

質問回答票

I 大学の教育研究の向上に関する項目

第1 教育に関する項目

資料3

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>R.6年度実施の「多言語多文化選抜入試」では募集者が0という結果に対してR7、R8年度（中期計画の最終年度）に向けてこの入試の立て直しを具体的にどのように考え、対策を講じているか。</p> <p>例えば、三重県は「多文化共生推進計画」（2024）を施策に挙げ、その中で安全対策の一つとして「医療機関へのモデル配置」を謳っている。今回「多言語多文化選抜入試」はこの県の施策に関わるものであると思われるが、この入試で入学した学生を入学後どのように育成しようとしているのか（入学後の学びのプログラム等）、その学生がどのような就職先を想定しているのか。</p> <p>また、入学者が0という状況の対策（入学生募集）に関わって三重県の環境生活部ダイバーシティ社会推進課との連携はないのか。</p>	<p>多言語多文化選抜の実施に向けたこれまでの取り組みとして、令和4年度から制度の周知に努めているところであり、本学ホームページ上での情報発信のほか、入学者選抜説明会の機会を活用した制度の周知を行っている。また、令和5年度、6年度は当該選抜に適した生徒の在籍する可能性の高い高等学校を訪問し制度の周知に努めた。</p> <p>今回の志願者0名という結果に関して、これまでの高等学校への訪問と聴き取りに基づくと、志願者がいなかったのは、出願条件に合致する生徒がいなかったためと推測している。</p> <p>一方で、出願の際に推薦していただく市町・医療機関では一定の受入れ要望があること、今後も当該枠組みを続けていくことで、本学を目指して勉強に励む生徒が出てくる可能性も考えられることから、高等学校への聴き取りや働きかけを継続しつつ、県の関係部局とも連携しながら長期的な視点で取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>多言語多文化選抜で入学した学生の就職先は推薦機関への就職が前提となっており、推薦時に作成される「被推薦者に対する支援計画」に基づいて支援が行われることとなる。また、大学においても専門的な学習に必要な言語能力や多様な文化を背景とした生活習慣等について把握し、学生の状況に応じて必要な支援を行っていききたいと考えている。</p>

番号	委員からの質問等	法人からの回答
2	<p>研究科の入試に関わって、「より効果のある広報活動を検討」すると記されているが、来年度の入試に向けてより効果のある広報活動とは、現時点でどのような広報活動が必要と考えているか。言い換えれば4年間の広報活動の自己評価（検証）を伺いたい。 （I-1-8頁）</p>	<p>4年間の広報活動として、募集要項やリーフレットを県内医療機関へ送付したり、担当教員が直接施設等を訪問して配付することなどにより、大学院生募集を呼びかけた。また学部のオープンキャンパスとあわせてオープンゼミを開催することで、外部への広報活動を行ってきた。学内での広報については、各学年で実施するガイダンスや説明会などで周知を行うことで、在学生に大学院進学という選択肢を意識づけてきた。</p> <p>このように様々な方法で各方面に広報活動を行ってきたが、過去4年間においては、定員を満たすまでの入学生確保には至っていない。実際に大学院進学につながったきっかけとしては、本学教員からの個別の働きかけが多い現状がある。現在在籍している大学院生の中にも、本学の学部生時代に卒業研究の指導担当であった教員からの働きかけで進学を決めた者が多くいる。そのため、4年生の卒業研究指導の機会を活用しながら、担当教員から大学院進学についての意識づけを積極的に行うように努めている。</p> <p>また、本学在籍の大学院生の多くは、就業しながらの就学である。しかし、これまでの広報活動では、管理者以外の看護職者に対する直接的な広報活動が十分できていなかったと考える。そのため、本学卒業生が多く在職する施設や連携協力協定機関、入学実績のある施設を中心に、教員が施設に出向き、直接看護職者に広報の機会となる大学院進学説明会や個別相談会等の開催を検討している。さらに、次年度入試に向けた有効的な広報活動の方法を検討するため、今年度は現在在籍する大学院生を対象として、進学のきっかけや情報の入手方法などを問う大学院進学に関するアンケートを行うこととした。このアンケート結果を用いて、広報の手段やタイミングを検討し、これからの大学院生確保に活かしていきたいと考えている。</p>
3	<p>中期計画における教育研究の重点的取り組みの一つとして、マヒドン大学との国際交流（学生の相互受け入れ拡大）、アメリカ合衆国、タイ王国での看護研修（「国際看護学実習Ⅱ」）の実施が挙げられ、進められていることは評価できるが、県立看護大学の中長期を見据えた国際戦略を伺いたい。 （I-1-8頁）</p>	<p>県内の外国人住民数も増えてきている中、これからの看護の実践においては、コミュニケーション能力を身に付け、国際的視野及び多文化共生の視点を持って活動できる人材の必要性が高まっているため、引き続き、国際看護実習や国際交流の機会を十分に確保していくべきだと考えている。</p> <p>今後も協定校であるマヒドン大学との交流を継続しながら、新たな協定校の候補についても検討し、学生が先進的な看護について学び、様々な文化圏の人々と交流できる機会を整えていきたいと考えている。</p>

番号	委員からの質問等	法人からの回答
4	<p>中期計画における重点的取り組みとして、博士後期課程の設置に向けた課題の遂行が位置づけられている。中期計画4年目に至っての具体的な進捗状況を知りたい。</p> <p>また、博士後期課程設置に向けてのニーズ調査は実施されているのか。(I-1-10頁)</p>	<p>博士後期課程設置検討にあたっては、三重県看護協会や病院協会、連携協力協定病院等を訪問し、本学が考える「地元創成看護学」について説明するとともに、管理者や看護師長、行政機関の統括保健師等の意見を集約し、設置の必要性を見極めるため匿名によるアンケート調査を実施した。</p> <p>病院長や看護部長等の管理者においては、地元創成看護学を学んだ人材の必要性について約90%が「現在必要」又は「将来必要」との回答であった。また、現場の代表的存在である看護師長や統括保健師においては、「若手に進学を勧めるか」との問に、「勧めない」と回答があったのは全体の1%であった。加えて、設置の必要性についての問には、全体の約68%が「必要である」という回答で、「わからない」という回答が32%、「必要がない」という回答は0であった。</p> <p>本学が考える「地元創成看護学」が地域包括ケア等が進む三重県の医療現場において必要とされているという認識をあらためて深めるとともに、現在はアンケート結果や各機関等からの意見等の地域のニーズを汲み取りながら、本学の博士後期課程における「地元創成看護学分野」の教育課程構想をブラッシュアップし、その教育課程を具体的に示すための「シラバス」作成を進めているところである。</p>

質問回答票

I 大学の教育研究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	研究活動の推進及び競争的研究資金の獲得に関わって、科研費申請100%は高く評価されるが、「学内共同研究」を組織的に創出することを考えているのか、そうであればどのような手立てを考えているのか。 (I-2-15頁)	組織的に創出する「学内共同研究」には、大学内や学外を含めた研究者の参加があつての形が必要と思う。その中で、大学の各部門が課題を見出し、県が抱えている課題を見極め、複数の講座で対応しながら、広げていく仕組みを作り、それぞれの研究に収まることなく、学内で活発な研究活動を行うことが重要だと考えているが、現時点では、具体的な検討には至っていない。

質問回答票

Ⅱ 社会・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><看護職者の能力向上>に関わって（重点的な取り組み） 「三重県受託事業や認定看護師教育課程『感染管理』フォローアップ事業を継続して行う」とされているが、フォローアップ事業とはどのようなものか。収入はあるのか。 （Ⅱ－1－19頁）</p>	<p>認定看護師教育課程「感染管理」フォローアップ事業は、本教育課程の修了翌年に実施される日本看護協会認定審査に向けた試験対策（6月と8月に実施）と、本教育課程を修了し、認定審査に合格した認定看護師を対象としたフォローアップ研修（年1回、1～2月に実施）で構成される。 フォローアップ研修は、自己研鑽だけでは補えない資質向上と修了生同士のネットワーク構築を目的に実施するもので、外部または学内講師の講演では最新の知見や技術を習得するとともに、資格取得後の活動状況を発表して、それを題材にしたグループディスカッションを行っている。 フォローアップ事業は地域交流センターの予算内で実施しており、参加者からは費用を徴収していない。</p>

質問回答票

Ⅲ 大学運営に係る環境整備に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>評価委員会から意見、指摘された事項 <危機管理への対応>(p.22) 「令和3年度に起こった認定看護師教育課程開設に係る料金徴収問題に関する危機管理への対応に関しては、すぐに十分な対応ができていたとはいいがたい。徴収済料金と変更前料金の差額については関係者に返金してはいるが、事態が明らかになってからの行動である。十分な原因究明が必要であろう。」と記されているが、原因究明されたのか。 (Ⅲ-③-22頁)</p>	<p>発生原因については、2つの要因があったと分析している。 一つ目は本学と県庁関係課との連携不足である。教育課程開設の実務は医療介護人材課(当時)、知事認可手続きは医療政策課と協議・連携してたが、一連の流れとして捉える認識が薄く、三者間での積極的な進捗確認が行えていなかった。 二つ目はスケジュール優先で、法令を根拠とした事務が徹底されなかったことにある。年度初めには入学者を決定できるよう入学試験の計画が先行し、料金改定の知事認可が下りることを前提に、改定後の料金による入学検定、入学手続きが進められた。 上記に対する再発防止策として、本学と医療保健部との連絡会議を定期的に開催し、情報共有と認識の統一を図っている。また、法令に従って適正に業務を執行することを改めて徹底してる。なお、当該事案の担当部署である地域交流センターには、令和7年度から県職員OBを配置し、コンプライアンスやスケジュールの管理機能を強化している。</p>
2	<p>『令和6年度業務実績報告書に関する質問・確認・資料要求票』と類似の内容になりますが、P28「情報セキュリティリスクへの対策として、サイバーセキュリティ対策や保有する機密情報、個人情報の適正管理に務めた」とありますが、具体的にはどういった内容でしょうか。 (Ⅲ-3-28頁)</p>	<p>サイバーセキュリティ対策については、メディアコミュニケーションセンター委員会と情報センターが本学常駐の委託業者と連携しながら外部からの攻撃に対応しており、ファイアーウォールの設置、月次メンテナンスでのOSアップデート、サイバーセキュリティソフトウェアのアンチマルウェア・アンチウイルス機能による防御等、適時必要な対処を行っている。 本学が保有する情報資産は、三重県立看護大学情報セキュリティ対策基準に基づき、その重要度から特A～Dの5段階に分類されている。情報資産の利用、保護、廃棄等については、許可権限者や手続き等を定めており、学内ホームページに掲載している。 また、重要性分類特A情報が「プライバシー性の高い個人情報のうちセキュリティ侵害があった場合、学生・教職員・住民の生命、健康、財産、プライバシーに影響が発生する可能性のあるもの」と周知するだけでは実効性を欠く恐れがあるため、本学業務に係る情報を具体的に分類して、教職員に周知している。 なお、一般的に、コンプライアンス違反事例については根拠や定められた手順を守っていないと後で気付くことが多いことから、年度当初の教授会で毎年度注意喚起を行い、情報資産の適正管理に努めてきた。</p>

質問回答票

Ⅳ 的確な業務運営の実施および業務改善に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p><人員確保に関して> 4年間の実績の中で、「教員の確保は大学にとって大きな課題であるが、令和6年度においても常勤教員定数を充足させることはできていない。」と記されているが、4年間どのような対策を講じてきたのか、これからどのように対処していこうと考えているか。 (Ⅳ-2-3 1頁)</p>	<p>教員の定数充足を目指して、科学技術振興機構が運営する研究者人材データベースや本学ホームページを活用して教員公募を行っている。公募および採用に際しては、大学戦略会議での議論をふまえて、看護系教員を目指す人に本学の公募情報に幅広くアクセスしてもらえるようホームページへの掲載方法を改善し、選考にあたっては教育研究業績の評価や教員選考委員会等による面接を通じて、優秀な教員確保に努めた。また、学内での昇任基準を満たしている教員についても、適切な職位への登用を推進している。</p> <p>看護の学問領域における教員の確保は全国的に難しい状況であるが、優秀な教員の確保により教育・研究の質を担保していくことを目指し、引き続き取り組んでいく。</p>
2	<p>P31「教員の確保は大学にとって大きな課題であるが、令和6年度においても常勤教員定数を充足させることはできていない。」とあり、対応策として「連携協力協定病院との関係強化に取り組み、双方にとって有益な人材交流を検討していく」とありますが、具体的に検討しているものがあれば教えてください。 (Ⅳ-2-3 1頁)</p>	<p>連携協力協定病院に所属する看護職員を1年間助手として受け入れる人事交流制度を平成17年度から実施している。</p> <p>派遣職員は大学助手として講義や演習に参加するが、派遣職員が有する看護実践能力や直近の臨地経験を生かした指導により、学生の学修内容が深まっていると評価している。</p> <p>派遣元の病院においても、大学で得られた看護教育の知見や最近の学生気質を踏まえて新人教育ができることや、大学で習得した研究手法を生かして看護研究活動を実践することで組織の活性化に繋げる等の成果が得られており、有益な人材交流が継続している。</p>
3	<p>P31事務職員については「期首、中間、期末の面談及び評価に係るフィードバック面談を通じて、職員個々の強み、弱みを把握するとともに、組織として期待していること等を伝えるなど評価制度を適切に運用した」とありますが、教員の評価についても、目標設定やフィードバックの面談等はあるのでしょうか。 (Ⅳ-2-3 1頁)</p>	<p>教員の評価における目標設定は、①教育、②研究、③大学運営、④社会・地域貢献の4領域について、職位、職責、経験年数等に応じて求められる水準を考慮した上で、評価者と十分に対話を行った結果、設定されている。</p> <p>フィードバック面談についても実施されており、評価者から対象者に評価結果の説明と評価結果に基づく指導・助言が行われている。</p>

番号	委員からの質問等	法人からの回答
4	<p>＜事務職員の育成と働き方＞に関わって 「より働きやすい環境を整えていくため、…サービス制度や働き方の見直し・充実に取り組んでいきます。」と記されているが、サービス制度や働き方の見直し・充実とは具体的に何か。 (Ⅳ－2－3 2頁)</p>	<p>より働きやすい環境という観点では、第3期中期計画期間においては制度構築よりも事務局組織における円滑な関係づくりに注力した。 人材採用については協調性等のヒューマンスキルをより重視し、組織改編や業務遂行については事務局全体で最適な方針を話し合っている。職員の声に耳を傾ける姿勢が、業務効率化要望に対する迅速な対応や、法人雇用職員の研修体系の見直し、令和7年度における事務局組織改編の円滑な移行等の具体的成果に繋がっていると考えている。 助け合い、お互いさまというマインドは定着しつつあり、ワークの改善は一定目に見える成果も出ているので、今後は満足度の低い「リフレッシュ休暇などの連続休暇取得」のライフの充実にも一層取り組んでいく。</p>

質問回答票

V 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	なし	なし

質問回答票

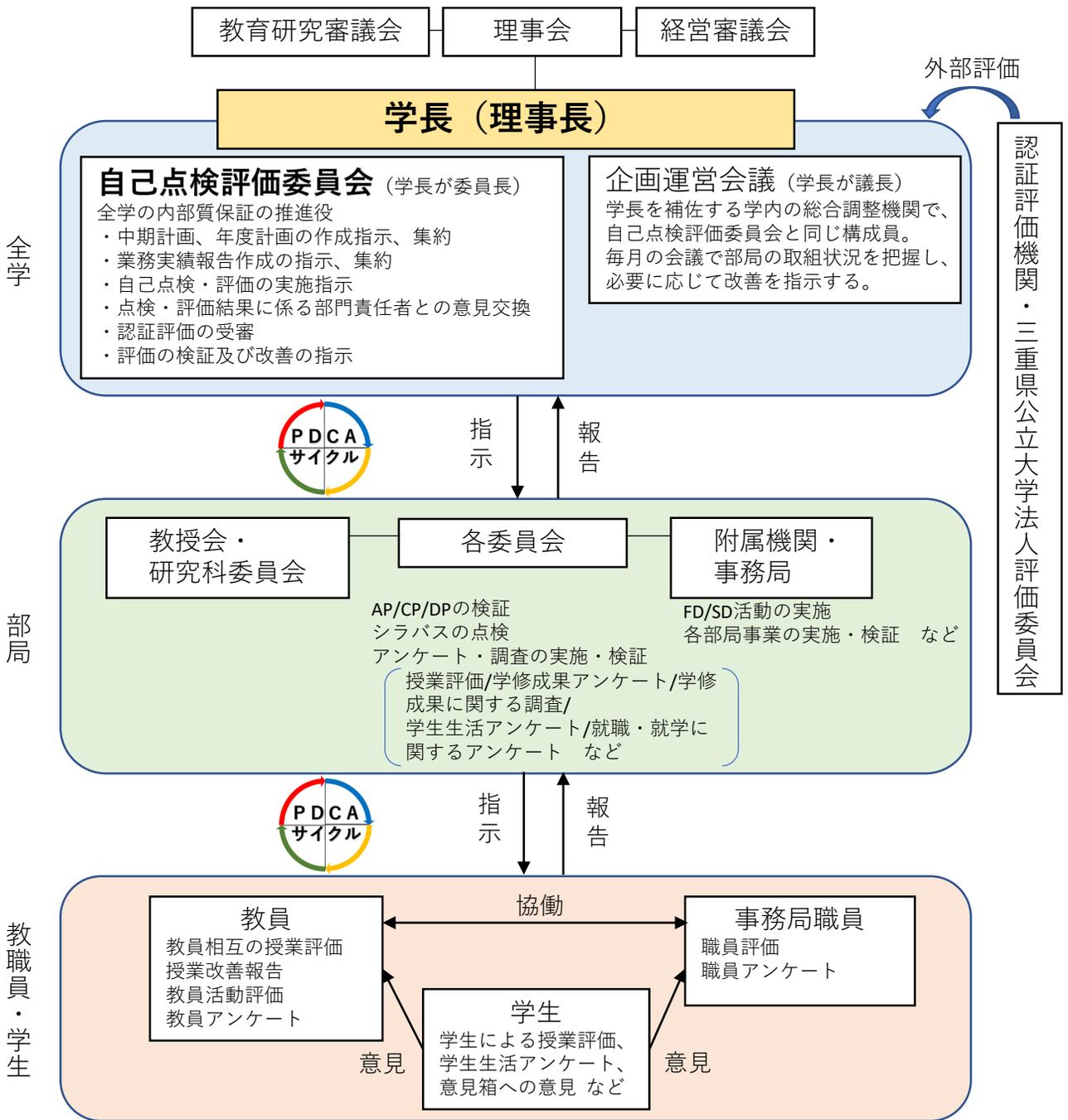
VI 大学教育の質保証および情報の公開・発信に関する項目

番号	委員からの質問等	法人からの回答
1	<p>貴学で、自己点検評価を実施していらっしゃいますが、その結果をどのような実施部門にフィードバックして、改善に取り組んでいるのか、またそれをどのように評価しているのか、いわゆるPDCAサイクルをどのように回しているかがわかる資料をご提示下さい。 (VI-1-37頁)</p>	<p>資料「内部質保証体制図」を提出</p>

資料3 関連 提出資料

番号 71101 内部質保証体制図 1

内部質保証体制図



本学における内部質保証体制は、学長が委員長となる「自己点検評価委員会」を全学的な自己点検評価の実施主体としている。全学的に実施する毎年の点検評価は、各委員会や事務局が作成する「年度計画管理表」に基づいて、「部局レベル」及び「教職員・学生レベル」の取り組みも含めて実施状況を検証し、成果や課題を自己点検評価委員会に報告する。この報告は各委員会等の長と自己点検評価委員会との意見交換会として実施する。自己点検評価委員会は報告内容と意見交換会の議論を踏まえて妥当性を検証し、改善指示を行う。

日々の取組の進捗状況については、「自己点検評価委員会」と構成員が同一である「企画運営会議」が把握・検討し、必要に応じて各部門への改善指示を行うことで、小規模単科大学のメリットを活かした機動的な運営に努めている。

なお、本学では全教員が委員会もしくはその下部組織のワーキングに参画している。各委員会が実施した点検評価の結果を踏まえて作成される実績報告や外部機関による評価結果等については、全教員が出席する「拡大教授会」において説明し、共有されていることも、小規模単科大学である本学の特色といえる。