

# 質問事項・回答

# 資料2

※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	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(1) 教育研究等の質の向上	1	残念ながら就職希望者就職率は100%ではありませんでしたが、今年度の就職支援において、困難だった点をお教えてください。	<p>大学では、大学全体の取組みとして、3年生を対象にエントリーシートの書き方や求人票の見方などを教える進路ガイダンスの実施や、就職模擬試験や模擬面接、学生が将来の進路を決めるため病院や福祉施設の職員の方から直接お話をお聞きする「病院・施設就職説明会」を開催しています。</p> <p>また、各学科ごとに卒業生や職能団体の方をお招きし、社会での専門職の役割等についてお話していただく学科別ガイダンスを実施しています。</p> <p>さらには、各学科に進路支援担当教員を配置し、学生個々の希望や適性、個人的事情等を考慮したきめ細かい進路指導を行っています。</p> <p>このような取組みを通して、平成31年度(令和元年度)は就職希望者228人中、227人が就職しています。</p> <p>大学は神奈川県内の保健・医療・福祉人材を養成することを目的としていることから、本人の希望に配慮しつつ、一人でも多くの学生が県内の病院や福祉施設等に就職できるよう、今後も学生に働きかけてまいります。</p> <p><b>【参考】令和2年度の取組み</b> 4月以降、大学を入構禁止にしたことから、対面による進路支援ガイダンスが行えなくなるとともに、学生も進路支援室に配架してある求人票等を直接閲覧することが出来なくなるなどの支障が発生したところです。 このため、大学としてはオンラインによる進路ガイダンスの実施や、求人票をインターネットを通して学生が閲覧できるよう配慮しているところです。</p>
	②	何を達成した場合に、S評価になりますか？(何が足りていないかご説明ください。)	<p>平成31年度(令和元年度)は、保健師助産師看護師の指定規則改正が令和4年度入学生より適用となることに向け、カリキュラム改正の準備を行いました。また、平成30年度入学生から適用した新カリキュラムについて、学年進度に合わせての評価を行いました。令和4年度入学生から適用するカリキュラム改正案については、令和2年度にワーキンググループを立ち上げ具体案を検討します。平成30年度入学生から適用した新カリキュラムについては、科目調整会議を開催し、令和2年度も引き続き進捗状況の確認・評価を行います。</p> <p>国家試験合格率(看護師、保健師、助産師)については、引き続き100%を達成できるようきめ細かな指導に努めていきます。</p> <p>なお、平成30年9月の評価委員会で定めた評価基準の判断目安を定性的な評価項目に当てはめる場合に、何をもち「S評価」とするのかを判断することは、実際には難しさを感じています。</p>
	3	何を達成した場合に、S評価になりますか？(何が足りていないかご説明ください。)	<p>平成31年度(令和元年度)は、改定されたコアカリキュラム、国家試験ガイドライン及び学科カリキュラムポリシーに沿い、現行のカリキュラム及びシラバスの点検、見直しを行いました。また、令和2年度から実施される臨地実習の選択単位増大に伴う施設調整等の準備を行いました。カリキュラム及びシラバスの点検、及び見直しについては、令和2年度も継続して実施する必要があり、臨地実習の体制整備についても、令和3年度からの実施に向け、効果的な実習ができるよう引き続き実習施設との調整を行っています。</p> <p>国家試験合格率(管理栄養士)については、引き続き100%を達成できるようきめ細かな指導に努めていきます。</p> <p>なお、平成30年9月の評価委員会で定めた評価基準の判断目安を定性的な評価項目に当てはめる場合に、何をもち「S評価」とするのかを判断することは、実際には難しさを感じています。</p>
	6	年度計画で、「多彩な領域における論文等からの情報精査を通じて、専門職としての建設的議論と問題解決ができる能力の向上を図る。」とありますが、当該項目についてA評価とした根拠をお示しください。S評価とするには何が足りなかったか教えてください。	<p>平成31年度(令和元年度)は、全学向けの講義「文献検索とクリティーク」において、文献講読をする際、各専門領域に専門分野に近い人間総合科教員が担当するように配置の工夫をしました。</p> <p>しかしながら、専門間での文献講読の方法や考え方が違うなか、その習熟度の評価について画一的に行うことへの妥当性について議論があり、令和2年度はこの課題について慎重に検討しながら取り組んでいきます。</p> <p>なお、平成30年9月の評価委員会で定めた評価基準の判断目安を定性的な評価項目に当てはめる場合に、何をもち「S評価」とするのかを判断することは、実際には難しさを感じています。</p> <p><b>【参考】「文献検索とクリティーク」の目的とねらい</b> 研究活動の成果としての論文の意味と活用の仕方および論文を用いた情報収集や情報発信の方法・手順について理解する。 また、目的とする文献を効率よく検索する手段と文献の批判的読み方(クリティーク)の基本的な能力を養う。</p>

大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(1) 教育研究等の質の向上		<p>(博士前期課程) 年度計画及び業務実績で、「現行カリキュラム及び論文作成プロセスの課題抽出を行い」とありますが、どのような課題が明らかになったかお教えてください。 S評価とするには何が足りなかったか教えてください。</p>	<p>(博士前期課程) 令和元年度から博士前期課程において、学生がより深くヒューマンサービスや多職種連携について理解を深めるため、必修科目である「ヒューマンサービス特論」と具体的な事例についてグループワークを行う選択科目の「ヒューマンサービス演習」を一つの科目とし必修化しましたが、このカリキュラム改正について検証を行いました。教員・学生双方から、ヒューマンサービスに対する理解が深まったなど、肯定的な評価が多くあったことから、このカリキュラム改正が適切であったことが認められました。 なお、平成30年9月の評価委員会で定めた評価基準の判断目安については、あくまで目安であるため、定性的な評価項目の場合に「S評価」とする判断が難しいものと考えております。</p>
	7	<p>(博士後期課程) 年度計画において「自立して研究に取り組む能力を育成するため」とありますが、実際にどれだけ向上したか、お考えをお示してください。当該項目についてA評価とした根拠を教えてください。 S評価とするには何が足りなかったか教えてください。</p>	<p>(博士後期課程) 本学大学院博士後期課程では、学生は最終試験の「博士論文審査」を申請するためには研究計画の妥当性を審査する「研究計画審査」、博士論文を事前審査する「予備審査」等に事前に合格する必要があります。それぞれの審査の段階で研究計画の妥当性や研究の学術的価値、さらには独創性等が厳しく審査されるとともに、教員から必要な研究指導を受けることで段階的に「自立して研究に取り組む能力」が育成されていくものと考えています。 平成31年度(令和元年度)に修了した5名の学生は、何れもこのような過程を経て、自立して研究活動が行えることが認められたことから、博士号を授与したものであります。 なお、平成30年9月の評価委員会で定めた評価基準の判断目安については、あくまで目安であるため、定性的な評価項目の場合に「S評価」とする判断が難しいものと考えております。</p>
		<p>(コメントより抜粋) 年度計画及び業務実績で、「現行カリキュラム及び論文作成プロセスの課題抽出を行い」とありますが、どのような課題が抽出されたかについては、「博士前期課程」にかかる質問に対する回答とのことで、カリキュラム改正の結果は有意義であったと理解しますが、抽出した課題が何であったかは不明確で、当該課題が解決されたかは判断ができませんでした。</p>	<p>平成31年度(令和元年度)から、必修科目の「ヒューマンサービス特論」と選択科目の「ヒューマンサービス演習」を統合し、必修科目「ヒューマンサービス特論・演習」として実施しました。平成31年度計画では、その統合の効果及び課題を抽出し今後のカリキュラム改正に反映させることとしていましたが、学生からのアンケート結果は肯定的であったことや、学生のヒューマンサービスに対する理解も進んだことから、特段の課題は見受けられませんでした。今後も社会的ニーズ等に対応できる人材を育成するため、カリキュラム改正の必要性について検討していきます。 また、平成31年度(令和元年度)は、博士後期課程修了者の博士論文審査と博士前期課程修了者の修士論文審査が初めて重複した年度であったため、論文作成の過程や最終審査で必ず実施しなければならない剽窃チェックに多大の時間を要しました。このため、剽窃チェックを可能な限り合理化し、教員の研究活動や学生への研究指導等の時間を十分確保することが課題として認識されたため、令和2年度に自動で剽窃チェックを行うシステムの導入を図ることとしました。 ※ 剽窃：出典を明記しないで他者の論文の一部を引用すること</p>
9	<p>B評価ではなく、S評価でもなく、A評価である理由をお示してください。</p>	<p>5課程8コースの教育課程の実施状況は、募集定員240名に対して応募者数は330名(137%)でしたが、入学者数212名(88%)卒業生数201名(94%)でした。 また、23研修36講座の教育研修の実施状況は、募集定員1,466名に対して応募者数は1,558名(106%)、受講者数は1,355名(92%)でした。</p> <p><b>【教育課程】</b> 定員：240名 応募者：330名 入学者：212名 卒業生：201名</p> <p><b>【教育研修】</b> 定員：1,466名 応募者：1,558名 受講者：1,355名</p> <p>このほか、年度計画に記載された定性的な評価項目について、ほぼ100%計画どおり実施していることからA評価としました。 なお、平成30年9月の評価委員会で定めた評価基準の判断目安を定性的な評価項目に当てはめる場合に、何をもち「S評価」とするのかを判断することは、実際には難しく感じています。</p>	

大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(1) 教育研究等の質の向上	10	授業評価の実施率が100%でなかった理由を教えてください。	授業評価については、全ての講義において実施するよう教員に周知しているところで、しかしながら、大学の講義数は年間で400件以上あるため、複数の講義を受け持つ教員の中には、授業評価を失念してしまい、授業評価を実施しないことがあるため、実施率が100%となっていないものです。今後も100%の実施を目指して教員に周知してまいります。
		授業評価の実施により明らかになった主だった課題について教えてください。	授業評価では、多くの学生は理解しやすい授業を望んでいることから、分かりやすい講義資料の作成など、授業改善に努めています。
		「課題」で「連携実践教育科目のあり方について検討する必要がある」とされていますが、どのような課題が認識されているか、教えてください。	連携実践教育科目は、専門分野だけでなく、他分野の各専門職の役割・現状・課題について把握し、保健・医療・福祉の連携と総合化を理解することを目的として「健康論」や「地域保健医療福祉連携論」など15科目で構成されています。近年、保健・医療・福祉に関するテクノロジー等が急速に進歩し、保健・医療・福祉に携わる者にもAI等の基礎的な知識が必要とされていますが、連携実践科目は開学以来、ほとんど教育内容が見直されていないことから、AI等を教授する新たな科目の新設等について検討しています。
	11	年度計画において、「本学学士課程及び保健福祉学研究科博士後期課程との接続性や時代のニーズ、学生のニーズを踏まえ、新たな課程あるいはコース等を編成する必要性について検討する」とありますが、検討結果を教えてください。	これからの助産師には、少子高齢化やハイリスク出産、家族形態の変化に伴う家族・母子支援など、新たな社会的ニーズや、産科医師から助産師へのタスクシフトに対応できる能力が求められます。 しかしながら、学部での助産師教育は1年間であることや、看護師教育と並行して行われているため十分な授業時間を確保できない等の課題がありました。 そこで、これまで学部で行っていた助産師教育を大学院博士前期課程に移行し、新たな社会的ニーズ等に対応できる助産師教育を行うこととしました。
		令和2年度から導入されるTAやリサーチアシスタントの処遇について教えてください。	ティーチング・アシスタントの業務は、当該授業科目の担当教員の指示監督の下に、講義・演習の補助、実験・実習の補助、学生の自己学修補助等を行います。手当及び支給基準については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学契約職員に関する就業規則に基づき支給します。 リサーチ・アシスタントについては、令和2年度後期からの導入に向け、現在規程の整備を行っているところです。
	12	何を達成した場合に、S評価になりますか？(何が足りていないかご説明ください。)	保健、医療及び福祉を取り巻く社会環境の変化や新たなニーズに対応して、教育方法等(ICTを活用した授業、夜間開講、出前授業)の見直しを検討し達成できた場合はS評価になると考えております。
	13	「将来社会に貢献できる保健・医療・福祉人材を養成するため、GPAが一定の値を下回る学生に対しての指導を強化することについて検討を行った。」とありますが、検討結果を教えてください。何か課題は明確になりましたか？	①本学の学部は看護師等の国家資格を取得させることを目的とし、ほぼ全ての学生が国家試験を受験していることから、過去、国家試験を受験した学生のGPAについて整理しました。その結果GPAが2.0を上回っているほぼ全ての学生が国家試験に合格していることから、2.0を下回っている学生に対し、確実に保健医療福祉人材として求められる学力を身に付け、将来病院や福祉施設等でのリーダーとなれる人材とするため、個別指導を強化することとしました。
		「GPA」は、多様なステークホルダーの誰もが理解できる用語ではないのではないのでしょうか。丁寧なご説明をお願いします。	GPA(グレードポイントアベレージ)は、大学がそれぞれの成績評価ごとにGPを定め、学生個々の履修科目のGPにその科目の単位数を乗じ、その合計を履修科目の総単位数で除したものです。本学では試験の成績が90点以上を4点、80点～89点を3点、70点～79点を2点、60点～69点を1点、59点以下(不合格)0点として計算しています。本学では、GPAを学生表彰や助産師課程等の選考に活用しています。
	14	「博士後期課程との接続性の効率化を図るため、論文審査基準や審査方法の再検討を行うこととした」とあり、博士後期課程との接続性が効率的ではなかった点があったものと理解しました。どのような点か、具体的にご説明をお願いいたします。	大学院博士前期課程は、看護、栄養、社会福祉、リハビリテーションの4つの学問領域で構成されており、論文審査基準もそれぞれ定められています。したがって、前期課程の学生は、領域ごとの審査基準を踏まえて研究を行っています。 一方、博士後期課程については、前述の4つの学問領域を統合した保健福祉学という単一の学問領域であり、前期課程とは異なり、審査基準も一つとなっています。 博士前期課程の学生が、博士後期課程に進学し前期課程での研究内容を発展させるためには、現在の前期・後期の審査基準が適正かどうか、または学生が前期課程の研究を活用できるような研究を行うための効率的な基準となっているのかについて、検討していきます。

大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(1) 教育研究等の質の向上		<p>常勤職員(教員)の年間を通じた募集人数を教えてください。</p> <p>人件費が予算比△206百万円となっており、教員(常勤)数を充足できなかったとありますが、A評価とした理由をお教えてください。</p>	<p>令和元年度の募集人数は9人(募集は10回)でした。</p> <p>A評価とした理由は、年度計画に示すとおり、迅速な職員採用を達成しており、具体的には、法人化前は6カ月以上要した採用プロセスを4カ月未満に短縮しました。また、適切な職員採用について、クロスアポイントメント制度を活用し、既存の枠組では確保が困難な他大学や現場の第一線で活躍する優秀な人材を、本学の教員に迎え入れ、教育の充実を図ることができました。</p> <p>なお、人件費の△206百万円の内訳ですが、年度を通して常勤教員を充足できなかったのは4名で、そのことによる支給を要しなかった額は△46百万円、また、常勤教員の年度途中採用等のため支給を要しなかった額は△27百万円(4名)となっています。</p> <p>常勤教員が年度当初から配置できないことへの対応として、教育の質を十分に確保し得る非常勤講師等を適切に活用することにより、常勤教員の採用までの間の教育水準の維持や確保に万全を期しています。</p> <p>これ以外の内訳ですが、クロスアポイントメント制度の活用による人件費節減効果、運営交付金における常勤教員の人件費を実支給額が下回ったことなどによるものです。</p>
	⑬	<p>前期、予算額を247百万円実績が下回り評価がBとなった。今期も2億円超下回った。クロスアポイントメント制度採用効果はあったにせよ、教育の質のさらなる向上に良質で専従教員確保の努力は欠かせないのではないか。</p>	<p>クロスアポイントメント制度を活用し、既存の枠組では確保が困難な他大学や現場の第一線で活躍する優秀な人材を本学の教員に迎え入れ、教育の充実を図ることができました。</p> <p>法人としても、委員のご意見のとおり、教育の質のさらなる向上のためには優秀な常勤教員を確保することは重要と考えており、引き続き、人材確保に努めていきたいと考えております。</p> <p>なお、人件費の△206百万円の内訳ですが、年度を通して常勤教員を充足できなかったのは4名で、そのことによる支給を要しなかった額は△46百万円、また、常勤教員の年度途中採用等のため支給を要しなかった額は△27百万円(4名)となっています。</p> <p>常勤教員が年度当初から配置できないことへの対応として、教育の質を十分に確保し得る非常勤講師等を適切に活用することにより、常勤教員の採用までの間の教育水準の維持や確保に万全を期しています。</p> <p>これ以外の内訳ですが、クロスアポイントメント制度の活用による人件費節減効果、運営交付金における常勤教員の人件費を実支給額が下回ったことなどによるものです。</p>
		<p>(コメントから抜粋)</p> <p>「令和元年度の募集人数は9人(募集は10回)でした。」とのこと、うち4名が充足できなかった点については、どのようなことが理由として考えられるのか、明らかにして頂く必要があると考えます。</p>	<p>年度を通して充足できなかった4名の内訳と理由は次のとおりです。</p> <p>①看護学科 小児看護領域という、看護学の中でも領域的に人材が少なく、令和元年度の公募では応募者が1名のみであり、適任とは認められなかったため、採用に至りませんでした。その後、令和2年度に公募を再開し、適任となる人材からの応募があり、後任は令和2年9月1日付で採用予定です。</p> <p>②人間総合科 公募した領域は小児科医を専任教員として迎えるものですが、小児科医の人数が不足しているため、複数回に亘り公募を実施しましたが候補者の採用までは至りませんでした。そうした中、本学教育研究審議会の外部委員(医師)から「このまま公募を続けても採用は難しい」とのご指摘をいただき、クロスアポイントによる採用に切り替えた結果、令和2年4月1日採用に至りました。</p> <p>③ヘルスイノベーション研究科 ヘルスイノベーション研究科の生物統計分野の教員が1名欠員となっていることから、担当する教授、准教授、または講師を採用するための公募を令和元年9月から開始しました。応募はありましたが、採用には至らず、令和2年度に公募を再開しています。なお、欠員への対応としては、非常勤講師を適切に活用することにより、教育水準に支障がないよう努めています。</p> <p>④イノベーション政策研究センター イノベーション政策研究センターにおける政策立案の支援や、学術研究・社会実装の推進機能の更なる充実を図ることを目的として、医療政策に関する教育・研究実績を有する教授を採用するための公募を行いました。イノベーション政策研究センターにふさわしい人材像を見定めた上で、令和元年9月に公募を開始し、適任者を決定し、令和2年4月1日採用に至りました。</p>

大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(1) 教育研究等の質の向上	⑰	新型コロナウイルス感染症対策として、どのような環境整備を行っているか、教えてください。	<p>令和2年度の前期講義はオンライン授業とするため、クラウド型教育支援サービス「manaba」やzoomを導入し、教育環境の整備を行いました。(4月以降、大学を入構禁止とし、5月11日からオンラインによる授業を開始。なお、SHIは、学生を含め一定程度の教育環境が整っていたことから、令和2年3月からオンライン授業の準備に取り組み、4月6日から授業を開始。)</p> <p>緊急事態宣言解除後の6月22日から、学部では演習科目等に限り大学での対面授業を開始していますが、1日当たりの登校人数を概ね200人程度にし、学生が密集・密閉・密接の状態にならないよう配慮しています。また、全ての教員及び学生にフェイスシールドを配布したり、講義室に消毒薬等を配置しています。</p> <p>さらに、臨地実習ができないことへの対応としては、模擬電子カルテシステムを導入するなど、実習で学んでいることを学内でも可能な限り実現できるように、教育備品の整備を行います。また、学内のICT環境の充実を図るため、Wi-Fi設備の導入や外部アクセスの設定、モバイル端末を配布するとともに、ソーシャルディスタンスの確保やグループワークなど教育現場のニーズも考慮し、機動性の高い什器(机、椅子)の更新を検討しています。</p> <p>図書館においては学外からの図書館の図書・文献複写物の取り寄せを可能にするなど、感染症対策を実施しつつ学生の学修機会の確保に資する環境整備に取り組んでおります。</p>
		図書館利用の変化(eラーニング増大など)に対応して目標設定の見直しをしたらいかがかと思う。	図書館に足を運ぶことだけを捉えた数値目標が、教育環境の整備としての数値目標として適当ではないと考えています。ご指摘の通り図書館利用の変化に対応する形で、令和4年度に実施する中期目標期間の業務の実績に関する評価のタイミングでの数値目標の変更を検討していきます。
		(no.11から移動) コロナの影響でオンライン教育が拡大したことを積極的に受け止め、社会人の多い大学院教育におけるオンライン教育環境の充実を期待する。	ご指摘のとおり、社会人が多い大学院教育においては、仕事と勉強を両立できるオンライン教育環境の充実は、大変重要であるものと認識しています。しかしながら、実験などオンラインでは実施できない授業もあります。今後も社会情勢等を踏まえ、大学院生が学びやすい環境づくりについて検討を進めていきます。
	⑱	「課題」として「教員のニーズや課題を踏まえ、授業内容及び研究方法の改善等につながる全学FDを企画・実施していく必要がある。」とありますが、令和元年度に関しては、上記が(十分には)実施できていなかったと理解しました。どのような点に不足があったのか、具体的にご説明をお願いいたします。(S評価でない理由がありますか?)	<p>平成31年度(令和元年度)に実施した特徴的なFDとして、教授法など教員の資質向上を図るため外部講師を招きアクティブラーニングに関する研修会を実施しました。(参加教職員:97名)</p> <p>研修会後に実施したアンケートでは、「非常に参考になった。次年度も継続して実施してほしい。」との意見が多数あり、効果的なFDが実施できたものと認識しています。</p> <p>については、今後も継続して「教員のニーズや課題を踏まえ、授業内容及び研究方法の改善等につながる全学FDを企画・実施していく必要がある。」と考えています。</p> <p>また、同内容については令和2年度計画にも掲げております。</p> <p>なお、平成30年9月の評価委員会で定めた評価基準の判断目安を定性的な評価項目に当てはめる場合に、何をもち「S評価」とするのかを判断することは、実際には難しさを感じています。</p> <p><b>【参考】アンケート回答例</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大変有意義な時間でした。学生への関わりに加え、自分自身の取り組み方や姿勢についても振り返る機会となりました。</li> <li>・学生に対してのアクティブラーニングを行うに当たり、教員も諦めずに学生と向き合っていくことの大切さを改めて感じました。</li> </ul>

大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(1) 教育研究等の質の向上	19	何を達成した場合に、S評価になりますか？(何が足りていないかご説明ください。)	18歳人口の減少を踏まえ、入学者の大半を占める現役生について優秀な学生の確保と、入学者の少ない社会人や留学生等の多様な受験生の多数受け入れなどを達成できた場合にはS評価が獲得できると精進しております。しかし、現在では学部入学者受験倍率等の数値目標についても入学者選抜試験の評価基準の検討などの定性的評価についても未だ実績成果が卓越した水準にあるとは言い難いと考えておりますのでA評価としています。
	20	大学院保健福祉学研究科博士前期課程の大学院入学者受験倍率が前年度の1.7倍から1.2倍へと低下していますが、主な要因をお教えてください。	<p>平成31年度(令和元年度)は新たに大学院パンフレットを作成し配布するなど、広報機能を強化しました。また、優秀な研究者及び実務家になり得る学部卒業生に対し積極的に声をかけ大学院入試を勧めるなど、質の高い学生を確保することに努めてきました。しかし、保健福祉学研究科博士前期課程の数値目標は未達成(目標倍率1.5倍)となっていました。</p> <p>受験者数には波がありますが、過去3年の受験者数は減少傾向となっておりますので、今後も動向を見ながら効果的な対応策について検討していきます。</p> <p>なお、近年の神奈川県内における保健医療系の大学院として、平成28年4月に横浜創英大学大学院(看護学研究科)、平成29年4月に関東学院大学大学院(看護学研究科)、さらには平成31年4月に湘南医療大学大学院(保健医療学研究科)が開設されており、優秀な学生を確保することは一層重要となっております。</p> <p>平成31年度(令和元年度)は博士後期課程の修了生を初めて輩出し、学士から博士課程までの一貫した教育体制を確立することができましたので、本学の教育体制や特色、魅力についても効果的にアピールしていきたいと考えています。</p> <p><b>【参考】保健福祉学研究科博士前期課程の過去3年の試験実施状況</b></p> <p>平成31年度(令和元年度) 募集人数：20名 受験者数：24名 合格者数：20名 受験倍率：1.2倍</p> <p>平成30年度 募集人数：20名 受験者数：33名 合格者数：20名 受験倍率：1.7倍</p> <p>平成29年度 募集人数：20名 受験者数：36名 合格者数：27名 受験倍率：1.8倍</p>
	22	<p>学生相談室の相談人数(のべ)97名(1260名中7.7%)とのこと、適時にサポート頂いていると理解しますが、人数は、一般的な水準でしょうか？オリエンテーションや学習指導の過程で不安を事前に予防する策が検討可能な内容も含まれましたか？新型コロナウイルス感染症対策として、どのような学生生活に係る支援を行っているか、教えてください。</p> <p>相談延べ人数の増加が若干気になるところ。</p>	<p>令和2年度の学生相談室の相談件数は、6月までの累計で123件となっております。昨年度同期の件数は128件ですので、相談件数に大きな変化はありません。</p> <p>また、大学が4月以降、入構禁止になったことや、業務の性格上、ドアを開け放つことが出来ないため、相談はオンラインまたはメールで実施しています。</p> <p>オリエンテーションについても学科・学年ごとにオンラインで実施し、家庭での学習の仕方や入構禁止期間中の生活の過ごし方等について指導しています。</p> <p>なお、文部科学省が発表しているデータに平成17年度の学生相談件数の増減状況を示しているものがありますが、半数以上の大学が来談者が増加していることを参考に記載します。</p> <p>平成30年度から学生相談員が常勤職員となり、相談しやすい環境づくりに取り組んだことから、これまで悩みを持っていても相談に来ることができなかつた学生が、相談に来るようになったことが考えられます。</p>

大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(1) 教育研究等の質の向上	⑳	病院施設説明会につき参加人数は207人と、就職希望者228人の91%にとどまるようですが、課題は実施時期とのご認識でしょうか？それとも各人の希望進路の方向性によるものでしょうか？	病院施設就職説明会は、学生が病院や福祉施設で勤務している方から直接お話を伺い、将来の進路選択に生かしてもらうために実施していることから、3年生を対象としています。大学としては多くの3年生が参加できる時期に実施していますが、学科ごとに実習の時期が異なることから、3年生全員が参加できる時期に開催することは困難な状況です。
	㉑	3キャンパスの横断的協働研究は、本学の多領域協働という特色の強化に資するものであり、人材育成面にも繋がることを期待したい。	ご指摘のとおり3キャンパスの横断的協働研究は、本学の他領域連携という特色の強化に資するものであります。 3キャンパスの連携・協働によるシナジー効果を最大限発揮し、ヒューマンサービスを実践できる人材の育成に取り組んでまいります。
	㉒	中期計画において、「保健、医療及び福祉の横断的な連携研究を推進し、大学のミッションの深化を図る」とありますが、大学のミッション深化のための取組みは、業務実績のどの部分になりますか？また、どのように深化したかお教えてください。	業務実績「イ 財政基盤の整備」「・研究助成制度等により、教員の研究活動を支援した。」に記載の研究助成A（協働研究）の取組み等が該当部分です。助成対象となる研究は、 (1) 複数の学科等（人間総合科、保健福祉学研究科、実践教育センターを含む）の教員によって行う学科等横断的研究であること (2) 保健医療福祉の連携に関わる研究であること (3) 地域社会に貢献する研究であること です。 それらの研究成果も含め活動内容を大学誌や学内研究発表会等で発表することで多領域の研究等を共有しており、結果として本学のミッションであるヒューマンサービスについての理解を深めていると考えています。
		教育研究費は予算額を149百万円下回り、前期決算額も33百万円下回っている。教員人件費とともに優良教員確保努力に疑問。	教育研究費の差額の主な要因は、教育活動旅費や大学連携費など教務運営に係るヘルスイノベーション研究科の予算において、開設初年度であったため、準備や調整に一定の時間を要し、一部を予定通り実施するに至らなかったことのほか、想定よりも経費を圧縮できたことなどによるものです。 結果として差額は生じましたが、アメリカ・カリフォルニア大学サンディエゴ校やタイ・マヒドン大学との海外実習など、必要な教育・研究活動は実施できたと考えております。
	㉓	中期計画において、「(略)卒業生、修了生と協力し(略)」とありますが、どのような協力関係が築かれているか、教えてください。	平成31年度（令和元年度）は、学生の国際的な視野を養うため、JICA青年海外協力隊員として派遣された卒業生3名を招き、学内講演会を実施しました。 また、令和2年5月に実施を予定していたヒューマンサービス公開講座において、講演者3名のうち1名を修了生として計画していましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止となってしまいました。 卒業生・修了生による実践を効果的に大学や地域に還元し、ヒューマンサービスの実現に努めていきたいと考えています。 なお、卒業生・修了生相互の交流を図り大学内外との連携を密にしながら、ヒューマンサービスの実現と大学との更なるパートナーシップの形成発展を目指すため、平成25年に同窓会を設立しています。 病院施設説明会や大学祭での在学生に対する進路相談を実施するとともに、同窓生の研鑽の場づくり等に取り組んでいます。 第1期生が卒業してから14年が経過し、卒業生がチーム医療や地域の保健福祉の核となりつつある状況であることから、卒業生・修了生の横のつながりや大学との結びつきの強化のため、同窓会の拡大発展に努めていきたいと考えています。
		「課題」として「地域課題の把握(略)」とありますが、現時点で把握している地域課題の例を教えてください。	人生100歳時代を迎え、年齢に関係なく自らのスキルアップのために学び直せるリカレント教育へのニーズが高まっていると認識しています。現任者に対するリカレント教育についてはこれまで実践教育センターが担ってきましたが、高齢者や離職者等、社会人を対象とした教育は行っていないため、広く社会人を対象とした新たな取組みについて検討していきたいと考えています。 また、より具体的な地域課題の把握に努めるため、三浦半島全域に渡る市民活動施設との連携を強化していきたいと考えています。
	㉔	食育活動サークル・シーラボ☆の活動・成果に対して、大学の果たした役割を教えてください。	外部企業や関係団体から連携の依頼等があった際は、適宜サークル顧問や栄養学科教員、事務局においてサポートを行っています。 平成31年度（令和元年度）は、卒業式において食育サークルシーラボ☆に対し表彰「阿部志郎記念賞」を授与しました。  【参考】阿部志郎記念賞 ヒューマンサービスの実現を目指す上で特に大きな貢献があった者を表彰する制度

大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(2) 業務運営の改善・効率化	29	何を達成した場合に、S評価になりますか？(何が足りていないかご説明ください。)	本項目は「運営体制の改善に関する目標」で、法人の機動的かつ効率的な運営体制の構築を目指し、併せて意思決定や執行に至る過程の透明性を確保していくもので、対内的対外的要素がともに大きい項目であると考えます。 定量的な目標を設定していないため、「S評価」と判断する理由は困難であり、適切な大学運営に努めているレベルであれば「A評価」以外の評価とする理由はないのかと考えています。
	30	「実績に対する評価」として、「クロスアポイントメント制度を活用することにより、教育・研究の充実が図られた」とありますが、どのように充実したのか、ご説明をお願いいたします。	クロスアポイントメント制度により、その分野でもトップクラスの人材や現場の第一線で活躍中の人材を教員に迎え、最先端の知見等が講義等に反映された結果、教育・研究の充実が図られたものと考えます。
		年度計画にある「人事評価制度」につき、業務実績では言及がありませんが、制度運用状況を教えてください。	教員に関する人事評価については、各教員の発揮した能力等を公正かつ客観的に評価した結果を人材育成及び人事上の処遇に活用することをもって、各教員のモチベーションの向上を図り、本学の教育研究活動の活性化と一層の充実を図ることを目的として、平成28年度から年に1度(評価基準日3月31日)実施しています。
(3) 財務内容の改善	32	決算報告書に記載の自己収入-その他(雑収入) 64,888千円に含まれる国庫負担金・損害保険金の金額を教えてください。(財務諸表の臨時利益42,572千円でしょうか?)	台風15号による強風の影響で、教育研究棟の屋根材の一部が剥離したことに伴い、復旧作業を行いました。その財源として、国庫補助金及び損害保険金を活用いたしましたが、その金額は次のとおりです。 国庫補助金：24,925,000円 損害保険金：17,647,500円 合計：42,572,500円  なお、財務諸表の臨時利益につきましては、委員ご指摘のとおり、国庫補助金と損害保険金の合計を計上しています。
	33	決算報告書で、教育研究経費が執行見込額を149,165千円下回ったとありますが、下回った主な費目と金額(予実の差額の金額で上位5件)また、その要因を教えてください。	決算報告書による教育研究経費の予算と執行額との差額は、149,165千円であり、その主な内容は次のとおりです。  1. 教育活動旅費 (SHI) (差額) 20,472千円 (要因) カリフォルニア大学サンディエゴ校やマヒドン大学などと海外実習を実施しましたが、想定よりも経費を圧縮できたほか、令和元年度は開設初年度であり、体制整備に一定の時間を要したことから、一部を予定通り実施するに至らなかったため、差額が生じました。  2. 大学連携費 (SHI) (差額) 18,006千円 (要因) 他の研究機関等と共同で実施することにより、費用負担を他機関と分担することで想定よりも経費が圧縮できたほか、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより実施に至らなかったものがあったため、差額が生じました。  3. 事務運営経費 (SHI) (差額) 17,056千円 (要因) 社会人向け公開講座の開催費用や、海外出張時の通訳費用等を予算化していましたが、他機関との共同実施により想定よりも経費を圧縮できたほか、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより海外出張等の一部を予定通り実施するに至らなかったため、差額が生じました。  4. 事務運営経費 (大学) (差額) 12,069千円 (要因) 主に学生健康診断などの委託業務について、入札による経費の削減により差額が生じました。  5. 入学試験経費 (SHI) (差額) 11,487千円 (要因) SHIの入学試験のほか、学生募集に係る経費で構成されますが、開設イベントやパンフレット等の経費について、想定よりも経費が圧縮できたため、差額が生じました。
		電力供給について、「令和2年度の」とありますが、「令和元年度」でしょうか。	令和2年度の電力供給についての一般競争入札は令和元年度に実施するため、令和元年度の実績として報告しています。 参考までに、平成30年度に契約した令和元年度の電力供給については、入札による削減効果は約1000万円でした。
	34	何を達成した場合に、S評価になりますか？何が足りていない場合に、B評価になりますか？	本項目は「資産の運用管理の改善に関する目標」で、資産の安全かつ確実な運用と適切な管理を行うものでありますが、計画に定められたとおりに運用を行いましたので、自己評価としては「A」が適当であると考えたところです。



大項目	小項目	質問(第一回委員会時)	質問に対する回答
(4) その他業務運営	35	新型コロナウイルス感染症への対策として、どのような対応が検討され(実施され)ているか、教えてください。	<p>大学施設の活用については、新型コロナウイルスの影響が顕在化してきた令和2年3月において、国や神奈川県、横須賀市の取組状況を参考にしながら、学外者の利用を休止したところです。</p> <p>その後、国が緊急事態宣言を発令するなど、新型コロナウイルスの感染拡大が深刻化してきたことにより、学生の入構を禁止したため、当面の間、すべての施設利用を休止することとしました。</p> <p>現在では、国の方針に基づき、段階的に経済活動が再開されておりますが、本学としては教育環境の安全を第一に考え、引き続き、すべての施設利用を休止しております。</p>
	36	(no. 35から移動) 個人情報保護について、実習のオリエンテーションの際の説明に含めたとありますが、全学生が対象でしょうか?また、教員向けの講習会の実施状況について教えてください。	<p>オリエンテーションについては、全学生が対象となります。</p> <p>また、教員向けの講習会については毎年実施してきており、平成31年度(令和元年度)は3月に外部講師を招き情報セキュリティの観点から研修を実施する予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から開催を延期し、実施方法を見直して令和2年度に実施することとしました。</p>

#### その他

公立大学法人化により自主性と機動力を発揮することを旨としており、新型コロナウイルス感染症対策も重要な経営課題として認識されていると考えますが、各小項目の「課題」において説明されていないことが残念です。	令和2年2月以降の大学入試における感染防止対策など、平成31年度(令和元年度)末に新型コロナウイルス感染症対策に迫られる機会が徐々に現れてきましたが、本格的な対応は令和2年度以降となっております。令和2年度の実績報告及び各小項目の課題の中で、丁寧にご説明していきたいと考えております。
withコロナの時代になり、学ぶ方々の動揺もあるのではないかと思います。公衆衛生の専門家としてのご活躍のほか、ソーシャルディスタンスがヒューマンサービスの実践に及ぼす影響等、次年度にはどのような課題が生じ、どのような対策が取られたのかのご報告を期待したいと思います。エッセンシャルワーカーである皆様、エッセンシャルワーカーになられる皆様に感謝いたします。	教職員含め動揺しているのはその通りだと思います。今後社会が新型コロナウイルスとの共存を求められる状況の中、養成する人材が医療現場等で活躍する事のみならず、大学として公衆衛生分野等の知見を最大限に発揮し、自治体や医療機関、他大学とも連携しながら新たな社会システムの創造に向けて力を発揮していくことが必要であり、正にその力量が試されていると考えております。「エッセンシャルワーカーである皆様、エッセンシャルワーカーになられる皆様に感謝いたします」とお言葉をいただき心強く思います。ご期待に沿えるよう令和2年度の報告書においては、丁寧にご説明していきたいと考えております。
内部で議論を積み上げておられることは推測されますが、結果的に報告書における定性的な評価に関する記述の根拠が曖昧な印象です。(S評価となりうる小項目もあるように思います。)	業務実績報告書については、自己評価専門部会及び自己評価審査会、また教授会においてしっかりと議論を積み上げ作成しています。定性的な目標の項目について、記述の根拠が曖昧であるとのことご指摘を受け止めながら、次年度以降は明確な記述に努めてまいります。
「実績」に記載されていることが、「成果」ではなく「実施した事項」になっており、成功あるいは失敗要因の分析が十分に記載されず、評価及び課題が記述されている項目が散見されます。FACTだけではなくFACTORを明確にし、深度ある分析結果をご説明頂けることを期待します。	今後は新型コロナウイルス感染拡大防止と大学運営を両立させるため、さらなる教職員の努力、工夫が求められると認識しています。教育の現場で何が起きているか、どんな課題を抱えているか、教職員がどういうことに苦心しているのかということについての分析に努め、令和2年度の報告書において丁寧にご説明していきたいと考えております。
イノベーション人材を育成する研究科を擁し、「世界に類を見ない」大学を目指しておられますが、各小項目評価の記述では、その革新性が十分に読み取れないのが残念でした。ヘルスイノベーション研究科だけでなく、大学全体で多くの創意工夫や挑戦をされていると思いますので、年度計画以上の記述を期待いたします。	ウィズコロナという新しい時代においては、病院、施設、診療所、福祉、行政と個人との関り、こういったものが劇的に変化していくものと捉えています。そうした新しい時代の中でも活躍できる人材を育成していかなければならない中で、どのような指導をしていくのか、安全と教育の両立を図りながら大学として試行錯誤が続いていくものと考えております。
前期は予算額に対して311百万円、決算額がマイナスでその内人件費が247百万円のマイナス。今期は同422百万円決算額が予算を下回り、人件費、教育研究費で計350百万円超下回っています。民間企業であれば上出来ということでありましょうが、公立教育機関であり、健康福祉というこれからの時代を担う人材を生み出すべき機関であるから、同様私学を凌駕するものに育てていく必要があると思います。そのためには実績と経験知見が必要であり、まだまだ時間はかかると思いますが、県民のための優れた大学にして行っていたただくためにご努力をお願いいたします。	<p>法人の経営努力により生じた目的積立金については、中期計画では教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てることとされており、第二次将来構想に向けた取組み等、効果的に活用したいと考えております。</p> <p>また、委員ご指摘のとおり、県民のための優れた大学にしていくため、3キャンパスの連携・協働による三位一体の法人運営を通じ、シナジー効果を最大限発揮しながらヒューマンサービスの実現を目指してまいります。</p> <p>よりよい法人運営のため、評価委員会の皆様からも引き続きご意見をいただければと考えておりますので、よろしくお願いたします。</p>