

平成27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	28年度取組状況及び今後の取組予定
1 留学生の受入	海外からの留学生受け入れ数はやや増加の傾向にはあるものの、本学の規模、実力に比して依然低いレベルにあることは残念である。大学機関別認証評価において、改善を要する点として「外国人学生の受け入れは、戦略的取組が不足している」旨の指摘があったことも踏まえ、留学生によって選ばれる真に魅力ある大学づくりに向けて教育方法改革、生活支援充実への総合的、戦略的な取組改善を期待する。	○	<p>28年度計画では、長期及び短期受入プログラムに対し、特別に学長裁量経費として予算措置を施している。あわせて、受入期間1ヶ月以内のJSTさくらサイエンスプラン(日本・アジア青少年サイエンス交流事業)に積極的に応募し、6件の申請中5件という8割以上の確率で採択された。その中には複数年プロジェクトとして採択されているものもあり、着実に受入数増へ向けた取り組みを実施している。</p> <p>その結果、今年度においては、学長裁量経費による留学生受け入れが約30名、JSTさくらサイエンスプランにおける留学生受け入れが約40名合計70名の受け入れ実績を見込んでいる。</p> <p>あわせて、昨年度協定を締結したリヨン第3大学からの交換留学生を新規に受け入れるなど、9月来日の交換留学生も昨年度の5名から13名へと倍増した。</p> <p>また、受入における支援体制として、教育面においては、グローバルスタディーズが本年4月より開講し、英語で受講できるプログラムの充実を今後とも図っていく。</p> <p>宿舎については、明らかに不足している現状を鑑み、将来的なキャンパス内での建設も視野に入れながら、現在契約中・所有している物件、さらには新規物件も含め、総合的な見直し改善に着手している。</p> <p>また、学生が主体となって運営する留学生会も、一部の外国人留学生による活動から、今年度より日本人学生が中心となる体制へとシフトし、よりウェルカムに留学生を受け入れる体制を整えている。</p> <p>29年度以降は、日本語プログラムを現状の2段階クラスから4段階クラスへと再編成し、留学生の能力に応じたクラス編成へと充実させる計画であり、上述の留学生増加に向けた施策と連動させ、総合的かつ戦略的に取り組む方向で計画を立てている。</p>
2 国際化	大学機関別認証評価において、「教育の国際化に関する学内の取組状況を組織的に評価し、フィードバックする取組及び体制が十分でない」旨の指摘があったことも踏まえ、中期計画に掲げる通り、専門教養科目における国際的視野に立つ教育内容の充実に向け、英語による授業の充実、海外大学等の遠隔講義、学事暦の大幅な弾力化等、国際的な視野で学ぶことができる環境の整備へのさらなる強力な取り組みを期待する。		<p>国際的視野に立つ教育内容の充実については、平成28年度より国際総合科学部においてYCUグローバルスタディーズが立ち上がり、特定のテーマについて英語による授業で学ぶことができるようになった。同時に、そこで学べる留学生を確保するために、協定校の拡充を図る。平成28年度に現段階で9大学との協定締結を見込んでいる。</p> <p>また遠隔授業については、マレーシア科学大学との間で共同開講されている授業について、本学との間で中継を結び本学側でも遠隔受講することを試行した。</p> <p>学年暦については、教育効果向上及びグローバル化の観点から検討を続けている状況である。</p> <p>今後も第3期中期計画のなかで、専門教養科目における国際的な視野に立った内容の充実に向け、海外の大学等の遠隔講義、国際機関からの講師招聘など、国際的な視野で学ぶことのできる環境を学生に提供していくことで学生たちが習得した語学力をさらに高め、知識を深めることのできるプログラムを充実していく。</p> <p>受け入れる留学生については上記英語による授業の充実等の取組を通じて、その学力の質を確保した上で、着実な増加に努める</p>
3 地域実践プログラム	大学COC事業の中核となるべき地域実践プログラムの修了認定者が3人に留まっていることは残念である。また、年度計画に示されているとおり各学系における地域志向科目の全員履修に向けての努力を期待する。学生への履修指導の充実を含め、より多くの学生が地域課題への実践的取組を学ぶ機会を、キャリア形成支援科目の充実等とも関連しつつ、積極的に拡充することを期待する。	○	<p>地域実践プログラムの修了者がまだ少ない原因は、①2年次以降受講可能となるインターンシップが必修になっていることなどにより、修了までに一定の期間が必要となること(平成26年度開始のため、平成28年度から修了申請者が増加する計画)②修了申請にはポートフォリオ作成が必要であり、その時期が学生の就職活動時期と重なり提出を断念した学生がいたことなどが考えられる。</p> <p>そのため、平成28年度には、修了申請期間を学生が申請しやすい時期に見直したほか、申請期間を拡大した。また、履修効果の周知等を幅広く行うため、プログラム紹介リーフレットの新規作成を行うとともに、新入学生全員に向けた説明会を開催し、学生の履修の動機づけを図った。その結果、平成27年度は39人であった登録者が、平成28年度は前期時点で90人と増加した。</p> <p>さらに、地域実践科目について多くの学生が履修できるよう、平成28年度から全学系で履修可能な応用科目「共通教養 課題探究科目『地域課題の解決』」を新たに設置した。</p> <p>地域志向科目については、平成28年度からは選択必修化とし、卒業までに全学生が地域志向科目を履修するよう整備を行っている。選択必修にすることにより、地域志向科目を複数科目履修する学生も増加した。</p> <p>さらに、キャリア形成支援科目に関してもインターンシップ先の拡充を進めており、より多くの学生がキャリア形成支援科目を履修できるよう努めている。</p>

指摘事項		指摘内容	説明項目	28年度取組状況及び今後の取組予定
4	適正な学生数の確保	大学院生命ナノシステム研究科(前期、後期)及び生命医科学研究科(後期)の入学定員の確保ないし入学定員の再検討を行い、適正な学生数確保への努力を期待する。		入学定員の確保については、両研究科博士前期課程においては、6年一貫教育プログラムによる大学院教育の重要性を周知し、内部進学者の増加を図るよう取り組んでいるほか、博士後期課程への進学につながるよう促している。 入学定員の再検討については、生命ナノシステム科学研究科博士後期課程において、過去数年間入学定員を満たしていなかったため、平成27年度入試から各専攻の定員を10名から5名に削減し、適正化を図った。 また、生命医科学研究科博士後期課程もここ数年、入学定員を満たしていない状況が続いているため、定員の適正化の検討を重ねた結果、平成29年度入試より20名から10名に削減することとした。
5	医学研究科と教育研究の整理・再編	年度計画に示されている生命医科学分野の再編に伴う医学研究科との教育研究の整理・再編の具体化が進んでいないことは残念である。早い機会での具体的な取組みを期待する。		平成27年度には、国際総合科学部理学系生命医科学コースの授業に医学研究科の教員が参画し、1つの選択必修科目群のうち、約1/3を担当している、また、大学院教育では相互の研究科の学生に対して出張型の交換講義を行い、教員だけではなく学生も含めた交流を行っている。研究分野でも「イノベーションシステム整備事業」など大型研究を含め、研究科を跨ぐ共同研究が行われている。 今後は、それぞれ鶴見キャンパス、福浦キャンパスに位置しており、物理的な距離が離れているという大きな課題があるが、このようなソフト面での交流を行い、それぞれの長所を活かした連携が進むように努力していきたい。
6	海外派遣プログラムへの参加者	海外派遣プログラムへの参加者割合が中期計画の目指す15%の約半分(8%)に留まっていることは残念である。海外インターンシップや海外ボランティアへの参加者増に向けて一層の努力を期待する。		平成28年度では、短期語学研修(英語)について、カナダのプログラムを2本、アイルランドのプログラムを1本増加し、派遣先及び実施時期について学生の選択の幅を広げた。今夏は合計8名の学生がこれらのプログラムに参加している。 長期プログラムについては、ブリッジプログラムにおいて、従来の大学より費用が安価であり、支援体制も良好であるカナダ(マニトバ大学)への派遣募集を開始した。 ディズニー・バレンシア国際カレッジプログラム(長期海外インターンシップ)についても、応募にあたっての説明会はもとより、参加した学生が帰国後、今後参加を希望する学生に相談ができる場を設けるなどの取り組みを行ってきた。 国際ボランティアについては、昼休み及び授業後合わせて7回の説明会を実施するとともに、facebookに体験した学生のコメントを連載しPRに努めた。 加えて、各留学プログラムの募集等に際しては、HPやfacebookを利用した学生への広報(現在派遣されている学生の現地レポートの連載等)や説明会を頻繁に行うことで、参加者増へ向けた募集活動を積極的に行っている。 交換教員留学については、APAIE年次大会を(※)活用した交換留学先の開拓促進を行い、ドイツのゲーテ大学とはすでに交換留学協定を結んだ。また、韓国の高麗大学や台湾の東海大学については、職員を現地に派遣し、現地の視察や受入環境の確認を行い、交換留学新設に向けて前向きな交渉段階である。 第3期中期計画においては、グローバルに活躍する人材育成を目指し、学生の3人に1人が卒業までに海外研修・留学等を経験できるよう、さらにプログラムの拡充を目指す。そのために、学年暦の弾力的な運用や語学研修の単位認定運用等学生が留学しやすい教学上の環境整備を進めていく。あわせて、経済支援の一環として海外派遣積立金制度導入の検討等を行う。 ※APAIE年次大会…APAIE(アジア太平洋を代表する国際教育交流団体)による国際教育交流フェア。世界各地の国際教育関係者が集う。
7	学生の相談窓口	メンタルヘルスや各種ハラスメント等に関する学生の心身ケアの一環としてキャンパス内に多くの相談窓口が開設されていることは評価するが、そうした悩みの性格上他の学生等の目につかない学外にも学生が気軽に相談できる窓口を開設することが望ましい。	○	学外の相談窓口として、横浜市が設置している相談窓口等を大学Webサイト等を通じて案内している。また、複数のキャンパスに相談窓口を設けているため、希望する学生については他キャンパスの相談窓口も利用できるようにしており、プライバシーに配慮した運用に努めている。
8	研究者情報の全学的集約と積極的な発信	研究成果の社会還元に関連し、大学機関別認証評価において教員の「研究活動の状況を把握する全学的な体制が十分でない」と指摘されたことは残念であり、教員のリサーチマップへの入力徹底はもとより、研究者情報の全学的集約とその積極的発信へのさらなる努力を期待する。		大学機関別認証評価での指摘については、全教員を対象に、平成27年11月にリサーチマップへの入力・情報更新の緊急点検を行い改善を図った。また、平成28年度からは人事課と連携し、新任教員の着任時にリサーチマップへの登録を行っているほか、8月には学術院と連携のうえ、全教員に対し改めて入力更新の徹底を行った。 さらに、リサーチマップの重要性や研究者情報の発信に対する教員の理解促進を図るため、10月に外部講師を招いてのセミナーを開催したほか、積極的な情報発信ツールとして、リサーチマップの入力情報を基に研究者一人ひとりを紹介する「シーズ集」を発行し、産学連携イベントなど様々な機会を通じて活用していく予定である。

指摘事項		指摘内容	説明項目	28年度取組状況及び今後の取組予定
9	病床利用率	効率的な病床運用に努力し、病床利用率の向上、平均在院日数の減、手術件数の増加等が進んでいるが、附属病院の病床利用率が中期目標値(90%以上)に達していない(86.3%)ことは残念である。		27年度については、診療単価や手術件数等の水準は良好でしたが、病床利用率は86.3%となり、前年度に比べて1.6ポイント下回る結果となりました。 主な要因としては、平均在院日数の短縮に伴い、新規入院患者は増加したものの空いた病床を効果的に利用できなかったこと、医師の異動等により年度当初の稼働が低調だったことが挙げられます。 このため、28年度は、地域医療機関への逆紹介の推進等により外来患者数の適正化を行い、入院診療を強化することで、新入院患者数を増やすとともに、各診療科への緊密な医事情報の提供や病床管理方法の見直し、診療科の状況に応じた優先使用病床の再配分や配分されている病床が分散している診療科の病床の集約等を行うことにより、病床利用率の向上を図ります。
10	医薬材料費比率	附属2病院とも医薬材料費比率の改善が進まず、中期目標値(附属病院35%未満、センター病院33%未満)に達していない(附属病院37.6%、センター病院37.7%)ことは残念であり、一層の努力を期待する。		医療の先進化・高度化によって、当院においても、抗がん剤等の高額な医薬品や心疾患の治療等に用いられる診療材料(カテーテル等)を使用する頻度が増加していることで、医薬収益における医薬材料費の比率は増加傾向となっています。 しかしながら、経営の安定化を図るためにも、大学病院としての機能を意識しつつ、これら医薬品・診療材料に係る支出はこれまで以上に抑制すべきと認識しています。 その中で、今後の取組みとしては、医薬品は、価格交渉による購入単価の減額や、後発薬品への切り替えを進めていきます。また、診療材料については、ベンチマークの活用やより安価な同種同効品への切り替えによる価格低減や、在庫の圧縮、不要な使用の抑制を進めていきます。さらに、2病院間で共同購入によるメリットが期待できる医薬品や診療材料については、スケールメリットを活かした価格交渉を進めていきます。 加えて、必要な施設基準への対応や、新たな診療報酬体系に沿った加算の取得など、医薬収益の向上を図ることで、収支全体で医薬材料費比率の改善に努めて参ります。
11	超過勤務の縮減	厳しい勤務環境にもかかわらずスタッフの超過勤務の縮減に取り組んでいることは理解できるが、附属2病院とも結果的に看護部門を除き事務、コメディカル両部門において超過勤務時間数が大幅に増加したことは、大変残念である。人件費比率の適正化及び職員の適正なワークライフバランスの確保のため、改善への積極的努力を期待する。		医療の安全性に対し、年々求められるものは厳しくなり、対応すべき事柄も日々増えている状況です。しかし、超過勤務の縮減に向け、各職場が業務の効率化に取り組んでいるほか、超過勤務の事前命令の徹底や、定時退勤日の設定を行うなどの取組みを行っています。また、各職場の状況を見極めながら、適切な人員配置を行うことにより対応を図っています。 現下の厳しい経営状況と限られた人材資源の中ではありますが、新規業務を行うにあたってスクラップ・アンド・ビルドを基本として、引き続き業務改善を進めながら超過勤務の縮減を図ってまいります。
12	コンプライアンス遵守の徹底と組織風土	過去の事例及びそれらを踏まえた様々な努力にもかかわらず、指定薬物を輸入したとして医薬品医療機器法及び関税法違反の疑いで職員が逮捕、起訴されたことや職員の長期間にわたる無許可兼業従事の発覚等の重大な不祥事が相次いだこと、また教員の学生に対する重大なハラスメント事案が発生したことは極めて遺憾である。従来の発想を改め、コンプライアンスを徹底し、人権を尊重する組織風土の確立のための抜本的な取組みを強く期待する。	○	28年度は、6月16日に臨時の合同調整会議(全教職員管理職が対象)を開催し、理事長からコンプライアンスの徹底を図りました。併せて、職員や教員に対してもメール等で通知を行いました。7月11日は、理事長ダイレクトメール(教職員から理事長に直接、意見や提言ができる仕組み)を開始しました。 今後の予定として、10月からコンプライアンス・ハラスメント防止研修と個人情報保護に関する研修を全教職員対象にeラーニング行います。さらに、12月と1月に外部講師によるコンプライアンス研修を行い、各職場でも所属長から研修を行う予定です。 次年度以降、監査機能の強化やコンプライアンス推進委員会のあり方を見直すとともに、これまで以上に不祥事防止に向けた取り組みを継続的かつ計画的に行うことで、教職員一人ひとりのコンプライアンス意識を高める取り組みを進めます。
13	コンプライアンス等に関する制度の見直し	コンプライアンス遵守やハラスメント防止について、研修やマニュアル整備も重要だが、違反しにくい職場環境の構築や、違反事例が速やかに法人本部に報告される体制の整備が必要と考える。内部通報制度委員会等既に整備されている制度の実効性検証を含め、再度見直しされることを期待する。	○	内部通報制度については、通報が発生した場合、速やかに法人本部に報告され、対応する体制が確立しています。制度については、ホームページやグループウェア等に掲載し、4月には異動者や新採用教職員に対して、説明を行っております。 引き続き様々な会議や研修等の機会をとらえ制度説明を行うとともに、グループウェアやホームページの掲載等を工夫して教職員により一層の周知を図ってまいります。
14	教員評価制度	大学運営の一層の活性化に資する観点から教員評価制度の改善に取り組んでいることは理解できるが、中期計画に定めるようにそれは具体的に「教員のモチベーションの向上に繋がる」ものであるべきことはいままでのように、その点の具体的な検討を次年度に持ち越したまま新しい制度の運用開始を決定したことに疑問を持たざるを得ない。		法人化後制度を運用していく中で、教員評価結果を給与等に直接反映することについては、教員一人ひとりの能力、業績、モチベーションの向上や、教育・研究・診療という大学の各種活動の活性化という当初の制度目的には必ずしも繋がっていないということが課題となっていました。こうした課題に対応するため、平成27年度中に副学長を委員長とする、人事制度等検討委員会において議論を重ねてきましたが、その結果、平成28年度よりSD(Self-Development)制度を開始しました。SD制度では評価者と被評価者との間で面談を実施し、組織目標を踏まえた個人目標や自己評価の確認、評価者による適切な指導やアドバイスを通して、教員一人ひとりの能力、業績、モチベーションの向上につなげていきます。 さらに今後は、表彰の充実、研究費の配分、海外留学等の補助等、教員のモチベーション向上に資する新たな方策を検討する中でSD制度をさらに有効に活用していきます。

指摘事項		指摘内容	説明項目	28年度取組状況及び今後の取組予定
15	評価の仕組改善	評価の仕組改善への取組が弱い。全体的に人事諸制度の対応が個別的で、有機的機能の議論が必要である。		SD (Self-Development) 制度の評価結果については、現状では再任審査、無期労働契約への転換審査や昇任の際の参考として活用しておりますが、SD制度の仕組については、教員一人ひとりの能力や業績の向上を図り、結果として大学の各種活動が活性化するものとなるよう、今後も引き続き教員評価委員会等で議論していきます。
16 ・ 17	附属2病院の収支バランスの健全化 適正な収支バランス	給与改定に伴う人件費増や病院情報システム更新による減価償却費の増、高度先進医療の増加等の様々な要因があったことはいえ、法人全体として公立大学法人化以降初めて赤字決算となったことは大変残念である。今後、さらにいくつかの費用増加要因が予想されるなか、特に附属2病院の収支バランスの健全化に向けてさらなる努力を期待する。 附属2病院とも費用が収益を上回り、赤字決算となったことは遺憾である。決算数値の悪化については、給与改定に伴う人件費増、病院情報システム更新による減価償却費の増、高度先進医療の増加等、種々の要因が考えられるが、これらを含め病院経営環境は今後さらに厳しくなることも予想されるため、このままでは赤字が常態化しかねない。適正な収支バランスの確保に向けて短期及び長期双方の効果的な取組を期待する。	○	27年度決算においては、年金制度の変更や給与改定に伴う人件費の増加、医療収益の伸び以上に増加した医薬材料費などの影響により、2病院共に赤字決算となりました。 既に、収支バランスの適正化に向けては、27年度中からも、支出・収入の両面において取組を進めており、支出については、薬価交渉による医薬品費の削減、採用品の安価な同等品への見直しや不動産の削減等による材料費の削減を進めています。 また、収入の面においては、必要な施設基準への対応や、新たな診療報酬体系に沿った加算の取得等に取り組むほか、増収に寄与する診療機能を強化するため、28年度から順次、重症系部門システムの導入(附)、手術室の増設(附)、CT・MRI等の増設(セ)、内視鏡センターの整備(セ)などを進める予定となっています。 長期的には、引き続き、上記の取組を進めていくほか、経営の効率化を更に押し進めるため、地域医療機関との連携を強化し、外来患者数の適正化を図るほか、新入院患者数を増やすため、適切な在院日数の管理と、高い病床利用率の維持に努めていきます。
18	予算策定	人件費増を前提としてのその他経費の効率化の工夫など、予算策定時の検証に甘さが感じられる。赤字の危機感を具体的にどう施策展開して黒字化するのか今後議論が必要である。		予算については人件費増の見込みも踏まえ、収入確保、費用削減の取組と合わせて策定しているところですが、今後は、それをより精緻に見込むとともに執行段階においても、適正な収支バランスの維持を意識した執行管理に努めていきます。 赤字の解消に向けては、既に附属2病院の経営効率化につながる取組を進めていますが、引き続き、大学部門も含めた法人全体の課題として議論していきます。