

「第一期中期目標期間業務実績に関する評価結果（全体評価）」 における委員会評価（案）※評価結果の冒頭に挿入される文章

資料3-1

（委員長作成資料）

●委員会評価

公立大学法人三重県立看護大学（以下「法人」という）は、平成21年4月に「質の高い人材を養成すること及び教育・研究の成果を社会に還元することにより、看護の発展と保健・医療・福祉の向上に寄与する（要約）」という三重県が策定した第一期中期目標の実現を期して、地方独立行政法人法に基づき法人化された。

平成27年3月に第一期中期目標期間を終えるにあたり、三重県は、公立大学法人三重県立看護大学法人評価委員会（以下「法人評価委員会」とする）が平成26年1月に作成・公表した「公立大学法人三重県立看護大学中期目標期間の進捗状況報告書」を基礎に、その後の活動を踏まえ、平成27年度4月からの第二期中期目標期間への移行を承認した。しかしながら、第一期中期目標期間における公立大学法人三重県立看護大学が中期目標・中期計画とどのように取組み、どのような成果と課題が残したかについては、改めて地方独立行政法人法に基づいて第一期中期目標期間評価を行うことが必要である。

以下、第一期中期目標・中期計画の主要項目に沿って、ごく簡潔に全体評価を行い、成果と課題を示す。

第一 教育に関する項目

質の高い看護職者の育成に向けて他に類例の無い取組みを行った。特に全国に先駆けて、しかも全学部的に「教員相互による授業評価」を実施し、授業形態・学習指導法を改善した。また、平成23年度の保健師助産師看護師学校養成所指定規則の一部改正に伴う新カリキュラムの運用を平成24年度から開始し、看護専門職としてのアイデンティティの育成をねらいとしたキャリアデザイン教育や日本語トレーニングを導入するなど、創意ある取組みを推進し、成果を挙げつつある。

県内の高校訪問や高校側の意見聴取を強化し、法人化前3年間の平均志願率6.23倍を法人化後6年間で8.75倍とし、法人化後6年間の県内平均就職率を目標値の50%を上回る54%とし、平成24年度には過去最高の60.7%となった。平成26年には、高大接続と地域連携により高い看護力で三重県の保健医療を支える看護職者育成プログラムが文科省の「大学教育再生加速プログラム」に採択された。平成26年度には、看護師・保健師・助産師の国家試験合格率をいずれも100%とした。

第二 研究に関する項目

外部研究資金獲得を期して科学研究費の申請率を平成24・25年度には100%に高め、26年度もほぼ水準を維持するとともに、科学研究費の獲得件数も平成26年度には18件と過去最高に達した。

第三 地域貢献に関する項目

第一期中期目標期間第1年目の平成21年度に、地域交流研究センターの名称を地域交流センターとして大学の地域貢献事業の中心的担い手であることを学内外に明確にし、三重県や市町などの行政機関、県内の医療機関・福祉施設、地域住民、産業界及び卒業生との連携の密度を高め、各年度にわたり、着実に実践を積み重ねた。とりわけ地域住民との交流を飛躍的に強化し、公開講座等大学主催の行事の開催回数・参加者数は、第一期中期目標期間の6年連続で大きく目標を上回り、このうち開催回数は平成26年度には過去最高の54回を記録した。

平成24年度に『三重の看護史』を編纂・発行し、また三重県立看護大学附属博物館を開設し、三重県地域における看護事業の現状認識と将来の発展にとって大きな刺激を与えた。

第四 業務運営の改善及び効率化に関する項目

この間の業務運営全般については、学長を兼務する理事長の積極的リーダーシップの下、迅速な意思決定や機動的な組織運営がなされ、その結果として公立大学法人評価、大学機関別認証評価に対しても真摯に取り組み、評価の活用に努めた。

大学のパブリシティー活動の結果としての行事等の報道発信件数の増加に務め、特に平成24年度に前年度の35件を大きく上回る52件に達して以後、年々増加が顕著である。

第五 財務内容の改善に関する項目

2002年にISO104001の認証を取得して以来、12年にわたる力の結果、第三者評価機関からも高い評価を受けたため、平成26年度から、認証によらない、看護大学の自主的な環境マネジメントシステムに移行し、事務量やコストを大幅に削減した。

第六 その他業務運営に関する重要項目

危機管理体制の確立に向けて、平成25年度に県の指定を受けたSCU（広域搬送拠点臨時医療施設）の構築に努力し、救急救命研修を4回にわたり実施した。

<解決すべき諸課題>

大学院看護学研究科修士課程の学位取得者数の少なさが大きな問題である。大学院研究科での修士学位取得者数は平成23年度から26年度まで、4年連続で目標値の8名を下回っている。これは、大学院研究科修士課程への入学者の確保が困難であることの反映であるが、早急な改善を求められている。

また、法人は、優秀な教員を確保するため、特任教員制度、客員教授及び臨床教員の採用など新たな制度を創設し、教育・研究に遺漏がないことを期しているが、全国的な看護系大学教員の厳しい人材不足の下、現在もまだ専任教員には少なからぬ欠員がある。こうした専任教員の不足の中で、教育・研究の傍らで管理運営に従事する教員への業務の過度の集中が継続することは、将来における教育・研究力の低下につながるもので、改善が望まれる。

