

# コメント素案

# 資料3

※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	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(1) 教育研究等の質の向上	1	就職希望者就職率が昨年度に引き続き99%を超えており、保健福祉大学の卒業生は現場で歓迎されていることの現れと感じます。	高い就職率を評価する。きめの細かい指導など、小規模大学の強みを発揮している。また、卒業生が現場で歓迎されていることの現れである。
		「課題」に「就職希望者全員が就職できるよう、引き続き学生に対する進路支援を継続して行っていく。」とありますが、今年度の就職支援において困難だった事項については、特に回答がありませんでした。「問題」「原因」「対策」といった分析結果ではなく、実施予定の事項の記述ですので、「課題」には該当しないものと考えます。	
		高い就職率を評価 きめの細かい指導など小規模大学の強みを発揮していると評価する 事前質問に対する回答で解決しました。	
	②	高い合格率を評価 事前質問に対する回答で解決しました。	高い合格率を評価する。
	3	高い合格率を評価	高い合格率を評価する。
	4	概ね目標値達成を評価 事前質問に対する回答で解決しました。	概ね目標値を達成している。
5	概ね目標値達成を評価	概ね目標値を達成している。	
6	「文献検索とクリティーク」については、「専門間での文献購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。」とのことですので、「課題」に記載すべき事項であったと考えます。改善に向けた意欲を、業務実績報告書でお示し頂きたいと思っております。	文献検索とクリティークについて、専門間での文献購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むとのことなので、そのことを「課題」欄に記載してほしい。	

大項目	小項目	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(1) 教育研究等の質の向上		<p>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)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。」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>	
	7	<p>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、この点について「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。」とのことでした。年間計画への対応を、より詳細に記載頂くことが望ましいと考えます。</p> <p>院生とランチョンミーティングを開催する等、双方向の検討が行われていることは、保健福祉大学らしいと感じます。</p> <p>博士後期課程の学位取得率100%は特筆すべき成果である。また、院生の意見を踏まえたカリキュラム改正も高く評価する。</p>	<p>博士後期課程の学位取得率100%は特筆すべき成果である。 ランチョンミーティング等の手法で大学院生の意見を聴取し、それを踏まえカリキュラム改正をしたことを高く評価する。 ただし、「ヒューマンサービス特論」と「ヒューマンサービス演習」を一つの科目として必修化したカリキュラム改正について、ヒューマンサービスに対する理解が深まったとの肯定的な評価が多くあったこと等、具体的な課題解決の内容について記述があるとよい。</p>
	⑧	<p>ヘルスイノベーション研究科として17名の多様な院生を受け入れて、国際的・実践的な研究教育を行っている点、新型コロナ対応として特別講義を実施したことなど計画以上の成果を上げていると判断した。</p>	<p>ヘルスイノベーション研究科にて17名の多様な院生を受け入れ、国際的・実践的な教育研究を行っている点など、計画以上の成果を上げている。</p>
	9	<p>事前質問に対する回答で解決しました。</p>	<p>なし</p>

大項目	小項目	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(1) 教育研究等の質の向上	10	<p>授業評価の実施率は100%をぜひ達成して頂ければと思います。</p> <p>「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」とされている点については、「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。」とのことでした。重要な項目であり、業務実績報告書において「課題」として明記して頂き、翌年度以降の年度計画等にも反映頂くべきと考えます。</p> <p>概ね目標値達成を評価</p>	<p>概ね目標値を達成しているが、授業評価の実施率は100%を目指してほしい。</p> <p>連携実践教育科目のあり方について、AI等を教授する新たな科目の新設など、「課題」欄に具体的に記述するのが望ましい。</p>
	11	<p>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」とされている点については、「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。」とのことでした。これらの点につき、前年度の業務実績報告書に課題として記載され、今年度の年度計画及び業務実績においてその後の取組みが明らかにされた場合には、大学が主体的に行っているPDCAの取組みが、ステークホルダーにも明らかになるものと考えます。</p> <p>数値目標達成を評価</p>	<p>数値目標を達成していることを評価する。</p> <p>助産師教育について、現状の課題にかかる記述があるとよい。</p>
	12	<p>事前質問に対する回答で解決しました。</p>	<p>数値目標を達成している。</p>

大項目	小項目	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(1) 教育研究等の質の向上	13	<p>「業務実績」において、「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。」とされている点については、「GPAが一定の値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。」とのことで、大変重要な取り組みと考えます。</p> <p>「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と考えます。丁寧なご説明をお願いしたいと思えます。なお、「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。」とのことでした。</p>	<p>GPA (※) が一定の値を下回る学生に対する指導強化について評価する。</p> <p>※GPA (グレート・ポイント・アベレージ) とは 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の。 保健福祉大学では、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。学生表彰や助産師課程等の選考に活用している。</p>
	14	<p>「課題」において、「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」とありますが、具体的には、「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きます。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。」とのことでした。業務実績報告書において、もう少し丁寧にご説明を頂くとステークホルダーにもご理解頂きやすいと考えます。</p>	<p>大学院博士前期課程と後期課程の審査基準の相違と検討事項について具体的な記述があるとよい。</p>
	15	なし	なし

大項目	小項目	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(1) 教育研究等の質の向上	⑯	<p>決算報告書における人件費は予算比△206百万円となっており「教員(常勤)数を充足できなかった」ものの「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。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。」とのことで、「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。」とのことでした。これらに基づきA評価したとのこと、また、「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。」とのことでした。今後、業績報告書でさらに丁寧にご説明頂けることを期待します。なお、「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>クロスアポイントメント制度にはメリットもあればデメリットもあるかと思しますので、今後の運用の中で、問題点・原因・対策を明らかにして行って頂きたいと考えます。</p> <p>クロスアポイントメントにより4名の教員を採用し多様性を広げたことを高く評価する。</p>	<p>クロスアポイントメント制度により4名の教員を採用し、多様性を広げたことを高く評価する。クロスアポイントメント制度のメリット・デメリットについて、今後、分析を進めてほしい。</p> <p>決算報告書によると、人件費は予算比△206百万円となっており、内訳について説明があったが、このうち常勤職員4名が年度を通して充足できなかったことについて理由を明らかにしてもらいたい。</p>
	⑰	<p>目標未達によりB。</p> <p>中期計画の数値目標として最終年度9万人を掲げており、途中で年度計画を引き下げることは適切ではなく、中期計画の変更の手続きが必要であると考えます。</p>	<p>中期計画の数値目標として最終年度9万人を掲げており、途中で年度計画を引き下げることは適切ではなく、中期計画の変更の手続きが必要であると考えます。</p>
	⑱	<p>「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、「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)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。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。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。」と、問題は認められなかったとのこと、「課題」には該当しないものと考えます。</p> <p>FD研修の大幅増を評価。</p>	<p>FD研修実施回数的大幅増を評価する。</p> <p>また、アンケート結果が良好であったことから、効果的なFDが行われたものと評価する。</p>
19	なし	なし	なし

大項目	小項目	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(1) 教育研究等の質の向上	20	<p>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、主な要因については、「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。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いますので、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。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います。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。」とのことでした。これらのことは、課題として識別し、業績報告書に記載すべき事項であったと考えます。</p> <p>概ね数値目標達成を評価。 保健福祉学研究科博士課程前期については、入試広報を強化しているものの、県内大学院との競争が激しくなっており、当研究科の特色をさらに強化することが必要である。</p>	<p>保健福祉学研究科博士前期課程については、入試広報を強化しているものの、県内大学院との競争が激しくなっており、当研究科の特色をさらに強化することが必要である。このことについて課題として識別し記載すべきである。</p>
	21	各コースの定員については適正数の検討が必要である。	各コースの定員については適正数の検討が必要である。
	22	なし	なし
	㉓	ガイダンス、説明会の満足度の高さを評価。	進路ガイダンス及び病院施設説明会の満足度の高さを評価する。
	㉔	学術論文等件数の大幅増を評価。	学術論文、著書及びその他の著作件数の大幅増を評価する。
	㉕	<p>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「「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。」とのことでした。</p> <p>「研究助成 A(協働研究)3件」ですので、今後ミッションの深化に、さらに力を振り向けていただけることに期待したいと思います。</p>	<p>研究助成制度等の積極的な活用等により、今後も大学のミッションの深化に期待する。</p>

大項目	小項目	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(1) 教育研究等の質の向上	②6	<p>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、今年度は具体的には、「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。」とのことでした。中期計画で計画された手法が実施されているか、業務実績にご記載頂きたいと思ひます。</p> <p>「課題」として「地域課題の把握(略)」とありますが、この点については、「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。」とのことでした。ぜひ業績報告書においても、「課題」として認識していただき、具体的なチャレンジにつなげて頂きたいと考えます。</p> <p>市民講座開催、高大連携実績数増を評価。</p>	<p>公開講座・市民大学開催回数、高大連携プログラム等実施件数の増を評価する。 中期計画の「卒業生、修了生が協力し」という記述について、卒業生による講演の実施や同窓会の設立等の実績を記載することが望ましい。 「課題」として「地域課題の把握」とあるが、リカレント教育へのニーズの高まり等、具体的な記述があるとよい。</p>
	②7	<p>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は、「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。」とのことでした。食育サークルシーラボ☆の活動実績は素晴らしいですが、それに対して大学が行った支援の有効性が大学の業務実績としては重要であり、今後、それらが読み取れる記載を期待いたします。</p> <p>産学官連携件数増を評価。</p>	<p>産学官連携事業件数の増を評価する。 食育サークルシーラボ☆の素晴らしい活動実績について、大学が行った支援の有効性を記載することが望ましい。</p>
	②8	<p>海外大学等との交流事業件数増を評価。 SHI, CIPを中心に活発な国際協働が進んだことを高く評価できる。</p>	<p>ヘルスイノベーション研究科やイノベーション政策研究センターを中心に活発な国際協働が進むなど、海外大学等との交流事業件数が大幅に増えたことを評価する。</p>

大項目	小項目	各委員のコメント	コメント素案(事務局作成)
(2) 業務運営の改善・効率化	29	なし	なし
	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、具体的には、「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。」とのことでした。多様なステークホルダーが理解できるように、丁寧なご説明をお願いしたいと思います。	<p>クロスアポイントメント制度により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ことについて記載することが望ましい。</p> <p>クロスアポイントメント制度のメリット・デメリットについて、今後、分析を進めてほしい。</p> <p>人事評価制度の運用について、次年度以降、丁寧な現状分析と、課題の明確化を期待する。</p>
		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でした。この点、「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。」とのことでした。制度導入は数年前であり、制度運用に際しての課題は当然明らかになっているものと考えます。次年度以降、丁寧な現状分析と、課題の明確化を期待したいと思います。	
		クロスアポイントメント制度にはメリットもあればデメリットもあるかと思っておりますので、今後の運用の中で、問題点・原因・対策を明らかにして行って頂きたいと考えます。	
31	なし	なし	
(3) 財務内容の改善	32	決算報告書の「自己収入－その他(雑収入)」につきましては、台風被害に関わる国庫補助金及び損害保険金といった臨時利益42,572千円を除くと、予算を10%下回っています。業務実績に、「大学Webサイトで広報を実施した」等の記載がありますが、予算未達であった以上、その旨も記載されるべきと考えます。	<p>入学金及び授業料等収入の予算未達について、大学webサイト等で積極的に広報を実施していく旨を記載すべきである。</p> <p>受託研究等収入及び寄附金収入が予算を16%上回ったことについて、外部研究資金獲得の実態把握を客観的に把握するため、業務実績として記載があるとよい。</p>
		決算報告書の「受託研究等収入及び寄附金収入」は予算を16%上回っています。業務実績欄に予算の達成度を記載頂くと、外部研究資金獲得の実態が数値をもって把握でき、努力の成果が客観的に示されるものと考えます。	
	33	<p>予算実績対比についての説明をご記載頂き、外的要因による経費の減少とコスト削減の取り組みによる経費の減少を分析することで、取組みの効果や、翌年度に考慮すべき事項が明らかになるものと考えます。</p> <p>(令和元年度につきましては、例えば、決算報告書におけ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、他機関との共同実施により想定よりも経費が圧縮できたことや入札による経費の削減等のほか、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項目があったことにより執行が予算に満たなかった費目があるとのことでした。また、人件費の予算と執行額の差額△206,631千円は、常勤教員数を充足できなかったことによる影響のほか、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とのことでした。)</p>	<p>外的要因による経費の減少とコスト削減の取り組みによる経費の減少を分析することで、取組みの効果や、翌年度に考慮すべき事項が明らかになるものと考えます。</p>
34	なし	なし	
4	35	なし	なし
	36	なし	なし
	37	なし	なし
	38	事前質問に対する回答で解決しました。	なし
5	39	なし	なし
	40	なし	なし