

平成20年度

公立大学法人福島県立医科大学の業務実績に関する評価結果

平成21年9月

福島県公立大学法人評価委員会

第1 「全体評価」

公立大学法人福島県立医科大学(以下「法人」という。)に係る平成20事業年度の業務実績については、法人自らが実施した年度計画の自己評価は196項目中178項目について、「A：年度計画を上回って実施している」又は「B：年度計画を予定どおりに実施している」であり、次の法人化の特色を生かした運営がされている。

○ 理事長のリーダーシップによる透明性の高い迅速な意思決定に基づき、組織、人事、予算などの面での自由度を生かした自主的・自律的な運営

○ 学外者や専門家の幅広い視野、地域社会のニーズ等を踏まえた特色ある運営

全体として、法人は、光が丘キャンパス移転20周年、看護学部開設10周年という節目の年であり、また、県派遣職員を除くすべての職員が法人職員となった完全法人化を達成した平成20年度は、厳しい大学間競争や医療を巡る様々な社会情勢の中で、理事長のリーダーシップの下、役員会、経営審議会、教育研究審議会等の各機関や教職員が相互に緊密な連携を図り、医学・看護学の発展への寄与や県民の保健・医療・福祉の向上などの県民の期待に応えるため、法人を挙げて中期目標の実現に向け、人材育成や研究、保健医療の提供、地域貢献などに積極的に取り組み、成果を出しており、高く評価できる。

なお、一部には取り組みが十分でない課題等も見受けられ、今後一層の着実な計画の実施が求められることから、引き続き教職員が一丸となって御努力いただき、更なる成果を上げられるよう期待する。

1 福島県立医科大学

福島県立医科大学では、豊かな人間性と倫理観を備えた医療人の育成、最新かつ高度な医学及び看護学の研究などのため、医学研究科への医科学専攻(修士課程)の設置、医療人以外の外部講師による授業や語学教育の充実、平成21年度からのスキル・ラボラトリー(実践的臨床教育訓練室)の設置に向けた取り組み、学外からの受託研究の窓口等としての知的財産管理活用オフィスの運営、研究公募事業への新規採択、医療人育成・支援センターの設置、トランスレーショナル・リサーチ・センターの設置、寄附講座の開設、国際交流締結校の武漢大学(中国)との相互交流、専門職員の採用、ホームページの充実等に取り組んでおり、それらのことについては評価できる。

特に、医学部定員増及び県内推薦枠の拡充の取り組みについては、高く評価できる。

また、「福島県立医科大学ビジョン2008」を制定し、大学全体としての目指すべき将来像が示されたところである。

2 大学附属病院

特定機能病院である大学附属病院(以下「附属病院」という。)では、全人的・統合的な医療の提供などのため、法人化を機に医学部附属病院から大学附属病院となり、既に病院機能評価の認定や都道府県がん診療連携拠点病院の指定を受けているが、救命救急センター及びドクターヘリの運営、セカンド・オピニオン(別の医師の意見)外来の運営、臨床腫瘍センターの運営、性差医療センターの設置、診療支援部の設置、地域・家庭医療部の運営、公的医療機関及び民間病院への医師派遣、病床利用率の向上、一般病棟における7対1看護の実施、副院長4名体制による運営など、高度・先進医療、患者の安全管理と患者サービスの向上、地域医療との連携、安定的かつ効率的な病院経営等に取り組んでおり、それらのことについては評価できる。

また、附属病院となる会津統合病院(仮称)の開院に向けた取り組みが進められている。

第2 「項目別評価」

1 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

(1) 教育に関する目標を達成するための措置

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

[平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)]

- 学士課程については、医師など各種国家試験の出題傾向を周知するなど学生の自主的な学習を支援した。
- 大学院課程については、医学研究科では平成20年4月に開設した医科学専攻(修士課程)の情報提供を、看護学研究科ではアドミッションポリシー(入学者受入方針)などをホームページに掲載し、大学院の周知に努めた。
- 中期目標の数値目標(国家試験の合格率)について、医師国家試験及び保健師国家試験では数値目標を達成し、看護師国家試験ではわずかに及ばなかった。

医師国家試験	実績 97.5%(数値目標 95%、全国平均 91.0%)
保健師国家試験	実績 98.8%(数値目標 95%、全国平均 97.7%)
看護師国家試験	実績 98.7%(数値目標 100%、全国平均 89.9%)
- 医学部の定員増については、国・県と調整を図り、「新医師確保総合対策」に基づき10名増、「緊急医師確保対策」に基づき5名増を行い、平成20年4月からの定員を80名から95名に15名増を図った。

さらには、「経済財政改革の基本方針2008」に基づき医学部定員5名の増員により、平成21年4月から100名とした。
- 入学定員増に伴い推薦入試枠を25名以内から30名以内に増員し、県内枠(23名程度)、県外枠(7名程度)を設け、入学試験を実施した。
- 看護学部卒業生の就職については、年間を通じて随時就職ガイダンスを実施し、就職率は中期目標の数値目標(就職希望者の就職率100%)を達成した。
- 医療現場において必要とされるコミュニケーション能力を育成するため、早期ポリクリ(※1)を実施している。
- 後期研修では、大学院生や大学院研究生の併願を認めており、安定した身分で働きながら、専門医資格と博士号を同時に取得可能としている。
- 定期的なFD(faculty development: 教員能力開発)として、医学部、看護学部ともに研修会を開催するなどして、教育実践能力の向上に努めている。
- 医学部のFD(教員能力開発)として、2つのコースを設定し、主に総合科学系科目の教員や教育経験の浅い教員を対象に実施した。
- 学位論文審査の方法については、医学研究科では公開の論文審査(予備審査会)を行っているが、さらに客観性・透明性を高めるために、予備審査において学位論文申請者について、試行的に学外評価を導入した。
- 学外の医療機関などにおける臨床実習や看護学実習での指導者を臨床教授等に任命し、指導体制を強化した。
- 教育に必要な施設を充実させるために、医学部総合科学研究棟、看護学部棟及び手術部に、スキル・ラボラトリー(実践的臨床教育訓練室)を設置した。
- 医学部、看護学部ともに、学生による授業評価を実施し、教員にその結果を周知している。

- 学習相談、助言など学生を支援するため、オフィスアワー（※2）を設定するなどして学生の利便性向上に努めている。
- 問題や悩みを抱えた学生を早期に発見し、サポートできるように、平成21年度から第1・2学年において担任制を導入することとした。
- 看護学研究科において、「働きながら」、「育児・介護をしながら」の修学を可能とする長期履修制度などを採用している。

(2) 研究に関する目標を達成するための措置

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

[平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)]

- 外部研究資金によるプロジェクト研究等の推進を目的として、外部資金を財源として雇用を図る任期付教員制度を創設した。
- 社団法人J B I C (バイオ産業情報化コンソーシアム)と共同でN E D O (独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構)の公募研究事業に採択された遺伝子発現解析における個別がん医療に関する研究 (N E D O - T R プロジェクト) を引き続き支援し、平成20年度から博士の学位を持つ研究員1名を雇用した。
- N E D O の公募事業を活用して、トランスレーショナル・リサーチ・センター(大学の基礎的研究成果を附属病院において臨床応用するための体制)の設置について検討し、平成20年4月から設置し、乳がんを始めとして、肺がんなどの様々な種類のがん組織検体の採取を行った。
- 難病や高度専門医療などに対する研究助成制度を設け、学内での臨床医学及び看護学における研究の推進に努めた。
- 産学連携窓口として知的財産管理活用オフィスを設置し、学外からの研究等の依頼に対応できる体制をとっている。
- ホームページに研究成果情報・学会等表彰のページを開設し公開した。
- 産学連携可能な研究について、ホームページの産学連携のページ上に公開した。
- 寄附講座「臨床ゲノム学講座」をトランスレーショナル・リサーチセンターの内部組織として平成20年度に開設し、講座の任期付教員3名(教授、准教授、助教)を雇用した。

(3) 地域貢献に関する目標を達成するための措置

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められるが、県内の医師不足の解消や定着に向けた更なる取組みが求められる。

[平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)]

- 他大学との共同研究等を推進するため、県内国公立大学間による「地域連携推進ネットワーク」において、相互交流、産学連携について協力する体制をとった。
- 産学官の情報交換等による交流を図ることを目的とした福島県産学官連携推進会議に参画し、産学官連携の積極的な推進に努めた。
- 地域の医師不足解消のため、地域医療支援担当教員15名、公的病院支援担当教員33名、政策医療等支援教員20名により、地域医療の支援を行った。
- 知的財産管理活用オフィスが産学連携の窓口となり、県内の企業や研究機関等と連携可能な研究について調査を実施し、産学連携の推進に努めている。
- 県立総合衛生学院を始め、公立・私立の教育機関の講義・実習に対する協力を行った。

- 高齢者の健康問題について、最先端の医療知識を県民に伝える「県民公開講座」を開催するなど社会に開かれた大学として努めた。
- 地域医療機関からの医師派遣要望に一元的に対応するため、企画室に地域医療支援部会を置き、医学部地域医療支援センターを運営し、医師の派遣を行っている。
- 地域に根ざした質の高い家庭医を養成するため、地域・家庭医療部を設置し、県立病院やへき地診療所と連携しながら、卒前・卒後の臨床研修や家庭医療学専門医研修等を行っている。
- リカレント教育(社会人の学校での再教育)に対応した長期履修制度、聴講生制度により大学院で長期履修生等を受け入れている。
- △ 県内の医師不足の解消や定着に向けては、県からの医師派遣事業等の実施や地域家庭でのホームステイ体験による医療実習など行われているが、さらなる取組みが求められる。

(4) 国際交流に関する目標を達成するための措置

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

[平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)]

- 国際学術交流協定を締結している武漢大学(中国)との協定を延長するため、交流協定の更新を行い、平成21年度から学生2名を派遣することとした。
- 知的財産管理活用オフィスで、在外研究を支援するため、海外研究制度を整備した。

(5) 大学附属病院に関する目標を達成するための措置

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

[平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)]

- 附属病院の診療体制の連携強化を図るため、平成20年度に診療支援部を設置した。
- 病院マネジメント支援システムが平成21年4月に正式稼働するため、随時データ取り込みを実施した。
- 機能充実のために、一般病棟における看護師配置が7対1となるように看護職員の採用を行った。
- 性差を考慮したきめ細かい診療提供を目的とし、女性専門外来の機能強化を図るため、平成20年12月に「性差医療センター」を開設した。
- 専門的な知識を生かすために、教育プログラムの講師として専門看護師、認定看護師を起用するなど研修体制の充実に努めた。
- がん看護実務研修のコーディネーター講師を専門看護師に担当させるなど看護研究の支援に努めた。
- 医療連携・相談室を設置し、病病・病診連携と医療相談に関する業務を一体的に行った。
- 精神保健福祉士の資格を有する医療相談員を1名増員し、医療相談業務を強化した。
- 平成20年1月から、県北地方では初めてとなる救命救急センター及び東北では初めてとなるドクターヘリの運用を開始した。
- 電子媒体を用いた医療安全の基礎知識の教育システムを導入し、200名に実施した。

- 救急科において、トリアージ訓練（※3）については他病院での参加などを行った。
- 都道府県がん診療連携拠点病院として高度な医療提供等を行うとともに、「福島県がん診療連携協議会」を開催し、地域がん診療連携拠点病院と連携を図った。
- 治験センターを設置して、他病院との連携により治験ネットワークを構築し、参加医療機関は53機関で6試験を実施した。
- セカンド・オピニオン（別の医師の意見）以外の診断書作成等についても、平成21年度からインセンティブを付与することとした。
- 医療人の養成と生涯にわたる支援などを行う部署として、「医療人育成・支援センター」を平成20年4月から設置した。
- ホームステイを通じてへき地に愛着を持ち、地域医療に貢献できる医師の育成を図った。
- 患者サービスの向上のため、外科系外来及び内科系外来の再編整備を行うとともに、臨床腫瘍センターを設置してがんに関する相談を受け付けた。
- 外来患者数の増加、病床利用率の向上、平均在院日数の短縮及び手術件数の増加により、医療収入の増加に努めている。
- △ より一層の病床利用率の向上、平均在院日数の短縮が期待される。

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にとるべき措置

【1 運営体制の改善 2 教育研究組織の見直し 3 人事の適正化 4 事務等の効率化・合理化】

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

【平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)】

- 問題解決を図るための参与の職を新設した。
- 育児休暇取得中の看護師等の早期復帰を支援し労働力を確保するため、育児短時間勤務制度を平成20年4月より施行した。
- 平成19年度に策定した「公立大学法人福島県立医科大学事務職員等固有職員化方針」に基づき、法人職員として専門職員を平成20年4月より採用した。（一般事務8名、医事事務1名）
- 職員採用試験において国籍条項を廃止するとともに、雇用対策法の改正に対応し、育児任期付代替職員の採用については年齢制限を設けないこととした。
- 平成20年度から、一部の県派遣職員を除くほとんどの職員が法人職員へ移行したことに伴い、「公立大学法人福島県立医科大学職員人事異動方針」を作成した。
- 職員の勤務能率の発揮及び増進を目的とした「公立大学法人福島県立医科大学職員研修規程」を策定した。
- 平成21年度から、任期付教員の任期制度を導入するため、職員就業規則の一部改正を決定した。
- 教員評価結果を研究費の配分や任用等に反映させるインセンティブ制度のあり方について、企画室が検討を行った。
- 外部資金受入窓口を知的財産管理活用オフィスに一本化し、外部資金の状況に関する情報を集約化できる体制とした。
- 研究活動に係る不正行為の通報窓口を設置し、ホームページに掲載した。
- 職員が仕事と育児の両立が可能な環境を整えるための、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を作成した。
- △ 法人職員としての必要かつ適切な研修計画の作成については、検討課題である。

3 財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置

【1 外部研究資金その他の自己収入の増加 2 経費の節減 3 資産の運用管理の改善】

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

【平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)】

- 職員駐車場を一部有料化した。
- 外部への委託化が可能な業務の洗い出し調査を行い、対象となる業務について平成21年度から委託化を図ることとした。
- 光熱水費の徹底した進行管理により経費節減を図った。
- 近隣医療機関との治験ネットワーク等を活用しながら、受託研究や共同研究等の推進による平成19年度を上回る外部資金(治験含む)を獲得した。

4 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する目標を達成するためにとるべき措置

【1 自己点検評価の実施 2 第三者評価の実施 3 評価結果の活用】

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

【平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)】

- 教員評価に関して必要な事項を審議するため、教員評価委員会要綱を策定し、両学部で教員評価委員会を設置した。
- 大学としての自己点検・評価の実施のための組織である評価室において、法人評価、認証評価に向けた取り組みを行い、専門部会を4回開催した。
- 教員評価データベースシステムのカスタマイズ作業を行い、システムを構築した。
- 教員のインセンティブのあり方について、企画室会議で他大学の先進事例を調べるなど検討を行い、平成21年度にベストティーチャー賞、獲得研究費賞の表彰を行うこととした。
- 教員評価結果の具体的な活用方策として、当面は「自己の活動改善」及び「組織の活性化」を行うこととした。
- 医学部、看護学部ともに、学生による授業評価を実施し、教員にその結果を周知するとともに、FD研修会を実施した。
- 自己点検・評価組織(評価室)において策定した教員評価案により、平成19年度実績について平成20年度に評価を実施し、両学部教授会において、評価基準等を説明し、平成21年度も引き続き取り組んでいる。

5 教育及び研究並びに組織及び運営の状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

【平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)】

- 全面リニューアルした大学ホームページを平成20年6月より公開し、対象者別入り口を設けるなど閲覧者が情報を得やすいよう構成を変更するとともに、情報を逐次更新するなど内容の充実を図った。
- 大学ホームページに情報公開のページを設け、法人化に伴う情報開示に努めるとともに、随時、情報の更新と充実を図った。
- 教育・研究活動等の成果に関する情報を学外に向けて発信するため、ホームページ上で公開している研究者データベースシステムへの入力・更新を教授会で呼びか

けるなどして、研究者データベースの内容の充実を図った。

6 その他業務運営に関する重要目標を達成するためにとるべき措置

【1 施設設備の整備・活用等 2 健康管理・安全管理】

【評価】「Ⅱ：年度計画をおおむね実施できている」と認められる。

〔平成20年度で評価できる取組み○(又は検討課題等△)〕

- 定員増に伴い、医療研修センター整備改修及び医学部棟実習室冷房改修等を、平成20年度に施工した。
- 県の「基幹災害医療センター」及び「二次被災医療機関」としての役割の下、訓練・研修に参加した。
- 医師をはじめ複数の医療職を配置した大学健康管理センターにおいて、職員及び学生の定期健康診断を実施するとともに、メンタルヘルス活動、健康相談等を随時行った。
- 医療人育成・支援センターの臨床心理士の資格を持つ教員が、大学健康管理センター兼務となり、メンタルヘルスに関する相談業務を平成21年度より行うこととなった。
- 学生等のメンタルヘルスの充実を図るため精神科系の学校医を選任した。

※1 ポリクリ

実際に患者を診察し診断と治療方針を自ら考える実習(policlinic)のこと

※2 オフィスアワー

教員が各研究室等において、学生の履修相談や授業に関する質問などに応じるために待機している特定の時間のこと

※3 トリアージ訓練

災害などで多数のけが人が発生した場合、患者のけがの程度で治療の優先順位を決める訓練のこと