

平成 21 年度業務実績に関する評価結果に対する改善報告書

(平成 23 年 1 月現在)

指 摘	<p>【評価書 P 7】</p> <p>・教員業績評価の研究費・処遇等への反映</p> <p>⇒ 教員業績評価については、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理運営」の 4 領域別評価及び総合評価、自己評価及び業績評価委員会評価を基礎に各研究科・学部で内容・方法を決定し、平成 23 年度から実施するとの方向が打ち出されたが、評価結果の処遇等への反映については、医学研究科・薬学研究科の教授職の任期制に基づく再任の可否として実施しているのを除き、<u>全学的な反映方法を決定するには至らなかった。</u></p> <p>【評価書 P 26】</p> <p>・教授職への任期制の導入と業績評価の実施（Ⅲ）</p> <p>⇒ 教員業績評価制度については、各研究科・学部の検討を経て平成 23 年度から全学的に導入することが決定されているが、<u>制度の具体的内容についてはまだ公表されていない。</u></p> <p>【評価書 P 9～10、15、16にも記載あり】</p>
対 応	<p>教員の業績評価制度については、平成 23 年度本格実施に向け、現在、各研究科（医学研究科を除く。以下同じ）において、これまでの試行結果を踏まえ、評価基準、項目など制度の微調整を行っているところであり、当該制度の具体的内容については、最終的に制度が確定する今年度末に公表できるものと考えている。</p> <p>また、教員の業績評価結果の処遇への反映については、現在、各研究科・学部において研究費の傾斜配分、研究に専念できる環境の提供、学長・研究科長表彰などの導入に向け検討を進めている。</p>

指 摘	<p>【評価書P7】</p> <p>・山の畑キャンパスの施設整備についての課題整理</p> <p>⇒ 理学系新学部の創設理念及びカリキュラムの骨格の検討が行われ、需要調査を通じて必要性が確認されつつあり、既存の人文社会学部再編については「持続的な社会を作るための教育」を理念的基礎とした2つの案が構想されているが、<u>いずれも大学として最終案や日程が具体的に提示されるには至っていない。</u></p> <p><u>また、山の畑キャンパスには、耐震診断により、程度は異なるものの、現行耐震基準を満足しないため、耐震対策の必要性があるとの評価を受けた建物が合計6棟あるが、優先順位を踏まえ、財源を確保し、今中期目標期間中に部分的着手を行うなどの具体的方策がまだ確定していない。</u></p> <p>【評価書P11～12】</p> <p>・人文社会学部における学科の再編についての将来ビジョンの検討</p> <p>⇒ 学科再編について、人文社会学部将来計画検討委員会等で議論を重ね、ESD（持続可能な社会を作るための教育）を理念とする2つの案を作成し、（財）日本開発構想研究所に調査を委託するなどの検討を進めているが、<u>学科再編の将来ビジョンの具体的な方向性はまだ示されていない。</u></p> <p>【評価書P10, 25, 26にも記載あり】</p>
対 応	<p>人文社会学部再編については、22年度内に人文社会学部将来計画を決定するために、スケジュールを検討し、調整を進めている。</p> <p>理学系新学部については、現状に立脚した実現可能な計画や予算について検討しており、第2期中期計画中の具体化をめざしている。</p> <p>耐震改修工事については、名古屋市との協議を重ね、耐震診断の結果Ⅱ－2と評価された棟の耐震改修を今中期計画期間中に目的積立金の活用により実施することとなった。その結果、山の畑キャンパスでは、評価Ⅱ－2と診断された体育館について平成23年度に耐震改修工事を行うことが予定されている。</p> <p>Ⅱ－2と評価された棟は他のキャンパスに2棟あり、同様に平成23年度までに耐震改修工事等を完了することが予定されている。</p>

指 摘	<p>【評価書P13】</p> <p>・全学部学生の英語力及び学力調査の実施の必要性</p> <p>⇒ これまで市立大学は、経済学部でコミュニケーション英語の習熟度別クラス編成を実施したものの効果が見られず、このため、習熟度の差異に着目するよりは、履修者のニーズの差異にあわせた科目提供が有効であり、卒業時または院生段階まで必要に応じて応用英語を履修させることが効率的であるとしていた。</p> <p>しかし、医学部で全学生を対象に医学英語語彙力の試験を実施したところ、医学英語語彙力は医学全体の修得度と関連し、両者の学習は相互に促進因子となっていることが判明し、医学部では、習熟度別クラス編成とは全く別の方法により、学生の英語力・学力に不均等のあることが実証された。</p> <p>この事実は医学部以外の学部でも同様の事態があることを予測させるものであることから、<u>全学部の学生の英語力と専門の学力とを対象とする悉皆調査を実施し、市立大学学生の英語力と学力を客観的に把握する必要がある。</u></p>
対 応	<p>英語力を調査するためには、統一テストを実施することが適切と考えられ、統一テストとして学外の TOEIC-IP テストないしはプレイスメントテストを採用する場合と学内で試験問題を作成し学内で採点・分析までを行う場合とについて実現可能性を検討している。</p>

指 摘	<p>【評価書P14】</p> <p>・専門看護師教育課程としての感染看護学分野の新設の検討</p> <p>⇒ <u>新設の可能性について検討を行うにあたっては、厚生労働省の方針の今後の展開等を踏まえた具体的な方向性を示すことが必要である。</u></p>
対 応	<p>感染予防看護学領域における専門看護師教育課程の新設については、感染予防対策を実施する専門職へのニーズが高まってきたことから、看護学研究科内で設置の可能性について検討を進めてきたが、21年の検討中に、認定・専門看護師以外の教育プログラムを厚生労働省が許可するなど感染予防教育に関して新たな展開が見うけられたため、その動向を見極めてから判断することとした。ところが、この動きは一部に限定されたものであったことが22年度になって判明してきたため、改めて感染予防の現状を十分に考慮したうえで、大学付属病院での実習指導者の育成（教育には専門看護師による臨地での実習指導が不可欠で取得に最低1～2年は必要）を始めるなど、感染予防看護学領域の専門看護師教育課程を3～4年後に開設できるよう準備を進めている。</p>

指 摘	<p>【評価書P16】</p> <p>・看護実践研究センター（仮称）のあり方の策定</p> <p>⇒ <u>地域の看護職者を対象にした生涯学習セミナーや看護研究サポートプロジェクトを継続して実施するための活動拠点としての看護実践研究センター（仮称）の検討を期待する。</u>推進にあたっては、まず何らかのシーズを大胆に設定し、それを徐々に充実させることでセンター設立につなげるなどの柔軟な方法も検討されたい。</p>
対 応	<p>数年にわたり地域の看護職者を対象とした看護実践研究センターの設置を検討してきたが、人的にも予算的にも厳しい状況の中では具体的な方向性を見出すことができなかった。一方その厳しい状況下の中でも学部や大学院における教育の充実のために多くの時間や経費や労力を費やしてきており、さらに今後も学部カリキュラム改正や専門看護師教育の拡大等のより充実した教育体制の確立を計画していることから、本課題をここで一旦白紙に戻し、新たな役割や位置づけを再度検討していきたいと考えている。</p>

指 摘	<p>【評価書P22】</p> <p>・特徴ある診療領域のセンター化医療の推進（Ⅲ）</p> <p>⇒ <u>光学医療センター及び睡眠医療センターの設置に向け、勉強会やセミナーを開催し、検討を進めており、睡眠医療センターの設置に向けて一部病棟で検査を開始していることは確認できるが、センターの設置には至っていない。</u></p>
対 応	<p>光学医療センター及び睡眠医療センターの設置にあたっては、専任医師の配置、診療場所の確保、医療機器の整備、改修工事など予算措置も含め解決すべき事項が多く、計画では平成 22 年度においても引き続き検討することとしている。</p> <p>睡眠医療センターについては、平成 22 年度より病床（1床）を確保し、試験的に運用を開始している。これらの状況を踏まえ、平成 23 年 4 月に設置することを病院として意思決定し、医療法にかかる届出や人員配置など必要な手続きを進めている。</p> <p>また、光学医療センターについては、関係診療科（消化器内科、眼科、皮膚科、泌尿器科など）で試験的運用に向け検討を進めている段階であり、今後は機器の整備を始め具体的な運用準備を行う予定である。その後、運用状況を検証し、設置の有用性についてさらに検討を行う。</p>

指 摘	<p>【評価書P26～27】</p> <p>・派遣職員から固有職員への切り替え ⇒ <u>派遣職員から固有職員への切り替えが進んだことは評価できるが、人事交流を含むキャリアパスの拡大、固有職員の能力や勤労意欲、市立大学職員としてのアイデンティティーを高めるための施策等の立案が必要である。</u></p>
対 応	<p>人事交流の一環として平成 22 年 4 月から本学の認定看護師を愛知県立大学の看護実践センターへ出向させたほか、設立団体との連絡・調整を行う能力等の向上を図るため、本学の固有職員を名古屋市へ研修派遣する制度の構築について検討している。</p> <p>また、固有職員が自身のキャリアパスを見通すことができるよう、一部の職種（平成 19 年度理学療法士・作業療法士、平成 21 年度からは看護師・助産師）においては固有職員の係長試験を実施するとともに、他の職種においても（条件が整い次第）拡大実施できるよう、現在準備を進めている。</p> <p>さらに、固有職員の能力の開発やモラルの向上を図るため、新たに平成 22 年度には、事務職員を対象として、パソコン研修（エクセル・ホームページビルダー）や愛知県公立大学法人との合同研修についても実施した。</p>

指 摘	<p>【評価書P28】</p> <p>・同窓生、同窓会と大学との連携強化のためのネットワークシステムの構築（Ⅱ） ⇒ <u>全学同窓会の設立とあわせ準備を進めることとし、ネットワークシステムの構築に至らなかった。</u></p>
対 応	<p>開学 60 周年記念事業を行うことを一つの大きな契機として、各同窓会の横の繋がりを構築・強化し、その中でネットワークシステムの導入を検討していきたいと考えている。</p>

指 摘	<p>【評価書P31】</p> <p>・ハラスメント対策の充実 ⇒ 市立大学が設置している学内相談窓口及び学外の臨床心理士への電話相談体制を通じて、セクシュアルをはじめとするハラスメント相談件数は少なくない模様であるが、<u>市立大学として全体及び種類別の件数などを早急に把握し、現状の正確な認識を踏まえて、ハラスメント対策を立案すべきである。</u></p>
対 応	<p>現在、本学の男女共同参画室及びハラスメント予防委員会（平成 22 年度からハラスメント予防のための啓発・研修等の企画・実施について審議するために設置した機関）において、ハラスメント相談件数等の把握及びハラスメント対策について具体的な検討を進めている。</p>