

平成 22 年 5 月 7 日
横浜市立大学法人評価委員会
資料 6

平成20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

項目	20年度計画 公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	法人の主な取組状況 平成20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から抜粋	No.	法人評価委員会の指摘事項等 平成20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から抜粋	指摘事項に対する法人の考え方及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール							
						21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降
I 大学の運営に関する目標を達成するための取組	1 教育の成果に関する目標を達成するための取組 【卒業後の進路】 ・新入生へのキャリアオリエンテーション後のフォローを確実なものにするため、全1年次生へのキャリアカウンセリング実施を目指す。	○全1年次生へのキャリアカウンセリングが実施できなかった。	1	○ 新入生に対する充実した支援は特に必要であるにもかかわらず、全員を対象とするキャリアカウンセリングが実施されなかったことは残念であり、今後の早急な取組を期待したい。	平成20年度は全1年次生へのキャリアカウンセリングの実施を目指したが、意識の高い学生以外からの接触はなく、全員への実施は出来なかった。こうした状況を受けて、まずは学生の意識向上を目指すべく、平成21年度も引き続き入学時にキャリアオリエンテーションを実施し、国際総合科学部の757名の入学者に対して730名の新入生が参加したほか、キャリアデザイン実習(20名受講)を通じて、1年生時からキャリア意識の醸成を図った。その結果、全1年次生へのキャリアカウンセリングの実施には至らなかったものの、1年次生への就職関連書籍の貸出件数が10%強増加するなど、キャリアに対する意識は高まっている。 今後は、1年生から参加可能なプログラム(国際ボランティアなど)を開発し、プログラムに参加しながら、キャリア形成を支援することも検討していく。 さらに、大学院生についても、キャンパス毎のオリエンテーションを平成21年度より開始するなど、就職支援の拡充に努めている。	キャリアオリエンテーション● 1年生から参加可能なキャリア形成支援プログラムの検討							
	2 教育内容等に関する目標を達成するための取組 【入学者受入方針】 ①・入試実施については見直し規程により、「安全第一」をモットーに、人員配置や会場設定等入試業務全般において、さらに効率的な実施体制を推進する。	○平成21年度より入試管理委員会をアドミッション委員会と改め、平成20年度末に関連規程を整備し、アドミッションズセンターの役割の整理・位置づけの明確化を図るとともに、平成21年度から専任教員をアドミッションズセンター長として配置することとした。	2	○ 入学試験における出題ミス等のトラブルは受験生全体の将来にかかわりかねない重大事であり、そうした不測の事態が今後起こらないよう、常に緊張感を持って入試事務の遂行にあたられたい。	平成21年度に発生した入試過誤の検証結果に基づき、平成22年度の問題作成作業において新たな視点によるチェック体制の構築、およびチェック項目の見直しを行い、 <u>問題なく作業を完了した。</u> ○アドミッションズセンター長の位置づけを明確化し、作業進行体制を構築 ○出題ミス発生防止を目的とした「作問の基礎とねらい」の作成および検証の義務付け ○作業時のチェックリスト項目を見直し更なる厳密な確認作業を徹底	新たなチェック体制による問題作成							

項目	20年度計画 公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	法人の主な取組状況 平成20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から抜粋	No.	法人評価委員会の指摘事項等 平成20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から抜粋	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール									
						21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降		
2 教育内容等に関する目標を達成するための取組 【教育課程】【国際総合科学部】 ①・専門教養科目の成果の検証とそれに基づく内容の充実を図るため、学生による授業評価を行うとともに、問題提起能力、技法の修得水準等について、学生に自己評価させる。各コースは専門教養科目の改善・改革計画を作成する(コース等の見直しがある場合には、それに合わせてカリキュラムを新たに編成する)。	○ 国際総合科学部では、改善・改革計画報告書の作成が平成21年6月にずれ込んだ。	3	○ 平成18年度から指摘していた国際総合科学部の改善改革報告書の完成が平成21年6月にずれ込んだことは遺憾である。この報告書に記載されている、体系的な学士課程カリキュラムの構築と実施、単位の実質化と学位の質の保証、学生支援の充実などに今後積極的に取り組むことを期待したい。	国際総合科学部内において、改善・改革報告書に記載した課題のうち、教養ゼミの運営体制の整備や、GPAの具体的な実施方法の検討など、平成21年度に取り組むことになっている課題について、進捗状況と今後の対応を確認しながら、取組を進めた。PEの単位取得後の英語力向上を実現するカリキュラムの充実や、平成22年度発足予定のFD推進委員会を中心としたFD活動の推進といった、平成21年度、22年度の2年間で取り組むことになっている課題については、学部の会議でスケジュールを確認した上で、引き続き取組を進めていく。 次期中期計画の策定に向けて設置された教育ワーキングでは、学位授与に際しての求める能力や知識などを明確にしていくため、ディプロマポリシーの整理を進めたほか、平成22年1月以降は、第2期中期計画期間におけるコース再編について検討を行った。 <u>新コースの履修モデルやカリキュラムについては、平成22年夏までにまとめられる予定のコース再編の方向性を踏まえ、22年度中に策定を行う予定である。</u> 学生支援については、担任が科目履修等学習面における問題とあわせて、学業を継続する上で課題となっている経済的な問題に関しても相談にのり、学費減免等の対応につなげるなど、引き続ききめ細かい支援を行った。	課題解決の取組 実施方法等の検討 → コース再編に向けた検討 再編案の作成										
2 教育内容等に関する目標を達成するための取組 【教育方法】 ・学部のFDの方向性を定めるため、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、アドミッション・ポリシーの策定を急ぐ。	○平成21年度より入試管理委員会をアドミッション委員会と改め、平成20年度末に関連規程を整備し、アドミッションセンターの役割の整理・位置づけの明確化を図るとともに、平成21年度から専任教員をアドミッションセンター長として配置することとした。	4	○ 従来の入試管理委員会をアドミッション委員会と改め、アドミッションセンターを設置し、専任のセンター長を配したことは評価するが、入学者受入方針であるアドミッションポリシーの策定が遅れたことは、残念である。今後さらに、アドミッションポリシーに加え、大学の基本的な方針である、カリキュラムポリシー・ディプロマポリシーについても検討されたい。	アドミッションポリシーについては、専任のアドミッションセンター長の就任に伴い、平成21年5月より草案の作成に入り、各学部学科との調整を重ね、教育研究審議会・経営審議会(同6月開催)の議を経て策定に至った。現在、国際総合科学部においてコース再編の検討途中にあり、 <u>方向性を確定するのに合わせてディプロマ・カリキュラムポリシーを策定する。その策定を受け、アドミッションポリシーも平成22年度に見直しを予定している。</u>	カリキュラムポリシー・ ディプロマポリシー策定										
2 教育内容等に関する目標を達成するための取組 【成績評価】 ①・各コースで、コアカリキュラムに沿った各科目の到達目標の設定と成績評価基準を策定する。 ・外国の大学人からGrade Point Average (GPA)の意義と問題について情報を集め、学務課と連携して実施に活かす。	○ グレード・ポイント・アベレージ(GPA)については、平成20年度に制定した成績優秀者特待生制度において成績優秀者を選定するにあたり、仮GPAとして試験的に導入したことで、本格実施に向けた課題の抽出などを行った。	5	○ 国際総合科学部のGPAの導入について、本格実施に向けた課題の抽出を図ったことだが、その課題を明らかにし、本格的実施に向けてさらに積極的に取り組まれたい。	平成21年9月より、各コース会議にて他大学における事例(関係資料を配布)も参考に、GPAの導入に関する意見交換を開始した。その後、各コース会議で平成20年度における共通教養・専門教養科目の成績分布ヒストグラム(各教員の成績評価の点数分布をまとめたグラフ)に基づき、各科目の成績評価の実態把握を行い、成績評価基準・方法の適正化を図ることで、各教員がより厳正に成績評価を行えるよう改善を図った。 <u>また、GPA制度の運用に向けて、「国際総合科学部におけるGPA制度の取扱いに関する要項」を制定した。平成22年度にはITシステムを整備して、GPAの導入を進める予定である。</u>	→ コース会議で検討 GPAの要項制定● →										

項目	20年度計画 公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	法人の主な取組状況 平成20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から抜粋	No.	法人評価委員会の指摘事項等 平成20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から抜粋	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール								
						21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降	
2	<p>教育内容等に関する目標を達成するための取組 【入学者受入方針】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際総合科学研究科から改組を予定している新研究科については、内容を周知すべく、ホームページの充実、各研究科のコンサイスガイド(研究科の概要・理念等を紹介した小冊子)等の作成を行い、入学志願者への周知・広報活動を徹底する。 	<p>○ 国際総合科学研究科を、大都市問題や地域医療など横浜市の抱える政策課題への対応、より実践的な教育研究・新たな学問領域の創設、外部資金獲得の強化等の観点から、平成21年度から「都市社会文化研究科」、「生命ナノシステム科学研究科」、「国際マネジメント研究科」に再編することとした。</p>	6	<p>○ 国際総合科学研究科では、一部の専攻において入学定員と入学者数に大きな隔たりがあった。平成22年度入学試験は、3研究科再編後初の入試となることから、その結果を十分把握・分析し、入学定員設定の見直し等を含め、必要な対応を図りたい。</p>	<p>現行の入試方法に対する見直しについては各研究科で取組んでおり、広く優秀な学生を確保するために入試の実施回数を増やすなどの取組を行っている。</p> <p>また、本年度の入試結果や過年度の志願および入学状況、入学者の出身大学や経歴、修了後の進路を分析するなど、今後の募集方針や指導体制について検討し、<u>第2期中期計画期間中に適正入学定員数の設定の見直しを図るための議論を重ね、変更の準備を進める。</u></p>									<p>第2期中期計画期間中の適正定員数の設定に向けた検討</p>
2	<p>教育内容等に関する目標を達成するための取組 【教育組織とカリキュラム管理体制】</p> <p>[国際総合科学部]</p> <ul style="list-style-type: none"> 学部長・研究科長、コース長・専攻長等がシステム管理運営者として円滑に業務を執行するために、学部長等の権限の明確化、意思決定過程の明確化、サポート体制の整備を推進する。 <p>[国際総合科学研究科]</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用人事などの窓口を研究院に一本化するといった研究院の位置づけ及び役割の明確化について再確認し、実施体制を構築する。また、コース長、専攻長などの管理職へのサポート体制について検討する。 <p>[医学部]</p> <ul style="list-style-type: none"> 各カリキュラム長が担当カリキュラムに関して責任を持って実施する。教員の確保に関しては、学部長が研究院長や病院長と協議して調整する。 	<p>○ 中期計画にある「教育カリキュラムに応じて研究院や病院から教員を確保できるよう学部長と研究院長が調整する仕組みの構築」の具体的な方向性等について議論は進めたものの明確にできなかった。</p>	7	<p>○ 中期計画にある「教育カリキュラムに応じて研究院や病院から教員を確保できるよう学部長と研究院長が調整する仕組みの構築」について、未だに基本的方向についてコンセンサスが得られずその実体化が進んでいないことは大変残念であり、早急に方向性を明確にされたい。</p> <p>【平成19年度評価も同旨を指摘】</p>	<p>教育カリキュラムに応じた多方面の教員の柔軟な活用や、領域横断型の研究を戦略的に推進していくためには、研究院そのものの活性化につながる組織体制を構築していくことが重要であると考え、平成21年4月に研究院検討ワーキングを設置し、「研究院のあり方」について検討を重ね、学長のリーダーシップの下、各教員のリソース・マネジメントを発揮できる組織へ再編をすることとなった。</p> <p>平成22年度は再編する研究院への移行期間と位置付け、23年度からの本格稼働に向けて、新研究院の具体的な運営方法等について、引き続き検討を進めている。</p> <p>具体的には、教育改革、外部資金獲得、地域貢献、国際化など、<u>学術資源の戦略的活用とその推進を図るため、平成22年度より学長のもとに事務関連部門を「学術企画課」として集約した。平成22年度中に教学組織全体の運営体制(会議)の整理を行い、重要政策のユニット単位での機動的な推進を図る。</u></p>									<p>新研究院のあり方・運営方法等検討</p> <p>● 学術企画課の新設</p> <p>平成23年度の本格稼働に向けて、平成22年4月に学術企画課を設置し、教学組織全体の会議を整理し、重要政策のユニットを設置する</p>

項目	20年度計画 公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	法人の主な取組状況 平成20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から抜粋	No.	法人評価委員会の指摘事項等 平成20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から抜粋	指摘事項に対する法人の考え方及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール																											
						21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降																				
3	<p>学生の支援に関する目標を達成するための取組</p> <p>【学習環境の充実等】</p> <p>③体育館外壁改修、本校舎耐震補強設計、体育館ボイラーの改修を実施する。</p>	<p>○耐震補強が急務となっている八景キャンパスの整備計画について、平成20年度以降は設立団体が実施することとなり、設立団体が主要校舎の耐震調査を実施した。</p>	8	<p>○ 八景キャンパスにおける耐震補強は学生・教職員の安全確保の上からも喫緊の課題であり、設立団体との積極的な協議により早急に取り組まれない。</p>	<p>横浜市が主体となって実施する八景キャンパス再整備事業については、これまで法人と市で調整を進めてきたが、本校舎、文科系研究棟について耐震補強、理科館、附属校舎については建て替えを行うという基本的方向性が、平成21年11月に行われた市の都市経営執行会議において了承された。</p> <p>これを受け、平成22年度からの新理科館の基本設計に向けて、横浜市と予算調整を進め、予算確保を実現した。また、建て替えの建設と条件については、学内の研究棟管理委員会の建物部会で審議し、横浜市が施設規模等を決定するに際して、法人側の要望など判断材料を提供した。</p>	<p>横浜市とキャンパス再整備事業の調整</p> <p>新理科館の基本設計に向けた準備</p>																											
3	<p>学生の支援に関する目標を達成するための取組</p> <p>【経済的支援】</p> <p>①平成19年度に制度を構築した成績優秀者特待生制度を運用する。他団体の奨学金情報のホームページ上での提供は、引き続き実施する。</p>	<p>○ 昨今の経済不況により内定取消を受けた学生に対しては、一定の条件のもと学費免除の上、留年を可能とするといった支援制度を創設するとともに、奨学金については、学生専用のポータルサイトも使用し、情報の提供に努めた。</p>	9	<p>○ 国等の奨学金制度の一層の活用を促進していることは評価するが、特に貸与奨学金については返還意識の涵養についても十分配慮されるよう期待したい。</p>	<p>返還意識の促進については、事務手続毎に通年実施。入学時の奨学金ガイダンス、奨学生証の交付時、継続願提出時、卒業前返還説明会、適格認定時などに、奨学金の返還の重要性、貸与総額および返還総額の目安を説明することにより、安易に返済月額を設定することのないよう注意を促している。また、適格認定に収支金額の申告が必要となったため、借りすぎ防止の指導も併せて行っていく予定である。</p> <p><参考> 奨学金の返還率(平成15.4～平成20.3貸与修了者) ※日本学生支援機構集計(平成21.3末) 横浜市大92.8% 全国平均(大学)91.9%</p>	<p>●返還説明会の実施</p> <p>返還促進ポスター掲示</p> <p>●Webサイト掲載</p> <p>奨学金ガイダンス</p>																											
4	<p>研究に関する目標を達成するための取組</p> <p>【研究体制の構築と適正な研究者等の配置】</p> <p>①研究戦略委員会において、現ユニットの内容を見直し、新たな外部資金獲得に向けたユニットとなるよう、再構築を行う。</p>	<p>○ 外部研究費の獲得実績は経済不況等もあり、受入件数については微増であるが、金額は減少した。特に、科学研究費補助金については、件数・金額ともに減少した。</p>	10	<p>○ 研究費の獲得に向け学際的研究ユニットが構築されたこと、科学研究費補助金の申請件数が伸びたことは評価できるが、採択件数及び採択金額がともに前年度から減少していることは、この研究費の重要性及び同補助金自体の全体的な増額傾向からみれば残念なことであり、特に若手研究者の採択件数の増加を期待したい。</p>	<p>科学研究費補助金について、平成20年度は、採択件数及び採択額とも対前年度比でマイナスであったが、科研費の申請書の完成度が高まったことや、説明会等による勧奨などにより、平成21年度は、採択件数・採択額ともプラスとなった(21年度は速報値)。</p> <p>特に新規課題の採択率については、前年度を大幅に上回ったほか、若手研究者については、全国平均を上回っている。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="2">採択</th> <th colspan="4">うち新規課題</th> </tr> <tr> <th>件数</th> <th>金額(千円)</th> <th>採択率</th> <th>(全国)</th> <th>若手採択率</th> <th>(全国)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20年度</td> <td>191</td> <td>617,843</td> <td>20.7%</td> <td>22.7%</td> <td>27.3%</td> <td>26.9%</td> </tr> <tr> <td>21年度</td> <td>220</td> <td>723,100</td> <td>23.0%</td> <td>23.1%</td> <td>30.8%</td> <td>27.1%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	採択		うち新規課題				件数	金額(千円)	採択率	(全国)	若手採択率	(全国)	20年度	191	617,843	20.7%	22.7%	27.3%	26.9%	21年度	220	723,100	23.0%	23.1%	30.8%	27.1%	<p>●平成22年度科研費応募</p>
年度	採択		うち新規課題																														
	件数	金額(千円)	採択率	(全国)	若手採択率	(全国)																											
20年度	191	617,843	20.7%	22.7%	27.3%	26.9%																											
21年度	220	723,100	23.0%	23.1%	30.8%	27.1%																											

項目	20年度計画	法人の主な取組状況	No.	法人評価委員会の指摘事項等	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール										
	公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	平成20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から抜粋		平成20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から抜粋		21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降			
	20年度年度計画では地域貢献センターの設置は想定せず。	○平成20年12月に地域貢献検討プロジェクトを立ち上げ、産学官連携、高大連携などの部会での議論など、生涯学習講座のみならず大学全体の地域貢献のあり方や取組の見直しを行い、地域貢献センターを平成21年度から設置することとした。	13	○地域貢献センターを本年4月に設置し、都市政策部門・生涯学習部門を二本柱に組織体制を整備されたことは評価できる。センターの今後の具体的な取組の方向性を明確にされた。 なお、今回の取組は中期計画や平成20年度計画に想定されていなかったものであり、今後法人運営にあたって、目標による管理という観点から、中期計画・年度計画との整合性について充分配慮されたい。	地域貢献センターの今後の具体的な取組の方向性として、都市政策部門においては、横浜市が現在進めている取組や審議会等への参画だけでなく、横浜市が今後取組もうとしている政策を常に把握し、学内で教職員が情報として共有して、大学の知的資源を横浜市の政策にどのように活かしていくことができるかを考え、横浜市の政策がより豊かになるような提言を積極的にしていくことが可能な体制作りを目指す。 また、生涯学習部門では、講座の分野や開催地の偏りといった課題の解決に向けて議論し、本学におけるエクステンション活動の方向性を明確にすることを目指している。 <平成21年度実績> ■都市政策部門の取組の推進 ・都市問題解決への研究・提言などの活動実施(都心臨海部・インナーハーバー構想策定、「マイタウン金沢八景」プロジェクト、横浜グリーンバレー構想など) ・横浜市のシンクタンク機能の推進(共同研究など 7件) ・横浜市内企業等との産学連携の推進(H21 研究戦略プロジェクト19件のうち市内企業等13件) ・市大教員が参画している横浜市の審議会等 (H21 16審議会、その他任意の委員会等へ多数参画) への参画 ■生涯学習部門の取組の推進 ・平成21年度エクステンション講座開催計画(85講座201日定員6,139人市内12会場 H22.3末時点) ・横浜市が主催する「講演会」等への教員の参画(H21:17件)	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table> <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> 都市問題解決への研究・提言 横浜市のシンクタンク機能の推進 市内企業等との産学連携 市の審議会等への教員参画 エクステンション講座開催 										

項目	20年度計画	法人の主な取組状況	No.	法人評価委員会の指摘事項等	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール									
	公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	平成20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から抜粋		平成20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から抜粋		21年9月	21年10月	21年11月	21年12月	22年1月	22年2月	22年3月	22年4月以降		
Ⅲ 国際化に関する目標を達成するための取組	<p>【国際交流を推進するための体制】 ・市大全体の国際化を戦略的に推進する機能に加え、英語による授業等カリキュラムの国際化を推進する体制を強化する。具体的には、従来の国際化推進委員会の中に教学の国際化を推進するワーキンググループ等を設置することで、学部やコースとの意思疎通が密にできるような仕組みを整備する。 ・このような体制のもと、「グローバルな視野を持って活躍できる人材育成」を実現するために、昨年度に引き続き以下の3つの戦略を柱として展開する。 (1)海外での大学でも通用するカリキュラムづくり (2)効果的な教育支援システムの構築 (3)グローバルな人脈づくりが可能なキャンパス</p> <p>【学生の留学の支援】 ・協定校であるUCSD(カリフォルニア大学サンディエゴ校)及びオックスフォード・ブルックス大学等とセメスター単位での留学プログラム実施へ向けた覚書を作成する。同時に、本プログラムで取得した単位の認定及び学籍、奨学金等について学務課と連携して進める。</p> <p>【留学生受入】 ・セメスター単位での英語による集中授業の企画・立案を教学部門と連携して進めると同時に、留学生用宿舎確保のための方策をキャンパス整備計画の一環として策定する。</p>	<p>○ 中間評価において「中長期的展望に立った大学全体としての国際化戦略が必ずしも十分ではない」といった指摘があったことを踏まえ、「国際化推進学長プロジェクト」を立ち上げ、本学の国際化戦略である「ミッション・ステートメント」の策定を開始した。</p> <p>○ セメスター単位での留学プログラム立ち上げについて、オックスフォード・ブルックス大学及びカリフォルニア大学サンディエゴ校(UCSD)と調整を進めたが覚書締結には至らなかった。</p>	14	<p>○「国際化推進学長プロジェクト」を立ち上げ、平成21年6月には国際化戦略であるミッション・ステートメントが策定されたが、UCSD等とのセメスター単位での留学実施への覚書の締結、留学生宿舎確保方策の策定など、次年度以降に持ち越しとなった計画もあり、取組が順調とはいえない。今後、具体的な工程表を作成するなど、市大の国際化の特色の具体化に積極的に取り組まれない。</p>	<p>本学における今後の国際化の方向性は、単に留学生を増やすといった量的な取組ではなく、教育研究の内容そのものを国際化していくことと考えている。今後は、英語教育や英語圏での人材交流だけでなく、平成21年度に再編した国際マネジメント研究科や都市社会文化研究科が中心となって、主にアジアをベースとした教育研究を進め、それを学部教育にも活かしていくことを目指していく。これを前提に、国際化のミッションステートメントに沿って、第2期中期計画における国際化に関する取組についても検討を進めている。</p> <p>セメスター単位での留学プログラムの取組については、UCSDと調整を進めたが、入学要件(TOEFL550以上)の難易度や、高額な授業料負担等の課題を踏まえ、UCSDへのセメスター留学ではなく、別のセメスター留学プログラムの可能性を再検討した。その結果、米国に約40校の有名協定大学を持つ非営利教育団体「日本スタディ・アブロード・ファンデーション」(JSAF)と包括協定を締結(平成21年9月)することで、入学要件、授業料および派遣先について多様な留学機会を提供できるプログラムを企画するに至り、学内で承認された。</p> <p>また、留学生宿舎については、学内で協議を進め、宿舎の建設はせず、今後も民間業者による借上げ方式にする事とした。さらに、同一物件内での借上げが可能であり、部屋数も柔軟に調整できるなどといった利点を享受できるよう、契約内容の改善を図っていく。なお、現行の借上げ宿舎契約が平成23年度末までとなっているため、上記の対応は平成24年度から開始する。</p> <p>さらに、平成21年9月に横浜で開催されCITYNET総会において本学主催の分科会「都市と大学」を開催し、そこに参加したアジアを中心とした横浜市の姉妹都市等にある大学や研究機関とともに都市の課題に対する学術的サポートを目的としたアカデミックコンソーシアムを創設した。今後はこのコンソーシアムを軸に本学の国際化戦略を進めていく予定であり、コンソーシアムの加盟機関と共同事業を計画し、APE C首脳会議に関連する国際シンポジウムを平成22年8月に開く予定である。</p>	<p>第2期中期計画の検討</p> <p>22年度計画の策定</p> <p>留学生宿舎の検討</p> <p>●CITYNET総会分科会におけるアカデミックコンソーシアムの創設</p>									

項目	20年度計画 公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	法人の主な取組状況 平成20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から抜粋	No.	法人評価委員会の指摘事項等 平成20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から抜粋	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール																														
						21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降																							
	<p>【留学生受入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Semester単位での英語による集中授業の企画・立案を教学部門と連携して進めると同時に、留学生用宿舎確保のための方策をキャンパス整備計画の一環として策定する。 ・ 平成19年度に新規開講した「サマーサイエンスプログラム」を継続し、国連大学などの市内国際機関との連携や市大生のチュータープログラム導入等を図ることで、より効果的な教育内容の見直し、改善を実施する。さらに本プログラムの単位認定を学務課等と調整する。 ・ 平成19年度に新規確保した借り上げ宿舎における学生生活サポート体制(緊急時の応対等)を検討・実施する。 ・ 平成19年度に設置した金沢国際交流ラウンジのボランティア活動に市大生及び留学生が参画しやすい支援を行うとともに、国際交流ラウンジとの共有スペースとなった「国際交流室」を語学講座等の教室として活用する。 	<p>○ 大学全体としての留学生数が4年連続で減少し、平成20年度は106人(17年度146人)となった。</p>	15	<p>○ 特に、大学全体としての留学生数が4年連続で大幅に減少していることは極めて遺憾である。広報、教育プログラム、宿舎等の受け入れ体制の在り方等その原因を的確に把握分析し、留学生に魅力ある大学づくりに早急に取り組まれない。</p>	<p>留学生にとって魅力ある大学づくりに関する今年度の取組として、留学生向けの外部奨学財団15団体に市大を指定校として採用してもらう旨のアプローチを積極的に行い、<u>1団体から平成22年度指定校枠を獲得した。留学生の宿舎確保についても、政府の留学生支援をベースに借上げ宿舎の方針の検討を進めた。</u>また、留学生に焦点を当てた国際化をテーマとする広報誌のバックナンバーの英語版を英文サイトにUPするなど、市大への留学希望者に向けた広報活動を推進している。</p> <p>その他、優秀な留学生を受け入れる試みとして、(独)理化学研究所と横浜市大大学院生命ナノシステム科学研究科ゲノムシステム科学専攻との間で「連携国際スクールの運営・協力に関する覚書」を締結し、現在イランからの優秀な奨学生1名を博士課程で受入れている。また、横浜市パートナー都市連携に基づき、ベトナムから留学生を2名、さらにアフリカ(ザンビア)からの国費留学生の受入れなど、多様な国からの受入れを拡充した。</p> <p>一方、平成21年度のサイエンス・サマー・プログラム(海外学生向けの短期プログラム)は開催される予定であったが、インフルエンザの流行により留学生が来られなくなり、学長の判断によりプログラムを中止にすることになった。<u>平成22年度は、本プログラムを開催する予定であり、担当教員との間でプログラムの実施計画について準備を進めている。</u></p> <p>(参考) <平成21年度の留学生受け入れ実績> 平成21年5月1日現在の在籍留学生総数117名(学部生64、院生43、交換留学生5、研究生5)。</p> <p><留学生数の推移(各年5月1日現在)></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>全体</th> <th>中国</th> <th>韓国</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成21年度</td> <td>117人</td> <td>83人</td> <td>20人</td> <td>14人</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>106人</td> <td>76人</td> <td>18人</td> <td>12人</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>115人</td> <td>88人</td> <td>12人</td> <td>15人</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>135人</td> <td>107人</td> <td>13人</td> <td>15人</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>146人</td> <td>113人</td> <td>11人</td> <td>22人</td> </tr> </tbody> </table>		全体	中国	韓国	その他	平成21年度	117人	83人	20人	14人	平成20年度	106人	76人	18人	12人	平成19年度	115人	88人	12人	15人	平成18年度	135人	107人	13人	15人	平成17年度	146人	113人	11人	22人	<p>留学生向けの外部奨学団体との折衝</p>
	全体	中国	韓国	その他																																
平成21年度	117人	83人	20人	14人																																
平成20年度	106人	76人	18人	12人																																
平成19年度	115人	88人	12人	15人																																
平成18年度	135人	107人	13人	15人																																
平成17年度	146人	113人	11人	22人																																

項目	20年度計画 公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	法人の主な取組状況 平成20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から抜粋	No.	法人評価委員会の指摘事項等 平成20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から抜粋	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール											
						21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降				
IV 附属病院に関する目標を達成するための取組	<p>1 安全な医療の提供のための取組</p> <p>【医療安全文化の醸成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療安全管理について、2病院間の取組状況、評価などの情報の共有化及び一層の連携強化を図り、大学附属病院として安全な医療を提供していく。 [附属病院] <ul style="list-style-type: none"> 医療安全管理講演会の定期開催を引き続き行なう。 電子カルテが運用開始されることから、電子化時代における「医療安全の構築」を図る。具体的には、ルールの見直しと指針の改訂等。 [センター病院] <ul style="list-style-type: none"> インシデント報告(医療安全に関するリスク要因提案を含む)を元にした改善を推進するとともに、リスクマネージャーの質向上のため、院内外研修会への参加等を促進する。また、初任時研修・幹部(管理者)研修の充実、eラーニングによる教育研修システムを充実し、職員の情報共有化推進などを継続的に行う。 	<p>○ センター病院では、平成20年8月、胃瘻チューブの不十分な挿入による腹膜炎が発症するという医療事故が起きた。再発防止策として、ダブルチェックを含めたマニュアルの整備、胃瘻チューブの使用開始時の許可方法ルールの確立などを実施した。</p>	16	<p>○ 即時公表となる医療事故が発生したことを踏まえ、改めて医療事故の発生防止に全力を挙げて取り組まれない。</p>	<p>【経営企画課調整担当】</p> <p>附属2病院では、医療安全文化の醸成に向けてそれぞれ下記の取組などを行っているほか、医療安全講演会の開催内容やインシデント対策の取組状況などに関する情報共有も積極的に進めている。</p> <p>また、医療事故が万が一発生した場合に備え、平成21年度からは個人情報保護の観点から公表にあたっては同意書による本人あるいは御家族の確認を行うこととした。</p> <p>【附属病院】</p> <p>平成21年度は医療安全講演会を計6回開催。当日、業務等の都合で参加できなかったスタッフのため、延べ20回のビデオ上映会を実施(総参加者数 2,380人)した。</p> <p>また、平成21年4月には医療安全管理指針を改訂し全職員配付したのち、平成21年9月には、電子カルテ全面稼働に伴い、大幅に改訂した医療安全管理指針ポケット版を発行し全職員配付した。電子カルテの稼働に伴い運用などが変更となった点などを洗い出し、平成22年4月の医療安全管理指針改訂に向け、修正を実施した。さらに、平成22年1月から日本医療機能評価機構へのインシデント報告の内容が変更され、報告システムの更新を含めた見直しを実施した。また、新採用・転入者等を対象とした医療安全研修をビデオ上映も含め、平成21年度は4・6・7・10月に合計10回開催(計302名参加)した。</p> <p>【センター病院】</p> <p>インシデント報告に基づく改善の継続的な実施に加え、医療安全の推進役であるリスクマネージャーの質の向上を目指し、テーマを絞ったグループワーク活動を実施するとともに、初期対応シートを新たに作成した。</p> <p>平成21年度はeラーニングを毎月実施し、医療安全に対する一層の情報共有、認識を定着させるとともに、医療安全の行動目標について、共通目標を設定し、各部門に周知徹底した。平成21年7月からは、各部門でテーマを独自に設けて実施している。</p> <p>研修医向けの医療安全に関する教育・研修として、毎月開催されるリスクマネージャー会議に研修医を順番に参加させ、医療安全に対する病院の組織的な活動について理解するよう努めている。また、このリスクマネージャー会議に先立って、研修医向けに短時間の特別な講義を行い、安全文化を醸成することの重要性やインシデント報告の意義について説明している。その結果、研修医によるインシデント報告の件数は平成20年度に比べて増加するなど成果を挙げることができた。</p>	<p>医療安全講演会の開催(附)</p> <p>●医療安全管理指針ポケット版発行(附)</p> <p>・医療安全管理指針見直し ・インシデント報告システムの見直し検討(附)</p> <p>新採用・転入者対象 医療安全研修の実施(附)</p> <p>リスクマネージャー向け研修の実施(セ)</p> <p>研修医向け研修の実施(セ)</p>											

項目	20年度計画	法人の主な取組状況	No.	法人評価委員会の指摘事項等	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール							
	公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	平成20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から抜粋		平成20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から抜粋		21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降
	<p>2 健全な病院経営の確立のための取組</p> <p>【附属2病院の運営】 ・それぞれの病院の特性を發揮する中で、引き続き医療関係者の育成や医療の発展・充実のための貢献とともに、積極的に収支改善等を推進し、より自立した経営を目指す。</p> <p>【人件費比率の適正化】 [附属病院] (20年度予算:人件費比率 51.8%) [センター病院] (20年度予算:人件費比率 52.4%)</p> <p>【医薬材料費の適正化】 [附属病院] (20年度予算:医薬材料費比率 34.0%) [センター病院] (20年度予算:医薬材料費比率 32.6%)</p>	<p>○ 附属病院では入院単価が54,022円(予算比1,522円増)と大幅に伸び、診療収入が前年度対比で11億円超の増収となった。センター病院では、入院単価が60,298円(予算比2,184円増)、診療収入については前年度対比で10億円超の増収と、大幅な医療収益の増収となった。</p> <p>○ 診療実績としては病床利用率が附属病院では89.0%、センター病院では92.5%となった。また一日平均外来患者数が附属病院では1,926人、センター病院では1,927人となるなど、ほぼ前年並みもしくは上回る数値となった。</p> <p>○ 平成20年度横浜市包括外部監査で、附属2病院に対して「指名競争入札では、競争の透明性が確保されているとは言い難く、できる限り一般競争入札の導入により競争性を高めるべきであること。」及び「契約資料について、市大病院に組織として十分な管理責任を果たすことを求める。」などの改善要望等が出された。</p> <p>○ 附属病院では、外部コンサルタントのノウハウを活用し、新年度からの診療材料にかかる価格交渉を効果的に進め、経費削減に努めた。</p> <p>○ センター病院では、光熱水費、使用エネルギー消費量の削減に努めた結果、中期計画を平成19年度で達成した。さらに、平成20年度は平成19年度と比較して2.5～3%程度エネルギーの削減となった。</p>	17	<p>○ 入院単価や外来単価の伸びにより、病院が経営の確立に努力していることは認められるが、全体の収益構造をみると、高コスト体質の改善は進んでいないと思われる。入札制度の改革・診療経費の削減や人件費の見直しなど、費用管理体制の強化に一層の努力を期待したい。</p>	<p>附属2病院とも、様々な取組により、入院単価、外来単価、病床利用率及び人件費比率についてはおおむね目標を達成する見込みである。医薬材料費比率については、大学附属病院として新開発の高額な医薬品や診療材料を採用せざるを得ない面などがあり、計画達成は厳しいが、下記の取組など達成に向けた努力を続けていく。</p> <p>また、第2期中期計画においては、単なる数値削減目標ではなく、県内唯一の公立大学附属病院としての役割を果たしていくために、安定した経営基盤の確立に必要な目標を定め、その達成に向けた取組を進めていく。</p> <p>◇入札制度の改革 【2病院】包括外部監査の指摘事項である一般競争入札の導入については、随意契約によらざるを得ない取引を厳格に解すことにより、入札の実施対象を拡大するなど、高コスト体質改善のための改革を進めてきた。また、価格競争になじまない案件に関しては、公募型プロポーザルを実施するなど、一層の経費削減や公正性に努めた。</p> <p>◇経費の削減 【附属病院】医薬材料費比率の改善に向けて後発医薬品の導入を積極的に進め、平成21年6月に発表された国の資料(中医協)によれば、附属病院の後発医薬品使用実績(DPC、金額ベース)は大学病院(本院)で全国1位となった。また、薬価交渉を強化して20年度比で約1%値引き率を改善。診療材料ではより安価な物品への切替や価格交渉の強化により、年間購入額で約5,000万円の削減効果をあげた。なお、平成22年度から診療材料等管理・供給委託と診療材料等コンサルタント業務委託を一括契約し、民間業者のノウハウや全国的な価格情報等活用したより効果的な価格交渉を進めるなど、経費の削減対策を継続していく。</p> <p>【センター病院】薬価交渉時に新たにベンチマークを用いた価格交渉を実施するとともに、後発医薬品の拡充に取り組んだ。診療材料では従来の価格交渉に加え、院内の消費実績に基づいて部署、手術室における診療材料の在庫数削減への取組を進めた。さらに、平成21年9月から全診療科の手術に関する材料費をデータベース化することにより、より詳細な分析が可能となった。</p> <p>◇人件費の抑制 【2病院】定時退勤日を導入して各部署での実施徹底を働きかけているほか、超勤枠を平成21年9月に提示し各部署での自主的超勤管理への取組を進めている。</p>	<p>→</p> <p>・入札制度の改革 ・経費の削減 ・人件費の抑制 ・附属2病院の連携推進・情報共有等</p>							

項目	20年度計画 公立大学法人横浜市立大学平成20年度計画から抜粋	法人の主な取組状況 平成20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から抜粋	No.	法人評価委員会の指摘事項等 平成20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から抜粋	指摘事項に対する法人の考え及び現時点での取組状況 (22年4月)	取組スケジュール							
						21年 9月	21年 10月	21年 11月	21年 12月	22年 1月	22年 2月	22年 3月	22年 4月 以降
2 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための取組 【新たな人事制度の構築】 ①② ・「人材開発プラン」に基づき職員給与制度について見直し検討を行う。 ・「人材開発プラン」に基づき、様々な意見を聴取しながら、職員の人事考課制度の構築を図る。 ・教員評価制度を実施しながら、継続的に制度の見直し点検を行い、評価結果の平成21年度からの処遇への活用を目指し制度の充実を図る。	○ 職員の人事異動の基本方針は策定できたが、「人材開発プラン」に基づく職員給与制度の見直しは実施できなかった。また、職員の人事考課制度について法人独自の項目を検討したが、モデル実施するには至らなかった。	21	○「人材開発プラン」に基づく職員給与制度の見直し及び人事考課制度の構築に至らなかったことは、適正な人件費確保の観点からも残念であり、早急な実施を期待したい。	平成21年11月に実施した職員の意識調査の結果を踏まえ、①異動、②昇任、③キャリア形成支援、④ワークライフバランスに関する取組みを平成22年度上半期までに実施する方向で検討を進めている。 また、人事考課結果を職員の給与等に反映する仕組みを構築しているが、平成22年度職員給与制度の見直しについて、昇任体系の見直しを踏まえ、22年度中に法人に適した制度の見直しに向けた検討を行う。									
2 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための取組 【教員評価制度の導入と効果的な運用】 ①②引き続きFDへの活用も踏まえながら教員評価制度を実施していく。平成19年度実施の結果や教員評価委員会での検討を踏まえ、評価項目、評価基準についてさらに検討を進めていく。評価結果の処遇への活用について、平成21年度からの実施を目指し、活用方法の具体的な検討を進めていく。 ③学外者を含め構成される教員評価委員会により、評価の公正性・客観性を確保する。評価結果を含む教員の人事に関する苦情処理を行う体制(「苦情処理委員会(仮称)」)の整備を行う。	○ 教員評価制度については、公平性・客観性を担保することが制度の要諦であり、運用面での努力を期待したい。	22	○ 教員評価制度については、公平性・客観性を担保することが制度の要諦であり、運用面での努力を期待したい。	平成20年度から21年度にかけて不服申立の要綱を策定し、 <u>不服審査委員会にて不服申立案件を審査する仕組みを整えた。</u> 引き続き、評価の公平性・客観性を補完し、教員評価委員会との整合性を図っていく。 また、FDとの連携や評価基準のあり方など、改善に向けた検討を進めていく。									
2 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための取組 【任期制の導入】 ①任期制への賛同を得られるよう各種制度を整備する。 ②本学にふさわしいテニュア制度のあり方について、様々な意見を聴取しながら、教員の任期制と調和の取れたテニュア制度の構築を図る。	○ テニュア制度の導入について、法人内の関係者間での制度に対する考え方が大きく乖離していたことから、引き続き検討を続けることとした。	23	○ 全教員を対象とする任期制の実施に努力されていることは評価するが、任期制は教員の給与、評価はもとよりテニュア制度やサバティカル制度など幅広い処遇改善策の一環として機能することが最も効果的であり、これらを含む総合的な教員処遇策の確立に引き続き努力されたい。 【テニュア制度、サバティカル制度については17年度評価から同旨を指摘】	中期計画においては、任期付の現職教授の中から一定の審査を経て、定年まで任期の定めがなく在職できる「テニュア教授制度」を創設することとしている。しかし、本学は全員任期制を導入しており、公募時に「テニュア・トラック(一定の任期)」を付し、期間中の研究業績を審査し、任期の定めがない専任教員として採用する一般的な「テニュア」制度を参考に、本学にふさわしい制度となるよう、第2期中期計画に向けて見直しを進めている。サバティカル制に代表されるような、教員のモチベーション向上に関わる制度の導入についても検討していく。									

