

平成30年度業務実績 小項目評価検討資料(コメント素案)

※要検討事項がある項目は、小項目番号を○で囲っている

大項目	小項目	自己評価	委員会評価	コメント(素案)	委員評価	各委員からのコメント
(1) 教育研究等の質の向上	1	A		<ul style="list-style-type: none"> 豊かな人間性を兼ね備えたヒューマンサービスを実践できる保健・医療福祉の専門人材を多く社会に輩出し、就職先等から高い評価を受けていると判断する。 在学生のヒューマンサービスの理解度を評価してほしい。 就職先からの評価は、当年度ではなく過年度の評価のため、検討が必要である。 就職率99%超の実績は評価できる。県の高齢化を鑑み、今後も県内就職割合の維持・向上を望む。 	A	<p>★例えば、中期目標における「豊かな人間性を兼ね備えたヒューマンサービスを実践できる人材」の育成に関する評価について、小項目評価に詳細は記載されていません。</p> <p>この点、「ヒューマンサービスを実践できる人材を育成するため、以下の教育課程を配置しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ヒューマンサービスの基本理論を理解するための「ヒューマンサービス論Ⅰ」(1年次) ヒューマンサービスを理論的に理解し、説明できる能力を身に付ける「ヒューマンサービス論Ⅱ」(4年次) 各領域の壁を越えた保健・医療・福祉の連携について学ぶ「ヒューマンサービス総合演習」(4年次) <p>このような教育を通して、学生がヒューマンサービスに対する理解を深め、実践できる能力を身に付けたうえで、国家試験を突破した専門人材として多くの卒業生を社会に排出できており、さらに就職先等から高い評価を受けていることから、順調な進捗状況であると判断しました。」との説明でした。これらのことが評価として記載されていることも必要と考えます。</p> <p>ただし、上記の教育課程を配置しているのみではなく、現在の学生が、実際にどれだけヒューマンサービスを深く理解ができたかという観点から、本来は、例えば試験・レポートでの5段階評価等も考慮に入れる必要があると考えます。また、就職先等からの評価についても、当年度の評価ではなく、過年度の卒業生の評価が大半であろうかと思われますので、検討が必要と考えます。</p>
					A	就職率が99%超の実績は評価できる。一方で、神奈川の高齢化進捗を鑑みると、県内就職者の割合向上も今後の課題とすべきではないでしょうか。
	2	A		<ul style="list-style-type: none"> 小項目1の1～3ポチと同じコメント 看護師、保健師、助産師の国家試験合格率が全国平均合格を上回ったことを評価する。 	A	★と同様
					A	合格率が全国平均を全てで上回ったことは評価できる。
	3	A		<ul style="list-style-type: none"> 小項目1の1～3ポチと同じコメント 管理栄養士の国家試験合格率が100%であり、全国平均合格を大きく上回ったことを評価する。 	A	★と同様
					A	国家試験合格率100%は全国平均を40ポイント近く上回り評価できる。
	4	A		<ul style="list-style-type: none"> 小項目1の1～3ポチと同じコメント 社会福祉士、精神保健福祉士の国家試験合格率が全国平均合格を上回ったことを評価する。 	A	★と同様
					A	社会福祉士、精神保健福祉士共に全国平均合格を上回り評価できる。
	5	A		<ul style="list-style-type: none"> 小項目1の1～3ポチと同じコメント 理学療法士、作業療法士の国家試験合格率が全国平均合格を上回ったことを評価する。 	A	★と同様
					A	理学療法士、作業療法士ともに全国平均合格を上回り、評価できる。
	6	A		なし		
	7	A		なし		
	8	-	-	H30年度は年度計画がないため評価対象外	-	
9	A		<ul style="list-style-type: none"> 「働きながら学ぶ」専門職支援のコンセプトを果たしていると評価する。 3課程(看護・介護・感染)の教育は、企画から実践、評価まで丁寧に実施している。 	A	パンフレットによれば定員は計240と思うが、「働きながら学ぶ」専門職支援というコンセプトを果たしていると評価。	
				A	3課程の教育について、企画から実践、評価まで、丁寧に実施されていると思います。	
10	A		なし			
11	A		<ul style="list-style-type: none"> ヒューマンサービス特論とヒューマンサービス演習を一体化し必修化したことを評価する。 	A	ヒューマンサービス特論と演習の一体化と必修化への取り組みを評価。	
12	A		<ul style="list-style-type: none"> 認定看護管理者教育課程カリキュラム基準の改正を踏まえ授業概要を決定したことを評価する。 働きながら学ぶ学生を支援する姿勢を評価する。 認定看護師制度について、今後の動向を踏まえ教育機関として対応することを望む。 	A	認定看護管理者カリキュラムに基づく要請授業概要決定を評価。また働きながら学ぶ学生支援の姿勢を評価。	
				A	認定看護師制度については、大きな転換期であると思います。今後の動向を踏まえ、教育機関として、対応していただくよう望みます。	
13	A		<ul style="list-style-type: none"> 学士課程のあり方として、AIやゲノム等保健・医療・福祉を取り巻く環境の変化を踏まえた教育課程の検討を「課題」として記載し、検討完了の時期を明記することを望む。 	A	課題として「学士課程のあり方等について、学内に検討委員会を設置し検討していく必要がある」とされていますが、これは課題の記載ではなく、課題への対処方法と考えます。上記が必要な理由は、「AIやゲノムなどにより、保健・医療・福祉を取り巻く環境が急速に変化する中で、それに対応した教育課程を検討する必要があります。」とのことで、本来その旨も記載するべきと考えます。なお、検討を完了する時期についても、次年度以降の計画において明記するべきと考えます。	

平成30年度業務実績 小項目評価検討資料(コメント素案)

※要検討事項がある項目は、小項目番号を○で囲っている

大項目	小項目	自己評価	委員会評価	コメント(素案)	委員評価	各委員からのコメント
(1) 教育研究等の質の向上	○14	A		・論文審査基準等の大学が学位を授与するための内部規程について、H30年度は学内での調整にとどまり、外部委員を含めた教育研究審議会で検討されていない。再検討の完了時期を次年度以降の計画に明記し実践することを望む。	A	年度計画において、「各領域の論文審査基準や審査方法、最終試験を学位授与実施方針に基づき再検討する」とありますが、業務実績においては、「論文審査基準や審査方法の再検討を行うべく学内で調整を行った。」とされていて、課題として「論文審査基準等について引き続き検討していく必要がある」としています。当年度において学内での調整に止まった理由については、「論文審査基準等、大学が学位を授与するための内部規程であることから、学内で検討を行っています。今後、学内での検討が済み次第、外部委員が入っている教育研究審議会で検討します。」とのことでした。年度計画における「再検討」という表現が曖昧であるため、年度内の到達目標が明確でなく、再検討は完了していないとも考えられます。少なくとも、再検討を完了する時期について、次年度以降の計画において明記されることが必要と考えます。
	15	A		なし		
	○16	A		・人件費決算額が予算額を247百万円下回っており、常勤教員職員の採用が計画通りに進まず教員を充足できなかった点を「課題」とすることが望ましい。 ・教員が充足できていない原因(人材獲得競争の激化)を記載すべきである。給与水準の検討が必要になる可能性もあり、重要な事項である。	B C	教員の配置については、教員(常勤)の人数を充足できなかった点が「課題」として識別されていません。人材獲得競争の激化が原因とのことでしたが、その旨が記載されているべきと考えます。さらに、給与水準の検討が必要になる可能性もあり、極めて重要な事項と考えます。 (ご質問)人件費決算額が予算額を247百万円下回っており、教員職員の採用が計画通りといえるのかどうか、判断できません。
	○17	A		・図書館利用者が目標値に至らなかった。減少理由の把握が重要である。 ・図書館利用者数は、31年度も踏襲するの可否も含め検討が必要である。 ・eラーニングの全面的な展開には教材の整備と著作権の整理など課題があり、今後効果的な実施に向け検討を進めるとの説明があった。この内容を「課題」に明記し、次年度以降の計画での対応ステップを明確化する必要がある。	A C	「課題」において、「引き続き数値目標の「図書館利用者数」の増に努める必要がある」と記載されており、その理由については、「平成25年度の図書館利用者数は90,565人であり、昨年度の利用者数は65,171人と、急速に落ち込んでいる状況です。実際に学生が書物を手に取り学ぶことは重要であるので、約12万8千冊を所蔵する図書館を有効に活用したいと考えております。」とのことですが、一方で「契約データベース等のアクセス数が伸びている状況です。外部から参考文献にアクセスできることで研究等の効率化を図ったこともあり、図書館の利用者数が減少していることも考えられますが、本質的な理由は分かりません。引き続き利用者のニーズ調査を行い、減少理由の把握に努めてまいります。」とのこと。 利用者数減少の理由が不明な状況で、やみくもに数値目標の達成に努めることは手段の目的化であり、まずは減少理由の把握が重要と考えられます。これらの状況が、「課題」に明記されて次年度の計画に反映されて、はじめて十分な評価と言えると考えます。 また、e-learningの導入に関する「問題点の洗い出し」を行ったとありますが、具体的には、「教材の整備や著作権の整理など、活用方法の検討です。」とのことで、「全面的な展開にはこうした課題があり、今後効果的な実施に向け検討を進めて参ります。」とのことでした。 法人として認識しているこれらを「課題」として明記し、次年度以降の計画での対応のステップを明確化して行く必要があると考えます。 C 図書館利用者数が目標値にいたらなかったことは、図書館利用の価値を31年度も踏襲するならば、素直に評価を落とすべき。
18	A		・FD(※1)・SD(※2)の開催を評価する。一方、教員出席者が少なく、効果も限定されるため、対応が必要である。 ※1「ファカルティ・ディベロップメント」教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称をいう。 ※2「スタッフ・ディベロップメント」事務職員が大学スタッフとしての資質を向上させるための組織的な取組の総称をいう。	A A	FD・SDの開催評価。一方で教員数の確保が難しいとその効果も限定されるはず。対応が必要ではと考えます。 FD研修については、大変努力された結果だと思います。	
19	A		・社会性等に困難を抱える学生が、将来のヒューマンサービス提供者として十分に成長できるかどうかは、大切な課題である。現場での課題を明らかにし、人員の配置等、より良い大学経営に生かしていくことを望む。 ・受験者増だけを目指すべきではないが、就職率、国家試験合格率などを更にPRし、より高質な入学者の増を目指すべきである。 ・大学のwebサイトの充実、活用は、今後ますます需要が広がるので拡充を望む。	A A A	受け入れた学生の資質の傾向について、過去5年間程度において「目立った大きな変化はありません。」とのことですが、「しかし、社会性、対人関係の課題、学生相談室等のサポート、個別の対応を要する学生もいます。」とのことでした。また、小項目18においてFD/SD研修の希望テーマについての学内でのニーズ調査において「発達障害など対応が困難な学生への対応」が希望テーマに上がっています。 一方で、本学の「ヒューマンサービスとは、解りやすく言うと、どのような人間であれ、誰も排除されることなく、一人ひとりが人格を持った大切な人として生かされ、生きがいを持ち、その人らしく生きられるように、人が、人らしく、他の人を支援していく理念を言います。」とのことで、社会性等に困難を抱える学生さんが、将来のヒューマンサービス提供者として十分に成長できるかどうかは、ヒューマンサービスの理念の本質に迫る大切な課題なのではないかと考えます。 そのような現場での課題を明らかにすることで、例えば人員の配置を含め、より良い大学経営に生かせることと考えます。 A 私大のように受験者増だけを目指すべきではないが、就職率、国家試験合格率などをもっとPRし、より高質な学生入学者増を目指すべき。 A 大学のWebサイトの充実・活用は、今後ますます需要が広がると思います。	

平成30年度業務実績 小項目評価検討資料(コメント素案)

※要検討事項がある項目は、小項目番号を○で囲っている

大項目	小項目	自己評価	委員会評価	コメント(素案)	委員評価	各委員からのコメント
(1) 教育研究等の質の向上	○20	A		・博士後期課程の受験数の未達について、対応を検討する必要がある。	B	博士後期課程受験者の未達は未達として評価すべき。
	○21	A		・「働きながら学ぶ」学生の受け入れの推進を評価する。 ・パンフレットがわかりやすい。	S	「働きながら学ぶ」学生の推進という意味で、数値を評価。
					A	パンフレットが非常に分かりやすいです。
	○22	A		・学生相談室の相談人数、大学祭来場者数が昨年を上回ったことを評価する。	S	全ての項目で昨年比UPを評価。
	○23	A		・就職率の高さを評価する。	S	就職率の高さは学校評価そのもので、評価。
	○24	A		・論文、著作、受託事業などの件数を評価する。教員数の確保が難しい場合、各教員の負担が懸念される。引き続き適正な対応が必要である。	S	論文、著作、受託事業などの件数を評価。一方で先に述べたように教員、職員の負担を懸念。
	25	A		なし		
	26	A		・開催行事や学会数、参加人数を評価する。広報計画が果たしているかどうかは疑問であり、教職員の負担については懸念がある。 ・地域貢献として、様々な取り組みが行われている。	A	広報計画が果たしているかどうかは疑問だが、開催行事や学会数、参加人数を評価。一方で教員職員の負担を懸念。
A					地域貢献として、様々な取り組みが行われていると思います。	
27	A		・これまで地域のニーズを一元的に対応する窓口が明確でなかったことを課題に記載し、令和元年度から研究活動の支援を行うURA(リサーチ・アドミニストレーター)を配置することのだが、計画に反映することが望ましい。	A	「課題」として「地域貢献研究センターを中心に、全学的に更なる産学官連携を推進していく。」としています。一方、当年度の産学官の連携について、困難だった事項は、「地域のニーズを一元的に対応する窓口が明確ではありませんでした。今年度よりURAを新たに配置したことで、本学教員と企業とのマッチングを効果的に図っていきたくと考えております。」とのことでした。本来、「課題」として認識している当該事項とその対処方法を記載し、次年度以降の計画に反映することで、よりよい運営がなされるものと考えます。	
				A	産学官連携事業の目標件数クリアを評価。	
○28	A		・ハノイ医科大学との交流と、民間企業との連携によるベトナムからの留学生支援の開始は、計画を大幅に超える取り組みとして評価する。 ・海外大学等との連携について、協定内容の具体化に向けた実践的な取組みの検討を「課題」としているが、いつ、どのように具体化されるのか、次年度の計画に明記することを望む。	S	従来からのハノイ医科大学からの受け入れに加えて、民間企業との連携でベトナムからの留学生支援を開始したことは計画を大幅に超える取り組みとして評価できる。	
				A	目標をクリアしていることを評価。	
				A	「課題」として「海外大学等との連携について、検討する必要がある。」としていますが、具体的には「協定を締結した海外大学等との連携について、協定内容の具体化に向けた実践的な取組みを検討していく必要があると考えております。」としています。折角の取り組みですから、いつ、どのように具体化されるのか、次年度の計画で明記することで、より前向きに進めることが可能になると考えます。	
(2) 業務運営の改善・効率化	29	A		・「迅速かつ適切な大学運営」の阻害要因等として、県の規則等に縛られた発想から抜け出せていない部分があり、今後、役員会・各審議会の連携と幅広い意見の反映を一層進めるとの説明があった。大学運営に関する今後の対応方針を明記し、次年度以降の運営に役立てるべきである。	A	「迅速かつ適切な大学運営を行う」ことの阻害要因等として、「法人化後1年が経過しましたが、県の規則等に縛られた発想から抜け出れていない部分も見受けられます。今後、迅速かつ適切な大学運営を行うため、役員会・各審議会の連携と幅広い意見の反映について、より一層進めて参ります。」とのことでした。本来、このような率直な評価と今後の対応方針を明記し、次年度以降の運営に役立てるべきと考えます。
	○30	A		・教員数が適正であるか検討が望ましい。	C	上述した人件費の事から適正人数が確保されているか不明。
	○31	A		・教員の業務の効率化を行い、負担軽減について明確化を望む。	C	先の評価委員会でも「頑張ってもらっている」という発言があった通り、どこまで効率化され、また負担増になっているか判断できない。

平成30年度業務実績 小項目評価検討資料(コメント素案)

※要検討事項がある項目は、小項目番号を○で囲っている

大項目	小項目	自己評価	委員会評価	コメント(素案)	委員評価	各委員からのコメント
(3) 財務内容の改善	32	A		<ul style="list-style-type: none"> 平成30年度の科研費は、申請28件に対して採択は5件である。本来は「課題」として採択率の低さの原因を外部環境及び内部環境に分けて明らかにした上で、その対応策を記述することが望ましい。 科研費以外の外部からの研究委託を更に進める必要がある。 受験者数の増大を進める必要がある。 	A	「課題」として「更なる教員への研究支援を行っていく必要がある」とありますが、教員への研究支援が「更に」必要である理由については、「科研費などの外部研究資金獲得に努め、安定的な法人運営を図るため、申請件数の増と採択率の向上を目標に取り組んで参ります。」とのことで、教員への研究支援が更に必要である理由の説明は得られませんでした。実際には、例えば平成30年度の科研費の申請28件に対して、採択5件とのことであり、科研費申請等に関するノウハウが不足しているとも考えられます。本来は、「課題」として、なぜ採択率が低かったのかその原因を外部環境及び内部環境に分けて明らかにした上で、その対応策を記述するべきと考えます。
					A	前述したが入学者はクリアしているが、受験者数の増大、外部からの研究委託を更に進める必要がある。
	33	A		<ul style="list-style-type: none"> 経費抑制に係る取組について、年2回の啓発の実施では計画に掲げた全学的な意識共有がなされたか、断言できない。電気使用量が減少し、一定の効果があつた可能性があるが、財務内容に関する計画であるため、計画・実績とも、具体的金額による評価が必要と考える。 	A	年度計画において、「経費抑制に係る取組について、職員・学生に周知し、全額的な意識共有を図る。」とされていますが、実績としては、「啓発を実施した(年2回)」とされています。年2回の啓発の実施で、意識共有がなされたかという、「図った」ことは事実ですが、結果が出たとは断言できないと考えます。実際には、電気使用量が平成29年度の2,513,661kwhに対して、平成30年度は2,491,726kwhと減少しているとのことで、一定の効果があつた可能性はあります。財務内容に関する計画ですから、計画・実績とも、具体的金額による評価が必要と考えます。
34	A		なし			
(4) その他業務運営	35	A		なし		
	36	A		<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護に関して、教職員のSD・FDへの参加率は教員60名(58%)、事務局職員8名(24%)にとどまった。「全学で規範意識の醸成が図られている」と評価しているが、「個人情報の保護の徹底」には到達していないと考える。参加率が低いことを「課題」として明記することが望ましい。 	A	個人情報保護に関して、教職員のSD/FDへの参加人数は68名とされています。このうち教員については103名のうち60名(参加率58%)、事務局職員は33名のうち8名(参加率24%)とのことでした。「業績に対する評価」として「(3)個人情報の保護」については、学生、教職員を対象に講義等を実施し、全学で規範意識の醸成が図られている。」とされていますが、「図って」はいるものの、「個人情報の保護の徹底」には到達していないと考えます。コンプライアンスに関する研修への参加が義務付けられておらず、参加率も低い状況では、コンプライアンス軽視の組織体質・文化である可能性がないと断言することは難しく、「課題」として参加率が低かったことは明記されるべきであったと考えます。
	37	A		<ul style="list-style-type: none"> 今後は広報への取組を一層推進し、優秀な学生の確保と教員の獲得により外部からの収入をさらに増やしていく、プラス循環を目指してほしい。 将来的にはセグメント会計や統合報告書の発行なども視野に入れ、法人の価値に対する理解を深めることができるよう、積極的な情報公開に期待する。 	A	上述しているが、今後は広報宣伝への取り組みをさらに進め、より優秀な学生確保を図り、また有能な教員の獲得により、さらに外部からの収入増に繋げるというプラス循環を目指していただきたい。
38	A		<ul style="list-style-type: none"> 研究理論及びコンプライアンス教育のための研修の受講率100%と、ハラスメントへの取組は高く評価する。 	A	コンプライアンス研修の受講率100%やハラスメントへの取り組みを評価。	
(5) 点検・評価	39	A		なし		
	40	-	-	H30年度は年度計画がないため評価対象外	-	