

番号	年度計画	実施状況等	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
Ⅱ-1 教育に関する取組 (1) 教育内容に関する取組 ①学生の確保 ア学部				
21101	<p>＜アドミッションポリシーの明確化＞</p> <p>アドミッションポリシーと入試制度の整合性について検証し、適切な見直しを図る。</p> <p>入試に関する情報をインターネット、大学案内、進路</p>	<p>アドミッションポリシー*の周知を図るため、一方的な周知に留まらず、県内高校の進路指導者との意見交換会などで高等学校側からの意見を聴取するなど、高大接続の視点を踏まえ、大学と高等学校との相互理解が深まるよう努めた。</p> <p>本学がこれまでに行ってきた入試区分と入学後の成績の比較だけではなく、本学が実施している文科省大学教育再生プログラム（AP）での高大接続の視点も取り入れながら、アドミッションポリシーの検証を開始した。</p> <p>入試関連情報を含め本学からの情報発信については、メディアコミュニケーションセンターを主として</p>	<p>(質問①)</p> <p>アドミッションポリシーについて、意見交換会等で高校側からどのような意見があり、大学はどのように対応したのか。</p> <p>(質問②)</p> <p>高校訪問や(高校主催の)進学説明会、入試説明会等において、出席教員間の意見統一はできているのか。(主旨:異なる意見があると効果が無くなる)</p>	<p>(質問①)</p> <p>アドミッションポリシーについての詳細な議論は高大接続評価委員会で行いました。高校の教員からは、本学のアドミッションポリシーは「看護師だけでなく保健師の眼をもった看護職者を育てるなど、他の看護大学に比べるとわかりやすい。」という肯定的な意見をいただきました。また、一般論として「今のかたちだと、高校の先生がそれを進路指導や教育的指導に生かすには難しすぎる。具体的なデータなども含んだものにするかという話もあるし、『マスト』と『願わくば』の2段階のアドミッションポリシーがあってもよい。」といった意見がありました。</p> <p>本学からは「高大接続事業を行っている観点から、県内の高校の先生方と意見交換をして、新しい選抜の方法や求める人材像の検討を行いたいと思っています。そのためには高校でどのような教育をしてもらえば良いのかしつかりとしたアドミッションポリシーを出したいと思っています。」と回答しました。</p> <p>(質問②)</p> <p>高校訪問や進学説明会については、原則、学生募集ワーキンググループの教員が訪問しており、意見の統一はできています。</p> <p>また、高校生のためのキャリアデザイン講座(ステップ1出前授業)については、定期的に集中することからワーキンググループ以外の教員にも応援をしてもらっていますが、説明内容が高校間で異なるように、事前に参加教員全員に集まってもらい、統一した資料により研修を行っています。</p>

説明会、オープンキャンパスなどを通じて積極的に発信する。

組織的に行った。具体的には、本学を志望する高校生を対象にオープンキャンパスや高校生のための看護職キャリアデザイン講座の開催、高校等が主催する進学説明会への教員派遣など看護職に関する理解を深めてもらうための取り組みを行うとともに、高校教員向けに、入試説明会や意見交換会、本学教員による高校訪問など高校側との連携強化に努めた。また、多くの高校生が情報入手手段として利用しているホームページやメールマガジンに加え、平成27年度から新たにフェイスブックも活用して情報発信の強化を図った。さらに、平成29年入学生用の大学案内を学生の意見なども参考に、アドミッションポリシーや本学の取り組みをしっかりと伝えられるようリニューアルした。本学を志望する学生をはじめ、高校教員等にも本学をより知ってもらい、本学が求める資質を有した学生の確保につながるよう、あらゆる媒体や機会を活用して、積極的に情報発信を行った。

平成27年度に実施した入試では、特別入試、一般入試合わせて総志願者は497名、志願倍率は約5倍となり、例年同様の倍率を維持できた。なお、入学者の内、県内出身者は71名となり、県内高校に対する入試広報及び高大接続の成果が出ている。

【主な取り組み】

- ・ 本学主催の入試説明会1回（5月29日）
- ・ オープンキャンパス1回（7月25日、約550名）
- ・ 高校生のための看護職キャリアデザイン講座ステップ1出前授業（23校、638名）

・ // ステップ2
一日みかん大生（3日、130名）

- ・ 三重県教育委員会との意見交換会1回（7月22日）
- ・ 三重県高等学校進学ネットワークとの懇談会1回（9月15日）
- ・ 三重県進学説明会1回（9月8日 於：三重大学）
- ・ 高校訪問年2回（県外も含め延べ64校）

教員が手分けして各学校へ訪問し進路指導教員

（質問③）

アドミッションポリシーについて、「文科省大学教育再生プログラム（AP）での高大接続の視点も取り入れながら、検証を開始した。」とあるが、具体的にはどのような検証を開始したのかを、説明してほしい。

（質問④）

「平成29年入学生用の大学案内を学生の意見なども参考に、アドミッションポリシーや本学の取り組みをしっかりと伝えられるようリニューアルした。」とあるが、具体的にはどのように更新したのかをご説明いただきたい。

（質問③）

本学が看護を専門とした大学であることから、誤解なく看護専門職を理解しているか、自分の特性を踏まえて将来の自己の職業として看護を選択しようとしているかなどの進路指導のミスマッチが生じないようにしたい。

このために文科省大学教育再生プログラム（AP）で高大接続事業を展開しているが、こうした職業理解や自己理解に関する内容をアドミッションポリシーに含め、かつ、本学のカリキュラムを学修する上で受け入れる学生（高校生）に求める学習成果（学力の3要素*）もアドミッションポリシーとして明示する必要があり、改正に向けての検討を開始しました。

*学力の3要素：①知識・技能 ②思考力・判断力・表現力等の能力 ③主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度

（質問④）

本学を志望する学生は、大学案内を読み込む傾向が高いという大手予備校の分析結果や業者主催の進学説明会に参加した高校生の意見を参考に、アドミッションポリシーや本学の高大社接続事業の取組を掲載するとともに、実習先病院や実習の体験談など臨地実習に関する記述を充実させました。

その他に、全体を通して、より見やすくなるよう文字の大きさや色調を見直しました。

		<p>と意見交換を行った。</p> <p>また、入試カレンダーを制作し、各学校に配付した。</p> <p>・高校等が主催の進学説明会に教職員等を派遣30回</p>		
21102	<p><適切な選抜の実施></p> <p>推薦入試や前期・後期入試などの入試方法と入学後の成績、休退学の状況など様々な観点から本学の入学選抜方法を点検、分析・評価し、入学試験の改革に活用する。</p>	<p>入試方法と入学後の成績（GPA）*との関連について点検した結果、統計的に有意な差は認められなかったが、入学後のGPAは入学時（1年前期）の成績順位でそのまま推移する傾向がみられた。この傾向が卒業まで継続するの否か、総合的に評価する必要があるため、今後も継続して観察することとした。</p> <p>*アドミッションポリシー</p> <p>入学者の受入方針。各大学・学部等が、その教育理念や特色等を踏まえ、どのような教育活動を行い、また、どのような能力や適正等を有する学生を求めているのかなどの考え方をまとめたもの。入学者の選抜方法や入試問題の出題内容等にはこの方針が反映される。</p> <p>*GPA（Grade Point Average）</p> <p>授業科目の成績評価に応じてGP（Grade Point）（0～4点）を付与し、各授業科目のGPに各授業科目の単位数を乗じたものの合計を履修した授業科目の単位数の合計で除して算出したもの。本学では学期GPA、累計GPAを成績通知書に表記している。</p>	<p>（質問）</p> <p>「入学後のGPAは入学時（1年前期）の成績順位でそのまま推移する傾向がみられた」ことについてはどのような理由が想定されているのか。もし、想定していることがあれば教えていただきたい。</p>	<p>（質問）</p> <p>1年前期の成績が良い者は、学習に関して興味・関心が高く、学習習慣ができていると思われ、高い成績順位で推移していると考えられます。能動的に学習する姿勢を育成し、そのための環境を整えることで学生全体の能力向上を目指していきたいと考えています。</p>

21103	<p><高等学校との連携> 県内の関係機関との連携し、早い段階から看護職への理解を深められるよう「三重の保健医療を支える未来の看護職者育成交流会」や事業内容の評価・検証を行うため、外部有識者による高大接続評価委員会等を開催する。</p>	<p>看護職者を志す高校生が、自分自身の意志で進路選択出来るよう、看護の仕事の良い部分だけでなく、厳しい部分も含めて、学生に正しい情報を伝えるため、県内の高校と連携をして、「高校生のための看護職キャリアデザイン講座ステップ1（出前授業）*、ステップ2（一日みかん大生）」*を実施した。</p> <p>また、地域推薦入試で一足早く本学への入学を決定した入学予定者とその保護者には、「三重の保健医療を支える未来の看護職者育成交流会」を開催し、三重県の看護の状況や看護師、保健師等の仕事内容を伝えるとともに、県内の医療機関にも参加してもらい、各病院の紹介時間を設けた。入学予定者に看護職者として働く姿を早い段階からイメージしてもらうことを狙って、病院の紹介時間を設けているが、参加者アンケートでも、保護者を含めた全員が、看護職者として将来像を描くのに役立つ回答している。</p> <p>さらに、平成27年度は、高校生に大学の授業を体験させる「高校生のためのオープンクラス（授業公開）」を試行的に実施し、看護学部進学を真剣に考える機会とするよう促した。</p> <p>なお、本学が実施しているこのような高大接続事業については、外部の有識者による事業評価委員会を年1回開催し、実施事業の評価と検証を行い、平成28年度以降の取り組みとして、他大学で既に実施されている相手の意見に耳を傾けながら、自分の意見や考えを主張できる面談手法（アサーティブ面談）を参考にした取り組みや高校教員や保護者を対象に看護職への理解をより深めてもらうための研修会の開催などを試行的に行うことを検討している。</p> <p>【主な取り組み（再掲含む）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生のための看護職キャリアデザイン講座 ステップ1出前授業（23校、638名） ・ // ステッ 	<p>（質問） 「相手の意見に耳を傾けながら、自分の意見や考えを主張できる面談手法（アサーティブ面談）を参考にした取り組み」について、具体的に説明していただきたい。</p>	<p>（質問） 追手門学院大学が2015年度入試から実施しているもので、なぜ大学に進学したいのか、何を学び、どんな将来をめざすのかを考えるように生徒に促し、答えを与えるのではなく、自ら考えることをサポートする面談手法です。</p> <p>看護の単科大学である本学にとって、本学に入学することは、卒業後看護職者として働くことを意味していることから、改めて自分の将来を語ることで、自分自身を見つめ直すきっかけになればと考え、オープンキャンパスでの導入を視野に検討を進めています。</p>
-------	--	--	--	---

プ2一日みかん大生（3日、130名）
 ・三重県教育委員会との意見交換会1回（7月22日）
 ・三重の保健医療を支える未来の看護職者育成交流会
 （12月12日 入学予定者32名と
 その保護者）
 ・高校生のためのオープンクラス（2日間、8講座公
 開、延べ51名参加）
 ・三重県高等学校進学ネットワークとの懇談会（7月
 22日）
 ・高校訪問年2回（県外も含め延べ64校）
 ・高大接続事業評価委員会（2月23日）
 ※委員5名：外部有識者、三重県教育委員会、県立
 高校長、県立高校進路担当、私立高校進路担当

＊高校生のための看護職キャリアデザイン講座
 ステップ1（出前授業）：看護職に興味がある高校
 生を対象に看護の基礎知識の講義を行う。
 ステップ2（一日みかん大生）：本学への進学を検
 討している高校生を対象に現役看護師等による講義
 や技術体験を行う。

Ⅱ-1 教育に関する取組 (1) 教育内容に関する取組 ① 学生の確保 イ 研究科

21104	<p>＜アドミッションポリシーの明確化＞ アドミッションポリシーを点検評価するとともにホームページ等大学の広報媒体を活用して情報発信を行う。</p>	<p>アドミッションポリシーの点検評価を行った結果、現行のアドミッションポリシーは修士論文コースとCNSコース*が同一であるため、両者の差別化が課題となった。特にCNSコースは平成33年度から38単位専門看護師教育課程への移行するため、カリキュラム改正を視野に入れ、カリキュラムポリシー*及びディプロマポリシー*との整合性を図りつつ、継続的に検討していくこととした。</p> <p>研究科のアドミッションポリシーは、本学ホームページ上でカリキュラム、入試情報等と掲載し、多くの受験希望者に周知できるように努めた。</p> <p>(関連項目：21108)</p> <p>*CNSコース 専門看護分野における看護師のスペシャリストとして機能することができるように、卓越した実践能力の開発をめざす専門看護師 (Certified Nurse Specialist) を養成するための教育課程で、日本看護系大学協議会より認定されている。本学では母性看護学及び精神看護学の専門看護師教育課程をもつ。</p> <p>*カリキュラムポリシー 教育課程編成・実施の方針。ディプロマポリシーの達成のために、どのような教育課程を編成し、どのような教育内容・方法を実施し、学習成果をどのように評価するのかを定める基本的な方針。</p> <p>*ディプロマポリシー 学位授与方針。各大学、学部・学科等の教育理念に基づき、どのような力を身に付けた者に卒業を認定し、学位を授与するのかを定める基本的な方針であり、学生の学修成果の目標となるもの。</p>	<p>(質問①) 修士の論文コースとCNSコースの差別化の意図は何か。</p> <p>(質問②) 修士の論文コースとCNSコースについてアドミッションポリシーでどのように差別化を図っていくのか。</p> <p>(質問③) アドミッションポリシーにおけるは修士論文コースとCNSコースとの差別化について具体的にご説明いただきたい。</p> <p>(質問④) CNSコースの平成33年度からの38単位専門看護師教育課程への移行について具体的にご説明いただきたい。</p>	<p>(質問①～③) CNSコースは、論文コースとは違い専門看護師の養成を目的とした教育課程であることから、その意図が明確に示されるように検討を進めています。</p> <p>また、論文コースについては学内推薦制度が整備され、臨床経験がない学生の入学がより可能となったこともあり、論文コースで入学する者とCNSコースで入学する者に対するアドミッションポリシーも求める能力が異なると考えています。</p> <p>具体的な内容については、38単位専門看護師教育課程への移行にあわせて、今後、検討を行う予定です。</p> <p>(質問④) 本学の現行のCNSコースは、研究科修了要件36単位のうち26単位が専門看護師教育課程として認定されています。</p> <p>専門看護師教育課程を認定している日本看護系大学協議会は、平成23年に、より実践能力を備えた専門看護師の養成をねらい、「臨床薬理学」、「フィジカルアセスメント」、「病態生理学」の科目の新設に加え、必要な単位数を38単位に増加した新しい教育課程とすることを決定しました。そのため、平成27年度以降の新規申請は38単位の教育課程の申請しか認められなくなり、本学が現在認定されている26単位の専門看護師課程は、平成32年度をもってすべて終了となります。</p> <p>現在認定されている専門看護師教育課程を平成33年度からも引き続き本学研究科に設置するには、遅くとも平成32年7月には継続の申請を行い、認定を得なければなりません。本学の移行計画は、平成29年度にカリキュラム最終案を決定し、平成30年度に申請、平成31年度4月から38単位の専門看護師教育課程とする予定です。</p>
-------	---	--	---	---

21105	<p><適切な選抜の実施> より多くの大学院生を確保するために、県内医療機関の看護師への入試情報の提供方法や本学卒業生の大学院進学意欲が高められる制度の検討を行う。</p>	<p>できるだけ多くの大学院生を確保するために研究科の入試改革を行うこととし、学内推薦入試及び病院推薦入試の2種類の大学院推薦入試制度について検討した。学内推薦入試* については、推薦要件や募集人員等について検討した結果、本学の4年生を対象に平成29年度入試から実施することとした。また、病院推薦入試については、CNSコースや看護管理の分野での高いニーズが見込まれることから、他大学での導入状況等を調査し、連携病院・自治体等のニーズも探りながら継続的に検討していくこととした。</p> <p>研究科への進学が容易になるように、平成28年度入試より、本学卒業生の入学料の減額を実施した。平成28年度入学予定者5名のうち本学卒業生は2名であるが、引き続き入学料の軽減が志願者増加につながるように広く周知に努めることとした。</p> <p>平成28年度入試において初めて本学学部生1名（平成28年3月卒業見込者）が卒業後直ちに入学する予定である。今後、臨床経験を経ず就学することに伴う課題を明確にし、連携病院での研修など支援策を講じていくことが必要である。</p> <p>研究科の学生確保対策として、看護管理者意見交換会、地域交流センターの卒業生支援事業、三重県受託事業等の参加者に対して積極的に広報活動を展開した。</p> <p>*学内推薦入試 本学大学院への進学を目指す本学学部4年次の学生を対象に行う推薦入試。</p>	<p>(質問①) （平成29年度入試から学内推薦入試を実施するとあるが）本学卒業生の院入学時における臨床経験の必要性についてどのように捉えているか。</p> <p>(質問②) 「平成28年度入試において初めて本学学部生1名（平成28年3月卒業見込者）が卒業後直ちに入学する予定である」とあるが、入試実施と入学との関係（入試から入学までの具体的なプロセス等）について明確に説明してほしい。</p>	<p>(質問①) 本学の大学院入学資格においては、臨床経験の有無を条件として課しておらず、他学の看護系の大学院においても学部からストレートで入学しているところもあるようです。 しかしながら、看護系大学院においてより高度な看護を学ぶにあたっては、入学時に臨床経験があることが望ましいと思われることから、入学後に連携病院等での非常勤採用（実績報告で記載した本学学部からの入学生）や研修により、大学院で学修することと同時に臨床現場での経験が得られるようにしています。</p> <p>(質問②) 当該院生から、大学院進学希望の連絡が志望する研究領域（成人看護学（急性）領域）の担当教員にあり、7月に3回程度の面談を実施しました。その後、担当教員が入学試験合格後の受け入れを認めて願書が提出され、平成27年9月5日に実施した本学大学院入学試験を受験し、9月9日に研究科委員会で合格を決定しました。11月には担当教員から連携病院の看護部長に新人研修またはそれに準ずる勤務を依頼し、結果的に平成28年4月から日勤のみの週3日の非常勤職員として採用されました。 連携病院の看護部長との相談時には病院長とも面談し、「新しいキャリアアップの方法」として、新卒である本学大学院生の病院での受け入れを認めていただきました。</p>
-------	---	---	---	---

Ⅱ-1 教育に関する取組 (1) 教育内容に関する取組 ①教育課程及び教育内容の充実 ア学部

<p>21106 <教育課程・教育方法・内容の充実> 「平成24年度カリキュラム」の完成年度を迎えることから、基礎的能力の育成、看護職者育成の観点からカリキュラムの問題点を抽出し、新カリキュラムの策定につなげる。</p> <p>これまでの「キャリアデザイン」の科目内容・方法を見直し、さらに将来の看護職者としての効果的なキャリア教育とする。</p>	<p>平成24年度カリキュラムの問題点を抽出するために、卒業生（平成27年9月）と教員（平成27年12月）を対象とした二つのアンケート調査を実施した。また、すでに実施している在学生についての調査結果も集約した。これらの結果から、学生の能動的学習を促すために修得単位数や授業時間数を見直す必要があることが明らかとなった。これに基づきカリキュラム改正の方針を平成28年度当初に策定し、カリキュラムの改正につなげる予定である。</p> <p>平成27年度からの「キャリアデザイン」は、看護大学である本学の専門性を生かした授業内容とするために専任教員が担当することとした。また、より効果的なキャリア教育とするために平成28年度からの2年次開講の「キャリアデザインⅡ」については、患者や患者家族の悩みについて哲学的な視点から考察する内容に変更した。「キャリアデザインⅠ及びⅣ」については、概ね学生からの評価も高く、特にキャリアデザインⅣについては国内でも著名な看護者を学外協力者として招いたこともあり好評であった。3年次に開講する「キャリアデザインⅢ」については、担当教員を本学の看護管理を専門とする専任教員に変更し、キャリアデザインⅣが好評であったことを受けて、多くの看護系専門職者を招聘する授業とすることとした。その他に12月に実施した本学専任教員を</p>	<p>(質問①) 平成24年度カリキュラムにおける修得単位数や授業時間数を見直す必要があるとのことであるが、修得単位数や授業時間数のどこが問題であるのかが不明である。説明をお願いしたい。また、現行カリキュラムのどのような点が「学生の能動的学習を促す」ことの障害となっているのかを知りたい。</p> <p>(質問②) キャリアデザインⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳの内容については、これまでもご説明を受けてきたが、念のため、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳそれぞれの特徴を簡潔かつ具体的にご説明いただきたい。</p>	<p>(質問①) これまでに幾度もカリキュラムの改正を行ってきましたが、現行カリキュラムである平成24年度カリキュラムでの卒業要件は、大学設置基準で定められる124単位より多い134単位となっています。 また、演習科目においては1単位あたり15時間から30時間の範囲で設定できる学則としていますが、1単位30時間としている科目が多く、1単位の修得にかかる時間数が多くなっています。 このような単位数や時間数の状況においても各科目で学修に必要とされる課題が多く、課題をこなすための自己学習時間の確保が難しく、さらに能動的学習の妨げとなっています。 受け身の授業から転換し、これまで以上に学生自らが問題を発見し、解決できる能力を修得できる能力を育成することができる大学カリキュラムに変更したいと考えています。</p> <p>(質問②) 平成24年度カリキュラムから「キャリアデザイン」を科目として設置しました。当初は、キャリアデザインⅠは「自己理解」、Ⅱは「社会の理解」、Ⅲは「働き方の理解」、Ⅳは「キャリアアップ」を各科目の内容としていましたが、学生による授業評価アンケート等の結果などから、授業担当者により授業内容の見直しを行っています。 平成28年度のキャリアデザインⅠは「文学作品などから患者・家族の複雑な思いを理解し、豊かな感受性と想像力を身につける」、Ⅱは「患者・家族の具体的な悩みと看護職者としてのかかわり方」、Ⅲは「県内医療現場で活躍している専門・認定看護師、助産師等を招聘し、将来的なキャリアを検討する」、Ⅳでは「医療現場の第一線で活躍してきた方を招聘し、どのように能力や持ち味を開発してきたかを知り、自己の様々な可能性を探索</p>
--	--	--	--

		対象とした平成24年度カリキュラムについてのアンケート調査において「キャリアデザイン」への質問項目を設け、自由記載による意見を求め、その分析を開始したところである。		する」ことを科目内容としています。
--	--	--	--	-------------------

Ⅱ－1 教育に関する取組 (1) 教育内容に関する取組 ①教育課程及び教育内容の充実 イ研究科

21108	<p><教育課程・教育方法・内容の充実> カリキュラムを点検・評価し、必要に応じて改正を行う。</p>	平成27年度は、現行の「平成25年度カリキュラム」が完成年度を迎えること、CNSコースについては平成33年度から38単位教育への移行を行わなければならないことから、現行カリキュラムを点検	<p>(質問) 現行のカリキュラムにおいて教育研究分野の構成及び支持科目の選択方法が課題であるとされているが、それぞれ何が課題であるのかが具体的にご説明いただきたい。</p>	<p>(質問) 公衆衛生看護学領域については、在宅看護学領域も含めていますが、その専門性を考えて在宅看護学領域として分離・独立させるか否かを検討する必要があります。</p>
-------	---	---	---	--

		し、課題の抽出を行った。現行のカリキュラムの課題として教育研究分野の構成及び支持科目の選択方法について継続的に検討することとした。 (関連項目：21104)		また、現在の支持科目は、専攻した分野・領域の科目から選択するようになっていますが、選択の幅を広げ、それも含めて修了要件としてはどうかとの意見もあり検討したいと考えています。
21109	<p>＜公正な成績評価の実施＞ 学位授与方針や審査基準の点検・評価を行うとともに、研究科における「試験及び成績評価実施要項」及び「成績確認及び異議申し立てに関する要項」の策定を検討する。</p>	<p>大学基準協会の平成25年度認証評価において、論文審査体制の改善が努力課題として指摘されており、学位論文審査の客観性及び公平性を確保するため、「学位論文審査及び試験に関する内規」の改正を行い、平成28年度入学生の論文審査から、審査委員の主査を主任指導教員以外の者から選出することとした。なお、修士論文の公表は三重県立看護大学学術機関リポジトリ*によるものとした。</p> <p>研究科における試験及び成績評価を適正に行うために、「試験及び成績評価実施要項」及び「成績確認及び異議申し立てに関する要項」を策定した。</p> <p>*三重県立看護大学学術機関リポジトリ 大学とその構成員が創造したデジタル資料の管理や発信を行うために、大学がそのコミュニティの構成員に提供する一連のサービスをいう。本学では国立情報学研究所（N I I）が提供する「学術機関リポジトリ構築連携支援事業」に参加し、Web上で修士論文や紀要を公開している。</p> <p>〔補足資料：「学位論文審査及び試験に関する内規」、「試験及び成績評価実施要項」、「成績確認及び異議申し立てに関する要項」〕</p>	<p>（質問①） 努力課題として指摘された論文審査にかかる内容（改善前の状況も含め）を具体的に教えてほしい。</p> <p>（質問②） 論文審査以外で、努力課題として指摘された内容（改善前の状況も含め）があれば教えてほしい。</p> <p>（質問③） <u>学位論文審査において、審査委員〔会〕の主査を主任指導教員が勤めると、なぜ客観性及び公平性が確保できないのか。</u> 審査委員〔会〕の主査を主任指導教員が勤めると、客観性及び公平性が確保できない、という大学基準協会の平成25年度認証評価における見解は必ずしも正確ではない。 大学基準協会でも、たまたま医療系について部内でそういう指摘があったので、三重県立看護大学に対しても、現行の方法の再検討を勧めたに過ぎず、絶対的に主任指導教員を審査委員会の主査から外しなさいといったわけではない（大学基準協会へ照会済み）。全国の優れた大学の学位論文審査においては、主任指導教員が主査を勤め、優れた論文が輩出している。基準協会においても、人文社会系、理工系では、主任指導教員を審査委</p>	<p>（質問①） 「学位論文審査において、論文指導担当教員が論文審査の主査を務めていることは、審査体制の客観性および公平性を担保するうえで不十分であるので、改善が望まれる。」と指摘されました。</p> <p>（質問②） 研究科関連で、その他に努力課題とされた事項は以下のとおりです。 「看護学部および看護学研究科のシラバスは、統一した書式が用いられているが、記載内容に教員間で精粗が見られる。特に看護学研究科では、授業計画が明確に示されていない科目が見受けられるので、学生の自己学習に活用できるよう、改善が望まれる。」 「看護学研究科では、収容定員に対する在籍学生比率が0.43と低いので、改善が望まれる。」</p> <p>（質問③） 学位論文審査に主任指導教員が主査を務めると、論文内容がどのようなであっても主任指導教員の意向により可否が決定される可能性があることが客観性や公平性を確保できない理由のようである。 大学基準協会の平成25年度認証評価結果に対しては、最終的な結果とする前に大学に対して基準協会側から委員会案が提示され、この案の段階で論文審査主査に主任指導教員が務めることは客観性や公平性が確保されないことから努力課題とされました。 このことについては、大学から評価結果に対する意見として提出しました。その意見は、他の看護系大学院での論文審査体制においても主任指導教員が主査となっている状況があることから本学の審査体制が特異なものでは</p>

			<p>員会の主査から外せという議論はなく、医療系だけでそういう議論があるのである(大学基準協会へ照会済み)。</p> <p><u>学位論文審査の在り方については、大学基準協会認証評価担当者の指摘を無条件に受け入れるのではなく、大学として独自に再検討すべきだと考えるが、三重県立看護大学としてはどのように考えるか。</u></p>	<p>ないこと、基準協会の基準項目の基盤評価や達成度評価の内容において、論文指導担当教員が論文審査の主査を務めていることに対する評価の視点は読み取れないこと、審査会继续して研究科委員会で学位授与の可否を投票することで客観性や公平性を確保していること、以上から努力課題としての本件については全文削除するように求めました。</p> <p>しかしながら、努力課題からは削除されず最終的な評価結果となりました。その後、本課題について大学基準協会へ問い合わせもしましたが、大学基準協会としては、審査委員の先生方の意見を優先させた指摘であるとの返答でした。</p> <p>努力課題については、平成29年7月までにその後の対応状況を「改善報告書」としてとりまとめ基準協会に提出しなければならないことから、質問にも記載されていますように「絶対に主任指導教員を審査員会の主査から外しなさいといったわけではない」という基準協会の意見があったのは、大変遺憾に思います。</p> <p>また、平成22年度に受審した際にも基準協会の審査結果で、論文審査主査を主任指導教員が務めることについては「助言」として改善が求められました。審査委員は前回の審査結果を参考に審査を進める傾向があると思われまます。</p> <p>審査結果は公表されており、「努力課題」が存在することは大学としては好ましいことではないことから、そのためにやむを得なく審査体制の変更をすることとしました。</p> <p>本学は単科大学であり専攻領域を担当する教員数が少なく、主任指導教員が審査会から外れると審査に支障が生じるため、平成28年度入学生からは、副査とすることとしています。</p>
--	--	--	--	---

II-1 教育に関する取組 (3) 学生の支援に関する取組

21301	<p><学習支援> 学生個々の学習・就学状況に応じた的確な指導、助言ができるよう個別指導を行う。</p>	<p>平成26年度後期から、それまでの「オフィスアワー制度」*を変更して、学生が教員の誰にでもいつでも相談することができる「学生相談制度」*をスタートさせたところだが、平成27年度の個別相談における学習に関する相談件数は719件であった(制度変更に伴い前年度との対比は困難)。また、「大学生活に関するアンケート」結果では、“チューター制度に満足している”学生は、79.5%であった。</p> <p>チューター制度*に関するアンケート結果の自由記述欄には、「ゼミ担当教員やチューター以外の教員に相談している」等が記述されていることや、現実的に教員が多く個別相談に対応している現状から鑑み、学生はチューターに限らず、関係する多くの教員を相談対象として選択している状況が見て取れた。このことにより、「学生相談制度」及び「チューター制度」については、相互に補完しつつ学生からの相談に対して機能しているものと考えている。</p> <p>なお、平成26年度の「大学生活に関するアンケート」の回収率が低かったことから、学生の負担感軽減のために回答項目を精査し削減をするなどアンケートの改善に努めた結果、平成27年度においては、回答率が63.4%から80.4%に向上した。</p>	<p>(質問①) (もし分かれば)学生相談制度におけるチューター以外の教員への相談件数を教えてほしい。</p> <p>(質問②) (学生相談制度がある中)今のチューター制度に問題点を感じていないか。</p> <p>(質問③) 平成28年2月に実施された看護師等の国家試験の結果は、看護師国家試験は92名が受験し、1名が不合格、保健師国家試験も92名が受験し、7名が不合格、助産師国家試験は12名が受験し全員が合格であった。 <u>この結果に対する大学側の評価を把握したい。</u> <u>この結果は、ガイダンス、模擬試験、国家試験対策ワーキンググループの分析と指導の改善の結果として高く評価してよいと考えるが、大学としてはどのように考えているのか。</u></p>	<p>(質問①) 平成27年度の相談件数719件は、学生相談制度とチューター制度の合計件数です。チューター以外の教員への相談件数のデータは取っていません。</p> <p>(質問②) 学生側にチューター教員への苦手意識が生じても(それがわかれば変更も可能だが)、卒業するまで同一の教員が指導する体制にあることや、教員の退職・採用が多く卒業までに交替を余儀なくされることがあることから、学生相談制度が活用されていると考えています。</p> <p>(質問③) 看護師国家試験の合格率は98.9%、保健師国家試験の合格率は92.4%、助産師国家試験の合格率は100%でした。大学新卒合格率の全国平均は、看護師97.4%、保健師93.5%、助産師99.6%であり、保健師国家試験の合格率は全国平均より低く、改善を図る必要があると考えています。</p>
-------	--	--	---	---

国家試験の合否結果や出題状況の分析を行い学生への指導に活用する。

また、国家試験模擬試験を実施し、問題の傾向や試験慣れ、弱点の克服等に役立てる。

4月のガイダンスにおいて各学年に対応した国家試験対策の内容を説明し、学生の意欲を高めるよう働きかけた。

国家試験対策ワーキンググループで、平成27年度国家試験問題について出題基準に照らし、出題数・難易度・出題形式を分析し、その結果を本学教員に周知するなどして指導に活用した。

平成27年度国家試験模擬試験は、看護師4回、保健師2回、助産師3回の実施であった。模擬試験結果を分析し、教務委員会を通じて全教員に情報提供を行った。成績不振者については、チューターに対して学習指導やモチベーション維持のための関わりを依頼した。

9～10月にかけて医療系国家試験対策予備校による看護師国家試験対策特別講座(2日間)及び保健師国家試験対策特別講座(2日間)を本学において開講した。学生アンケートからは「わかりやすかった」等の意見が多く約90%から「満足」との回答を得た。

4年間の学習の総括的内容としている「看護総合特論」の授業は、2単位30時間で開講し、各領域で精選した内容の講義を行った。自由科目ではあるが履修対象の学生92名全員が履修した。

平成28年2月に実施された看護師等の国家試験の結果は、看護師国家試験は92名が受験し、1名が不合格となった。保健師国家試験も92名が受験し、7名が不合格となった。助産師国家試験は12名が受験し全員が合格した。

*オフィスアワー制度
 大学教育でいうオフィスアワーとは、教員が学生から授業や研究などについて質問や相談を受けるために、教員と自由に面談できるあらかじめ決められた時間のことをいう。オフィスアワー以外の時間は学生と面談しない訳ではなく、学生の指導時間を確保するための方策として取り入れている大学が多い。

*学生相談制度
 教員が研究室に在室時は、学生が教員の誰とでも面談・相談ができる制度。学業に関することはもちろん、学生生活や進路についての相談などを行うことができる。

*チューター制度
 個人指導教官（教員）。本学でのチューター制は、各指導教員に本学で学ぶ学生を「チューター」として配属し、生活・教育・研究について、個別に指導・助言を行うことを目的とした制度である。

21302	<p><生活支援> 学生アンケート等の意見も参考に大学生活の環境改善を図るとともに、よりきめ細かな対応ができる相談体制を充実する。</p>	<p>大学生活に関するアンケートの結果から、学内の友人との関係や教職員との関係について「うまくいっている」と回答した学生は、それぞれ94.9%、95.5%と平成26年度の同結果(91.9%、86.2%)よりも高く、友人関係や教職員とも良好な関係が築かれていることが示された。また、奨学金等の経済支援について知っている学生は、91.9%と平成26年度(83.1%)よりも高値を示した。さらに本学の生活支援制度について満足していると答えや学生は、86.1%(平成26年度:76.5%)となり、過去4年間の中で最も高く、数値目標を達成できた。</p> <p>平成26年度末から大講義室の改修、実習室5の増設、トイレの増築工事を行うなど、学生の満足度も次第に高くなっているため、今後は未整備である講義室の固定椅子や空調・換気、学生食堂の営業時間、駐輪場の面積、通学バスの便数等について検討が必要であるとの結論に達した。</p> <p>4月のオリエンテーション及びガイダンスにおいて、各種相談体制や奨学金制度について文書により具体的に説明した。また1年生を対象とした「食育、防犯、薬物関係、性教育」等の講習会を開催し、注意喚起を促した。出席率は98~100%と高く、終了後のアンケート結果では、99~100%の学生が「よく理解できた・理解できた」と回答し、効果を確認した。</p>		
-------	--	---	--	--

	<p>学生の公益的活動に関する意識を醸成し、積極的な参加につながるよう支援を行う。</p>	<p>学生アンケートの結果から、ボランティア活動には学生の約6割が興味を持ち、約2割が実際に携わっていることが示された。さらに学生がボランティア活動に参加するには、教職員の積極的な支援が重要であることがわかった。</p> <p>そこで学生のボランティア活動に関する意識を醸成するため、新入生にはオリエンテーション時にボランティア活動に関する説明会、在学生全員には11月に学生ボランティア啓発講演会を実施した。在学生向け学生ボランティア啓発講演会では、ボランティア活動経験者である卒業生4名による講演会を開催し、活動への意識づけを図った。さらにこの講演会の卒業生の講話をビデオに収録し、次年度以降の新入生オリエンテーション及び在学生ガイダンスで活用することとした。</p>	<p>(質問) ボランティア活動に関し教職員により様々な支援(事前教育)をやっているが、実際に学生が携わったボランティア活動にどのような種類(大まかな項目で結構)があるか。</p>	<p>(質問) 大学が把握している学生が活動したボランティアの種別は、サークル活動では、献血の促進、障がいのある方への支援、清掃活動があります。</p> <p>また、後援会からの交通費助成したもので、地域の防災教室やイベントのサポートがあります。</p> <p>平成27年度は実施していませんが、平成26年度の学生アンケートでは、ボランティア活動に参加した学生(59名)に、「どのような活動ですか」の設問(複数回答可)で、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①子どもに関するもの 29名 ②障がいのある方等に関するもの14名 ③高齢者に関するもの 8名 ④街づくりに関するもの 7名 ⑤防災に関するもの 6名 ⑥環境に関するもの 3名 ⑦人権に関するもの 2名 ⑧ その他 9名(献血、血圧測定、健康診断の手伝いなど) <p>と、回答されています。</p>
--	---	---	--	--

番号	年度計画	実施状況等	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
II-2 研究に関する取組 (1) 研究水準及び研究の成果等に関する取組				
22102	<p>＜研究成果の公表と還元＞ 各教員の研究活動と業績を学術雑誌やホームページなどを活用して情報発信を行う。</p>	<p>教員の研究活動を公開するため、平成26年度に未公開となっていた教員の主たる研究業績及び研究課題を「教員情報」として大学ホームページに掲載し情報発信を行った。さらに、本学紀要全巻を国立情報学研究所(NII)のサービスを利用して学術機関リポジトリとして掲載した。</p>	<p>(質問) これら教員の研究成果の社会への提供が、各研究者の研究水準の更なる発展にとってどのような意味をもったかについても記述していただくと、研究の評価としてはより充実したものになる。この点について、大学としてのご意見をうかがいたい。</p>	<p>(質問) 学術機関リポジトリは国立情報学研究所の運営する共用サービスであるため、各大学が独自にホームページ上に論文を掲載するよりも発信しやすく、またオープンアクセスのため、多くの研究者が検索しやすくなります。 平成27年度は本システムの立ち上げを行い、本学紀要を掲載しました。現時点では各論文へのアクセス数等しか把握できておりませんが、月平均500～700件(最大約1,200件)のダウンロードが確認されております。 今後は本学紀要だけではなく、大学院生の修士論文、各教員の著作物や知的財産についても積極的に公表できるように進めていくつもりです。しかし、修士論文の掲載は各指導教員の意見が異なること、また教員の書籍、論文、知的財産は著作権や権利処理の問題が残るため、現在は有効な方法を探っているところです。 いずれにしても、現時点で機関リポジトリによる研究業績の公開を積極的に展開していくことは重要なことであり、結果として研究活動の水準や評価も高まることと予測しています。</p>

	<p>公開講座、出前授業、講演等 をとおして研究活動の成果を 地域や県民に還元 する。</p>	<p>教員の研究成果として還元して、依頼先へ出向く公 開講座13件、出前授業61件を実施し、延べ2,3 02人の参加、満足度平均98.3%を得た。また、 その他の講師派遣を13件、延べ458名に 対して講演を実施した。 (関連項目：23103)</p>		
--	---	--	--	--

22103	<p><知的財産の活用> 本学が加盟している「看工連携によるものづくりプロジェクト創出ネットワーク」を活用しながら、知的財産に関する理解や普及を図り、職務発明を推進する。</p>	<p>平成26年度に教員から譲渡された職務発明について、平成27年度は特許出願を行った。現在、特許査定に向け、商品化の可能性を検討するため、県内企業に要請して試作品の開発中である。</p> <p>また、10月に本大学を主会場として「看工連携によるものづくりプロジェクト創出ネットワーク」の推進会議及び講演会を開催し、本学の教職員だけでなく、三重県健康福祉部ライフイノベーション課、産業支援センターからも出席を得て、ものづくりに関する連携が強化できた。さらに、若手教員との意見交換会を2回実施し、若手教員が持つ知的財産に関するシーズの発掘を行った。</p>	<p>(意見) 特許査定に向け、商品化の可能性を検討するため、県内企業に要請して試作品を開発しつつあり、また、「看工連携によるものづくりプロジェクト創出ネットワーク」を推進しておられるが、具体的に何の商品化に向けて取り組んでいるかなどを記述していただきたい。</p>	<p>(意見) 本学が特許出願した内容は、心肺蘇生に係る発明であり、現在県内の業者に試作品の開発を依頼していますが、試作品を開発する段階で改良すべき点が見つかっており、追加出願に向け調整を行っています。</p> <p>特許出願については、出願後1年6カ月経過すると自動的に公表されますが、それまでの期間は他者よりも有利に研究開発を進められるよう秘密保持が認められているため、詳細な説明はお許し願いたい。</p>
-------	---	---	---	---

Ⅱ－２ 研究に関する取組 (2) 研究実施体制等の整備に関する取組 ①研究実施体制の整備				
22201	<p><研究活動への支援> 研究活動に関する研修会を開催し、特に若手教員には外部資金申請の支援を初め、研究活動全般への指導ができる体制づくりを推進する。</p> <p>教員活動評価・支援制度の運用により、教員の研究活動や能力向上を支援する。</p>	<p>研究活動に関する研修会は、①科研費申請に関する研修、②研究費の不正使用防止に関する研修、③若手研究者向け研究指導の3つの研修会を準備している。平成27年度は、全教員が、①科研費申請に関する研修及び②研究費の不正使用防止に関する研修を受講した。③若手研究者向け研究指導は、講座の上位教員の指導が基本となっており、研究内容によって所属講座にこだわらず研究指導を受けることのできる体制を整えているが、平成27年度の利用はなかった。 (関連項目：22301)</p> <p>教員活動評価・支援制度については、引き続き、直近3年間の「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の4分野での評価結果に基づいて、研究費の追加配分を行い、研究活動を支援した。 サバティカル・リープ候補者*が、教授グループ、准教授・講師グループ、助教・助手グループからそれぞれ1名決定された。(結局、全員辞退となった。) ・研究費の追加配分額として、合計250万円が、20人に配分することが決定した。 (関連項目：32201)</p> <p>*サバティカル・リープ 一般的には、研究のために与えられる長期の休暇のことである。本学では、「教員活動評価・支援制度」において優秀とされた教員を、長期の研修に派遣できる制度を設けている。</p>	<p>(質問①) 若手研究者向け研究指導は、研究内容によって所属講座にこだわらず研究指導を受けることのできる体制として優れているが、平成27年度の利用がなかったのは何故か。</p> <p>(質問②) サバティカル・リープ候補者が、教授グループ、准教授・講師グループ、助教・助手グループからそれぞれ1名決定されたが、結局、全員辞退となったため、優秀教員の長期履修はできなかった。その原因はどこにあるのか。</p>	<p>(質問①) 平成27年度は、精神看護学を除く全ての領域で教授や准教授の上位教員が充足したことで上位教員による指導が得られる体制となりました。 また、上位教員が不在の領域であっても助手・助教等の若手教員が他の領域の教員から指導を受けるなど、各自が努力をして研究に臨んだ結果であると考えています。</p> <p>(質問②) ※回答は32201に記載</p>

Ⅱ－２ 研究に関する取組 (2) 研究実施体制等の整備に関する取組 ②研究倫理を堅持する体制の整備

22301	<p><研究倫理を堅持する体制> 倫理上の問題事象を未然に防止するため、研究倫理審査会を定期的開催し、研究倫理を徹底する。</p> <p>教員等の研究活動上の不正行為の未然防止や発生した場合などに厳正かつ適切に対応するため規程を制定するとともに、不正行為の発生要因を把握し、その防止のための具体的な計画を策定する。</p>	<p>毎月1回研究倫理審査会を開催し、昨年度の19件から大幅に増加した29件の研究を審査した。</p> <p>また、卒業研究の倫理にかかる審査の手順を検討し、フローチャート及び簡易版倫理申請書を作成して、平成28年度から運用することとした。</p> <p>平成26年度に制定した「研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」に基づき、本学における不正行為の防止等に関する体制整備を行うとともに、管理体制や規程等をホームページで公表した。</p> <p>また、全教員を対象として、主に不正使用をテーマとした「研究活動における不正防止研修会」を2回開催するとともに、全教員及び研究費執行を担当する総務課職員、並びに研究費において取引の多い事業者から、不正を防止するための『誓約書』の提出を受けた。</p> <p>さらに、研究費の執行手続きを定めた「研究費等執行マニュアル」を見直し、教授会で説明を行うとともに学内ホームページにも掲載して適切な執行について周知を図った。</p> <p>(関連項目：22201)</p>	<p>(質問) 不正防止の観点から、研究費執行後、どのような体制や方法で、確認を行っているか。</p>	<p>(質問) 研究費については、「研究費等執行マニュアル」を整備して、物品の納品検収を事務局総務課で行うなどのルールを定め執行しています。</p> <p>研究費執行後の確認については、旅費については、県外出張や海外出張等において事後に必ず復命書の提出を求め、学会への出席についても、事後に必ず参加証、プログラム等を添付した復命書の提出を求めています。</p> <p>また、物品等については、内部監査チームによる内部監査において一定数を抽出して、特に換金性の高い物品等についての現物確認を行っています。</p>
-------	--	---	---	---

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
Ⅱ-3 地域貢献等に関する取組 (1) 地域貢献に関する取組						
23101	<p><地域貢献機能の充実> 地域の看護教育研究拠点として、「初学者のための看護研究」、「施設単位看護研究支援」、「テーマ別看護研究支援」、「看護研究発表会支援」などの看護研究支援を初めとする、三重県内の看護職者の質向上のための教育等を実施する。</p>	<p>「初学者のための看護研究」(7回シリーズ)を県内3カ所の施設に配信し、周囲の病院を含めてのべ11施設から延べ440名の参加を得た。「施設単位看護研究支援」は3施設、「看護研究発表会支援」は2施設で、「テーマ別看護研究支援」は7件を実施した。看護実践を支援する教員提案事業は5件実施し延べ156名の参加を得た。いずれも概ね好評価を得ており、三重県内の看護職者の質向上に貢献できた。</p>	IV		<p>(質問①) 「本学以外で教員が出向いて実施した公開講座の共催は13件であった」とされるが、具体的内容が不明なので、一つを例示していただきたい。</p>	<p>(質問①) 教員が出向いて実施した公開講座の共催の例としては、津市豊里公民館との共催で、平成28年1月27日(水)に、津市豊里公民館(津市大里睦合町)において、「もっと知りたい認知症～認知症本人と家族介護者の語り～」というテーマで一般市民を対象に実施しています(無料)。 参加者は22名で、アンケートでは95%の方に「とてもよかった」もしくは「よかった」と回答頂きました。 実施したテーマは以下の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「もっと知りたい認知症～認知症本人と家族介護者の語り～」(上述を含む2件) ・「薬に関する四方山話」(2件) ・「子どもからおとなまでの眠りと健康」(2件) ・「予防医療に貢献する中高年齢双子の研究—双子の研究からみえる長生きの秘訣—」 ・「タッピングタッチでこころと体をリフレッシュ」 ・「大切な人のこころのSOS」 ・「認知症について考える」 ・「日常生活の中で運動を」 ・「社会的活動としての話すこと・聴くこと」 ・「楽しく・おいしく減塩しましょう！」

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
					<p>(質問②)</p> <p>本学の教員提案事業として始まった男性看護師の活動支援は、全国規模に成長し、独立して運営されるようになったとされるが、具体的内容をご説明いただきたい。</p>	<p>(質問②)</p> <p>男性看護師の活動支援については、本学地域交流センターの教員提案事業として「つながろう!! 未来に続く男性看護師」が平成22年度より立ち上がり、本学の教員が中心となって、相談や交流会から活動を開始しました。</p> <p>平成24年11月には「三重男性看護師会」が立ち上がり、平成25年度は、教員提案事業を「ともに広げよう!!『三重男性看護師会』」とし、シンポジウムを行うなど活動の場を広げました。</p> <p>平成26年度には「三重男性看護師会」を基盤に「全国男性看護師会」が発足し、全国展開となったことから、三重県内を対象とする教員提案事業としてはその役割を終えました。</p> <p>「全国男性看護師会」は、引き続き本学教員を中心として自主的で活発な運営を行っており、平成27年度は、理事長特別事業調査経費から資金的な支援を受けました。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
23103	<p><地域住民等との交流の推進></p> <p>県民に看護や医療、健康などに関心を持ってもらうため、教員各自の専門分野を活かした出前授業や公開講座講師派遣を行うとともに、本学主催の公開講座を実施する。</p>	<p>教員各自の専門分野を活かした出前授業を61件、公開講座講師派遣を13件実施し、2,302名の参加が得られた。いずれも好評価であり、教員各自の研究教育等の成果を地域に還元することができた。出前授業や公開講座講師派遣の件数は増加傾向にあり(平成26年度は出前授業55件、公開講座講師派遣を11件)、本学の認知度が高まってきた一方で、教員の負担度がその分増していると考えられた。特に要望が特定のテーマに集中する傾向があり、テーマ毎の実施件数の上限を原則3件とし、実施時間帯等を定めるなど実施条件を改め、今後も実施可能な範囲を見極めつつ継続することとした。(関連項目:21102)</p> <p>本学主催で公開講座を以下の通り3回開催し、遠隔配信先も含めて延べ1,127人の参加を得た。参加者の満足度は平均89%であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回 平成27年7月11日(土) 「歩き方を変える」だけで10歳若返る 参加者数:558名 ・第2回 平成27年10月18日(日) 認知症—我が街で暮らしていくために— 参加者:283名 ※NHK津放送局・社会福祉法人NHK厚生文化事業団中部支局共催 ・第3回 平成27年12月19日(土) 育成カーメダリストを作る心と体のマネジメンター 	IV		<p>(質問)</p> <p>地域住民等との交流を推進するよう実施した「教員提案事業(5件)」の内容を教えてください。</p>	<p>(質問)</p> <p>5件の内容は次のとおりです。なお、実施した事業の詳細については、平成27年度地域交流センター年報(VOL.18)P65~P79をご参照下さい。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①「災害に備えて～地域の防災・減災力を高めよう～」 ②「アイリッシュ・マッシュポテトを作ろう」 ③「英語で話そう」 ④「地域で知り合い、支えあうコミュニティサロン事業」 ⑤「やってみよう!看護のおしごと」

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
		<p>参加者：286名 ※公益社団法人三重県体育協会共催</p> <p>また、地域住民等との交流を推進する教員提案事業を5件実施し、延べ568名の参加が得られた。いずれの事業も概ね好評であり、県民の学習ニーズに対応することができた。さらに、「県民の日」記念事業「若い力でめざす希望の三重～郷土（ふるさと）×学生×Mi eMu～」及び「フレンテ祭り」に置いて健康チェックや健康相談を実施し、計299名の参加者を得ることができ、県民の健康状態の把握や健康意識の向上に寄与することができた。</p> <p>附属看護博物館は、引き続き第3期展示「免状と写真で綴る看護職者の歴史」を実施すると共に、附属看護博物館運営委員の任期にあわせて第4期展示が開始できるよう準備を始めた。年間来館者数は、366組であった。</p>				

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
23104	<p>＜卒業生への継続的教育＞</p> <p>卒業生のニーズを把握するため、本学卒業生全員を対象に現在の就労状況等の調査を引き続き行い、個々の教員による支援にあわせて、地域交流センター事業による支援を実施する。</p>	<p>卒業生全員に対して、現在の就労状況調査を行い、結果の解析を行えるよう単集計を行った。卒業生の支援については、個々の教員に対して93件の相談等が寄せられ、教員各自が対応・支援した。また、以下の地域交流センター事業に卒業生の参加を得て、看護の実践力の向上を支援するとともに、卒業生同士の情報交換や気持ちの共有を促し、大学の情報提供を行う等の支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新人助産師の臨床実践能力育成のための研修体制構築」(7名) ・「周産期における母子・家族支援のための臨床助産師の看護実践能力育成」(4名) ・「地域の子育て支援の担い手養成サポート事業」(3名) ・「初歩の電子カルテ/今さら聞けない電子カルテの基礎」(1名) ・「認知症ケア看護師研修」(2名) ・「卒業生のきずなネットワーク」(51名)、情報交換や大学の情報提供を行うとともに、 <p>卒業生相互の話し合いや教員の相談により卒業生を支援した。</p> <p>同窓会事務局を地域交流センター内に設置するとともに、同窓会ホームページの運用を本学情報センターが支援し、同窓会の協力を得て卒業生1,500名に対して就労状況調査を行うなど、卒業生の支援のために同窓会との連携を強化した。</p>	IV		<p>(質問)</p> <p>卒業生の支援について、個々の教員に対して93件の相談等が寄せられているが、その相談内容等については今までと違った傾向がみられるのか。また、相談等に対する具体的な対応について教えてほしい。(主旨:卒業生への支援体制を確認するため)</p>	<p>(質問)</p> <p>平成27年度に学部及び大学院の卒業生から個々の教員に寄せられた相談の概要(重複有り)は、学習について延べ51件、就職について延べ28件、進学について延べ14件、その他について延べ42件でした。</p> <p>これらの概要については、平成26年度以前の集計結果がなく、傾向については比較できておりませんが、相談件数は、平成26年度が延べ71件、平成25年度が延べ69件で、平成27年度は過去2年に比べて多い傾向にあります。</p> <p>相談は面談、メール、電話などによりなされており、個々の教員が適切に対応しています。相談内容の詳細については、個人のプライバシーに関するものであり把握しておりません。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
Ⅱ-3 地域貢献等に関する取組 (2) 国際交流に関する取組						
23201	<p><国際交流の推進> 国際交流協定を締結しているマヒドン大学をはじめ、海外の大学との交流を促進する。また、教員活動評価・支援制度に基づき教員の海外研修を支援する。</p>	<p>国際交流協定を締結しているマヒドン大学との交流については、3名のマヒドン大生が本学での研修に、6名の本学学生がマヒドン大学での研修にそれぞれ参加し、それらにより相互に交流を深めた。なお、本学から参加した6名の内3名が、文部科学省の平成27年度海外留学支援制度(短期派遣)を活用し、奨学金を受給した。</p> <p>また、平成27年11月20日に、かねてから調整を続けていたイギリス スコットランドのグラスゴー大学と交換学生による交流協定を締結することができ、平成28年度から学生の相互交流が決定した。</p> <p>教員活動評価・支援制度に基づき、サバティカル・リープの候補者が、教授グループ、准教授・講師グループ、助教・助手グループからそれぞれ1名決定されたが、全員が辞退となった。このため、サバティカル・リープの制度の見直しの検討を行うこととなった。</p> <p>さらに、三重県の看護職員海外派遣研修を活用して、本学教員2名がイギリスのロイヤルフリーホスピタルでの研修に参加し、イギリスにおける看護活動の実際やロイヤルフリーホスピタルにおける認知症看護・老年期医療などの取り組みを学んだ。</p>	IV		<p>(質問①) サバティカル・リープの候補者が辞退した主な理由は何か教えてほしい。</p> <p>(質問②) (サバティカル・リープ制度の見直しの検討を行うとあるが、) サバティカル・リープ制度における課題とは何か教えてほしい。</p>	<p>(質問①) ※回答は32201に記載</p> <p>(質問②) ※回答は32201に記載</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
Ⅲ－１ 組織運営の改善に関する取組						
31101	<p><効率的で機動的な組織運営体制の維持> 学外の有識者が参加する理事会、経営審議会、教育研究審議会において十分な審議を行うとともに、企画運営会議の機能を活用するなど副理事長及び各担当理事が理事長を補佐し、理事長のリーダーシップによる迅速な意思決定や機動的な大学運営を行う。</p>	<p>理事会、経営審議会及び教育研究審議会において、大学経営、教育研究、地域貢献などの審議及び意見交換を行うとともに、予算配分、教職員の配置など理事長のリーダーシップのもと迅速な意思決定や機動的な組織運営を行った。</p> <p>平成27年度の理事会等の審議事項件数及び主な審議内容は次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事会：審議事項10件 ・経営審議会：審議事項9件 ・教育研究審議会：審議事項41件（内、学外の委員が出席するもの：審議事項10件） <p>〔主な審議内容〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度業務実績報告、平成28年度計画 ・平成26年度決算 ・平成27年度補正予算、平成28年度当初予算 	Ⅲ		<p>(質問①) 教育研究審議会の審議事項41件の内、学外の委員が出席する10件の審議事項を具体的に明示していただきたい。</p> <p>(質問②) 何故、学内の委員だけで審議するものと学外の委員を加えるものとを区別するのかを明らかにしてほしい。（教育研究については、全ての審議事項について、専門性の高い学外の委員の意見をうかがった方が良いのではないかと。）</p>	<p>(質問①) 学外の委員が出席した10件の審議事項は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①第一期中期計画 平成26年度業務実績報告書について ②理事長選考会議委員の選出について ③名誉教授の称号授与について ④平成26年度決算について ⑤日本学術振興会特別研究員取扱規程の制定について ⑥平成28年度年度計画について ⑦平成27年度補正予算について ⑧平成28年度当初予算について ⑨入試改革について ⑩研究活動上の不正行為の防止等に関する規程の一部改正等について <p>(質問②) 教育研究審議会は、学長、副理事長、職員以外の者で大学に関し広くかつ高い識見を有する学外委員、及び学内の教授（学内の委員）により構成されています。教育研究審議会における審議については、学外委員も出席する教育研究審議会では中期計画や年度計画、予算・決算、教育研究に関する重要な規程の制定や改正等についての審議を行っています。しかしながら、学外委員も出席する教育研究審議会は3カ月程度の間隔で開催されることから、機動的に審議を行う必要がある教員の人事（採用、退職、昇任）</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
						<p>や公募に関する事項、非常勤講師の委嘱の承認等については、学内委員のみによる教育研究審議会において審議を行っています。</p> <p>なお、学内委員のみによる教育研究審議会も含め、すべての教育研究審議会議事録は、学外委員も出席する教育研究審議会において承認を得ています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
31102	<p><戦略的な法人運営の確立></p> <p>文部科学省や一般社団法人公立大学協会が主催する会議等に積極的に参加し、国や他大学の動向などの情報収集に努め法人運営に活用する。</p>	<p>文部科学省や公立大学協会が主催する会議等に学長をはじめ、各理事や職員を派遣して、国や他大学の情報収集に努めた。現在、文部科学省が推進している大学の国際化と学生の双方向交流の取り組みや授業料減免枠の拡充などの動きに対して、<u>本学としても新たにイギリス グラスゴー大学との学生交流の決定や意欲と能力ある学生が経済的な理由で学業を断念することのないよう授業料減免枠を拡大した。</u>また文部科学省が発表した「高大接続改革実行プラン」に対して、公立大学としてのあり方を検討するために一般社団法人公立大学協会が設置したワーキンググループに、本学からも理事が参画し、本学の取り組みが、あり方検討に反映できるよう情報提供するとともに、本学としても入試改革や大学教育のあり方を含めた高大接続に関する見直しに的確に対応できるようにしていきたい。</p> <p>また、理事会、経営審議会及び予算委員会の審議を経て、平成28年度の当初予算編成方針を策定し、中期計画・年度計画を達成するために必要となる予算の確保を行った。</p> <p>【主な会議等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長会議・事務局長会議 ・文部科学省共催 東海北陸地区協議会 学長、事務局長参加 ・公立大学創生フォーラム 副理事長、各理事参加 ・公立大学に関する基礎研修 4名参加 ・公立大学職員セミナー 2名参加 ・公立大学法人会計基礎セミナー 1名参加 ・公立大学職員会計セミナー 1名参加 	IV		<p>(意見)</p> <p>「本学としても新たにイギリス グラスゴー大学との学生交流の決定や意欲と能力ある学生が経済的な理由で学業を断念することのないよう授業料減免枠を拡大した。」という文章を次のとおり改めてはどうか。</p> <p>「新たにイギリス グラスゴー大学との学生交流を決定したり、意欲と能力ある・・・拡大した。」</p> <p>(質問)</p> <p>授業料減免枠の拡大について、もう少し詳しく教えていただきたい。</p>	<p>(意見)</p> <p>ご意見に沿って、次のとおり文章を修正いたします。</p> <p>「本学としても新たにイギリス グラスゴー大学との学生交流を決定し、また、意欲と能力ある学生が経済的な理由で学業を断念することのないよう授業料減免枠を拡大した。」</p> <p>(質問)</p> <p>授業料減免に必要な予算額については、本学ではこれまで授業料収入予算の3%を上限と定め減免基準に該当する学生の授業料を減免してきましたが、意欲と能力のある学生が経済状況に関わらず修学の機会を得られるようにするという文部科学省の方針や、他の公立大学における授業料収入予算の上限の状況などから、授業料減免にかかる予算枠を、平成28年度から5%に拡大することとしたものです。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
31103	<p><内部監査の推進></p> <p>「内部監査実施要項」に基づき、内部監査チームを組織し、業務運営等幅広い業務について内部監査を計画的に実施し改善につなげるとともに、内部監査機能の強化について検討する。</p>	<p>内部監査は、法人の内部統制の一環の取組みとして捉えている。本学の内部統制が有効に機能しているか検証・評価するため、合法性と合理性の観点から、財務、物品、科研費、旅費システム等の幅広い分野について実施し、各業務について適正に処理がされていることを確認した。</p> <p>また、平成28年度から内部監査機能を強化するため、内部監査要項を見直すとともに、公正かつ独立の立場で監査が実施できるように内部監査を担当する課長級のポストを新設するなど、内部監査に係る責任体制を整備することとした。</p>	Ⅲ		<p>(質問)</p> <p>内部監査の対象が財務、物品、科研費、旅費システム等と財務的分野に止まっているのは、まだ狭い感がある。見解をうかがいたい。</p>	<p>(質問)</p> <p>内部監査の目的は不正等の発見・防止のみならず経営改善にも及ぶものと認識しており、対象領域は会計領域だけでなく、組織、運営、人事労務、安全衛生、施設・資産管理、システム、知財、資金など法人の業務全般に及ぶと考えています。</p> <p>平成27年度に実施した監査の対象が財務、物品、科研費、旅費システム等であったことを記載しました。</p>
Ⅲ-2 人事の適正化に関する取組 (1) 人材の確保						
32101	<p><適切な人材マネジメントの実施></p> <p>教員活動評価・支援制度や育成支援のための評価制度等の評価関係制度の運用を適切に行うとともに、継続的に他大学の動向等の情報収集に努める。</p>	<p>第一期中期目標期間に引き続き、教員活動評価・支援制度を適切に運用した。またこれとは別に「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の4分野での評価結果に基づき、勤勉手当の傾斜配分を行った。</p> <p>事務職員については、平成23年度から導入された「三重立看護大学事務局育成支援のための評価制度」に基づき適切に運用された。評価は、「職務遂行」、「チームワーク」、「能力」、「意欲」の4領域であるが、これらに「発信・説明力」を加えて実施した。また、期首面談(5月)、中間面談(9月)、期末面談(3月)の各面談において育成の支援をした。</p> <p>なお、三重県の制度として、県派遣職員については、平成27年度の評価結果が昇給及び</p>	Ⅲ		<p>(質問①)</p> <p>教員活動評価・支援制度の運用について、教員の評価結果をどのように反映させているのか。(もしあれば要領等で示していただきたい。)</p>	<p>(質問①)</p> <p>教員活動評価・支援制度の結果は、サバティカルリープ取得や研究費の追加配分等、教員の研究活動が円滑に進むよう制度設計されています。特に業績が優れている教員や4分野において満遍なくこなしている教員はこの制度が適用されます。</p> <p>一方、あつてはならないことですが、著しく業績を欠くような教員には、上位教員から適切な助言や指導をすることになっていますし、ある期間、改善が認められない場合は降格もあり得ます。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
		<p>勤勉手当率に反映されることとなっている。</p>			<p>(質問②)</p> <p>「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の4分野での評価結果に基づき、勤勉手当の傾斜配分を行った、とされるが、「傾斜配分」の具体的な中味がわかるように、より踏み込んだ説明(差しさわりのない範囲)をしていただきたい。</p>	<p>(質問②)</p> <p>教員活動評価・支援制度の結果は、勤勉手当の傾斜配分等には反映しないという合意の下実施された制度ですので、業務実績報告書にも記載してあるとおり、これとは別に勤勉手当を配分する評価制度を運用しています。</p> <p>この制度は、「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の4分野で定性評価(1分野25点満点であり、100点満点)を行うもので、被評価者が教授の場合は、評価者は理事長・理事、被評価者が准教授、講師、助教、助手の場合は、評価者は、「教育」、「研究」分野は領域の教授、「大学経営」や「地域貢献」の分野は全教授となっています。この評価結果に基づき勤勉手当の傾斜配分を行っています。</p> <p>傾斜配分の方法は、評価結果である各教員の得点を分子に、4つの職位(「教授」、「准教授」、「講師」、「助教・助手」)ごとの合計得点を母数として各教員の職位での割合を算出し、その割合に職位ごとの原資を乗じて配分額を決定しています。</p> <p>原資は、6月、12月の勤勉手当の成績率からそれぞれ0.03月分を控除しており、総額120万円程度です。全職位を通して最高の配分額は45千円程度で、最低は12千円程度となっています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
32102	<p><教員の確保> 優秀な教員を確保するために、教員採用に関する情報を幅広く発信するとともに、本学の教育理念・教育目標が達成できるよう必要な教員数を確保する。</p>	<p>優秀な教員の確保に向けて、大学ホームページ、研究者人材データベース等を活用して、教員採用情報及び教育に関する情報を積極的に発信した。</p> <p>また、平成25年度に創設した「高大連携特任教授」「地域連携特任教員」の任用制度を引き続き活用し、多様な雇用形態の導入による教育研究体制の一層の充実を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高大連携特任教授」2名（平成26年度は2名） ・「地域連携特任教員」3名（平成26年度は2名） <p>さらに、県内医療機関との関係強化を進めており、連携協定締結病院は8病院となっている。この連携協定に基づく人事交流により、2病院から2名の職員を本学助手として受け入れ、臨床教育の強化や病院の看護力向上を図っている。</p> <p>加えて、客員教授4名に以下のとおり学部 の講義を依頼して教育の充実を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本国憲法 15回 ・保健学 8回 ・疫学 8回 ・臨床病態学V 15回 ・臨床病態学VI 4回 	Ⅲ		<p>(質問) 全国の国公立大学で、医療・看護領域に止まらず、多様な領域において、一方では教員定数の不足、他方では専門分野の人材不足を補い、また高齢化社会における有能な人材の増加という実情をふまえ、特任教授、特任教員、客員教授の採用が進んでいる。こうした情勢にも鑑み、<u>名誉教授を含む高齢者の採用についてさらに積極的に調査・検討すべきではないのか。</u></p> <p>ただ、三重県立看護大学では、すでに打てる手はすべて打っておられるのかもしれない。<u>この点について、反論を含め、大学の率直な見解をうかがいたい。</u></p>	<p>(質問) 本学における定年退職者の採用の現状については、</p> <p>「特命教授」（本学の運営に特別な知識及び経験を有するため定年退職後も引き続き本学の業務に従事することが必要と認められた者等）を平成26年度に1名採用、</p> <p>「特任教員」では「高大連携特任教授」（担当授業科目の補完教育及び高大連携事業に従事）を平成26年度に1名（高校定年退職者）採用、「地域連携特任教員」（地域連携事業の企画及び運営、関係機関等の連絡調整等に従事）を平成24年度に2名（県立病院看護師退職者）、平成27年度に1名（県保健師退職者）採用、</p> <p>また、「名誉教授」は2名おり非常勤講師をお願いしています。</p> <p>全国の看護系大学の状況を見ますと、教員の場合65歳の定年を過ぎても私学からの採用が多く、また職位、給与、勤務形態について本学よりもさらに好条件が提示されることが多いのが現状です。</p> <p>特に新設大学、新設学部の基準教員となることが可能な教員に対しては、好条件が出されます。本学の場合は、基本的に県の給与規程を準用しているため、定年後の再雇用では給与が大幅に削減されるので、こうした雇用条件の改善が課題となっています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
32103	<p><事務職員の確保> 大学運営の専門性、特殊性などにも的確に対応できるよう長期的視点に立って、大学固有職員や県からの派遣職員等を適材適所に配置する。</p>	<p>県派遣職員は、大学経営の専門性や特殊性に配慮し配置した。平成27年度から新たに採用した法人固有職員は、中堅職員への育成を目指し、それぞれ、総務課、教務学生課に配置した。また、契約職員は、産休代替、専門性等を考慮して配置した。</p>	Ⅲ		<p>(質問) 「県派遣職員は、大学経営の専門性や特殊性に配慮し配置した。」とあるが、抽象的でよく理解できない。 県職員の専門性等と看護大学職員に必要とされる分野との関連（もともと行政の仕事と大学の仕事は緊密ではないように感じられる）について具体的にご説明いただきたい。</p>	<p>(質問) 大学事務には、県の一般行政経験ではなじみのない教務学生課における教務事務や学生厚生補導事務などの専門性を必要とする事務、企画広報課における経営審議会や理事会などの公立大学法人特有の大学運営についての事務、また、総務課における公立大学法人特有の会計処理をする事務があります。 事務職員の配置については、これらの事務作業を的確に執行できる事務局体制とするため、課をマネジメントの単位として当該年度の円滑な業務運営を確保する観点、平成27年度から新たに採用した法人固有職員については数年後には複数の課を経験するなどのキャリアパスの観点、平成28年度以降の体制を展望する観点などを総合的に考えて配置することとしました。 その結果、各課に一定の経験年数を有する県からの派遣職員を配置するとともに、新規採用した2名の法人固有職員は、総務課、教務学生課に配置することでそれぞれの課を担っていく中堅職員への育成を目指すこととしました。 また、契約職員については、産後休暇中の2名の契約職員の代替職員を配置するとともに、契約職員の育成の観点や今までに蓄積したノウハウや能力を生かしていただける観点から配置しました。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
Ⅲ-2 人事の適正化に関する取組 (2) 人材の育成						
32201	<p>＜教員の育成と能力向上＞ 教員活動評価・支援制度の適切な運用し、FD活動を通じた継続的な教員の人材育成を行うとともに、評価関係制度や研修制度について継続的に見直しを図る。</p>	<p>平成23年度に見直しを行った昇任申請基準に基づき、1名の助教を10月1日付で講師に昇任、また、平成28年4月1日付けで助教1名を講師に昇任させた。</p> <p>教員活動評価・支援制度を適切に運用し、教授から1名、准教授・講師から1名、助教・助手1名のサバティカルリープ候補者を選出、次点の5名の教員に研究費の追加配分を行った。3人のサバティカルリープ候補者は、いずれも全員個人的な理由で辞退した。</p> <p>教員の勤勉手当の傾斜配分については、引き続き、「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の4分野での評価結果に基づき配分を行った。</p> <p>(関連項目：22201)</p>	Ⅲ		<p>(質問) 教員活動評価・支援制度を適切に運用し他にもかわらず、教授から1名、准教授・講師から1名、助教・助手1名のサバティカルリープ候補者は、いずれも全員個人的な理由で辞退したとされる。なぜこのような結果となり、サバティカルリープ制度が有効に機能しなかったのかについて、具体的な理由を明示していただきたい。</p>	<p>(質問) 平成19年に、平成21年度からの法人化に先立って教員から大学の抱える問題点についてアンケート調査をしたところ、サバティカルリープの制度を確立してほしいとする希望が多く出ました。サバティカルリープは本学教員の希望から創設された制度です。</p> <p>辞退者が出る理由は、各グループによって異なりますが、まず教授グループの辞退者の理由は、健康上の問題により長期に国外へ行くことはできないということでした。次に准教授・講師グループは、家庭内の事情(家族の病気、他大学への移籍)、助教・助手グループは、サバティカルリープ終了後に3年間の奉職義務があるため移籍が容易にできないことです。さらに共通しているのは、制度創設当時の教員がほとんどいないことや候補者が不在時の代替教員(特に病院実習)を確保することが困難であることがあげられます。</p> <p>一方で、本制度は決定してから3年以内に執行すればよいため、十分な準備期間があり、代替教員の人件費も計上されていますので、これらの面が教員の大きな負担となることは少ないものと考えられ、また、海外渡航に限らず、内地留学や大学院博士課程進学等にも利用でき、国内での研修も可能であることから、学内の業務から離れて、研究に多くの時間</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
						<p>を充てることができるものと思われま す。</p> <p>このところ、ほぼ同一の教員が推薦さ れて辞退が続いていることから、今後は 辞退者には一定の期間サバティカルリー ブ候補者になれないなどの対応が必要で はないかと考えています。</p> <p>なお、本件については、今後、人事給 与ワーキングにおいて検討する予定とし ています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
32202	<p><事務職員の育成と能力向上></p> <p>育成支援のための評価制度に基づき職員の評価を行うとともに、業務に関連する研修への参加やSD活動を通じて職員の育成を行う。また、職種に応じた効果的な研修方法等の仕組みを検討する。</p>	<p>育成支援のための評価制度に基づいた職員の評価については、【32102】を参照</p> <p>事務職員の継続的な育成を図るため、積極的に研修機会を提供するとともに、新しく法人職員になった方への研修にも取り組んだ。また、事務局が主体的に企画した研修をSD・FD研修として共催し、教員、事務職員両者が参加して共有した。職種に応じた効果的な研修方法等の仕組みは、業務内容や経験年齢を考慮し、公立大学協会の主催する研修会に出席することとした。</p> <p>公立大学協会主催研修（平成26年度6人参加 → 平成27年度11人参加）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「公立大学に関する基礎研修」（公立大学協会新規開催研修）：契約職員も含め4人の1年目の職員が参加 ・「公立大学職員セミナー」（2泊3日）：2名参加 ・「公立大学法人会計基礎セミナー」：1名参加 ・「公立大学法人会計セミナー」（2泊3日）：1名参加 ・「業務分野別の研修」：2名参加 ・「実態調査表作成説明会、担当者研修会」：1名参加 <p>各課の業務関連の研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「科研費」、「防災対策」、「入試の動向」、「広報セミナー」、「著作権セミナー」、「改正労働法セミナー」など のべ27人参加 	Ⅲ		<p>(意見①)</p> <p>「育成支援のための評価制度に基づいた職員の評価については、【32102】を参照」とあるが、【32102】を見ても、意味が十分に理解できない（推測に推測を重ねないと理解できない）ため、文章を訂正していただきたい。</p> <p>(意見②)</p> <p>「職種に応じた効果的な研修方法等の仕組みは、業務内容や経験年齢を考慮し、公立大学協会の主催する研修会に出席することとした」との文章は不自然である（推測に推測を重ねないと理解出来ない）ため、書き改めていただきたい。</p>	<p>(意見①)</p> <p>記述を次のとおり修正いたします。</p> <p>「育成支援のための評価制度に基づいた職員の評価については、【32101】を参照」</p> <p>(意見②)</p> <p>記述を次のとおり修正いたします。</p> <p>「現在の事務職員は、法人固有職員、県派遣職員、契約職員等の職種で構成されています。法人固有職員2名は1年目の在職で職位は主事です。県派遣職員は本学に1年～5年目の在職で、職位も主事から管理職までの5階層で構成されています。この県派遣職員は事務職員としての基本的なスキルは身につけていますが、公立大学特有の事務については、大学に派遣されて初めての経験になります。契約職員は1年～4年目の在職になります。</p> <p>このような属性を有する事務職員にとって必要な能力については、公立大学協会のSDに関する調査報告の「SD研修において重視する能力」や大学マネジメント関連雑誌による「大学事務職員に求められる能力（スキル、知識）」などを参考に検討を進めています。</p> <p>平成27年度は、在職年数や担当業務の遂行などの観点から、公立大学協会の実施する各種研修への参加や、各課業務における専門性を獲得する観点から、業</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
		<p>1年目の職員を中心としたOJT研修等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「実務系（教務）研修」（首都大学東京の開催）1名参加 ・「OJT研修」（「職場のルール」、「仕事の基礎」、「ビジネスマナー」、「文書の作り方」、「コンプライアンス」、「ヒヤリ・ハット」、「法人規程」、「公立大学法人制度」、「各課業務」） 延べ3日間（1日3時間程度）5人参加（固有職員2名+契約職員3名） ・「大学を取巻く状況」、「大学に関する法制度」 延べ3日間（1日3時間程度）8人参加 <p>3年目以下の職員を対象としたOJT研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「公立大学法人制度」3時間程度3人参加 <p>SD・FD共催研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高大接続」をテーマとした講演会48人参加（教員34名、事務職員14名） ・「コーチング」をテーマとした研修会48人参加（教員28名、事務職員20名） 			<p>（意見③）</p> <p>「各課の業務関連の研修」、「3年目以下の職員を対象としたOJT研修」については、年度計画に対応した記述であることは推察されるが、ここの記述だけでは、どこの、どのような組織が、どのように実施した研修であるかが判然としない。</p> <p>「SD・FD共催研修」についても、どこの、どのような組織が実施した研修であるかが判然としない。</p> <p>以上の記述の訂正をお願いしたい。</p>	<p>務関連研修に参加しました。また、在職年数が少ない職員にはOJTが重要であるとの考え方から、1年目の職員を中心とした研修や3年目以下の職員を対象とした研修を実施しました。</p> <p>さらに、法人固有職員の育成の観点から、他大学が主催する教務事務の初任者向けの事務研修に1名が参加しました。</p> <p>また、事務職員全員の資質向上の観点から、「高大接続研修」や「コーチング研修」を本学で開催しました。」</p> <p>（意見③）</p> <p>記述を次のとおり修正いたします。</p> <p>「○ 各課の業務関連の研修については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科研費関連では、「科学研究費助成事業実務担当者向け研修」（主催：日本学術振興会 場所：名古屋大学）、「平成28年度科学研究費助成事業公募要領等説明会」（主催：日本学術振興機構、場所：名城大学）：延べ2人参加 ・防災対策関連では、「防災対策セミナー」（主催：文部科学省）：1人参加 ・入試の動向関連、広報関連では、「入試における量から質への転換」（主催：NPO法人 場所：大阪市内）、「大学入試・広報セミナー」（主催：民間、場所：名古屋市内）、「NPO法人実践報告会」（場所：大阪市内）：延べ7人参加 ・著作権関連では、「著作権セミナー」

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
						<p>(主催：一般社団法人日本著作権教育研究会 場所：名古屋市内)：1人参加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働法関連では、「改正労働者派遣法セミナー」(主催：愛知労働局 場所：名古屋市内)：1人参加 など 延べ27名参加 <p>○ 3年目以下の職員を対象としたOJT研修については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「公立大学法人制度」(事務局副局長が説明、3時間程度 内容は、地独法、地独法における大学法人の特例、定款、設立団体・県議会・評価委員会・法人の関係等)：3人参加 <p>○ 本学SD・FD共催研修(本学のFD委員会と事務局が共同して開催した研修)については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高大接続」をテーマとした講演会(講師：民間)：48人参加(教員34人、事務職員14人) ・「コーチング」をテーマとした研修会(講師：民間)：48人参加(教員28人、事務職員20人)」

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
Ⅲ-2 人事の適正化に関する取組 (3) 服務制度の充実						
32301	<p><服務制度の充実> 勤務実態調査や教員・職員満足度アンケートを継続的に実施し、服務制度の課題や問題点を明らかにし、より働きやすい環境を整える。</p>	<p>教員の服務制度は平成21年度から継続して裁量労働制であり、勤務実態については6月及び11月に調査を行うことで裁量労働制導入の効果検証を行っている。この調査結果は、同時に各領域(講座)の教授等に適宜フィードバックして過重労働防止目的のマネジメント資料としている。</p> <p>教員満足度向上にむけた取組は、学長通信の配信、学長への投書箱の設置、学長と全教員との個別面談、満足度アンケートの付帯調査を通じて、環境整備に努めた。</p>	Ⅲ		<p>(質問①) 教員の服務制度における裁量労働制の現状と課題(問題点)を教えてください。</p> <p>(質問②) 裁量労働制についての記述が抽象的で、教員の具体的な服務実態が全く浮かんでこない。実際は、形だけの裁量労働制になっているのではないかと、という疑念がぬぐえない。具体的な説明を希望したい。</p>	<p>(質問①、②への回答) 創造性が求められる研究業務や、大学教育の業務は、時間配分を教員の裁量に委ねることで、学部や大学院のカリキュラムに応じた柔軟な時間配分や研究の進捗状況に応じた自律的な時間管理ができるため、教員全員を対象に裁量労働制を導入しています。</p> <p>現状の勤務実態については、領域別では「母性看護学」、「実践基盤看護学」、「成人看護学」の勤務時間が多くなっています。11月は、学生の長期休暇がない状況で看護実習があり、また、グラスゴー大学との協定、大学入試等の大学行事も多かったため勤務時間が多くなっています。また、時間配分においては全般的に教育に費やす時間が多い傾向にあります。</p> <p>従来から勤務時間が長い傾向があることが課題ですが、過去3年間で見ると27年度は一番少なくなっています。昨年10月と今年1月には、学長から、教員全員を集めて、「裁量労働制のもと、教員には健康で元気に働いていただきたいこと。そのためには、学長としてその環境づくりをしていくこと。教員個々人には自己管理をお願いしたいこと。領域の長には領域のマネジメントをお願いしたいこと」など、ワークライフバランスの実現のための勤務時間縮減に向けての注意喚起が行われました。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
					<p>(質問③)</p> <p>「学長への投書箱」を設置した目的と、これまでどのような投書内容があったのか教えてほしい。</p>	<p>(質問③)</p> <p>「学長への投書箱」は、教員満足度を向上させるための本音の改善提案をいただくことを期待して、法人・大学のトップである理事長兼学長に直接思いを伝える手段として設置したものです。</p> <p>このため、投書する方の匿名性を担保するとともに、投書内容も学長だけが知るところの制度としています。</p> <p>いただいた意見等は、学長による指示や判断を通じて、また教員との面談等を通して、教員満足度の向上のために活かされています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
		<p>教員満足度アンケート調査結果については、100点満点（各質問5点満点）で、平成27年度は47.2点と平成26年度と比較して6.6点上昇した。</p>			<p>(質問①) 教員満足度アンケート調査結果が平均47.2点と非常に低い。大学としてはこの結果をどのように評価しているのか。</p> <p>(質問②) 教員満足度アンケート調査結果において、H27年度は47.2点となっているが、差支えなければ、不満足な点を教えていただきたい。</p>	<p>(質問①、②への回答) 教員満足度アンケート調査結果は、平成25年度46.3点、平成26年度40.6点、平成27年度は47.2点、とやや改善し、過去3年間では最高となったものの依然として低い状況にあると認識しています。</p> <p>満足度が低い4項目は、「職員の配置状況が適切であると思うか」が1.2点、「大学経営を進めていく上での環境に満足しているか」が1.6点、「研究を進めていく上での環境に満足していますか」と「ハラスメント（セクハラ・パワハラ・アカハラ等）を許さない雰囲気があると思うか」が、1.7点です。</p> <p>第二期中期計画の取組を積極的に進めていくためには、教職員にとって働きがいのある満足度の高い職場・大学づくりが必要と考えており、27年度に実施したアンケート（付帯調査含む）の結果を踏まえ、課題・問題点を整理し、引き続き、学長のリーダーシップのもと積極的に満足度向上に取り組んで行くこととしています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
		<p>事務職員満足度アンケート調査結果については、100点満点（各質問5点満点）で、平成27年度は68.7点と平成26年度と比較して0.6点上昇した。</p>			<p>(質問③) 平成27年度の事務職員満足度アンケート調査結果は68.7点であるが、大学としては、去年との比較ではなく、この数字自体をどのように評価しているのか。</p>	<p>(質問③) 事務職員満足度アンケート調査結果については、68.7点と平成21年度の法人化以来、最高の点数となりました。この結果については、中期目標値である「60%以上」を達成していることや、平成27年度の三重県庁の満足度が65.1点であることから、一定の評価ができるものと考えています。 満足度の低い3項目は、「職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があると思うか」が2.9点、「適性や関心、能力からみて現在の仕事が自分に向いているか」が3.0点、「研修への積極的な参加について支援がなされていると思うか」が3.1点であり、これらを重点的な項目として、できることから満足度の向上に向け取り組んでいくこととしています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)																																
IV-1 自己収入の確保に関する取組																																						
41101	<p><自己収入の確保> 国、公立大学等の授業料等の状況を把握するとともに、社会経済情勢や財政状況を勘案して料金水準を検討する。また、施設の貸出については、適切な利用料金を設定して収入確保を図る。</p>	<p>国公立大学全般の授業料改定の動きがなかったため、引き続き授業料等は据え置くこととした。</p> <p>また、施設の貸出については、引き続き教育研究に支障のない範囲で貸出を行い、自己収入の確保に努めた。なお、施設の貸出にかかる使用料については、固定資産税の評価替えに伴い見直しを行った結果、一部の施設の使用料を平成28年度から変更することとした。</p> <p>【平成27年度の実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受付貸出件数 221件 ・収入額 1,339,738円 <p>(関連項目：43102)</p>	IV		<p>(意見①) 「施設の貸出にかかる使用料については、固定資産税の評価替えに伴い見直しを行った結果、一部の施設の使用料を平成28年度から変更することとした。」とあるが、「変更」の具体的内容が不明なので、評価が困難である。具体的内容が理解できる記述にいただきたい。</p>	<p>(意見①) 次のとおり記述を修正いたします。 「なお、施設の貸出にかかる使用料金については、固定資産税の評価替えに伴い見直しを行った結果、建築後の経過年数による減価により使用料算定上の建物価格が下落したことから、体育館、講堂、大講義室の1時間あたりの使用料金が100円から300円の幅で減額となった。 一方、講堂や講義室を利用した際において冷暖房を使用した場合に負担していただく「冷暖房費」については、電気料金等の単価が上がったことに伴い、1時間あたりの負担額が100円から200円の幅で増額となった(熱源(ポンプ)の電気代として1回の使用につき加算する額は500円の増額)。 これらの見直し結果にかかる使用料金については、平成28年度から変更することとした。」</p> <p>施設の使用料金(1時間あたり) (円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>改定前</th> <th>改定後</th> <th>差額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>体育館</td> <td>3,000</td> <td>2,700</td> <td>△300</td> </tr> <tr> <td>講 堂</td> <td>2,500</td> <td>2,400</td> <td>△100</td> </tr> <tr> <td>大講義室</td> <td>900</td> <td>800</td> <td>△100</td> </tr> </tbody> </table> <p>冷暖房費負担額(1時間あたり) (円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>改定前</th> <th>改定後</th> <th>差額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>講 堂</td> <td>1,100</td> <td>1,300</td> <td>+200</td> </tr> <tr> <td>大講義室</td> <td>400</td> <td>500</td> <td>+100</td> </tr> <tr> <td>中講義室</td> <td>200</td> <td>300</td> <td>+100</td> </tr> </tbody> </table>		改定前	改定後	差額	体育館	3,000	2,700	△300	講 堂	2,500	2,400	△100	大講義室	900	800	△100		改定前	改定後	差額	講 堂	1,100	1,300	+200	大講義室	400	500	+100	中講義室	200	300	+100
	改定前	改定後	差額																																			
体育館	3,000	2,700	△300																																			
講 堂	2,500	2,400	△100																																			
大講義室	900	800	△100																																			
	改定前	改定後	差額																																			
講 堂	1,100	1,300	+200																																			
大講義室	400	500	+100																																			
中講義室	200	300	+100																																			

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)												
	<p>新たな収入確保を図るため、本学が発行する広報紙やホームページ等に民間広告の掲載を検討する。</p>	<p>新たな収入確保を図るため、平成27年度は、各大学の取組状況等を調査した上で、本学が年4回発行している「MCNレポート」への広告掲載を検討し、平成28年度8月から民間広告の掲載ができるよう、要項や掲載基準等を作成した。</p> <p>[補足資料：公立大学法人三重県立看護大学 広告掲載要項・要領]</p>			<p>(意見②) 「平成28年度8月から民間広告の掲載ができるよう、要項や掲載基準等を作成した」とあるが、さしさわりのない形で民間広告の掲載による収入増について記述していただけないか。</p>	<table border="1" data-bbox="1697 209 2123 323"> <thead> <tr> <th colspan="4">冷暖房費加算額（1回あたり）（円）</th> </tr> <tr> <th></th> <th>改定前</th> <th>改定後</th> <th>差額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>加算額</td> <td>1,800</td> <td>2,300</td> <td>+500</td> </tr> </tbody> </table> <p>(意見②) 民間広告については、「MCNレポート」の裏表紙（A4サイズ）の下段1/3を広告スペースとして設定し、そこに2枠分の広告掲載枠を確保しました。</p> <p>広告掲載料としては、1枠2万円で2枠合計4万円、平成28年度中はMCNレポート3回分（8月号、11月号、2月号）として合計12万円を見込んでいます。しかし、近年は、新聞をはじめ紙媒体での広告は人気低下しており、広告主の確保が課題と考えています。</p> <p>なお、要項や広告掲載基準については、三重県広報紙「県政だよりみえ」の広告掲載基準等を参考に策定いたしました。</p>	冷暖房費加算額（1回あたり）（円）					改定前	改定後	差額	加算額	1,800	2,300	+500
冷暖房費加算額（1回あたり）（円）																		
	改定前	改定後	差額															
加算額	1,800	2,300	+500															

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)																												
41102	<p><外部資金の獲得> 科学研究費補助金等の競争的資金を積極的に獲得できるよう、教員に対し研究公募の状況や科学研究費補助金等支援システムについて学内ホームページやメールなどにより周知を図る。</p>	<p>科学研究費補助金に関する学内説明会を2回開催するとともに、研究支援委員会において、科学研究費補助金等を申請する際の手続きや必要書類の整備等に関する相談やサポートを行う科学研究費補助金等支援システムを引き続き学内ホームページに掲載し、教員の申請支援に努めた。</p> <p>① 平成27年度外部研究資金申請率 96.4% (平成26年度: 96.2%) ※申請時点での退職予定者、年度途中採用者を除く</p> <p>② 平成27年度外部研究資金獲得(採択)件数 27件 (平成26年度: 18件)</p> <p>③ 平成27年度外部研究資金獲得(採択)金額 22,222千円 (平成26年度: 16,664千円)</p> <p>《参考: 申請・獲得(採択)の内訳》(金額単位: 千円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>申請 件数</th> <th>採択 件数</th> <th>獲得金 額</th> <th>採択率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">文科 省 科 研 費</td> <td>新規 申請</td> <td>28</td> <td>7</td> <td>9,010</td> <td>25.0</td> </tr> <tr> <td>継続 申請</td> <td>18</td> <td>18</td> <td>11,650</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">科 研 費 以</td> <td>新規 申請</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>600</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>継続 申請</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>962</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>			申請 件数	採択 件数	獲得金 額	採択率 (%)	文科 省 科 研 費	新規 申請	28	7	9,010	25.0	継続 申請	18	18	11,650	100.0	科 研 費 以	新規 申請	1	1	600	100.0	継続 申請	1	1	962	100.0	Ⅲ		<p>(質問) 下記のような成果を挙げているが、自己評価を記号で記入していない22101の記述とはニュアンスが異なり、自己評価が低いように感じるが、ご意見をうかがいたい。</p> <p>①平成27年度外部研究資金申請率 96.4%(平成26年度:96.2%) ②平成27年度外部研究資金獲得(採択)件数 27件(平成26年度:18件) ③平成27年度外部研究資金獲得(採択)金額 22,222千円(平成26年度:16,664千円)</p>	<p>(質問) 外部資金の獲得については、獲得(採択)件数及び獲得額については、前年度を上回り、採択率についても数値目標を大きく上回りました。</p> <p>しかしながら、申請率においては前年度と同様に100%に達せず、数値目標が未達成であったことから、自己評価をⅢとしたものです。</p>
		申請 件数	採択 件数	獲得金 額	採択率 (%)																													
文科 省 科 研 費	新規 申請	28	7	9,010	25.0																													
	継続 申請	18	18	11,650	100.0																													
科 研 費 以	新規 申請	1	1	600	100.0																													
	継続 申請	1	1	962	100.0																													

番号	年度計画	実施状況等						法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)																																		
		外																																											
		計		48	27	22,222	56.3																																						
		<p>《参考：若手支援の研究種目を抜粋》（金額単位：千円）</p> <p>【若手研究（全体件数の内数）】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>申請 件数</th> <th>採択 件数</th> <th>獲得金 額</th> <th>採択率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">文科 省 科 研 費</td> <td>新規 申請</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>500</td> <td>16.7</td> </tr> <tr> <td>継続 申請</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>2,400</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>【スタート支援研究（全体件数の内数）】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>申請 件数</th> <th>採択 件数</th> <th>獲得金 額</th> <th>採択率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">文科 省 科 研 費</td> <td>新規 申請</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>1,300</td> <td>50.0</td> </tr> <tr> <td>継続 申請</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1,500</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>(関連項目：22101)</p>								申請 件数	採択 件数	獲得金 額	採択率 (%)	文科 省 科 研 費	新規 申請	6	1	500	16.7	継続 申請	5	5	2,400	100.0			申請 件数	採択 件数	獲得金 額	採択率 (%)	文科 省 科 研 費	新規 申請	4	2	1,300	50.0	継続 申請	2	2	1,500	100.0				
		申請 件数	採択 件数	獲得金 額	採択率 (%)																																								
文科 省 科 研 費	新規 申請	6	1	500	16.7																																								
	継続 申請	5	5	2,400	100.0																																								
		申請 件数	採択 件数	獲得金 額	採択率 (%)																																								
文科 省 科 研 費	新規 申請	4	2	1,300	50.0																																								
	継続 申請	2	2	1,500	100.0																																								

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
V-2 情報公開等の推進のための取組						
52101	<p>＜情報発信・情報公開の推進＞</p> <p>本学が所有するホームページ等の広報媒体を活用して、法人情報を積極的に発信するとともに、マスメディアを活用した情報発信にも取り組む。</p> <p>情報公開に関する条例・規程に基づき、県民からの情報公開請求に適切に対応する。</p>	<p>本学から発信されるさまざまな情報は、本学ホームページ上で常に最新のものを公表するとともに、広報誌MCNレポートや地域交流センター年報等を活用して情報発信に努めた。また、教員の研究は、引き続き三重県立看護大学紀要を発行するとともに、平成28年度からは紀要の内容を国立情報学研究所(NII)が運営するクラウドサービスを利用した機関リポジトリとして公表した。</p> <p>また、報道機関へも資料提供を29件行った。なお、平成27年度は、本学に関する新聞記事が32件、テレビ・ラジオ71件(FM三重キャンパスキューブ52件含む)、三重県が発行する県政だより1件、その他複数の広報誌、情報誌へ掲載された。特に高大接続事業については、三重県が制作している広報番組の中でも取り上げられ、県民への周知に繋がった。</p> <p>情報公開については、「公立大学法人三重県立看護大学が管理する公文書の開示等に関する規程」に基づき対応している。なお、平成27年度においては、県民からの情報公開開示請求はなかった。</p>	III		<p>(要望) 平成27年度の、本学に関する新聞記事32件のコピーがあれば、第一回評価委員会の席上に1部だけご提供いただきたい。</p> <p>(質問) もし可能であれば、FM三重キャンパスキューブ52件の内容の特徴、その他のテレビ・ラジオ19件の内容の特徴について簡潔にご説明いただきたい。</p>	<p>(要望) 新聞記事につきましては、会議当日コピーを用意します。</p> <p>(質問) FM三重のキャンパスキューブについては、毎週金曜日の午後8時30分から県内の大学生が参加する情報発信番組として放送されており、本学からも学生が参加しています。番組の中に、お知らせコーナーがあり、オープンキャンパスや進学説明会、入試情報など各種情報を発信しています。</p> <p>また、同じFM三重の他番組で毎月1回県民向けに健康に関する情報を発信する「Let's Healthy Life」に本学教員が出演し、熱中症の予防対策やインフルエンザ予防など、時期に応じた情報を発信しています。</p> <p>なお、テレビについては、三重県が保有している広告枠を活用し、公開講座などのイベント関係の告知を行いました。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
52102	<p>＜個人情報保護＞</p> <p>職員研修等により個人情報に対する職員の意識を高めるとともに、大学保有の個人情報の管理を徹底する。</p>	<p>大学が保有する個人情報の管理徹底や情報を保護するために、教職員及び学生が次のとおり取り組みを行った。</p> <p>教務学生課職員が取り扱う学生の成績情報等を保有する「教務システム」については、引き続き、特定の部屋で特定の職員が取り扱うことを徹底した。</p> <p>番号法（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律）の施行に伴い、本学における取扱要項及び取扱マニュアルを作成して教職員に周知した。また、取扱要項及び取扱マニュアルの周知にあわせて、事務局職員に個人情報保護制度の研修を行った。</p> <p>学生が臨地実習等において知り得た個人情報は、個人情報保護の教育を徹底するとともに個人情報保護の誓約書を提出させている。また、平成26年度に引き続き、卒業時に実習先で使用した「実習記録」の提出を求め、溶解処理を行った。</p> <p>平成26年度に引き続き、三重県個人情報保護条例第6条に規定する「個人情報取扱事務登録簿」をホームページにおいて公表した。</p>	Ⅲ		<p>(質問)</p> <p>卒業時に実習先で使用した「実習記録」については、今後の実習内容の向上に備えて、一部を保存する必要はないのか。</p>	<p>(質問)</p> <p>学生が実習のレポートを作成するために使用した資料やメモについては、臨地実習等において知り得た個人情報等が記載されていることから、提出を求め溶解処理を行っています。</p> <p>また、将来的に必要な「実習記録」等の資料については、担当する指導教員において保存・管理をしています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会からのご質問	質問に対する回答(案)
VI-2 危機管理に関する取組						
62101	<p><危機管理への対応></p> <p>学生及び職員の危機管理への意識を高めるため研修会や伝達訓練等を実施するとともに、必要に応じて危機管理体制の見直しを行う。</p>	<p>学生及び職員の危機管理への意識を高めるために、次のとおり訓練や研修を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生及び教職員を対象とした消防・避難訓練を実施した（実施日：6月15日。参加者数：学生・教職員 約360名）。 ・文部科学省からの要請に基づく緊急地震速報対応訓練（内閣府と気象庁が共同で計画）を実施した（実施日：11月9日）。 ・緊急地震速報対応訓練に合わせて、災害時に学生・教職員の安否状況を確認する「安否確認システム」の操作訓練を実施した。訓練については、安否確認メールの発信後20分で34.5%（平成26年度：34.6%）の安否情報の返信があり、訓練を終了した5日目では87.9%（平成26年度：86.9%）の返信があった。学生に最終結果を掲示するとともに、返信がなかった学生に対してシステムの再確認を行うよう周知した。 ・1年生のオリエンテーションにおいて、4月6日に薬物関連研修及び交通安全研修（102名出席）、4月7日に防犯、消費生活、性教育及び食育研修（100名出席）を実施した。 <p>危機管理体制の整備に向けて次のことを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度に県から指定を受けたSCU（広域搬送拠点臨時医療施設）*について、引き続き、備蓄倉庫の設置について協議した。備蓄倉庫の設置にあたっては、建築基準法の 	III		<p>(質問)</p> <p>教職員のみならず、業務委託先の従業員など本学内で勤務するすべての者を対象として実施した「救命救急研修」の具体的内容を把握したい。</p>	<p>(質問)</p> <p>本学成人看護学領域の助教・助手を研修講師として、心停止を起こして倒れた人物を想定し、実際にAED（自動体外式除細動器）を使用して、AEDの操作と胸骨圧迫（心臓マッサージ）を行う研修を行いました。</p> <p>研修では、教員（7名）、事務局職員（19名）、図書館職員（7名）、情報センターシステムエンジニア（2名）、メンテナンス担当職員（2名）、清掃業務担当職員（7名）が胸骨を圧迫（心臓マッサージ）する時の体重のかけ方やテンポ（速さ）、AEDの音声指示に従うことなどを学びました（カッコは参加人数）。</p>

		<p>規制を受けることや県予算の繰越承認が必要となることが明らかになったため、備蓄倉庫は平成28年度において設置することとしている。</p> <p>・教職員のみならず、業務委託先の従業員など本学内で勤務するすべての者を対象として、救命救急研修を4回にわたり実施した(研修実施日：2月1日、2月2日 参加者数：教職員等 44名)。</p> <p>* SCU (Staging Care Unit : 広域搬送拠点 臨時医療施設) 患者の症状の安定化を図り、搬送のためのトリアージを実施するための臨時の医療施設として、必要に応じて被災地及び被災地外の広域搬送拠点に設定されるもの。</p>			
--	--	---	--	--	--