

## 公立大学法人青森県立保健大学中期計画

### I 中期計画の期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間

### II 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための措置

#### 1 教育に関する目標を達成するための措置

##### (1) 入学者の受入れに関する目標を達成するための措置

###### ア 学士課程

###### 【1】入学者選抜方法

地域に貢献できる人材を選抜するために、令和2年度に入学者選抜方法を改革する。入試方法変更による混乱を防ぎ、安全・公平で有効な入試を行う。

入試改革後の倍率、入学後の学修状況の検証を行い、必要に応じ選抜方法の改善を行う。

###### 【2】学生募集方策

地域の保健、医療及び福祉への興味・関心並びに家庭の経済状況に関わらず進学意欲を高めるための高大連携の取組の推進や高校生に加え、中学生やその保護者が本学に魅力を抱くことができるための学生募集活動を充実させる。

また、県内出身者のための地域枠を設け、地域の高等学校の生徒を積極的に受け入れ、地域に貢献できる人材を発掘するための取組を推進する。

###### イ 大学院課程

###### 【3】学生募集方策の検討及び実施

進学意欲を高めるために、健康科学に関する高度の専門知識や研究能力を修得できる本学大学院の教育・研究体制を本学学部生や保健、医療及び福祉の関連団体に効果的に広報する。受験情報を提供するために、進学相談会を効果的・効率的に開催し、大学院担当教員の研究活動状況を積極的に発信する。

本学学部生が大学院での教育・研究に魅力を抱けるように、大学院における研修やセミナー等への参加を促進する。

###### 【4】社会的ニーズに見合った受入体制の検証と改善

高度専門職としての資質や実践力を有して地域で活躍できるような人材の確保に向け、受入体制を検証し、必要に応じて改善を行う。

公衆衛生に関する地域の健康課題を把握し、それを解決できる高度な素養を有する新しい修士の学位を与えるコースの準備、開設を行う。開設後は適宜点検を行い、必要に応じて改善する。

## (2) 学生の育成に関する目標を達成するための措置

### ア 学士課程

#### 【5】教養教育

主に「自らを高める力」を養成するために、人間やその生活への理解を深める教養、生涯にわたって活用できる自己学習力、グローバルな視野を育み心の障壁を取り除いて多様な人々ところを開いて接することのできる表現力を育成する。

#### 【6】健康科学部共通教育

主に「統合的実践力」を育成するために、地域課題であるヘルスリテラシーの向上を核とし、多職種と協働できる実践力を育成するために、4学科混合でのディスカッションを主体とした実践教育を行う。

※ ヘルスリテラシー (Health Literacy) とは、健康面での適切な意思決定に必要な基本的健康情報を自ら理解し、効果的に活用する能力のことである。

#### 【7】専門教育

主に「専門的知識に根差した実践力」及び「創造力」を育成するために、学習の順序性を重視し、アクティブラーニングを主体とした教育により、専門職に必要な知識、技術、倫理観等を教授する。具体的には、学科ごとに下記のとおり取り組む。

##### ① 看護学科

専門的知識・実践力および倫理観を身につけるために、臨地実習施設と連携し、効果的な教授法を用いた教育を行う。キャリア形成を見据え、看護の対象となる人々の健康課題を見出し、多職種と協働して問題解決できる力を育成する。

##### ② 理学療法学科

時代に対応した高度な知識や技術を習得するための教育を強化する。また講義や臨床実習を通して倫理観を養い、専門的知識に根差した実践力を高めるとともに、地域課題を理解し、多職種で連携して問題を解決する統合的実践力を育成する。

##### ③ 社会福祉学科

社会福祉学の基盤となる知識と技術の習得に加え、社会福祉施設等と連携のもと、実習教育のさらなる充実により、専門的なソーシャルワーク実践を教授する。社会福祉領域における課題を見出し、その問題解決に寄与できる論理的思考と研究能力を育む教育を行う。

##### ④ 栄養学科

栄養学の専門職者として高いレベルの技量を発揮・提供し、国民に大いに

貢献できる人材の育成を目指す。そのために、栄養学及び関連諸科目の高度な専門的知識と技術の習得、及びこれらを基盤として、様々な課題を自己解決できる総合的な実践能力を育む教育を行う。

**【8】カリキュラム評価と構築**

第5次カリキュラムが令和3年度に完成年次となるため、令和4・5年度に総括的評価を行い、必要に応じて令和6年度から開始する第6次カリキュラムを制定する。また、各専門職の指定規則の変更等で必要となるカリキュラム変更は随時行う。

イ 大学院課程

**【9】大学院生の教育と研究推進（博士前期課程）**

健康科学研究に関わる基盤的知識、研究創造力、研究倫理を高める教育を行う。また、地域の健康課題の解決に資する科目の開講などにより、地域特性を踏まえた保健、医療及び福祉における健康課題の解決に資する高度な研究能力及び実践能力の向上を目指した教育を行う。

学術集会や研究会等での研究成果の発表を推進する。また、健康課題の解決に繋がる具体的成果や知的財産等の地域社会への還元を推進する。

<数値目標>

- ・修了年次での学会発表件数1件/人以上。
- ・保健、医療及び福祉等の関係機関での業務改善につながるデータ、知的財産の取得等、地域社会への具体的成果の還元件数は研究科全体で2件以上。

**【10】大学院生の教育と研究推進（博士後期課程）**

学際的な視点から研究を推し進めるための基盤的知識、研究創造力、研究倫理を高める教育を行う。また、地域の健康課題の解決に資する科目を開講し、地域特性を踏まえた保健、医療及び福祉における高度な研究及び人材育成能力の向上を目指した教育を行う。

学術集会や研究会等での研究成果の発表を推進する。さらに、独創性のある研究論文の作成及び公表を推進する。また、健康課題の解決に繋がる具体的成果や知的財産等の地域社会への還元を推進する。

<数値目標>

- ・各学年における学会発表件数1件/人以上。
- ・各学年及び修了後1年以内における学術雑誌への投稿件数1件/人以上。
- ・保健、医療及び福祉等の関係機関での業務改善につながるデータ、知的財産の取得等、地域社会への具体的成果の還元件数は研究科全体で2件以上。

(3) 教育の実施体制に関する目標を達成するための措置

ア 教員の教育力の向上・教育方法の改善

【11】FD・授業改善

体系的な全学FD（ファカルティ・ディベロップメント）を継続して実施するとともに、各学科や大学院の特性やニーズに応じた組織的なFD活動を推進し、また、アンケート等による学生からの意見のより効果的なフィードバック法を構築し、教員の教育力の向上と実質的な教育方法・授業内容の改善に活用する。

※ FD（Faculty Development）とは、教員が事業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称である。

イ 適正な教員採用と編成

【12】適正な教員採用と編成

教員編成方針に基づき、大学の事業計画と財務計画を踏まえた教員採用・編成を行う。

ウ 教育・学修環境の整備

【13】教室等の教育・学修環境の整備

教育効果を高めるため、教育備品等の整備計画を策定し、ICT環境の整備等を通じ、教育・学修環境の安全性・快適性・利便性の一層の向上を進める。

【14】図書館機能の充実

学術図書・雑誌の充実及び電子化を推進するとともに、教員・大学院生・学生等の利用者のニーズを踏まえた図書館機能のサービスの向上を推進する。

(4) 学生への支援に関する目標を達成するための措置

ア 学生生活支援

【15】学生生活支援

主体的な学生生活を支え、豊かな人間形成や自立に資する体制として、大学生生活支援プログラムや学生が相談しやすい体制などの生活支援の充実を推進する。さらに、困窮する学生に対する経済的支援、障害者・社会人等多様な学生への支援、健康管理に関する相談体制や課外活動・社会貢献活動等への支援体制の充実を促進する。

イ キャリア支援

【16】キャリア支援・人材輩出

学生及び卒業生のキャリア形成の支援体制を充実させるために、「キャリア開発センター」を開設する。

キャリア開発センターでは、学部教育と連携しつつ、学生の社会的・職業的自立を目指した体系的キャリア形成支援プログラムを実施する。

さらに、卒業生が地域で活躍するために必要な能力を向上させるための支

援を行う。

## 2 研究に関する目標を達成するための措置

### (1) 研究の実施体制の充実に関する目標を達成するための措置

#### 【17】研究実施体制

「ヘルスプロモーション戦略研究センター」を設置し、地域課題の把握、研究戦略の策定、研究調整、研究成果の発信を効果的・効率的に行う。

大学院生や若手教員等が研究能力を高め、研究を実施し、研究成果を発表するための支援を行う。

定期的に研究環境の点検・改善を行うとともに、研究活動上の不正行為を防止するために不正防止説明会、内部監査を定期的実施する。

外部との連携・協働を推進するため、青森県との定期的な連絡会議の機会等を活用し、情報の発信・収集を行う。

### (2) 研究活動の積極的な推進及び研究成果の活用に関する目標を達成するための措置

#### ア 研究活動の積極的な推進

#### 【18】研究活動の積極的な推進

ヘルスプロモーション戦略研究センターにおいては、教員の多様な専門性を生かして、学際的・俯瞰的な視点から地域の健康課題の解決に資するプロジェクト型の研究を、計画的・戦略的に行う。

各教員の研究テーマについては、学内の研究予算を活用しながら、外部資金の獲得を促進し、地道なテーマであっても継続的な研究実施が可能となるよう研究環境を整える。また、大学内外の研究者交流や共同研究を促進するためのセミナーや研修の機会を設ける。

#### <数値目標>

- ・外部研究資金への応募申請を促進するため、学内個人研究費の配分へのインセンティブを設定する。それにより、年間の外部研究資金に関する研究者1人当たりの申請件数を過去2年間（平成30年度～令和元年度）の平均を上回るようにする。

#### イ 研究成果の活用

#### 【19】研究成果の活用

ヘルスプロモーション戦略研究センターにおいては、研究成果を社会に還元するために、公開講座、研究発表会、大学雑誌、ホームページ等を活用して、県民や研究者・専門職に幅広く発信する。

研究成果を地域の産業振興等に生かすために、知的財産の創出・活用に係る活動を行う。

## 3 地域貢献及び国際交流に関する目標を達成するための措置

### (1) 地域との連携や地域社会の発展への貢献に関する目標を達成するための措置

**【20】 地域連携・地域貢献**

ヘルスプロモーション戦略研究センターが中心となり、県民のヘルスリテラシーの向上を目指し、自治体や団体等と連携を図りながら、学生参画型の地域活動を推進する。

地域の健康課題を見だし、その解決に資する研究や地域と連携した取り組みを学生教育に生かしていく。

大学を拠点とした地域住民、地域団体の活動を支援する。

**【21】 県民への学びの機会の提供**

県民にとって身近な学びの地域拠点として、ヘルスリテラシーの向上や豊かな暮らしにつながるテーマを選定し、公開講座や少人数ゼミなどをヘルスプロモーション戦略研究センターが中心となって開催する。

(2) 地域の保健、医療及び福祉を担う人材に対する継続教育の実施に関する目標を達成するための措置

**【22】 保健医療福祉人材への継続教育**

キャリア開発センターにおいて、大学が有する資源を活用し、地域の保健医療福祉人材に対する研修を効率的に行い、教育や研究基盤の充実につなげる。

大学院機能を活用しながら、現場実践のためのエビデンスづくりのための研究支援を行う。

(3) 国際交流に関する目標を達成するための措置

**【23】 国際交流**

ヘルスプロモーション戦略研究センターが中心となり、海外の大学や研究機関との連携・交流を推進し、学生の留学（短期研修を含む）や研究交流セミナー等を実施する。

学生（学部生、大学院生）、若手教員が、国際的な視野から学びを深め、研究成果を発信できるよう支援する。

地域に暮らす外国人の支援に貢献できる人材の育成に資する活動に取り組む。

(4) 地域に必要な人材の輩出に関する目標を達成するための措置

**【24】 地域に必要な人材輩出**

キャリア開発センターを中心に、保健、医療及び福祉で中核的役割を果たすことのできる人材を輩出するために、関係機関と連携しながら、本学卒業生をはじめとする若者の県内での活躍・定着を推進する事業を行う。さらに、専門職向けの研修会の開催および専門職者の大学院での学修を促進する。

また、本学卒業生のUターン促進のため、卒業生の就業状況の把握および就職先となる関係機関に関する情報を発信する仕組みを整え、同窓会ネットワークへの支援を充実させる。

<数値目標>

- ・県内就職率を、過去3年間（平成29年度～令和元年度）の平均を上回るようにする。

### Ⅲ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置

#### 1 組織体制の強化に関する目標を達成するための措置

##### 【25】組織体制の強化

理事長のリーダーシップにより迅速かつ戦略的な意思決定ができる体制を整えるとともに、内部統制等マネジメント体制の充実及び組織体制の強化を推進する。

##### 【26】組織の再編・見直し

本学が目指す姿を明確にし、実現するために、令和7年度を目標年度として、今後、教育、研究及び地域貢献を行っていくうえで重点的に取り組んでいく施策について自ら取りまとめた将来構想（平成30年4月策定）や「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（平成30年11月中央教育審議会答申）」を踏まえ、適時・適切に組織の再編・見直しを行う。

##### 【27】職員の育成・適正な評価

事務職員については、長期・計画的な育成を図るための人材育成プログラムに基づき、計画的なジョブローテーションによる多様な業務経験の獲得、初任者から管理職までの職位に応じた研修の実施及び大学職員としての専門知識やスキルなどの能力向上研修の実施等により、職員の育成を推進する。

適正な人事評価を実施し、その評価結果を、事務職員においては配置換え、配分業務の見直し及び給与への反映等に活用し、教員においては、再任審査及び給与への反映等に活用する。

#### 2 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

##### 【28】効率的かつ効果的な組織運営

予算編成と執行の適正化及び優れた教育・研究等の推進のため、教員及び事務職員が参加し、協議・調整等を行う会議、SD（スタッフ・ディベロップメント）等を開催する。

※ SD（Staff Development）とは、事務職員、教員を含むすべての大学職員を対象に、必要な知識及び技能を習得させ、能力や資質を向上させるための取組の総称である。

##### 【29】監査業務の実施

監事監査及び内部監査の計画的な実施により、適正かつ効率的な業務運営に取り組む。

##### 【30】事務の整理及び組織・業務の検証

業務プロセスの点検及び見直しを行うほか、事務の多様化に対応するための情

報化の推進や有効なアウトソーシングを検討するなど、組織機能を継続的に検証・見直しを行う。

#### IV 財務内容の改善に関する目標を達成するための措置

##### 1 自己収入及び外部資金の増加に関する目標を達成するための措置

###### (1) 教育関連・財産関連等収入に関する目標を達成するための措置

###### 【31】教育関連・財産関連収入

社会的事情並びに他大学の状況を分析し、必要に応じて学生納付金等の見直しを行い、適正な料金を設定する。

使用料又は利用料について、社会情勢等に対応した見直しを行い、適正な料金設定のもと、大学施設を広く一般に開放する。

###### (2) 外部資金（研究関連収入等）に関する目標を達成するための措置

###### 【32】外部資金の獲得

教育・研究への効率的な資金投下と健全な財務運営を行うため、ヘルスプロモーション戦略研究センター等の研究活動を推進することにより、科学研究費助成事業や他の競争的資金、受託研究費、奨学寄附金及びその他の寄附金等の獲得に取り組む。

<数値目標>

・年間の外部研究資金の獲得額を、過去3年間（平成29年度～令和元年度）の平均を上回るようにする。

##### 2 予算の適正かつ効率的な執行に関する目標を達成するための措置

###### 【33】予算の適正かつ効率的な執行

日常の業務指導のほか、教員会議や職員会議の場を通して、職員のコスト意識の向上に取り組む。

また、管理運営業務委託の適切な組合せによる一括契約や長期契約による運営経費の抑制等契約方法の適正化及び費用対効果を考慮した大学業務運営の一層の効率化により、大学運営経費の抑制に取り組み、予算を適正かつ効率的に執行する。

##### 3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置

###### 【34】資産の運用管理の改善

大学の資産（土地、施設設備等）のうち十分活用されていない資産（職員宿舎の空き室等）について、活用方法の検討を行い、有効活用を進める。

#### V 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するための措置

##### 1 評価に関する目標を達成するための措置



**【35】大学の自己点検・評価及び外部評価**

大学の自己点検・評価の方針、実施計画を定めるとともに、継続的質向上委員会において一元的に点検・評価し、是正・改善を進めるとともに、常に評価システムの改善を行う。

また、第三者評価機関による外部評価を受けてその結果を学内にフィードバックし、公表する。

これらの評価結果を活用したPDCAサイクルを運用することにより、教育研究活動、社会貢献活動及び大学組織運営等の改善を進める。

**【36】教員個々の自己点検・評価と目標設定**

教員評価システムにより、教育、研究、社会貢献及び組織運営の4領域について、各教員に自己点検・評価させ、その業績を適正に把握する。

FDマップを活用して、各教員の能力開発のための適正な目標設定と動機付けを行う。

※ FDマップ (Faculty Development Map) : 大学の教育研究等に携わる大学教員の能力開発に資するFD指針及び資質向上のためのプログラムを体系化したものである。

**2 情報公開及び広報の推進に関する目標を達成するための措置**

**【37】情報公開・広報推進**

社会から求められている教育研究活動や大学運営等に関する情報を積極的かつ適正に公開するとともに、各種情報媒体を有効に活用し、それらを相互に連携させた広報活動を展開する。

**VI その他の業務運営に関する重要目標を達成するための措置**

**1 施設設備の維持管理及び活用等に関する目標を達成するための措置**

**【38】施設設備の整備・活用**

長期保全計画に基づき、定期的な調査点検及び計画的な補修を行い、安全安心な教育研究環境を確保し、有効活用するほか、必要に応じて、教育研究の推進に基づく施設設備の整備を進める。

**2 安全管理に関する目標を達成するための措置**

**【39】リスクマネジメント**

大学におけるリスクに迅速かつ的確に対応できるよう、教育、研修及び訓練を企画し、実施するとともに、その結果を検証し、見直すなど、リスクマネジメント体制を有効に機能させる。

**【40】情報セキュリティ**

情報セキュリティポリシー等の規程類を継続的に見直し、情報の管理体制及び運用の適正化を行う。また、個人情報保護の理解を深めるための講習会等を定期

的に行い、意識啓発を推進する。

3 人権啓発及び法令遵守に関する目標を達成するための措置

**【41】 人権啓発・法令遵守**

学内における各種ハラスメント行為の防止、人権相談への適切な対応等学生及び職員の人権侵害への対策を徹底するため、人権に係る研修等を実施する。

法令遵守に関する研修等を実施し、犯罪や不法行為の未然防止等に取り組む。

Ⅶ 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画

1 予算（令和2年度～令和7年度）

（単位 百万円）

区 分	金 額
収入	
運営費交付金	6, 3 9 0
自己収入	3, 7 1 4
授業料等収入	3, 4 0 6
雑収入	3 0 9
受託研究等収入	1 3 2
補助金等収入	1 8
計	1 0, 2 5 4
支出	
業務費	8, 9 5 4
教育研究経費	2, 2 1 4
人件費	6, 7 4 0
一般管理費	1, 1 5 0
受託研究等経費	1 3 2
補助金等事業費	1 8
計	1 0, 2 5 4

（算定の考え方）

- 1 第二期中期目標期間の実績等を踏まえ、人件費を含め一定の仮定のもとに試算されたものであり、各事業年度の予算額については、予算編成過程において再計算され決定される。
- 2 運営費交付金については、業務費及び一般管理費の支出額から自己収入を差し引いて算定される（ただし、人件費のうち県派遣職員給与等及び固有職員退職手当は所要額で精算）。また、高等教育修学支援制度に伴う授業料等減免に要する経費については、毎年度当初予算編成過程において所要額を見込み決定される。

2 収支計画（令和2年度～令和7年度）

（単位 百万円）

区 分	金 額
費用の部	10,203
經常費用	10,203
業務費	8,621
教育研究経費	1,749
受託研究費経費等	132
役員人件費	113
教員人件費	5,275
事務職員人件費	1,352
一般管理費	1,168
財務費用	0
雑損	0
減価償却費	414
臨時損失	0
収益の部	10,203
經常収益	10,203
運営費交付金収益	6,390
授業料等収益	2,941
受託研究等収益	132
補助金等収益	18
雑益	308
財務収益	0
資産見返負債戻入	414
臨時収益	0
純利益	0

3 資金計画（令和2年度～令和7年度）

（単位 百万円）

区 分	金 額
資金支出	10,254
業務活動による支出	9,762
投資活動による支出	465
財務活動による支出	27
次期中期目標期間への繰越金	0
資金収入	10,254
業務活動による収入	10,254
運営費交付金による収入	6,390
授業料等による収入	3,406
受託研究等による収入	132
補助金等収入	18
その他の収入	308
投資活動による収入	0

VIII 短期借入金の限度額

1 短期借入金の限度額

2億5千万円

2 想定される理由

運営費交付金の受入れ遅延及び事故等の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることを想定する。

IX 出資等に係る不要財産又は出資等に係る不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画

なし。

X 出資等に係る不要財産以外の重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

なし。

## XI 剰余金の使途

決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上並びに組織運営及び施設設備の改善等に充てる。

## XII 青森県地方独立行政法人法施行細則（平成20年4月青森県規則第22号）で定める業務運営に関する事項

### 1 施設及び設備に関する計画

老朽度合等を勘案した施設及び設備の改修等を行う。なお、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況を勘案した施設及び設備の整備が追加されることがある。

### 2 人事に関する計画

#### (1) 人員配置に関する方針

教育研究の質の向上と地域ニーズへの的確な対応を実現する観点に立って、適正な人員配置に努め、効率的かつ効果的な大学運営を図る。

また、事務職員については、設立団体派遣職員から法人固有職員への計画的な切替えを図る。

#### (2) 人材確保及び育成に関する方針

人事評価制度により、教員の教育研究諸活動の活性化と一層の充実及び事務職員の資質の向上を図るとともに、公募制及び任期制等の活用により、優秀な人材の確保に努める。

また、教員については、教育能力の向上を図るため、FD研修、学生による授業改善アンケート及びピア評価を継続して実施し、事務職員については、業務運営の改善及び効率化を図るため、各職位に応じた研修並びに専門知識及びスキルなどの能力向上研修を実施する。

### 3 中期目標の期間を超える債務負担

なし。

### 4 法第40条第4項の規定により業務の財源に充てることのできる積立金の処分に関する計画

教育研究の質の向上並びに組織運営及び施設設備の改善等に充てる。

### 5 その他法人の業務運営に関し必要な事項

なし。