

令和3年度第1回神奈川県公立大学法人 神奈川県立保健福祉大学評価委員会 議事録

議題1 委員長及び副委員長の選出について

委員の互選により、委員長に梅原出委員を、委員長の指名により副委員長に鹿島勇委員を選出した（資料1～2を参照した）。

議題2 業務実績報告書について

保健福祉大学から資料3～12について説明した。

【質疑応答】

- 鹿島委員** 国家試験合格率やweb公開講座への申込者数、受験倍率など、高く評価されるものと思う。私からは財務の改善についてお聞きしたい。外部資金の確保や経費の削減、資産運用等の対応がある。私立と県立の違いかもしれないが、（保健福祉大学は）全収入の76%が交付金であり、66%が人件費である。こうした収支に対してどうお考えか。一般的には、人件費は50～55%が常識の範囲である。少なくとも60%以下にする努力目標は必要ではないものか。仮に私立と同等と考えた時、授業料を現行の2倍にし、県内者の入学金を県外者と同じにしたとしても人件費は60%を超える。これらの点についてはどう考えているのか。
- 保健福祉大学** 全体の予算の規模におけるそれぞれのコストの性質別の割り振りとシェア、人件費の占めぶりをどう考えるかということをございますけれども、60%という指標を一つの管理指標として経営に努めていくということを現在はおしていませんが、貴重な意見をいただいたのでしっかりと検討を重ねていきたいと思えます。
- 鹿島委員** 外部資金や科研費の確保についてお聞きしたい。科研費の申請資格者は100人を超える。せめて講師以上には申請義務を課すべきではないか。目標値50は低いのではないか。
- 保健福祉大学** もう少し検討を重ねていきたいと思えます。公立大学法人になって、中期目標・計画についても科研費の獲得について一生懸命頑張るという定性的目標あるいは申請件数に関する目標を掲げておりますが、委員のおっしゃる観点における数値目標の絞り方、理解の仕方でのコントロールを現在していません。総合的な観点に立ってその必要性についても検討していきたいと思えます。
- 鹿島委員** 研究の評価について、論文や著書の数を目標値に設定しており、自己評価はSとなっている。しかし、問題は研究の中身だと思っている。英文誌なのか和文誌な

のか、商業誌なのか学内誌なのか等により、質的に大きく変わってくる。一般的に、例えば論文の研究業績であれば、掲載されたジャーナルの質やその論文が何回引用されたかを示す指標である FWCI、雑誌の有するインパクトファクター、パブメドに掲載されているかどうかで判断される。研究競争原理を働かせるためにもこれらの判定指標が必要だと思いがいかか。

○保健福祉大学 その件に関しましては我々も最近ある意味では反省しながら新しい方向性として研究の質的向上を目指そうという気持ちになっています。私共の大学は設立して 20 年しかたない新米の大学で、創立時に県から言われたことは「高齢化社会における優秀な人材を作ってください」ということでした。当時はまだ大学院もありません。そこで 5, 6 年してから教育だけではなくて研究にもきちんと取り組まなければいけないのではないかという気持ちになり始め、10 周年の記念行事の際に博士課程まで作るという事を想定したわけであります。したがってこの大学の創立当時は研究者よりも教育に熱心な教員を採用しました。そのため、まだ 20 年の歴史しかないために研究体制が整っておりません。しかしこれからは、大学院を作り教育と研究を両輪で回さなければならない。それは大学を永遠に発展させるため必要な事項と今感じております。従ってこれからは先程ご指摘にあった、講師以上には科研費の申請を義務付ける等インパクトファクターにおける研究の質的評価などを目標に掲げるといふ事について学内で議論を活発にしていきたいと思っております。大変貴重なご指摘ありがとうございました。

○鹿島委員 個人の論文等の研究業績の記載が見当たらないが、教育と研究とのバランス等を指標とした個人評価はされているか。

○保健福祉大学 個人評価を行っています。研究と教育と管理運営と地域貢献の 4 項目に関して毎年のように個人の評価を行っています。この個人評価は任期制に連動しますし、給与にも反映させております。

○鹿島委員 地域貢献研究センターを立ち上げているが、具体的には何をやるどころか。

○保健福祉大学 開学 10 周年の時に設置がされました。地域貢献研究センターには 3 つの部門があります。地域への貢献に関する部門としましては、横須賀市の団地または高齢者の住宅等で、学生が一緒になって高齢者の地域づくりを行っています。次に国際交流の部門がございます。地域の皆さんと一緒に国際交流をやっていくものです。最後に研究部門がありそれは研究の支援をしていくものです。現在はコロナの関係があり学生のボランティア活動が禁止となっております。令和 2 年度は前に進む活動がなかなかできなかった状況でございます。

○鹿島委員 地域貢献研究センターの組織構成は事務の方なのか。

○保健福祉大学 基本は教員です。事務はあくまで事務的な手続きを支援しているということになります。

○鹿島委員 事務局の方が 28 名いるが、そのうち 23 名が県からの派遣となっている。県

派遣者は、一定期間で県に戻るのか。

○保健福祉大学 おっしゃるとおりです。3年あるいは4年、又はもう少し長く在籍することもあります。基本は3年を軸にローテーションをしております。

○鹿島委員 事務局の方が短期間で変わると、帰属意識が薄くなって、大学独自のイノベータ的な地域貢献がやりづらくなるのではないか。

○鹿島委員 サバティカル研修制度の導入について、サバティカルに行った場合の教員の補充はするのか。

○保健福祉大学 サバティカル研修中は、担当教員は大学での教育活動をいたしません。免除されているということになります。サバティカル研修中の教員の補充については、教育活動又は学内運営等その必要性について各学科等で判断した結果に基づき臨時的任用職員を雇用する対応をいたします。

○鹿島委員 特許の取得等に対応する知財部はあるか。特許の帰属は大学か本人か。

○保健福祉大学 今はございません。外部の知財に明るい方に支援していただいています。

○鹿島委員 教育に関し、留年率や進級率、卒業率はどのようになっているか。

○保健福祉大学 本学は留年制度がないため基本的に4年で卒業できない学生は概ね数名でございましてほとんどの学生は4年で卒業します。

○鹿島委員 昨今問題となっているLGBT関係の教育は行っているか。

○保健福祉大学 人権倫理委員会という学内組織があり様々な観点から学生・教員・職員に対して研修を行っております。公立大学法人になってからLGBTそのものを取り上げた研修は行っておりませんが、様々な価値観の人の思いに寄り添うような研修をしております。今ご指摘があった角度の内容も昨今の状況を鑑みて取り組んでいかなければいけない検討課題だと感じております。

○鹿島委員 県からの依頼を受け、教員が時間を割いて行政等に協力していることがよく分かる。一方、兼業と副業の区別はなされているのか。人件費の高コストの原因となっているのではないか。

○保健福祉大学 公立大学法人になった時に兼業規程を設けました。その兼業規程は当時の公立大学あるいは国立大学の兼業規程の平均的姿で構築しているものです。その中には営利企業との兼業等の規程も様々ありますが他大学とほぼ同じようなレベル感の規程になっております。

○鈴木委員 コロナ禍においてオンライン授業に取り組んでいる一方で、学力に差がつき

やすいと記載があったが、その理由等について詳しく聞きたい。

○保健福祉大学 オンライン授業で複数名の学生を対象にやり取りをしたり、オンラインにして顔を見せてしまうとキャパシティオーバーで通信環境がダウンしてしまうため、学生一人一人の基本情報を確認しながら授業を進めていくというのはなかなか困難な状況にあります。そうすると、どの学生がどの程度まで理解をしているのか、きちんと耳を傾けて内容を聞いているのかなど、やり取りをする中でも学生たちの反応を教員がキャッチするということが対面とは若干変わってきてしまいます。また、学生同士でグループを組んでディスカッションができるような状況をオンラインでも作り、教員も工夫をして進めてはいるが、当初は教員自身がオンラインの授業に慣れていなかったのも、学生の全体状況を把握するというのが難しかったという現状がありました。対人援助を教育していく本学の状況の中では、対面で授業を展開しないと学生たちの状況を把握しながら授業を進めていく、技術を習得させていくという事が難しかったので、後期は人数を限定して何回かに授業を分けるなど工夫をしながら、必要な科目についてはできるだけ直に学生と接しながら授業を進める体制を整えることでカバーしてきました。すべての大人数の授業をオンラインで実施することには限界があるかと思います。

○鈴木委員 コロナ禍で現場の先生たちはご苦労があったことと思う。心から感謝申し上げる。理事会と経営審議会を同時に書面決議により開催したと記載があった。具体的に意見交換はしたのか。

○保健福祉大学 書面決議の形で会議を進行したのは緊急事態宣言が初めて発令された頃に、手探りで運営を進めていた時のことです。当時は感染防止対策を考えるとその方法以外思い浮かばなかったのですが、年度の後半頃から書面決議という属性を持ちながらオンラインで意見交換をするというハイブリットな方法で開催いたしました。

○鈴木委員 役員会と経営審議会が同時開催であると、経営審議会の存在意義があるのか、という印象を受ける。

○保健福祉大学 それぞれ目的、属性、役割、使命が違っております。定款の中で役員会はすべてに渡っての重要事項について議決権があることになっております。一方、経営審議会は経営に係ること（予算、決算など）が中心となっております。会議を効果的・効率的に進めていくために経営審議会が予算を最初に細部にわたって審議していくことが決まっているので、役員会に先立って実施しつつ、合同で会議しても問題のない議題については合同で審議していくことにしております。制度の枠組みを理解しながら効率的な運営に努めるという観点で、今の運営の仕方を進めております。

○鈴木委員 むしろ、経営審議会のメンバーと役員会のメンバーが意見交換できるように、という意味合いがあったと捉えてよいか。

○保健福祉大学 そのような観点から幅広く皆さんで議論するという側面と、先に経営審議会が議論すると定款で定めていることはそのようにとのことです。

○**鈴木委員** 就職率、試験合格率等について、例年良い結果であるが、こうしたことは優秀な学生をひきつける要因につながっているのか。

○**保健福祉大学** 昨年度のコロナの影響でオープンキャンパスも限られた形でしか開催できませんでした。例年、国家試験の合格率、就職状況等については、受験生ばかりではなく保護者の方々も大変関心を持たれているところです。個別相談では「どこに就職することが多いですか」「国家試験をどのようにしたらうまく乗り越えられますか」などの質問を多く受けるところでございます。そういう意味ではそれらのデータが本学を受験していただく高校生やその保護者の方々には大変関心が高い項目になっているという事については確実に考えられると思っています。

○**長野委員** 評価のつけ方について、例えば資料 10 の p. 23 で説明があった図書館利用者数はD評価がついている。コロナ禍にあって利用者数が減ったという説明もあったが、コロナ禍における教育に関連して、当初目標を下回ったということで、背景についてその都度、評価の付け方をしていかなければいけないのか。絶対値の評価はどのように付けるか。

○**事務局** 例えばDとついた部分は、小項目の中でもひとつの要因なので、大学の努力など含め総合的に、柔軟に判断していただきたいところです。まずは委員個人の評価を付けていただき、評価が出そろったところで、皆さんの評価をすり合わせていただきます。総合的にA評価を付けた小項目があった場合でも、改善点が認められる場合には、コメントを付けていただくこともできます。

○**長野委員** クラスタは発生しなかったとのことだが、学内においては一定数の陽性者がいたであろうと思う。陽性者や濃厚接触者となった学生への大学側の対応など、苦労したのではないか。大学は県の影響下で具体的な施策も変わってくると思うが、学生への注意事項等の通達について、また、学生がそれを順守できているか教えてほしい。

○**保健福祉大学** 学生には昨年度から自身の体調管理をしっかりするよう求めています。具体的には健康観察票及び行動記録票により日々の体調や行動を記録し体調等の変化を確認しております。また、登校時には非接触型体温計で体温測定し 37.5 度以上ある場合はそのまま帰宅するよう周知しております。濃厚接触者または体調不良の学生に対する対応ですが、登校禁止としております。大学構内で感染者が発生していませんので、大学の対応は功を奏しておると考えております。

○**保健福祉大学** 学生の中に学内でクラスターが発生するという事態までには至っていない事実を見ると我々の呼びかけがある程度学生に効果があるのではないかと思います。

○**長野委員** 臨床では、多職種が連携しながら患者さんに対してケアを行う。それぞれのセクショナルリズムが台頭し、調整が必要となることもある。実践教育センターでは多職種連携の推進課程が組まれており、社会人教育はされていると理解している。学生

に対する多職種連携についての特徴的な取組みはあるか。

○保健福祉大学 本学の最も重要なミッションは連携教育です。多職種連携教育をすることはヒューマンサービスの中心的理念となっております。今までの専門職教育は一つの専門職を先鋭化すれば医療全体、福祉全体が向上するという理念で専門性を高めてきたがそれだけではだめだとなり連携教育が起こってきました。委員ご指摘の通りチームケアやチーム医療が現場で進まないのは、そのための教育を日本はまだやっていないからだろうと思っております。本学は2003年に開学した時も全学に対して連携教育をやりました。全学に対して連携教育を実施したのは本学が日本で初めてであると思っております。主として1年生の時には多職種の内容を理解してもらおうという事で、例えば看護の学生においても他の職種の教員から自分たちはどのようなことをやっているのかの説明を受け、多職種を知るという事をしており、連携の方法論や意味を学んでいます。2、3年にも保健医療福祉連携論というのがあり、卒業する間近には4学科がともに多職種によるチームを編成し事例や症例に対して学生に分析をさせ、ケアプランニングを立てさせております。また全学で発表会をやってチームケアの評価を教員がしております。連携に関する教育について本学はそれなりにやってきていると考えております。この効果について、就職先の上司に聞く機会がありますが、本学の卒業生は現場に入ってチーム医療をやりましようと言ったとたん、何の抵抗もなくみんなをまとめチームを作ってくれるという評価をいただいています。このことは本学の教育が成功しているという事だと思っております。これからも広げていきたいと考えておりますし、本学の誇るべきヒューマンサービスの理念に沿った教育だろうと思っております。

○山田委員 コロナの影響を評価時にどのくらい勘案すればよいか。評価する上で有用となる大学からのコメントがあるとありがたい。

○保健福祉大学 コロナの影響という観点で言いますと、我々の収入を支えてくださっているのは、県からの運営交付金と授業料です。授業料については実践教育センターが上半期を休校にしたため減となっております。一方支出の状況ですが、コロナになったためお金をかけなくて済んだ側面もありますが、新たにオンライン授業を展開するなどプラスになった側面もありまして、全体の予算の中で年度計画の中で定めている教育等の目標を達成するためにそれぞれプラスとマイナスを織り交ぜながら支出の面をやりくりして工夫をしたというところであります。

議題3 財務諸表等・利益処分案について

保健福祉大学から資料13~17について説明した。

【質疑応答】

○鈴木委員 年々、経営努力により利益剰余金が積みあがっており、現預金が12億円あるが、どのように活用する予定か。

○保健福祉大学 令和3年度予算において現金がどのような形で積立金で管理されている

かという、目的積立金と積立金の2つの種類で存在しております。積立金は損失補填の役目しかなく、目的積立金は中期計画に定めた剰余金の充当先、具体的には教育の質の向上と組織運営の改善の目的に使えることになっております。目的積立金の最初の取り崩しの対象として我々が考えていることは、学生が使っている机や椅子などの什器の経年劣化が激しいこと、ソーシャルディスタンスの対応が必要であること、可動性機能性に課題があったことから、その更新をするために3億円台の金額を使う予定です。今後ですが、これから大学の発展を考えた場合に様々な資金が必要となりますが、そこに充当していく予定としております。例えば第2次将来構想を実現するため効果的効率的に利用するという事になるかもしれません。第一次中期計画の間に大学の判断で何がどこまでできるのかを考えていきたいと思っております。

議題4 その他

事務局から次回開催予定について伝達した。

【質疑応答】

特になし