

令和3（2021）年度 佐久大学 自己点検評価報告書

| 基準1 使命・目的、教育目的 (令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方策」 についての評価) |  |  |
|--|--|--|
| 達成すべき目標・状態   |  | 令和3（2021）年度評価  |
| 1の1 使命・目的及び教育目的の設定   | <p>使命・目的及び教育目的は、本学の個性、特色を明示しており、具体的に簡潔な文章で記載されている。今後も大学の精神・理念を礎としながら、社会情勢を鑑み、必要に応じ内容を見直ししていく。また、これらについては、大学案内、学生募集要項、学生便覧及びホームページに引き続き掲載し、オリエンテーション、オープンキャンパスなどで、学内外にわかりやすく周知する。</p>   | <p>看護学部、人間福祉学部、別科助産専攻、大学院とも使命・目的については、大学案内パンフレット、学生便覧及びホームページ等で周知している。大学院については、プライマリケア看護コースと修士論文コースの研究指導の目標と方法を議論した結果に基づき、プライマリケア看護コースにおいても全ての大学院教員が関わるようにし、単位数は少ないものの、研究実践能力を高められるよう努めた。COVID-19による様々な教育の質保証は大きな課題であった。対面授業の継続とリモート教育の工夫、月に2～4回の危機対策本部会議を開き、学生の協力が得ながら、教育の質を低下させないよう努めた。助産師（助産学）教育については、助産学専攻科に改め、より質の高い助産師教育を目指すことができた。</p>  |
| 1の2 使命・目的及び教育目的の反映   | <p>平成30（2018）年に、教員組織の見直しと規程改正を行い、特任教授および客員教授の役割等を明確にした。その意味において各委員会では、教授および准教授が委員長の役割を担うよう若手登用を進めた。令和3（2021）年度の新学期開設を視野に入れ、地域住民との交流を勧めるためのカリキュラムとしながら、図書館・ラーニングコモンズなど、新学部を含めたケア提供者としての人材育成のための本学の使命・目的及び教育目標の学内外周知の機会をさらに増やし、広報戦略も変えつつ、共通意識を高めて、新しい組織体制に取り組む。</p>  | <p>佐久大学看護学部及び大学院を担当する教員組織の見直しを行った結果、多くの教員が大学院教育に関わるきっかけとなった。科目担当ができる者、研究指導のうち主指導教員と副指導教員、主査と副査といった様に、それぞれが役割を果たすことにより、今後の大学院教育に広がりを持たせる結果となった。また、人間福祉学部開設に伴い、委員会活動の連携や学生への共通目標における協力体制が始まった。選択科目も増え、視野の広い大学教育の実現を可能にする教育体制が整ってきたと評価できる。</p>  |
| 基準2 学生 (令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方策」 についての評価)         |  |  |
| 達成すべき目標・状態   |  | 令和3（2021）年度評価  |
| 2の1 学生の受入れ   | <p>学生の受け入れに関しては、看護学部の教育理念やアドミッション・ポリシーに基づいた入学選抜を今後も適正に行う努力を続ける。まずは、入学後の縦断的調査として、本学部で導入しているPROGテスト（知識を活用して問題解決する力と、経験を積むことで身についていた行動特性の2つの観点で測る）やGPAの推移を活用することで、より適切に入学選抜が行われているかを検証する。志願者の確保については、平成30（2018）年度に電子媒体の学生募集要項に変更し、大学ホームページの掲載およびWeb出願による受付を導入、アドミッション・ポリシーの周知を図りながら、学生募集活動を効果的に行う努力を重ねている。</p> <p>令和3（2021）年度には第10期生を送り出すが、卒業生の存在は県内に新設された私立看護系大学にはない本学の強みと考えるので、卒業生との繋がりを強化したい。また、新装のアカデミックコモンズなど地域に開かれた大学であることや教員の研究力・教育力をより一層高めることで、学修にふさわしい環境であることを情報発信していく。</p>  | <p>アドミッション・ポリシーに基づいた入学選抜のための面接評価書を新たに作成した。面接者が実際に使用・評価し、フィードバックをもとに次年度に改訂することができた。</p> <p>入学選抜の妥当性を検証するため、2015年度～2021年度までの入学生計656名を対象に入学後の学習状況を調査し、入試区分ごとの学習状況を比較分析した。用いたデータは、入試時点（入試区分）、入試時の面接得点、高校の調査票評定平均点、入試区分と、入学後の適算GPAである。結果、一般推薦は他の入試区分と比較し、適算GPAが有意に低いことがわかった。この要因を検討していくとともに、引き続きPROGテストやGPAの推移についても検討を行う。</p>   |
| 2の2 学修支援   | <p>本学部の学修支援は、グループチューター制度により学生の個別な問題に丁寧に対応でき、学生アンケートの結果からも充実した整備・運営を行っているとの自負がある。今後は、IAや新しく導入したLMSの活用範囲を全教員へと広げて、学修環境をより充実させていく。障がいのある学生や相談内容が複雑化している学生など、特別な配慮・支援が必要な者に対しては、担当者を固定し、綿密な連携のもとで方針を統一しながら対応していきたい。さらに、学生自身が学修の状況を把握できるように、可視化を目的とした学修ポートフォリオの活用も検討する。</p>   | <p>COVID-19感染対策の徹底により、図書館の閉館時間を短縮しない努力を行い、ラーニングコモンズのスペース開放及び設備の充実を継続した。さらに、IAに加えSA制度を開始したこと、教職員が各自LMSの操作技術を向上させるためにオンライン研修を受講し活用範囲を広げることで、学修環境はより充実した。</p>   |
| 2の3 キャリア支援   | <p>本学のキャリア支援は、体系化された開発支援プログラムを全学年に配置しており、受講する学生の満足度は非常に高い。例えば、令和元（2019）年度4年生の「I-1.就職試験対策講座」では、内容のわかりやすさについて、91.7%の参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答え、今後について考える機会になったかでは、90.7%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えている。しかし、ここ数年都府県を中心に病院の就職試験日程が大幅に早まっており、その影響で長野県内の病院入試日程を前倒しできている。このため、とくに3～4年生対象の就職活動プログラムの日程調整に苦慮しており、開催日とともに講座内容の再考が急務である。実際、上述のプログラム開催時期については、61.9%の学生が「もう少し早い時期が良い」と回答した。プログラムは全学生の出席を求めているため、学生に対しては、早期に日程を知らせておく必要がある。卒業後の進路は看護学部におけるキャリア支援の重要な評価項目でもあるので、常にプログラムの改善を図ることが求められる。来年度は入学期から卒業に至るまでの学生への支援体制を、学生サービスも含めて一本化することが望ましいと考え、検討していくことを決めている。</p> | <p>看護学部においては、教務委員会では3分の1以上の欠席を各期に2回確認し、グループウェアで通知共通知理の後も、大学全体での見守りや早めのチューター面接を依頼している。また、必修科目に未修得科目を有するあるいは履修に滞りがある（GPA2.0未満）学生（60名前後）を年3回確認し、主にチューター責任者に結果を伝えて適時の面接を依頼している。さらに、学業継続に複雑な問題を抱える学生、休学の方角、実習先修科生の不合格学生との面談は、教務委員が加わり、面接状況を委員会と共有している。留年・休学・退学が明確な場合は、保護者も加えた面談を学部長がおこなっている。卒業時アンケートでは、9割以上の学生がOPを修得できたことと評価している。新カリキュラムがスタートした1年度からは、DP達成に向けた段階的目標への評価を年2回実施し、振り返りができている。</p> <p>人間福祉学部においては、1年度生対象にキャリア開発支援プログラムとして、コミュニケーションUP講座を行った。本講座によりジョネリクススキルとしてのコミュニケーション能力が身に付いたと評価できる。</p> |
| 2の4 学生サービス   | <p>令和3（2021）年度は人間福祉学部が開設予定であり、複数学部となることから、学園全体の学生総合支援センターとして有機的に機能する組織の構築が急がれる。看護学部、別科助産専攻、人間福祉学部、短期大学部、大学院の学生生活の充実・安定のために、学生サービスを提供するすべての教職員の活動方針、活動拠点となるよう、ハードウェアの整備、プログラム作成、専門家が含まれる委員構成が望ましいと考える。具体的には、発達障がいや学習障がいをもつ学生への支援、カウンセリング、ハラスメント相談、保健室などのサービス体制のさらなる充実や、就職・進学相談等総合的な支援ができる体制を整えていく。</p> <p>また、現在学生サービスの中核であるグループチューター制度がスタートして10年が過ぎ、評価を行う予定である。毎年チューターグループの協力を得て、奨学金受給者の中から成績が不振になっている学生の面接を実施しているが、深刻な経済支援が必要な学生やCOVID-19感染症による影響を受けた学生の貧困に関して、各種奨学金の条件を十分確認の上、返済義務のない奨学金の開発や、将来を見据えた無理のない支給を検討していく。</p>                                     | <p>修士論文コースの修了生は、看護管理者や大学教員として勤務している。プライマリケア看護コース開設後の修了生11名は、県内の病院でNPとして活動している者、修了後の現場研修を受けてNPとして自立できるように勤務している者がいる。修了生への支援として、修了後の就職先での研修の可否、指導体制等に関して在籍中から協力を得るための準備が重要となっている。</p> <p>人間福祉学部の開設に伴い、大学全体の委員会、センター活動が開始となり教職員間の交流が促進された。学務部長の職位を新たに設け、学生総合支援センターの設置を実現するための検討会議をスタートさせた。ハラスメント相談、委員会活動、規程やガイドライン等の見直しを開始し、学生支援体制の構築を行った。</p> <p>人間福祉学部においては、少人数のグループを編成し、学年を超えた縦の関係を形成し、情報交換の機会等を与えるためのグループ活動を行うことにより、学生が充実したGPA2.0生活を営めるように担当教員が支援をするグループ担当制を創設した。</p>                             |

|                     |     |   |   |
|---------------------|-----|---|---|
|                     | 研究科 | 大学院生研究費の取り扱いについて、令和2(2020)年度より研究費の申請様式を変更し、大学院生への支払いは、原則、口座振込による簡便化を進めた。また、学修環境に関する大学院生アンケート結果では、おおむね良好でカリキュラムや研究指導、学修環境での大きな課題はなかった。授業中のトラブル発生時の事務局への連絡方法は、大学院生の意見に基づいて改善された。図書館については、開館時間外の利用にも対応できるよう学外からのリモートアクセスを設定し、利便性を高めている。引き続き、電子コンテンツやデータベース等の充実を図るとともに、より大学院生のニーズに合致した資料やサービスの提供を行うことで、学修環境の向上に努める。 | 研究費の利便性向上のための使用手続の変更については円滑に進めることができた。図書館やデータベースのアクセスは概ね順調であり、少人数教育のメリットを生かして継続的に学生サービスの向上に努めていく。   |
| 2の5<br>学修環境の整備      | 学部  | 看護学部において、実習施設の継続的な整備は最も優先すべき課題と考えている。令和元(2019)年度に県内・北信地域に看護系の学部をもつ大学が2校、令和2(2020)年度には中信地域に1校できたことで、保健師・助産師課程の実習を含め、これまでよりも実習施設の確保が難しくなった。本学の教育についてさらに理解を深めてもらい、実習施設と構築してきた連携協力を大切にしながら、受け入れを継続してもらう努力をする。それと同時に、新たな発想で実習展開を考えたうえで実習施設の開拓も視野に入れていく。  | 文部科学省が実施する「ウイズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業(令和3年度補正予算)」に看護学部が申請した事業が採択を受けた。(補助金額972千円)。事業補助を活用して次年度は、実習・学内演習のシミュレーション教育をより効果的に行うための教育機器等を導入して教育計画の構築を進めていく。 |
|                     | 研究科 | 大学院生が勤務する場所である臨床現場はCOVID-19患者の受け入れ施設となることもあり、学修環境の安全を保持するためには、社会情勢や学生個々の状況を把握しながら対応を検討する必要がある。学生の学ぶ権利を保障するには、対面での授業や論文指導と、遠隔授業やゼミを併用する判断が必要であろう。現在のところ、通信環境などのトラブルは少ないものの、音声の問題等は時折生じるため、遠隔離通学生の負担を軽減する意味でもスムーズなリアルタイム型の授業や、オンデマンド型の授業を増やしていく予定である。   | COVID-19の感染拡大の時期は、学生の勤務先の病院からの要望もあり、リアルタイム型のリモート授業に切り替えて対応するなど、状況に応じて対応した。  |
| 2の6<br>学生の意見、要望への対応 | 学部  | 学修支援、学生生活、また施設・設備に対する学生の意見、要望をくみ上げるシステムの整備については、授業/実習に関するアンケートやキャンパスライフアンケート、卒業生アンケート等によりある程度確立された。ただし、調査時期が限られるためキャンパスライフアンケートでは、反映しにくいタイムリーな要望をどのように汲み取るか等の課題もある。学生意見箱の活用を改めて周知するなど、より迅速な対応が可能となる方法を模索する。今後も学生の要望に応えることができるように教職員の協働で対応していく。  | 学生の要望を確実に汲み取り支援に繋げていくために、教務協働によりLMSの利用を促進させ、授業アンケートや実習終了時アンケートを充実させた。これらのアンケートへの教員のフィードバック状況を調査し、学生により迅速で確実なフィードバックをしていくよう教員へ呼びかけを行った。                  |
|                     | 研究科 | 学修環境に関する大学院生アンケート結果では、おおむね良好でカリキュラムや研究指導、学修環境での大きな課題はなかった。個別面接の際は、コース外の教員が意見聴取を行い学生が日ごろの状況や要望等話しやすいように配慮し継続する。  | 教育評価アンケートでは、カリキュラムや修士論文作成の研究指導体制や学習環境、プライマリケア看護学実習に対する要望があり、改善内容を検討しフィードバックした。  |

| 基準3 教育課程 (令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内「改善・向上方策」についての評価) |     | 令和3(2021)年度評価   |
|--|-----|---|
| 達成すべき目標・状態   |     |   |
| 3の1<br>単位認定、卒業認定、修了認定                                | 学部  | 2022年度入学生より適用のカリキュラムでは、1年生を対象にDP達成度の自己評価(形成・総括)を実施し、結果は学生及び教員にフィードバックした。さらに学生による形成的評価はFD研修会の資料として用い、教育方法について話した。4年間の総まとめ科目となる「看護学研究」「看護総合実習」では、ルーブリック評価を用いて到達度の確認をした。昨年度に機関決定していたf-GPAは、2022年度入学生より予定通り適用した。  |
|  | 研究科 | 修士課程の2つのコースは、修了認定基準において、8単位の論文審査と、随地での専門看護の提供を目的とした2単位の課題研究の成果の審査、学位審査として共通な審査要件により厳正に行われている。しかしながら、大学院生は、過密な授業、実習スケジュールの中で論文および課題研究が求められる現状があり、さらにコース別の到達目標の違いについて明確化が求められる。今後は、両コースの到達目標に沿った指導方針、審査基準を改めて見直すため、シラバスの見直し、それに関する内規等の策定も視野に入れ、より現実的かつ公平な単位認定へ向けての改善を進める。   |
| 3の2<br>教育課程及び教授方法                                    | 学部  | 看護学部では、令和3(2021)年度から新たなカリキュラムとなる。これまでのカリキュラム評価をもとに、新カリキュラムの特長を活かした運用を進める。カリキュラム・ポリシーは、簡潔な文章に変更し、より学生にわかりやすいものに改善して周知する。その一つとして体系的や難易度を考慮してナンバリングの付与の検討の余地がある。ナンバリングの導入は、科目の分野や履修順序が明確になり、シラバスに記載することで効果的な学修につながる。基本教育科目については、本学は、令和3(2021)年に人間福祉学部が新たに開設する予定(設置認可申請中)であり、基礎教育の充実が学部特徴のひとつとなっている。基礎教育は、看護学部との共通科目として開講されるため、看護学部生にとって履修できる科目が大幅に増えると同時に教養教育の充実が図れる。教員個々の授業では、アクティブラーニングを取り入れるなど、授業方法の改善など取り組んでいるが、それらの改善が有機的に運動していないために、効果が見えにくくなっていると思われる。現在、アクティブラーニング研修を受けた教員を中心に、学習会が始まっており、そうした成果も踏まえながら検討を進める。 |
|  | 研究科 | 令和2(2020)年度入学生から適用したカリキュラムの評価を、ディプロマ・ポリシーの観点から行う。また、学生回答の「教育評価アンケート」の結果に基づいて必要とした修士論文指導プロセスや、学修上の困難について、学生との面談等を利用して情報収集していく。プライマリケア看護コースの実習の受け入れ施設との交流は計画的に増やしており、今後、さらにNPとして活躍している看護師を講師に招くなどして、NP実践とその役割について知り、NP支援を促進させる。   |
| 3の3<br>学修成果の点検・評価                                    | 学部  | LMSシステムを用いて、各期末に科目ごとの授業評価アンケートを学生が実施し、その結果に基づいたフィードバックを教員が行っている。アンケート回収率は高いものの、教員によるフィードバックの提出遅れがあるため、呼びかけが必要な状態もある。加えて、LMSシステム内で作業が完了してしまうため、学内・学外との情報共有が困難であることが次年度の検討課題となっている。   |
|  | 研究科 | プライマリケア看護コースの実習施設は不足しており拡大のための説明、手続を実施している。同時に院生の実習に関する理解と支援を得るための打ち合わせも進められている。修了時のカンファレンス前には参加予定者にアンケートを実施し、対策を検討した。  |

| 基準4 教員・職員 (令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内「改善・向上方策」についての評価) |  | 令和3(2021)年度評価   |
|---|--|---|
| 達成すべき目標・状態  |  |   |
| 4の1<br>教学マネジメントの機能性                                   | 教職員との協働体制はできているものの、情報の伝達が教職員の全員に適切に伝わっていないとも言えないことがある。紙資料やWeb回覧による情報伝達で終わることなく、短時間でも、適時の対面による情報伝達を進める必要がある。また、教職員とも、自らの業務の他職員への影響や関連を考慮して仕事をめる意識づくりのため、全学的なFD・SD、さらには関連大学等への研修などを進め、教職員とも意識づくりの向上を目指していく必要がある。 | 学長のリーダーシップの発揮を補佐し大学の意思決定に寄与するために大学運営会議を決定させた。さらに各委員会、部局との機能的な連携を図るために大学運営会議のメンバーをそれぞれ委員等の管理者とした。また、令和元(2019)年「学校法人佐久学園組織規程」の改正によって新たに設けた学務部長の職を令和4(2022)年度から配置し、学習者本位の教育の実現に向けた教職協働が動きやすい状況にした。教学マネジメントの強化の取り組みとしては、教職協働の取り組みを一層進められるよう昨年度に継続して、教職員合同の研修会を実施した。 |

|                       |  |  |
|-----------------------|--|--|
| 4の2<br>教員配置・職能<br>開発等 | <p>適切かつ安定した教員の確保と配置については、領域別だけでなく、職階や年齢構成についても人事計画で管理し、バランスのとれた配置が計画的に実行できるように改善を図っていく。また、助手、助教など、比較的若い教員の昇進を確保なものとするために、それらの職階に対する研究的な支援を強化する予定である。また、研究力のある教員を育成するために、大学院博士課程の設置を計画している。</p> <p>研究科専任教員は学部所属（兼任）であるが、修士課程の教育の質向上、カリキュラム運営上、教員のキャリア形成の観点から、教育研究組織としての研究科教員体制の編成と整備の見直し時期にあり、検討を要する。</p> <p>FD等に関連しては、主体的に学ぶ学生を育てる教員教育力の向上を目指して、①教員各自の研修（科目レベル）、②カリキュラム運営に関する研修（学部レベル）③本学の中期目標を見据えての課題研修（大学レベル）、④学外・海外研修や連携協定校との人事交流等（接続連携レベル）と、多様なレベルでの研修の強化を図っていくこととしている。</p>  | <p>大学運営会議において教育目的に沿った全般的な教員の配置およびキャリアアップ支援などの人事計画に基づき着実に進捗を確保して来た。人間福祉学部、大学院を含めた本計画は令和4年度に策定する予定である。教育力の向上を目指し、全学共通FD研修「DBLの意義について」を実施。本学の中期目標を踏まえ、全学共通SD研修として「私立大学の経営と財政～現状と課題～」を実施した。さらに危機管理のための全学共通FD研修「情報セキュリティ」を実施した。その他、各学部（看護、人間福祉、短大）と事務局で、独自に教職員の能力向上のためのFDおよびSDを実施した。毎回アンケート評価を実施し、全研修において満足度が高く、教育や業務へ役立つという評価であった。委員会としても、タイムリーなテーマの研修を実施することができたと評価する。今後は教職員のニーズも踏まえた研修を実施することが必要である。</p> |
| 学部                    | <p>研究科専任教員は学部所属（兼任）であるが、修士課程の教育の質向上、カリキュラム運営上、教員のキャリア形成の観点から、教育研究組織としての研究科教員体制の編成と整備の見直し時期にあり、検討を要する。</p>  | <p>研究科NPコース教員1名が中途退任のため急遽学部より1名を12月に配置し、客員教員3名の多大な指導を得て運営できた。8名が修了するためには指導教員、審査教員が延べ40名を要し、コースにこだわらずに教員が指導できる体制の試みは必要であった。今後、指導体制の拡大が課題であり、特にNPコース修了生の採用による若手教員の確保を検討している。</p>   |
| 4の3<br>職員研修<br>職員配置   | <p>SD研修会が現状、職員のみで行われていることから、教職協働で組織として事業計画に基づき実施できる体制整備が急がれ、教職員共通で大学運営・経営能力の開発に関する研修を充実させることで大学組織力の強化につなげていく。併せて、外部の研修会への参加も継続的に行うことで、職員個々の能力向上を図っていく。</p>   | <p>SD研修会については、教職員共通の研修として、「私立大学の経営と財政～現状と課題～」と題した研修を実施した。近年の私立大学を取り巻く諸情勢と当面する重要課題、全国の大学及び本学の経営・財政状況を理解することで、大学運営・経営能力の開発に必要な知識を得る機会となった。次年度以降も引き続き実施する。</p> <p>また、適正な職員配置となるよう新卒及び中途採用を計画的に行い、事務職員の増員を図ったが、次年度後期の学生総合支援センター開設に向けた事務体制の整備が急務であり、将来を見据えた人事計画の策定が中長期的な課題となっている。外部の研修会への参加については、FD・SDと連携しながら、コロナ禍ではあるが、職員個々の関心に沿って行えるよう奨励した。</p>   |
| 4の4<br>研究支援           | <p>研究環境の整備については、「研究時間が十分に取れない」が、最も大きな課題となっている。今後、さらに詳しい自己点検やアンケート調査を重ね、生活と教育と研究のバランスとれた環境を整備していく。また、「健康創造拠点」の整備の一環として、社会や保健医療福祉の現場の課題に応え、地域連携や外部との共同研究・研修を推進する研究センターを設置し、個別支援の強化だけでなく、教職員が広く研究に参加しやすい環境を整備していく方針が示された。</p> <p>外部研究費の獲得や研究の運営・管理の支援としては、研究の助言やサポートのできる研究管理官の配置などの組織整備体制の充実と、中長期的方針として、助手から講師までの研究経験の浅い教員が研究の経験を積めるための共同研究の機会の拡大や支援体制の仕組みを大学として進めていく。令和2（2020）年度からは、外部資金、委託研究も含めて、「足音」研究を継続して発展させる。新学部が開設する令和3（2021）年度には、長年の課題であった、佐久の地域医療・包括ケアの総合的研究をスタートさせる。</p> | <p>令和3年度は、COVID-19感染防止を考慮、大学として実施が義務化されている「研究コンプライアンス研修会」をオンデマンド形式で実施した。しかし、昨年度に続き、COVID-19による教職員の学内業務量の増加や業務の縮小の関係で「学内公募研究終了者の研究成果報告会」は実施せず、また、第2回目「教員の教育・研究環境に対する実態調査」も行わなかった。しかし、令和3年度においては、教員間の研究情報の共有を阻むとした「研究カフェ」を開き、教員間の研究に必要な情報及び外部研究費の獲得のために必要な情報などを共有した。科研究獲得のために必要な研究支援の体制づくりについては次年度も引き続き検討していく必要がある。研究支援体制および研究環境の改善については本年度は着手するに至らなかった。</p>   |

| 基準5 経営・管理と財務（令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内「改善・向上対策」についての評価） |  |  |
|---|--|--|
| 達成すべき目標・状態  |  | 令和3（2021）年度評価  |
| 5の1<br>経営の規律と誠実性  | <p>経営の規律と誠実性に関する改善・向上を図るため、令和2年度に改正された私立学校法をはじめと、学校教育法等関係法の改正に合わせて、諸規程の点検を行い、適切な情報公開し、社会的な説明責任を果たす。また、環境保全、人権、安全性への配慮に関して、さまざまな時勢の変化に迅速に対応できる体制を整え、学生が安心して教育を受けられる環境作り尽力していく。</p>  | <p>寄附行為並びに諸規程に基づき、高い公共性と社会的責任の下、学校法人の運営基盤の強化を図るとともに、運営の透明性の確保に努めている。また、学校教育法施行規則等の法令に基づいた積極的な情報の公表、公開に努めており、学生や保護者を中心としたステークホルダーに対する説明責任を果たしている。諸規程については、概ねの必要に基く改定は行っているが、全体的な点検、体系的な整備は進んでおらず、次年度以降の課題となっている。</p>  |
| 5の2<br>理事会の機能   | <p>理事会機能の改善向上を図るうえで課題となっているのは、理事会及び理事長をサポートする体制の強化である。上記、中長期計画では、役員役割分担と理事長補佐体制の整備を要している。4人の外部理事の分掌を定着させるとともに、法人事務局体制の整備を図っていく。また、学内理事3名については、事務局との連携を含め、役割分担の明確にしていく必要がある。</p>  | <p>理事会で確認された理事それぞれ役割に基づき、業務執行がなされる一方で、理事会機能の改善・向上が図られている。理事長及び副理事長ある理事の分限体制をサポートするための事務局体制の整備が今後の課題である。</p>  |
| 5の3<br>管理運営の円滑化と相互チェック                                  | <p>本学は法令に基づき、理事会、評議員会、監事を設置し、実効的なガバナンスの構築に取り組み、体制を整えている。今後は、監事と内部監査室の連携と独立性の両面を兼ね備えた機能の明確化を図り、より実効性のある監査機能体制を推進していく。</p>   | <p>法令に基づく管理運営体制が構築されており、評議員会並びに監事、内部監査室によるチェック体制が適正に機能している。今後は、学校法人の運営方針や姿勢の主体的な点検と大学の健全な成長と発展につなげることをねらいとした「ガバナンス・コード」を策定し、より一層のガバナンスの強化を図ることとする。</p>   |
| 5の4<br>財務基盤と収支  | <p>本学は、財務の健全性を基本に学園運営を行っているが、新学部開設計画を実現し軌道に乗せるために、一層の経営努力が必要となってくる。特に財政基盤を盤石にするための最も重要な点は学生確保である。既存学部はもとより、新学部の定員充足が必達項目となり、教職員一丸となって学生確保に取り組んでいくため、広報活動を強化して改善を進めていくこととしている。さらに、昨年度より養育費募集を開始させ、今後、積極的な募集活動を推進し進める予定である。また、科学研究費補助金を始めとする外部競争的研究資金の獲得に向け、大学全体としての支援強化の取り組みを進め、財務基盤の安定化を図っている。</p> | <p>安定した財政基盤の確立に向け、学生確保を大学の重点戦略として位置づけ、学長を責任者とする全学学生確保対策会議と学長広報戦略会議を設け、学生募集対策の強化を図ったが、令和4年度の学生確保状況（学定員充足率）は、看護学部80人（97.8%）、人間福祉学部38人（54.3%）といずれも定員充足には至らなかった。</p> <p>また、教育研究の充実を図ることを目的とした寄付金の令和3年度の収納状況は、22件3,787千円となっており、件数・金額とも前年度を大きく下回った。教員の科学研究費補助金等の外部競争的研究資金の獲得に向けた援として、研究支援室による「研究カフェ」等が行われているが、残念ながら採択率の向上までには至っていない。安定した財政基盤の確立のため、学生確保と外部資金の獲得が継続的な課題である。</p> |
| 5の5<br>会計   | <p>学校法人会計基準に準拠し、監事や公認会計士の監査は適正に実施されている。また、会計処理上の顧問税理士、公認会計士に都度確認し、指導を受けている。今後は、経理担当者の更なる知識の向上や技能の習得のため、外部研修等へ積極的に参加させ、学校法人会計への更なる理解を深める。今後も公認会計士及び監事との連携を密にしながら、適正な会計処理の継続を図る。</p>   | <p>会計処理については、学校法人会計基準に準拠した学内諸規定に基づき、適切に行われている。また、監事や公認会計士に確認された事項には随時対応している。令和3年度決算における公認会計士による「適正である旨の意見表明を受けたが、決算手続きに関する指摘事項や検討課題があったため、監事や公認会計士と連携しながら、その改善に努めることとする。</p>   |

| 基準6 内部質保証（令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内「改善・向上対策」についての評価） |  |   |
|--|--|---|
| 達成すべき目標・状態   |  | 令和3（2021）年度評価   |
| 6の1<br>内部質保証の組織体制                                    | <p>本学では、平成25（2013）年1月に日本高等教育評価機構で認証評価を受審して以降、自己点検・評価委員会によって年次報告書を作成してきた。さらに、平成30（2018）年には、自己点検・評価に関する規程を改訂し、「基本方針」を明示させた。このことは基本方針である大学の中期目標や計画にそって自己点検を行うための各委員会等の連携の意識を高めた。令和2（2020）年には、年次報告を尊重した「佐久大学中期計画2020-2024」が学長から示され、自己点検・評価委員会が共有、検討の後、教授会および教員会議での意見聴取を経て教職員に周知された。</p> <p>本学の内部質保証の推進に責任を負う組織は、自己点検・評価委員会とし、規程に基づき適切に整備されている。今後は、新たな中期計画（2020-2024）の達成に向けて、自己評価・点検の検証の流れに沿って、課題・改善・評価のPDCAサイクルを循環させ、内部質保証の改善と充実を図る。</p> <p>大学の自己点検・評価には、教員個人の諸活動に対する自己点検も併せて必要である。現在使用している「目標・達成度評価表」についてはフィードバックに時間を要することからタイムラグが生じているため、様式等についての検討を進めていく。</p> | <p>内部質保証の基盤ともなる大学ガバナンスを効果あるものにするため、学長を補佐した大学の意思決定を行う大学運営会議を令和3年度から実施させた。会議は58回開催され、全学の課題が集約されると同時に、迅速な意思決定がなされた。また、自己点検・評価委員会及び大学運営会議とともにPDCAサイクルを循環させ、内部質保証の改善と充実を図る機動的組織として学長企画室にメンバーを2名配置した。学長企画室とFD・SD委員会とが協働することにより、内部質保証の改善と充実を図る組織体制を整えることができたが、学長企画室の体制及び機能については検討の余地を残す。</p> |
| 6の2<br>内部質保証のための自己点検・評価                              | <p>小規模校におけるIR人材を専任で置くことは困難であるが、将来的には、収集データの分析からみた自己点検・評価委員会への課題の提示を推進する体制は設けられている。IR委員会とFD・SD委員会の連携を強化し、佐久大学の潜在的な課題が可視化できるようにする。それと同時に、IR委員会と連携して、様々なレベルにおける大学の基本戦略を立案する企画部門を整備する計画である。（佐久大学中期計画2020-2024）</p>   | <p>自己点検・評価委員会が中心となり、各部門、委員会等と連携して自己点検評価を推進している。IR委員会とFD・SD委員会の連携を強化し、佐久大学の潜在的な課題が可視化できるようにする。それと同時に、IR委員会と連携して、様々なレベルにおける大学の基本戦略を立案する企画部門を整備する計画である。IR委員会の連携を強化し、佐久大学の潜在的な課題が可視化できるようにする。それと同時に、IR委員会と連携して、様々なレベルにおける大学の基本戦略を立案する企画部門を整備する計画である。</p>                                  |
| 6の3<br>内部質保証の機能性                                     | <p>本学は、現行の看護学部に加えて、令和3（2021）年には人間福祉学部の開設が予定されており、組織の大幅な再編が必要となる。その新たな組織体制が円滑に機能するよう、今後の中期計画（2020-2024）に取り組み。年度ごとの自己点検・評価からの課題を次年度につなげるというPDCAサイクルをより強化する必要がある。中期計画の具体的な目標立案・実施・評価のプロセスを経て見えてくる「本学の課題」を教職員で共有し、IRの活用、FD・SDの充実をよりはかる必要がある。</p>   | <p>6-1に示したように、人間福祉学部も含めた新たな体制を構築する事ができた。質保証に関する懸念事項として、大学運営会議と不断に連携をとる中で、随時、関連の委員会、部局等での検証を促し、集約した情報を教授会、教員会議及び全学教職員会議等での承認、周知を行うことと定着させることにより、機能性の保つことのできる組織を作り進めている。</p>  |

| 基準7 「知の拠点」としての教育研究成果の提供 |  |   |
|-------------------------|--|---|
| 達成すべき目標・状態              |  | 令和3（2021）年度評価   |
| 7-1<br>地域社会との連携強化       | 学部・研究科共通<br>「地域活動連携事業」は、地域の期待が大ききままさまざまな要請にこたえる形で発展してきたが、事業の体系化が進まなければ、マンパワー不足も生じ、継続が難しくなることが問題である。そのため、今後は、足育の事業と高齢者特に認知症ケアを骨子として事業内容を体系化していく予定である。また、本学では足の健康をキーワードにした全学的な研究活動が活発に実施されている。今後、小学校や福祉施設等の職員との共同研究を立ち上げて、地域住民のセルフケア能力の変化などを指標にライフステージ別の足の健康課題とその解決に取り組む。そのために、集団へのヘルスプロモーションの視点と個別的なトラブルケアの提供が可能になるように、健診活動、研修活動、研究活動として整理しながら、地域住民へ貢献ができる体制を整える。 | COVID-19の関係で予定された活動のほとんどが開催中止となったが、人間福祉学部等の開設にあたり、全4回の公開講座を企画し、オンライン併用にて開催することができた。全4回の参加者は200人を超えたが、今後の課題として修了証交付を整備していく必要がある。また、佐久市足育推進協議会の足育サポートセンター活動、「佐久大学認知症カフェ事業」である「さくカフェ」、文科省ブランディング事業及び佐久市足育の委託事業から継続、発展した「足の保健室」について、感染対策を講じながら可能な範囲で開催した。 |
| 7-2<br>保健医療福祉専門職との連携強化  | 学部・研究科共通<br>「教育研究連携事業」は、大学教員としての研究力、教育力が礎となって開催できることから、FDを一層重視しつつ教員が能力開発できるよう支援していく必要がある。公開講座については、リモート講座の整備と実施が急がれる。研修事業については、臨地実習指導者研修セミナーや看護研究塾の継続を通して現場の看護職と一緒に看護の質向上をめざしていく。これら研修事業は殆どの教員がかかわって実現されており、今後において継続・発展させるためには現状の内容と方法、人員のあり方について吟味を加え、教員が求める大学からの支援は何かという「教員の声」を調査・分析することが急務である。  | 看護学部の臨地実習指導者研修セミナーは、リモートによるフォローアップのみ開催、看護研究塾も縮小しながら継続し、現場の看護職と共に看護の質の向上をめざした。研修担当と教育業務とのバランスをとりつつ継続していくためには、担当教員に必要な支援を検討していく必要がある。   |

| 基準8 学生確保   |  |   |
|------------|--|---|
| 達成すべき目標・状態 |  | 令和3（2021）年度評価   |
| 学部・研究科共通   | 看護学部学生確保については、平成30（2018）年度からの電子媒体の学生募集要項に変更し、大学ホームページへの掲載およびWeb出願による受付を導入、アドミッション・ポリシーの周知を図りながら、学生募集活動を効果的に行う努力を重ねている。令和2（2020）年度は、志願者数、受験者数ともに昨年度より74名増加し、受験者数は目標の250名を超えた。2021年度4月開設の人間福祉学部については、COVID-19の影響による文部科学省の認可が2か月ほど遅れたことにより高校への周知が不十分であったことなどにより、人間福祉学部の学生確保は40%にとどまった。今後は、看護学部との共通で学ぶことの効果、両者を共に広報することにより、両学部の学推確保が課題である。大学院については、修士論文コースの定員がここ数年埋まっていない。丁寧な学生指導、長期履修の周知などをはじめ、佐久大学卒業生への応募を進めていく。 | 大学経営の要である学生確保については、2学部合わせて一定数確保することを目標に上げて取り組んだ。しかし、人間福祉学部の志願者は51名と開設年度である前年度を20名ほど上回ったが、入学者は38名（54%）にとどまった。多様な媒体を駆使した広報活動、4回に渡る県内外の高校への訪問活動にもかかわらず、福祉系学部全体への志願者が減速傾向にある中で、受験生や高校へ浸透しきれていない状況にある。看護学部についても志願者が前年より90人ほど下回り、入学者は88名（98%）に留まった。県内の競合大学との差別化を図る募集戦略が課題となっており、県外への広報活動また病院との連携による学生確保を進めていく必要がある。 |