

番号	年度計画	実施状況等	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
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> 3つのポリシーに基づく教学マネジメントの確立及び本学が取り組んでいる「大学教育再生加速プログラム (AP) *」の成果なども踏まえ、アドミッション・ポリシー*について、ディプロマポリシー*、カリキュラム・ポリシー*との対応、整合性について検証し、適切な見直しを図る。</p>	<p>アドミッション・ポリシー*を見直し、①ディプロマ・ポリシー*及びカリキュラム・ポリシー*に含まれる5つの柱(1. 知識・理解、2. 興味・関心・意欲、3. 技能・表現、4. 思考・判断、5. 姿勢・態度)との一貫性、さらに②高等学校で身につけるべき三要素(1. 知識・技能、2. 思考力・判断力、表現力、3. 主体性を持って多様な人々と学ぶ態度)との対応、という2つの視点から改正した。改正に当たって、現在実施している入学者選抜方法との関係についても点検し整合性のあることを確認した。</p> <p>見直しに際して、旧アドミッション・ポリシー*については、高等学校進路指導担当の教員から他大学と比べてわかりやすいとの一定の評価を得ていたが、改正の必要性について説明し、理解を得られるよう努めた(三重県高等学校進学ネットワークとの懇談会：9月20日開催)。</p> <p>[補足資料：アドミッション・ポリシー]</p>	<p>(質問①) 過去5年の一般入試における県内受験者数は平成20年度を除き、120人強で推移している。しかし、その一方で、受験倍率が前年度と比較して高くなる年度は県内合格者数が前年度と比較して少なくなり、受験倍率が前年度と比較して低くなる年度は県内合格者数が前年度と比較して多くなる傾向がある。このため、県外受験者数の増減に左右されない学力を備えた県内高校生の受験を、大学としては望んでおられる。</p> <p>それでは、どうすれば県外受験者数の増減に備えた県内高校生の受験が可能になるのか。</p> <p>(質問②) 新しいアドミッションポリシーは、平成28年度に改正し、29年度から周知を図っているが、29年度入試において、高校進路指導者の先生方から、どのような意見を聴取したのか。具体的に記載していただきたい。</p> <p>(質問③) 進路指導に大きな影響をもつ保護者や校区教員を対象にしたキャリアデザインサポート講座を平成28年度に実施したが、平日の木</p>	<p>(回答①) 一般入試の受験状況から、学力に関して県外受験者数の増減によって左右されるグループと左右されないグループが考えられます。県外受験者数の増減に備えた県内高校生の受験を可能にするためには、県外受験者数の増減に左右されるグループについては、受験生の学力向上に向けた取組を県内高校の先生方と行う必要があります。左右されない学力を備え、県外へ流出している県内高校生に対しては、本学への受験を働きかける方策が必要と思われます。</p> <p>本学が一定以上の倍率を維持できていることは、本学の魅力を発信できている成果と考えられます。一方で、県内受験生が押し出される現状から、進路指導でのマッチングに問題があることも推察されます。</p> <p>これまで県内高校の進路指導の先生方に対して、県内外別受験者・合格者の入試成績について情報提供などを行ってきました。一方で、一定以上の学力を備えた県内高校生の志願先やその可否結果などの動向について、本学として把握していない面もあります。現状の分析を進める中で、これまで以上に、県内高校の進路指導の先生方や県教育委員会との懇談の機会を通じて、地道に情報の提供とともに情報共有を深めることが大切と考えています。</p> <p>(回答②) 新しいアドミッション・ポリシーは平成29年4月から周知を図っており、今後、新アドミッション・ポリシーでの入試となる平成30年度入試において、意見の聴取をしていきたいと考えています。</p> <p>(回答③) 平成28年度の講座の内容は看護職に関する基本的な理解を促すもので、高校生を対象に行っている出前授業(ステップ1)をベースにし</p>

	<p>入試に関する情報を、大学ホームページや大学案内、進路説明会、オープンキャンパス*等あらゆる機会を活用して積極的に発信することで、優秀な学生の確保につなげる。</p>	<p>入試関連情報を含め本学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中心に、本学を志望する高校生を対象にオープンキャンパス*や看護職キャリアデザイン講座、オープンクラスを実施するとともに、高校等が主催する進学説明会へ職員を派遣するなど本学や看護職に関する理解を深めてもらうための取組を行った。また、高校生だけでなく高校教員向けの入試説明会や意見交換会、本学教員による高校訪問を継続して実施するとともに、進路選択に大きな影響を持つ保護者や高校教員を対象にしたキャリアデザインサポート講座を平成28年度に初めて開催した。さらに、高校生が情報入手手段として一般的に利用しているホームページやメールマガジン、フェイスブックも積極的に活用して情報発信に努めた。SNSに関する情報発信については、高校生の大半が利用しているLINEを平成29年度から導入することとした。</p> <p>なお、平成29年度入試では、特別入試及び一般入試の志願者数が650人、志願倍率6.5倍、また県内入学生は56人となった。</p> <p>①オープンキャンパス* 7月30日開催、保護者含め約600名参加</p> <p>②高校生のための看護職キャリアデザイン講座* 出前授業（ステップ1） 4～7月に開催、訪問高校22校、参加者632名</p> <p>③高校生のための看護職キャリアデザイン講座* 一日みかんだい生（ステップ2） 8月（3日間）に本学で開催、参加高校26校、参加者105名</p>	<p>曜日に実施するなどの問題点があり、参加者は14名にとどまった。29年度にはどのような検討と工夫をして実施したのか。</p>	<p>たものでした。参加者に実施したアンケート結果からは、「このような機会があってよかった」「子どもともっと話し合いたい」など、企画の目的を達成できていたと評価しています。</p> <p>平成29年度は、保護者に参加していただきやすいよう土曜日の開催とするとともに、平成28年度よりも質疑応答の時間を2倍確保する予定であり、参加者と本学との意見交換の時間を十分確保できると考えています。</p>
--	---	---	--	---

		<p>④高校生のためのオープンクラス（授業公開） （夏）7月中旬～下旬 12科目（27コマ）参加者51名（延べ52名） （冬）12月下旬～1月上旬 11科目（18コマ）参加者72名（延べ94名）</p> <p>⑤高校教員向け入試説明会 5月31日開催、約50名参加</p> <p>⑥進学12校進路指導担当教員との意見交換会 9月20日開催</p> <p>⑦本学教員による高校訪問数 6月、3月に訪問、延べ62校（県内46校、県外16校）</p> <p>⑧保護者と高校教員のための看護職キャリアデザインサポート講座 8月17日開催 参加者14名（保護者11名、高校教員3名） （関連項目 21103）</p>		
21103	<p><高等学校との連携> 高大接続事業評価委員会の評価結果を踏まえ、本学を志す優秀な学生を確保できるよう、県教育委員会や県内高等学校、県内医療機関と連携、協力して、高大接続事業を実施する。</p>	<p>【高等学校との連携】 看護職者を志す高校生が、自分自身の意志で進路選択できるよう、厳しい部分も含めて看護職の仕事内容を正しく伝えるため、平成26年9月から文部科学省の補助を受けて、大学教育再生加速プログラム*「高大接続事業」に取り組んでいる。平成28年度は、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・ステップ2）やオープンクラス（授業公開）を実施するとともに、高校生の進路選択に関して影響力が大きい保護者や高校教員にも本学の教育方針や看護職の現状を認識してもらえるよう保護者、高校教員を対象としたキャリアデザインサポート講座を初開催した。また、高校生に自分の進路を考えてもらう機会となるよう、オープンキャンパス*で事務局職員も参加し未来面談*（インタビュー）を実施した。</p> <p>①高校生のための看護職キャリアデザイン講座* 出前授業（ステップ1） 4月～7月に開催、訪問高校22校、参加者632名</p> <p>②高校生のための看護職キャリアデザイン講座* 一日みかんだい生（ステップ2）</p>	<p>（質問①） 高等学校とのいくつかの連携プログラムの高校生、保護者、高校教員の反響のなかで、保護者と高校教員のために看護職者キャリアデザインサポート講座については、もう少し質疑の時間を作ってほしい、一日かけて実施してもよいのではないかという意見があった。この意見に対して、29年度以降、どのような対策をとったか。</p> <p>（質問②） 本学の推進する高大接続については他大学からの関心も高く、積極的に情報発信を継続したいと考え、平成29年度においては、これまでの取り組みの中間報告としてシンポジウム開催を計画しているとのことである。どのようなシンポジウムを実施したのか。</p>	<p>（回答①） 平成29年度は、保護者に参加していただきやすいよう土曜日の開催とするとともに、平成28年度よりも質疑応答の時間を2倍確保する予定であり、参加者と本学との意見交換の時間を十分確保できていると考えています。</p> <p>（回答②） 本学の高大接続の取組とこれまでの成果を報告するとともに、高大接続に関して先進的な取組を行っている他大学の教職員や高等学校の教員をパネリストとして招聘し、高校、大学それぞれの立場から、これからの高大接続のあり方や取り組むべきことについてともに考える契機としたいと思います。 また、他大学への情報発信のみならず、高等学校教職員や保護者にも多数参加いただき、課題の共有を図りたいと考えています。</p>

8月（3日間）に本学で開催、参加高校26校、参加者105名

③高校生のためのオープンクラス（授業公開）
 （夏）7月中旬～下旬、12科目（27コマ）、51名参加（延べ52名）
 （冬）12月下旬～1月上旬、11科目（18コマ）、72名（延べ94名）

④保護者と高校教員のための看護職キャリアデザインサポート講座
 8月17日開催、参加者14名（保護者11名、高校教員3名）

⑤未来面談*（インタビュー）
 7月31日（オープンキャンパス*の中で開催）参加者28名

【入学準備教育】
 推薦入試で、早い時期に本学への進学を決定した入学予定者に対しては、保護者にも参加いただき「三重の保健医療を支える未来の看護職者育成プログラム交流会」を開催し、看護職の現状や仕事の内容などを説明した。また、将来の自分の働く姿をイメージすることで、看護職者としての職業観形成や入学後の学修の質向上につながるよう、県内の医療機関から直接話を聞く機会を設けた。さらに、入学後の円滑な学修の開始を支援するため、インターネットを活用した入学準備教育を継続して実施した。なお、4月に実施した新入生学力試験において、入学準備教育を受講した学生（推薦入試）と一般学生（一般入試）を比較したところ、化学については有意差は認められなかったが、生物については、入学準備教育を受講した学生の方が点数が高い有意差が認められ、一定の成果が出ている。

⑥三重の保健医療を支える未来の看護職者育成プログラム交流会
 12月10日 推薦A・B合格者30名とその保護者

⑦入学準備教育
 インターネットを活用した自宅学習に加え、化学、生物

		<p>それぞれ延べ4回のスクーリングを実施した。</p> <p>【県教育機関との連携強化】 本学の高大接続の取組をより実効性のあるものとするため、8月24日に県教育委員会教育長をはじめ幹部職員との意見交換や9月20日に県内高等学校の進路指導教員との意見交換を行うなど連携の強化を図った。また、事業の評価を適正に行いPDCAサイクルによる継続的な改善に努めるため、平成27年度の高大接続評価委員会で提案された高校生のためのオープンクラスや保護者、高校教員向けのキャリアデザインサポート講座などを実施した。平成28年度も有識者や県内高校の校長、進路指導担当教員に高大接続評価委員会の委員に就任いただき、3月16日に当該年度の事業評価と翌年度に向けた事業改善のための評価委員会を開催した。</p> <p>さらに、本学の高大接続事業の取組を広く知ってもらえるようリーフレットを作成し、県内高校を初め全国の大学など関係機関に送付した。また、本学の取組が、私立大学情報教育協会が発行している「大学教育と情報」へ掲載されたり、本学と同様に文部科学省から補助金を受けている各大学の取組状況をまとめた冊子（中間レポート 2017）が作成され、全国の大学等に配付された。</p> <p>（関連項目 21101）</p>		
--	--	---	--	--

Ⅱ-1 教育に関する取組 (3) 学生の支援に関する取組

21303	<p><就職支援> 学生自身が卒業後の職業生活設計を描けるよう、教員による個別相談を中心とした助言・指導を行うとともに、県内就職率を高めるため県内の医療機関等に関する情報を積極的に提供していく。</p>	<p>「就職説明会」を5月に開催し、県内29施設に加え、平成28年度は新たに県・市町の保健師関係者の協力も得た。例年は4年生のみを対象としていたが、平成28年度は早い段階から就職に関して意識が持てることを目指し、3年生も参加できるよう時間割を調整した。積極的に参加を呼び掛けた結果、4年生113名、3年生101名（平成27年度：4年生73名）の参加を得ることができた。終了後のアンケートでは、“参加して良かった”が、4年生90.3%、3年生96.6%であり、高い評価が得られた。</p> <p>就職説明会と同時開催した「ようこそ先輩」では、看護</p>	<p>(質問①) 「ようこそ先輩」で、看護師・保健師・助産師としての経験が2～4年目となる卒業生4名と、臨床での経験を積んだ後に再び母校で学んでいる大学院生1名を招き、就職先の選定方法、看護職としてのやりがい等について、体験を通じた話を聞ける機会を設けた結果も、良好であったといえる。ただ、1・2年生の参加が極端に少ないのはなぜか。</p>	<p>(回答①) 当該事業は具体的な就職先の選定や国家試験対策に入る時期である3・4年生を対象に実施しています。</p> <p>1年生に対しては、就職支援としてではなく、授業の中で先輩看護職から話を聞く時間を作り、現場での看護の実際を学ぶ機会を設けています。加えて、1年次から医療施設等での看護学実習があり、その中で先輩看護師との関わりを持つ機会が多くあります。</p> <p>1・2年生は将来看護職者となるための基礎を固める時期であり、授業や実習を通して看護</p>
-------	---	--	--	--

師・保健師・助産師としての経験が2～4年目となる卒業生4名と、臨床での経験を積んだ後に再び母校で学んでいる大学院生1名を招き、就職先の選定方法、看護職としてのやりがい等について、体験を通した話を聞ける機会を設けた。1年生1名、2年生1名、3年生66名、4年生33名が参加した。

また「就職関係講習会」は、4年生向けは5月、3年生向けは3月に開催した。平成27年度のアンケート結果から学生ニーズを把握した上で、履歴書の書き方や面接時の自己PRの仕方など内容を一部修正し、3月と5月の内容は連動させた構成とした。

・5月開催

4年生55名、3年生9名（平成27年度4年生59名、3年生13名）であった。終了後のアンケートでは、97.7%（平成27年度：95.9%）の学生が“就職活動に役に立つ”と回答しており、平成29年度も継続することを確認した。

・3月開催

3年生93名（平成27年度3年生65名）であった。終了後のアンケートでは、100%（平成27年度：98.2%）の学生が“よく理解できた”“理解できた”と回答しており、平成29年度も継続することを確認した。

さらに、地域推薦入試A・Bによる入学予定者30名とその保護者を対象に、「三重の保健医療を支える未来の看護職者育成プログラム交流会」を12月に開催した。交流会では、入学後の学修の質向上を目的とした入学準備教育等の説明や、看護職者としての将来像のイメージ形成を目的とした話に加え、将来の就職先選択の参考としてもらうため、県内の医療機関による自院紹介や個別相談が行われた。

教員への個別就職相談は274件（平成27年度：249件）であり、教員による支援を利用する学生は増加している。

（質問②）

前回の質問に対する回答で、「・・・入学者選抜方法の改革を行います。」とあるが、具体的にはどのようなことなのか。

職者としての職業生活が思い描けるよう支援をしています。

（回答②）

県内就職率については、入学時の県内出身者の割合が反映される傾向が顕著であることから、県内高校生受け入れの拡充を図るために、入学者選抜方法の改革を行い、平成30年度以降新たに3種類の入学者選抜を実施することとしています。

【平成30年度入試から実施】

- ①東紀州地域の高等学校を対象とした特別入試・指定校特別枠推薦入試（定員：2名）
- ②一般入試・前期日程の中で県内高校生を対象とした地域枠入試（5名）

【平成31年度入試から実施】

- ③県内高等学校を対象とした特別入試・指定校推薦入試（3名）

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
Ⅱ－3 地域貢献等に関する取組 (1) 地域貢献に関する取組					
23104	<p><卒業生への継続的教育> リカレント教育や再就職支援など卒業生のニーズに応じた支援を行うため、平成27年度に実施した卒業生調査の分析を進めるとともに、今後の地域交流センター事業に活用する。</p>	<p>平成27年度に実施した卒業生全員を対象とした「卒業生就労状況調査」の結果を分析したところ、就職先を選んだ理由、復職の希望や復職にあたっての課題などが明らかになってきた。今後は、復職・キャリア形成などニーズにあった支援や卒業生が大学にいつでも相談できる窓口の検討など、卒業生とのさらなる連携を強化するため、同窓会と一緒に検討を進めることとした。</p> <p>また、新人助産師研修や認知症ケア研修など卒業生を含む看護師の実践能力向上に引き続き取り組むとともに、卒業生の離職防止を図るため、卒業生同士が、仕事上の悩みなどを相談、共有できるよう「卒業生きずなネットワーク事業」を開催した。「卒業生きずなネットワーク事業」は5月と3月に実施し、延べ84名の卒業生が参加した。</p>	IV	<p>(質問) 卒業生就労状況調査の結果を分析し、明らかになった点を、どのように地域交流センター事業に活用するのか。また、就職先を選んだ理由などの情報を学生にどのようにフィードバックするのか。</p>	<p>(回答) 卒業生就労状況調査結果より、転職・退職の最大の理由がワークライフバランスであること等が明らかになったことから、平成29年度の夢緑祭で新たに実施した「卒業生の活動報告」(学生も参加可能)において、現場で活躍する卒業生から「私たちのワークスタイル」と題してお話をいただきました。</p> <p>また、同窓会会長にも参画いただき本学の卒業生支援を検討する場として、「卒業生支援構想プロジェクト」を平成29年度から立ち上げました。</p> <p>さらに、卒業生就労状況調査結果については、地域交流センター年報に掲載し、県内の医療機関を中心に関係機関に配付するとともに、本学で開催している看護管理者会等でも情報提供を行うことにより、勤務先を選んだ理由等の情報を関係機関に伝えていきたいと考えています。</p> <p>加えて、卒業生就労状況調査の結果は、本学ホームページに掲載し、卒業生や学生が自由に閲覧できるようにしています。</p>
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</p>	<p>年度途中の9月末日に理事長兼学長が辞職したため、学生部長が学長職務代理者を務め、副理事長が理事長の職務を担った。大学運営については、学長代理、副理事長、学内理事、副局長による会議を頻繁に行うことで大学の方針等を確認・共有するとともに、同メンバーに加え事務局の企画監や課長を構成者とする企画運営会議で協議、調整、</p>	III	<p>(質問) 平成29年度、理事会意見である「新理事長の意向を反映できるよう柔軟性をもった予算編成を行うこと」を反映して、当初予算に理事長裁量枠を確保したとあるが、これまでも理事長裁量枠は存在していたと思うが、新たにどこが変わったかわからない。</p>	<p>(回答) 平成29年度予算に計上した理事長裁量枠の主なものは、従来から継続の「学長特別研究費」と新規の「実現可能性調査検討事業費」(予算額1,000千円)です。今回の「実現可能性調査検討事業費」(新制度)は、以前の「理事長特別調査費」(予算額1,000千円)(旧制度)を見直した事業です。</p> <p>旧制度との違いは次のとおりです。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
	<p>等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>情報共有を行うことにより迅速な意思決定を行った。また、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、地域貢献などについて熱心に審議及び意見交換が行われた。大学関係者の協力のもと、大きな混乱もなく大学が運営された。</p> <p>平成 29 年度の法人体制として、理事長予定者により新たな学内理事（3 名）が決定されるとともに、経営審議会、教育研究審議会において、それぞれ学外委員 1 名が交代し、新しい法人体制が決定された。同時に、従来、教学研究理事の所管であった入試業務を企画情報理事の所管とし、高大接続事業も含め学生募集から入試に至るまでの業務を一人の理事の担当とした。理事会における意見である「新理事長の意向を反映できるよう柔軟性をもった予算編成を行うこと」を反映して、当初予算に理事長裁量枠を確保した。</p> <p>なお、平成 28 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。（ ）は平成 27 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事会：審議事項 14 件（10 件） ・経営審議会：審議事項 16 件（9 件） ・教育研究審議会：審議事項 53 件（うち学外の委員が出席するもの：審議事項 11 件）（41 件（10 件）） <p>〔主な審議内容〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年度業務実績報告、平成 29 年度計画 ・平成 27 年度決算 ・平成 28 年度補正予算、平成 29 年度当初予算 			<p>① 対象事業の実現性の熟度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧制度は、一定の事業化を前提にしたものや事業の萌芽段階のもの（男性看護師会、看工連携事業等） ・新制度は、旧制度より前の段階における一度やってみなければ効果が分からないアイデアの試行やその実現性の調査 <p>② 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧制度は、自己の研究課題を含む ・新制度は、自己の研究課題ではなく、大学としての運営上や教育上の課題を対象 <p>③ 事業効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新制度は、うまくいかなくても次への手がかかりや課題がつかめれば事業の趣旨に合致 <p>6 月の全教員参加の会議で、「大学の課題解決に向けたもの」をテーマに 6 月末を期限に募集をしたところ、現在 10 テーマが提案されており、今後、理事長による選定を経て実施していきます。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
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>教員のモチベーションの向上や、活動の促進につながるため、教員活動評価・支援制度に基づく評価結果を教員の昇任選考の基準に取り入れることを検討する。</p>	<p>教員のモチベーションの向上、活動の促進、看護系専門教員不足の状況における定着の促進のため、看護系専門教員の昇任基準について、教員活動評価・支援制度の活動実績の評価を反映できるよう見直した。</p> <p>具体的には、教員活動評価・支援制度の直近3年間の活動実績において現職位の平均点以上の評価を受けた看護系専門教員について、研究業績の要件である「学術掲載論文及び学術書の合計数」を5年間の時限措置として見直した。</p>	IV	<p>(質問①)</p> <p>前回「見直した基準が、教員のモチベーションの向上、活動の推進、看護系専門職員の不足の状況における定着の促進につながったことを確認するため、時限措置とした」と説明があった。定着の促進につながったことの確認は、教育・大学経営・地域貢献活動を高く評価し、研究業績評価の水準を緩和したことによって行われたと、理解してよいか。</p> <p>(質問②)</p> <p>人材マネジメントの効果は？モチベーションは向上したか。</p>	<p>(回答①)</p> <p>大学設置審査基準要項細則には、「教員の資格審査に当たっては（中略）教育上の能力等を有しているかどうかを総合的に審査するものとし、研究業績は必須のものでないことに留意する。」となっています。本学における教員定着等を目的とした今回の昇任基準の見直しは、上記の基準要項細則を踏まえたものであり、本学の学部教員として相応しい能力等を有している条件としての基準の比重の置き方を一定の程度、研究業績から本学における教育、大学経営、地域貢献についての意欲や能力を發揮した結果としての活動業績に移したものです。</p> <p>見直した昇任基準を活用した昇任があった場合は、定着について見直した基準の有効性が示されたものと考えています。また、見直した基準が適切で効果的であったかどうかの評価は、教員の定着状況だけでなく教員のモチベーション、教員不足の状況など多面的に評価する必要があると考えており、5年間の時限措置の終了にあわせてその有効性を検証します。</p> <p>なお、見直した基準の対象者は学部教員であり、大学院教員資格は見直していません。</p> <p>(回答②)</p> <p>見直した制度を活用して、1名の教員について内部から登用することができました。当該教員の平成28年度の教員活動・支援制度の活動実績は平成27年度と比較するとその職位の平均より伸びが大きく一定のモチベーションの向上につながっていると考えています。ただし、他の教員についての効果があったかどうか等については、今後、検証が必要と考えています。</p>
32102	<p>＜教員の確保＞</p> <p>優秀な教員を確保するために、教員採用に関する情</p>	<p>看護専門系教員の定着に向け、教員活動・支援制度の活動実績において一定の評価を受けた者を対象とした昇任基準（研究業績）を5年間の時限</p>	III	<p>(質問)</p> <p>「3名の助手を含め」とあるが、「2名」ではないのか。説明を請う。</p>	<p>(回答)</p> <p>ご指摘を受けて再検討した結果、該当部分を次のとおり修正します。</p> <p>(修正前)</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
	<p>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、多様な雇用形態を活用し、必要な教員数を確保する。</p>	<p>的な措置として整備し、1名の内部登用（准教授から教授）を行った。また、1名の助手を10月1日付けで助教に昇任させた。</p> <p>教員採用については、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研究に関する情報を発信した。平成28年度は9件を公募したところ、7名の応募者があり、4名を採用した。</p> <p>多様な雇用形態としての「高大連携特任教授」「地域連携特任教員」の任用制度を継続するとともに、「地域連携特任教員」の任期5年間については、教員の退職により大学運営に著しい障害が生ずる場合に最大8年間まで延長できるよう規程を変更し、引き続き必要な教員を確保した。</p> <p>連携協力協定病院等の9病院のうち2病院と人事交流(1年間)を行い、2名の職員を本学の助手として受け入れた。また、連携協力協定病院のうち、新たに県立の施設と派遣協定を締結し、平成29年度からは、1名を講師として受け入れることとした。その結果、平成29年度は3名の助手を含め合計4名の受入れとなる。病院側では臨地での看護教育の質の向上及び看護研究の活性化につながり、本学においても教育活動の充実となっている。</p> <p>臨地教育の指導体制の充実を図るため、臨地実習の指導等に協力いただける実習協力機関の優れた看護師、助産師、保健師に臨地教授等の称号を付与した。</p> <p>(参考) () は平成27年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高大連携特任教授 2名 (2名) ・地域連携特任教員 3名 (3名) ・人事交流 3名：うち1名はH28.9まで (2名：うち1名はH27.10から) ・臨地教授等 14名 (12名) 			<p>その結果、平成29年度は3名の助手を含め合計4名の受入れとなる。</p> <p>(修正後)</p> <p>加えて、平成29年度は、新たに1名の助手を受け入れることとした結果、3名の助手と1名の講師の合計4名の受入れとなる。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
32103	<p><事務職員の確保></p> <p>法人・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に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>法人固有職員や県派遣職員は、大学経営の専門性や特殊性に配慮して配置した。また、契約職員、派遣会社からの派遣職員は、蓄積した専門的なノウハウの活用の観点や産休代替等を考慮し配置した。</p> <p>平成29年度には新たな固有職員の採用試験を実施することとした。</p>	Ⅲ	<p>(質問①)</p> <p>3名の法人固有職員採用にメリットが確認できたとすれば、評価は「Ⅲ」ではなく、「Ⅳ」にすべきではないのか。</p> <p>(質問②)</p> <p>法人固有職員の目標数は？県関係との調整の仕事は県からの職員でないと不可能なのか。</p>	<p>(回答①)</p> <p>今後、本学がメリットとして整理した効果が発揮され、実現されていく可能性が高く見込まれており、大きな期待を持っていますが、現在まで2年間の勤務期間であることから、Ⅲと評価したものです。</p> <p>(回答②)</p> <p>法人固有職員の目標数は、過去の法人固有職員の採用についての検証結果を踏まえて策定した「プロパー職員の採用・配置等の方針（平成26年度策定）」のとおり、当面、5名と考えています。（既採用3名と平成30年度採用予定2名）</p> <p>大学事務のなかで、県職員の経験やノウハウを大学運営に活かすことができる業務分野や理由については、①法人規程や取扱いを県に準じているものが多い給与制度（人事委員会勧告を含む）やサービス制度に関する業務、②県と共通する業務である予算策定、新事業の企画立案、施設管理、広報業務、③多様な行政分野の経験による視野の広さや、法人の設立側としての医療政策上の位置づけや今後のあり方についての理解と考えています。なお、これらの業務が、県派遣職員でしかできないとは考えていません。しかしながら、法人固有職員の育成については、資質や能力として、事務作業の正確性や効率性、専門性に加え、大学発展のための戦略性が重視される状況にあって、県民の期待に応えることができる視野の広さや、戦略的な思考力なども身に付けることができるような取組が必要と考えています。</p> <p>参考としてですが、他の公立大学法人における「設立団体からの派遣職員数」と「法人固有職員数」（公立大学協会：平成28年度公立大学実態調査）の割合は、次のとおりです。</p> <p>・学生数（3000人以上（9大学））</p> <p>派遣 29%≒3 固有 71%≒7</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
					<ul style="list-style-type: none"> ・学生数 (1500人以上～2500人未満 (9大学) 派遣 57%≒6 固有 43%≒4 ・看護系 学生数 (360人以上～450人 (5大学) 本学含まず) 派遣 79%≒8 固有 21%≒2 なお、本学において30年度2名を採用した場合には、派遣10人と固有5人となり、この割合は、派遣67%≒7 固有33%≒3 となります。
Ⅲ-2 人事の適正化に関する取組 (2) 人材の育成					
32201	<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。	教員活動評価・支援制度の評価基準について、「緊急に改正を要するもの」、「平成28年度からの活動が反映されていないもの」、「平成29年度からの活動が確定しているもの」等を反映し、同制度の適切な運用を行った。 平成25年度の教員活動評価・支援制度結果により決定したサバティカル・リープ*対象者が海外研修(ハワイ大学、約5か月間)を実施した。三重県が実施している「三重県職員等の海外派遣研修」(英国ロイヤルフリーホスピタル等での1週間の研修)に周産期看護分野の教員1名を派遣し、教員の資質向上に努めた。また、公立大学協会等の研修会の内容については全教職員が出席する会議においてフィードバックを行った。 教員活動評価・支援制度の結果による「サバティカル・リープ*」又は「大学院博士課程(後期課程)進学」の研修候補者が平成26年度、27年度と辞退している現状を踏まえ、制度が活用されるよう制度運用を見直した結果、職位別の3グループ(「教授」、「准教授・講師」、「助教・助手」)とも研修候補者が選ばれ、プレゼンテーションの結果、「大学院博士課程進学」者が決まった。	Ⅲ	(質問) 長年懸案になっていた「サバティカル・リープ」制度の運用が改善され、平成25年度の教員活動評価・支援制度結果により決定したサバティカル・リープ*対象者が海外研修(ハワイ大学、約5か月間)を実施し、三重県が実施している「三重県職員等の海外派遣研修」(英国ロイヤルフリーホスピタル等での1週間の研修)にも周産期看護分野の教員1名を派遣した。又、平成26、27年度と辞退者が出ている現状を踏まえ、研修候補者が3つの職位グループからプレゼンを経て「大学院博士課程進学」者となったことを含め大変喜ばしい。 ただ、教員数不足と授業実施の困難を考慮するあまり、制度そのものが、あまりにも窮屈になっている。海外・国内の長期派遣とも、もっと自由な条件で認めるべきであり、根本的な改革が必要である。	(回答) 制度については、利用されやすいように運用の弾力化をするなどの見直しを経て現在のものとなっています。見直しに当たっては、現状の大学の組織体制において、派遣される方、送り出す方、双方の理解・納得が大切であると考えています。 また、本制度での「大学院博士課程進学」者は初めてのことであり、その実施状況なども踏まえ、引き続き、本制度が本人や大学にとって有益なものとなるよう大学全体で合意を図りながら運用してまいります。

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
		<p>【制度運用の見直し内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1位である研修候補者が辞退した場合でも順次、第3位の者まで繰り上げることができることとしたこと。 ・代替教員が確保できない状況で研修に送り出した場合に教育負担(授業等)が生じた教員については教員活動評価結果に反映できることとしたこと ・300万円の研修経費で代替教員の人件費を負担することとなっているが、授業時間数の多い教員の金銭的負担の軽減として、積算上50万円となっている代替教員人件費を超える部分については、原則、大学負担としたこと。 ・準備期間について、実質最長2年間であるが、1年間延長して、3年間としたこと。 <p>「教員活動評価・支援制度」と「勤勉手当の傾斜配分を行うための評価制度」の2つの人事評価制度について、その関係性を整理するため、制度のできた経緯や現状の問題点などを明らかにすることに着手した。</p> <p>平成29年度から取組が必須となる大学職員の資質能力の向上(スタッフ・ディベロップメント:SD*研修)の推進については、平成29年6月に公立大学協会の講師による研修、及び平成30年3月にFD*委員会との共催による研修を計画した。FD*活動については、(関連項目:21201、21202)</p>			
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</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」を適切に運用した。評価は、「職務遂行」、「チームワーク」、「能力」、「意欲」の4領域で実施した。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</p>	Ⅲ	<p>(質問)</p> <p>前回の質問に対する回答に「県からの派遣職員については、大学の事務を円滑に遂行できる研修を実施しています」とあるが、「研修」の中味と質がよくわからない。実施状況の欄にある「学内での事務職研修」、「公立大学協会等の実施する各種研修」の具体的内</p>	<p>(回答)</p> <p>「県からの派遣職員に対する、大学の事務を円滑に遂行できる研修」については、県から大学に異動した職員に対して、年度当初に①法人組織、大学組織、②中期目標、中期計画、年度計画、③県との違い、④大学の課題などについて、研修を行っています。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
	動を通じて職員の育成を行う。また、一定の体系的な職員研修の仕組みの構築をめざして検討を続ける。	<p>成の支援をした。</p> <p>また、身近なテーマ（大学運営、法令、経理、契約等）を中心に1年間にわたり継続的に学内での事務職員研修を実施し、人材育成を行った。外部の研修として、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等の実施する各種研修や、各課業務における専門性を獲得する観点から業務関連研修にも積極的に参加させた。研修効果については、普段の仕事の仕方や面談を通じて、有効であったことを確認している。</p> <p>(参加した主な研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公立大学に関する基礎研修 ・公立大学法人会計セミナー ・高大システムに関する研究会 ・文教施設セミナー ・情報セキュリティセミナー ・SD*義務化対策セミナー ・財務会計責任者研修 など 		<p>容が不明であるからである。再度ご説明いただきたい。</p>	<p>「学内での事務局研修」については、①定款及び規程等、②服務及び就業規則、③決算書の読み方、④大学設置基準、学則、履修規程等、⑤危機管理、⑥人権などの研修会を12回に分けて実施しました。</p> <p>「公立大学協会等が実施する各種研修」については、①公立大学に関する基礎研修、②公立大学法人会計セミナー、③高大システムに関する研究会、④文教施設セミナー、⑤情報セキュリティセミナー、⑥SD義務化対策セミナー、⑦財務会計責任者研修などの研修会に参加しました。</p>

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></p> <p>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。また、これまでに把握した課題を基に、教員及び職員の満足度の向上に向けた具体的な取組方針を定める。</p>	<p>裁量労働制を適用している教員の勤務実態については、6月及び11月に調査を行い、この調査結果は、各領域（講座）の教授等に適宜フィードバックし、マネジメント資料として活用した。平成27年度と比較すると、総勤務時間数で2.8%の縮減となった。</p> <p>教員・職員満足度アンケートを1月に、27年度に引き続き実施し、3月上旬の全教員参加の会議で結果を説明した。また、満足度アンケート調査における意見や提案（55件）全てについて大学としての考え方をまとめ、3月下旬の全教員参加の</p>	Ⅲ	<p>(質問)</p> <p>服務制度の充実で記されていることの核心は、「教員数が充足していない」ことにあるのではないかと思われる。教員の「教授グループ」の満足度アンケート結果は、7・5点下がったことはその端的な反映である。</p> <p>事務職員満足度アンケートは、「みんなで協力し合う雰囲気」、「仕事の配分の不公平」、「必要な情報が確実に伝えられていない」など、最悪の内容であるが、これらも教員の数が少なくて仕事が事務職員の負担が増えているからではないのか。</p> <p>教員数の不足について、「服務制度の充実」の観点からも集中的な検討が必要ではないのか。</p>	<p>(回答)</p> <p>事務職員満足度アンケート結果については、教員不足の状況は以前から続いていたため、教員不足が直接的に影響したものではないと考えています。また、満足度の向上に向けて引き続き取り組んでいるところです。</p> <p>教員数については、法人の体制も新たになったことから、その充足に努めてまいります。</p>
-------	--	--	---	---	--

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
		<p>会議で資料として配付の上、主要な内容について説明し共有を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員満足度アンケート調査結果については、100点満点で、平成28年度は47.7点と平成27年度に比べて0.5点上昇した。内訳は、「教授」グループは、59.5点→52.0点と7.5点下がり、「准教授・講師」グループは、46.1点と前年度同様、「助教・助手」グループは41.1点→46.1点と5.0点上昇した。今後、職位のグループごとの変動の要因を明らかにしていく。 ・事務職員満足度アンケート調査結果については、100点満点で、平成28年度は64.5点と平成27年度に比べて4.2点下がった。下がった項目の「みんなが協力し合う雰囲気」(3.7点→2.9点)、「仕事の配分の公平さ」(3.6点→2.9点)、「必要な情報が確実に伝えられている」(3.4点→3.0点)については改善していく。 <p>また、教員満足度向上に向けた取組は、年度初めに方針を定め、できることから取り組むこととした。教員満足度アンケートにおいて、満足度が低い「職員の配置状況」、「大学経営の環境」、「研究環境」については、教員数が充足していない状況が大きく影響していると考えられる。このため、引き続き教員の確保や教員負担の軽減を図るとともに、全教員参加の会議において、委員会等の効率的な会議運営による会議時間の縮減や各領域長のマネジメントによる研究時間の確保など時間的な余裕を確保することを促した。「ハラスメント」については、大学として絶対に認められないことを全教員参加の会議において徹底した。</p>			

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
		<p>さらに、教員の負担軽減策として、地域推薦のAB試験の同一日での実施、大学院入試業務の最低人員での実施、休日や時間外における地域交流センター事業の出前講座を原則受け入れないことなどの取組を行った。平成28年12月から、労働法規上の深夜時間帯である午後10時になると各教職員のパソコンにチャイムとメッセージを流し、健康管理への意識づけを行った。</p> <p>28年から労働安全衛生法により義務化されたストレスチェック*については、要項を整備するとともに、本学では「こころの定期検診」と名付け、検診を実施した。組織全体の総合健康リスクは全国水準より低い結果であった。また、法律等の改正に伴い、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、育児休業等の子の範囲の拡大、特別休暇の対象となる範囲の子の拡大等について法人規程を整備した。</p> <p>〔補足資料：公立大学法人三重県立看護大学こころの定期健診実施要項〕</p>			
IV-2 経費の抑制に関する取組					
42101	<p><経費の抑制> 教育・研究予算を精査し、適正な配分を行うとともに、決算時の財務諸表を公表し、教職員のコスト意識の向上と経費の抑制を図る。</p>	<p>平成27年度決算の財務諸表の公表や省資源・省エネルギー等の取組により、職員のコスト意識の向上を図った。また、当初予算編成においては、予算編成方針を策定し、教職員に適切な見積りやコスト削減に努めるよう周知を行うとともに、予算編成の過程において各領域への消耗品等の購入予算の割当や、教育研究備品の購入・更新について必要性や緊急性の低いものは購入を見送るなどの優先付けを行うことなどにより予算案を策定した。</p> <p>経費の抑制として、電気供給業者の一般競争入札による電気料金の縮減、引き続きの照明のLE</p>	III	<p>(質問) 各経費の予算達成率は？</p>	<p>(回答) 各経費の状況につきましては、第2回評価委員会の配付資料で説明いたします。</p>

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	評価委員会からの再質問	質問に対する回答・意見・考え方
		<p>D化による電気料金の縮減、全ての入試のネット出願による印刷経費の縮減(600千円)、福利厚生として借り上げている教職員住宅の入居状況等を踏まえた必要最小戸数に係る貸主との契約交渉(平成29年度から15戸→10戸に決定)などを実施した。</p> <p>平成28年度電気使用料金 13,052千円 (平成27年度電気使用料金 16,014千円)</p>			
VI-3 人権の保護に関する取組					
63101	<p><人権尊重の推進></p> <p>人権に関する研修会等を継続して開催し、学生及び教職員の人権意識の高揚を図る。また、学生アンケートの結果踏まえ、相談窓口のあり方を含め、「ハラスメント相談窓口に関する要項」等を見直す。</p>	<p>教職員を対象に、1月25日に「医療現場における性的多様性への配慮」をテーマとして人権環境研修会を開催し、約40名が参加した。また、本学や地方公共団体等において作成が努力義務となっていた「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく「障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応規程」を策定し、平成29年4月1日から施行することとした。</p> <p>平成27年度学生アンケート結果を踏まえ、ハラスメント相談窓口を数名の職員にしていたものを、学生が相談しやすい環境にするため、教職員全員を相談窓口にするとともに、関連規程を改正した。さらに、臨地実習における学生のハラスメントの現状について1月にアンケート調査を実施したところ、患者等からハラスメントを受けた事例があることが判明した。これについては、今後、調査結果をもとに実習小委員会で対策を検討することとした。なお、平成28年度においては、ハラスメント事案の報告はなかった。</p>	III	<p>(質問)</p> <p>ハラスメント相談については、この間の経緯について、大学側の説明をお願いしたい。評価については、それを踏まえて検討したい。</p>	<p>(回答)</p> <p>平成28年度においては、ハラスメント事案の相談・報告はありませんでした。</p> <p>ただし、「臨地実習におけるハラスメントに関する調査」を無記名による質問紙調査方法にて実施したところ、ハラスメントを受けたことがあると回答した学生が7名ありました。そのうち6名は「その場で問題が解決した」「教員や友人に相談し解決した」と回答しており、他1名もハラスメント事案としてハラスメント相談窓口への申し出や相談はなかったことから、具体的に対応することはありませんでした。</p> <p>なお、調査の中で「実習前にハラスメントについて話をしてほしい」という意見が複数みられたため、現在、実習小委員会において、臨地実習におけるハラスメントの定義・具体例・対応方法等を記載した文書を作成しています。</p> <p>平成29年度は8月の基礎看護学実習Ⅱオリエンテーションで2年生に、9月の領域別実習オリエンテーションで3年生に、10月の基礎看護学実習Ⅰオリエンテーションで1年生に、書面の配布及び口頭での説明を行う予定です。</p>