

公立大学法人三重県立看護大学

中 期 目 標

三 重 県

# 目 次

基本的な目標	1
<b>I 中期目標の期間及び教育研究上の基本組織</b>	2
1 中期目標の期間	2
2 教育研究上の基本組織	2
<b>II 大学の教育研究等の向上に関する目標</b>	2
1 教育に関する目標	2
(1) 教育の成果に関する目標	3
ア 学部	
イ 研究科	
(2) 教育内容に関する目標	3
ア 学部	
イ 研究科	
(3) 教育の実施体制等に関する目標	4
(4) 学生の支援に関する目標	5
2 研究に関する目標	5
(1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標	6
(2) 研究実施体制等の整備に関する目標	6
3 地域貢献等に関する目標	7
(1) 地域貢献に関する目標	7
(2) 国際交流に関する目標	7
<b>III 業務運営の改善及び効率化に関する目標</b>	8
1 運営体制の改善に関する目標	8
2 教育研究組織の見直しに関する目標	9
3 人事の適正化に関する目標	9
4 事務等の効率化・合理化に関する目標	10
<b>IV 財務内容の改善に関する目標</b>	10
1 自己収入の増加に関する目標	10
2 経費の抑制に関する目標	11
3 資産の運用管理の改善に関する目標	11
<b>V 自己点検・評価の実施に関する目標</b>	11
<b>VI 情報公開等の推進に関する目標</b>	12
<b>VII その他業務運営に関する重要目標</b>	12
1 危機管理に関する目標	12
2 人権の保護に関する目標	12
その他の記載事項	12

# 公立大学法人三重県立看護大学中期目標

## 基本的な目標

公立大学法人三重県立看護大学（以下「法人」という。）は、三重県における看護学教育・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・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と保健・医療・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。

この目的を実現するためには、三重県立看護大学が県民の支援のもとにある地域に立脚した大学であることを、法人が深く認識し、教育研究活動、地域貢献活動及び大学運営を活性化させることによって魅力ある大学づくりを進めていくことが必要である。

よって、三重県は、法人が自主的、自律的かつ効率的な大学運営を行い、より一層県民の期待や負託に応えていくよう、この中期目標を定め、法人に指示する。

## I 中期目標の期間及び教育研究上の基本組織

### 1 中期目標の期間

平成21年4月1日から平成27年3月31日まで

### 2 教育研究上の基本組織

この中期目標を達成するため、法人に次のとおり教育研究上の基本組織を置く。

三重県立看護大学	
看護学部 看護学科	大学院 看護学研究科

## II 大学の教育研究等の向上に関する目標

### 1 教育に関する目標

三重県立看護大学の設置目的に基づき、保健・医療・福祉の向上を担う看護職者の養成と地域医療体制の充実を図るため、教育に関する数値目標を次のとおりとする。

指標名	説明	目標値	基準値
国家試験合格率	看護師国家試験合格率	100%	97.3%
	保健師国家試験合格率	100%	88.1%
	助産師国家試験合格率	100%	92.3%
国家試験合格者数	看護師国家試験合格者数	95人以上	91.5人
	保健師国家試験合格者数	95人以上	82.7人
	助産師国家試験合格者数	10人以上	8.0人
県内就職率	県内への看護職就職者数 ／ 就職者数	50%以上	47.0%
修士学位取得者数	研究科での学位取得者数	8人以上	6.2人
学生アンケートにおける学生の満足度	自己が成長したと思う率	90%以上	—
	大学の支援に対して満足している率	85%以上	—

- 目標値については、特に説明のない限り、単年度の達成目標
- 基準値＝H14～19年度の6年間の平均値
- 目標値：「前年度比10%増」の考え方
  - 21年度目標（A）＝基準値×1.1
  - 22年度目標（B）＝（A）×1.1
  - 23年度目標（C）＝（B）×1.1
  - 以降 24～26年度も同様
 （以下、中期目標の各項目について同じ）

## (1)教育の成果に関する目標

### ア 学部

高い倫理観を基盤とした幅広い教養と豊かな人間性を具え、自律的・創造的に看護を実践することにより、三重県ならびに国内外の保健・医療・福祉の向上や看護の質の向上に貢献する人材を育成する。

### イ 研究科

卓越した看護実践能力と先駆的な研究能力を有し、看護の質の向上と看護学の発展に貢献する高度な看護専門職者としての人材を育成する。

## (2)教育内容に関する目標

### ア 学部

#### ①優秀な学生の確保

##### a アドミッションポリシーの明確化

大学が求める人材像にかなった優秀な学生を確保するため、教育理念に基づいたアドミッションポリシーを明確にし、積極的な情報提供を行う。

##### b 適切な選抜の実施

現行の入試制度の検証を行い、選抜方法の継続的な検討と改善を図る。

#### ②教育課程及び教育内容の充実

##### a 教育課程の充実

教育の成果を上げるため、教育理念に基づく適切な教育課程を編成する。

##### b 教育方法・内容の充実

学生の勉学意欲を引き出し、能力を高める効果的な教育を実施するため、授業内容の工夫や指導方法等の改善等により教育方法と内容の充実を図る。

c 公正な成績評価の実施

公正な成績評価の実現に向け、各科目の学習目標や成績評価基準を明確にする。

d 卒業生への継続的教育

卒業生が卒業後も引き続き看護職としての資質を向上させていくための教育や支援を行う。

e 多様な学習ニーズへの対応の充実

生涯学習のニーズ等に応えるため、本学での学習を希望する者を受け入れる多様な教育形態を整備する。

イ 研究科

①優秀な学生の確保

a アドミッションポリシーの明確化

研究科が求める人材像にかなった優秀な学生を確保するため、教育理念に基づいたアドミッションポリシーを明確にし、積極的な情報提供を行う。

b 適切な選抜の実施

看護学研究科での修学に支障がない学力を適正に評価するとともに入学者数の充足を図るため、現行の入試制度の検証を行い、選抜方法の継続的な検討と改善を図る。

②教育課程及び教育内容の充実

a 教育課程の充実

教育の成果を上げるため、教育理念に基づく適切な教育課程を編成する。

b 教育方法・内容の充実

学生の勉学意欲を引き出し、能力を高める効果的な教育を実施するため、授業内容の工夫や研究指導方法の改善等により教育方法と内容の充実を図る。

c 公正な成績評価の実施

公正な成績評価の実現に向け、各科目の学習目標や成績評価基準を明確にする。

d 多様な学習ニーズへの対応の充実

大学院での学習を希望する現職看護職者等の要望に応えるため、多様な教育形態を整備する。

(3)教育の実施体制等に関する目標

①教育体制の充実

学部・研究科の教育を効果的に実施するため、学内の教員相互の連携や学外の関係機関等との連携による教育体制を整備する。

②ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の充実

より質の高い教育を実施するため、ファカルティ・ディベロップメント活動を継続し、より充実させる。

③教育環境の整備

教育活動を効果的に行うため、施設・設備・図書等の教育環境を計画的に整備する。

(4) 学生の支援に関する目標

①学習支援

学習に関する疑問や悩みを気軽に相談できる支援体制を整備するとともに、自主的な学習を促進するための支援の充実を図る。

②国家試験対策の充実

看護師、保健師及び助産師の国家試験支援体制を強化し、合格率 100% を目標とする。

③生活支援

学生が、心身ともに健やかな学生生活を送ることができるよう、生活相談や健康相談等に柔軟、確実に対応する。

④就職支援

就職を希望する学生全員の就職と新卒就職者の 50%以上の県内への就職を目標として、就職情報の提供や相談及び指導體制の充実を図る。また、採用や就労にかかる情報交換を緊密に行うなど、就職支援を効果的に実施できるよう医療機関等との関係構築を進める。

⑤卒業後の支援

卒業生が専門職として活躍できるように、卒業後のフォローアップを行う。

## 2 研究に関する目標

三重県立看護大学の研究活動をさらに活性化し、研究の成果の普及と社会への還元を図り、もって保健・医療・福祉の向上に資するため、研究に関する数値目標を次のとおりとする。

指標名	説明	目標値	基準値
外部研究資金申請率	専任教員は、科学研究費補助金等の外部研究資金に毎年1件以上応募することを原則義務化する。 申請（継続含む）教員数 ／在職教員数	100%	35.3%
外部研究資金獲得件数	科学研究費補助金等の外部研究資金の獲得件数	前年度比 10%増	3.8件
「大学教育改革支援」のためのプログラムへの応募	文部科学省による「大学を通じた大学教育改革支援」のための各種プログラムに大学として応募する。	中期目標期間中に3件以上	—

## (1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

### ① 研究活動の方向性

地域に根ざした研究拠点として、独創性・創造性に富んだ水準の高い研究を実施し、保健・医療・福祉の向上と学術研究の発展に寄与するとともに、研究活動の活性化と教員の資質向上を図る。

### ② 研究成果の公表と還元

研究活動に関する情報を積極的かつわかりやすく発信する。また、研究から得られた知見や情報の提供と教育への反映を通じて、研究成果を地域や社会へ還元する。

## (2) 研究実施体制等の整備に関する目標

### ① 研究環境の整備

研究活動を活性化し、効果的に実施するため、研究資金の確保や研究の実施にかかる事務を支援する体制等研究しやすい環境の整備を図る。

### ② 研究活動の評価と改善

研究活動やその成果について評価を行い、評価結果を踏まえて研究活動の改善や水準の向上に取り組む。

### ③ 研究倫理を堅持する体制の整備

研究者が倫理を堅持し、適正な研究活動を推進するための制度や体制を構築する。

### 3 地域貢献等に関する目標

地域社会や住民との連携のもとに、大学の知的資源、人的資源および施設を有効に活用して地域の保健・医療・福祉の向上に貢献するため、地域貢献等に関する数値目標を次のとおりとする。

指標名	説明	目標値	基準値
地域連携事業の実施件数	地域交流センターによる事業実施数	前年度比 10%増	17.5 件
公開講座の参加者の満足度	参加者アンケートによる満足度	各回 85%以上	—
公開講座等大学主催の行事の開催回数	公開講座等学外者の参加が可能な大学主催の行事の開催回数	5 回以上	2.7 回
公開講座等大学主催の行事の参加者数	公開講座等学外者の参加が可能な大学主催の行事の参加者数	前年度比 10%増	182 人

#### (1) 地域貢献に関する目標

##### ① 地域貢献機能の充実

地域交流センターの機能と事業を見直し、地域の課題解決に資する体制と機能の充実を図る。

##### ② 多様な主体との連携による地域貢献の推進

大学の資源の提供や教育研究活動を通じて行政機関や医療機関、県民等多様な主体との連携・協働を積極的に推進する。

##### ③ 地域住民等との交流の推進

地域に開かれた大学として、大学施設の開放や学外者の参加が可能な行事の実施、学生による地域活動や住民との交流の促進に取り組む。

#### (2) 国際交流に関する目標

教育研究水準の向上や看護の国際化に対応し得る国際的視野を持つ人材の育成に資するため、国外の教育研究機関との連携・交流を進める。

### Ⅲ 業務運営の改善及び効率化に関する目標

理事長（学長）の責任と権限のもとに効率的で弾力的な業務運営を行い、大学の教育研究活動を効果的に実施していくため、業務運営の改善と効率化に関する数値目標を次のとおりとする。

指標名	説明	目標値	基準値
職員アンケートにおける職員の満足度	職員アンケートによる業務、勤務条件・職場環境等に対する満足度	65%以上	60.2※
事務局の対応についての学生満足度	学生アンケートによる事務局の対応についての満足度	85%以上	—
報道発信件数	看護大学に関する情報提供件数	前年度比10%増	17.4 件

※職員アンケートにおける職員の満足度の基準値は、H18～20年度の三重県庁職員満足度アンケートによる全体(本庁・単独地域機関・地域庁舎)の満足度

#### 1 運営体制の改善に関する目標

##### (1) 効率的で機動的な組織運営体制の構築

理事長（学長）のリーダーシップのもと、自主的・自律的な経営を基本に、単科大学のメリットを生かした効率的で機動的な組織運営を行う体制を構築する。

##### (2) 戦略的な法人経営の確立

大学間競争、地域間競争に対応していくため、将来を見据えた戦略的で効率的な経営を行う。

##### (3) 適正で透明性の高い業務の運営

業務の適正な実施と効率性・透明性の確保のため、監事による業務監査を実施するとともに、内部監査体制を整備する。

##### (4) 経営品質向上活動の推進

法人の目的達成と大学が提供するサービスの向上を図るため、経営

品質向上活動に取り組む。

## 2 教育研究組織の見直しに関する目標

学問の進展や社会の要請に応じた教育研究活動を効果的・効率的に実施していくため、必要に応じ、教育研究組織の見直しを行う。

## 3 人事の適正化に関する目標

### (1) 適切な人材マネジメントの実施

人事に関するマネジメントは、大学の教育研究活動の状況や職務の特性を踏まえ、適切に実施する。

### (2) 職員の確保

大学の教育研究の質を向上させるとともに、円滑で効果的な法人運営を行うため、優秀な職員（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。）を確保するための方策を講じる。

### (3) 教員の育成と能力向上

教員の資質と意欲を高め、教育研究の質の向上と地域貢献への活動を活性化するため、評価や研修等の制度と体制を整備する。

### (4) 事務職員の育成と能力向上

事務職員の能力、資質及び業務に関する専門性の向上を図るための評価や研修等の制度と体制を整備する。

### (5) 服務制度の整備

大学の教育研究活動の状況や職務の特性を踏まえた法人の服務制度を整備する。

#### 4 事務等の効率化・合理化に関する目標

限られた人的資源を有効に活用し、学生生活、教育研究活動及び大学運営を支える事務組織を編成する。また、効率的・効果的な事務処理を行うため、事務組織及び事務処理について継続して検討を行い、改善を図る。

#### IV 財務内容の改善に関する目標

運営費交付金以外の自己収入を確保し、健全な法人経営を行うため、法人の財務内容の改善に関する数値目標を次のとおりとする。

指標名	説明	目標値	基準値
中期目標期間の外部研究資金等の獲得額	中期目標期間（H21～26）にかかる科学研究費補助金等外部研究資金の獲得総額	H14～19の獲得額総額の10%増	91,640千円

##### 1 自己収入の増加に関する目標

###### (1) 適正な料金設定

大学経営の観点や社会情勢を勘案の上、授業料等の学生納付金について適切な料金を設定するとともに、授業料等以外の新たな収入の確保にも積極的に取り組む。

###### (2) 外部資金の獲得

科学研究費補助金等の研究助成金や産学連携、地域連携による共同研究、受託研究収入等の外部資金の獲得に積極的に取り組む。

###### (3) 多様な収入の確保

自主財源の充実を図るため、大学の教育研究活動に支障のない範囲で多様な収入の確保に努める。

## 2 経費の抑制に関する目標

役員及び職員にコスト意識を徹底し、業務の改善、効率化を継続して行うことにより、経費の抑制に努める。

## 3 資産の運用管理の改善に関する目標

教育研究の水準の向上の視点に立ち、資産の有効かつ適正な維持管理を図る。

## V 自己点検・評価の実施に関する目標

看護系大学に求められる水準を維持し、三重県立看護大学の教育理念・教育目標を達成するために、自己点検・評価を毎年実施するとともに、第三者評価を導入し、評価結果を教育研究活動や業務運営の改善に活用する。そのため、自己点検及び評価の実施に関する数値目標を次のとおりとする。

指標名	説明	目標値	基準値
自己点検・評価結果に基づく改善率	前年度の課題の解決に向けての取組の実施割合	100%	—
自己点検・評価の実施状況	自己点検・評価の実施回数	年1回	年1回

## VI 情報公開等の推進に関する目標

大学に対する適切な評価と理解を得るとともに法人の運営の透明性を確保するため、教育研究活動の内容や成果、法人運営の状況等について積極的に情報を公開する。

また、大学及び法人が取り扱う個人情報に適正に管理するため、規程や体制の整備等必要な措置を講じる。

## **VII その他業務運営に関する重要目標**

### **1 危機管理に関する目標**

学生及び職員の心身の安全・健康確保のための体制を整備し、事故・災害・犯罪の未然防止や安全衛生管理に取り組むとともに、常に危機管理意識を持った業務運営を確立する。

### **2 人権の保護に関する目標**

学生及び職員の人権意識の向上に積極的に取り組むとともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の行為の発生防止と対応の体制を充実する。

## **その他の記載事項**

な し

頁	語 句	説 明
3	アドミッションポリシー	<p>入学者受入方針。各大学・学部等が、その教育理念や特色等を踏まえ、どのような教育活動を行い、また、どのような能力や適性等を有する学生を求めているのかなどの考え方をまとめたもの。入学者の選抜方法や入試問題の出題内容等にはこの方針が反映されます。</p>
5	ファカルティ・ディベロップメント	<p>授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称。具体的な例としては、新任教員のための研修会の開催、教員相互の授業参観の実施、推進のための組織の設置などを挙げることができます。</p>
9	経営品質向上活動	<p>組織の目標（あるべき姿）に向かって、改善・改革を継続的に進めていく活動のこと。三重県では、県行政全体、各部局、各職場それぞれにおいて、顧客本位の立場から「何のために、誰のために仕事をしているのか」を再確認しながら、行政サービスの質の向上をめざしています。</p>
1 2	セクシュアル・ハラスメント	<p>労働や教育など、公的な場において、他者を性的対象物におとしめるような行為をすること。特に、労働の場において、女性に対して、女性が望んでいない性的意味合いをもつ行為を、男性が行うこと。性的いやがらせ。性的脅迫。</p>
1 2	パワー・ハラスメント	<p>職場内の人間関係において発生する、いじめや嫌がらせのこと。上司が部下に対して行う嫌がらせや、高い職能をもつ者がそうでない者に対して行う嫌がらせなど。</p>

