

# 組織目標評価報告書（平成29年度）

部局名: **大学院保健学研究科** 部局長名: **竹田 芳弘**

目 標	目標の達成状況(成果)及び新たに生じた課題への取組 (部局での検証とそれに対する取組)
<b>①教育領域</b>	
<b>①-1 目標</b>	<b>①-1 目標の達成状況及び新たに生じた課題への取組</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・がん看護専門看護師養成コース、助産師養成コース、医学物理士養成コース、耐災安全・安心に関する人材育成特別プログラムコースなどのコースワークを推進する。特に前期課程の助産師養成コースの充実と修了者の助産師資格獲得を推進する。</li> <li>・生殖補助医療技術キャリア養成特別コースについては学部・大学院一貫体制での教育を推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・29年度に行った30年度入学試験では二次試験も含めて応募者は博士前期課程で43人(定員26人)、博士後期課程で10人(定員10人)であった。30年度の入学予定者は博士前期課程26人(定員26人)、博士後期課程9人(定員10人)であり、定員充足はほぼ達成できている。教員削減計画の中で博士論文を指導できる教授の退職が続き、博士後期課程の応募者の減少が生じてきている。今後、内部昇任などによる対応を検討する。また、29年度の大学院修了者は、前期課程で30人、後期課程で10人であった。後期課程の学位論文の内、アクセプトされた英文論文は9件であった。</li> <li>・助産師養成コースでは13人の学生が国家試験の受験資格を得た。医学物理士養成コースでは1人が修了し、既卒者1人を加えて2人となった。現在、コースを履修中の学生は博士前期課程で5人である。社会人に対するインテンシブコース受講者は1名であった。耐災安全・安心に関する人材育成特別プログラムコースの修了者は博士前期課程で2人、博士後期課程で2人であった。現在、コースを履修中の学生は博士前期課程で2人である。</li> <li>がん看護専門看護師養成コースにおいては、内容の充実を図るために28年度から授業科目を38単位に拡充・変更して実施しているが、今後小児看護専門看護師養成コースの設置を目指し、講義・演習の拡充を検討する。</li> <li>・生殖補助医療技術キャリア養成特別コースでは学部生2人が修了した。</li> <li>・助産師・看護師を対象として、産科医療、生殖医療、地域母子保健、保健教育などの広い分野において、エビデンスに基づく科学的な視点を持ち、母と子の支援に関与できる人材を養成することを目的とした「妊娠中からの母子支援」即戦力育成プログラム17」の修了者数は16人であった。来年度に向けて「妊娠中からの母子支援」即戦力育成プログラム18」の履修者を全国から募集し、30人を選出した。</li> </ul>
<b>①-2 全学の組織目標との関連</b>	
学びの強化のための教育内容の改善	大学院の定員充足 大学院教育の充実化
<b>①-3 目標とする(重要視する)客観的指標</b>	<b>①-3 目標とする(重要視する)客観的指標を達成するための取組・達成状況</b>
博士前期課程、後期課程入学人数 がん看護専門看護師、医学物理士、助産師の資格取得者数 耐災安全・安心に関する人材育成特別プログラムコース修了者数 生殖補助医療技術キャリア養成特別コース修了者数	「妊娠中からの母子支援」即戦力育成プログラム修了者数: 16人
<b>②研究領域</b>	
<b>②-1 目標</b>	<b>②-1 目標の達成状況及び新たに生じた課題への取組</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成30年度に設置予定である文理融合の医療統合科学研究科において、他分野に渡る研究を開発、推進するために専任教員、兼任教員を含めて積極的に協力、参加する。</li> <li>・保健学研究科研究開発・推進委員会において、研究科の研究推進の方向性についてさらに分析、検討を行い若手教員、大学院生の研究推進を援助する。</li> <li>・科学研究費の採択率を維持するとともに、外部資金の獲得に努める。</li> <li>・研究力のある若手教員、女性教員の採用に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成30年度に新設されるヘルスシステム統合科学研究科に4人の専任教員が異動し、講義・演習においても多数の兼任教員を選出した。今後、共同研究の可能性についても検討していく。</li> <li>・研究開発・推進委員会において分野内の研究業績の把握、研究推進の方向性を検討した。さらに、「外部資金取得の支援」の一環として、科学研究費についても定例会議(月1回)で検討を重ね、過去の獲得実績、研究テーマ等について情報交換し、若手教員に対する申請書類の添削などの働きかけなどの支援内容を検討した。その結果、平成29年度の新規申請は36件(34人)、継続者が18人であり、新規+継続で52人/59人=88%に達した。(H28年度申請では77%) また、基盤研究(B)及び挑戦的萌芽研究それぞれ2件の新規採択があった。</li> <li>・研究開発・推進委員会において若手教員(准教授、講師、助教)、大学院生の研究推進のため、今年度より英文校閲料補助を始めた。准教授・講師2人、助教2人、大学院生(後期課程)4人に対して補助した。今後も若手教員、大学院生への研究推進のための援助を進めていく。</li> </ul>
<b>②-2 全学の組織目標との関連</b>	<b>②-2 大学全体への貢献</b>
研究大学「岡山大学」の構築 若手研究者の育成事業の推進	若手研究者の育成に努めた。
<b>②-3 目標とする(重要視する)客観的指標</b>	<b>②-3 目標とする(重要視する)客観的指標を達成するための取組・達成状況</b>
保健学研究科博士前期課程への岡山大学医学部保健学科からの入学人数 学位論文数 科学研究費応募数、科学研究費採択率	保健学研究科博士前期課程への岡山大学医学部保健学科からの入学人数:平成30年度入学予定26名(内、新卒11名) 学位論文数(英文論文数):30件(前期課程)、10件(後期課程) 内、英文9件 科学研究費応募数:新規申請36件(34人)、継続者18人

<b>③社会貢献(診療を含む)領域</b>	
<b>③-1 目標</b>	<b>③-1 目標の達成状況及び新たに生じた課題への取組</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・周産期医療、地域母子保健に関与するスタッフのスキルアップやリカレント教育による「妊娠中からの母子支援」即戦力育成プログラムを計画し、履修者の養成を行う。</li> <li>・大連医科大学(中国)大学院とのO-NECUS(岡山大学ー中国東北部大学院留学生交流)プログラム協定による短期留学生の受け入れを推進する。</li> <li>・地域における保健講座などによる地域貢献を推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・周産期医療、地域母子保健に関与するスタッフのスキルアップやリカレント教育、産科医療における即戦力育成に向けて、引き続き助産コースの大学院生と現役助産師とが共に学び履修者の養成を行った。</li> <li>・O-NECUSプログラム協定による短期留学生を受け入れた。海外現地において面接入試を実施した。O-NECUSを含む海外の大学へ保健学研究科を紹介するために今後広報に努める必要がある。</li> <li>・ミャンマー・ヤンゴン看護大学との交流を進めるために岡山大学病院の看護研究・教育センター、看護部のメンバーとヤンゴン看護大学交流コア会議を今年度も定期的に開催した。</li> <li>・看護協会、放射線技師会などからの要請を受け委員会委員や社会人に対する講義を行った。</li> </ul>
<b>③-2 全学の組織目標との関連</b>	<b>③-2 大学全体への貢献</b>
グローバル教育・研究の充実・強化	地域医療への貢献 留学生受け入れプログラムの開発
<b>③-3 目標とする(重要視する)客観的指標</b>	<b>③-3 目標とする(重要視する)客観的指標を達成するための取組・達成状況</b>
「妊娠中からの母子支援」即戦力育成プログラム修了者数	「妊娠中からの母子支援」即戦力育成プログラム修了者数:16人
<b>④管理運営領域</b>	
<b>④-1 目標</b>	<b>④-1 目標の達成状況及び新たに生じた課題への取組</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究科長室会議、運営会議、教員連絡会によるガバナンス機能を強化する。</li> <li>・女性教員の増加、促進を継続する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月に一度研究科長室会議を開催し、各分野長と研究科内の現状や将来構想を話し合うことで問題点を掘り起こすことができた。</li> <li>・月に一度行っている運営会議では各分野長、副分野長に加えて入学試験委員長、教務委員長、学生生活委員長が参加し、学生の教育、生活について話し合っている。</li> <li>・2か月に一度行っている教員連絡会では部局連絡会などの重要事項の報告、依頼をすするとともに教員からの意見を聴取することにより研究科や教員間の問題点の拾い上げができた。</li> <li>・女性教員の育休や教員退職後の教員補充凍結により女性教員は減少した。人事凍結解除後は女性教員の確保に努める。</li> </ul>
<b>④-2 全学の組織目標との関連</b>	
ガバナンス機能の強化 ダイバーシティの推進	女性教員の確保
<b>④-3 目標とする(重要視する)客観的指標</b>	
女性教員数、全教員数における女性教員数の割合	女性教員数29人、全教員数における女性教員数の割合29/55=52.7%(3.1現在)
<b>【総括記述欄】</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体的にみて年度目標はほぼ達成できたと考える。教育領域においては大学院生の確保もほぼ達成できており、助産師養成コースをはじめとして社会人学生も含めての大学院生が希望するコースワークの推進が順調に進んでいる。研究領域においては若手教員や大学院生の研究面での活発化の目的で英語論文校閲料補助を行った。今後さらに研究助成などの対応を進めていく予定である。さらに平成30年度に新設されるヘルスシステム統合科学研究科においては、4人の異動教員を核として共同研究を開発、推進していくよう準備を始めている。</li> </ul>	