

公立大学法人三重県立看護大学

平成29年度業務実績に関する評価結果(案)

平成30年8月

三重県公立大学法人評価委員会

目 次

はじめに	1
年度評価の方法	2
1 全体評価	4
2 項目別評価	11
I 大学の教育研究等の向上に関する項目	
第1 教育に関する項目	11
第2 研究に関する項目	17
第3 地域貢献等に関する項目	19
II 業務運営の改善及び効率化に関する項目	21
III 財務内容の改善に関する項目	27
IV 自己点検・評価および情報の提供に関する項目	28
V その他業務運営に関する重要項目	29
3 参考資料	
○ 公立大学法人三重県立看護大学中期目標に定める数値目標の達成状況	30
○ 三重県公立大学法人評価委員会名簿	32
○ 三重県公立大学法人評価委員会の開催状況	32
○ 地方独立行政法人法（関係条文）	32
○ 公立大学法人三重県立看護大学の業務実績に関する評価指針	33
○ 公立大学法人三重県立看護大学の各事業年度の業務実績評価実施要領	35

《はじめに》

公立大学法人三重県立看護大学（以下「法人」という）は、平成 21 年 4 月の法人化以来、平成 27 年 3 月に第一期中期目標期間を終え、平成 27 年 4 月より第二期中期目標期間（平成 27 年 4 月～平成 33 年 3 月）を迎えた。

第二期の中期目標においては、第一期から引き続き、質の高い人材の養成、教育・研究成果の社会への還元、国内外の看護の発展と保健・医療・福祉の向上等を目的としつつ、さらに発展させる形で、教育・研究のさらなる質的向上、多様化する保健医療ニーズへの対応、地域社会の保健・福祉に関わる切実な課題の解決等を盛り込むとともに、第一期の実績や今後の方向性をふまえて数値目標の一部変更を行った。

法人は、この中期目標に沿って、質の高い教育・研究の実践を通じて優れた看護職者を育成し、地域貢献・地域連携の強化を通じて地域の保健・医療・福祉の向上に寄与し、適切で効率的かつ透明性の高い組織体制の構築と運用を行うという考え方に立って、第二期の中期計画を定めた。

また、第一期における法人の成果や課題については、平成 27 年 9 月にとりまとめた「第一期中期目標期間業務実績に関する評価結果」において、教育・研究・地域貢献等をはじめとする全ての項目で「中期目標の達成状況が良好である」とされたが、一方で解決すべき諸課題として、大学院看護学研究科修士課程の学位取得者数の少なさや専門教員の未充足などが挙げられた。

法人は、これらの第一期評価結果及び平成 28 年度の評価結果を踏まえ、平成 29 年度における年度計画を策定し、同年度の業務実績報告書を、平成 30 年 5 月 10 日に、本委員会に提出した。

本委員会は、この業務実績報告書の提出を受け、地方独立行政法人法第 78 条の 2 の規定に基づき、法人の平成 29 年度業務実績に関する評価を行った。

平成 29 年度の年度計画の実施状況等の特徴は、国家試験合格者数・合格率の一部の数値目標が未達成となったものの、**第二期中期目標期間では初めて、県内就職率で数値目標を達成し**、教育・研究・地域貢献等の 3 分野においても、高大接続、大学院生確保のための制度改革、外部研究資金の申請・獲得、多様な主体との連携や地域住民との交流等で具体的な成果をあげるとともに、業務運営の改善や財務内容の改善等を含む全ての項目で、年度計画を順調に、あるいはこれを上回って実施している。

以下では、具体的な実施状況や数値目標の達成状況等について、業務実績報告書の項目に則して述べている。

《年度評価の方法》

この評価は、地方独立行政法人法第78条の2の規定に基づき行うものであるが、評価にあたっては、平成21年12月10日に策定した「公立大学法人三重県立看護大学の業務実績に関する評価指針」及び「公立大学法人三重県立看護大学の各事業年度の業務実績評価実施要領」（後掲）に基づき、以下のとおり評価を行った。

- ① 年度評価は、「項目別評価」と「全体評価」を行った。
- ② 「項目別評価」は、年度計画の記載項目（小項目）ごとに法人が自己点検・自己評価を行い、これを基に、評価委員会において検証・評価を行った。

（教育研究の特性に配慮すべき項目）

大学の教育研究等の向上に関する項目のうち、教育研究の特性に配慮すべき項目については、地方独立行政法人法第79条に基づき、専門的な観点からの評価は行わないものとし、事業の外形的・客観的な進捗状況について確認するものとした。この場合、教育研究の特性に配慮すべき範囲は、教育内容、教育の質の向上及び学生の支援並びに研究水準及び研究の成果等、研究実施体制等の整備に関する項目とした。

（教育研究の特性に配慮すべき項目以外の項目）

教育研究の特性に配慮すべき項目以外の項目については、業務実績報告書の小項目ごとに法人の自己評価や年度計画の設定の妥当性も含めて総合的に検証し、年度計画の達成状況についてⅠ～Ⅳの4段階で評価を行った。また、小項目ごとの評価と特記事項をもとに、大項目ごとの達成状況について、S～Dの5段階の評価を行った。

※ 項目別評価の中で、「前年度に評価委員会から意見、指摘した項目」については、前年度（今回の場合は平成28年度）業務実績に関する評価委員会からの意見、指摘事項に対する法人の対応状況について記載している。

- ③ 「全体評価」は、「項目別評価」の結果を踏まえつつ、中期計画の進捗状況全体について、総合的に評価を行った。

なお、大項目の区分、小項目評価及び大項目評価の基準は、以下のとおりである。

◆ 大項目は、以下のとおり区分する。

I 大学の教育研究等の向上に関する項目	1 教育に関する項目	教育研究の特性に配慮すべき項目
	2 研究に関する項目	
	3 地域貢献等に関する項目	教育研究の特性に配慮すべき項目以外の項目
II 業務運営の改善及び効率化に関する項目		
III 財務内容の改善に関する項目		
IV 自己点検・評価および情報の提供に関する項目		
V その他業務運営に関する重要項目		

◆ 小項目の評価は、以下を基準として行う。

ランク	評価基準
IV	年度計画を上回って実施している
III	年度計画を順調に実施している
II	年度計画を十分には実施していない
I	年度計画を大幅に下回っている、又は実施していない

- ◆ 大項目の評価は、小項目の評価ランクごとに、IVを3点、IIIを2点、IIを1点、Iを0点として小項目の平均点を算出し、それを次の基準で評価する。
 ただし、II以下の小項目がある場合は、A評価以上とはしない。
 なお、上記は判断の目安であり、評価委員会が総合的に評価し決定する。

	評価点	評価の基準
S	特に優れた実績を上げている	評価委員会が特に認める場合
A	順調に実施している	小項目の平均点が2点以上
B	概ね順調に実施している	小項目の平均点が1.8点以上2点未満
C	十分に実施していない	小項目の平均点が1.8点未満
D	大幅な見直し、改善が必要である	評価委員会が特に認める場合

(注) 小項目の平均点は、小数点以下第2位を四捨五入する。

1 全体評価

(1) 評価結果と判断理由

① 大学の教育研究等の向上に関する項目

第1の教育に関する項目、第2の研究に関する項目については、専門的な観点からの評価は行わないものとし、地方独立行政法人法第79条の規定により、認証評価機関の教育及び研究の状況についての評価をふまえることとするため、法人から提出された業務実績報告書に基づき、事業の外形的・客観的な進捗状況について確認した。

教育に関する項目については、教育内容、教育の質の向上、学生の支援の目標について取り組まれており、いくつかの項目について顕著な成果が認められ、年度計画を順調に実施していると認められる。

研究に関する項目については、研究水準及び研究の成果、研究実施体制等の整備の目標について取り組まれており、年度計画を順調に実施していると認められる。

② 上記以外の項目別評価

項目名	評価	S	A	B	C	D
I-3 地域貢献等			○			
II 業務運営の改善及び効率化			○			
III 財務内容の改善			○			
IV 自己点検・評価および情報の提供			○			
V その他業務運営			○			

S・・・特に優れた実績 A・・・順調に実施 B・・・概ね順調に実施 C・・・十分に実施していない
D・・・大幅な見直し、改善が必要

③ 全体評価結果

公立大学法人三重県立看護大学の第二期中期目標期間の3年目にあたる平成29年度の業務実績は、年度計画を計画どおり遂行しており、全体として中期計画を順調に実施していると認められる。

今回の評価結果を活用し、さらに積極的に改革・改善を行うことにより、教育・研究・地域貢献等、大学運営全般が一層充実されることを期待する。

(2) 中期目標に定める数値目標の達成状況

① 全体的な達成状況

「公立大学法人三重県立看護大学中期目標」には、看護師国家試験合格率等の23項目の数値目標を定めており、各年度の目標値と実績値との対照が可能となっている。(数値目標一覧表は30～31ページ参照)

この結果を見ると、平成29年度の数値目標のうち、目標が達成されたものは「看護師国家試験合格率」など17項目、未達成のものは「保健師国家試験合格率」など4項目であった。(その他単年度での評価ができないものが2項目)

これらの数値目標の中には意欲的に高いレベルを設定しているものがあるこ

とも考慮する必要はあるが、未達成となった4項目についてはその要因を分析し、今後の目標達成に向けて全力を上げていただきたい。

なお、現在の数値目標は、第一期中期目標において定めたものを、第二期中期目標策定時に一部見直しを行ったものであるが、今後の社会情勢や環境の変化等に的確に対応していくため、必要に応じて、目標となる指標や数値設定等について、改めて検討することも考えられる。

② 主な数値目標の達成状況

《看護師・保健師・助産師国家試験の合格率、合格者数》

看護師・保健師・助産師の合格率はいずれも100%を目標として掲げており、看護師と助産師は100%と目標を達成したものの、保健師は91.8%、と目標を達成できなかった。ただ、保健師国家試験合格率についても全国平均(85.6%)を上回っていることから、国家試験対策に一定の効果があったと評価されるが、目標達成に向け、その特徴や背景を踏まえながらより一層調査・分析を行っていく必要がある。

なお、看護師・保健師・助産師の合格者数においては、看護師は目標の95名に対して97名と数値目標を上回ったが、保健師は目標の95名に対して89名、助産師は目標の10名に対して9名と目標を達成できなかった。

その中でも助産師については、受験した学生全てが合格しているが、必要な単位を取得できておらずそもそも受験できなかった学生がおり、受験者の母数が目標に届かなかったという状況があるため、今後何らかの対策を検討していただきたい。

《県内就職率》

就職者数に対する県内への看護職就職者数の割合であるが、58.9%と第二期中期目標期間では初めて数値目標55%を達成した。これは、平成29年度における就職希望者の県内出身者割合が61.1%と、過去3年間(平成28年度:44.2%、平成27年度:51.7%、平成26年度:55.9%)と比較して非常に高くなったことが一つの要因であると考えられるが、今後も引き続き、県内就職率向上のためのさまざまな取組を実施いただくとともに、県内医療機関等との連携強化を図っていただきたい。

《修士学位取得者数》

大学院研究科修士課程での学位取得者数は5名と目標の8名を下回った。より多くの大学院生を確保するため、平成29年度から学内推薦入試¹を開始したことや、平成30年度入試から新たに社会人推薦入試の実施したこと等は評価される。修士学位取得者数については、入学者の確保が課題になっていることから、今後も定期的な制度の見直しと検討を図っていただきたい。

《学生満足度の「自己が成長したと思う率」、「大学の支援に満足している率」》

学生アンケート調査による結果であるが、「自己が成長したと思う率」は

¹ 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。

90.3%と昨年度の89.3%から上昇し、目標の90.0%を達成した。

また、「大学の支援に満足している率」は、チューター制度²、学生相談制度³、健康相談、事務局対応、経済支援、進路・国家試験の6項目の支援制度全体に対する満足度で計っているが、88.0%と目標の85.0%を達成した。

《外部研究資金の申請率・採択率》

外部研究資金の申請率（全教員における比率）は100%と、さまざまな方策によって目標の100%を達成したことは非常に高く評価される。

また、今期から新たな数値目標の指標とした外部研究資金採択率は50.0%と、目標の34%を大きく上回るとともに、新規採択率（25.9%）についても、全国採択率（25.0%）を上回ったことは高く評価される。

今後も、事務局の外部資金に関する情報提供と支援、そして教員の申請が一体となって進んでいくことを期待する。

《公開講座等大学主催の行事の開催回数・参加者数》

公開講座など、学外者の参加が可能な大学主催の行事の開催回数は昨年度数値よりも低くなっているものの目標値26回に対して38回、参加者数は昨年度数値より増加し目標値2,500人に対して2,855人と、いずれも目標値を上回った。多様な主体との連携は高く評価される。

《職員アンケートによる職員満足度》

事務局職員を対象に実施した職員アンケート調査結果であり、業務、勤務条件、職場環境等についての満足度であるが、法人化以来最高値の70.7点と目標の60点を上回った。このことは一定の評価はできるが、昨年度から下がった項目（通勤時間の適正さ、総労働時間の適正さ、休暇の取りやすさ）や、従来より満足度の低い項目については、多面的な分析と具体的な改善策の検討を図っていただきたい。

ちなみに、公立大学法人三重県立看護大学と職場の置かれた状況に差異はあるが、三重県職員の満足度（「日本一、働きやすい県庁アンケート」）は、64.49点（過去4番目に高い数値）であった。

《教員アンケートによる教員満足度》

教員を対象に実施した教員アンケート調査結果であり、業務、勤務条件、職場環境等についての満足度であるが、目標値47.5点に対して55.8点と目標を大きく達成したことは評価される。昨年度数値47.7から8.1点上昇しており、職位ごとのグループの上昇傾向を見ても各グループ概ね8点台の上昇があった。点数が上昇した理由やその中でも依然低い項目にも留意しながら、今後も継続して教員満足度を改善していただきたい。

² チューター制度：個人指導教官（教員）。個人指導教官（教員）。本学では、各指導教員を「チューター」として配属し、本学で学ぶ学生の生活・教育・研究について、個別に指導・助言を行っている。

³ 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。

《事務局の対応についての学生の満足度》

学生アンケート調査結果であり、事務局の対応についての満足度であるが、目標 85%に対して 91.1%と目標を達成した。引き続き原因分析を行い、満足度を高める取組を継続的に実施することが必要である。

(3) 全体的な実施状況

① 重点的な取組及び特筆すべき取組

〈21101 アドミッション・ポリシー⁴の明確化〉

改正アドミッションポリシーの周知方法に努力したことは評価できる。その中でも積極的な情報発信の方策として、LINE を新たに導入したこと、また昨年度から引き続きオープンキャンパス⁵に保護者含め約 600 名の参加があったことについては評価できる。

ただ、結果の評価については見方が一方的な部分もあり、この結果だけでは周知徹底するという目標が達成できたとは言えない。実施状況を多方面から結果、評価をして次年度に繋げていただきたい。

平成 30 年度入試において、6.4 倍と比較的高い倍率であるうえ、60 人を超える県内入学者を確保できたことは高く評価される。平成 30 年度入試から導入した「一般入試・前期日程・地域枠」が大きな要因であると考えられるが今後継続的に観察する必要がある。

なお、一般選抜前期の倍率だけでみると、平成 29 年度 5.9 倍だったものが、平成 30 年度には 3.2 倍に減じており、その差を後期の 8.5 倍という高倍率でカバーしているものの今後留意が必要である。

〈21102 適切な選抜の実施〉

入試の選抜方法をいろいろ考えながら公立大学としての特色ある方法を常に検討、実践していることは評価できる。「指定校特別枠推薦入試」では 2 校中 1 校から入試の趣旨に沿わない生徒は推薦できないとの判断があり、推薦に至らなかったが、高校と本学との間で相互理解はできており、今後の活用が期待できる。

指定校制の進め方やその評価は、多方面から情報を収集しポジティブな評価だけではなく、他側面からの評価をしっかりといただき、平成 31 年度からの「指定校推薦入試」についても適切な実施を期待する。

平成 32 年度から実施される「大学入試共通テスト」のうち、英語の外部検定試験の利用方法について、本学の態度は消極的に見える。英語の外部試験はすでに何年も以前からすぐれた国立大学の入試における英語力の認定に活

4 アドミッション・ポリシー：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ふまえ、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。

5 オープンキャンパス：本学を志望する高校生、高等学校教員、保護者に入試説明、大学案内、卒業生のメッセージ、個別相談等を実施する。

用されており、本学の関連情報の把握の程度は低い。いざという時に慌てないように今のうちに調査、研究を進めていただきたい。

<21103 高等学校との連携>

高大接続事業はこれまでのプロセスを踏まえながら発展的に進められ、順調に軌道にのっていることが理解できる。今後もつねに受験生、高校、地域のニーズに敏感になって進めていただき、優秀な入学者の確保を期待する。

ただ平成 32 年に入試改革が迫っている中、平成 28 年度実績から参加者が全体として減少していることについては、法人からの回答としてグループワークには適正人数の範囲内であると締めくくっているが、危機意識を持ち、減少の理由客観的に分析したうえで、次回に向け前向きに進めていっていただきたい。

<21303 就職支援>

様々な取組を行い支援体制の充実を図り、県内就職率が数値目標である 55%を超えたことは高く評価できる。この状況が続けるために、平成 29 年度の評価をより詳細に行い、次年度以降も継続できるように就職支援に関して全体を総括しておいていただきたい。

就職説明会の参加人数については平成 28 年度の 113 名から 18 名減少して 95 名にとどまった。この実情を冷厳に認識し、参加増に向けた工夫も必要と思われる。

また保健師の就職支援について、県内の保健師の需給を把握できていないということであったが、就職支援体制の充実を図る観点から現状把握を行う必要がある。

<22101 研究活動の方向性>

「研究活動の方向性」に沿った県内医療機関との連携・協働、及びそれによる研究のあり方の充実・深化については、着実に前進しており評価できる。トライアルで行ったアンケート・インタビュー・実験の 3 つの方法からなる「ハウツー看護研究」に参加した方々が今後どのように活用していくかについては引き続き検証を期待したい。また行政機関との積極的な連携も望む。

また様々な努力により科研申請率 100%を実現したことは評価できる場所である。今後も 100%をめざして、また 100%申請することが定着するように努力されたい。

<23101 地域貢献機能の充実>

地域の看護教育研究の拠点として、県内の医療施設等の円滑な看護研究支援の活動を目的とし、三重県の医療体制の北部・中部・南部における不均等是正を考慮しながら県内医療施設の支援が行われた。その中で以前から実施してきた事業を充実させながら、新たに認知症関連事業にも積極的に取り組まれていることは評価できる。

事業内容から偏った教員の活動になっていることも考えられるが、大学として今後地域貢献をどのように位置付け、考えていくか、その方向性が事業内容に出てくるとさらに良いものになる。

三重県は地勢的に南北に長く医療においても地域格差があるので、そのためにも遠隔発信の環境のさらなる改善を望む。

<23102 多様な主体との連携による地域貢献の推進>

平成29年度から開校した「認定看護師教育課程（認知症看護）」を着実に運営するため、平成30年度においても56名からの応募があり引き続き受講者30名を確保したとのことである。昨年度についても、県内外から30名の研修生が9ヶ月にわたり、カリキュラムを消化し、全員が終了したというのは、大変大きな成果であり、文部科学省の「職業実践力育成プログラム」（BP）に認定されたことも高く評価される。

教員が専門性を活かし、審議会、協議会等委員として協力しながら、地域貢献の推進に大きく寄与した。

この地域貢献活動について良い取り組みが実施されていることは、十分に理解できるが、昨年度と比較して、充実強化した、もしくは連携拡大に取り組んだという部分は、認定看護師教育課程（認知症看護）だけであろうか。その点がはっきり見えてこないのが、今後そういった部分に留意いただきたい。

<23201 国際交流の推進>

昨年度から継続して、タイ王国マヒドン大学、英国スコットランドのグラスゴー両大学との交流を行ったことやハワイ大学等への職員の海外派遣を行ったことは高く評価できる。引き続き交流を深めていただきたい。

タイ王国マヒドン大学との交流においては、本学創設時から在任し、いまは京都の他大学に勤務している教員を引き続き非常勤として招き、タイ語の基本的訓練を続けていることの意味が大きい。また、スコットランドとの交流も前学長の時に開始され、具体的には、スコットランドにおける高齢者ケアの特徴や心疾患の問題への対応などを学ぶことができた、日本にはない施設（Acute receiving やNITUなど）の見学を行うことができたなど、非常に有意義であった旨の感想が参加者から述べられている。ただの継続実施では得られない成果を挙げている。この点は高く評価される。

毎年決められたプログラムを実施するだけでなく新たな関わり方についても今後検討されるとより良い。

<31101 効率的で機動的な組織運営体制の維持>

新たな法人体制のもと、教職員が一丸となり大きな問題もなく法人及び大学運営を行ったことは、評価できる。具体的には、[1]理事の業務内容について、見直しを行うなど機動的な業務運営が行われたこと、[2]理事長の裁量経費として、全教職員が大学にとって必要と思われることを自由に調査・検討できるように「実現可能性調査検討事業」を予算計上し、延べ35名の教職員が参画して自由な発想のもと調査・研究を行ったこと、[3]学内理事が一ヶ月に2回程度、昼食時を利用して気軽に顔を突合せながら、大学の方向性や取組を考える機会の一つとして機能していることなどに注目したい。

<32102 教員の確保>

人事評価制度の見直しと、整備を図ったことは、評価できる。

ただ、十分検討した結果の評価制度の改正であると思うが、「2つの評価業務が重複しており負担になる」という問題に対して、今後この方法が適切かどうか確認を続けていく必要がある。

また、組織は人であるので、引き続き優秀な人材を確保していただきたい。

〈41101 自己収入の確保〉

平成29年度に修学支援基金寄付金を創設したことは、経済的に困窮している学生への支援として良い方法であり、今後も所得格差が教育格差とならぬよう取り組んでいただきたい。一方看護学生の奨学金は色々なところから出されているため、運用には多方面からの審査を求める。

自己収入獲得に大いに努力された、広告掲載については、今後も安定した広告収入が得られるよう地道な活動を期待する。

② 遅れている取組

該当なし

(4) 全体評価にあたっての意見、指摘事項等

- ① 教育・研究に関しては、さまざまなアンケート調査、分析等が行われているが、これらはいずれも教育・研究改革の重要な手段であると考えられる。しかし、これらは早期に成果がはかれるものではないので、引き続き慎重な分析と継続的な検証をお願いしたい。
- ② 次頁以降の「2項目別評価」で記述している“評価にあたっての意見、指摘事項等”は、法人のさらなる前進を期待する意味合いであるので、これらをふまえた教育研究活動、地域貢献活動及び大学運営の一層の活性化を要望する。

2 項目別評価

I 大学の教育研究等の向上に関する項目

第1 教育に関する項目

(1) 進捗状況の確認結果

教育に関する項目は、教育の成果、教育内容、教育の実施体制、学生の支援の目標について取り組まれている。いくつかの項目について顕著な成果が見られ、年度計画を順調に実施していると認められる。

(2) 実施状況

① 重点的取組及び特筆すべき取組

<21101 アドミッション・ポリシーの明確化>

改正アドミッションポリシーの周知方法に努力したことは評価できる。その中でも積極的な情報発信の方策として、LINE を新たに導入したこと、また昨年度から引き続きオープンキャンパスに保護者含め約 600 名の参加があったことについては評価できる。

ただ、結果の評価については見方が一方的な部分もあり、この結果だけでは周知徹底するという目標が達成できたとは言えない。実施状況を多方面から結果、評価をして次年度に繋げていただきたい。

平成 30 年度入試において、6.4 倍と比較的高い倍率であるうえ、60 人を超える県内入学者を確保できたことは高く評価される。平成 30 年度入試から導入した「一般入試・前期日程・地域枠」が大きな要因であると考えられるが今後継続的に観察する必要がある。

なお、一般選抜前期の倍率だけで見ると、平成 29 年度 5.9 倍だったものが、平成 30 年度には 3.2 倍に減じており、その差を後期の 8.5 倍という高倍率でカバーしているものの今後留意が必要である。

<21102 適切な選抜の実施 >

入試の選抜方法をいろいろ考えながら公立大学としての特色ある方法を常に検討、実践していることは評価できる。「指定校特別枠推薦入試」では 2 校中 1 校から入試の趣旨に沿わない生徒は推薦できないとの判断があり、推薦に至らなかったが、高校と本学との間で相互理解はできており、今後の活用が期待できる。

指定校制の進め方やその評価は、多方面から情報を収集しポジティブな評価だけではなく、他側面からの評価をしっかりといただき、平成 31 年度からの「指定校推薦入試」についても適切な実施を期待する。

平成 32 年度から実施される「大学入試共通テスト」のうち、英語の外部検定試験の利用方法について、本学の態度は消極的に見える。英語の外部試験はすでに何年も以前からすぐれた国立大学の入試における英語力の認定に活用されており、本学の関連情報の把握の程度は低い。いざという時に慌てないように今のうちに調査、研究を進めていただきたい。

<21103 高等学校との連携>

高大接続事業はこれまでのプロセスを踏まえながら発展的に進められ、順調に軌道にのっていることが理解できる。今後もつねに受験生、高校、地域のニーズに敏感になって進めていただき、優秀な入学者の確保を期待する。

ただ平成 32 年に入試改革が迫っている中、平成 28 年度実績から参加者が全体として減少していることについては、法人からの回答としてグループワークには適正人数の範囲内であると締めくくっているが、危機意識を持ち、減少の理由客観的に分析したうえで、次回に向け前向きに進めていっていただきたい。

<21105 適切な選抜の実施>

積極的な広報活動により、研究科入試で社会人及び学内から 9 名の合格者を得たことについては、さまざまな角度から工夫をこらし、努力して進めていると評価できる。

今後も各医療機関への大学院に対する理解を深めるとともに、医療機関が期待する大学院修了者の能力についても把握しながら適切な選抜方法を引き続き検討していく必要がある。

<21108 教育課程・教育方法・内容の充実>

CNS⁶の 38 単位変更を含めて、大学院で学べるコースを増設し、提示できたことは、大学院への入学を考えている人に選択の幅を広げることに繋がり評価できる。

<21109 公正な成績評価の実施>

平成 29 年度後期から、改正した「学位規程」及び「学位論文審査及び試験に関する内規」に基づき、学位論文審査および最終試験を実施した。

審査体制については引き続き、効果を検証しながら進めることが必要である。

<21201 授業の点検・評価>

「授業改善等報告書」を作成し、「学生による授業評価」を行い、28 年度より開始した体制で「教員相互の授業点検評価」を引き続き実施した。

「教員相互による授業点検・評価」が平成 28 年度から 1 名体制になった。教員の負担軽減に繋がったことを客観的に自覚するとともに、相互評価そのものは多側面から継続的に行い、形骸化しないように注意していただきたい。

<21302 生活支援>

「大学生活に関するアンケート」の結果で、「本学の学生支援制度」及び「学生生活全体」について、“満足している・ほぼ満足している”と回答し

⁶ 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。

た学生は、それぞれ 88.0%、88.0%（平成 28 年度：90.0%、88.4%）であり、平成 28 年度をやや下回ったが、数値目標を達成できており、評価できる。

各種健康相談制度に関しての学生の認識は徐々に高まってはいるが、依然低調であるため、その背景や状況の調査を検討していただきたい。他大学での状況等を把握することも必要である。

学生のボランティア意識の醸成について「本学は少人数の看護系単科大学であり、又学生は実習や課題等で多忙な日々を送っている」という自己認識の中では、教職員全体で支援する機運を盛り上げていこうとしても、活動のアイデアが浮かんでこない。毎年秋の公立大学学長会議の際に、東日本大震災の起こった 2011 年度以来、並行して開催されている全国公立大学学生大会には、看護系の小規模大学も参加してさまざまなボランティア活動の報告を行っており、第 1 回評価委員会の際、学長からもご発言があった。参加を検討していただきたい。

＜21303 就職支援＞

様々な取組を行い支援体制の充実を図り、県内就職率が数値目標である 55%を超えたことは高く評価できる。この状況を続けるために、平成 29 年度の評価をより詳細に行い、次年度以降も継続できるように就職支援に関して全体を総括しておいていただきたい。

就職説明会の参加人数については平成 28 年度の 113 名から 18 名減少して 95 名にとどまった。この実情を冷厳に認識し、参加増に向けた工夫も必要と思われる。

また保健師の就職支援について、県内の保健師の需給を把握できていないということであったが、就職支援体制の充実を図る観点から現状把握を行う必要がある。

② 遅れている取組

該当なし。

③ 前年度に評価委員会から意見、指摘した項目

＜21105 適切な選抜の実施＞

修士論文コースと CNS コースとの区別を明確化するカリキュラム改革や学内推薦入試の実施、連携協力協定病院及び行政機関に勤務するものを対象とした社会人入試の実施等は評価されるものの、依然として大学院入学者確保の取組が遅れているように思われる。

今後、大学院入学者確保の具体策にどこから着手するかを早急に打ち出し、定期的な制度の見直しと、検討を行っていただきたい。

(取組状況)

大学院研究科入学者を確保するために入試改革を行ってきたが、新たに医療機関等における指導能力を獲得することを目的とした「臨地教育者コース」を平成 31 年度からのカリキュラムにおいて各看護専門分野に設置することを決定した。また、これまでの看護系専門分野に加えて、「人文社会看護学分野」と「自然科学看護学分野」を新設し、看護における様々な研究課題に対応できるようにした。それに伴い研究科のディプロマ・ポリシーを、修士論

文コース、CNS コース、臨地教育者コース毎に修得すべき能力を明確にしたものに修正し、カリキュラム・ポリシーについてもディプロマ・ポリシーに整合する修正を行った。さらに3つのコースに対応させたアドミッション・ポリシー改正の検討も行った。

平成28年度から開始した学内推薦入試については、年度当初のガイダンスや卒業研究担当教員等を通じて4年生に積極的に周知した。その結果、1名が合格し、入学した。

平成29年度から開始した社会人推薦入試(4年制看護大学を卒業した者を対象)については、年度当初に全ての連携協力協定病院に募集要項を送付するとともに各医療機関の看護部に出向いて説明するなど、積極的に広報を行った。その結果、3名が合格し、入学した。

一般入試については、一次募集は3名、二次募集は2名が合格し、学内推薦・社会人推薦入試を合わせて9名が平成30年度に入学した。

<21106 教育課程・教育方法・内容の充実>

授業単位と時間数を整理して、自己学習時間を確保することは、時間を有効に活用し、大学が求めている能力を伸ばすためにはよいことだと評価する。しかし、学生がその時間を自己学習時間の確保に使わなければ、意味がない。授業時間を減らし、効果的な教育を行うためには、並行して教育方法の検討、シラバスの提示の仕方、他領域との内容の確認など、教育側の多面的な評価や学生の自己学習時間の調査などを行うことに十分な注意を払っていただきたい。

(取組状況)

平成29年度カリキュラムが開始し、それに伴うカリキュラム評価の準備を以下のように進めた。

- ① 平成29年度カリキュラムのカリキュラムマップを作成し、ディプロマ・ポリシーとの体系的整合性を確認した。
- ② 平成29年度カリキュラムを評価するため、指標等について検討を開始した。
- ③ 文科省「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」を参照し、平成29年カリキュラムを点検した。その結果、モデル・コア・カリキュラムとの対応を確認できた。
- ④ 教務委員会委員が以下の研修等に参加し、カリキュラム評価に関する情報を収集した。
 - ・ 参加研修：日本看護系大学協議会主催「看護学士課程教育の質を高めるカリキュラム開発に関する研修会(12月)」、「看護学教育モデル・コア・カリキュラム説明会(1月)」、「看護学士課程教育におけるコアコンピテンシーと卒業時到達目標に関する報告会(3月)」

平成29年度は、29年度カリキュラムの第1学年が終了したところである。カリキュラム内容が大きく変更する学年は第2学年であるため、今後、学年進行にあわせてカリキュラム評価を検討する。

<21109 公正な成績評価の実施>

新しい論文審査方法について、審査委員になりうるができる教員数が

少ない本学において、今後も実際に効果が得られるように慎重に運用していただき、時間をかけた十分な検証を行っていただきたい。

(取組状況)

平成 29 年度後期から、改正した「学位規程」及び「学位論文審査及び試験に関する内規」に基づき、学位論文審査および最終試験を実施した。改正した規程では論文審査の主査を主任指導教員以外の者で担当することとなったが、主任指導教員は副査として指導担当した大学院生の審査に関与することで、審査委員会で混乱が生じることがなく審査が実施された。

また、中間審査及び学位論文審査の審査委員選出について申し合わせとして明文化することにより、審査申請をした大学院生の研究内容や研究方法から適切な審査委員を選出できるようにし、平成 30 年度前期修了予定者から適用することとしている。

審査体制については引き続き、効果を検証していく。

<21201 授業の点検・評価>

「授業改善等に関する報告書」を作成し、学内ホームページに掲載するなど、授業の点検・評価について、新たに取り組を行ったことは評価できる。

「教員相互の授業点検評価」について、方法を変えていくことはよいが、今後新たな評価方法に対する点検・評価を、継続的に行っていただきたい。

(取組状況)

授業の点検・評価は、①「授業改善等報告書」、②「学生による授業評価」、③「教員相互の授業点検評価」に基づいて行った。

- ① 平成 28 年度より開始した「授業改善等に関する報告書」を作成し、学内ホームページに掲載し、学生及び教職員に掲載の周知を図った。]
- ② 「学生による授業評価」については電子メールにより授業評価WEBページに誘導する方式で継続した。科目の満足度の設問において、講義科目全体の平均値(4点法)は、前期3.32(平成28年度3.30)、後期3.37(同3.37)、であった。実習科目全体の平均値(5点法)は、前期4.29(同4.30)、後期4.21(同4.32)であり、平成28年度と同水準の高い評価を得た。科目ごとの結果は担当教員にフィードバックして授業改善に活用するとともに、授業評価結果か全体の評価結果を、学内ホームページに掲載し学生及び教職員に公表した。
- ③ 教員相互の授業点検評価については、平成28年度に引き続き、授業点検評価者1名の体制で実施し、全教員が評価を受け授業の質向上を図った。従来の点検評価者2名体制との比較を行うアンケート調査を実施した。その結果、有用な意見の数や意見交換の雰囲気には違いはなかった。また、ディプロマ・ポリシー*を達成するための授業づくりの必要性やスケジュール調整などの負担減が示された。「教員相互の授業点検評価」の方法については、今後も随時、見直しをしながら活用することとした。

以上①から③までを網羅した結果、科目間の関連性の明確化、授業で行う看護過程の共有などが課題として抽出されたため、「教育・研究コロキウム」のテーマとして取り上げた。

(3) 評価にあたっての意見、指摘事項等

<21106 教育課程・教育方法・内容の充実>

試行錯誤しながら教育への取り組みをしていることは評価できる。新カリキュラム開始に伴い減少した授業時間を有効活用するために自己学習を早い時期から習慣化していくことが必要と考える。授業方法の工夫によって自己学習する習慣を低学年時から身につけることができるようさらなる工夫と検討が必要と考える。

<21202 研修会の開催>

F D⁷活動として、研修会が活発に行われていることは評価される。

教職員は、F D、S D⁸への参加を義務付けられているので、参加者数だけでなく、参加者に偏りがないように努力していただきたい。

またF D、S D実施に関する評価も何らかの形で行っていただきたい。

<21301 学習支援>

国家試験合格率の向上のため、チューター制度を中心にして、従来の学生相談制度とともに、きめ細かい学生支援がなされており、一定の成果につながったと評価できる。

助産師国家試験については、必要な単位を取得できておらず、そもそも試験を受けられなかった学生もいたということであるが、1年毎にフォローできるシステムを検討していただきたい。合格者数の数値目標を達成する目的からも何らかの方法を考える必要がある。

保健師国家試験の合格率は、看護師・助産師に比べて低くなっているが、合格率を上昇させるために、試験問題の難易度以外にも他の要因が無いかということについて、その特徴や背景を踏まえながら調査・分析を行っていく必要がある。

⁷ F D (Faculty Development) : 大学教員の教育能力を高めるための実践的方法のことであり、大学の授業改革のための組織的な取組方法を指す。

⁸ S D (Staff Development) : 事務職や技術職などの大学職員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を指す。

第2 研究に関する項目

(1) 進捗状況の確認結果

研究に関する項目は、研究水準及び研究の成果、研究実施体制の整備の目標について取り組まれている。いくつかの項目について成果が見られ、年度計画を順調に実施していると認められる。

(2) 実施状況

① 重点的取組及び特筆すべき取組

<22101 研究活動の方向性>

「研究活動の方向性」に沿った県内医療機関との連携・協働、及びそれによる研究のあり方の充実・深化については、着実に前進しており評価できる。トライアルで行ったアンケート・インタビュー・実験の3つの方法からなる「ハウツー看護研究」に参加した方々が今後どのように活用していくかについては引き続き検証を期待したい。また行政機関との積極的な連携も望む。

また様々な努力により科研申請率 100%を実現したことは評価できるところである。今後も 100%をめざして、また 100%申請することが定着するように努力されたい。

<22103 知的財産の活用>

知財の活用については、看護系においてはなかなか難しい部分もあるが、だからこそ教員同士や医療機関とも積極的に連携し、1件に留まることなく、可能性を広げていっていただきたい。看護系でこの活動を進めていくことは、大学にとって様々な面でチャンスになると考えられる。

その点で、平成 30 年度から産学連携知的財産アドバイザーを活用し、学内に存在するシーズの製品化に努めたいと考えていることは評価できる。

なお既存の心肺蘇生用足趾支持台を商品化するためには、販売先、価格、量産化、市場の動向等のマネジメントが必要になると考える。

<22201 研究活動への支援>

若手研究者への支援体制については、所属する上位教員の役割を教授会において再確認するなど、支援が着実に実行されている。

ニーズ調査の結果から、研究時間や研究費の次年度への繰り越しの要望が多かった学長特別研究について、データの分析や研究のまとめなどの時間を確保するために、従来 5 月に実施していた成果報告会を 9 月に変更したということについて柔軟な措置であると考えられる。

② 遅れている取組

該当なし

③ 前年度に評価委員会から意見、指摘した項目

該当なし

(3) 評価にあたっての意見、指摘事項等

<22102 研究成果の公表と還元>

紀要の電子化については、紙媒体と比較して、多くの人が見ることができる機会を

提供できること、即時公開が可能なこと、などのメリットがあることについては理解できる。しかし、研究成果の保存・研究の交流等において紙媒体固有のメリットもあり、一定数の紙媒体作成は将来にわたって必要であると考えられ、紀要の印刷の廃止による影響を注意深く検討し進めていただきたい。

公開講座、出前講義、講師派遣の数の全てが、教員の研究成果の還元にあたる内容であったのかという部分について明確ではないが、地域の方々に研究内容を理解していただき還元していくことは評価できる。

第3 地域貢献等に関する項目

(1) 評価結果

A (平均点 3.0)	評価	IV	III	II	I	計
	項目数	5	0	0	0	5

(2) 実施状況

① 特筆すべき取組

<23101 地域貢献機能の充実>

地域の看護教育研究の拠点として、県内の医療施設等の円滑な看護研究支援の活動を目的とし、三重県の医療体制の北部・中部・南部における不均等是正を考慮しながら県内医療施設の支援が行われた。その中で以前から実施してきた事業を充実させながら、新たに認知症関連事業にも積極的に取り組まれていることは評価できる。

事業内容から偏った教員の活動になっていることも考えられるが、大学として今後地域貢献をどのように位置付け、考えていくか、その方向性が事業内容に出てくるとさらに良いものになる。

三重県は地勢的に南北に長く医療においても地域格差があるので、そのためにも遠隔発信の環境のさらなる改善を望む。

<23102 多様な主体との連携による地域貢献の推進>

平成 29 年度から開校した「認定看護師教育課程（認知症看護）」を着実に運営するため、平成 30 年度においても 56 名からの応募があり引き続き受講者 30 名を確保したとのことである。昨年度についても、県内外から 30 名の研修生が 9 ヶ月にわたり、カリキュラムを消化し、全員が終了したというのは、大変大きな成果であり、文部科学省の「職業実践力育成プログラム」（B P）に認定されたことも高く評価される。

教員が専門性を活かし、審議会、協議会等委員として協力しながら、地域貢献の推進に大きく寄与した。

この地域貢献活動について良い取り組みが実施されていることは、十分に理解できるが、昨年度と比較して、充実強化した、もしくは連携拡大に取り組んだという部分は、認定看護師教育課程（認知症看護）だけであろうか。その点がはっきり見えてこないのが、今後そういった部分に留意いただきたい。

<23103 地域住民等との交流の推進>

出前授業 51 件、公開講座講師派遣 8 件等を実施し、計 2,733 人の県民の参加を得たこと等、地域住民と交流を推進したことが評価される。

地域貢献のため、県内就職率向上のためには地域において本学の評判を高めることが重要と思われるので、一層の地域住民等との交流の推進を進めて頂きたい。

〈23201 国際交流の推進〉

昨年度から継続して、タイ王国マヒドン大学、英国スコットランドのグラスゴー両大学との交流を行ったことやハワイ大学等への職員の海外派遣を行ったことは高く評価できる。引き続き交流を深めていただきたい。

タイ王国マヒドン大学との交流においては、本学創設時から在任し、いまは京都の他大学に勤務している教員を引き続き非常勤として招き、タイ語の基本的訓練を続けていることの意味が大きい。また、スコットランドとの交流も前学長の時に開始され、具体的には、スコットランドにおける高齢者ケアの特徴や心疾患の問題への対応などを学ぶことができた、日本にはない施設（Acute receiving やNITU など）の見学を行うことができたなど、非常に有意義であった旨の感想が参加者から述べられている。ただの継続実施では得られない成果を挙げている。この点は高く評価される。

毎年決められたプログラムを実施するだけでなく新たな関わり方についても今後検討されるとより良い。

② 遅れている取組

該当なし

③ 前年度に評価委員会から意見、指摘した項目

該当なし

④ 法人による評価と評価委員会の評価が異なる項目

該当なし

(3) 評価にあたっての意見、指摘事項等

〈23104 卒業生への継続的教育〉

卒業生きずなネットワーク事業の開催支援に成果を挙げるなど、卒業生への大学としての支援活動が一步一步着実に進められていることは評価できる。卒業生の離職防止を図るため、卒業生との連携をさらに強化した事業の取組を期待する。

同窓会として実施すべきところと大学が継続教育として行う必要があることの住み分けと連携、その関係性については明確にしていく必要がある。

II 業務運営の改善及び効率化に関する項目

(1) 評価結果

A (平均点 2.2)	評価	IV	III	II	I	計
	項目数	2	8	0	0	10

(2) 実施状況

① 特筆すべき取組

<31101 効率的で機動的な組織運営体制の維持>

新たな法人体制のもと、教職員が一丸となり大きな問題もなく法人及び大学運営を行ったことは、評価できる。具体的には、[1]理事の業務内容について、見直しを行うなど機動的な業務運営が行われたこと、[2]理事長の裁量経費として、全教職員が大学にとって必要と思われることを自由に調査・検討できるように「実現可能性調査検討事業」を予算計上し、延べ35名の教職員が参画して自由な発想のもと調査・研究を行ったこと、[3]学内理事が1ヶ月に2回程度、昼食時を利用して気軽に顔を突合せながら、大学の方向性や取組を考える機会の一つとして機能していることなどに注目したい。

<31102 戦略的な法人運営の確立>

国や他大学の情報収集に努め、法人運営に活用した。その中で、[1]公立大学協会の事務局長を講師に「公立大学の現状と課題」と題して講演会を開催し、事務職員に加え多くの教員も参加し、公立大学の課題などについて、より深く理解することができたこと、[2]学長及び事務局長が15の市町長や10の連携協力病院長を訪問し、意見交換を行った点などは評価される。

現在、法人運営で最も注目されているであろう国公立の法人合併問題等の情報についてより外部に目を向け情報収集に努めていっていただきたい。

なお、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事務局の組織体制を3課から2課に見直し、入試改革や大学教育のあり方について、より連携しながら業務を行うことができる体制としたことについては、その積極面に注目するとともに、2課体制の問題点についても慎重に留意していただきたい。

<32102 教員の確保>

人事評価制度の見直しと、整備を図ったことは、評価できる。

ただ、十分検討した結果の評価制度の改正であるとは思いますが、「2つの評価業務が重複しており負担になる」という問題に対して、今後この方法が適切かどうか確認を続けていく必要がある。

また、組織は人であるので、引き続き優秀な人材を確保していただきたい。

<32103 事務職員の確保>

平成30年度から新たに固有職員を1名採用し、全体で4名となり、着実に増加している。

窓口業務、高校生に対する PR 業務、研究費の支援業務は、学生・教員と直接接する大学のメイン業務であり、そこにこそ、正規職員が配置されるべきである。これは大学の管理運営に当たるものの常識である。人手不足の現状は理解できるが、非正規職員がそのような業務に当たることの無いよう今後も固有職員の増加を図っていただきたい。

② 遅れている取組

該当なし

③ 前年度に評価委員会から意見、指摘した項目

<32101 適切な人材マネジメントの実施>

昇任基準についての見直しを図ったことは評価できるが、複雑化し、運営が難しくなっている部分もあるので、今後も適切な評価基準、昇任基準で運営していただきたい。

(取組状況)

「昇任申請の基準」については、平成 28 年度の改正として、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」について、対象者を看護専門職に限定して 5 年間の時限措置を講じたことや、従来から、医療機関や企業における管理職経験を研究業績とみなすこととしていることなど複雑な運用となっていたため、他学の状況なども参考に、論文等の質を担保しつつ論文数については少なくするなど、簡素で運用し易い昇任基準に見直した。

また、教員の採用時には、採用選考に係る審査基準が未整備であったことから「昇任基準」を準用してきたが、今回の昇任基準の改正を機に、「採用選考に係る審査基準」を新たに整備した。

<32103 事務職員の確保>

長期的視点に立って、大学固有職員採用の評価をしっかりとっていただきたい。今後も優秀な固有職員の採用を期待する。

(取組状況)

固有職員については、専門性の向上、継続性の確保等の的確な法人運営の観点から、当面、最大 5 名程度まで職員を配置するとの採用の考え方のもと、一般公募による採用試験を実施した結果、平成 30 年度から 1 名を採用し、固有職員は 4 名となった。

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、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観点や育休代替等を考慮し配置した。

<32202 事務職員の育成と能力向上>

「三重県立看護大学事務局育成支援のための評価制度」の着実な運営は評価される。

また、さまざまな研修に参加していることは評価されるが、研修効果が有効であったか否かの判断はすぐには難しい。具体的な評価方法や他職員への報告方法の検討などにも、今後取り組んでいただきたい。

(取組状況)

事務職員については、平成23年度から導入した「三重県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。

評価項目は、職務遂行、チームワーク、能力、意欲の4領域である。5月に期首面談を実施し目標を定め、9月に中間面談、2月に期末面談を行い育成の支援を行った。

全事務局職員の資質及び能力向上を図るため人材育成に努めた。SD活動として、公立大学協会や文部科学省の研修会を中心に積極的に参加できるよう支援を行うとともに、平成29年度から人権意識を高めるために津地域防災総合事務所が実施するミニ人権大学に積極的に参加させた。

また、事務局職員を対象としたOJTを11回開催し、事務局職員としての基礎的な知識の習得を支援した。特に、看護学科単科の事務職員の基礎知識として、初めて、「看護について」の学長からの研修の機会(1回)を開催した。SD研修会にも積極的に参加するよう支援した。その他の研修内容は、経営分析の仕方・決算書の見方(1回)、法令(3回)、簿記(6回)であった。

なお、法令及び簿記については、質問形式の研修であり、理解度を確認しながらのものとした。事務局職員全員を対象にマイナンバー制度やマニュアルについての研修を行い、マイナンバーの取り扱いに関する周知徹底を図るなど、共通する課題については事務局内での共有を図った。

(参加した主な研修)

【学外】公立大学に関する基礎研修、教務事務セミナー、公立大学法人会計セミナー、公立大学中堅職員研修、実務担当者向け財務会計研修、大学財務セミナー、地震防災セミナー、文教施設セミナー、著作権セミナー、APシンポジウム、教育改革国際シンポジウム、奨学金研修会 など

【学内】事務局職員研修、人権研修、大学運営教職員研修会、ハラスメント研修、カリキュラム研修 など

＜32301 服務制度の充実＞

教員満足度については、前年度同様点数が低く、もっと早く対策を取るべきではなかったか。職位グループごとの変動要因のさらなる分析をお願いしたい。

職員満足度についても、教員満足度同様、評点が下がった項目の多面的な分析と具体的な改善策の検討を図っていただきたい。

(取組状況)

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。ここ数年総勤務時間は減少傾向にある。

夏季休暇の取得を促進するため、7月から9月までの時期に業務の多忙な課があることから、夏季休暇取得期間の始まりを7月から1か月前倒しし、6月から9月まで取得できることとした。その結果、6月に、事務局では7人13日、教員では2人2日の取得があった。

教員満足度アンケート結果については、100点満点で平成29年度は55.9点と平成28年度に比べて8.2点上昇した(中期目標期間の最終年度目標51.9点)。特に、「現在の仕事にやりがいを感じますか」については、3.5点から3.7点となり、通勤時間の満足度に次いで2番目の高さとなった。職位ごとでは「教授」グループは、52.0点→60.1点と8.1点上がり、「准教授・講師」グループは、46.1点→54.7点と8.6点上がり、「助教・助手」グループは46.1点→54.5点と8.4点上昇した。

職員満足度アンケート結果については、100点満点で平成29年度は70.7点と平成28年度に比べて6.2点上昇した。全17項目中14項目で上昇し、特に、「仕事を進めていくうえで相談できる人がいると思うか」0.9点(3.4→4.3)、「ハラスメントを許さない雰囲気があると思うか」0.8点(2.9→3.7)、「職場の環境は快適だと思うか」0.7点(3.7→4.4)は、大きく上昇した。下がった3項目は、「通勤時間が適度の負担ではない範囲だと思うか」▲0.4点(3.6→3.2)、「現在の総労働時間は適度と思うか」▲0.4点(4.0→3.6)、「職場では休暇が取りやすいか」▲0.2点(4.0→3.8)であり、また、一番低い項目は「必要な情報が確実に伝えられているか」3.1点であった。下がった項目や低い項目については、改善していくこととした。

教職員ストレスチェック⁹結果については、健康リスク及び職場全体のストレス度は平成28年度同様、全国標準より低く、また平成28年度と比べても改善傾向が見られた。ただし、一定のセグメントや個人においてはストレス度の高低があるため、平成30年2月14日に衛生委員会主催で「職場環境改善によるストレス対策」(学内准教授が講師)を開催し、30名の参加があった。

④ 法人による評価と評価委員会の評価が異なる項目

＜31103 内部監査の推進＞

監査対象の見直し、規定の整備等を行い中期目標期間内に、監査のテーマが一巡できるよう中長期の監査計画を策定し、内部監査を実施したことは評価できる。内部監査の実施、充実は以前からの課題であり、どこの法人でも実施しなくてはならないことである。今後の継続実施に期待する。

なお、「規程、細則等の整備」は監査において最も重要な項目の一つであり今後も必要になった場合、早急な改正をお願いする。

監査を行う中で、今後の課題も明らかとなり、今後内部統制体制の整備も必要となってくることにしても、留意していただきたい。

内部監査の実施結果をどのような文書で、どのような方法で理事長に報告されているのかが不明であり、今後、この点についても検討していただきたい。

⁹ ストレスチェック(制度):定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげる取組のこと。平成27年12月に施行され、労働者数50人以上の事業場において義務化されている。

＜32101 適切な人材マネジメントの実施＞

人事評価制度の見直しと、整備を図ったことは、評価できる。ただ、十分検討した結果の評価制度の改正であると思うが、「教員活動評価・支援制度」と「勤勉手当を配分するための評価制度」の「2つの評価業務が重複しており負担になる」という問題に対して、今後この方法が適切かどうか確認を続けていく必要がある。

＜33101 適正な業務運営＞

事務局組織改正により、業務運営が適正化されてきた。3課を2課にすることで、円滑に業務を進めやすくなったということは良い事ではあると思うが、業務実施における責任の所在が意識しにくくなるということが無いようにしていただきたい。

新たな情報手段に変更していったことは評価できる。

業務の効率化については内部牽制に考慮していただきたい。特に、体育施設使用手続については、現金を扱う事務であるので、事務の簡素化には内部牽制に十分配慮が必要である。

(3) 評価にあたっての意見、指摘事項等

＜32202 事務職員の育成と能力向上＞

職員の一人一人の育成と能力向上のために充実した面談を実施し、今後も研修会等への積極的な参加支援を図っていただきたい。

ただ、23年度から導入した「三重県立看護大学事務局育成支援のための評価制度」の評価項目は、職務遂行、チームワーク、能力、意欲の4領域だとされるが、この4領域は、公務員、民間の会社員など、どの職場にも適用できる極めて便宜的なものではないのか。

23年度から導入した評価項目は、三重県の評価項目を使用していたと思うが、導入して6年経過しているため、大学独自の評価内容に見直していても良いのではないかと、思われる。

三重県は、この4領域をさらに細分化している。法人は、細分化した項目の中で職位に応じて、望まれる能力や行動例など評価の視点を変更し、個人の特性に即した柔軟な評価を行い、きめ細かく対応しており、人権意識、看護業務の固有性に対する理解等、公立看護大学職員に不可欠な能力についても、評価において考慮に入れるとともに、職員が習得できるよう研修を実施している、と述べている。

しかしながら、公立看護大学職員に不可欠な能力という部分をより具体的にしていける必要自体がまだほかにある、と思われる。すなわち、公立看護大学職員に不可欠な能力そのものについては、三重県の指標では、極めて抽象的である。

たとえば、津地域防災総合事務所が実施するミニ人権大学で付与される人権意識や、学長が研修で述べられる看護という業務の固有性など、公立看護大学職員に不可欠な能力の評価は、この4領域にはない。したがって「三重県立看護大学事務局育成支援のための評価制度」自体が不備なのではないか、と思われる。

〈32301 服務制度の充実〉

教員・職員満足度アンケートの結果、どちらも全体的な点数が上昇したことについては、評価できる。しかし下がった項目、低い項目の原因分析と具体的な改善策の検討を今後も図っていただきたい。

組織全体としては、健康との関連が深い4つのストレス要因（仕事の量的負荷、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）のいずれにおいても全国標準よりストレス度が低くなっているとあるが、休暇中とはいえ職員が道路交通法違反で逮捕される事案が発生しているため、服務規程との関連がなかったか確認が必要である。

また、法人は、つぎのように認識している。

職員満足度アンケートの自由記載では、「情報共有の機会が少ない」「会議、委員会等に関する情報が少ない」等の意見が出されているので、法人会議、教授会、企画運営会議等、重要な会議の情報を職員に提供し、情報を共有していく。

また、職員と適切に情報を共有し、必要な情報を伝達するため、管理職員及び各課長が集まる会議を毎週開催するとともに、必要に応じ、職員全員が参加する課内会議を開催する。

さらに、早急に伝達すべき情報については、メールで発信し、速やかに共有していく。

ストレス度が全国標準より高くなった属性はないが、教職員ストレスチェックでストレス度が比較的高かった属性は、性別では女性、年齢別では40歳台、教職員の別では教員、教員の職位別では准教授・講師であった。

これらの点は、非常に重要な点であるため、法人として今後も留意していただきたい。

Ⅲ 財務内容の改善に関する項目

(1) 評価結果

A (平均点 2. 2)	評価	Ⅳ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ	計
	項目数	1	4	0	0	5

(2) 実施状況

① 特筆すべき取組

<41101 自己収入の確保>

平成 29 年度に修学支援基金寄付金を創設したことは、経済的に困窮している学生への支援として良い方法であり、今後も所得格差が教育格差とならぬよう取り組んでいただきたい。一方看護学生の奨学金は色々なところから出されているため、運用には多方面からの審査を求める。

自己収入獲得に大いに努力された、広告掲載については、今後も安定した広告収入が得られるよう地道な活動を期待する。

<43101 資産の適正管理>

平成 28 年度に策定した中期保全計画を踏まえ、計画的に行われていることは評価される。大学は災害時の受け入れ場所にも指定されているので、施設の維持管理、建物の劣化調査などは重要と考える。

② 遅れている取組

該当なし

③ 前年度に評価委員会から意見、指摘した項目

該当なし

④ 法人による評価と評価委員会の評価が異なる項目

<41102 外部資金の獲得>

外部資金の獲得に外部資金助成情報管理システムを活用し、成果を挙げたことは注目される。外部研究資金申請率 100%を達成したことや科研費補助金新規採択率が全国採択率を上回ったこと等、積極的な取組は評価できる。

獲得（採択）件数については、前年度比減少しているため、高い水準での獲得を目指していただきたい。

(3) 評価にあたっての意見、指摘事項等

該当なし

IV 自己点検・評価および情報の提供に関する項目

(1) 評価結果

A (平均点 2.0)	評価	IV	III	II	I	計
	項目数	0	3	0	0	3

(2) 実施状況

① 特筆すべき取組

<52101 情報発信・情報公開の推進>

情報発信・情報公開にしっかりと努めていることは評価される。看護系大学が増加している中で、大学を理解してもらうためには情報公開は重要である。見やすいホームページの作成、マスメディアの活用などさらに積極的に検討していただきたい。

② 遅れている取組

該当なし

③ 前年度に評価委員会から意見、指摘した項目

該当なし

④ 法人による評価と評価委員会の評価が異なる項目

該当なし

(3) 評価にあたっての意見、指摘事項等

該当なし

V その他業務運営に関する重要項目

(1) 評価結果

A (平均点 2.0)	評価	IV	III	II	I	計
	項目数	0	4	0	0	4

(2) 実施状況

① 特筆すべき取組

<63101 人権尊重の推進>

人権尊重に関する研修会を開催し、意識の向上に努めている。ハラスメント相談窓口を教職員が担当することになり、新たにハラスメント調整員を設置する等整備を進めている。今後も、ハラスメント相談窓口の拡大に伴う運用評価を定期的に行っていただきたい。

② 遅れている取組

該当なし

③ 前年度に評価委員会から意見、指摘した項目

該当なし

④ 法人による評価と評価委員会の評価が異なる項目

該当なし

(3) 評価にあたっての意見、指摘事項等

<62101 危機管理への対応>

静岡文化芸術大学に職員2名を派遣し、大規模災害時の情報収集を行う等、危機管理への対応が適切に行われている。いつ起きるかわからない地震の情報もあり、今後とも注意深く推進してほしい。

ただ安否確認システムの返信率が、ここ数年86%前後にとどまっているので、返信率の向上を目指し、返信が無かった学生に対する周知方法の見直しを検討していただきたい。

3 参考資料

○公立大学法人三重県立看護大学中期目標に定める数値目標の達成状況（第二期中期目標期間）

指 標 名		H27	H28	H29	H30	H31	H32	合計	備 考
I (1) 教育に関する目標									
看護師国家試験合格率(%)	目標値	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	
	実績値	98.9	99.1	100.0				-	
保健師国家試験合格率(%)	目標値	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	
	実績値	92.4	98.1	91.8				-	
助産師国家試験合格率(%)	目標値	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	
	実績値	100.0	100.0	100.0				-	
看護師国家試験合格者数(人)	目標値	95	95	95	95	95	95	-	
	実績値	91	105	97				-	
保健師国家試験合格者数(人)	目標値	95	95	95	95	95	95	-	
	実績値	85	104	89				-	
助産師国家試験合格者数(人)	目標値	10	10	10	10	10	10	-	
	実績値	12	13	9				-	
県内就職率(%)	目標値	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	-	県内への看護職就職者数/就職者数
	実績値	50.0	42.3	58.9				-	
修士学位取得者数(人)	目標値	8	8	8	8	8	8	-	研究科での学位取得者数
	実績値	4	6	5				-	
学生アンケートにおける学生満足度(自己が成長したと思う率)(%)	目標値	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	-	自己が成長したと思う率
	実績値	86.7	89.3	90.3				-	
学生アンケートにおける学生満足度(大学の支援に対して満足している率)(%)	目標値	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	-	大学の支援に対して満足している率
	実績値	96.1	90.0	88.0				-	
「大学教育改革」のためのプログラムを実施する件数(件)	目標値	-	-	-	-	-	-	1	中期目標期間中に文部科学省による大学教育改革のための各種プログラムを実施する件数
	実績値	1	1	1					
I (2) 研究に関する目標									
外部研究資金申請率(%)	目標値	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	申請(継続含む)教員数/在職教員数
	実績値	96.4	100.0	100.0				-	

指 標 名		H27	H28	H29	H30	H31	H32	合計	備 考
外部研究資金採択率(%)	目標値	34.0	34.0	34.0	34.0	34.0	34.0	-	科学研究費補助金等の外部研究資金の採択率
	実績値	56.3	57.1	50.0				-	
I (3) 地域貢献等に関する目標									
地域連携事業の実施件数(件)	目標値	32	32	32	32	32	32	-	地域交流センターによる事業実施数
	実績値	32	32	34				-	
大学主催の公開講座の参加者の満足度(%)	目標値	89.0	89.0	89.0	89.0	89.0	89.0	-	大学主催の公開講座の参加者アンケートによる満足度
	実績値	89.5	95.9	96.9				-	
公開講座等大学主催の行事の開催回数(回)	目標値	26	26	26	26	26	26	-	公開講座等学外者の参加が可能な大学主催の行事の開催回数
	実績値	51	41	38				-	
公開講座等大学主催の行事の参加者数(人)	目標値	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	-	公開講座等学外者の参加が可能な大学主催の行事の参加者数
	実績値	3,203	2,532	2,855				-	
II 業務運営の改善及び効率化に関する目標									
事務局の対応についての学生満足度(%)	目標値	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	-	学生アンケートによる事務局の対応についての満足度
	実績値	76.5	86.6	91.1				-	
職員アンケートによる職員の満足度(点)	目標値	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	-	職員アンケートによる業務、勤務条件、職場環境等に対する満足度
	実績値	68.7	64.5	70.7				-	
教員アンケートによる教員の満足度(点)	目標値	44.8	46.1	47.5	48.9	50.4	51.9	-	教員アンケートによる業務、勤務条件、職場環境等に対する満足度
	実績値	47.2	47.7	55.8				-	
III 財務内容の改善に関する目標									
中期目標期間中の自己収入総額(千円)	目標値	-	-	-	-	-	-	140,000	中期目標期間中の授業料、入学料を除く自己収入の総額
	実績値	51,942	47,053	56,166					
IV 自己点検・評価および情報の提供に関する目標									
自己点検・評価結果に基づく改善率(%)	目標値	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	前年度の課題の解決に向けての取組の実施割合
	実績値	100.0	100.0	100.0				-	
自己点検・評価の実施状況(回)	目標値	1	1	1	1	1	1	-	自己点検・評価の実施回数
	実績値	1	1	1				-	

○ 三重県公立大学法人評価委員会名簿

	氏 名	役 職 等
委員長	森 正 夫	名古屋大学名誉教授
委 員	村 本 淳 子	浜松医科大学監事
委 員	井 熊 信 行	公認会計士
委 員	笠 井 貞 男	(株)百五銀行 常勤監査役
委 員	中 川 千 恵 子	(株)中川製作所 取締役会長

○ 三重県公立大学法人評価委員会の開催状況

- ・ 第1回 平成30年6月14日
- ・ 第2回 平成30年7月17日
- ・ 第3回 平成30年8月9日

○ 地方独立行政法人法（平成15年7月16日法律第118号）〈抜粋〉

第七十八条の二 公立大学法人は、毎事業年度の終了後、当該事業年度が次の各号に掲げる事業年度のいずれに該当するかに応じ当該各号に定める事項について、評価委員会の評価を受けなければならない。この場合において、第二十八条から第三十条までの規定は、公立大学法人には、適用しない。

一 次号及び第三号に掲げる事業年度以外の事業年度 当該事業年度における業務の実績

二 (略)

三 (略)

2 公立大学法人は、前項の評価を受けようとするときは、設立団体の規則で定めるところにより、各事業年度の終了後三月以内に、同項第一号、第二号又は第三号に定める事項及び当該事項について自ら評価を行った結果を明らかにした報告書を評価委員会に提出するとともに、公表しなければならない。

3 第一項の評価は、同項第一号、第二号又は第三号に定める事項について総合的な評定を付して、行わなければならない。この場合において、同項各号に規定する当該事業年度における業務の実績に関する評価は、当該事業年度における中期計画の実施状況の調査及び分析を行い、その結果を考慮して行わなければならない。

4 評価委員会は、第一項の評価を行ったときは、遅滞なく、当該公立大学法人に対して、その評価の結果を通知しなければならない。この場合において、評価委員会は、必要があると認めるときは、当該公立大学法人に対し、業務運営の改善その他の勧告をすることができる。

5 評価委員会は、前項の規定による通知を行ったときは、遅滞なく、その通知に係る事項（同項後段の規定による勧告をした場合には、その通知に係る事項及びその勧告の内容）を設立団体の長に報告するとともに、公表しなければならない。

6 設立団体の長は、前項の規定による報告を受けたときは、その旨を議会に報告しなければならない。

7 第二十九条の規定は、第一項の評価を受けた公立大学法人について準用する。

○ 公立大学法人三重県立看護大学の業務実績に関する評価指針

平成 21 年 12 月 10 日
三重県公立大学法人評価委員会決定

三重県公立大学法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）が公立大学法人三重県立看護大学（以下「法人」という。）の評価を実施する際の基本的な事項を定める。

1 評価の前提

- (1) 地方独立行政法人制度においては、法人は、業務を効果的、効率的に実施するため、中期目標及び中期計画に基づいて自主的に運営を行うものである。さらに、業務の公共性、業務運営の透明性を確保し、法人の状況を的確に示して、県民への説明責任を果たし、不断の改革・改善を行っていくことが求められる。
- (2) 法人は、地域における高等教育の提供と地域社会での知的・文化的拠点としての役割を担っており、教育研究のさらなる充実・活性化とともに、地域の発展及び県民福祉の向上に積極的に貢献していくことが求められる。
- (3) 評価委員会の行う評価は、この 2 つの基本的な考え方を踏まえ、大学としての「教育研究の特性」に配慮しつつ、中立・公正な立場から、客観的かつ厳正に実施されることが求められる。

2 評価の基本方向

- (1) 各事業年度終了時には、中期目標の達成に向けて、中期計画に定めた項目ごとの各年度における具体的な実施状況を調査・分析し、当該事業年度の業務実績について評価する。
また、中期目標期間終了時には、当該期間における中期計画等の実施状況の調査・分析を行い、達成状況について総合的に評価する。
- (2) 教育研究の特性や法人の大学運営の自主性・自律性に配慮しつつ、法人の組織・業務運営等について、改善すべき点を明らかにする。また、法人の業務達成に向けての意欲的な取り組みを積極的に支援するなど、法人の継続的な質的向上に資する評価を行う。
- (3) 評価を通じて法人の業務運営状況をわかりやすく示し、県民への説明責任を果たす。
- (4) 評価に関する作業が法人の過重な負担とならないように配慮する。

3 評価の方法

評価委員会は、法人による自己点検・評価をもとに、各事業年度における業務の実績に関する評価（以下「年度評価」という。）と中期目標期間における業務の実績評価（以下「中期目標期間評価」という。）を行う。

また、中期目標期間の中間点において、その時点における総括（以下「中間総括」という。）を行い、当該期間までの中期計画の進捗状況の確認を行う。なお、この場合において、中期目標・中期計画の見直しが必要と考えられる場合については、法人の意見を踏まえつつ、その見直しについても検討し、必要な意見を述べるものとする。

(1) 年度評価

- ① 法人の自己点検・評価に基づきながら、中期目標の達成に向け、各事業年度における中期計画等の実施状況を調査・分析し、その結果を踏まえ、各事業年度の業務実績全体

について総合的な評価を行う。

- ② 教育研究については、その特性への配慮から、原則として専門的な観点からの評価は行わないが、法人による自己点検を踏まえた上で、評価委員会において進捗状況を把握し、その確認・点検を行う。
- ③ 評価結果等を踏まえ、必要に応じて、業務運営の改善その他について勧告する。
- ④ 具体的な実施方法については、別に実施要領で定める。

(2) 中期目標期間評価

- ① 法人の自己点検・評価に基づきながら、中期目標期間における中期目標の達成状況を調査・分析し、その結果を踏まえ、中期目標期間の業務実績全体について総合的な評価を行う。
- ② 教育研究についての評価は、認証評価機関の評価を踏まえて行う。
- ③ 評価結果を踏まえ、必要に応じて、業務運営の改善その他について勧告する。
- ④ 具体的な実施方法については、年度評価の実施状況を踏まえ、別に実施要領で定める。

(3) 中間総括

- ① 中期目標の達成に向け、中期目標期間の中間点における中期目標の進捗状況を調査・分析し、その結果を踏まえ、中期目標期間の上半期終了時点の業務実績全体について総括する。
- ② 具体的な実施方法については、別に実施要領で定める。

4 評価を受ける法人において留意すべき事項

- (1) 評価委員会は法人から提出される業務実績報告書等をもとに評価を行うことから、中期計画等の達成状況などについて、法人自ら説明責任を果たすことを基本とすること。
- (2) 法人は、達成状況を客観的に表すために、できる限り数値目標等の指標を設定すること。また、中期計画における達成状況ができる限り明らかになるように工夫すること。
- (3) 法人における自己点検・評価の視点と体制
 - ① 法人は、公立大学の利害関係者である学生や大学に関心を持つ県民の視点に留意し、法人が行う自己点検・評価に際して用いる指標や基準、評価結果及びその活用方法について、できる限りわかりやすく説明すること。
 - ② 法人は自ら説明責任を果たすという観点から、目標の達成にかかる組織内の責任の所在を明確にし、理事長がリーダーシップを発揮できる推進体制を確立すること。

5 その他

本評価基本方針及び別に定める実施要領は、必要に応じて、評価委員会に諮ったうえで見直すものとする。

○ 公立大学法人三重県立看護大学の各事業年度の業務実績評価実施要領

平成 21 年 12 月 10 日決定
平成 23 年 1 月 17 日一部改正
三重県公立大学法人評価委員会決定

「公立大学法人三重県立看護大学の業務実績に関する評価基本方針」に基づき、三重県公立大学法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）が行う公立大学法人三重県立看護大学（以下「法人」という。）の各事業年度における業務の実績に関する評価（以下「年度評価」という。）の実施について必要な事項を定める。

1 評価の目的

評価委員会が行う評価は、法人の業務運営の改善及び充実を促すことにより、法人業務の質の向上、業務の効率化及び透明性の確保に資することを目的に行う。

2 評価の方法

- (1) 年度評価は、「項目別評価」と「全体評価」により行う。
- (2) 「項目別評価」は、年度計画の記載項目（小項目）ごとに法人が自己点検・自己評価を行い、これをもとに、評価委員会において検証・評価を行う。
- (3) 「項目別評価」において、大学の教育研究等の質の向上に関する項目のうち、教育研究の特性に配慮すべき項目については、専門的な観点からの評価は行わないものとし、事業の外形的・客観的な進捗状況について確認するものとする。この場合、教育研究の特性に配慮すべき範囲は、教育の成果、教育の内容、教育の実施体制及び学生の支援並びに研究水準及び研究の成果、研究の実施体制に関する項目とする。
なお、特筆すべき点、遅れている点があればコメントを付す。
- (4) 「全体評価」は、「項目別評価」の結果を踏まえつつ、中期計画の進捗状況全体について、総合的に評価する。
- (5) 評価委員会が評価結果を決定する際には、評価（案）を法人に示すとともに、評価（案）に対する法人からの意見申し出の機会を設ける。

3 項目別評価の具体的方法

(1) 教育研究の特性に配慮すべき項目以外の項目の評価

① 法人による自己評価

法人は、年度計画に記載されている小項目ごとに、業務実績をⅠ～Ⅳの４段階で自己評価し、計画の実施状況及び判断理由を記述した業務実績報告書を作成する。

また、大項目ごとに法人としての特色ある取組や未達成事項のほか、当該実施年度以前に評価委員会から指摘された事項等についての対応結果などを記述する。

なお、評価の際に参考となる資料があれば、必要に応じて添付するものとする。
評価は、以下を基準として行う。

ランク	評 価 基 準
Ⅳ	年度計画を上回って実施している
Ⅲ	年度計画を順調に実施している
Ⅱ	年度計画を十分には実施していない

I	年度計画を大幅に下回っている、又は実施していない
---	--------------------------

② 評価委員会による法人の自己評価の検証・評価

評価委員会は、業務実績報告書の小項目ごとに法人の自己評価や年度計画の設定の妥当性も含めて総合的に検証し、年度計画の達成状況について上記の4段階で評価を行う。特に、法人による自己評価と評価委員会による評価が異なる場合は判断理由等を示す。

③ 評価委員会による大項目の評価

評価委員会は、業務実績報告書の小項目ごとの評価と特記事項をもとに、大項目ごとの達成状況について、S～Dの5段階で評価するとともに、特筆すべき点や遅れている点についての意見を記述する。

大項目の評価は、小項目の評価ランクごとに、IVを3点、IIIを2点、IIを1点、Iを0点として小項目の平均点を算出し、それを次の基準で評価する。ただし、II以下の小項目がある場合は、A評価以上とはしない。

なお、上記は判断の目安であり、評価委員会が総合的に評価し決定する。

	評 価 点	評 価 の 基 準
S	特に優れた実績を上げている	評価委員会が特に認める場合
A	順調に実施している	小項目の平均点が2点以上
B	概ね順調に実施している	小項目の平均点が1.8点以上2点未満
C	十分に実施していない	小項目の平均点が1.8点未満
D	大幅な見直し、改善が必要である	評価委員会が特に認める場合

(注) 小項目の平均点は、小数点以下第2位を四捨五入する。

(2) 大学の教育研究等の質の向上に関する項目のうち、教育研究の特性に配慮すべき項目の取扱い

① 法人による自己点検

法人は、年度計画に記載されている小項目ごとに自己点検を行い、事業の外形的・客観的な進捗状況を記述した業務実績報告書を作成する。

また、大項目ごとに法人としての特色ある取り組みや未達成事項のほか、当該実施年度以前に評価委員会から指摘された事項等についての対応結果などを記述する。

② 評価委員会による進捗状況の確認

評価委員会は、業務実績報告書に基づき、小項目ごとに事業の外形的・客観的な進捗状況を確認し、特筆すべき点や遅れている点についての意見を記述する。

(3) 大項目の区分

大項目は以下のとおり区分する。

I 大学の教育研究等の向上に関する項目	1 教育に関する項目	教育研究の特性に配慮すべき項目
	2 研究に関する項目	
	3 地域貢献等に関する項目	教育研究の特性に配慮すべき項目以外の項目
II 業務運営の改善及び効率化に関する項目		
III 財務内容の改善に関する項目		
IV 自己点検・評価の実施に関する項目		

V 情報公開等の推進に関する項目	
VI その他業務運営に関する項目	

4 全体評価

評価委員会は、項目別評価の結果を踏まえ、中期計画の進捗状況全体について、記述式により総合的に評価を行う。

全体評価においては、①教育研究等の質を向上する特色ある取り組み ②地域貢献等の社会に開かれた取り組み ③理事長のリーダーシップのもと、効率的かつ戦略的な運営を目指した取り組み、などについて積極的に評価する。

5 評価結果

(1) 評価結果は、法人に通知する。

(2) 評価委員会は、必要があると認める時は、法人に対して業務運営の改善その他の勧告を行う。

(3) 評価委員会は、前2項における内容を知事に報告するとともに、公表する。

6 評価結果の反映

(1) 評価結果がB～Cランクの項目については、法人が自主的に業務運営を改善するなど所要の措置を講ずる。

(2) 評価結果がDランクの項目については、原則として業務運営の改善その他の勧告を行う。