

平成24年度第1回 沖縄県立看護大学外部評価委員会 議事録案

平成24年6月25日(月) 10時00分～12時00分 13時00分～15時00分 場所 大会議室

外部評価委員会委員:森 正夫委員、石垣 和子委員、加藤 彰彦委員、名城 政一郎委員、
奥平 登美子委員、平良 健康委員

沖縄県立看護大学

全学自己点検・評価検討委員会:前田 和子学長、嘉手苺 英子学部長、金城 芳秀学生部長、大湾 明美附属
図書館長、神里 みどり教授、知念 榮子教授、大嶺良則事務局長

事務局:比嘉 清副参事、安次富 均総務課長、新屋 幸一学務課長、知名 賢主任(書記)

配付資料:沖縄県立看護大学平成23年度自己評価書、自己評価書資料

1. 学長あいさつ
2. 外部評価委員会委員への委嘱状交付及び委員長・副委員長の指名
 - ・学長より、外部評価委員会委員に委嘱状の交付を行った。
 - ・沖縄県立看護大学外部評価委員会規程第4条の規定により、学長が森委員を委員長に指名し、森委員長は石垣委員を副委員長に指名した。
3. 外部評価委員会委員自己紹介及び大学関係者自己紹介
 - ・外部評価委員及び大学関係者の自己紹介を行った。

【議事】

- ・議事に先立ち、委員長より議事の進行方法と議事録の整理について説明を行った。
- ・進行は会次第のとおり。議事録は沖縄県立看護大学事務局がまとめる。

4. 平成23年度自己評価書の説明

- ・平成23年度の大学活動の概要について、学長及び全学自己点検・評価検討委員会委員より概要説明を行った。

5. 質疑応答

- ・外部評価委員より次のとおり質疑があった。

A 委員:平成23年度は基準の方針や見直し、実態把握のための調査など大学活動が活発に行われているが、一方で教員の共同研究数が少なく、また応募件数が少ないなど研究活動の自己評価が低くなっている。

大学全体のエフォートバランスをどのように考えて大学運営が行われているか。

B 委員:どのような学生を受け入れ、どのようなカリキュラムポリシーにより、どのような人材を育てて卒業させるのか。

今後、大学が中心となって地域に貢献する活動を展開するためには、そのような目標が必要ではないか。

C 委員:大学の理念が教育現場でどのような形で実践されているか、数値で表される結果がどのようになっているか。また、数値で把握されないアンケート調査などの結果と分析及び教育評価の基準とパフォーマンスを教えてください。

D 委員:大学の活動として多くのことに取り組んでいるが、結果が見えづらい。成績評価の厳格化の取り組みがどのような結果なのか、また4年課過程でどのような到達目標を立てて学習させているのか教えて欲しい。また、科目間の連携の繋がりが薄く感じられることと、教員の欠員状況に即して実習の指導は十分にされているのかを教えてください。

E 委員:就職に関するアンケート調査結果において、離島への就職に対するネガティブな意見がだいぶある。

国家試験の合格率が全国平均を超えており、教員が看護の知識をしっかりと教えていると言える一方、

建学の精神がどのように授業に取り入れられているのか。国家試験の結果や単なる技術者を育てるだけでなく、沖縄の抱える問題を理解し自律的に考え解決していく人材を育てるために、建学の精神に沿った授業方法や内容、授業能力の開発をどのように行われているのかを教えていただきたい。

議長：大学の使命の内容についての文章表現が分かりづらく、誰が見ても理解できるような明確な説明表現が必要かと思われるが、大学としてどのように考えているか。また、沖縄看護実践センターを地域貢献の核として将来設立すると説明があったが、センターの名称が地域貢献活動とどのようにつながるか分かりづらく、なぜこのような名称であるのか教えていただきたい。

・質疑応答の内容は以下のとおり

1)A委員の質問に対して

学長：本学の研究活動について、平成23年度だからこのような低い評価なのではなく、これまでずっと活動が弱い。特に若手教員が研究活動に自信を持って欲しいと感じているが、アンケート調査の結果でも若手教員は教育(実習等)に時間を取られており、研究活動のための時間を設けるなどのタイムマネジメントが良くないと言える。調査結果から、平成24年度は研究・研修委員会において支援体制の整備と、研究費の配分方法の見直しを行い研究活動が活発になるよう取り組む予定である。

A委員：沖縄県立看護大学の教員数は、看護の単科大学で平均的なところであり、この人数でこれだけ多くの大学活動を行うことは凄いことである。これだけ多くの活動を行うには、上の者が行うにしても大学の空気が全学的にならざるを得ないことであり、ゆとりがなく研究に力が入らなくなってしまう。上がバタバタすると下が落ちつかなくなる。大学教育全体を考えたときに、教員個人が自由とゆとりを持つことが大事である。

学長：研究活動について、本学の教員の中で大学院生である教員がかなりおり、教員も学びながら教育研究を行っていることを補足説明しておきたい。

2)B委員の質問に対して

学長：学生の受け入れと人材の育成について、本学は県立の大学であり目標ははっきりしている。

毎年多いときで4割の卒業生が県外に就職しているが、それは悪いことではなく、県外の先進的で大きな病院で教育を受け、沖縄県に帰って学んだことを活かす卒業生もおり、良いことだと思っている。

本学としては、沖縄県の看護を引っ張っていけるようなリーダーシップを持った学生を育てていきたいと考えている。そのために基本的には、看護職になり沖縄の看護を担いたいという意思があり、また沖縄県が他の地域と異なり僻地や離島があるので、予防活動も療養支援も出来るような、免許で言えば保健師と看護師の両方をもった看護職者を育てることが本学の使命だと言える。

どのようなカリキュラムを行っていくかについてであるが、新カリキュラムを導入し、自分たちで考える力を養うためにゼミナールや少人数制の科目を作っている。到達度に関しては、看護系大学協議会等で基準が示されており、実習で言えばこれまで教員それぞれによる科目ごとの基準による評価であったのが、一人の学生が実習期間を通してどのような能力を身につけるべきか統一した基準による評価が出来るよう学部長を中心として取り組んでいる。

3)C委員の質問に対して

学長：教育評価の基準について、実習で人間性を見ることが出来るが、これまでは実習に対する努力の度合い(姿勢・内容)から実習の評価を行い、ほとんどの学生がA評価であった。どのような人材を育てたいかについては学部長から説明いたします。

学部長：看護の専門科目の場合、最終的には臨地実習で専門的知識や技術力・コミュニケーション能力などを総合的に評価を行っており、その中に態度も含んでいる。到達目標や評価基準は科目毎に設定しており、それに沿って評価をしているが、臨地実習全体を通して達成状況を把握するために科目を超えた評価が必要であり、現在専門領域を超えて検討をしているところである。

C委員：国際性について、どのような機会を与え評価しているか。

大学側：2001年よりハワイセミナー研修としてハワイ大学やカウアイ・コミュニティ・カレッジと協定を結び、3年生

を中心に多い時で20名が研修に参加している。研修に参加すると国際保健看護の科目の単位(1単位)を取得することができ、また研修後にプレゼンテーションを行うことにより、参加できなかった学生も含めてディスカッションを行い、理解を深めていけるように図っている。

他に、国際保健看護の教員が本学に就任したことにより、国際保健看護の科目履修生が増えている。

外国人学生の受け入れについては、一昨年度からカウアイ・コミュニティ・カレッジより学生の受け入れを行っている。初年度の受け入れ体制で本学学生を加えなかったことへの反省から、昨年度は学部学生と受け入れ学生との交流(講義や施設見学参加等)を図った。語学力やコミュニケーション能力の向上に繋がるなど参加した学生からの反響も良かった。

また、看護協会を通じて南米からの研修生を受け入れ、母性・助産の演習や講義を本学学生も一緒に受講しコミュニケーションを図っている。

これらの国際交流活動についての質的な評価は従来は行っていなかったため、受け入れに参加した相手校及び本学の学生からアンケート調査を実施し、学生の意見を集約しているところである。

C 委員: 中学・高校生の場合でも、日本人だけでなく、外国人を交えた時には、身につく学習の幅が違う。看護の分野では人との関わりが一番大きなものであるため、例えば外国人を相手に自らが身につけた知識や技術を使う体験の場があると良いと思う。

4) D 委員の質問に対して

学部長: 学習段階に応じた学習支援について、4年次を対象にした国試対策の特別講義の他、平成23年度は学年を超えて受講できる特別講義を実施した。特別講義は通常の授業では取り上げないテーマを取り上げたものである。学習段階に応じた支援としては教員が個別に希望者や必要な学生に対して行っており、全学的な取り組みにはなっていない。科目間の連携については、少人数クラスで複数の教員が担当する科目については事前に展開や評価方法についての検討や情報交換を行っている。臨地実習については専門部会で学生の情報を伝達することはあるが、学生の指導に活かせる形で学生の実習状況をどのように専門領域間で共有したらよいかについて検討を進めているところである。

D 委員: 科目間の連携について、臨地実習の際の指導者間の情報交換や情報の共有がうまく出来ればと思う。

5) E 委員の質問に対して

学長: 平成23年度に卒業した学生への調査では、離島就職を希望する学生は少なかった。このときの学生が入学した頃は、本学が離島に力を入れていることを強調していなかった時期であった。最近の入学試験の面接で、離島勤務を希望する受験生が増えてきており、本学が情報を発信し始めたことによるものであると同時に、どういう看護師を育てたいのかという社会に対するメッセージがこれまで弱かったのだと思う。新カリキュラムにおいて1年生の時から早期体験実習で離島を体験させる試みを始めており、これまでの卒業生に比べ意識が変わってくるのではないかと思う。

また一方では、教員の中でも本学が離島に力を入れていることを好まない者もあり、学生に対する影響もあるため、教員に対しても離島に力を入れることは社会に求められ必要なことであるという働きかけが必要と感じている。

E 委員: 保健看護の考え方、看護の技術者としてだけでなくもっと広い視野をもった魅力のある看護師像をもっと県民にPRする必要があると感じており、また、離島をネガティブなイメージではなく、包括的な保健看護の実践の場や力を発揮する場としてポジティブで魅力を感じるような教育の仕方や情報の発信をお願いしたい。

6. 外部評価委員のみによる協議

・委員長より、午前中の質疑以外で気づいた点・他の委員の考え方を確認したい点を挙げるよう提案があった。協議の内容は以下のとおり。

E 委員: FD・SD 活動について、例えば琉球大学保健看護学科と一緒に行うような、開かれた形で活動してもいいのではないか。閉鎖的な職場のイメージがあり、教員同士がサポートしバックアップできていない印象がある。また、事務職員は県の職員で3年を目処に異動するため、専門職としてなかなか育ちにくいという現

状である。大学として授業方法や内容をサポートするシステムやバックアップ体制は必要であり、大学がどのように考えているのか聞いてみたい。

建学の精神に沿った授業内容や方法として、これまでの教育にプラスαの取り組みが必要であり、大学の特別講義などに反映されているようだが、もう少し沖縄の抱えている問題を自分たちで考えるような仕組みがあると良いと思う。離島の良さを自分たちの目で見学しながら意識を形成し、自ら進んで社会が求めていることを踏まえて成長していけるような仕組みが授業に反映されていって欲しいと考えている。

C 委員：看護に限らず社会で問題になっていることについて専門家を呼んで講義を行い、社会の問題を自分の問題として置き換えるくらいのメンタリティを育み、それを離島での体験と組み合わせることにより、もっと地元で貢献し地域社会と結びついた看護師を育てることが出来るのではないか。

A 委員：看護大学が看護実践センターを設置したい理由もそこにあるのではないかと。地域貢献しながら学生が地域を知り地域から学ぶことは効果があるといわれ、どの大学もそのような取り組みを始めており、看護大学もそこで工夫しようとしているのではないかと。

E 委員が発言された、サポートやバックアップ体制が足りないということについては、私も同意見である。教育には基盤が必要で、人・物・金のうち人が不足しているように感じられる。事務とのコラボでいい教育が出来ると思うが、看護大学はどの程度コラボできているのか十分感じる事が出来なかった。

議長：他大学との連携による教員相互の問題意識の強化や知識の増進などについて、福岡県立大学の呼びかけで九州・沖縄地区を中心とした大学の連携プログラム(ケアリングアイランド)が進み大学を超えた相互学習が進んでいる。しかしながら、E 委員が提起した、沖縄の課題をどう受け止め学生の教育に反映させているかということについては、まだそこまで進んでいない。

文部科学省も国公立の枠を超えた大学間の連携の促進を行っているが、沖縄県の課題を受け止めることについての相互支援・相互協力を意識的に取り組まなければならないだろうと感じている。

B 委員からも意見が出た教養教育の体制を拡充することについて、どのような内容をどのように推進するかは新カリキュラムの作成にあたって大学側も検討し、他大学に比べても沖縄県の歴史などをカリキュラムに組み込んでいるが、教養教育というのはもっと広い意味の人間性教育も含むため、教員の拡充だけでなく、教員の相互支援・協力体制をどのように大学の目的に照らして作るかが問われている。この点は、認証評価でも基準2などで回答が要求されている重要なことである。

事務職員について、数年で異動となる県立大学の事務職員と教員との連携は大きい問題であるため、大学がどのように考えているか聞いておくべきであると思う。法人化が実施されれば、大学固有の職員の採用が可能となり、全国の多くの公立大学で急速にこうした固有職員の採用が進んでいる。

D 委員：看護大学は地域のニーズを取り入れ様々な活動を行っていることはよく理解できるが、どれだけの成果が出ているかが分からないため評価がしづらい。他に、沖縄は離島県であるため、県内看護系大学(名桜大・琉大)との表面上の協働ではなく、沖縄県の看護人材育成を考えた時にもう少し焦点を絞った活動を行って欲しい。看護大学が開学して13年経過するので、大学としての立ち位置を明確に見据えて活動して欲しい。

B 委員：それは公立大学に共通するものであると思われるが、県が大学を設置した意図と、それがその後どのように継続発展したか、しっかりチェックしなければならないと思う。そこで大学に任されて大学独自に行う活動があり、県と大学が定期的に情報交流や意見交換しながら修正していくことが必要である。実践センター設置にしても県内の看護体制を作る為にはという理念で互いに交流を図っていればかなり発展すると思うしD 委員の言われた名桜大や琉大との関係性も出てくると思う。

E 委員：実践センターの構想は県側と話し合いが行われているようだが、県側がまだ設置理由をしっかりと理解できていないようである。予算として一括交付金があることから人材育成や離島の問題を一括した事業として位置づけることが可能ではないかと考える。

議長：大学経営の自立性を高めるために県との協働を強化する面では法人化することも新たな課題かと思う。

また、法人化すると大学として様々な自由度が上がる。

- A 委員: 法人化と言っても、石川県立大学は一法人二大学で苦勞しており、看護大学が芸大と一緒にいるというの
はすぐに勧められない。法人化で予算の自由度が上がるメリットはあるが、そうでなくても交付金を使えるの
であればそれほど急がなくてもいいのではないだろうか。
- E 委員: 交付金はこれまで国の意向で使途が決まっていた補助金と異なり、沖縄県の判断で使えるようになってい
るので、非常に期待を持っている。
- B 委員: 男女の学生数について、圧倒的に女性が多いが、看護・医療の分野で男子学生が少ないことに大学がどの
ように配慮等しているか確認をしたい。また、危機管理についてももう少し確認をしたい。
- A 委員: 教員の評価について、いろいろ工夫されており良いと思うが、評価結果の反映をもう少し詳しく確認をしたい。
- 議長: 普通の大学だと教員評価の構成は教育活動・研究活動・社会貢献活動・管理運営活動だが、沖縄県立看
護大学の現行システムの特徴は自己評価・他者評価をする時にさらに7つの活動スタイルについての評価
項目を5段階で評価することになっている。私も沖縄県立看護大学の管理職教授の教員評価に参加してい
るが、この7つの評価項目が抽象的で評価が難しいと感じて いる。どのように評価結果を活用するかという
問題と評価の基準の整理が必要であることについて指摘したい。
- C 委員: 企業において3年目以内の離職率は30%で、学歴・学力はいいがコミュニケーション能力が足りないが為
に離職すると聞いている。看護師の場合、就職率が良いだけにおろそかになっていないか気になる。
- A 委員: 看護大学のFD活動の一環として実施しているシンセイザーがどのようなものでしょうか。
- 議長: 私が記憶している限りでは、初代学長の上田礼子先生の時に始め、国際的な看護学や看護研究実践につ
いての情報を収集・整理し発信することを行っていたが、スケールや目的が現在において変わってきている感
じがしますので、シンセイザーの現状と問題点について看護大学側に直接確認された方が良いと思います。
- 議長: 一般的に言えば、外部委員会としては、大学側の自己評価書について、個々の項目ごとの評価を踏まえた
上で、全体として、妥当であるかどうかをチェックしなければならない。しかしながら、今回はそのための十分
な時間が与えられていない。したがって、自己評価書の評価が全体として妥当であるかどうかについては任
務外といたしたい。また、今後の課題として、評価に至るプロセスや根拠が明示されていない項目があること
を指摘し、今後の改善を要求していきたい。これらの点について、委員各位のご諒解を得たい。
- 話が戻るが、D委員が話された大学の成果というのは、どのような形で表されると良いと思われるか。
- D 委員: この自己評価書では実施したことだけが記載されているが、実施してどうだったかということ把握したい。
またその際、根拠としてこれだけは公表出来る、可視化できるものがあれば提示していただきたい。そうすれ
ば、委員会としては、分かりやすく評価しやすいと思う。
- 議長: これは先ほどの、大学がなぜこの自己評価を実施したのかというプロセスにも関わる問題だと思う。
- 三重県立大学は、毎年チェックすべき項目として①教育に関する項目に、看護師・保健師・助産師の国家試
験合格率の合格者数、県内就職率、修士学位取得者数、学生アンケートにおける学生満足度・大学の支援
における学生満足度、②研究に関する項目に、外部研究資金の申請率・獲得件数、大学教育改革支援プロ
グラムの応募状況③地域貢献に関する項目に、地域連携事業の実施件数、公開講座の参加者満足度・開
催回数・参加者人数、④業務運営改善と効率化に関する項目に、職員アンケートによる職員満足度・事務局
の対応についての学生満足度・報道発信件数⑤財務内容の改善に関する項目に、中期目標期間の外部研
究資金の獲得額、⑥自己点検に関する項目に、自己点検に基づく改善率と実施状況を設定している。

これらの中には、毎年確認できるものとできないものがあるが、項目を挙げて毎年チェックしている。ベスト
かどうかは別として、自己評価の一定部分を、そうした方法で行っている公立看護大学も存在することを紹介
しておきたい。

- A 委員: 大学の理念や建学の精神がポリシーという形でまとめられていない。評価書を見る限り大学院にアドミ
ッションポリシーがないように感じる。アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの3つを

整理すると全体が理解しやすくなる。

議長: 大学評価・学位授与機構の認証評価及び選択評価の基準と看護大学自己評価書年度計画は、概ね評価項目は対応しているが、大学の目的について看護大学自己評価書は記載していない。大学評価・学位授与機構の認証評価においては、大学の理念・目標や目的が明確にされているかが、評価基準の第一番目に置かれ、そのことを前提にして各基準がどのように取り組まれているかを明示することを要求している。認証評価を見据えると、看護大学としても全体として評価基準を再度整理せざるを得ないと思う。このことを看護大学に要求いたしたい。

7. 外部評価委員会のまとめの報告及び各委員からのコメント

・外部評価委員の意見の主な内容は以下のとおり。

議長: 午前中の委員会で出た委員の意見は、委員の間で共有しており批判や訂正等はありません。午後は外部評価委員のみの協議で出た意見で共有性の強い意見を私の方で申し上げ、次に各委員から個別に意見を申し上げます。

まず、形式に関わる問題について、今回の看護大学の自己評価書は法人評価形式となっており、大学の評価に対し外部評価委員がどのように評価するかを、理由を挙げた上、まとめて記載することになっている。しかしながら、各評価項目及び全体としての評価について、外部評価委員で討議を重ね一つ一つ検証する時間がないため、本日の委員会は沖縄県立看護大学の評価の意見を伺ったということにして頂きたいと思う。

ただ希望としては、各評価項目において、なぜ大学がそのような自己評価を下すに評価に至ったのかという根拠理由が必ずしも明示されていないため、今後出来るだけこれを明示して頂きたい。また、一定の準備期間を設けて頂ければ、評価委員同士でメール等を通して意見交換することが出来るので、この点について配慮して頂きたい。

次に委員会で挙げられ、委員全員の共有度の高い意見を問題別に申し上げます。

先ず第一に、看護大学において教員相互に看護教育・研究に対する認識のレベルアップとして取り組んでいるFD活動に関して、自己評価書の教育の質評価の個所言及されておりますが、評価委員会の中では、ケアリング・アイランドにおける大学間連携の他、沖縄県や離島・島しょを多く含んだ地域の看護教育・看護体制の認識を高め、課題を共有するために、琉球大学や名桜大学 など県内大学との相互連携をさらに強め、看護大学の範囲を超えたところでの協力・協働が出来ないかという意見が多くあります。

また、看護大学の教育上の成果を計ることについて、国家試験合格率や県内就職率などこれまでいくつか可視化され記述されているが、どのような学生を育ててきたかということを質的量的に確認するためには、教育目標を明示することが課題となります。この点を検討し更に取り組んで頂きたいと思います。

次に、看護大学で看護教育を学び技術を習得して卒業していく学生の人間性や地域に対する問題意識に係わる教育として、教養教育の持っている役割は大きいと考えています。大学評価・学位授与機構の教育研究組織でも、教養教育の実際性が大学の目的に照らして適切であることという観点で大学の現状を自己評価することになっています。沖縄県立看護大学の使命や教育理念、目的に沿った教養教育の体制やカリキュラムについて整理する必要があると思います。

次に、沖縄看護実践センターの設立の課題を含め、県当局とどのような話し合いを進め理解を得ていくかというプロセスにおいて、看護大学の教育や研究及び人材育成の具体的な課題や内容について、より詰めた

議論をしていくことが重要です。沖縄看護実践センター構想については、更に踏み込んだ活動の内容や目的が明確になることでセンターの設置推進に有効な作用があるのではないかと、県当局との情報交換を強めていくことが重要ではないかと考えます。

続いて、事務職員が原則3年で異動となることは、自治体としての沖縄県全体のシステムであるためやむを得ないものと理解しているが、3年で変わることによる、教育・研究・管理運営についての大学の損失という側面もあります。この問題は、すぐに解決できる問題ではなく、また仮に法人化しプロパー職員を雇用出来

ようになっては様ざまな課題があるため、簡単に答えを出せませんが、事務職員の大学活動への積極的な参加や、そこで獲得された能力の継承・展開 を考えた時に現在のあり方について、沖縄県に問題提起をして頂けたらと思います。

教員評価について、教員評価の結果がどのように活用されるのかについて、更に踏み込んだ方法を検討することが必要ではないかと思えます。また、教員評価が 4 領域において目標設定し、達成を点検・評価することは、他大学でもよく見られる指標であるが、看護大学の特徴である 4 領域を7つの評価項目により更に評価していくという方法は、自己評価・他者評価のどちらも評価をすることが難しく感じます。

4 領域と 7 項目は別次元の話であるので、7 項目について更に検討する必要があるのではないかと思います。

C 委員:看護大学の看護師・保健師の国家試験合格率や就職率の高さは大変素晴らしいことだと思っています。

先ほど D 委員から、看護師の 1 年での離職率が沖縄県では 15%とお聞きしたが、就職した後にどのような学生が離職しやすいか調査し、そこからカリキュラムをチェックしていくことが、専門性の高い看護大学であれば可能ではないかと思えます。看護師が仕事を継続する上で必要な資質が、調査をすることで見えてくると思えます。

離職率について D 委員にお聞きしたところ、理想と現実の違い、在学時に思っていた看護師の仕事と現実のギャップが大きいためではという意見がありましたので、調べることである程度予防できるものではないかと思えます。

B 委員:大学運営で一番重要な要素である教員と事務職員と学生についてですが、教員及び事務職員については先ほど説明を頂きました。学生の支援やフォローについてお聞きしたいのは、看護大学の特徴として学生数に男女差がありますが、男女差について問題点があるかどうか、あるとすれば相談の体制を含めどのように解決しているか聞かせて頂きたいと思えます。これは普遍的に言えば危機管理の問題でありどの大学でも共通であるが、特に看護大学として危機管理体制に取り組んでいることがあれば聞かせて頂きたいと思えます。

A 委員:看護大学のシンセイザーがどのように整理されているかを聞かせて頂きたいと思えます。

他に、看護大学の自己評価書は各ポリシーに相当する内容があちこちに記述されている。アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシーを整理しておく、大学の目的に照らしてポリシーがあることが一目で分かり、外部に対して説明しやすいと思えます。

D 委員:地域貢献に関する取り組みについて様々な計画がされており、沖縄看護実践センター設立の目的として地域交流の拠点との説明がありましたが、我々が大学に期待するものは専門学校とは違う教育であり、看護人材育成や看護系大学教員の不足を考えた時に、焦点を当てて看護教育をしていただかないと、あれもこれもというのは大変ではないかと思えます。専門学校の教育と大学での教育は何が違うか、卒業後はどのように違ってくるのか卒業生へ調査することも必要であり、調査結果を外部に公表し明確にしていくことが地域に理解されるのではないかと思います。

E 委員:開学してから 13 年の経緯の中で、国家試験合格率等から大学の実績は十分評価できますが、沖縄の抱える諸問題を解決するために広く育める人材を育成しようという建学当初の精神からみて、卒業生の意識が社会全体の課題を意識したものになっているか懸念されるところであり、教員の授業内容や方法に関わってくるものであります。看護大学は小さな大学で、教員も少なく孤立しやすい状況にあり、FD活動の機会に十分に恵まれておらず、システムとしても確立していないように思えます。価値観の似通った県内の看護系大学と連携しながら答えを見つけていくのも方法だと思えます。また、大学組織を考える上でも、現在、研究・研修委員会の下部にあるFD専門部会は、もっと上位に位置づけても良いと思えますし、事務職員についても大学運営を支えられる専門性のある事務職員が必要であり、職員の資質向上の取り組みが必要であります。

沖縄看護実践センターについては、県行政が基地問題等に重点が置かれ、保健医療福祉の分野が弱いというのはあるが、高齢化社会や離島の問題など社会が求める課題と絡め、県が納得するような理論的付

けをしながら働きかけることが必要であるし、そのためにも県庁職員である事務職員の役割は大きいと言えます。

議長：大学側から意見を頂く前に、私の方から看護大学の自己評価書と大学評価・学位授与機構の基準を照らして説明をさせていただきます。

看護大学の平成 23 年度の自己評価書は、この 1 年間、大学として頑張ったところを中心にまとめられています。

大学の目的は自己評価書の大学紹介の部分に記述されてはいますが、評価項目自体の中には、この「目的」への言及が全くありませんし、各評価項目が大学の目的に沿った活動や到達点であることが記述されているわけでもありません。大学評価・学位授与機構の基準では、まず冒頭に、大学の目的が明確であるか、大学の特徴や個性と同時に大学一般に求められる学校教育法に対応した目的に適合しているかが問われ、基準 2 の教育研究組織や基準 5 の教育の内容・方法についても大学の理念・目的に照らして適切であるか、展開されているかが問われており、認証評価においてもこのように大学の目的に沿った教育研究活動の整理が必要になってきます。自己評価書にある「Ⅹ研究活動」「Ⅺ地域貢献」「Ⅻ教育の国際化」の項目は、選択的評価事項 A・B・C に相当するところではありますが、認証評価において選択的評価事項 A・B・C は PDCA サイクルに近い記述と分析が必要になってきます。例えば研究活動のところでも、科研費の申請率・採択率・採択件数・金額について 3 年単位ほどのスパンで見ることが必要で、3 年間どのように計画・実施・分析してきたかまとめることを要求されます。

地域貢献活動や教育の国際化についても、計画・実施と客観的に計れる指標をもった成果がどのように出ているかまとめる必要があります。看護大学の場合、地域貢献活動についてまだまだ十分な目標や方法の整理がないとこれまで指摘しておりましたが、多くの外部評価委員が言及しているように、非常に多面的な地域貢献活動を展開し大きな成果を上げておりますので、後はどのように整理・分析し記述するかの問題だと思います。

教育の国際化についても、ハワイや南米との非常にスケールの大きい教育交流を行っていることが本日も明らかになりましたので、これらについても改めて大学の目的に沿って整理し経年的変化が分かるように記述することが必要だと思います。

繰り返し言及しておりますが、認証評価の視点をどのように活用するかという点から考えると、大学の目的や使命、理念に沿った系統的な活動方針として整理することは、大学にとって非常に大きな意味を持っておりますので、認証評価の視点を活用して頂きたいと思います。

事務局長：事務職員は、長くて 3 年という県の人事制度の中で動くこと、しかも配置された時点で大学の業務が分からないためかなり苦勞するところである。事務職員の問題については、県当局と年の 2 回の連絡会議で話し合いをしているが、人事に関することは部局が異なるため要求がうまく届かなく残念に思っている。職員の資質向上については意識しており、今できることはこれしかないと思っています。

沖縄看護実践センターについては、センターの設置目的や意義がこれまで県当局にしっかり伝わっていません。昨年度から事務局だけでなく教員も一緒に県当局と調整を行っている。

学部長：学部教育の成果は、これまで国家試験や就職状況等という卒業時点での評価で計っています。

卒業後どのように社会に貢献しているかを経年的に把握しなければいけないが、それが出来ておらず急ぎの課題だと思っています。把握する方法としては、同窓会を活用することが最も良いが、同窓会活動をそのように発展させるだけの足腰がまだ出来ておらず、複数年をかけて解決の方向を見出さねばならない課題だと思っています。

大学卒 1 年目の離職率が 15% について高い数値かと思われませんが、全ての離職者が看護師自体を辞めたのかどうかなど、具体的な状況が不明であり、それについても把握が必要だと思います。

E 委員の言及された建学の精神について、教職員で価値観を共有し、学生の状況や認証評価等への取

組みを通して考えていきたいと思います。

来年度の認証評価に向けて、全学的に評価に参加するためにワーキングチームを組織し取りくんでいきます。

大学側: 大学間の協働について、文部科学省GPとしてのケアリング・アイランドのプロジェクトが始まり、実習指導者の実習指導の能力開発や教員の能力開発など教員に共通する課題について、かつては見られなかった県内大学間の教員の交流が増えてきており、また、学生をどう育てていくかということについても、互いに連携し話し合いやプロジェクトを企画し進めていこうとしている状況です。

学生の危機管理について、日頃の生活のあり方がいざという時のパワーになる、平時からの自己管理が危機管理に繋がるということを学生が在学中に理解できるようになってきます。それは、学年が進行していない2年生までは希薄ですが、3年生を過ぎるとかなり危機管理意識が出てきており、卒業する頃には自分のキャリアをデザイン出来るようになっていないかと思っています。ケアリングアイランドプログラムで取組んだ大学間連携を通して学生達は、同じ看護学生であるにも係わらず大学間で考え方が違うということに驚いたと言っており、互いに考えていることを理解し合意形成をして物事を進めていくことの難しさを学生のうちから学んでいます。この活動は学内にも県内にも大きな影響をもたらしていると思いますし、教員としてはこの学生達が経験したことをいかに他に広め、今後も継続していくかということが課題であると思います。

B 委員から質問のありました学生の男女差について、これまであまり感じていませんでした。男子学生は、もしかすると潜在的なニーズがあり、彼らが看護師になった後にどのような思いをしているのかについては、私たち教員は、これまで目を向けたことがなく、反省しているところであり、学生たちと話し合う機会を増やしたいと思います。

B 委員: 卒業生を招いて体験を話してもらおうと男子学生も夢やイメージが湧くかもしれませんね。

学長: 確かに男性は1割程度しか在籍していませんが、上級生による指導を行い互いにカバーしあっており、学年を超えた結びつきが見られます。また、ケアリング・アイランド等の諸活動は男子学生が中心となり引っ張っていくなど、本学の男子学生は問題がないと思われます。ただ、個人的には看護師を目指していないのに家族から勧められて看護大学に入学した男子学生の中には、孤立する場合もあります。

D 委員: 離職率のデータにおける15%の内訳は大卒だけでなく専門学校も全て含んだ数値であり、大卒者の離職率が低いというはっきりしたデータはありません。看護大学卒の離職率はどれくらいかということ进行调查することで、例えば4年間の生きた大学教育をしていれば簡単には離職しないという大学の成果にも繋がると思います。

学長: 離職率の問題を含め同窓会の活用については、同窓会の組織率の低さや個人情報保護の理由から会員の把握が難しいため、あまり現実的ではないように思えます。就職先と協力して本学の卒業生の離職率等を調べていかなないと把握できないと思います。

C 委員: 離職率から問題提起しましたが、逆に看護師としてとてもうまくいっている、仕事が充実し天職だと思っている卒業生の資質を見るということも大事ではないでしょうか。

大学側: 沖縄看護実践センターは社会貢献をするだけでなく、社会貢献・産学連携・外部資金獲得の3つの柱をも

ってセンターを構想しており、平成23年度に立ち上げた沖縄看護実践開発支援室運営委員会がセンター構想の3つの柱のうち社会貢献から活動を始めています。地域貢献の計画と取組みについて、本学は沖縄看護実践開発支援室運営委員会の前身の地域交流室運営委員会から断続的に公開講座やナーシングリーダーシップ会議を開催しています。現在の委員会でもこの活動を踏襲しながら新しい地域貢献のあり方を模索し、平成23年度実績として本学の地域貢献の基本方針を策定しました。方針に基づいた具体的な事業は今年度計画しているところです。

議長: センターの名称はどうなるのでしょうか。つまり、県民に活動が伝わりやすいネーミングが必要かと思います。他に発言されていない方で意見がありましたらお願いします。

大学側: 他の大学との連携については、教員のFDもそうですが教員体制として様々な分野での他大学との協力の

必要性を強く思っており、大きな課題だと感じています。

議長:まとめとしまして、本日私が伺った感想を申し上げますと、私たち評価委員は看護大学が平成 23 年度に活動なされたことについて、自己評価書だけでは十分理解していないところもあり、本日詳しく説明して頂き、よく理解できたことは収穫でした。

あえて言えば、大学側も情報発信のための徹底した努力が必要ではないでしょうか。例えばシンセサイザーについても、どのような性質ものかを評価書に記載し、外部評価委員に事前に分かるようにして頂きたいと思えますし、文部科学省GPPプログラムのケアリング・アイランドにしてもまだ多くの人に知られているわけではなく、もっとアピールする必要があると思えます。

沖縄県立看護大学は、様々な点において活動してきたことを整理し有効に発信するという力がまだまだ弱いと感じております。本日開催の外部評価委員会のような機会は看護大学の活動を県民や広く社会に知らしめるために非常に大切であるが、併せて看護大学が自ら内面を把握して振り返り、更に力をつけていくために必要な機会だと思えます。

認証評価にしても期限が来たから受け身的に受けるのではなく、第二回目の認証評価の機会をとらえて、新しい看護大学を創造するくらいの気概で受審することが必要だと思えます。

その他に、看護大学 HP で教員情報の研究活動をチェックしても、学長個人の情報はかなり詳しく記述されていましたが、まだほとんどの教員のデータが入力されていませんでした。締切等もあったかと思えますが、歯を食いしばってもしっかり記述するべきだと思えます。

なお、来年度の認証評価で、研究上の活動データを出す時に、自分自身の研究業績を積極的に出していくことと同時に、学会や他の看護活動の団体から、あるいは広く社会からどのように評価されているか、個々の教員の仕事に対する他者評価についても十分に資料を準備する必要があると思えます。

この点は、必ず厳密に審査されます。今のままだと教員のポテンシャルが他者評価をも含めて十分に調査・発信されていないように感じますので、繰り返し申し上げますが、せつかく来年度選択的評価にトライするのであれば自らの活動を分かりやすくタイムリーに発信することが大事だと思えます。

8. 次回の外部評価委員会について

・前田学長より、認証評価に向けた自己評価書の助言を頂くため 10 月頃に開催するとの提案があり、提案のとおり了承された。

9. 閉会のあいさつ(事務局長)

・大嶺事務局長より閉会のあいさつを行った。