

平成17年度北里学園自己点検・評価報告書（事業報告書）

はじめに ―平成17年度を振り返って―

第16期理事会が発足して既に2年半が経過した。今期理事会が当初に掲げた8つの重点施策については、教職員各位の協力を得て、そのいくつかは実現し、その他の項目についても方向性の確定や構想の具体化が図られている現状にある。詳細については、後述する学園総合事業計画にかかわる自己点検・評価に記載の通りである。

本学は生命科学に特化した大学として社会に認知され、メディアが実施する、所謂大学ランキングでも上位に取り上げられている。今後は生命科学をコアとする総合大学の特質をいかに発揮していくかが、更なる評価を得るための大きなテーマである。また、顧客のニーズに的確に応えるという当たり前のことができなかつた大学が今、定員割れに直面している。大学選択の基準は、教育内容、国家試験合格率、就職状況などの中身に重点を移しており、教育の質や付加価値をきちんと提供できる大学だけが生き残っていく。このようなことから、本学の特色を打ち出す大きな柱として、「農医連携」、「チーム医療教育」の推進などを提唱し、平成17年度にはフォーラムやシンポジウムが開催され、その取り組みが緒に就いた年度であった。学部横断型で実学志向の本学にしかできない教育研究方式が確立できれば、入学志願者の獲得にも大きく貢献すると考えている。

また、今年度は前年度の振り込め詐欺事件等に続き、食中毒集団感染やハラスメントに関する事案が発生した。危機管理体制についても事後処理のためではなく、事前防止（予防）の視点での取り組みの必要性を痛感させられた1年であった。

一方で教育・研究・医療の充実のための諸事業を推進していくにあたっては、財政的な裏づけが不可欠である。大学部門は少子化等の影響により、帰属収支差額の伸び悩みが顕著になっている。病院部門は、関係職員の懸命な努力により昨年度に引き続き大幅な収支改善が図られたが、度重なる医療制度改革により、未だ不透明な状態が続いている。今後も学生生徒納付金収入、補助金収入に多くは見込めず、また、老朽化した施設設備の整備なども間近に控えていることから、引き続き内部留保に努めていくことが必須といえよう。

本学では事業計画の立案とそれに基づく点検・評価を年度ごとに行っている。達成できなかった事業、十分な成果が得られなかった事業については、その原因を分析し、次年度の改善につなげていくという地道な努力の積み重ねこそが大切である。平成24（2012）年には学園創立50周年という大きな節目を迎える。現場に立つ教職員一人ひとりが意識を改革し、価値観やビジョンを共有したうえで、本学の持続的発展のために、引き続き、学園総合事業ならびに各部門個々の事業の達成に取り組まれない。

〔学園の特記事項〕

1. 私立学校法の改正等に伴う対応

「私立学校法の一部を改正する法律（平成16年法律第42号）（以下「改正私立学校法」という。）」が平成17年4月1日付で施行された。これは私立学校法が昭和24年に制定されて以来の改正で、主な改正の柱は、①学校法人における管理運営制度の改善、②財務情報の公開である。①については、理事・監事・評議員の権限・役割分担の明確化が目的であり、理事制度の改善として「理事会の法定化」「代表権の原則理事長付与」「任期、選任・解任手続きの明確化」「外部理事の選任」、監事制度の改善として「監査報告書の作成、理事会等への提出」「外部監事の選任」「評議員会の同意を得て理事長が選任」「任期・解任等手続きの明確化」「評議員との兼職禁止」、評議員会制度の改善として「事業計画および事業実績の報告」、②については、「財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書、監事の監査報告書」の利害関係人への閲覧が義務付けられた。

学園では、改正私立学校法に基づき、代表権者を理事長として組合等登記令に定める登記手続きを行い、平成17年4月1日付で登記変更した。その他の改正条項についても、平成17年11月開催の評議員会の承認を得たのち、寄附行為変更認可申請を文部科学省に行い、平成18年3月27日付で認可された。主な対応（寄附行為の変更内容）は次の通りである。

〔主な変更内容〕

・第16条（監事）【改正私立学校法第38条関係】→監事の選任方法に関して「評議員会において選任する」を「評

議員会の同意を得て、理事長が選任する」に改めるとともに、第2項として新たに「監事のうち1名を常任とする」旨規定した。

- ・第18条（監事の職務）【改正私立学校法第37条関係】→監事の職務に関して、「理事の業務執行の状況を監査すること」を「この法人の業務を監査すること」ほかに改めた。
- ・第29条（議決事項）【改正私立学校法第42条関係】→評議員会の議決事項に「事業計画」を規定した（改正私立学校法では諮問事項としているが、現行における学園の取り扱いに合わせ議決事項として規定）。
- ・第41条（決算及び事業の実績、剰余金等の処分）【改正私立学校法第46条関係】→「（決算、剰余金等の処分）」の見出しを「（決算及び事業の実績、剰余金等の処分）」に改め、これまでの決算に加え、事業の実績を評議員会に報告し、意見を求める旨規定した。
- ・第42条（財産目録等の備付け及び閲覧）【改正私立学校法第47条関係】→「（財産目録等の備付）」の見出しを「（財産目録等の備付け及び閲覧）」に改め、これまでの財産目録、貸借対照表、収支計算書に加え、事業報告書を毎会計年度終了後2ヵ月以内に作成することを規定するとともに、これらの書類および監査報告書についての閲覧に関する規定を新たに追加した。

2. 新学部設置、学部改組・収容定員変更計画

1) 獣医学部設置計画

獣医学部設置計画については、学園総合事業計画に対する自己点検・評価に記載の通り。

なお、獣医学部の設置に伴い、平成19年4月から獣医畜産学部と獣医学部が並行して運営されることから、平成18年3月開催の理事会において、獣医畜産学部・獣医学部の運営等に関する基本方針〔組織、教授会の構成、理事・評議員の選任、ほか〕が承認され、平成18年度に寄附行為および寄附行為施行細則の変更を行い、文部科学省への変更手続きを行うこととした。

2) 医療衛生学部学科改組および収容定員増

医療衛生学部では、人材養成に対する社会からの要請を踏まえ、平成18年4月1日付で衛生技術学科臨床検査学専攻・産業衛生学専攻をそれぞれ「医療検査学科」「健康科学科」に改組すること、および学部全体の入学定員数と実質入学者数を可能な限り一致させるため、収容定員を増加（1,302名→1,498名）することとし、平成17年4月28日付で文部科学省に「北里大学医療衛生学部健康科学科および医療検査学科設置届出書」、「北里大学収容定員関係学則変更認可申請書」を提出し、後者については平成17年7月29日付で認可された。

3) 薬学部学科改組および収容定員増

学校教育法の改正（平成16年5月21日公布）が行われ、平成18年4月から薬学を履修する課程のうち、臨床に係る実践的な能力を培うこと（薬剤師養成）を主たる目的とするものの修業年限が6年に延長されることになった。これに伴い薬剤師法も改正（平成16年6月23日公布）され、薬剤師国家試験受験資格が大幅に変更されることになった。これを受けて、薬学部では平成18年4月1日付で、薬剤師養成を主な目的とする6年制学科と、薬学領域の研究者をはじめ多様な分野に進む人材養成を目的とする4年制学科を併置することとした。6年制学科の設置に併せ、収容定員の増加（1,120名→1,640名）をすることとし、平成17年7月29日付で文部科学省に「北里大学薬学部薬学科（6年制）および薬科学科設置届出書」、「北里大学収容定員関係学則変更認可申請書」を提出し、後者については、平成17年9月30日付で認可された。

3. 両病院将来構想検討のための推進体制の確立

平成15年12月に理事長から「北里大学東病院の将来（あり方）構想については、可及的速やかに委員会を設置のうえ協議し、その方向性を提出すること」を諮問し、平成16年6月に「東病院将来構想検討委員会（構成：医学部長、両病院院長）」から「東病院の将来（あり方）構想」答申が提出され、両病院将来構想を検討するための推進体制等が平成17年7月開催の理事会で承認された。

「東病院将来構想委員会からの答申に関する今後の取り扱い方針」および同方針を踏まえた「東病院再編計画」、「新病院建設計画」などの両病院将来構想を鋭意推進するための「基本方針」ならびに「組織体制」は次の通りである。

〔基本方針〕

- ・新病院建設計画は、北里学園創立50周年記念事業として位置づける。
- ・学園における両病院の位置づけは、寄附行為施行細則第51条、学則第60条、病院設置規程第2条および第4条

などに関連条項が規定されている。特に病院設置規程第4条では、病院は学園の方針に従い、医学部ならびに医療系関連学部等と協力し相互の有機的な発展に努めるとある。

従って、両病院将来構想は、理事会との連携、関連学部との協力体制の下に推進する。

- 大学病院長の諮問機関である新病院基本構想策定委員会が取り纏めた「新病院基本構想」を今後の両病院将来構想樹立のための基礎資料として活用する。
- 両病院開設時の基本理念や設立経緯を再確認し、これまで培った実績、経験を基に21世紀社会から選ばれる先駆的な大学病院の創設を目指し全教職員の叡智を結集する。

〔推進体制〕

- 両病院将来構想協議会（両病院将来構想推進委員会からの上申を受け、理事会等付議に向けた最終調整を行う）
- 両病院将来構想推進委員会（両病院将来構想の企画・立案の中核組織）

なお、両病院将来構想推進委員会の下に、第1部会（新病院建設・東病院再編部会）、第2部会（臨床教育・研究推進部会）、第3部会（地域連携・外部評価部会）の専門部会を置く。

また、この推進体制等に関連し、新病院稼働ならびに東病院再編に向け、大学病院・東病院が一体となって事業計画の推進・予算編成等を行い、安定した中長期の収支バランスによる経営を行うことを目標に、新病院稼働までの過渡期の暫定対応として、大学病院長を両病院統括責任者とし、両病院将来構想に係る重要案件、または新病院開設までの過渡期の両病院将来構想に収斂すべき重要案件について、最終的に調整し、統括することとした。

4. 入学試験結果（平成18年度入試結果）

平成18年度大学学部の入学志願者は16,109名と前年度に比べ909名減少（5.3%減）で、平成6年の理学部・医療衛生学部開設以降、13年間で最も少ない志願者数となった。学部別に見ると看護学部、理学部で前年度を上回ったほかは、すべての学部で減少し、特に薬学部の落ち込みが目立った。薬学部は薬学教育6年制移行（薬学科（6年制）と薬科学科（4年制））に伴う初めての入学試験であること、薬科系大学（学部）の急増による影響と考えられるが、他の薬科系大学（学部）と比べると落ち込みは少なかった。その他、医療衛生学部でも衛生技術学科（産業衛生学専攻・臨床検査学専攻）を健康科学科と医療検査学科に改組後のはじめての入試であったが、健康科学科（旧産業衛生学専攻）は前年度に比べ約5割減という結果になった。また、入試制度別の志願者を見ると、一般選抜が1,481名減（11.9%減）、センター利用選抜入試は601名増（16.2%増）、推薦入試は横ばいという結果であった。これは入試制度や試験科目の変更などが影響していると考えられる。なお、合格倍率は3.4倍と前年度比0.4倍減となった。

大学院研究科は、博士課程で全体の募集人員72名のところ、入学志願者82名（前年度比18名増）、入学者70名（同17名増）、修士課程で全体の募集人員157名のところ、入学志願者331名（前年度比20名増）、入学者数212名（同5名増）といずれも増加した。

保健衛生専門学院は、全体の入学志願者は693名（前年度比136名減）と過去10年間で最も少ない志願者数となり、特に臨床検査技師養成科、臨床工学専攻科が前年度に比べ20%以上の減少となった。

入学志願者の減少については、大学学部は前年度と比較して5%程度減という状況であり、これは18歳人口の減少数とほぼ一致している。入学志願者の減少や合格者の歩留まり率などは各学部等それぞれで事情が異なるが、志願者にアピールしていくためには、教育の質を一層向上していくことが重要である。また、受験情報、大学情報の入手方法についてはホームページによる入手が第一とするデータから、内容を充実し、常に新しい情報を提供していく必要がある。

5. 各種国家試験結果

平成18年国家試験結果（新卒）を見ると、保健師、獣医師、理学療法士を除き、全国平均を上回った。各種国家試験の合格は教育の集大成でもあり、合格実績は受験生へのアピールにもなる。各学部等では高い合格率を維持するために、過去の問題をデータベース化し、学生がPCを利用して自学・自習を可能とする学習支援システムの導入、学生との個別面談、外部講師による受験対策講座の開設、対策講義の実施など手厚い支援を行っている。今後も高い合格率を維持していくためには、年間を通しシステム化した対策の確立ときめの細かい支援が重要となっている。

6. アカデミックハラスメント・セクシュアルハラスメント等への対応

「男女共同参画基本計画」（改定）（平成17年12月27日閣議決定）においても、セクハラについて、雇用の場や教育機関において取り組むべき対策が示され、文部科学省からも、各大学は、相談や苦情に適切に対処できる体制を

整備すること、相談体制の整備を行う際には第三者的視点を取り入れること、教職員への研修等により服務規律を徹底すること、セクハラを行った教職員に対しては懲戒処分も含め厳正な対処を行うこと、懲戒処分については再発防止の観点から被害者のプライバシーに考慮しつつその公表について検討するなど、防止に向けた取り組みを推進するよう求められている。学園では前年度に引き続き、各種ハラスメントの防止対策に力を注ぎ、北里学園人権侵害（ハラスメント）防止宣言、北里学園人権侵害（ハラスメント）防止のためのガイドライン（指針）の制定、北里学園人権侵害相談窓口携帯カードの配布などを実施した。

これに関連して、大学を取り巻く環境は、多くの面で変化しており、特に人権意識の高揚、訴訟社会の到来など大学が抱えるリスクが流動的かつ多様化、増大化の傾向にあることから、設置者である学校法人への求償が提起された場合に備え、損害の軽減を図ることを目的として、学校教育活動賠償責任保険（雇用関連賠償責任特約付）に加入した。

7. 教員の雇用保険の加入

これまで学園では、日本私立大学協会の申し合わせ（各学校法人の自主性に委ねる）により、教員の雇用保険の取り扱いについては適用外としてきた。その後、雇用保険財政収支の悪化、国立大学法人の全面適用を文部科学省が認めるなど状況が変化し、また、厚生労働省でも、全国の私立大学・短大の約6割が雇用保険に加入していないことから、加入手続き期限までに届け出や計画を出さない場合は、職権による強制加入に踏み切ることを決定し、都道府県労働局長に通達を出し、一斉指導に入った。平成16年12月に各キャンパス所轄労働局長からの適用要請を受けたことにより、平成17年4月開催の理事会において、平成18年度から教員が雇用保険に加入する計画書を提出するが、加入に係る最終手続については、改めて理事会に提案すること、併せて、教職員に対して、平成17年4月の給与明細と併せて雇用保険への加入対応について周知文を配布することが承認された。平成18年2月開催の理事会において、教員の雇用保険の加入については、既に所轄労働局へ提出した計画書通り教員全員が平成18年度から雇用保険に加入すること [1] 加入予定人数：学園合計の教員母数1245名中1167名（78名については既に加入済み）、2) 雇用保険料率：給与（総支給額）の19.5/1000（事業主 11.5/1000、個人負担 8.0/1000）、3) 加入時の費用（概算）：事業主負担115,362千円（平成18年度当初予算ベースで試算）] が承認され、最終的に平成18年3月開催の評議員会でも了承された。

8. 改正高年齢者雇用安定法施行に伴う対応

改正高年齢者雇用安定法が平成18年4月1日付で施行されることに伴い、学園では「65歳までの継続雇用制度（再雇用制度）の導入」で対応することを決定し、基準（案）の制定ならびに就業規則の一部改正などを検討し、最終的に平成18年3月開催の理事会において、基準（案）が承認された。ただし、両病院を除き各地区代表者との労使間協定の締結には至らなかったことから、平成21年3月31日までの3年間の経過措置を適用し、引き続き労使間交渉を行うこととした。

9. 食中毒集団感染事案

7月31日、相模原キャンパスで開催された進学相談会（オープンキャンパス）において、外部業者の仕出し弁当を原因とする食中毒（溶血性連鎖球菌感染）事案が発生した。

仕出し弁当の喫食者数（7月31日のオープンキャンパスに参加した教職員・学生）は461名、発症者数（喫食し、症状ありと回答した者）は298名（学生178名、教員82名、職員38名）であった。

健康管理センターを中心に弁当喫食者全員の症状の確認と治療を実施するとともに、院内感染防止委員会や新たに相模原キャンパスA群溶連菌感染症対策委員会を設置し対応にあたった。8月12日には、相模原市保健所より喫食者と溶血性連鎖球菌検出例の因果関係が絶対的に認められるとの判断から、集団感染の認定が報道発表された。

その後、健康管理センターにおいて、再検査や臨時健診（合併症検査）を実施するなどし、9月20日に陰性未確認者2名となり有症状もないことから、大学として終息宣言を行った。終息まで約2ヵ月を要した原因として、①A群溶血性連鎖球菌感染という全国でもこの20年間に数例の報告しかない稀な例であり、病原性の強さに対する認識が不足していたこと、②保健所でも弁当との因果関係の特定に時間を要したこと、③症状が通常の食中毒症状を示さず、発熱、咽頭痛のみであったこと、さらに、④原因菌の咽頭における付着性が予想外に強かったこと、⑤夏期休暇期間中のため、被害者の状況が正確に把握できず、教職員・学生との連絡が速やかに行われなかったことなどがあげられる。

学園では、学長名により、関係者である学生、学生のご父母、教職員等に対して、本事件の終息に係わる通知文

書と被害状況の最終確認のための調査票を9月下旬に送付した。その後、その調査結果等に基づき、諸費用を算出し、数回にわたり委託業者と求償交渉を行うとともに、相模原労働基準監督署から本件が労働災害（事業主（学園）が用意した弁当に起因した食中毒）に該当し、健康保険適用外での取り扱い処理の指示を受けたことにより、長期にわたる対応に追われた。

今回の食中毒事件に関連して、一連の経緯、組織的対応など、相模原キャンパスA群溶連菌感染症対策委員会で点検・評価し、問題点と今後の対応を取りまとめた報告書「相模原キャンパス「A群溶血性連鎖球菌」による食中毒の経過と総括—大学における食中毒を中心に—」が10月24日付で提出された。特に今後の対策では、①各種行事開催時の衛生管理の在り方、②大規模感染や災害等発生時の対応組織および基本対応マニュアル等の整備、③緊急時の連絡網の見直しなど、学園における各種リスクマネジメント体制の整備と再発防止の取り組みについて課題が指摘された。

さらに、1月24日に相模原保健所の相模原キャンパス学生食堂・売店への立入検査、2月6日に相模原労働基準監督署による現地視察が行われ、それぞれ口頭指導や指摘事項（是正勧告、指導事項）を受け、改善に努めることとした。

10. 北里学園における地震発生時の初期対応

近年、大規模地震の発生が危惧されていることに鑑み、地震発生時の初期対応策として、学生・教職員を対象とした基本的対応「①地震発生時（後）の初動・行動マニュアル、②地震災害対策本部の設置、③各キャンパスの避難場所、④学生・教職員の安否確認。なお、大学病院・東病院職員は、別途定める行動指針・活動要領による。」を取りまとめ、災害対策カードとして学生・教職員（両病院職員を除く）全員に配布するほか、大学ホームページにも掲載し、周知徹底した。

11. アスベスト対策

建築物へのアスベスト使用が大きな社会問題となった。これを受け、学園でも各キャンパス施設の建材のアスベスト成分分析ならびに施設内外の浮遊アスベストの環境測定を行った。その結果、浮遊アスベストは検出されず安全性が確認された。しかし、一部の施設の建材などにアスベストが含有している状況を鑑み、更なる安全性を確保するため、関係法令・条例を遵守した諸対策を実施することとし、環境調査結果および安全確保のための諸対策については、学内・大学病院内に掲示、学園報にも掲載し、学生、患者、教職員に周知した。

学園総合事業計画に対する自己点検・評価

【計画の達成度合い】

今後の計画の見直しや改善（質の保証）に資する見地から、学園として設定した総合事業や重点事業に掲げたそれぞれの計画に対して、目標期間終了時点（平成17年度末）での取り組みや進捗状況により、その計画の目的や目標について意図した成果が達成されたかを分析し、【計画の達成度合い】を記載している。区分は達成度合いの高い順から次の5段階としている。

計画の達成度合いの区分		指 標	
十分に達成した。	A	事業計画が目標を達成し実施されている。	達成度合い (高) 達成度合い (低)
概ね達成した。	B	事業計画が目標の4分の3以上実施されている。	
相応に達成した。	C	事業計画が目標の2分の1以上実施されている。	
ある程度達成した。	D	事業計画が目標の4分の1以上、2分の1未満に留まり、不十分な実施状況となっている。	
ほとんど達成していない。	E	事業計画が目標の4分の1未満でほとんど実施されていない。	

1. 農学系学部改組・改革の推進

1.1 農学系学部改革の推進

○ 現状の説明

(1) 獣医学部の設置計画

平成17年度は十和田キャンパスにおける農学系学部改革が具体化した。すなわち、新たに獣医学を核とし「動物生命科学」を基盤とする3学科を連携した獣医学部構想が、農学系新学部設立準備委員会（柴忠義委員長、委員7名）から提案、承認された。これを受けて、十和田新学部開設準備室（伊藤伸彦委員長、委員6名）が学長の下に設置（平成17年4月）され、学部の特色性を浮き彫りにする教育課程の編成などの具体的な検討作業が進められた。合計11回に及ぶ公式会議と前後して開かれた多数の検討会議を経て、開設準備室より、「獣医学部設置計画の概要案」および「獣医学部設置届出書案」が平成18年2月に答申され、他方、教員組織の編成を目的とする十和田新学部教員人事委員会（井上松久委員長、委員5名）よりの「獣医学部教員組織案」も答申され、合わせて理事会において承認された。現在、これらの計画書の下に、文部科学省に対して平成19年4月開設を目途とする学部設置が申請されている。

【獣医学部の理念・目的】

- ・ 獣医学部は、これまで獣医畜産学部が目標としてきた①動物の生体機能の解明、②動物に関わる疾病の診断・治療・予防を通じた獣医療の充実、③公衆衛生の向上、④動物生産と食料利用、⑤食料資源確保のための生産基盤に加え、⑥食の安全・環境保全・持続的農業の推進など、地球的規模での問題解決が必要とされる分野も含めた教育・研究の推進を目的とする。
- ・ 獣医学部は、学部の基盤を「動物生命科学」とし、「獣医学と動物資源科学と生物環境科学の各専門分野の有機的連携による教育・研究」を推進する。
- ・ 21世紀の予防医学が掲げる課題（ハイリスクへの対応、疾病の発生予防、健康の増進と質の向上など）を解決するためには、農学と医学を連携した取り組みが不可欠である。北里大学は、各学部の特色ある縦型の専門教育に加え、学部内ばかりでなく学部を超えて農学分野と医学分野が連携した、「農医連携」の推進をも教育・研究の目標の一つに掲げる。獣医学部は、同じ農学分野にある水産学部とともに農の側から、医療系4学部と連携した農医連携の教育・研究の一翼を担う。

【獣医学部の構成】	(入学定員、収容定員)
獣医学部 (School of Veterinary Medicine)	(320、1,520)
獣医学科 (Faculty of Veterinary Medicine)	(120、720)
動物資源科学科 (Department of Animal Science)	(120、480)
生物環境科学科 (Department of Environmental Bioscience)	(80、320)

(2) 相模原新学部構想の検討

一方、農学系新学部設立準備委員会において、水産学部の相模原キャンパスへの移転を含む新学部開設の可能性が、平成17年2月より合計7回にわたり、大所高所から検討された。しかし、実現に向けての各委員の努力にも拘らず、十分な合意点を得るまでに至らなかった。この結果は、委員会より理事会へ報告(11月)された。これに伴い、11月以降は、同準備委員会の下に小委員会が設けられ、水産学を核にした新たな農学系学部が構想された。その結論は、平成18年2月23日付けで小委員会案が報告された(この小委員会案は扱いをめぐって調整中である)。

○ 点検・評価、長所と問題点

獣医学部の開設計画については、平成17年度より2年間にわたる開設予定表をあらかじめ用意され、それに基づき開設準備室会議や検討会などが運営されてきた。具体的には、整備すべき大項目を①学科・コースの構成、②学部・学科の理念と教育目標の浮き彫り、③特色ある教育課程の編成、④教員組織の編成、⑤入学試験・広報計画の策定、⑥高校生等を対象とする新学部調査の実施と分析、⑦動物病院や校舎改修を含む施設・設備計画、⑧財務・資金計画、⑨以上をまとめた「獣医学部設置計画の概要案」および「獣医学部教員組織案」の策定に区分し、必要に応じて作業グループを置き、鋭意検討されてきた。とくに現・獣医畜産学部との密接な連携に努めるために、検討作業の過程で教員説明会を開催(9月)し、また個々の教員や教授会の意向も聴取(11月)するなどした。このような意志の疎通に時間をかけたこともあり、当初7月までにはほぼ終える予定であった「特色ある教育課程の編成」は11月にずれ込み、その後続く「教員組織の編成」も遅れる原因となった。

12月より開始された獣医学部の教員組織(教員要員)の検討は、精力的な作業を通じ、新たに策定された獣医学部および各学科教員資格基準を抛りどころに検討された。その結果、他大学や他の試験研究機関等からの就任予定者6名を含む95名の獣医学部教員組織を3月上旬に調整できた。また、12月には「入学試験・広報計画の策定」と「動物病院や校舎改修を含む施設・設備計画」の検討も平行して行われた。入試計画については獣医畜産学部の主導のもとに、3月に策定を終えた。広報計画は、平成18年度に向けて作業グループが引き続き推進中である。施設・設備計画については、平成18年度事業計画の絡みがあるため、獣医畜産学部において早々に動物病院整備拡充計画案が策定(10月)されたが、キャンパスの将来構想の観点と新設研究室・講義室が必要であることから、改めて調整が加えられているところである。

他方、相模原新学部構想は、前述のように農学系新学部設立準備委員会の成案となるまでに至っていない。今後、小委員会案が準備委員会の成案となった折は、所定の手続きに従い、改めて校内機関の審議と、学識経験者の評価を得るなど、必要な検討と手順を経て学内の意思形成が図られることとなる。

〈計画の達成度合い〉

獣医学部の開設計画については、進捗の遅れはあったもののほぼ所期の目標に達しており、「概ね達成した」(B)といえる。相模原新学部構想の検討については、成果が十分でないために、「ある程度達成した」(D)といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

獣医学部の開設計画については、前記の点検・評価を踏まえ、以下の項目を重点的に推進する。このために、十和田新学部開設準備室および学長室を主管部署とし、総務部を始め人事部、経理部、管財部、学事部、獣医畜産学部事務室と連携、協力して円滑な開設を目指す。

- 1) 文部科学省に対してすみやかに獣医学部設置届出を完了する(5月)。
- 2) 各学科の教育目標に沿った体系的効率的な授業計画を策定する。
- 3) 互いに連携のとれた教員組織を学科ごとおよび学科を超えて形成する。
- 4) 新たな広報戦略を構築し高校生と高校教師に直接訴えかける広報活動を展開する。
- 5) 獣医学部入試計画(平成19年度)に基づき志願者・入学者を着実に確保する。

- 6) 十和田動物病院および講義室・研究室などの教育・研究施設を整備する。
- 7) 獣医畜産学部と獣医学部の円滑な運営法を策定する。

1.2 農医連携の教育・研究の推進

○ 現状の説明

21世紀の予防医学が掲げる目標には、リスク評価・管理・コミュニケーション、疾病の発生予防、健康の質の増進などの課題がある。これらの医学分野における課題と、農学がどのように連携できるかという現代的な問題の解決に取り組むことは、社会の要請に応えるうえで極めて重要である。

20世紀の技術知が生んだ結果は、われわれが生きていく21世紀の世界に、農医連携の科学や教育が必要不可欠であることを示唆している。病気の予防、健康の増進、安全で健康な食品、環境を保全する農業、癒しの農などのために、すなわち21世紀に生きるひとびとが幸せになるために、農医連携の科学や教育の必要性は強調されてもされすぎることはない。医食同源と言う言葉があるにもかかわらず、これまで農医連携の科学や教育はそれほど強調されることがなかったことを省みるべきではなかろうか。

このような認識の下に、本学は「農医連携の教育・研究の推進」を大学全体の教育・研究目標の一つに掲げ、平成17年度よりこれを達成すべく鋭意取り組んできており、農医連携に関わる学術情報の発信を始め、農医連携の教育・研究に関わる取り組み課題の把握・抽出、農医連携の教育の充実、農医連携を進める国内外の学術機関との交流のために以下のような活動を具体的に展開してきた。

- 1 情報誌「農と環境と医療」（北里大学学長室通信）の発行
初刊 平成17年5月1日
毎月発行通巻12号（平成18年4月現在）
ホームページ掲出 平成18年1月
- 2 第1回北里大学農医連携シンポジウムの開催
日 時 平成18年3月10日（金） 13:00～17:30
会 場 白金キャンパス 薬学部コンベンションホール
テーマ 「農・環境・医療の連携を求めて」—現代社会における食・環境・健康
講演者 農・医双方の立場から6名（学外4名、学内2名）
参加者 252名（他大学・市民等学外者176名、北里関係者76名）
- 3 獣医学部における農医連携教育の計画
 - 1) テーマ：食・環境・健康に関わる農医連携の教育の一環として、たとえば、食と健康に対する理解、公衆衛生の向上、人と動物の関わり方の解明、農と医の関わりに密接な環境影響評価などの観点から、適切な数テーマを教育内容に取り上げる。
 - 2) 実施方法：初年次に「獣医学入門Ⅰ」、「動物資源科学概論1・2」、「生物環境科学概論Ⅰ・Ⅱ」、さらに獣医学科6年次の「特定講義Ⅰ」の中で農医連携について教授する。教育担当者は、農・医それぞれから複数名が立ち、オムニバス形式で実施する。

○ 点検・評価、長所と問題点

上述のような広汎な活動がわずか1年間の内になし得たのも、本学の特性を踏まえた以下の学長提案が、学部長会へ適時になされ（平成17年7月）、これに対する全学の合意があったからであると考えられる。

「獣医畜産学部、水産学部は、食品機能開発、食の安全性、食の安定供給、環境との関わり、心身両面での健康維持との関わりなどを考え、医療系学部との教育・研究の連携を従来以上に推進する。これらの考え方を基礎にして、どのような取り組みが可能か、今後関係学部の教員を中心に検討会（研究会）を開催し、実施可能なものから導入していく。また、学外団体等との交流を深め、学内外の関係者によるフォーラムなども企画、開催していく」

この学長提案はその後、農・環境・医療に関連深いと考えられる学内31研究室を訪問し、その中から農医連携に関わる教育主題や研究課題のキーワードを集め、農医連携に関わるプラットフォームと展開方向例などについての考えをまとめた「北里大学における農医連携への取り組み案」（9月）に具体化された。取り組み案に対しては、各学部・各研究科より様々な意見が寄せられた。農医連携シンポジウムも、学長方針と各学部等からの意見に基づき企画実施されたものである。252名の参加者を得て開催された初回シンポジウムは、関心をもった学外

参加者が多数を占めたこと、総合討論の取りまとめにおいて次に繋ぐべき課題を整理したこと、さらにアンケート回答者の92%が満足との結果を示したことを考え合わせると、一応の成果を修めたであろうと評価している。

また、農医連携の教育・研究への取り組みは、社会的に関心が高まっている「農・環境・医療」を幅広く理解する人材の育成と、領域横断的な学術研究を進めることであり、ひいては本学が我が国における「農・環境・医療」に関わる学術の重要な発信拠点となり、農学系学部と医療系学部を有する本学の特色を一層際立たせることになるであろう。このような認識に立って、「農・環境・医療」を積極的に発信するための情報誌を継続しており、この点についても相応の評価をしている。

〈計画の達成度合い〉

平成17年度に設定した所期の目標を上回っており「十分に達成した」(A)といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

農医連携の教育・研究の推進については、前記の点検・評価を踏まえ、以下の項目を重点的に推進する。10月に予定している第2回シンポジウムについては、アンケート結果を参考にさらに工夫改善し、実り多い集会を期す。また、我が国の次期ライフサイエンス分野における重点課題の一つとして、「農医連携」の重要性を働きかける。

- 1) 情報誌「農と環境と医療」(北里大学学長室通信13~24号)の発行
- 2) 英語による北里大学発の農医連携学術情報の発信(本学ホームページに掲載)
- 3) 農医連携叢書の発刊
- 4) 第2回北里大学農医連携シンポジウムの開催(10月)
- 5) 農医連携の教育・研究の在り方検討委員会の発足
- 6) 農医連携教育・研究機構(インスティテュート)の調査検討
- 7) 国内・海外との農医連携学術協力のための教育・学術研究機関の調査訪問

2. 病院の経営改善

○ 現状の説明

平成17年度は病院を取り巻く厳しい医療環境の中、経営基盤の確立と医療の質向上を目的として、両病院の連携・協力体制を強化し、引き続き両病院中長期事業計画である6プロジェクト【I：両病院の将来構想計画の策定と新病院建設計画の推進、II：患者中心の医療、信頼される高度医療の推進、III：両病院の情報システムの再構築、IV：教育・研究と優れた人材の育成、V：両病院の人事・給与制度改革の推進、VI：両病院の財政基盤の確立】に取り組んだ。この結果、両病院の収支については、平成15年度1.4億円、平成16年度15.9億円、また、平成17年度は16.4億円となり大幅に改善した。

また、平成17年7月開催の理事会で「両病院将来構想検討のための推進体制」が承認され、新病院建設が学園創立50周年記念事業として位置付けられた。平成17年10月に第1回両病院将来構想推進委員会を開催後、第1部会(新病院建設・東病院再編部会)、第2部会(臨床教育・研究推進部会)とその下部組織のワーキンググループ(WG)等を適宜開催し、検討作業を推進した。

○ 点検・評価、長所と問題点

病院経営改善については、両病院長のリーダーシップの下に、全職員が危機意識を持って、収支改善に取り組んだ。大学病院における入院包括評価制度への対応のほか、平均在院日数の短縮、病床利用率および診療単価のアップ、中央機能の充実、物件費削減等を行い、大きな成果を挙げた。具体的には、平成17年度の両病院帰属収入は、402.2億円(対14年度決算伸長率8.8%)を計上し、一方で消費支出は385.8億円(対14年度決算増加率3.3%)に留まった。これにより帰属収支差額は、平成14年度▲4.0億円、平成15年度1.4億円(帰属収支差額比率0.4%)、平成16年度15.9億円(同4.0%)、平成17年度16.4億円(同4.1%、補正予算比3.0億円増)となり、ここ数年大幅な収支改善を達成することができた。

その他、病院中長期事業計画プロジェクトに基づき諸事業を推進した。特にプロジェクトIII「両病院の情報システムの再構築」については、平成18年1月から新情報システムを稼働したが、両病院職員の多大な努力により、重大な支障を来すことなく導入することができた。両病院将来構想については、新病院建設を中心とした両病院将来構想について、両病院をはじめ、関連学部等が一体となって推進体制を整備し、平成19年3月の理事会答

申に向けて鋭意検討した。

〈計画の達成度合い〉

病院経営改善については、ここ3年間は収支が黒字に転換したことから、概ね達成した（B）といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

政府が進める医療制度改革では、急速な高齢化の進展に伴う医療費の増加に対応して、平成18年4月の診療報酬改定は、中長期的な医療費の伸びを抑制することや保険給付範囲の見直しを行うことなどにより、過去最大のマイナス改定（▲3.16%）となった。両病院では今後も、医療の安全と良質な医療サービスの提供に努め、入院包括評価制度（DPC）への戦略的な対応、各種増収対策により医療収入の増加を図っていく。併せて人件費抑制、物件費の削減などにより、「利益率の向上」と「資金の内部留保」に努める。

このほか、新たな人事評価制度や病院独自の給与体系を検討し、両病院将来構想の実現に向けて、経営の安定化に努めたい。なお、医師卒後臨床研修必修化、平均在院日数の短縮、外来診療・中央機能の業務増大、医療安全対策の徹底、新情報システム移行等に伴い職員全体の慢性的な疲労・疲弊感は増大しており、できるだけ早期にこの改善を図ることも今後の病院運営の重要な課題である。

3. 北里研究所との統合の推進

○ 現状の説明

第16期理事会が提示した8重点施策の一つである【北里研究所との統合問題の解決】は、統合延期の要因となっていた諸課題（いわゆる4課題）が解決または解決の見通しがついたことを踏まえ、平成16年11月開催の理事会、評議員会で統合協議を再開することが承認された。その後、平成17年3月1日付で、社団法人北里研究所と学校法人北里学園の両法人統合を推進することを目的として、研究所理事・所長ならびに学園理事長のもとに「両法人統合委員会設置規程」が制定されるとともに、平成17年4月1日付で、両法人からそれぞれ7名ずつ計14名の委員が選出され、委員長に寺島福秋委員、副委員長に岩井 譲委員が就任し正式発足し協議を開始した。また、本委員会設置に併せ、両法人統合委員会事務局が設置され、専任者（専従者）4名、兼務者14名による事務局体制も整備された。

両法人統合委員会（以下「統合委員会」という。）は都合15回開催され、統合に係わる諸課題、諸条件などの基本的な事項の分析、調整などを精力的に協議、確認を行った。

○ 点検・評価、長所と問題点

15回にわたる統合委員会では、両法人統合に向けて、統合延期要因となった4課題の精査と確認を実施するとともに、①各種経営分析、②統合の時期・形態（統合契約書等）、③統合後の法人名称、④統合時の管理・運営体制、⑤統合後の財務運営、⑥役員・評議員体制（寄附行為等）、⑦教職員の処遇問題、⑧統合実施スケジュール、⑨その他の諸項目について検討協議した。それと並行して、事務局による統合事務連絡会議も随時開催し、それぞれについて考え方を取りまとめた。さらに統合にかかわるスケジュール案等を次のとおり定め、答申書策定のための検討作業を終了した。

・統合契約締結・調印式：平成18年6月13日

・統合期日：平成20年4月1日

また、委員会として、統合に関する協議経過を両法人の従業員ならびに教職員に周知するため、統合委員会ニュース（Vol. 1）を発行（平成17年11月18日付）し、平成18年4月にはVol. 2を発行する予定である。

統合委員会は、前回統合協議時に取りまとめられた統合契約書、寄附行為などの内容や趣旨等を基本的に踏襲することを原則とし、委員会当初は前回協議事項の検証・確認に時間を割いた。このことにより以後の協議は円滑に進んだ。

〈計画の達成度合い〉

目標としていた第16期理事会任期中での統合契約締結に向け、精力的に作業を行い、その目途が立ったことから、概ね達成した（B）といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

統合委員会は、第16期理事会任期中の統合契約締結に向け、最終答申まで答申書策定協議を継続する。答申後は、両法人統合実現までの実務作業を推進し、将来解決すべき諸課題を整理し実行に移すため、現状の総務、人

事、経理、管財の各事務作業部会とは別に、理事会の下に次の会議体（委員会等）を設置するなど、速やかに実務作業に取りかかる必要がある。

1) 統合推進委員会（仮称）の設置

両法人の統合までに、研究所の解散、清算業務のほか、両法人間の多岐分野にわたる業務調整ならびに統合後の管理運営体制を具体的に協議するなど、実務的諸課題を解決し統合法人の円滑な業務運営開始を図るため、統合契約に基づき、両法人理事会の下に「統合推進委員会（仮称）」を設置する。

2) 4病院運営協議会（仮称）の設置

両法人の統合に伴い、北里大学病院、北里大学東病院、北里研究所病院、北里研究所メディカルセンター病院（以下「北里関連4病院」という。）を擁することになる。北里関連4病院の北里大学における位置付けや方向性ならびに医学部をはじめとする医療系学部との密接な連携の在り方、統合によるスケールメリットを生む効果的運営体制の確立は、統合法人の将来に影響を及ぼす重要な課題である。

また、病院医師等の人事交流やアカデミック・タイトルの在り方等については、教員の任期制との兼ね合いや、統合にあたっての教職員の処遇問題とも密接に関連していることから、両法人の統合までに、北里関連4病院の将来的な発展を視野に入れ、諸問題の解決を図るため、両法人理事会の下に「4病院運営協議会（仮称）」を設置する。

3) 各種実務作業の推進

両法人統合実施スケジュールに基づき、総務、人事、経理、管財の各事務作業部会の作業を継続するほか、平成18年6月中の統合契約締結、平成20年4月1日の統合期日に向け、次の課題等を協議するため、「統合推進委員会（仮称）」の下に、既設の4作業部会のほかに必要に応じ新たに作業部会を設置し、統合を推進する。

・情報システムの検討

統合法人の情報システムの検討について、情報基盤センターを中心として、総務、人事、経理、管財の各部門に研究所部門を加えた作業部会を早期に設置し、具体的検討に入る。

・関連法人の取扱い

統合契約締結後、実務的に検討協議を進める。

4. 人事制度施策の継続的推進

(1) 教員の多元的業績評価制度の導入

○ 現状の説明

専任教員の教育・研究・診療の活動状況を多元的側面から客観的に評価する多元的業績評価制度が導入され、平成17年4月1日より各学部・研究科においてその試行が開始された。各部門では、それぞれのもつ独自性、特色を踏まえて部門規程、部門基準を作成し（平成17年4月制定）、それらに基づいた教員評価に取り組んでいる。

試行にあたり、各部門においては4月に多元的業績評価を適正かつ円滑に行うための教員評価部門委員会（以下「部門委員会」という。）を組織し、教員評価を行う一方、9月には全学的な多元的業績評価の方針を策定し、その運用を適正に維持管理するために、北里大学教員評価全学委員会（以下「全学委員会」という。）を組織し、作業を開始した。

○ 点検・評価、長所と問題点

試行1年目の今年度は、部門により取り組み状況が異なってくることから、第1回全学委員会を開催し（平成17年11月17日）、各部門から当該部門における多元的業績評価の現状ならびに課題の報告を行った。11月時点での各部門における試行状況は、すでに実施した部門が2部門、今年度中に試行する部門が3部門、18年度試行予定の部門が5部門となっており、本格実施に向けた準備作業は全部門で進んでいる。

第1回全学委員会において、先行して試行した部門およびこれから試行する部門からあげられた、実施の結果からもたらされた課題あるいは予想される問題点、ならびに話題にあがった検討事項は次の通りである。

・職位による評価結果のアンバランスの解消

・自己配点における間違いへの対応

・評価ランクのグレーディングの割合（評価方針）

- ・異なる業務形態（基礎系、臨床系、非臨床系、付属施設、教養・教職など）の教員に対応した基準・指標の策定の必要性
- ・評価ソフトウェアの開発と学園一本化の必要性
- ・学生による授業評価の取り扱い
- ・多元的業績評価の任期制教員評価への活用
- ・I F（インパクト・ファクター）の評価への活用
- ・評価システムの技術的問題
- ・システム入力後のデータの扱いと管理方法
- ・適正な情意的評価の方法
- ・試行期間中の表彰（評価ランク A）
- ・事務系評価システムの考え方の取り入れ

〈計画の達成度合い〉

試行期間（3年間の1年目）の今年度は、全部門の2分の1の部門が試行し、それ以外の部門も試行に向けて準備が進んでいること、本格実施に向けての課題の解決が、部門委員会ならびに全学委員会において順次なされていることから、相応に達成した（C）といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

本評価制度を適正かつ円滑に進めるうえで、15項目の解決すべき検討課題が残されていたが、優先すべき課題は、平成17年4月の試行に先立ち順次、解決されている。17年度は、残されていた課題のうち早急に解決が必要と思われる2項目を取り上げ、全学委員会で協議し、共通の基本原則を定めた。今後も、それぞれの部門であげられた課題については各部門委員会において協議するほか、残されている全学的な検討課題は全学委員会で適宜取り上げ、解決を図る。

〔15項目の検討課題〕

- 1) 評価組織について
 - ・全学委員会の組織の仕方と発足時期の検討《解決済》
 - ・部門委員会の組織の仕方と専従組織の検討《解決済》
- 2) 評価開始時期等について
 - ・評価開始時期の特定《解決済》
 - ・教員公募への対応《解決済》
 - ・実施中の任期制教員制度への適用の検討《検討中》
- 3) データの管理について
 - ・データ管理方法の確立およびデータを扱う者の特定《解決済》
 - ・個人情報保護との関係の整理《解決済》
- 4) 評価方法等について
 - ・求められる教員像の明確化
 - ・学生による授業評価の活用の検討
 - ・教員による授業参観を評価に反映させることの検討
 - ・評価段階の考え方の整理
- 5) その他の検討課題について
 - ・試行期間中の評価結果の扱い（たとえば本番との関係の上で）
 - ・異議申し立てに対する対応法の整備
 - ・評価結果の公表について
 - ・第三者評価と組み合わせた多元的業績評価の適正性の検証

【平成17年度解決課題】

- 1) 試行期間中の評価結果の扱い
試行期間中のデータは本実施に使用しない（ただし任期制実施部門についてはこの限りではない）。
- 2) 全学委員会における部門委員会の評価・結果の取り扱い

全学委員会では、部門委員会が実施した評価結果の個々の評価結果については精査しない（ただし、異議申し立てのあった場合には例外として精査する）。

(2) 事務系職員の人事考課制度の検証と整備

○ 現状の説明

北里学園事務系職員人事考課規程（平成16年2月20日制定）に基づき、平成17年度においても継続して前期と後期に人事考課（2回）を実施した。人事考課は、自己向上と組織活性化を狙いとし、不断の自己啓発により、業務に対する取り組みを向上させ活力ある事務組織の形成につなげることを目的としている。平成17年度の人事考課実施にあたっては、考課結果の検証と学園事務組織の現状を踏まえた運用上の取り扱いに基づき実施した。さらに、「自己向上と組織活性化」が人事考課を通してより実効あるものとするため、後期考課直前に考課者訓練を実施し、考課者のみならず、被考課者（自己評価）も対象とした評価訓練により、部門間格差是正はもとより、さらなる考課結果の精度向上を図った。

〈現行の人事考課制度〉

- 1) 全ての事務職員（事務・技術・技能職）を対象とする。
- 2) 事務系職員の任用職位に求められる職務能力に照らし、その者の職務遂行状況を客観的に評価する。
- 3) 考課要素は、能力考課、実績考課、情意考課、目標考課とする。考課要素の考課項目を職位別に定める。
- 4) 考課項目ごとに5段階で評価する。評価段階は絶対評価とし、任用職位に求められる標準的な段階指標を「3」とする。
- 5) 平成17年度の考課結果は、「北里学園事務系職員人事考課規程（平成16年2月20日制定）」の附則の定めに基づき賞与処遇（定額部分）に反映させた。

なお、人事処遇（昇任・昇格、降任・降格、配置）については、考課結果を処遇の参考とし、また、給与処遇（昇給、昇給停止・降給）については、考課結果を処遇に適用しないこととした。

○ 点検・評価、長所と問題点

大学における事務系職員の業務は、社会の変化とその要請により、多様化・高度化・専門化し、政策立案や経営への参画なども求められるようになってきた。しかしながら、大半の事務職員は未だ定型・定常的事務処理業務を担っているが現状である。このような状況下において、能力主義を中心に置いた考課制度の仕組みが、事務職員の処遇改善策として定着させることができるかが最大の課題となった。実際の評価結果は、寛大化傾向や部門間格差が見られ、地道に仕事をこなしている職員、あるいは適切な教育指導が受けられなかった職員の評価が著しく落ち込んだケースも散見された。人事考課の基本である「公正性」、「納得性」、「透明性」、「合目的性」が得られるような改善が必要となっている。

一方、現行制度ではフィードバック面談を義務付けた。評価者と被評価者が面談を通じて、職員個々の具体的な業務や課題について相互理解が深められ、職員の能力開発・育成に一定の効果があつた。

〈計画の達成度合い〉

現行制度によりこれまで4回の人事考課を実施した。人事考課が定着するまでには時間を要するが、寛大化傾向や部門間格差など問題点も浮き彫りになった。一方でフィードバック面談により相互理解が深められ、職員の能力開発・育成に一定の効果があつた。以上により、相応に達成した（C）といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

現行制度の検証を行い、「努力している者」、「成果があがっている者」、「貢献した者」を的確に評価し、それに報いることで、職員のモチベーションを高め、ひいては組織の活性化につながる制度を構築していく。

《制度の改善（長期的見直し）》

制度の改善は、導入後の評価結果データを基に多面的に検証し、慎重に対応する。なお、現時点における将来の改善に向けての方向性は次の通りである。

- 1) 考課を能力考課（人事処遇・給与処遇）と実績考課（賞与処遇）に区分する。
- 2) 能力考課は年1回（3月）、実績考課は年2回（4～5月・10～11月）の実施とする。
- 3) 能力考課の考課要素は、能力・情意とし、実績考課の考課要素は、実績・情意・目標とする。
- 4) 能力考課の評価点により、人事処遇は昇任対象、降任・降格対象、当該年度の昇格対象に、給与処遇は当該年度の特別昇給対象、普通昇給対象、昇給延伸対象、降給対象に区分する。対象毎に評価点を設定す

る。

- 5) 実績考課の評価点により、賞与処遇（定額部分）に反映させる。支給率は、原則として、課長代理以上にあつては事務本部長が、係長以下にあつては部署長が評価点によるランク分けを行い決定する。当面ランクは（S・A・B・C・D）の5区分とし、Dランクは支給率を0%とする。なお、本制度に規定する7区分のランク分けについては、制度の定着と部門間格差の是正の状況によって検討する。
- 6) 自己申告制度を設け、職務適性・勤務適応等の動向を定期的に把握する。本人の適性および育成を図るために、3年毎に1回実施し、主として能力開発・配置等に活用する。
- 7) 人事処遇（昇任・昇格）は、能力考課の評価点を基礎に、実績考課の評価点を参考にしたうえで、総合的に評価する。
- 8) 実績考課（賞与処遇）の考課対象期間（賞与算定期間）を、前期にあつては前年度10月1日～当年度3月31日、後期にあつては当年度4月1日～当年度9月30日に変更する。また、目標設定期間もこれに合わせて年度単位（当年度4月1日～当年度3月31日）で設定は年度1回に変更する。
- 9) 考課表は能力考課と実績考課の2種類を作成する。

《考課者訓練の実施》

考課者訓練は継続して実施することとし、考課者のみならず、被考課者（自己評価）を対象とした評価訓練も並行して繰り返し実施する。このことにより評定の識別能力を高めるとともに、資格相応の職務遂行を前提とした自己評価となるよう徹底し、部門間格差是正はもとより、さらなる考課結果の精度向上に努める。

5. 職員研修の充実

○ 現状の説明

種別	研修名	実施日	参加者	
階層別	初任者（新入職員）研修	H. 17. 4. 1	47名	
	新入職員研修	H. 17. 4. 6～4. 8	18名	
	医学部ファミリー研修	H. 17. 8. 8～8. 10	33名	
	新入職員フォローアップ研修	H. 17. 8. 30	5名	
	事務職員人事考課者訓練		H. 17. 10. 26	24名
			H. 17. 10. 27	25名
		H. 17. 10. 28	27名	
業務別	人事・給与業務研修	H. 17. 10. 14	17名	
	経理部・ファイナンス事務局業務別研修	H. 17. 12. 1	36名	
	管財業務研修	H. 17. 9. 30	20名	
	就職担当者研修	H. 17. 10. 4	16名	
	各学部・学院の保健室担当者ならびに学生相談室カウンセラー業務別研修	H. 17. 11. 25	15名	
	情報基盤センター業務別研修	H. 17. 8. 11	22名	
テーマ別	事務職員合同研修会	H. 17. 8. 12	100名	

○ 点検・評価、長所と問題点

平成17年度は職員の能力および資質の向上を図ることを目的に、上記の研修会を実施した。このうち、事務職員合同研修会は、職場風土・組織の改善および事務職員の問題意識の高揚等のもとより、意識の共有化・相互理解を図り、より良い学園作りを目的として、職位、担当業務に関係なく全事務職員を対象に初めて実施したものである。①待遇・応対、②経費削減方策、③時間外労働の在り方、④大学職員の在り方、⑤学生募集、⑥学生サービスの向上方策、⑦部門間の連携強化、の個別テーマを事前に設定し、希望するテーマを選択してもらった。ディスカッションでは、職位を超えてそれぞれの立場から様々な意見が出され、意識の共有化・相互理解が図られるとともに、学園が抱える諸問題について貴重な意見が寄せられた。

また、これまでの「北里学園事務系職員教育・研修ワークショップ」を廃止し、事務職員のさらなる資質向上を目指し、各種企画・検討・運営等に際し、組織的に展開できるよう、病院事務職員を含む事務職員の構成員で組織運営する「北里学園事務系職員教育・研修委員会」を新たに設置した。

【計画の達成度合い】

平成17年度に実施したそれぞれの研修は、当初の目的を達成したこと、さらなる充実を目指して、新たに「北里学園事務系職員教育・研修委員会」を設置したことなどにより、概ね達成した（B）といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

国立大学法人化や第三者評価制度の実施、財務情報の公開義務付けなど、大学を取り巻く状況は急激に変化している。各大学は特色作りや財政基盤の強化のために大学改革を推進している。このような状況の中で、事務職員の役割は益々重要になってくる。事務職員の専門性の向上と組織全体の活性化を目指した人材育成を行うべく、それぞれの研修の目的・基本的達成要件等を明確にして、研修体系の見直しを行う。

また、研修方法の改善に向けては、新たに設置した「北里学園事務系職員教育・研修委員会」と人事部との協働により、事務職員合同研修会で寄せられた意見を具体化できるよう検討を行い、平成18年度も「北里学園事務職員合同研修会（仮称）」を実施する。

6. 「チーム医療」形成のための学部連携教育の実施

○ 現状の説明

昨今の医療現場の在り方として、医療従事者がお互いに連携、協働するチーム医療の態勢がますます重要視されている。こうした状況を踏まえ、医学部、看護学部、医療衛生学部、薬学部の医療系4学部が一緒になって行う「チーム医療教育」プログラムの創設に向けて取り組んだ。まず、これを推進する組織として、医療系4学部、一般教育部および大学病院の連携のもとで平成17年4月に「チーム医療教育」ワークショップを発足した。

【チーム医療教育ワークショップ】

座長 伊藤 俊洋 副学長

委員 外 須美夫 教授（医学部教育委員長、大学病院教育担当副院長）

同 黒田 裕子 教授（看護学部教育委員長）

同 梅田 徳男 教授（医療衛生学部教育委員長）

同 石井 邦雄 教授（薬学部カリキュラム委員長）

同 松野 昂士 教授（一般教育部教育委員長）

チーム医療教育ワークショップは、4月26日、第1回ワークショップを開催し、全学をあげてのチーム医療教育の必要性を共通に認識し、平成18年度はトライアルとして実現可能な範囲で5月1日、2日の2日間の実施を計画することとした。そしてその結果を評価、分析したうえで平成19年度以降の共通カリキュラムの設定等につなげていくこととした。ワークショップでは、この計画を具体化するため実行委員会（各学部から教員各3名程度と事務職員の21名で構成）を併置して検討していくこととし、7月29日、第1回のワークショップ・実行委員会合同会議を開催し、試行プログラムの具体的検討に入った。平成18年3月までに6回の合同会議、4回のワークショップを開催してプログラムの大綱を決定した。

【平成18年度チーム医療教育試行プログラム】

① 開催日程：平成18年5月1日、2日の2日間

② 開催場所：相模原キャンパス

③ 対象学生：医学部（5年生）105名、薬学部（4年生）267名、看護学部（4年生）117名、医療衛生学部（4年生、PT・OTは3年生）405名
合計894名

④ 担当教員：ファシリテータ（学部教員）135名

⑤ 実施内容：・オリエンテーション、講義、ビデオ鑑賞（1日目午前）

・チームディスカッション（1日目午後～2日目午前）

《テーマ》

救急医療、大災害時の医療現場、感染、高齢者医療、脳血管障害、がん治療、糖尿病、神

経難病、生活習慣病
・総合討論（2日目午後）

○ 点検・評価、長所と問題点

本プログラムを実現可能なものとするための重要な事項として、学生チームに与える課題（テーマ）のシナリオ作成、チーム医療の実際を紹介するビデオ作成、学生のチームディスカッションをサポートする学部教員の理解の三つがあげられる。課題については、作成する課題を9つ（実際には10課題を用意）、実行委員13名が3チームに分かれて3～4領域を分担し、実際に学生がディスカッションできる事例（症例）のシナリオ作成を12月から行った。この作業は実行委員の労力を大きく費やすこととなり、すべての課題が完成したのは、学生へのガイダンスが間近に迫った3月下旬であった。

ビデオ教材の作成については、当初は学生のチームディスカッションにも資するものとして、病院内の諸施設や様々な職種を紹介できるものを既存のテープから編集していくことで11月から取り組んだ。3月1日、ほぼ編集し終えた映像を再検討した結果、北里大学で初のチーム医療教育を展開するにあたっては既存の古い映像は相応しくない、また、学生がチーム医療を実感できるものが望ましいとの意見が出され、新規に作成することとした。このため、ストーリーから収録場面の選定などビデオ作成からの再スタートとなったが、担当委員が一丸となって取り組み、3月末にはすべての収録を終えることができた。

プログラム実施にあたって最も重要なものが、実際に教育を担当する学部教員（ファシリテータ）への説明と共通の理解を得ることである。チーム医療教育の実施計画が1月末で全容が固まったことから、2月15日相模原キャンパス、2月27日白金キャンパスそれぞれにおいて「北里大学チーム医療教育フォーラム」を開催した。このフォーラムには2会場で約220名の参加を得、教員のチーム医療教育への関心が少しずつではあるが高まったものと思われる。

【チーム医療教育フォーラムの概要】

・講演

基調講演

「北里大学4学部の新しいチーム医療教育」 斎藤豊和（医療衛生学部長）

各学部の立場から

医学部教授・北里大学病院長 藤井 清孝

看護学部教授・チーム医療教育ワークショップ委員 黒田 裕子

薬学部教授・チーム医療教育実行委員会委員 望月 真弓

・平成18年度チーム医療教育試行プログラムの概要

医学部教授・チーム医療教育ワークショップ委員 外 須美夫

・総合討論

〈計画の達成度合い〉

本学で初の取り組みであるが、ワークショップおよび実行委員会での十分な協議のもと、5月1日、2日の「チーム医療教育」プログラムの実施に向けて、シナリオおよびビデオの作成、フォーラムの開催など準備は順調に進み、学部教員の理解も深まったことから十分に達成した（A）といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

平成18年度は5月1日、2日の2日間、医療系4学部共通で「チーム医療教育」プログラムを実施する。この結果を受けて、平成19年度以降の授業科目の設定に向けて、ワークショップおよび実行委員会で検討していく。

7. 学園創立50周年記念事業の検討〔学園創立50周年：2012年〕

昭和37年（1962年）4月、北里研究所50周年記念事業の一環として創立された本学園は、平成24（2012）年に創立50周年という大きな節目を迎える。これまで、10周年（昭和47年度）には記念誌発行、25周年（昭和62年度）には記念式典の開催、記念誌の発行を始めとした諸事業の実施、30周年（平成4年度）には記念式典を開催してきた。

50周年記念事業は単なるセレモニーに終わらせることなく、本学が進むべき方向を見定め、学園としての中・長期的な使命や目標、計画を踏まえ、学園のアイデンティティをさらに高める企画を実施することを基本に、平成17年度にはコンセプトの確立、企画委員会の設置、記念事業事務局の設置、記念事業および募金計画の立案、などを

他大学の事例も踏まえ検討した。推進体制、今後のスケジュール等は平成18年度早々に提案していく。

8. 相模原キャンパス新体育館・部室棟建設計画

○ 現状の説明

学園では、学生生活に対するアメニティの充実がこれまで指摘されており、相模原キャンパスマスタープランの中長期的な環境整備の構想の下、その第一ステップとなる新体育館・部室棟建設の基本構想案を推進してきたが、平成17年5月開催の理事会、評議員会で建設計画が承認された。この計画に基づき、設計・施工分離方式により各業者を選定のうえ、平成20年3月の完成を目指し、平成17年12月から着工した。これまでの主な経過は、設計監理会社の選定にあたって、事業実績が豊富で対外的に優良な評価を得ている設計監理会社を指名のうえ、コンペティション形式による個別評価で決定した。その後、設計監理会社と学内の関係者間で基本設計を基に、建築概要・施設概要に示した詳細設計を完了させ、11月24日付で工事請負契約を締結した。これと前後して近隣住民への説明会、建築確認申請等の諸手続きを行い、バーベキューコーナーの移設、弓道場、学生駐輪場、業者専用駐車場、仮設更衣室の新設に合わせて学生駐輪場、弓道場、危険物倉庫の既存施設の解体を施し、工程通りに作業が進む中、2月に体育館の基礎工事に着手した。

【建築概要】

	建築場所	建築規模	建築面積	延床面積
体育館新築工事	既設第一体育館南側空き地	SRC造地上3階建	2,669.65㎡	6,249.54㎡ (1,890.5坪)
部室棟新築工事	既設第一体育館跡地	SRC造地上4階、地下1階建	1,056.92㎡	3,506.63㎡ (1,060.7坪)
デッキ新築工事	新体育館東側	RC造ペDESTリアンデッキ	230.54㎡	230.54㎡ (69.7坪)
その他付帯工事	<ul style="list-style-type: none"> ・外構工事 ・解体工事（既存体育館、学生駐輪場、弓道場、危険物倉庫他） ・移設工事（バーベキューコーナー） ・新設工事（弓道場、仮設更衣室、学生駐輪場、業者専用駐車場） 			

〔注〕 SRC：鉄骨鉄筋コンクリート RC：鉄筋コンクリート

【施設概要】

体育館	アリーナ(約1,500人収容)、観客席(436席)、トレーニング室、多目的室、講義室、武道場等
部室棟	部室(60室)、本部室(2室)、練習室(大小14室)、ミーティング室(1室)、防災備蓄倉庫等

【工期】

移設・新設工事 平成17年12月～平成18年1月

体育館新築工事 平成18年2月～平成19年1月

解体撤去工事（既設体育館）

平成19年2月～平成19年4月

デッキ新築工事 平成19年5月～平成19年6月

部室棟新築工事 平成19年5月～平成20年3月

○ 点検・評価、長所と問題点

新体育館・部室棟が建設されることで、相模原キャンパスのアメニティの向上と学生・教職員の福利厚生施設の充実、さらには健康増進に寄与する環境が整備される。工事完成までの間、安全性を重視した作業点検の強化に加え、厳密な工程管理を行っていく。

〈計画の達成度合い〉

新体育館・部室棟建設については長年の懸案であった。この建設計画は現時点で計画通りに進んでいることか

ら、十分達成した（A）といえる。

○ 将来の改善・改革に向けた方策

平成19年5月に着工を予定している部室棟建設については、既に完了している詳細設計の最終仕様の確認調整を行ないながら、体育館の竣工を前にしてソフト面での充実を図るために運営・維持管理の在り方を平成18年度中に関連部署と協議し決定する。