

公立大学法人三重県立看護大学

令和5年度業務実績に関する評価結果(案)

(参考) 小項目評価結果

令和6年8月

三重県公立大学法人評価委員会

番号	年度計画	実施状況等	法人 評価	委員会 評価	評価委員会の判断理由
IV-1 生活支援等に関する取組					
41102	<p>＜教職員の健康管理＞</p> <p>産業医による面接指導を行うとともに、教員・職員満足度アンケート、教職員ストレスチェックを実施し、これらから抽出された課題等に取り組み、教職員の職場環境・労働環境の改善に努める。</p>	<p>教職員が健康で働きやすい職場環境づくりを進めるため、産業医による面接指導を毎月実施し、延べ27名の教職員が指導・助言を受けた。また、教職員の健康管理上留意すべき事項については、総括安全衛生管理者等が報告を受けるとともに、衛生委員会を開催し、情報共有を図った。</p> <p>令和5年度教員満足度アンケート結果については、全体満足度 56.25 点（参考：令和4年度 59.70 点）で、前年度から 3.45 ポイント低下した。低い点数となった項目は「研究の環境」、「ハラスメントを許さない認識の浸透」で、研究のための時間の確保が困難なことなどが影響していると考えられる。</p> <p>また、職員満足度アンケート結果については、全体満足度 52.18 点（参考：令和4年度 52.08 点）で、前年度と大きな差はなかった。昨年度よりも改善が見られた項目は「総勤務時間の負担」「休暇の取得」、「ワークライフバランス」であった。低い点数となった項目は「連続休暇の取得」、「協力しあう雰囲気があるか」、「ハラスメントを許さない認識の浸透」であった。</p> <p>アンケート結果については、令和6年3月の法人会議や教授会で報告するとともに、教職員に情報共有を図った。</p> <p>また、教員満足度アンケートの回答から得られた意見に基づき、教員活動評価・支援制度の見直しの検討、入試業務にかかる負担軽減のための改善、教授会での説明時間の短縮、休日等のメール送信を控えることなど、働きやすい職場環境をめざして改善を行った。</p> <p>教職員ストレスチェック*の結果は、健康リスクが全国標準と比較すると低くなった。職場全体のストレス度は、「仕事の量的負荷」については全国標準より高いものの、「仕事のコントロールのしやすさ」、「上司の支援」、「同僚の支援」については、全国標準よりストレスは小さい結果となった。</p> <p>なお、産業医が総合的に高ストレス者等と判定した教職員に対しては、産業医による面接の実施を案内し、メンタルヘルス不調の未然防止など職場環境の改善に取り組んだ。</p>	Ⅲ	Ⅲ	<p>教職員の健康管理に関して多方面から原因究明をしようとする試みがされていることは理解できる。一方で、令和5年度教員満足度アンケートの満足度点数自体が低く、且つ、前年度から低下している。その主たる原因が「研究環境」であり、研究環境の改善が重要な課題である。また、「ハラスメントを許さない認識の浸透」についても満足度が低下していることから、法人内での研修などを通して、ハラスメントに対する認識の向上が必要であると考え。職員満足度は、前年と大きな差はなかったが、教員満足度よりも低い水準である。</p> <p>いくつかの対策が実施されているものの、職場環境が改善されたとは言い難い状況である。</p> <p>自主的に満足度の数値目標を設定のうえ、抜本的な対策を検討・実施すべき課題であり、原因の更なる調査が必要と考える。</p> <p>特にハラスメントに関する項目は人材確保の観点からも重要であり、重点的に取り組む必要がある。</p> <p>教職員の健康は大学づくりを進めるうえでの根幹であることから今後さらに重視して取り組</p>

					<p>んでいただき、必要に応じて健康管理体制を見直すなど、職場環境のさらなる改善を望む。</p>
IV-4 人権の尊重に関する取組					
44101	<p>＜人権尊重とハラスメント防止＞</p> <p>学生を対象にハラスメント防止に関する研修会を実施するとともに、教職員がハラスメントに関わる相談に対して適切な対応ができるように研修会を実施する。</p> <p>リーフレット、ポスター、ホームページ等の多様な媒体やオリエンテーション・ガイダンス等の機会を活用して、ハラスメント防止と本学の取組について周知を図り、SDGsの達成に向けて人権を侵害されることのない環境づくりを継続する。</p>	<p>【ハラスメント防止に関する研修会】</p> <p>○学生に対するハラスメント防止のための研修会</p> <p>1年生向けには、「デートDV」をテーマに日常に起こり得るハラスメントの理解と対応について知ることを目的に、研修会を4月12日に開催し24名（参加率24%）が参加した（令和4年度：12名、12%）。アンケートには10名が回答し、「良く理解できた」が80%、「理解できた」が20%であった。「自分がDVを受けた場合、適切な行動がとれそうですか」という設問に対しては、「できる」としたものが20%、「おそらくできる」としたものが80%であった。</p> <p>2年生向けには、「大学生とハラスメント」というテーマで、大学生生活や日常生活で起こり得るハラスメントの理解と対応を知ることを目的に4月5日に開催し、64名が参加した（参加率63%）。参加者アンケート（回収率61%）では、「良く理解できた」と「理解できた」が97%を占めた（令和4年度：100%）。本学の全教職員がハラスメントに関する窓口であることを知っている学生は79%（令和4年度：78%）、知らない学生は21%（令和4年度：22%）で、ハラスメントが生じた場合教職員を相談窓口として利用すると答えた学生は87%（令和4年度：90%）、しないと答えた学生は13%（令和4年度：10%）であった。</p> <p>○教職員に対するハラスメント防止のための研修会</p> <p>ハラスメント相談窓口のための研修会を8月24日に開催した。録画した研修を後日視聴した15名を含め全教職員が参加した。アンケートの回答率は80%で、97%が研修の内容について「役に立つ」又は「まあまあ役に立つ」、3%が「あまり役立たない」とし、98%がハラスメント相談窓口の役割について、「充分理解できた」又は「ある程度理解できた」と回答した。自由記述欄には、「実際に相談窓口になった場合のやり方と、フロー図の実際の動き方の実習をしたい。」等の意見があった。ハラスメント相談窓口として、89%が「対応できる」又は「おそらく対応できる」とした。</p> <p>ハラスメント調整員のための研修会は、調整に必要な知識や窓口対応に関する技能を得る目的で、調整員5名を対象に4月26日に開催した。内容は、講義と事例を用いたロールプレイ形式の演習であった。アンケートには全員が回答し、研修の内容については、全員が「役に立つ」と回答し、ハラスメント調整員の役割については、全員が「充分理解できた」又は「ある程度理解できた」と回答した。ハラスメント調整員として対</p>	III	III	<p>ハラスメント防止の研修会は学生、教職員など、さらに学年別、役割に分けて詳細に対象者別に必要な内容を実施していることは評価する。一方でせっかく実施しても1年生向けは令和4年度も令和5年度も参加者が少ない。実施方法に関しては前年度の評価をしたうえで有効な方法で行うなどの検討が必要である。</p> <p>ハラスメント相談件数の増加については、ハラスメントに対する声をあげやすい環境が整備されたとの理由であるが、これまでのハラスメント防止策の実効性が懸念される状況であるため、現状のハラスメント防止策や体制が適切なものであるか否かについて検討することも必要ではないかと考える。また、今後重大なハラスメント事案（刑事事件等）がおこった場合においても外部相談窓口と連携し対応するなど、適切にリスク管理を実施いただきたい。</p>

		<p>応できるか否かについては、1名が「あまり対応できない」と回答したものの、他は「対応できる」又は「おそらく対応できる」と回答した。自由記述欄には、「新任者がいるので仕方ないが、もしその方が窓口対応の研修を受けているのであれば、本日の講義のようなベーシックな内容は事前に目を通しておくこととして、実際の対応を深めるなどのアドバンス的な内容でもよいのではないか。」等の意見があった。</p> <p>【ハラスメント防止についての周知】</p> <p>学部・大学院生の各学年に対し、4月のオリエンテーション及びガイダンスで、ハラスメントと本学におけるその防止について説明を行った。新入生には、令和2年度に作成したハラスメント防止に関するリーフレットを配布し、本学における対策を詳説した。</p> <p>また、学部3年生には、領域別看護学実習オリエンテーション（8月4日）に際して、実習におけるハラスメント防止に関して説明し、適切に対応ができるよう啓発に努めた。また、啓発ポスターを学内随所に引き続き掲示し、ハラスメント防止の重要性や本学における窓口などの情報について周知を図るとともに、学生教職員に対して、人権・環境委員会委員長名で人権の尊重、ハラスメントの防止やどんなことでも相談できる旨等を教員と学生にそれぞれ配信した。</p> <p>【ハラスメント相談窓口・調整員等からの報告】</p> <p>ハラスメント相談窓口の対応は5件（学生から教員に対して3件、教職員から教職員に対して2件）、外部相談窓口からの報告は1件で、ハラスメント相談窓口への学生からの1件と同内容であった。5件中1件がハラスメント調整員による対応に至ったが、ハラスメント調査委員会の設置はなかった。令和5年度に初めて、窓口等への相談が寄せられたことから、当事者への聞き取りを行うとともに、再発防止に取り組んだ。さらに、ハラスメント調整員による対応に至った1件については、再発防止策に繋げるため、意見交換の場を設けて要望事項を聞き取るなど、令和2年に整備した規定・要綱やマニュアルに沿って対応を進めた。</p>			
--	--	---	--	--	--

IV 大学運営に係る環境整備に関する取組の特記事項

法人として特色ある取組事項

- (1) 学生生活に関するニーズを把握するための学生アンケートを実施したところ、本学の生活支援制度、各種健康相談制度についての満足度は高い結果が得られた。
- (2) 国の修学支援制度に加え、本学独自の上乗せ制度や「みかん大修学支援給付金」により学生への支援を行った。
- (3) 大講義室への大型モニターの設置、講義室の机・椅子の交換、実習棟のLED照明の導入などにより、学習環境の充実に取り組んだ。
- (4) 附属看護博物館の第7期企画展示「教科書にみる看護学教育の今と昔」を開始した。
- (5) 環境マネジメントシステムの運用を通じて、節電、紙の使用量削減、ゴミの分別の徹底等に取り組んだ。
- (6) 能登半島地震を契機に、災害時における教職員の自動参集条件を見直すとともに、安否確認システムの運用条件を明示した。

2 未達成事項

なし

3 評価委員会から意見、指摘された事項

なし