

平成28年度第1回愛媛県公立大学法人評価委員会の会議結果

- 1 会議の名称 平成28年度第1回愛媛県公立大学法人評価委員会
  - 2 開催日時 平成28年7月26日（火曜日） 18時30分から20時30分まで
  - 3 開催場所 愛媛県庁第一別館 11階会議室
  - 4 出席者 委員4名、事務局4名、大学8名
  - 5 審議事項（議事）
    - 委員長職務代理者の指名
    - 平成27年度業務実績報告及び第1期中期目標期間業務実績報告等について（公立大学法人愛媛県立医療技術大学に対するヒアリング）
      - ・平成27年度業務実績報告
      - ・第1期中期目標期間業務実績報告
      - ・平成27年度財務諸表及び積立金処分（案）
  - 6 審議の内容（全部公開）
    - 委員長職務代理者の指名  
委員長の指名により、久野悟郎 委員を委員長職務代理者に指名した。
    - 平成27年度業務実績報告及び第1期中期目標期間業務実績報告等について  
公立大学法人愛媛県立医療技術大学の平成27年度業務実績報告書、第1期中期目標期間業務実績報告書、財務諸表及び積立金処分(案)に関して、委員から法人役員に対しヒアリングを実施した。
- 【主な質疑等】
- (1)平成27年度業務実績報告  
(アカデミックハラスメント)
    - 大学院生へのアカデミックハラスメントについてはショックであった。相談体制は機能していたとのことだが、教員の意識が欠如していたのは非常に残念である。今後の対策について、どのように考えているのか。  
⇒ 大学の教育・指導方法やハラスメントに関する意識も時代とともに変わっていることも背景にあり、絶えず教員に対し教育したい。  
例年の年1回の研修に加え、来月には、専門家に依頼しアカデミックハラスメントに関する緊急の研修会を開催するとともに、今後は研修への参加を義務化し再発防止に取り組むこととしている。
    - 大学院生へのフォローはどうか。  
⇒ 現在、通常どおりの学修を継続しており、適切な支援を行っている。
    - ハラスメントについては、理屈上の線引きは難しい。常時、(該当する)具体的な言動などの事例を教員に対し発信しなければならない。また、特に上位の職位者や年配者等は学生の意識の変化を認識しなければならない。

### (県内就職率)

○平成 27 年度の県内就職率は 41.8%であるが、26 年度は 57.1%と 25 年度の 48.9%から大きく上がり、今回は下がった。就職先の決定は最終的には学生本人の意思であるものの、大学はどのように考えているか。

⇒ 27 年度卒業生については、県内出身者が県外の基幹病院等へ就職する割合が例年より高く県内就職率が低い結果となった。今後、就職を選択するに至る要因分析を進めることとしており、今後の動向に留意することとしている。

なお、28 年度新入生に個別に聴くと「県内出身者の約 8～9 割は県内に残りたい。」と希望しており、平成 29 年 3 月には入学定員増に対応した卒業生を輩出するので（県内推薦枠 24 名→36 名）、実数でみると今後は上向くものと考えている。

○医療従事者の確保は、地域間競争の時代であり大変厳しい状態。都会は待遇や就労環境も良く、チャレンジしたいという気持ちも分かるが、地元に着用を持ってもらい、入学時・卒業時・Uターン支援等の卒業後の対策をトータルでみていくことが大事である。

⇒ 学生にとって、実習の際の印象が就職先を検討するうえで大切であり、まずは地道に対応していきたい。ただ、最新の設備が整った施設で働きたいとの気持ちも分かるので、個人情報の問題もあるが、数年後帰省する際のフォローとして、例えば同窓会へアクセスできるようにしたい。

○地元で相談できる人物がいるのは重要である。大学には卒業生が相談できる体制及び同窓会と連携した情報発信の強化をお願いしたい。

### (助産学専攻科)

○助産学専攻科生 2 名が退学しているが、何か理由があったのか。

⇒ 学生自身が思い描いていた内容と違っていったような個人的事情であるが、同専攻科は 1 年課程で授業もタイトな面があったのかもしれない。保護者も交え、多くの教員が色々と対応したが、残念な結果になった。

新入生の中には本学を選んだ理由に同専攻科の存在を挙げる者もいるなど、県内唯一の助産師養成機関としての助産師教育は本学の大きな特色と考えており、今後も学生の状況には留意したい。

### (研究費)

○27 年度の教員 1 人あたりの教員研究費は、26 年度に比べいくらか増えたのか。

⇒ 平成 27 年度の教員 1 人あたりの研究費は 674 千円であり、平成 26 年度の 636 千円から 38 千円微増した。自己収入の増及び目的積立金を活用し、研究環境の改善を図っている。

### (社会貢献)

○大学では、社会貢献活動に積極的に取り組んでいるが、平成 27 年度からの新規事業である県・西予市と協働実施の「地域包括ケア人材育成等支援事業」とはどのようなものか。

⇒ 地域資源が限られる中で、介護に関わる全ての職種等の方を継続的に学習する「人材育成プログラム」を開発し、研修等に活用するものであり、27 年度からの 3 年間事業である。27 年度は西予市内で実態調査やニーズ調査を行う

とともに研修会に参加した。

(教員の欠員)

○平成 28 年 4 月現在、6 名と教員全体の約 1 割の欠員が発生しているが、構造的な問題で、大学も大変でないかと心配している。

⇒ 近年の看護系大学の増加により、老年看護・地域看護等の新しい分野の特に教授・准教授が不足する傾向にある。各々の退職理由は、家庭の事情や他大学への栄転等で、想定外の退職がたまたま重なったものである。

ただし、講義・演習は学内准教授や講師を中心に、また、実習も助教や補助者で協力し対応しており学生への影響はない。

(2) 第 1 期中期目標期間業務実績報告

○助産学専攻科の開設(H24)、学部の入学定員の増(H25)、大学院の開設(H26)と 3 つの大きな改革を達成しており、中期計画に掲げた数値目標の達成状況も概ね良好で、順調に運営されていると認められる。

○第 1 期に確立した体制を基盤として、地域の保健医療福祉のニーズに対応できる人材育成の強化を期待する。

(3) 平成 27 年度財務諸表及び積立金処分 (案)

○学内 LAN サーバシステムの更新等により長期リース債務を計上しているが、買取でなくリースとする理由は何か。

⇒ 一括整備として単年度で予算計上するよりも、毎年経費として予算計上する方が大学として対応が容易である。(一括計上する財源の捻出が困難である。)

○退職給付に係る引当金の計上の考え方について、説明いただきたい。

⇒ 退職手当については、全額県からの運営費交付金で賄っており、臨時に必要な場合も 2 月補正予算により対応している。

○27 年度は、目的積立金相当額として約 10,967 千円を算出しているが、教員欠員分については、目的積立金と認めるか、県に返還するかその考え方を確認したい。

⇒ 従来から、欠員分の教員人件費については、経営努力として認められない取り扱いとなっており、27 年度の欠員相当分の人件費は約 9,630 千円である。このうち、在籍する教員がカバーした、欠員教員に係る授業や実習等の教育活動及びその準備、委員会活動や学生支援活動等に要する経費を約 2,490 千円と算出し、差引き約 7,140 千円が経営努力でない県に返還する積立金としている。

また、カバー分については、単価を決めて機械的に算出しており、恣意的にはならない。

[事務局]

保健福祉部管理局保健福祉課  
調整管理係

TEL 089-912-2381

FAX 089-921-8004