

平成23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	24年度取組状況及び今後の取組予定
<b>I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための取組</b>			
1	学部・大学院一貫教育・修士課程早期履修制度の基本方針・取組体制・具体化	学部・大学院一貫教育ないし修士課程早期履修制度のあり方はカリキュラム編成のみに留まらず学部・大学院の教育理念・体制そのものにも係わる問題であり、大学としての基本方針の明確化と取組体制のさらなる具体化を期待する。	○ 本学の基本方針としては、優秀な人材の早期輩出のため、学部・大学院の一貫教育を推し進めることとし、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを背景とした学問分野ごとの特長を生かすため、研究科ごとに選抜基準や教育プログラムを検討することとした。 取組体制の更なる具体化については、25年度から対象となる学部4年次生が大学院のカリキュラムを履修できるよう、現在、各研究科において選抜基準やスケジュール、履修方法等の最終調整を行っている。 今後の予定として、25年1月には、国際総合科学部3年次生に対して概要と要件を提示し、2月から3月にかけて選抜を行う。
2	医学部の学生アンケート結果の各診療科へのフィードバックの状況	医学部において、カリキュラム変更による改善点の抽出と次年度カリキュラムへの反映が充分に行われているか疑問があり、学生アンケートの結果について各診療科へのフィードバックが年度内にできなかったことは残念である。	○ 23年度は、年度途中でアンケートを実施したため、全科目で学生授業評価アンケートを実施することができなかった。その反省点を踏まえて、24年度は年度当初より、病棟実習、講義・演習それぞれについて統一フォーマットによる学生授業評価アンケートを実施し、その結果を科目担当教員にフィードバックした。 今後は、アンケート結果も参考にしながら、24年度に設置した医学教育センター内の各部門において、課題の把握及び改善、将来のカリキュラムへの反映についての検討を進めていく。
3	留学生数の増加への取組	留学生の受け入れについては、資質向上のための取組は評価するが、昨年度より6名増加の146名に留まっており、法人設立時の平成17年度と同数であり、大学国際化の主要指標のひとつである留学生数の今後の増加に向けての総合的な取組の強化に努められたい。	○ 留学生の受入については、学力の質の確保を前提とした上で、着実な増加に努めているが、前年度比20人の減少となった(24年度126人、23年度146人(ともに5月1日現在))。理由としては、英語要件の引き上げと原発の影響によることが考えられる。 留学生増加へ向けた取組として、英語で学ぶ留学生を受け入れる土台となるパッケージプログラムの構築を検討している。具体的には、現存科目「多文化交流ゼミ」の内容再構成に加え、英語で学ぶ留学生に不可欠な留学生ゼミ及び初級日本語クラスの新設を試みている。 ※「多文化交流ゼミ」:英語で行われるゼミで、英語によるプレゼンテーション、ディスカッションを行う。Practical English合格者を対象にしている。
4	入学定員の適正なあり方の検討	一部の大学院研究科において入学者が定員を大幅に充足していないことは残念である。入学定員の適正なあり方について十分検討されたい。	○ 定員数については、前年度の入試結果について各研究科で評価及び分析を行い、生命ナノシステム科学研究科を中心に博士後期課程の定員の見直しを検討している。25年度第1期入試結果もふまえて分析し、引き続き定員の適正数についての検討及び手続きを進めていく。
5	学生のメンタルヘルスキアの取組	メンタルヘルスキアを必要とする学生に対する継続的な取組をさらに充実されたい。	○ 24年度から、保健管理センター長(精神科医)及び相談員の常勤化など、保健管理スタッフの体制を強化し、メンタルヘルス等健康管理対策の更なる充実を図っている。 《24年度の主な取組状況》 ・法人としてのメンタルヘルス指針を策定した。(9月) ・健康診断、新入生UPI調査で自殺ハイリスク者及び鬱傾向のある学生への面談等による介入を行っている。 ・キャリア支援課と保健管理課の連携によるコミュニケーションが苦手な学生を対象としたコミュニケーションスキルアップセミナーの開催や教職員を対象とした学生のメンタルヘルス状況と対応研修会を実施した。 ・学務・教務部内で月1回のカンファレンスを実施している。(守秘義務に配慮しながら情報共有、危機介入時の役割分担など連携しながら対応を行っている。) ・教員からの学生対応相談について積極的に関わり、医学的な判断に基づきコンサルテーションおよびコーディネートを実施している。 ・学生と教職員を対象とした「ほけかんニュース」(毎月配信)や保健管理センターのホームページを通じて、随時健康管理に役立つ情報発信を実施している。 《今後の取組予定》 ・25年度以降の福浦キャンパスの相談体制充実に向けて、関連各課と調整を行っていく。
6	治験受入れ推進と人材育成の取組	諸準備が整わなかったためとはいえ、治験受入れ推進のため設置された臨床薬理センターにおける第I相治験が当初の予定どおり実施できなかったことは遺憾である。第I相治験の受け入れについては、First in Japanese(日本国内で初)であっても、かなりの経験を要するものなので、一方で人材の育成に力を入れながら、今後も目指されたい。	○ 臨床試験支援管理室長の統括の下、第I相治験の受入に向けて少しでも多くの実績を積み上げるため治験誘致の活動を進めており、24年度はジェネリックBE試験を12月までに3件実施できる見込み(23年度:3件)で、着実に実績が積み上がっている。 また、ジェネリックではあるが健常人の第I相治験の受託について、現在企業からの返答待ちの状態である。 ※「ジェネリックBE (bioequivalence: 生物学的同等性) 試験」:後発医薬品が、先発医薬品と同等の薬効・作用を持つことを証明するため、ヒト(健常人)に先発品、後発品を投与して両者の血中濃度推移に統計学的な差がないことを確認する試験。

指摘事項		指摘内容	説明項目	24年度取組状況及び今後の取組予定
<b>II 附属2病院(附属病院及び附属市民総合医療センター)に関する目標を達成するための取組</b>				
7	センター病院の紹介率・逆紹介率の低下への対策	センター病院において、紹介率及び逆紹介率双方の比率がやや低下していることは、地域医療連携支援を標榜する同病院として残念である。	○	24年度については、医療情報システムの中に地域連携システムを導入したことに伴い、診療情報提供書のチェック機能の強化が図られ、結果として、24年度上半期の実績は、 紹介率:92.4%(23年度実績対比+2.9%) 逆紹介率:62.4%(23年度実績対比+11%) と、23年度年間の実績を上回っている。
8	女性医師、看護師の復職支援の取組	女性医師や看護師の復職支援の拡充・改善を更に積極的に進められたい。		主に子育て中の女性医師の職場復帰支援策として、非常勤診療医枠を定数とは別に設けて随時採用しているが、2病院で24年度上半期実績は20名と23年度実績(12名)を大きく上回っている。 また、シニアレジデント等の診療医に対しても、育児休業・育児部分休業制度を22年度から設けているが、積極的な周知により制度が浸透してきた結果、24年度は上半期だけで5名(23年度:7名)の実績があった。 看護師・医師等を対象とした院内保育については、附属病院では4月から3歳以上の未就学児の受入を開始した(センター病院は23年度に実施済)ほか、25年度に向けて0歳児枠の拡大に向けた調整を行っており、センター病院でも対象者を非常勤医師まで拡大するなど、両病院において引き続き女性が働きやすい職場づくりを進めている。
9	研修医の定員割れへの対策と研修環境の整備	良質な臨床研修医の採用体制の強化に努めたものの、2病院において研修医が定員割れとなってしまったことは残念である。研修環境の整備に向けての取組の充実を期待する。	○	研修医にとって魅力的な教育内容・アメニティの更なる充実を図り、 ・協力施設の新規開拓(16施設→23施設) ・家賃助成制度の対象拡大 ・ランチョンセミナー等を通じた学生と研修医の交流の機会増 ・センター病院における医療技術修練のためのメディカルトレーニングセンター設置(附属病院は設置済) ・センター病院における学部教育から臨床研修まで一貫したキャリア支援を行う臨床教育研修センターの設置を行った。 また、それらの取組をfacebookを開き積極的にアピールすることで、23年度に比べて事前説明会参加者が約50名、採用試験受験者が約40名増えた結果、24年度(25年度採用)マッチングでは、2病院計4つのプログラム全てにおいて定員充足率100%を達成した。  <参考:マッチング結果> 【附属病院】※各数値は、マッチ人数/募集定員(マッチング率) 24年度:基本プログラム:51/51(100%)、産科・小児科プログラム:4/4(100%) 23年度:基本プログラム:42/48(87.5%)、産科・小児科プログラム:2/4(50%) 【センター病院】 24年度:基本プログラム:48/48(100%)、産科・小児科プログラム:4/4(100%) 23年度:基本プログラム:46/48(95.8%)、産科・小児科プログラム:1/4(25%)
10	附属病院診療科別原価計算のデータ整備の実現可能性	2病院とも病院運営に関する諸指標の整備に努めているものの、附属病院において診療科別原価計算のデータ整備が実現可能かどうかは疑問である。		前年度決算に基づく診療科別原価計算については、23年度より前倒しで作業を進め、10月には完成させた。また、原価計算が出来るまでは、診療科別稼働額やDPC分析に基づく疾病毎の適正な平均在院日数などを速やかかつ細やかに各診療科に伝えることに注力し、その結果上半期の 病床利用率は92.2%(23年度実績対比+3.5%)、 平均在院日数は16.0日(23年度実績対比▲0.4日) とどちらも改善している。 11月以降は原価計算の結果や上半期の状況を踏まえ、病院長等の病院幹部による各診療科ヒアリングを行い、更なる収益改善につながるよう働きかけを行っている。
11	附属病院人件費比率の目標達成の取組	附属病院において手術件数の増加等医療機能充実のための看護師等の要員の配置に努め必要な人員は確保したものの、人件費比率の目標を達成できなかったことは残念である。	○	23年度は、医療機能充実のための人員確保に係る費用増を収益で補うことができなかつたため結果的に人件費比率は53.1%となつてしまった。しかし、24年度は、手術件数増や救急病床の開設などの確保した人員増分の効果が出始め、さらに病床利用率の向上や平均在院日数の短縮の取組により、9月末時点の決算見込みで23年度比+1,028百万円の医業収益増が見込まれる。 一方で人件費の抑制については、看護師確保のため附属病院で独自に増額していた夜間看護手当等の諸手当について、人員確保の見込みが立ったためセンター病院と同水準に戻した。また、事務系・コメディカルについては、これまでの定時退勤日に加え、マイ定時退勤日の設定をしたほか、全職種を対象に超過勤務の多い職員に関する報告と面談を行うなど人件費抑制に引き続き努めている。 これら取組の結果、人件費比率は51.4%(23年度実績対比▲1.7%)となる見込みであり、今後、さらなる収益増と人件費の抑制に努めることで、中期計画期間中に目標である50%未満の達成を目指す。
12	附属病院決算の見込み方の改善、事業進捗管理方法の改善	附属病院について、赤字決算となったことは残念であり、また決算終了時まで赤字が判明しなかつたことについて、今後の改善を期待する。 附属病院の赤字決算については、事業の進捗管理の問題であり今後の改善を期待する。	○	決算の見込み方については、前年度実績から傾向値を類推するだけでなく、年度特有の事業に係る収入・支出は別途積み上げ式で反映させることで見込み金額の精度向上を図った。特に医薬材料等の費用を見込む際に実績が出ている部分は出来るだけ実績値を反映するよう改善を行った。 事業の進捗管理については、従来、財務会計システム上の実績値を基に算出していたため、月次決算の把握が2ヶ月遅れとなつていたが、システム入力前の数値で速報値を出すことにより、昨年度より約1か月早く収支状況が把握できるようになった。そのため、より収益性の高いものに医療機器購入の優先順位を変更するなど経営に関する迅速な意思決定に結びついている。なお、速報値について、実績値とほぼズレがないことは確認できている。

指摘事項	指摘内容	説明項目	24年度取組状況及び今後の取組予定
<b>Ⅲ 法人の経営に関する目標を達成するための取組</b>			
13	コンプライアンス推進体制の強化・学内コミュニケーションの改善、個人情報の適正管理の取組	<p>人材派遣職員による医学部後援会費着服事件は、法人の業務執行全体の厳正さと規律の保持に疑念を生じかねないものであり、同時に組織における事務管理の基本を欠く、極めて遺憾な事態である。コンプライアンス推進体制の強化及び大学の活動や経営方針等に関する情報周知など学内コミュニケーションの改善等については、かねてから経営方針会議等で適時取組を進めているとされているがその成果に大きな疑念を抱かざるを得ない。今後は取組のさらなる強化を期待する。</p> <p>個人情報の適正管理への取組を進めているにもかかわらず、センター病院において個人情報の紛失事故が発生したことは残念である。徹底的な対策に取組むべきである。</p>	<p>コンプライアンスの推進については、時期や社会の動向等の状況も踏まえつつ、随時連絡調整会議等の定例会議で、綱紀粛正・不祥事防止・交通安全等の注意喚起を行っている。最近新たな問題となっているSNS(個人ブログ、Twitter、facebook等)から、個人的な情報とともに公的な情報が流出しないよう、社会情勢の変化に応じた職員の意識啓発も進めている。</p> <p>公金外現金取扱いについても実態調査を行うとともに、責任職の役割や現金等の厳正な管理について改めて周知徹底を図った。さらに、研究費の不正防止に向け、研究費不正防止計画推進委員会を開催し、教職員に対し「不正・不適切な執行を生まない環境や雰囲気」をつくるため、全学的な意識啓発を行う取組を進めている。</p> <p>また、全教職員の意識啓発を促すため、外部講師を招き「大学におけるコンプライアンス(仮題)」をテーマに研修を実施する予定である。</p> <p>次に、個人情報の適正管理については、職場単位での研修や自主点検をした。また、12月に法人内相互点検(今年度は医学・病院統括部を対象)を実施し、その結果を定例会議等で報告・周知し、教職員の意識向上につなげる予定である。</p> <p>また、学内コミュニケーションの改善については、各会議体において、理事長をはじめ各部門長からメッセージを伝達することに加え、23年度から発行を開始している「YCU法人News」において、23年度末に実施したアンケート結果や教職員からの意見も踏まえ掲載内容の検証を進め、本年度の各職場の取組を紹介する記事を増やすなど、より教職員の一体化の向上に資するよう内容の充実に取り組んでいる。</p> <p>なお、ハラスメント防止対策については、ハラスメント防止委員会の主催で全キャンパス対象の教職員向け研修を2回実施した。今年度は教員の参加率向上に向けて、アカデミックハラスメントに詳しい弁護士を講師に迎え、実際に教育の場で起こり得る身近な具体的事例を採り上げ、大学と医療現場、それぞれに即した内容で実施した。また、当該研修は各拠点にテレビ会議で中継するとともに、今後研修内容を録画したものを活用し、各拠点で当日参加できなかった教職員等を対象に、研修を実施していく。</p>
14	テニュア・トラック制度の具体的な検討結果	<p>教員人事制度の基本ともなるべきテニュア・トラック制度についての具体的な検討が進んでいないことは教員のモチベーション向上とも深く係わる重要事項であるだけに残念である。これらの課題についての早急な結論を期待する。</p>	<p>テニュアトラック制度について、学内の教員や他大学にヒアリングを実施したうえで、6月に「人事制度等検討委員会(委員長:副学長)」を設置し、検討を進めた。</p> <p>その結果、25年4月の労働契約法の改正(※)を踏まえ、25年度以降は、任期更新審査の結果、更新が決まった教員については無期労働契約(実質的なテニュア教員)に転換していくこととし、現在、教員のモチベーション向上や公平感の確保の観点から、その転換時期や任期更新審査の具体的方法について検討している。</p> <p>併せて、本年度から試行しているサバティカル制度についても、平成25年度の本格実施を目指して、教員のモチベーション向上の観点から制度の充実に向けて検証を進めている。</p> <p>※25年度以降は、同法改正により、同一使用者との間で有期労働契約が5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換することとなる。</p>
15	ホームページの更新と情報提供の拡大	<p>ホームページ等における公開情報の最新データへの更新についても十分配慮されたい。また、市民の関心の高い入試や学生に関する詳細情報(例えば受験者数・合格者数と途中退学者数等)についてもさらに積極的な公開を期待する。</p>	<p>教育情報の公開ページについては、掲載情報を最新の内容へ更新するとともに、今年度から導入開始となったGPA制度の概要説明等の項目を新たに公開した。なお、本学の公開状況は、「義務化」されている項目のほか、文部科学省が情報公開を「努力義務」としている項目も公開しており、受験者数・合格者数についても既に公開されている。</p> <p>今後、25年度に国際総合科学部コース再編後入学生が2年生となり、初のコース配属になることや、入試制度が変更になることなどと絡めて公開する情報内容を検討し、本学の「長所・特長」となる部分を中心に、また受験生や一般市民にとっても有益かつ魅力的な情報の公開を進める。</p> <p>また、その他教育情報以外の掲載情報についても、随時、情報を確認し、最新の情報へ更新しているほか、近年利用者数が増大している高機能携帯電話(スマートフォン)への対応も行った。</p>
16	個人情報の適正管理の取組	<p>個人情報の適正管理への取組を進めているにもかかわらず、センター病院において個人情報の紛失事故が発生したことは残念である。徹底的な対策に取組むべきである。</p>	<p>上記13とまとめて記入</p>

指摘事項	指摘内容	説明項目	24年度取組状況及び今後の取組予定
17 外部研究費受入額の高水準維持の取組	継続的、安定的に外部研究費受入額を高水準に維持するには、研究環境や研究水準の向上が不可欠であり、大学院の機能強化や資源の戦略的配分などと合わせ総合的な取組を期待したい。	○	<p>《研究環境や研究水準の向上に向けた取組》          科研費において、23年度より開始した研究計画調書の作成サポート制度を利用した申請の24年度の採択率は44.3%となり、本学全体の採択率24.9%を大きく上回る結果となった。25年度採択に向けた今年度の申請においては制度の更なる周知に努め、23年度より36件多い、109件の作成サポートを実施した。</p> <p>《大学院の機能強化や資源の戦略的配分について》          戦略的研究推進費において、本学の強みであるタンパク・ゲノム分野の研究ユニットを形成し、3年間の研究期間を経て、融合研究の体制を構築した。          今後の取組予定としては、タンパク・ゲノム分野に替わる25年度以降の戦略的推進費の候補の検討を進めている。</p> <p>《獲得状況》          外部研究費獲得総額は、24年度も11月末時点で法人化以降最高額を記録した23年度と同程度の獲得状況となっている。</p> <p>【24年度獲得状況(11月末時点)】          総額 3,159,641千円          受託研究費 424,577千円          共同研究費 101,560千円          科学研究費補助金 943,530千円※          ※4月交付内定時点</p> <p>&lt;参考:23年度獲得額(決算時)&gt;          総額 3,567,724千円          受託研究費 565,667千円          共同研究費 192,936千円          科学研究費補助金 862,361千円</p> <p>&lt;参考:22年度獲得額(決算時)&gt;          総額 2,679,423千円          受託研究費 417,094千円          共同研究費 146,663千円          科学研究費補助金 737,764千円</p>
18 物品発注システムの導入	「物品発注にかかるシステムを試行導入し、その効果測定を行い、本格実施の可否を決める」年度計画について、物品発注システムの導入については、「システムの導入」が行われなかったことは残念である。		<p>23年度計画に掲げていた「物品発注にかかるシステム」の導入は見送ったが、それに代わる取組として、4月から「事務用消耗品システム」を導入・実施しており、グリーン購入の推進も併せて約180品目を取り扱っている。現在、同システムの導入にかかる効果検証と課題抽出の検討を進めている。</p> <p>また、今後は同システムの運用に加え、更なる業務の効率化を目指し、24年度は事務用消耗品以外の発注業務等の集中化にかかる検討にも取り組む。今年度中を目処に、前段の効果検証、課題抽出を活かし、具体的な体制案の提案を予定している。</p> <p>※「事務用消耗品システム(仕組み)」:これまで、各課ごとに購入・在庫等管理をしてきた事務用消耗品について、財務担当で集約(一括購入、払い出し)することとし、執行管理を強化することで購入コスト削減・伝票数減による人件費削減等、業務の効率化を図る仕組み。大学部門を対象としている。</p>
19 附属病院の事業進捗管理方法の改善	附属病院の赤字決算については、事業の進捗管理の問題であり今後の改善を期待する。		上記12とまとめて記入