

平成22年度公立大学法人横浜市立大学の業務の実績に関する評価結果の主な指摘事項に対する法人の取組状況

指摘事項	指摘内容	説明項目	23年度取組状況及び今後の取組予定
I 大学の運営に関する目標を達成するための取組			
1 GPA	国際総合科学部のコース再編に関連したとはいえ、これまで懸案となってきたGPA制度を第1期中期計画期間中に導入できず、平成24年度に先送りされたことは残念であり、着実な導入を期待したい。	○	平成23年度はGPA制度運用検討会を通して、要項の改正及びITシステムの変更等、平成24年4月に導入するGPA制度の運用に向けた検討・整備を進めた。 GPA制度導入後は、成績優秀者の選考、学生の生活・学習指導等に活用する。また、より厳正な成績評価を行うため、教員間で成績評価方法に関する共通認識を図るなど、再編後のコースにおける学部教育の質の確保に繋げていく。
2 クラス担任制	国際総合科学部においてクラス担任制改善に必要性が指摘されているにもかかわらず十分な取組が進んでいないことは残念であり、積極的取組を期待したい。		平成23年度は教職員から構成した「学生相談ワーキング」において、担任制を含め、教職員一体となった相談体制の構築について検討を進めた。さらに、少人数制教育及び担任制については、事務所管課と学部長においてより具体的な協議を行い、意識の共有化を図っている。 今後は、より充実した担任制の実施に向けて担任の業務及び教員と事務職員間の情報連絡ルート等を明示し、定期的な学生報告会を通して、情報共有を図っていく。
3 医師国家試験	すでに個別指導強化や定員増に対応した教員の増員などを進めているが、医師国家試験の合格率が低下傾向を示している(平成20年96.9%、平成21年95.0%、平成22年92.2%)ことは残念であり、医学教育は国家試験のためだけではないものの、原因を究明するとともに、適切な対策を取るとのことであり、次年度の成果に期待したい。		顕著な現象や明らかな事象等ははっきりとした原因は特定できなかったものの、これら低下傾向を受けて、国家試験対策委員会において過去の試験結果を分析し、できるだけ低学年時から、予備軍も含めた成績不振者のフォローアップをするように努めている。高学年については、平成23年度から6年次の実力試験を2回から3回に増やすとともに、新たに5年次にも実施し、学生がよりきめ細かく自らの位置や弱点の把握ができるようにした。また、学内の卒業試験をより国家試験の傾向を踏まえた問題となるよう調整した。さらに、図書館の24時間利用開始や講義室の開放等の学習環境の充実も図った。 なお、過年度不合格だった受験生に対しても、個別にフォローを行っている。
4 生命科学分野の再編	生命科学分野の再編が第1期期間中に実現できなかったことは遺憾である。市大全体として生命科学分野の研究を総合的に推進し世界的な競争力を高めていくための具体的な方向性及び今後のスケジュールを明確にされたい。	○	平成22年度から、医系、理系の教員から構成する医理連携ワーキングを設置し、検討を進めた結果、学部においては、国際総合科学部理学系に平成24年4月より生命医科学コースを設置することとなった。また、大学院については、研究科の再編を行い、生命医科学研究科(仮称)を設置する方向で検討することとした。 その方向性を受け、平成23年度から、改めて生命医科学研究科(仮称)設置準備委員会を設置、随時開催し、平成25年4月1日の新たな研究科設置に向け、部門構成及びカリキュラムの概要等をまとめるとともに、それに基づく指導教員の資格審査を行っている。今後のスケジュールとしては、平成24年3月に行う予定の文部科学省への事前相談の結果を踏まえ、平成24年中に設置申請、または届出をする予定である。
5 外部研究費の確保	外部研究費の獲得について、奨学寄附金の受け入れは着実に増加しているものの、科学研究費補助金の採択額や受託共同研究費の受入額が減少し、外部研究費総額が減少していることは極めて残念である。トータルとしての外部研究費の確保に一段の努力を期待したい。	○	外部研究費総額は、平成23年12月末時点で、法人化以降最高獲得額を記録した。平成21年度を更新し、約33億5千万円となっている。今後とも外部研究費の確保に努めていく。 <H23獲得状況(12月末時点)> 総額 3,353,637千円 受託研究費 578,238千円 共同研究費 179,946千円 科学研究費補助金 818,767千円※ ※5月交付内定時点 <参考:H22年度獲得額(決算時)> <参考:H21年度獲得額(決算時)> 総額 2,679,423千円 総額 3,251,472千円 受託研究費 417,094千円 受託研究費 482,767千円 共同研究費 146,663千円 共同研究費 149,956千円 科学研究費補助金 737,764千円 科学研究費補助金 954,595千円
6 研究成果の評価点検システム構築	研究院再編の遅れに伴い教員の研究成果の評価及び点検システムの構築が遅れていることは残念であり、着実な取組に期待したい。		平成23年度から学術院が本格稼働したことに合わせて、評価者の見直しを行った。また、大学としての研究戦略の貢献度も評価に反映させるため、評価を行なう際のポイントを年度内に見直す予定である。

指摘事項	指摘内容	説明項目	23年度取組状況及び今後の取組予定
7 研究院	<p>研究院についてその目的や役割を見直し23年度から学術院として再スタートすることになったが、新組織が実質的に機能するためにはその理念・方向性が大学の構成員に周知徹底されることが不可欠である。特に年度計画で定めた「学部・大学院横断的な教育体制の確立、コース再編等による学部教育の改善に取り組む」という教育面でのこの組織の役割についての共通理解が徹底されるよう努められたい。</p>	○	<p>新たに再編した学術院では、組織上、その中に国際総合科学群、医学群の2つの学群を設け、病院教員を含むすべての専任教員がいずれかに所属することとした。</p> <p>運営にあたっては、学術院全体を調整する役割の副学長(学術院担当)を置き、教学関係の全学的な調整事項や、生命医科学分野の再編や、両学部に係る共通教養における連携といった領域横断型の課題解決に向けたユニットの設置等を議論する場として、学長・副学長・事務局長等を構成員とする学術院会議を設けた。また、各学群内の調整の場として、学群長・学部長・研究科長を構成員とする各学群調整会議、更に国際総合科学群では、所属する全教員が参加する系列教員会議を設け、教員相互が議論・調整できる場も設けている。</p> <p>学術院組織の理念・方向性については、平成23年度当初に全専任教員を対象に開催した全体会議において説明したほか、平成23年度より発行を開始した非常勤教職員を含む市大の全教職員を対象とする「YCU法人News」において学長から学術院の方向性についてメッセージを発信するなど、大学全体としての周知徹底を図った。</p> <p>今後は、戦略的研究推進ユニット等、既に設置されているユニットの進捗状況等について、引き続き全学的な会議等で報告していくとともに、教員間の意思疎通や理念等の共有を目指して、IT等を活用した取組内容の明示化を検討していく。</p>
II 地域貢献に関する目標を達成するための取組			
8 研究成果や知的財産の産業界への還元	<p>研究成果や知的財産の産業界への還元について、企業との連携強化、共同研究、受託研究等の推進に更なる努力を期待したい。</p>	○	<p>平成23年度は既存の展示会に加え、バイオ系展示会(バイオジャパン)へ新規に参画し、産業界へ広くPRを行った。さらに、平成24年度竣工予定の「先端医科学研究センター」には、企業と共同で創薬や治療法の開発などを行う開発型研究を実施し、その成果を臨床応用させるための研究スペースを設けるなど、今後も企業との連携を図り、本学教員の研究成果や知的財産の、産業界への還元を努めていく。</p> <p>なお、平成23年度12月末現在、企業等との受託研究では89件 578,238千円、共同研究では52件 179,946千円の受入れ状況となっており、現時点において法人化以降最も高い獲得金額となっている。</p>
III 国際化に関する目標を達成するための取組			
9 留学生受入数、留学生施策の推進	<p>留学生受入体制の整備にさまざまな取組が進められているが、受入数は前年度よりは若干改善したものの、なお低迷していると言わざるを得ないことは残念であり、受入数増加に向けてさらなる努力を期待したい。</p> <p>正規の留学の推進、そのための経済支援の強化、海外大学等とのネットワーク構築など、第2期中期計画の中でこれらの一段の取組推進を期待したい。</p>	○	<p>留学生の受入については、学力の質の確保を前提としたうえで、着実な増加に努めている。(平成22年度140人→平成23年度146人(共に5月1日現在))</p> <p>留学生の質の確保にかかわる具体的な取組として、平成23年度は、JICA(国際協力機構)、JST(科学技術振興機構)の共同事業SATREPS(地球規模課題対応国際科学技術協力)の支援を得た優秀な留学生(1名)を受入れたのを機に、一部の研究科において留学生を対象に一定の条件のもと、秋入学を開始した。また、本学の国際化推進事業の主軸であるアカデミックコンソーシアムのネットワークを活かし、平成23年度後期には、英語で学ぶ優秀な留学生を、加盟大学等から本学の文系研究科に3名受入れた。</p> <p>本学の学生の海外派遣については、留学先として学生の間で人気の高いアメリカへのプログラムの開拓に力を入れている。具体的には平成21年度に締結した米国非営利教育財団の学部留学部門である日本スタディ・アブロード・ファンデーション(JSAF)との連携協定のもとに実施している「米国セメスター留学プログラム」では、平成23年度に2名派遣した。なお、本セメスター留学プログラムでは、参加する学生の留学期間中の本学学費を減免するなど、経済支援の強化も行っている。</p> <p><参考:海外派遣者数実績> H22:229人 H23: 362人(見込含)</p>

指摘事項	指摘内容	説明項目	23年度取組状況及び今後の取組予定
IV 附属病院に関する目標を達成するための取組			
10	災害への安全管理体制	施設面も含め、災害に対するより一層の安全管理体制を整えることを期待したい。	<p>東日本大震災を受けて、両病院において実地訓練による確認を含めたマニュアルの見直し・改訂を行っている。また、大学全体としても、横浜市との連携・役割分担も含め、マニュアル整備や受け入れ体制等についての検討を進めている。</p> <p>なお、施設については、震災直後より、早急に対応が必要な設備の更新、備品・機器等について目的積立金を財源とし、更新・導入等を進めている。(下記参照)また、八景キャンパスでは、過年度より横浜市と連携のもとに進めている、施設の耐震補強整備が遅滞なく進行中である。</p> <p>《災害時・防災対策 主なもの》 【附属2病院】 ○ ・(附)非常用発電機の改修 ・(セ)本館コージェネレーション設備改修(3台) ・(附)非常時における電力等確保に係る調査委託 ・(附)看護師宿舎の防災設備の更新 【大学】 ・被災者学生への経済支援 ・空調機非常用発電接続工事(木原生研)など</p>
11	病床利用率、医薬材料費比率、医薬品等の在庫管理	<p>附属2病院の病床利用率及び医薬材料費比率は、一部で年度計画を達成したものの、中期計画における目標に達しなかったのは残念であり、後発医薬品の利用促進、価格交渉の強化、在庫の適正化など一段の努力を期待したい。</p> <p>センター病院での医療用麻薬の不正使用の反省を踏まえ、医薬品等の盗難や紛失の把握ができるよう、在庫の適正な管理を行うなどの改善を期待したい。</p>	<p>病床利用率については、稼働状況に応じた病床の効率的運用を行うことで、附属病院では平成22年度(88.7%)を上回る、センター病院でも平成22年度(90.1%)同様の高い水準を維持できる見込みである。また、第2期中期計画期間中の指標(以下『指標』)である「90%以上」という目標について、院内で経営情報を共有し、適切なベッドコントロール等目標達成に向けた取組を進めている。</p> <p>医薬材料費比率については、費用面で、特にセンター病院では、新たにコンサルティング会社を通じて全国の病院と診療材料の共同購入を試験的に始めた他、引き続き両病院で、価格交渉、共同購入、在庫管理の徹底及び後発医薬品の導入等を進めつつ費用削減に取り組むとともに、収入面でも、新たな施設基準の取得等医療の質の向上と診療報酬の増加に努めている。</p> <p>この結果、センター病院では、平成22年度(33.5%)を下回る水準で推移しており、『指標』である「33%未満」も視野に入れて取組を継続している。附属病院でも同様の取組を行っているものの、大学病院として高度な治療に必要な抗がん剤や分子標的薬等の高額医薬品の使用により、平成22年度(34.2%)を下回することは困難な状況である。しかしながら、『指標』である「35%未満」は達成できる見込みである。</p> <p>平成23年3月の調査委員会からの報告書に基づき、具体的には、看護師が在庫を確認し管理表に記入、薬剤師が定期的にチェックすることで、盗難・紛失等があった際に確認等が速やかに行えるよう管理の徹底を図っている。</p> <p>また、法的に厳しい管理が義務付けられている毒薬、麻薬・向精神薬を病棟等の使用部門で保管する場合は、鍵のかかる保管庫に保管し、入出庫ごとに出入管理を行っているほか、勤務帯ごとに在庫と出納帳の確認を行うなど、特に厳重な管理の実施に加え、薬剤師による定期的なチェックも実施している。</p> <p>さらに、センター病院では8月に麻薬を定数配置している全部署(薬剤部、ICUなど全10か所)に録画機能付きのビデオカメラを設置して不正な出庫・使用等がないかを確認し、医薬品等の適正な在庫管理に一層努めている。また、附属病院においても、年度中に新たに院内5か所に録画機能付きのビデオカメラを設置する予定である。</p>
12	研修医の育成	研修医の育成に関しさまざまな努力が重ねられているにも関わらず、センター病院において結果的に定員割れを生じたことは残念であり、今後、定員割れを防止するための広報活動などの工夫に期待したい。	<p>平成22年度に本学6年次を対象としてアンケートを実施した結果、本学の臨床研修を選ばなかった理由として、「一般的な症例が少なく、経験できる手技や経験が限られる」といった大学病院ならではのものから、「給与や宿舎」等研修内容以外のものまで多岐にわたっていた。これを受けて、平成24年度向け、研修可能な診療科や協力病院を増やすなど内容の充実に加えて、研修室の整備等環境改善や給与を分かりやすく見せるなどの工夫を行った。</p> <p>しかしながら、平成24年度採用におけるマッチング状況は、基本プログラム(定員:48人)において、附属病院ではフルマッチだった前年度より下がって42人(87.5%)、センター病院では前年度より改善したものの46人(95.8%)となっており、結果的に両病院で定員割れが生じてしまった。</p> <p>なお、再募集により、現時点では、附属病院では45人、センター病院では48人を確保できている。</p> <p>【参考:23年度採用におけるマッチング状況】 附属:48人(100%)、センター:41人(85.4%)</p>

指摘事項	指摘内容	説明項目	23年度取組状況及び今後の取組予定
V 法人の経営に関する目標を達成するための取組			
13	コンプライアンス、ガバナンス、ハラスメント	<p>センター病院の医師及び看護師による医療用麻薬の不正使用という不祥事が発生したことは極めて残念であり、調査報告書に基づく再発防止策、理事長メッセージに従い大学構成員のコンプライアンス意識・職業倫理の遵守の徹底に努められたい。</p> <p>和解したとはいえ医学部長更迭人事にかかる混乱は極めて異例の事態であり、大学の信用を大きく損ない、学内外に禍根を残す結果となったことは残念であり、任命のルール及び任命責任のあり方を含め組織のガバナンス、人事のあり方、相互の意思疎通などを見直し、全力を挙げて信頼回復と体制立て直しに努められたい。</p> <p>平成23年2月に発生した医学部教授による医学科学生に対する暴力行為はきわめて遺憾な事件であり、本委員会への報告等も含め発生後の対応に課題を残したことは残念であり、改めてハラスメントについての教職員の意識啓発の徹底と組織体制の見直しを図り、再発防止に努められたい。</p>	<p>コンプライアンス意識の醸成や、ハラスメントの防止等、教職員の働きかけとしてこれまで実施してきた研修会を含め、本学の教職員が一体感をより強く持ち、大学の発展に向けて各自の役割を果たしていけるよう、本学の進む明確な方向性を全学的に浸透させることを前提とした取組を進めている。具体的には、各キャンパス・病院へ理事長が定期的に訪問し、現場の教職員と意見交換をするなど、直接的なコミュニケーションを積極的に行っている。また、平成23年4月から『YCU法人News』の発行を開始し、理事長をはじめとしたトップの考えを全教職員に対して発信している。</p> <p><23年度実績> 《YCU法人News》 1月現在、第6号。年度内第7号発行予定。 《コンプライアンス研修》 4月開催(1回) 受講者222名 新採用者対象 2月に開催予定。 《ハラスメント防止研修》 10月開催(全4回) 受講者221名 全教職員対象</p>
14	人件費比率、事務処理適正化	<p>大学の人件費比率について算出方法に課題があったとはいえ、数値目標を達成できなかったことは残念である。また平成22年度の決算で過年度大学院等従事手当・医師超過勤務手当の追給が343百万円臨時損失として計上されたが、このことは、人事管理面、会計処理の年度の適正性、職員の健康管理面等に大きな問題であり、残念である。早急に実態把握に努め適正な事務の見直し、人員配置などの対策を講じるよう努められたい。</p> <p>(他項目で同趣旨の指摘) VII その他業務運営に関する重要目標を達成するための取組 超過勤務者への対応、産業医による健康診断受診書の確認の不徹底など、職員の健康管理への取組に不十分な部分が見られることは残念である。健康管理の充実を進めるよう期待したい。</p> <p>VIII 予算、収支計画及び資金計画 等 過年度大学院等従事手当・医師超過勤務手当の追給額約3億4,000万円が臨時損失として計上された点については、事務処理の適正性の点からも今後こうした事態が再発することがないように適切に取り組むべきである。</p>	<p>大学の人件費比率については、第1期中期計画の実績を検証し、病院の人件費比率との整合性を図った。第2期中期計画の指標は、経常収益に対する人件費の比率を53%未満とし、大学の運営・教育・医療の質の確保を考慮した人件費管理に努めている。</p> <p>大学院等従事手当の事務については、支給対象者及び支給区分の把握を確実にするため、学務担当所管と人事担当所管との情報共有方法を再確認した。今後、相互の連携を図り、的確な処理を行う。</p> <p>医師の超過勤務等労務管理については、必要な制度の整備等調整を行っている。</p> <p>教職員の健康管理策については、保健管理センターが中心となって各キャンパス及び病院と連携し、健康相談窓口の増設によって、より多くの教職員が心身の相談ができる環境を整備した。また、休職・復職審査会の設置や一定程度の勤務時間を越えた職員の所属長に対する産業医面談の義務付けなど、配慮の必要な教職員のための制度整備を行った。さらに保健管理センター内では、定期ミーティング、他課との定期的カンファレンスによって情報共有を行いながら、職員が個人で悩みを抱えることのないようチームとして関われる体制を整えるなど、総合的な保健管理体制の充実に努めた。</p> <p>今後は、保健管理センター長及び相談員の常勤化など、保健管理スタッフの体制強化も図り、メンタルヘルス等健康管理対策の一層の拡充を進める。</p>
15	教職員のモチベーション向上に向けた人事制度	<p>これまで幾度か指摘した教員のテニュア制度やサバティカル制度(*)の検討が進まず、職員についても給与制度の改正が行われないなど教職員のモチベーション向上と深く関わる事項の検討、具体化が進んでいないことは大変残念である。人事管理の基本となるこれらの制度の重要性に改めて思いを致し、その整備にむけてさらなる積極的な取組を期待したい。</p>	<p>教職員のモチベーション向上につながる取組として検討を進めてきたサバティカル制度は、平成24年4月からの試行運用開始に伴い、平成23年度は、運用方法を決定し、24年度実施対象者を選定した。本格実施に向けては、平成24年度の試行状況を踏まえ、制度創設の判断をしていく。</p> <p>また、テニュア制度については、文部科学省の制度、他大学の導入例や米国の制度等を参考に、過年度より検討を進めている。本学の任期制を踏まえた制度設計が必要なため、平成24年度中には、これまでの議論を踏まえて、導入に向けて制度案の概要を固めて行きたい。</p>
16	NMR	<p>文部科学省の委託事業により取得し産業界に開放していた900MHzのNMRが不具合により長期間にわたって使用できなくなっていることは残念であり、NMRは大学の柱の一つであるので、早急な回復を期待したい。</p>	<p>大震災の影響により、技術者の派遣が遅れるなど、対応に時間を要していたが、平成23年8月には機器が復旧し、使用可能となっている。</p>

指摘事項	指摘内容	説明項目	23年度取組状況及び今後の取組予定
VI 自己点検・評価、認証評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するための取組			
17	大学情報の公開	大学情報の公開について、国の法令で義務付けられた事項以外の事項についても公開に積極的に取り組むことを期待したい。	大学ウェブサイトにおいて大学情報公開のページを作成し、義務化されたデータを中心に公開を行った。さらに、内容を充実させるべく義務化事項以外の「学部・学科・課程、研究科・専攻ごとの教育研究上の目的」として人材育成目標、ディプロマ・ポリシー、及びカリキュラムポリシー、あるいは「特色ある教育研究活動の状況」として大型研究プロジェクトの獲得状況等を順次公開し、修正を加えている。 今後は、各カテゴリーのTOPページに数値だけでなくグラフや説明を加えるなど、市民にわかりやすい内容への修正を行い、公開していく。
18	取組の進捗管理	評価委員会の指摘に対し、具体的に進展していない点があるのは残念である。第1期中期計画の当初計画に対してやや進捗が遅れたもの、あるいは先送りになったものもあり、第2期中期計画の中で進捗管理をさらに徹底し、トップの強いリーダーシップの下、早期実現に努められたい。	平成23年度の本学における組織改組において病院部門に新たに医学・病院企画課を設置したのを機に、法人経営部門は経営企画課、学務部門は学術企画課、病院(医学部含む)部門は医学・病院企画課で、それぞれの分野に特化した計画の管理を行うことで過年度以上により細やかな進捗管理を進めている。