生が抱える教育的諸課題を踏まえた総合的な教養教育カリキュラムを作成し、重点項目を明示して、特色ある教育を実施する。

(b) 専門教育

学部改革・再編の成果を踏まえ、各学部・学科の教育課題を明らかにし、重点的に取り組むべき教育内容を明示するとともに、その実施を図る。

c 3大学連携

京都工芸繊維大学とも連携し、3大学の特性を活かした特色ある教養教育カリキュラムを作成し教育内容の充実を図る。

(イ) 大学院

a 医科大学

(a) 大学院重点化大学として、次代のヘルスサイエンス分野の研究・教育を担い得る人材を育成するため、各専門分野の深化を図るとともに、横断的・学際的カリキュラムを充実させる。

(b) 修士課程においては医学を軸にした学際的・融合的カリキュラムを豊富化する。

b 府立大学

優れた研究者及び高度専門職業人の育成を可能にするため、各専攻分野の内容の高度化、先端化、学際化及び国際化等に対応できるようカリキュラムの充実を図る。

ウ 教育方法

(ア) 学部

a 学問領域・専門分野や授業科目等の特性に応じた有効な授業形態・学習方法等の改善を進めるとともに、免許・資格等の取得を含め専門的能力の向上を図る。

b 授業の到達目標と成績評価基準を明示し、学生の学習意欲を高めるとともに、適切な単位認定、進級・卒業判定を行う。

c 3大学連携による合同授業等の実施など単位互換等を活用した効果的で多様な教育機会を確保する。

(イ) 大学院

a 授業形態、研究指導の改善を図り、きめ細かな教育研究指導を行うとともに、組織的な指導協力体制を確立する。

b 研究活動及び専門能力の評価体制を整備し、厳正かつ公正な成績評価と学位論文審査を行う。

c 関係行政機関や地域の組織・産業等との連携を進め、大学での教育研究と現場との融合を図ることにより、教育方法の高度化を推進する。

(3) 教育の実施体制等に関する目標

ア 教員組織

行政や民間機関等も含めて、幅広く教育研究、運営能力に優れた人間性豊かな教職員を確保するとともに、柔軟かつ多彩な人員配置を行い組織の活性化を図る。

イ 教育環境等の充実

(ア) 既存の施設・設備を有効に活用するとともに、老朽化施設・設備の整備など、教育施設・設備の充実を図る。

(イ) 学術情報収集機能を拡充するため、附属図書館等の機能充実・整備を図る。

(ウ) 教養教育の充実を推進し、3大学連携による教養教育の共同化を進めるため、総合的な教育研究交流機能を有する施設を整備する。

ウ 教育活動の評価

(ア) 大学の社会的使命を踏まえ大学教育の質の向上に積極的に取り組む体制を整備する。

(イ) 教員の自己評価や学生による授業評価など、教員の教育能力向上に資する活動に積極的に取り組み、教育方法の改善を図る。

(4) 学生への支援に関する目標

ア 学習支援

学生の学習意欲を高めるとともに、自主的な学習を支える制度・環境整備を行う。

イ 学生生活に対する支援

(ア) 学生が安心・安全、かつ快適で充実した学生生活が送れるよう学内環境を整備・強化するとともに、留学生に対する支援の充実を図る。

(イ) 就学困難な学生に対する個別指導の充実や、授業料の減免をはじめとした学生の経済負担の軽減など学生支援を行う。

ウ 就職・継続的教育支援

(ア) きめ細かな就職指導や情報収集・提供機能の強化など、学生ニーズに対応した就職活動支援体制を一層強化する。

(イ) 医科大学では、附属病院や連携を進める関係病院等において、卒後教育・研究の支援を行う。

2 研究に関する目標

(1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

ア 目指すべき研究の方向・水準

(ア) 目指すべき研究水準・目標

a 基盤的研究や学際研究における高い水準の研究活動を推進するとともに、その成果の実践的研究（臨床研究）や地域を対象とした研究への総合的展開を進め、教育や地域貢献に反映する。

b 学界において高い水準の研究を展開するとともに、学外有識者の意見・評価を積極的に聴取し、研究の水準・成果の検証を行う。

(イ) 研究内容等

大学として取り組むべき基盤的研究とともに、大学の特性を活かした研究領域を定め、重点的・戦略的な研究を推進する。また、地域社会の要請等に対応するため、組織の枠組みを超えた先端的・学際的研究を推進し、地域における「知の拠点」にふさわしい研究力を向上させる。

イ 研究成果の地域への還元

(ア) 府市町村が抱える行政課題や地域課題に具体的にに対応できる研究体制を構築するとともに、政策提言などシンクタンク機能の強化を図る。

(イ) 研究成果の開示と積極的な国内外への発信により、文化・福祉・医療・科学・産業の発展に寄与するとともに、新産業の創出等へに貢献する。

(2) 研究実施体制等の整備に関する目標

ア 研究実施体制等の整備

(ア) 学内の既存の研究領域の枠を超えた横断的・学際的な研究分野の開拓を行い、さらに3大学連携をはじめとして、国内外の他大学・試験研究機関・行政機関等との連携、民間企業との研究交流の推進や、外部の優秀な人材の受入れ等ができる柔軟な研究体制の構築を推進する。

(イ) 基盤的な研究の確保を図るとともに、重点課題や地域課題、若手研究者育成等に資源の戦略的配分を行うなど機動的な運営を行う。

イ 研究環境・支援体制の整備

(ア) 先端・学際研究など研究の高度化に対応した機能強化と研究支援体制の整備を図るとともに、共同研究を推進し学内外の研究施設等の有効活用を進め、研究環境の総合的な向上を図る。

(イ) 知的財産の創出、取得、管理についての方針を定め、具体化する。

ウ 研究活動の評価

(ア) 目指すべき研究水準の実現に関する研究成果や業績などについて、客観的に評価できるよう体制を整備する。

(イ) 研究者がより意欲的に取り組めるよう、評価結果を研究の質の向上につなげる体制を構築する。

3 地域貢献に関する目標

(1) 府民の健康と福祉の向上、京都の文化と産業の個性的発展に貢献する府立の大学として、幅広い地域貢献に積極的に取り組む。

(2) 両大学の知的資源を総合的に活用するために、地域と大学を結ぶ新たな共同窓口を設置し、地域連携・地域貢献を推進する。

ア 府民・地域社会との連携（多様な学習機会の提供）

(ア) 京都の特色を活かした講座など生涯教育の充実を図ることにより、地域社会や府民の要請に対応した社会人教育を一層推進する。

(イ) 大学の施設を積極的に地域に開放し、地域との交流及び地域貢献を行う。

イ 産学公連携

企業・行政機関等との連携・協力を積極的に推進することにより、両大学における研究を活性化し、あわせて「知」の産業化、地域における新産業創出に貢献する。

ウ 行政等との連携

(ア) 地域課題や行政課題等の研究・提案機能を強化し、府や市町村等への提言機能の充実を図るとともに、行政職員の育成に貢献する。

(イ) 府市町村や試験研究機関等との連携を強め、地域振興・教育・保健・福祉・医療などの事業の推進に貢献する。

(ウ) 地域力再生を目指す内発的な取組に貢献するとともに、地域課題の解決に取り組む住民との連携・協働の推進を図る。

エ 教育機関との連携

(ア) 3大学連携など地域の大学との連携を推進し、地域貢献機能の強化を図る。

(イ) 高大連携など地域の教育機関との事業連携を一層推進する。

オ 医療を通じた地域貢献

(ア) 教育研究の充実と地域への還元、病病連携・病診連携の強化、医師確保困難地域への医師派遣など、地域医療を支える拠点として多面的な地域貢献を行い、京都府における医療水準の向上に資する。

(イ) 京都府と協力して医療センターの拡充・強化や総合的な地域医療ネットワークの構築等により、適正な府内の医師確保に貢献する。

(ウ) 府や市町村等が実施する医療・保健・福祉に関する政策形成・調査や疾病の予防・健康づくりのための活動を支援する。

4 医科大学附属病院に関する目標

(1) 臨床教育等の推進

ア 地域医療に関心を持つとともに、高度な専門知識や技術、豊かな人間性と倫理観を兼ね備えた信頼される、医師、看護師をはじめとする医療人を育成する。

イ 大学附属病院として、関係病院と連携し、卒前・卒後を含め、幅広く充実した臨床教育及び実習の中心的役割を果たす。

(2) 医療サービスの向上

ア 患者サービスの向上を図るとともに、患者本位の安全で安心な医療の提供を図る。

イ 情報管理体制の整備を図り、医療情報を適正・厳格に保護・管理する。

(3) 高度で安全な医療の推進

研究成果を診療に反映させるとともに、世界トップレベルの医療を提供する。

(4) 地域医療への貢献

ア 府民の生命と健康を守る中核的医療機関として、他の医療機関等との連携を密にし、地域における医療・保健・福祉の向上に貢献する。

イ 府民に適時・適切な医療が提供できるよう、病病連携・病診連携を強化する。

ウ 地域における薬剤師や栄養士等の育成を積極的に進め、地域医療の充実に貢献する。

(5) 政策医療の実施

京都府の政策医療の中核病院としての機能を担い、新たな医療問題や政策課題に迅速に対応する。

(6) 病院運営体制の強化と健全な経営の推進

ア 管理運営体制の充実・強化を図るため、病院長を中心とした機動的な運営が可能となる組織編成を実施するとともに、医事部門・医療情報部門など専門性の高い業務分野の強化を図る。

イ 病院運営に関する経営目標を明確化するとともに、効率・効果的な病院経営と、健全な財務体質の確保を図る。

5 国際交流に関する目標

(1) 国際的な相互交流を積極的に進め、国際的な視野を持って活躍できる人材を育成する。

(2) 研究者の受入れや派遣、共同研究の推進、学生の相互交流など国際的な教育研究交流の推進を図る。

第3 業務運営の改善等に関する事項

1 運営体制に関する目標

(1) 業務改善

業務についての適切な評価と見直しを行い、教職員の意識改革を進めるとともに、業務運営の透明性の向上を図る。

(2) 運営体制の改善に関する目標

ア 理事長と学長のリーダーシップによる迅速な意思決定のもとで、戦略的かつ効果的な法人・大学運営に取り組むとともに、各部門における権限と責任を明確にして、機動力のある組織体制を構築し、絶えず改善を図る。

イ 教学と経営との適切な役割分担を行いつつ、経営審議会及び教育研究評議会等の諸機関を円滑に機能させ、戦略的、機動的な組織運営を図る。

ウ 府民に対する説明責任を果たし、透明性の確保と、社会ニーズを適切に反映させる業務運営を進めるため、外部有識者等の積極的な参画と運営状況の積極的な公開を図る。

2 教育研究組織に関する目標

教育研究組織が、その目的・目標に即して機能し、運営されているか、常に点検・検証するとともに、柔軟かつ機動的に組織の改革や教職員配置の改善を行う。

3 人事管理に関する目標

(1) 評価制度・システム等

教職員の業績を適正に評価するシステムを構築し、評価結果を業務の質の向上につなげられる体制を整備する。

(2) 効率的配置

法人や大学の業務を戦略的かつ効率的に遂行するため、組織の見直しと教職員の柔軟な配置を行う。

(3) 雇用・勤務形態等

柔軟性に富んだ勤務形態や雇用などを通じて、高度な専門性や豊かな経験を持った優秀な人材の確保を図るとともに、透明性の高い雇用制度を構築する。

(4) 教職員の育成

能力開発や人材育成制度の充実を通じて、高度な専門知識・経験を持つ教職員を育成する。

4 事務等の効率化に関する目標

- (1) 1 法人 2 大学の特性を最大限に活かし、共通する事務部門を統合し、効率的な運営を行う。
- (2) 情報通信技術の活用等による効果的な事務処理方法を推進して効率的な法人運営を図るとともに、外部委託等の導入を図るなど徹底的な業務内容の見直し等を行い、業務の効率化・簡素化を進める。

第4 財務内容の改善に関する事項

自主・自律的な大学運営、情報の公開による透明性の確保、責任ある執行体制、企業会計原則に基づく財務会計制度による効率的・機動的な事務執行等、法人化の利点を最大限に活かす大学経営を行う。

1 収入に関する目標

- (1) 学生納付金・病院使用料等授業料や病院使用料・手数料等については、府立の大学・病院としての役割や適正な受益者負担の観点からその妥当性を検証し、適宜見直しを行う。
- (2) 外部研究資金等の積極的導入
 - ア 研究内容の高度化等に対応するため、競争的資金獲得に積極的に取り組むとともに、産学公連携による共同研究や受託研究等を推進する。
 - イ 大学の特性を活かした自主事業等による財源の確保に取り組む。

2 経費に関する目標

徹底的な業務の見直しを推進し、効率的な運営を行うことによって、経費の抑制を図る。

3 資産運用に関する目標

法人の資産（土地、施設・設備等）の実態を常に把握・分析し、効率的・効果的な運用を図る。

第5 教育研究及び組織運営の状況の自己点検・評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項

1 評価の充実に関する目標

- (1) 教育研究活動及び業務運営等に関する自己点検・評価を定期的実施するとともに、認証評価機関等による評価を受ける。
- (2) 自己点検・評価及び外部評価の結果については、教育研究活動及び法人運営の改善に迅速に反映させるとともに、またその内容を速やかにかつ積極的に公表する。

2 情報公開等の推進に関する目標

広報体制の整備・充実を図り、法人の運営や教育研究等について、開かれた大学として積極的に情報を公表し、府民に対する説明責任を果たす。

第6 その他運営に関する重要事項

- 1 施設・設備の整備・活用等に関する目標既存の施設や設備の利用状況等を調査点検し、教育研究施設等の有効活用を図るとともに、中長期的な視点に立って、計画的な施設・設備の整備・改修を進める。

2 安全管理に関する目標

- (1) 緊急時に迅速かつ的確に対応できるように、危機管理体制を整備する。
- (2) 安全管理体制を整備するとともに、教職員や学生等に対する安全教育を推進する。
- (3) 災害時に大学の資源を地域に還元することができるように、日頃より地域や関係機関との連携等を図る。

3 社会的責任に関する目標

- (1) 環境への配慮に関する目標
 - 環境問題に関する教職員や学生の意識の啓発を図るとともに、環境への負荷の少ないものに改善するなど、環境に配慮した大学運営を図る。
- (2) 法人倫理に関する目標
 - ア 法令遵守の徹底と人権の尊重や男女共同参画の推進を図り、大学の社会的責任を果たす全学的な体制を整備する。
 - イ 個人情報保護体制を整備し、個人情報の適正な管理を図る。

1.2.2 中期計画

中期計画の骨子は以下のとおりである。

「京都府公立大学法人中期計画の骨子」

◆京都府公立大学法人中期計画 4つの柱

1 教育研究

～百年を超える伝統や実績を継承する京都府の知の拠点として、質の高い教育研究を実施～

- 医科大学において、世界トップレベルの医学を京都府民の医療に結びつけられる医療人・研究者や、地域保健・医療を理解し貢献する人材を育成します。
- 府立大学において人文・社会・自然分野で、高度な専門教育や京学など地域に根ざした幅広い教育等を推進し、地域から地球規模に至る様々な課題に対処できる知識と応用力を身につけた人材を育成します。
- 医科大学、府立大学、京都工芸繊維大学の3大学で教養教育共同化を推進するとともに、京都薬科大学とも連携したヘルスサイエンス系共同大学院の設置を目指します。
- 各学部・研究科において研究の重点目標を設定し公表するとともに、医工連携、バイオ連携、生命・環境連携、ヘルスサイエンス等の分野でのプロジェクト研究を推進し、COE等の競争的資金の獲得を目指します。

2 地域貢献

- ～他大学や地域の多様な主体と協力・連携し、幅広く地域社会に貢献～
- 医科大学の産学公連携戦略本部、府立大学の地域連携センターを中心に、地域連携、産学公連携を進め、これらを統轄した共同の窓口を設置します。
- 地域を対象とした研究や行政、試験研究機関、産業界等との連携・共同研究を推進し、地域医療や地域の文化・観光・福祉・環境・産業等の地域課題・行政課題に対応します。
- 職業能力開発・向上に資する社会人再教育プログラムを開設します。
- 府と連携して、医師確保困難地域はもとより、府内における医師確保に積極的に取り組みます。
- 3 附属病院
- ～「世界トップレベルの医療を地域へ」を理念に、安全・安心の医療を提供～
- 医療安全管理を推進するとともに、質の高い医療機器維持管理システムを確立します。
- 再生医療等の高度な医療を積極的に推進し、先進医療の承認申請件数10件以上を目指します。
- 附属病院外来診療棟を整備します。
- 臓器別・疾病別にメディカルセンターを整備し、最適な医療を提供します。
- 小児難治性疾患から子どもを守るための「小児医療センター」を整備します。
- がん診療拠点病院として、がんの集学的治療やがん緩和医療を推進します。
- 4 効率・効果的な業務運営
- ～2大学経営統合のメリットを生かした効率・効果的な業務運営の実施～
- 2大学を運営するメリットを生かし、法人として共通する事務部門を統合し、効率的な運営を行います。
- 病院運営に関する経営目標を示し、効率・効果的な病院経営を行います。
- 教育研究活動及び業務運営等に関する評価をするため、認証評価機関等による認証評価、病院機能評価を受審します。

1.2.3 中期目標と中期計画との対比

中期目標の各項目に呼応して、中期計画が設定されている。

どのように設定されているかについて 法人化の大きな目標である「第3 業務運営の改善等に関する事項」と「第4 財務内容の改善に関する事項」について対比する形式で示すと、以下のようになる。

【図表1.2.3】 中期目標と中期計画の対比

中期目標	中期計画
<p>第3 業務運営の改善等に関する事項</p> <p>1 運営体制に関する目標</p> <p>(1) 業務改善 業務についての適切な評価と見直しを行い、教職員の意識改革を進めるとともに、業務運営の透明性の向上を図る。</p> <p>(2) 運営体制の改善に関する目標</p> <p>ア 理事長と学長のリーダーシップによる迅速な意思決定のもとで、戦略的かつ効果的な法人・大学運営に取り組むとともに、各部門における権限と責任を明確にして、機動力のある組織体制を構築し、絶えず改善を図る。</p> <p>イ 教学と経営との適切な役割分担を行いつつ、経営審議会及び教育研究評議会等の諸機関を円滑に機能させ、戦略的、機能的な組織運営を図る。</p> <p>ウ 府民に対する説明責任を果たし、透明性の確保と、社会ニーズを適切に反映させる業務運営を進めるため、外部有識者等の積極的な参画と運営状況の積極的な公開を図る。</p>	<p>第3 業務運営の改善等に関する事項</p> <p>1 運営体制に関する目標を達成するための措置</p> <p>(1) 業務改善を図るための措置</p> <p>2 大学を運営する法人として、両大学の目的意識、問題意識を共有化し、外部委員等の意見も取り入れ、民間の活力も活かしながら大学運営の透明化、活性化を図る。</p> <p>(2) 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>ア 理事長のリーダーシップのもとで、両大学の教育研究の特性を考慮しつつ、戦略的・重点的に資源配分が実施できる仕組みを構築する。</p> <p>イ 理事長と学長がリーダーシップを発揮できるよう、それぞれの役割分担を明確にするとともに、定期的な調整会議の開催など意思疎通を緊密化する。</p> <p>ウ 各理事が担当職務を円滑に行うために、それを支える事務組織を強化する。</p> <p>エ 学長と部局長等が協力・連携して大学運営にあたりるとともに、職務に応じた権限と責任の明確化を図り、必要なリーダーシップを発揮することにより、学長及び部局長等を中心とする執行体制を強化する。</p> <p>オ 大学の基本的戦略を実現し、学長のリーダーシップを側面的にサポートするため、両大学に副学長を設置する。</p>

2 教育研究組織に関する目標

教育研究組織が、その目的・目標に即して機能し、運営されているか、常に点検・検証するとともに、柔軟かつ機動的に組織の改革や教職員配置の改善を行う。

3 人事管理に関する目標

(1) 評価制度・システム等

教職員の業績を適正に評価するシステムを構築し、評価結果を業務の質の向上につなげられる体制を整備する。

(2) 効率的配置

法人や大学の業務を戦略的かつ効率的に遂行するため、組織の見直しと教職員の柔軟な配置を行う。

(3) 雇用・勤務形態等

柔軟性に富んだ勤務形態や雇用などを通じて、高度な専門性や豊かな経験を持った優秀な人材の確保を図るとともに、透明性の高い雇用制度を構築する。

(4) 教職員の育成

能力開発や人材育成制度の充実を通じて、高度な専門知識・経験を持つ教職員を育成する。

カ 学内の委員会組織や事務組織のあり方を常に点検・検証し、必要に応じて組織の柔軟な設置・改廃を行う。

キ 経営審議会と両大学の教育研究評議会の役割分担を明確にし、機能的な運営を行う。

ク 大学運営の透明化を高めるとともに、社会ニーズを適切に把握するため、学外各層の専門家等を活用する。

ケ 運営状況の積極的な公開を進めるため、理事会、経営審議会及び教育研究評議会の議事内容をホームページで公開する。

コ 大学運営の点検・検証を行うため、自己点検・評価の実施と内部監査体制を整備する。

2 教育研究組織に関する目標を達成するための措置

(1) 学術の進展や府民のニーズを踏まえた教育研究の重点化に取り組み、教員配置を弾力的に行うなど、柔軟に教育研究組織の改編を行う。

(2) 重点的研究テーマの推進体制等については全学的な視点から戦略的に対応するとともに、地域連携、産学連携など共同研究や受託研究を機動的に実施できる体制を整備する。

3 人事管理に関する目標を達成するための措置

(1) 評価制度・システム等

ア 教員の多様な実績が公正に評価されるよう、教育活動、研究活動、学内運営、社会貢献などの諸活動を要素とする業績評価システムを構築する。

イ 教員以外の職員については成績評価制度を導入し、業務の質の向上につなげる。

(2) 効率的配置

新たな分野や重要課題への対応のため、教育研究や社会状況の進展・変化に合わせて絶えず組織の見直しを行うとともに、弾力的かつ適正な人員配置を行う。

(3) 雇用・勤務形態等

ア 多様で優秀な人材を確保するとともに効果的な人員配置を行うため、雇用形態・勤務形態・給与形態など柔軟性に富んだ人事制度を構築するとともに、任期制の検討や公募制を活用して、教育研究を活性化する。

イ 教職員が持てる力を十分に発揮し、地域社会に貢献できるよう、兼業・兼職制度を整備するとともに、制度を適切に運用する。

ウ 特任教員、客員教員制度等を活用し、優れた学識、経験等を有する人材を確保する等、教員及び研究員の人的交流の拡大や学術研究の進展及び教育の充実を図る。

(4) 教職員の育成

ア FD（ファカルティ・ディベロップメント）・SD（スタッフ・ディベロップメント）等を効果的に実施し、教職員の教育力と専門的能力を向上させる。

※SD：大学職員の資質向上、能力開発の取組のこと

イ 病院業務について、医療事務に精通した専門職員等を育成する。

ウ 大学運営に関する専門知識と能力を持った職員を育成する。

4 事務等の効率化に関する目標

(1) 1 法人 2 大学の特性を最大限に活かし、共通する事務部門を統合し、効率的な運営を行う。

(2) 情報通信技術の活用等による効果的な事務処理方法を推進して効率的な法人運営を図るとともに、外部委託等の導入を図るなど徹底的な業務内容の見直し等を行い、業務の効率化・簡素化を進める。

エ 事務職員等の人材育成と専門性向上のため、派遣職員から固有職員への転換や他大学等との人事交流の可能性について検討するとともに、事務職員等が専門職能集団として大学運営に参画・貢献していくために、研修制度を充実する。

4 事務等の効率化に関する目標を達成するための措置

(1) 教職員の人事、職員研修等業務及び出納業務など、両大学に共通した業務を法人本部に集約し、事務部門の効率化を図る。

(2) 法人本部及び両大学間における各種システムの共通化・共有化を図ることにより、事務処理の省力化・迅速化・簡素化・効率化を進める。

(3) 大学管理業務及び病院業務において、固有職員や臨時職員、外部委託の導入等、業務内容に応じた適切な手法を導入することにより、事務機能を強化する。

(4) 業務内容の見直しを定期的に行い、業務の効率化を図るとともに、新たな課題に果敢に取り組み、状況に応じて適切に対応できる柔軟性と機動性の高い事務組織を構築する。

第 4 財務内容の改善に関する事項

自主・自律的な大学運営、情報の公開による透明性の確保、責任ある執行体制、企業会計原則に基づく財務会計制度による効率的・機動的な事務執行等、法人化の利点を最大限に活かす大学経営を行う。

1 収入に関する目標

(1) 学生納付金・病院使用料等

授業料や病院使用料・手数料等については、府立の大学・病院としての役割や適正な受益者負担の観点からその妥当性を検証し、適宜見直しを行う。

(2) 外部研究資金等の積極的導入

ア 研究内容の高度化等に対応するため、競争的資金獲得に積極的に取り組むとともに、産学公連携による共同研究や受託研究等を推進する。

イ 大学の特性を活かした自主事業等による財源の確保に取り組む。

第 4 財務内容の改善に関する事項

中長期的な視点に立ち、法人化の利点を最大限に生かす大学経営を行い、財務内容の改善を進め、経営基盤の安定を図る。

両大学及び附属病院の会計を区分し、それぞれの経営改善努力の成果を可視化するとともに、経営改善の成果を分かりやすく府民に公表する。

1 収入に関する目標を達成するための措置

(1) 学生納付金・病院使用料等

授業料等の学生納付金、病院使用料・手数料については、公立大学法人の特性を考慮しつつ、適正な受益者負担の観点から、毎年その妥当性を検証し、必要に応じて見直しを行うとともに、利便性向上の観点から、学生納付金の口座振替など、多様な納入方法を導入する。

(2) 外部研究資金等の積極的導入

ア 外部研究資金及び競争的研究資金の獲得に向けた支援体制を整備しつつ、中期目標期間中に獲得件数を 10%以上増加させる。

イ 講演会及び研修会等の実施に当たっては、それぞれの開催目的や対象者等を勘案し、受講料及び参加料等の適切な負担を求める。

ウ 施設の有効活用の観点から、教育研究活動に支障を来さない範囲で、一定の利用者負担を前提とした学外への施設開放を進める。

エ 大学が保有する機器、情報、技術等を外部に提供する場合の使用料の徴収など、新たな収入の確保に取り組む。

2 経費に関する目標を達成するための措置

(1) 限られた財源を効果的に活用するため、大学経営において選択と集中を行うことにより重点的かつ戦略的な資金の配分を行う。

(2) 業務の集約化、複数年契約の導入、一般競争入札の原則実施、一括購入方式の推進等により、維持管理経費の削減を図る。

2 経費に関する目標

徹底的な業務の見直しを推進し、効率的な運営を行うことによって、経費の抑制を図る。

3 資産運用に関する目標

法人の資産（土地、施設・設備等）の実態を常に把握・分析し、効率的・効果的な運用を図る。

(3)情報のネットワーク化、文書の電子化及びペーパーレス化の推進等により、事務経費を削減する。

(4)使用エネルギーの実態を把握・分析するとともに、全学的に省エネルギーに対する意識啓発を進め、その抑制を図る。

3 資産運用に関する目標を達成するための措置

(1)大学内の施設、設備等のより効率的な利用を図るため、学部・研究科及びキャンパスを越えた共同利用の一層の活用を図る。

(2)全学的な視点による施設、設備・機器等の共同利用や維持管理を行い、資産の有効活用を図る。特に、高額な研究・医療機器等については、その利用実態を点検し、学外との共同利用も検討する。

1.3 中期計画と単年度計画

同じく中期計画の各項目に呼応して、年度計画が設定されている。

どのように設定されているかについて、「第3 業務運営の改善等に関する事項」について対比する形式で示すと、以下のようなになる。

【図表1.3】 中期計画と年度計画の対比

中期計画	平成 22 年度計画
<p>第3 業務運営の改善等に関する事項</p> <p>1 運営体制に関する目標を達成するための措置</p> <p>(1) 業務改善を図るための措置</p> <p>2 大学を運営する法人として、両大学の目的意識、問題意識を共有化し、外部委員等の意見も取り入れ、民間の活力も活かしながら大学運営の透明化、活性化を図る。</p> <p>(2) 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>ア 理事長のリーダーシップのもとで、両大学の教育研究の特性を考慮しつつ、戦略的・重点的に資源配分が実施できる仕組みを構築する。</p> <p>イ 理事長と学長がリーダーシップを発揮できるよう、それぞれの役割分担を明確にするとともに、定期的な調整会議の開催など意思疎通を緊密化する。</p> <p>ウ 各理事が担当職務を円滑に行うために、それを支える事務組織を強化する。</p> <p>エ 学長と部局長等が協力・連携して大学運営にあたるとともに、職務に応じた権限と責任の明確化を図り、必要なリーダーシップを発揮することにより、学長及び部局長等を中心とする執行体制を強化する。</p> <p>オ 大学の基本的戦略を実現し、学長のリーダーシップを側面的にサポートするため、両大学に副学長を設置する。</p> <p>カ 学内の委員会組織や事務組織のあり方を常に点検・検証し、必要に応じて組織の柔軟な設置・改廃を行う。</p> <p>キ 経営審議会と両大学の教育研究評議会の役割分担を明確にし、機能的な運営を行う。</p>	<p>第3 業務運営の改善等に関する事項</p> <p>1 運営体制に関する目標を達成するための措置</p> <p><共通></p> <p>(1) 業務改善を図るための措置</p> <p>引き続き役員及び経営審議会委員に民間人を登用するとともに学長等の両大学の主要管理職が法人役員を兼ねることにより、理事会等での議論を的確に大学運営へ反映させる。</p> <p>(2) 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>ア 引き続き、理事長裁量経費である法人総合戦略枠を活用する等、理事長のリーダーシップのもと、戦略的な配分を行う。</p> <p>イ 理事長と学長の調整会議を定期的で開催する。</p> <p>エ 京都府公立大学法人組織規則を制定し学長及び部局長等の職務を明確化したことから、引き続きその運営の適正化を期す。</p> <p>カ 学内委員会や事務組織のあり方については、引き続き点検し、柔軟な対応を進める。</p> <p>キ 経営審議会と両大学の教育研究評議会は適切な役割分担の下、相互に補完、連携することにより機能的な運営を行う。</p>

ク 大学運営の透明化を高めるとともに、社会ニーズを適切に把握するため、学外各層の専門家等を活用する。

ケ 運営状況の積極的な公開を進めるため、理事会、経営審議会及び教育研究評議会の議事内容をホームページで公開する。

コ 大学運営の点検・検証を行うため、自己点検・評価の実施と内部監査体制を整備する。

2 教育研究組織に関する目標を達成するための措置

(1)学術の進展や府民のニーズを踏まえた教育研究の重点化に取り組み、教員配置を弾力的に行うなど、柔軟に教育研究組織の改編を行う。

(2)重点的研究テーマの推進体制等については全学的な視点から戦略的に対応するとともに、地域連携、産学連携など共同研究や受託研究を機動的に実施できる体制を整備する。

3 人事管理に関する目標を達成するための措置

(1) 評価制度・システム等

ア 教員の多様な実績が公正に評価されるよう、教育活動、研究活動、学内運営、社会貢献などの諸活動を要素とする業績評価システムを構築する。

イ 教員以外の職員については成績評価制度を導入し、業務の質の向上につなげる。

(2) 効率的配置

新たな分野や重要課題への対応のため、教育研究や社会状況の進展・変化に合わせて絶えず組織の見直しを行うとともに、弾力的かつ適正な人員配置を行う。

(3) 雇用・勤務形態等

ア 多様で優秀な人材を確保するとともに効果的な人員配置を行うため、雇用形態・勤務形態・給与形態など柔軟性に富んだ人事制度を構築するとともに、任期制の検討や公募制を活用して、教育研究を活性化する。

イ 教職員が持てる力を十分に発揮し、地域社会に貢献できるよう、兼業・兼職制度を整備するとともに、制度を適切に運用する。

ウ 特任教員、客員教員制度等を活用し、優れた学識、経験等を有する人材を確保する等、教員及び研究員の人的交流の拡大や学術研究の進展及び教育の充実を図る。

ク 役員、経営審議会、教育研究評議会に引き続き外部委員を登用し、運営の透明性の確保と社会ニーズの把握・反映に努める。

ケ 理事会、経営審議会及び教育研究評議会の議事内容をホームページに掲載する。

コ 理事長直轄の自己点検・内部監査組織による調査活動を定期的実施する。

<医大>

コ 前年度に、学内の検討を要する事項に対応しながら、作成した自己評価報告書を基に、大学機関別認証評価を受審し、受審結果を踏まえて、さらなる改善に着手する。

2 教育研究組織に関する目標を達成するための措置

<府大>

(2)大学の特色の更なる深化と研究水準の一層の高度化を図るため設置した「重点戦略研究費」の実施を継続する。(再掲)

3 人事管理に関する目標を達成するための措置

(1) 評価制度・システム等

<共通>

ア 教員の評価制度については、教育・研究・地域貢献等の諸活動について公正な評価が行えるよう、導入に向け、教員による検討チームにおいて制度設計を行う。(再掲)

<府大>

ア 教員の主体的な能力開発を促し、教育・研究活動をはじめとする諸活動の活性化を図る一手法として、府立大学に適した教員業績評価システムを検討するため、各学部・研究科から選出された代表教員(各2名)による検討チームを設置し、具体的な仕組みの構築を議論。本年度中に中間案を作成する。

<共通>

イ 教員以外の職員の評価制度については、京都府の取り組みを参考にしつつ、勤務意欲の向上と各所属の状況に応じた運用が図れる制度として、本格導入できるよう試行による点検・改善を行う。

(2) 効率的配置

引き続き、教育研究や社会状況の進展・変化にあわせて、ニーズに沿った組織見直しと人員配置を進める。

(3) 雇用・勤務形態等

ア 業務内容や役割分担の整理検討を進め、公募制を活用した常勤教職員の確保、有期雇用教職員等を柔軟に組合せた人員配置を検討するとともに、任期制の導入について、先行事例の課題やその解決策等を検討する。

イ 研究成果の活用面を中心に、法人としての兼業兼職制度の適正な運用を進める。

ウ 学外の優れた学識経験等を有する人材を教育研究の様々な場面に活用するため、特任教員等の有期雇用制度を最大限に活用する。

(4) 教職員の育成

ア F D (ファカルティ・ディベロップメント) ・ S D (スタッフ・ディベロップメント)等を効果的に実施し、教職員の教育力と専門的能力を向上させる。

※ S D : 大学職員の資質向上、能力開発の取組のこと

イ 病院業務について、医療事務に精通した専門職員等を育成する。

ウ 大学運営に関する専門知識と能力を持った職員を育成する。

エ 事務職員等の人材育成と専門性向上のため、派遣職員から固有職員への転換や他大学等との人事交流の可能性について検討するとともに、事務職員等が専門職能集団として大学運営に参画・貢献していくために、研修制度を充実する。

4 事務等の効率化に関する目標を達成するための措置

(1)教職員の人事、職員研修等業務及び出納業務など、両大学に共通した業務を法人本部に集約し、事務部門の効率化を図る。

(2)法人本部及び両大学間における各種システムの共通化・共有化を図ることにより、事務処理の省力化・迅速化・簡素化・効率化を進める。

(3)大学管理業務及び病院業務において、固有職員や臨時職員、外部委託の導入等、業務内容に応じた適切な手法を導入することにより、事務機能を強化する。

(4)業務内容の見直しを定期的に行い、業務の効率化を図るとともに、新たな課題に果敢に取り組み、状況に応じて適切に対応できる柔軟性と機動性の高い事務組織を構築する。

(4) 教職員の育成

<医大>

ア F D ・ S D を効果的に実施するとともに、教員と職員がより密接に連携協力して大学の教育力の向上に努められるように一体的な専門的能力向上策を検討する。

<府大>

ア-1 学内外の F D への取り組みについての情報を全学的に共有し、 F D 活動の組織化を図る。

ア-2 新任教員研修について、教養教育の実施体制や F D の取組などの全学的な教育システム、庶務・経理・施設管理等の内容のほか、大学の理念・行動憲章に関するプログラムなどを追加し、充実を図る。

<医大>

イ-1 診療報酬の点検等医療事務に精通した専門職員の採用を実施。引き続き医療事務に精通した専門職員の確保・育成を図る。

イ-2 法人職員が中心となり、診療報酬制度の学習会をはじめ、職員の専門能力の向上に努める。

ウ 学部事務等大学固有業務に精通し、企画立案にも参画できる職員を確保・育成するための指針を検討する。

<共通>

エ 職員の財務事務処理能力向上のため、財務関係システム研修、公立大学法人会計実務研修を実施する。

<医大>

エ 中堅医療技術者の府との人事交流を行うとともに、事務職員等の専門性の向上のため、固有業務に関する研修機会の拡大を検討する。合わせて、派遣職員から固有職員への転換について、京都府との協議を進める。

4 事務等の効率化に関する目標を達成するための措置

<共通>

(1)両大学の旅費、支出業務等を統括する財務センター（仮称）を創設する。

(3)大学管理業務及び病院業務について、引き続き有期雇用職員、外部委託等業務内容の見直しに沿った活用を検討し、事務処理機能の維持・向上を図る。

<府大>

(3)(4)府立大学のキャンパス整備が進展する中、新たな課題や状況に適切に対応できる柔軟性・機動性の高い事務組織の構築を図るとともに、大学管理業務等については有期雇用職員、外部委託の導入等、業務内容に応じた手法の導入・活用も併せて検討し事務機能の維持・向上を図る。

<共通>

(4)両大学の旅費、支出業務等を統括する財務センター（仮称）を創設する。（再掲）

	<p><医大> (4)大学管理業務等について、常に迅速化・効率化等の視点で見直しを行い、柔軟性・機動性の高い事務組織の構築を図る。</p> <p><府大> (4)附属農場における生産物販売にかかる効率的かつ適正なシステムの確立を進める。</p>
--	--

1.4 単年度計画の評価

1.4.1 評価の手順

平成22年度年度計画評価作業の法人における自己評価スケジュールは以下のとおりであった。(平成23年 5月19日現在)

<ul style="list-style-type: none"> ・ 3月15日 京都府公立大学法人評価委員会が評価実施要領明示 ・ 3月17日 法人理事会で年度計画評価実施要領報告
<ul style="list-style-type: none"> ・ 4月中 各大学で業務実績報告書の作成開始
<ul style="list-style-type: none"> ・ 5月19日 法人理事会で第1回目審議 ・ 5月26日 医大教育研究評議会
<ul style="list-style-type: none"> ・ 6月8日 府大教育研究評議会 ・ 6月中旬 経営審議会で審議 ・ 6月下旬 法人理事会で決定 ・ 6月下旬 京都府に報告

以上を受けて、評価委員会による評価が実施される。

主なスケジュールは以下のとおりである。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 6月下旬 法人から業務実績報告書の提出 ・ 6月下旬 各委員に上記報告書の配布
<ul style="list-style-type: none"> ・ 7月上中旬 評価委員会での検討（2時間程度） ・ 7月～8月 法人からの説明聴取等による検証（1回）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 8月中 評価案を事務方が作成し、各委員に確認 ・ 8月下旬 年度評価の決定、知事への報告、公表

1.4.2 評価委員

平成22年度の評価委員は以下のとおりである。

【図表1.4.2】平成22年度評価委員会の評価委員

氏名	所属等	備考
江原武一	立命館大学教育開発推進機構教授	職務代理
田中田鶴子	前京都商工会議所副会頭	
南部啓子	南部啓子税理士事務所	
松本紘	京都大学総長	委員長
森洋一	京都府医師会長	

1.4.3 評価の方法

評価方法は、「大項目」と「小項目」に分けて行われる。

「小項目」の評価は、基本的に年度計画の項目ごとに行われ、以下の4段階で評価される。

- IV 年度計画を上回って実施している
- III 年度計画を十分に実施している
- II 年度計画を十分には実施していない
- I 年度計画を実施していない

「大項目」（小項目は5項目の大項目に区分される）の評価は、以下の5段階で評価される。

- S 特筆すべき進捗状況にある（評価委員会が特に認める場合）
- A 順調に進んでいる（すべてIV又はIII）
- B 概ね順調に進んでいる（IV又はIIIの割合が9割以上）
- C やや遅れている（IV又はIIIの割合が9割未満）
- D 重大な改善事項がある（評価委員会が特に認める場合）

1.4.4 平成22年の評価結果の要約

平成22年度の評価結果について要約すると以下のとおりである。

【図表1.4.4】平成22年度の評価結果要約

事項	総数	IV	III	II	I	大項目評価
教育研究等の質の向上	367	40	320	7	0	B
		15	344	8	0	B
業務運営の改善	32	2	30	0	0	A
		2	30	0	0	A
財務内容の改善	14	2	11	1	0	B
		0	13	1	0	B
教育研究及び組織運営の状況の自己点検・評価等	11	0	11	0	0	A
		0	11	0	0	A
その他運営	22	0	21	1	0	B
		0	20	2	0	B
合計	446	44	393	9	0	
		17	418	11	0	
全体に占める割合		9.9%	88.1%	2.0%	0.0%	
		3.8%	93.7%	2.5%	0.0%	

*上段:法人自己評価、下段:評価委員会評価

1.5 意見

1.5.1 法人ガバナンスの問題点

(1) 経営審議会

経営審議会は、法人の経営に関する重要事項を審議する機関として、理事会の下に設置されている。

審議事項は、再掲するが、以下のとおりである。

- ① 中期目標について知事に対して述べる意見に関する事項のうち、法人の経営に関するもの
- ② 中期計画及び年度計画に関する事項のうち、法人の経営に関するもの
- ③ 学則（法人の経営に関する部分に限る。）、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規程の制定又は改廃に関する事項
- ④ 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項
- ⑤ 組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項
- ⑥ その他法人の経営に関する重要事項

理事会が、理事長、監事を除くと、外部理事（学外者）が2人であるのに対し、経営審議会は、委員14人のうち学外委員が8人（理事長を除く）と過半を占めている。ちなみに教育研究評議会の委員は、府立医科大学が、14人中外部委員が3人、府立大学は19人中学外委員が2人という状況である。

従って、経営審議会は、経営に関する重要事項を審議するという使命はもちろん、法人化のもっとも重要な課題の一つである「大学外部からの運営参加の確保」という意味からも、活発な活動が期待されるものである。

しかるに、理事会及び教育研究評議会がほぼ毎月開催されるのに対して、経営審議会は、平成20年度が3回、平成21年度が2回、平成22年度が2回と開催回数数が極端に少ない。かつ、それぞれの会議の時間は1時間半から2時間と短い。このような状況をもって、本当に法人の経営に関する重要事項が審議されているといえるのだろうか。上記、定款に定める審議事項がまっとうされているのであろうか。経営審議会の形骸化が危惧される。本来の目的を達成するためには、少なくとも、現行よりも頻繁に開催されることが必要であると考えられる。

経営に府民の意見を取り入れる、または学外者を運営に参画させることにより、府民に支えられた大学としての説明責任や効果的な運営を行うとした法人化本来の趣旨が、十分に実行されていないと感じざるを得ない。

学外者がより活発に積極的に経営に関与し、府民の意見を多く取り入れた透明性の高い大学運営が行えるよう、経営審議会の開催及び運営について再考を促したい。

(2) 教育研究評議会

教育研究評議会は、大学ごとに設置されている。

教育研究評議会は、大学の教育研究に関する重要な事項を審議するものとされており、審議事項は定款に以下のように定められている。

- ① 中期目標について知事に対して述べる意見に関する事項（第20条第1号に掲げる事項を除く。）
- ② 中期計画及び年度計画に関する事項（第20条第2号に掲げる事項を除く。）
- ③ 学則（法人の経営に関する部分を除く。）その他の教育研究に係る重要な規程の制定又は改廃に関する事項
- ④ 教員人事に関する事項
- ⑤ 教育課程の編成に関する方針に係る事項
- ⑥ 学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項
- ⑦ 学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項
- ⑧ 教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項
- ⑨ その他大学の教育研究に関する重要事項

さて、京都府立医科大学の教育研究評議会の議事録を閲覧した。

教育研究評議会は、ほぼ毎月開催されており、審議事項も多い時で20項目を超える。会議の時間は概ね2時間前後であると思われる（平成20年度第7回会議以降の議事録に終了時間の記載がないので正確には分からない）。

平成20年度からの3期間の会議録を閲覧を行ったが、審議事項のうち、当該評議会で否決（不承認）されたものは1件、保留（一部保留を含む）は6件しかない。平成21年度の第7回（平成21年11月）以降平成22年度末まででは、すべての審議事項が承認されている。

大学の意思決定機関としては、教育研究評議会の他に、各教授が構成員となって開催される教授会がある。また学内会議として、管理職会議（府立医科大学）あるいは部局長会議（府立大学）がある。

会議録のレビューの結果からは、教育研究に係る重要な事項は、教授会や学内会議において審議・決定され、教育研究評議会はそれらを追認しているだけのようにも見える。教育研究評議会が役割を十分に果たされることを期待する。

1.5.2 中期計画の問題点

(1) 中期計画の「指標」について

中期計画は、京都府が定めた「中期目標」に従って、京都府公立大学法人がそれを具体的に達成するための道筋を示したものである。

すでにこの報告書でも掲載したように、中期目標は、あるべき方向性を示したもので、具体的に何がどうなれば目標が達成できたことになるのかという、「指標」（あるいは「数値目標」）を示していない。従って、それを受けた中期計画において、それら指標を示す必要がある。

マネジメント・サイクル（PDCA）においては、スタートとなる計画の策定が最も重要であり、ここで明確な指標が定められなければ、具体的な行動が実行できないばかりか、実行した結果を正しく評価することができない。つまり、法人運営において中期目標が達成された状態を示す具体的な指標が、中期計画策定時において設定されなければならない。

さて、以下において、中期計画において数値として指標が示されている項目及びそれに対する平成22年度の計画ならびに実績を示した。

【図表1. 5. 2-1】 中期計画の指標と22年度の達成状況

区分	項目番号	中期計画	22年度		
			数値目標	計画	実績
①	227	各教員の科学研究費を含む外部資金申請	年1件以上	1件以上	医大307人中299人 府大147人中143人
②	260	科学研究費補助金、府立大学ACTR、その他の共同研究の成果を還元する公開シンポジウム・講演会等の実施【府大】	各学部 年1回以上	学部・連携センター共催シンポジウムを年1回以上	文学部 3回 公共政策1回 生命環境学部1回
③	268	公開講座等に満足する受講者	90%以上	90%以上	アンケート調査では医大、府大とも受講者から概ね90%前後の満足度)
④	276 277	共同研究・受託研究等の件数の中期目標期間中の増加	10%以上 ⑯医大693件 ⑯府大 71件	⑯比10%以上増加	医大 705件 府大 81件
⑤	285	包括協定締結市町村数【府大】	5件以上	1件以上	—
⑥	304	学生の府内定着率	医学科 70%以上	62%以上	65.7%
			看護学科 65%以上	65%以上	64.2%
⑦	305	初期臨床研修後の研修医の府内定着率	80%以上	76%以上	75.4%
⑧	323	患者満足度	入院 90%以上	85%以上	84.2%
			外来 80%以上	75%以上	69.6%
⑨	330	先進医療の承認申請	10件以上	1件以上	5件 (累計10件 達成)
⑩	338	患者紹介率	50%以上	44.5%以上	45.1%
⑪	353	病床利用率	90%以上	85%以上	86.8%
⑫	357	医薬材料比率	35%以下	35.7%以下	34.7%
⑬	404	外部研究資金及び競争的研究資金の中期目標期間中の獲得件数の増加	10%以上 ⑯医大920件 ⑯府大162件	⑯比10%以上増加	医大 1,004件 府大 163件

中期計画の項目数（「項目番号」）は平成22年度においては、全部で446項目である。指標となるものは数値目標に限定されないとしても、上記のように数値目標が定められているのが14項目のみというのはあまりにも少なく感じられる。

中期計画の修正の際に、数値目標についても再検討されることを提言する。

あるべき指標は、数値によるものに限定されない。あるべき姿が明確に示されていればそれも指標といえる。

例えば、平成22年度の中期計画にある「第3業務運営の改善に関する事項」「1運営体制に関する目標を達成するための措置」の項目番号375「運営状況の積極的な公開を進めるため、理事会、経営審議会及び教育研究評議会の議事内容をホームページで公開する。」などは、数値目標ではないが、なにをどうすればいいのかが明確に示されており、指標として認めることができる。

ただし、このような指標として認められるような項目も（読み方にもよるかも知れないが）中期計画にはかなり限られているように思える。

中期計画の見直しの際には、各項目について「だれが、いつまでに、なにを、どう、おこなうか」ということ（つまり「指標」）が具体的に設定される必要があると考える。

(2) 年度計画と中期計画の関連について

各年度の年度計画は、中期計画において予め定められているのではなく、年度ごとに策定される。指標についても同様に、最終年度である平成25年度までの分が予め設定されているのではなく、年度ごとに策定される。

このような年度計画の策定方法は、十分に注意しないと、中期計画が意図するところの年度ごとの進捗と各年度に設定される年度計画が乖離する可能性を生じせしめる。つまり、例えば、平成22年度の年度計画や指標は、中期

計画や中期目標が意図するところの進捗の程度から乖離し、平成22年度に実現しそうなものが策定されてしまうという危険性である。

中期計画期間も半分が経過したところでもあるので、中期目標に示された方向性や中期計画が意図するところの道筋とたがわず、各年度の年度計画が策定されているかを検証することが、現段階における最重要課題ではないかと認識する。

1.5.3 年度計画の評価の問題点

(1) 評価の基準

すでに述べたように「京都府公立大学法人の業務の実績に関する評価」の「小項目」の評価は以下の4段階評価である。

- IV 年度計画を上回って実施している
- Ⅲ 年度計画を十分に実施している
- Ⅱ 年度計画を十分には実施していない
- I 年度計画を実施していない

4段階評価の方法は、「良いか」「悪いか」が明確となるため評価結果が厳格なものになるという良い面があり、利用されるケースが多い。

しかし、当該評価結果を見る限り、このような4段階評価の良い面が十分に反映されているのか疑問に思える。

例えば、「Ⅳ」と「Ⅲ」が「良い」（つまり、「達成度合いが計画で期待している水準を超えている」）という評価になると考えると、平成22年度の評価結果（評価委員評価）は、単年度計画の97.5%が良好に実現されたということになる。これは、「Ⅲ」の評価が圧倒的に多いことによる。（「Ⅲ」の評価は、全体の93.7%になる）。

そこで実際に「Ⅲ」と評価した項目を、例としてあげてみる。

先ほども示した「第3業務運営の改善等に関する事項」が、「大項目」の評価で昨年（平成21年度）の「B」評価から「A」評価にステップ・アップしているため、この中から抽出する。

<項目番号368> 評価「Ⅲ」

中期計画	年度計画	計画の実施状況
2 大学を運営する法人として、両大学の目的意識、問題意識を共有化し、外部委員等の意見も取り入れ、民間の活力も活かしながら大学運営の透明化、活性化を図る。	引き続き役員及び経営審議会委員に民間人を登用するとともに学長等の両大学の主要管理職が法人役員を兼ねることにより、理事会等での議論を的確に大学運営へ反映させる。	法人理事、経営審議会委員に外部理事・委員（理事2人、委員7人）を登用するとともに、両大学の学長が法人の副理事長を兼務することにより、理事会等での議論を的確に大学運営に反映させた。

この項目をみると、「年度計画を十分に実施している」のか「年度計画を十分には実施していない」のかと問われた場合、前者を選択してしまう可能性が高いと思える。しかし、外部委員等を登用すること及び両大学の学長が副理事長を兼ねることは既に決定されていることなので、特に積極的に何かが実施されたことは「実施状況」には記載されていない、とも読める。つまり「普通」（「計画通り実施された」あるいは「達成度について判断できない」）である（「的確に大学運営に反映させた」何かが記載されていれば別だが）。さらにいうと、「中期計画」の最大のポイントである「民間の活力も活かしながら大学運営の透明化、活性化を図る」については、なんら記載されていない。

問題は、このように、「良かった」のか「悪かった」のか、判断に迷う場合、あるいは不明な場合は「Ⅲ」が選択される可能性があるということである。

ちなみに、法人の自己評価において配布された「年度評価作業の留意事項」には、

（がんばってやったという）内容を詳しく書いてあるだけではⅣの評価は得られない。更に進んだ（中期計画の翌年分も取り込んだ）という具体的な内容が必要。

（基本はⅢ評価）

*最後の（基本はⅢ評価）は、実際に配布された留意事項に、同様に太字で下線が引かれて記載されている。

もし、評価「Ⅲ」を「普通」と読み替えたとしたら、平成22年度の単年度計画の実施状況の評価は、全体で「良かった（Ⅳ）」が3.8%、「悪かった」2.5%という結果となる。つまり、「平成22年度京都府公立大学法人の業務の

実績に関する評価結果」の「全体評価」に記載されている、「・・・年度計画445項目中435項目（97.5%）において、「年度計画を上回って実施している」、「年度計画を十分に実施している」と認められた。」というような自己肯定的な結果ではない、ということが言える。このような記載は、悪くとらえると府民に実態と異なった誤解を与えるものとなりかねない。

評価委員会の第1回議事録にも「全体感想」として、

「Ⅲ」は計画が順調に進んでいるという高い評価であるということを法人側に十分理解してほしい。

というコメントが記載されている。

さて、話を「指標」に戻すが、数値目標が示された項目の評価結果をみると、「Ⅱ」14.3%、「Ⅲ」71.4%、「Ⅳ」14.3%となっている。この結果は、指標を定めることが「良かった」「悪かった」という明確な評価につながる、ということを示している、と受け取ることができる。

(2) その他の評価の例示（参考）

参考に「第3業務運営の改善等に関する事項」のその他の項目を以下に記載する。中期計画が意図していることが年度計画に反映しているか。それらを基礎として実施状況の評価は妥当であるか、納得いくものであるかを勘案しながら読み込んでいただきたい。なお、中期計画の欄に記載がないものはその前の項目と同じ内容であることを意味している。また、これらのうち一部については「2.1.8 管理運営の効率化に関する中期目標・中期計画・自己評価の検討」において監査人のコメントを記載している。

【図表1.5.3-1】平成22年度の評価の例示

番号	中期計画	年度計画	計画の実施状況	評価
369	理事長のリーダーシップのもとで、両大学の教育研究の特性を考慮しつつ、戦略的・重点的に資源配分が実施できる仕組みを構築する。	引き続き、理事長裁量経費である法人総合戦略枠を活用する等、理事長のリーダーシップのもと、戦略的な配分を行う。【共通】	理事長裁量経費として創設した法人総合戦略枠を活用し、3大学の連携研究及び地域関連課題等研究や若手研究者への研究支援を行い、国際交流支援等を実施する等、戦略的な配分手続を実施した。	Ⅲ
370	理事長と学長がリーダーシップを発揮できるよう、それぞれの役割分担を明確にするとともに、定期的な調整会議の開催など意思疎通を緊密化する。	理事長と学長の調整会議を定期的に開催する。【共通】	両大学の課題の検討を行い、円滑な法人運営を行うため、理事長と学長の調整会議を開催した。	Ⅲ
371	学長と部局長等が協力・連携して大学運営にあたるとともに、職務に応じた権限と責任の明確化を図り、必要なリーダーシップを発揮することにより、学長及び部局長等を中心とする執行体制を強化する。	京都府公立大学法人組織規則を制定し学長及び部局長等の職務を明確化したことから、引き続きその運営の適正化を期す。【共通】	京都府公立大学法人組織の点検を行い、わかりやすく簡素な組織体系や教育研究支援体制の充実強化を図り、職務に応じた権限と責任の明確化を図れるよう、検討を行った。	Ⅲ
372	学内の委員会組織や事務組織のあり方を常に点検・検証し、必要に応じて組織の柔軟な設置・改廃を行う。	学内委員会や事務組織のあり方については、引き続き点検し、柔軟な対応を進める。【共通】	財務会計システムの運用のばらつきを解消し、法人として統一した事務処理を進めるため、平成22年6月に「財務センター」を設置し、事務の統一的・効率的な執行を図った。	Ⅲ
373	経営審議会と両大学の教育研究評議会の役割分担を明確にし、機能的な運営を行う。	経営審議会と両大学の教育研究評議会は適切な役割分担の下、相互に補完、連携することにより機能的な運営を行う。【共通】	京都府公立大学法人定款に定められた両会の審議事項に基づいて、明確な役割分担を行い、機能的な法人運営を行った。	Ⅲ
374	大学運営の透明化を高めるとともに、社会ニーズを適切に把握するため、学外各層の専門家等を活用する。	役員、経営審議会、教育研究評議会に引き続き外部委員を登用し、運営の透明性の確保と社会ニーズの把握・反映に努める。【共通】	理事1人、経営審議会委員7人、教育研究評議会委員4人の外部委員等を引き続き登用し、運営の透明性と社会ニーズの把握・反映に努めた。	Ⅲ

375	運営状況の積極的な公開を進めるため、理事会、経営審議会及び教育研究評議会の議事内容をホームページで公開する。	理事会、経営審議会及び教育研究評議会の議事内容をホームページに掲載する。【共通】	引き続き、理事会、経営審議会及び教育研究評議会の議事内容をホームページに掲載した。	Ⅲ
376	大学運営の点検・検証を行うため、自己点検・評価の実施と内部監査体制を整備する。	理事長直轄の自己点検・内部監査組織による調査活動を定期的に実施する。【共通】	平成 22 年 12 月に科研費補助金関係の内部監査を実施。	Ⅲ
377		前年度に、学内の検討を要する事項に対応しながら、作成した自己評価報告書を基に、大学機関別認証評価を受審し、受審結果を踏まえて、さらなる改善に着手する。【医大】	5月の「(独)大学評価機構教授との意見交換会」、6月の「第3回学内自己点検・評価委員会」を経て、学内の検討を要する事項に対応しながら、6月末に機構あて、自己評価書を提出した。 その後、10月に、機構の訪問調査を受審し、3月末に、認証評価については「基準を満たしている」、選択的評価については「良好」との最終評価結果を受領した。今後は、本評価結果を踏まえ、「改善を要すべき点」を中心として、大学の運営改善を進めていく。	Ⅲ
378	学術の進展や府民のニーズを踏まえた教育研究の重点化に取り組み、教員配置を弾力的に行うなど、柔軟に教育研究組織の改編を行う。 (2)重点的研究テーマの推進体制等については全学的な視点から戦略的に対応するとともに、地域連携、産学連携など共同研究や受託研究を機動的に実施できる体制を整備する。	大学の特色の更なる深化と研究水準の一層の高度化を図るため設置した「重点戦略研究費」の実施を継続する。(再掲)【府大】	21年度から京都府立大学重点戦略研究実施要領を定め、学内の特徴的で先進的な研究分野に重点的に研究費の配分を行っている。22年度についても3件、1500万円の予算を配分し、その研究成果を大学のHPに掲載し、広く公開した。(No.247再掲)	Ⅲ
379	教員の多様な実績が公正に評価されるよう、教育活動、研究活動、学内運営、社会貢献などの諸活動を要素とする業績評価システムを構築する。	教員の評価制度については、教育・研究・地域貢献等の諸活動について公正な評価が行えるよう、導入に向け、教員による検討チームにおいて制度設計を行う。(再掲)【共通】	府立大学に教員業績評価システム検討チーム組織し、月1回会議を開催したほか、他公立大学の評価実施状況の調査、近隣国公立3大学の現地調査を行い、制度を設計し、平成23年度からの試行に向けて実施要綱(案)を作成した。	Ⅲ
380		教員の主体的な能力開発を促し、教育・研究活動をはじめとする諸活動の活性化を図る一手法として、府立大学に適した教員業績評価システムを検討するため、各学部・研究科から選出された代表教員(各2名)による検討チームを設置し、具体的な仕組みの構築を議論。本年度中に中間案を作成する。【府大】	検討チームにより、学内意見も踏まえた評価実施要綱案が策定され、教育研究評議会にも諮った上で学長に提言が行われた。 この提言を受けて、平成23年度から評価の試行を実施することを決定した。(再掲No.257)	Ⅳ

381	教員以外の職員については成績評価制度を導入し、業務の質の向上につなげる。	教員以外の職員の評価制度については、京都府の取り組みを参考にしつつ、勤務意欲の向上と各所属の状況に応じた運用が図れる制度として、本格導入できるよう試行による点検・改善を行う。 【共通】	京都府の取組を参考にしながら、大学及び附属病院の業務実態を踏まえ、医療技術職や看護師、現業職等の職務の特性に応じた、法人独自の人事評価制度の構築に向けた試行を昨年度に引き続き実施し、本格導入に向けた改善点等の把握に努めた。	Ⅲ
382	新たな分野や重要課題への対応のため、教育研究や社会状況の進展・変化に合わせて絶えず組織の見直しを行うとともに、弾力的かつ適正な人員配置を行う。	引き続き、教育研究や社会状況の進展・変化にあわせて、ニーズに沿った組織見直しと人員配置を進める。【共通】	府立大学の精華キャンパス整備に併せて、精華キャンパス事務部を創設したほか、府立医科大学においては、情報化に対応する教育・研究等を推進するために総合情報センターを設置し、病院部門では、臨床工学技師や病棟クラークの増員を図ったほか、派遣職員に代えて専門知識を有するプロパー職員を配置するなど、ニーズに沿った組織見直しと人員配置をした。	Ⅲ
383	多様で優秀な人材を確保するとともに効果的な人員配置を行うため、雇用形態・勤務形態・給与形態など柔軟性に富んだ人事制度を構築するとともに、任期制の検討や公募制を活用して、教育研究を活性化する。	業務内容や役割分担の整理検討を進め、公募制を活用した常勤教職員の確保、有期雇用教職員等を柔軟に組合せた人員配置を検討するとともに、任期制の導入について、先行事例の課題やその解決策等を検討する。【共通】	プロジェクト研究員は、基礎・社会医学教室の教員定数再配分枠を活用して有期雇用教員を採用するものであり、21年度から3ヵ年計画で始まった研究プロジェクトを引き続き進めるため、平成22年4月1日時点で10名を採用するなど、柔軟な人員配置による研究活動を進めた。	Ⅲ
384	教職員が持てる力を十分に発揮し、地域社会に貢献できるよう、兼業・兼職制度を整備するとともに、制度を適切に運用する。	研究成果の活用面を中心に、法人としての兼業兼職制度の適正な運用を進める。【共通】	兼業兼職について、22年度も兼業規程等に基づき適正な運用を進めた。	Ⅲ
385	特任教員、客員教員制度等を活用し、優れた学識、経験等を有する人材を確保する等、教員及び研究員の人的交流の拡大や学術研究の進展及び教育の充実を図る。	学外の優れた学識経験等を有する人材を教育研究の様々な場面に活用するため、特任教員等の有期雇用制度を最大限に活用する。【共通】	医大においては、平成22年度も産学公連携等による学識経験者等の有能な人材活用を推進し、医大では、22年度は特任教員として新規2名、継続3名の計5名を雇用した。	Ⅲ
386	FD（ファカルティ・ディベロップメント）・SD（スタッフ・ディベロップメント）等を効果的に実施し、教職員の教育力と専門的能力を向上させる。 ※SD：大学職員の資質向上、能力開発の取組のこと	FD・SDを効果的に実施するとともに、教員と職員がより密接に連携協力して大学の教育力の向上に努められるように一体的な専門的能力向上策を検討する。【医大】	・平成22年8月9日(月)に医学部FD研修会を開催し、学生へのメンタルヘルス支援の方法について話し合った。 ・平成22年9月18日(土)及び9月24日(金)に医学科FD研修会を開催し、医学科カリキュラムについての議論等を行った。 ・大学院医学研究科では、20年度から大学院教育ワークショップFDを開催し、各テーマ別セッションを通じて、大学院教育の改革・改善に対する意識向上を図ってきており、22年度も2月19日に開催した。	Ⅲ

387		<p>学内外のFDへの取り組みについての情報を全学的に共有し、FD活動の組織化を図る。 【府大】</p>	<p>平成22年9月に、全学FD研究集会において「基本から考えるFD」を統一テーマとし、4つの分科会（①活発な討論・質疑応答への工夫、②授業での課題の出し方、③学生の学習状況について、④そもそも大学教育とは？）及び全体集会（新しいFD体制のあり方について）を開催し、教育改善のための工夫を共有するほか、一層組織化されたFD体制の構想について意見を交換した。さらに、各分科会・全体集会の内容を報告集として全学教員へ情報提供した。文部科学省メールマガジン「大学改革GPナビ」「高等教育政策情報」や他大学での教育改革に関するシンポジウム等の開催案内を全学教職員をメール配信し、学外でのFDに関する情報提供を行った。</p>	III
388		<p>新任教員研修について、教養教育の実施体制やFDの取組などの全学的な教育システム、庶務・経理・施設管理等の内容のほか、大学の理念・行動憲章に関するプログラムなどを追加し、充実を図る。 【府大】</p>	<p>・平成22年4月に、平成22年度に着任の教員を対象として、大学の理念・行動憲章、教養教育の実施体制やFDの取組など全学的な教育システム等に関する新任教員研修を実施した。 参加教員数 17名 内容 ① 大学の理念、行動憲章について ② 教養教育の内容と実施体制について ③ FDの取組について ④ 庶務・経理手続等について ⑤ 参加者と教務部委員会FD部会メンバー等との座談会（京都府立大学の学生及び特徴）</p>	III
389	<p>病院業務について、医療事務に精通した専門職員等を育成する。</p>	<p>診療報酬の点検等医療事務に精通した専門職員の採用を実施。引き続き医療事務に精通した専門職員の確保・育成を図る。 【医大】</p>	<p>診療報酬の点検や医療情報医療事務に精通した法人職員計3名を採用した。また、新たに診療情報管理士資格の取得に向け、研修経費を補助する(3名)など、専門職員の育成を図った。</p>	IV
390		<p>法人職員が中心となり、診療報酬制度の学習会をはじめ、職員の専門能力の向上に努める。 【医大】</p>	<p>診療報酬改定時に法人職員が中心となり、診療報酬制度の学習会を実施（要望のあった診療科全て）し、職員の専門能力の向上に努めた。</p>	III
391	<p>大学運営に関する専門知識と能力を持った職員を育成する。</p>	<p>学部事務等大学固有業務に精通し、企画立案にも参画できる職員を確保・育成するための指針を検討する。 【医大】</p>	<p>学部事務等大学固有業務に精通した職員を確保・育成するため、私立大学主催の大学アドミニストレーター養成プログラムに職員1名を参加させた。</p>	III

392	事務職員等の人材育成と専門性向上のため、派遣職員から固有職員への転換や他大学等との人事交流の可能性について検討するとともに、事務職員等が専門職能集団として大学運営に参画・貢献していくために、研修制度を充実する。	職員の財務事務処理能力向上のため、財務関係システム研修、公立大学法人会計実務研修を実施する。【共通】	人事異動者を対象に7月28日に財務システムの初任者研修を実施するとともに簿記研修を受研させるなど、財務事務処理能力の向上に努めた。	Ⅲ
393		中堅医療技術者の府との人事交流を行うとともに、事務職員等の専門性の向上のため、固有業務に関する研修機会の拡大を検討する。合わせて、派遣職員から固有職員への転換について、京都府との協議を進める。【医大】	独立行政法人化以降、京都府とは医療事務職員等の専門性が求められる職種について、順次プロパー化する方向で協議を進めており、22年度は医療事務職員を2名、診療情報管理士を1名採用した。	Ⅲ
394	(1)教職員の人事、職員研修等業務及び出納業務など、両大学に共通した業務を法人本部に集約し、事務部門の効率化を図る。 (2)法人本部及び両大学間における各種システムの共通化・共有化を図ることにより、事務処理の省力化・迅速化・簡素化・効率化を進める。	(1)(2) 両大学の旅費、支出業務等を統括する財務センター(仮称)を創設する。【共通】	6月1日に医大こども病院内において財務センターを10人体制で設置。伝票入力方法について、可能な限り統一化を図った。	Ⅲ
395	(3)大学管理業務及び病院業務において、固有職員や臨時職員、外部委託の導入等、業務内容に応じた適切な手法を導入することにより、事務機能を強化する。 (4)業務内容の見直しを定期的に行い、業務の効率化を図るとともに、新たな課題に果敢に取り組み、状況に応じて適切に対応できる柔軟性と機動性の高い事務組織を構築する。	(3) 大学管理業務及び病院業務について、引き続き有期雇用職員、外部委託等業務内容の見直しに沿った活用を検討し、事務処理機能の維持・向上を図る。【共通】	医大においては、平成22年度も産学公連携等による学識経験者等の有能な人材活用を推進し、特任教員として新規2名、継続3名の計5名を雇用するなど、事務処理機能の維持向上を行った。	Ⅲ
396		(3)(4) 府立大学のキャンパス整備が進展する中、新たな課題や状況に適切に対応できる柔軟性・機動性の高い事務組織の構築を図るとともに、大学管理業務等については有期雇用職員、外部委託の導入等、業務内容に応じた手法の導入・活用も併せて検討し事務機能の維持・向上を図る。 【府大】	平成22年度は精華地区のキャンパス整備を進めるため、定期人事異動期に管理職の「精華キャンパス事務部長」を設ける(1名増員)とともに、産学公連携事務や学務課業務を担当する事務職員を配置した。	Ⅲ
397		(4) 両大学の旅費、支出業務等を統括する財務センター(仮称)を創設する。(再掲)【共通】	6月1日に医大こども病院内において財務センターを10人体制で設置。伝票入力方法について、可能な限り統一化を図った。 <No394 再掲>	Ⅲ
398		(4)附属農場における生産物販売にかかる効率的かつ適正なシステムの確立を進める。【府大】	生産物販売に係る収入代金の受領について、レジスターを導入(9月～)し売上金の一層適正な管理に努めた。	Ⅲ

399		(4) 大学管理業務等について、常に迅速化・効率化等の視点で見直しを行い、柔軟性・機動性の高い事務組織の構築を図る。【医大】	平成22年6月に「財務センター」を設置し、業務のより一層の統一的・効率的な執行を図った。	Ⅲ
-----	--	--	--	---

(3) 項目数等評価制度の見直し

平成22年度の業務の実績に関する評価の小項目数は446項目である。平成21年度も評価項目数が455項目である。これらについて、まず、法人において約3カ月を費やし「自己評価」を実施する。

各担当部門において、約1カ月をかけて評価するが、その後の、理事会、教育研究評議会、経営審議会での審議は、2時間程度の会議の一審議事項として行われるので、小項目に係る検討はなされていないと考えて差し支えないだろう。事実、議事録に検討内容が記載されている事実はない。

また、評価委員の評価であるが、5人の委員に与えられた時間は約2カ月である。各評価委員に対し、担当部局からの説明や個人的に質疑応答がされているとしても、この間の評価委員会の開催は2回だけである。1回目（平成23年7月7日13時30分～16時）で評価委員による自己評価の検討、2回目（平成23年8月2日13時40分～16時）は法人及び各大学に対するヒアリング、評価案決定が行われた。

このような時間的制約のもと、各評価委員にとって、十分かつ納得いく評価ができたかどうか。法人による自己評価という評価の目安があるにしても、一つ一つの項目につき、中期目標及び中期計画の意味を考え、年度計画と比較し、「年度計画の実施状況等」の短い文章からだけで、評価を判断することは相当困難な作業である。各人が、十分に納得いく評価を行えたかどうか疑問に思える。

しかし、このような状況の中で、評価委員の評価が自己評価と異なった項目は以下のとおりである。

【図表1.5.3-2】自己評価と異なる評価委員会の評価

	自己評価	→	評価委員	項目数
評価が下がった項目	Ⅳ	→	Ⅲ	27
	Ⅲ	→	Ⅱ	3
評価が上がった項目	Ⅲ	→	Ⅳ	0
	Ⅱ	→	Ⅲ	1

評価委員には、かなり労力を使い努力された結果であると感服する。

平成22年度の評価結果の報告書において、「評価委員のコメント」が短く記載されているが、その中の最後の段落が、まさにこの制度の問題点を明らかにしている。

年度計画及び業務報告書の実施状況等について、記載内容に一定の改善はみられるものの、依然として抽象的な表現が見られるので、引き続き、府民にわかりやすい表現となるよう更なる努力を期待したい。
特に年度計画の策定にあたっては、来年度は中期計画の達成に向けた仕上げの時期にあることから、年度計画の目標設定について明確にするなど工夫が望まれる。

この制度は法人による年度計画の策定から始まり、自己評価、評価委員評価まで、多くの時間と労力をかけている。

中期目標が目指すところに従い、中期計画を大胆に見直し、法人運営にとって重要な項目だけを具体的な指標とともに取り上げ、単年度計画に反映させ、また、厳選されたその内容について、実施状況を十分に検討し評価することが望まれる。

監査人としては、法人及び京都府に対し、この制度がより効果的で効率的なものになるよう、制度運用の再検討を提言するものである。

監査人が考える、具体的な検討項目は以下のとおりである。

- ① 評価基準を3段階あるいは5段階評価することが制度的に困難な場合、
 - (ア) 「Ⅱ」と「Ⅲ」の評価を厳格に行う。もしくは、
 - (イ) 「Ⅲ」が「通常」評価、つまり「計画通りに実施した」という場合を含むことを注記する。
- ② 中期計画において具体的な指標を再設定するとともに、それが期待する進捗程度を勘案し、年度計画にも達成すべき指標を明確に定めること
- ③ 評価項目数を評価制度が効果的に実践されるよう大幅に削減すること

- ④ 評価委員会の回数を増やすなど、必要に応じて評価委員が中期計画や年度計画の達成状況について十分に検討できる時間を確保すること

2 大学法人のあり方について

2.1 京都府公立大学法人の1法人1大学化について

2.1.1 京都府公立大学法人が1法人2大学であることの経緯

府立医科大学の沿革は第2監査対象の概要3.1に記載の通り、1872年に粟田口青連院内に仮療病院を設け、患者の治療を行うかたわら医学生を教育したのが始まりである。これに対して、府立大学の沿革は4.2に記載の通り、1895年に京都府簡易農学校を愛宕郡大宮村紫竹大門に設置したのが始まりである。その後、各大学は別々の道を辿り、異なる大学として歩んできた。

ところが、平成14年以降、国公立大学の独法化が検討され始めたことを背景に、府立医科大学および府立大学についても、平成14年1月に立ち上げられた「府立の大学あり方懇話会」を中心に法人化に関する様々な議論が行われた。

このとき、3つの選択肢があった。すなわち、①各大学をそれぞれに異なる公立大学法人とする、「A公立大学法人 京都府立医科大学」と「B公立大学法人 京都府立大学」という形態、②1法人1大学として各学部を設置する、「C公立大学法人 D大学 医学部、文学部、公共政策学部、生命環境学部」という形態、③1法人2大学とする、「E公立大学法人 F大学 G大学」という現行の形態、の3つである。

現行の形態（1法人2大学）は決して所与のものではない。例えば、兵庫県にあった神戸商科大学（公立）、姫路工業大学（公立）、兵庫県立看護大学（公立）は、平成14年に統合して兵庫県立大学となり、1法人3大学という形を選ばなかった（ただし、兵庫県立大学は未だ公立大学法人化していない）。また、公立大学法人は、全国に57法人あるが、このうち2大学以上を開設しているのは11法人しかなく、1法人1大学が多数派である。また、私立大学を開設している学校法人108法人のうち、2大学以上を開設しているのは14法人しかなく、やはり私立大学においても1法人1大学という形態が多数派である。

「府立の大学あり方懇話会」で、法人形態については多角的・総合的に検討が行われた結果、③1法人2大学案が採用され、平成19年9月の京都府議会で定款が議決された。

1法人2大学の形を採用した理由は次の通りである。各大学が歴史と伝統、個性を活かし、双方が切磋琢磨して大学運営に当たっていくことを基本としながら、その上で、大学法人がその経営の基本や魅力づくり、大学の進むべき方向について、大所、高所に立って判断し、相乗的な効果発揮や時には調和を図りながら、大学の発展に寄与していこうと考えたからである。

なお、1法人2大学であることを象徴するのが、両大学のロゴマークの違いである。府立医科大学と府立大学それぞれに異なるロゴマークが使用されているだけでなく、公立大学法人はまた異なるロゴマークを使用している。

【図表2.1.1-1】公立大学法人、府立医科大学、府立大学のロゴマーク

公立大学法人	府立医科大学	府立大学
		

2.1.2 京都府公立大学法人が1法人2大学であることを改めて問い直す意味

1法人2大学という形態については、平成14年1月から議会承認された平成19年9月まで6年もの時間を費やして検討されてきた。その法人形態について、今さら疑問を差し挟む余地などない、と思われるかもしれない。

しかしながら、京都府公立大学法人に対して議会が課した中期目標には、次のような目標が掲げられている。すなわち、「1法人2大学の特性を最大限に活かし、共通する事務部門を統合し、効率的な運営を行う。」という目標である。

この目標を突き詰めて考えれば、次のように解釈できるだろう。「京都府公立大学法人が設置する府立医科大学と府立大学は、幸い別法人ではなく、1法人2大学となった。だから、その形態の特徴を最大限に活かし、（まるで1つの大学であるかのように）可能な限り共通する部門は統合し、府民の負担を軽くしつつ教育研究活動の成果を出せる効率的な運営を行う。」ということである。

他にも中期目標には、「法人や大学の業務を戦略的かつ効率的に遂行するため、組織の見直しと教職員の柔軟な配置を行う」「情報通信技術の活用等による効果的な事務処理方法を推進して効率的な法人運営を図る」ことなど、効率的

な大学運営が目標として再三掲げられている。

そこでこの中期目標の趣旨を斟酌し、もし京都府公立大学法人が1法人1大学であれば、どのような事務部門の統合・効率化が可能かを検討する。

2.1.3 京都府公立大学法人が1法人1大学であることのデメリット

(1) デメリット ブランド力の低下リスク

「京都府立医科大学」「京都府立大学」は、その長い歴史と伝統に培われてきたブランドが、既に強固に存在する。このことは、京都府民には十分認知されていることと思う。

仮に2大学を1大学に統合すると、真っ先に問題になるのが、統合後の大学名称である。例えば、統合後の大学の名称を「京都府立医科大学」とし、その中に医学部、文学部、公共政策学部、生命環境学部を設置することになれば、今まで「京都府立大学」として構築してきたブランドが消滅し、そのイメージを「京都府立医科大学」に統合していかなければならない。このことが、「京都府立医科大学」のブランド力をさらに高めることになればよいが、逆に下げることになることもあり得る。今まで医学系の大学として築いて来たイメージが、文学部等との統合により希薄化・曖昧化するからである。

また逆に、統合後の大学の名称を「京都府立大学」とし、その中に医学部、文学部、公共政策学部、生命環境学部を設置することになると、今まで「京都府立医科大学」として構築してきたブランドが消滅し、そのイメージを「京都府立大学」に統合していかなければならない。このことも、「京都府立大学」のブランド力をさらに高めることになればよいが、逆に下げることになることもあり得る。

特に医大の場合、ほとんどの医学科生が関係病院に行くなど医局を通じて生涯にわたって府立医科大学と関わりを持ち続けるため、大学ブランドの維持はことさら重要な意味を持つ。

このように、2大学を1大学に統合すると、今まで長い歴史を培ってきた「京都府立医科大学」「京都府立大学」というブランドのいずれか、もしくは両方を毀損させるリスクがある。新たなブランドイメージの構築には莫大なコストと時間が必要になる。

2.1.4 京都府公立大学法人が1法人1大学であることのメリット

1大学化し、共通する事務部門を統合することで、管理運営の大幅な効率化が期待できる。具体的には、(1)規程の効率化、(2)システムの効率化、(3)管理組織の効率化、の3つの観点から効率化を検討したい。そのうえで、現状の1法人2大学の形態であっても実行可能な統合の有無について検討する。

(1) メリット1 規程の効率化

① 規程の現状と課題

府立医科大学と府立大学には、類似の規程が多数存在している。例えば、利益相反委員会規程、附属図書館規程、研修員規程、受託研究取扱規程など、枚挙に暇がない。

主な類似規程を対応する形で下表にまとめているので、ご覧いただきたい。

【図表2.1.4-1】 府立医科大学と府立大学の規程の対応関係

	府立医科大学	府立大学
1.組織に関する規程等		
1-1	京都府立医科大学組織細則	京都府立大学組織細則
1-2	京都府立医科大学自己点検・評価委員会規程	京都府立大学自己点検・評価に関する規程
1-3	利益相反委員会規程	利益相反委員会規程
1-4	府立医科大学の教室費執行の手引き	研究費等の予算執行
1-5	教授会規程 医学部教授会規程 学科教授会議規程 大学院教授会規程 大学院研究科教授会議規程	教授会規程

1-6	附属図書館規程 附属図書館利用規則 図書館運営協議会規程	附属図書館規程
1-7	職務発明審査会規程 (公立大学法人の教職員の職務発明 に関する規程とも重複)	職務発明審査会規程 (同左)
1-8	ハラスメント防止委員会の設置等に 関する規程	ハラスメント防止委員会の設置等に 関する規程
1-9	産学公連携戦略本部設置規程	地域連携センター規程
2.人事に関する規程等		
2-1	附属図書館長選考規程	部局長任期及び選考規程
2-2	学生部長選考規程	同上
2-3	教養教育部長選考規程	同上
2-4	大学院研究科教授選考規程	教員選考規程
2-5	京都府立医科大学学長選考規程	学長選考規程
2-6	京都府立医科大学医学部医学科教授 選考規程 京都府立医科大学大学院医学研究科 教授選考規程 京都府立医科大学医学部医学科准教 授・講師・助教・助手選定に関する規 程 京都府立医科大学大学院医学研究科 准教授・講師・助教・助手選定に関す る規程	教員選考規程
2-7	名誉教授称号授与規程	名誉教授称号授与規程
2-8	特任教授の委嘱に関する規程	特任教員規程
2-9	客員教授・講師の委嘱に関する取扱内 規	客員教員規程 非常勤講師規程
2-10	招へい外国人研究者規程	なし
2-11	—	共同研究員受入規程
2-12	研修員規程	研修員規程
2-13	研究生規程	研究生規程
3.学事に関する規程等		
3-1	府立医科大学学則	府立大学学則
3-2	府立医科大学大学院学則	府立大学大学院学則
3-3	受託研究取扱規程	受託研究取扱規程
3-4	共同研究取扱規程 共同研究講座規程	共同研究取扱規程
3-5	奨学寄付金取扱規程	奨学寄附金取扱規程

3-6	寄附講座規程	寄付講座規程
3-7	医学部看護学科外国人留学生規程	外国人留学生規程
3-8	科目等履修生規程	科目等履修生規程
3-9	特別聴講学生規程	特別聴講学生規程
3-10	大学院特別研究学生交流規程	特別研究学生規程
3-11	—	社会人学生規程
3-12	学位規程	学位規程
4.庶務に関する規程等		
4-1	京都府立医科大学火災予防規程 京都府立医科大学災害、防火対策規程	京都府立大学防火防災規程
4-2	物品取扱規程	研究費等の予算執行について
4-3	学内掲示等に関する規程	学内掲示等に関する規程
5.情報システムに関する規程等		
5-1	京都府立医科大学情報セキュリティ基本方針	京都府立大学情報システム運営基本方針
5-2	ネットワーク利用規程	京都府立大学情報システム運用基本規程・情報システム利用規程
5-3	規程なし（大学ホームページ（コンピューター室）で案内）	京都府立大学 PC 取扱手順
5-4	規程なし（大学ホームページ（コンピューター室）で案内）	京都府立大学電子メール利用手順
5-5	規程なし（大学ホームページ（コンピューター室）で案内）	京都府立大学 Web ブラウザ利用手順
5-6	規程なし（大学ホームページ（コンピューター室）で案内）	京都府立大学 Web 公開手順
5-7	規程なし（大学ホームページ（コンピューター室）で案内）	京都府立大学利用者パスワード取扱手順
5-8	「京都府立医科大学情報セキュリティ基本方針」に含む	京都府立大学ウィルス対策手順
5-9	規程なし（大学ホームページ（コンピューター室）で案内）	京都府立大学情報処理室利用内規

これら類似の規程は、実質的に同じ内容であるものが少なくない。ところが、各大学で内容を作成・承認というプロセスを経ており、二度手間となっている。1法人1大学の場合に比べて、2倍のコストをかけているうえ、その数も馬鹿にならない。さらに、各大学で微妙に異なる規程になってしまった場合、ジョブローテーションにも余計なコストがかかるし、ひいてはセクショナリズムの原因ともなりかねない。

さらに、規程の体系（カテゴリーの仕方）も異なっており、両大学の規程の対応関係を整理するのも簡単ではない。

② 規程の効率化は1法人2大学形態でも可能な対応

規程の重複については、府立医科大学と府立大学の間で重複するものについて、今までもある程度共通化し、公立大学法人の規程として整理してきているところである。例えば、教職員就業規則、処務規程、授業料等に関する規程、教職員の職務発明に関する規程、利益相反に関する規程などである。この点、一定の評価はできるが、まだまだ共通化の余地がある。

もちろん、上記の規程の中には1法人2大学という形態上、必要不可欠なものもある。組織細則や大学学則、大学院学則がそうである。しかし、それ以外の規程については一元化することに大きな問題があるとは考えられない。例えば、大学の自己点検評価に関する規程、利益相反委員会規程、附属図書館規程、職務発明審査会規程等々、大学によって大きく取り扱いが異なるはずがない。これらの重複する規程については、現行の1法人2大学の形態においても、公立大学法人の規程として一元化することで、規程の効率化が可能である。各大学において同等の意味を持つ規程を比較検討した上で、重複するものを廃止し、公立大学法人の規程として設定することが望まれる。

なお、上に掲げたのは主要な規程だけである。規程の他にも要綱、マニュアルなど重複しているものは多数存在するため、一元化によるメリットは非常に大きなものになると思われる。したがって、見直しの範囲は、規程だけでなく、要綱やマニュアル、業務手順についても幅広く実施することが期待される。

そもそも規程・要綱・マニュアル・業務手順書の整備は、円滑な業務遂行のためには必須のものであるが、教育研究活動の水準を向上させるために直接的に貢献するものではない。したがって、そのような業務については可能な限り共通化・省力化し、その余力を教育研究活動の向上に直接的に貢献するような活動へ配分するべきである。

(2) メリット2 システムの効率化

① システムの現状と課題

府立医科大学と府立大学は、それぞれ類似の業務を行っているため、必要とするシステムの機能も類似している。基本的には同一のシステムを運用していくことで差し支えないどころか、効率的なのである。そこで、実際に両大学で同じ業務を行うために異なるシステムを利用しているものを下表に整理した。

【図表2.1.4-2】 府立医科大学と府立大学で異なるシステムの利用状況 (単位：千円)

	システムの 主な機能	府立医科大学			府立大学		
		管理部署	初期投資	年間維持費	管理部署	初期投資	年間維持費
1	学内 LAN	管理課	-	7,264	企画課	-	8,379
2	情報科学実習室	学生課	26,500	100	企画課	4,598	3,652
3	入試	学生課	4,935	1,495	学務課	4,264	-
4	附属図書館の図書管理	府立医科大学附属図書館	-	6,480	府立大学附属図書館	-	4,572

同一の機能を必要とするシステムについては、システム統合によるコスト削減効果を検討願いたい。システムの一元化による事務の効率化・人員の省力化・保守費用のコストダウンが期待できる。

② システムの効率化は1法人2大学形態でも可能な対応

システムの重複を解消し、効率化を図ることは、現行の1法人2大学形態でも何ら問題なく実施することができる。府立医科大学及び府立大学それぞれにおいてシステム担当者がプロジェクトチームを結成し、システムの一元化を推進することが望まれる。

なお、システムの一元化は、初期投資費用がかかる一方、長期的にはランニングコストの削減効果が期待できるので、この点も試算した上で、府民に報告可能な形で記録しておく必要がある。

(3) メリット3 管理組織の効率化

① 管理組織の現状と課題

府立医科大学の事務局と府立大学の事務局は、名称や職務分掌に若干の違いはあるものの、概ね下表の通り類似の業務を実施している。