

令和3年度第3回沖縄県公立大学法人 沖縄県立看護大学評価委員会 議事概要

1 開催日時等

- (1) 日時 令和4年3月28日(月) 14時00分から15時30分まで
- (2) 場所 県立看護大学 1階教授室

2 出席者等

(出席)

- 前津 榮健 委員 (学校法人沖縄国際大学理事長兼学長)
平良 孝美 委員 (公益社団法人沖縄県看護協会会長)
涌波 淳子 委員 (一般社団法人沖縄県医師会理事)
屋嘉比 政樹 委員 (日本公認会計士協会沖縄会会員)

(欠席)

- 浅田 尚紀 委員 (公立大学法人奈良県立大学副理事長兼学長)

以上 委員5名中4名出席

3 会議次第

- 1 開会
- 2 議事
 - (1) 公立大学法人沖縄県立看護大学中期計画(案)について
 - (2) 法人の役員報酬等の支給基準(案)について
- 3 閉会

4 配布資料

- ① 会議次第
- ② 座席表
- ③ 沖縄県公立大学法人沖縄県立看護大学評価委員会名簿
- ④ 資料 1 公立大学法人沖縄県立看護大学中期計画（案）
- ⑤ 資料 2 公立大学法人沖縄県立看護大学役員報酬規程（案）
- ⑥ 資料 3 公立大学法人沖縄県立看護大学役員退職手当規程（案）
- ⑦ 参考資料 1 中期計画（案）における数値目標一覧
- ⑧ 参考資料 2 中期目標・中期計画（案）項目比較表
- ⑨ 参考資料 3 公立大学法人沖縄県立看護大学中期目標
- ⑩ 参考資料 4 公立大学法人沖縄県立看護大学定款
- ⑪ 参考資料 5 【参照条文】地方独立行政法人法
- ⑫ 参考資料 6 公立大学法人沖縄県立看護大学 組織図（案）
- ⑬ 参考資料 7 公立大学法人沖縄県立看護大学 役員等体制一覧（案）
- ⑭ 参考資料 8 沖縄県公立大学法人評価委員会の役割について
- ⑮ 当日配布資料 中期目標、中期計画及び年度計画一覧表（案）

5 議事要旨

【委員長】 会議次第に基づき、議事を進めていきたいと思えます。1「公立大学法人沖縄県立看護大学中期計画（案）」について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】 資料1及び追加資料を用いて、中期計画（案）について説明。前回の評価委員会にて中期計画（案）に対する委員からの意見、及び委員の意見に対する修正案の説明

【委員長】 事務局から説明がありましたが、何かありましたらお願いします。

【委員】 前回よりも6年後の姿が明記されたということで、内容は大変見やすくなっていると思えます。ゆっくりは見ておりませんが、1点、質問させていただきたいのは、資料1の5ページの(3)「地域貢献等に関する目標を達成するための措置」で「看護職者に対するリカレント教育を実施するなど」という表現があって、これは大変良いことだと思います。学校を卒業させて終わりではなく、全体的に地域の医療機関がその他養成校を通して育てていくという観点はすごく良いと思えますが、これは中期計画のどの部分に反映されているのか教えて頂ければと思えます。

【委員長】 事務局、お願いします。

【事務局】 追加資料（6年後の姿）の中には明確には書いておりませんが、例えば、追加資料の左側の一番下の「(3) 地域貢献等に関する目標」のところで、「センター設置に向けた地域連携活動の基本方針」の記載がございますが、その中で具体的に示していきながら、推進していきたいと思っております。これは主に項目出しをする時に、目指しになるものだけを書いてございますので、具体的な内容をこちらの方で決めてやっていきたいと思っております。

【委員】 私は当初の期間、県立病院にいましたので、離島診療所に看護師を配置してきた立場からすると、ナースが1人しかいない中で、ナースの質を上げていく必要がある。それで、島民の皆さんの健康とか生活を支えるという観点からすると、その人たちも含めてということ意識しております。そのような方向に向かっているというのが確認できましたので安心しました。ありがとうございました。

【委員長】 それでは他に。

【委員】 前回も話があったかと思えますが、中期計画の成果指標には、現時点で明確に数字を出しているところはそれで良いと思えますが、ないところについては、各年度の計画において具体的な数値を設定したり、具体的に目標を定めて、それぞれの年度で実施していくという理解でよろしいでしょうか。

【事務局】 そうです。

数値目標はたくさんございますので、そちらの中で具体的な年次計画の方に落としていきます。それから、大学の中に各委員会が多数ございますので、そちらの方でも、毎年、数値目標はありますので、それを達成していくということになります。

【委員】 年度計画の令和4年度から9年度の各項目について、これは各年度毎でその時の状況に応じて項目が変わったりするものですか。それとも、現時点ではこれでということでしょうか。

【事務局】 現時点ではこれで、大きくは変わらないです。かなり抽象度を高くして、実現可能性を考えて項目を書いておりますので、変わることはないと思います。

【委員】 割と抽象化して、この中に含まれることをやっていくということでしょうか。

【事務局】 そうです。

【委員長】 他に何かございますか。

【委員】 1点、以前にもご質問させていただきましたが、特に教職員の人材確保は、かなりいつでも難渋されてるような印象なのですが、それについては確か、定数の枠を設けていらっしゃるのですよね。

【事務局】 全体の定数、職位ごとの定数は決まっておりますが、例えば教授がえられない場合でも、やはり人員を確保して教育体制を整えないといけないということがございます。特に、学部から大学院教育までありますし、実践看護師教育課程も行っておりますので、その辺りは職位ごとの定数を柔軟にしながら対応できると考えております。

【委員】 組織は人が命なので、必要な人材を確保できないということは教育の質にも関わってくることでもありますし、それが定数でガチガチになっていると、少し足かせになるかと思ひましてある程度の自由裁量があるのか確認させていただきました。

【事務局】 定数を増やすことはできませんが、職位ごとの枠を可能な限り柔軟にしながら、定数を確保することは努力をしていく予定です。

【委員】 看護の役割の拡大とか、人口の減少や医師の働き方改革の影響などで、取り巻く環境がずいぶん変わってきています。そういうところで2040年に向けては、もっと厳しい状況になるかと思っておりますし、中期的な目標は出していらっしゃるけれども、大学の役割の中に新たな役割が加わらないとも限らない。新たな役割が出てきた時に、人材の確保ができませんので、手が挙げられないとなると、県全体の看護職の確保にも影響してくるかという懸念がありまして、伺いました。

【事務局】 少しご説明させていただきたい。

定数の話がありました。予算もそうですけれども、公立大学法人化するポイントというのは、大学が自主的に運営できるような形をとり、予算も組織も柔軟に大学の意思で調整できるようにするという事です。

従来と比較しますと、県の出先機関ですから総務部と調整しながら、定数も予算もその範囲内で事細かく決められた中で執行しておりました。それは、自由に意思決定がなかなかできないということです。時間がかかります。そこが4月からは基本的に、運営交付金と授業料収入、その範囲内であれば大学で教員や事務職員の人数を柔軟にできます。

ただ、予算は枠内ですから、その中で自由に体制を作ることになります。

予算の執行につきましても、人件費や役務費など事細かに決められていて、これを動かす場合は、本庁で調整なりが必要です。その辺も柔軟になります。非常に自由度が高くなるし、スピード感を持って対応できるところが大きいと思います。

教員の話もありますけど、中期計画の間に事務職員をプロパー化して、県職員は徐々に引き上げ、事務職員の人材やノウハウを蓄積していき、最終的にはある程度、大学の自由な発想で対応できるようになります。その時は、沖縄県としては、大学に島嶼地域の看護職者の確保に力を入れていただきたいと考えておりますので、それに向けた体制づくりをお願いしたいと思います。

最後に、コロナの関係で新興感染症が次の医療計画で一つの事業として加わります。看護職者においても新たに新興感染症の部分に関連が出てくると思います。是非、その辺に対する体制づくりも県としてお願いしていきたいと思います。

【委員長】 2点ほど、質問したいと思います。

先ほど、教員の確保の問題がありましたけれども、うちの大学でも、せっかく就職したけれども、何年かすると沖縄を離れてしまうケースがよくあります。

そのあたりは看護大はどういう状況なのか、また、その後任の人事などについてもスムーズにできているのかというのが1点です。

それから先ほど、職員のプロパー化を進めていくという話でしたが、県職員が引き上げていく中で、独自に採用という形になるかと思いますが、大学の事務は幅広いものがありますので、それぞれの部署に適任といえる方をすぐ採用できるのか、見通しをどう考えていらっしゃるのかが疑問として浮かびました。

【事務局】 先に、事務職員の件についてお答えします。

これから法人化しますので、計画としては急速にはではなく、まずその前の試験制度を作っていかなければならない。その準備に1年かけて試験制度を作り、徐々に計画的に採用していきます。それに応じて徐々に県職員を引き上げていきますが、採用や育成の状況に応じて、県職員は引き続き送りながらという形にはなります。計画上は、毎年、計画的にやるという形にしています。

専門的な事務職が確保できるまでは、場合によっては、県職員を送り続けるということはあると思いますが、一方で県職員は大学運営は素人で3年で学んで戻るわけです。

それよりはプロパー化してその経験を積みます方が、スピード的には蓄積していくのかと思

います。適切な人材を確保するというのは教員と一緒に大切だと思います。

【事務局】 それでは教員確保について、先ほど委員長の大学では、せっかく育てても県外の方に行かれるというお話でしたが、本大学はそういう例はあまりなくて、県外から来ている教員も非常に少ない、教授でも1人です。

昔は多かったのですが、だんだん人材育成が県内でなされてきて、博士後期課程までありますので、人材育成がなされた教員が、本大学に就職する方々が増えてきております。

あまりよろしいと私自身は思っておりませんが、やはりいろんなところの大学から来ていただいた方が、非常にいろんな意味でよろしいかと思いますが、なかなか県外から教員を確保するのはとても難しい現状がございます。なぜかと申しますと、看護大学が軒並みに毎年、10件程度で増えておりますので、かなり教員が不足しております。ですので、沖縄県まで教授レベルの博士後期課程を教授できる先生を確保すると、何年かけても非常に難しいことがございます。ですので、本学で看護学の博士後期課程まで作ったということはずごく、私自身が非常に誇りに思っております。そこで育成された後期課程の学生が修了して、そこから教授、准教授、それから助教、助手という形で、人材育成がなされていく状況になります。

【委員長】 教員に関しては、非常に羨ましいなというような感想を持ちました。

ただ、事務職員の場合に採用試験をして、採用した初年度はすぐには実践的ではないと思います。うちも毎年採用試験をやりますけれども、その後、大体3年ぐらい経験して、だんだん熟知していくというような状況だと思います。

そういう中で、採用試験でどういう方を取るのかというのは、後の問題だと思いますけれども、スムーズに県職員との交代というのが進むような形での採用計画を作る必要があるかというのは感じました。それはよろしくお願ひしたいと思います。

他に何か。どうぞ。

【委員】 資料1の5ページの「研究に関する目標を達成するための措置」の中で、「研究の成果は実践で検証し、」という文言が結構でてきますけれども、できれば、現場に反映されるような研究成果が出てくれば現場の質を上げることに繋がるので、すごくありがたいと思います。

それに関連して、教員の皆さんがずっと学校にお勤めになるというところで、モチベーションの問題が結構あるということも伺っておりますが、地域の医療機関、あるいは行政等での人事交流はどのようにお考えでしょうか。

もう一つは、地域貢献の中で、教育は教育機関だけで行われているだけだと現場は全然変わっていかないので、その現場で教育する人の交流という中で、もう一度、基礎教育に戻って、現任の教育の継続教育に繋げていくという学習は、すごく必要だと感じております。そういう一連のリカレント教育の流れになることはお考えでしょうか。

【事務局】 これまでは、学部、別科助産専攻を含めて、県立の病院と人事交流を行って参りました。

これは双方にとって非常にお互いに益があることだと思っております、教員はなかなかこちらで何十年もやっておりますので、もう実践力が弱くなってくると思っております。教育には長けてくるのですが、そういった意味では、県立病院などから中核的な方々が入ってくることで、実際の教育を融合させて現場に近い、教育的な実践力が作り上げられてくるのは、非常によかったと思っております。

法人化に移行したら教員の枠も考慮しながら、県立だけではなく、他の病院も含めて人事交流を進めていきたいと思っております。

【委員】 ぜひ、実現できるとよいと思います。

現場も、現場だけにいる人が教育の計画を立てて、実際に教育するという継続教育の流れだけではなくて、基礎教育で新しい教育のあり方を学習し、技術的なところも含めて人事交流の中でできれば、現場の引上げにもなるかと思っておりますので、ぜひ県立以外も対象にさせていただいて実現ができるようにしていただければありがたいと思います。

【委員長】 他に何かございませんか。

私の方から1点質問です。就職率について、100%というすごい目標を設定していただいているのですが、県内就職率が70%になってるところが、全国的に看護師の需要が多く、また、本人の希望とか色々なものがあって、こういう数字になっているのかと思いますが、やはり、県内の看護師を育てている看護大学として、就職率100%というのであるならば、もう少し県内就職率は高くてもよいと思いますが、その辺りはどうしてこういう数字になっているのか、説明をお願いします。

【事務局】 確かに100%県内で就職したほうが、沖縄県にとっては非常に良いとは思いますが、実際は県外に行かれる方々がどのような背景かと申しますと、県内にないような、がんセンターや大きな機能がある病院、国際医療センターなど、中央で研鑽していくようなところで、大体は2、3年、修行して帰ってくる。どの程度、帰ってくるかは調査しておりませんが、大体帰ってきていただいて活躍していただくということがあります。

あともう1点は、例えば離島などで、奨学金を高校、大学といただいて卒業後、お礼奉公という形で2、3年、県外で働き、それから戻ってくる方もいらっしゃるし、戻らない方もいらっしゃるのですが、そういった現状があります。

あとは進学される方も一部はございますので、現状としては県内100%は難しいかと思っております。

【委員長】 ただ今の説明でご事情が理解できました。

他に何かございますか。

後1点、もう少し数値目標を上げてもいいではないかと思ったのが、カリキュラムと満足度の部分です。

参考資料を見ると満足度は、平成31年度は85%、令和2年度88.2%達成と、結構高い数字になっていますね。せめて85%ぐらいに設定してもよかったのではないかと思います、いかがでしょうか。

【事務局】 確かにそうかもしれないですね。

表1のところで、「まあそう思う」「とてもそう思う」という学生さんが実際は約9割程度になっているので、85%にしても問題はないとは思いますが。

あえて80%にしている理由というのは安全圏というところもあるかなと考えておりますが、学部長から何かありますか。

【事務局】 アンケートで満足度を評価した年が平成31年度からですので、まだ2年で、多分到達できるのかとは思っておりますが、コロナ禍の中で、もしかしたら変わるかもしれないというようなこともあります。

検討させていただければと思いますが、いかがでしょうか。

【委員長】 非常にちょっと遠慮気味に、設定されているという気がしたものですから、質問しました。

他にございませんか。

それでは、質疑等も尽くしたようですので、議題の1についてはよろしいでしょうか。

今日の意見を踏まえまして、中期計画案を整理した上、法人成立後に計画の認可に向けた手続きを行っていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、議事の2に移らせていただきます。

法人の役員報酬等の支給基準案についてであります。

事務局の方からご説明をお願いいたします。

【事務局】 資料2を用いて、「公立大学法人沖縄県立看護大学 役員報酬規程」について説明

【委員長】 ご質問がありましたらお願いします。

【委員】 規程第4条に理事長、理事の給与月額がありますが、これは何か参考にされて決められてると思うが、根拠があれば教えてほしい。

【事務局】 資料はお配りしておりませんが、第4条の理事長965,000円について、県の教育職給与表(1)の4級の中でも最高額の学長のみ適用される額となっております。

理事につきましては、同じく教職給与表(1)の4級の学長以外の最高の額の538,700円となっております。

なお、県立芸術大学と同じ額に設定させて頂いております。

【委員長】 他に質問はございませんか。

【委員】 第8条の日額についても根拠を教えてください。

【事務局】 県が設置する県立芸術大学に準拠して、設定しております。

【委員】 これは県の規程に基づくものではなくて、他大学の規程に準拠して設定されたとの理解でよろしいでしょうか。

【事務局】 県立芸術大学の規程に準拠しておりますが、県立芸術大学は県の規程を元に設定していると思います。

【委員長】 ほかに、よろしいでしょうか。

【委員】 第9条について、「職員を兼務する役員には役員報酬は支給しない。」との規定がありますが、役員の報酬を支給しないというのは、第4条の給与月額の上限とは関係なく、別に役員報酬があるのでしょうか。

【事務局】 職員については、新しく職員給与規程というのを設けます。学長、事務局長は引き続きですが、この役員報酬規程ではなく、職員の給与規程に基づき支払われます。現状と同じ額になります。

ただ、ここでは新しく法人になった際、今回例がないのですが、大学の職員でない役員として常勤で入る場合は、この規程がないと上限が定められないので定めたというところですね。現在、この条項は発動する予定はございません。

参考資料6に組織のイメージ図がございます。

役員は、理事会の中の理事長、以下理事5名と監事2名です。これらが役員報酬規程の対象者になりますけども、上段の理事長と、学内の理事（学部長、事務局長）については、職員の給与規程に基づき、職員としての規程で支払うというところを規程上、定めているというところですね。

【委員】 今の第9条について、役員と職員の業務というのは異なると思います。それを兼任している場合には、職員の給与規程に従うという理解になりますか。

職員と役員の業務が異なるので、実質的には異なる業務をしている分だけ、その対価をもらうというのはどうかと考えていて、その辺はどうでしょうか。

他の大学はこういう規程になるのでしょうか。

役員分と職員分の給与を分けたりなどは無いのでしょうか。

【事務局】 県立芸術大学だけの情報になりますけれども、同じように常勤の役員が職員を兼務する場合には、第9条により「役員報酬は支給しない。」とされております。

【委員】 わかりました。一般的な考え方をすると若干違っていたので。確認でした。

【事務局】 先行してる県立芸術大学もこのような取り扱いをしていて、おそらく大きい大学であると、やはり法人の業務がすごく膨大になったり、責任が大きくなったりということで、上乘せなどしているかもしれません。先行してる芸術大学はうちよりも1.5倍ぐらい

の教職員の多さですが、それでもこういう形でやっておりますので、その範囲内で事務職、学長も含めて、法人の業務をなささいというふうに受け取っております。

【委員長】 よろしいでしょうか。

今日の議事の2につきましては、よろしいですか。

それでは、本日のご意見等も踏まえて、法人設立後に法人から知事に届け出るとともに、公表していただくようお願いいたします。

その他、本日の議事に関するこれまでの説明につきまして、何かありますか。

それでは、以上で予定しておりました議事は全て終了しました。

本日は円滑な議事進行にご協力いただくとともに、貴重なご意見をいただきありがとうございますございました。