



三重県立看護大学 自己点検・評価報告書

平成 31 年度申請用

公立大学法人三重県立看護大学

目次

序章	1
第1章 理念・目的	2
第2章 内部質保証	6
第3章 教育研究組織	14
第4章 教育課程・学習成果	17
第5章 学生の受け入れ	35
第6章 教員・教員組織	46
第7章 学生支援	55
第8章 教育研究等環境	65
第9章 社会連携・社会貢献	78
第10章 管理運営・財務	86
第1節 大学運営	86
第2節 財務	99
終章	102

序章

三重県立看護大学は、三重県が「健康で生きがいのある福祉社会づくり」の施策推進のために、看護職の確保と質の高い看護専門職者の育成並びに看護学の発展への寄与を目的とし、平成9年4月に設置した。三重県初の看護系大学であり、開学時より附属機関として地域交流研究センター（現地域交流センター）を設置し、公立大学として重要な役割である地域貢献機能を果たしてきた。平成13年4月には大学院看護学研究科修士課程を設置した。その後、平成21年4月に三重県が設置者となって、公立大学法人に移行し、10年目になる。本学は開学以来一貫して看護学を探求し、看護職の基礎教育を行いつつ、三重県の看護の質向上を目指している単科の小規模大学である。学生総数が430名程度で、教職員と学生の距離が近く、看護学の実習においては、学生は看護の現場で主体的に学んでいる。地域交流センターは全教員が兼務し、医療機関、看護職、県民への様々な健康情報の提供を行い、三重県の看護教育と看護の質向上の拠点となるべく、活動をしている。

創立20年を過ぎ、この間平成15年度に大学基準協会の加盟判定審査を受け、その後、平成22年度、平成25年度に大学評価を受審し、「大学基準に適合している」という評価結果を得ている。

公立大学法人では、県の中期目標に基づく6年間の中期計画の策定が必須である。毎年度、中期計画の達成度について自己点検評価をしながら業務実績書を作成し、県の評価委員会の評価を受け、次年度の計画を策定している。そして中期計画の5年目に、本学の現状を把握・確認して、次期中期目標、中期計画作成の足掛かりとするために、大学評価の受審を計画しており、自己点検評価を重ねている。前回の受審から6年目に当たる本年度は、第二期中期計画の5年目にあたり、第二期の総括と第三期中期計画策定に向けて、受審する次第である。

平成25年度の大学評価結果では、勧告はなく、指摘事項が6点あった。「シラバスの精粗」、「学位論文審査における主査について」、「研究科の在籍学生数が少ない」、「個人研究費の支給規程について」、「図書館の専任職員について」、「各種委員会規程の見直しについて」であり、これらの事項については、平成29年7月に大学基準協会に改善報告書を提出し、全てについて改善又は改善への方策を示し、再度報告を求められる事項はなかった。

前回の受審からこれまでの間の大きな取り組みとしては、看護学を志す高校生へ向けた高大接続プログラムの実施、学部カリキュラムの改定、推薦入試制度の見直し、大学院入試の改革、大学院カリキュラムの改定、11病院との連携協力協定に基づく人事交流、知的財産の取扱いに関する体制構築、規程の整備などが挙げられる。いずれも本学の設置の目的にかなう取り組みと考えている。

今回の自己点検評価においては、各基準に関わる担当教職員による自己点検から始め、自己点検評価委員会における確認と調整を経て、報告書を取りまとめた。看護系大学の急激な増加や18歳人口の減少、高齢化の進展等にもなう課題がある中で、今後本学の特徴を明確に打ち出し、さらに魅力ある大学づくり、充実した大学づくりを行うために、今回の受審を役立てたい。

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部及び研究科に設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の関連性

三重県立看護大学は、地域特性に応じた看護教育・研究活動を積極的に推進し、看護の様々な分野での社会要請に十分に答えられる質の高い看護職を育成するとともに、看護教育・研究の中核機関としての役割を果たし、保健・医療・福祉の向上に寄与するために、平成9年に看護の単科大学（看護学部）として設立された。

さらに、看護職者の養成や再教育を担う人材及び卓越した看護実践能力を有する人材の育成により、保健・医療・福祉のさらなる向上に寄与することを目指して、平成13年に大学院看護学研究科（修士課程）を設置した。（資料1-1【ウェブ】）

その後、平成21年度に公立大学法人化にあたり、法人の定款にも設立の趣旨を踏まえた法人の目的を掲げている。（資料1-2【ウェブ】）

(目的)

第1条 この公立大学法人（以下「法人」という。）は、三重県における看護学の教育及び研究の中核的機関として、質の高い人材を養成するとともに、社会に開かれた大学として、教育及び研究を推進し、その成果を社会に還元することにより、三重県はもとより国内外の看護の発展並びに保健、医療及び福祉の向上に寄与するため、大学を設置し、管理することを目的とする。

本学看護学部の教育理念は次のとおりであり、同趣旨を本学の目的として、三重県立看護大学学則（資料1-3【ウェブ】）に掲げている。

[看護学部の教育理念]

崇高な人間性と幅広い視野を基盤に、先進的な知識と技術を教授することにより、人々がより良く生き、より良く生を終えるために、人々の生涯を通じての看護ニーズに応え得る能力を養うこと。これとともに看護実践に関する総合的な能力を養い、もって社会の幅広い分野において、人々の保健・医療・福祉の向上に寄与する人材育成を目指すこと。さらに、看護学の進歩と独自の学問体系の確立に寄与できる将来の看護教育者及び研究者を育成すること。

また、大学院看護学研究科の教育理念も次のとおりであり、同趣旨を本大学院の目的として、三重県立看護大学大学院学則（資料1-4【ウェブ】）に掲げている。

[看護学研究科の教育理念]

崇高な人間性と幅広い視野を基盤に、学際的で広範な視点から看護学の学識を教授

し、卓越した看護実践能力及び先駆的な研究能力を持つ人材を育成し、もって県民の健康で豊かな生活の創造と看護学の発展に寄与すること。

以上のことから、大学の理念・目的を適切に設定し、それを踏まえ、看護学部・看護学研究科の目的を適切に設定していると判断できる。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：学部及び研究科に設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

看護学部及び看護学研究科それぞれに教育理念とそれに基づく教育目標を策定している。看護学部では、教育理念に基づき、看護の専門職者として必要な知識・技術・態度を育成するために、次の6つを教育目標としてあげている。(資料1-5、1-7、1-8)

[学部の教育目標]

- 1) 生命の尊厳に基づく倫理観と柔軟な思考力を備え、人間を全人的に理解し、行動できる能力を養う。
- 2) 看護の専門職に必要な知識・技術を教授し、人々がより良く生き、より良く生を終えるために、人々の生涯を通じての看護ニーズに対応し得る能力を養う。
- 3) 保健・医療・福祉等の分野において、他職種の人々と連携し、看護をより有効的に機能させ、地域社会の保健医療ニーズに適切に対応できる能力を養う。
- 4) 地域の生活文化・歴史等を理解し、地域特性に応じた看護実践を展開できる能力を養う。
- 5) 自己啓発能力と研究的態度を身に付け、看護学を体系化し発展させる能力を養う。
- 6) 国際・異文化理解とコミュニケーションの能力を身に付け、国際的視野をもって活動できる能力を養う。

看護学研究科では、大学院の教育理念に基づき、多様なニーズに応えうる卓越した看護実践能力・看護の質向上に寄与する管理能力及び教育・研究能力を持つ人材を育成するために、次の3つを教育目標としてあげている。(資料1-6)。

[研究科の教育目標]

- 1) 多様な看護ニーズに応えうる高度専門職業人としての看護実践者の養成
多様化・複雑化・高度化する看護ニーズに的確に応えていくには、看護の特定分野における看護実践能力や総合的な調整能力を有する人材が求められている。看護基礎教育の大学化進展の状況を踏まえ、より専門性・独創性を重視した大学院教育を行い、高度専門職業人としての看護実践者を養成する。
- 2) 看護の質の向上に寄与する看護管理者の養成
医療技術の高度化、保健・医療・福祉施設の多様化、在宅療養者の増加等、近年の介

介護ケアの形態の多様化は従来の看護管理のあり方のみでの対応を困難にしている。また、チーム医療の普及、保健・医療・福祉を担う専門職の多様化、介護保険制度の導入等からも、看護管理者には看護専門職者としての総合的な調整力が求められる。多様な施設や地域社会において看護を有効に機能させ、看護の質の高度化を図るため、高度な看護管理能力・指導力、総合的調整力を有する看護管理者を養成する。

3) 看護教育者・看護学研究者の養成

看護の質の向上のためには、看護教育・研究の充実が不可欠である。しかしながら、看護基礎教育の大学化の急速な進展の中で看護教員の不足は既に顕著であり、看護の専門分野における豊かな知識と高度な研究能力を有する資質の高い看護教育者や研究者を養成することが急務となっている。看護学教育・研究の中核機関として、看護教育を担う人材を養成するとともに、地域の特性や変化するニーズに的確に対応した看護学教育研究の推進による看護学の発展に寄与する研究者を養成する。

大学、看護学部及び看護学研究科の理念・目的を明文化（資料 1-3【ウェブ】、1-4【ウェブ】）して、学生便覧（資料 1-5、1-6）、シラバス（資料 1-7、1-8、1-9）等に掲載し、教職員及び学生への周知・共有を図るとともに、大学案内（資料 1-10）や「三重県立看護大学ホームページ」（資料 1-11【ウェブ】）等を活用して、広く社会に公表している。

以上のことから、大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表していると判断できる。

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点 1：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

地方独立行政法人法の規定により、三重県が大学の達成すべき業務運営に関する中期目標を定め指示することとされている。本学は、この中期目標を達成するため6年間の第二期中期計画（平成 27 年度（2015 年度）～2020 年度）を定めている。（資料 1-12【ウェブ】）

中期計画においては「基本的な考え方」や個々の取組を示している。いずれも本学の設置目的及び基本理念を踏まえて設定している。その取組には、「大学の教育研究等の向上に関する取組（1 教育に関する取組 2 研究に関する取組 3 地域貢献等に関する取組）」「業務運営の改善及び効率化に関する取組」「財務内容の改善に関する取組」「自己点検・評価及び情報の提供に関する取組」「その他業務運営に関する重要な取組」の 5 項目を掲げ、ホームページで公表するなど教職員で取り組みを共有している。

[中期計画： 基本的な考え方]

1. 質の高い教育・研究の実践

高等教育機関として、高い倫理観を基盤とした人を理解する鋭い感性と豊かな人間性、自主・自律し自己決定できる能力、創造する能力や課題発見能力を具えた看護職者を育成するために、常に教育改革に取り組み、特色ある教育内容を実践する。また、看護学及び教員独自の研究分野における研究活動を積極的に推進する。

2. 地域貢献、地域連携の推進

県民のニーズを把握するとともに、国内及び国外の高等教育機関、医療機関や研究機関との教育・研究での交流や連携、県内の保健・医療・福祉の情報ネットワークを活用した大学からの情報発信を図ることによって、社会に教育・研究の成果を還元し、地域の保健・医療・福祉の向上に寄与する。

3. 適切で効率的かつ透明性の高い組織運営

社会の変革に対応した教育・研究活動を実施していくため、役員及び職員（教員及び事務職員をいう。事務職員には技術職員及びその他の職員を含む。以下同じ。）が大学運営に主体的に取り組むとともに、積極的に学外からの評価を受け入れ、大学の教育・研究活動や運営にかかる情報公開と説明責任を遂行し、適切で透明性の高い運営を行う。

以上のことから、大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画（第二期中期計画）を設定していると判断できる。

（2）長所・特色

本学の長所としては、県立の看護系単科大学であり、地域のニーズと理念・目的が一致して明確であることや、理念・目的と学則や大学院学則、学部・研究科における人材育成の目的との一貫性が確保されていることである。また、公立大学法人として、大学の理念や目的を実現するための方針や目標が中期目標として設定されていることや、その方針や目標を実現する取組を中期計画として策定していることなど地方独立行政法人制度を大学運営に活用していることも長所である。

（3）問題点

なし

（4）全体のまとめ

本学は建学の趣旨や法人の定款の目的を踏まえ、教育理念を設定している。それらを学則等に明示するとともに教職員や学生に周知し、社会に対して公表している。また、公立大学法人制度を活用し、中期計画を策定し、質の高い看護職を育成し、保健・医療・福祉の向上に寄与している。

以上のことから、理念・目的については、大学基準に照らし適切な状態にあるといえる。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

内部質保証に関する大学の基本的な考え方としては、公立大学法人として6年間の中期計画を立てており、その中において次のとおり方針を示し、中期計画として公表もしている。（資料1-12【ウェブ】）

1 自己点検及び自己評価の充実のための取組

＜自己点検・自己評価の充実＞

教育研究活動によって得られた成果や中期目標の達成状況等について継続的に点検・評価するとともに、外部者による評価も行い、絶えず、改善・向上に取り組む。

また、自己点検・評価と「内部質保証」の関係を示すため、平成30年度に策定した「法人の運営に係る基本理念」（資料2-1）において、法人の目的を掲げた上で「自己点検及び自己評価を適切に行うとともに、学外からの評価を積極的に受け、点検・評価結果に基づく改善・向上を継続的に行うこと等により、内部質保証を推進する。」としており、本学において自己点検評価と内部質保証を一体のものとして推進していくことを示している。また、これを受けた自己点検評価委員会規程の改正を行い、委員会の審議事項に内部質保証の推進を盛り込み、本委員会が内部質保証の推進を担う役割を明示した。

なお、内部質保証のための手続の明示としては、毎年度の「年度計画管理表」（資料2-2）の作成について、企画運営会議で協議を経たうえで、教授会の場において各委員会等に対して手続きを示している（資料2-3）。

以上のことから、内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

本学の内部質保証をつかさどる組織は自己点検評価委員会である。その根拠として、三重県立看護大学学則（資料1-3【ウェブ】）及び大学院学則（資料1-4【ウェブ】）第2条において、自己評価を「教育研究水準の向上を図り、大学(院)の目的を達成するため、本(大)学(院)における教育研究活動等の状況について、自ら点検及び評価を行うものとする」と規定し、公立大学法人三重県立看護大学組織規程第29条では、自己点検・自己評価に関する事項の審議組織として位置づけている。その他の業務は、大学基準協会による認証評価や県の評価委員会による法人の実績評価や年度計画の作成に関わるものである。

本学は、三重県立看護大学自己点検評価委員会が「公立大学法人三重県立看護大学自己点検評価委員会規程」（資料2-4）に基づき、内部質保証の推進を担ってきた。自己点検評価委員会は、理事長（学長）、副理事長（事務局長）教学研究担当理事（学生部長）、企画情報担当理事（メディアコミュニケーションセンター長）、地域貢献担当理事（地域交流センター長）及び事務局職員（副局長、企画監、課長2名）から構成されている。

また、自己点検評価委員会の内部質保証機能を充実したものとするために、構成員を同じくする学長の業務を補佐する機関である「企画運営会議」を毎月定期的で開催し、教育の改善サイクルの実施時に必要な協議及び調整を担っている。（資料2-5、2-6）

教育の内部質保証の推進のため、自己点検評価委員会は年単位の点検評価活動、言い換えればPDCAサイクルの「PCA」を主に担い、企画運営会議は毎月行われる教育活動の調整協議、PDCAサイクルの「D」において各委員会等が実施する方向性などを協議する場として、大まかな役割分担を本学ではとっているといえる。

以上のことから、この2つの組織により、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備していると判断できる。

点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

- | |
|---|
| 評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定 |
| 評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み |
| 評価の視点3：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応 |
| 評価の視点4：点検・評価における客観性、妥当性の確保 |

3つのポリシーに関する基本的な考え方として、本学では、学部及び研究科の教育理念（第1章参照）に基づき、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）及び学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を定めている。

看護学部においては、教育理念を基に、これまでに3つのポリシーを策定し公表してきたが、平成28年3月の学校教育法施行規則の一部改正や文部科学省からの3つのポリシーの策定及び運用に関するガイドラインの公表を踏まえて、本学の3つのポリシーを一体性や整合性があるものとするために再点検を実施した。

看護学研究科も学位授与方針を定め、公表している。学位授与方針は、平成25年に策定したものを平成30年度まで運用してきた。平成31年度からは、多様な社会のニーズに応じ、更なる看護学の質向上に寄与するために教育課程を変更する。変更する教育課程には、修士論文コース、臨地教育者コース、専門看護師コースの3つのコースを設けており、これに伴い平成31年度からの学位授与方針は、コース共通の能力とコースごとに修得すべき能力を明確にしたものに修正している。

これにより、学部においては平成28年度に3つのポリシーを改正し29年度カリキュラムから運用した。研究科においても平成29年度に3つのポリシーを改正し、31年度カリキュラムから適用する予定である。改正の際には担当委員会で検討のうえ、企画運営会議等の全学組織において協議・調整し、教授会や研究科委員会の議論を経て教育研究審議会で審議している。

全学組織による教育のPDCAサイクルを機能させる取り組みについて、本学は地方独立行政法人であり、毎年、大学全体としての取組実績について、県の評価委員会による評価の受審が義務づけられているため、大学における1年間の自己点検・評価のサイクルについては、県の評価委員会による受審時期に照準を合わせたスケジュールとしている。また、自己点検評価委員会の運営においては、平成29年度から開始した業務担当委員会の長等との意見交換や議論は、現在の課題を共有できることや課題解決の方向性の確認等できることなど、双方にとって評価と改善を促進する方法として有効に機能している。加えて、自己点検・自己評価のため利用してきた様式に、平成31年度から、新たに「評価」欄を設けたことで、一層、課題が明確になり、改善への意識づけが強まった（資料2-2）。

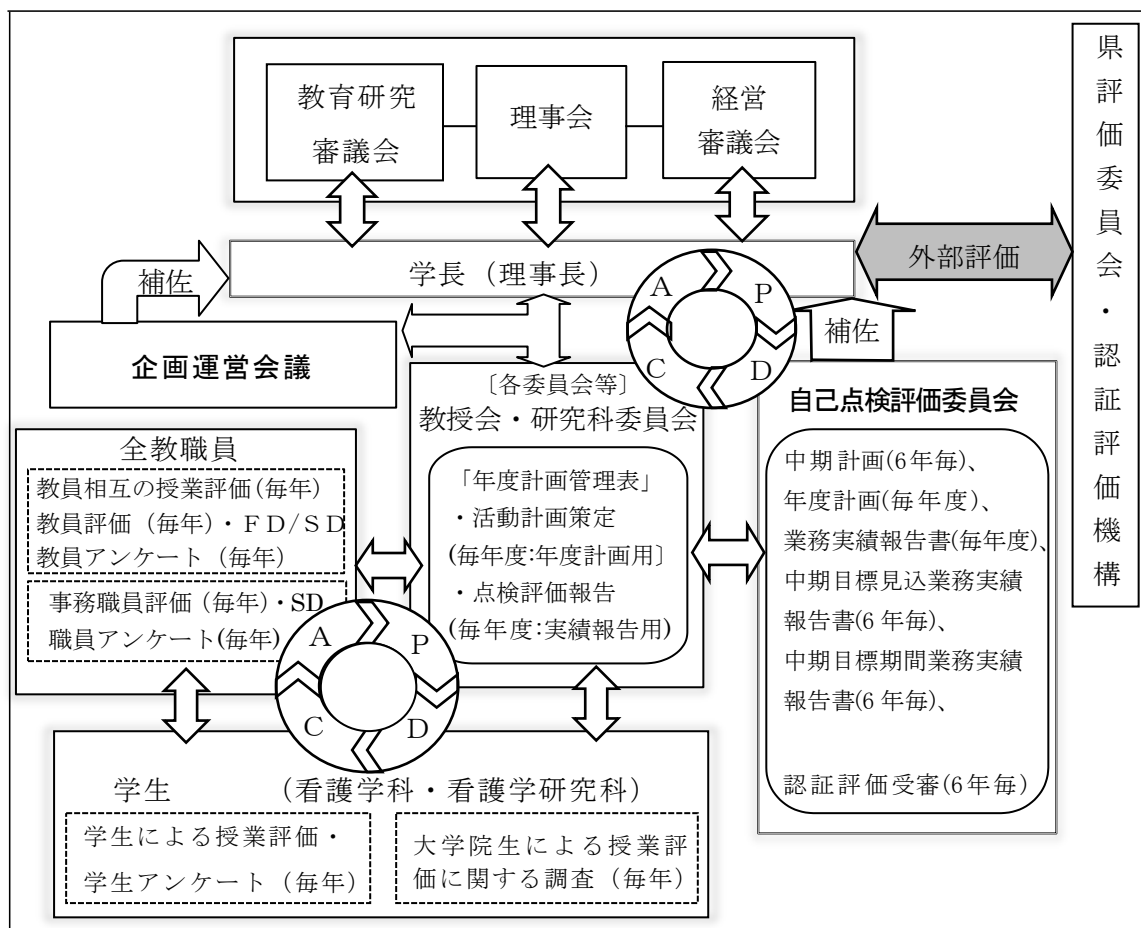
自己点検評価委員会は、毎年11月の全教職員が出席する会議において、自己点検評価のスケジュールや運用プロセスについて説明する（資料2-3）。その後、業務担当委員会等は自己点検評価委員会の指示のもと、活動状況や活動結果の点検・評価を開始する。翌年2月頃には、自己点検評価委員会は、業務担当委員会の長である教授等から、点検・評価内容や改善内容の報告を受け、意見交換等を行い、内容の精査を行う。自己点検評価委員会で議論された事柄は、必要に応じ、教授会や研究科委員会等で議論され、重要なものは、教育研究審議会や理事会に諮られ、年度実績や次年度の年度計画として決定される。（資料2-7【ウェブ】、8）

4月からは、決定された年度計画に基づき事業担当委員会等が事業を実行し、11月からは、活動状況や活動結果の評価が本格的に開始する。また、年度実績等は、毎年6月から始まる県の評価委員会による評価や、大学基準協会による認証評価の受審内容となる。このように本学の内部質保証は、自己点検評価委員会が業務担当委員会の活動をまとめ、1年間を通じてPDCAサイクルを推進するシステムとなっている。

これらの自己点検・評価委員会による自己点検・評価活動のほか、看護学部の教育

課程の評価や改善については教務委員会が、看護学研究科については研究科常任委員会（平成31年度は研究科教学小委員会と研究科入試小委員会に改編。）が担っており、必要に応じ企画運営会議で学長や各理事等に情報共有され方向性の確認を行ったうえで、教授会、教育研究審議会や理事会に諮り、全学的な改善を進めている。また、授業の改善は、FD委員会による「学生による授業評価」（資料2-9）、「教員相互の授業点検評価」（資料2-10）等の実施や「授業改善等報告書の作成」（資料2-11）などにより改善を進めている。あわせて、学生委員会による「学生アンケート」（資料2-12）を毎年実施し、学習環境の改善を進めている。なお、看護学研究科においては、これらの機能を研究科常任委員会が担っている。これらの教育課程や授業方法の点検・評価・改善内容も、自己点検評価委員会による自己点検・評価や改善内容として有機的につながっており、全教員や全学生を巻き込んだ大学としての教育の改善サイクルが継続的に回っている。

なお、本学の内部質保証システムを図2-1のとおりである。個々の制度やその内容は多岐に渡るため、それぞれの章で詳細説明を行う。



三重県立看護大学の内部質保証の仕組み（図2-1）

行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応のために、県の評

価委員会からの意見や指摘事項については、毎年、自己点検評価委員会が、全教職員が参加する会議で、評価結果と共に説明し、大学として早期の対応を講じるようにしている。認証評価機関による指摘事項についても、同様である。大学としての改善の取組は、一義的には、業務担当委員会等が、必要に応じて、教授会、教育研究審議会等の審議を経て、対応策の検討や取組を行う。その取組は、自己点検・評価プロセスの中で、点検・評価され、次年度からの改善として整理されたものは、教授会、教育研究審議会、理事会などの審議を経て翌年度からの実施となる。なお、改善の取組については、県の評価委員会から報告を求められており、業務実績書として報告している。また、認証評価機関である大学基準協会からも報告を求められており、改善報告書として提出し、「改善報告書の検討結果」において再度報告を求める事項は「なし」とされた（資料2-13）。

点検・評価における客観性、妥当性の確保のため、学内における確保策として、法人の審議機関への外部人材の活用を設置者が議会の議決を経て所管官庁の認可を受けて定める定款（資料1-2【ウェブ】）において定めている。平成30年度において、理事会に4名（理事2名、監事2名）、経営審議会に3名、教育研究審議会に2名の外部委員が就任している。企業関係者や学識経験者などの有識者が加わる審議機関等において点検・評価に係る審議が行われることで、客観性や妥当性の確保につながっている。

以上のことから、全学組織による教育のPDCAサイクルを機能させる取り組みが機能し、行政機関や認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応や点検・評価における客観性、妥当性の確保策が講じられており、方針及び手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能していると判断できる。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

本学は、法人化以降、教育情報の公表状況（資料2-14【ウェブ】）や財務諸表等（資料2-15【ウェブ】）を公表するとともに、中期目標・中期計画に対する業務実績報告書（資料2-16【ウェブ】）を毎年作成しており、三重県公立大学法人評価委員会の評価を受けている。またその評価結果（資料2-17【ウェブ】、18）はホームページ上で公表している。また三重県のホームページでも公開されている。

さらに、自己点検・評価報告書（平成24年度）並びにその認証評価結果報告書（平成25年度）も大学のホームページ上に公表している（資料2-19【ウェブ】）。

これらの公表する情報は、情報の所管組織において、所管責任者の決裁を経ること

により、チェックを受け、間違いのない情報を提供している。

情報の適切な更新については、県からの承認や評価結果の通知等があった場合に、その通知等の学内での供覧処理とともに公表の決裁を経て、公表する事務処理としている。

以上のことから、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしていると判断できる。

点検・評価項目⑤：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性

評価の視点2：適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

一学部一学科である本学の内部評価機能は、自己点検評価委員会が推進しており、大学運営上の重要な取組であるとの全教職員の認識が深まり、通年の業務として機能してきている。

内部質保証システムについての評価は、組織外からの評価としては、地方独立行政法人法（第78条の2）に基づく中期目標・中期計画に関する取組実績についての県の公立大学法人評価委員会による毎年の評価と、中期目標期間に1度受審することとしている学校教育法上の認証機関による評価の受審である。また、大学内部の評価としては、自己点検評価委員会における点検・評価である。本学では、これらの外部機関による評価結果である指摘事項等の数や内容、自己点検評価委員会の点検・評価プロセス自体の評価に基づいて、現在の内部質保証システムの有効性を点検・評価している。

外部機関からの評価では、概ね順調に改善が行われている旨の結果を得ていることから、現在の評価機能に大きな課題はないと認識している。自己点検評価プロセスの評価においては、さらに評価の質を向上する観点から改善を続けている。具体的には、従来は、各業務担当委員会が自己点検・評価を行い自己点検評価委員会に提出した「年度計画管理表」に基づく自己点検評価委員会構成者だけの点検・評価であったが、平成29年度からは、業務担当委員会の長等の出席を求め、自己点検評価委員会との間で意見交換や議論を行うことにより事業進捗に関する相互理解を深めている。また、平成30年度からは「年度計画管理表」に新たに「評価」欄を設けることで改善点をより明確にし、より改善が意識され、促進されるようにしている。また、「法人の運営に係る基本理念」の策定を契機に、自己点検評価委員会規程の改正を行い。委員会の審議事項にこれまでの自己点検に加えて、内部質保証の推進、中期計画・年度計画の策定及び外部評価の受審を盛り込み、学内における本委員会の役割を明確にしている（資料2-1、2、4、20）。

教育の内部質保証の看護学部の具体的な取り組みについては、本学では高大社接統の中で卒業時の学生の質を担保する仕組みの構築が課題と捉えている。

例えば、高等学校との関わりとしては、入試委員会とメディアコミュニケーションセンター委員会が連携し高大接続事業を展開し、看護職を意識した学生を対象に、大学の看護職育成教育を体験する「一日みかんだい生」や「高校生のためのオープンクラス」を開催した。また、入学前教育を充実し仮に高等学校において化学や生物等を履修していない高校生に対しても、それらを学ぶ機会を設けている。これに加えて、平成28年度からは高校生とその保護者に対してキャリアデザイン講座を開催し、進路指導に大きな影響を与える保護者の理解を得る機会を設けている（資料2-21【ウェブ】）。

入学後は教務委員会が主体となり、本学のポリシーに基づいたカリキュラムを編成しており、平成29年度からは「カリキュラムマップ」（資料2-22）を導入している。また、FD委員会が担当する授業改善の取組においては、これまでも「学生の授業評価」と「教員相互の授業評価」により授業の改善を行っていたが、平成27年度から各教員が各自の教育実践の現状把握と再考について記述した「授業改善等報告書」を作成し、平成28年度から学内ホームページにおいて公表している（資料2-9、10、11）。また、平成28年度から学生の授業評価はWEBにより報告する方式に改めるとともに、平成29年度から、教員相互の授業評価においても評価の視点を組み入れた評価用紙に改正することで客観性を担保するよう見直している。あわせて、国家試験合格率も一つの内部質保証の成果と捉え、国家試験対策を教務委員会を実施している。

社会との連携としては、平成30年度からカリキュラム評価を試行しており、連携協力協定病院や地方自治体の看護（保健）管理者に対して教務委員会が卒業生に関するアンケートや聞き取りを行っている。また、卒業後に卒業生が長く看護職を続けられるような取組を地域交流センターの業務に位置付けるなど、改善・向上の取組を行っている。

看護学研究科においても、研究科常任委員会により、平成30年度に医療機関等における指導能力を獲得するために臨地教育者コースを新たに募集し、看護における様々な研究課題に対応するため新たな分野を設置している（資料2-23）。授業改善のため「大学院生による授業評価」（資料2-24）を行うとともに、修士論文審査の客観性及び公平性を確保するため論文審査の主査に、主任指導教員以外の者から選任することとする（資料2-4）など改善・向上の取組を行っている。

以上のことから、内部質保証システムの適切性について定期的な点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている判断できる。

（2）長所・特色

本学は一学部一学科の小規模大学であり、全体を掌握しやすく、自己点検評価委員会が、その運営プロセス自体の改善を進めながら、改善サイクルを回しており、全教職員が一丸となって教育研究活動の改善が進んでいる。このことは本学の長所であると考える。（資料2-20）

(3) 問題点

なし

(4) 全体のまとめ

法人化後10年が経過し、教育及び研究の活動において改善を重ね充実を図り、また、看護職に適性のある質の高い学生の確保についても、その対応のため、国の補助金を獲得するなど工夫を重ね効果を上げ、さらに、地域貢献活動にも重点に取り組を進めるなど県立大学としての使命を果たしてきたことが、三重県公立大学法人評価委員会や大学基準協会等でも高く評価されてきた。これは、大学運営における自己点検・評価の改善サイクルの取組が、大学運営の通常の仕事となっている結果であり、その運営を担う自己点検評価委員会の活動が有効に機能してきたものと評価している。引き続き、内部質保証システムの充実に取り組んで行く。

以上のことから、内部質保証については、大学基準で求められている内容を踏まえて良好な状態にあるといえる。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部構成及び研究科構成との適合性

評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

評価の視点3：社会的要請等への配慮

本学の目的は、定款により、「三重県における看護学の教育及び研究の中核的機関として、質の高い人材を養成するとともに、社会に開かれた大学として、教育及び研究を推進し、その成果を社会に還元することにより、三重県はもとより国内外の看護の発展並びに保健、医療及び福祉の向上に寄与するため」とされている(資料1-2【ウェブ】)。

この大学の目的を実現するための教育研究上の基本となる組織として、看護学部看護学科及び大学院看護学研究科看護学専攻を設置している。「三重県における看護学の教育及び研究の中核的機関」として、大学、学部や研究科それぞれに「看護」の名称を持つ単科大学であり、その設立から現在まで一貫して看護職(看護師、保健師、助産師)の人材を輩出し続けている。

平成30年に三重県が改定した「第7次三重県医療計画 第4章」(資料3-1)によると、三重県における看護師、保健師、助産師の人口10万人あたりの全国順位は34位、38位、43位と平均を下回っている。平成25年に行った看護師等の需給見通しにおいても、平成32年に880人、37年でも687人の不足が見込まれており、今後とも看護学部には、地域の看護職の人材輩出が期待されている。また、看護学研究科は看護職の養成や再教育を担う看護教育・研究者、また、高度専門職業人としての看護実践者や看護管理者の養成が期待されている。

また、看護学部や看護学研究科の教育研究を支える組織として、「社会に開かれた大学」のために附属図書館及び情報センターを所管するメディアコミュニケーションセンターと、「その成果を社会に還元する」ための地域貢献事業等を所管する地域交流センターを大学の附属機関として設置している。(資料3-2、資料3-3)

附属図書館は、看護学関連書籍を多数蔵書し、本学の教職員、学生、大学院生の学習支援が主目的ではあるが、県民や他大学の学生にも開放され、広く活用されている。情報センターは、南北に長い三重県の地理的状况も考慮し、講義の遠隔配信を行うなど、地域住民や医療機関で働く人々にも情報発信、教育研究の機会均等を図る取組を行っている。附属図書館と情報センターを所管するメディアコミュニケーションセンターの管理運営に関する事項を審議するため、メディアコミュニケーションセンター委員会(資料3-4)を設置している。

地域交流センターは、本学の教育・研究の成果を保健・医療・福祉の向上に役立てるとともに、本学の地域貢献活動を充実・支援することを目的としており、センター長(地

域貢献担当理事兼務)の下に専任の教員を3名配置している。開学15周年を記念して平成24年度に設置した「看護博物館」は、看護の歴史を振り返りこれからの看護を考え、看護への関心・理解を得ていくツールであることから、平成29年度に地域交流センターの所管として組織的な位置づけを明確にした。地域交流センターの管理運営に関する事項を審議するため、地域交流センター委員会(資料3-5)を設置している(資料3-6【ウェブ】、7【ウェブ】)。

三重県、市町、連携協力協定病院や県内の看護職に対して三重県の看護の質向上の拠点となることが求められ、本学では地域交流センターがそれを担っている。具体的には、平成28年10月に三重県内において開催された「認知症サミットin Mie」でパール宣言が出され、この宣言により、県として非常に高い問題意識を共有することとなった。これを受けて、これまで県内に5名(平成28年度)であった認定看護師(認知症看護)の養成のため、認定看護師教育課程(認知症看護)を本学に開設することで、平成30年度には24名増加したほか、県から医療従事者や看護師向けの研修を受託するほか、県民向けにも本学主催の公開講座を行うなど設置団体(三重県)、医療機関と連携した取り組みを重点的に行っている(資料3-8、9)。

以上のことから、看護学に必要な看護学部・看護学研究科を設置しており、それを支えるメディアコミュニケーションセンターや成果を還元する地域交流センターといった組織の設置状況は適切であるといえる。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価 評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の教育研究組織は、開学以来大きな変更はないが、地域交流センターは、平成21年4月の公立大学法人化にともない、公立大学の大きな使命である地域貢献をさらに進めていくため、「地域交流研究センター」から「地域交流センター」へと改称した。

また、地方独立行政法人法に基づき中期計画(資料1-12【ウェブ】)を定めており、その終了時において、設立団体の長から法人の業務を継続させる必要性、法人の組織のあり方や組織及び業務の全般にわたる検討を行い所要の措置を講じる必要がある、その際県公立大学法人評価委員会の意見を聴くこととされている。第一期中期計画終了時(平成26年度)には、三重県知事から、引き続き大学の業務を継続する必要があるものと認められている(資料3-10)。その際に、改善すべきとして指摘された項目は、「修士学位取得者数」「法人固有職員の採用」「適正で透明性の高い業務運営(内部監査の充実)」及び、認証評価機関から提言を受けた「努力課題」である。その内容は教育研究組織の運営に関する内容であり、組織の適切性にまで及ぶものはなかった。

以上のことから、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っており、また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている判断できる。

(2) 長所・特色

本学の理念・目的を実現するため、他の学部・学科等を持たない単科大学として「看護学」の専門性を維持していることなど看護学の教育・研究ための一貫した組織となっている。このことは、県民や学生にとっても非常にわかりやすい大学組織となっている。

また、県立の大学として、メディアコミュニケーションセンター及び地域交流センターは、本学の基本的な目標である「質の高い人材の養成」及び「教育研究成果の社会への還元」を推進していくうえで、重要な役割を果たしている。

(3) 問題点

なし

(4) 全体のまとめ

本学の理念・目的を実現するための教育研究組織（看護学部、看護学研究科）を設置してきている。引き続き、看護学にこだわった組織を編成し、運営していく。また、県立の大学として、附属図書館の県民向けの開放や情報センターの遠隔地への支援をしてきており、今後もこれらの機能を担う。地域交流センターでは、地域からの評価の高い地域貢献活動をしてきた。これらの活動を継続するとともに、平成29年度から開設した認定看護師教育課程「認知症看護」などにおいて着実に修了生を輩出していく。

教育研究組織の適切性については、理事会など法人会議における議論や中期計画における検証結果を踏まえ、本学の教育研究組織の役割や機能について検証・評価し改善に取り組んできた。引き続き、改善に取り組む。

以上のことから、教育研究組織については、大学基準で求められている内容を踏まえて良好な状態にあるといえる。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

学部の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）には、人々の生涯を通じての看護ニーズに応え得る能力を養うことを明示し、幅広い教養の修得、看護ニーズの意欲的な探求、様々な職種との連携するためのコミュニケーション能力、看護を実践する技能の修得などを盛り込んでいる。また、課程修了にあたって修得することが求められる姿勢・態度、知識・理解、興味・関心・意欲、技能・表現、思考・判断を明示し、大学の目的を踏まえた方針となっている。

学部のディプロマ・ポリシーは、従前のディプロマ・ポリシーを見直し、教務委員会において、大学の教育理念、教育目標を踏まえた方針であることを確認した上で策定し、平成28年9月に教育研究審議会で改正案の審議を経て、平成29年度から改正した（資料4-1【ウェブ】）。

看護学研究科のディプロマ・ポリシーには、研究科の教育目標の1) 多様な看護ニーズに応えうる高度専門職業人としての看護実践者の養成、2) 看護の質の向上に寄与する看護管理者の養成、3) 看護教育者・看護学研究者の養成、を踏まえ、ディプロマ・ポリシー1~4を設定し、加えて修士論文コース、臨地教育者コース、専門看護師コースの3コースの特徴を踏まえたディプロマ・ポリシー5~7を設定している。修士（看護学）に求められる能力を明示し、大学の目的を踏まえた方針となっている。

看護学研究科においては、平成31年度より新教育課程を開始するに伴い、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）とともにディプロマ・ポリシーを改正した。研究科常任委員会において大学院の教育理念、教育目標を踏まえた方針であることを確認し、平成29年9月の教育研究審議会で意見を聴いた上で、10月の研究科委員会において改正し、平成31年4月より開始する（資料4-2【ウェブ】）。

〔看護学部〕

〔学部のディプロマ・ポリシー〕

看護専門職者として人々の生涯を通じての看護のニーズに応え得るために、以下にあげる能力を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に、学士（看護学）の学位を授与する。

- A. 人々の生命と人間としての尊厳及び権利を尊重し、共感的に関わる姿勢を身につけている。（姿勢・態度）
- B. 多様な考え方や様々な背景を持つ人々の特徴を理解するための、幅広い教養を身につけている。（知識・理解）

- C. その時代の社会情勢や、人々の健康に関する課題に沿った看護のニーズを意欲的に探究する姿勢を身につけている。(興味・関心・意欲)
- D. 様々な職種との連携において、看護専門職としての役割を果たすためのコミュニケーション能力を身につけている。(技能・表現)
- E. 看護専門職者としての役割を認識し、看護の実践に活用するための専門的知識を身につけている。(知識・理解)
- F. 人々の健康的な生活を支援するために、必要な情報を様々な方法により収集する技能を身につけている(技能・表現)
- G. 身につけた知識を基盤に、収集した情報を科学的・論理的に分析し、人々の健康に関する課題を把握する能力を身につけている。(思考・判断)
- H. 人々の健康に関する課題の解決に向けて、安心・安全・安楽・自立を基本とした看護を実践する技能を身につけている。(技能・表現)
- I. 自己の課題に対して研鑽する態度を身につけている。(姿勢・態度)

〔看護学研究科〕

〔平成25年度策定のディプロマ・ポリシー〕

本研究科では、以下のような姿勢・能力を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に修了を認定する。

1. 多様化・複雑化・高度化する看護ニーズを的確に捉え、看護の特定領域における高度な看護実践能力や総合的な調整能力を身につけている。
2. 豊かな人間性と倫理観を身につけ、看護専門職としてリーダー的役割が担える指導力やマネジメント力を身につけている。
3. 地域の特性や変化する社会のニーズを的確に捉え、看護学教育および実践看護学に関する課題を追及していける研究能力を身につけている。

〔平成31年度からのディプロマ・ポリシー〕

本研究科では、以下のような姿勢・能力を身につけ、所定の単位を修得し、修士論文審査及び最終試験を合格した者に修士（看護学）の学位を授与する。

1. 多様化・複雑化・高度化する看護ニーズを的確に捉えるための看護学の高度な専門的知識を修得している。
2. 豊かな人間性と高い倫理観を基盤としたリーダーシップやマネジメント力を修得している。
3. 地域の特性や変化する社会のニーズを的確に捉え、現場のさまざまな課題について探究する能力を修得している。
4. 看護教育者あるいは看護実践者としての基礎的な教育能力を修得している。
修士論文コース修了者は、1から4に加えて、次の能力を身につけている。
5. 看護学の発展に寄与するための研究能力を修得している。
臨地教育者コース修了者は、1から4に加えて、次の能力を身につけている。
6. 看護実践の場における看護専門職者や看護学生に対する教育能力を修得している。
専門看護師コース修了者は、1から4に加えて、次の能力を身につけている。

7. 看護学の特定分野における卓越した看護実践能力を修得している。

看護学部及び看護学研究科のディプロマ・ポリシーは、学位にふさわしい学習成果を明示し適切に設定し明文化され、学生便覧、シラバス、大学案内（大学院含む）、学生募集要項に必要に応じて掲載し、学生、教職員、受験生に対し、周知・共有できるようにしている。さらに、大学ホームページへの掲載、オープンキャンパス等で教育目標や学位授与方針等を公表することにより、本学に入学を希望する高校生を始め広く社会への周知に努めている。

ディプロマ・ポリシーは、以下のFD活動を通して常に適切な設定となっているか検証し見直しを行っている。平成30年3月に実施したFD研修会「カリキュラムマップ作成ワークショップ」において、教員間でディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーへの理解を深め合った。また、平成30年6月にはFD研修会で「ディプロマ・ポリシーを再考してみようー大学の内部質保証の基盤-」をテーマとして、教職員間でアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの意味や意義を共有し、多岐にわたる意見交換を行った。

以上のことから、本学では、授与する学位ごとに、学位授与方針を適切に定め、公表していると判断できる。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

看護学部及び看護学研究科それぞれのディプロマ・ポリシーに整合した教育課程の編成・実施方針であるカリキュラム・ポリシーを策定している。看護学部の教育課程は平成24年度から運用し、4年を経過した時期に教育課程の点検・評価を実施し、ディプロマ・ポリシー等の改正とともにカリキュラム・ポリシーを平成29年4月に改正した。

看護学研究科のカリキュラム・ポリシーは、平成31年4月からの教育課程の変更に伴い改正することとしている。改正後のカリキュラム・ポリシーは、前述の3つのコースのディプロマ・ポリシーに整合するように設定した。

〔看護学部〕

平成29年度の教育課程の改正にあたっては、平成24年度の教育課程全体の過密さを軽減し、学生の能動的な学習を重視した指導方法を積極的に取り入れ、自ら問題解決できる能力を育成することを視점에置き、改正を行った。

学部のカリキュラム・ポリシーには、教育課程の体系、教育内容、科目群を明示している。またディプロマ・ポリシーに示した能力A～Iを修得するために、カリキュラム・ポリシーでは対応する科目A～Iを設定している。ディプロマ・ポリシーとの関連

性があり、適切に設定している。(資料4-3【ウェブ】)

[学部のカリキュラム・ポリシー]

教育課程は、学位授与方針に示した能力を修得できるように、高い倫理観や豊かな人間性を育む「教養・基礎科目群」、保健・医療・福祉に関する幅広い知識を得る「専門支持科目群」、様々な看護へのニーズに応え得る専門性を育成する「専門科目群」、看護専門職者としての資質を高める「総合科目群」で構成し、以下の内容の科目により編成する。また、教育課程の実施にあたっては、学生の主体的な学習を促す教育方法を導入し、そのための環境づくりを行う。さらに、学習成果については、学位授与方針に基づいた各授業科目の到達目標や達成度を明確に提示したうえで成績評価を行い、学生自身においてもその時々の学修の達成状況を確認できる仕組みを積極的に取り入れる。

- A. 人々の生命と人間としての尊厳及び権利を尊重し、共感的に関わる姿勢を身につける科目
- B. 多様な考え方や様々な背景を持つ人々の特徴を理解するための、幅広い教養を身につける科目
- C. その時代の社会情勢や、人々の健康に関する課題に沿った看護のニーズを意欲的に探究する姿勢を身につける科目
- D. 様々な職種との連携において、看護専門職としての役割を果たすためのコミュニケーション能力を身につける科目
- E. 看護専門職者としての役割を認識し、看護の実践に活用するための専門的知識を身につける科目
- F. 人々の健康的な生活を支援するために、必要な情報を様々な方法により収集する技能を身につける科目
- G. 身につけた知識を基盤に、収集した情報を科学的・論理的に分析し、人々の健康に関する課題を把握する能力を身につける科目
- H. 人々の健康に関する課題の解決に向けて、安心・安全・安楽・自立を基本とした看護を実践する技能を身につける科目
- I. 自己の課題に対して研鑽する態度を身につける科目

[看護学研究科]

看護学研究科の教育課程の編成・実施方針は、平成25年に策定した方針を平成30年度まで運用してきた(資料4-4【ウェブ】)。多様な社会のニーズに応じ、更なる看護学の質向上に寄与するため、平成31年度から教育課程を変更することとし、研究科常任委員会で検討のうえ、平成30年9月の研究科委員会で審議・決定した。変更した教育課程には、修士論文コース、臨地教育者コース、専門看護師コースの3つのコースを設けており、新たな教育課程の編成・実施方針は、全てのコースに共通の能力とコース毎に修得すべき能力を明確にしたものに修正した(資料4-4【ウェブ】)。カリキュラム・ポリシーには、教育課程の体系、教育内容、授業形態を明示している。ディプロマ・ポリシーにおいて3つのコースの特性に合わせた方針を設定したことを受け、カリキュラム・ポリシーにおいても3つのコースの教育課程の方針を示している。カリキュラム・ポリシ

ーは、ディプロマ・ポリシーに基づき策定されている。

[平成25年度策定のカリキュラム・ポリシー]

本研究科のカリキュラムは、教育研究分野・領域の編成を受けて、共通科目・支持科目・専門科目から構成し、次にあげる科目を設置する。

1. 共通科目においては、英語論文を読む能力を修得するために「英書講読Ⅰ」を必修科目とし、さらに英語能力を高めることに対応する自由科目として「英書講読Ⅱ」を設置する。また、看護専門領域での基礎的研究能力を修得するために「看護研究概論」を必修科目として設置し、大学院生各自の研究課題に対応できるように「看護研究方法論Ⅰ（量的研究）」、「看護研究方法論Ⅱ（質的研究）」、「看護実践統計学」を選択あるいは自由科目として設置する。
2. 母性看護と精神看護の専門看護師の養成に対応できるように日本看護系大学協議会の専門看護師教育課程基準で規定している共通科目の中から「看護教育論」、「看護管理論」、「コンサルテーション論」、「看護倫理」の4科目を設置するとともに、修士論文コースの大学院生においては、様々な学問を学ぶ機会とするために選択科目として位置づける。
3. 支持科目・専門科目では、教育研究分野・教育研究領域の各専門における現状と課題を明確にするための理論・研究・実践の諸概念を学ぶ科目として、領域ごとに「特論、演習」と「特別研究」を設置する。
4. 専門看護師（CNS）コースにおいては、専門看護師として必要となる6つの能力（卓越した実践能力、教育、相談、連携調整、研究、倫理的問題の調整）を高め、臨床現場でスペシャリストとしての役割を担うことができるよう「実習科目」を設置する。また、CNSコースの研究科目については特定の課題の研究として「課題研究」を設置する。

[平成31年度からのカリキュラム・ポリシー]

本研究科の教育は、豊かな人間性と高い倫理観を基盤として、多様化・複雑化・高度化する地域特性や社会変化に応じた看護ニーズを的確に捉え、現場の様々な課題を探求する能力と教育能力を育成する。これらの能力を修得することができるように次のように分野を構成し、教育課程を編成・実施する。教育課程の編成・実施にあたり長期履修生が3年間の修業期間において計画的に履修できるように科目の設置および配置を行う。

1. 教育研究分野としては、「実践基盤看護学」「看護教育学」「看護管理学」「母性看護学」「小児看護学」「成人急性期看護学」「成人慢性期看護学」「老年看護学」「精神看護学」「在宅看護学」「公衆衛生看護学」の看護系分野を設置するほかに、基礎教養系および専門支持系の専門性を活かして多様な看護学の研究課題に対応できるように「人文社会看護学」「自然科学看護学」を設置する。
2. 各専門分野の知識と研究能力を修得する修士論文コース、看護の現場での教育指導能力を修得する臨床教育者コース、看護学の特定分野における実践能力を獲得する専門看護師コースを設置する。専門看護師コースについては「母性看護学」と「精神看護学」に設置する。

3. 教育課程は、共通科目Ⅰと共通科目Ⅱ、専門科目で構成し、共通科目Ⅰには、看護における教育者あるいは実践者としての基礎的な能力を修得するための「看護研究概論」「看護教育論」「コンサルテーション論」、豊かな人間性や高い倫理観を育むための「看護倫理」、リーダーシップやマネジメント力を修得するための「看護管理理論」、英語論文を読む能力を修得するための「英書講読」を設置する。また、修士論文や課題論文の作成に必要な研究方法が学修できるように「看護研究方法論Ⅰ（量的研究）」と「看護研究方法論Ⅱ（質的研究）」を選択科目として設置する。さらに、母性看護と精神看護の専門看護師の養成に対応できるように「フィジカルアセスメント」「病態生理学」「臨床薬理学」も設置し、コース特性に応じて必修科目あるいは選択科目とする。
4. 共通科目Ⅱは、各専門分野の特論を設置し、専攻分野の特論を必修科目とするほか、幅広く知識を修得できるように専攻分野以外の特論を選択できるようにする。特に臨地教育者コースについては、看護教育学特論を必修科目とする。
5. 修士論文コースの専門科目においては、各教育研究分野における看護の現状と課題を明確にするため理論・研究・実践の諸概念を学ぶ科目として、分野ごとに「演習」と「特別研究」を設置する。
6. 臨地教育者コースの専門科目においては、看護系教育研究分野における現状と課題を明確にするための「演習」のほかに、看護の現場での教育指導能力が修得できるよう臨地教育実習を設置する。また、臨地における研究能力の育成のために「課題研究」を設置する。
7. 専門看護師コースの専門科目においては、特定分野における現状と課題を明確にするための「援助論」「演習」のほかに、専門看護師として臨床現場でのスペシャリストとしての能力が修得できるよう実習を設置する。また、専門看護師に必要な特定分野における研究能力の修得のために「課題研究」を設置する。

看護学部及び看護学研究科の教育目標、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、明文化され、学生便覧、シラバス、大学案内（大学院含む）、学生募集要項に必要に応じて掲載し、学生、教職員、受験生に対し、周知・共有できるようにしている。さらに、大学ホームページへの掲載、オープンキャンパス等で教育目標や学位授与方針等を公表し、本学に入学を希望する高校生を始め広く社会への周知に努めている。（資料1-5、1-7、1-8）。

以上のことから、本学では授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

- 評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置
- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
 - ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
 - ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定

- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
 - ＜学士課程＞初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
 - ＜修士課程＞コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等

評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

〔看護学部〕

平成30年度においてカリキュラムは、平成29年4月改正の「平成29年度以降に入学した者（平成29年度カリキュラム）」に適用するもの、平成24年4月改正の「平成24年～28年度に入学した者（平成24年度カリキュラム）」に適用するもの、平成21年4月改正の「平成21～23年度に入学した者（平成21年度カリキュラム）」に適用するものの3種類を運用している（資料1-5）。

教育課程の編成は、カリキュラム・ポリシーに基づき、「教養・基礎科目群」、「専門支持科目群」、「専門科目群」、「総合科目群」から構成しており、方針に基づく教育課程となっている。カリキュラム・ポリシーにおけるA～Iの科目と各科目との関連はカリキュラムマップ（資料2-22）で示している。

例えば、「心理学」は、高い倫理観や豊かな人間性を育む「教養・基礎科目群」であり、この科目はカリキュラム・ポリシーの「B:多様な考え方や様々な背景を持つ人々の特徴を理解するための、幅広い教養を身につける科目」に該当し、目指す主要なディプロマ・ポリシーは「B:多様な考え方や様々な背景を持つ人々の特徴を理解するための、幅広い教養を身につけている。（知識・理解）」である。このように教育課程の編成は、カリキュラム・ポリシーに基づいており、ディプロマ・ポリシーと整合している。

県立大学の役割として地域貢献できる看護専門職を養成することをその設置目的としていること、また、大学の教育理念である「人々がより良く生き、より良く生を終えるために人々の生涯を通じての看護ニーズに応え得る能力を養う」ために、本学では、開学以降入学した全学生が看護師と保健師の両方の国家試験の受験資格が得られる教育課程としている。助産師の国家試験の受験資格が得られる教育課程は自由科目として設置している。全員が看護師・保健師の国家試験受験資格を取得するために、授業科目は看護師・保健師の指定規則も踏まえ、人々の生涯を通じての看護ニーズに応えるための幅広い教育課程を編成している。また、選択希望者が助産師の国家試験受験資格を取得するための科目を3年次後半から4年次にかけて配置している。

教育課程の編成の順次性及び体系性については、低学年で「教養・基礎科目群」の科目を多く履修し、学年進行につれて、「専門支持科目群」、「専門科目群」の科目が増加するよう編成している。看護の専門科目においては、概論、方法、実習の順で学習する教育課程とし、順序性を担保した学年配当としている。専門科目の順序性を具体的にするために、先修条件を定めている（資料1-5）。また進級判定は3年次進級時及び4年次

進級時に行っている。平成29年度カリキュラムにおける進級のための修得科目条件を表4-1に示す。

表4-1 進級判定

	進級のための修得科目条件
2年次から3年次に進級するための条件	①基礎看護学実習Ⅰ・Ⅱをすべて修得していること
	②2年次終了までに修得すべき必修科目のうち、未修得科目数が4科目以下であること
3年次から4年次に進級するための条件	4年次での修得により、卒業に必要な単位がすべて修得可能な状態であること

授業科目の単位数は三重県立看護大学学則（資料1-3【ウェブ】）に基づき、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮し、次の基準により算定する。

- ・講義及び演習：15時間から30時間までの授業をもって1単位とする。
- ・実験、実習及び実技：30から45時間までの授業をもって1単位とする。

高大接続については、大学入学後の学修の円滑なスタートを支援するために、「化学」「生物」について入学準備教育を、「英語」、「国語」、「数学」について課題を出し、入学後に解答等を渡し学習の促進を図っている。なお、入学後の4月に、新入生全員を対象に入学時学力試験を実施している。学部の授業では「基礎化学」「基礎生物学」を1年前期に自由科目として設置し、高校までの学習における理科科目の不足を補っている。本学における自由科目は、卒業要件には含まれない自由に選択できる科目で、単位が付与される科目である。

大学から社会への接続では、看護管理者意見交換会を年1回開催し、就職先における卒業生の状況について聞き取りを行い、看護職者として必要な能力を修得しているかについて確認している。

〔看護学研究科〕

平成31年度カリキュラムから変更する教育課程では、複雑化する医療・看護・福祉に対応し、それぞれの専門的視点から看護学の質向上につながる研究や看護実践に対応できるように教育研究分野を細分化する。従前から教育研究を行ってきた分野としては、「実践基盤看護学分野」「看護教育学分野」「看護管理学分野」「母性看護学分野」「小児看護学分野」「成人急性期看護学分野」「成人慢性期看護学分野」「老年看護学分野」「精神看護学分野」「在宅看護学分野」「公衆衛生看護学分野」の11分野を設置し、基礎教養系及び専門支持系の専門性を活かして多様な看護学の研究課題に対応するために「人文社会看護学分野」「自然科学看護学分野」の2分野を設置する。また、これまでの修士論文コースと専門看護師コースに加えて、臨床での教育や研究に携わる看護専門職を対象とした臨地教育者コースを新たに設けた。

専門看護師コースについては、これまでに日本看護系大学協議会から高度実践看護師教育課程として認定を受けている「母性看護」と「精神看護」について、引き続き承認が得られるよう申請を行い、平成31年2月に日本看護系大学協議会から38単位教育課程として、共通科目もあわせて認定された。今後10年間有効であり実践看護師教育課程としてより専門的な教育を実施する(資料4-5、6)。

研究科の授業科目は、カリキュラム・ポリシーに基づき、共通科目Ⅰ、共通科目Ⅱ、各分野における専門科目から構成する。共通科目Ⅰには、研究科の各分野に広く必要とする知識を教授するための科目として、「看護研究概論」「看護研究方法論」「看護教育論」「英書講読」などを配置したほか、「フィジカルアセスメント」「病態薬理学」「臨床薬理学」などの高度専門看護師教育課程に必要な科目も配置し、コースの特性に応じて、必修科目又は選択科目としている。共通科目Ⅱには、専攻分野の基礎的な知識を修得することに加えて他分野の知識も修得することができるように「人文社会看護学特論」「自然科学看護学特論」「実践基盤看護学特論」などの専攻分野特論から履修できるように配置している。

各分野の専門科目については、①修士論文コースでは「演習」「特別研究」で構成し、②臨地教育者コースについては「演習」「臨地指導実習」「課題研究」、③専門看護師コースについては「演習」「実習」「課題研究」で構成し、順序性及び体系性を考慮し、研究と実習・講義のバランスが取れた教育課程としている(資料4-7)。

コースワークとして、共通科目では看護における研究者、教育者、実践者としての基礎的な能力を修得するための学習を行い、各教育研究分野の「特論」では看護の現状と課題を明確にするため理論・研究・実践の諸概念を学ぶ。その後の「演習」科目において、コースワークとリサーチワークを組み合わせ、研究課題を明確にし、研究の方法論を検討して、リサーチワークとしての「特別研究」あるいは「課題研究」につなげている。

研究科における授業科目の単位数は三重県立看護大学大学院学則(資料1-4【ウェブ】)に基づき、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮し、次の基準により定めている。

- ・講義及び演習：15時間から30時間までの授業をもって1単位とする。
- ・実験、実習及び実技：30から45時間までの授業をもって1単位とする。

看護学部・看護学研究科の教育課程は、それぞれのカリキュラム・ポリシーに基づいて適切に編成されている。教育課程はその方針に沿って体系的に編成し、社会情勢やカリキュラム評価などを加味しつつ、その時点で最も適切と考えられる授業科目を配置している。以上のことから、学部・研究科の教育課程は、教育課程の編成・実施方針に基づき編成されており、順序性及び体系性に配慮された各学位課程に基づいた授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していると判断できる。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的

に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間の履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、めざすDP、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
 - <学士課程>
 - ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
 - ・適切な履修指導の実施
 - <修士課程、博士課程>
 - ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施

〔看護学部〕

各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置については、学部の履修登録単位数の上限を設定している。「三重県立看護大学履修規程」（資料4-8）により規定されており、1年間に履修登録することができる単位数の上限は、原則50単位としている。

シラバスについては、講義及び演習科目、実習科目のそれぞれで共通の様式としており、様式については教務委員会で審議し、適宜更新している。記載内容は、科目目的、主要なディプロマ・ポリシー、関連するディプロマ・ポリシー、到達目標、成績評価方法、再試験の有無と基準等、学生の主体性を伸ばすための教育方法と学生への期待、日程表、学習課題である。記載に当たっては、シラバス作成要領、シラバス記載例（資料4-9）を作成し、科目間の精粗が生じないように留意している。科目担当者が作成した全てのシラバスについては、教務委員会が確認し、内容の不備や不足がないように留意している。

カリキュラム・ポリシーに明示した、「学生の主体的な学習を促す教育方法を導入し、そのための環境づくりを行う」ための方策として、前述したシラバスに「学生の主体性を伸ばすための教育方法と学生への期待」を記入する欄を設け、科目担当教員自らが「学生の主体的参加」を意識すると同時に、学生へのメッセージとしても伝えられるようにしている。また、シラバスには、「講義、演習、実技・実習」のいずれかを明示して科目特性が把握できるようにし、毎回の授業方法や事前課題についても明示することで、学生自らが受講する前の準備ができるようにしている。少人数によるグループワークやTBL（Team-Based Learning：チーム基盤型学習）等を取り入れて授業を実施する科目もあり、その科目の目的・目標を達成させるために有効な方法を選択して実施している。（資料1-7）。

学部の1学年定員は100名であるが、教育効果を考慮して、コミュニケーション論、英語コミュニケーションIや英語講読Iなどの語学関連教育、基礎情報学や医療情報学などのパソコンを使用した情報教育、体育実技などは時間割上、1学年を2クラスに

分けて実施している。また、技術習得を目的とした基礎看護方法では、3～4人程度で1グループとなるように学内演習用ベッドを準備し、学生個々が主体的に演習できる機会を増やすようにしている。

臨地実習においては、実習施設での受け入れ状況も勘案し、1施設（医療機関での実習では病棟）あたり5人程度の配置となるように細かくグループ分けを行っている。各グループに教員を配置し、学生の個々の能力と学習成果を把握し、学生の主体的な学習を促すとともに、臨地実習指導者と協同してきめ細かな指導を展開している。臨地実習施設における保健・医療機関の職員を臨地教員に任命する臨地教員制度は、平成20年7月に規定し、看護専門職を対象として取り扱ってきた。平成29年10月には、臨地教育における多様・多面的な学習機会を確保するために、「実習協力機関に常勤として勤務する医療人」として対象者を拡大する改正を行った。平成30年4月現在、看護職22人、医師1人の合計23人に称号を付与し、臨地実習の場で学生指導に携わってもらい、実習の学習効果を高めている（資料4-10）。

4年次の卒業研究は、学生が自らの関心に基づきテーマを設定し、研究成果を論文にまとめ学内発表会において発表するものである。教員は学生が研究のプロセスを主体的に進められるよう、個別又は集団のゼミ等で指導している。

学生の主体的な学習を促すために、「学生の主体的学習のための実習室開放に関する基本方針」（資料1-5）を策定し、学生便覧に掲載し広く学生に周知している。この方針に則り、実習室の開放を実施しているほか、平成29年度から実習室にフィジカルアセスメントモデルを常設し、学生が自由に活用できる環境整備を行っている。また、定期試験期間や国家試験前には、講義棟3階演習室を学習室として開放し、学内施設を授業等に支障が無い限り自由に使用できるようにしている（資料4-11）。

その他にも多様・多面的な学習の機会を目的に、大学の教員以外の者を積極的に学外協力者として活用している。学外協力者の招聘は、医療機関や保健福祉機関で働く専門職や患者体験を有する者を本学授業に招く制度であり、平成23年1月に規定した。平成26～30年度には、研究科を合わせて合計155人を招聘し、授業でその経験を語ってもらい学生の学習に活用している（資料4-12）。詳細は、表4-2のとおりである。

表4-2 学外協力者の招聘数

年度	H26		H27		H28		H29		H30		計
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	
学部	7	2	19	7	28	7	22	12	25	11	140
研究科	1		1	2	1		2		6	2	15
計	10		29		36		36		44		155

学生の学修意欲の喚起を目的に、平成21年度から学生表彰を実施している。（資料1-5）この制度に基づき、毎年4月のガイダンスで前年度の年間成績優秀生の表彰を行っている。また、毎年3月の卒業式では、4年間の成績が最も良かった者を最優秀生として表彰している。この制度では、課外活動か社会貢献で優れた実績をあげた者に対する表彰もできるように規定している。

[看護学研究科]

(研究指導計画(研究指導の内容及び方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施)

履修計画は、学生便覧に例示しており、大学院生は主任指導教員と相談して履修計画を立てている。主任指導教員から大学院生には、1年次に共通科目や専攻領域の特論、講義、演習を履修するよう指導し、その後の研究テーマの設定・研究計画立案につなげるようにしている。在学中を通じて行われる修士論文の指導は、大学院生各自の専攻分野における「特別研究」又は「課題研究」の指導をもって行っている。

大学院生の研究とその指導を計画的に実施できるように、主任指導教員と新入学生は、入学年度の6月までに「研究指導計画書」を作成している。さらに、主任指導教員は、入学翌年度以降4月末日までに前年度の実績と今後の計画を記載した「研究指導状況報告・研究指導計画書」を作成し、大学院生に提示するとともに研究科長に報告している。

広範な視野と多様な視点からの研究指導を行うため、研究指導の体制は専門性・学術性を深めるための主任指導教員と、それを補佐し、学際的視野を広めるための副指導教員からなる複数指導体制で行っている(資料4-13)。また、研究内容の充実を図るため、修士論文又は特定課題研究論文の提出の前年度に選出された教員3名(主任指導教員を含む)の審査委員による研究計画の中間審査を実施している(資料4-14、4-15)。研究計画に関しては、研究倫理審査会による倫理審査を受け、承認を得ることが義務づけられており、研究における倫理的配慮についても複数の教員から十分な指導が受けられる体制としている。学生に対して、4月のオリエンテーション及び学内ホームページにおいて、中間審査及び学位授与審査に係る日程を含め研究スケジュールを提示している(資料4-16)。

以上のように、シラバスの様式及び記載内容を点検・評価、改善し、教員間で記載内容に精粗が無いよう教務委員会で確認している。学生の主体的な学習を確保するために、教育効果を考慮して少人数教育を実施している。4年次には大学での学びの集大成として主体的に学習に取り組む科目として卒業研究を行っている。このような取り組みから、本学では学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じていると判断できる。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・既修得単位の適切な認定
- ・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・卒業・修了要件の明示

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

- ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示

- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・適切な学位授与

看護学部及び看護学研究科ともに、学則あるいは大学院学則に卒業又は修了要件を規定し、それに基づき学位を授与している。

〔看護学部〕

成績評価方法はシラバスに記載し、学生に周知している。また、看護学専門科目の履修前提条件を考慮し、2年次から3年次、3年次から4年次には進級条件を、看護の科目においては先修条件を付している（資料1-5）。定期試験の受験資格については、「三重県立看護大学試験及び成績評価実施要項」で、授業時間数の3分の2以上出席していない者については試験を受けることができないこととしている（資料1-5）。

実習科目における成績評価は、実習技能・態度及び実習記録等により判断されている。シラバスに評価方法を記載するとともに、詳細な実習評価表を作成し、実習前に学生に提示している。実習評価表には学生の自己評価欄も設け、自己評価と教員評価の差違について実習終了後に教員から説明する機会を設けている。

成績評価の区分は平成27年度入学生から変更し、現在はS（90～100点）、A（80～89点）、B（70～79点）、C（60～69点）、D（60点未満）、欠席（試験欠席）、出不（出席不足）とすることを履修規程（資料4-8）に定めている。

また、GPAについては、平成27年度より施行した「三重県立看護大学GPAの算出等に関する要項」に基づき、学生の修学指導や学生表彰における候補者の選出等に活用している。

入学前の既修得単位及び他大学における習得単位の認定は、学則（資料1-3【ウェブ】）に定め、30単位を超えない範囲で本学における授業科目の履修による修得したとみなすことを規定している。

成績評価の客観性、厳格性については、「三重県立看護大学試験及び成績評価実施要項」（資料4-17）を定め、その担保に努めている。学生が成績評価に対して疑義等を持った場合、「学生の成績確認及び意義申し立てに関する要項」（資料4-18）に基づき対応できるようにしている。

成績評価方法及び基準は、シラバスに明記し、客観性、厳格性の担保に心掛けている。評価は試験、レポート、グループワークの参加度など、各科目が設定した方法で行っており、学生にも周知している。

卒業要件について学則第41条（資料1-3【ウェブ】）及び履修規程第2条別表1（資料4-8）で規定しており、所定の授業科目及び単位数を修得することを要件としている。科目群別の必要単位数はシラバスに明記され、また新入生オリエンテーションや学年別ガイダンス等で学生に説明することで周知を図っている。

卒業判定については、卒業見込みの4年次生を対象として毎年度3月の教授会において行われる。教授会では、対象学生一人ひとりについて卒業要件を満たしているかどうかを審議し、卒業を認定する。判定作業にあたっては、集計された全ての成績データを

卒業要件に照らして教務委員会で審議したうえで教授会へ提案し決定する。必要な授業科目の単位を全て修得し、卒業要件を満たした者については、卒業認定とともに学士(看護学)の学位を授与している。

[看護学研究科]

特別研究又は課題研究によりまとめられた学位論文の審査及び最終試験は、「三重県立看護大学学位規程」(資料 4-19)の定めるところにより実施している。審査及び最終試験は、定められた審査期間内に研究科委員会が選出する本研究科の研究指導教員3名以上の審査委員(主査1名、副査2名)による審査委員会に付託される。審査委員の主査は、主任指導教員以外の者を選出することで、審査の客観性と公平性を担保している(資料 4-20)。

大学院生の研究成果については、その発表会を学内で開催することで審査及び最終試験の一部としている。その後、審査委員会が実施する論文審査及び最終試験は「学位論文の審査の基準」に基づき、論文の内容や発表会での内容について口頭又は筆答による質疑により論文の可否を決定する。この審査結果と単位取得状況(卒業要件)を研究科委員会で審議し、学位授与の判定を行う。なお、平成30年度までの学位論文の審査の基準は以下に示すとおりであり、学生便覧、オリエンテーションを通して大学院生に周知している。平成31年度からの大学院教育課程の変更に伴い、修士論文と特定課題論文の相違がより明確になるように学位論文の審査の基準についても見直すこととしている。

[学位論文の審査の基準]

① 修士論文の審査基準

- ・看護学の発展に寄与できる研究であること。
- ・十分な文献検討を行い、他の研究との関連性や相違から研究意義や重要度が明確であること。
- ・研究目的に整合する適切な研究方法を用いていること。
- ・必要なデータを十分に収集し、適切に分析できていること。
- ・研究目的に対応する結果から、新たな知見が得られていること。
- ・論文の形式が適切であり、論旨に一貫性があること。
- ・論文発表会での質疑に対して、対応できること。

② 特定課題論文の審査基準は、以下のとおりとする。

- ・看護実践の質の向上に寄与できる研究であること。
- ・文献検討を行い、他の研究との関連性や相違が明確にされていること。
- ・研究目的に整合する適切な研究方法を用いていること。
- ・必要なデータを収集し、適切に分析できていること。
- ・研究目的に対応する結果が得られていること。
- ・論文の形式が適切であり、論旨に一貫性があること。
- ・論文発表会での質疑に対して、対応できること。

以上のことから、本学では成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

学位授与方針を達成するためにカリキュラム・ポリシーを定めて、履修すべき科目を設置している。各科目はシラバスにおいて、ディプロマ・ポリシーとの関連、到達目標、成績評価の基準を明記している。従って、学生は、シラバスに則り実施された授業科目を体系的に学び、単位を修得することによって、必要な能力を修得したと考えられる。

必要な単位を全て修得した学生は、学位授与方針に挙げる能力を修得したとみなし卒業を認めている。

〔看護学部〕

大学での学修の集大成とし4年次の卒業研究を位置づけている。学生は研究テーマに応じて、大学の研究倫理審査を受審し、承認を得て研究を開始する。卒業研究の成果は論文にまとめ、12月に卒業研究発表会で発表する。評価は全学共有の評価表を用いている。卒業研究の単位を修得することが、学修成果の1つと判断することができる。なお平成29年度カリキュラムでは、卒業研究Ⅰ、Ⅱとなるため、教務委員会において現行の評価表を点検・評価し、新たな評価表を検討している（資料4-20）。

また、本学における学修成果を評価するために、平成30年度にディプロマ・ポリシーに基づく評価指標を作成した。評価指標は、本学のディプロマ・ポリシーに、日本看護系大学協議会が提示している「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」を組み合わせ下位項目を設定した（資料4-21）。評価指標はアンケート形式であり、平成30年度は「雇用先看護管理者による評価アンケート」及び「卒業時の学生による評価アンケート」を実施した。「雇用先看護管理者による評価アンケート」は平成30年4月に就職した卒業生の就職先のうち病院3か所、保健所2か所に依頼した。アンケートの結果は教職員にフィードバックし、評価が低いディプロマ・ポリシーについては、原因の分析及び該当ディプロマ・ポリシーに紐づく科目の教育方法等の改善につなげるよう検討している。「学生による評価アンケート」は平成31年4月に在學生（新2・3・4年生）に対しても実施する予定であり、今後は学生自らが在籍学年における学修成果を自己評価するシステム作りにつなげる見込みである。

さらに、本学の教育課程は看護師・保健師の国家試験の受験資格が得られる課程であるため、学修成果は看護師・保健師国家試験の合格を持って確認することができる。看護職の国家資格を有した学生の就職は、例年ほぼ100%であり、ディプロマ・ポリシーに掲げた能力を修得した学生を排出している。なお、地域交流センター主催の看護管理者意見交換会にて、本学卒業生の職場での評価を聞く機会を設けており、管理者からは

概ね良好との評価を得ている。

各授業科目の評価については、シラバスにより学生に提示している各科目目的や到達目標に基づき、知識の修得状況等を筆記試験・レポート等により評価している。客観的な評価が難しい科目、例えば看護系の臨地実習などについては、到達目標に対し具体的な達成内容を明示するルーブリックを用いた評価の導入を成人看護学および精神看護学領域において開始している。この取り組みを平成30年度のFD研修会において全学的に共有し、他の領域においても導入を目指して検討を進めている。

「学生自身においてもその時々々の学修の達成状況を確認できる仕組み」としては、成績通知書を学期毎にチューターを通じて学生に返却することで単位取得状況の確認や、授業科目や実習が終了後に評価表を返却することで評価内容を把握している。しかし、評価指標を用いて測定した学生の学習成果を適切に活用するために、学生に個別にフィードバックする仕組みができていないため、ポートフォリオの導入等も含め、学生が自己の達成状況をその都度確認することができるよう改善していく必要がある。

〔看護学研究科〕

看護学研究科における講義や演習科目の成績評価方法は、科目の特性に応じて試験、レポート、授業中のプレゼンテーションなどを組み合わせて評価が実施されている。専門看護師コースの実習科目については、目標達成度が評価できる評価表を用いている。教育・研究指導上の効果を測定するために、学部と同様、学生による授業評価アンケートを実施している。在籍する大学院生が少なく、専攻分野の科目を中心に履修することから、量的な評価は適切ではないと判断し、無記名自由記載形式で実施している（資料2-21【ウェブ】）。

学部の卒業研究の評価を適切に実施していること、学修成果の指標を作成し、「雇用先看護管理者による評価アンケート」及び「卒業時の学生による評価アンケート」を実施していることなどから、学位授与方針に明示した学生の学習成果を多面的に評価し、適切に把握し評価を行っている判断できる。臨地実習の学習成果の評価においてはルーブリック評価の活用を拡大するなど、改善に向けて取り組んでいる。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

看護学部、看護学研究科ともに、教育の改善のための組織的に取り組み、継続的に検証・改善を続けている。看護学部では教務委員会が、看護学研究科では研究科常任委員会が中心となって教育課程の評価や成績評価方法の検討を行い、それらの結果については、適宜、企画運営会議、教授会、研究科委員会、教育研究審議会に諮り、全

学的に検討を進めている。毎年、教務委員会、常任委員会の活動内容は自己点検評価委員会に報告し、内容について意見交換を行い、翌年度の活動計画に反映させている。

〔看護学部〕

平成29年度カリキュラムは、平成24年度カリキュラムを点検・評価し、卒業生アンケートや教員アンケートの結果を踏まえ、教務委員会やカリキュラム検討小委員会で検討を行い、その結果に基づき作成した。平成29年度カリキュラムでは、学生の主体的な学修を促進するために、授業単位数及び時間数を削減し、卒業所要単位数を127単位以上（平成24年度カリキュラム134単位以上）とした。（資料1-5）。このように、運用中の教育課程の評価を教務委員会・カリキュラム検討小委員会でやっている。

平成29年度カリキュラムの教育課程の点検は、教務委員会において平成29年度に出された文部科学省「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」を参照し、授業科目の点検を行った。その結果、本学の授業科目とモデル・コア・カリキュラムとの対応を確認できた。

一方、大学の設立趣旨で示しているとおおり「地域特性に応じた看護教育・研究活動を積極的に推進し、看護の様々な分野での社会要請に十分に答えられる質の高い看護職を育成する」ために、三重県の特性に応じた看護教育のあり方を検討する必要がある。そのため、平成30年度から地域包括ケアシステムに対応できるよう看護実習のあり方について検討を進め、平成31年度から次期のカリキュラム改正を視野に入れ検討を開始する。

授業改善については、FD委員会の取り組みを中心に、各教員が不断の努力をしている。具体的な取組内容は、①学生による授業評価、②教員相互の授業点検評価、③授業改善等報告書等である。

「学生による授業評価」はWEBページでの授業評価を実施している。平成29年度の実績では、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、後期3.37であった。実習科目全体の平均値（5点法）は、前期4.29、後期4.21であり高い評価を得ているといえる。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、学内ホームページに掲載し学生及び教職員で共有している（資料2-9）。

「教員相互の授業点検評価」については、教員が相互に授業の参観・評価を行い、授業の質的向上を図っている。看護学の実習科目については、実習小委員会が中心となり点検評価を行い、次年度の改善につなげている（資料2-10）。

「授業改善等報告書」は、授業を担当する常勤の全教員が作成し、前年度の成果、課題と今後の方針などを学内ホームページに掲載して、学生と教職員で共有している（資料2-11）。

〔看護学研究科〕

看護学研究科においては、平成30年度に、学際的な看護学や臨地教育に対応する大学院の大幅なカリキュラム変更にともない、より機動的な大学院運営のため、大学院の研究科委員会に設置していた常任委員会を廃止し、平成31年度から入試小委員会と

教学小委員会の2つの小委員会を新たに設置するなど大学院の運営組織を見直した。

以上のことから、教育課程及びその内容、方法の適切性について点検・評価を行い、その結果を元に改善・向上に向けた取り組みを行っているとは判断できる。

(2) 長所・特色

本学の特色のある理念や目的である「質の高い人材の養成」については、学部教育において、全員が看護師・保健師の国家試験受験資格を取得するために、授業科目は看護師・保健師の指定規則も踏まえ、人々の生涯を通じての看護ニーズに応えるための幅広い教育課程を編成している。

学習成果の点検・評価は、「学生による授業評価アンケート」(資料2-9)や「教員相互の授業点検評価」(資料2-10)の結果及び教員間の自由意思による授業参観時の意見交換などに基づいて実施しており、各教員が「授業改善等報告書」(資料2-11)を作成し、授業の改善に不断に取り組むことができている。さらに、改善の内容は学内ホームページにより学生及び教職員で共有している。

看護学研究科では研究科委員会、研究科常任委員会が中心となり、カリキュラムの点検・評価を行い、平成31年度から、多様な社会のニーズに応じ、更なる看護学の質向上に寄与するため、教育課程を変更する。このように看護学部・看護学研究科における教育課程の点検・評価が継続的に実施できている。

(3) 問題点

学部において評価指標を用いて測定した学生の学習成果を適切に活用するために、学生に個別にフィードバックする仕組みができていないため、ポートフォリオの導入等も含め、学生が自己の達成状況をその都度確認することができるよう改善していく必要がある。

(4) 全体のまとめ

本学は学位ごとに学位授与方針と教育課程の編成・実施方針を定め、公表するとともに、教育課程の編成・実施方針に基づき、ふさわしい授業科目を開設している。

教育効果を高めるために様々な取り組みを実施し、成績評価・単位認定及び学位授与を適切に行っている。さらに、教育課程及びその内容、方法の適切性について、定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている。

しかし、学習成果の測定や測定結果の活用については、より洗練されたシステムとなるよう継続的な検討が必要である。

今後は、現行のカリキュラムを適正に運用しつつカリキュラム評価を行い、時代と地域特性に応じたカリキュラムの検討を行っていく。

以上のことから、教育課程・学習成果について、大学基準に照らして良好な状態にあるといえる。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学は1学部（看護学部看護学科）、1研究科（看護学研究科）からなる単科大学であり、看護学部看護学科、看護学研究科それぞれで学生の受け入れ方針を設定している。

〔看護学部〕

看護学部の学生の受け入れ方針は次のとおりである。（資料5-1【ウェブ】）

〔アドミッションポリシー〕

本学では、地域に根差した看護専門職者を養成する大学として、高等学校での教育段階までに次のような資質を身につけた学生を求めます。

1. 看護専門職者として活躍するために、社会に貢献したいという強い意思を持ち、日頃から人々の営みや社会の動き、さらにはそれらの背景に関心を寄せ、理解を深めようと努めていること。
2. 看護専門職者としての役割を認識し、看護の実践に活用するための専門的知識を身につけるために、基礎的な学力を偏ることなく幅広く身につけていること。特に生命科学の基礎となる生物、化学については、基礎的な知識にとどまらず身につけておくことが望ましい。
3. 身につけた知識を基盤に、人々の健康に関する課題を把握する能力を身につけるために、日々の生活や学習の中で、自らの考えをまとめられ、的確に判断して行動できるとともに、自らの言葉で具体的に説明できること。
4. 看護専門職者としての役割を果たすためのコミュニケーション能力を身につけるため、日々の生活の中で積極的に周囲の人との交流を持ち、多様な人々とともに協働して学ぶことができる。
5. 現代社会の多様性を尊重し、看護専門職者となるにふさわしい倫理観と社会的マナーを身につけているとともに、日々の生活の中で自律心を持って主体的に行動でき、自己研鑽に努める習慣があること。
6. 本学の卒業生に対しては、三重県内の保健・医療・福祉分野において指導的な立場での活躍が期待されている。そのため、本学が行っている高大接続事業に参加し、地域の医療に貢献する意思を強く持ち、高校生活を通して学級活動や課外活動などでリーダーシップを身につけ、活躍していることが望ましい。

この方針は、本学が卒業時に求める人物像の達成を目指して学修を進めるために、高校生活を通じて身につけておくべき学力の三要素を踏まえて、入学時に必要となる資質について明示しており、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針と連関するものとなるよう設定している。

学生の受け入れ方針は、学生募集要項（資料5-3【ウェブ】）、ホームページなどに掲載して周知を図るとともに、オープンキャンパス、各種進学説明会、高等学校進路指導担当者との懇談会などの機会を通じて、高校生、保護者、進路指導の教員などに直接説明し理解が深まるよう取り組んでいる。

〔看護学研究科〕

看護学研究科の学生の受け入れ方針は、次のとおりである（資料5-2【ウェブ】）。

〔平成30年度まで〕

看護学研究科では、多様な看護ニーズに応えうる高度専門職業人としての看護実践者の養成、看護の質の向上に寄与する看護管理者の養成、看護職者の育成と看護学の発展を担う教育者、研究者の養成を目指しています。そこで、次のような資質を有する人を求めます。

1. 多様化・複雑化・高度化する看護ニーズに応えるため、看護の特定分野における高度な知識や卓越した看護実践能力の修得を目指している人
2. 看護実践に含まれる様々な看護上の課題に関して看護の特定分野における研究を主体的・自律的に探究しようとする姿勢を持っている人
3. 保健・医療・福祉分野において中核となって活躍する意志を強く持ち、高度な看護管理能力、指導力、総合的な調整能力の修得を目指している人
4. 看護教育への積極的な姿勢と展望を持ち、将来、教育者、研究者として社会に貢献しようとする意志を持っている人
5. 大学院設置基準第14条適用学生として就学を希望する場合は、職務とのバランスを保ちながら、主体的・計画的に履修を進められる人

〔平成31年度から〕

本研究科では、看護の発展と質の向上に寄与する人材として看護学の研究者及び教育者、管理者の養成を目指すとともに、多様な看護ニーズに応えうる高度な専門知識と技術を有する看護実践者の養成を目指して、様々な教育研究分野に修士論文コース、臨地教育者コース、専門看護師コースを設置し、次のような資質を有する人を求める。

1. 修士論文コースにおいては、看護実践に含まれる様々な看護上の課題に関して主体的・自律的に探求しようとする姿勢を有している人
2. 臨地教育者コースにおいては、看護教育への積極的な姿勢と展望を持ち、将来、臨地における教育者として社会に貢献しようとする意志を有している人
3. 専門看護師コースにおいては、看護の特定分野における高度な知識と技術の修得を目的とし、多様化・複雑化・高度化する看護ニーズへの対応にやりがいと使命

を有している人

4. 上記各コースに共通して共感的・援助的コミュニケーション能力を有し、論文作成や看護学をより深く学ぶために必要となる学士課程卒業レベルの基礎知識を有している人

看護研究科における学生の受け入れ方針は、学位授与方針の中で明示する姿勢・能力を身につけるための資質を求めるものとなっており、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針との連関がある。この方針は、学生募集要項（資料5-4）、ホームページなどに掲載して周知を図るとともに、県内医療機関に出向き学生募集の際に説明している。

以上から、看護学部、看護研究科それぞれの学生の受け入れ方針を定め公表しており適切である。

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

評価の視点2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点3：公正な入学者選抜の実施

評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

〔看護学部〕

（学生募集方法）

本学の学生募集は、①ホームページ等インターネット、②オープンキャンパス、各種進学説明会、③高・大連携による模擬授業や高等学校進路指導担当者との懇談会等、④三重県内のさまざまなイベントでのPR等、⑤マスコミによる情報発信などで行っている。

また、看護職者養成に特化した本学の特色から、高校生のためのキャリア教育を学生募集の一環として取り入れている。本学において、志望動機が曖昧なため入学直後から開始される専門職養成教育に適応できず休退学に至る学生が一定数いたという状況を踏まえ、高校生の段階での看護職に対する理解が深まるよう高大接続事業を実施している。

本学の高大接続事業は、平成26年度から文部科学省の「大学教育再生加速プログラム テーマⅢ高大接続」（資料2-21【ウェブ】）に選定され、事業を拡充させてきた。具体的には高校生を対象に、「高校生のための看護職キャリアデザイン講座」「一日みかんだい生」「出張みかんだい in 東紀州」「未来面談」「オープンクラス」等を行い、看護学部での学習への理解を促している。同時に、高校生が進路選択する際の適切なサポート体制の一助となることを目的に、保護者と高校教員を対象に「看護職キャリアデザインサポート講座」を開催している。また入学前教育として推薦入試合格者に対して、「三重

の保健医療を支える未来の看護職育成プログラム交流会」を開催し、将来の看護職としての具体的なイメージ獲得や学修に対するモチベーション向上を図っている。さらに入学後の学修の円滑なスタートを支援するために、「化学」「生物」について入学準備教育を、「英語」、「国語」、「数学」について課題を出し、入学後に解答等を渡し学習の促進を図っている。なお、入学後の4月に、新入生全員を対象に入学時学力試験を実施している。

高大接続事業のプログラムのうち「高校生のための看護職キャリアデザイン講座」「一日みかんたい生」「出張みかん大 in 東紀州」「未来面談」「オープンクラス」等は、県立大学として県内高校生に向けて看護職への理解を促すもので、必ずしも本学の志願者のみを対象としたものとして位置づけてはいないが、指定校推薦入試など入学者選抜の一部ではこのプログラムを受けていることを出願要件とするなど、学生の受け入れ方針に基づき、入学者選抜方法と一体化した取り組みとなっている。さらに、入学準備教育についても、多様な入学者選抜方法での入学者の入学後の学力を担保する取り組みとして位置づけている（資料5-5）。

高大接続事業のプログラムに参加した学生には休退学者が出ておらず（参照：点検・評価項目④）、効果的な取り組みとして評価できる。

（入学者選抜方法）

主に県内高校からの推薦者に対して実施する「特別入試」と大学入試センター試験を利用し全国からの志願者を対象とした「一般入試」を実施している。全ての入学者選抜において、主にアドミッション・ポリシー [1・3・4] を測るために面接試験を課している。アドミッション・ポリシー [2] を担保するため、指定校推薦入試と地域推薦入試Cを除く全ての入試に本学独自の学力試験を実施している。指定校推薦入試に関しては、学力試験を課さないが、アドミッション・ポリシー [6] の高校連携事業への参加、[2] の高校での理科の履修科目の指定をしている。（資料5-3【ウェブ】、5-5）

本学における入試関連業務は、入試委員会が中心となって行っている。入試委員会は教員から選出された委員長1名と委員5名及び事務職員3名からなる組織である。入試委員会では、前述の学生の受け入れ方針の見直しの他に、入試制度の検討、入試業務の日程調整、選抜要項の検討、入学試験実施要領に基づいた学内の人員調整、入試結果に基づく合否判定の教授会提案等の業務を行っている。

入試業務の中でも、特に機密性の高い作題、採点、入試結果データの取り扱いについては、入試委員を中心とする教職員が複数で相互監視できる状況で行っている。また最終的な合否判定については、入試結果に基づく入試委員会提案について、教授会においても入試結果の資料を提示し入試委員会提案の根拠を示し、十分な審議を経て学長が決定する手続きを取っている。これにより、公正な入学者選抜が担保されている。

それぞれの選抜方法での募集人員の動向は、表5-1に示したとおりである。

表5-1 入学者選抜方法別の募集人員・志願者数・合格者数の推移

年度 選抜方法		H26	H27	H28	H29	H30	H31

特別入試	地域推薦入試 A (H26 まで一般推薦)	募集人員	35※1	30※1	30※1	30※1	32※4	35※5	
		志願者数	60	91	91	72	85	74	
		合格者数	32	27	28	25	27	26	
	地域推薦入試 B (H26 まで地域推薦)	募集人員	5名程度	5名程度	5名程度	5名程度	5名程度	5名程度	
		志願者数	7	13	10	11	14	12	
		合格者数	3	4	4	5	5	5	
	地域推薦入試 C	募集人員		5	5	5	5	5	
		志願者数		10	22	19	13	18	
		合格者数		5	5	7	5	5	
	指定校推薦入試	募集人員							3
		志願者数							2
		合格者数							2
	指定校特別枠推薦入試	募集人員						2	2
		志願者数						1	2
		合格者数						1	2
	帰国子女	募集人員	若干名	若干名	若干名	若干名	若干名	若干名	
		志願者数	0	0	0	0	0	1	
		合格者数	—	—	—	—	—	0	
社会人	募集人員	若干名	若干名	若干名	若干名	若干名	若干名		
	志願者数	4	0	3	1	1	2		
	合格者数	0	—	0	1	0	0		
一般入試	前期日程	募集人員	40※3	50※3	50※3	50※3	50※3	50※3	
		志願者数	160	287	194	325	188※6 (68)	223※6 (93)	
		合格者数	48	57	56	50	55	56	
	後期日程	募集人員	25	15	15	15	13	10	
		志願者数	210	241	177	222	339	205	
		合格者数	27	15	15	23	13	14	
計	募集人員	100	100	100	100	100	100		
	志願者数	441	642	497	650	641	539		
	合格者数	110	108	108	111	106	110		

※1 地域推薦入試 B (H26 まで地域推薦入試) の 5 名程度を含む。

※2 平成 30 年度入試から実施

※3 帰国子女入試、社会人入試の若干名を含む。

※4 地域推薦入試 B の 5 名程度、指定校特別枠推薦入試の 2 名を含む。

※5 地域推薦入試 B の 5 名程度、指定校推薦入試の 3 名、指定校特別枠推薦入試の 2 名を含む。

※6 下段括弧書きは地域枠併願者

〔看護学研究科〕

(学生募集方法)

学生募集は、ホームページ等インターネットの活用や、リーフレット(資料2-23)を作成するとともに、研究科常任委員会を中心に各医療機関へ出向き行っている。

(入学者選抜方法)

平成31年度研究科学生募集においては、「一般入試」「機関長推薦入試」「学内推薦入試」を実施している(資料5-3【ウェブ】)。「一般入試」は、専門科目(共通)、専門科目(分野別)、面接を試験科目としている。「機関長推薦入試」と「学内推薦入試」では、面接のみとしているが、大学を卒業した者あるいは学士の学位を授与された者及び見込みの者であることを出願資格とすることで学力の担保を図っている。また「機関長推薦入試」は所属長の推薦書、「学内推薦入試」ではチューター担当教員の推薦書の提出を求めることで、大学院受け入れ方針に見合った受験生であるのかを確認している。

看護学研究科の入試業務に当たっては、研究科常任委員会が主となり実施している。最終的な合否判定については、研究科常任委員会提案について研究科委員会での審議を経て学長が決定する手続きを取っている。

学部、研究科ともに多様な学生の受け入れを可能にするよう、いくつかの区分の選抜方法を用意している。特に、学部においては帰国子女入試、社会人入試を実施しているが一定以上の学力を求めていることから、毎年の受け入れには至っていない。また、障がいのある学生に対する配慮として、実習科目の履修等に不安がある場合が多いことから、事前相談に応じている。年に1名程度の相談があり、受験時及び本学で学修する際の配慮や卒業後の看護職としての業務などについて情報提供を行っている。平成29年度入試では受験時の配慮を行い受験した者もいるが、合格には至らなかった。

学生の受け入れに関する入試関連業務の検討及び実施に携わる組織として、看護学部では入試委員会、看護学研究科においては常任委員会があり、それぞれ月1回の定例の会議を開催する中で、必要に応じて企画運営会議が調整的な役割を果たしながら、それぞれ上位組織としての教授会、研究科委員会につながる仕組みが整っている。上位組織が定例会議の内容について報告を受けるとともに必要に応じて審議し、審議結果に基づいて入試委員会、常任委員会が入試関連業務にあたるなど、適切な連絡体制が構築されており、定期的な点検・評価を適切に実施できている。

以上から、学生の受け入れ方針に基づいた入学者選抜の制度を整えるとともに、組織内及び組織間での定期的な点検・評価が可能な運営体制を整備しており、学生募集及び公正な入学者選抜の実施は適切である。

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

<学士課程>

- ・入学定員に対する入学者数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

<修士課程>

- ・収容定員に対する在籍学生数比率

〔看護学部〕

収容定員に対する在籍学生数の割合は103.3%から106.5%の間で推移しており適切に管理している（表5-2）。看護専門職者養成のための大学として、病院施設での実習グループの人数配置など諸条件を踏まえると、収容定員に対する在籍学生数の割合は安定を保ち、適正であると言える。

表5-2 入学者及び在籍学生数

	定員 (A)	入学者	当該年度 当初の在 籍者(B)	当該年度中の		当該年度末 の卒業生	(B)/(A) %
				退学者	除籍者		
平成 25 年度	400	103	415	7	0	94	103.8
平成 26 年度	400	99	413	2	0	94	103.3
平成 27 年度	400	102	419	5	0	92	104.8
平成 28 年度	400	104	426	5	0	106	106.5
平成 29 年度	400	100	415	6	0	97	103.8
平成 30 年度	400	102	414	3	0	103	103.5

〔看護学研究科〕

定員を満たさない状況が続いているのが現状である（表5-3）。定員充足を目指した取り組みとして、研究科の常任委員会を中心に働く看護職者のニーズを把握するとともに、学内の人材活用を学際学的な広がりを見せている看護学研究の需要に対応できるよう教育体制を整え、定員を満たすよう改革を進めている。具体的には、平成29年度入試から学部4年生を対象とした学内推薦入試を始め、平成30年度入試から社会人推薦入試を開始した。また、平成31年度入試から社会人推薦入試を機関長推薦入試に改め、臨地教育者コースを設置した。さらに、平成31年度の教育課程には、人文社会看護学分野と自然科学看護学分野も設置することとした。これら一連の改革については、研究科常任委員会にて起案し、研究科委員会での審議を経て教育研究審議会で承認を得て実施した。

表5-3 入学者及び在籍学生数

	定員 (A)	入学者	当該年度 当初の在 籍者(B)	当該年度中の		当該年度前 期及び年度 末の卒業生	(B)/(A) %
				退学者	除籍者		
平成 25 年度	30	2	11	2	0	前1 後3	36.7
平成 26 年度	30	8	13	0	0	前1 後3	43.3
平成 27 年度	30	7	16	0	0	前1 後3	53.3
平成 28 年度	30	5	17	2	0	前2 後4	56.7
平成 29 年度	30	6	15	0	0	前1 後4	50.0
平成 30 年度	30	9	19	0	0	前3 後1	63.3

学部では、収容定員を満たすとともに入学後の行き届いた教育を確実に実施可能な状況が維持できており、適切であるといえる。研究科については、定員を充足できていない現状を認識しながら、看護学の動向、臨床現場のニーズに対応する教育内容に見直すことを通して定員が充足するように努めている。

点検・評価項目④：学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

〔看護学部〕

入試に関わる点検に関しては、入試委員会の月1回の定例会議に加え、入試委員会を中心に必要に応じて臨時の会議を開催している。入試委員会での審議内容は教授会に報告し、必要に応じて教授会での審議を経る手続きを取っている。

入試委員会が担う業務については、定例会議の中で点検・評価を行っている。中でも現行の入試制度については、各入試区分の入学者（平成27年度入試以降の入学者）が入学後にどのような学修状況にあるかという視点で点検・評価している。平成30年度前期における各入試区分の入学後の成績（累積GPA平均値）は表5-4のとおりである。2年生以上で、後期日程入試入学者の累積GPA値が他の入試区分に比べて若干低い傾向があり、また、1年生の各入試区分間で、数値に若干のばらつきがあるものの、各入試区分の入学後成績に統計的有意差は見られない。

表5-4 入試区分とGPA

	1年生		2年生		3年生		4年生	
	GPA	人数	GPA	人数	GPA	人数	GPA	人数
地域推薦入試A	2.25	28	2.61	25	2.72	28	2.59	27
地域推薦入試B	2.65	5	2.68	5	2.79	4	2.55	4
地域推薦入試C	2.34	5	2.62	7	2.81	5	2.66	5
前期日程入試	2.20	52	2.62	43	2.57	49	2.66	48
後期日程入試	2.45	11	2.40	19	2.50	15	2.42	14
社会人入試	-	-	3.79	1	-	-	-	-
指定校特別枠推薦入試	3.54	1	-	-	-	-	-	-

また、高大接続事業（資料2-21【ウェブ】）を開始した平成27年度入試以降の入学者について、平成30年度前期までの点検では進路変更（再考）や成績不振を理由とする休退学者は、表5-5のとおりで、前期日程入試で入学した者のみである。

表5-5 進路再考及び成績不振を理由とする休退学者数

	H27入学生		H28入学生		H29入学生		H30入学生	
	休学	退学	休学	退学	休学	退学	休学	退学

前期日程入試	1	1	1	2	0	0	0	0
--------	---	---	---	---	---	---	---	---

※休学を経て退学した場合は退学1とした。その他の入試区分からは休・退学者はいないため省略した。

以上より、現行の入試制度においては、概ね適切な入学者選抜ができていると考えられる。ただし、後期日程入試入学者の累積GPA値が若干低い傾向にあることや1年生の各入試区分間で数値に若干のばらつきがあること、また、平成27年度入学生及び平成28年度入学生の内、前期日程入試の入学生から休退学者が出ていることから、継続的な点検・分析が必要である。

〔看護学研究科〕

看護学研究科の入学定員の充足については、これまでも課題として認識してきており、入試制度を中心に様々な改革を実施した。具体的には平成29年度入試から学内推薦入試を導入し、平成30年度入試からは社会人推薦入試を開始した。また、社会人推薦入試を平成31年度入試から機関長推薦入試に改め、臨地教育者コースを設置した。さらに、平成31年度の教育課程には、人文社会看護学分野と自然科学看護学分野も設置し、平成31年度入試で新設した新しい分野の学生募集を開始した。

その結果、平成28年度は5名であった入学生数が、平成30年度では9名に増加し、平成31年度も9名が入学の予定である(表5-6)。平成31年度からは教育課程に臨地教育者コースを設け、修士論文コースに人文社会看護学分野や自然科学看護学分野を設置することから、更なる入学生の増加が期待されるが、しばらくは改革後の推移を見ていく必要がある。このような大学院の入学などの受け入れについての評価やそれに基づく改革や改正の提言は、常任委員会で審議・検討され、研究科委員会に上程し、審議・決定を経る手続きを取っている。

表5-6 入試区分別入学者の状況

			H26	H27	H28	H29	H30	H31
一般入試	一次	受験者	9	5	3	2	3	4
		合格者	8	5	3	2	3	4
		入学者	7	5	3	2	3	4
	二次	受験者	1	3	2	3	2	3
		合格者	1	2	2	3	2	3
		入学者	1	2	2	3	2	3
学内推薦入試※	一次	受験者	\			0	1	0
		合格者				0	1	0
		入学者				0	1	0
	二次	受験者				1	0	0
		合格者				1	0	0

		入学者	1	0	0	
社会人推薦 入試 ※2		受験者				
		合格者				3
		入学者				3
機関長推薦入試 ※2	一次	受験者				
		合格者				2
		入学者				2
	二次	受験者				
		合格者				0
		入学者				0

※1 平成29年度入試から実施

※2 平成30年度入試から社会人推薦入試を実施し、平成31年度入試からは当該入試を機関長推薦入試として実施

看護学部及び看護研究科における、それぞれの学生の受け入れ方針及び入学者選抜方法などの点検・評価については、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の見直し、入学者選抜方法の変更、高等学校進路指導担当者との懇談会での意見聴取の機会などを通して、適切な見直しを図っている。

実務にあたる入試委員会、研究科常任委員会が課題等の分析、点検・評価を行った後、必要に応じて改善案を起案する。改善案は企画運営会議での調整を経て、上位組織である教授会、研究科委員会において審議され、教育研究審議会での承認を得る手続きとなっている。一連の手続きは自己点検評価委員会によって確認されており、全学的な内部質保証システムの中に組み込まれた仕組みになっている。

以上から、学生の受け入れに関して、整った体制のもとで点検・評価とともに適宜改善を行っており、改善・向上に向けた取り組みは適切である。

(2) 長所・特色

小規模の公立単科大学であることから、教育委員会、高等学校進路指導担当者と直接的なコミュニケーションを通して、大学の学生受け入れの方針等について理解が得られている。高等学校などとの関係性を基盤として、充実した高大接続事業の展開などができている。

特に、平成26年度から文部科学省の大学教育再生プログラム（AP）による補助金を受けて、高大接続事業に取り組んでいる。看護学教育は入学直後から高度専門職養成のための教育が開始されるため、大学の教育内容と入学前の志願者の志望動機とのミスマッチが生じると結果的に休学、退学を招くことになる。このような状況に対する分析に基づいて、入学前の段階で看護教育に対する理解を深めるためのキャリアデザイン教育のプログラムを整えて実施している。その結果、入学前にこのプログラムを受講してきた入学者について、進路選択のミスマッチによる休退学者はおらず、他の看護系大学に先駆けた取り組みである。

今後、高大接続事業に参加し本学で学んだ学生が、実際に看護実践の現場で活躍することになるので、本学卒業生を受け入れた医療機関からの評価も加えて、本学が中核となる高大社接続の教育システムについて点検・評価を行っていく予定である。

(3) 問題点

研究科の定員が、結果として充足していないことが指摘できる（大学基礎データ）。ただし、医療現場での看護職者のニーズを把握しそれに対応する取り組みとともに、学際学的に看護学を学び、研究するための機会を増やすことなど、定員を満たすよう改革を進めている。これらの方策により、徐々に増加してきている。

(4) 全体のまとめ

看護学研究科において定員充足していない状況が継続していることについては、課題として認識し、入学者選抜の方法や教育課程の改編等に取り組んでおり、効果的な結果が得られるか継続的に注視していく必要がある。

一方で、看護学部については安定的に定員充足しており、しかも教育内容と志望動機の不マッチを防ぐ教育プログラムが効果を上げているとみなすことができ、概ね適切な学生の受け入れができています。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

評価の視点2：学部・研究科の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

大学として求める教員像については、「公立大学法人三重県立看護大学教員選考規程」（資料6-1）（以下「教員選考規程」という。）において、教員の職位ごとの資格及び能力について規定するとともに、その資質については、「教員活動評価・支援制度」（資料6-2）の中で期待される人材像（資料6-3）を職位ごとに、「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の活動領域ごとに明示している。

学部における教員組織の編制の考え方は、教育理念や教育目標を達成するために策定した3つのポリシーの一つであるカリキュラム・ポリシーに基づき編成した教育課程に沿って、「教員配置の基本」（資料6-4）として整理しており、平成29年8月の全教員が参加する会議において、学長から説明を行った。内容は、「教養・基礎科目群」、「専門支持科目群」、「専門科目群」、「総合科目群」を構成する「実践基盤看護学（基礎看護学、看護教育学、看護管理学）」、「生涯看護学（母性看護学、小児看護学、成人看護学、老年看護学）」、「広域看護学（精神看護学、在宅看護学、公衆衛生看護学）」と、地域交流センター、人事交流の区分ごとに、職位（教授、准教授・講師、助教・助手）別の定数を配置した教員組織の編制の考え方を示したものであり、理事会においても翌年度の組織体制として報告を行った。

研究科における教員組織の編制も、教育理念や教育目標を達成するために策定した3つのポリシーの一つであるカリキュラム・ポリシーに基づき、全ての教授及び准教授には看護学研究科における教育・研究指導を行うことを前提に教員組織を編制することとしており、これは、教員採用時の職務内容としても明示している。

また、教員組織の責任体制として、学生部長が学長の命を受け、教務や学生の厚生補導に関する事項を掌理している。また、学生部長の補佐体制として学生部次長を置き、組織運営の体制を整備している。このことは、組織規程（資料2-6）で規定している。

教員組織の編制の考え方についての評価は、中期計画における「教員の確保の取組」についての毎年度の教員公募時の教育研究審議会、毎年度の自己点検・評価、県の評価委員会の評価結果、教員満足度調査における意見などを通して行っており、教員組織の編制の考え方についての指摘や改善課題とされているものはない。

以上のことから、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するた

め、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

- ・専任教員の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、等も含む）
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成・男女比率に配慮した教員配置

看護系の単科大学である本学の教育理念や教育目的に沿った教育が効果的に行えるように、上記の教員組織の編制の考え方にに基づき、教員組織を編成している。

〔看護学部〕

看護学部の教員配置は、カリキュラム・ポリシーに基づく教育課程の編成にあわせて、「教養・基礎科目群」、「専門支持科目群」、「専門科目群」、「総合科目群」の4群からなる。高い倫理観で豊かな人間性を持った人材を育むための「教養・基礎科目群」や、保健・医療・福祉に関する幅広い知識を得るための「専門支持科目群」においては、特定の分野に偏らないように人員を配置している。

様々な看護へのニーズに応じうる専門性を育成する「専門科目群」と、看護専門職者としての資質を高める「総合科目群」の科目は、主に「専門科目群」の教員で構成している。専門科目の看護学領域ごとに4人から9人の教員定数を配置し、教授を領域の長として、領域長のリーダーシップのもとで、当該領域における講義、演習、実習等の計画及び実施が効率的・効果的に行われるよう教育体制を構築している。また、本学における学生指導の充実と病院における臨地教育者の資質向上を目的として、連携協力協定病院からの3人の派遣定数枠を助手の職位に設定している。

本学の教員組織は、表6-1に示したとおりである。平成30年5月現在の専任教員（特任教員、人事交流、派遣を含む）は、教授18人、准教授6人、講師9人、助教7人、助手13人の計53人であり59人の定員に対しては6人の欠員となっている。この59人の定員は、本学の設置団体である県が大学の設立認可申請時に国と協議した教員数を基本にしたものである。教養科目等と、専門科目である看護学の各講座が各々の分野における看護学教育及び研究の発展に寄与するための体制を整備するためであり、大学設置基準(昭和31年文部省令第28号)で定める必要専任教員数(19人)を大きく上回って設定している。非常勤講師は25人である。教養教育担当教員を含め、学部における専任教員1人当たりの学生数は9.5人である。

表6-1 教員組織の概要

	教授	准教授	講師	助教	助手	計
学長	1					1
教養・基礎	3	2				5
専門支持	3					3

専 門	実践基盤	2		3	1	1	7
	母性	2			1	3	6
	小児	1	1			1	3
	成人	2	1	3		1	7
	老年	1		1		2	4
	精神		1	1	2		4
	在宅				2	2	7
	公衆衛生	1	1	1			
	地域交流センター	2			1		3
	人事交流					3	3
	計	18	6	9	7	13	53

専任教員の年齢構成・男女比率は表 6-2 のとおりであり、偏りなく分布している。教授は 50～60 歳代、准教授は 40～50 歳代、講師は 36～50 歳代、助教は 35～40 歳代、助手は 25～50 歳代となっている。また、「教養・基礎科目群」のなかの英語にはネイティブスピーカー 1 人を配置している。

表 6-2 専任教員の年齢構成・男女比率

年齢	人数 (人)	比率 (%)		人数・比率
61 歳以上	6	11.3	男性教員	21 人
51 歳以上 60 歳以下	13	24.5	女性教員	32 人
41 歳以上 50 歳以下	15	28.3	合 計	53 人
31 歳以上 40 歳以下	14	26.4	男性比率	39.6%
30 歳以下	5	9.4	女性比率	60.4%

※特任教員、人事交流、派遣を含む

表 6-3 は、専任教員が担当する授業科目の割合である。開講している 113 科目のうち、専任教員が担当しているのは 88 科目である。講義の 22.1%が非常勤講師によって行われている。

30 年度の専門科目と総合科目については、在宅看護方法を除いて、全て専任教員が担当しており、看護系単科大学として、教育上主要と認める授業科目には必要な教員を適切に配置している。

表 6-3 専任教員が担当する授業科目の割合

科目群	科目群別 授業科目数	専任教員 担当科目数	専任教員割合 (%)
教養・基礎科目	40	28	70.0
専門支持科目	20	9	45.0
専門科目	47	47	100

総合科目	10	10	100
合計	117	94	80.3

〔看護学研究科〕

看護学研究科においては、教育理念や教育目標を実現するためのカリキュラム・ポリシーに基づく教育課程の編成にあわせて、多様な看護ニーズに応えうる看護専門職業人としての看護実践者の育成、看護の質の向上に資する看護管理者の育成、看護職者の養成と看護学発展を担う看護教育者、看護研究者の育成を目標として、基礎看護学、看護管理学、母性看護学、小児看護学、成人看護学（急性）、成人看護学（慢性）、老年看護学、精神看護学、公衆衛生看護学の9つの教育研究領域の修士論文コースと母性看護学、精神看護学のCNSコースを置き教員を配置している。教員は原則として准教授以上としているが、演習科目を補助する講師を配置し、当該領域を担当する教授と連携して教育研究活動の支援を行う体制としている。なお、これらの教員は、全員が看護学部の教員を兼務している。

看護学研究科の教員数は21人であり、大学院設置基準(12人)を満たしている。また学生の定員は30人、専任教員1人あたりの学生は1.4人である。教員の職位別構成は表6-4のとおり、教授15人(71.4%)、准教授6人(28.6%)であり、取得学位については、21人全てが修士の学位を有し、うち19人が博士の学位を有している。年齢構成は表6-5のとおり、51～60歳が13人で最も多い。

表6-4 大学院兼任教員の職位構成

職位	人数(人)	比率(%)
教授	15	71.4
准教授	6	28.6

表6-5 大学院兼任教員の年齢構成

年齢	人数(人)	比率(%)
61歳以上 65歳以下	2	9.5
51歳以上 60歳以下	13	61.9
41歳以上 50歳以下	5	23.8
31歳以上 40歳以下	1	4.8

共通科目は、多彩な分野から構成されるため、非常勤講師が担当している科目もある。非常勤講師の採用については、その科目を教授するに見合った経歴・業績の有無を研究科委員会で審議し決定する。

以上のとおり、本学の教育理念や教育目的に沿った教育が効果的に行えるように策定した教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開している。現在6人の欠員を生じているが、大学設置基準(昭和31年文部省令第28号)で定める必要専任教員数の19人を大きく上回る59人の定員を設定しているためであり、欠員分は非常勤講師等の委嘱等により対応できていることから、教育理念や教育目標を実現できる教員組織を編制していると判断できる。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の人事に関することは教育研究審議会の審議事項である。このため教員の採用にあたっての教員の募集については、募集する職名、人員、専門分野について、教育研究審議会の審議を経て、学長が決定している。教員の採用及び昇任の選考（以下「選考」という。）は、教員選考規程（資料6-1）に基づき行っている。教員の選考にあたり、学長は教育研究審議会に提議し、教育研究審議会は、教員候補者を円滑かつ公正に選考するために教員選考委員会を設置し、教員候補者の選考を行うこととしている。なお、教員選考委員会で選考を行う教員候補者は講師以上の職位とし、助教及び助手については、当該領域主任教員の推薦により教育研究審議会において選出する。

教員の選考は、教員選考規程（資料6-1）において職位ごとに資格が定められている。選考に係る審査基準については従来、昇任基準を準用していたが、平成30年度から「採用選考に係る審査基準」（資料6-5）として整理し、当該教員の教育・研究における業績に基づき行っている。さらに准教授、講師、助教への昇任を対象とする昇任の選考については、「昇任申請の基準」（資料6-6）に基づき、当該教員の教育・研究、大学経営、地域貢献及び社会活動等における業績、評価に基づき行っている。

教養・基礎科目群及び専門支持科目群においては、講師以上の採用を行うとともに、看護学研究科での教育が可能な者かつ複数の科目を担当することが可能な者を選考基準としている。専門科目群の教員は全国的に不足しているが、欠員補充を急ぐことで教育の質の確保をなおざりにすることのないよう、選考は厳正かつ細心の注意を払って行っている。また本学は、全科目群の教員選考時に教育、研究業績だけではなく、大学経営に必要な各種委員会やワーキング等に積極的に参加する姿勢、さらに地域貢献事業等を積極的に行う意欲を持っていることも条件としている。

看護学研究科を担当する教員は、学士課程と兼務であるため、看護学研究科の担当のみでの教員の募集は通常行っていない。看護学研究科を担当できる教員は原則として准教授以上としていることから、本学教員の教授又は准教授を募集する際にその旨を公募要領に記載し、看護学研究科での担当科目も加味しながら教員の選考を行っている。

さらに、看護学研究科において研究指導を行う教員は、担当する専門分野に関して高度の教育研究上の指導能力が求められ、その選考にあたっては資格審査の基準を明確に定め、厳正に審査を行う必要があることから、「三重県立看護大学大学院看護学研究科担当教員資格審査細則」（資料6-7）及び「三重県立看護大学大学院看護学研究科担当教員資格審査基準」（資料6-8）を定め、研究指導教員、研究指導補助教員、授業担当教員など、担当業務に応じた資格審査及び選考が適切に行われる体制を整備している。

以上のことから、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていると判断している。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：FD活動を含めた教員の資質向上活動の組織的な実施

評価の視点2：FD活動を通じた授業改善の取組の評価

評価の視点3：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

(教員の資質向上活動の組織的な実施)

教育理念や教育目標の実現を目的に、教員の資質向上を図るため、学部においては教授会傘下にあるFD委員会が、また、看護学研究科においては研究科常任委員会が、事務局の教務学生課と協力して活動の中心を担っている。委員会の審議内容で重要なものは幹部職員で構成する企画運営会議で、教育の質保証を目的とした自己点検評価委員会活動結果や公立大学法人三重県評価委員会による実績評価結果を反映する観点から協議されたのち、必要に応じて、学部については教授会、看護学研究科については研究科委員会へ提案や報告がなされる。これにより、全ての教員参加による多面的なファカルティ・ディベロップメント(FD)に取り組んでいる。

教員の資質向上のための研修活動としては、①研究・教育コロキウム②FD研修会③FD/S D合同研修会を各々年1～2回程度開催している。

表6-6 ①研修活動名：教育・研究コロキウム

目的・ねらいなど	教育理念や教育目標を実現するため、研究や教育に関する内容や方法など教員各自の取り組みについて共有するとともに、意見交換の中から新たな見方や方法の模索をねらいとして平成20年度から実施。
テーマ	平成29年度 第1回「科目間の関連性～学びの基盤から応用まで～」 第2回「三重県立看護大学における看護過程の展開」 平成30年度「ループリック評価」
対象	学部・研究科

②研修活動名：FD研修会

目的・ねらいなど	教育理念や教育目標を実現するために、啓発を目的としてFD講演会を平成15年度より年1回実施しており、近年ではグループワークの演習を加えた研修会として実施。
テーマ	平成30年度 講義と演習形式 第1回「ディプロマ・ポリシーを再考してみよう」 ～大学の内部質保証の基盤～ 第2回「地域包括ケアシステム構築のための病院・大学のパートナーシップ」講師：一志病院 院長 副看護師長
対象	学部

③研修活動名：FD/S D合同研修会

目的・ねらいなど	平成29年度からSD研修が教員や技術職員においても義務化されたことにより、教育理念や教育目標を実現することを目的に、FD委員会と事務局のSD研修担当者とは協同しながら実施。
テーマ	平成29年度「公立大学の現状と課題」講師：公立大学協会事務局長 平成30年度「大学における内部質保証のあり方とポイント」 講師：大学基準協会係長
対象	全学(学部・研究科・事務局)

(FD活動を通じた授業改善の点検・評価)

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より実施している。

これらの授業改善の点検評価のPDCAサイクルを繰り返すごとに、個々の教員が「研究・教育コロキウム」や「FD研修」、「SD・FD研修」といった資質向上活動等により、得られた成果をその時点の水準に重ねることとなり、教育能力の水準を向上させることができると期待されるため、現在のFD活動を一層確実に進めていくことが重要であると考えている。また上記①～③までの点検評価を網羅した結果、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、前述の「教育・研究コロキウム」の平成29年度のテーマとして取り上ることにつながった。

なお、研究科常任委員会では、大学院生による授業評価を実施し、授業の質向上を図っている。

(教員の教育研究活動等の評価とその結果の活用)

本学では、中期計画における教育・研究等の向上に関する目標の着実な達成と計画の実施に向けて、教員活動を一層充実、向上させるために「教員活動評価・支援制度」を導入している。本制度は、教員の活動を本学の運営における4つの柱である「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の4分野で評価するもので、各教員は年度当初に分野ごとの1年間の活動計画を提出し、その成果に基づき評価を行っている。

評価は定量評価項目(65%)と定性評価項目(35%)に区分され、定性評価項目は領域の上位教員(基本的には教授)が評価を行う。教授の定性評価は学長が行う。教育の定量評価項目は、講義のコマ数、学生指導、卒業研究・修士論文指導、FD活動の参加、学生による授業評価結果等の定量化可能な項目を点数化している。定性評価項目は、教育目標の到達度、シラバスの充実度、教育方法の工夫等、点数化が困難な項目に35%の範囲で点数を加算する。研究についても同様に、原著論文や学会発表、学会での役員、外部資金獲得状況等を定量評価項目とし、研究の独創性や取り組みを定性評価項目としている。

3評価期間(当該年度の直前の3年度)の評価で高い評価を受けた教員はサバティカル・リーヴの付与や特別研究費の支給が行われる一方で、評価が著しく低い教員は、上位教員から次の評価期間における活動について指導を受けることとなっている。

また、教員の活動評価の単年度の結果を当該年度の勤勉手当の配分に反映させている。(資料6-9)

以上のように本学では、FD活動を含めた教員の資質向上活動の組織的な実施及びFD活動を通じた授業改善の取組の評価において、また教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用面において、教員の資質の向上を図るための方策を組織的かつ多面的に実施し、教員及び教員組織の改善につなげていると判断できる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性については、中期計画を毎年度の取組に展開した年度計画である教員組織に関する「適切な人材マネジメントの実施」、「教員の確保」、「教員の育成と能力向上」取組を、本学の内部質保証の運営を所管する自己点検評価委員会のもと、自己点検評価を実施し、その結果は年度実績として、経営審議会、教育研究審議会、理事会においても審議される。また、この自己点検評価は年度実績報告書として、三重県公立大学法人評価委員会による点検・評価を受ける。これらの自己点検評価委員会、経営審議会、教育研究審議会、理事会審議、三重県公立大学法人評価委員会における審議における改善課題については、学長の指示等により、翌年度の年度計画に反映されるとともに、各事業実施組織において改善が行われている。加えて、毎年実施している教員満足度調査の分析結果を活用し、必要な改善を継続的に行っており、これらの取組は、年度実績に反映されている。

本学の内部質保証システムとしての自己点検評価委員会の運営をきっかけとした改善例として、本学のカリキュラム・ポリシーに基づき編成した教育課程を効果的に実施していくために、平成29年度には、平成30年度からの教員配置について、従来の教授定数1人の「地域在宅看護学」を、地域包括ケアシステムなどの社会情勢への対応のため「在宅看護学」と「公衆衛生看護学」に分け、それぞれに教授定数を1人配置するとともに、平成31年度から大学院に「臨地教育者コース」を加えるカリキュラム改正に対応して、実践基盤看護学に新たに看護教育学の教員の定数を配置するなどの見直しを行った。また、平成28年度にはサバティカル・リーヴの運用の見直しを、平成29年度には、教員の採用基準を整理するとともに、教員の昇任資格やその審査基準についても見直しを行うなど継続的に改善を行っている。(資料6-6)。

以上のことから、本学では教育理念や教育目標を実現するための方針に基づき、教員組織の適切性について点検評価を行い、改善を進めていると判断できる。

(2) 長所・特色

連携協力協定病院から本学への助手(3人)の派遣制度は、本学にとっては学生指導の充実につながり、派遣する病院側にとっても、臨地教育者としての人材育成となるなど双方にとってメリットのあるものとなっている。

教員の資質向上の面では、「教員活動評価・支援制度」(資料6-2)により3か年の評価結果に基づきサバティカル・リーヴや大学院博士課程(後期課程)進学の付与と特別研究費の配分が行われた。これらの取組により、教員の教育力の向上や研究の活性化が図られるとともに、教員の士気のさらなる高揚が期待される状況となっている。

さらに、本学の教員評価制度は、「教育」、「研究」、「大学経営」、「地域貢献」の4分野で評価を行うことから、教育・研究に偏ることなく、大学経営、地域貢献などの分野も含めた、バランスの取れた資質を備えた教員の育成・確保がなされるとともに、教育・研究歴の浅い若手教員にとっては、大学経営及び地域貢献活動で高い評価を受ける可能性もあるなど、若手教員の育成とモチベーションの向上の面において有効な評価制度となっている。

(3) 問題点

本学の教員は平成 30 年 5 月現在 53 人で、定員 59 人に対して 6 人不足している。

看護学部においては、不足している教員の早急な確保を図るとともに、特任教員の制度の活用など多様な雇用形態の導入を促進すること等により、教育体制の充実に努めていく。

看護学研究科においては、指導教員が欠員となっている専攻分野の教員の早急な確保に努めるとともに、「教員活動評価・支援制度」(資料 6-2) の活用等により教員の資質向上を図り、教育研究の能力が優れた教員を積極的に登用していくことで教育体制を一層充実させていくこととする。

(4) 全体のまとめ

本学の教員組織の編制の考え方は、教育理念や教育目標を達成するために策定した 3 つのポリシーの一つであるカリキュラム・ポリシーに基づき編成した教育課程に沿って、「教員配置の基本」(資料 6-4) として整理しており、この教員組織の編成の考え方は、理事会における報告や全教員に説明をしている。この「教員配置の基本」に基づき教員の組織を編成している。また、大学として求める教員像を規定や基準により明らかにしており、採用や昇任、人事評価に活用している。また、教員の資質や組織能力の向上のため多様な F D 活動に取り組んでいる。加えて、教員組織の適切性について、毎年度点検評価を行い、改善を図っている。

しかしながら、教員の組織体制は大学設置基準に照らし適切であるものの、策定した基本的な教員配置の考え方に則した教員数を満たしていないことから、引き続き教員の確保に向けての努力が必要である。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

学生支援に関しては平成27年度に開始した第二期中期目標において次のように定めている。

「学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生ニーズや社会状況等を踏まえた学習支援、生活支援、就職支援等の支援体制について一層の充実を図る。就職支援については、県の看護職確保・充実の方針をふまえつつ、県内の行政機関や医療機関等との連携・協力に取り組み、県内就職率の向上を図る」。

また第二期中期計画では以下の3点を明示している。

[学生支援の方針]

<学習支援>

学生の学習相談や指導がきめ細かに対応できる体制と学生の自主的学習に対応できる環境の整備、国家試験に向けた対策の充実を行う。

<生活支援>

学生生活が快適で豊かなものとなるように、学生アンケートを実施しニーズ把握を行うとともに、健康・生活面での不安や悩みの解消に向けて相談しやすい環境づくりに取り組む。また社会に貢献したいという思いを持つ学生の公益的活動を支援するため、ボランティア活動に関する情報提供等を行う。

<就職支援>

学生が希望する就職を支援しながら県内看護職者を確保するため、学生の進路に関する助言・指導を行うとともに、試験や面接対策等を実施する他、行政機関や医療機関等と連携・協力し、県内医療機関の情報提供や就職ガイダンス等を強化する。

学生支援の方針は、第二期中期目標・計画において明示し、大学ホームページで公表している。学生及び保護者に対してはオリエンテーションやガイダンスにおいて学生支援の方針と取り組み内容を説明している。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制（学生の相談に応じる体制を含む）の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・ 正課外教育
- ・ 多様な学生に対する修学支援

- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル等）防止のための体制の整備

評価の視点4：学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点5：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・学生のキャリア支援を行うための体制の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

評価の視点6：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点7：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

本学は小規模単科大学であり、学生と教職員との距離が近いメリットを活かし、学生支援の方針のうち、学習支援については主に教員組織の教務委員会と事務局の教務学生課、生活支援と就職支援については主に教員組織の学生委員会と事務局の教務学生課が、それぞれ協力して支援の役割を担っている。各委員会の審議内容で重要なものは幹部職員で構成する企画運営会議で協議されたのち、必要に応じて教授会へ提案や報告がなされる。これらに加えて、本学が定めるチューター制度、各種相談制度及び学生相談制度に基づき、教員や健康管理室が学生支援を行っている。なお、これらの制度については、4月のガイダンス及びオリエンテーションに加え、全学生への資料配付と掲示等により、制度や相談例、教員への連絡方法等の詳細について周知を行っている。

学生支援の体制は以下のとおり整備し、実施している。

1) チューター制度

学生の生活面及び学習面全般について個別に指導・助言を行うことを目的に、教員を個人指導教員として配属するチューター制度を実施している。「チューター制度の概要」、「チューターガイド」及び「チューター一覧表（教員用）」を学内ホームページに掲載し周知を行っている（資料7-1、7-2）。

2) 各種相談制度

学校医による健康相談、臨床心理士によるこころの相談、健康管理室での何でも相談、女性のからだ相談、ハラスメント相談を実施している。「各種相談のご案内」等のチラシを全学生への配付や掲示等により周知を行っている（資料7-3）。

3) 学生相談制度

平成27年度から、教員の誰にでも、いつでも相談できる制度を実施している。「教員との相談についてのご案内」チラシを全学生への配付や掲示等により周知を行っている（資料7-4）。

4) 健康管理室

健康管理室の担当者は、学校医やカウンセラーとの連携を継続して行い、必要時にはチューターへの情報提供を行っている。

(成績不振の学生の状況把握と指導)

成績不振の学生については、チューター、授業担当教員、教務委員長、教務学生課等が連携し、履修、授業への出席、生活等の状況を把握し、チューターが指導を行っている。4年次では卒業研究指導教員との関係が構築されるので、卒業研究指導教員がチューターと連携し指導を行う場合もある。

(留年者及び休学者、退学希望者の状況把握と対応)

看護学部の平成25年度から平成31年3月までの退学・休学の状況は、退学28名、休学延べ37名となっている(表7-1)。退学・休学の主な理由は、看護専門職という進路について再考したいとする進路変更の他、病気療養によるものもみられる。退学・休学者に対する相談・支援は、チューターを中心に実施している。また、最終的に休学や退学に至る場合には、本人、保証人、チューター、学生部長の4者による面談を実施し、休学・退学の意思確認と指導を行うようにしている。履修指導については、チューターや教務学生課が行っている。

表7-1 事由別の休学・復学・退学・除籍者数

	理由	H25	H26	H27	H28	H29	H30	計
休学	進路再考	1	-	1	2	-	1	
	病気療養	2	-	1	1	-		
	出産・育児	-	-	-	-	1	1	
	一身上の都合	4	6	8	2	3	3	
	(休学者計)	7	6	10	5	4	5	37
退学	進路変更	5	1	2	5	6	3	
	就職	-	-	-	-	-	-	
	病気療養	-	1	-	-	-	-	
	一身上の都合	2	-	3	-	-	-	
	(退学者計)	7	2	5	5	6	3	28
除籍		-	-	-	-	-		-

※平成25年4月1日～31年3月31日まで

※前期、後期のみの休学であっても1と数え、通年で休学した場合は年度で1とした。

※年度内に休学を経て退学した場合は退学1とした。

(奨学金その他の経済的支援の整備)

学生に対する経済的支援のための措置としては、日本学生支援機構や自治体が設ける奨学金や医療機関の看護師修学資金等を紹介し、その活用を推奨している。日本学生支援機構奨学金、三重県保健師助産師看護師等修学資金、三重県病院事業庁修学資

金の貸与状況を「修学資金貸与者一覧」(表 7-2) に示した。なお、三重県保健師助産師看護師等修学資金については、募集人数が定められているため、応募人数が多い場合は、本学で規定する奨学生の推薦順位に従って、決定されることとなる。

各種奨学金等の制度について、学生への周知を図るために、日本学生支援機構奨学金、三重県保健師助産師看護師等修学資金及び三重県病院事業庁修学資金等については、入学時オリエンテーション及び学年別ガイダンスの機会を通して説明を行っている。その他の修学資金については、募集があれば学内ホームページの奨学生募集一覧表を随時更新し周知に努めている(資料 7-5)。申請に際して大学の推薦が必要な場合には、被推薦学生のチューターが推薦書を記述し、学長の決裁によって推薦を行っている。

表 7-2 修学資金貸与者一覧

(単位：人)

修学資金貸与者数一覧	1年生		2年生		3年生		4年生		合計
	新規	継続	新規	継続	新規	継続	新規	継続	
日本学生支援機構奨学金	38	—	1	43	0	34	0	27	143
第一種	18	—	0	24	0	12	0	17	71
第二種	18	—	1	19	0	22	0	10	70
給付	2	—	—	—	—	—	—	—	2
みかん大進学支援給付金制度	0	—	—	—	—	—	—	—	0
三重県看護師等修学資金	3	—	1	0	0	2	0	0	6
三重県病院事業庁修学資金	0	—	0	0	0	0	0	0	0

*H30.7.31 現在 教務学生課把握分

また経済的理由等により、授業料の納付が困難であると認められる学生については、授業料の減免や徴収猶予を行っている。授業料減免の該当者数は年度により多少の変化はあるが、平成 30 年度は前期 19 名、後期 18 名の授業料減免を認めた。

また、被災等の理由により入学料の納付が困難であると認められる場合の入学料免除の制度を設けている。

なお、平成29年度に「三重県立看護大学修学支援基金」を設置するとともに、その基金を原資とした本学独自の給付型奨学金制度である「みかん大進学支援給付金制度」を創設し、本学への進学を希望する者への後押しを図っている。

(多様な学生に対する修学支援)

入学時において身体的障がいのある学生は現状ではないが、在学中に何らかの事由により障がいを有した場合は、その後の修学に支障がないかなど、本人、保証人、チューター、学生部長、教務学生課が協議を行うこととなる。外国人留学生も現状は在籍していないが、外国人で本学に入学を志願する者がいる場合も、同様の対応を行うこととなる。

なお、交通事故等による一時的な身体的不自由が生じた場合は、学内での生活に支障が無いように車椅子、ユニバーサルトイレ、エレベーター等の使用を促し支援して

いる。また、大学生活を継続するにあたり特別の支援を要する学生に対しては、チューターや健康管理室、カウンセラーが相談を受け、その後の対応を調整している。

(ハラスメント（アカデミック、セクシュアル等）防止のための体制の整備)

ハラスメントの防止については、「公立大学法人三重県立看護大学ハラスメントの防止等にかかる規程」に基づき対応している。平成 29 年 8 月にハラスメント防止に関するリーフレット改訂版「STOP! HARASSMENT」を発行し、啓発活動で活用している。

平成 29 年 4 月に学内のハラスメントに係る体制を見直し、ハラスメント相談窓口は間口を広げるため全教職員が担当することになり、ハラスメントの相談担当者として、新たにハラスメント調整員を設置した（資料 7-6、7-7）。さらに、弁護士事務所及び外部専門業者を相談窓口として設定しており、特に外部相談窓口は、WEBを利用して 24 時間相談の受付が可能としている。外部相談窓口に係る情報は、学内ホームページや学生便覧に掲載することで周知している（資料 1-5）。

なお、年に 1 回、ハラスメント相談窓口及びハラスメント調整員を対象とした研修会を実施し、相談を受ける者の能力向上を図っている。

また、学生を対象とした啓発については、1 年生に対して入学時のオリエンテーションにおいて、2 年生に対しては講義がない時間帯に、3 年生に対しては領域別看護学実習直前オリエンテーション時に、ハラスメント防止のための研修会を実施している。

(学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮)

毎年、新入生オリエンテーション及び学年別のガイダンスで、生活、健康、ハラスメントなどに関する各種相談制度や生活上の諸注意事項を伝えている。とりわけ新入生に対しては、消費生活、防犯・薬物、交通安全、性教育及び食育に関する講演会を開催し注意喚起を行っている。健康管理室は、医療機関等で安全に実習を行えるよう、学生に対する感染症抗体価検査とワクチン接種を指導しているとともに、健康に関する第一の相談窓口となり、身体的な健康相談をはじめ、その他様々な悩み相談に応じている。心の相談に関しては、より専門的な対応が必要となる場合があるため、カウンセリングルームを設置し非常勤の臨床心理士がカウンセラーとして、週に 1 回（夏季休業等の休業期間を除く）カウンセリングを実施している（資料 7-8）。

(学生の進路に関する適切な支援の実施)

1) キャリアデザイン教育

平成 24 年度カリキュラムから、看護専門職者として長期的な視点に沿ったキャリア形成（看護専門職としての職業観の育成やワーク・ライフ・バランス）を考えることを目的に、「キャリアデザインⅠ～Ⅳ」を設置しているが、平成 29 年度カリキュラムより、内容を厳選し「キャリアデザイン」1 科目とした。実際に就職を考え始める 3 年次の領域別看護学実習の前で、かつ、基礎看護学実習Ⅱを終了し、臨床のイメージが具体化すると思われる 2 年次後期に配置した。

2) 国家試験対策

本学は看護専門職者を養成していることから、看護師・保健師・助産師国家試験の

合格が就職の前提となる。国家試験対策のために教務委員会の下部組織として国家試験対策ワーキンググループを設置している。ワーキンググループは学生に、全国規模の模擬試験の機会や国家試験の出題状況の分析結果等を提供するとともに、国家試験対策特別補講等の企画と運営を行っている。国家試験については、常に高い合格率となっている（資料7-9）。

3) 就職・進学等の指導

就職・進学等に関する指導は、チューターがその役割の主要部分を担っており、本格的かつ具体的な進路指導は、3年生後期から開始している。チューター以外にも、就職・進路等に関する相談窓口担当を学生委員会に置き、チューターを補佐している。学生委員会による相談窓口担当者については、ホームページや進路案内冊子（『未来に向けて～平成30年度進路案内～』）（資料7-10）に掲載し、周知を図っている。

4) 就職・進学等の情報提供

看護学部の学生への就職・進学等に関する情報提供については、学生委員会が毎年度、就職や進学、国家試験等に関する情報をまとめた冊子（『未来に向けて～平成30年度進路案内～』）を作成し、オリエンテーションやガイダンス時に配付し、説明している。また、就職情報資料の閲覧コーナーを学生ホールに設置するとともに、学内ホームページに就職情報を掲載している。さらに、卒業生からの採用情報提供資料ファイルも前述の就職情報資料閲覧コーナーに配置している。

3・4年生を対象とした就職指導に関する取組として、卒業生による就職相談会「ようこそ先輩」と、県内の医療機関の担当者や保健師による「就職説明会」を開催している。「就職説明会」は、県内への就職率を高めるために開催しており、県内に就職を希望する3・4年生の約半数が参加している。また、保健師就職を希望する学生に対しては、地域看護学領域長が保健師就職ガイダンスを実施している。その他にも履歴書の書き方や面接対策などを行う「就活講座」を主に3年生を対象として実施している。

就職統計データの整備については、教務学生課が担当し、教員及び学生に周知され、進路指導及び決定に有効に活用されている。なお、平成30年度卒業生における就職希望者の内定率は100%であった。平成25年度から平成30年度の内訳を就職状況表（表7-3）に示した。

表 7-3 就職状況表

（単位：人）

卒業年度	出身県	人数	就職者		職種				進学	その他
			県内	県外	看護師	保健師	助産師	その他		
H30	県内	57 (54)	43	11	46	5	3		3	
	県外	46 (44)	3	40	35	2	6		2	1
	計	103 (98)	46	51	81	7	9		5	1
H29	県内	58 (58)	48	10	48	6	4			
	県外	39 (37)	8	29	27	5	5		2	
	計	97 (95)	56	39	75	11	9		2	

H28	県内	47 (46)	37	9	39		7		1	
	県外	59 (58)	7	51	53	2	3		1	
	計	106 (104)	44	60	92	2	10		2	
H27	県内	48 (46)	36	9	38	3	4		2	1
	県外	44 (43)	8	35	32	2	8	1	1	
	計	92 (89)	44	44	70	5	12	1	3	1
H26	県内	52 (52)	44	8	48	1	3			
	県外	42 (41)	4	37	33	1	7		1	
	計	94 (93)	48	45	81	2	10		1	
H25	県内	53 (51)	42	9	45		4	2	2	
	県外	41 (41)	7	34	37	2	2			
	計	94 (92)	49	43	82	2	6	2	2	

* () 内は、就職希望者数

本学が看護大学であるという特性上、学生は入学前の段階から看護師・保健師・助産師の看護専門職への就業を目的に入学してきていると考えられるため、学生への就職及び進学等の指導については、学生の希望が実現できるような指導体制を全学的に準備するとともに、必要な事業や催しを行っている。

5) 大学院生の就職状況と対応

看護学研究科への入学者は、大学教員や医療機関職員として就業している者が大多数である。就業しながら大学院との両立ができるように大学院設置基準第14条を適用し、夜間や休日等に授業や研究指導が行えるようにしている。また、2年間での修了が困難な学生については、2年間の授業料で3年履修計画によって修了が可能な長期履修制度も導入して、働きながら大学院での教育や研究ができるような支援制度を有している。

少数ではあるが、学部からの直接大学院に進学した者や大学院進学のために退職して入学した学生もいる。そういった大学院生の就職については、主として主任研究指導教員が個別相談に応じており、看護学研究科の教育目標を考慮しながら、各大学院生の背景や研究内容に見合った職種を選択できるよう支援している。平成25年度から平成30年度までの就職状況表（表7-4）に示した。

表7-4 修了生の就職状況表 (単位：人)

職種	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
大学等教員	2	2	1	1	2	3
医療機関看護職員	2	2	3	5	3	1
計	4	4	4	6	5	4

注) 入学時から大学教員や医療機関職員として就業している者が大多数である。

(正課外教育)

看護師・保健師・助産師の国家資格の取得を支援するため、国家試験対策を実施している。2～3年生の4月のオリエンテーションでの国家試験ガイダンス、国家試験対策模擬試験、医療系国家試験対策予備校による看護師国家試験対策特別講座(2日間)及び保健師国家試験対策特別講座(2日間)、地域在宅看護学領域の教員が主催する保健師国家試験対策の学内特別補講などである。

平成30年度は、入学間もない学生が、地域が持つ強み及び健康課題を知り、三重の魅力と暮らしを考える機会とすることを目的に、特別講義「三重を知ろう」を開講した。内容は、三重県知事による「三重県の文化と魅力」をテーマとした講義、県内の保健師や住民を講師に「三重県の暮らしと健康—生活者の視点から—」をテーマとしたシンポジウムであった。

また、学生の主体的な学習を支援するため、平成29年度より実習室にシミュレーション模型を常時設置し、実習室を開放することで自由に使えるようにしている。

(学生の正課外活動(部活動等)を充実させるための支援の実施)

ボランティア活動を支援する体制として、学生ボランティア活動支援委員会を設置している。また、活動を支援する取組として、ボランティア活動に関する意識を醸成するため、ボランティア活動啓発講演会を開催するとともに、大学に届いたボランティア募集情報を掲示板で学生に周知している(資料7-11)。ボランティア活動に参加した学生には、後援会から、必要な交通費の助成を行っている。

学生の学内サークル活動を支援する取組として、保護者による後援会費から助成金が支給されている。

また、学生自治会の活動や大学祭「夢緑祭」、地域交流イベント「ゆびた祭り」など、学生が主体となって実施するイベントを支援する取組としては、後援会より補助金が交付されているとともに、学生委員会委員や事務局が進行管理や危機管理の観点から助言を行うなど、学生の自主的活動への支援がされている。

(学生のキャリア支援を行うための体制の整備)

平成13年度に最初の卒業生を送り出して以来、多くの卒業生が県内医療施設や保健所等で活躍していることから、卒業生への支援や看護職者の確保・離職防止支援が重要である。そこで、平成27年に卒業生アンケートを行い、卒業生の現状把握を行った。また、地域交流センターでは、平成28年度から同窓会と連携して卒業生支援を開始し、同窓会役員と連絡会議の開催、連携した講演会の企画など、新たな取り組みを開始した。その一つとして卒業生からの相談に応じる体制を整え、「卒業生のきずなプロジェクト」(平成23年度～現在)及び「卒業生支援構想プロジェクト」(平成29年度～現在)の2事業により卒業生の看護職継続のための精神的支援や卒業生の実態調査を行っている。本学卒業生には生涯利用できるメールアドレスを付与し、大学からの広報等を送信するとともに卒業生からも容易に大学にアクセスできるように同窓会と連携して行っている。

学生支援の体制については、大学生生活アンケートを毎年実施し、学生支援の体制や学生のニーズや現状を把握し、常に改善を行っている。以上のことから、本学では学生支援に関する方針に基づき、学生支援の体制は概ね整備されており、適切に実施されていると判断している。

点検・評価項目③：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では第二期中期目標や中期計画に基づき、年度計画を立案し学生支援を行っている。年度実績の評価は、自己点検評価委員会で点検・評価を行っている。さらに年度実績は三重県公立大学法人評価委員会において評価を受け、適宜、改善方法の助言を受けている。年度実績の評価を受け、次年度の目標、計画に反映させている。

学生に対して大学生生活アンケートを毎年実施し、学生のニーズや現状を把握している（資料2-12）。学生支援については、平成30年度に実施したアンケート（回収率86.2%）結果から、教員にいつでも相談できる制度を“知っている”と回答した学生は94.9%であり、概ね周知ができていているといえる。教職員との関係性について、“うまくいっている”“どちらかといえばうまくいっている”と回答した学生は94.6%であり、教職員との関係も良好といえる。「本学の生活支援制度」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”と回答した学生は、それぞれ94.0%、92.8%であり、さらに、1年前と比較した自己の成長について“成長した”“どちらかといえば成長した”と回答した学生も91.7%であったことを踏まえると、大学生生活が学生の成長につながっているといえる。

また学習環境の整備や必要な支援では、アンケート結果に基づき、講義棟に隣接したトイレ棟の増築、講義室の椅子へのクッション張り付け、学生生活に関する意見箱の設置などを行った。

以上のことから、本学では学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行うとともに、改善・向上に向けた取組を行っている判断している。

（2）長所・特色

チューター制度や学生相談制度について、新入生オリエンテーションや各学年ガイダンスでの説明、チラシ等の配布により学生に周知を行っている。学生は、成績表の受け取りの他、学習や進路などについて、チューターや各種相談制度を活用することで、学生生活における悩みや不安の解消につなげている。一方で、学生の授業欠席が続くような場合には、科目担当教員からチューターへ連絡が入り、学生の学習状況や生活状況を確認する体制となっており、チューター制や各種相談制度は概ね良好に機能している（資料7-12）。

さらに、就職や進学に関する指導体制については、チューター制度を基盤として、

就職相談会「ようこそ先輩」や「就職説明会」、「就活講座」などの取組のほか、看護師、保健師、助産師の国家試験に向けた補講や模擬試験等の実施など、様々な支援を行っている。

(3) 問題点

看護師、保健師及び助産師、それぞれの国家試験合格率は全国と比較しても例年、高い水準を維持しているが、大学法人の中期目標ではそれぞれ合格率100%を目標としており、平成30年度においては、看護師99.0%、保健師82.5%、助産師100%であった。全員が合格できるように引き続き支援を継続するとともに、取組を評価・改善していく必要がある。

(4) 全体のまとめ

本学では、第二期中期目標の達成に向け、学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生ニーズや社会状況等を踏まえた学習支援、生活支援、就職支援等の支援体制に関する方針を明示している。学生の支援体制について、学生委員会、教務委員会、チューター、教務学生課、健康管理室を中心とした体制が整備されており、学生支援は適切に行われている。学生支援の適切性は、大学生生活アンケート調査などを実施することにより定期的に点検・評価を行い、その結果を元に改善・向上に向けた取組を行っている。

以上のことから、学生支援について、大学基準に照らして良好な状態にあるといえる。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

教育研究等環境の整備については、本学が公立大学法人三重県立看護大学定款に掲げている法人の目的「三重県における看護学の教育及び研究の中核的機関」としての役割を果たすうえでの重要な要素であることから、本学の第二期中期計画において、以下のとおり掲げている。(資料1-12【ウェブ】)

〈教育環境の整備〉

質の高い教育、研究を実践するために必要な施設・設備・備品・図書等の学修環境の整備・充実を財政状況も踏まえつつ計画的に実施するとともに、適正な維持管理を行う。

〈環境等への配慮〉

施設・設備の整備や管理運営にあたっては、省エネルギー対策やユニバーサルデザインに配慮する。

上記中期計画に沿うかたちで、年度計画を策定し、年度における具体的な取組を策定し、教授会を通じて学内に示している

〔平成30年度 年度計画〕(資料1-12【ウェブ】)

〈教育環境の整備〉

質の高い教育、研究を実践するための施設・設備等の整備・充実を図るとともに、施設・設備の維持・保守管理及び修繕を行う。

〈環境等への配慮〉

省資源、省エネルギー等の環境に配慮した施設・設備の整備や管理運営を行う。

以上のことから、学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示していると考えている。

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・ユニバーサルデザインや快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備
- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

(施設、設備等の整備及び管理)

本学の校地面積は 52,211 m²、建物面積は 15,410 m²で、主な施設は、講義棟、実習棟、大学院棟、研究棟、図書館、食堂・学生ホール、体育館、講堂、管理棟、機械棟（完成：平成9年（大学院棟は平成13年））からなり、これに加えて一周 250mのトラックのあるグラウンドとテニスコート4面を持つ等、校地及び校舎面積は、大学設置基準を上回っている。また、主要駅から本学への公共交通機関によるアクセスの利便性が高くないため、教職員用の駐車場を研究棟・大学院の周辺に配置するとともに、学生用駐車場及び駐輪場を確保している。なお、自転車や原動機付自転車で通学する学生が多く、学内の駐輪場のキャパシティが不足しており、駐輪スペースの確保が課題となっている。

施設や設備に係る日常的な維持管理については、事務局の施設管理担当が大学に常駐している設備管理業務委託会社職員や清掃業務管理委託会社職員と連携して、適切に実施している。施設、設備等の安全衛生の確保については、建築基準法に基づく定期調査を始め、エレベーター設備点検、消防設備点検、空気環境測定及び受水槽水質検査等を外部委託業者により定期的に行わせ、その点検結果を基に着実に修繕や改修を行っている。

本学の施設及び設備の多くが設置後20年を超過し、老朽化が進行している。このため、天井耐震調査（平成27年度）、外壁劣化調査（平成29年度）建物劣化調査及び中長期修繕計画策定（平成29年度）を外部に委託して実施し、今後大規模修繕を実施するうえで必要となる情報の収集に努めている。（資料8-1）

また、本学は全学生に占める女性の割合が90%を超えることから、学内各所に防犯カメラを設置（平成30年度には、防犯上の死角を低減するため駐輪場に2台のカメラを増設）するとともに、警備員、教職員及び図書館職員等が連携して、不審な人物に対する監視の強化に努めている。さらに、夜間に帰宅する学生の安全確保を目的として、後援会の支援を得て、大学前を21時15分に発車する津駅行臨時バスを平成22年度から運行しており、定期試験や卒業論文作成期間には、多くの学生が利用している。

さらに、災害発生時等における学生及び教職員等の安否確認を円滑に実施するため、インターネットを使用した安否確認システムを導入している。

ユニバーサルデザインへの配慮については、入口スロープや段差がない床面、点字ブロックの設置、多目的トイレの設置及びエレベーターの設置など、体が不自由な方が学内を支障なく使用できるよう配慮をしている。

また、快適性の確保については、平成28年度に更新した中央監視装置の活用により、施設管理担当者が学内の空調の状況を一体的に管理している。さらに、講義室においては、講義中における各講義室内の二酸化炭素濃度を低減させるため、換気機能を備えた空調を併用するなど、良好な学修環境の維持に努めている。

さらに、従前からの課題であった講義棟内のトイレ（特に男子トイレ）の不足を解消するため、平成26年度に講義棟に隣接したトイレ棟（2階建て）を増築し、学生や本学利用者の利便性向上を図っている。

加えて、平成26年度から、各講義室や図書館など稼働時間が長い施設について、照明をLEDへ順次切り替えており、電力使用量の低減及び室内の照度向上に寄与している。

学生に対しては、定期試験や国家資格試験に向けた勉強するための場所を提供する

ため、使用予定のない演習室などを開放するとともに、授業で使用する各種資料をプリントアウトする際に、学生の印刷需要が集中する現況を踏まえ、平成30年度から情報処理教室に加えて、講義室の空きスペースに学生が常時使用できるパソコン及びプリンタを設置している。

学内のIT環境は、メディアコミュニケーションセンターが統括する情報センターが学内の全てのIT機器の運用について管理している。情報センターには、常時2名のシステムエンジニアが9時から18時までシステムの保守管理、学生の対応を行っている。学生が利用する情報処理教室及び教職員並びに大学院生に貸与している全てのパソコンには、文書作成ソフト、表計算ソフト及び統計処理ソフトがインストールされている。

また、学生用として学内のWi-Fi環境を構築し、学内の一部の施設（図書館及び学生ホール）で利用が可能となっているが、講義棟や研究棟など整備されていない箇所があり、学生や教職員が常時Wi-Fiを利用できる環境を整える必要がある。

〔機器及び備品の整備の主な状況〕

(1) 学部生向け

- ・情報処理教室（2室）（各室：パソコン58台、モノクロレーザプリンタ4台）
- ・講義室1（パソコン4台、モノクロレーザプリンタ1台）
- ・学生ホール（Wi-Fi回線、モノクロレーザプリンタ1台）
- ・図書館（Wi-Fi回線、モノクロレーザプリンタ1台）

(2) 大学院生向け

- ・パソコン1台ずつ貸与
- ・大学院棟各フロア（カラーレーザ複合機1台）

(3) 教職員向け

- ・パソコン1台ずつ貸与
- ・研究棟各フロア等（モノクロレーザプリンタ1台）
- ・事務局及び地域交流センター（同上）
- ・地域交流センター（同上）
- ・情報センター室（動画編集用パソコン1台、スキャナ1台、カラーレーザ複合機1台、大判プリンタ1台）

(4) 各講義室（パソコン1台）

(5) 遠隔配信システム

なお、情報システムの運用に係る特筆事項として、新しい学務システムを平成26年度に導入し、スタンドアロン型のシステムから学内LANを活用したWEB型のシステムへ変更した。当該システムの更新により、成績入力手続の省力化及び正確性の向上を図るとともに、成績などの学生情報について、教職員間で学内LANを通じて情報の共有化を図った。

また、南北に長い本県の地理的特性を踏まえ、本学と県内の3医療機関（県北部、南部及び伊賀地方）との間を結ぶ遠隔配信システムを構築している。

（教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み）

「情報セキュリティ基本方針」（資料8-2）「情報セキュリティ対策基準」（資料8-3）を平成30年度に策定し、学内の周知を図っている。また、教職員に対して情報セキュリティを確保するために遵守すべき事項を規定した「情報ネットワークとパソコン等の利用について」（資料8-4）を先述の基本方針等と同時に制定した。さらに、「情報セキュリティ規程」を平成30年度に策定し、情報セキュリティ委員会及び情報セキュリティ責任者を配置のうえ、組織的な対応を強化している。（資料8-5）

なお、学生に対する情報倫理の確立に関する取組については、学内ホームページに情報セキュリティに係る情報（資料8-6）を適宜掲載することで啓発をしているが、特に、学部生に対しては、カリキュラム（情報リテラシー入門）の中で情報倫理と情報セキュリティに関する講義の受講を必須とすることで対応している。

以上のことから、教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備していると考ええる。

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

評価の視点2：専門的な知識を有し図書館、学術情報サービスを提供するための体制の整備

（図書資料の整備と図書利用環境の整備）

図書館は、看護系大学の附属図書館として、特に看護関連図書の蔵書に力を入れており、利用者は、本学の学生及び教職員の教育研究に資するだけでなく、近隣の国立大学等の学生、看護系専門学校の学生及び病院等の看護職者等からも利用され、県内の看護研究の推進等にも寄与している。また、図書館は、地域住民の健康で文化的な生活の支えとなる知識と教育の涵養に資する資料の積極的な収集に努めている。

開架閲覧室には、閲覧用座席（109席。収容定員の27%）を設け、学部と大学院で共用している。また、グループ学習室1室、AVコーナー等がある。

図書管理システムの運用や学術資料の保管・管理は、三重県立看護大学図書館利用規程等により適切に行われている。（資料8-7、8-8）

平成 31 年 3 月 31 日現在、図書 66,105 冊、製本雑誌 10,357 冊、視聴覚資料 1,019 件の蔵書等があり、毎年約 2,700 冊受け入れている。そのうち、和書は 64,365 冊(84.2%)、洋書は 12,097 冊(15.8%)である。過去 5 か年の年平均受け入れ数は約 2,598 冊(和書 2,505 冊、洋書 93 冊)であった。新聞は国内 4 紙と英字新聞 1 紙を購入している。平成 30 年度の閲覧用図書購入額は 7,826 千円である。

雑誌は、平成 31 年 3 月 31 日現在で 154 種(国内 109 種、国外 41 種)であり、平成 28 年度及び平成 30 年度に利用者のニーズ等に基づいて購入雑誌の見直しを行った。現在、購読している雑誌で看護系雑誌は和雑誌約 30%、洋雑誌約 50%である。

平成27年度から、機関リポジトリを活用して、大学紀要、修士論文及び大学広報誌等を公開している。

図書館は、他館と相互協力により、資料の有効な活用を行っている。文献複写の依頼と受付、図書の相互貸借に関しては、NACSIS-ILL サービスに参加し、文献複写、相互貸借に利用している。

各講座又は教科担当者による選書を年 2 回行っていることに加え、専任司書も選書を適宜行っている。使用頻度の高い書籍については、複本とし、学生からのリクエストにも十分対応している。

平成 25 年度から、講義で毎年出される課題に対応した特設展示を行っている。また、学部及び大学院の新入生を対象とした図書館のオリエンテーションを毎年 4 月に行っている。また、大学院と 1～3 年次において文献検索の講義又は実習を実施することで利用促進につなげている。

視聴覚教材の多くは、専門教育科目に係る教材が多いが、語学をはじめとした基礎教育科目についても充実を図るようにしている。

開館時間は、学内外の利用者の利便性を考慮して、平日は 9:00-21:00、土曜日は 9:00-17:00 としている。

なお、全学生に占める女性の割合が 9 割を超える本学の特性を考慮し、図書館では、利用者等の安全性を担保するため、夜間における警備員との連携を図るとともに、平成 26 年度に防犯カメラ設置を館内 9 か所に設置することで、館内の様子をくまなく把握している。また、図書館内 7 か所(図書館職員が使用するペンダント型ボタン 1 台含む)に、図書館カウンター、事務局並びに警備員室及び警備員の携帯電話へ直結する非常用ボタンを設置しており、トラブルの未然防止に寄与している。

表 8-1 図書館開館日数と入館者数とその内訳

区 分		26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
開館日数		273	273	270	268	271
入館者数	合計	44,738	46,288	36,775	36,023	32,785
	(うち学外者)	10,410	9,463	7,601	8,763	5,962
	1 日平均	163.8	169.5	136.2	134.4	120.9

入館者数は5か年で年平均39,321人、1日平均145人である。構成は、学部生、大学院生又は教職員の学内者が78.6%で、学外者は21.4%である。

情報検索端末は、1階に7台、2階に5台設置してあり、インターネットによる蔵書検索システムを稼働させ、「CINAHL」、「PsycINFO」、「医学中央雑誌 Web」、「最新看護索引 Web」、「メディカルオンライン」、「CiNii(サイニィ)」等のデータベースの利用を提供している。また、館内にコイン式複写機を2台配備し、複写サービスを提供している。

館内には無線LANが敷設されており、学生が自由に本学のネットワークに接続し、インターネットの利用が可能となっている。また、レーザープリンタを2階に設置し、各種資料作成の支援をしている。

図書館のセキュリティ対策として入口手前のブックディテクション・システムと入館ゲートにより、資料無断持ち出し等を防止している。

さらに、平成26年度には、ICシステムを導入したことにより、書籍管理が容易になるとともに、蔵書点検に要する時間が1週間から3日間へ大幅に短縮された。

過去5年間の貸出状況は表8-2のとおりである。過去5年間の平均年間貸出冊数は17,214冊で、1日平均の貸出冊数は63.4冊である。また、館外貸出冊数の利用者区分別内訳の平均割合は、学生63%、教職員9%、学外者28%である。

表8-2 過去5年間の貸出状況

区分		26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	平均
館外貸出 冊数(冊)	学生	8,741	12,027	10,594	10,575	12,497	10,886
	教職員	1,385	1,274	1,530	1,743	1,600	1,506
	学外者	4,885	5,435	4,546	4,812	4,426	4,820
	合計	15,011	18,736	16,670	17,130	18,523	17,214
	1日平均	54.9	68.6	61.7	63.9	68.3	63.4

また、平成25年度から郵送返却サービスを開始し、図書館に来館することなく返却することが可能になり、利用者の利便性向上に寄与している。

平成28年度から特集展示、新着図書及び休館日等を周知するため、メールマガジン配信(月1回)及びFacebook更新(月2回)を開始し、利用者へ広報している。

平成29年度には、閉架書庫に空調を設置し、常時運転することで、良好な保存環境を維持している。

(専門的な知識を有し図書館、学術情報サービスを提供するための体制の整備)

図書館業務については、図書館長(メディアコミュニケーションセンター長兼任)を設置し、メディアコミュニケーションセンター委員会において所掌している。また、事

務局に担当者を配置したうえで、司書業務については委託先業者へ依頼することで、質の高い人材を確保し効果的かつ効率的な対応・運営が可能となっている。なお、本学と委託業者の連携については、定期的に連絡会を開催することで担保している。

司書は、常勤（統括を含む）3名、非常勤（シフト勤務）4名の合計7名からなり、昼間は2～4名、夜間は1名、土曜日は2名で業務にあたっており、開館時間内は司書が必ず常駐する体制を取っている。

レファレンスサービスについては、対応に必要な情報や技術を職員全員が共有することで、資料の紹介及び配架場所並びに検索方法の教示等について、迅速かつ的確な対応を可能としている。なお、専門的な問い合わせについては、既存の情報源だけではなく、委託業者が蓄積している情報並びに事例及び構築しているネットワークを利用して、幅広い情報収集及び迅速な対応を可能としている。

以上のことから、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているとともに、それらが適切に機能していると判断できる。

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・ 研究費の適切な支給
- ・ 外部資金獲得のための支援
- ・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ ティーチング・アシスタント（TA）等の教育研究活動を支援する体制

（大学としての研究に対する基本的な考えの明示）

大学としての研究に対する基本的な考え方については、第二期中期計画に規定するとともに、本学ウェブサイトで公表している。研究活動を推進するための具体的な目標については第二期中期計画の中で定められており、それに基づき年度計画を策定し、業務を遂行している。（資料1-12【ウェブ】）

[研究活動に関する第二期中期計画]

<研究活動の方向性>

地域の保健・医療・福祉の向上に資するため、行政をはじめとした関係機関との連携・協働を深め、地域の特性やニーズに応じた研究を実施する。また、人事交流等を通じて医療機関とも連携を強化し研究の活性化を図る。さらに、本学の教育の質の向上を図るため、全教員が各自の専門分野に応じた研究を推進するとともに、外部研究資金の獲得を積極的に行う。

<研究成果の公表と還元>

研究成果や研究活動については、学術雑誌はもとより、インターネットや報告書等多

様な機会と媒体により公表するとともに、公開講座や講演等を通じて、研究活動の成果を地域や県民に還元する。

<研究活動への支援>

大学全体で取り組む研究や教員各自の専門分野に応じた独創的・先駆的な研究を大学として支援するため、研究活動のための研修の実施や若手研究者への研究指導等を積極的に行う。また、教員活動評価・支援制度の仕組みを活用することにより、教員の研究活動を支援する。

<研究活動の評価と改善>

研究活動の推進と発展を図るため、教員活動評価・支援制度に基づき、自己点検、評価を実施する。

(研究費の適切な支給)

本学専任教員の研究費は、「教員研究費取扱要項」、「教員活動評価・支援制度 評価結果の反映基準・方法の策定について」及び「学長特別研究費の取扱いに関する要項」に基づき、経常的研究費である個人研究費、業績に応じて追加配分される研究費及び競争的研究費である学長特別研究費を設定している。(資料 8-9、10、11)

教員活動評価・支援制度に基づき追加配分される研究費は、教員の研究業績を一定の基準で評価し、その評価に見合ったものであり、有効に活用されている。

学内の競争的研究費である学長特別研究費は、本学を特色ある大学として、広く内外に認知させる個人研究又は学内の研究者を研究代表者とする学内外の複数研究者による共同で行う「特別研究」、前年度に文部科学省科学研究費助成金等(以下「科研費」という。)外部資金獲得のための申請を行ったが採択されなかった「奨励研究」、書籍の刊行費用の一部を助成する「研究公開支援」に区分されている。以下、申請件数と配分額を表 8-3 に示す。

表 8-3 学長特別研究費申請件数の内訳及び配分額

	学際研究	特別研究	奨励研究	研究公開支援	計	配分額合計 (千円)
平成 25 年度	1	5	5	0	12	4,911
平成 26 年度	0	6	1	1	8	5,247
平成 27 年度	0	12	4	0	16	10,007
平成 28 年度	0	7	0	0	7	5,842
平成 29 年度	0	5	2	0	7	4,286
平成 30 年度	0	5	5	0	10	6,321

※研究期間中に取下げられた案件は除く。

(外部資金獲得のための支援)

平成 21 年 4 月の法人化以来、県が設定した中期目標である外部研究資金申請率 100%を達成するために取り組んでおり、平成 26 年度から科研費公募説明会を複数回開催し、欠席した教員には個別に説明を行うといった対応を行っている。また、申請率が目標未達成となった平成 26 年度 (96.2%) 及び平成 27 年度 (96.4%) の翌年度 (平成 28 年度) には、科研費の獲得を目的にした研修会を実施したことにより、申請率 100%を達成した。以下、科研費の申請件数、採択件数、採択率を表 8-4 に示す。

科研費制度が大幅に変更となった平成 29 年 9 月申請分については、事務局が書類作成に際して、申請書に記載ミス等がないように徹底して確認を行うことで、円滑に申請できるよう支援した。

なお、これらの取組が功を奏し、本学の科研費の採択率は、平成 28 年度以降、連続して大学平均及び公立大学平均を上回って推移している。

表 8-4 科研費の申請件数、採択件数、採択率

	申請件数	採択件数	継続件数	採択率		
				本学	大学平均	公立大学平均
平成 26 年度	33	7	11	21.2%	26.9%	25.9%
平成 27 年度	28	7	18	25.0%	26.5%	25.3%
平成 28 年度	26	8	16	30.8%	26.4%	25.3%
平成 29 年度	27	7	13	25.9%	25.0%	24.2%
平成 30 年度	27	7	16	25.9%	24.2%	23.2%

※申請件数：当該年度の案件として採択されるために申請した件数

※採択件数：当該年度において採択された件数

※30年度の申請及び採択件数は、29年度に申請し採択されたが、当年度末で退職した教員に係る分（1件）を含む

※採択率（大学平均及び公立大学平均）：日本学術研究会ホームページから引用

さらに、科研費以外の外部研究資金については、教員が研究助成制度を申請しやすい環境を整備するために、公募中の研究助成に係る情報を学内ウェブサイトに一覧形式で掲載するとともに、新着の公募情報を教員へメールで随時周知するなど、外部資金獲得の支援を組織的に行った。

（研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等）

本学では、教員の研究室を研究棟及び大学院棟に配置し、24 時間利用が可能である。

助手、助教は共同研究室、講師以上は個室研究室を整備し、各研究室には机、椅子、ミーティングテーブル、書架、電話、ロッカー、ミニキッチンなどを設置している。さらに、各教員にノートパソコンを配布している。

教員の研究時間及び研究活動に必要な研修機会の確保については、教員の研究時間は、教育運営に支障のない範囲で柔軟に対応しうることが保障されており、研修参加は自己

申請及び学長又は講座長などの推薦、学会参加は自己申請に基づいて行われている。

また、研究時間の確保や研究専念期間の保障については、教員活動評価・支援制度の反映として、最長1年間、有給で国内外の大学等に派遣し研究活動を行うことができる「サバティカル・リーヴ」や「大学院博士課程（後期課程）進学」の取り組みを行っている。なお、平成28年度に1名がサバティカル・リーヴ制度を利用した。

（ティーチング・アシスタント（TA）等の教育研究活動を支援する体制）

平成26年度から、大学院修士課程の優秀な学生に教育の補助者とするティーチング・アシスタント（TA）の制度を導入した。TAは、平成27年度に1名、平成28年度に2名、平成29年度及び平成30年度には各3名を雇用し、教育・研究体制の充実を図るとともに、大学院生の若手教育者・研究者としての能力の育成を図っている。（資料8-12）

以上のことから、本学では、教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っていると判断できる。

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

（規程の整備）

本学で実施される研究が研究倫理を遵守して適正に実施されることを目的に、「三重県立看護大学研究倫理審査規程」（資料8-13）を定め、倫理的な配慮に基づいて研究計画が作成されているかを審査している。この規程は、厚生労働省が定める「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」との整合性を図るため、直近では平成29年度に改正を行ったところである。

また、研究活動の不正防止に係る規程については、「三重県立看護大学研究活動上の行動規範」（資料8-14）、「研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」（資料8-15）、「不正防止対策の基本方針」（資料8-16）及び「競争的資金等の取扱いに関する不正防止計画（実行方針）」（資料8-17）を平成27年度に制定（ただし、研究活動上の不正行為の防止等に関する規程は旧規程の全部改正）し、全教員へ配布している「研究費等執行マニュアル」（資料8-18）に記載することで周知をしている。

（コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施）

コンプライアンス教育については、毎年、不正防止計画推進委員会（資料8-15）において、実施する不正防止に係る研修会を計画するとともに、全教員の受講を義務付けている。

また、平成30年度から、関係教員に対して、独立行政法人日本学術振興会が運営す

る「研究倫理 e ラーニングコース」の受講を促し、提出された修了証書から全員の受講を確認した。

なお、学部学生及び大学院生については、必須科目の受講を通じて、研究倫理教育を実施している。

(研究倫理に関する学内審査機関の整備)

本学の教員等が研究等を実施するうえで倫理上の審査が必要であると判断し申請した場合に審査を行う機関として、三重県立看護大学研究倫理審査会を設置している。(資料 8-19) 当該審査会の構成は、平成 29 年度からは上記の「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」の内容を踏まえて外部委員を追加し、教員 8 名(うち教授 5 名)と外部委員 3 名の 11 名とした。これにより、研究対象者からの観点や、法的な観点からの審査体制を強化した。

当該審査会は、月 1 回開催し、申請された研究計画に対して、実施上の倫理的な配慮が十分になされているかについて厳正に審査している。なお、申請にあたっては、研究実施における倫理的の配慮等について一定の適切性を申請者が自ら事前に確認できるよう、平成 27 年度からチェックリストを提出様式に追加した。(資料 8-20)

表 8-5 研究倫理審査申請件数

	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
申請件数	35	20	32	26	33	38

以上のことから、本学では、研究倫理を遵守するための必要な措置を講ずるとともに、適切に対応していると判断できる。

点検・評価項目⑥：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価 評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究等環境の適切性については、事務局施設管理担当者が、施設管理委託業者と連携して随時確認している。また、平成30年度から、理事長をはじめとする学内理事による大学内施設・設備の現場巡視を定期的実施することとした。これらの巡視や点検結果に基づき、予算の範囲内で修繕又は改良を行っている。

また、年度計画に記載する「教育環境の整備」及び「環境等への配慮」等に係る取組について、まず、学内において自己点検評価委員会、経営審議会、教育研究審議会及び理事会による点検・評価を受けるとともに、改善の方策等について議論を行っている。さらに、設立団体が設置する三重県公立大学法人評価委員会による点検・評価も受ており、当該委員会において指摘された意見等については、速やかに対応することとしている。(資料2-16【ウェブ】)

さらに、学内の施設及び設備等の改善や利便性等の向上を図るため、毎年、学生及び教職員からアンケートを実施することで、教育研究環境に係る問題点を把握し、予算の範囲内で施設等の改修又は運用の見直しを実施している。

以上のことから、教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているとともに、当該点検・評価結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っていると判断している。

(2) 長所・特色

南北に長いという本県の地理的特性を踏まえ、本学と県内3医療機関（四日市市、伊賀市及び御浜町）との間を結ぶ遠隔配信システムを構築し、大学院における講義及び地域交流センターが実施する講習会などを、遠隔地からリアルタイムで受講することを可能としており、県内の看護職員が看護研究等を学ぶ機会の拡大に寄与している。

(3) 問題点

本学の施設及び設備は、竣工後20年を経過し老朽化が進行している。施設については、建築物の外壁タイルの剥離及び落下防止、つり天井箇所の耐震性強化並びに雨漏り解消などへの対応が、設備については、空調設備（冷温水装置）や非常用電源設備などの更新の対応が急務であり、老朽化の進展に伴い、円滑な教育研究の遂行を妨げるリスクとして顕在化している。これらに要する経費は、授業料などの自己収入のみでは賄うことができないため、当該施設等の状況を踏まえて優先順位を設定したうえで、改修や更新の必要性を丁寧に説明し、設立団体へ予算要望を行っている。

また、本学へアクセスする公共交通機関が十分に整備されていないため、自転車や原動機付自転車で通学する学生が多く、学内の駐輪場のキャパシティが不足しており、駐輪スペースの確保が課題となっている。このため、平成31年度において、駐輪場の増設を予定している。

さらに、学内においてWi-Fiを利用できる環境が図書館や学生ホールに限定されており、教育や研究においてインターネットを機動的に利用することが困難であり、学内のWi-Fi環境の再構築が必要となっている。このため、平成31年度において、全学においてWi-Fi環境を整備する予定である。

(4) 全体のまとめ

本学では、中期計画において、教育研究等の環境の整備に関する方針を定めるとともに、必要な分野において、情報セキュリティ基本方針や研究活動上の行動規範を策定している。

本学は、施設の老朽化、駐輪場不足や限定的なWi-Fi環境等の課題はあるものの、教育研究活動の展開において必要な施設・設備を所有しており、使用者の安全及び衛生の確保等、その管理についても適切に行っている。また、認識している課題については、今後解決していく。

また、図書館サービスについても、本学の特性及び学生、教職員並びに地域住民のニーズに合致した形でソフト及びハードを提供している。

教員の研究活動については、必要に応じてルール等の見直しを行い、研究しやすい環境の整備に努めるとともに、研究不正を予め防止する環境の整備に努めている。

教育研究等環境の適切性については、学生並びに教職員及び理事会、経営審議会並びに三重県公立大学法人評価委員会による評価を受け、当該評価を踏まえ、必要に応じて改善を図っている。

以上のことから、大学基準の趣旨に沿った形で、概ね適切かつ良好な運営をしていると判断している。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学の設立趣旨は、看護教育・研究の中核機関としての役割を果たし、三重県の保健・医療・福祉の向上に寄与することであり、県立大学としての社会貢献が前提となっている。本学の教育理念には、社会の幅広い分野において、人々の保健・医療・福祉の向上に寄与する人材育成を目指すことを明記しており、社会連携・社会貢献の核となる機関として、地域交流センターを設立している。

社会連携・社会貢献に関する基本的考え方は、このような本学の理念・目標を踏まえ、下記の「地域交流センター理念」として整理し、ホームページで公表している（資料9-1【ウェブ】）。

<地域交流センター理念>

地域交流センターは、本学の地域社会貢献活動の中心機関として、本学の教育・研究の成果を地域社会に還元するとともに、地域社会の多様な主体との連携、協働、共同および地域の皆様との交流をとおして、県民の皆様の身近な存在として地域づくりに貢献します。

本学の設立趣旨、教育理念、地域交流センター理念から、大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：学内での社会連携・社会貢献に対する体制整備
評価の視点2：学外組織との適切な連携体制
評価の視点3：看護職者の質向上のための教育及び研究支援の推進
評価の視点4：専門性を活かした社会連携・社会貢献活動
評価の視点5：地域交流、国際交流事業への参加

(学内での社会連携・社会貢献に対する体制整備)

本学の地域貢献の方針に沿った取り組みが実施できるように、地域交流センターを附設している。当センターでは、全教員が兼務することによって本学の教育研究の成果を社会に還元できる組織として体制が整っている（資料9-2【ウェブ】）。さらに、「三重県立看護大学地域交流センター規程」において、当センターの組織、管理及び

運営に関し必要な事項を定めている。また、社会連携や地域貢献に関する事項を審議するため、地域交流センター委員会を毎月開催している。なお、「三重県立看護大学地域交流センター委員会規程」では、委員会の審議事項、委員会の構成などを規定している（資料3-2、資料3-4）。

（学外組織との適切な連携体制）

地域交流センターは、行政・病院等、本学卒業生・同窓会、各種医療・保健・福祉関係機関と連携体制をとっている。連携事業は以下のとおりである。

1) 病院・行政・関係団体等との連携

①連携協力協定病院

医療機関との関係強化を図るために、県内の主な医療機関と連携協力協定を締結しており、平成30年度で連携協力協定病院は合計11病院となった。このように、本学において、教育・研究の双方に協力を得られる体制が整っている（資料9-3）。

②地方自治体等関係各種委員等への就任状況

教員が専門性を活かし、県関係、市町関係の各種委員会、審議会、協議会等委員として協力し、県内の保健・医療・福祉の課題解決や行政機関の政策立案等に寄与している（資料9-4）。

③受託事業及び行政との共同・連携

主に県からの様々な受託を受けて研修事業等を行っている（表9-1）。

表9-1 受託事業及び行政との共同・連携実績

事業名	期間	受託先・共同・連携事業
女性のための健康相談	平成13～25年度	男女共同参画センター「フレンテみえ」
不妊に悩む女性及び家族のための支援事業	平成15～29年度	三重県
臨床助産師の看護実践能力育成	平成21年度～現在	三重県
新人助産師のための研修事業	平成23年度～現在	三重県
認定看護師教育課程「感染看護」	平成23～25年度	三重県
思春期ピアサポーター養成事業	平成24～27年度	三重県
認知症ケア看護師養成研修事業	平成26～28年度	三重県
感染管理認定看護師資質向上研修	平成27年度	三重県
専任教員養成講習会	平成27年度	三重県
看護教員継続研修	平成27～29年度	三重県
認定看護師教育課程「認知症看護」	平成29年度～現在	三重県
看護職員認知症対応力向上支援事業	平成29年度～現在	三重県
病院勤務の医療従事者向け認知症対応力向上支援事業	平成29年度～現在	三重県

④その他

本学で実施する公開講座の一部は、三重県、津市、NHK津放送局及びNHK厚生文化事業団中部支局等との共催で実施している。

2) 本学卒業生・同窓会との連携

平成 13 年度に最初の卒業生を送り出して以来、多くの卒業生が県内医療施設や保健所等で活躍している。本学卒業生が在校生の就職説明会に協力したり、同窓会と連携して、卒業生への支援や看護職者の確保・離職防止支援に取り組んでいる。

3) 各種医療・保健・福祉関係機関との連携

本学の教育理念には、人々の保健・医療・福祉の向上に寄与する人材育成を目指すことを明記している。医療・保健・福祉関係機関との連携のため、地域交流センターは、センター事業の運営や事務作業を専任で行う教職員 3 名が在職し、様々な機会に県内病院や関係機関等のニーズを聴取している。また、毎年、病院等の看護管理者との意見交換会を行っており、参加人数は以下のとおりである（表 9-2）。

表 9-2 看護管理者意見交換会出席者数

平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
25 名	33 名	28 名	36 名	36 名	35 名

その他、各種機関（三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」、三重県生涯学習センター「みえアカデミックセミナー」）との連携を図り、これらの機関が実施するイベントやセミナー等に参加している。

（看護職者の質向上のための教育及び研究支援の推進）

1) 看護研究支援

地域の看護教育研究拠点として、県内の医療施設等の円滑な看護研究支援に資するため、レベルに応じてステップアップできるような看護研究支援を行っている（表 9-3）。

初学者のための看護研究では、県の南北に長い地理的特性を踏まえ、本学と県内の 3 医療機関【県北部の県立総合医療センター（四日市市）、南部の紀南病院（南牟婁郡御浜町）、伊賀地方の市立上野総合市民病院（伊賀市）】に設置されたテレビ会議システムを用いて、講義の遠隔配信を行い、遠隔地病院看護職者が参加しやすい環境を整えている。

表9-3 看護研究支援

項目	平成 25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
看護研究の基本ステップ	10 名	—	—	55 名	—	41 名
看護研究アドバンストコース	3 コース 1 名	—	—	—	—	—

ハウツー看護研究					3 コース 27名	3 コース 23名
初学者のための看護研究（遠隔配信）	317名	334名	440名		449名	
看護プラクティカルコース	28名					
施設単位看護研究支援	3 (3)	3 (4)	3 (4)	5 (7)	6 (10)	8 (10)
テーマ別看護研究支援	0名	4名	7名	2名		
看護研究発表会支援	2 (2)	3 (3)	2 (3)	3 (5)	4 (5)	2 (3)
看護研究ワンポイントレッスン	4名	0名	2名	1名		

※平成 27 年度以降、初学者のための看護研究（遠隔配信）と、看護研究の基本ステップは隔年実施へ変更

※施設単位看護研究支援は施設数と（派遣教員数）を示した。

※平成 29 年度に、看護研究アドバンストコースをハウツー看護研究とした。

※平成 29 年度以降、テーマ別看護研究支援、看護研究ワンポイントレッスンは中止した。

2) 認定看護師教育課程

県内の看護職者の質向上に貢献するため、「認定看護師教育課程（感染管理：平成 23 年度～25 年度）（認知症看護：平成 29 年度～現在）」を開講している（表 9-4）。特に、認定看護師教育課程「認知症看護」は、平成 29 年度に文部科学省の「職業実践力育成プログラム（BP）」の認定を受けたうえで、平成 30 年度は厚生労働省の「専門実践教育訓練対象講座」の指定を受けている。これにより、平成 31 年度以降開講される講座に係る授業料等について、厚生労働省の「教育訓練給付金」を受けることが可能となったことで、研修生がより受講しやすい環境を整備した。

表 9-4 認定看護師教育課程

開講年度	開講講座名	受講者人数
平成 23～25 年度(3 年間)	感染管理	90 名(各年度 30 名)
平成 29～32 年度(4 年間)	認知症看護	120 名(各年度 30 名)

※認知症看護の受験者人数は、平成 31 年度及び平成 32 年度の各 30 名を予定者として算入している

（専門性を活かした社会連携・社会貢献活動）

地域交流センター事業は、大きく分けて、「地域交流センター企画事業」と「教員提案事業」の 2 つから構成されている。センター企画事業は、県民に、自身の健康や生活を豊かにすることについて理解・関心を持ってもらうために、出前講座（表 9-5）と公開講座講師派遣（表 9-6）を行っている。いずれも、本学の各教員の教育研究や社会活動内容をもとに提案されたテーマに対して、県民や自治体、学校、医療施設をはじめとする各種組織・団体等から依頼を受けて、無料で実施している。また、その他の講師派遣（表 9-7）を実施している。教員提案事業（表 9-8、9-9）は、教員の専門性を活かして取り組む事業で、「みえ保健・看護力向上支援事業」・「他機関との連携による県民の健康増進事業」・「地域住民とのふれあい推進事業」に分類している。その他、広く県民が参加できる公開講座を開催している（資料 9-6）。

表9-5 出前講座

年度	テーマ数	出前実施件数
平成 25 年度	57 テーマ	55 件
平成 26 年度	56 テーマ	55 件
平成 27 年度	43 テーマ	74 件
平成 28 年度	38 テーマ	67 件
平成 29 年度	42 テーマ	59 件
平成 30 年度	43 テーマ	78 件

表9-6 公開講座講師派遣

年度	テーマ数	実施件数
平成 25 年度	24 テーマ	11 件
平成 26 年度	17 テーマ	11 件
平成 27 年度	出前講座として募集	13 件
平成 28 年度		10 件
平成 29 年度		8 件
平成 30 年度		4 件

表9-7 その他の講師派遣

平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
4 件	8 件	13 件	9 件	23 件	25 件

表 9-8 他機関との連携による県民の健康増進事業

年度	件数(内訳:受託件数)
平成 25 年度	5(2)
平成 26 年度	8(3)
平成 27 年度	5(3)
平成 28 年度	2(*受託は別枠にてカウント)
平成 29 年度	5(*受託は別枠にてカウント)
平成 30 年度	3(*受託は別枠にてカウント)

表 9-9 みえ保健・看護力向上支援事業

年度	件数(内訳:受託件数)		
	A 看護研究	B 看護実践	C 看護システム整備
平成 25 年度	6	7(2)	1
平成 26 年度	2	8(3)	0
平成 27 年度	A 看護研究	B 看護実践	C 教員養成
	2	9(2)	2(2)

		みえ看護力向上支援事業
平成 28 年度	6	※平成 28 年度以降看護研究は、別枠でカウント
平成 29 年度	5	
平成 30 年度	7	

表 9-10 地域住民とのふれあい推進事業

平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
7 件	4 件	5 件	5 件	4 件	7 件

(地域交流、国際交流事業への参加)

本学学生が主体となって毎年開催している大学祭「夢緑祭」や「ゆびた祭り」は、地域住民が多数来学する地域交流型イベントとなっている。また、ボランティアのサークル活動として献血活動や、県内の病院が開催している防災訓練、スポーツに関する子ども達の育成支援事業等に積極的に参加して地域交流を行っている。

国際交流事業では、協定を締結しているタイ王国マヒドン大学と英国スコットランドのグラスゴー大学との交流の一環として、両大学の学生が本学において研修を行っている。さらに、三重県が実施している「三重県の看護職員等の海外派遣研修」に、平成27年度から4年連続して参加している。

以上のことから、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき取り組みを実施し、教育研究成果を適切に社会に還元していると判断できる。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の地域貢献の方針に沿った取り組みを実施するために、毎月開催している地域交流センター委員会において、各事業に関するアンケート結果や情報などの評価に基づき企画・運営等を見直している。これらの参加者の要望や意見を反映することで解決できる内容は、随時、工夫や改善を行っている。特に地域からの要望が多い教員の専門性を活かした「出前講座」は、教員の業務量の調整のため回数の上限や夜間の依頼については、地域交流センターへの申し込みの段階で調整を図っている。平成29年以降、一部の事業の休日や夜間20時以降の講座を制限してからも、地域からの依頼件数は増加傾向にあることから、地域交流センターの事前の調整が教員の健康管理の配慮にもつながっている。また、年度内に変更、改善出来る事項に対しては、年度内に改善等できるよう心掛けて取り組んでいる。具体的には、当センター事業を広く県民や関係機関に周知するためのホームページの工夫、活動報告会の公開方法や展示の工夫、機関リポジトリへの活動報告（年報）の掲載などは年度内に対応を行った。また、事業の変更や新規事業、料金設定などに関しては、聞き取りの結果や根拠資料を

参考に委員会で検討を行い、学内の企画運営会議、教授会で承認を得て変更等を行っている。その他、毎年、公立大学法人三重県立看護大学業務実績に関する評価結果を受けている。

以上のように、本学では、第二期中期計画に沿って方針・目標・計画を定め、事業を展開しており、年度計画の進捗については、学内の自己点検評価委員会で点検・評価を行ったうえで、業務実績報告書を作成し、三重県公立大学法人評価委員会による点検・評価を受けている。このように、毎年の学内外での点検・評価を繰り返し行い、評価結果については、本学及び地域交流センターにおいて改善方策を議論して事業の見直しが行われ、翌年度の年度計画に反映している。

(2) 長所・特色

看護学教育研究拠点としての役割を担うために地域交流センターを核として、県内の保健・医療・福祉の向上に貢献できるよう地域連携事業を積極的に推進し、県内の看護職者の質向上のための教育及び研究事業を改善・向上させて支援に取り組んでいる。本学の社会連携・社会貢献活動の長所や特色は以下のとおりである。

- 1) 地域交流センターの各事業は、開学以来、本学を会場とする他に、県の南北に長い地理的特性を踏まえ、遠隔地病院看護職者が参加しやすい環境(遠隔発信の活用)の提供や県内各地で多様な取組を展開して関係機関や県民から高い評価を得てきた。
- 2) 看護職支援は、県内全域の看護師を対象とした「看護研究支援」を、毎年、課題を整理しながら系統的に積み上げて展開してきた。これらの看護研究支援は、参加者の評価も参考にしながら、事業内容や事業数の充実に向けて展開してきた成果といえる。また、「認定看護師教育課程の(感染管理)(認知症看護)」の開講は、看護師の資質向上及び看護の充実に大きく貢献してきた(表9-4)。
- 3) 本学第一期・二期中期目標・計画項目(資料9-7【ウェブ】、1-12【ウェブ】)では、各種公開講座、出前授業、教員提案事業は、数値目標を上回っており、事業数や実績数を下げることなく実施している(資料1-12【ウェブ】、9-9【ウェブ】)。また、中期計画において、地域貢献に関する4項目の数値目標は全て達成している。各教員の専門性を活かし、教職員全員で社会連携・社会貢献活動に関わっていることで目標が達成できている。これらの活動や事業は、地域の関係機関、県民の間で認知されるようになってきている。(資料9-8、9-9【ウェブ】)。
- 4) 学外組織との連携体制は、県内の主な医療機関と連携協力協定を締結しており、平成30年度で連携協力協定病院は合計11病院となり、本学の教育・研究の双方に協力を得られる体制が整っている。その他にも、地方自治体等関係各種委員等、教員が専門性を活かし、県関係、市町関係の各種委員会、審議会、協議会等委員として協力し、県内の保健・医療・福祉の課題解決や行政機関の政策立案等に寄与している。
また、開学20周年を迎えた平成29年度から、本格的に同窓会と連携して、同窓会役員と連絡会議の開催、連携した講演会の企画など、新たな取り組みを開始した。

(3) 問題点

なし

(4) 全体のまとめ

本学では、「社会連携・社会貢献に関する理念」を明示しており、これに基づき、地域交流センターが地域連携・社会貢献に関する事業を行い、教育研究成果を適切に社会に還元している。

社会連携・社会貢献の適切性については、定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取組みを行っている。地域交流センター事業は、地域交流センターが提案して教員からの参加を募集する事業と、教員からの提案による事業の二つから成り立っている。これらは、看護大学である本学の特色を活かすと同時に教員の自主性を重んじた運営方法で毎年活発に展開されている。

以上のことから、大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取組が高い水準にあるといえる。

第10章 管理運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学は三重県が設立した地方独立行政法人（公立大学法人）であり、本学の業務運営の指針は、大学運営全般にわたる基本方針として位置づけている県が定める「中期目標」（資料1-12【ウェブ】）と、中期目標を実現するための具体的な指針として大学が策定する「中期計画」（資料1-12【ウェブ】）、そして、大学の業務の適正な運営を確保するものとして、中期計画を毎年度の実行に移す場合における具体的な業務の方法の要領を記載した「業務方法書」（資料10-1【ウェブ】）である。

また、これらの「中期目標」、「中期計画」、「業務方法書」を包括した大学の運営の基本的な考え方として、「公立大学法人三重県立看護大学の運営に係る基本理念」を平成31年3月の理事会を経て制定し、同年4月1日から施行することとした（資料2-1）。制定に当たっては、全教員が参加する会議において説明し、提出された意見を反映したものである。この運営にかかる基本理念は、本学の目的を達成するための業務の適正かつ効率的な運営の考え方であり、「ガバナンス体制の確立」、「持続可能な経営基盤の確立」、「内部質保証の推進」、「透明性の高い大学運営」の4つで構成している。

中期目標は、「大学の教育研究等の向上に関する目標」のほか、大学運営に関するものとして、「業務運営の改善及び効率化に関する目標」、「財務内容の改善に関する目標」、「自己点検・評価及び情報の提供に関する目標」、「その他業務運営に関する目標」から構成され、この中期目標（定性目標と定量目標で構成）を実現するための具体的な業務運営の方針として「中期計画」を策定し、明らかにしている。例えば、「業務運営の改善及び効率化に関する目標」は、定性目標として、「1 組織運営の改善に関する目標」、「2 人事の適正化に関する目標」で構成され、この「2 人事の適正化に関する目標」は、「(1)人材の確保」、「(2)人材の育成」、「(3)サービス制度の充実」の目標に細分化される。さらに、「(3)サービス制度の充実」の目標を達成するために、中期計画として、「業務の特性を踏まえた働きやすい環境を整えるため、労働法制の見直し状況を踏まえるとともに、勤務実態調査や教員・職員アンケート調査を継続し、裁量労働制や兼業制度の運用改善等、サービス制度の充実に取り組む」というように方針として階層化している。また、中期目標の数値目標としては、「学生アンケートにおける学生の満足度」と「教職員アンケートにおける教職員の満足度」とし、中期計画の記載事項を進めることで、満足度の向上につながるものとしている。

これらの「中期計画」は6年間の方針であり、中期計画を毎年度の取組に展開したものが「年度計画」である。この取組の実行に当たって、適正な業務の方法を担保する方

針が「業務方法書」に記載された業務方法であり、全 31 条から構成され、第 2 条では、業務運営の基本方針として、中期目標を達成するために作成した中期計画に基づき、業務の効率的かつ効果的な運営に努めるものとしている。業務方法書にはこのほか「内部統制に関する基本的事項」、「情報の伝達」、「法人運営に関する基本的事項」、「業務の適正かつ効率的な実施」、「理事の分掌に関する事項」、「施設の点検・補修」など適正な管理運営を確保するための諸事項を規定している。具体例を示すと、年度計画の業務執行に当たっては、入札は一般競争入札を基本としつつ一定の条件のもとで随意契約を可能とすること、入札等における談合情報に適切に対応すること、常に情報漏えいの防止に当たることなどを記載している。

中期計画の策定の手続きは、自己点検評価委員会が所管し、教授会等による検討の後、教職員全員への説明や意見募集の機会を設けた上、教育研究審議会、経営審議会及び理事会での審議を経て決定している。中期目標や中期計画は教員全員参加の会議で配布・説明の上、教職員専用の学内ホームページや学外ホームページに掲載し、周知・共有を図っている。

適正な業務運営の方針としての「業務方法書」は、平成 30 年 3 月の変更にあたり、理事会、経営審議会、教育研究審議会の手続きを経て決定した後、同様に、教職員専用の学内ホームページや学外ホームページに掲載し、周知・共有を図っている。

以上のとおり、大学の目的や中長期計画を達成するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示・周知していることから、適正と判断できる。

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点 1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・法人組織（理事会等）と教学組織（大学）の権限と責任の明確化
- ・学長、役職者の選任方法の明示
- ・学長、役職者の権限の明示と法人の意思決定
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点 2：適切な危機管理対策の実施

（法人組織（理事会等）と教学組織（大学）の権限と責任の明確化）

本学は公立大学法人であり、法人の目的を達成するため、大学を設置し、運営をしている。

法人組織としては、定款（資料 1-2【ウェブ】）に基づき、法人の役員として、理事長 1 人、副理事長 1 人、理事 5 人、監事 2 人を置いている。理事長は、大学の学長となるものと定められている。理事長は、法人を代表し、法人業務を総理する。副理事長は、事務局長を兼ねており、法人を代表し、理事長を補佐し法人の業務を掌理する。理事 5 人は、常勤理事である学生部長、メディアコミュニケーションセンター長、地域交流センター長と、外部有識者である非常勤理事 2 人であり、理事長及び副理事長を補佐し、

法人の業務を掌理する。法人の運営組織としては、定款に基づき、理事会、経営審議会及び教育研究審議会が置かれている。理事会は、理事長、副理事長、理事で構成され、法人運営の重要事項を審議する機関であり、最高意思決定機関である。理事長の意思決定にあたり理事会の議を要する事項は定款に明記されている。経営審議会は、法人の経営に関する重要事項を審議する機関であり、理事長、副理事長、理事、外部委員及び職員で構成され、理事長が招集する。理事会の議決事項や両審議会の審議事項は定款に明記されている。教育研究審議会は、法人の教育研究に関する重要事項を審議する機関であり、学長、副理事長、学生部長、メディアコミュニケーションセンター長、地域交流センター長、教授、学外委員2人で構成され、学長が招集する。理事会、経営審議会、教育研究審議会は、定例的に年5回開催し、また必要に応じ臨時に開催している。また、法人には、組織規程（資料2-6）に基づき、教職員で構成する予算委員会、自己点検評価委員会などの組織を置いている。

大学の教学研究組織としては、組織規程に基づき、学部、大学院、メディアコミュニケーションセンター、地域交流センターを置き、学長その他の教職員を配置している。また、学部には教授会、大学院には研究科委員会を置き、学長が意思決定する場合における教授会や研究科委員会の権限や責任を、それぞれ「教授会規程」（資料10-2）、大学院学則（資料1-4【ウェブ】）に明記している。教授会や研究科委員会は、原則として、月1回開催し、また必要に応じ臨時に開催している。理事長や学長の業務を補佐する体制として、組織規程に基づき、企画運営会議を設置しており、毎月1回定例で開催し、また必要に応じ臨時に開催している。

法人及び大学の管理運営事務を担う組織として、組織規程に基づき、事務局を置き、事務局長その他の事務職員を配置している。（資料9-2【ウェブ】）

（学長、役職者の選任方法の明示）

定款により、本学の理事長は学長になるものとされており、理事長の選考については、審議機関として理事長選考会議が設置されている。理事長選考会議の委員の構成は、教学及び経営の双方の側面から大学のトップを選ぶことができるよう経営審議会及び教育研究審議会からそれぞれ3人ずつを選出し、それぞれの審議会から選出される委員の1人は外部の者が入ることとされており、公正性や透明性が確保されている。理事長選考会議の運営については、「公立大学法人三重県立看護大学理事長選考会議規程」、理事長選考の手続きについては、「公立大学法人三重県立看護大学理事長選考及び解任手続き等に関する規程」及び「三重県立看護大学理事長の選考に関する細則」を定めている。

（資料10-3、10-4、10-5）。理事長は、定款の定めにより、法人の申し出に基づき知事により任命される。（資料1-2【ウェブ】）

役職者の選任方法については、法人組織においては、定款に基づき、法人の最終責任を負う理事長が副理事長及び理事を任命する。また、大学組織においては、事務局長は法人の副理事長を充て、学生部長は法人の教学研究担当理事を充て、メディアコミュニケーションセンター長は法人の企画情報を担当する理事を充て、地域交流センター長は法人の地域貢献を担当する理事を充てると組織規程に定めており、理事長が任命する。

(学長、役職者の権限の明示と法人の意思決定)

本学では、組織規程に基づき、理事長は法人の業務に関して最終的な意思決定の権限を有し、理事は法人の担当業務について権限と責任を有している。理事の担当分野は組織規程で定めている。(資料 2-6)

また、学長は大学の教育研究に関して最終的な意思決定の権限を有し、大学の重要な組織の長は教育研究の担当業務に関して権限と責任を有している。ただし、定款で理事会の議を経なければならぬと定める事項については、教育研究に関することであっても理事会の議を経て、理事長が決定することとなる。なお、業務遂行にあたっては、「公立大学法人三重県立看護大学事務決裁規程」(資料 10-6)により決裁権者や決裁手続きを定めている。

このような理事長、学長としての意思決定の権限やその決められた手続きのなかで、戦略的な大学運営を目的に、学長のリーダーシップが発揮しやすい環境として理事長裁量予算を確保している。具体的には、本格的な事業になるかどうかの可能性を見極めるための試行事業「実現可能性調査検討事業」であり、テーマや配分予算は理事長の裁量で決定している。この事業で調査したテーマには、平成 31 年度の予算計上につながった「新たな駐輪場の確保に向けた調査」や、地域包括ケアを担う人材育成として新しいカリキュラム検討につながった「地域包括ケアを担う人材をどう育てるか」等がある。

法人役員の権限と責任は、組織規程で次のとおり定めている。

- ・理事長は法人を代表し、その業務を掌理する。
- ・副理事長は、法人を代表、理事長を補佐して法人の業務を掌理するとともに、経営の業務を担当する。
- ・理事は、教学研究担当、企画情報担当、地域貢献担当とし、学外の理事 2 名は、理事長が特に命じる事項を担当する。

学長や重要な組織の長の権限と責任は、組織規程で次のとおり定めている。

- ・学長は、校務を掌理し、部下職員を指揮監督する。
- ・学生部長は、学長の命を受けて学生部の事務を掌理し、部下職員を指揮監督する。
- ・メディアコミュニケーションセンター長は、学長の命を受けてメディアコミュニケーションセンターの事務を掌理し、部下職員を指揮監督する。
- ・地域交流センター長は、学長の命を受けて地域交流センターの事務を掌理し、部下職員を指揮監督する。

(学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化)

学長は教育研究に関して権限と最終的な責任を有しており、学長による意思決定に際して、教授会の果たす役割については、学部については教授会規程(資料 10-2)に定めがあり、大学院にあっては、学部の教授会に相当するものとしての研究科委員会とその役割を「三重県立看護大学大学院研究科委員会規程」(資料 10-7)に定めている。いずれにしても最終的に決定を行うのは学長である。

[教授会（研究科委員会）規程]

- ・学長が決定を行うに当たり、教授会（研究科委員会）が審議し、意見を述べる事項
 - ①学生の入学に関する事項
 - ②学生の卒業（課程の修了）に関する事項
 - ③学位の授与に関する事項
 - ④教育課程及びその履修に関する事項
 - ⑤学生の試験に関する事項
 - ⑥学生の懲戒に関する事項
- ・学長の求めに応じ、教授会（研究科委員会）が意見を述べることができる事項
 - ①学生の休学、復学、転学、留学、退学（懲戒による退学を除く。）、除籍その他の身分に関する事項
 - ②学生の表彰に関する事項
 - ③その他本学（大学院）の教育研究に関する事項

（学生、教職員からの意見への対応）

学生や教職員から大学運営について多様な意見を聴くための機会を設けている。具体的には、学生から意見を聴く機会として、学生による授業評価の他に、毎年度「大学生生活に関するアンケート」を実施している。質問項目数は59問で、「あなたのことについて」、「生活支援体制について」、「学習教育支援について」、「大学の施設・設備について」、「現在の学内生活に関する思い」の5部門にわたり学生の意見を聴いている。アンケート結果は、教授会で共有するとともに学修環境の改善に活用している。（資料2-12）具体的な改善例として、夜間時間帯に及ぶ学生の自習が安心・安全な環境下で行われるよう廊下照明を人感センサー付にしたこと、修繕要望のあったテニスコートを張り替えたこと、冬場は冷たく固い講義棟の固定椅子の座面の改善要望に対して、クッションを張り付けたことなど多くの改善を進めている。

また、教職員から意見を聴く機会として、毎年度、「教員満足度アンケート」、「事務職員満足度アンケート」を実施している。「教員満足度アンケート」の質問項目数は22問で、「仕事の満足度」、「勤務条件等の満足度」、「職場環境の満足度」のカテゴリーで構成されている。「事務職員満足度アンケート」の質問項目は17問で、教員満足度アンケートと同じく、「仕事の満足度」、「勤務条件等の満足度」、「職場環境の満足度」で構成されている。アンケート結果や自由意見に対する大学としての考え方を教授会等で説明し教職員で共有している。（資料10-8、9）また、常時教員の声を聴く機会として「学長投書箱」も設置している。アンケート結果や寄せられた意見については、学内理事が検討し環境改善に活用している。（資料10-10）具体的な改善例として、教員の業務負担の縮減要望に対して、地域推薦入試A、Bを同一日で実施することとしたこと、大学院入試の最小教員での実施など休日勤務日の業務縮減を進めたこと、効率的な業務遂行が可能な環境整備の意見に対して、5階建ての研究棟の4階に共同複写機を設置したこと、ソーター機器の故障対応として維持管理委託を進めたことなどがあげられる。

(適切な危機管理対策の実施)

本学では、教職員、学生、来学者、施設等に重大な被害が及ぶおそれがある様々な危機を未然に防止することや、発生した場合の損失を最小化することを目的に、平成 30 年度に整備した「公立大学法人三重県立看護大学リスク管理規程」と、危機管理の実施における基本指針であり、教職員の行動指針である平成 29 年度に策定した「公立大学法人三重県立看護大学危機管理の基本的な考え方」を運用している。(資料 10-11、12) このリスク管理規程は、本学におけるリスク管理の最上位に当たるものであり、この規程の下に、危機管理の基本指針として「基本的な考え方」がある。「基本的な考え方」の内容は、二部構成となっており、第一部の「危機管理体制の基本指針」には、「目的」、「定義」、「対象とする主な危機の事象及び例示」、「基本的な考え方」と個別マニュアルとの関係が整理され、第二部は、「危機管理のための組織体制と教職員の役割」として、「危機発生時の連絡体制と教職員の役割」、「参集体制」、「安否確認」、「危機管理対策本部」、「緊急時の広報」、「訓練・研修・点検」を内容としている。

この規程や基本的な考え方は、大学全体の危機管理の体制や指針であり、必要に応じて個別の危機管理事象ごとに、具体的な対応策である個別のマニュアルを作成している。個別のマニュアルとして、「三重県立看護大学消防計画」、「大規模地震災害対策マニュアル」、「安否確認システム」、「研究費等執行マニュアル」などを整備しており、危機発生時に的確に対応できる体制を整えている。(資料 10-13、14、15、8-18)

また、毎年、消防計画に基づき、通報、消火、避難誘導などの消防訓練を全学的に実施しており、平成 30 年 6 月には、学生・教職員 338 人が参加した消防(避難)訓練を実施した。

さらに、災害時に学生・教職員の安否状況を確認できる「安否確認システム」を稼働しており、全ての学生・教職員が登録している。毎年、その操作訓練を実施しており、平成 30 年度実施の返信率は約 9 割であった(資料 10-16)。加えて、学生の様々な場面における危機管理意識の醸成のため、1 年生のオリエンテーションにおいて、防犯、薬物、交通安全、消費生活、メンタルヘルスなどの講座を実施した(資料 10-17)。

不審者への対応については、学内に 22 台の監視カメラを設置しているほか、案件が発生するたびに警備委託業者と連携して、随時巡回を行うなど臨機応変な対応をとっている。

以上のとおり、大学の目的や教育理念、その目的を実現するための中期目標、中期計画、業務方法書、法人運営の基本理念などの方針に基づき、法人や大学運営のための所要の職を置き、教授会等の組織を設け、理事長と学長、法人と大学の権限等を明示し、それらに基づき運営していることから、適切な大学運営ができていると判断できる。

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

大学運営のための予算の編成や執行にあたっては、教職員の意向を反映するために、組織規程に基づき、法人の予算に関する事項を審議する「予算委員会」を設置している。予算委員会は、「公立大学法人三重県看護大学予算委員会規程」（資料 10-18）に基づき、副理事長、常勤理事 3 人、教授会から 3 人、事務局 1 人で構成され、予算の編成方針に関する事、予算の編成に関する事、予算の配分及び配当に関する重要なことなどを審議し、予算編成や予算執行に関与している。

予算編成は、財務会計規則、財務会計事務規程に基づき、理事長の命を受けた予算責任者である副理事長が手続きを進める。予算編成方針は、予算委員会で予算編成方針案を検討し、理事長の決裁後、経営審議会の審議を経て、理事会で決定される。予算責任者は、決定された予算編成方針を各部門（事務局、学生部、メディアコミュニケーションセンター、地域交流センター等）に示し、予算見積書の提出を指示する。予算委員会は、各部門から提出された予算見積書を審議し予算案として取りまとめ、理事長の決裁後、経営審議会及び理事会の審議を経て決定される。決定した予算内容については、理事会後の最初の教授会等において説明が行われる。予算管理者は、決定された予算について、各部門等に配当を行い、各部門等は、「公立大学法人三重県立看護大学財務会計規程」（資料 10-19）、「同財務会計事務規則」（資料 10-19）に基づいた経理や出納手続きのもと適切に執行されている。

また、業務方法書の第 11 条第 3 項には、「法人は、予算の配分が適正に実施されることを確保するための体制を整備するものとする。この場合において、その体制整備に当たっては、評価活動の結果を予算の配分に活用する仕組みの構築を行うものとする」となっており、自己点検評価委員会、経営審議会、教育研究審議会、理事会における前年度実績の評価結果や、三重県公立大学法人評価委員会による実績評価結果については、必要に応じて、各部門作成の予算見積書や、予算委員会の審議を通じて、翌年度の予算編成方針や予算に反映されている。

（内部統制等）

大学の業務の有効性及び効率性の向上、法令等の遵守の促進、資産の保全並びに財務報告等の信頼性の確保を目的として、「公立大学法人三重県立看護大学内部統制規程」（資料 10-21）を平成 31 年 4 月 1 日から施行するよう整備した。

また、従来から、事務局では、契約を担当する経理責任者と、金品の支出を担当する出納責任者を分け、内部牽制を機能させている。また、教員の研究費の執行時における物品の検収は全て企画総務課で検収を行った後、教員に物品が届いている旨の連絡を行い、納品書のコピーを添えて教員に物品を引き渡すことを「研究費等執行マニュアル」（資料 8-18）に明記し、役割分担を明確に区分することにより内部牽制を働かせている。

以上のとおり、大学の目的を実現するための年度計画等を実施するための予算編成や予算執行の手続きは、規程に基づき実施していることから、適切な予算編成や予算執行が行われていると判断できる。

点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

法人及び大学の事務を処理するために組織規程（資料2-6）に基づき、事務局及び学生部を設置している。事務局は、事務局長（副理事長兼務）及び副局長の下に教務学生課及び企画総務課の2課を置き、このほか理事長直轄として、内部監査を担当する企画監を置いた体制である。

事務職員は、事務局長以下24名が配置され、うち11名は三重県からの派遣職員である。

学生部は、教務に関することや学生の厚生補導に関することのうち重要なものを担当しており、学生部長（教員から選任された部長（教学研究担当理事兼務））の指揮・命令の下に、教務学生課の事務職員が事務を執行している。事務局及び学生部業務は、組織規程及び各課の事務分掌に定めている（資料2-6）。

表 10-1 職員数

(H30.5.1 現在)

	固有職員	県派遣職員	契約職員	民間派遣	計
事務局		3(1)			3(1)
教務学生課	2	3	3	1	9
企画総務課	2	5	2	2	11
地域交流センター			1		1
計	4	11(1)	6	3	24(1)

※（）の数は事務局長（副理事長兼務）で内数

（職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況）

職員の採用、昇格、労働に関する事項等については、「公立大学法人三重県立看護大学職員就業規則」（資料10-22）、「公立大学法人三重県立看護大学契約職員就業規則」（資料10-23）、「公立大学法人三重県立看護大学職員人事規程」（資料10-24）、「公立大学法人三重県立看護大学事務職員選考規程」（資料10-25）に基づき、適切に運用している。例えば、事務職員（法人固有職員（正規））の採用においては、一般公募による競争試験を実施しており、平成26年度及び平成29年度の試験で計3名を採用し、平成30年度の試験で1名を採用することとした。事務職員は選考による採用も行っており、事務職員候補者の選考に当たっては、円滑かつ公平に選考するため、学長が指名する

者3名で構成する事務職員選考会議を開催し、事務職員候補者を選出し、その議に基づき学長が事務職員を選考を行った。

(業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備)

本学の事務職員は、副理事長が兼務する事務局長のほか設立団体である三重県から派遣されている事務職員、本学採用の法人固有職員、契約職員及び民間派遣職員で構成しており、事務機能の改善と業務内容の多様化に的確に対応できる事務局体制の構築に向けて、専門性の高い職員の確保・育成を図るため、法人固有職員を計画的に採用しており、平成30年5月1日現在4名の法人固有職員を雇用している。

(教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係(教職協働))

事務局職員と教員との協働については、小規模な単科大学としての機動性から、あらゆる業務において教職員が一体となって取り組んでいる。学生支援、教務、実習は、教員である学生部長や各教員、広報はメディアコミュニケーションセンター長、地域貢献は地域交流センター長との情報の共有を進め、連携・協働を行っている。また、教授会に設置する各種委員会には事務局職員が参加している。さらに、予算委員会、自己点検評価委員会、地域交流センター委員会、メディアコミュニケーション委員会には委員として教員のほか事務職員も入っている。FD委員会主催の研修会には事務職員も参加し、FD委員会と事務局協働で、FD/SD合同研修会を開催している。加えて、理事長裁量予算として、本格的な事業になるかどうかの可能性を見極めるための試行事業「実現可能性調査検討事業」を実施しており、教職員共同で調査・検討を行った。

(人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善)

事務職員については、「三重県立看護大学事務局職員育成支援のための評価制度」(資料10-26)を整備し、適切に運営している。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月に中間面談と中間評価、2月に期末面談と期末評価を実施し、それぞれの評価結果は、給料や勤勉手当に反映している。

以上のとおり、大学の目的や教育理念、その目的を実現するための中期目標、中期計画、業務方法書、法人運営の基本理念などの方針に基づき、法人や大学運営のための適切な事務組織を設置するとともに、大学や法人運営において教員との連携を深めていることから、事務組織は適切に機能していると判断できる。

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施
--

大学を取り巻く状況が大きく変化しつつある中で、大学運営を担う大学教職員の資質向上が求められており、各種の研修機会を設けている。過去から大学の教職員合同の研修会を実施しているが、特に、平成 29 年度から SD が義務化されたことに伴い、平成 29 年度からは当初予算編成方針に SD 研修を明確に位置づけ、予算化のうえ実施している。SD 研修は、教職協働がさらに進むよう「FD/SD 合同研修会」として、事務局と FD 委員会が協働で企画・実施し、事務職員と教員が参加している。テーマの選定は、事務局研修責任者と FD 委員会において、本学の職員（教職員）として、大学の理念や目的を実現する上において、現在、理解しておくべきことを条件に選定した。平成 29 年度は、18 歳人口の減少を背景に、高等教育機関に関する諸制度が改革されつつあり、私立大学や国立大学の運営は大きく変革していることを背景に、公立大学である本学においても意識を高く持つことが大事であるとの考え方から、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」をテーマに研修会を開催した。意見交換を含めて、本学が置かれている実情について理解が深まった。また、平成 30 年度は、平成 29 年度のテーマの内容を一步進め、本学の理念や目的を実現するために現在進めている教学マネジメントについてさらなる取組につなげていくとの考え方から、大学基準協会の職員を講師に「大学における内部質保証のあり方とポイント」をテーマに研修会を開催した。研修会の満足度（有意義であったか）を調べたところ、教員より事務職員の方が高かった。これは、事務職員については教学マネジメントを理解する有効な機会になった一方、教員については既に一定の知識があったからであると思われるが、この機会により大学全体として教学マネジメントについての理解が深まった。

事務職員のスキルアップと資質向上を目的とした研修は、学外と学内に研修の機会を設けており、学外における研修は、公立大学協会が主催する各種研修、県が実施する研修、それぞれの業務の専門性を高めるための民間団体が主催する研修に参加している。学内研修は、OJT とともに事務職員として基盤的な知識となる内容のものとして、平成 29 年度は「看護」、「経営分析の仕方・決算書の見方」、「法令」などをテーマに 11 回開催し、平成 30 年度は「法令」、「簿記」、「危機管理対応」などをテーマに 10 回開催した。教員を対象としたものとしては、前述のとおり FD 活動のなかで積極的に取り組まれており、「研究・教育コロキウム」、「FD 研修会」にはテーマによって事務職員も参加している。

現在、本学の正規の事務職員数は、3 分の 2 が県からの派遣職員であり、固有職員は 3 分の 1 の 4 人である。大学の事務のなかで、教務事務や厚生補導などは大学独自の専門性の高いものであることから、一定の期間で異動する県派遣職員では組織知として蓄積していくには十分ではないため、一定数の固有職員の採用を進めている。今後、この固有職員には、専門性ととも視野の広さも身に付けていく必要があり、固有職員の人材育成の体系的なプログラムが必要と考えている。

以上のとおり、大学の目的や教育理念を実現するために、大学運営を教職協働で担うことができるよう各種の研修の実施に努めている。今後は、更なる充実を目指して、固有職員の人材育成の体系的なプログラムが必要と考えている。これらのことから、教職員の意欲や資質向上の取組を適切に講じていると判断できる。

点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：監査プロセスの適切性

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

現在、第二期中期目標を実現するための第二期中期計画に基づいて運営を行っているところである。毎年度行う自己点検評価結果は、経営審議会、教育研究審議会、理事会で審議され、最終的に設置団体の三重県公立大学法人評価委員会による評価を受けている（資料2-7【ウェブ】）。

大学活動全般については、自己点検評価委員会の運営のもと、中期目標、中期計画、年度計画に基づき、その実績を評価している。特に、中期目標は、定性目標と数値目標があり、数値目標は、客観性が確保されていることから、年度実績とともにその動向も重要な指標である。大学活動全般のなかで、大学運営に関する数値目標は、「業務運営の改善及び効率化に関する目標」、「財務内容の改善に関する目標」、「自己点検、評価及び情報の提供に関する目標」の3つの分野の計8つの指標で構成されており、毎年度、未達成指標については、未達成の理由を明らかにするとともに、達成に向けた議論が行われ、必要に応じ次年度の事業の改善につなげている。具体的には、平成27年度から始まっている第二期中期目標期間において、数値目標を達成していない指標の一つに「事務局の対応についての学生満足度(%)」（目標85%以上、実績76.5%）があったため、事務局の学生における日々の対応について再度点検し、今まで以上に丁寧にかつ指導面も含めた学生対応を心掛けることを実践した結果、平成28年度は86.6%、平成29年度は91.1%、平成30年度は92.5%と向上し、数値目標を達成している。

年度計画に掲載の業務についての進捗管理は、本学独自の「年度計画管理表」（資料2-2）を用いている。この年度計画管理表の内容は、事業ごとに「中期計画」、「年度計画」、「実績」、「評価」、「翌年度計画」からなり、法人や大学における各種委員会などの事業実施組織において、計画に対する実績やその評価を記載する。「評価」欄は、改善につなげることをより意識するように平成30年度評価から新たに挿入したものであり、中期目標、中期計画や年度計画の遂行の観点から、事業が順調に進行しているか、改善点はないかなどの評価結果が記載され、改善点がより明確になる。早急に改善が必要なものは、翌年度の計画に反映され、中長期に対応が必要とされたものは次期中期計画に向けての議論が始まる。この「年度計画管理表」は、自己点検評価委員会に提出された後、自己点検評価委員会は、事業項目ごとに、担当委員会の長の出席を求め、記載内容の説明を受けた上、課題については、担当委員会の長とともに重点的に議論・検討することにより活動に反映させた。具体例として、平成30年度の年度計画における「危機管理への対応の取組」について、「年度計画管理表」の「評価欄」に記述した課題は、30年度実績として策定した「公立大学法人三重県立看護大学業務継続計画」（資料10-27）や整理した各種規程等における危機管理体制についての「実効性」として評価した。これは、本学の立地する三重県は、南海トラフ地震の被害が想定される地域であり、従来から緊急時の初期対応の訓練を重ねるとともに、諸準備を進めているが、初期対応を

含む業務の早急な立ち上げなどの事業継続について手薄な面があり、早急に業務継続計画の実効性を高め大規模災害時に対応できる体制を強化する必要があるからである。このため、平成31年度の年度計画において、危機管理体制の稼働を担保するための訓練等を実施することとした。

自己点検評価委員会における評価や評価委員会による審議内容や評価結果については、経営審議会、教育研究審議会、理事会に報告するとともに、教員全員が参加する会議においてもフィードバックされ教職員全員で共有している。自己点検評価委員会や県の評価委員会における指摘や意見については、その課題の所管組織において、解決に向け予算面を含めて検討され、大学として改善に取り組んでいる。また、実施した改善内容については、活動実績を通じて、自己点検評価委員会、経営審議会、教育研究審議会、理事会、県の評価委員会の評価を受けており、評価結果を改善につなげている。具体例として、平成28年度業務実績評価に関する評価結果において、意見や指摘項目として、「事務職員の確保」に関して、「今後も優秀な固有職員の採用を期待する」との意見があり、平成30年度に1人採用した。

監査として、内部監査、会計監査人監査、監事監査を計画的に実施し、監査結果をホームページで公開している。内部監査については、「公立大学法人三重県立看護大学内部監査実施要項」に基づき、監査対象を会計処理のほか法人の業務全般とし、監査実施方針及び監査計画を定め、計画的・体系的に実施している。また、内部監査の推進体制として、小規模な大学ではあるが、内部監査業務について、大学の他の組織から独立した理事長直轄の企画監（管理職）を設置している（資料10-28）。平成30年度は、業務に係る監査として、「環境マネジメントシステム」、「学生相談制度」、「教職員の採用・定員管理」、会計に係る監査として「公的研究費」を対象に実施した（資料10-29）。監査結果は、監事や理事会への報告や学内での説明の上、教職員専用の学内ホームページに掲載している。会計監査人監査については、本学は大学の規模から地方独立行政法人法上実施しなければならない組織ではないが、県民への説明責任を果たすため積極的に監査を受け、その内容を学外ホームページで公表している（資料2-6）。監事監査については、「公立大学法人三重県立看護大学監事監査規程」に基づき監査計画を毎年度作成し、適切に監査が行われている（資料10-30）。さらに、設立団体から運営費交付金を交付されていることから、地方自治法第199条第7項の規定による県の監査委員による監査も受けている。これらの監査の結果、発見された問題点等については、できる限り速やかに改善を行っている。内部監査結果の改善例として、平成29年度の監査事項である「規程、細則等の整備・運用状況について」の改善意見に対応して、「規程集の少なくとも年に1度の差し替えの確認と、印刷した規程集の確実な維持管理」や「学則、規程、細則の運用状況において令達番号簿を整備し、暦年ごとに一連番号を付けること」などの改善を行った。

以上のとおり、点検・評価については、毎年度、第三者である県の評価委員会の評価結果、また、客観性のある数値目標による実績管理、実績の文章化による自己評価、各種監査結果などの情報や資料を用い進めていることから、大学運営について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取組を行っている判断できる。

(2) 長所・特色

本学の特色として、小規模な看護の単科大学であることから、大学の設立目的や教育理念が明確である。また、理事長と学長が兼ねていることや常勤理事が大学の重要な組織の長を兼ねていることから、法人と大学が一体となって運営している。また、教職員が顔の見える関係にあり、あらゆる業務で教職協働が進んでいる。加えて、大学運営の円滑な推進を目的に学長の意思決定を補佐するための協議や調整を行う組織としての企画運営会議（資料2-5）が機能していることや、戦略的な大学運営を目的に理事長裁量予算など学長のリーダーシップが発揮しやすい環境を整備していることも特色である。

(3) 問題点

本学の立地する三重県は、南海トラフ地震の被害が想定される地域であることから、従来から緊急時の初期対応については、訓練を重ねるとともに、諸準備を進めてはいるが、初期対応に続く業務の早急な立ち上げなどの事業の継続については手薄な面がある。このため、平成30年度に策定した業務継続計画（資料10-27）の実効性を確保し、大規模災害時に対応できる体制を整備する必要がある。

現在、本学の正規の事務職員数は、3分の2が県からの派遣職員であり、固有職員は3分の1の4人である。大学の事務のなかで、教務事務や厚生補導などは大学独自の専門性の高いものであることから、一定の期間で異動する県派遣職員では組織知として蓄積していくには十分ではないため、一定数の固有職員の採用を進めている。今後、この固有職員には、専門性ととともに視野の広さも身に付けていく必要があり、固有職員の体系的な人材育成のプログラムが必要と考えている。

(4) 全体のまとめ

本学では中期計画を実現するための方針として、中期目標や中期計画に掲載された業務運営に関する部分や業務方法書により大学運営の方針を明示している。また、「法人と大学」や「法人役員と大学職員」のそれぞれの役割や権限を明確にした規程を整備し、理事長兼学長のリーダーシップの下、法人組織と教学組織が連携した体制で業務が執行されている。また、小規模大学であることの長所を生かしてSD活動を推進し、教職協働を進めている。

事務組織は、大学業務を円滑かつ効果的に行うことができるよう編成しており、職員については、資質向上や意欲向上を図るため、多様な研修の機会を提供するとともに人事評価制度を適用している。また、大学運営の専門性に対応できる体制づくりを目指して、規程に基づいた手続きにより大学固有職員を順次採用している。さらに、学生対応等については学生満足度調査等の結果を活かし改善に取り組んでいる。

また、大学運営の適切性を確保するため、各種監査制度を整え点検・改善に結びつけているとともに、大学運営の適切性については、法人会議、自己点検評価委員会などの学内での評価活動や県の評価委員会による評価を受け、それらの結果を活用して継続的な改善を図っている。

以上のことから、大学基準に照らして良好な運営が行われていると判断できる。

第10章 管理運営・財務

第2節 財務

(1) 現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

本学は、公立大学法人であり、地方独立行政法人法に基づき作成する中期計画において、中期目標期間である6年間全体に係る予算、収支計画及び資金計画を内容とする「中期の財政計画」を策定している。また、中期計画には、この財政計画のほか「財務内容の改善に関する取組」として次の①～③を掲載している（資料1-12【ウェブ】）。

- ① 自己収入の確保に関する取組（自己収入の確保、外部資金の獲得）
- ② 経費の抑制に関する取組（経費の抑制）
- ③ 資産の運用管理の改善に関する取組（資産の適正管理、資産の有効活用）

当該財政計画の策定手続きは、自己点検評価委員会が所管し、教授会等による検討の後、教員全員への説明や意見募集の機会を設けたうえで、教育研究審議会、経営審議会及び理事会での審議を経て決定している。その後、中期計画として知事の承認を得ている。

毎年度の予算は、この財政計画に基づき策定され、「公立大学法人三重県立看護大学財務会計規則」、「公立大学法人三重県立看護大学財務会計事務規程」、「公立大学法人三重県立看護大学契約事務取扱規程」などに基づき適正に執行している。また、前述のとおり、各種の監査制度を運用しており、毎年、予算の執行等財務・会計面における点検をし、必要な改善を図っている。

以上のことから、教育研究活動を安定して遂行するための中・長期の財政計画を適切に策定しているとともに、効率的で適正な予算執行ができていると判断できる。

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財源の確保

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

本学は、設立団体からの運営費交付金及び学生納付金という安定した収入財源で、支出予算額の95%を賄っている。また、過去からの決算状況の推移を見ると、安定した財

政運営ができていると判断できる。加えて、その他の自主収入の確保にも積極的に取り組んでいることから、大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するための財源及びその基盤は確保されている。

平成 30 年度当初予算の概況

(単位：百万円・%)

収入予算科目	予算額	割合	支出予算科目	予算額	割合
運営費交付金	714	70	教育経費	152	15
学生納付金	253	25	研究経費	54	5
その他自己収入	37	4	教育研究支援経費	104	10
受託研究等収入	4	0	一般管理費	81	8
寄付金収入	0	0	人件費	624	61
補助金収入	7	1			
基金取崩額	1	0			
合計	1,016	100		1,016	100

※予算額は百万円未満、割合は小数点第一位をそれぞれ四捨五入しているため、合計額が一致しないことがある

※単位未満のデータがある場合は0と記載。

本学の収入額の7割程度を占める県からの運営費交付金については、中期の財政計画において、県と合意した一定のルールに基づき交付されており、必要額は確保されている。

授業料等の学生納付金は、他の国公立大学と同じ水準を設定するとともに、未収の発生防止にも努めており、平成30年度末において学生納付金に係る未収は発生していない。

また、その他の自己収入の獲得に力を入れており、一定の実績を残している。特に、科学研究費補助金等の外部研究資金の獲得に努力しており、中期目標期間において、毎年度、教員全員が外部研究資金申請を行うこととしており、平成30年度も100%の申請率を達成した。なお、科研費補助金新規採択率は、平成28年度以降全国の大学及び公立大学の平均を上回っている。このほか、自己収入の充実として次のことにも取り組んでいる。

- ・本学広報誌（MCNレポート）に係る広告掲載料の徴収（平成28年度～）
- ・認定看護師教育課程（認知症看護）開設に伴う授業料等の確保（平成29年度～）
- ・教育及び研究に支障を来さない範囲での大学施設の学外へ有料貸出
- ・地域交流センター事業である講師派遣や研究支援等に係る受講料等の徴収
- ・科学技術研究費補助金の採択に伴う間接収益の計上

受託研究等収入として、地元企業が行う医療や福祉に係る製品の開発について、大学として支援を行う看工連携も進めており、受託研究や共同研究を実施した。

補助金収入は、文部科学省の補助金を受けて6年間にわたり実施している大学教育再生加速プログラムである（資料5-5）。

平成29年度には開学20周年記念事業として、給付型奨学金の財源とするため、修学

支援基金を設立し、広く寄附を求めたところ、29年度末の時点で当初の目標である500万円を上回る約550万円の資金を集めることができた（平成30年度末：約590万円）。

さらに、当面の余裕資産を運用しており、目的積立金や寄附金などの資金のうち当該年度において使用する予定のない資金や、資金計画上、当面使わない資金について、定期預金による運用を行っている。

あわせて、経費の抑制として、学内の照明設備のLED化に伴う電気料金の縮減（平成27年度～）にも取り組んでいる。

以上のことから、教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立していると判断できる。

（2）長所・特色

自己収入充実の取組として、文部科学省の大学教育再生加速プログラムの「高大接続のテーマ」に公立大学として唯一採択され、平成26年度から平成31年度までの6年間にわたり補助金が交付されている。また、地域交流センター事業として平成29年度から4年間の予定で認定看護師教育課程（認知症看護）を開設しており、当該課程に係る入学料や授業料収入を獲得している。

（3）問題点

本学の施設及び設備は、竣工後20年以上を経過し老朽化が進行しつつあるため、今後、大規模な改修や修繕が見込まれる。このことから、運営費交付金の計画的な措置について設立団体である県の理解を得て必要額を確保していく必要がある。また、県の財政状況も厳しい中、大学としても更なる自己収入の充実に努めていく必要がある。

（4）全体のまとめ

本学では、教育研究活動を安定して遂行するための適切な中期財政計画を策定し、その計画に則し、必要かつ十分な財源及びその基盤を確保できているとともに、公正かつ効率的な運営ができています。

以上のことから、大学基準に則して良好な財政状況と適正な予算編成や予算執行が行われていると判断できる。

終章

(1) 教育・研究活動

① 学部教育

本学の設置目的の一つである三重県内の看護職者(看護師、保健師、助産師)の輩出は、学部教育によって実現しており、そのための学生数は確保されている。明確なアドミッション・ポリシーのもとに推薦入試、一般入試を計画し、公正に選抜を実施している。高校生が大学選択の時点で、偏差値からみて受かる大学としてではなく、看護学を学ぶことの意義、内容を理解し、本学で学びたいという意欲を持って入学してもらいたいことから、高校生や保護者、高校教員にむけた高大接続事業を計画、実施していたところ、平成 26 年度に文部科学省「大学教育再生加速プログラム〔テーマⅢ〕 高大接続」に採択され、「三重の保健医療を支える未来の看護職者育成プログラム」として、この取り組みが促進された。このプログラムの対象者はまだ卒業していないが、プログラムを受けて入学した学生に、進路再考による退学者がいない等の効果をもたらしている。補助事業終了後も、引き続き高大接続、そして大社接続を含めた取り組みを継続する予定である。

カリキュラム・ポリシーに基づき、カリキュラムは常に見直しを行っており、「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」はもとより、様々な機関が公表している基準とも照らして、十分なカリキュラム構成となっている。しかし過疎地の医療から先端医療までを含む三重県の保健医療の課題に対応可能な人材の育成のためには、地域包括ケアを含めたカリキュラムの構築が求められ、2年後を目途に改定する予定である。シラバスには、当該科目とディプロマ・ポリシーとの関連も含めて表示し、シラバスに対する学生の満足度は高い。学生による授業評価、教員間での授業評価のほか、教育内容・方法の検討を含めたFD活動も活発であるが、学生が自らの間に向き合っていけるような授業の工夫は、今後の課題である。

看護学教育では臨地実習が必須であるが、附属病院を持たないため、県内の様々な保健医療機関で実習を行っている。保健医療機関は実習のみならず、学生から就職先としても選択されるよう、その質の向上・維持は必須である。教員と各機関が協働して学生を育てる環境作りは本学の役割であり、相互の質向上に資するよう取り組んでいる。11 医療機関と連携協力協定を結び、実習の他、病院の看護職が1年間大学の助手となる人事交流や、大学院への機関長推薦入試の制度を設け、連携を強めている。人事交流から病院に戻った看護職が、実習の受入や当該医療機関の院内教育担当として活躍し、双方にとって効果的な取り組みとなっており、この連携は今後も継続、強化していきたい。

② 大学院教育

もう一つの本学設置の目的である質の高い看護専門職者の育成は、大学院教育が担っている。大学院は修士課程を設けており、高度な専門職の育成と研究者の育成を目指している。高度な専門職としては、これまで特定看護分野の専門性を有する専門看護師、看護管理者養成を行ってきたが、平成 31 年度から現場で教育的役割を担う人材(実習指導者、院内教育担当者)の育成も開始する。専門看護師教育課程については現在、母

性看護学と精神看護学の2領域を開講しているが、現場のニーズに応じて領域を増やす検討を始めている。勤務しながら大学院で学ぶ者が多く、大学院設置基準第14条特例を採用し、長期履修制度も整備している。育成する人材像の細分化に伴い、カリキュラム・ポリシーの見直しも行い、教育課程の改定も済んでいるが、今後も育成する人材の見直しを続け、必要に応じてカリキュラムを改正していく予定である。

なお、先回の受審で指摘された定員割れの状況は解決しておらず、現在も改革途中である。入試方法の改革を重ね、平成31年度には臨地教育者コースの開設とともに、学際分野である看護学の研究領域の拡大を図り、人文社会看護学、自然科学看護学も開講する。学べる領域を拡大することによって、定員を満たしていきたい。

本学は修士課程のみの設置のため、修了生が博士課程を希望する場合は大学院を替えるなければならないことから、研究者の育成には限界がある。今後、研究者を志向する者に対し、どのような機会を提供すべきなのか、本学の教育人材の確保とともに、検討すべき課題になっている。

③ 研究活動

看護学研究により新しい看護の知を創り、学生と共有するところに、大学の意義がある。研究活動のために、教員への個人研究費は全員に配分されるとともに、競争的資金として学内の学長特別研究費、科研費、その他の外部資金が活用されている。また、過去3年間の業績に基づくサバティカル・リーヴ制や、特別研究費の配分も実施している。研究費の取扱いや、研究倫理審査の仕組みは整備されており、研究者、被験者が守られる環境は整っている。科研費については申請を全員が行っており、獲得率は20～30%である。教員の35.8%が博士号を取得しているが、科研の若手研究費への申請基準の変更もあり、若手教員が博士号を取得する支援の取り組みも開始している。

教員各自が自らのテーマについて研究を進め、論文発表を推進するには、環境作りがまだ求められている現状である。研究と教育、研究と看護実践はつながっており、教育へ偏りがちな教員の働き方を、研究にもっと割り振るようにしていくことが課題である。

(2) 地域貢献

公立大学として、三重県の看護の質向上に向けた地域貢献は、本学にとって重要な使命であり、地域交流センターを核として活動し、県の評価委員会からも高く評価されている。教員は全員が地域交流センターを兼任し、看護職のみならず県民に対して、様々な健康情報を提供している。

特に認知症ケアの質向上には、県の取り組みと連動し、認知症看護の認定看護師教育課程を30名定員で開設しており、毎年度定員を満たしている。医療職に向けた認知症に関する講習会や、県民に向けた公開講座でも認知症を取り上げ、三重県の認知症ケアのレベルアップに貢献している。

地域交流センターが提供しているプログラムの内容は、教員の専門性も生かして多岐にわたり、毎年地域からの要請に応えられない程の開催希望がある。こうした地域のニーズにいかに対応していくかという課題とともに、教員の地域貢献に向けたエフォートが課題となっている。プログラムの内容は、研究成果の活用であったり、看護を実践する

ものであったり、また進行している研究と結びつくものである。地域貢献活動と教育研究活動をリンクすることで、両方の活動の活性化を考えていきたい。

看護職向けの講座には、県内で新たに就業する助産師、保健師の研修も含まれている。また看護研究に関するニーズが高く、研究法に関する講座の他、医療機関で実施している研究のアドバイザーとしても活動している。テレビ会議システムを導入して、三重県内の遠隔地でも受講できるように整備しており、今後も地域格差を小さくする取り組みを続けていく。

医療保健の質向上は医療職の質だけではなく、県民一人ひとりが自らの健康を考えられる知識を持つことが重要である。あふれている健康情報の中から、その人にとって適切な情報を選べる力を持つ県民が増えるよう、県民向けの講座も更に充実させたい。

(3) ガバナンスと内部質保証

公立大学法人の長が法人組織と大学組織を統括し、外部理事を含めた理事会、教育研究審議会、経営審議会が、外部有識者を含めて審議、決定機関となる組織体制を整えている。そして企画運営会議、教授会、研究科委員会では、学内の構成員が意見を出し、合意形成をしている。設置主体の三重県とは6年周期の中期目標、毎年度の計画と報告、評価を通して連携を図り、副理事長と事務職員の派遣制度が整っている。SD研修も活発に行われている。また内部監査については事務局内に1名担当者を置き、監査計画を立案し、計画的に内部監査を進め、改善事項を提言し、改善を進めている。なお、これらの内部での監査のほか、監査法人による監査も入れて、事業の妥当性を担保している。

先回の受審で規程に関する指摘があったが、この間に全ての規程の見直しを行い、不整合や不足していた規程を整備した。さらに、業務方法書の変更に伴い、必要な規程の整備を進めている。

規程の整備や内部監査、毎年度の教員の業績評価、業務報告書の作成、また学期ごとの授業評価など、全ての活動を振り返り、次年度の計画に生かしており、PDCAサイクルは教職員全員によって機能していると考えている。評価と計画策定時の教職員間の面談が、先に向けて大学を活性化する機会となるよう、今後も継続していく。

平成32(2020)年度で第二期中期目標・中期計画の6年間が終了する。第三期の中期目標・中期計画に向けて、今回の自己点検評価を今後の本学の発展に十分生かし、役立つ所存である。