

質問回答票

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

資料8

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>「認証評価については、大学基準協会の審査を受け、認証を取得する」。三重県立看護大学にとって、認証評価機関として、大学基準協会がもっとも適切かどうかについて、従来受審していたから、2020年度も大学基準協会を選択すると頭から決めこむのではなく、公立大学協会が準備を進めている一般財団法人大学教育質保証・評価センターが間もなく認証機関として認可が下りる予定であることなど認証評価をめぐる情勢の変化をも踏まえ、再検討の余地がある。(I-1-7頁)</p>	<p>【回答①】            本学では、認証評価のサイクルを学校教育法で定められた7年よりも短く6年としています。            これは、地方独立行政法人法の定めにより中期目標期間が6年と定められ、その際に中期目標の期間の終了時に見込まれる中期目標の期間における業務の実績(§78の2①2)又は中期目標の期間における業務の実績(§78の2①3)の評価を行う際に、認証評価機関の教育及び研究の状況についての評価を踏まえることとなっており、これに対応するため第一期中期目標期間の5年度目(平成25年度)に認証評価を受審し、第二期中期目標期間の3年度目(平成29年度)に改善報告書を認証機関に提出しています。            この考え方により、次回の認証評価受審について平成31年度(第二期中期目標期間の5年度目)に受審可能な機関から検討したところ、公大協などの動きが遅れ審査開始が2020年度からとなり対応できないことと、受審の都度、認証機関を変更することを避けるため、大学基準協会を選択したもので、今後より適切な認証評価機関が創設された場合は検討していきたい。</p>
2	<p>「指定校特別枠推薦入試」「指定校推薦入試」「一般入試前期日程地域枠」を「新たな入試区分と入試方法である」としているが、「新たな入試区分と入試方法」はこえに限定されるものではない。そのような意味で、この3つを「新たな入試区分と入試方法」だと述べているのか。(I-1-9頁)</p>	<p>【回答②】            これら3つの入試はいずれも三重県もしくは三重県の一部地域の保健医療福祉のニーズに対応して新たに設定したものであることから新たな入試区分であると位置づけている。また、入試方法についてもそれぞれ出願要件や合否判定方法を独自に設定している。なお、地域および志願者のニーズを踏まえながら、必要であれば新たな入試区分と入試方法を検討したい。</p>
3	<p>「大学院生確保のために、新たなCNSコースの設置も検討する」とあるが、「新たなコース」とは何か。(I-1-10頁)</p>	<p>【回答③】            三重県のニーズや連携協力協定病院の意見もふまえ、新たに老年看護学分野の専門看護師(CNS)コースの申請を予定し、準備を行っています。</p>

番号	委員からの質問等	法人からの回答
4	<p>教育内容の充実として、「三重県の魅力と暮らしを考える機会とする」というが、「三重県の魅力」とは、具体的にはどこにあるのか。また、「三重県の課題」にも注意する必要があるのではないか。（I-1-11頁）</p>	<p>【回答④】          本学は三重県の看護の質向上の拠点であるため、県内外の出身を問わず、学生には三重県をよく知り、その価値、魅力を十分に理解し、文化に根付いた人々の暮らしを知っていることが求められます。三重県の魅力は、観光名所が多く、日々の暮らしには独特の温かな文化や生活習慣があり、地震や台風の体験から防災意識も強く、その対策が取られているといった点にあると考えます。その反面、少子高齢、人口減少社会の健康課題も抱えているため、入学間もない学生が、地域が持つ強みだけでなく三重県の健康課題にも着目し、三重について理解を深めることは看護学を学ぶ基盤になると考えています。          また、平成26年度に設置された「三重県少子化対策推進県民会議」に、本学の学生（助産師課程選択4年生1名）が継続して参加し、意見交換等を行うことによって三重県の少子化対策に関する理解を深めています。このような機会を通して、学生が三重県の現状や課題について考えることを期待しています。</p>
5	<p>「みかん大学進学支援給付金」については、平成29年度の業務実績報告書に掲載されていたと思われるは、簡潔に具体的内容を説明しておいていただきたい。（I-1-15頁）</p>	<p>【回答⑤】          「みかん大学進学支援給付金」は、三重県の保健・医療に貢献する意欲があり、本学への進学の目的及び意志が明確であるにもかかわらず、経済的理由により進学が困難な者に対して、入学時に要する経費の一部に相当する返還の必要のない給付奨学金です。（支給額 20万円）</p>

質問回答票

I 大学の教育研究等の向上に関する項目

第2 研究に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>「平成30年度から、教員のシーズから平成31年2月に本学2件目の特許出願を行った」という。どの分野・領域の特許出願であるか。今後も出願が継続する展望はあるのか。(I-2-20頁)</p>	<p>【回答①】 平成31年2月に特許出願した案件は、看護や介護の現場での使用が想定される発明となります。 今後の出願に係る展望については、少なくとも、独立行政法人工業所有権情報・研修館から派遣された産学連携知的財産アドバイザーの派遣予定期間(～令和2年度)においては、年間1件程度の出願を目標に取り組んでいます。</p>
2	<p>「国指針に基づき、研究倫理審査に関する規程を平成29年度に改正し、外部委員を複数加えた」とあるが、「外部委員」とは県内か県外か、教員か自治体或いは企業関係か、明らかにしてほしい。あまりにも漠然としている。(I-2-20頁)</p>	<p>【回答②】 研究倫理審査会における平成30年度の外部委員の構成は以下のとおりです。 ①弁護士(県内)(法律学の専門家等、人文・社会科学の有識者) ②会社員(県内)(一般の立場から意見を述べることのできる者) ③県立病院職員(県内)(一般の立場から意見を述べることのできる者)</p>
3	<p>科学研究費補助金の制度変更とは。</p>	<p>【回答③】 学術研究への現代的要請(挑戦性、総合性、融合性、国際性)が求められるなか、研究資金の需要拡大に伴って、科学技術研究費補助金のニーズも著増(応募件数:年率3%増加)しています。しかしながら、大学の経営環境や研究者の研究環境の悪化の進展が懸念されております。 このような状況に対応するために、科学技術研究費補助金の制度変更が行われています。具体的な内容は以下のとおりです。 ①審査システムの見直し(審査区分の見直し並びに総合審査方式及び2段階書面審査方式の導入。平成30年度～) ②研究種目・枠組みの見直し(各種目の性格に応じた採択率・充足率のバランス確保や「若手研究」の応募要件の見直しなど。平成30年度～)。 「若手研究」の応募要件の見直しについては、若手研究者の定義が「39歳以下の研究者」から「博士の学位取得後8年未満の研究者」に変更になったことから、学位取得間もない若手研究者にとっては科研費獲得の機会が広がりましたが、学位を取得していない若手研究者にとっては獲得が厳しくなったと思われます。</p>

質問回答票

I 大学の教育研究等の向上に関する項目

第3 地域貢献に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>「教員が専門性を活かし学会や協議会の委員等を担い、地域の課題解決や政策立案等に寄与できた」とあるが、特に顕著な寄与ができた具体的事例を、2～3件挙げていただきたい。(I-3-26頁)</p>	<p>【回答①】 全国的な活動の具体例としては、本学学長が一般社団法人日本看護系大学協議会理事として日本看護学教育評価機構（仮称）設立準備委員会を分掌し、協議会が看護学教育の分野別評価の開始に設置団体として関わり「一般社団法人日本看護学教育評価機構（JABNE）」を設立するうえで顕著な貢献をしました。また、一般社団法人公立大学協会監事として、公立大学政策の充実、公立大学の特色ある教育・研究の発展と質保証等、協会活動の遂行を支援しました。なお、今年度8月には看護・保健医療部会長として本学にて看護・保健医療部会を開催する予定であり鋭意準備を進めております。</p> <p>三重県内での活動の具体例としては、学長が三重県医療審議会委員として、救急医療、災害医療対策、健やか親子推進、周産期医療等各部会の実績報告を受け、第7次三重県医療計画、地域医療構想の進捗状況の審議に携わっております。また、本学教授が、三重県ユニバーサルデザインのまちづくり推進協議会委員長として、第3次三重県ユニバーサルデザインのまちづくり推進計画（2015-2018）の進捗状況をふまえ、ハード・ソフト、地域の取り組み、利用しやすさなどの観点から第4次三重県ユニバーサルデザインのまちづくり推進計画（2019-2022）を審議し、策定に寄与しました。</p>

質問回答票

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>「教員活動評価・支援制度」及び「勤勉手当を配分するための評価制度」を運用してきたが、平成29年度に制度を見直し、「勤勉手当を配分するための評価制度」の定性評価に代えて、「教員活動評価・支援制度」の単年度の結果を用いることとした。失礼ながら、平成29年度の改革の具体的過程・内容を忘却したので、今一度、ご説明いただきたい。(Ⅱ-2-33頁)</p>	<p>【回答①】            本学では、「教員活動評価・支援制度」を導入し、教育、研究、大学経営、地域貢献の4領域において、活動業績による定量評価及び職位ごとに期待される人材像を基にした定性評価を実施するとともに、「勤勉手当を配分するための評価制度」を導入し、定性評価により勤勉手当(0.06月分)を3月に配分してきました。これらの制度は、評価方法や結果の反映の仕方に違いがあり、一定の期間にわたり維持してきましたが、教員から2つの評価業務は負担になるとの意見があり、また、県評価委員会からも両制度の関係性が不明確との意見が出されたことから、平成29年度に見直しを行いました。            その結果、「教員活動評価・支援制度」は従来どおり運用し、勤勉手当を配分するための評価方法は、「教員活動評価・支援制度」の単年度の結果を用いることとしました。</p>
2	<p>「教員活動評価・支援制度」の結果により、サバティカル・リーヴ対象者1名が海外研修を実施し(A)、大学院博士課程進学者3名を決定した。(B)」(A)と(B)との関係が、表現の次元が異なっているため、読者には論理的にわからない。失礼ながら、筆者の記憶を回復できないので、平易なご説明をいただきたい。(Ⅱ-2-34頁)</p>	<p>【回答②】            「教員活動評価・支援制度」の結果により、次のとおり研修を実施しています。            ①サバティカル・リーヴ            平成25年度決定者：海外研修(平成28年度実施)            ②大学院博士課程(後期課程)進学            平成28年度決定者：博士課程進学(平成31年度進学)            平成29年度決定者：博士課程進学(平成31年度進学)            平成30年度決定者：博士課程進学(平成30年度進学、平成31年度から対象)</p>
3	<p>「三重県立看護大学事務局職員育成支援のための人事評価制度」を適切に運用し、事務職員の育成につなげた。「人事制度」のどの部分を適切に運用し、「育成につなげた」のかが不明である。(Ⅱ-2-34頁)</p>	<p>【回答③】            「三重県立看護大学事務局職員育成支援のための人事評価制度」は、職員の意欲・能力向上、職員のやりがいを引き出す組織風土の醸成等を目指し実施しています。職員は、当該年度における仕事の目標等を年度当初に作成し、評価者(管理職員)から指導・助言を受けながら、目標達成に向けて取り組みます。職員と評価者は、期首、中間及び期末に行う面談を通して目標の進捗状況を確認するとともに、評価結果をフィードバックし、職員の強み、弱みに応じたOJTを行う等により、職員の育成及び能力向上につなげています。</p>

質問回答票

Ⅲ 財務内容の改善に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	「また、平成30年度から有利な運用のための運用先候補を1者追加した。」「1社追加した」の誤りではないのか。（Ⅲ-3-40頁）	【回答①】 本学の契約事務取扱規程においては、契約の相手方を「者」と規定していることや、金融機関には、会社法に基づく会社（株式会社等）以外の組織が運営していることがあることから、「社」ではなく「者」を使用しました。

質問回答票

Ⅳ 自己点検・評価および情報の提供に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	各委員会の「年度計画管理表」を、法人評価委員会に対し、映像で短時間でよいからご説明いただければ有難い。(Ⅳ-1-45頁)	【回答①】 年度計画管理表のうち、平成31年度について述べたものが「平成31年度年度計画」であり、30年度の実績を示したものが「平成30年度実績報告書」となっています。なお、年度計画管理表の様式(記載例)及び中期計画の各項目と担当委員会等の関連について資料を提出します。
2	中期計画の欄 「個人情報の取り扱いに関する職員の意識の維持、向上」とあるが、「意識」とは、何の意識を指すのか。自明のようでも、きちんとご説明いただきたい。(Ⅳ-2-46頁)	【回答②】 個人情報の取扱いに係るルールを理解したうえで、当該ルールに基づき、適切に対応することであり、それを明示していくことが組織として重要と考えています。

質問回答票

V その他業務運営に関する重要項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>「教職員全員をハラスメント相談窓口」という文章は、30年度業務実績報告書にもあり、理解できないわけではないが、いまま少し丁寧な表現をお考えいただきたい。（V—③—47頁）</p>	<p>【回答①】 平成26年度まで、約20名の教職員をハラスメント相談窓口として指名していましたが、ハラスメント相談を希望する者が相談しやすい環境を整備するため、身近な教職員がハラスメントに係る相談の初動対応ができるよう、平成27年度からハラスメント相談窓口の範囲を全教職員へ拡大しました。</p>
2	<p>「多職種連携ハイブリッドシミュレーター」とは如何なるものか、ご説明いただきたい。（V—1—49頁）</p>	<p>【回答②】 「多職種連携ハイブリッドシミュレーター」とは、臨床現場における対応力や判断力を養うため、心音、体温や血圧等について、様々な状況を再現できる人体モデルを使用して、「嚔下障害を持つ患者への対応（誤嚔性肺炎）」等のシナリオに基づいたシミュレーションを行うことができるものです。</p>
3	<p>危機管理への対応 危機に際して、三重県立看護大学が大学を超えた地域の避難場所となっていることもあり、危機管理に不可欠な発電機の設置は不可欠であると思われる。この点を大学として県当局に指摘し続ける必要性はあると考えるが、事務局は「指摘」が非常識だと判断しているのか、公的な場での関連発言を避けている。この点をして、改めてお考えいただきたい。（V—2—50頁）</p>	<p>【回答③】 本学は、大規模災害発生時において、一時避難所（講堂）及び広域搬送拠点臨時医療施設（SCU）として指定されています。 しかしながら、本学が保有する非常用電源設備（開設時設置）は、停電時における電力供給可能時間が数時間に止まり、その機能を十分に果たすことができないことから、非常用電源設備の更新の必要性を認識しております。 このため、平成30年12月に行われた学長と副知事の面談において、当該設備の更新の必要性を説明したところです。今後も、県に対して、設備更新経費の予算措置について理解を求めています。</p>