

国立大学法人 熊本大学長
原田 信志 殿

平成 29 年度 監事監査に関する報告書

平成 30 年 6 月 25 日
国立大学法人 熊本大学
監事 浅井 裕
監事 鶴田 哲三

本報告書は、平成 29 年度の監事監査について取りまとめたものである。

平成 27 年度の国立大学法人法の一部改正により監事機能の強化がなされ、監査報告の作成義務、役職員に対する調査権限の法定化、主務大臣への提出書類の調査義務、役員の不正を察知した時の報告義務などが明記された。この法改正に伴って、国立大学法人熊本大学監事監査規則も改正されている。本監査はその規則に基づいて行った平成 29 年度監事監査の結果をまとめたものである。ここに、本学の業務の背景と執行状況を調べ、業務の適法性と妥当性が保たれているかの観点と本学の価値の維持・向上に資する観点から監事の意見を述べている。

監事監査は、業務及び会計に関する事項を年度明けに総括する定期監査と、特定のテーマを定めて実施する臨時監査で構成される。臨時監査は折々に報告されているので、この報告書では定期監査の結果を主に報告する。

定期監査として、国立大学法人の法定会議である役員会、経営協議会、教育研究評議会、その他学長や理事が主導する会議である大学戦略会議・政策調整会議・トップミーティング・各種委員会などへの陪席、回付文書など重要文書や委員会の議事録などの調査、学長・理事・副学長・部局や事務部門の長などとの面談などを実施し、多くの学内イベントに参加するようにした。

平成 29 年度の臨時監査のテーマは「資産の保全に関する監査」を実施した。ここでは熊本地震で多くの設備が改修・交換され、また、復興の過程で認識された設備などの保全上の課題などを受けて実施し、設備の逸失はなかったが管理の改善の必要性を示した。

また、平成 28 年後半に労働基準監督署から附属病院への指摘・是正勧告・指導があったことを受け、これに対する対応が適切になされているかどうかの臨時調査を行い、附属病院の取組が大きな成果を上げていることを確認したが、是正完了まで最後の一步の努力を要請するとともに、是正の定着に向けた取り組みを促した。

本報告書が本学の変革と進歩に向けて努力する関係者の活動に資することを念じている。最後に、監事監査の実施に当たって多くの事務部門と関連部局から迅速な資料提供と説明、面談への対応など甚大なご協力を頂いたこと、及び監査室の的確な支援に深く感謝を申しあげたい。

目次:

1	<u>監事監査計画</u>	3
2	<u>監査結果</u>	4
3	<u>業務監査</u>	5
	1) <u>大学の管理・運営全般</u>	5
	2) <u>研究推進</u>	10
	3) <u>教育推進</u>	13
	4) <u>地域貢献</u>	16
	5) <u>学生支援</u>	19
	6) <u>情報環境</u>	21
	7) <u>財務・会計</u>	22
	8) <u>施設と設備</u>	23
	9) <u>人事・労務</u>	25
	10) <u>医学部附属病院</u>	27
	11) <u>危機管理</u>	30
4	<u>会計監査</u>	34
5	<u>臨時監査</u>	35
6	<u>臨時調査</u>	36
	<u>おわりに</u>	37

1 監事監査計画

1) 監事監査の基本方針と目的

国立大学法人熊本大学監事監査規則及び国立大学法人熊本大学監事監査実施マニュアルの定めるところにより、本学の健全な発展に資するため、法令等に従い、本学の業務の適正かつ効果的、効率的、経済的運営を図ること、及び会計経理の適正を確保することを目的とする。

2) 監査の重点項目

監査は、監事監査規則に定める本学の業務及び会計の執行状況について行う。

a 業務監査

- ◆ 大学の管理・運営全般
- ◆ 研究支援と研究力強化
- ◆ 教育支援と教育改革
- ◆ 社会貢献・社会連携
- ◆ 学生の支援
- ◆ 情報環境の整備と管理
- ◆ 財務・会計の計画と管理
- ◆ 施設・設備の整備と管理
- ◆ 人事・労務の管理
- ◆ 医学部附属病院の運営状況
- ◆ 危機管理

b 会計監査

- ◆ 会計規定等の整備・準拠性の確認
- ◆ 内部統制システムの整備・運用状況の確認
- ◆ 事業報告書が適正に作成されていることの確認
- ◆ 財務諸表等が適正に作成されていることの確認
- ◆ 会計監査人の監査に対する意見

c 臨時監査(監事の必要と認める特定の事項)

- ◆ 今年度臨時監査のテーマは下記の1件とした。
 - * 資産(有形固定資産・動産)の保全に関する監査

d 臨時調査(監事の必要と認める特定の事項)

- ◆ 今期の臨時調査のテーマは下記の1件とした。
 - * 附属病院の労働基準監督署の指摘への対応に関する調査

3) 監査の対象部門

定期監査は、監事監査規則第4条に定める本学の運営及び業務全般に関連する部局等及び事務部門に対して実施し、臨時監査は重点事項を所管する部局等及び事務部門に対して実施する。

4) 監査の実施時期

- a 定期監査(業務監査、会計監査): 平成 29 年 4 月～平成 30 年 6 月
- b 臨時監査: 平成 29 年 10 月
- c 臨時調査: 平成 29 年 12 月～平成 30 年 3 月

5) 監査の方法

a 業務監査の方法:

本学の①役員会、経営協議会、教育研究評議会、その他学長や理事が主導する会議である大学戦略会議・政策調整会議・トップミーティング・各種委員会などへの陪席、②回付文書など重要文書、委員会の議事録・資料、学内外のデータ・情報などの調査、③学長・理事・副学長・部局や事務部門の長などとの面談、④学内イベントへの参加、などを通して業務が適正かつ効果的、効率的、経済的に運営され、法令等に従っていることを判断する。

b 会計監査の方法:

業務監査の方法と併せて、月次決算の確認と質問等を通して、会計基準への準拠性、内部統制システムの確認、決算書類・事業報告書の説明を受け確認を行う。また、会計監査計画から監査報告書提出までの間、会計監査人と意見交換等を行い、会計監査人の監査の妥当性を判断する。

c 臨時監査・臨時調査の方法:

関連する外部資料を調べ、外部への提出文書、内部の管理文書と管理データなどの提供を受けて事前調査し、関連する会議への陪席、関連部門と担当理事などのヒアリングにより実施する。

d 補助者:

監査室 芹川 克朗(平成 30 年 4 月 1 日から)、田尻 邦治(平成 30 年 3 月 31 日まで)、野口 幸子、上田 寿俊、宮本 睦美

6) 監査報告書の作成

監査報告書の作成: 平成 30 年 4 月～平成 30 年 6 月

2 監査結果

1) 業務の実施状況及び中期目標の実施状況

国立大学法人熊本大学の業務の実施状況について、法令等に従って適正に実施されているかどうかを監査し、中期目標の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されているかどうかについて確認した結果、特に指摘すべき事項は認められない。

2) 内部統制システムの整備及び運用に関する状況

内部統制システムの整備及び運用の状況を監査した結果、特に指摘すべき事項は認められない。

3) 役員の不正行為及び法令等に違反する事実の有無

役員の職務の執行に関し、不正の行為又は法令等に違反する事実については、指摘すべき重大な事実は認められない。

4) 事業報告書

事業報告書は、国立大学法人熊本大学の業務運営の状況を正しく表示しているものと認める。

5) 財務諸表等

会計監査人である有限責任監査法人トーマツの監査の方法及び結果は相当であると認める。

3 業務監査

1) 大学の管理・運営全般

a 中期目標・中期計画・年度計画

平成 29 年度は第 3 期中期目標・中期計画期間(平成 28 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで: 以下、「今期目標・計画」という)の 2 年目にあたり、現執行部体制は 3 年目であった。

今期目標・計画は平成 26 年に検討を開始し、平成 28 年 3 月に認可された。

今期中期計画は 82 の計画で構成され、それぞれに担当役員と担当事務部門を配し、担当役員は担当事務部門や学長特別補佐と連携し、所管の会議体などを通して部局に働きかけて計画を推進している。

各年度初めには計画ごとに 1 年間の目標(年度計画)の取組事項、評価指標を整理した「管理シート」を作成、以降「管理シート」により進捗管理し、12 月には中間チェックとして担当事務部門から進捗状況の報告を受け実績報告の原案を作成し、3 月末には年間の進捗状況により、実績報告を更新することで年間の進捗を管理している。

次年度の 4 月以降はこの報告と実績値を精査し、6 月にはこれをベースに「平成 29 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」を文部科学省(以下、「文科省」という)に提出し、10 月には文科省に「業務の実績に関する結果(原案)」の意見申立てを提出し、11 月頃に評価結果を受領するのが 1 事業年度の流れである。

これらの計画・報告・評価結果は適時大学の HP で公開することになっている。

年度計画の取組と成果に対する監査結果は以下の各論の中で論述している。

b 機能強化とビジョン、その評価

本学は文科省の求める機能強化の方向性として「重点支援①(*)」を選択した(平成 27 年 7 月決定)。これに伴って、第 3 期における本学の「ビジョン」を策定し、「ビジョン」の実現に向けた具体的な機能強化の方針を「戦略①(研究戦略)、戦略②(教育戦略)、戦略③(社会貢献戦略)」としてまとめた。平成 28 年度以降は、各戦略の進捗状況の確認に併せ、「評価指標の実質化等に関する調書」を作成することとされ、文科省に平成 28 年 8 月に作成・提出した。

平成 28 年度上期までの進捗状況を含めた平成 29 年度戦略の評価結果が平成 29 年 1 月に開示され、本学は BBB の評価を得た。

平成 30 年度戦略は平成 30 年 3 月に開示され AAA の評価を得た。平成 29 年度の評価結果は重点支援①のグループの中ではトップクラスの評価であり、平成 30 年度は抛出

した金額(「機能強化促進係数」に基づく金額)より高い金額(112.2%)を獲得することができた。

(*)： 第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の【重点支援①】

： (文科省は)人材育成や地域課題を解決する取組などを通じて地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界ないし全国的な教育研究を推進する取組等を第3期の機能強化の中核とする国立大学を重点的に支援する。

c 行動計画と目標の共有

平成 28 年度に各部局は今後 6 年間の業務運営方針、機能強化・人件費削減などに対する計画などを提示して執行部と協議の上これを「行動計画」とした。以降この「行動計画」は、教員採用の可否、学長裁量経費など各種資源の配分、部局の評価などのベースとして用いられるようになってきた。そして平成 29 年度の行動計画の改版時にはこのような流れが反映され、より精緻な計画が提示されるようになってきた。

このように、「行動計画」を部局と執行部の共通認識のツールであるとする大学経営のスタイルが定着し、戦略的重要性のあるものとなりつつあるように思われる。

d 教育職員の選考基準

平成 29 年度に、各部局は「教育職員(以下、「教員」という)の選考基準(案)」を分野の特性に応じ定量的に判断可能とするように見直しを図り、執行部は部局との議論を通してこれを承認した。

平成 28 年度に策定した「第3期中期目標期間中における教育職員の採用方針」は運営費交付金の漸減を前提とした教員数漸減をベースにした方針であり、それだけに採用できる教員の枠は部局が機能強化を進め、そして教育・研究の質を維持・向上していくための貴重な資源となる。

e 学長裁量資源(経費と教員ポスト)の活用

平成 26 年度の国立大学法人法改正を受けて、学長のリーダーシップを発揮するための戦略的な資源配分の原資として、予算策定時から学長裁量経費と学長裁量教員ポストを確保してきている。

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
学長裁量経費：	8.8 億円(実績)	9.0 億円(実績)	9.5 億円(予算)
内：学長戦略経費(*)	6.0 億円(実績)	5.4 億円(実績)	5.1 億円(予算)
大学改革経費(*)	2.8 億円(実績)	3.6 億円(実績)	4.4 億円(予算)
学長裁量ポスト(*)：	23 人(実績)	47 人(実績)	64 人(計画)

(*) 学長戦略経費： 行動計画推進及び戦略推進に必要な事業費・人件費などの支援と、研究力強化のために必要な財源支援などの費用

(*) 大学改革経費： 部局を越えた大学全体の改革を支援する費用。不測の事態への対応も含む。

(*) 学長裁量ポスト： 28 年度以降の各部局からの回収ポストの累積数

学長裁量資源の部局への配分は、大学戦略会議(後述)で審議し、①部局の行動計画等の評価及び部局からの要望と、②部局の成果に対する評価、③大学としてのグランドデザイン、④資源の余裕度などを勘案して配分を決めており、有効に活用されている。

また、部局長の裁量を委ねる経費は、使途報告を求めることにより戦略的に活用することを促している。

f 会議体・委員会のスリム化

平成 29 年度は各種学内委員会の効率化とスリム化に取り組んだ。理事などが主宰する各種委員会の統廃合とそのメンバー構成見直しをし、平成 29 年度に比べて全学として、出席委員数 61 人(出席時間 3,172 時間)の会議工数削減が平成 30 年度に達成できると期待されている。

大学経営に関する会議体はスリム化された結果、大学戦略会議とトップミーティングがオープンな議論の場として定着してきた。(カッコ内の回数は平成 28 年度の開催実績)

- ◆ 役員会:20 回開催 (15 回)
- ◆ 経営協議会:10 回開催 (10 回)
- ◆ 教育研究評議会:11 回開催 (11 回)
- ◆ 大学戦略会議:63 回開催 (50 回)
- ◆ 政策調整会議:20 回開催 (21 回)
- ◆ トップミーティング(TM):46 回開催 (23 回)

g 組織改革

平成 29～30 年度の組織改革を整理してみると、3つの方針が見えてくる。

- ◆ 成長を見込む分野・領域で変革と成長を加速するために独立した体制を作る:
 - * 永青文庫研究センター:H29/4 .. 学部内組織から独立して成長を目指す。
 - * 教授システム学研究センター:H29/4 .. 大学院内組織から独立して成長を目指す。
- ◆ 小規模な研究組織の成長と脱皮を促すために、組織集約・再編を進める:
 - * 熊本創生推進機構:H29/4 .. イノベーション推進機構、くまもと地方産業創生センター、地域創生推進機構及び政策創造研究教育センターを 1 組織として再編し、COC+推進室も内包。
 - * くまもと水循環・減災研究教育センター:H29/4 .. 地下水循環、沿岸環境、減災型社会システム、地域デザインを推進していた研究者を集結
- ◆ 教育組織と研究組織の分離により、それぞれの組織特性を生かして教員の教育と研究領域の幅を広げる:
 - * 人文社会科学研究部:H29/4 .. 教育組織と研究組織の分離
 - * 自然科学教育部:H30/4 .. 研究科から教育部への改組

改組に伴って、工学部を 7 学科制から 4 学科制に統合・再編し、大学院博士前期課程を 9 専攻から 5 専攻へ、博士後期課程を 5 専攻から 2 専攻に統合・再編した。

今期目標・計画で企画された組織改革は凡そ整備されたが、教育学関連と人文社会学関係は研究組織と教育組織の分離の検討段階にある。

h 学内規定の整備

主要な学内規定について役員会で 54 件、教育研究評議会で 42 件が改廃及び制定された。時宜を得た改廃及び制定が適切に行われている。

- ◆ 役員会における審議状況
 - * 学内の諸施策の決定・改定に伴う制定・改廃: 26 件
 - * 組織の再編や新組織設置に伴う制定・改廃: 13 件
 - * 法改正等に伴う変更等: 5 件
 - * 人事院勧告等に伴う給与体系の変更等: 10 件
- ◆ 教育研究評議会における審議状況
 - * 学内の諸施策の確定・改定に伴う制定・改廃: 24 件
 - * 組織の再編や新組織設置に伴う制定・改廃: 15 件
 - * 法改正等に伴う変更等: 3 件

i IR 機能の強化

平成 29 年度は大学経営情報をダッシュボードとして経営情報へのアクセスの利便性を上げるために熊大版 RESAS という名の IR のオンラインサービスを開始した。

教学 IR では人材補強し、エビデンスに基づく教育の評価と変革が機能し始めた。

j 事務改革

「事務職員の人事制度について(基本方針)」の改版を進めるとともに、若手職員の意見を掬い上げて具体化している。事務職員の人件費削減にも取り組んでいる。

【監事意見】

◆ 大学の改革

上に見てきたように、執行部の目指す大学の組織構造の変革と、内部統制の仕組みは凡そ整ってきており、今期目標も適切に進捗管理されている。

◆ 目標の共有

大学の経営環境が大きく変わり大学も部局も変革を要求されている中で、この構造と仕組みが力を発揮するには、企業の執行役員と事業部門の関係と異なり、国立大学法人の学長・理事と部局という構造では、執行部と部局で現状と課題に対する認識と目標を共有する努力が必要に思える。

その意味で、IR 機能の部局への普及・拡大と、執行部と部局の意見交換の場の拡大に期待している。

◆ IR の普及・拡大

IR のデータの整備は進んでいるし、ダッシュボードサービスも開始できた。経営に関する議論の中でも、データが議論の背景に用意されているのを見る機会も多くなってきたし、一部には、課題の要因分析と提言を組み合わせた資料も目にするようになった。

また、教学の現場でも、教学 IR としてアンケートや過去のデータ、他学の情報などを活用するようになっている。

IRは大学や部局の経営者が現状を定量的に認識し、仮説とシミュレーションを基にした判断を可能にするツールである。今後は集められたデータが全学の必要な部門によって容易に利用できるように、目録の整備、利用ルールの整備、データベースを統合して利用する技術の定着などの目標を定めて推進するべきと考える。

◆ 卒業生・修了生という資産の活用

土地資産の活用(後述)は、大学の資産を自己収益拡大できる効果に期待するとともに、資産の活用という目を大学に見開かせたという意味でも高く評価している。

ただ、本学の資産の中で最も活用が遅れているのは10万人を超える卒業生・修了生(OBOG)ではないだろうか？

OBOGの活用は、私立大学に比べて寄附金集めには改善の余地があるだけでなく、産業界や地域の大学に対する生の声をOBOG経由で収集して大学経営・部局経営・教育研究に生かせる可能性もあり、また政・官・自治体の情報収集にも活用できる可能性もある。

大学が変革の時を迎えているという認識に立てば、ハードルが高くともOBOGの活用に正面から取り組む価値があると考ええる。

2) 研究推進

本学は「世界レベルの研究拠点の充実と先端的新分野の開拓による世界への挑戦」に取り組んでいる。

a 研究成果の発表と論文の質の向上 (数字は暫定値)

研究活動の成果指標のひとつである論文数は、本学全体で平成 29 年度 1084 件@H30/1/31(-36 件:平成 28 年ほぼ同時期比)であり、ほぼ横ばいと予想され、平成 28 年度に達成した高いレベルを維持しそうである。

本学の研究力を測る指標として、論文の質を測る平均被引用数と、研究の国際性を測る国際共著論文率を KPI として活用している。

自然系分野では、国際共著論文率では中期計画で設定した KPI 値を上回ったが、平均被引用数では KPI 値に達していない(2012 年度～2016 年度の値)。一方、生命系分野では、平均被引用数では中期計画で設定した KPI 値を上回ったが、国際共著論文率では KPI 値に達していない。この結果を受けて、学長裁量資源を用いて新たなインセンティブを追加することとした。

b 研究資金の獲得

研究に必要な経費が大学から支給される予算で足りない時は、研究者は自力で研究用の資金を確保しなければならないし、獲得した資金の総額は大学の研究力を評価する指標でもある。

研究資金には科学研究費助成事業(科研費)や外部資金(共同研究・共同研究講座・受託研究・寄附金・寄附講座など)などがある。

平成 29 年度の研究資金の受入実績(寄附金、受託研究、共同研究、受託事業、科学研究費補助金<直接経費+間接経費>の合計)は 64.4 億円(対平成 28 年度比△9.6 億円、対平成 27 年度比でみると+1.3 億円)であった。平成 28 年度は地震に関連して寄附金の増加などがあったが、平成 27 年度に比べると増加傾向であった。

なお、大学経営協議会からの提案もあり、寄附講座の設置を目的とする寄附金の 5%をオーバーヘッドとして(以前は 0%であった)、平成 30 年度からは大学として活用できる経費の補充に充てることとした。

知財による収入は①実施料の増加、②新規一時金、③プログラム譲渡などの要因により 36.8 百万円で増収(対平成 28 年度比+11.3 百万円)となった。

c 新たな研究領域の開拓と若手研究者の発掘・育成

世界レベルの新たな研究領域を創出し、新しい領域にチャレンジする優秀な若手研究者を世界から発掘し育成する目的で、平成 27 年度に生命科学分野で国際先端医学研究機構(IRCMS)を、平成 28 年度に自然科学分野で国際先端科学技術研究機構(IROAST)を上げた。

IRCMS は設立から 4 年目に入り、幹細胞生物学、ヒトレトロウイルス学および癌の分野における基礎研究を行ってきた。特に血液関連の分野は本学の伝統であり、この分野を発展させることが期待されている。

グローバルな一級研究者のネットワーク構築と、彼らを招いての先端研究に関するセミナーと議論の場、PI(*)を中心とした学部・大学院での教育、などが若手研究者とのコミュニケーションの場として活用されている。

オープンラボシステムとしての環境整備を進めており、設備を相互に有効活用できる環境整備を進めたり(ICALS)、英語を公式言語として徹底したりしている。このように研究者の流動性を促し、研究者向けの積極的な広報手法により人を惹きつけ、研究の活性化を目指している。

(*) PI: Principal Investigator: 研究グループ主宰者で、研究遂行に対しては主宰者としての責任を持つ

IROAST は設立から 3 年目に入り、①世界の先端的な研究者とのネットワーク作りと、②先端的な研究環境の整備と若手研究者の採用を進めた。これまでの海外の著名研究者などを交えたセミナーや国際シンポジウムを通して IROAST がその重点研究領域として定めた 4 領域において、求心力のある研究体制を立ち上げようとしている。併せて、その第 2 フェーズで対象とすべき重点研究領域についても研究体制の整備を進めようとしている。

人文社会科学分野の国際研究機構の設立は継続して検討を進めている。

d 有望な研究を育成する支援

将来を期待される研究の加速を支援するために、平成 29 年度から「みらい・めばえ研究推進事業」を立上げ公募をスタートした。「みらい研究推進事業」は既に高い評価を受けている研究を次世代の本学を代表する世界トップレベルの研究領域に発展させることを目指して 8 件(3年間)のテーマを選定し、「めばえ研究推進事業」は学術の既成概念や方向を大きく変革・転換しうる大胆で挑戦的な研究を将来の「みらい」候補にまで育成することを目指して 18 件(1年間)のテーマを選定した。

両事業ともトップジャーナルへの掲載等の目標設定をして成果の「見える化」を図るとともに、年度末には成果発表の場(ポスターセッションと発表会)をもち、全学の注目と評価を集めるようにしている。

「めばえ」は平成 30 年度も新規テーマを募集する。

e 研究大学強化促進事業(RU22)

本学は、研究力強化を支援する文科省の「研究大学強化促進事業(*1)」のひとつに選ばれている(平成 25 年 8 月選定)。平成 27 年度に発表されたフォローアップ結果で「URA(*2)の育成・強化に改善の余地がある」との指摘を受け、URA の制度強化(①URA キャリアパスの一環としての無期雇用化、②スキル評価の実施、③研究支援人材育成コンソーシアム加盟等による研修制度の強化等)や研究環境の整備などに取り組んできた。その結果、平成 29 年度に発表された中間評価では A ランクの評価を受けることができた。この事業を契機に学内での URA のポジションが確立してきた。

(*) 研究大学強化促進事業(RU22): 文科省は、研究力の強化を図るため、大学等による、研究マネジメント人材群の確保や集中的な研究環境改革等の研究力強化の取組を支援している(実施期間 10 年間)

(*) URA: University Research Administrator 文科省は、研究者の研究活動活性化のための環境整備及び大学等の研究開発マネジメント強化等に向け、大学等における研究マネジメント人材(URA)の育成・定着に向けたシステム整備等を行っている

f 研究広報

研究広報は研究成果を学術の世界にアピールするに限らず、HP や新聞などを通じて、国内外の受験生や企業などに対する大学からのメッセージとしても効果が期待される。

平成 29 年度も EurekAlert!(*)を利用してプレスリリースと大学 HP 掲載で論文広報(39 件: 平成 28 年度 32 件、平成 27 年度 11 件)に努めた。

(*) : EurekAlert! : AAAS (American Association for Advancement of Science)が提供するオンラインニュースサービス。

広報の効果を測るためにリリースごとの HP 閲覧数情報などを収集して効果分析を進めることとしている。

【監事意見】

◆ 研究力強化

現時点で測れる研究力評価の指標を見る限り、指標に成長の見られた前年度と同等の成果は確保できそうである。

今期仕掛けた未来に向けた投資は、今年度はその体制が整った段階で、成果は数年後に片鱗を現すと期待している。

◆ 外部資金獲得の強化

外部資金獲得の推移を見ると、前年度は地震に伴う寄附金の増加などがあったので比較にならないが、平成 27 年度に比べるとやや増加してきた。大学経営における外部資金の重要性は今後とも拡大していくと思われるので、継続的努力と新たな取組が必要であろう。

◆ 異分野研究者間の交流の場の育成

「みらい・めばえ研究推進事業」の発表会や、IRCMS+IROAST 合同セミナーなどは、研究者が自分の研究資産を異分野の研究者に公開し、交流を促す良い機会であったと感じた。

総合大学の持つ資産のひとつは、多分野の研究者が一堂に会していることだと思われるので、これを創発の機会として積極的に活用する場をデザインすることで大学の価値も上がるのであろうと考える。

◆ URA の活躍領域の拡大

URA のキャリアパスの制度設計ができた。

キャリアパスが確立するということは、スタッフに昇進の仕組みができるだけでなく、その成果と価値が組織内外で認められるようにすることでもある。URA の発祥の地米国では URA の活躍の範囲は Administrator としてもっと広範囲だと言われている。本学の研究のありようを見ていると、もっと URA の活躍の場がありそうに思える。益々の発展と活躍を期待したい。

3) 教育推進

a 教育の改革

◆ 教育改革・教養教育改革

平成 28 年度に大学教育における教育の質を統括管理するガバナンスの高い組織として教育統括管理運営機構を設置し、改革の準備を進め、平成 29 年度に教育改革が動き出した。

具体的には、①教学において、「卒業認定・学位授与の方針(DP)」「教育課程編成・実施の方針(CP)」「入学者受入れの方針(AP)」の三つの方針を 3 つのポリシーとして外部に宣言するとともに、②クォーター制を導入して入学・編入・留学など学生の流動性を加速する仕組みを作り、③科目にナンバリング制を採用してカリキュラムを構成する科目の体系を理解しやすくした。並行してこれらの施策の実運用上の課題とメリットをアンケートで確認し、結果を展開し改善を施してきた。

平成 29 年度には平成 30 年度の実施にむけて、教養教育の科目パッケージ制の導入と、本学の目指すアクティブラーニングの本格的拡大を進めるための準備を終えた。

教養教育の科目パッケージ制では、10 種類の科目群(パッケージと呼ぶ)を用意し、学生はそこから、興味・関心のあるパッケージを一つ選択する。各パッケージは学部の要望、学生の興味・関心、時間割などに配慮して設計されており、同じパッケージを選択した学修コミュニティを形成することを目指している。このように総合的にデザインされたパッケージを作り上げることで、科目のスリム化も可能になった。

◆ 教育改革を支える活動 教学 IR(*), FD(*)

改革を効率的に進めるためには、教学に関わる現状や環境を定量的に調査・分析・研究すること(教学 IR)が大事であり、また、得られた知見を広め周知徹底する場と機会(FD)が必要である。

平成 29 年度には教学 IR の体制を 2 名強化し、さまざまな目的に応じてアンケート結果の数字と意見などを基に、関係者にフィードバックをしている。このようにして授業内容や学修成果評価、新しく導入したクォーター制などで改善を進めている。

アンケートを迅速に収集・分析するのにアンケートの WEB 化が活躍している。

(*) 教学 IR (Institutional Research): 大学が教育成果と実態を調査分析することで、それらの分析結果の提供を通じて、大学の自己評価、意思決定に寄与する活動のこと

(*) FD (Faculty Development): 大学教員の教育能力を高めるための実践的方法のこと

◆ 教育のグローバル化

教育のグローバル化は、①グローバルに開かれた大学にすることと、②グローバルな視野に立った学生を育てること、に注力している。

グローバルに開かれた大学にするために、i. 留学生の受け入れ拡大、ii. 英語による授業と英語で卒業できるカリキュラムづくり、iii. クォーター制の導入、iv. 日本語教育の充実、v. 国際交流協定校との交流拡大、などを進めている。

グローバルな視野に立った学生を育てるために、i.グローバルリーダーコース(以下 GLC という)の開設と学生支援、ii.留学派遣支援制度の充実、iii.留学生との交流の機会の提供、iv.外国人教員の拡大、v.学生の語学力向上施策、などを進めている。

b 入試の改革

平成 32 年度から導入される新たな入学者選抜制度に対応する準備を進めるとともに、これまでに多面的な入学者選抜方法で入学してきた学生の特性と成長度などを調べ、選抜評価方法を洗練させるとともに、入学前教育などにも力を入れ始めた。

c スーパーグローバル大学創成支援事業(*)推進体制の改革

(*) スーパーグローバル大学創成支援事業： 本学は平成 26 年度に文科省が開始した本事業に採択された37大学の一つである。

本学のグローバル化は長い歴史を持つが、平成 27 年度のスーパーグローバル大学創成支援事業体制の本格立上げとともに加速されてきた。

平成 29 年度はスーパーグローバル大学創成支援事業の3年目に当たり、中間評価の年であった。「未来創成学部」創設計画の変更などの影響もあり評価は「B」であったが、新たに取り組んだグローバル教育カレッジや GLC の進展には期待が寄せられている。

スーパーグローバル大学創成支援事業 4 年目を迎えるにあたり、離陸期に学んだことを生かして成長期に向かうために、平成 30 年度からグローバル教育と国際交流を加速する体制に変えることにした。

d 大学院教育の改革

◆ ダブルディグリー取得のための教育プログラム開始

国際的に開かれた大学を実現するために、大学院でダブルディグリーを取得可能な教育プログラムを開始し、博士前期課程コースに 2 名、博士課程コースに 1 名が入学した。今後も協定先やコースの拡大を図っていくことにしている。

◆ HIGO プログラム(*)の全学展開

健康生命科学分野の HIGO プログラムは、行政・公的機関、産業界と連携して博士人材教育の新たなカタチとして取り組んできた。その結果、①国内外での学会発表、②学会での受賞、③査読付き学術誌への論文掲載、④日本学術振興会特別研究員への採用など高い評価を受けてきた。

平成 30 年度に文科省による支援が終了するが、プログラムの発展的継続と、カリキュラム・システム等の成果を全学に展開するための準備を進めている。

(*):HIGO プログラム: Health life science :Interdisciplinary and Glocal Oriented プログラム
: 本学が平成 24 年度に文科省に採択された博士課程教育リーディングプログラム。専門分野の枠を超えて博士課程前期・後期一貫した世界に通用する質の保証された学位プログラムを構築・展開する大学院教育を推進する。平成 30 年度に文科省の支援終了。

◆ 柴三郎プログラムのフォロー

平成 28 年度に事業を終えたので、寄附金によって創設された基金によって事業を継続した。

(*) 柴三郎プログラム： 本学が採択された文科省の「基礎・臨床を両輪とした医学教育改革によるグローバルな医師養成」事業の中のテーマ「医学・医療の高度化の基盤を担う基礎研究医の養成」の取組。平成 29 年度に支援終了。

【監事意見】

◆ 教育改革

大学教育統括管理運営機構を司令塔として始まった教育改革が2年目を終えた。改革の項目ごとに目標と方針を示し、多くの議論を経ながら実行に移し改革の具体的な形が見えてきている。また、改革が形だけにならないように教学 IR と組み合わせ、エビデンスベースで PDCA を回す進め方も改革を実りあるものにするのに役立っているように思える。

◆ 教学 IR の次のステップへ

教学の領域は対象が学生なので、その入口(入試)から出口(就職・進学)まで、毎年大量のデータが入手でき、IR の技術の面でも進歩が期待できる。

早い段階で、データや意見の羅列を利用する段階を超えて、データの高度な分析と考察・研究を踏まえた政策提言という IR の本来のステージに進化させて欲しい。

その成果として本学の卒業生・修了生のレベルが高くなったと評価されることに貢献できることを期待する。

◆ グローバルリーダーを育てる

GLC は、本学のグローバル化と学生の多様性を尊重する精神の拠点としての取組みを高く評価している。

平成 30 年度から GLC の第一期生が専門教育に入っていく。多様な人材を確保する入学者選抜方法としてコースを設定してあるので、多様な人材が集まっていると思われる。これらの学生の多様性と、厳格で適正な成績評価の要求との間に軋みが生じそうに感じられる。しかし、50名前後の学生を GLC という旗印のもとに集めたのだから、彼らの多様性を生かした教育成果を発揮できるように、全学の英知と協力を集めてそのブランドを立上げ育ててほしい。

◆ 学生の教養への興味涵養

今回の面談の中で、学生が自分の分野にしか目を向けず、学生時代に学んで欲しい他分野の知に積極的に関わらない傾向があるとの話を聞き、これは、教養教育の変革の核の部分のように感じた。教養教育改革の成功と、そのノウハウが専門教育や大学院教育へも展開されることを期待したい。

◆ 授業改善アンケートの暴力的言語表現

授業改善アンケートが電子化されることによって、発言の中に暴力的言語表現も出てきており、炎上に至らないようにスタッフ側で色々と工夫を施している。このような暴力的発言は電子化というメディアの特性が人の行動を変えさせているのであろうが、教育の場としてマナー向上の仕組みを作り上げてほしい。

4) 地域貢献

本学は文科省の運営費交付金の重点支援の枠組みの中で「重点支援①」を選択し、「地域のための大学」としての活動を多方面に展開している。

a 「地(知)の拠点整備事業 (COC) (*)」、「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業 (COC+)」

「地(知)の拠点整備事業 (COC)」は平成 26 年度に採択され、支援期間 5 年の事業である。「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業 (COC+)」は、平成 27 年度に採択され補助期間 5 年の事業である。

本学ではこれら二つの事業を包括できる体制を組んで、3つの分野で推進している。

◆ 地方創生に貢献できる人材の育成・教育:

人材育成のために、①熊本のことを学び、②地元企業のリーダーに学び、③地元でのフィールドワークにより課題解決法を学び、④インターンシップで企業や役所の実務を経験し、⑤最終的にはプレゼンテーション能力を鍛えるカリキュラム(熊大 140 科目)を立上げ、平成 29 年から学生が学べる環境を作った。(参加校も同様の教育プログラムの整備を進めている)

本学では平成29年度に、10,352 名(延べ)の学生が履修し、すでに1名がすべてのコースを履修完了した(プレマイスター)。今後も地方創生に活躍できる素養を学んだ後継者が増えていくことが期待される。

◆ 地元産業の育成・創生:

地元産業の活性化を支えるために、①既存企業への技術支援・経営支援、②既存企業との共同研究の立上げ、③起業教育と起業支援、④「熊本大学熊本地震復興支援プロジェクト」を起こし7つの具体的なプロジェクトを推進、⑤熊本地震からの復興に貢献できる全国規模の機関との協力関係(協定)の構築を進めている。

このような活動を背景に、地元企業との大きな連携事業も2つ稼働し始めた。

◆ 地元就職の促進:

熊本で学ぶ学生で、熊本に就職して熊本に貢献できる人を増やすために、これまで活発でなかった①地元企業の説明会開催、②産官学連携による企業訪問の機会創出、③大学と企業の意見交換、④県内企業でのインターンシップ機会の拡大、⑤UIJ ターン推進の場作りなどに取組んでいる。

留学生が熊本で就職できることを支援するために、文科省の留学生就職促進プログラムを活用して留学生のキャリア支援の体制(留学生就職促進室)を立ち上げた。留学生を対象として、①企業人によるキャリアセミナー(計 8 回)、②留学生向け就職準備講座(計 4 回)、③留学生と県内企業との交流会(2 月実施)、④留学生と県内企業で活躍している元留学生との交流会(2 月実施)、⑤留学生採用促進セミナー(企業向け)、⑥留学生へのインターンシッププログラムの企画、などを推進した。

b 熊本地震からの復興を核とした地域課題への貢献

熊本地震から間もない平成 28 年度 6 月本学の資源を熊本の復興に貢献することを目指して、「熊本復興支援プロジェクト」として7つのプロジェクトを立上げ、平成 29 年度は、そのプロジェクトのうち、4つのプロジェクトを継続させ、被災地の復興を支援している。

◆ 震災復興デザインプロジェクト

益城町に「ましきラボ」として本プロジェクトの拠点を作り、益城町の住民とともに 60 回以上の活動をしてきた。

◆ 熊本城等被災文化財の復旧・活用支援プロジェクト

熊本城の石垣復元に石の形状認識技術の提供や、家屋倒壊などで紛失しそうな古文書の救済活動などを進めた。

◆ 産業復興プロジェクト

各種団体・組織との連携協定による復興支援し、「くまもと産業復興プロジェクトフォーラム」を開催した。

◆ 復興ボランティア活動支援プロジェクト

熊本地震の時の避難所でのボランティア活動の経験を地域復興に生かすために、ボランティア活動を単位として認定し、延べ 1000 人以上の学生がボランティア活動に参画した。

c 地元(熊本)をフィールドとする研究

地元(熊本)をフィールドとする研究の拠点として、平成 29 年度に「永青文庫研究センター」と「くまもと水循環・減災研究教育センター」を新規にセンターとして立ち上げた。

永青文庫は平成21年に文学部内のセンターとして発足し、今回、学内共同教育研究施設となり、メンバー強化と財務基盤の強化を果たした。研究と国内外での発表、研究紀要の発行、著作、資料の WEB 公開、県市の行政や文化活動への参画、展覧会・講演会などの広範な活動を通して、熊本の資産としての永青文庫の価値を広く伝えるとともに、日本史研究の拠点となることを目指している。

水循環・減災研究教育センターはこれまで実績のある、①地下水循環部門、②沿岸環境部門、③減災型社会システム部門、④地域デザイン部門の 4 つの部門からなる。彼らは地域のかかえる課題に向けて、それぞれの学術的見識や経験を活用して、第三者的役割を果たすこともあり、コーディネータとして現場に入り込むことも、大学人としての地域への知の貢献の拡大を目指すとともに、部門間で協力する総合的アプローチの構築を目指している。

d 社会人教育と市民との交流

大学を社会人の学修の場として活用する授業解放や、公開講座、無料の公開講座(知のフロンティア)などの受講生拡大に取り組んでいる。

これ以外にも、地域のグローバル化を支援するために留学生と中高生との交流の場を設けた、留学生と市民の交流の場の提供、高大接続を通した高校生の啓蒙を進めた、など大学の知と成果を地域に還元する活動を進めている。

e 地域医療の核として

附属病院は医学生教育と先端医療の提供と研究をするだけでなく、地域医療の核として、①連携拠点病院(「がん診療連携拠点病院」、「肝疾患連携拠点病院」)として、市民や地域の医療関係者向け講座やキャンペーンなどを開催、②地域での認知症医療提供体制の拠点(「基幹型認知症疾患医療センター」)として、地域の医療関係者向けに研修や講座を開催、③県内の「院内がん登録」の推進、④熊本市立病院の支援、⑤地域医療連携を推進するため退院支援や、⑥県全体を見まわした医師不足の対策、⑦県内若手医師のキャリア支援などを行っている。

【監事意見】

◆ 「地元のための大学」という観点

米国では州立大学は州の税金で賄われていて、州への貢献を問われると言われているのに比べると、本学ではあまりクローズアップされて来なかったテーマのように思えたので、「地元のための大学」という観点で本学の活動を集めてみた。

その結果、いろいろな局面で地元貢献できていることを発見するとともに、未だ掘り上げ切れていない活動があることにも気が付いた。

今後は「地元のための大学」としての活動を明示的で包括的に認識し、それが貢献の拡大の入口になるようにすべきではないだろうか？また、このような自己認識は今後の大学の再編・統合の議論の中でも必要ではないだろうか？

◆ 地元との対話の始まり

COC、COC+の活動は、これまで大学人に比較的希薄であった地元との対話と学びの機会となり、大学人にも変化をもたらしたようである。地域のキーパーソンとのネットワークが大きく広がり、具体的な話題を議論できるようになったことは、今後の「地元のための大学」を推進する力となると期待できる。文科省の補助金事業が終了した後の継承策も話題に上っており、「地域のための大学」というコンセプトの定着と成長に向けた息の長い取組となることを期待する。

◆ 社会人教育からリカレント教育へ

社会人教育は、最近リカレント教育という形で政治の場の議論に出るようになっており、社会人教育の「地元のための大学」としての役割として再評価するとともに、収益源としての社会人教育の可能性の評価が必要でないだろうか？

5) 学生支援

a 学生数

平成 30 年度初め時点では、教育学部課程募集停止の影響で学部生数の減少が続く一方、大学院生数は自然科学教育部の増員などにより増加となった。

	H28/4		H29/4		H30/4(*1)		記事
	定員数	在籍数	定員数	在籍数	定員数	在籍数	
学部	7,390	7,981	7,340	7,922	7,290	7,850	(*2)
大学院	1,857	2,102	1,847	2,063	1,888	2,036	(*3)
附属学校	1,345	1,331	1,330	1,331	1,300	1,320	(*4)
その他	60	63	60	60	60	58	(*5)

(*1) 新入学生を含む。

(*2) 平成 29 年度の学部定員増減は教育学部(-60)、理学部(+10)による。

平成 30 年度は教育学部(-60:課程募集停止)、理学部(+10:定員増)による。

(*3) 平成 29 年度の大学院定員増減は法曹養成研究科募集停止(-16)、保健学教育部(+8)、教育学研究科(教職実践開発専攻設置:+15、修士課程定員減:-17)による。

平成 30 年度は教育学研究科教職実践開発専攻定員増(+15)・修士課程定員減(-17)、自然科学教育部博士前期課程定員増(+51)、同博士後期課程定員減(-4)、保健学教育部博士前期課程定員増(+8)、法曹養成研究科平成 28 年度募集停止(-12)による。

(*4) 附属学校は小学校、中学校、特別支援学校、幼稚園

(*5) その他は特別支援教育特別専攻科、養護教諭特別別科

b 学生の生活支援

◆ 学生相談

学生相談窓口は学生が相談をしやすいように多くの窓口を用意してある(学生相談室・学生支援部・学部・保健センター・学生支援室・学習研究悩み事相談員・セクシャルハラスメント相談員・外部の相談機関)

学生相談室では平成 24 年度から 27 年度まで相談する人の数も相談件数も4～5倍に増えてきたが、平成 28 年は熊本地震や、ソーシャルワーカーが 2 人から 1 人になったことも影響したのか大幅に減少し、平成 29 年度はそこから微増してきた。

◆ 障がい学生支援(学生支援室)

障害者差別解消法の施行に伴い、本学でも平成 28 年 11 月に(障がい)学生支援室を設置。職員対応要領や基本方針、合理的配慮対応指針を定め、支援を実施している。平成 29 年度を通して延べ 4,000 件を超える相談があった。

また、平成 29 年度の卒業式と平成 30 年度の入学式では、要約筆記(文字通訳)を式典の画面に表示するという本学では初めての試みを学生サークル「ノートテイクサークル」と学生支援室などの協力で実現した。その他、バリアフリーマップの作成や、多目的トイレの整備なども進めている。

◆ 学生の旧姓、通称名及び別性使用ルールの制定

文科省通知(平成 27 年 4 月)「性同一性障害に係る児童生徒に関するきめ細かな対応の実施等について」を受けて、本学も学生の旧姓、通称名及び別性使用の取扱いのルールを定めた。

c 学生への経済支援

平成 29 年度も学生への経済支援を、①グローバルリーダーコース学生のGLC海外短期留学を経費支援、②留学生のための授業料免除及び入学料免除の予算枠 10%拡大、③熊本地震を契機に発足した「熊大復興の意気や溢るる奨学金」の継続、④「新庄鷹義基金修学支援奨学金」の創設、などの形で充実させた。

また、平成 29 年 7 月の九州北部豪雨被災者への経済的支援を決定するとともに、災害救助法の適用となった災害に対する経済的支援の決定ルールの方針を定め、迅速に対応できるようにした。

d 就職・キャリア支援

好調な就職市場の後押しもあり、好調な就職率が達成できそうである。中期目標に掲げたインターンシップ参加者も関連部署の協力も得て順調に伸びている。

平成 29 年度は文科省の留学生就職促進プログラムに採択されたことを受けて、留学生就職促進室を学内に組織し、熊本県内企業への就職支援等を行った(地域貢献の章参照)。海外における AO 入試の検討も併せて進めており、入口から出口までの留学生支援を目指している。

【監事意見】

◆ 学生支援の業務

学生支援の業務は日常的で地味な活動であるが、日々工夫しながら改善に取り組んでいる。

◆ 学生相談の実態分析

学生相談の窓口は、学生が相談しやすいことに配慮していろいろな部門に用意されている。大学は学生が大人へ成長する大切な時期なので適切な配慮だと思う。

一方で、学生相談室だけを見ても相談の数が急速に数千件/年に増加してきているので、全学ではかなり大きな数になっているのではないだろうか？受付窓口ごとに状況を整理して、その結果を全体で集計・分析・対応するような場が有効な時期に来ていると考えられる。

6) 情報環境

a 情報セキュリティ対策

平成 28 年度に策定した「情報セキュリティ対策基本計画」に基づき、「教育・啓発活動」、「自己点検」及び「情報セキュリティ監査」の 3 本を柱に据えたセキュリティ対策を着実に実施している。大学の執行部・部局長・部局とその事務・教職員・学生と留学生それぞれに対して認知が広まるよう教育・啓発の実施に創意工夫が施されている。

学内・学外で起きたインシデントに対しては、適切な対処、報告と対策が行われてきているが、大学のグローバル化と、世界的にサイバー攻撃が活発化している中で、大学としてより強固なリスク管理体制の構築を進めている。

b 学内各種システム

新システムサービスとして、IR 情報の可視化システム(熊大版 RESAS)が導入された。これは統合データベース整備事業を活用する形で大学情報分析室を中心に進められた。

サポート終了・リース期間満了などが予定されるシステムに対しては、事前にプロジェクトを組んで更改の手順が適切に取られている。今後の更改は、財務会計システム(GLOVIA:平成 31 年度更改)、総合情報統括センター及び事務用並びに附属図書館電子計算機システム(平成 32 年度更改に変更:工学部1号館再建計画見合い)、人事・給与システム(UPDS:平成 31 年度)、学務情報システム(SOSEKI:平成 32 年度)などのシステムが予定されている。

c ICT インフラ基盤整備

ICT インフラ基盤整備は、厳しい予算の中ではあったが、平成 27 年度に策定した「総合情報環構想 2016」を枠組みとした「平成 29 年度 高度情報化キャンパス整備計画」に沿う形でファイアウォールの更新やネットワーク環境の更新などの整備などが大掛かりに進められた。

今後、基盤整備の観点から、BYOD(個人所有機器)導入や、BCP やグリーン IT に対応するため、学内システムをパブリッククラウドで運用すること、ビッグデータの利用環境の整備、事務系 PC の Windows10 への移行などを検討していく予定にしている。

【監事意見】

◆ 情報セキュリティリスク要因としての学生:

教職員へのセキュリティ教育など ICT 利用ルールの徹底は進んできているが、学生や非常勤職員などへの周知はあるレベル以上を達成するのは難しいようである。だが、学生によるインシデントも散見され、学生によるリスクの管理も重要である。

学生に対しては強制しにくい面もあるようだが、その中でいろいろな機会をとらえた教育・研修や、ログイン画面を使った呼びかけなどの創意工夫がなされている。引き続き ICT 利用ルールの徹底のために教育と改善を進めていただきたい。

7) 財務・会計

a 地震からの復興

熊本地震による被災からの復興に大学の予算規模が一時的に大きく膨らんだ。

施設関係は、補修と仮設施設の一部を平成 29 年度までに検収(用語適切かチェック必要)したが、大物の工学部 1 号館(平成 30 年度完成予定)と、五高記念館など文化財の修復(平成 33 年度完成予定)などは継続して工事中である。

設備関連の補正予算は平成 28 年度中にすべて検収を終えたが、一部は自主財源により費用を賅った。

b 財務会計システム更改

平成 16 年度から運用してきた財務会計システムのサポート終了に伴い、平成 28 年から更改方針と具体的機能について検討を重ねてきた。関連部署の要望なども反映し、平成 31 年 4 月運用開始に向けて学内説明会を開催する計画である。

c 積立金の処理

平成 28 年度の当期総利益は 9.8 億円で、内 3.7 億円強を教育研究環境等整備積立金として積立てることができ、病院の診療環境整備強化などに利用できるようにした。

平成 29 年度の当期総利益は 12.3 億円で、3.5 億円弱を教育研究環境等整備積立金として積立てる計画である。

【監事意見】

◆ 附属病院の貸借対照表策定の試行

全国の大学の附属病院の中で貸借対照表を作る動きがあり、本学でも過去にさかのぼって策定を試みた。財務諸表の体裁ができたことになるが、管理会計としてみたときの活用法が議論され活用されることを期待する。

8) 施設と設備

a 震災からの復興

学内各所の施設の壁の補修など小規模な復旧工事はほぼ完了した。

残る工学部 1 号館の修復完成は平成 30 年度、五高記念館など文化財の復旧は平成 33 年度の完成を目指して作業は順調に進んでいる。

附属小学校のプールは老朽化のため熊本地震の被害も大きく、国の予算がついて改修に取りかかっている。

b インフラ長寿命化のテコ入れ

本学は 66 万㎡の土地と、40 万㎡の施設を保有している。

昭和 40 年から 50 年代の学生定員増時代に整備された施設の更新時期が来ており、老朽化と安全確保の対策財源が必要である

平成 29 年 2 月に「インフラ長寿命化計画(行動計画)」を策定し、安全確保と長寿命化のために予防保全が重要であることを示したが、本学の試算では、理想的には年 3~4 億円必要であると言われてはいる。

厳しい財務環境の中ではあるが、平成 30 年度の予算では施設基本インフラ等整備分として 1 億円を確保し、整備をすることとした。

c 土地資産の利活用の具体化

平成 29 年 2 月に「土地の有効活用方針」を策定した。平成 29 年度には具体的な活用法を検討した結果、利用度の低かった実習用農場を小型化して移転し、平成 29 年に薬学部が要望していた「人材育成プログラムにおける実務実習の場など」に活用できるようにし、平成 30 年度から具体的成果が表れる予定である。

今後も継続して、大学の手持ち資産の有効活用による自己収入の拡大の検討を進めることとしている。

d 全学共用スペースの実態把握と有効活用

毎年、学内共用スペース利用度の実態把握をしているが、人件費削減が今後進むにつれて広がる空室を有効に活用する方法の検討に着手した。

e 設備の整備と有効活用

老朽化設備や、教育・研究の効率化に必要な設備であっても財源上なかなか整備が進まないのが現状である。そのような中で、年度末にかけて学長裁量経費の残額見込みを勘案しながら整備を進めている。

【監事意見】

◆ 限られた資源の中での工夫

予算と地積の制約の大きい中で遣り繰りし優先度をつけながら、施設・設備が丁寧に管理され、土地の有効活用など新しい取り組みにもチャレンジしている。

◆ インフラ長寿命化の実行

インフラ長寿命化のような後ろ向きの投資は一般的に削減の憂き目にあうことが多いが、将来の重要性を鑑みてしっかりと守っていただきたい。

◆ 樹木の伐採と景観

他の大学キャンパスを見る機会や、他学の人に黒髪キャンパスを案内する機会を持つにつれ、このキャンパスが長い歴史に支えられて国内でもユニークなキャンパスであることに改めて気づく。

一方、周辺道路の拡張などに対応など様々な理由から学内樹木の伐採の決裁が散見されるが、古い佇まいを残すキャンパスが日本から減っていく中、伐採の数に見合った植樹と本学独自の長期的な景観計画を検討されることを期待する。

9) 人事・労務

a 雇用

◆ 採用方針

平成 28 年 10 月末に策定した「第 3 期中期目標期間中における教育職員の採用方針」に基づき、平成 29 年度は 12 ポスト(卓越研究員 3 ポストを含む)を新たに貸与し、選考を開始した。

事務職員の採用にあっては、期中に作成した「事務職員の人件費削減計画」の考え方に基づいて運用された。

◆ 職員数

	H28 期初	H29 期初		H30 期初		記事
			対 H28		対 H29	
教員数	1,010	998	△12	981	△17	
職員数	992	994	+ 2	982	△12	

(注) 有期雇用職員数(TA/RA/非常勤講師を除く)は上表に含まれず、平成 30 年 3 月時点で 1,703 人(1,719 人)の 16 人減であった。主な要因としては、学務課の障がい学生支援のためのノートテイクの雇用形態等見直しに伴う減員によるものである。

b 柔軟な雇用制度:

◆ クロスアポイントメント制度:

従来の規則(受入れ制度)に加えて、他機関へ出向に係る制度について、規則を整備し、1 人を平成 29 年 10 月 1 日付けで他の国立大学法人へ出向させた。

◆ テニュアトラック:

テニュアトラック制は、若手研究者が厳格な審査を経て安定的な職を得る前に、自立した研究者としての経験を積むことができる任期付きの雇用形態であるが、これまでの制度での課題を見直し、医学系部局においてもテニュアトラックとして教員を採用することができた。

文部科学省の卓越研究員制度も活用して延べ 3 人をテニュアトラックとして採用した。

◆ 年俸制度:

平成 27 年度から、平成 30 年度期初で 48 人(28 人増)となったが、当初の目標には達していない。教職員にとってのメリットを明確に示せない中ではあるが、他学の対応策などを調べながら議論をすすめている。

c 教職員のダイバーシティの推進

◆ 男女共同参画:

第 3 期中期計画として女性教職員比率を、教員は概ね 18%、女性管理職は概ね 17%を目標として取り組んでいるが、平成 29 年度にはそれぞれ 16.92%、10.67%であったため、第 2 期男女共同参画推進基本計画を確実に実行できるように具体的なアクションプログラムへの落とし込みを進めている。

- ◆ 障がい者雇用：

平成 25 年度の法定雇用率改正 (2.1%から 2.3%) に対して平成 28 年度には充足できたが、平成 29 年度に雇用期間に上限のない医員の増加による母数増と、重度障害者の退職により、2.20%となった。さらに平成 30 年度から法定雇用率が 2.5%に改正されることに伴い、状況は厳しさを増している。
- ◆ 外国人教職員の採用：

グローバル教育カレッジの立上げなどを契機に外国人教員の採用に取り組んで来ているが、平成 29 年度は本学の専任教員のうち外国籍教員数が 43 人であり、前年度と比べて 3 人減少している。
- ◆ 若手教員採用の活性化

大学の研究力の維持には一定数の若手研究員の採用が必要であり、大学も財源捻出に知恵を絞っている。

学長裁量ポストの運用において、部局の行動計画を評価し貸与するポストのうち半分は、テニュアトラック制や卓越研究員制を活用したポストとして貸与するなどの積極的な若手研究者雇用策により、平成 29 年度は、40 歳以下の若手教員 23 人を採用した。

d 教職員の育成・評価・処遇の改善

- ◆ 特殊技能職の育成

URA や IT 技術者など高度な知見と技能を必要とする比較的新しい職種の育成・評価・処遇見直しを進めており、平成 28 年 12 月にURAのキャリアパス、人事・給与制度等の検討を行う「URA人事制度検討委員会」を設置し、平成 29 年 10 月 1 日から 5 名のリサーチ・アドミニストレーターを雇用期限のない常勤職員として採用した。
- ◆ 人事院勧告対応

本学での人件費削減方針の一方で、給与を増額改定する人事院勧告(以下、「人勧」という)が出され、財源の目途が確定せず保留していたが、平成 30 年 1 月に人件費の余剰額に目途が立ってきたため、平成 29 年 4 月以降の差額について、一時金として支給することとした。

しかし、大学の人件費削減の流れの中での人勧対応は、今後も学長裁量経費の余剰具合を見ながら人勧対応を判断するという綱渡りを続けることとなるであろう。

【監事意見】

- ◆ 柔軟な雇用制度や教職員のダイバーシティなど目標未達

柔軟な雇用制度の実現や教職員のダイバーシティなどの推進は財務的余裕があれば解決の可能性はあるが、逆に人件費を削減しなければならない環境では一朝一夕には成果の出ない分野である。企業のような大胆な人事政策で財源を捻出することも難しい。

腰を落着けた構造改革か、ベストプラクティスを他学に学ぶなどの地道な取組を期待する。

◆ 教育・研究のスタッフ業務のキャリアパス

URA や IT 技術者のキャリアパスを明示することで、研究・教育のスタッフの大学におけるポジションが明確になり、「個人の集合としての大学」から「組織としての大学」の姿に近づいていると感じる。IRCMS での「機器コンシェルジェ」のような実験や装置操作の専門家の育成や、教学 IR の担当者などのような技能を持ったスタッフの育成と有効活用もこの延長にとらえることができると思われ、今後の展開に期待したい。

10) 医学部附属病院

a 健全な経営

◆ 労働基準監督署の指摘への対応

◆ 平成 28 年 12 月 20 日及び平成 29 年 1 月 23 日に労基署の立入調査があり、是正勧告及び指導を受けた。指摘事項に対して迅速に院内体制の変革に取り組み、平成 29 年 4 月には成果が具体的に出始めた。以降、是正完了に向けて対策の徹底と定着に向けて取り組んでおり、医師の時間外労働の管理に客観的情報に基づく管理を導入するためのシステムの開発と導入を進めている。

◆ 収益の拡大:

本病院では、収益拡大のために細かな管理ポイントを明確にして PDCA を周到に回している。その結果、平成 29 年度の収入は 302.2 億円(対平成 28 年度 0.6 億円増)、収支差は+2.5 億円(対平成 28 年度 0.8 億円減)の見込みである(平成 29 年 4 月 27 日時点)。

◆ 経費削減:

経費削減のために平成 29 年度も外部コンサルタントを活用し、継続的に削減に取り組んでいる。前年の購入医薬品費・医療材料費低減の取組を継続し、医薬品で 3.9 億円(高額医薬品オブジーボの緊急薬価改定分 2.0 億円を含む)、医療材料費で 0.3 億円削減できた。

◆ 診療報酬制度の変化への迅速な対応:

診療報酬改訂・薬価改定はこれまでも病院の収支に大きな影響を及ぼしてきた。平成 30 年度の診療報酬改訂・薬価改定についても、その影響と対策を前もって検討し、必要なことを指示するとともに、実際の影響の調査と対策を継続することとしている。

◆ 医療安全の確保と患者サービスの改善:

医療安全の研修は受講率 100%を継続している。

医療安全管理部と医療の質管理センターを医療の質・安全管理部として統合するとともに人員強化して、安全の確保対策が強化され、ヒヤリハット事故情報も細かに目を通せるようになった。

2年毎に患者アンケートを実施し、要望の強い施設があることがわかり対応を検討している。

◆ 施設・設備投資：

施設整備では、病院再開発整備計画に基づく病棟整備などはすでに終えた。旧管理棟、旧外来臨床研究棟の取壊しを終えるとともに、今後は跡地を患者の利便性向上などのエントランス整備のために活用していくこととしている。

手術件数の継続的増加傾向に対応するための手術室増室計画が承認され、平成31年度には14室から16室に増強される予定である。

高度な医療機器の整備はマスタープランに基づき進めており、高度先端手術支援システム、臨床検査統合機能システム及び画像診断システムなどを整備した。

b 高度な医療を提供する病院としての役割

病院が新たな先進医療をするためには厚生労働省（以下厚労省という）の承認が必要である。3件（「テモゾロミド用量強化療法」「水素ガス吸入療法」「術後のカペシタビン内服投与及びオキサリプラチン静脈内投与の併用療法」）が承認されて、提供可能な先進医療Aが4件、Bが6件（H30.3.30現在）となった。引き続き承認獲得拡大に向けて経費支援などを進めている。

c 最先端の医療技術の臨床研究・臨床応用の役割

医師の診療業務負担が増える中、臨床研究を推進するには環境の整備が必要である。平成29年度は、医師の診療業務負担軽減のため、医師が担当していた業務を薬剤師や看護師ができるように体制整備を行った。臨床研究に関わる支援件数が平成28年度より増加した。

d 高度な医療人を育成する教育と研修の役割

卒前・卒後の医師の卵、院内・院外のメディカルスタッフ、高度・専門的な医療従事者、などに対する教育・研修は地域の医療の拠点として継続的に実施すべき重要な役割である。

平成30年4月から新専門医制度もスタートすることとなり、本院では18領域のプログラムを提供し、熊大病院専門研修説明会を開催し、新制度の周知を図った。

e 地域医療の核としての役割

附属病院は県内唯一の特定機能病院(*)である。

がん診療連携拠点病院、肝疾患連携拠点病院、基幹型認知症疾患医療センターはそれぞれの施設ごとに、計画に基づき県内の一般市民や医療従事者や病院向けに、啓蒙や講習をするなど、拠点病院として地域に貢献する活動を継続的に行っている。

(*)：特定機能病院は、高度の医療の提供、高度の医療技術の開発及び高度の医療に関する研修を実施する能力等を備えた病院として、第二次医療法改正において平成5年から制度化され、平成29年6月1日現在で85病院が承認されている。

【監事意見】

◆ 健全経営と中期計画:

債務償還負担の漸減に伴って、健全経営の下地が整ってきている。収益の改善の緻密さや、購入薬価の低減努力などは高く評価できるし、平成 28 年度は目的積立金を積むことができた。

このあと、薬価改定・診療報酬改定・増税・労基署の対応コストなどの逆風も予想されるが、病院の将来像を共有するための中期計画を提示することが職員の前向きな意欲を醸成すると期待するし、大学にとっても重要なことと考える。

また、コスト低減に終わり無しと言われてるように、あらゆる支出の無駄を見出し、業務の効率化も継続いただきたい。

◆ ムダ・ムラ・ムリ:

労基署の指摘への対応は病院を上げて迅速に対応してきた効果があり、数字の上でも改善がみられる。

しかし、長時間労働対策を一過性に終わらせないように、ムダ・ムラ対策の好事例の水平展開と、ムリが残っている診療科があれば、構造的改革が必要であると考え

11) 危機管理：リスクの予防・防止と危機対応、法令遵守

本学のリスク管理は危機管理規則と危機管理委員会規則をベースに構築されている。

a 危機管理委員会

平成 29 年度は2回開催され、学生と教職員の安全を守る方策（BCP の制定、防犯カメラの設置、安否確認訓練、災害時燃料供給協定の締結 など）、発生した危機事象（ソフトウェアの不正使用 など）への対応と再発防止策が議論され、執行部レベルの平常的のリスク管理が行われている。

b 大規模災害

熊本地震被災を受けて BCP(*)の制定の必要性を認識し、先行する大学などの情報を参考に、素案を作り危機管理委員会のレビューにかけた。平成 30 年度の制定に向けてブラッシュアップすることとした。

(*) BCP: Business Continuity Plan (事業継承計画) : 災害などリスクが発生したときに重要業務が中断しないこと。また、万一事業活動が中断した場合でも、目標復旧時間内に重要な機能を再開させ、業務中断に伴うリスクを最低限にするために、平時から事業継続について戦略的に準備しておく計画。

c 財務関係監査

会計監査人による監査、監事による監査の外に、会計監査実施細則に従って財務部門で内部監査をしており、必要に応じて是正勧告をして財務・会計の質を確保している。監査の結果は学長に報告されている。

d 研究不正と利益相反

研究不正について、①研究不正防止計画の遂行、②公的研究費の不正の調査・処分・再発防止、③剽窃・検出チェックソフト「iThenticate」の利活用、④研究不正防止に係る誓約書、⑤研究倫理教育、などに関して公正研究推進会議及び公正研究推進事務室会議で審議・報告が行われ、これらの状況については、教育研究評議会において報告され、研究不正防止に関する取組みが確認された。

産学官連携活動における利益相反については、毎年 1 回の調査を年度当初に実施し問題のないことが利益相反検討委員会に報告され、確認された。

e 情報セキュリティ

平成 29 年度はいくつかの情報セキュリティ上のインシデントはあったが、それぞれに適切に処理とフォローがなされて、特記すべきものはなかった。

平成 28 年 11 月に「熊本大学における情報セキュリティ対策基本計画」を立て、世界の ICT 技術の急激な進化に対応できるセキュリティ対策の強化を進めることとした。これに従って①インシデント対応体制及び手順書等の整備、②ポリシーや関連規程の組織への浸透、③教育・訓練及び啓発活動、④自己点検・監査の実施、⑤情報機器の管理状況の把握及び必要な措置を進めている。

これらの各活動の結果・成果は ICT 戦略会議に報告され承認された。

情報セキュリティ監査は、年度計画として組み込まれており、平成 29 年度も計画通り実施され、「準拠性監査を開始した当初より、意識・認知度が大幅に高まっており「概ね適正」と結果報告がなされた。

f 医療安全と院内感染

附属病院ではいくつかのインシデントはあったが、それぞれに適切に処置とフォローがなされており、特記すべきものとはならなかった。

附属病院では、①医療の質・安全の管理体制を強化し、②医療安全対策に関する院内会議を開催し、③院内研修を徹底し、④医療安全管理に関する巡視をしている。その結果から重要な事項は運営審議会に報告されている。

院内で汚染水の漏水事故があり熊本労働基準監督署の指導を受けたが、対策を施し報告書を提出した。

院内感染の防止に関しては、感染対策委員会で毎月状況チェックしている。研修は受講率 100%を継続しており、特記すべき院内感染もなかった。

医療安全に係る業務監査は、熊本大学医学部附属病院監査委員会（外部委員による委員会）を開催して実施し、①医療安全に関わる体制、②医療安全管理委員会、③特定機能病院の承認要件見直しに関する対応状況、④医療の質・安全管理部門の業務などについて、ほぼ適正な管理がなされていたとの評価を受けた。

民事紛争に対しては適宜適切な対応がとられている。

平成 28 年度の労基署からの医師の長時間労働に対する指摘への対応は前節に示したとおりである。

g 安全衛生管理

安全衛生の管理は、事業場ごとの安全衛生委員会で管理をし、中央安全衛生委員会でこれらの活動を総括している。

安全衛生委員会では、①作業環境測定と整備（転倒防止、清掃など）、②業務災害の報告と対策、③産業医・衛生管理者の巡視、④安全衛生管理状況の巡視、⑤救命措置、⑥化学物質の管理、⑦危険物の取扱講習、⑧定期健康診断の結果、⑨各種改善指示とその処置の管理などの報告がなされている。

安全衛生管理行動計画の見直しに向けて、平成 29 年 1 月に学内アンケートを実施し教職員などの安全衛生に関する認識の調査を実施し、また前年度から安全衛生の事業場ごとの自己評価と第三者評価をしてきたが、必ずしも好い結果ではなかった。これをふまえて改善に向けて計画の見直しを進めている。

h 健康管理

◆ 学生と職員の健康管理

学生の健康管理は学校教育法と学校保健安全法に則り、職員の健康管理は労働安全衛生法及び学校保健安全法に則って管理されている。

健康管理の結果はそれぞれの担当事務で集計され、その結果は安全衛生委員会に報告されている。

学生、職員ともに各種の悩みごとの相談窓口が用意されており、早期発見と適切な対処のできる仕組みとなっている。

ストレスチェック制度は、平成 28 年度から開始され、平成 29 年度も全学で実施された結果が、安全衛生委員会で報告された。

◆ 学生と職員のハラスメント

近年、ハラスメントに関する相談は増加傾向にあるが、案件ごとに体制を整えて対応し、その進捗を記録するなどの対応が適切にとられている。

医学部附属病院で発生したセクシュアル・ハラスメント事案では、セクシュアル・ハラスメント防止委員会から委託された調査委員会での事実関係の調査を経て、審議の結果ハラスメントに当たると認定し、規則に沿った処分が行われた。

◆ 労働時間管理

平成 28 年度の労働基準監督署から附属病院への医師の長時間労働に関する指摘への対応は前節に示した。

平成 29 年度には特記すべき新規の労務管理上の問題はなかった。

長時間労働による産業医面談の実施については、学長から面談対象者及び所属長へ通知を行い、産業医による面談が適切に行われている。

i 監査室による内部監査

平成 29 年度は、①共済組合業務、②安全保障輸出管理、③法人文書の管理状況、④個人情報の管理状況、⑤研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)監査、⑥前年度指摘事項のフォロー監査など、計8回の監査を実施した。

その結果、②安全保障輸出管理についてはガイドラインの見直し、⑤研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)については、旅費、物品管理及び研究不正防止計画等の取組状況について改善を依頼し、適正な執行を促した。

また、監事サポート体制強化のため、平成 28 年度から監査室長を課長級職員とするとともに、平成 29 年度から職員を1名増員した。

【監事意見】

◆ 危機管理の体系と体制の調査

今回、本学の危機管理の体系と体制を「熊本大学における危機事象」を手掛かりに、俯瞰的に調査・整理してみた。

規則・マニュアルなどは適切に整備されており、危機管理委員会なども上述のとおりその機能を果たしている。

しかし、危機事象をアクションに結び付ける逆引き機能には弱い構造のように思える。このため、個々の危機事象に遭遇した教職員がどの担当事務(各危機事象の処理に通暁して責任を持つ部門)に連絡をするべきかわかる手引きのようなものが、インシデント情報の埋没を防ぐのに役立つと考える。

また新たに危機事象と認識すべき事象は、総務部門と危機管理委員会で対応していくことを確認したが、報道などに表れた他大学の不祥事などを本学に当てはめて危機管理の耐性をチェックすることも必要であろう。

◆ 適切に処理されたインシデント

附属病院における汚染水の水漏れ事故(労基署指導)、実験排水貯留槽の pH 異常(自主測定)と有害物質検出(熊本市指摘)などは、インシデントではあったが、その後適切に処理されていることを確認した。

◆ 危機管理に関連する各種委員会

危機管理に関連する委員会では、1年間の総括をしている委員会と、そうでない委員会がみられる。委員の交代が定期的起きることなどを考慮すると、少なくとも危機管理に関しては、前年度からの引継ぎ課題、当該年度のインシデントの発生と収束状況、次年度への課題の引継ぎなどを年度末か初に整理しておくべきであろう。

◆ ハラスメントの相談件数の増加:

ハラスメントの相談の増加傾向の背景を、大学としてどうとらえるかは判断を要するところであり、関係者も注目して観察しているが、まず、増加傾向にあるハラスメントの相談案件それぞれにきちんとした体制で対応できるような体制強化策が必要であり、具体的な方策も検討されている。

今後も監事としても注目して対応を観察していく。

◆ 監事への文書回付の徹底 (H28 に成果が出ていたら削除する:調査)

平成 29 年 1 月の回付文書のルールの変更と周知徹底の効果があり、監事の重要書類の調査がスムーズに遂行できるようになった。

以上

4 会計監査

- ◆ 各会議に陪席し会計に関する情報の収集に努めた。
- ◆ 会計に関する諸規定の整備状況を確認した。
- ◆ 会計検査院に提出する書類を閲覧するとともに、月次決算資料、仕訳データ等进行分析、必要に応じて質問、説明を受け、内容の確認をした。
- ◆ 監査室が実施した監査の報告を受け、特別の事項がないことを確認した。
- ◆ 事業報告書、財務諸表等について説明を受け、国立大学会計基準等に準拠し適正に作成されていることを確認した。
- ◆ 会計監査人とコミュニケーションを図り、監査現場に立ち会い、監査計画から監査意見表明までの説明を受けた。

【監事意見】

- ◆ 内部統制システムの整備状況及び運用に関する状況
- ◆ 内部統制システムの整備状況及び運用に関する状況を監査した結果、特に指摘すべき事項は認められない。
- ◆ 事業報告書
- ◆ 事業報告書は、国立大学法人熊本大学の業務運営の状況を正しく表示しているものと認める。
- ◆ 財務諸表等
- ◆ 会計監査人の監査の方法及び結果は相当であると認める。

目次へ

5 臨時監査

本監査は臨時監査であり、結果は学長と政策調整会議に報告されているので、ここには概要のみ記載する。

- 1) 監査の名称: 資産(有形固定資産・動産)の保全に関する監査
- 2) 監査の目的: 資産の管理状況を確認し、資産が適切に保全されていることを監査する。
- 3) 監査の背景:
平成 28 年度臨時監査「熊本地震により被害を受けた教育研究用設備の復旧に伴う会計事務の特例措置について」の準拠性に関する会計監査において認めた、資産の保全状況について、更に広げて確認することとしたものである。
- 4) 監査の結果:
調査対象の固定資産に亡失は無かったが、管理の実態は固定資産管理責任者ごとにまちまちであった。監査の結果以下のような改善事項を指摘した。
 - a 実査を行ううえで、補助簿の構築とこれを管理・更新できる仕組み、及び資産シール貼付を徹底するための仕組みを構築すべきである。
 - b 運用ルールの構築とともに、財務会計システムの更新を含めた全体システムの最適化の検討が必要である。
 - c 外部機関から譲受し、消耗品とみなされている高額設備は、今後の管理・運営上の問題点となりうるため、本学としてどうすべきか改めて判断すべきである。
- 5) 監査のフォロー:
監査報告を受けて、財務部門を中心に資産管理システムの見直しを行い具体的作業が始まっている。
 - a 補助簿作成の徹底: 各部局で新しい書式での補助簿の作成が始まっており、8 月には完了の予定である。
 - b 資産シールの添付ルールを変えて、新規導入設備から運用が始まっている。
 - c 外部機関から譲受手続きを経て取得した設備の資産管理上の位置づけは検討を進めている。

6 臨時調査

本調査は臨時の調査であり、結果は学長と附属病院長に報告されているので、ここには概要のみ記載する。

1) 調査の名称: 附属病院の労働基準監督署の指摘への対応に関する調査

2) 調査の目的:

附属病院の労働時間の管理が労基署の指摘に対して適切に整備されていることと、労働時間の管理と、病院業務のサービスレベルが維持できていることを確認する。

3) 調査の背景:

平成28年12月20日と、平成29年1月23日に労基署の立入調査があり、研修医と医師の労務管理について指摘・是正勧告・指導があり、以降改善に取り組んで来て1年が経過し、対策の定着と課題について調べておくべきと判断した。

4) 調査の結果:

調査の結果は下記のとおりであり、適切な努力が続けられており、完了までもう一步というところまで来ている。

- a 附属病院においては病院を挙げて改善に取り組んでおり、月次時間外労働時間に大きな改善が見られた。
- b 「客観的記録による労働時間管理」に対しては、メディカルスタッフ向けの勤怠管理システムを流用できる研修医には適用が始まっており、それ以外の医師については電子カルテの使用記録と個人の申請をチェックすることで管理している。研修医以外の医師に適用する勤怠管理システムの導入は平成 30 年度夏までには完了の予定である。
- c 事業場の過半数代表者との協議を経て 36 協定を見直し、医師免許を有し附属病院において診療業務を行う職員のみを対象に、1 年間 690 時間以内とすることにした。
- d 附属病院の患者へのサービスの質と医療安全に関する院内調査は規定通り実施されており、その結果に問題は見られなかった。
- e 医師の労働時間管理は緊急事態対応などへの配慮が必要であるが、新しい 36 協定の順守に向けて管理強化を継続し、今夏の改善完了を目指している。

おわりに

平成 29 年度は今期目標・計画の 2 年目であると同時に、原田学長体制の 3 年目でもありました。

現執行体制は、大学の改革の目標を明確に定め、オープンに議論をして業務に取り組み、役職員の前向きな支援を得て、平成 29 年度は目指したものの骨格が出来上がり姿を現し始めた 1 年であったと思います。そのような中、平成 30 年 3 月の文科省から機能強化重点支援で高い評価を得たことは、大学にとっても喜ばしいことであり、執行部もこれまでの取組に対して自信を持ってたであらうと思います。

これからは原田学長体制の 6 年任期の折り返し点に差し掛かり、作り上げた骨格に筋肉をつけ血を巡らせて高い目標に向けて進んでいくことになり、変革の成果が《「くもと」から世界に輝く研究拠点大学》として姿を現す時を想像すると期待が膨らみます。

私自身は監事 2 年目となり、大学の仕組みや固有の用語にもいづらか慣れてきましたが、どれだけ本学の価値の維持・向上に資することができるかと考えると落ち込んでしまうこともあります。今回のこの報告書も、結局は多くの教職員の皆さまのご協力と支援に支えられて漸くこの報告書にまで到達することができました。お世話になった多くの役職員の方々に深く感謝の意を表します。

平成 30 年度はこれまで学んできたことをベースに、多くの現場に足を運び、学内外の多くの方々と議論をし、外部の目線と内部の目線を共に磨き、本学に貢献できる監事をめざして努力してまいりますので、引き続きのご協力とご支援をお願いいたします。

以上