

平成 30 年度 業務実績報告書（案）

参考資料集

令和元年6月 10 日 時点

公立大学法人 名古屋市立大学

目次

年度計画 No.	資料名	頁数
17	公認心理師法に対応したカリキュラム（臨床心理コース）	1
特記事項 教育（6）		
43	第9回教育改革フォーラムチラシ 第10回教育改革フォーラムチラシ	2
44	NCU キャンパスサポーター募集チラシ	4
特記事項 研究（3）	化合物スクリーニング講習会チラシ	5
49	都市政策研究センターパンフレット、ニュースレター、 開設記念シンポジウムチラシ	6
特記事項 研究（4）		
70	瑞穂区役所との連携事業チラシ	12
特記事項 社会貢献（1）		
75	名古屋市立大学国際化基本方針	13
特記事項 国際（1）		
特記事項 病院（2）	がんゲノム医療連携病院について	19
81	無痛分娩センターについて	27
特記事項 病院（3）		
85	一般市民向け講演会状況	30
88	多職種連携研修会チラシ	41
94	事務職員育成プラン	42
特記事項 業務運営（1）		
113	ダイバーシティ宣言	60
特記事項 その他（1）		

平成30年度（2018年度）前期課程（臨床心理コース）

専攻	授 業 科 目	区分	単位数	備考
人間文化専攻	臨床心理学研究演習Ⅰ	演習	2	
	臨床心理学研究演習Ⅱ	演習	2	
	臨床心理学研究演習Ⅲ	演習	2	
	臨床心理学研究演習Ⅳ	演習	2	
	臨床心理学特論Ⅰ	講義	2	
	臨床心理学特論Ⅱ	講義	2	
	心理支援に関する理論と実践(臨床心理面接特論Ⅰ)	講義	2	
	臨床心理面接特論Ⅱ	講義	2	
	心理的アセスメントに関する理論と実践(臨床心理査定演習Ⅰ)	演習	2	
	臨床心理査定演習Ⅱ	演習	2	
	臨床心理基礎実習	実習	2	
	臨床心理実習	実習	2	
	心理統計法特論	講義	2	
	臨床心理学研究法特論	講義	2	
	教育分野に関する理論と支援の展開(発達心理学特論)	講義	2	
	認知心理学特論	講義	2	
	社会心理学特論	講義	2	
	家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践(家族心理学特論)	講義	2	
	保健医療分野に関する理論と支援の展開(精神医学特論)	講義	2	
	保健医療分野に関する理論と支援の展開(神経生理学特論)	講義	2	
	福祉分野に関する理論と支援の展開(障害者(児)心理学特論)	講義	2	
	投映法特論	講義	2	
	スクールカウンセリング特論	講義	2	
	心理療法特論	講義	2	
	コミュニティ心理学特論	講義	2	
	司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開(司法・犯罪心理学特論)	講義	2	追加 (30開講)
	産業・労働分野に関する理論と支援の展開(産業・組織心理学特論)	講義	2	追加
	心の健康教育に関する理論と実践(心の健康教育特論)	講義	2	追加
	心理実践実習(学外実習Ⅰ)	実習	1	
	心理実践実習(学外実習Ⅱ)	実習	1	
	心理実践実習(学外実習Ⅲ)	実習	1	
	学外実習Ⅳ	実習	1	追加
	心理実践実習(スーパービジョン演習Ⅰ)	演習	2	
	心理実践実習(スーパービジョン演習Ⅱ)	演習	2	
	心理実践実習(スーパービジョン演習Ⅲ)	演習	2	
	心理実践実習(スーパービジョン演習Ⅳ)	演習	2	

第9回 名古屋市立大学教育改革フォーラム 学士課程教育の国際化

本学では今年度、全学的な国際化基本方針や部局ごとの国際化推進プランを策定し、さまざまな取り組みを推進しています。今回は、新潟県立大学の国際化に向けた取り組みの具体的な事例に学びながら、改めて本学の国際化について考える場にしたいと思います。



講演1

名古屋市立大学の国際化の現状と学士課程教育における展望

講師 名古屋市立大学学長補佐 横山 清子

講演2

新潟県立大学の国際化に向けた取組

講師 新潟県立大学副学長 福嶋 秩子

パネルディスカッション・質疑応答

コーディネーター

伊藤 恭彦 名古屋市立大学副学長

パネリスト

福嶋 秩子 新潟県立大学副学長

横山 清子 名古屋市立大学学長補佐

加藤 敬 名古屋市立大学学長特別補佐

日 時

11月9日（金）
14:00～16:15

会 場

名古屋市立大学
桜山キャンパス本部棟4階ホール

対 象

名古屋市立大学教職員・TA

主催 高等教育院

お問い合わせ

事務局教務企画室 TEL.052-872-5882

Email: kyoumu_kikaku@sec.nagoya-cu.ac.jp

平成
30年度

東海地区大学教育研究会 研究大会

(名古屋市立大学第10回教育改革フォーラム)

高大社連携 ～高校・大学・社会の視点で 共に教育改革を考える～

平成30年12月14日(金) 13:30～17:00

会場：名古屋市立大学 桜山キャンパス本部棟4階ホール

第1部 基調講演 13:35～14:35

「社会が求める人材とは」

講師：株式会社アスリートプランニング 代表取締役社長
中村 祐介 氏

第2部 事例報告 14:45～16:15

「教育コース等の取り組みから高大連携を考える～シンポジウムを通して
見えてきたこと～」

報告者：高網 睦美 氏(愛知教育大学 学校教育講座講師)

「多面的・総合的な評価に関する高校の取り組みと教科毎の評価の観
点 - 三重・愛知・岐阜3県の高校教員への調査結果より -」

報告者：宮下 伊吉 氏(三重大学アドミッションセンター准教授)

「『世界に臨み、高きを求め、みずから歩む』生徒を育てるために
～名東高校の取り組み～」

報告者：石田 達也 氏(名古屋市立名東高等学校 社会科教諭)

第3部 全体討論 16:25～16:55

主催：東海地区大学教育研究会

共催：名古屋市立大学高等教育院

お問い合わせ 名古屋市立大学事務局教務企画室 TEL:052-872-5066

**障害のある学生もない学生も
共に生きるキャンパスをめざして…**

NCUキャンパスサポーター 随時募集中！！

- NCUキャンパスサポーターは、**障害のある学生の修学サポートをする学生**です。
- 授業の空き時間等**都合のよい時間帯にサポート活動**をしていただきます。サポート活動内容は、学内移動支援、学習補助、ノートテイク等サポートが必要な学生のニーズに応じます。
- 障害者への**支援活動の経験がなくても構いません**。
- サポーターになるためには**学生課に登録**することが必要です。登録の際には、万が一の場合の備えて、**学研賠等の保険に加入**していただきます(サポーター登録に当たって加入する場合は、**学研賠保険料額を大学が負担**します。)
- サポート活動終了後、実績に応じて**活動支援費を支払います**。

**問合せ・登録は・・・
学生課学生支援係**

TEL: 872-5042(山の畑キャンパス)

メール: studentservice@sec.nagoya-cu.ac.jp

平成 30 年度 東海地区「化合物スクリーニング講習会」 スクリーニングを始めるにあたって － アッセイ系構築から Hit to Lead まで －

名古屋市立大学創薬基盤科学研究所では、アカデミア発の創薬を目指し、創薬関連機器の共同利用および共同研究の拠点として、独自のスクリーニング系の開発も行っております。この度、本邦最大の公的化合物ライブラリーを有し、スクリーニング技術や設備を提供している東京大学創薬機構のご協力を得て、創薬機構で行われている「化合物スクリーニング講習会」を中部・東海地区で初めて開催いたします。

日時 2018 年 11 月 3 日（土） 13:00 – 18:00

場所 名古屋市立大学大学院薬学研究科 大講義室
(名古屋市瑞穂区田辺通 3-1)

**中部・
東海地区
初！**

プログラム

13:00 ごあいさつ

創薬基盤科学技術開発研究拠点 拠点長

平嶋 尚英

13:05 創薬機構の紹介

東京大学創薬機構 特任教授

岡部 隆義

13:10 化合物スクリーニング概論（前半）

東京大学創薬機構 特任准教授

須藤 直樹

14:40 休憩

14:50 化合物スクリーニング概論（後半）

16:20 休憩

16:30 化合物ライブラリーの紹介と利用方法

岡部

17:00 個別相談

須藤・岡部

参加費 無料

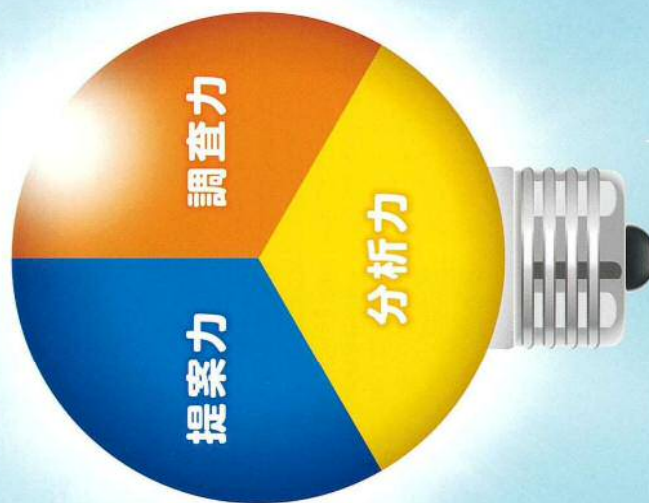
参加申し込み方法

名古屋市立大学創薬基盤科学研究所ホームページ (<http://ncu-soyaku-kiban.jp>) から申請用紙をダウンロード・記入し、創薬基盤科学研究所まで電子メール (idds@phar.nagoya-cu.ac.jp) にてお送りください。

応募締切 10 月 24 日（水）

都市政策 @ 名古屋市大

データで紡ぐ サステイナブルな未来都市



Center for Urban Policy Research and Education

名古屋市立大学 都市政策研究センター

全学的な共同研究体制のもと、
名古屋大都市圏が抱える地域課題に対して、
解決に寄与する調査・分析・提案を進めます。



名古屋市立大学
学長
郡 健二郎

当センターの設立にあたり、多大なるご理解とご協力を賜りましたみなさまに、本学を代表して深く感謝申し上げます。

当センターは、名古屋市とともに発展する本学として、文系学部を中心に、全学的な体制で設置した新たな研究機関です。これは、本学のさらなる挑戦であることを意味しています。当センターの活動を通じて、研究成果を着実に積み重ね、また地域貢献のいっそうの進展をめざしてまいります。みなさまのご支援のほどお願い申し上げます。



名古屋市立大学
都市政策研究センター
センター長
三宅 勝

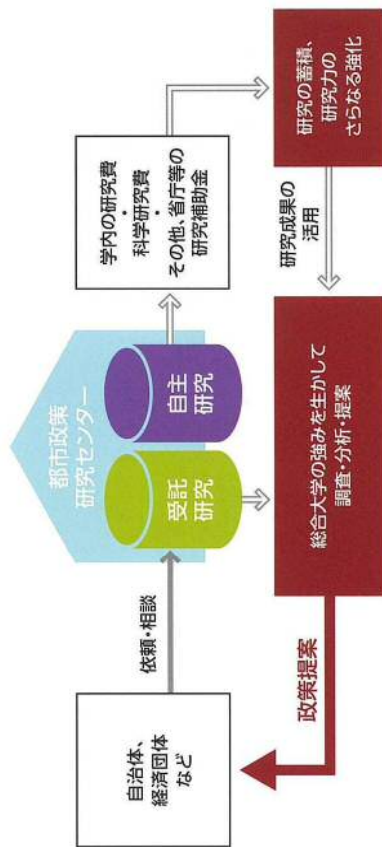
名古屋市をはじめ、東海地域はさまざまな課題を抱えています。当センターは、その課題の解決に寄与するため、健康・医療・福祉の向上、子どもの育成支援、産業の振興などの分野で、総合大学としての調査力・分析力・提案力を活かして、行政、企業などと幅広く連携・協働していきます。

さらに、将来的には大学院や学部の教育におきまして、都市政策に関わる専門的な人材を育成していくことも展望しています。みなさまの、ご支援・ご協力をお願いいたします。

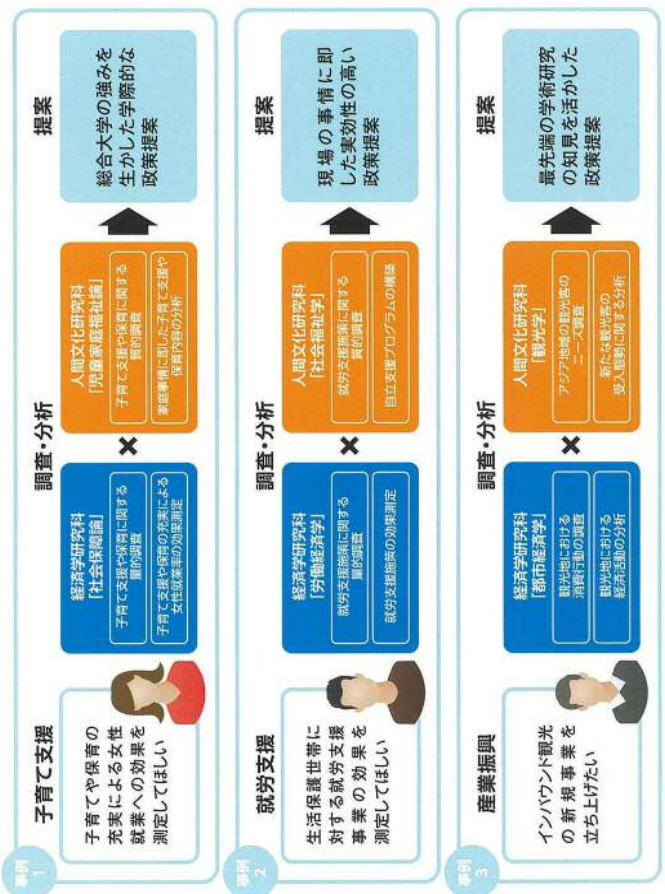


都市政策研究センターの主な事業

都市政策研究センターでは、主にシンクタンクの機能となる「受託研究」と、センター独自の「自主研究」の2本柱で運営を行います。

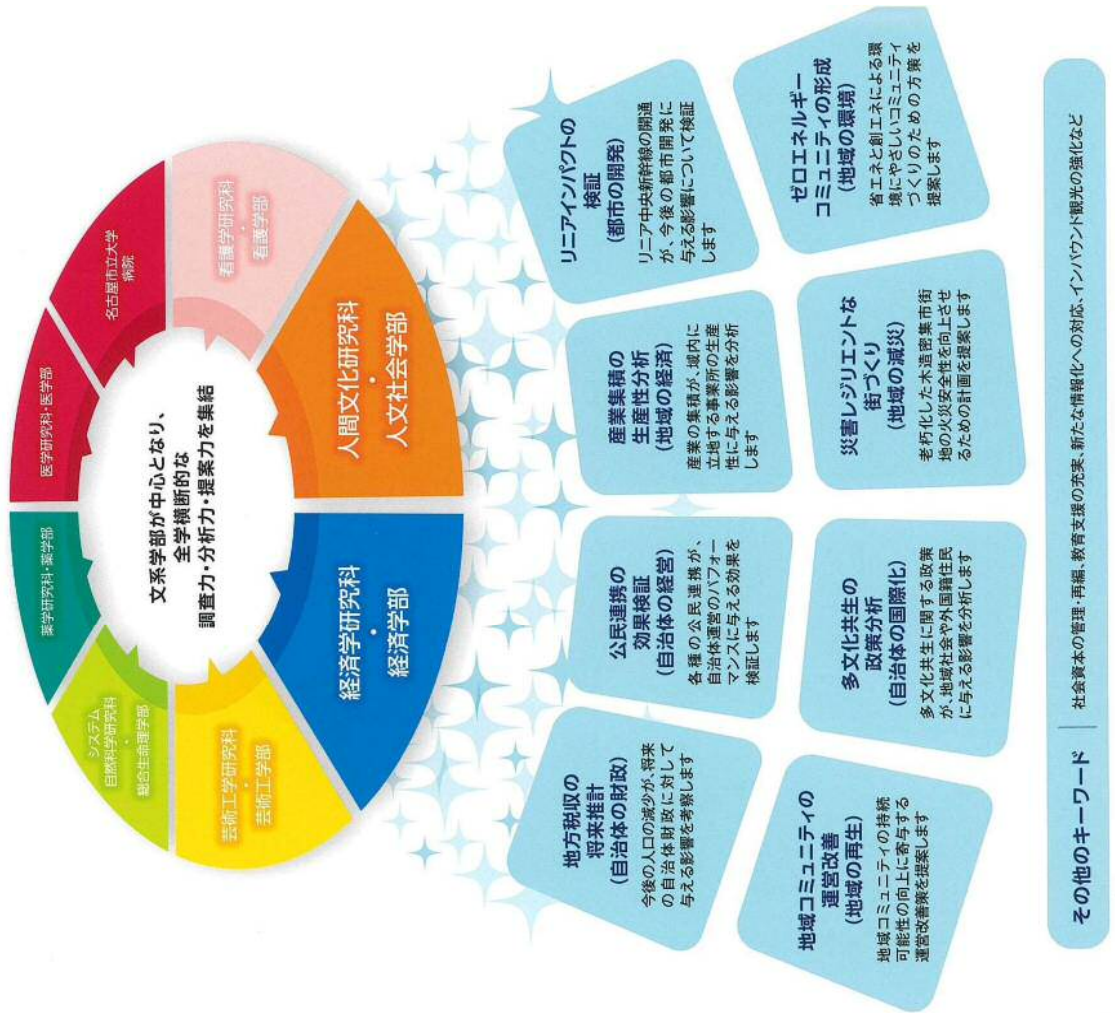


■ 自主研究・受託研究の具体例 (文系学部が中心に実施する内容)



多様な要請にも対応可能な研究シリーズ

7学部7研究科からなる総合大学の強みを生かし、文系学部を中心とする全学横断的な調査研究体制のもとで、多様な要請にも対応できる研究シリーズを備えています。



最先端の学術研究を通じた数多くの研究蓄積

都市政策研究センターに携わる教員は、それぞれの学問分野で最先端の研究に取り組み、数々の成果を上げています。こうした蓄積を生かし、調査・分析・提案を進めます。



租税の経済分析
一望ましい税制をめざして (2016年)
著者名：森田健一／出版社名：中央経済社

本書では、わが国の主要な国税(所得税、法人税、消費税、相続税・贈与税)が個人および企業の経済活動に及ぼす影響について分析しています。公平・中立・簡潔という税制制度が満たすべき基準(租税原則)や労働供給の促進、投資活動の活性化といった政策目標の観点から、実証・政策・歴史・理論と多面的な側面からのアプローチによって、「自立支援」の現実性について実証的に分析しており、読者が同様の分析を行なうことも可能です。



〈自立支援〉の社会保障を問う
—生活保護・最低賃金・ワーキングプア— (2017年)
著者名：桜井啓太／出版社名：法律文化社

本書は、日本の福祉政策において1990年代以降に拡大してきた「自立支援」というアイデアを軸に、今日の福祉政策の根柢に迫る。「自立」「自立支援」という価値を軸に、実証・政策・歴史・理論と多面的な側面からのアプローチによって、「自立支援」の現実性について実証的に分析しており、読者が同様の分析を行なうことも可能です。

講演会や研修会の講師・

ファシリテーターで豊富な実績

都市政策研究センターに携わる教員は、講演会や研修会の豊富な講師経験があります。また、各種ワークショップの企画・運営でも数々の実績を持っています。調査や研究以外でも、講演会や研修会の講師、ワークショップのファシリテーター派遣、学生を交えたワークショップの開催、などの依頼・要請にも対応可能です。

これまでの実績

- 総合計画の策定に向けたWG会議でのファシリテーター (名古屋市総務局企画部企画課)
- 大学生が名古屋市の将来について考えるワークショップでのファシリテーター (名古屋市総務局企画部大学政策室)
- 地域コミュニティ活性化市町村会議での講師、ファシリテーター (愛知県振興部地域政策課)

他多数



身近なところでも幅広く

社会貢献・地域貢献

都市政策研究センターに携わる教員は、高い専門性を活かして幅広い社会貢献・地域貢献を進めています。名古屋市営地下鉄のオリジナルメモロディーの作曲をはじめ、身近な暮らしのなかにも、実は教員の活躍の一端があります。



名古屋市立大学 都市政策研究センター

滝子(山の畑)キャンパス

〒467-8501 名古屋市瑞穂区瑞穂町字山の畑1番地
MAIL: cupre@sec.nagoya-cu.ac.jp
TEL: 052-872-3527

CUPRE

News Letter

特集1
都市政策研究センター
開設記念シンポジウム
都市問題の最前線を考える

No. 1
2019

人文社会学部 / 人間文化研究科
School of Humanities and Social Sciences / Graduate School of Humanities and Social Sciences
総合生命理学部 / システム自然科学研究科
School of Biology and Integrated Sciences / Graduate School of Natural Sciences
高等教育院
Institute for Advanced Education
都市政策研究センター
Center for Urban Policy



都市政策研究センター@名市大、始動。



都市政策研究センター 開設記念シンポジウム

7月19日に、桜山キャンパス内で開設記念シンポジウムを開催しました。JR東海の柘植会長の基調講演ののち、企業・行政・大学の関係者が登壇してパネルディスカッションを行ない、東海地区の都市問題について議論を深めました。



基調講演 テーマ「リニアを契機とした地域の変革～その期待と課題～」

講演者：東海旅客鉄道株式会社 代表取締役会長 柘植 康英

柘植会長は講演のなかで、「リニア中央新幹線の開通により、東京・名古屋・大阪の移動時間が大幅に短縮されます。新たな日本の大動脈ができ、世界でも類を見ない活発な経済圏域となります」との見通しを示しました。また、「名古屋は新たな経済圏域の中央に位置し、立地としても恵まれた環境にあります」と指摘しました。
名古屋の街のこれからのことについては、「将来にわたる市民にとって住みやすく、災害に強い街をどのように作っていくかが課題となるでしょう」と述べ、生活面で街の魅力を向上させる必要性を説きました。



パネルディスカッション

パネリスト

- 小川 正樹 一般社団法人中部経済連合会 専務理事
- 水内 俊雄 大阪市立大学都市研究プラザ 教授
- 山本 正雄 名古屋市 総務局長
- 山本 明代 名古屋大学大学院人間文化研究科 教授
- 中山 穂良 名古屋大学大学院経済学研究科 教授

コーディネーター

伊藤 恭彦 名古屋大学 副学長

参加者の声

「シンポジウムは大盛況となり、当日は会場の熱気に圧倒されました。柘植会長のお話はとても興味深く、参考になりました」
(30代女性)

「名古屋大学立大学の都市政策に対する強い思いを感じました。内容も名古屋市の強み弱み、今後の課題が浮き彫りになり、心に刻まれるものだったと感じています」(50代男性)



大都市の抱える 問題を考える



2018年度の活動実績

○都市政策研究センターの開所式

2018年5月1日14:00～

@名古屋大学瑞子キャンパス

○都市政策研究センター開設記念シンポジウム

2018年7月19日13:00～

@名古屋大学瑞子キャンパス

○名古屋大学校山キャンパス

2018年12月18日18:30～

@名古屋大学ミッドタウン名駅サテライト

○都市政策研究センター連続セミナー第2回

2019年1月29日18:30～

@名古屋大学ミッドタウン名駅サテライト

○都市政策研究センター連続セミナー第3回

2019年2月21日18:30～

@名古屋大学ミッドタウン名駅サテライト

○市町村からの委託実績(一部抜粋)

・名古屋市民経済局地域振興部地域振興課

・名古屋市民経済局産業部産業政策課

・名古屋健康福祉局健康部健康増進課

・名古屋子ども青少年局保育部保育企画室

・名古屋市選挙管理委員会事務局

・名古屋市上下水道局経営本部企画経理部経営企画課

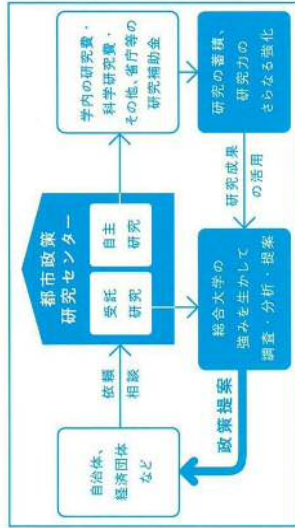
・名古屋市上下水道局技術本部計画部水道計画課

名古屋市立大学 都市政策研究センター(CUPRE)

センターの紹介

当センターは全学的な共同研究体制のもと、名古屋大都市圏が抱える地域課題に対して、解決に寄与する調査・分析・提案を進めます。

「CUPRE」というのは、Center for Urban Policy Research and Educationの頭文字を並べたものです。



CUPRE

ロゴマークは、NCUとCUPREを組み合わせたデザインです。CUPREと読めるようにNを右側にし、NCUを一筆書きでまとめました。「N」は都市をイメージさせる、ビルをモチーフにしました。

お気軽にご相談ください

当センターのスタッフとして参加する教員は、講演会や研修会の豊富な講師経験があります。また、学生を交えたまちづくりワークショップなども対応が可能です。

お問い合わせ

当センター事務局までお問い合わせください。

e-mail: cupre@sec.nagoya-cu.ac.jp

tel: 052-872-3527

こんなことやりました！

- ・地域コミュニティ活性化市町村会議の講師(愛知県)
- ・シティプロモーション講義の講師(知多市)
- ・総合計画職員研修の講師(津島市)
- ・なごや学生コラボ★フェスのアシリター(名古屋市)
- ・いちのみのみや★未来カフェのアシリター(一宮市)
- ・たかはま未来カフェのアシリター(高浜市) 他多数



都市政策研究センター連続セミナー
12月から2月にかけて、ミッドタウン名駅サテライトにて、毎月1回のペースで名古屋市内を対象に連続セミナーを開催しました。「地方財政」「情報法制」「ユニバーサルデザイン」の3テーマを扱い、参加者にとって研鑽を積む好機となりました。

高齡化社会の抱える問題点 - 財政からの視点

森田雄一 大学院経済学研究科 教授

高齡化社会がもたらす問題のひとに、財政への影響があります。今回の講演では、給与所得者を対象とした、住民税の変動に関するお話を中心とした。高齡化が進むと長期的には税収が減るといわれますが、所得の高い年齢層が増加すれば短期的に税収が増える可能性もあり得る、という見解が示されました。

情報法制の現在と 今後の展望

小林直三 大学院人間文化研究科 教授

近年の公文書管理の動向もあり、行政が保有する情報への注目、はかつてないほど高まっています。今回の講演は、現在の情報法制に照らして、行政としてどのような姿勢で向き合うべきかについての内容でした。情報法制はアメリカをはじめとする海外の方が進んでおり、日本も海外から学ぶべき点は多いといえます。

ユニバーサルデザインの これまでとこれから

大坪牧人 大学院芸術工学研究科 准教授

「ユニバーサルデザイン」という言葉が登場して30年以上が経ちました。ただ、日本では本来の意味とは異なり、「バリアフリー」と類似する言葉として理解され、結果として本来の意味からはやや離れて捉えられているのがあります。こうしたユニバーサルデザインは今後、人間中心のデザインへとどう発展していくかが問われています。

都市政策を考える1冊

自治体の“台所”事情 “財政が厳しい”ってどういうこと？

今村寛/著、ぎょうせい、2018年

都市の持続可能性を考えると、健全な財政運営は必要不可欠です。しかし、重要な政策に優先順位を付け、そこに重点的に予算配分を行っていくのは、決して容易ではありません。こうしたなかで本書は、資源が限られている時代だからこそ、自治体財政についてしっかりと考える重要性を説いています。

本書では、「SIM2030」という自治体経営シミュレーションゲームのノウハウも詳しく紹介されています。この「SIM2030」は、自治体財政への関心を喚起するにうってつけのゲームです。本書を通して、SIM2030を体験すれば、きっと自分のまちの財政事情に関心が高まるでしょう。



名古屋市立大学 都市政策研究センター 開設記念シンポジウム

大都市の抱える 問題を考える

12:30~13:00 受付

13:00 開会

13:00~13:15 学長挨拶

…名古屋市立大学 学長 郡 健二郎

13:15~13:35 センター設立趣旨説明

…名古屋市立大学 都市政策研究センター長 三宅 勝

13:35~14:20 基調講演

テーマ「リニアを契機とした地域の変革～その期待と課題～」

…東海旅客鉄道株式会社 代表取締役会長 柘植 康英 氏

14:20~14:30 休憩

14:30~16:00 パネルディスカッション

パネリスト 小川 正樹 一般社団法人中部経済連合会 専務理事
水内 俊雄 大阪市立大学都市研究プラザ 教授
山本 正雄 名古屋市 総務局長
山本 明代 名古屋市立大学大学院人間文化研究科 教授
中山 徳良 名古屋市立大学大学院経済学研究科 教授
コーディネーター 伊藤 恭彦 名古屋市立大学 副学長

16:00 閉会

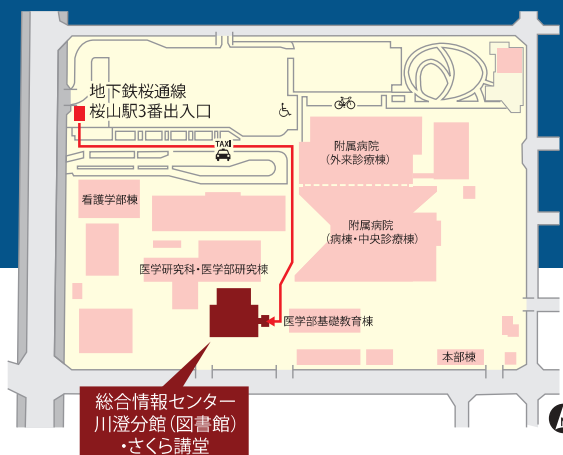


東海旅客鉄道株式会社
代表取締役会長
つ げ こ う えい
柘植 康英 氏

昭和52年 3月 東京大学経済学部卒業
52年 4月 日本国有鉄道入社
62年 4月 東海旅客鉄道(株)入社
平成12年 6月 同 総務部長
14年 6月 同 取締役 人事部長
18年 6月 同 常務取締役 秘書部長
20年 6月 同 代表取締役副社長
26年 4月 同 代表取締役社長
30年 4月 同 代表取締役会長(現職)

社 外 歴

中部経済同友会代表幹事(平成23年4月～平成26年4月)
愛知県経営者協会副会長(平成20年7月～平成26年7月)
(一社)中部経済連合会副会長(平成26年6月～現職)
学校法人海陽学園副理事長(平成28年4月～現職)
愛知県公安委員会委員(平成29年12月～現職)



2018.7.19[木] 13:00~16:00(12:30開場)

参加
無料

定員/250人

名古屋市立大学
桜山キャンパス さくら講堂

※当日先着順/定員に達し次第、受付を終了致します。 ※公共交通機関をご利用ください。
※天候により中止になる場合がございますのでHPでご確認の上ご来場ください。

NC 名古屋市立大学
NAGOYA CITY UNIVERSITY

後援/(一社)中部経済連合会、名古屋市

お問合先 山の畑事務室

TEL 052-872-5701

FAX 052-872-1531

✉ miura@hum.nagoya-cu.ac.jp

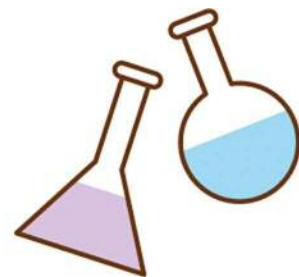
名古屋市立大学・瑞穂区役所 連携事業

夏休みに大学でいろいろな実験を体験してみよう！

① 薬学教室 薬の調剤体験や研究にふれてみよう！

平成30年8月21日(火) 10時～正午

名古屋市立大学薬学部 田辺通キャンパス(田辺通3-1)



② おもしろ科学実験 ふしぎな物理学実験を大学生と一緒に体験してみよう！

平成30年8月23日(木) 13時30分～15時30分

名古屋市立大学総合生命理学部 山の畑キャンパス(瑞穂町字山の畑1)
(平成30年4月から新たに開講した学部)

対 象 瑞穂区在住の小学5・6年生・中学生

定 員 ①30人 ②40人 **参加費** 無料

申込方法 はがき、FAXまたはメールに「参加希望の教室名」を明記し、

必要事項[住所、参加者氏名、学年、電話番号]を記入のうえ、**7月25日**

(水)必着 でお申し込みください。定員を超えた場合は抽選。①②どちら

も希望の方は、第1・第2希望を明記してください。定員を超えた場合、2つの

講座を受けることはできません。7月31日までに当選者に案内を発送します。

申し込み・問い合わせ先

〒467-8531(住所不要) 瑞穂区役所地域力推進室

TEL 852-9303 FAX 852-9306

Mail a8529302@mizuho.city.nagoya.lg.jp

主催 瑞穂区役所地域力推進室

協力 公立大学法人名古屋市立大学薬学部・総合生命理学部



瑞穂区マスコットキャラクター みずほっぺ

名古屋市立大学国際化基本方針 (平成30年度～35年度版)

1 趣旨

本学は、大学憲章にも示されている通り、医・薬・看護・経済・人文社会・芸術工学及び総合生命理学の全7学部・7研究科を有する総合大学として、分野横断的な教育により、「広く国際社会に貢献」し、「多文化共生社会の実現」に寄与する次世代の優れたグローバル人材を輩出する使命を有します。さらに最先端の研究課題に重点的に取り組み、その研究成果を世界に発信する研究拠点として国際化を推進し、国際的評価の高い大学となる使命も有しております。

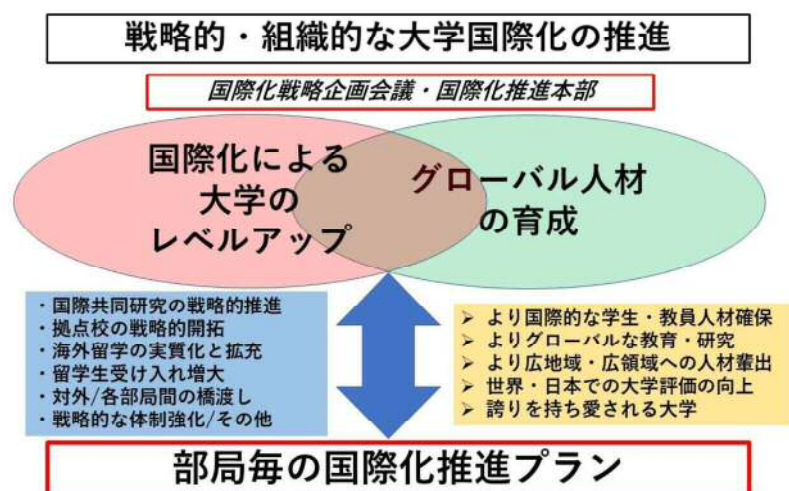
これまで本学は、多くの海外の大学と交流協定を締結するなどして、留学生の受入や本学学生の派遣、海外の研究者との共同研究など国際化の推進に取り組んできました。しかし、インターネットの発達などによる生活環境の急激な国際化は、国際社会のみならず地域社会の中での大学の果たす役割を大きく変えています。本学は社会の国際化の先頭に立つ人材育成のために、そして大学自体も国際競争力を高めるために、既存の取り組みや発想にとどまらず、明確な方針と目標を持ち、より戦略的・組織的に国際化に取り組む必要があります。

そこで、各教員個人の研究や教育への情熱に基づく国際交流を尊重し基本にしつつも、本学の国際化をより戦略的かつ組織的に推進するため、ここに全学的な教育・研究の国際化基本方針を定め、これを基に各部局が具体的な国際化推進プランを策定し、組織として計画性・継続性・連携性をもって実行することとします。本学は教育・研究の国際ネットワークを形成することにより、世界をリードする大学として発展するとともに、多文化共生や価値観の多様化の進む名古屋市における国際化の推進にも寄与していきます。

2 位置づけ

「国際化による大学のレベルアップ」と「グローバル人材の育成」を本学国際化の目標と位置づけ、全学的でより戦略的な大学の国際化を推進します。この方針は、「公立大学法人名古屋市立大学第三期中期目標」(目標期間:平成30年度から35年度まで。以下「第三期中期目標」といいます。)のうち、「第4 国際化に関する目標」を実現するために策定した本学の「第三期中期計画」を基に、本学の国際化施策を具体化し、今後本学の目指す国際化のあり方や指標等を示す基本的な方針として位置づけられるものです。

また、この方針は、「名市大未来プラン」(平成26年10月策定)を基に策定された「グローバル化アクションプラン」を改定したものです。その概要を上図に示します。「国際



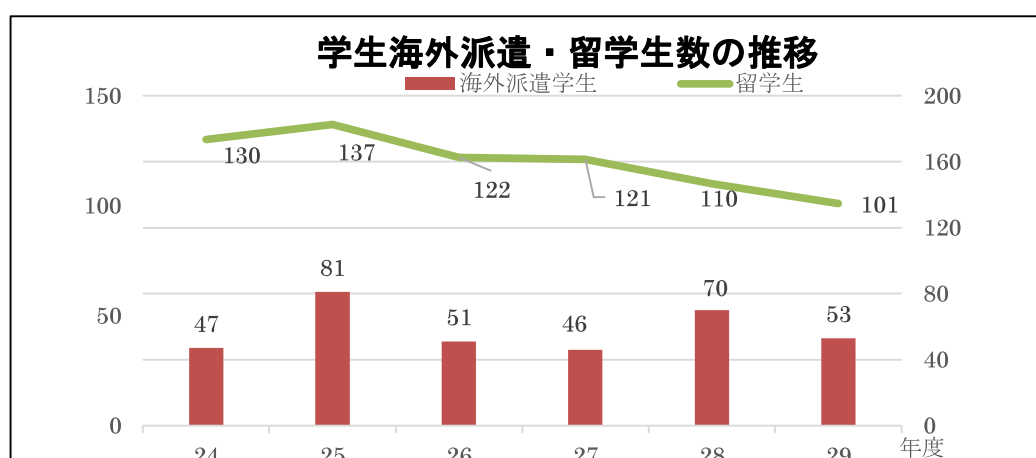
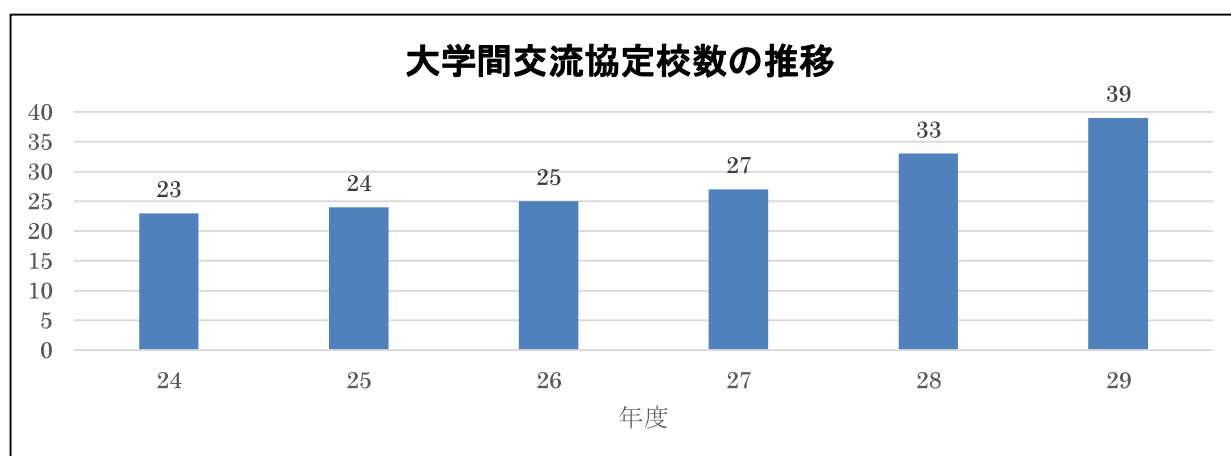
化による大学のレベルアップ」と「グローバル人材の育成」の2つの重要な使命達成にむけて、全学方針策定のための学長を長とする国際化戦略企画会議とその方針に従い実務を推進する国際化推進本部を設置して全学体制を整備しました（平成30年1月）。そして、各研究科・部局毎に立てた国際化推進プランを全学の推進本部会議で共有し、より戦略的・効率的にこのプランの達成を図るものであります。

3 期間

第三期中期計画と同期間である、平成30年度から35年度までとします。

4 現況と課題

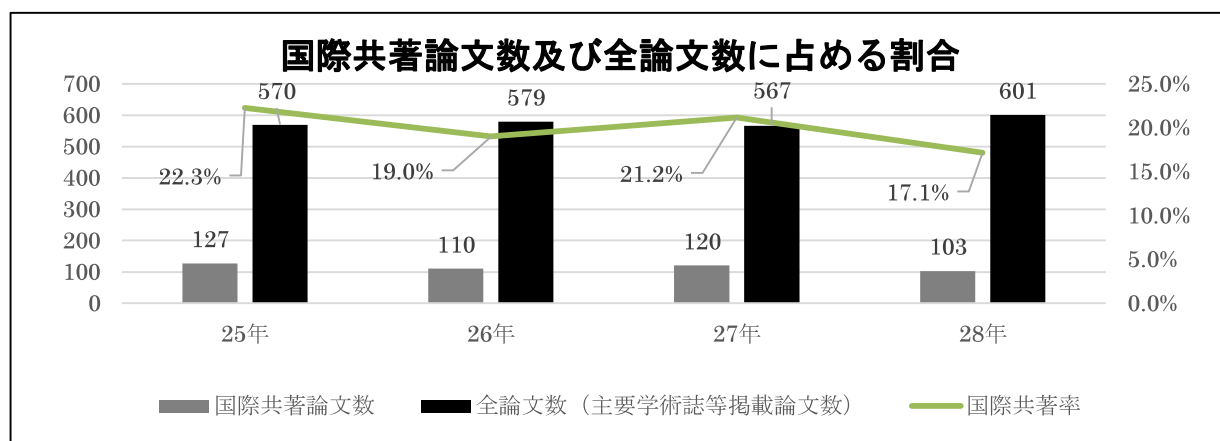
第二期中期計画期間（平成24～29年度）においては、国際化推進が図られ、大学間交流協定校（以下「協定校」という）数は数値目標（25校）を大きく上回りましたが、既存の一部の協定校との交流がなされていない状況も生じています。本学学生の海外大学等への派遣数（数値目標毎年度65人）は、数値目標を達成できなかった年度が多い状況です。また、本学における留学生数については、ここ数年、残念なことに減少傾向となっています（下図）。



※ 留学生数は各年度5月1日現在

※ 学生海外派遣は協定校等への留学等派遣人数

また、Times Higher Education (THE) などの国際的な大学評価基準において重要視される国際共著論文数についても、数及び全論文数に対する比率で減少傾向にあります(下図)。レベルの高い留学生の受け入れの指数になる国費留学生数は、本学では微増傾向にあります。学生数が同規模の国公立大学と比較すると、設置学部などにより単純比較はできないものの、少ないといえます。このように本学の国際化は、海外協定校の増加にもかかわらず実質的には充分には進展していない面が多分にあることが、法人評価委員会でも指摘されております。国内外の大学間比較評価 (THE など) においても、教育全般、研究全般、外部資金獲得などの項目と比べ、低調な国際化指数が大学評価を押し下げる要因になっていることは否めません。



これらの現状を真摯に受け止め、国際交流センター会議を中心にその理由を十分に把握し課題を整理してきました。そして、以下のように分析をしております。

- (1) 本学における国際交流活動が基本的に教員個人の海外研究者とのつながりを基本としており、学部間協定や大学間協定を締結した場合にも、研究科や学科間で連携して交流を深め、学生・研究者交流の質量両面での推進と組織的・継続的なネットワーク形成に至る例が少なかった。特に継続性に問題があった。
- (2) 大学全体としての目標を掲げ、それに沿って戦略性を有した教育・研究国際プログラムの組織的な開発や短長期留学生受け入れ・派遣の具体的な方法開発が充分でなかった。
- (3) 限られた国際交流予算をより戦略的に投資する方策が明確には示されていなかった。
- (4) 学外機関、特に設置団体の名古屋市及びその関連団体との大都市名古屋における多文化共生推進についての連携に対して積極性と計画性が充分でなかった。

以上の反省を基に、平成 30 年度から始まる第三期中期計画を実現するため、本基本方針にはその解決策を盛り込んでおります。要点としては以下の通りです。

- 大学間協定校を増やすとともに、その中から特に教育・研究両面で質の高い連携を継続して発展させるための海外拠点校を選定し、より戦略性を持って国際ネットワークを形成する。
- 研究者個人間の国際的連携を大切にし、国際共同研究等の推進を図るとともに、そ

れらに基づく大学間協定の締結を学部・研究科レベルでの実質的・継続的交流へ発展させるように各学部・研究科内で具体的な目標を設定・共有し、さらに学部間・研究科間での協力を推進する。

- 個人・研究科・大学レベルで国の国際交流補助事業などをより戦略的・効率的に利用することを組織的に支援する。
- 上記の方策を効率的に実現するために大学の国際交流予算をさらに戦略性を持って有効に活用する。
- 名古屋市、地域及び関連国際交流機関と連携した学生の地域貢献の機会提供と、地域の多文化共生推進に寄与する。

5 国際化基本方針に係る体系

(1) 国際化に関する第三期中期目標

第三期中期目標には「第4 国際化に関する目標」として、以下のように掲げられています。国際化基本方針は、第三期中期計画、ひいては第三期中期目標を実現するために策定するものです。

【中期目標 1】

海外の大学との大学間交流の充実やネットワークの形成を戦略的に進めるとともに、学生・教職員が幅広い分野で交流できるような支援体制を整備し、国際化をいっそう推進する。

【中期目標 2】

海外の大学との連携を図りながら、留学生の積極的な受入れ及び学生の派遣・留学を促進し、国際感覚豊かな人材を育成する。

【中期目標 3】

国際間の研究協力による先端研究の推進などを通じた国際社会への貢献や、教育研究拠点として地域の国際化への寄与を果たす。

(2) 第三期中期計画における第三期中期目標を達成するための措置

第三期中期目標を実現するために策定した第三期中期計画においては、以下のような措置を掲げています。

【中期目標 1 を達成するための措置】

- ①教育・研究の全学的な国際化基本方針や各部局の国際化推進プランのもと、海外拠点校設置を含めた海外の大学とのネットワーク形成を戦略的に進め、教育・研究活動の国際化を図る。(施策方針 1)
- ②全学的に職員の語学能力や国際感覚の向上を図るなど、業務運営における国際化を進める。(施策方針 2)

【中期目標 2 を達成するための措置】

- ③海外拠点校等の海外ネットワークの活用による留学生の受入れの仕組みづくりに取り組むとともに、宿舎など学内における受入体制の充実により、留学生の着実な増加を図る。(施策方針 3)
- ④大学間交流協定校等を主な対象とした学生の海外留学を促進するとともに、海外における実践的な研修やインターンシップなどへの派遣を奨励する。(施策方針 4)

【中期目標 3 を達成するための措置】

- ⑤教員の海外派遣・外国人研究者の受入れ、その他の国際的な共同研究等が積極的に

行われるよう支援する。(施策方針 5)

⑥学生及び外国人研究者と地域との国際交流を通じた多文化共生の推進など地域の国際化に寄与する。(施策方針 6)

第三期中期計画においては、このほか、教育・研究等に関し、グローバル人材育成や国際化による大学のレベルアップを目指すための措置が掲げられています。

(3) 各部局の国際化推進プランの策定

国際化基本方針を実現する具体的な事業については、各部局で国際化推進プランを策定し、計画的に実行することとします。国際化推進プランは、各部局共通の基本的取組事項のほか、それぞれの強みを生かした取組事項を盛り込んだものとします。また、国際化推進のために有効な数値目標も設定します。

6 推進体制の整備

国際化基本方針、各部局の国際化推進プランに基づく取組をより計画的に推進するために、国際化戦略企画会議において、年度(上半期・下半期)ごとに進捗状況の管理と推進を行います。検討課題となる事業についても、その検討対象となる取組内容を把握し、その推進を支援し、国際化推進プランの実施に向けて具体化していきます。

また、より具体的な検討を進めるため、国際化推進本部できめ細かく対応できるようにします。さらに、必要に応じてワーキンググループを置き、実務的な検討も行えるようにします。

7 施策の展開

施策方針 1
数値目標 大学間交流協定校数：50 海外拠点校数：7
施策 ・既存の大学間交流協定校や海外拠点校との関係強化を図る。 ・海外の大学とのネットワーク構築の推進を図る。 ・国の支援の活用等により大学間交流協定校や海外拠点校の増加を図る。

施策方針 2
施策 ・国際化に対応できる業務の充実を図る。 ・学生・職員の活用等により国際化推進に係る業務効率化を図る。 ・職員の国際化に向けた研修を実施する。

施策方針 3
数値目標 大学全体の受入留学生数：33～35 年度の 3 年度平均 180 人
施策 ・海外拠点校等を活用した国費留学生等の留学生の戦略的な獲得方法と組織的

な受入体制を整備し、受入数の増加を図る。

- ・海外拠点校等を活用した短期実習やインターンシップ生等の組織的な受入体制を整備し、受入を行う。
- ・私費留学生の戦略的な獲得方法と組織的な受入体制を整備し、受入を行う。
- ・私費留学生への広報やマーケティング対策を各学部・研究科で検討・実施する。
- ・留学生宿舎の修繕を必要に応じて実施するとともに、今後のあり方について検討を行う。

施策方針 4

数値目標

大学全体の海外学習体験者数：33～35 年度の 3 年度平均 150 人

施策

- ・留学プログラム運営に係る協定校等との連携強化を図り、留学プログラムの継続及び拡充に取り組む。
- ・新たな大学間交流協定校等との交換留学プログラムを検討し、創設を図る。
- ・国等外部資金による留学・研修・インターンシップの推進を支援する。
- ・多様な目的・内容・期間の留学プログラムを学生に提供できるようプログラムの開拓を行う。
- ・学生の国際学会発表の支援を行うとともに、本支援に対する評価の仕組みを整備し、評価を実施する。
- ・その他学生の海外派遣を支援する仕組みを検討し、実施する。

施策方針 5

数値目標

大学全体の国際共著論文数：33～35 年度の 3 年度平均 130 件

施策

- ・教員の国際的な活動等が積極的かつ組織的に推進できるような予算の見直しを行う。
- ・教員の国際的な活動を支援し、外国人研究者との協同研究成果の発表を促進する。
- ・海外拠点校を含めた海外の協定校との国際シンポジウム等の開催を推進する。

施策方針 6

施策

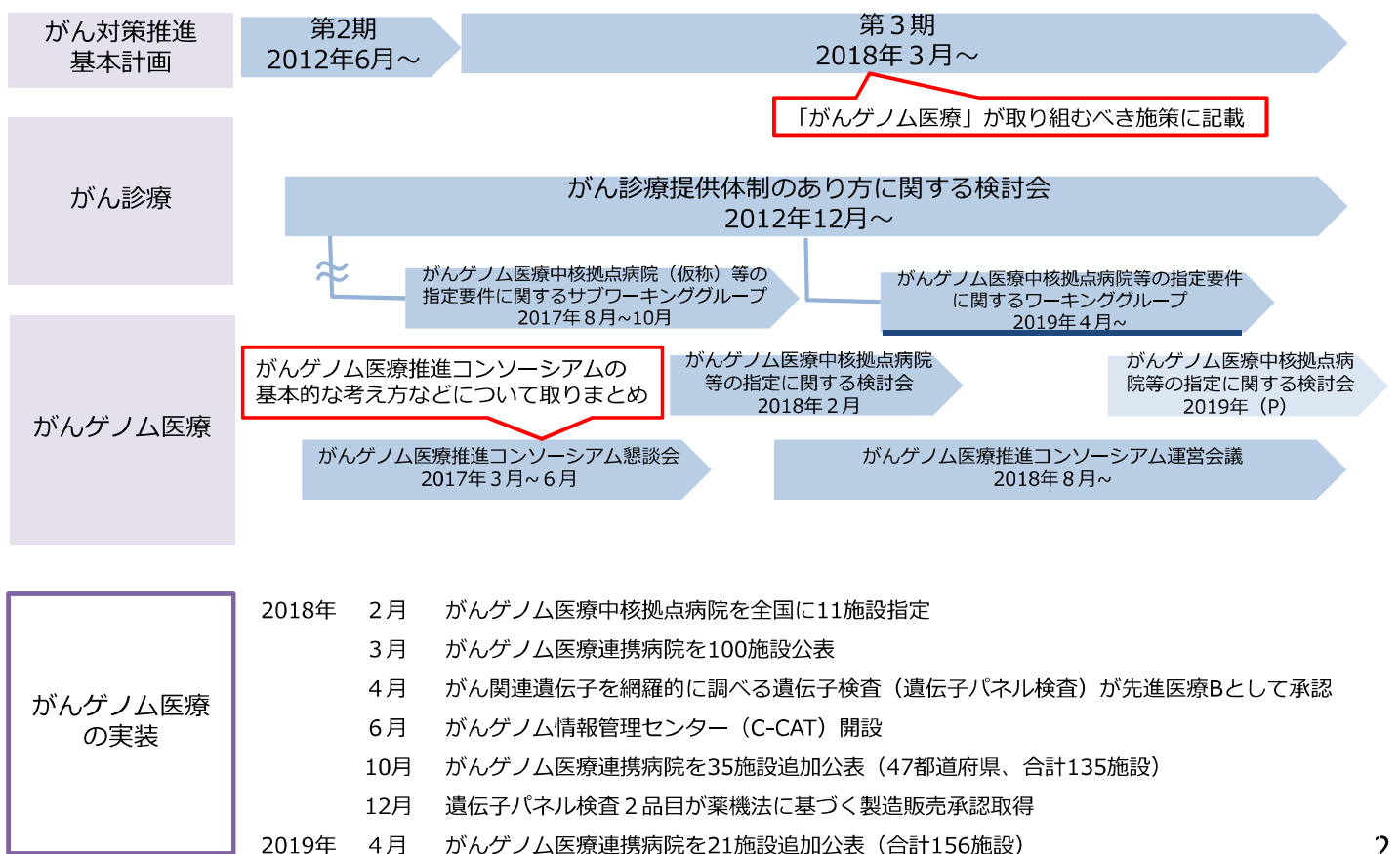
- ・名古屋市、地域及び国際交流機関との連携を通じた留学生も含めた学生の地域貢献の機会の提供を促進する。
- ・各部局において地域の国際化に係る連携先の開拓方法を検討し、開拓を図る。
- ・学生の地域貢献活動のサポートを行う。

がんゲノム医療の進捗状況について

厚生労働省

1

がんゲノム医療の進捗



2

第3期がん対策推進基本計画（平成30年3月9日閣議決定）（概要）

第1 全体目標

「がん患者を含めた国民が、がんを知り、がんの克服を目指す。」

①科学的根拠に基づくがん予防・がん検診の充実 ②患者本位のがん医療の実現 ③尊厳を持って安心して暮らせる社会の構築

第2 分野別施策

1. がん予防	2. がん医療の充実	3. がんとの共生
(1)がんの1次予防 (2)がんの早期発見、がん検診 (2次予防)	(1)がんゲノム医療 (2)がんの手術療法、放射線療法、薬物療法、免疫療法 (3)チーム医療 (4)がんのリハビリテーション (5)支持療法 (6)希少がん、難治性がん (それぞれのがんの特性に応じた対策) (7)小児がん、AYA(※)世代のがん、高齢者のがん (※)Adolescent and Young Adult: 思春期と若年成人 (8)病理診断 (9)がん登録 (10)医薬品・医療機器の早期開発・承認等に向けた取組	(1)がんと診断された時からの緩和ケア (2)相談支援、情報提供 (3)社会連携に基づくがん対策・がん患者支援 (4)がん患者等の就労を含めた社会的な問題 (5)ライフステージに応じたがん対策
4. これらを支える基盤の整備 (1)がん研究 (2)人材育成 (3)がん教育、普及啓発		

第3 がん対策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 関係者等の連携協力の更なる強化
- 都道府県による計画の策定
- がん患者を含めた国民の努力
- 患者団体等との協力
- 必要な財政措置の実施と予算の効率化・重点化
- 目標の達成状況の把握
- 基本計画の見直し

3

第3期がん対策推進基本計画 がんゲノム医療 取り組むべき施策（抜粋・一部改変）

①がんゲノム医療提供体制の整備

- がんゲノム医療中核拠点病院の整備
- がん診療連携病院等を活用したがんゲノム医療提供体制の段階的な構築

②ゲノム情報等を集約・利活用する体制の整備

- がんゲノム情報管理センターの整備

③薬事承認や保険適用の検討

- 遺伝子関連検査（遺伝子パネル検査等）の制度上の位置づけの検討
- 条件付き早期承認による医薬品の適応拡大等を含めた施策の推進

④がんゲノム医療に必要な人材の育成の推進

- 遺伝カウンセリングに関わる人材等の育成・配置

⑤研究の推進

- ゲノム医療や免疫療法について、重点的に研究を推進
- がんゲノム情報管理センターに集積された情報を分析し、戦略的に研究を推進

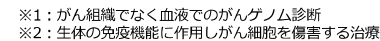
⑥患者・国民を含めたゲノム医療の関係者が運営に参画する体制の構築

- がんゲノム医療推進コンソーシアム運営会議の設置

第1回がんゲノム医療推進コンソーシアム運営会議
（平成30年8月1日）資料1より抜粋

4

がんゲノム医療推進コンソーシアムの体制と役割



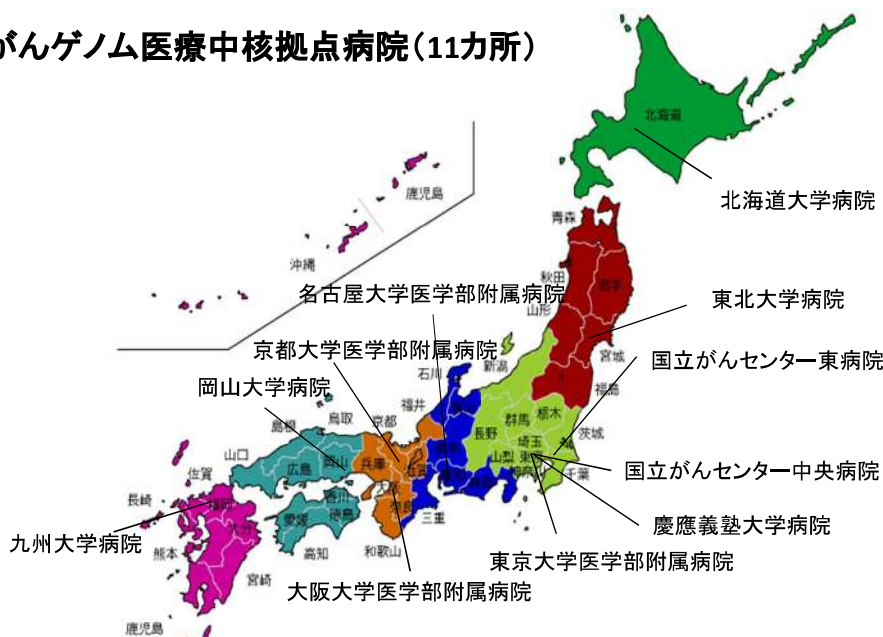
がんゲノム医療中核拠点病院の要件

第10回がん診療提供体制のあり方検討会
(平成29年10月18日)資料3より抜粋・一部改変

①	パネル検査を実施できる体制がある(外部機関との委託を含む)
②	パネル検査結果の医学的解釈可能な専門家集団を有している (一部の診療領域について他機関との連携により対応することを含む)
③	遺伝性腫瘍等の患者に対して専門的な遺伝カウンセリングが可能である
④	パネル検査等の対象者について一定数以上の症例を有している
⑤	パネル検査結果や臨床情報等について、セキュリティが担保された適切な方法で収集・管理することができ、必要な情報については「がんゲノム情報管理センター」に登録する
⑥	手術検体等生体試料を新鮮凍結保存可能な体制を有している
⑦	先進医療、医師主導治験、国際共同治験も含めた臨床試験・治験等の実施について適切な体制を備えており、一定の実績を有している
⑧	医療情報の利活用や治験情報の提供等について患者等にとって分かりやすくアクセスしやすい窓口を有している

がんゲノム医療中核拠点病院及びがんゲノム医療連携病院(2019年4月時点)

がんゲノム医療中核拠点病院(11カ所)



がんゲノム医療連携病院(156カ所)

色分けは地方厚生局の地域ブロックに基づく

7

がんゲノム医療連携病院(156カ所)

平成31年4月時点

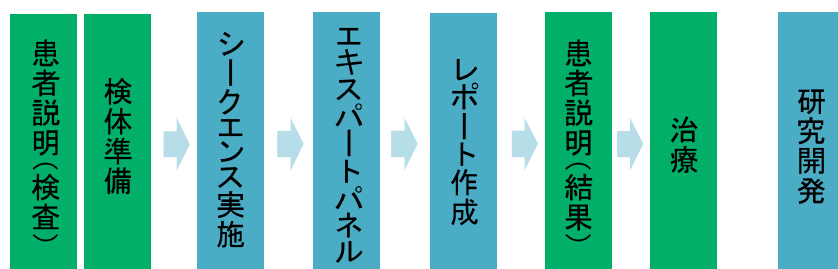
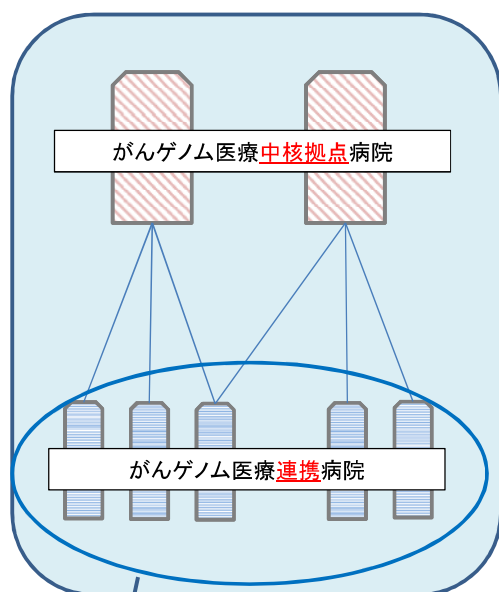
都道府県	がんゲノム医療連携病院	都道府県	がんゲノム医療連携病院	都道府県	がんゲノム医療連携病院	都道府県	がんゲノム医療連携病院
北海道	がんゲノム医療連携病院 札幌医科大学附属病院 北海道がんセンター 函館五稜郭病院 旭川医科大学病院 市立函館病院 恵佑会札幌病院	東京都	日本医科大学付属病院 東京慈恵会医科大学附属病院 NTT 東日本関東病院 虎の門病院 国立国際医療研究センター病院 日本大学医学部附属板橋病院 がん研究会有明病院 武蔵野赤十字病院 日本赤十字社医療センター 東京都立多摩総合医療センター	愛知県	愛知県がんセンター中央病院 名古屋市中大学病院 安城厚生病院 公立海生病院 豊橋市民病院 名古屋第一赤十字病院 名古屋第二赤十字病院 藤田医科大学病院 名古屋医療センター 愛知医科大学病院 豊田厚生病院	和歌山県	日本赤十字社和歌山医療センター 和歌山県立医科大学附属病院
青森県	弘前大学医学部附属病院 青森県立中央病院	神奈川県	聖マリアンナ医科大学病院 北里大学病院 東海大学医学部付属病院 神奈川県立がんセンター 横浜市立大学附属病院 神奈川県立こども医療センター 横浜市立市民病院	三重県	三重大学医学部附属病院	鳥取県	鳥取大学医学部附属病院 鳥取県立中央病院
岩手県	岩手医科大学附属病院	新潟県	新潟大学医学部総合病院 新潟県立がんセンター新潟病院	滋賀県	滋賀医科大学医学部附属病院 滋賀県立総合病院	島根県	島根県立中央病院 倉敷中央病院
宮城県	宮城県立がんセンター	富山県	富山大学附属病院 富山県立中央病院	京都府	京都府立医科大学附属病院 京都第一赤十字病院 京都市立病院 京都医療センター 京都桂病院 京都第二赤十字病院	岡山県	川崎医科大学附属病院 広島市民病院 県立広島病院 広島大学病院 福山市民病院
秋田県	秋田大学医学部附属病院	石川県	金沢大学医学部附属病院 金沢医科大学病院	大阪府	関西医科大学附属病院 大阪医療センター 大阪医科大学附属病院 大阪市立総合医療センター 大阪赤十字病院 大阪急性期・総合医療センター 市立東大阪医療センター 大阪国際がんセンター 近畿大学医学部附属病院 大阪市立大学医学部附属病院 大阪労災病院	広島県	呉医療センター 安佐市民病院 福山市民病院
山形県	山形大学医学部附属病院	福井県	福井大学医学部附属病院	兵庫県	神戸市立医療センター中央市民病院 神戸大学医学部附属病院 兵庫医科大学病院 姫路赤十字病院 神岡県立がんセンター 関西労災病院	山口県	徳山中央病院 山口大学医学部附属病院 若国医療センター 徳島大学病院
福島県	福島県立医科大学附属病院	山梨県	山梨県立中央病院 山梨大学医学部附属病院	奈良県	奈良県立医科大学附属病院 近畿大学医学部奈良病院	徳島県	徳島中央病院 山口大学医学部附属病院 若国医療センター 徳島大学病院
茨城県	筑波大学附属病院 筑波県立中央病院	長野県	信州大学医学部附属病院 長野赤十字病院			香川県	香川県立中央病院 香川大学医学部附属病院
栃木県	栃木県立がんセンター 獨協医科大学病院 自治医科大学附属病院	岐阜県	岐阜大学医学部附属病院 岐阜県総合医療センター 岐阜市民病院 大垣市民病院 岐阜県立多治見病院			愛媛県	愛媛大学医学部附属病院 四国がんセンター
群馬県	群馬県立がんセンター	静岡県	聖隷三方原病院 浜松医科大学医学部附属病院 静岡県立静岡がんセンター 総合病院聖隷浜松病院 浜松医療センター 静岡県立総合病院			高知県	高知大学医学部附属病院 高知医療センター
埼玉県	埼玉医科大学国際医療センター 埼玉医科大学総合医療センター 埼玉県立がんセンター 埼玉県立小児医療センター 獨協医科大学埼玉医療センター					福岡県	福岡大学医学部附属病院 北九州市立医療センター 九州がんセンター 産業医科大学病院
千葉県	千葉がんセンター 千葉大学医学部附属病院 亀田総合病院					佐賀県	佐賀大学医学部附属病院 佐賀県医療センター好生館
東京都	杏林大学医学部付属病院 聖路加国際病院 帝京大学医学部附属病院 東京医科大学病院 東京医療センター 東邦大学医療センター大森病院 東京都立駒込病院 東京女子医科大学東医療センター 国立成育医療研究センター 順天堂大学医学部附属順天堂医院 東京医科歯科大学医学部附属病院					長崎県	長崎大学病院

※ 平成31年4月時の新規連携病院を色付け

8

がんゲノム医療中核拠点病院とがんゲノム医療連携病院の機能

第2回がんゲノム医療推進コンソーシアム運営会議(平成31年3月8日)資料1より抜粋・一部改変



	患者説明 検体準備	シーケ ンス実施	エキスパー トパネル	レポート 作成	患者 説明	治療	研究 開発
中核 拠点	必須	外注可	必須		必須	必須	必須
連携	必須	外注可	中核拠点の会議等に参加		必須	必須	協力

がんゲノム医療連携病院をがんゲノム中核拠点病院が申請※

※がんゲノム医療中核拠点病院は、整備指針の要件を満たしていることを確認の上、自らが連携するがんゲノム医療連携病院の候補となる医療機関を、厚生労働大臣に申請する。

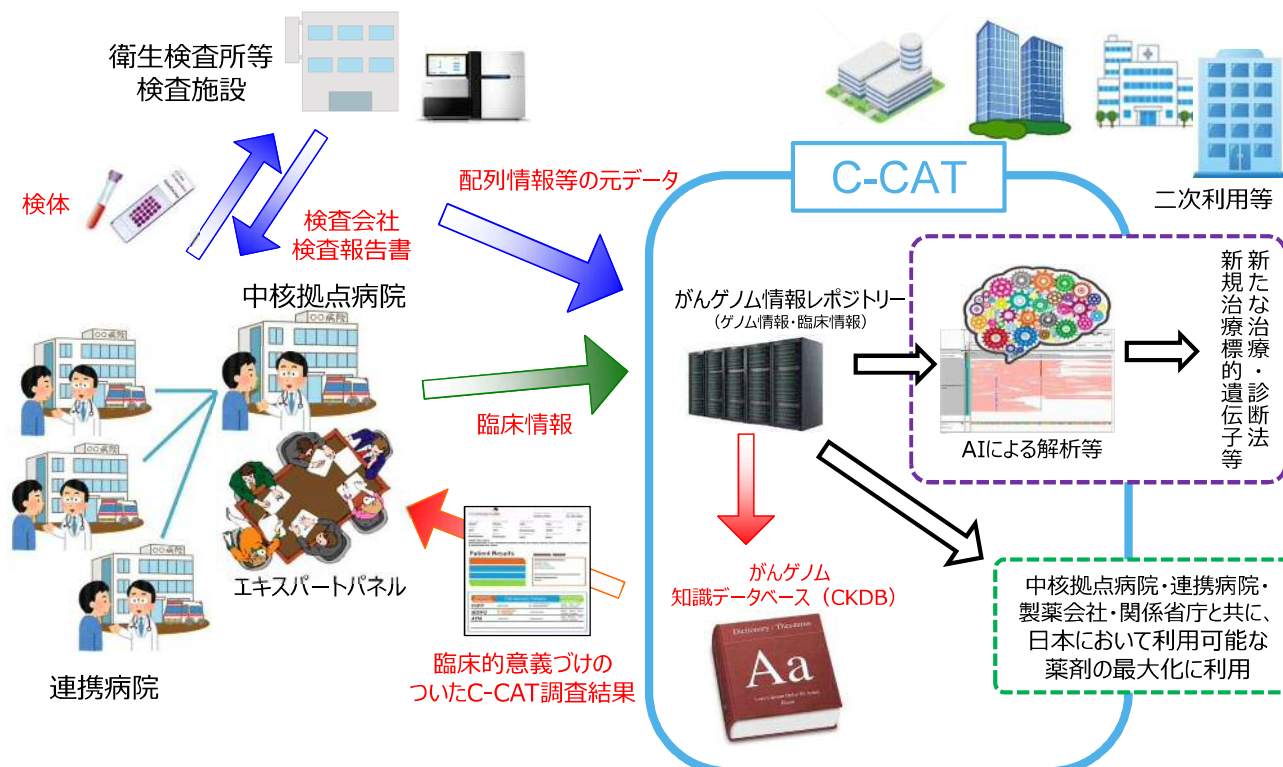
以後、がんゲノム医療中核拠点病院からがんゲノム医療連携病院の追加を、6ヶ月ごとを目処として厚生労働大臣に申請する。

9

第1回がんゲノム医療推進コンソーシアム運営会議(平成30年8月1日)資料1より抜粋・一部改変

がんゲノム情報管理センター

(国立がん研究センターに設置：Center for Cancer Genomics and Advanced Therapeutics: C-CAT)



個人情報保護法等関係法令等を遵守する

データセキュリティに関して法令と3省3ガイドラインを遵守

10

パネル検査に関する開発状況

先進医療の実施状況

名称	申請医療機関	遺伝子数	患者負担額	試験の登録症例数	試験期間	実施状況
NCCオンコパネル	国立がん研究センター中央病院	114	464,000円	205～350例	1年6ヶ月	登録終了
東大オンコパネル	東京大学医学部附属病院	464(DNA), 463(RNA)	915,000円	200例	1年6ヶ月	2018年8月より開始
Oncomine Target Test	大阪大学医学部附属病院	46	245,000円	200例	1年6ヶ月	2018年10月より開始

薬事承認の状況

名称	開発企業	遺伝子数	—	—	—	承認状況
NCCオンコパネル	シスメックス株式会社	114				2018年12月に製造販売承認
FoudationOne CDx	Foundation Medicine Inc. (米国)	324				2018年12月に製造販売承認

第2回がんゲノム医療推進コンソーシアム運営会議(平成31年3月8日)資料1より抜粋・一部改変

11

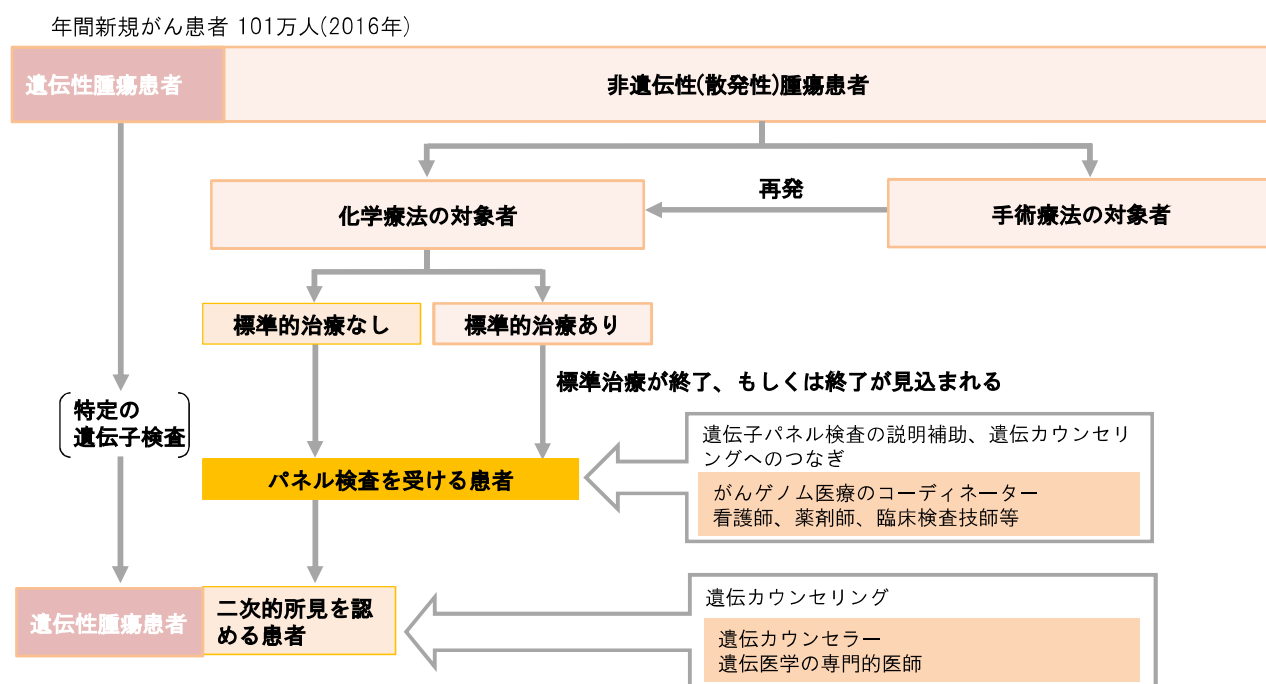
人材の教育・育成

主体	所管	コース	概要・実態	終了後、期待されるキャリア	受講人数(背景職種)
国・文科省予算	文科省事業費	【研修】 多様な新ニーズに対応する「がん専門医療人材(がんプロフェッショナル)」養成プラン(H29年度～33年度)	がんに係る多様な新ニーズに対応するため、ゲノム医療従事者、希少がん及び小児がんに対応できる医療人材、ライフステージに応じたがん対策を推進するがん専門医療人材を養成 【ゲノム医療関係】 がんの標準医療に分子生物学の成果が取り入れられることによるオーダーメイド医療への対応やゲノム解析の推進による高額な分子標的薬の効果的な使用による医療費コストの軽減等に資する人材を養成	【ゲノム医療関係】 ○職種・領域に応じた専門資格(がん看護専門看護師、がん専門薬剤師、認定遺伝カウンセラー等)の取得 ○がん診療拠点病院をはじめとした医療機関における次世代がん医療の実践・普及を行う医療者 ○大学や研究機関における研究者など	【ゲノム医療に特化したコースの受入目標人数(5年間・11拠点合計)】 大学院課程: 799名 インテンシブコース: 2,017名 ※医師を含む。うち医師を除く医療者は約2割
国・厚労省予算	厚労省事業費	【研修】 がんのゲノム医療従事者研修事業(H29年度～)	遺伝子関連検査、患者・家族への伝え方、多職種との連携、意思決定支援等の研修を実施し、がんゲノム医療の専門性に対応できる人材を育成	養成された人材をがん診療連携拠点病院等に配備	H30年度末までに計457名研修修了
	AMED補助金	【デバイス】【研修】 ゲノム情報研究の医療への実利用を促進する研究「A-3ゲノム医療従事者の育成プログラム開発」(H29年度)	ゲノム創薬基盤推進研究事業 【豊岡班】 ・非がん領域を含むゲノム医療従事者の育成 ・遺伝カウンセリング体制の整備	ゲノム医療看護師、ゲノム医療薬剤師、ゲノム検査技師	
		【デバイス】【研修】 がんゲノム個別化医療の実現にむけた遺伝子診断共通カリキュラム構築と教育・研究プログラムの実証的開発研究(H28年度～最長3年)	革新的がん医療実用化研究事業 【西尾班】	養成された人材をがん診療連携拠点病院等に配備	
		【デバイス】【研修】 産学連携全国がんゲノムスクリーニング事業SCRUM-JAPANで組織した遺伝子スクリーニング基盤を利用した、多施設多職種専門家から構成されたExpert Panelによる全国共通遺伝子解析・診断システムの構築および研修プログラムの開発(H28年度～最長3年)	革新的がん医療実用化研究事業 【吉野班】	養成された人材をがん診療連携拠点病院等に配備	

第2回がんゲノム医療推進コンソーシアム運営会議(平成31年3月8日)資料1より抜粋・一部改変

12

遺伝パネル検査の対象患者について（イメージ）

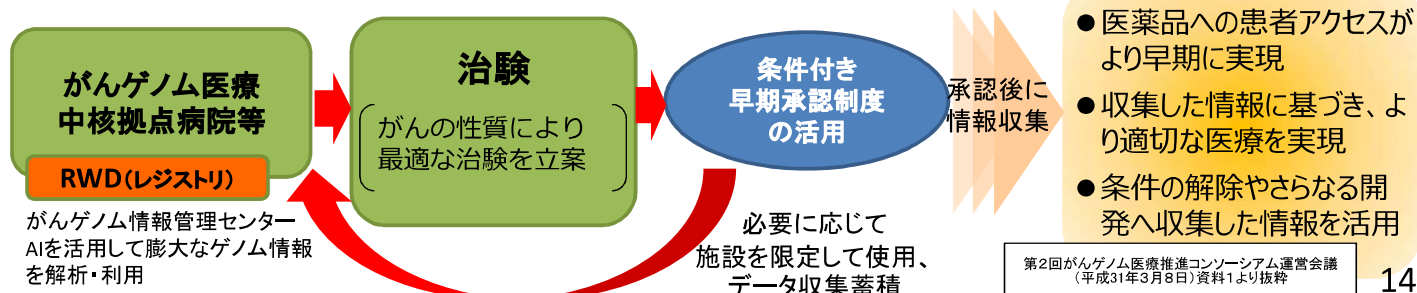
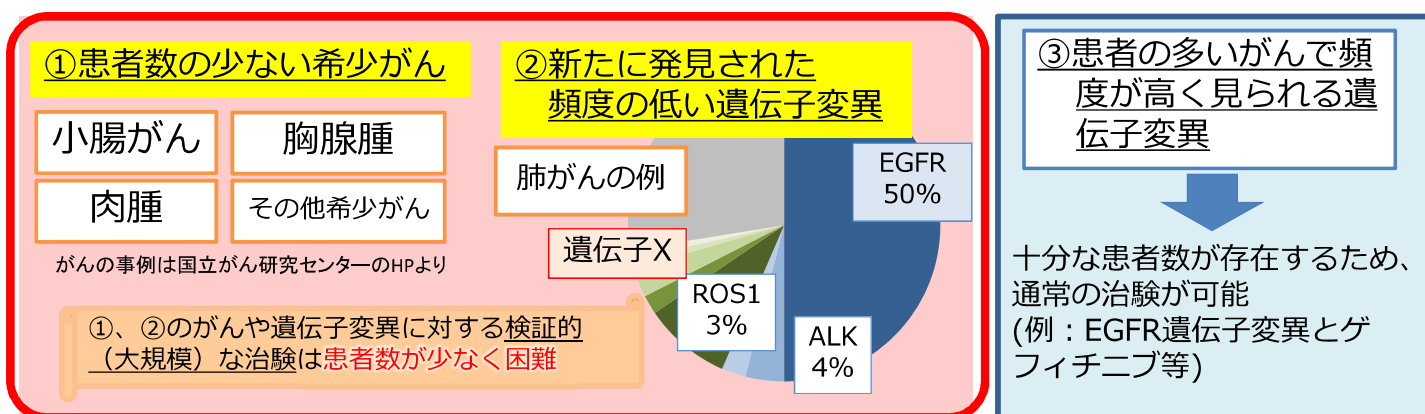


ゲノム医療実現推進に関するアドバイザーボード平成29年度報告より抜粋・一部改変

13

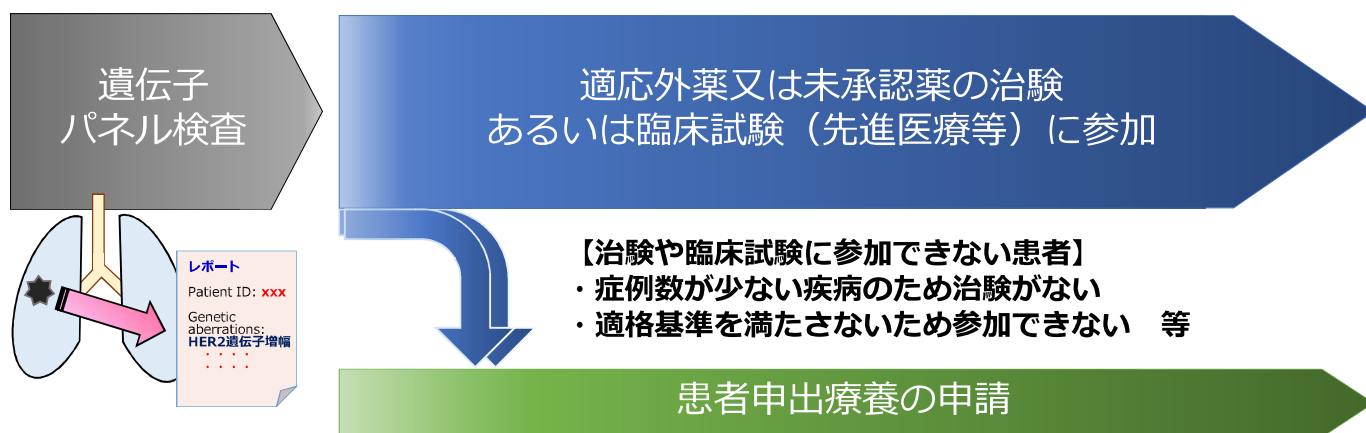
遺伝子変異に基づく抗がん剤の薬事承認

- がんゲノム医療中核拠点病院等で、がんゲノム情報、抗がん剤の効果・安全性に関するエビデンスの構築とリアルワールドデータ(RWD)整備・活用の取り組みを加速。
- 条件付き早期承認制度を活用し、治験結果及びRWDから得られたエビデンスに基づき、ゲノム情報に基づく臓器横断的承認を進める（希少がんを対象とした抗がん剤に期待高）。



14

がん遺伝子パネル検査後に想定される患者申出療養



- ※ただし、
- ・新規技術として個別に申請すると、治療開始までに時間を要する
 - ・さらに、個別試験毎のデータが散逸し、将来に活かされない

- 対応方針案
- ・より早く患者に治療を届けるため、予め研究計画書を作成
 - ・複数のがん種・遺伝子異常の患者に対応出来る試験デザインとする

第12回患者申出療養評価会議（平成30年11月22日）参考資料4より抜粋・一部改変

15

がんゲノム医療実用化に向けた工程表

第2回がんゲノム医療推進コンソーシアム運営会議（平成31年3月8日）資料1より抜粋・一部改変

	2017年度	2018年度				2019年度				2020年度				2021年 度
	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4月～
がんゲノム医療推進 コンソーシアム運営会議			第1回 (8月)		第2回 (3月)	継続して実施								
がんゲノム医療中核 拠点病院 等	中核拠点 病院指定 (2月) 連携病 院公表 (3月)			連携病 院35カ 所追加		連携病 院21カ 所追加	実施施設の拡大							
ゲノム検査や 医薬品の承認・ 保険適用	先進医療 における パネル検査の位置 づけの 検討	パネル検査を活用した 新たな先進医療の実施 (中核拠点病院等) 実施状況 NCCオンコパネル(4月より開始) 東大オンコパネル(8月より開始) 阪大・OncoPrint (10月より開始)			12月に2種 類のパネル 検査機器を 薬事承認	薬事承認され たパネル検査 の保険収載	新たな先進医療の実施							
医薬品の医師主導治験・先進医療等の推進														
申請に応じた条件付き早期承認の活用による医薬品の適応拡大、全ゲノム検査の位置づけ等の検討等														
がん ゲノム 情報管理 センター	稼働準備	開設 (6月)	がんゲノム情報管理センター稼働											
	プロトタイプの構築等			がんゲノム知識データ ベースの構築		がんゲノム知識データベース機能拡張								
				がんゲノム情報レ ポジトリの構築		がんゲノム情報レポジトリへのデータ集積								
研究 開発 推進	がんゲノム情報管理センターでゲノム情報や臨床情報を集 約・整備し、産学官の研究者による革新的医薬品や診断技 術などの開発推進に貢献													
	全ゲノム解析の技術開発と体制強化													
	効果的な免疫療法・リキッドバイオプシー等の開発推進													
治験等ポータルサイト (治験情報等の一元化を段階的に整備)														

16

16



無痛分娩センター

診療科

[ホーム](#) > [診療科・中央部門紹介](#) > [中央部門](#) > 無痛分娩センター

中央部門

中央臨床検査部

リハビリテーション部

中央放射線部

中央手術部

集中治療部

分べん成育先端医療センター

人工透析部

内視鏡医療センター

病理診断部

救命救急センター

急性心臓疾患治療部

臨床遺伝医療部

がん診療・包括ケアセンター

臨床腫瘍部

緩和ケアセンター

がんゲノム医療部

がん医療支援部(準備中)

肝疾患センター

睡眠医療センター

輸血・細胞療法部

乳がん治療・乳房再建センター

いたみセンター

総合研修センター

臨床シミュレーションセンター

物品供給センター

地域医療連携センター

高度医療教育研究センター

地域医療教育研究センター

医療安全管理室

感染制御室

臨床研究戦略部

臨床研究開発支援センター

診療情報管理部

臨床栄養管理室

臨床工学室

医療デザイン研究センター

無痛分娩センター

診療技術部門

薬剤部門

看護部門

無痛分娩センターでは、総合周産期母子医療センターの医師・助産師の協力のもと、産科麻酔を専門とする麻酔科医が中心になって「硬膜外分娩（いわゆる無痛分娩）」を提供させていただきます。ご希望の方は、産婦人科にてご相談ください。

ページ内目次

無痛分娩センターが行う「硬膜外分娩」とは？	「硬膜外分娩」のメリットについて	「硬膜外分娩」の方法について
「硬膜外分娩」の安全性について	「硬膜外分娩」が分娩経過に与える影響について	「硬膜外分娩」が赤ちゃんに与える影響について
当センターでの「硬膜外分娩」の制限について	「硬膜外分娩」の費用について	「無痛分娩外来」の受診について
情報公開について	「無痛分娩の安全な提供体制の構築に関する提言」に基づく情報公開	

無痛分娩センターが行う「硬膜外分娩」とは？

当センターでは、お産に伴う痛みが心配な方に対して硬膜外麻酔を用いた硬膜外分娩（いわゆる無痛分娩）を提供しています。硬膜外分娩では、硬膜外麻酔という背中からの注射による下半身麻酔でお産の痛みを和らげます。この方法は海外では最も一般的な産痛緩和の方法で、「硬膜外」を意味する「エピデュラル」は世界中の妊婦さんの共通語になっています。わが国で一般にいわれている「無痛分娩」と同じ方法ですが、完全な無感覚（無痛）が目標ではなく、なるべく自然出産の利点を残すことも目指しているため、当センターでは「硬膜外分娩」と呼んでいます。

[ページの先頭へ戻る](#)

「硬膜外分娩」のメリットについて

硬膜外分娩によりリラックスして出産することで、母児に良い効果が期待できます。健康な産婦さんであっても、痛みによる過呼吸を抑えることや、ストレスホルモンによる胎盤の血流悪化を抑えることは、硬膜外分娩のメリットといえるでしょう。特に、出産のストレスを軽減する必要のある持病（一部の心臓や血管の病気など）をお持ちの方にはメリットがあると考えられます。ただし、持病の種類や程度によっては硬膜外分娩を行うことが難しい場合や、病状を悪化させる場合もあります。

[ページの先頭へ戻る](#)

「硬膜外分娩」の方法について

産痛が強くなったら、麻酔科医が背中に硬膜外麻酔に使用するチューブ（硬膜外カテーテル）を入れる注射を行います。その後、麻酔科医が硬膜外カテーテルから麻酔薬を入れて産痛を和らげます。麻酔の発現を早めて効果を安定化するため、脊髄くも膜下麻酔（脊麻）の追加も積極的に行っています。麻酔の効果が安定化した後は、機械（PCAポンプ）を使ってお産が終わるまで麻酔薬の注入を続けます。PCAポンプで麻酔薬を注入している間は、麻酔科医がポンプの注入量を適宜調整します。またPCAポンプには薬剤注入ボタンがついており、産婦さんが自分で麻酔薬を追加注入することもできます。

[ページの先頭へ戻る](#)

「硬膜外分娩」の安全性について

どのような医療行為でも100%安全ということはありません。一般に硬膜外分娩の安全性は高いと考えられていますが、麻酔による合併症が起こる可能性はゼロではありません。昨今、問題となっている無痛分娩の事故の多くは、麻酔科医がいない施設での無痛分娩です。当院の硬膜外分娩は、麻酔科医が責任をもって麻酔管理をさせていただきます。また硬膜外分娩を安全に行うため、産婦さんに守っていただくルールもごございます。詳しくは無痛分娩外来を受診された際にご説明します。

[ページの先頭へ戻る](#)

「硬膜外分娩」が分娩経過に与える影響について

硬膜外分娩ではお産がゆっくり進行することが多いため、分娩時間が長くなることや、自然な陣痛で始めた硬膜外分娩でも途中から陣痛促進剤が必要になることがあります。また、赤ちゃんが出てくる最後にお手伝いをするため、吸引分娩や鉗子分娩が必要になる場合があります。吸引分娩や鉗子分娩の方法や危険性については産婦人科医よりご説明いたします。また、硬膜外分娩の途中から産婦さんが発熱する場合、採血などで熱の原因を調べることがあります。

[ページの先頭へ戻る](#)

「硬膜外分娩」が赤ちゃんに与える影響について

硬膜外分娩に使用する麻酔薬が、赤ちゃんに直接の悪影響をおよぼす可能性は、ほとんどありません。しかし、麻酔合併症や産科合併症がおこって産婦さんが危険な状態となれば、赤ちゃんにも危険がおよぶことがあります。われわれは、赤ちゃんの安全を守るには、産婦さんの安全を確保することが大切と考えています。赤ちゃんの治療が必要な場合は、当院の小児科医が担当します。

[ページの先頭へ戻る](#)

当センターでの「硬膜外分娩」の制限について

当面は、計画出産（日を決めて陣痛を起こす出産）のみに対応します。計画出産では本格的な陣痛が来るまでに数日かかることもあります。計画出産の方法や危険性は産婦人科医よりご説明します。また、計画出産の前や自然に陣痛が始まった場合、硬膜外分娩をできないことがあります。なお、背骨が変形している方、血液が固まりにくい疾患のある方、麻酔薬に対しアレルギーのある方など、一部の産婦さんは希望されても硬膜外分娩を受けていただけない場合もあります。

[ページの先頭へ戻る](#)

「硬膜外分娩」の費用について

硬膜外分娩の費用については、一律145,000円をいただいております。この麻酔料金は、硬膜外麻酔の注射を開始した時点で発生します。麻酔時間の長さや麻酔の効果により麻酔料金は変わりませんが、別途、お産に関する入院費用もかかります。入院費用は入院日数により変わりますので、ご承知おください。無痛分娩外来での診療・検査等については、別途費用が必要となります。

[ページの先頭へ戻る](#)

「無痛分娩外来」の受診について

硬膜外分娩を希望される方は、産婦人科外来にて、硬膜外分娩を希望する旨をお伝えください。妊娠後期に硬膜外分娩に必要な検査を済ませたあと、無痛分娩外来（麻酔科外来）を受診していただきます。硬膜外分娩の詳しい説明をさせていただき、硬膜外分娩を安全に行うことが可能か診察をさせていただきます。

無痛分娩外来は、当院産婦人科医からの紹介による完全予約制です。まずは当院産婦人科を受診してください。なお、硬膜外分娩の希望はいつでも取り下げることができますので、気軽に受診してください。

[ページの先頭へ戻る](#)

情報公開について

無痛分娩の安全性に対する懸念が社会的に注目を集める中、この課題への対策を検討する目的で、平成29年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）「無痛分娩の実態把握及び安全管理体制の構築についての研究」が組織され、平成30年3月29日に「無痛分娩の安全な提供体制の構築に関する提言」が発表されました。この提言を受けて協議を重ねた結果、無痛分娩関係学会・団体連絡協議会（JALA）が発足されました。

当センターでは、JALAの趣旨に賛同し、無痛分娩（硬膜外分娩）に関する分かりやすい情報公開に努めておりますのでご参考にしてください。

なお、JALAについては以下のサイトをご覧ください。

<https://www.jalasite.org/>

JALAで当院が公開している情報

[JALAで当院が公開している情報（PDF ファイル 0.12MB）](#)

田中基医師が、中日新聞にて紹介されました。詳しくは以下のサイトをご確認ください。

<https://www.chunichi.co.jp/article/feature/iryou/list/CK2019030502000251.html>

[ページの先頭へ戻る](#)

「無痛分娩の安全な提供体制の構築に関する提言」に基づく情報公開

① 当センターの硬膜外分娩に関する基本的な考え方

当センターでは当面、計画分娩（出産する日を決めて陣痛を起こす）のみに対応します。計画分娩には、陣痛促進剤の使用が必要です。陣痛促進剤の使用はガイドラインに準拠した方法で行い、注意深く母児のモニタリングを行います。計画分娩の詳細は、産婦人科医がご説明します。

当センターでは、麻酔科医・産婦人科医・助産看護スタッフによる「チーム医療」の硬膜外分娩を行っています。麻酔と分娩の専門家が力を合わせることで安全で効果的な硬膜外分娩が可能になると共に、急変時の対応も容易になります。

当センターでは、「硬膜外分娩麻酔マニュアル」「硬膜外分娩産科マニュアル」「硬膜外分娩助産・看護マニュアル」を作成し、担当職員への周知徹底を図っています。

② インフォームド・コンセントの実施

当センターでは硬膜外分娩の麻酔と分娩について、具体的な方法および合併症に関する説明を含む説明書を整備しています。妊産婦さんに対しては、説明書を用いて麻酔科医が麻酔の説明・産婦人科医が分娩の説明を行い、妊産婦さんが署名した硬膜外分娩の麻酔と分娩の同意書を保存しています。

[○硬膜外分娩（無痛分娩）の麻酔に関する説明と同意書（PDF ファイル 0.54MB）](#)
[○硬膜外分娩（無痛分娩）の分娩に関する説明と同意書（PDF ファイル 0.24MB）](#)

③ 硬膜外分娩に関する安全な人員と体制に関すること

・硬膜外分娩麻酔管理者

当センターでは、硬膜外分娩麻酔管理者を配置しています。

硬膜外分娩麻酔管理者：田中 基（日本麻酔科学会認定麻酔科専門医・指導医）

・硬膜外分娩麻酔担当医

当センターでは、硬膜外分娩の麻酔担当医を配置しています。当センターにおける硬膜外分娩の麻酔担当医は全員が麻酔科医です。なお、名古屋市立大学病院は教育施設なので、麻酔科医と共に研修中の医師が麻酔管理に加わる場合があります。

・当院の診療体制

当センターでは、麻酔科医・産婦人科医・助産看護スタッフのチーム医療による硬膜外分娩を行っています。名古屋市立大学病院では、麻酔科医・産婦人科医・助産看護スタッフが24時間365日、交代で勤務しています。

平成31年3月1日現在医師数

○麻酔科：常勤医師 21名 非常勤医師 9名

○産科婦人科：常勤医師 14名 非常勤医師 7名

④ インシデント・アクシデント発生時の具体的な対応

当センターでは硬膜外分娩を行う際、安全には十分気を付けていますが、万が一緊急事態が発生した場合に備えて必要な器材や薬剤を準備しています。緊急事態が発生した場合は、産科医・麻酔科医・助産看護スタッフに加えて、必要に応じて院内急変に対応する専門チームRRS(Rapid Response System)やコード・ブルーチームも治療に加わります。赤ちゃんの治療は小児科医が担当します。このような事例は、院内の検討会により原因の究明に努め、日本産婦人科医会が実施する偶発事例報告事業および妊産婦死亡報告事業に報告することになっています。

また普段から当センター内での危機対応シミュレーションを適宜行い、ALSO やJ-MELSといった院外のシミュレーションコースにも積極的に参加しています。

第21回 国際福祉健康産業展 welfare ウェルフェア2018

併催フェア

おやのため、
わたしのための

総合施設展

おやのため、
わたしのための

シニアライフフェア



開催結果報告書

会期 2018年 5/17(木) 18(金) 19(土) 10:00~17:00

会場 ポートメッセなごや3号館 〈名古屋市国際展示場〉

●主 催 名古屋国際見本市委員会、(公財)名古屋産業振興公社、(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団
●共 催 中日新聞社、日刊自動車新聞社

新規参入支援ブース

健康志向の高まりと、医療・福祉分野の需要拡大が進む中で、福祉・健康関連産業へ新規参入を目指す企業や、市場投入間もない製品を有する企業などを対象に、「市場ニーズの把握」や「販路拡大」を支援しました。

おやのため、わたしのための総合施設展

「施設に入りたい…」「介護サービスを受けたい…」とお考えの方やその家族に各種施設や付帯サービス、介護支援サービス事業者を紹介しました。また「施設で働きたい…」と考えている方に対し情報を発信し、人材の募集を行いました。

おやのため、わたしのためのシニアライフフェア

超高齢社会を迎えつつある日本では、人々のライフスタイルや価値尺度が大きく変化しつつあります。ご自身や家族の人生の在り方を具体的に考える機会と情報提供を行いました。



★ 併催行事

》医療・福祉ビジネスセミナー

未来に向けた排泄支援セミナー

医療介護ものづくり研究会 第3回介護部会講演会

福祉用具・介護ロボットに係る施策の動向

公益財団法人テクノエイド協会 企画部長

五島 清国氏

10分後にうんこが出ます ～排泄予知デバイス開発物語～

トリプル・ダブリュー・ジャパン株式会社
代表取締役社長

中西 敦士氏

ユーザーニーズから排泄支援への関わり

朝日産業株式会社 医療機器事業部 営業推進室長

辻本 研一氏

うんこリテラシーで生活が変わる！ ～排泄支援の現場における体験や取り組みについて～

特定非営利活動法人プライトライフ 副理事長

志垣 健一朗氏

総括

名古屋市立大学 看護学部 臨床生理学(泌尿器科学) 教授 窪田 泰江氏

医療・福祉に活かす先進ロボット技術セミナー

人間共生型ロボット技術による介護医療支援 ～現場での新しい価値づくりに向けて～

神奈川工科大学 創造工学部
ロボット・メカトロニクス学科 准教授

三枝 亮氏

超高齢社会が求めるロボット ～最新のロボット技術と福祉産業への展開～

三重大学 大学院工学研究科
機械工学専攻 教授

矢野 賢一氏

18日(金)



ウェルフェア健康大学

協力：名古屋市立大学、名古屋大学、藤田保健衛生大学

時間 5月17日(木) 10:30～11:30

NO.4

会場：第6会議室

発達障害のある人の育ちと自立を支える

名古屋大学医学部附属病院 親と子どもの心療科 准教授 岡田 俊 氏

発達障害のある人の支援においては、幼児期・学童期における育ちのプロセスや保護者による育みをスキルと心の両面で支えることが大切である。また、それらの大人や仲間などの社会との安心感を基盤として青年期・成人期には就労や生活自立に向けての援助がより有効に機能する。いま障害者雇用率は高まっており、発達障害特性の理解はあらゆる職場で必須の知識となっている。本講演では、発達障害のある人の支援ニーズについて述べる。



時間 5月17日(木) 10:45～11:45

NO.5

会場：第3会議室

超高齢社会に向けた期待と覚悟 ～Aging in Placeの実現に向けて～

名古屋市立大学 大学院医学研究科 地域医療教育学分野 教授 赤津 裕康 氏

“2025年問題”という言葉を目にしたことがある方は多いと思います。どんな問題なのか、何が起るのか。また“超高齢社会”とはいかなる社会か？実は超高齢社会は既に始まっています。日本は当分の間、超高齢社会が続きます。今後、社会ではどのような事が起こって、どのような心構えが必要か。未来を予測することはなかなか難しいですが、今後の人口動態はある程度予測されています。今後の長寿者が増える社会に対する期待、また長寿を目指して、元気に、楽しく暮らすための準備、即ち、覚悟に関して、お役に立てるお話ができればと思っています。



時間 5月17日(木) 13:15～14:15

NO.6

会場：第3会議室

がんを切らずに治す最新の放射線治療

名古屋市立大学病院 放射線科 部長/教授 芝本 雄太 氏

放射線治療は概して副作用が少なく、高いQOL（生活の質）が期待できる治療法です。がんは切って治さなければならないとお考えの方が多くと思いますが、本講演では、新しい放射線治療によって、いかに切らずにがんが治せるかについてお話しします。最先端の放射線治療装置には、トモセラピー、トゥルービーム、サイバーナイフ、粒子線治療装置などがあり、これらを駆使することによって、前立腺がん、肺がん、食道がん、乳がん、頭頸部がん、子宮がん、脳腫瘍の一部などを、切らずに完治させることができます。今後は放射線治療が「切らずに治すがん治療」の主役になると期待されます。



時間 5月17日(木) 14:30～15:30

NO.7

会場：第7会議室

高齢者の肺疾患～肺炎などを中心に～

藤田保健衛生大学坂文種報徳會病院 呼吸器内科 准教授 廣瀬 正裕 氏

高齢者の肺疾患で代表的なものとして、がんの死亡率第一位の肺がんや、タバコが原因で起こるCOPD（慢性閉塞性肺疾患）；肺炎腫や慢性気管支炎などがあります。しかし、長らく日本人の死因は「がん」「心疾患」「脳血管疾患」が上位を占めていましたが、平成23年から「肺炎」が死因第3位となり、肺炎死者数の96.8%を65歳以上の高齢者が占めています。特に、慢性的な心臓病、肺の病気や糖尿病などの持病があって免疫力が低下している人は、肺炎を起こしやすく、重症化しやすいといわれています。また、脳血管疾患を有する場合、嚥下機能障害が原因で高齢者の食事摂取に関連して発症する誤嚥性肺炎も増えてきています。そこで今回、肺炎を中心にお話しをしています。



時間 5月17日(木) 14:45~15:45

NO.8

会場：第4会議室

食事と生活習慣病

名古屋大学医学部付属病院 栄養管理部 副部長 田中 文彦 氏

生活習慣病は、その名の通り生活習慣が原因で起こる疾患の総称で、脳血管疾患や心疾患の危険因子である動脈硬化、糖尿病、高血圧症、脂質異常症などはいずれも生活習慣病であるとされています。食事、運動、喫煙、飲酒、ストレスなどが、生活習慣病の発症や進行に深く関わっているとされており、今回はその中でも「食事」にスポットをあてます。各疾患の予防や治療の食事を、日本人の栄養摂取状況や年齢の方へ配慮した栄養管理なども含めた内容で話を進めていきます。

時間 5月17日(木) 15:00~16:00

NO.9

会場：第3会議室

「心配」が「安心」に変わる皮膚がんのお話

名古屋市立大学病院 皮膚科 副部長/講師 加藤 裕史 氏

皮膚がんは目に見える場所(皮膚)に出現してくる最も身近ながんの一つです。その中でも特に悪性黒色腫(メラノーマ)は悪性度が高いがんの一つですが、ここ最近新たな治療が開発され、たとえがんになっても治る患者さんが増えてきました。また、皮膚がんとその他のがんの大きな違いの一つとして、ただ単にがんを治すだけでなく、みためや機能を損なわずに治すような工夫も必要になってきます。皮膚がんの最新治療、手術による治療、そして適切な予防法なども含め、聞いて頂いた皆さんに安心を感じて頂けるように、皮膚がんについてわかりやすくお話しさせて頂きたいと思います。



時間 5月18日(金) 13:15~14:15

NO.10

会場：第3会議室

太っていないのに内臓は肥満？“脂肪毒性”から逃れる方法教えます

名古屋市立大学病院 内分泌・糖尿病内科 部長/准教授 田中 智洋 氏

ヒトは母乳を飲み始めたときから一生、食べることで外界の栄養を取り入れて体を作り、健康を維持します。何を、どれだけ、どのように食べるかは、すなわち「生きる」ことであるとも言えます。最近、脂肪組織以外の臓器、たとえば筋肉や肝臓に貯まった脂肪が内臓機能を障害して糖尿病をはじめとする病気の原因になることが分かってきました。これを“脂肪毒性”と呼びます。本講演では、内臓の油の怖さとともに、何を食えば脂肪毒性が予防できるのか、最先端の情報も交えてお伝えしたいと思います。



時間 5月18日(金) 15:00~16:00

NO.11

会場：第3会議室

認知症の理解と予防・治療の最前線

名古屋市立大学 大学院医学研究科病態生化学分野 教授 道川 誠 氏

1906年、アルツハイマー博士によってアルツハイマー病患者の第一例が報告されました。それから百年以上が経過していますが、未だにアルツハイマー病の根本的治療法は確立していません。現在日本では、認知症とその予備群を合わせると約900万人いると考えられています。認知症患者の約7割はアルツハイマー病と考えられており、その克服は国家的な課題となっています。しかしながら、アルツハイマー病の発症メカニズムの枠組みはほぼ理解されてきており、科学的根拠に基づいた治療法開発が数多く試みられています。本講演では、認知症の症状、予防・治療法の現状についてお話ししたいと思います。



時間 5月19日(土) 10:45～11:45

NO.12

会場：第3会議室

膵がん・胆道がんの早期発見は難しい!? ～早期発見のための取り組みと最新の内視鏡的治療～

名古屋市立大学病院 肝・膵臓内科 副部長/講師 林 香月 氏

膵がんは年間3万人以上が亡くなり、未だ治療成績が悪いのが現状です。また、胆道がん（胆のうがん、胆管がん、乳頭部がん）は日本人に多く、年間罹患患者数は2万人以上です。膵・胆道がんの早期発見は難しいとよく耳にされると思います。その理由として膵臓は胃の背中側、胆のう以外の胆道（胆管や乳頭部）は6-10mm程度のためです。早期発見のため、小型の超音波装置が先端についた内視鏡（EUS）や直径3.5mmの極細内視鏡（Spy Glass DS）が開発されました。それらは膵臓や胆道の精密検査や早期診断に非常に有用で当院で施行しています。今回、先進内視鏡機器をご紹介します。実際の方法や成績などをご紹介します。



時間 5月19日(土) 13:15～14:15

NO.13

会場：第3会議室

完全胸腔鏡手術 ～肺がんに対する最新の外科治療～

名古屋市立大学 呼吸器外科 部長/教授 中西 良一 氏

他臓器のがんと同様に、肺がんに対する治療も年々進化しています。今回は、肺がんの診断と治療の概略を説明し、その中における外科の役割を述べた上で、外科治療と他の治療との比較についても説明を加えたいと思います。さらに、われわれが行っている外科治療のほとんど全てが内視鏡手術であることや、他院で行っている内視鏡手術とは異なり、より傷の小さく痛みの少ない「完全胸腔鏡手術」を行っていること、そしてその適応範囲も他院とは異なり、早期がんだけでなく進行がんにもまで広がっていることについて、詳しく説明したいと考えております。



時間 5月19日(土) 13:00～14:00

NO.14

会場：第4会議室

認知症への備えはしていますか？

藤田保健衛生大学 医学部 認知症・高齢診療科 教授 武地 一 氏

認知症への備えと聞いて、あれっ？と思った方もおいでかと思いますが。多くの方は認知症を予防するという話を聞きたいのではないのでしょうか？ 誰しも予防したいと思うことですが、年を重ねることが認知症の最大の危険因子なので、なった場合のことも考えておく必要があります。最近、認知症になったときの薬やケアが普及してきていますし、認知症になっても明るく豊かに過ごすことができるということが徐々にわかってきました。認知症になったら何もかもがわからなくなるわけではなく、ちょっとした理解や手伝いがあれば、できることもたくさんあるのです。当日は様々な角度から認知症について皆さんと考えたいと思います。



時間 5月19日(土) 14:30～15:30

NO.15

会場：第4会議室

家族が認知症になった時の関わり方

藤田保健衛生大学病院 認知症認定看護師 加藤 滋代 氏

近年、日本では高齢化に伴って認知症患者が増えています。厚生労働省の調査によると、2012年の時点で約460万人だった認知症患者は2015年に約520万人に上り、3年で60万人の増加です。認知症のリスクは年を重ねるごとに高くなり、罹患を疑われる高齢者やその家族の間では悪化予防や早期のケアに対する関心も高まっています。しかし本人の自覚もなく、家族も気がつかず、当然医師の診断も受けていない人も多く、「ただの老化だろう、年を取れば誰でもそんなもの」と思いがちです。認知症を理解し、認知症を見抜くポイント、重度化を防ぐために家族と取り組むケアをお伝えしたいと思います。

「医療介護ものづくり研究会」医療部会 名古屋市立大学病院二一ズ発表会

医療介護ものづくり研究会では、医療従事者ともものづくり企業との連携による医療機器開発を目的に、名古屋市立大学病院のご協力のもと、医療二一ズ発表会を開催いたします。
多数の皆様の参加をお待ちしております。

日時：平成**31**年**1**月**24**日（木） 13:00～16:00 【開場12:30】

場所：名古屋市立大学病院 3階 大ホール

◆Opening remarks 13:00～

名古屋市立大学病院

副病院長

森田 明理 先生

◆基調講演 「未来に向けた医療機器開発とは」 13:10～

名古屋市立大学病院 医療デザイン研究センター

センター長

國本 桂史 先生

◆二一ズ発表 13:30～

1) 携帯型CPAPについて

名古屋市立大学病院 睡眠医療センター

センター長

中山 明峰 先生

2) 小型でリーズナブルなホルター心電計

名古屋市立大学病院 臨床研究開発支援センター

副センター長

福田 英克 先生

3) 痙縮・拘縮治療器

名古屋市立大学病院 医療デザイン研究センター

センター長

國本 桂史 先生

4) 気管挿管チューブの位置確認が可能なアイテム

5) 経腸栄養チューブの到達点を確認できるアイテム

6) 救急用マルチユースストレッチャー

名古屋市立大学病院 救急科

部長

服部 友紀 先生

休憩 / 展示・相談会

20分間

◆特別講演 「医療二一ズを具現化するために……」 14:35～

薬事専門家・ISO審査員（元 フジファーマ株式会社 代表取締役） 永田 靖 先生

◆Closing remarks 15:30～

名古屋市立大学病院

副病院長

森田 明理 先生

◆展示・相談会 15:40～

主催：名古屋市立大学病院、名古屋市、（公財）名古屋産業振興公社

企画担当：名古屋市立大学病院医療デザイン研究センター

【参加費】無料

【定 員】200名(対象者: ものづくり企業、医療従事者、大学・研究機関、行政機関、その他)

【申込方法】 (聴講) 下記の参加申込書に必要事項を記入の上、メールまたはFAXにてお申込みください。参加票が発行されますので、当日そのまま会場へお越しください。
(展示) ニーズ発表会の会場付近にて、企業の技術力をアピールする展示施設を設けていただきます。詳細についてはホームページをご覧ください。

【ニーズ解決策の提案の公募】

発表会後、名古屋市立大学のニーズに対して自社の技術を使って解決できる企業を募集します。応募希望の方は配布資料のアンケートに回答の上で、応募してください。

後日、ご連絡させていただきます。

開発参加企業は個別面談を厳選の上、決めさせていただきます。

(応募条件)

- ①アンケートに記載したヘルスケア産業へ参入予定企業
- ②名古屋市立大学と研究開発を行う意志のある企業
- ③開発企業が複数となる場合はコンソーシアム契約を結べる企業

【お問合せ】 公益財団法人名古屋産業振興公社 研究推進部研究開発支援課 担当: 水野
TEL: 052-736-5680 FAX: 052-736-5685 E-mail: iryoukaigo@nipc.or.jp
ホームページ: <http://www.nipc.or.jp/sansien/kaigo/info.html>

【アクセス】

地下鉄栄通線

「桜山駅」下車3 番出口すぐ

市バス

「桜山」「市立大学病院」バス停下車すぐ

病院・中央診療棟の時計外出口より入ってすぐの
エベタから3階にお上がりください。



名古屋市立大学病院ニーズ発表会 参加申込書(締切: 1/18)
(E-mail: iryoukaigo@nipc.or.jp FAX: 052-736-5685)

●講演参加希望者

会社名			
所属・役職			
氏名			
連絡先	〒 - TEL: () - FAX: () - E-mail		

個人情報について

ご記入いただきました個人情報は医療介護ものづくり研究会の運営および主催者が開催するイベントのご案内に必要とされる範囲で利用させていただきます。主催者、事務局、講師以外の第三者への提供は一切行いません。保有する個人情報の開示、訂正、利用停止につきましては、iryoukaigo@nipc.or.jpへご連絡下さい。

～出展企業募集～

詳細についてはホームページをご覧ください。



Makoto
HASHIZUME



Ichiro
UYAMA



Atsushi
OKADA



Katsushi
KUNIMOTO

パネリスト

橋爪 誠 先生 九州大学 名誉教授（北九州中央病院）

宇山 一朗 先生 藤田医科大学大学院 教授

岡田 淳志 先生 名古屋市立大学大学院 准教授

オーガナイザー

國本 桂史 名古屋市立大学大学院 教授

医療・ヘルスケア分野とデザインは、限られた分野のみでの関係を持ち、「医工連携」としてきた。しかし医療やヘルスケアの現場での状況や医療技術を支える工学技術、バイオ科学技術などが大きく進化して、その関係はより深く高度なレベルになりつつある。たとえば近年顕著な進歩をとげているリモート・サージェリック技術・VR 技術・MR 技術・手術支援ロボット技術などもその一つである。新しい医療に関わるテクノロジーも、いままでにない方法論により、医療行為の新しい分野への対応や、医療行為の拡大に対応するために周辺技術や概念を取り込んで統合的なメディカルデザインへ変わることが望まれる。まさに「医工統合」として、人間と医療とデザインの新しい関係に取り組む時期が来していると考えられる。

12月1日(土)

会場：ウインクあいち902

名古屋市中村区名駅4丁目4-38 TEL 052-571-6131

主催：名古屋市立大学 後援：名古屋市

お問合せ

名古屋市立大学病院 医療デザイン研究センター 事務局

TEL 052-853-8440 E-mail mdrc@med.nagoya-cu.ac.jp

名古屋市立大学病院
医療デザイン研究センター講演会

「手術支援ロボット・ 医療への新しいアプローチ・ 次世代の医療への蹊」

開場 18:00

開演

18:30～

入場 無料



講演会の内容はこちらから

第21回日本臨床救急医学会総会・学術集会

The 21st Congress of Japanese Society for Emergency Medicine



PR・音響展示 実施要項

- 会 期 : 2018年5月31日(木)～6月2日(土)
- 会 場 : 名古屋国際会議場
- 会 長 : 中川 隆(愛知医科大学災害医療研究センター 教授)

[展示に関する問い合わせ先]

第21回日本臨床救急医学会総会・学術集会 運営事務局
株式会社コングレ 中部支社内 担当: 恒川・柳澤
〒460-0004 愛知県名古屋市中区新栄町2-13
栄第一生命ビルディング
TEL: 052-950-3369 FAX: 052-950-3370
E-mail: jsem21@congre.co.jp

[追加オプション・装飾施工申込についての問い合わせ先]

第21回日本臨床救急医学会総会・学術集会 展示事務局
(小間施工・追加備品・装飾)
中日本装備株式会社 担当: 堀・富田
〒453-0037 愛知県名古屋市中村区高道町6-5-2
TEL: 052-461-8111 FAX: 052-461-8118
E-mail: nns-jsem21-t@nakanihonsobi.com

名古屋市立大学病院 医療デザイン研究センター講演会
「手術支援ロボット・医療への新しいアプローチ・次世代の医療への蹊」

講師プロフィール

橋爪 誠（はしづめ まこと）先生

九州大学 名誉教授
北九州中央病院 院長

昭和 54 年九州大学医学部卒業、同大第二外科入局。平成 10 年同大第二外科助教授。平成 11 年同大大学院医学系研究科災害救急医学教授。平成 15 年九州大学病院先端医工学診療部部長兼任。平成 18 年～ 24 年同病院救命救急センター長兼任。平成 22 年九州大学先端医療イノベーションセンター長兼任。平成 26 年九州大学主幹教授就任。平成 28 年九州大学多元計算解剖学国際研究センター長兼任、平成 30 年九州大学名誉教授就任、平成 30 年北九州中央病院院長、現在に至る。
主な研究分野は消化器外科、門脈圧亢進症、内視鏡外科、災害救急医学、ロボット外科、インテリジェント治療を目指した手術支援ロボティクスシステムに関する研究に従事、新学術領域「多元計算解剖学」領域代表。
主な受賞歴は、第 41 回日本消化器外科学会会長賞受賞、平成 18 年度文部科学大臣表彰科学技術賞受賞、2007 年度グッドデザイン賞受賞、2007 年度今年のロボット大賞優秀賞および審査員特別賞受賞、2010 年 Best Paper Award of International Conference on Advanced Mechatronics ほか。

宇山 一郎（うやま いちろう）先生

藤田医科大学 教授
藤田医科大学病院 総合消化器外科 教授

岐阜大学医学部卒業。慶應義塾大学外科学教室入局、慶應義塾大学外科学教室助手、練馬総合病院外科医長、藤田保健衛生大学医学部外科学講師、藤田保健衛生大学医学部外科学助教授、藤田保健衛生大学医学部外科学教授を歴任。専門は食道・胃外科、内視鏡外科。日本における腹腔鏡手術のパイオニア。日本にロボット手術をもたらし、圧倒的な症例数を誇るスーパードクター。1997 年、日本で初めて腹腔鏡による胃全摘出術を実施。2006 年、当時ソフトバンクホークスの監督であった王貞治の胃がん手術を執刀。腹腔鏡手術が日本に普及するきっかけとなる。2009 年に国内初の第 2 世代手術支援ロボット「ダヴィンチ S」を使用した胃がん手術を成功させる。翌年、ダヴィンチが日本で正式に認可されて以来、現在までに 600 例以上のロボット手術を実施。支援ロボットを使用した胃がん、食道がん、肝臓がん、すい臓がんの手術で日本一の執刀数を誇る。2012 年からダヴィンチ低侵襲手術トレーニングセンターのセンター長を兼任。ロボット手術のけん引役として広く活躍する。

岡田 淳志（おかだ あつし）先生

名古屋市立大学大学院 准教授

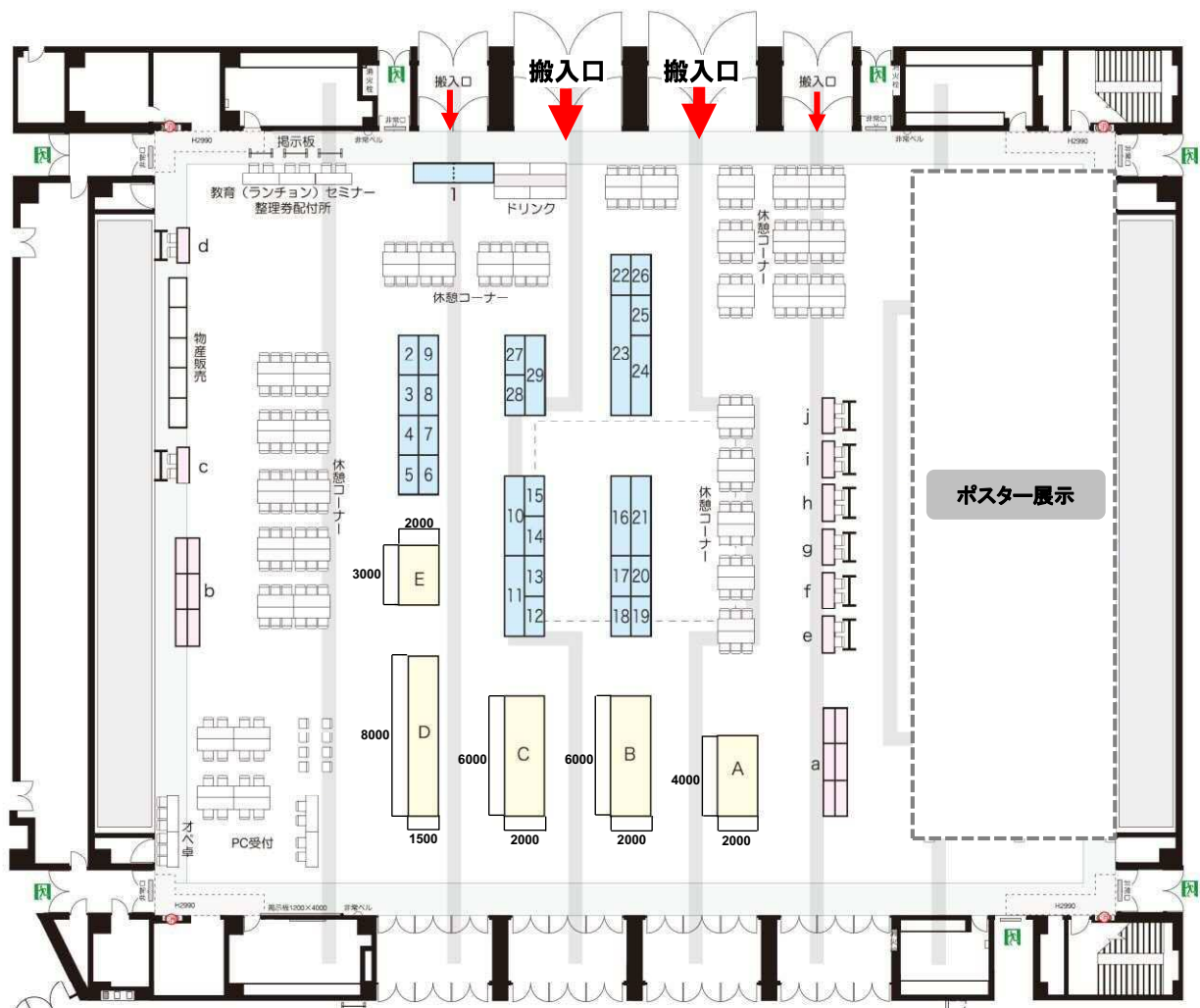
1998 年、名古屋市立大学医学部を卒業。2008 年、医学博士号を取得。日本泌尿器科学会の専門医・指導医を始め、がん治療認定医、腹腔鏡技術認定医、da Vinci® Console Surgeon 認定医、泌尿器ロボット支援手術プロクター、日本ロボット外科学会国内 A 級専門医を取得し、患者の治療だけでなくロボット・腹腔鏡手術の指導医として後進の育成に当たっている。また尿路結石の領域におけるマクロファージを用いた新規治療薬の基礎研究は国内外から高く評価されており、日本医師会医学研究奨励賞を始め、日本泌尿器科学会、米国泌尿器科学会、欧州泌尿器科学会など多くの学会賞を受賞している。2018 年 4 月より、名古屋市立大学大学院医学研究科 腎・泌尿器科学分野の准教授を務めている。

國本 桂史（くにもと かつし）

名古屋市立大学大学院 教授
名古屋市立大学病院 医療デザイン研究センター センター長

国内外で多数のデザインディレクション、プロダクトデザインを手がけ、産業開発などの分野で多くの戦略的デザインを行い、航空宇宙から医療・ヘルスケア、次世代電気自動車へ研究とデザインを展開している。多くの医療機器開発プロジェクトを展開し、経済産業省 課題解決型医療機器の開発・改良に向けた病院・企業間の連携支援事業においてプロジェクトリーダーを務める。名古屋市立大学附属病院にてメディカルイノベーションプロジェクトを立ち上げ医療デザイン研究センターのセンター長を務める。国立研究開発法人：国立成育医療研究センター研究所・医療機器開発部長。国立大学法人：北陸科学技術大学院大学客員教授。開発を行った「使いやすく、人体を傷つけない新型喉頭鏡」を 2015 年に医療機器として世界市場に投入、Good Design Award® Product Design で Medical and Scientific 部門において Best in Category（オーストラリア）受賞、Successful Design Awards（中国）年度最成功設計賞、PIN UPP デザインアワード（韓国）、グッドデザイン賞（米国）を受賞、多くのミュージアムでパーマネントコレクションになっている。他に日本のグッドデザイン賞をはじめ世界各国のデザイン賞を多数受賞

小間配置図 イベントホール



【救急医療物品展示】

1 東洋羽毛東海販売株式会社	17 株式会社エムイーテクニカ	C アイ・エム・アイ株式会社
2 株式会社ヤマト	18 日本メディカルネクスト株式会社	D フィジオコントロールジャパン株式会社
3 コヴィディエンジャパン株式会社	19 株式会社アクティブメディカル	E 旭化成ゾールメディカル株式会社
4 マシモジャパン株式会社	20 株式会社MICOTOテクノロジー 株式会社エクソーラメディカル	
5 旭化成アドバンス株式会社	21 株式会社高研	
6 株式会社フィリップス・ジャパン	22 リーズンホワイ株式会社	
7 富士フイルムメディカル株式会社	23 日本船舶薬品株式会社	
8 株式会社ワコー商事	24 株式会社グッドケア	
9 株式会社VIPグローバル	25 スカパーJSAT株式会社	
10 パラマウントベッド株式会社	26 リコージャパン株式会社	
11 コーケンメディカル株式会社	27 株式会社エヌジェーシー	
12 大陽日酸株式会社	28 キヤノンメディカルシステムズ株式会社	
13 スミスメディカル・ジャパン株式会社	29 ファーノ ジャパン インク日本支社	
14 株式会社フジタ医科器械	A フクダ電子株式会社	
15 株式会社大林製作所	B 日本光電工業株式会社	
16 レールダル メディカル ジャパン株式会社		

【書籍・音響・PR展示】

a 株式会社紀伊國屋書店
b 丸善雄松堂株式会社
c 認定NPO法人世界の医療団
d 株式会社コスモサウンド
e 名市大ブース（医用工学の展示）
f 国土舘大学大学院 救急システム研究科 （大学院コース紹介）
g SECDEM（NPO 愛知万博記念災害・ 救急医療研究会）
h 認定NPO法人 災害人道医療支援会 （HuMA）
i 防衛省航空自衛隊
j 農薬工業会 安全対策委員会 農薬中毒 対策グループ

平成30年度「病院と在宅との多職種連携研修会」

『自分らしく』 いきる・いききる ONLY ONE PROFILE

～終末期へのサポート～

＜日 時＞ 平成31年1月12日（土）14：00～16：00

（開場13：30～）

＜場 所＞ 名古屋市立大学 本部棟4Fホール

＜対象者＞〔病院〕医師、看護師、連携室職員、その他の職種

〔在宅〕瑞穂区の在宅医療・介護に従事する医師、歯科医師、薬剤師、
看護師、ケアマネジャー、その他の職種

グループワーク 1

14:20～14:40

『私らしく』 いきる・いききる
～模索(もさバナゲーム)を通して考える～

講 演

14:40～15:00

意思決定支援って、なに？

みずほ在宅支援クリニック

院長 家田 秀明 先生

グループワーク 2

15:05～15:45

『私』は、どういきたいの？
～症例を通して考える～

総 評

15:45～15:50

名古屋市立大学病院 地域包括ケア推進・研究センター長

赤津 裕康 先生

主催：名古屋市瑞穂区医師会、瑞穂区はち丸在宅支援センター、名古屋市立大学病院
瑞穂区地域包括ケア推進会議 在宅医療・介護連携推進部会

「未来を創造し、愛される職員をめざして」



名古屋市立大学 事務職員育成プラン

目次

第 1 章 はじめに

- 1 はじめに P1
- 2 名市大で“はたらく”ということ P2
- 3 本プランの位置づけ P4
- 4 これからの事務職員に求められるもの P6

第 2 章 人材育成の基本方針

- 1 めざすべき職員像 P8
- 2 事務職員の果たすべき役割・求められる能力 P9
- 3 キャリア形成モデル P11

第 3 章 人材育成を支援する人事制度と組織の体制

- 1 人材育成と運動する人事評価 P13
- 2 キャリア形成を踏まえた人事異動 P14
- 3 役職者の積極的登用と固有職員化 P15
- 4 優秀な人材の確保 P17
- 5 人材育成に有効な組織体制 P18

第 4 章 職員の能力開発と人材育成体系

- 1 能力開発を促進する環境づくり P19
- 2 OJT（職場での学び） P20
- 3 人材育成体系の構築 P22
- 4 自己啓発支援 P25

第 1 章

はじめに

1 はじめに

平成18年4月に私たちは名古屋市から「公立大学法人」として独立し、それから十年余、地域や行政との協調を大切にしながら、一歩一歩着実に階段を上ってきました。

頂上への道のりは、まだ遠いですが、それは、逆に言えば目指す目標が高いところにあり、まだまだ成長できる伸びしろがあるということです。

少子高齢化やIT化の進展など、大学と病院をとりまく環境は大きく変化しており、本学の運営の舵取りは、ますます難しくなっております。

そのような環境の中、様々な場面で、大学運営・病院運営の原動力となる先方や多くのスタッフの働きを支える“事務職員の役割”がますます重要になっていきます。

これを裏付けるように、昨年度からは、SD（スタッフ・ディベロップメント）が義務化され、事務職員が大学運営をリードできるように“大学運営スキル”を身につけることも重要視されています。

このような状況の中、私たちの大学が未来に向かって輝いていくためには、“事務職員一人ひとりが、高いモチベーションを持ち、能力を存分に発揮すること”そして、“それらを育むための方向性や計画を示すこと”が必要であると考えました。

そこで、職員の人事・研修を担う部門が協働し「名古屋市立大学 事務職員 人事・研修体制検討ワーキンググループ」を立ち上げ、これまで検討を重ね、本プランの策定に至りました。

現時点で、私たち事務職員に必要だと考えることを本プランに示しましたが、人や社会、価値観やニーズは日々変化しています。その変化にに応じて、時代に即したプランへと進化（深化）させていくことが、これからの必要であると考えています。

事務職員の皆さんは、この大学や病院にとって貴重な財産です。本プランが、事務職員の皆さんのモチベーションの向上とマネジメントスタッフへと成長していくための羅針盤となれば幸いです。

2019年2月

事務局総務課
医学・病院管理部事務課／教育研究課
事務職員人事・研修体制検討ワーキンググループ同

2 名市大で“はたらく”ということ

（1）私たちの大学の役割

「働く」とは、“傍（はた）を築（らく）にする”という考え方があります。これは江戸時代の人々の間で流行った言葉あそびだったと言われています。

現在では、「働く＝賃金労働」を指すことが多いですが、当時はもっと広い意味で使われていました。家族に築をさせることも、地域のために近所の掃除をすることも、すべて“はたらく”でした。

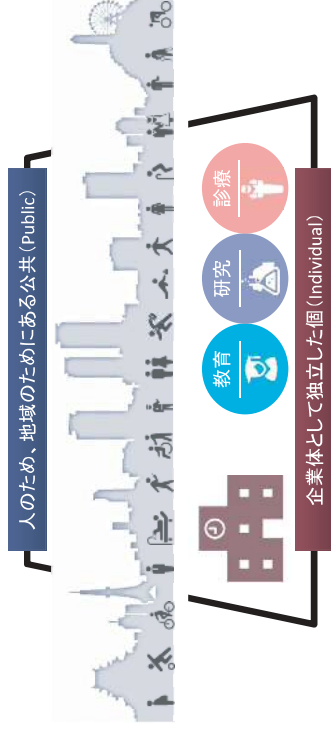
私たちの大学の役割は、

人を育て、社会に送り出し、（教育）
社会の課題を解決する研究を重ね、（研究）
医療を通して地域の人々の健康を支えること（医療）

私たちの大学の役割のすべてが、人のため、地域のため、つまり“傍を築にする”ためにあります。

教育（授業料）や研究（研究助成）、医療（診療報酬）などで利益を得ることは大学運営にとって必要不可欠なことです。が、わたしたちの使命・目的はあくまで、教育・研究・医療を通じて社会のために貢献することであり、利益は目的ではなく、手段です。

私たちの大学は、企業体として独立した個（Individual）であるとともに、“人のため、地域のためにある公共（Public）であること”を常に忘れてはいけません。



(2) 一人ひとりが大切な“人財”

組織は、職員一人ひとりが成り立っています。

一人ひとりの、ささいな言葉、ほんの少しの一步、オンラインワンの考えが組織を活性化させます。

つまり名古屋市にとって、職員の一人ひとりが大切な“人財”です。

組織人である前に、一人の人間であることを尊重し、一人ひとりの幸せを想い、一人ひとりの人生を大切にします。

幸せな人、大切にされている人は、人を幸せに、大切にすることができます。

組織を創り上げる職員一人ひとりの幸せを願って、大切にすることが、私たちが名古屋市として社会的使命を果たす原動力になると考えています。

“人財”とは、代わりの利かない人を表します。

常に一定の成果をあげるためには、誰がやっても同じ水準にできる「平準化されたシステム」が必要ですが、それだけでは、ある特定の人である必要はありません。

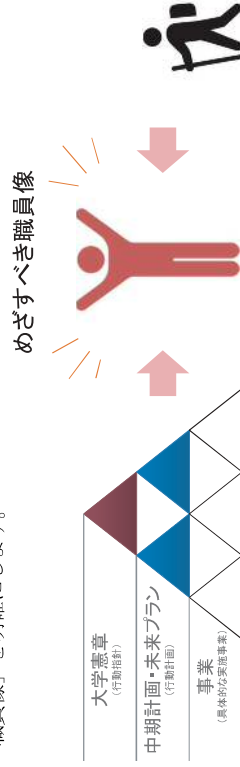
同じシステムの中で同じ水準で仕事をしても、その人らしさの付加価値を生み出せる人が“人財”です。

名古屋市大の職員として、人のため、地域のために“はたらく”ことを大切に、オンラインワンの価値を生み出せる“人財”として、互いの幸せを願い、互いに尊重し合ひましょう。

3 本プランの位置づけ

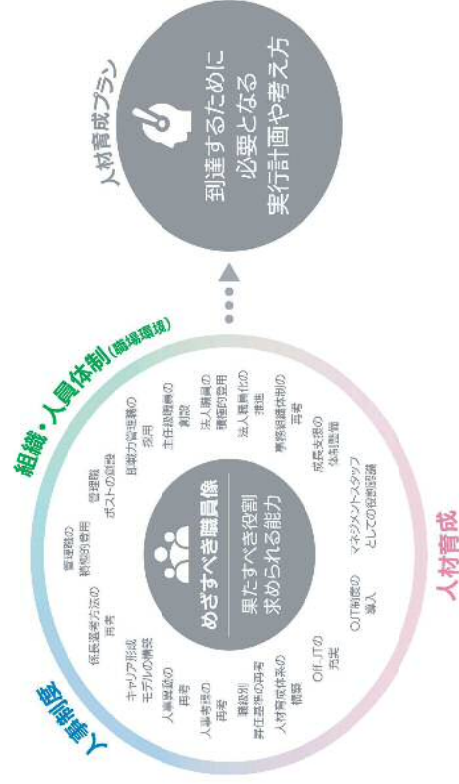
(1) めざすべき職員像の明確化

大学を取り巻く環境が激しさを増す中、私たち事務職員は、全学の力を結集して明るい未来を築き、「世界をリードする大学」を目指し常に進化していく名古屋市大の一員です。その舵取り役となる事務職員がどうあるべきか、未来プランや第3期中期計画も踏まえ、私たち事務職員のあるべき姿である「めざすべき職員像」を明確にします。



(2) 本プランで掲げる内容

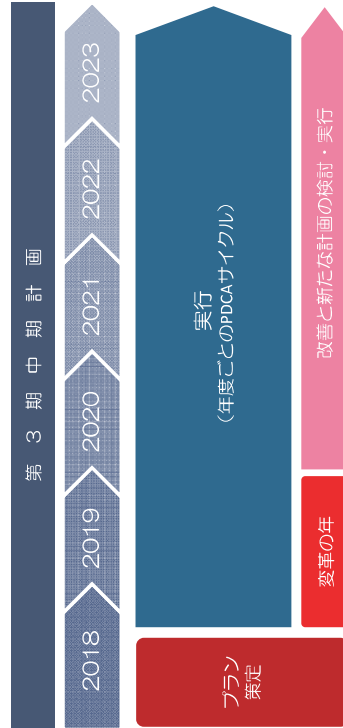
人事制度／組織・人員体制／人材育成の3つの観点から「めざすべき職員像」や「果たすべき役割・求められる能力」に到達するために必要となる様々な実行計画や考え方を掲げます。



(3) プラン策定から実行の時間軸

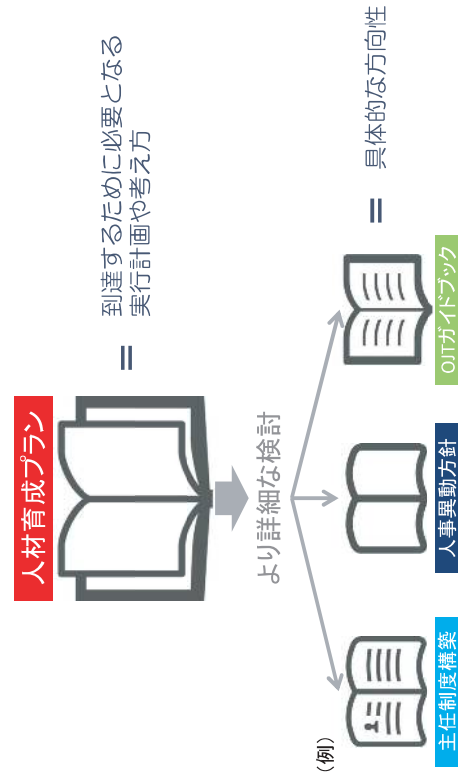
本プランは、第3期中期計画の6年間（2018～2023年）に実行する内容を、記載しています。

記載している内容の多くは2019年度中に実行し、年度ごとに微調整を繰り返す。PDCA サイクルによる進捗管理と必要に応じて計画の見直しに努めます。



(4) プランを取り巻く具体的な計画書など

本プランは、第2章以降に実行計画や考え方（概論的な内容）を記載していますが、その記載内容を実行に移す際には、より詳細に検討を重ねた上で具体的な方向性を個別に示します。



4 これからの事務職員に求められるもの

(1) 事務職員の位置づけのシフト ～「事務職員」から「マネジメントスタッフ」へ～

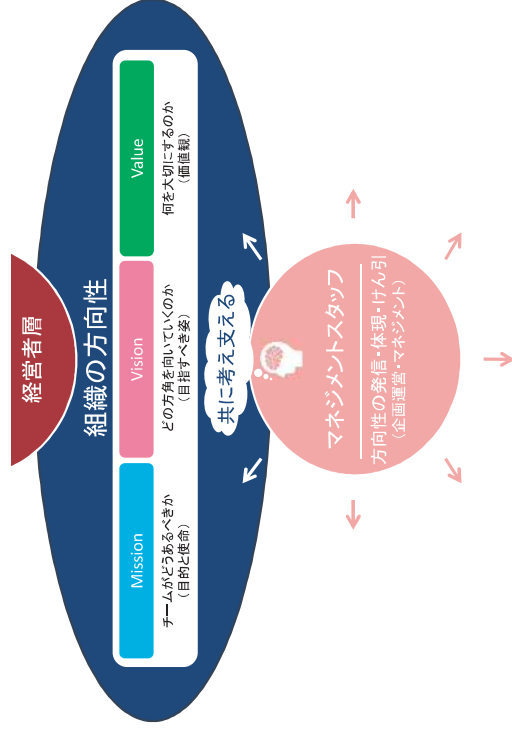
これまでの事務職員は、誰かの意思を「書面やデータという形や記録に変える仕事」、つまり“作業でサポートする仕事”が大半を占めていました。

今日、大学を取り巻く厳しい環境の中で、今後も私たちの大学が継続的に発展していくためには、事務職員が

大学運営を“マネジメントする力”を発揮していくことが求められています。

私たちの組織をサッカーのクラブチームに例えるならば、
教員や技術系職員 = フィールドプレイヤー
事務職員 = マネージャーや運営会社のフロント です。

つまり事務職員は、「チームがどうあるべきか」、「どの方向を向いていくのか」、「何を大切にしているのか」について、経営者層（＝理事長・役員等）と共に考え、支え、組織の方向性を内外に示し、体現・けん引していく役割を担っています。



CHECK!

広い視野を持ち客観的な判断により組織を活性化できる
「マネジメントスタッフ」の育成を目指します。

(2) マネジメントスタッフの位置づけと役割

事務職員は、マネジメントスタッフとして大学の将来像を組織のリーダーとともに企画・立案し、そのために必要な仕組みづくりを行います。つまり、“組織をリードする役割”が期待されています。

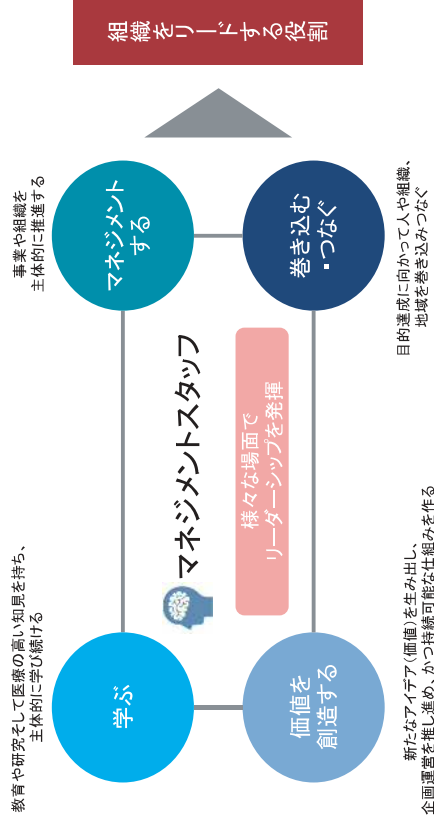
今日の大学が求める事務職員は、

- 教育や研究そして医療の高い知見を持ち、主体的に学び続け、事業や組織を主体的に推進し、
- 新たなアイデア（価値）を生み出し、
- 目標に向かって人や組織、地域を巻き込みつなぐ職員であり

変化を恐れず職務に挑戦するプロの職員として、

様々な場面でリーダーシップを発揮できる
“マネジメントスタッフ”です。

マネジメントスタッフとして、私たちに求められることは、大きく変わろうとしています。



これからの事務職員は、組織の理念・ビジョンに従い、マネジメントスタッフとして組織をより良い方向へ導く仕組みづくりを行うことがミッションです。

第2章

人材育成の基本方針

1 めざすべき職員像 — 名市大事務職員マインド —

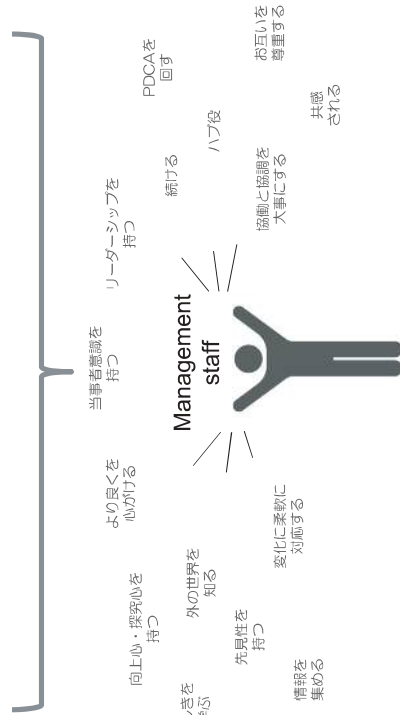
名市大事務職員が、マネジメントスタッフとして、理想的な職員になるために「常に持ち合わせるべきマインド（合言葉）」と、マインド実現のために必要となる行動指針を“アクション”として掲げます。

マインド

未来を創造し、愛される職員をめざして

アクション

- 1 どんな仕事もポジティブに取り組もう
- 2 変化を楽しみ、一歩先行く改善に努めよう
- 3 想いやりと感謝の心を持ち続けよう



CHECK!

～マインドのキーワード「未来・創造・愛される・めざして」について～

事務職員は、名市大の未来を背負っています。常に一歩先を見て、一人ひとりが当事者として、“みんなでより良い大学を創る”という想いを大切にしましょう。また、愛される職員であるためには、常にお互いを尊重し、共感を呼び行動・言動・考えを日々積み重ねることが大切です。学内にとどまらず、取り巻くすべての人々を通して地域のみならず共感を呼び、愛される職員をめざしましょう。

2 事務職員の果たすべき役割・求められる能力

事務職員は、マインドとアクションを常に意識しながら、職位ごとの段階において「果たすべき役割」を実行するために「求められる能力」を、職場内のOJTやOff-JTを通じて身に付けていく必要があります。

職位ごとの段階的な役割等については、以下を目安として各職場でさらに詳細な役割・能力を設定し、日々の成長につなげていきます。

職位	果たすべき役割
部長級	・執行部の視点を踏まえ、部の方針を明示し、課長級等を指揮し、全学の目標を達成する。 ・全学の経営及び人材育成戦略を踏まえ、部門間・職種間の連携を推進し、事務組織として最大の成果が得られるよう業務遂行を指導する。 ・名古屋市・国・企業など社会の動きを先行して把握し、大学運営に積極的に取り入れる。 ・名古屋市・国・企業などとの関係性を、将来を見据えて広く構築し、深める。
課長級	・未来プラン及び年度計画を踏まえ、全学的な視点で、組織目標を設定し、係長等を指揮し、職場の資源を最大限に活用し達成する。 ・職員の長期的な育成を見据え、係長等のマネジメントを支援するとともに、係員の能力向上のために指導・助言する。 ・名古屋市・国・企業など社会の動きを先行して把握し、組織運営に積極的に取り入れる。 ・名古屋市・国・企業などとのより強固な関係性を構築する。
係長級	・未来プラン、年度計画及び組織目標を踏まえ、全学における係の果たすべき役割を理解し、係員とともに役割を遂行する。 ・係員の育成計画を立て、その進捗を管理、評価及び改善する。 ・名古屋市・国・企業など社会の動きを把握し、組織運営に反映させる。
職員Ⅲ（主任） 新設 第4章参照	・係長を補佐しつつ、係長とともに係員の育成を行う。 ・係内でのリーダーシップを発揮し、係の果たすべき役割を係員とともに遂行する。 ・市・国・企業など社会の変化にアンテナを張り、その変化に対応する。
職員Ⅱ（主事）	・係長、主任を補佐しつつ、後輩職員の育成を行う。 ・係全体の業務を俯瞰しつつ、係内の課題を認識し、自ら提案し解決に導く。 ・社会の動きに目を向け、変化を把握する。
主事	・課題意識を持ち、業務改善、企画立案を行う。 ・係内の業務を理解し、後輩職員の指導を行う。
職員Ⅰ	・社会人としての基礎力を身に付け、名市大の組織人としての誇り自尊を持つ。 ・担当業務の内容と根拠を正しく理解し、適切にやり切る。 ・目的意識をもち、達成のために何が必要かを考え行動する。



各職場でさらに細かな段階別の役割・能力を設定し、その進捗管理、改善を繰り返すPDCAサイクルを、人事評価の面談等を利用して運用することが重要です。

求められる能力等	在職年数 (目安)
・部のマネジメント力 ・中長期的な事業構想を構築する力 ・経営改革を行う力 ・戦略的な資源配分を行う力 ・職員を育成する力	
・課のマネジメント力 ・次世代の管理職候補者を育成する力 ・優秀な若手人材を育成する力 ・組織の持続的な成長を促すための変革・改革力 ・組織課題を発見する幅広い視野と概念化能力 ・高い危機管理能力 ・大学運営にかかわる戦略の企画・立案・実行力及び迅速性	
・係のマネジメント力 ・部下職員の指導・育成力 ・組織の課題解決に向けた企画・計画・判断力 ・法人全体を代表する業務改革力 ・事業目標に応じて係内の資源(ヒト・モノ・カネ)の最適化を図る力 ・経営大学運営にかかわる戦略の企画・立案・実行力	7年以上
・係マネジメントのサポート力 ・高い意識を持ちグループを牽引するリーダーシップ ・資源(ヒト・モノ・カネ)を最大限活用し、求められる成果を生み出し続ける力	6年以上
・係の志気高め、課題解決に取り組むリーダーシップ ・後継職員の育成を見据えた指導・育成力 ・担当業務の豊富な知識と経験の蓄積 ・係の業務改革を行う力	6年以上
・後輩指導・育成力 ・自ら目標を掲げ、創意工夫を凝らして業務を遂行する力 ・係の課題認識及び解決に向けた企画・計画力 ・外部環境の動向を理解し、業務に結びつけるバランス感覚 ・論理的思考と業務の概念化能力 ・他部署、他職種と協働する力 ・同僚とスキルやマインドを高め合う力	2年以上
・社会人基礎力 ・目的意識を持った能動的行動力 ・適切な業務遂行力 ・情報収集・分析力 ・職場内コミュニケーション力 ・コスト意識・時間管理能力 ・文書・財務会計に関する規則等の理解 ・基本理念、中期計画やビジョンの理解 ・コンプライアンス意識や所属意識の醸成	1年

3 キャリア形成モデル

(1) 高い専門性を育むキャリア形成と4つの領域
これからの大学の事務職員は、“単に事務を行う職員”にとどまっていたり、その役割を果たすことはできません。教員、医療技術職といった専門職と協働していくためには、事務職員にも高い専門性が求められます。

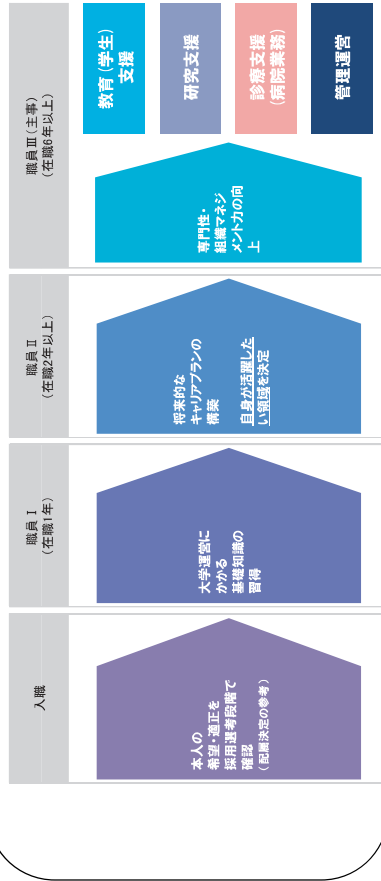
大学事務職員の主な役割である、「教育・研究・診療の支援」、「健全かつ戦略的な大学運営」を行うための、キャリア形成の4つの領域を示します。

キャリア形成の4つの領域

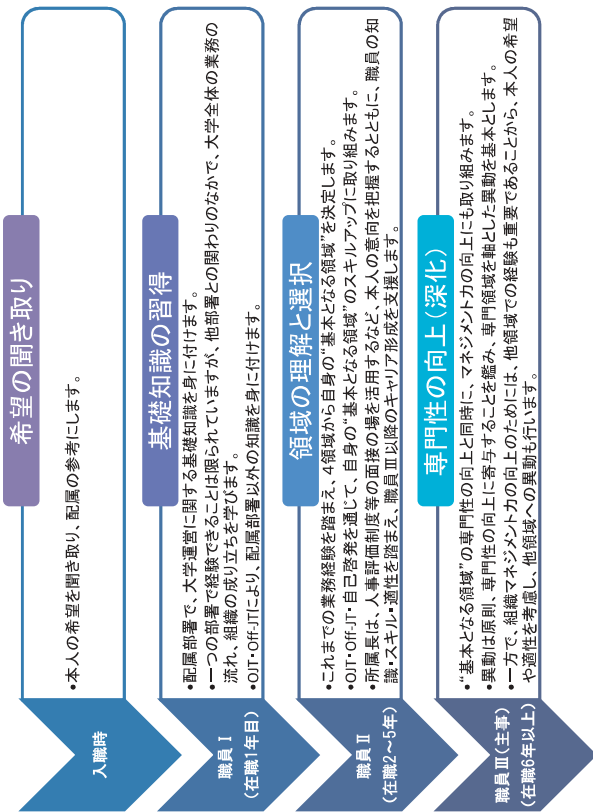


各職員はそれぞれの領域の中で専門性を高めつつ、また、互いに連携を図ることでも他領域への理解も深めながら成長を続けます。
そして、職位ごとに求められる能力を段階的に身に付けながら、専門性と汎用性を兼ね備えた、“真のマネジメントスタッフ”として成長していきます。

【キャリア形成のサンプルモデル】



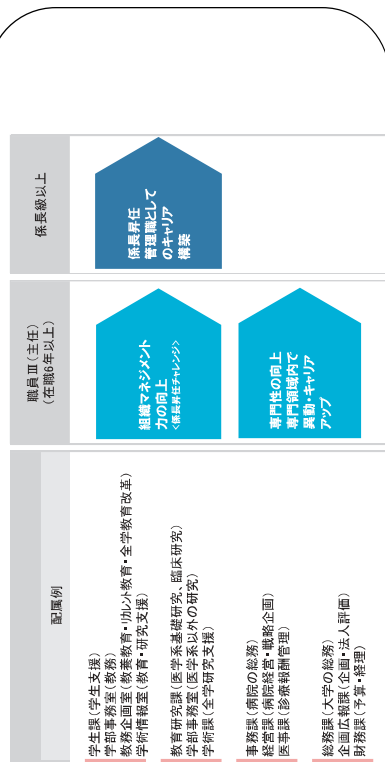
(2) キャリア形成の領域選択のフェーズ



CHECK! 職員の一ひとりが、自身のキャリアプランを描くことが重要です。
上司は日頃からサポートすることを心がけましょう。

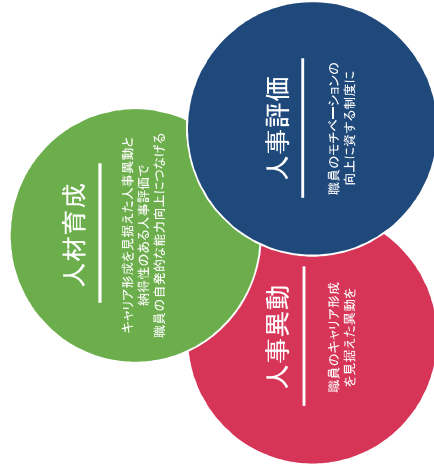
第3章

人材育成を支援する 人事制度と組織の体制



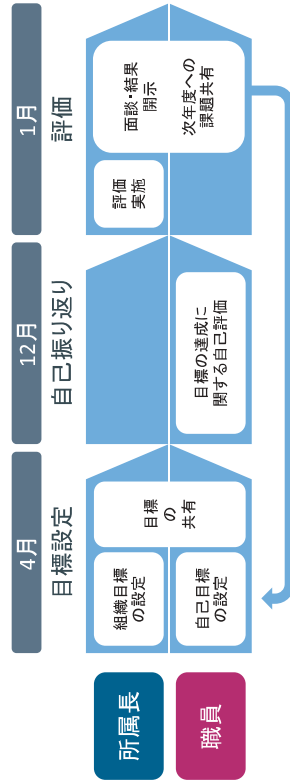
1 人材育成と連動する人事評価

- (1) 人材育成を支援する人事制度（人事評価・人事異動など）
人材育成を推進するためには、職員が能力を身に付けたり、経験を積んだりする環境、自発的な能力開発に向けたモチベーションが必要で、その環境を整備し、モチベーション向上に資するには、効果的な人事異動、人事評価も重要となります。



(2) 人事評価制度

本学では名古屋市の「人事評価制度」を2016年度から導入し、大学・病院職員の評価の観点を含めて、本制度を実施しています。評価項目・基準等に改善を重ねながら継続して実施していきます。

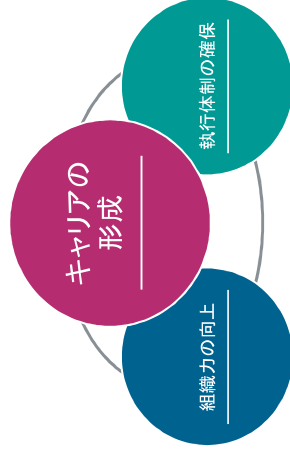


2 キャリア形成を踏まえた人事異動

- (1) 人事異動の3つの視点
人事異動では、次の3つの視点を踏まえ、具体的な人事を決定します。特に、人材育成の観点からは、職員一人ひとりのキャリア形成に資する人事異動を考慮します。

● 職員一人ひとりのキャリア形成の視点

- 適材適所による組織力向上の視点
- 円滑で安定した執行体制の確保の視点



○ 人事異動のスパン

3つの視点を踏まえ、「概ね4～7年程度」のサイクルでの異動を目安としますが、具体的には個々の実情に応じて決定します。

○ 人事異動の時期

繁忙期の異動により業務運営水準が低下しないよう配慮するため、原則として毎年7月1日とします。(派遣職員の派遣・派遣解除は4月1日)

(2) 人事交流・派遣研修制度

視野の拡大や柔軟な発想力等を身につけ、その経験を糧に将来の名古屋市立大学を担う人材を中長期的な視点で育成することを目的として、国、名古屋市、他大学、他病院等との人事交流を積極的に進めます。

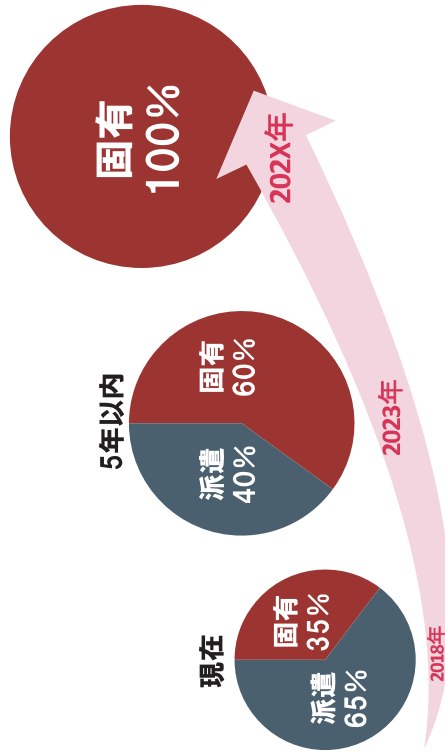
CHECK! 納得性の高い人事評価、職員一人ひとりのキャリア形成を踏まえた人事異動を実施することで、職員のモチベーションの向上や、職務に対する主体性を引き出します。

3 役職者の積極的登用と固有職員化

(1) 固有係長職の増加と管理職（課長職以上）ポストの増加
平成18年に法人化後、順次固有職員を採用し、事務職員における固有職員の比率は71.7%（132人/184人）となりました。一方で、係長職における比率は35.3%（12人/34人）であり、法人の自律的な運営にあたり管理職においても固有職員を増やし、なるべく早期に、遅くとも2023年度までに、60%まで引き上げ、また、管理職（課長職）候補となる係長職を増やします。
また、高度化・専門化する業務に迅速に対応するため課長職等の管理職ポストの増設及び固有職員化を行います。（数値は全て2018年10月1日現在）

係長職の固有職員化

あるべき姿

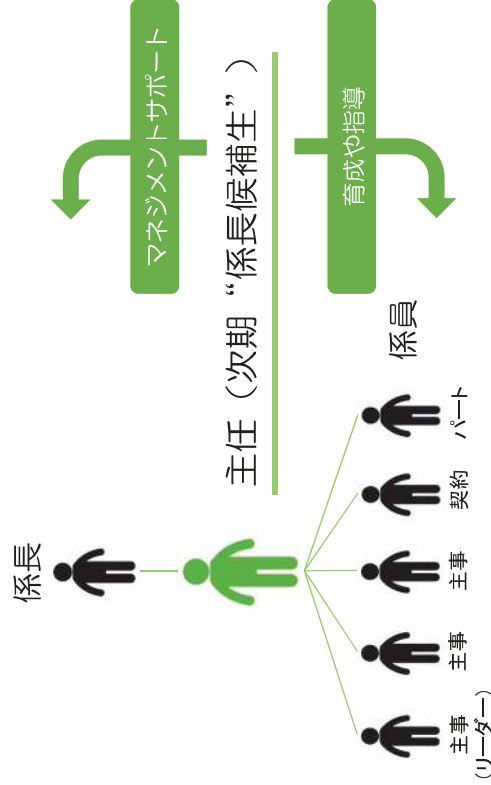


法人化後10年以上が経過し、固有職員比率は上がってきましたが、係長職以上は未だ固有職員比率が少ない状況です。大学の長期的なビジョンに沿った運営には固有職員の管理職は不可欠であり、ポストについても増設していきます。

(2) 主任制度の創設

係長ポストを増やしていくと同時に、新たに主任制度を創設します。
主任には、係長のマネジメントをサポートしつつ、後輩職員の育成を行うなど高い意識を持って係を牽引することで、次期“係長候補生”としてマネジメント能力を大きく育んでくれることを期待します。
主任となるための条件は、在職6年以上（職員Ⅲ）の職員で、本人の同意と所属長の推薦に基づき、選考によって選出されます。

Ex) とある係の構成



※1つの係に2名以上の主任を配置することも必要です。

例えば、10名の係員をマネジメントする係長のもとに、2名の主任を配置します。これにより、より効果的な係長のマネジメント体制を構築することができま



【スパン・オブ・コントロール】～経営学用語～

一般的にマネージャーの直接的な管理限界は5～6名と言われています。

これ以上の人員を抱える部署は明らかに管理限界を超えています。

そのような部署は、早急に主任を配置し、将来的には係長職を配置します。

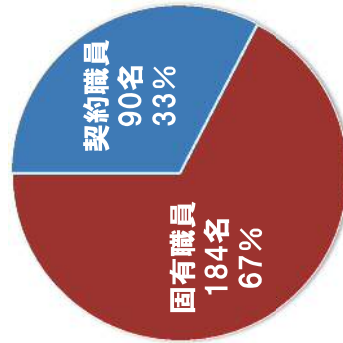
係長職の増加に伴って、係（業務）を分割するなど、部署配置の最適化も順次行っていく予定です。

4 優秀な人材の確保

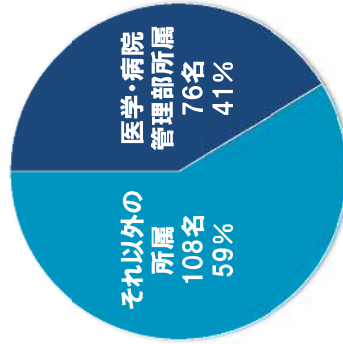
事務職員全体のうち契約職員比率は、32.8%（90人/274人）となっており、多くの人材が毎年度入れ替わっています。法人として持続的な組織体制を構築していくため、固有職員比率を増加させていきます。また、課長級・係長級となる職員において、必要に応じて公募採用を実施し、組織を変革する優秀な人材を確保していきます。（数値は2018年10月1日現在）

また、「病院専任事務職員」として、有資格者（診療情報管理士や社会福祉士）や特別な資格を有さずとも病院におけるスペシャリストとなる職員を育成していきます。

事務職員における 固有職員／契約職員比率



固有職員の 医学・病院管理部 における比率



大学の安定的・持続的な運営には固有職員数を増加させることが重要であり、契約職員ポストを随時固有職員ポストへ切り替えていきます。特に専門的業務を中心に課長級・係長級職員において公募採用にも取り組んでいきます。病院職員に特化したキャリア形成をする区分を設け、スペシャリストの育成にも取り組みます。

5 人材育成に有効な組織体制

(1) 係別定員の撤廃

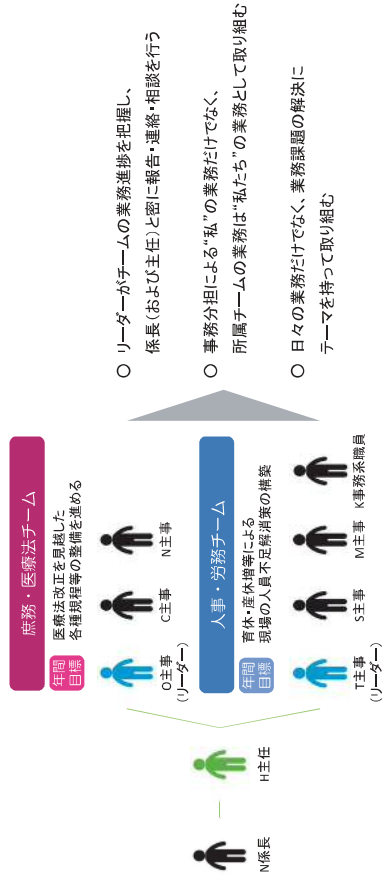
課内における繁忙の偏重を解消するため、係別の定員を廃止し、課長職の判断によって各係における職員数を適宜変更できるようにします。また、新規業務の立ち上げなどにより繁忙が見込まれる一定期間の時限的な定員配置を行うことにより、一時的に人員を手厚く配置することを可能にし、機動的な組織づくりを行います。

(2) 業務チーム制

課長職は、係長職の意見を聞いた上で、在職5年目以上を中心とした職員を“チームリーダー”として任命し、業務チームを組織します。業務チームごとに目標（テーマ）を設定し、評価を随時行うことで、業務改善につなげていきます。また、業務チームは複数兼ねることもあり、繁忙期によって柔軟に人員体制を変え、業務量の平準化を進めていきます。

係長は、主任のサポートを得ながら業務チームをマネジメントすることにより、課長を補佐します。

Ex) 事務課事務係における“とある年”のチーム構成



マネジメント職には、法人の存在目的を意識し、自律性と全体性が求められます。これらの意識を醸成するため、業務チーム制度を導入します。また、変化する情勢に臨機応変に対応できるような柔軟な人員配置を可能にします。

第4章

職員的能力開発と人材育成体系

1 能力開発を促進する環境づくり

「めざすべき職員像」の実現に向け、人事制度や組織・人員の強化に加え、職員個々の能力開発を促進する環境が必要です。

能力開発を促進する環境づくりににおいて、必要となる人材育成手法の仕組みは、以下の3つです。



「OJT」、「Off-JT」、「自己啓発支援」、これら3つの育成手法を効果的に“連動”させることによって効果的な人材育成体制を構築します。



人材育成を行う上で最も重要と考えるものが“職場での学び”である『OJT』です。
Off-JT（職場外研修）や自己啓発支援は、あくまでOJTを補完する役割であって、OJTが機能する職場環境があることを前提として、Off-JTや自己啓発支援の効果を期待できます。

2 OJT（職場での学び）

前項でも示したとおり、OJTは人材育成において最も重要な役割を担っています。

これまで本学では、OJTによる人材育成に対して組織的な関与はせず、職場単位での自発的な取り組みに委ねてきました。

今後は、職場単位のOJTに対して積極的な関与を行い、より効果的な人材育成の仕組みが定着できるようサポートを行います。

（1）OJTの目的とメリット

OJTには、「即戦力を育成する」、「実経験により学ぶ力を促し、実践力を定着させる」という2つの大きな目的があります。

指導を受ける側への効果のみでなく、「指導者自身のスキルが向上する」、「コミュニケーションが活性化する」、「業務水準が標準化される」などの副次的なメリットにも期待しています。



(2) OJTのワークフローとそれぞれの役割

OJTのワークフローは、以下のOJTに関する4者間によるPDCAサイクルをベースとします。受け手である新規採用者自身がこのOJTを通して、重要なスキルである“PDCAサイクル思考と管理能力”を身に付けることも狙いとされています。



○ 職場内・人事部門へのフィードバックとサポート

OJTトレーナーとトレーナーは定期的な面談を行います。その内容や進捗状況などは、定期的に所属部署のOJT管理者(上司)が把握し、管理者は随時人事部門へフィードバックを行うことで、必要に応じて適切なサポートを受けることができます。

○ PDCAサイクルの可視化と管理システムの導入

育成に一貫性を持たせ、PDCAサイクルをより効果的にするために、管理システム(個人の研修受講記録、報告書、保有資格記録等を管理するツール)を導入して、OJTの進捗や指導記録を管理・共有することを目指します。

更に人事考課・評価等もシステム化し、“一つの大きな人事プラットフォーム”として活用することによって職員一人ひとりの“個性”を把握し、育成や人的資源の配分(最適化)に活用することを目指します。

PDCAサイクルのすべてのプロセスに

上司(先輩職員)が積極的に関与することが重要なポイントです。

P: 何をどう目標設定するか、D: 進捗確認や相談、C: 内省を促すこと、

A: 的確な改善のフィードバックを繰り返すことが重要です。

3 人材育成体系の構築

(1) 階層別人材育成体系

OJT、Off-JT、自己啓発支援の仕組みを連動させ、「求められる能力」を習得するための人材育成体系を構築します。

職位	成長段階を示すモデル		求められる能力
	対象	役割のステージ	
部長	事業変換 Business Officer	戦略的な資源配分を通じて、自ら担った事業構想を実現するステージ	・部のマネジメント ・中長期的な事業構想を構築する力 ・経営改革を行う力 ・戦略的な資源配分を行う力 ・職員を育成する力
		初立や業務を乗り継ぎながら、数基・派遣を起し、組織の持続的成長を実現するステージ	・事のマネジメント ・本社での管理職候補者を育成する力 ・培養を担ったまま責任を継ぐ力 ・組織の持続的成長を促すための変革・改革力 ・組織課題を察見する幅広い視野と振込能力 ・高い危機管理能力
係長・主査 (7年目～)	マネジメント Manager	個人と集団に働きかけて、組織業績を達成しながら変革を推進していくステージ	・部下のマネジメント ・部下職員の指導・育成力 ・組織の課題解決に向けた企画・計画・判断力 ・法令遵守と安全・業務改善を行う力 ・顧客ニーズに応じたサービス提供力 ・経営戦略の企画・立案・実行力
		組織業績と周囲のメンバーをけん引するステージ	・部のマネジメントをサポートする力 ・高い危機管理能力 ・派遣(ヒト・モノ・カネ)を最大限活用し、求められる成果を生み出し続ける力
職員Ⅲ (主任) (6年目～)	主力 Leading Player	組織業績と周囲のメンバーをけん引するステージ	・部のマネジメントをサポートする力 ・高い危機管理能力 ・派遣(ヒト・モノ・カネ)を最大限活用し、求められる成果を生み出し続ける力
職員Ⅱ (主査) (5年目～)	一人前 Main Player	創意工夫を凝らしながら、自らの目標を達成するステージ	・部のマネジメントをサポートする力 ・高い危機管理能力 ・派遣(ヒト・モノ・カネ)を最大限活用し、求められる成果を生み出し続ける力
職員Ⅰ (主査) (4年目～)	ひとり立ち Player	任された仕事を一つひとつやりきりながら、力を蓄めるステージ	・部のマネジメントをサポートする力 ・高い危機管理能力 ・派遣(ヒト・モノ・カネ)を最大限活用し、求められる成果を生み出し続ける力
社会人 Starter		ビジネスの基本を身に付け、組織の一員となるステージ	・社会人基礎力(マナー・ビジネス文書作成力等) ・目的意識を持って能動的に行動する力 ・仕事に意欲を持って積極的に業務に取り組む力 ・職場環境に必要となる情報収集力、分析力 ・職場内コミュニケーション力 ・コスト意識と時間管理能力 ・文書・財務会計に関する規則等の理解 ・基本理念、中期計画やビジョンの理解 ・コンプライアンス意識や所属意識の醸成

求められる能力やスキルは、階層別に異なります。新人であれば、“より実務に基づくテクニカルなスキル”の習得が求められ、マネージャークラスになれば“より人・仕事に関するマネジメント能力”が必要となります。それぞれの階層に応じて求められる能力やスキルが異なるからこそ、育成を階層別に設定することで、より効果的な人材育成体系を構築します。

OJT	Off-JT				自己啓発																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	マネジメント・組織開発力		基礎力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	階層別（役割認識）	大学と病院の経営・運営	業務・スキル																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
		経営改革	経営分析・経営戦略企画／提案	経営意識																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						

（2）Off-JT 研修

階層別人材育成体系にある、「求められる能力」の習得をより効果的に行うために、Off-JT 研修を実施します。

階層別に受講必須の研修から、自主的なスキルアップのための希望制による研修も行います。

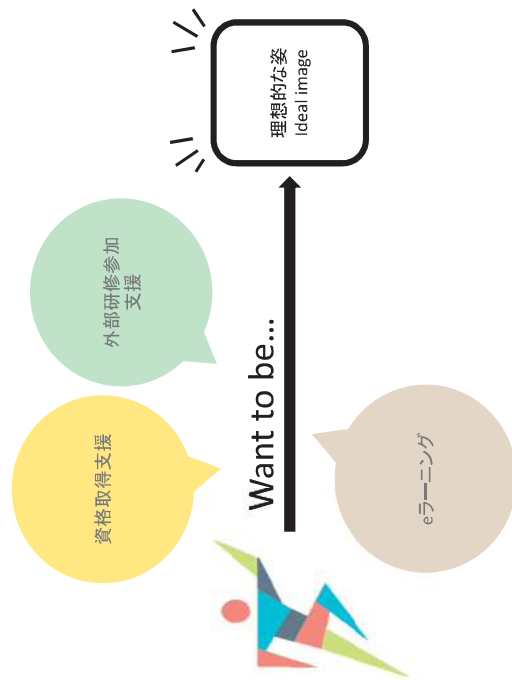
Off-JT研修リスト

区分	研修	研修
マネジメント・組織開発力	階層別（役割認識）	新規採用者研修 2年目フォローアップ研修 3年目フォローアップ研修 中堅職員研修 主任初任者研修 係長初任者研修 OJT管理者研修 OJTリーダー研修 リーダーシップ・コーチング研修 フォローアップ研修 マネジメント研修Ⅰ（一般職） マネジメント研修Ⅱ（初級管理職） マネジメント研修Ⅲ（中級管理職） マネジメント研修Ⅳ（上級管理職） 人材アセスメント／目標設定・管理研修 日本病院会主催研修（病院職員限定） 医療病院管理研究協会主催研修（病院職員限定） 公立大学協会主催研修 愛知県公立大学法入会合同研修 名古屋市中心部合同研修 企業主権専門スキル研修 他団体派遣研修・人事交流 コスト意識・時間管理研修 ロジカルシンキング・問題解決能力研修 各種スキルアップシリーズ研修 ビジネスマナー・基礎スキル研修 ITリテラシー・Microsoft Office研修 経理・法務実務担当者向け研修 LIFO コンプライアンス研修 倫理研修 ハラスメント研修 ワークライフバランス研修 メンタルヘルス研修 ダイバーシティ研修 接遇研修 一次救命処置研修
	基礎力	業務スキル コスト意識・時間管理研修 ロジカルシンキング・問題解決能力研修 各種スキルアップシリーズ研修 ビジネスマナー・基礎スキル研修 ITリテラシー・Microsoft Office研修 経理・法務実務担当者向け研修 LIFO コンプライアンス研修 倫理研修 ハラスメント研修 ワークライフバランス研修 メンタルヘルス研修 ダイバーシティ研修 接遇研修 一次救命処置研修
	マインド・風土・ライフデザイン	メンタルヘルス・ワークライフバランス・ダイバーシティ コンプライアンス・ハラスメント・人権 社会的責任・環境理解 コスト意識・時間管理 ITリテラシー・Microsoft Office研修 経理・法務実務担当者向け研修 LIFO コンプライアンス研修 倫理研修 ハラスメント研修 ワークライフバランス研修 メンタルヘルス研修 ダイバーシティ研修 接遇研修 一次救命処置研修

4 自己啓発支援

(1) 成長支援の仕組み

OJTとOff-JTをより効果的なものにするためには、自発的な成長意欲を促すことが必要です。この意欲の支援策として、資格取得支援や外部研修への参加支援、eラーニングなど成長支援の仕組みを構築します。



資格取得支援

- 職務に応じた専門性を高めるための資格取得を支援します
Ex)行政書士・社会保険労務士など
- 支援内容は受験料などの取得に必要なとなった諸経費です
- 支援の基準は取得後に職場内に対して好影響を与えるかどうか 중요합니다

外部研修参加支援

- 専門知識を更に深めるため外部研修に積極的に参加できるよう支援します。
- 支援内容は、旅費・参加費などの参加に必要なとなった諸経費です。
- 支援の基準は、職場へのフィードバックを通して職場が活性化するものかどうか 중요합니다



資格取得や外部研修へ参加して身に蓄けた知識・スキルは、職場内で実践してはじめて意味を成します。

そのためには、職場へのフィードバックと上司による内省支援が最も重要です。

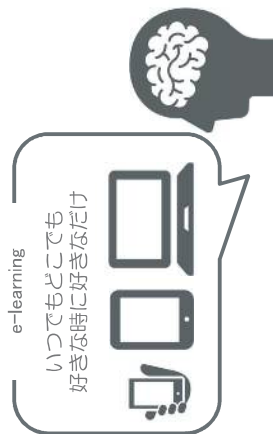
(2) eラーニングの導入

eラーニングを導入することで、個人のスマートフォンやタブレット、PCなどから、時間と場所を選ばずに自分が必要とする知識・スキルを必要な分だけ自発的に学習することができます。

世界はICT化やIoT化が更に加速していく時代に突入しています。

大学においても例外ではありません。

受講状況の管理や、研修ログなどeラーニングのメリットを有効活用して、育成体制の充実を図ります。



eラーニングは、集合研修の事前学習や事後の学習定着策としても有効です。

手帳さを利用して、OJTなど職場内での内省支援にもぜひご活用ください。

名古屋市立大学事務職員育成プラン

発行 2019年2月1日 初版

印刷 500部

制作 事務職員人事・研修体制検討ワーキンググループ

事務局総務課

事務局総務課人事係

三浦 伸介

川口 輝佳

齋藤 謙次

飯田 かおり

西村 宏久

花崎 匡

医学・病院管理部事務課事務係

医学・病院管理部教育研究課医療人育成係

滝塚 厚夫

青島 健太

名古屋市立大学ダイバーシティ宣言

名古屋市立大学は、「知の創造の拠点」となることを目指し、真理を探究し、人類の幸福に資する教育、研究に邁進することを憲章に掲げています。その達成のためには、人間の多様性を重んじ、多様な人々が活躍することが重要であり、それが大学の活力や創造力を向上させるとの考えのもと、男女共同参画の実現、次世代育成の支援、障害者・高齢者・外国籍の人々の学びと就労の推進に力を入れます。そして、性別、年齢、出自、文化、宗教、障害、性的少数者であること、あるいは人種や民族や国籍を理由とする差別などあらゆる差別がないことを誓い、これらの相違を人間の個性として尊重します。

私たちは、大学に集う学生、教職員の一人一人が互いに各人の個性と人権を重んじながら学び、働き、共生する場を構築します。そして、多様な個性を持つ学生の学びの環境を整えるとともに、教職員の労働環境を整え、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。私たち名古屋市立大学は、社会を構成する一員として、社会とともにダイバーシティの実現に真摯に取り組むことを宣言します。

2019年2月

公立大学法人名古屋市立大学