

令和5年度業務実績にかかると小項目評価結果（案） 項目別整理表

資料(1)-2

<Ⅲ 大学運営に係る環境整備に関する取組>

項目番号	項目名	評価記号		評価委員会のコメント(又は評価委員会の判断理由)	「全体評価」における重点的な取組及び特筆すべき取組	「項目別評価」への反映	
		法人評価	委員会評価			重点的な取組及び特筆すべき取組	評価に当たつての意見、指摘事項等
41102	教職員の健康管理	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。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>		○	
44101	人権尊重とハラスメント防止	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>		○	