

平成25年度 第1回 岐阜県地方独立行政法人評価委員会（県立看護大学関係）

—— 議 事 要 旨 ——

1 日 時 平成25年7月12日（金） 13:35～14:40

2 場 所 岐阜県庁 4階 特別会議室

3 出席者

〔委員〕 清島委員長、石原委員、富田委員、林委員

〔専門委員〕（県立看護大学関係）片桐専門委員、橋本専門委員

〔法人〕（公立大学法人岐阜県立看護大学）小西理事長、佐藤理事兼事務局長

〔設立団体〕（岐阜県）川出健康福祉部長、田中健康福祉部次長、久保田健康福祉部次長、渡辺地域医療推進課長、河野総括管理監、木村県立病院・看護大学法人係長 他

議事概要：県立看護大学関係 [資料1-1～1-7、報告資料ア]

〔議題1：資料1-1～1-7〕

公立大学法人岐阜県立看護大学の平成24年度業務実績に関する評価について

※通し番号については業務実績報告書に記載のものを指す。

## 第1ブロック

### 【小西理事長】

看護学科の教育は保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改定に伴い、平成24年度から文部科学省に承認された新カリキュラムでの教育を開始した。また平成21年度から検討してきた「看護学統合演習」を4年次必修科目として開講した。この科目は学生と教員が個別に卒業時の看護実践能力の到達目標の達成度を評価し、課題を明確にして学修の充実を目指す事を目標にした科目である。これらの科目を開講するに伴って教員の学士課程における看護学教育の能力向上を目指した、看護学学士課程教育に関するFD研修会を開催した。教養科目「体験型プログラム」群の必修科目とし、「全国障がい者スポーツ大会〔ぎふ清流大会〕ボランティア」科目を単年度開講科目として位置付け、4年生全員が履修し、障がい者スポーツ大会〔ぎふ清流大会〕にボランティアとして参加し、学生の社会性を育成した。授業評価結果の学生への公開は専門科目に引き続いて、専任教員が担当する教養科目及び専門関連科目について公開した。シラバス（授業計画）への成績評価方法の明記及び成績評価に関するFD研修会を開催し、学生が自主的に学修を推進できるシラバス（授業計画）内容の充実と検討を行い学生の学修を支援できる教員の育成を目指した。

大学院看護学研究科博士前期課程及び後期課程を担当する教員の要件を明確にし、さらに修士学位授与指針、博士学位授与指針を検討し、大学院生の学修及びそれぞれ所属する看護実践現場の改善・改革を研究的に取り組み修士論文・課題研究、博士論文を完成させる過程を明確にして、大学院における看護学教育・研究の質の向上をめざした。さらに看護学研究科博士前期課程修了時に学生、学生の同僚と上司の3者から看護実践研究に対する評価内容を、看護研究指導方法の改善及び教育体制の充実に繋げていくことを推進した。

さらに大学院博士前期課程で開講している小児看護、がん看護、慢性看護のCNSコースにそれぞれ1名の修了生を出した。各指導教員がCNSの認定審査に向けて相談支援を行い3名とも無事に合格した。この体験をもとに認定審査への取り組み体制を整えていく。

### 【片桐専門委員】

教養科目「体験型プログラム」を必修科目としたとあるが、教養科目の全体像を知りたい。どんな科目を教養科目としているのか、専門教員は何名ぐらいいるのか、こういった科目を設置しているのか教えていただきたい。

### 【小西理事長】

教養基礎科目を設け、全学生必修である。「生涯体育」、「英語」、「日本語」、「情報」の4科目である。それ以外にも教養選択科目を4群設けており、『人間の理解』群として「人間の歴史」、「認識と表現」、

「コミュニケーション論」、「人間と道具」、「ジェンダー論」、「文学と人間」の6科目を開講している。『地域社会の理解』群では「岐阜の自然」、「岐阜の暮らしと経済」、「岐阜の文化」を最初に、次に「都市と生活」、「住まい・地域・都市」、「街道と生活」、「日本の歴史と文化」、「生活と経済」、「経営と人間」、「日本の自然と森林」、「日本の思想と社会」、等を開講している。さらに『世界の理解』群では「現代社会と哲学」、「人間生活と宗教」、「人間生活と芸術」、「地球環境論」、「世界の文化と言葉」（中国、韓国、スペイン）等14科目を開講している。そして『体験型プログラム』群では「異文化体験セミナー」、「ボランティアワークセミナー」、「森林文化体験セミナー」を開講している。科目数は40を超え、選択科目が非常に多くなっている。この中で教養基礎科目の「英語」、「情報」については本学の教員が担当している。それ以外に「生涯体育」、「日本語」を含めて教養選択科目については非常勤講師が担当している。一方的に非常勤講師にすべてをお願いしていると教育上問題があると考え、科目ごとに専任教員である、講師以上の教員を2名つけて非常勤講師と科目内容や教科書、試験方法などを一緒に協議しながら行っている。2名のうち1名は時間がある限り必ず同席して授業を一緒に聞き、学生の学習状況を見ながら必要に応じて担当の先生と意見交換している。そういう形で教養科目を進めている。

#### 【片桐専門委員】

当初はこれだけ多くの開講がなかった。ずいぶん充実された。

#### 【林委員】

博士前期課程で修士論文を書かせる場合テーマの選定はいつまでに行うのか。

#### 【小西理事長】

本学の博士前期課程は社会人入学であるため2年コースではなく3年コースである。1年前期で職場の課題を整理し、その後修士論文の課題を決める。1年目の後半で研究計画を立て提出し、その審査が通った後で研究計画を進める。従って1年目で課題提出は終わり、2年目でその課題を研究的に取り組み、3年目で修士論文として完成させる。

#### 【林委員】

論文が出来上がった際に審査すると思うが、その前に中間発表といった形で審査することはあるか。

#### 【小西理事長】

3年生の9月に中間報告会があり、そこで進捗状況を確認する。最終的には3年生の2月の修了間際に報告会がありそこで最終審査をする。

#### 【清島委員長】

その報告会にはどういった方々が集まって審査するのか。

#### 【小西理事長】

中間報告会を3年生の9月に行う時には研究科委員会のメンバーだけである。最終の報告会には院生から教員まで多くの人が集まる。

**【清島委員長】**

時間が空いて来られる人は来てくださいといったオープンな感じなのか、だいたい何人ぐらい来るのか。

**【小西理事長】**

オープンな感じでやっている。参加者数も多くなり、80名を超える状況であった。質問等も参加者が自由にできる。

**【清島委員長】**

「大学院の教員の要件を明確にし」とあるが今までは明確ではなかったということか、またそれをどのようにしたのか。

**【小西理事長】**

学年進行で修士課程、博士課程を作ってきたので、その都度その都度で教員審査があった。博士課程完成年度後は新しい教員が入ってくると学部の教授はそのまま博士課程の教授としてきた。やはりそれでは問題があるということで、学位を持っていて、博士前期課程の授業を行い、研究の副指導教員を行い、研究の主指導教員を行うといったステップを踏んで初めて博士後期課程の指導教員となることを明記した。

**【富田委員】**

先日、某看護学校でツイッターの問題があったが、倫理や情報の教育をもっと徹底する必要があるのではないか。

**【小西理事長】**

大学としても記事を読んで驚き、教育をしっかりとしなければいけないということを実感したところである。そこで今年の7月にその分野の専門家を講師として招き、4年生に対して90分時間を設けた。1、2、3年生については10月の新学期が始まってから90分設けてガイダンスを開きたいと考えている。

**第2ブロック**

**【小西理事長】**

研究基盤づくりの一環として文部科学省科学研究費補助金申請に向けたFDを2回実施し、その後科研申請者は研究計画書を作成した。その結果平成24年度は前年度に新規申請した11件のうち4件が採択されたことにより、教員の26%、13名が科学研究費助成事業の研究代表者となった。本学紀要への掲載論文数は原著が4編で計11編と従来より増加した。また紀要に本学教員の博士論文

や修士論文の掲載はしていたが、本年度より看護実践機関で就業している本学大学院修了者が修士論文を指導教員の指導を再度得ながら、共著として投稿できる制度を設け5編が掲載された。関連する専門領域の学会学術集会への発表演題数は国内学会が36編、海外の国際学術集会での発表が5編あり、その5編のうち1名は平成24年度から開始した海外研修支援制度を活用した。

看護人材育成の拠点として学部卒業者の就業定着を支援するために、「新卒者1年目・2年目交流会」、「看護実践を語る会」をそれぞれ年2回開催した。また岐阜県内で就業している本学卒業者の看護実践能力の育成を支援するために「卒業生研究支援事業」を開始し、応募のあった3名、助産師、保健師、養護教諭各1名に助成金の支給と指導教員2名ずつを人選し、看護実践改善研究を推進した。

岐阜県看護職者が看護実践改革・改善に活かせるように、6つの看護実践研究指導事業を行った。そのうち新規のみを挙げると、「管理的立場にある保健師の抱える課題に基づく保健師管理者研修プログラムの開発」、「看護現場における看護実践の改善・改革を推進する看護研究の支援方法の開発」、「利用者ニーズを基盤とした退院支援の質向上に向けた看護職者への教育支援」の3題で、計6題について講義・グループワークを実施した。これは県内すべての看護職者が対象である。

平成24年度には、保健師助産師看護師学校養成所指定規則のカリキュラムが改正されたので、それに向けて7月に「本学の教育理念を具現化するための学士課程教育のあり方」、9月に「実習における実践と理論の統合」「学習に関わる基礎能力の向上のための教員のかかわり」、「成績評価に関する課題と改善策」についてそれぞれ計画的に全教員が参加できる日を選び、FD活動を行い教員の教育能力を育成した。

看護学科の教育を担当する教員の教育・研究能力の質を担保するために、平成24年度は本学大学院博士前期課程には4名の教員が、博士後期課程には3名の教員が就学している。他看護系大学院博士前期課程には1名の教員が、博士後期課程には4名の教員が就学しており、大学院、学部の教育が担当できる教員を育成するために、全学的に就学と教育活動が両立するように支援した。

#### 【林委員】

研究科等を終了された方たちがそれまでの大学との関係を維持するような機能はあるのか。また、大学の施設を利用できるような制度はあるのか。

#### 【小西理事長】

大学院の修了生の場合ほとんどが岐阜県内に就職して活動しているので、図書館は自由に使え、教員との連絡は取り合える。特に大きな制限はなく、大学院同窓会もある。何か授業を受ける場合には科目履修生の手続きが必要になってくる。共同研究事業を開学時から実施しており、教員と現場の看護職者が共同で研究を進めているのだが、そこにテーマを持って入ってきてほしいという働きかけをしている状況である。

#### 【橋本専門委員】

看護大学の皆さんには看護職員の指導に来ていただいているのですが、共同研究や看護実践研究交流会に入らずに研究を行っており、今回看護学会で発表したものを論文集にまとめようとしている。看護職員は文書化するのが苦手で、論文はまだ完成していないが、指導する方々も含めすごく苦労し

ている。共同研究などの一貫したものではなく論文指導のような部分的な指導をやってもらえたらありがたいのだが。

#### 【小西理事長】

部分的に指導してほしいということですが、今はあまり進めていない。院の修了生であれば指導教員に個人的に頼む場合は、指導教員の能力の許せる範囲で行っているが、組織的にやるといったことは今はやっていない。また、必要かどうかは皆さんと相談しながら考えたい。博士後期課程の定員が2名のため博士前期課程を修了した人が博士後期課程に入学するのはきつい。そのあたりは検討したい。

#### 【清島委員長】

論文の数や科研費の採択率もあるが、応募する資格者中でのパーセンテージの動きは4、5年前に比べてどのような感じか。

#### 【小西理事長】

科研費の方は確実に上がってきている。一度とると3年ぐらい有効なため、今は13名で26%ですがもともとは約50名という限られた人数なので、今年だと延べで16名になっているので少しずつ上がってきている。

### 第3ブロック

#### 【佐藤理事】

平成24年度は法人化3年目を迎え、基盤作りを進める中で課題も見えてきたので、課題克服を平行しながら進めている状況にある。

業務運営については、法人運営の体制が定着しつつあり、それにより法人と教学組織である大学の二つの歯車が噛み合いながら進んでいる。教授会との関係も特別問題なく進められており、小さな大学なので一体として運営を行っている。そこには審議会等の学外者の視点や監査による専門家の参加により業務運営の適正化も確実に担保されている状況にある。

人事に関しては、法人化時点でプロパー化計画を作成し、それに基づきプロパーを順次採用している。平成24年度は2名採用することになった。さらに、平成24年度は、平成25年度の採用に向けて試験等を実施した。3回に分けて試験を実施し、1名のプロパー職員を採用した。プロパー化計画のとおり進めている。

また、プロパー職員の採用とともに職員の研修を制度化し新規採用職員等に対して実施した。本学は少人数体制のため効果的な人材育成を図っていくには、今後とも本学の重要なテーマであると思っている。また、スタートアップ研修、復命研修も新たに行っている。スタートアップ研修というのは新規に採用する事務局職員に対して、今居る職員全員が講師となって研修を進めた。復命研修については、これまでは復命というのは単に担当者が行き決裁で復命していただけであったが、それでは効果が薄いということで、職員が参加し復命の際みんなの前でその成果について披露するというのを始めた。こうしながら、職員の活用・能力の向上の取り組みを行った。

教員に関する人事の確保については、まだ全国的にも看護系教員が不足しているため、いろいろな情報を集めながら、優秀な人材確保に努めている。平成24年度は前年度で退職した教員の補充に合わせて6名の教員を採用した。本学は第10期目の卒業者を輩出したところであり、卒業者が本学の助教として戻ってくるということも少しずつ始まっており、いい意味での循環が始まっている。

事務の改善、効率化については恒常的に取り組むべき課題となっている。各種業務のマニュアルの作成や手引きの作成なども、平成24年度についても引き続き日常的な業務についての基礎的な知識や処理について誰もが容易に取り組めるような形を整えている。

危機管理について、昨年度は安否確認訓練を、試行的ですが職員と4年次生に対して実施した。災害時の備蓄品については平成23年度から2年計画で整備をし、いざという時に備えている。また、職員向けの情報セキュリティ研修については、外部講師を招いて日頃の意識向上を図るための啓発を行った。

**【林委員】**

教員の方の採用計画はないのか。

**【佐藤理事】**

事務職員については採用計画を作成したが、看護系教員は非常に不足しているので計画的に採用することが難しいので、情報を集めながら欠員を埋めたり、退職者についてはその都度情報集めながらその都度募集している

**【林委員】**

教員にも定年はあるため、何年から欠員になるかということは分かると思うが。

**【小西理事長】**

教員は定年を65歳にしている。教授が定年退官する場合には教授を採用するのか、その下の准教授を教授にし、准教授レベルを採用するのかは前年度あるいは2年前ぐらいからそれぞれの領域を単位に相談して決めている。また、本学はまだ10回生が出ただけなので、採用者としては助教レベルである。そのため助教の採用については卒業生を広く検討しながら進めている。

**【清島委員長】**

教員の現在の欠員状況はどうか。

**【小西理事長】**

教授と准教授クラスの2名欠員している。

**【清島委員長】**

なかなか適任者が見つからないのか。

**【小西理事長】**

分野の特定が必要であり、学位があり、業績があり、業績と教育内容が一致しなければならないので大変である。

**【片桐専門委員】**

評価制度を構築するとのことであるが、事務職員以外にも当然教員の評価もある。これは評価が給与、ボーナスにも反映されるようにといったところまで考えているのか。

**【佐藤理事】**

まだその段階までいっていない。計画的には第一期計画期間中に教員の評価制度をまず構築し、その制度をもとに評価を何に反映させるかはその次の段階である。事務職員についてはプロパーが入ってきたこともあり評価制度を作ったが、まだ給与等への反映は考えていない。というのも評価制度はある程度定着しないと客観性が担保できるか分からない。定着するのを待ってから考えたい。

**【清島委員長】**

事務職員のプロパー化については看護大学としては望ましいことであると思うが、今まで県職員を派遣してきた県庁としては好ましいことなのか。

**【県】**

問題ないです。

**第4ブロック**

**【佐藤理事】**

本学は学生数も少なく自己財源の柱となる授業料等の収入が限られている中で、可能な限り自己財源をどのように確保していくか、日々悩まされている。特に文部科学省科学研究費補助金については、特に若手教員の挑戦を支援していくため学内において研修会を開催し、獲得に向けた取り組みを行っている。また外部の研究助成団体の情報を収集し随時教員向けにその情報を提供している。なお、大きな成果とは言えないが、資金運用については、平成24年度は2年ぐらいの資金の動向を把握したので、運用を一本化してまとめた。複数年契約による経費の節減実施、電力量の毎月公表による節電意識の向上、予算の95%執行方針を示す等によりきめ細かい経費節減の対策を実行した。

年度当初には予算編成方針や執行方針を周知することにより本学の財務体質の特質を理解し共通認識が持てるよう図っている。そうすることにより剰余金を生み出すことや帰属意識が向上することにより大学全体の改善や充実が進められるよう循環システムを定着化していくことを目指していく。

毎年のことであるが、その年度の活動については翌年度当初に自己点検・評価を実施し、次年度以降の改善に向けた取り組みを明らかにした。なお、平成24年度は、平成22年度及び平成23年度の2年間の自己点検・評価結果をまとめた報告書を作成した。

平成22年度に外部認証機関である（財）大学基準協会の大学評価を受けたが、特に意見は付されなかったが、助言として5つ受けた事項のうち、学生の授業評価結果の公表と看護学研究科における

担当教員の選考に関する内規等の定めについては文書化を行い、それぞれ改善を実施した。

大学の活動の情報提供については、公立大学協会でも準則を示しているため、それに基づいて公表している。なお、ホームページは広報の重要な手段として、次年度以降において全面的に改築するために今進めている。

平成23年度において作成した施設設備の中期修繕計画に基づき、平成25年度計画された入退室管理システムの更新について県に対して予算要求を行い承認された。なお、平成24年度から大学施設の日常点検について毎年1回行い、危険箇所や修繕対象となる箇所等について写真等で記録し報告書としてまとめ、施設の安全管理を徹底することとており、定例化したいということでこれからも進めて行く。

図書館については、岐阜県における看護の専門図書館として充実を図ってきたが、収蔵能力に限りがあることから、今後適切に運営できるよう中期的な収蔵計画を策定した。

倫理に関しては、平成24年度は教職員を対象に特に利益相反に関する研修会を実施するとともに、諸規程を整備した。

#### 【清島委員長】

図書館の電子ジャーナルなどの契約はずいぶん高額だが、どのように対処しているか。どんどん高くなるのか。

#### 【小西理事長】

実際に契約はしている。どんどん高くなるので、印刷物の雑誌をやめて、重複を避けるように検討しながら対処している。

#### 【片桐委員】

労働法が改正（有期労働契約が通算5年を超える場合は労働者の申し込みで無期労働契約に転換できる）されたが、大学の教員の場合は専門性があるため非常勤講師の勤務が5年超えた場合でも次から次へ変えることができない。どこの大学も悩んでいると思うが、その対応は具体的にしているか。

#### 【佐藤理事】

他の大学は特に非常勤については5年の任期を付けたりにしているが、看護大では特に任期は設けず、今まで明らかにしてこなかったが、定年を設け70歳を定年にした。ただし例外もあり、専門性の高い方や、どうしても代え難い人材についてはその限りではないという対応を考えている。

公立大学協会でも必ず問題となっていて、見直しを働きかけたらどうかと。動きもあると聞いている。厚労省等で、「大学は独自性があるから」と動きがあるとも聞いているが今のところわからないため困っている。

#### 【片桐専門委員】

これから凡例が出て、事例によってかわってくると思う。おそらくこれから問題が生じてくると思われるので、先に先に調べられて（考えていってください）。

**【清島委員長】**

ハラスメントについての現状と対策は。

**【佐藤理事】**

相談員を設けている。また、人権倫理委員対策会議で、相談員から、または、直接挙げてもらう。他にもメール等で受け付けるなど、体制は整えている。ただし、今までに事例が出ているわけではない。出ていないことが本当にいい事なのかはわからない。

**【清島委員長】**

完全なハラスメントとは言えないが、それに近い相談もないのか。

**【小西理事長】**

実際にはきいていない。看護学科の場合、3年生から実習が始まり、6人ぐらいのグループに1人の教員が指導する。実習内容が変わると教員も変わるので、その過程において何か問題があれば、その時点において領域内及び領域間で話し合う。例えば講師の教員が気づき領域の教授に相談する。領域の教授が気づけば他の領域の教授と意見交換するなど、ハラスメントになる前の相談体制を強化しているため、かなり早期に対応できていると判断している。

**【富田委員】**

男女協働参画がよく言われているが、看護（職）はどうか。教授など、男性看護師が教員化したり、現状は増えてきつつあるのか、まだ女性が多いのか。

**【小西理事長】**

男性の教員は、看護系は助教に一人いるだけで、本学としては非常に少なく応募者もきいていない。全国的には男性の教員は非常に増えている。特に精神科看護学関係は、教授・准教授・講師に男性が増えている。

**【富田委員】**

通常勤務の看護師は離職が多いが、教員は離職が少ないと思われる。男性教員と女性教員では離職率がかなり異なるか。

**【小西理事長】**

今はまだ男性助教が1名いるだけ。他大学での経験からすると、異動については男性の方が定着率が高かった。