

第4回評価委員会の議論を踏まえた評価結果（案）の変更事項

資料 1 - 1

| | | 変更前 | 変更後 |
|----|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 全体 | <p>P. 7 【全体的な実施状況】①4つ目</p> | <p>・地域貢献を全学的に推進していく「社会連携センター」の設置</p> <p>⇒ 産学官連携及び地域を志向する教育、研究による地域連携を推進することを通じて、市民、地域社会、企業等と協働し、社会貢献を行うことを目的として、「社会連携センター」を設置し、パンフレットやウェブサイトを通じて周知した。</p> <p>「社会連携センター」には、地域連携・公開講座委員会と産学官連携研究推進委員会が設置され、<u>学術課を窓口として、市民公開講座をはじめとした公開講座の開催数、受講者数の順調な増加につながっている。</u></p> | <p>・地域貢献を全学的に推進していく「社会連携センター」の設置</p> <p>⇒ 産学官連携及び地域を志向する教育、研究による地域連携を推進することを通じて、市民、地域社会、企業等と協働し、社会貢献を行うことを目的として、「社会連携センター」を設置し、パンフレットやウェブサイトを通じて周知した。</p> <p>「社会連携センター」には、地域連携・公開講座委員会と産学官連携研究推進委員会が設置され、<u>地域貢献及び産学官連携に取り組んでおり、市民公開講座をはじめとした公開講座の開催数、受講者数の順調な増加につながっている。</u></p> |
| | <p>P. 8 【全体評価にあたっての意見、指摘事項】3</p> | <p>3 第二期中期計画について、その内容は、多様な分野で、数多くの項目にわたっているが、一部の項目を除きほとんどが計画通りに進捗しており、それぞれの項目に対して積極的かつ誠実に改善に取り組まれている法人の姿勢は大変評価できる。</p> <p>なお、本年度の取組実績を見ると、<u>組織の整備</u>が図られているように思われる。(例：コンプライアンス推進責任者及び副責任者の配置、戦略企画室の整備、国際交流センター副センター長の配置、国際交流係長の配置、語学センターの設置（予定）など)</p> | <p>3 第二期中期計画について、その内容は、多様な分野で、数多くの項目にわたっているが、一部の項目を除きほとんどが計画通りに進捗しており、それぞれの項目に対して積極的かつ誠実に改善に取り組まれている法人の姿勢は大変評価できる。</p> <p>なお、本年度の取組実績を見ると、<u>組織及び体制の整備</u>が図られているように思われる。(例：コンプライアンス推進責任者及び副責任者の配置、戦略企画室の整備、国際交流センター副センター長の配置、国際交流係長の配置、語学センターの設置（予定）など)</p> |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>組織が整備されていくことは大変好ましいことであるが、<u>組織を運用</u>していくにあたっては、権限の明確化、相互牽制の充実など、明確にしておくべき項目を定めておかないと、<u>組織が形骸化する</u>など、かえって混乱することも考えられる。</p> <p>今後、<u>組織</u>が有効に機能しているかどうかを改めて検証していく必要がある。</p> | <p><u>組織及び体制</u>が整備されていくことは大変好ましいことであるが、<u>運用</u>していくにあたっては、権限の明確化、相互牽制の充実など、明確にしておくべき項目を定めておかないと、<u>形骸化する</u>など、かえって混乱することも考えられる。</p> <p>今後、<u>組織及び体制</u>が有効に機能しているかどうかを改めて検証していく必要がある。</p> |
| <p>P. 9 【全体評価にあたっての意見、指摘事項】 6</p> | | <p>6 第1回教育改革フォーラムが開催され、各学部・研究科の教員、事務職員合わせて81名の教職員が参加し、他大学の招へい講師及び名古屋市立大学副学長による講演を聞くことに加え、これに続いてグループに分かれてディスカッションが行われ、8割以上の教職員が「本学の教育課題に関する認識を共有できた」、「初年次教育の重要性について理解できた」と回答した。この全学教職員によるフォーラムの成功は、名古屋市立大学のこれまでの全学的な教育の内部質保証のための実践の歴史を回顧するとき、画期的である。ただし、その参加率は学部・研究科によって大きく異なっている。臨床系教員が、FD（※）研修会全般に<u>参加しにくい業務・管理体制を見直す</u>ことも検討されたい。</p> <p>※FD：ファカルティ・ディベロップメント …教育方法等を改善するための組織的な研究・研修等の取り組み</p> | <p>6 第1回教育改革フォーラムが開催され、各学部・研究科の教員、事務職員合わせて81名の教職員が参加し、他大学の招へい講師及び名古屋市立大学副学長による講演を聞くことに加え、これに続いてグループに分かれてディスカッションが行われ、8割以上の教職員が「本学の教育課題に関する認識を共有できた」、「初年次教育の重要性について理解できた」と回答した。この全学教職員によるフォーラムの成功は、名古屋市立大学のこれまでの全学的な教育の内部質保証のための実践の歴史を回顧するとき、画期的である。ただし、その参加率は学部・研究科によって大きく異なっている。臨床系教員が、FD（※）研修会全般に<u>参加しやすくなるように研修実施方法をさらに見直す</u>ことも検討されたい。</p> <p>※FD：ファカルティ・ディベロップメント …教育方法等を改善するための組織的な研究・研修等の取り組み</p> |

| | | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>P. 9 【全体評価にあたっての意見、指摘事項】 7</p> | <p>7 財務内容の改善にあたっては、些細な経費や収益にとらわれることのないよう、まずは法人全体のより詳細な財務分析を行い重要な項目を見落とすことのないよう把握することが重要である。内部牽制の意味では、些細な経費や収益にも注目する必要があるが、改善すべき項目の金額と質の重要性を見極めて、重要な改善項目に対して、改善目標を決定していくことが必要である。</p> <p>なお、第二期中期目標期間に入ってから、収益性を示す財務指標の報告として、経常利益比率は下がっており、どの年度も目標の3%を達成できていない。こうした数値は、法人ごとの特性により異なることを踏まえ客観的根拠とプロセスを明示して、必要があれば計算を補正して、<u>市民や関係者に誤解の余地のないように</u>していただきたい。</p> | <p>7 財務内容の改善にあたっては、些細な経費や収益にとらわれることのないよう、まずは法人全体のより詳細な財務分析を行い重要な項目を見落とすことのないよう把握することが重要である。内部牽制の意味では、些細な経費や収益にも注目する必要があるが、改善すべき項目の金額と質の重要性を見極めて、重要な改善項目に対して、改善目標を決定していくことが必要である。</p> <p>なお、第二期中期目標期間に入ってから、収益性を示す財務指標の報告として、経常利益比率は下がっており、どの年度も目標の3%を達成できていない。こうした数値は、法人ごとの特性により異なることを踏まえ客観的根拠とプロセスを明示して、必要があれば計算を補正して、<u>市民や関係者に平易かつ明確に読み取れる内容に</u>していただきたい。</p> |
| <p>P. 10 【全体評価にあたっての意見、指摘事項】 8</p> | <p>8 「男女共同参画推進センター」の設置、「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」の採択を受けた研究者支援の推進、採用ポストの前任者が男性であった場合または当該採用ポストが新設であった場合における、女性教員の採用を行った部局等に対してインセンティブ経費を付与する制度の実施など、<u>女性教員比率を向上させた努力は評価できる。</u></p> <p><u>ただし、女性教員比率向上の要因のひとつが特任ポストへの採用であるとすれば、根本的な解決につながっているとは言えない。特任助教の男性の割合は17.7%であるのに対し、女性の割合は34.6%となっており、女性が、より不安定な雇用形態であ</u></p> | <p>8 「男女共同参画推進センター」の設置、「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」の採択を受けた研究者支援の推進、採用ポストの前任者が男性であった場合または当該採用ポストが新設であった場合における、女性教員の採用を行った部局等に対してインセンティブ経費を付与する制度を実施するなど、<u>女性教員の積極的採用を進め、女性教員比率を向上させた努力は評価できる。</u></p> <p><u>ただし、「教員の所属別・補職別・性別比率」によれば、平成25年度から平成26年度では、女性教員における教授・准教授の増加に比べると、講師・助教の増加が際立っており、これが比率向上</u></p> |

| | | | |
|----|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>ることがうかがえる。また、「教員の所属別・補職別・性別比率」によれば、平成 25 年度から平成 26 年度では、女性教員における教授・准教授の増加に比べると、講師・助教の増加が際立っており、これが比率向上の一因であることがうかがえる。上位職階での正規任用を増やす努力が必要と思われる。</p> <p>女性教員比率の低さという問題の根源は、社会生活上の慣行も含めて、民間を含む多くの職場で男女均等に人材を養成してこなかったことにあるという問題の原点に特に目を注いでほしい。能力ある女性が大学院生として研究に従事し、また女性教員たちが安定的に研究を持続して成果を挙げ得るような環境や条件を整備することが基本である。</p> <p>平成 26 年度に現地で説明を受け参観させていただいた保育所について、平成 27 年度から利用条件が緩和され、対象年齢が拡大されたとのことであるが、その方向で進めていただきたい。</p> | <p>の一因であることがうかがえる。上位職階での正規任用を増やす努力が必要と思われる。</p> <p>女性教員比率の低さという問題の根源は、社会生活上の慣行も含めて、民間を含む多くの職場で男女均等に人材を養成してこなかったことにあるという問題の原点にもさらに目を注いでほしい。平成 26 年度に現地で説明を受け参観させていただいた保育所について、平成 27 年度から利用条件が緩和され、対象年齢が拡大されたとのことであるが、能力ある女性が大学院生として研究に従事し、また女性教員たちが安定的に研究を持続して成果を挙げ得るような環境や条件を整備することが基本であるので、その方向をさらに進めていただきたい。</p> |
| 教育 | <p>P. 13 【進捗状況の確認にあたっての意見、指摘事項】 1つ目</p> | <p>・リメディアル（補習）教育の実施 ⇒ <u>学びへのモチベーション</u>、探究心、発話能力、討論能力、プレゼンテーション能力、さらには英語でのコミュニケーション能力など、大学での本格的な学びを進めるために必要な力の不足を補充するとの広い意味での認識をもって取組んでいることを評価する。</p> | <p>・リメディアル（補習）教育の実施 ⇒ <u>現在実施している、高校までの基礎学力の修得を補完するリメディアル教育に加えて、学びへのモチベーション</u>、探究心、発話能力、討論能力、プレゼンテーション能力、さらには英語でのコミュニケーション能力など、大学での本格的な学びを進めるために必要な力の不足も基礎学力不足と捉え、広い意味での認識をもって取組んでいることを評価する。</p> |

| | | | |
|------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | P. 14 【進捗状況の確認にあたっての意見、指摘事項】6つ目 | <ul style="list-style-type: none"> ・全教員を対象とした研修の実施 ⇒ 「教育改革フォーラム」の参加率が学部・研究科によって大きく異なっているため、 <u>臨床系教員がFD研修会全般に参加しにくい業務・管理体制を見直すことも検討されたい。</u> | <ul style="list-style-type: none"> ・全教員を対象とした研修の実施 ⇒ 「教育改革フォーラム」の参加率が学部・研究科によって大きく異なっている。今後は <u>臨床系教員がFD研修会全般に参加しやすくなるように研修実施方法をさらに見直すことも検討されたい。</u> |
| 附属病院 | P. 22 【評価にあたっての意見、指摘事項】2つ目 | <ul style="list-style-type: none"> ・サクラ咲くプラン（名市大未来プラン病院版実行計画）の策定 ⇒ プランは策定の後に具体的な実行に移すことに意味がある。 今後、 <u>より具体的な計画に落とし込み、その計画・実績分析などを通じて問題点の発見と改善策の検討も行っていただきたい。</u> | <ul style="list-style-type: none"> ・サクラ咲くプラン（名市大未来プラン病院版実行計画）の策定 ⇒ プランは策定の後に具体的な実行に移すことに意味がある。 今後、 <u>サクラ咲くプランの着実な実行に努めるとともに、必要に応じてさらなる改善策の検討を行っていただきたい。</u> |
| 財務 | P. 26 【評価にあたっての意見、指摘事項】1つ目 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務指標の分析及び他大学との比較検討 ⇒ 財務指標について、法人編、大学編、病院編と項目を分けて詳細な分析を行った点は評価できる。 運営費交付金の増額は良いが、公共性とのバランスの中で <u>根本的な収益性の分析を検証すべきである。</u> | <ul style="list-style-type: none"> ・財務指標の分析及び他大学との比較検討 ⇒ 財務指標について、法人編、大学編、病院編と項目を分けて詳細な分析を行った点は評価できる。 運営費交付金の増額は良いが、公共性とのバランスの中で、 <u>より具体的な収益性の分析を検証すべきである。</u> |
| | P. 27 【評価にあたっての意見、指摘事項】3つ目 | <ul style="list-style-type: none"> ・受益者負担の観点に立った学生自己負担の見直し ⇒ 追加的サービスに関する受益者負担の導入は賛成できる。 また、 <u>大学の収入全体から見て、少しの改善で大きな金額を得られる可能性がある授業料等学生納</u> | <ul style="list-style-type: none"> ・受益者負担の観点に立った学生自己負担の見直し ⇒ 追加的サービスに関する受益者負担の導入は賛成できる。 また、 <u>大学の収入全体から見て、授業料等学生納付金についても第二期中期計画に記載があるこ</u> |

| | | | |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p><u>付金についても第二期中期計画に記載があることから、改善の余地がないか検討されたい。</u> <u>なお、従来の取扱いにとらわれずに、コンビニ誘致など収入面の多様化についても検討すべきである。</u></p> | <p>とから、改善の余地がないか検討されたい。 <u>なお、従来の取扱いにとらわれずに、法的な制約がある中、保有資産のより一層の活用を図るなど、収入の確保について検討されたい。</u></p> |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|