

経営協議会 協議事項学外委員意見及び本学対応等一覧

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
129	令和3年9月22日 （出席委員） 池田委員、坪内委員、津曲委員、中村委員、福元委員、山野委員 （欠席委員）	医歯学総合研究科及び医学部の経営の現状と今後について	<p>○研究業績数を伸ばすための取組</p> <p>○優秀な研究者を獲得するための取組</p> <p>① 学長ビジョンに「年俸制の全学的導入」との記載があり、年俸制が必ずしも人件費の抑制に繋がる訳ではないとの意見もあるが、人件費の圧縮という点だけでなく、学部活性化という意味で重要な取組であり、研究、教育、診療及び管理などの面で、顕著な業績を上げた教員を評価するという意味でも大切なことであると思う。医歯学総合研究科及び医学部は、研究、診療及び教育などで目に見えた成果を出しやすい部局等であり、年俸制を率先して導入し、他部局等がそれを追従するようになれば各部局等が非常に活性化されるのではないかと。</p>	<p>●医歯学総合研究科内の複数研究分野、保健学科3専攻による共同研究を推進する。とりわけ医歯学総合研究科内においては、重点的な5つの研究領域に対して研究費を配分する「コア研究」事業を実施している。各々の研究領域に複数の研究室（分野）が参加し、基礎系・臨床系の垣根を超えて研究室同士の活発な共同研究の推進により、研究業績数の増加を目指している。また、他学部、他大学、研究機関との共同研究や受託研究を推進する。</p> <p>●自治体、医療機関、製薬・医療材料関連企業等を相手先とする寄付講座や共同研究講座等を設置し、先駆的な医学研究や地域の特性に基づく課題の解決に取り組む。 令和3年度実績：寄付講座7件、共同研究講座3件、連携講座2件</p> <p>●附属南九州先端医療開発センターにおいて、規制対応、非臨床試験実施、大型研究費獲得、実用化・企業連携等に関する支援を行っている。また、同センターに、単一の分野・講座で購入・維持が困難な大型実験機器を共同利用機器として配備し、機器操作に必要な技術教育を行っている。</p> <p>●「鹿児島大学めぐみ会医学研究基金」を活用し、本学の医学に関する研究力の向上及び大型の競争的資金獲得を目的とした新たなプロジェクト研究の取組を開始し、令和4年度は2件のプロジェクト研究（年間各500万円配分）を選定した。</p> <p>●今後、南九州・南西諸島域イノベーションセンターとの連携を一層強化し、基礎研究から事業化・大型研究への展開、知財確保等に関する助言を頂くこととしている。</p> <p>●医学部保健学科では、以下の取組を行っている。 ・保健学科将来構想評議会において、他機関や他部局及び専攻を超えた共同研究を推進し、取組について定期的に報告している。また、各教員の研究を紹介する場とし、研究活動の活性化を図っている。 ・キャリアアップ委員会を設置し、定期的に講座主任が面談を実施し、研究の進捗について相談・確認する体制を整えている。 ・保健学科全体でのプロジェクトであるオンラインヘルスラボ（KU-OHL）では、オンラインで健康管理指標のデータ収集を行い、若年期、中年期、高齢期の健康問題に早期から対処するシステム構築のための予備データ（1,600名）及び本システム登録者によるデータプラットフォームを作成している。プロジェクトメンバーでデータを共有し、国際学会発表、英語論文での研究成果の公表を進めている。</p> <p>●研究力を強化するためには基礎研究の活性化が必要であり、基礎研究の活性化のためには実績を持った若手研究者の獲得と育成が重要である。若手研究者の獲得・育成を推進する取組の一つとして、熱意のある博士研究員のための支援制度「KU-DREAM」（全学プログラム）を提案し、令和4年度から同プログラムが実施されている。また、新しく立ち上げた基礎系研究室や実績がある研究室に対する人的支援を容易に行えるよう、助教・講師籍の流動化について検討するWGを設置し、検討を開始した。</p> <p>●真に優秀で、教育・研究に熱意を持つ教員の確保を目的として、任期付き教員が任期の定めのない教員へ移行する際の審査方法（審査手順、審査基準、関連規則等）の見直しに着手した。</p> <p>●医学部保健学科では、優秀な人材を確保するために、教員採用基準の見直し・厳格化を行った。また、大学院課程における英語のみで修了できるコースの立ち上げについて検討を開始した。特任研究員、学術振興会特別研究員の雇用及び他機関との人事交流を推進している。今年度鹿児島大学で採用された学術振興会特別研究員4名のうち1名は保健学科で獲得した。</p> <p>●令和4年4月1日における年俸制適用教員の割合は、医歯学総合研究科24%、医学部23%となっており、鹿児島大学が第3期中期計画において目標としていた10%を大きく上回っており、他部局に率先して導入している状況であると言える。今後は、「助教・講師籍の流動化」、「KU-DREAM」、「在職教員の学内外でのキャリアアップ」を推進し、教員の流動性を高めることで、更なる年俸制適用教員の確保し、各部局等の活性化に貢献したい。</p> <p>（総務部人事課） 新年俸制について、人件費の観点では昇給を5年に1回としているため、人件費の基本給部分は抑制されるが、業績給については、主に外部資金獲得を評価し、獲得した外部資金の一部を財源としているため外部資金獲得の増加が期待される。 また、新年俸制適用について、新規採用者及び昇任者は、原則として新年俸制適用となっているため、年俸制適用者は全学的に増加していくこととなる。</p>

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
	上村委員、 塩田委員		③ コロナ禍の中でWeb会議、テレビ会議を非常に活用したと思われる、その経験を生かして、今後の離島医療、地域医療などの遠隔医療事業（遠隔病理診断、遠隔画像診断、遠隔救急医療支援、遠隔相談やカンファレンス等をWeb会議、テレビ会議等を利用してドクターtoドクターで行う事業）を、鹿児島大学が中心となって進めていただきたい。	<ul style="list-style-type: none"> ●情報通信技術を応用した遠隔医療実施のため、鹿児島県遠隔医療補助整備事業の補助金を受け、令和3年度に病理診断データ管理システムを整備し、病理専門医が不在の地域へ遠隔術中迅速病理診断が可能となった。 ●情報通信技術を活用した医療人材養成として、多彩なオンデマンド教材とVRコンテンツを開発し、正規カリキュラムとして活用する取組について、長崎大学及び熊本大学と連携し、文部科学省「ポストコロナ時代の医療人材養成拠点形成事業」への申請を行っている。特に鹿児島大学においては、離島へき地医療、地域包括ケアなどの強みを活かし、離島の教育フィールドに関するVRコンテンツなどの開発を行うこととしている。
			○収益を上げるための取組	<ul style="list-style-type: none"> ●医学研究支援を目的とする鹿大基金の新設（令和3年度） 令和3年度に医療法人恵会から、医学研究支援・研究環境整備・若手研究者育成・国際性の向上を目的とする多額の寄付を頂き、「鹿児島大学めぐみ会医学研究振興基金」を設立した。 ●ネーミングライツの積極的活用（※歯学部）
			○支出削減のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ●物品調達・契約業務における支出削減を目指し、以下を実施している。 <ul style="list-style-type: none"> ・複数業者間での価格比較、価格交渉を確実にし、購入価格引き下げに努めている。 ・契約更新時に契約内容の見直しを行っている。（例・清掃契約における清掃箇所の吟味・選定等） ・国の官公需施策を踏まえ、中小企業への発注を原則としつつ、ネット購入も積極的に活用している。 ・派遣職員の雇用を控え、非常勤職員を雇用することで支出を抑制するよう努めている。 ●本部方針に基づき、超過勤務時間の縮減、省エネルギー（節電等）の呼びかけを行い、管理的経費（人件費・光熱水費等）の削減に取り組んでいる。
		医歯学総合研究科及び医学部の経営の現状と今後について	② 医歯学総合研究科は寄附金の収入が非常に多いが、寄附金は寄附した企業等も医歯学総合研究科での支出内容等も含め、厳格にチェックする必要があると思う。監査等行われた際に寄附金の不正使用等が発覚した場合は、寄附者の寄附意思の低下に伴い、寄附金が減少する可能性もあるので、厳格に管理いただくとともに更に強化して管理していただきたい。	<ul style="list-style-type: none"> ●寄附者からの寄附金申込書により記載の寄附目的「医歯学総合研究科教育研究助成のため」の意向に沿った教育・研究に資する支出内容であることを担当係で確認し、適正に執行している。 ※鹿児島大学寄附金等受入規則第6条（使途の制限）寄附目的以外に使用してはならない。 ●寄附金申込書を寄附者から受理後、部局長の受入承認し入金手続きとなるが、研究助成団体等から直接、役職員個人に対して助成金等の供与を受けるケースもある。その場合、寄附金（助成金）として速やかに本学へ寄附しなければならないと鹿児島大学寄附金等受入規則第7条に明記されており、機関経理を行い、適正に会計処理を行っている。 ※研究協力・倫理審査係より教職員へ助成金等一覧をホームページにアップロードしたことの周知のタイミングと同時に「研究助成金の受入取扱について」もアナウンスし、個人経理を行うと不適正な会計処理となる旨周知している。
			④ 研究については、良いシーズを選択して、医歯学総合研究科及び医学部の教員が集中して行わないと、研究成果が上がらないと思う。そのためには、各教授の意識改革が必要であると以前から考えている。また、優秀な教員を採用した後、採用した教員が力を発揮できるような体制作りを行っていく必要がある。これらのことを取り組めば、採用した優秀な教員が十分に力を発揮して、自ずと成果も出てくると思う。	<ul style="list-style-type: none"> ●教員の研究活動において力が発揮できるような体制作りとして、重点的な5つの研究分野に対して研究費を配分し、各研究分野へ多くの研究室が参加することによって、基礎系、臨床系の垣根を越えて研究室同士の共同研究を推進している。 また、定期的に若手研究者・女性研究者を対象とした研究活動における本学の各種支援制度の紹介・説明会を開催している。旧URAセンター、旧産学・地域共創センター、グローバルセンター、男女共同参画推進センターから専任教員等を招いて、若手研究者・女性研究者の研究活動の一助となるよう、各々のセンターが実施している支援制度について紹介・説明している。 ●採用した教員が力を発揮できる体制作りとしては、助教・講師籍を流動化することにより、 <ul style="list-style-type: none"> ・新任基礎系教授が着任する場合には空席の教員籍を配置する人的支援を行うこと ・研究室の実績に応じて教員籍を追加すること を検討している。併せて、在籍教員の学内外でのキャリアアップを推進することで、流動性を高め、研究活動の活性化を図りたい。

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
130	令和3年11月25日 (出席委員) 池田委員、 上村委員、 坪内委員、 津曲委員、 中村委員、 福元委員、 山野委員 (欠席委員) 塩田委員	総合教育機構の経営の現状と今後について	○研究業績数を伸ばすための取組	構成員の全員が出席する総合教育機構会議において、「成果を中心とする実績状況に基づく配分」についての報告を行い、研究者一人一人の研究業績の積み上げが重要であることの意識の醸成に努めている。 また、教員の新規採用にあたっては年俸制導入を進め、年俸制業績評価委員会を年2回は実施することとなり、組織として研究者の業績確認を厳格にすすめていくことで、研究業績を伸ばしていく。 さらに、科研費等の外部資金獲得教員に対して、間接経費をインセンティブとして予算配分することにより研究への意欲向上に取り組んでいる。
			① 県外学生が多く入学する大学となってほしい。その場合、県内就職率が下がる可能性があるが、悪いことだと思わない。質の高い学生を輩出することが何より大切である。鹿児島で学んで、地元に戻って地域でアクティブな活動することはそれも地域貢献だと思う。これから地方企業を起業し活動しようとする近隣県あるいは四国の学生が、鹿児島に来て学ぶということを見ると、地方ローカルからグローバルにということをもっとプレゼンテーションして、県外の学生を集めて欲しい。その結果、鹿児島に就職すればなお良いという好循環ができるのではないか。	本学は、大学憲章、教育目標、学長ビジョン等で謳われている優れた人材を社会に送り出すために、アドミッションポリシーに基づき、一部選抜区分を除き、県内・県外を問わず全国から学生を募集している。また入学後は、教育の質保証の観点から、優れた人材育成のため、南九州に位置する9学部9研究科を擁する総合大学の強みを活かした様々な取組を行っている。 今後は、これらの取組が結実した結果として、今まで以上に全国から優秀な学生が集まり、結果的に、県外学生の割合が増える可能性に期待している。 「グローバル人材の養成」という理念に基づき、全国の学生に対し今まで以上に具体的にアピールしていく必要があると考えており、本学で学んだ優秀な学生が県内はもとより国内外で活躍するという好循環を期待している。
			② リベラルアーツ的なことでいうと学生に教養課程をしっかりと教育してほしい。常識をわかまえて、自分の夢がある、バックグラウンドを持っている、こういうものが企業は採用しても企業教育ができない。そのような基本的なことを18から24歳までは徹底して教育してほしいというのが採用する側の要望である。	共通教育課程の初年次教育科目は、大学での学び方や大学と地域との関わりを理解し、自主自律的に学び続けるための基盤となる思考法や学習技術、自己管理能力を身につけることを目標とし、必修科目として「初年次セミナーⅠ及びⅡ」、「大学と地域」、「体育・健康」及び「情報活用」を開設している。 特に、「初年次セミナーⅠ」においては、最低限のスタンダードスキル教育として、自ら課題を発見し、その解決に向けて検索・収集した資料を分析・整理し、自ら考えつつ適切で妥当な解決策を導き出していくことを学習目標としており、「Ⅱ」ではその基礎力に基づき、自身が検討した成果等を適切に文章表現するためのスキル育成を行っている。 なお、開講クラスは前後期とも30数名の少人数クラスで、共通教育課程でこそ可能となる全学部の混成編成とし、各課題のテーマに関して文系理系の学生が混在したペアやグループでコミュニケーションを取りながら学習を進めており、様々な視点が自ずと身につく学修環境を提供している。 また、低学年対象の教養教育科目「キャリアデザイン」（前・後期）では、社会人となるための基本的態度やマナーを身につけ、自己を客観的に見つめ直し適性について考えることができることを学習目標として開講し、毎年多くの学生が履修している。
			○収益を上げるための取組	・各種の国家試験や資格試験の会場として、共通教育棟講義室への外部貸付、共通教育棟講義室及び学習交流プラザ等へのネーミングライツ、学習交流プラザに設置しているデジタルサイネージとその設置場所の拡大といった収益を上げるための取り組みを行っている。
			○支出削減のための取組	固定費の削減として、廊下等の共用部分の照明をLEDに取り換え、電気料金などの節約をはかり、冊子類も電子化したり印刷部数を見直すなど取り組んでいる。 また、経費節減として、講演者を招いてのイベントはオンラインでの交流会とし、合同企業セミナー等で経費がかかる場合は企業に参加費を負担してもらい、出張を伴う広報活動では、費用対効果を考慮したうえで、出張人数の抑制、オンライン参加への切替等を行っている。 その他、全体の人件費抑制に向け、令和4年度より6つのセンターで組織される総合教育機構の人件費ポイントが、機構全体として配分されることになった。これにより各センターの人件費ポイントに促されることなく、機構全体として各センターの人員配置が柔軟にできることになり、効率的な人件費ポイントの運用による人員の配置が可能となった。
○優秀な研究者を獲得するための取組	総合教育機構は優秀な学生を確保するため入学者選抜方法を改善し、教育の質の向上を図るために常に教育及び学生支援の改善・充実を行い、学士の質保証された優秀な学生の輩出を目的として設置されている組織として、関連の研究領域の実績や力量について、選考過程において重要視している。また、共通教育センターの教員選考においては、面接で模擬授業を実施するなど研究実績を踏まえた教育面についても厳しく審査している。			

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
			<p>③ 優秀な学生、継続的な確保を実践的に取り組んでおり非常に評価したい。ただし、就職状況は、学部間の格差や男女間の格差があるようなので、改善できるよう取り組んでいただきたい。</p>	<p>ご指摘のとおり、一部の学部では就職率、進路決定率が低い状態が見られるため、指導教員に個々の学生の進路の把握に努めてもらうよう、全学委員会を通じて再三要請しており、徐々に捕捉率や就職率の向上が見られているところである。令和4年度から総合教育機構に、学部教員を含めたキャリア形成支援センターの教員で組織するキャリア部門会議が設置され、就職状況を改善するための方策についても検討を行うこととしている。</p> <p>なお、2年前にキャリア形成支援センターが新設されてから、入学時からのキャリア意識向上のため、キャリア科目の授業との連携で、全学年対象のキャリア支援イベントに低学年の学生の参加を促しており、1、2年生の参加がセンター設置前の2～3倍に増えている。また、同じく2年前に設置されたインターンシップ窓口支援を強化した結果、低学年次生のインターンシップ参加も年々増えており、こうした低学年次生への支援の強化が、長期的に就職率の向上や意識の高い卒業生の輩出につながるものと考えている。</p>
			<p>④ 総合教育機構が今後より充実した活動を行うためには、社会や企業、官庁などが大学教育に求めている教育を検証し、求める教育をどう行うかということをも的確に把握する必要がある。そのためには、大学間の横の連携だけでは足りないため、経済団体や官庁等と意見交換を行い、総合教育機構の今後の在り方、教育の在り方を模索していく必要があるのではないか。</p>	<p>県内高等教育機関（12機関）、一般会員・行政会員（6機関）、産業会員（13機関）、団体会員（13団体）で構成される大学地域コンソーシアム鹿児島を通じて、大学教育、とりわけ総合教育機構に求められている教育ニーズや機能について調査・検討を進めていく。</p>
			<p>⑤ 大学では、就職する際に各企業等で必要な資格等を紹介できるような部署等はあるのか。</p>	<p>医療従事者や獣医、教員など免許が必須の職業を除き、本学に届く求人やリクナビ・マイナビ等の就職情報会社のサイトを見ても、対象となる専攻や分野などの記載がある求人はあるが、特定の資格が必須の求人は殆どないこともあり、現在は資格の紹介や支援に特化した部署は設置していない。</p> <p>なお、就職・キャリア相談の中で、特に低学年の学生には、いずれの企業等においても役立つパソコンや語学などの資格について文系理系を問わず勧めたり、文系学生に推奨の簿記やFPの資格等を紹介したりするなどしている。</p>

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
131	令和4年1月27日 (出席委員) 池田委員、 坪内委員、 津曲委員、 中村委員、 福元委員 (欠席委員) 上村委員、 塩田委員、 山野委員	臨床心理学研究科の経営の現状と今後について	○研究業績数を伸ばすための取組	①令和3年度に参画開始した法文学部等研究倫理委員会への参加及び委員参加を継続する。②令和3年度に開始したジャッジ論文の要約英訳料金等について、部局長裁量経費からの補助を継続する。③URAなどの活用を促進し、採択率を上げる工夫を講じる。④文系の場合、研究結果を著書にして公表する機会が増えるが、業績のカウントに著書が評価されないのは残念な点である。また、文科省の業績カウントでは協同研究の参加は該当外である。例えば、教授1人が他大学とのAMED研究2件に関与しているがカウントされていない状況もある。これらの共同研究を地道に行いながら、研究代表者としての研究も推進していく。次年度から、和文の論文も研究業績にカウントされるとの情報があり、研究科として力を入れていきたい。⑤准教授1人が令和4年度から曾於市教育委員会と共同研究を締結するなど、地域貢献が研究に結びつき始めている。これをモデルとして、他の教員の地域貢献活動を支援することで、共同研究・受託研究を促進していく。【SDGs3】<学長ビジョン2-【8】【9】>
			○収益を上げるための取組	①新型コロナウイルス（COVID-19）感染症禍においても、心理臨床相談室の来談者は170件（令和2年度）を超えており、心理相談のニーズは一定に存在している。令和3年度から、心理臨床相談室事務補佐員を2人から1人に減じ、非常勤カウンセラーを2人に増やすなど収益を上げる工夫をしている。COVID-19感染症終息後における修了生対象の研修相談員制度のエントリー再開をはじめ、今後は、さらに心理臨床相談室の売り上げを増やす工夫を講じていきたい。②科研費申請率は100%であるが、令和4年度時点で獲得している教員は9人中3人に留まっている。URA活用等で採択率を上げ、間接経費を獲得する工夫を講じて行く。③令和4年度から准教授1人が曾於市教育委員会と共同研究の締結を行い、令和5年度から予算化される予定である。これをモデルに各教員の地域貢献を生かした共同研究や受託研究の受諾を増やす工夫を講じていきたい。【SDGs8】【SDGs17】<学長ビジョン2, 3-【1】、5-【12】【14】>
			○支出削減のための取組	①人件費：小さい部局で、かつ「人を育てるには人が必要」とされる臨床心理士及び公認心理師という心理専門職養成機関のため、人件費比率が高い。配分された部局運営費を有効に使うために、教員の個人研究費を抑制する形で人件費を賄ってきている。また、心理臨床相談室事務補佐員を2人から1人に減じ、非常勤カウンセラーを2人に増やすなど収益を上げる工夫をしている。また、カリキュラムを見直し、非常勤講師の削減を進める予定である。令和4年度は、1科目を専任教員で担当するよう変更した。しかし、1人の教員が育児休業中のため1科目は非常勤講師が必要となり、結果として相殺された。次年度以降、学外非常勤科目のさらなる見直しをしていく。②パソコン・ネットワーク関係：臨床心理分野専門職大学院認証評価基準により在籍生（30人～32人）にパソコンを貸与しており、機種更新購入や修理費等が人件費に次いで予算を占めている。同じく、広報に力を入れているためHP等ネットワーク関係の支出も大きい。いずれも必須のものであり、予算削減が難しい。今後は、紙媒体のものをできるだけ電子化することで経費を削減をしていく。③光熱費関係：COVID-19感染症対策のため換気と空調を同時に行わざるを得ず、広い講義室の確保による使用料も加わり、令和3年度は、前年度よりも光熱費等が30万円強の増額となった。令和4年度はウクライナ情勢の影響が加わり、さらに増額となる可能性がある。COVID-19感染症対策として借りている総合教育研究棟の講義室を本来のカンファレンスルームに戻すなど、感染状況を見ながら対応していく予定である。【SDGs3】<学長ビジョン2, 3-【1】、5-【12】【14】>
			○優秀な研究者を獲得するための取組	設置当初は教授6人、准教授3人の9人体制であったが、その後、教員の定年退職や異動退職が続き、さらに、本学の採用人事抑制の方針もあり、欠員が続いている。採用人事については、教育研究教員は学位、業績、心理臨床力、管理運営能力を求め、実務家教員でも実務歴5年以上に加え、原則、修士号以上、業績、心理臨床力、管理運営能力を求めることを公表している。また、昇任人事においても明確な昇任基準（業績、教育歴、心理臨床能力、管理能力等）を設定している。引き続き、専門職学位課程として適正かつ質の高い人材確保や配置に向けて、今後も努めていく予定である。公募様式を継続しながら、適正に若手の昇任とさらなる若手採用をリンクさせることで、組織の若返りや活性化を図っていきたい。現状としては、欠員や育児休業者があり研究科運営が立ちゆかなくなると想定された令和4年度については、学長・執行部等のご承認のもと、「博士学位」「科研費」「心理臨床能力」「管理能力」「女性」そして「本研究科修了生」の条件の揃った優秀な特任准教授を採用できた。課題としては、臨床心理分野専門職大学院認証評価について、文部科学省から委託された（公財）臨床心理士資格認定協会から指導されている「専任教員の補充」の目処がつかないことである。この点は、引き続き、執行部にご理解いただけるよう説明を重ねていきたい。また、助教は、臨床心理士資格認定協会が定める規則により0.5人カウントとなり、研究科運営上、機動力として十分とは言えないため、人件費ポイントの範囲内で講師昇任への人事を行っていきたい。長期的な人事構成を見据え、人件費ポイントを踏まえながら採用・昇任等を適切に行っていきたい。【SDGs3】【SDGs4】【SDGs5】<学長ビジョン5【12】【16】>

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
			<p>① 社会的貢献度が非常に高い研究科なので、それが評価される工夫が必要である。スクールカウンセラー等、まだ人員が不足して現場は困っている。さらに、働き方改革等あり、ストレスチェック等、色々な所で実施されているが、現場ではその解決策がとれていない、新型コロナウイルス関係での医療現場の看護師の疲弊も問題であり、その辺りも活躍の場になるのではないか。また、ストレスチェック、カウンセリング等を組織でどう改善すべきか検討していただきたい。</p>	<p>高度専門職業人である臨床心理士養成を主眼とし、公認心理師受験資格も提供している本研究科の附設心理臨床相談室及び各教員による地域での心理支援活動について、地域貢献活動として評価いただき感謝申し上げます。地域貢献活動は心理臨床家としての活動と捉えていたため、これまで特にアピールしてこなかった。今後は、「評価される工夫」として、令和4年1月27日に提示させていただいた地域貢献活動を県地図に記したものをHPにアップするなどして地域貢献の実績をアピールする方向性を検討中である。その他のご指摘については、以下の通りである。①スクールカウンセラーについては、文部科学省の予算に依るところが大きく、令和2年度は4,866百万円予算で国内の全校配置を目指しているが厳しい現状がある。鹿児島県内は、小学校495校、中学校206校、義務教育学校7校、高校21校、特別支援学校7校の計736校に配置され、52人の臨床心理士等が派遣されているが、いずれも予算の関係で、平成7年度にスタートした文部省研究委託事業と比べて、回数も時間も格段に減らされている。その中で、准教授の1人が、重大事案担当として統括的な立場で鹿児島市のスクールカウンセラー活動に携わっている。これは大学教員ならではの立ち位置であると評価され、市や県からの期待も大きい。また、私学のスクールカウンセラーとして、教授1人がラ・サール学園（平成17年度から継続）に、准教授1人が池田学園（令和3年10月から継続）に従事し、実績を残している。例年、学校領域に就職希望する学生も一定数いる。しかし、前述の予算の関係で常勤化は困難であり、現時点でスクールカウンセラーとして常勤に就いたのは私学に2人（全修了生194人中）である。文部科学省からのスクールカウンセラーへの期待は高く、発達障害の問題も加わり学校領域での心理支援はさらにニーズが高まっているため、文部科学省の動向を見ながら、学生が将来的にスクールカウンセラーとして関わる方向性を見いだしていきたい。②働き方改革や新型コロナウイルス（covid-19感染症）等については、働き方改革及びそれに連動したストレスチェックとその後の心理支援のあり方、新型コロナウイルス（covid-19感染症）に関連する医療従事者の心理支援の必要性、post covid等に関する心の問題や心理支援に関する必要性についての問題意識はあるが、現在の教員数では、兼業時間枠や物理的問題から、実際に関わることが困難な状況がある。本研究科では、医療領域に就職する学生が多いため、これらの心の問題や課題について、修了生が確実に心理検査や心理支援ができるスキルをさらに身につけられるよう、引き続き、心理臨床教育を講じていきたい。【SDGs 3】<学長ビジョン3-【1】【2】【4】></p>
			<p>② 大学病院、市立病院等と連携して科学研究費のテーマを探し、現場で本当に求めている課題を解決するための研究に取り組むと、採択されやすいのではないか。また、市立病院の現場等で協力できることがあれば協力したい。</p>	<p>研究業績が大きな課題となっている本研究科に対して、大変ありがたいご提案に感謝いたします。しかしながら、現在、全教員が各々の研究題目にて申請しており、すぐに切り替えることには困難がある。また、文部科学省における「研究実績の評価」は、「研究代表者」となる必要があり、これは大学病院等も事情は同じであるため、本格的に共同研究させていただく際には、その調整をさせていただきたいと考えている。以上の点を総合的に判断し、今後、機会を捉えて大学病院や市立病院で共同研究できる科学研究費補助金のテーマについて、ご相談させていただきたいと考える。【SDGs 3】【SDGs17】<学長ビジョン2-【7】【8】></p>

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
133	令和4年3月16日 （出席委員） 池田委員、 上村委員、 坪内委員、 中村委員、 福元委員、 山野委員 （欠席委員） 塩田委員、 津曲委員	連合農学研究科の経営の現状と 今後について	○収益を上げるための取組	外部資金獲得に繋がるインキュベート研究へ研究費を支援することにより、科研費等外部資金獲得や重点領域研究における研究業績の向上、運営交付金「成果を中心とした実績状況に基づく配分」の向上に寄与する。
			○支出削減のための取組	各種研究支援を行うことにより、将来的に連大教員の外部資金獲得に繋がり、学内予算による研究費の支出を抑える。 学内予算配分状況に応じて、代議委員に対する特別調整額、研究科運営費、事務経費を減額している。
			○研究業績数を伸ばすための取組	学長裁量経費及び研究科長裁量経費により、様々な研究支援を行い研究力の向上に努めている。 外部資金獲得に繋がるインキュベート研究を支援する先進的研究推進事業支援（1件300万円・5件以内）、女性教員研究支援（1件40万円・4件以内）、分野別セミナー等開催支援（1件50万円・2件以内）、優秀論文発表支援（投稿論文掲載 IF3以上:1件あたり5万円、投稿論文掲載 IF5以上:1件あたり10万円）を実施している。
			○優秀な研究者を獲得するための取組	教員資格審査規則に基づき、連大教員には、その担当する専門分野に関し、極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められた者がなれる。 また、主指導教員資格者資格再審査規則に基づき、5年毎に再審査を行うため、一定数以上の教育実績や論文業績を維持する必要があることから、優秀な研究者を維持している。
			① 連合農学研究科は、他大学教職員との情報共有や内部統制の整備はどうなっているか議論し、今後、それらのシステムの拡大を図っていく必要があると考えているが、議論する時間がないので、時間確保できるように工夫していただきたい。また、協議事項のテーマを本会議で議論したい。なお、本協議会を鹿児島大学で実施している優れた先進的な取組を大学全体に情報共有する場にしたいと考えている。	・研究科長、副研究科長、各構成大学選出の代議委員で構成される代議委員会を毎月開催し、研究科教授会から委任又は付託された事項の審議、専攻及び講座間の連絡調整等を行っている。また、内部統制システムについては、連合農学研究科の業務運営において、不正行為等が発見された場合は、研究科長（内部統制推進責任者）は速やかに必要な措置を講じ、担当理事（内部統制担当役員）に報告する。また、必要に応じて、構成大学の学長及び農（水産）学部長で構成される構成大学間会議を開催し対応について協議する。 （総務部総務課） ・今後の経営協議会の協議事項の議題等について、協議したい部局等や事項等を学外委員へ4月1日付けメールで照会し、5月31日〆切で照会した。9月まで協議事項が決まっているため、11月以降の協議事項に上げさせていただく予定である。また、協議事項の説明については、予算関係以外は学長から説明し、時間短縮を図り、協議事項の時間が確保できるように努める。

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
			<p>② 「グローバル人材の養成に向けた教育改革」、 「地域課題に応える社会貢献、産学連携の推進」に力を入れていただきたい。大学と地元企業が連携して、グローバルな視点に基づいて地域で活躍できる人材、グローバル人材を育てて優秀な人材が地元の企業に就職して鹿児島を活性化していただきたいと思っている。</p>	<p>（学生部） 今年度新設の「鹿大『進取の精神』支援基金地域貢献人材育成事業」において、県内企業・団体に内定した学生の海外研修（インターンシップも含む）参加や英語等の資格取得の資金を支援する取組をスタートする。 また、数年前から取り組んでいる本学の「かごしま課題解決型インターンシップ」では、学生が県内企業の輸出事業や海外進出をテーマにした企画に取り組むといった体験によって、地元企業の魅力や可能性に気づき、グローバルな視点で地域活性化に貢献する人材に成長することを期待している。</p> <p>（社会連携課） 産学連携の推進に関しては、地域イノベーション創出を推進する体制として、基礎研究から研究成果の社会実装までシームレスな支援体制の構築をめざし、これまで基礎研究支援を実施してきた「URAセンター」と産学地域連携・知的財産管理・研究成果の社会実装を推進してきた「産学・地域共創センター」を統合して「南九州・南西諸島域イノベーションセンター」を令和4年度に設置した。 これにより第3期に推進してきた「南九州・南西諸島域における地域課題に応える研究成果の展開とそれを活用した社会実装による地方創生推進事業」の成果をさらにブラッシュアップし、同センターを中心に、『知とデータの地産地消』を目指した「南九州・南西諸島域における農林水畜産業を中心とした地域生産エコシステム事業」を展開する。 本事業を通じて、当地域の基幹産業である農林水畜産分野を中心に、自治体や産業界等と連携して、関連産業である観光・食品加工・エネルギー・ライフサイエンス分野等を含めた地域課題を引き続き探索し、発掘された地域に眠る潜在的課題（マイクロニーズ）を磨き上げ、それを起点に大学が有する研究シーズ・フィールド等を活用することで、地域イノベーションの創出及び人材の育成をさらに推進し、その成果をグローバル社会へ実装していくことをめざす。 なお、厳しい大学経営の中でこれらの取組みを効果的に推進していくうえで、鹿児島県をはじめとする関係機関・団体との協働による取組みの実質的展開と、それを通じた政府の補助金等の外部資金獲得に加え、地域企業に限らずグローバルな企業との共同研究等の推進、知的財産の確保とそのライセンス等の活動を通じてグローバルな資金の好循環の形成により、地域への貢献を加速させることが不可欠である。</p>
			<p>③ ここ近年での課題は、DX（デジタルトランスフォーメーション）であり、グローバル人材をより革新的に育成しようとする、デジタル系の力を備える必要があると思う。その上で、文理混合の人材育成も必要であり、デジタル人材の育成について大学として横断的に取り組む必要が出てきたと思う。また、その素養が鹿児島大学にはあると思う。</p>	<p>（学生部） 共通教育センターでは、基礎教育における数理・情報教育をかねてより重要視している。 例えば情報系科目「情報活用」は、平成28年度から全学部初年次の必修科目となっており、現在では共通教育課程で身につけることができる数理情報ジェネリックスキルの修得科目として定着している。 また、今年度、文部科学省及び経済産業省が創設した「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）」に、「情報活用」をコア科目とした教育プログラムを申請し、令和4年8月24日付けで認定された。（文理横断・数理データサイエンスAI教育導入プログラム） 今後は、専門教育における当該領域の教育研究実績をもコンテンツに組み入れたこの教育プログラムの運営において、産学官での連携を深め、文系理系に関わらず学生のDXに関わる素養を高めるとともに文理融合型の人材輩出に努めていきたい。</p> <p>（情報推進部） 鹿児島大学におけるDXによる組織の高度化・横断的人材育成等を目指し、令和4年に学内措置により、既存の学術情報基盤センターの体制を再編し、新たに『情報基盤統括センター』とセンター内に『DX推進部門』を新たに設置した。今後センターでは、高度専門職人材の拡充等を行いながら、教育・研究・地域貢献それぞれの所掌部門と連携を図り、DX推進の中核組織として貢献する予定である。</p>

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
134	<p>令和4年4月28日</p> <p>（出席委員） 池田委員、坪内委員、津曲委員、中村委員、福元委員、山野委員</p> <p>（欠席委員） 上村委員、塩田委員</p>	第4期中期目標期間（令和4～9年度）に向けて	<p>④ DXは必然であるが、一方でグローバル人材の教育の視点として、DXと並んで、鹿児島県の地理的特性を生かした形の、フィールドワークを特に共通教育のレベルで実施することが、他の地域にはない、鹿児島大学の地理的条件を活用していくということにもなるのではないか。鹿児島は、南北600キロの中で、多様な自然環境の中、風土等非常に価値がある。キャンパスの中で学ぶのではなく、基礎教育、共通教育の中で地域から学ぶ、そこを細かい学問にはこだわらず、フィールドを用意して、学生たちに鹿児島県の地の利を生かした教育、それはグローバルに繋がるという認識で、他の地域ではできないという認識でグローバル人材の教育を推し進めて欲しい。</p> <p>⑤ 鹿児島大学病院が地域の医療を支えるということは、高い医療を地域に提供するだけでなく、地域へ多くの医師を派遣していること等、地域の住民にも発信することが、国が進めている地域医療構想を実施することに繋がるのではないか。また、医学部には看護学科もあり、他学部等とも連携して、医療や福祉を主とした地域の街づくりに大学として継続して関与していただきたい。</p>	<p>（学生部） 共通教育では、「大学と地域」（全学必修）において、鹿児島という地域を題材に防災、保健・医療、まちづくり、島嶼、歴史・文化、教育、食、観光・資源利用等をテーマとし、学内外の講師による授業を展開している。さらに、「地域人材育成プラットフォーム」の3つのプログラムである「かごしまキャリア教育プログラム」、「かごしま地域リサーチ・プログラム」、「かごしまグローバル教育プログラム」では、県内企業や地域の課題解決に取り組む課題解決型インターンシップや、地域の資源や自然環境等の課題を探求するフィールドワーク、グローバルな視点で地域課題を捉える海外実地研修など、学部や専攻を問わず地域をフィールドとした学びを学生に提供している。</p> <p>フィールドワークとしては、農学部高隈演習林や垂水市立大野ESD自然学校での合宿授業、農家民泊体験講座、屋久島環境文化財団との教育協定による「屋久島の環境文化Ⅰ～Ⅳ」など、多くの合宿学習を実施しており、学生は鹿児島（地域）の特性を理解するとともに、新たな地域課題を発見し、その解決策を考察することを学習目標としている。ここ数年はコロナ禍により、やむを得ず中止や実施延期もあったが、参加学生の健康観察や感染防止対策を徹底し、今後も実施したいと考えている。</p> <p>防災に関しては、「地域防災学実践」、「防災フィールドワーク」及び全学専任教員等による「いのちと地域を守る防災学Ⅰ、Ⅱ」を開講し、桜島や島嶼など鹿児島ならではの災害を知り、防災に関わる知識や技術等を理解すること、災害が生じた場合、いのちを自ら守り、かつ支援やボランティア活動を担うことができる態度を身につけることを目指している。</p> <p>また、本学では、大学の世界展開力強化事業に2018年度に採択され、同年9月に開始した。本プログラムは、米国8大学、アジア諸国8大学、そして中心となる鹿児島大学の3極連携を構築し、鹿児島県の自然環境や地域社会をフィールドに、地理的最端性や文化的境界性を特徴とする課題解決型リサーチ・プログラムを開発している。プログラムには、9つのコースがあり、各コースでフィールドワークを生かしたグローバル人材育成の教育を行っている。</p> <p>参考：大学の世界展開力事業HP https://www.gic.kagoshima-u.ac.jp/triad/</p> <p>（病院、医学部、歯学部、医歯学総合研究科） ●鹿児島大学病院の各診療科は地域の医療を支えるために、平成3年度は642名の医師を常勤医として地域に派遣している。さらに、離島へき地を含む鹿児島県の地域医療を担う医師を育成するために鹿児島県により設けられた医師修学資金貸与制度でも、平成3年度は47名の鹿児島大学卒業医師が地域医療現場で活躍している。今後、地域医療支援センターで、このような実績も地域での講演会やホームページなどで地域住民に向けて発信していく。また、特定機能病院である鹿児島大学病院は、病診連携・病病連携を積極的に推進することが求められており、平成29年度から「鹿児島大学病院連携医療機関登録制度」を創設し、本院に患者さんを紹介していただいた実績のある医療機関に登録証書を発行するとともに、この情報をホームページに掲載し、本院と地域医療機関との連携の実績を地域住民にご理解いただけるように周知を図っている。</p> <p>●医学部保健学科では、学生が離島を含む地域とそこに暮らす人々や課題を理解し、地域に求められる保健医療福祉を担う専門職として活動できるようになることを主眼に置いた教育を学年の早い段階から実施している。また、地域の保健医療において今後一層重要となるチーム医療について理解を深めてもらうために、保健学科3専攻合同で実施する科目・実習や他学部学生と合同で実施する実習を配置している。さらに、研究においても、地域の課題解決・保健医療福祉の向上を目指す取組を進めている。</p> <p>具体的な取組は次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護学専攻の1年次に「離島・へき地看護学実習Ⅰ」を、4年次に「離島・へき地看護学実習Ⅱ」を配置。 ・令和3年度採択「感染症医療人材養成事業」に地域での感染症対応について学ぶ「チーム医療論Ⅱ」を配置。 ・へき地を含む地域の保健医療機関で3専攻合同で「チーム医療実習」を実施。高齢化社会を迎え、退行性疾患が増えている地域におけるチーム医療の役割を理解する。 ・保農獣工連携家庭訪問事業で、保健学科3専攻と他部局の学生が離島（三島村の黒島）を訪問し、各専門領域の立場から地域住民の暮らしのアセスメントを行い、連携して課題を共有し発見する活動を行っている。 ・令和3年度採択「ウィズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業」で人的資源に限られる離島・へき地で特に重要となる実践的な臨床判断能力の強化を図っている。 ・多様化する地域の要望に応えられる高度な専門性を備えた保健師を養成するため、令和8年度に保健師課程の大学院化を予定。 ・高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施に向け、令和4年度に離島の複数自治体と受託研究契約を締結し、健康増進に資する離島の街づくりを学官連携で推進していく。 ・2017年に開始された学内複数部局の協働による「たるみず元気プロジェクト」（垂水研究）に保健学研究科の各専攻の大学院生が参画。

回数	開催日、出席委員	協議事項	学外委員意見（議事要旨より）	本学対応
			<p>① 「地域を支える質の高い医療の提供」は、今後問題になると思われる。特に働き方改革は、医療界にとって非常に厳しい問題だと考えており、大学には非常に大きな負担となると思う。そのため、国にこの問題を認識してもらう必要がある。特に鹿児島は離島を抱える地域として声を大にして発信する必要がある。また、法案に地域の医療提供体制に影響を及ぼすことがないよう付帯決議が出ているので、ここを強く主張し、法律を改正させるぐらいの気持ちで取り組む必要があると思っている。</p>	<p>（病院、医学部、歯学部、医歯学総合研究科） ●鹿児島大学病院において、令和6年4月1日からの労働時間の時間外・休日労働の上限に係る法施行に向けて、医師の労働時間短縮計画、タスクシフト&シェア、医師の勤務実態調査及び兼業先を含めた労働時間の把握等について、令和3年12月に「医師の働き方改革及び業種間業務分担の推進に関する検討委員会」を設置して、取り組みを検討している。医師の派遣を通じて、地域医療の確保を図る観点から連携B水準の対象機関として指定を受ける予定である。また、兼業先との労働時間の通算について、兼業先の宿日直許可の状況を併せて調査を予定している。</p>
			<p>⑥ 鹿児島大学は、会議が多すぎて、経営の意思決定過程が合理化されていないのではないか。また、合理化を検討し、重複した議論を避ける必要があるのではないか。そのような改革を実施しないと、DXなどの新しい問題に取り組む際に、既存の複雑な組織の上に、新しい組織を作ってしまう、新しい事業に取り組む時間的、労力的余裕がなくなるのではないか。中期目標の中で経営の意思決定過程の合理化・簡素化も考えても良いのではないか。</p>	<p>（総務部総務課） ・5月中旬以降、法定会議でない学長・理事連絡会議及び大学運営会議の議題募集のメールには、各会議での重複した議論を避けるよう担当理事と相談し精査した上で提出いただくよう依頼している。</p> <p>（総務部企画評価課） 引き続き、経営の意思決定過程の合理化・簡素化を念頭に置きながら大学運営に取り組む。</p>