

2021年度 年度実績 自己評価の概要

自己評価の概要

	V	IV	III	II	I	—	項目数	対象となる 年度計画No
① 教育研究等の質の向上に関する措置（大阪府立大学）	0	6	20	2	0	1	29	No.1～No.29
② 教育研究等の質の向上に関する措置（大阪市立大学）	0	5	26	0	0	1	32	No.30～No.61
③ 教育研究等の質の向上に関する措置（高専）	0	0	15	0	0	2	17	No.62～No.78
④ 業務運営の改善及び効率化に関する措置	0	0	8	2	0	0	10	No.79～No.88
⑤ 財務内容の改善に関する措置	0	1	1	1	0	0	3	No.89～No.91
⑥ 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する措置	0	4	4	0	0	0	8	No.92～No.99
⑦ その他業務運営に関する重要目標を達成するための措置	0	0	13	1	0	0	14	No.100～No.113
⑧ 両大学の統合等に関する措置	0	2	31	0	0	0	33	No.114～No.146
合 計	0	18	118	6	0	4	146	

【自己評価】

法人は、年度計画の小項目ごとに、計画及び取組実績に基づき、次に掲げる記入要領により業務実績報告書に自己評価を記載する。（公立大学法人大阪 各年度終了時における業務実績評価実施要領）

- 「V」 年度計画を大幅に上回って進捗している（特に認める場合）
 - ・顕著な実績又は特に優れた成果が認められる場合
- 「IV」 年度計画を上回って実施している。
 - ・達成度が計画を上回る取組み、実績又は成果を挙げた場合
 - ・当該年度中に予定より早期に実施した場合
- 「III」 年度計画を順調に実施している。
 - ・達成度が計画どおりと認められる場合
 - ・当該年度中に実施した場合
- 「II」 年度計画を十分に実施できていない。
 - ・達成度がやや下回るもののおおむね計画どおりと認められる場合
 - ・実施が翌年度の第1四半期にずれ込むが確実な実施が見込める場合（次年度の年度計画に影響しない場合に限る）
- 「I」 年度計画を大幅に下回っている。
 - ・達成度が計画より大幅に下回る場合
 - ・当該年度中に実施できなかった場合
 - ・計画設定そのものに問題がある場合

IV評価、II評価と判断した理由等

■IV評価の項目（18項目）

計画No.	事項	判断理由								
1	学士課程の教育の質の向上（府大）	<p>・学士課程においてインターンシップを含む「キャリアと実践」「緑地環境施工法」等の職業倫理及びキャリア形成を涵養する科目を32科目、大学院課程においてイノベーション創出型研究者養成を含む「応用生命科学キャリアデザイン」等の職業倫理及びキャリア形成を涵養する科目を10科目提供し、それぞれ目標を上回ったためIV評価とした。 （学士課程で提供するキャリア科目：32科目／目標20科目、大学院課程で提供するキャリア科目：11科目／目標10科目）</p> <table border="0"> <tr> <td>■学士課程で提供するキャリア科目</td> <td>■大学院課程で提供するキャリア科目</td> </tr> <tr> <td>2019年度：32科目</td> <td>2019年度：15科目</td> </tr> <tr> <td>2020年度：28科目</td> <td>2020年度：11科目</td> </tr> <tr> <td>2021年度：32科目</td> <td>2021年度：11科目</td> </tr> </table>	■学士課程で提供するキャリア科目	■大学院課程で提供するキャリア科目	2019年度：32科目	2019年度：15科目	2020年度：28科目	2020年度：11科目	2021年度：32科目	2021年度：11科目
■学士課程で提供するキャリア科目	■大学院課程で提供するキャリア科目									
2019年度：32科目	2019年度：15科目									
2020年度：28科目	2020年度：11科目									
2021年度：32科目	2021年度：11科目									
6	グローバル人材の育成（府大）	<p>・PCやCALL教室などを活用した外国語講座として、「TOEIC対策講座」をオンラインで実施し受講者数が目標を上回ったため、IV評価とした。 （PCやCALL教室などを活用した外国語講座の延べ受講者数：266名／目標200名）</p> <p>■TOEIC対策講座参加者数</p> <p>2019年度：332名 2020年度：133名 2021年度：266名</p>								
9	教員の教育力の向上・組織的な教育改善（府大）	<p>・オンラインで実施した全学FD研修の参加者数、FD活動への専任教員参加率、ポートフォリオシステムへの「授業ふり返し」全体入力率が目標を上回ったため、IV評価とした （全学FD研修参加人数：645人／目標150人、「授業ふり返し」全体入力率：70.5％／目標55％、FD活動への専任教員参加率（全学・部局）：99.8％／目標7割）</p> <table border="0"> <tr> <td>■全学FD研修参加人数</td> <td>■ポートフォリオシステムへの「授業ふり返し」全体入力率</td> </tr> <tr> <td>2019年度：433人</td> <td>2019年度：57.7%</td> </tr> <tr> <td>2020年度：977人</td> <td>2020年度：65.9%</td> </tr> <tr> <td>2021年度：645人</td> <td>2021年度：70.5%</td> </tr> </table>	■全学FD研修参加人数	■ポートフォリオシステムへの「授業ふり返し」全体入力率	2019年度：433人	2019年度：57.7%	2020年度：977人	2020年度：65.9%	2021年度：645人	2021年度：70.5%
■全学FD研修参加人数	■ポートフォリオシステムへの「授業ふり返し」全体入力率									
2019年度：433人	2019年度：57.7%									
2020年度：977人	2020年度：65.9%									
2021年度：645人	2021年度：70.5%									
13	就職支援（留学生含む）（府大）	<p>・コロナ禍による就活不安相談の割合が増加し、体系化した就職支援イベント等を早期から開催したことにより、イベント開催数及び市大との連携開催数が目標を上回った。また、個別キャリア相談件数及び少人数インタラクティブセミナー参加者数が目標を上回ったため、IV評価とした。 （就職支援イベントの開催数：214件／目標90件、市大との連携開催数：38回／目標5回、個別キャリア相談件数：3,029件／目標2,020件、少人数インタラクティブセミナー参加者数：591名／目標200名）</p> <table border="0"> <tr> <td>■就職支援イベント</td> <td>■個別キャリア相談</td> </tr> <tr> <td>2019年度：100回</td> <td>2019年度：2,020件</td> </tr> <tr> <td>2020年度：188回</td> <td>2020年度：2,785件</td> </tr> <tr> <td>2021年度：214回</td> <td>2021年度：3,029件</td> </tr> </table>	■就職支援イベント	■個別キャリア相談	2019年度：100回	2019年度：2,020件	2020年度：188回	2020年度：2,785件	2021年度：214回	2021年度：3,029件
■就職支援イベント	■個別キャリア相談									
2019年度：100回	2019年度：2,020件									
2020年度：188回	2020年度：2,785件									
2021年度：214回	2021年度：3,029件									
15	学習支援（府大）	<p>・TA-S制度にて新たに配置する科目数が目標を大きく上回ったため、IV評価とした。 （TA-S制度にて新たに配置する科目数：5科目／目標1科目）</p>								
23	大阪の産業活性化への貢献（府大）	<p>・TLO京都の活用による未活用特許の積極的な技術移転について、支援件数が目標を上回ったため、IV評価とした。（新規技術移転支援件数：15件／目標3件）</p> <p>■新規技術移転支援件数</p> <p>2019年度：10件 2020年度：2件 2021年度：15件</p>								

計画 No.	事項	判断理由
42	就職進路支援（市大）	<p>・大阪労働局や関係機関と連携して開催した時流に沿った内容のセミナーについて、参加者数が目標を上回ったためIV評価とした。 （大阪労働局や関係機関と連携したセミナー参加者数：219名／目標100名）</p> <p>■労働法制セミナー参加者数 2019年度：90名聴講 2020年度：83名聴講 +565回視聴 2021年度：219名聴講+398回視聴</p>
45	安全衛生管理（市大）	<p>・学生の定期健康診断のWeb問診受診率について、事前の周知徹底と督促により、受診率が目標を上回ったためIV評価とした。 （Web問診受診率：87.4％／目標79.2％）</p> <p>■学生定期健康診断4月学内受診者数 2019年度：7,214人（89.1％） 2020年度：6,574人（79.2％）Web問診数 2021年度：7,297人（87.4％）Web問診数</p>
54	先端的研究分野での連携（市大）	<p>・健康科学関連テーマでの共同・受託研究の新規獲得件数、人工光合成研究拠点主催の講演会の開催数が目標を上回った。また、URAの活動やマッチングイベント等の産学官連携活動により民間企業等との共同・受託研究実施件数及び外部資金の獲得金額が目標を上回ったため、IV評価とした。 （健康科学関連テーマでの共同・受託研究の新規獲得件数：4件／目標2件、人工光合成研究に関する講演会の開催数：8回／目標5回、民間企業等との共同・受託研究実施件数：476件／目標350件、外部資金の獲得金額：49.4億円／目標41億円）</p> <p>■民間企業との共同・受託研究件数 ■外部資金獲得金額 2019年度：416件 2019年度：43.2億円 2020年度：464件 2020年度：47.9億円 2021年度：476件 2021年度：49.4億円</p>
57	学生の国際交流の拡充（市大）	<p>・外国人留学生向け短期研修の開催数、大阪市立大学及び大阪公立大学の英語Webサイトでの英語での研究ニュースの発信数が目標を上回ったため、IV評価とした。 （外国人留学生向け短期研修開催数：3回／目標1回、英語研究ニュース発信数：51件／目標10件）</p> <p>■英語研究ニュース発信 2019年度：17件(研究関連ニュース総計) 2020年度：47件(プレス18件、ニュース29件) 2021年度：51件（プレス34件、ニュース17件）</p>
60	地域医療及び市民への貢献（市大）	<p>・地域がん診療連携拠点病院として、地域医療従事者対象セミナーについて、当初目標に加えてがん看護セミナーを1回実施するとともに、市民公開講座を目標を上回って実施した。また、がん指導薬剤師等の育成に関して、全国規模の学会での演題発表及び全国的学会誌・学術雑誌への学術論文投稿数が目標を上回った。造血幹細胞移植推進拠点病院として、地域の医療従事者を対象とするセミナーや研修の開催数、教育用のテキスト等作成数、Webカンファレンスの実施数、地域の医療従事者のためのグループネットワークを構築した職種数が目標を上回った。他に、機械的血栓回収療法の実施数が目標を上回った。</p> <p>・以上からIV評価とした。</p> <p>（【地域がん診療連携拠点病院】市民公開講座実施回数：2回／目標1回、【がん指導薬剤師等育成】全国規模の学会での演題発表：3回／目標1回、学術論文投稿数2編／目標1編、【造血幹細胞移植推進拠点病院】セミナーや研修の開催数：7回／目標5回、教育用テキスト・e-learning作成数：4課題／目標3課題、Webカンファレンス実施数：16回／目標6回、地域の医療従事者のためのグループネットワークを構築（2職種）：4職種／目標2職種）【脳卒中二次救急】機械的血栓回収療法の実施件数：8件／目標5件）</p>

計画 No.	事項	判断理由
89	自己収入の確保	<p>・外部資金獲得金額について、府大・高専は新たな研究活動支援の体制の構築、市大は学内競争的資金である戦略的研究での支援などにより、獲得金額が目標を上回ったため、IV評価とした。 (外部資金獲得額 府大・高専：42.3億円/目標30億円以上、市大：49.4億円/目標41億円以上)</p> <p>■外部資金獲得金額 2019年度：(府大・高専) 35.4億円、(市大) 43.2億円 2020年度：(府大・高専) 37.1億円、(市大) 47.9億円 2021年度：(府大・高専) 42.3億円、(市大) 49.4億円</p>
94	法人情報の提供	<p>・大阪公立大学の入試特設サイト(5月開設)訪問者数及びTwitterフォロワー数が目標を上回ったため、IV評価とした。 (入試特設サイト訪問者数(ユーザー数)：877,342人/目標300,000人、Twitterフォロワー数：8,172人/目標5,000人)</p>
95	情報の提供(府大・高専)	<p>・府大Webサイト(日本語)上で発信した教育と研究に関するニュースの発信数が目標を上回った。また、府大リポジトリ上での博士論文全文公表率が、学位取得者への全文公表可否の確認等の促進活動により目標を上回ったため、IV評価とした。 (府大Webサイト(日本語)上での教育と研究に関するニュース発信数：97件/目標50件、府大リポジトリ上での学位論文全文公表率：79.6%/目標70%)</p>
97	戦略的な研究広報(市大)	<p>・発信機会を逸失しないように教員の問い合わせの優先度高く対応し、市大の日本語研究プレスリリース発信数及び英文プレスリリース発信数が目標を上回ったため、IV評価とした。 (日本語研究プレスリリース発信数：53件/目標40件、英文プレスリリース発信数：33件/目標10件)</p> <p>■研究プレスリリース発信数 ■英文プレスリリース発信数 2019年度：40件 2020年度：18件 2020年度：62件 2021年度：33件 2021年度：53件</p>
98	市民への広報活動の強化(市大)	<p>・記者懇談会/記者勉強会の開催数、SDGsサイトでのTOPICS発信数が目標を上回ったため、IV評価とした。 (記者懇談会/記者勉強会の開催数：5回/目標3回、SDGsサイトTOPICS発信数：253件/目標10件)</p>
122	研究者の育成	<p>・博士後期課程学生へのフェローシップ制度の運営と学生への支援を実施したのに加え、JST次世代研究者挑戦的研究プログラム「リゾーム型研究人材育成プログラム」の採択を受け、大阪公立大学における支援実施に向けて、両事業合同で選抜試験を実施したことから、目標を上回って実施できたと判断し、IV評価とした。</p>
133	グローバルに活躍できる研究者の育成	<p>・博士後期課程学生へのフェローシップ制度の運営と学生への支援を実施したのに加え、JST次世代研究者挑戦的研究プログラム「リゾーム型研究人材育成プログラム」の採択を受け、大阪公立大学における支援実施に向けて、両事業合同で選抜試験を実施したことから、目標を上回って実施できたと判断し、IV評価とした。(No.122再掲)</p>

■ II 評価の項目 (6項目)

計画 No.	事項	判断理由
22	研究成果の発信・還元 (府大)	<ul style="list-style-type: none"> ・分野横断的に高い視野からの支援が可能となるよう産学官協創マネージャー、産学官協創コーディネーターを配置した。他に、産学連携フェアへの出展等を行うなど、研究成果の社会実装、還元を推進している。 ・一方で、知財説明会や個別面談等を実施したものの、特許の国内出願件数が、目標85件のところ69件にとどまったことから、II 評価と判断した。 ・コロナ禍により実験などの研究が進まず、出願の減に繋がったものと思われ、2022年度は知財マネジメントオフィスとURAセンターが連携し知財の発掘に努めるとともに、セミナーの開催など知財に対する啓発を行う予定としている。
29	自治体施策との連携によるグローバル化 (府大)	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらも、オンラインも活用しながら、自治体等と連携しての国際交流事業を計画通り実施した。また、入国待機のすべての留学生に対し、ビザ・入管業務をワンストップで対応できるように窓口を統一するなどの迅速な対応を行い、留学生も246名を受け入れた。他、オンラインでの日本留学フェア等に参加した。 ・一方で、海外在住および帰国卒業生3名以上と関係づくりを行うためアジア在住の卒業生・留学生とコンタクトを取る予定だったものの、同窓会統合関連業務を優先したため、年度内に活動ができなかった。また、海外在住の卒業生等が参加するZoomイベントを2回以上開催する計画だったが、上半期の1回開催のみにとどまったことから、II 評価と判断した。
79	理事長のトップマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長をトップとした新大学推進会議において大阪公立大学のあり方や重要事項の検討を行い、また開学に先立って事務組織改編を行うなど、新大学開学に向けての取組みを計画通りに実施した。 ・一方で、2021年度に実施した病院長選考に関し、経営審議会『ガバナンス改革部会』の提言において、「理事長の判断及び行為等は、選考プロセスに介入し中立性を損ねる不適切なもの」、「本件は古い規程 (大阪市立大学時代の規程) の準用を認めた法人のガバナンス改革の不作為が招いた失敗である」と指摘されたことから、II 評価と判断した。 ・2022年度は、理事長、副理事長及び理事は指摘を真摯に受け止め、責任を明らかにするため、関係する役員は役員報酬の一部の自主返納を行った。なお、新たな規程を制定し、病院長選考を速やかに開始する予定である。
83	ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・府大ではスキルアップセミナーの実施や研究支援員の配属など、市大でも女性研究者のニーズの高い外部資金獲得セミナーなどの研修実施や保育サポート、介護相談窓口開設など、女性研究者支援の取組みを計画通り実施した。 ・女性研究者比率は府大21.1% (目標21.0%)、市大17.1% (目標19.4%) となり、目標未達となったためII 評価と判断した。 ・市大での女性研究者比率減少の理由は、設置審査のため2年間の人事が前倒しで行われていた中で、女性教員採用比率の向上に対応ができなかったこと、他機関で上位職に登用されての異動によるものであり、管理職対象の「アンコンシャスバイアス研修」などの実施や女性教員のメンタリング、スキルアップセミナー実施など、採用、定着、上位職登用の取組みを進める。 <p> ■女性教員比率 (府大) 2019年度：20.5% 2020年度：20.5% 2021年度：21.1% </p> <p> ■女性教員比率 (市大) 2019年度：16.7% 2020年度：17.6% 2021年度：17.1% </p>

