

令和4（2022）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 <small>（令和4年度大学中期評価報告書 自己点検評価報告書内「使命・向上方針」についての詳細）</small>		令和4(2022)年度評価
1の1 使命・目的及び教育目的の設定	学部・研究科共通 達成すべき目標・状態 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も、社会情勢を鑑み、必要に応じ内容を見直していく。また、これらについては、大学院生、学生募集要項、学生便覧及びホームページに引き続き明記し、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。	看護学部、人間福祉学部、助産学専攻科及び大学院とも使命・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。オープンキャンパス、学校説明会では説明の機会を設け、学内外に向けて浸透できるよう努めている。その他、看護学部では実習ユニフォームに本学のシンボルマークを取り入れるなど、周知の工夫を図っている。人間福祉学部では、使命及び教育目標として①ヒューマンケアを学ぶための教養②ヒューマンケアの基礎③ヒューマンケアの専門④ヒューマンケアの応用の4つのステップを設定し、そのステップを着実に体験できるカリキュラムを用意している。また、大学院ではプライマリケア看護コースのディプロマ・ポリシーを診療看護師の教育の実態に合うように見直しを行うなど、教育目的の点検を随時おこなっている。
1の2 使命・目的及び教育目的の反映	学部・研究科共通 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として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始めるためのカリキュラムとしながら、図書館・ラーニングcommons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。	2学部体制となり2年目を迎え、大学組織、委員会組織構成のさらなる見直しが行われ、学務部長が看護学部から選任され、学生総合支援センターの準備が本格化した。学生委員会、広報委員会及び紀要委員会が合同で活動を開始し、共通科目が学年進行とともに増えたことは、教員間の教育に対する共通認識が深まったと捉えている。また、学生に対しては平常の講義、演習及び実習、学生総合支援センターやボランティア・アクションセンターの開設を予定するなど、社会参加や相談支援などの機会を通じて、本学の教育目的が実践に結びつくよう努めている。

基準2 学生 <small>（令和4年度大学中期評価報告書 自己点検評価報告書内「教育・向上方針」についての詳細）</small>		令和4(2022)年度評価
2の1 学生の受け入れ	学部 達成すべき目標・状態 学生の受け入れに関しては、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、PRUG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5（2023）年度には第12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commons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。	看護学部の入試種別に病院が人材育成・確保の観点から地域の高等学校に協力を得て推薦を行う「総合型選抜病院推薦」を設けた。教員が高校及び病院への訪問活動を行うことが定着はじめており、今後も継続する中で緊密な連携を構築していく。また、アドミッション・ポリシーに基づく学生の受け入れ方針と同時に、教員1名あたりの学生数、専門職教育の成果としての国家試験の合格率の高さなど、可視化できる数値を整理した。人間福祉学部すべての入試種別においては、選抜方法及び選考にあたっての評価方法（面談・面接の評価方法、小論文の評価方法、総合課題の評価方法）を明記した。今年度から開始した編入学試験では、指定校編入学・一般編入学、信州短期大学編入学の入試種別で実施し、合格者は3年次編入学学生として受け入れをおこなった。
2の2 学修支援	学部 達成すべき目標・状態 大学院看護学研究科においては、近年の入学人数減少を受けて、全国から広く志願者を募るためにWebによる相談会を開催している。令和3（2021）年度の入学試験より、紙媒体から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した。また、大学院進学相談会では、修士論文コースの在籍者やプライマリケア看護コース初の修了者から、現在の状況を入学希望者へ直接伝える機会を設けて、よりわかりやすい具体的なメッセージを伝えるように内容を工夫している。また大学ホームページの閲覧者を通じた志願者増を目指すため、大学ホームページの内容を刷新し、研究指導教員の研究テーマや研究活動を理解しやすい工夫、修了生の研究テーマや修士課程での学びを掲載するなど可視化に努めている。令和元（2019）年度は、入試回数も年2回から年3回に増やす等、入学者確保に努めている。今後は、全国からの応募者への利便性を高めるため、リモート受験の可能性も検討する。さらに、実際に入学した者の大半が長期履修制度を活用していることで、近年の在籍人数が増加していることも今後の課題である。新入生の学修環境を維持するためには、進学相談の段階から入学後の履修方法について、研究指導教員とともに学修計画を立案する等により対応したい。	ホームページに掲載している紹介動画を更新し、経済支援情報等の情報更新に努めた。進学相談会は3回（対面・web併用）実施し、参加者は12名（昨年度比-1名）であった。出願前の研究科長等との面談を14名（昨年度比-2名）と行い、うち14名（昨年度比+1名）が出願（科目等履修生3名を含む）するなど、一定効果が見られている。今年度の入学者は、修士論文コース4名、プライマリケア看護コース2名の計6名と入学定員の10名を確保することはできなかった。合格者の中には、諸事情による入学辞退者が2名いたことと、今後は受験希望者の問い合わせには教員が丁寧な理由を聞き対応を検討していくこととした。入学者確保のために、大学院進学を啓発するポスターを作成し、病院、市町村、保健所及び看護学校等に送付するといった募集活動もおこなっている。
2の3 キャリア支援	学部 達成すべき目標・状態 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的な問題に丁寧に対応できており、学生アンケートの結果からも充実した整備・運営を行っていること自負している。今後は、TA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。  大学院看護学研究科は、開設後29人が修了した（修了者は90.6%、2020年3月現在）。（53人が修了、2022年3月現在） 在籍者は、医療・福祉施設からの派遣者も多く、週2日間の就学による3年間の長期履修生がほとんどである。業務あるいは就業先での役割を果たしつつ、学修を継続できるよう、先を見通した授業計画と課題の提示などで、現場の流動的な業務内容や体調管理を含めた学業との両立を支援している。半期ごとに、教務委員が生活や学修進捗について面談し、問題の解決ができるような機会を作っている。年度末には修了生も含め全員にアンケート調査を実施し、授業や修士論文指導、学修環境等について意見を聴取り、改善へつなげている。またそれらの結果を、学生にフィードバックしている。令和2（2020）年度からは、さらに大学院生同士の交流を促進できるように、週1回、各自の論文の遂行にあたっての課題やデータ分析などの実践的な問題について、オープンに意見交換できるような自主ゼミ企画など、ピア相互の学びを深められる環境を整えていく。	大学間・高大連携委員会が中心となり、第2回佐久圏域高大連携懇談会を7月に開催した。地域の高校生や高校教諭のニーズを把握し、開かれた大学となるよう、高校の探究担当者や進路指導担当者との繋がりを強化した。日本学生支援機構による「食に対する支援」を実施し、COVID-19禍の中でも学生が学び続けることのできる支援をおこなった。また、学生の出席状況は、学修意欲の低下のサインとなることから、出席状況調査を半期に2回実施し、グループウェア上で情報を共有して、欠席回数が増加している学生への早期対応につなげている。2022年度からは、スチューデントアシスタント（SA）制度が整い、両学部で実施を開始した。SAを担った学生は発問の難しさ等、学びの深さを知る経験を積み、支援された学生は相談しやすく学びが進む機会となっている。
2の3 キャリア支援	学部 達成すべき目標・状態 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年次に配置しており、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年次生の「4-1. 就職試験対策講座」では、内容のわかりやすさについては、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、ここ数年首都圏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も試験日を前倒ししてきている。このため、とくに3~4年次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いく必要がある。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。来年度は入学前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。	学生委員会では、昨年度までのキャリア支援プログラムに加え、今年度は「デートDV防止啓発セミナー」及び「公務員試験対策講座」を実施した。人間福祉学部では、ジェネリクススキルとしてのコミュニケーション能力を養うため、1年次生対象にコミュニケーションUP講座を行った。2年次生は、社会的スキルとビジネスマナーを学ぶため、インターンシップの事前学修とマナー講座をおこなった。また、今年度は2年次生2名、1年次生3名がインターンシップに参加する中で、実社会で活躍できる実践力と人間力が育まれている。また、4年次生に対して地元税務署に協力をいただき「租税教室」を実施しており、今年度は租税教育を推進する取組に対して税務署から表彰を受けた。今後も学生を責任ある社会人として送り出せるよう、啓発活動を続ける。
2の3 キャリア支援	研究科 達成すべき目標・状態 大学院研究科では開設以来、29人が修了しており、修士論文コースの修了生26人は、看護管理者や大学教員として活躍している。また、令和元（2019）年度に修了した3人のプライマリケア看護コースの学生は、日本NP教育大学院協議会の「NP（診療看護師）資格認定試験」に全員合格し、師長やスタッフナースとして、所属施設で実践活動を再開することとなった。各々の所属先で専門性の高い実践看護師としての役割範囲の拡大や期待に関して上司や同僚の理解を得る必要がある。大学院側も職位や看護部内での体制づくりと課題の解決、NP課程修了生の県内メンバーを含む研究会の立ち上げ、交流会の開催等に向けた支援を継続する。	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16名は、県内外の病院で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就職後の研修の可否、指導体制等に関して大学院在籍中から協力を得るための準備が重要となっている。NP資格取得後の継続教育として、特定分野研修、追加区分研修を2名が受講し修了した。NPコースの授業の一部を修了生にも公開するなど、キャリア支援もおこなっている。

2の4 学生サー ビス	学部	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(2023年4月に開設)。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、プログラムの作成、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。また、現在学生サービスの中核であるグループコンピ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、奨学金受給者のなかで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受給を勧めていく。	今年度、ハラスメント対策委員会ではハラスメント防止ガイドラインを作成した。ガイドラインは、学生便覧及び大学ホームページ上に掲載して周知を図っている。また、3月には教職員を対象とした研修会を開催した。今後、さらにハラスメントのない大学づくりに努めていく。大学のCOVID-19感染防御策の徹底が日常となり、社会全体もウィズコロナに向かいつつある中、サークル活動、ボランティア活動及びアルバイトの再開など、学生がようやく本来のキャンパスライフを取り戻しつつある。学生の約45%が自家用車で通学しており、学生駐車場の整備は不可欠となっている。今年度は第2学生駐車場に照明を設置したが、学生数が増加したこと駐車台数の不足が課題となっている。人間福祉学部では、グループ担当制により教員が担当学生の学修、生活等の相談に応じている。学年進行により学年を超えた縦の関係が構築されはじめたと評価している。助産学専攻科においては「専門実践教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定講座」の指定により、令和5年度入学生からは、修了時に受講費用の一部が教育訓練給付金として支給されることとなった。
	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に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。	昨年度に続き、研究費の利便性を向上させるため、使用方法の周知に努めた。図書館利用やデータベースのアクセスなど、大学院生のニーズは毎年度確認をおこなっており、少人数教育のメリットを生かし、継続的に学生サービスの向上に努めていく。
2の5 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。COVID-19対応で急遽導入したリモート授業には、対面授業再開後も継続して活用したい利点がある。学生からの意見・要望をくみ上げながらリモート併用をするなど、より効果的・効率的な方法や学修環境の整備に努めたい。それには学生がPCを所持することと配信環境の整備への検討が不可欠である。	危機管理委員会の主催により、火災発生を想定した避難訓練を10月に実施し、避難するための所要時間や避難経路の確認等を行った。看護学部では、文部科学省の補助金事業で採択されたDXを活用した教育環境を整備した。教材の開発・制作について、学内で複数回の研修会を実施したが、今年度は学内での運用機会が無かったため、本格的な運用は次年度に見送られた。臨地実習では、COVID-19禍の影響もあつたが、実習施設の協力により実施することができた。10月には地域の施設、病院の代表者に出席いただき、佐久大学保健医療福祉人材育成協議会を開催した。地域で貢献する人材の輩出、育成への期待が大きくなり、今後もさらなる連携体制の構築を目指していくこととした。人間福祉学部では、合理的配慮として、障害のある学生1名に対して学修環境の調整をおこなった。
	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ためには、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、遠隔授業で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、遠距離通学者の負担を軽減する意味でもズーム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に感染し登学できない場合は、リアルタイム型のリモート授業に切り替えるなど、状況に応じて柔軟な対応を図った。社会人、かつ遠方に住む大学院生向けには、引き続き、リモート授業が可能かを検討していく必要がある。
2の6 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、調査時期に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。	昨今の物価高騰の影響により学生の経済状況は厳しさを増す中、食費や学修に必要な物品の購入を支援するため、全学生を対象に日本学生支援機構の助成金及び後援会補助等を活用して、プリペイドカードの配布をおこなった。学生からは感謝の声も多く寄せられ、今後も学生の実態に合わせた支援を行っていく。これら、学生の意見や要望を汲み上げ、学生総合支援センターが担っている。また、看護学部1年次科目「導入基礎演習」にて、2021年度優秀賞を受賞したプロジェクトである「寄付型自販機」の設置が実現し、収益の一部が医療や食糧などを必要とする諸外国に対し送金されている。
	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。個別面談の際は、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を話しやすいように配慮し継続する。	学部アンケートを参考にした教育評価アンケートでは、自己の振り返りや内省につながる質問を無記名で実施した。結果からは、特に修士論文コースの入学生に対して、入学までの準備や入学後の学生生活など丁寧な説明が必要であることがわかり、進学相談会の内容や合格後の通知に反映できるよう検討をおこなった。

基準3 教育課程		達成すべき目標・状態		令和4(2022)年度評価	
3の1 単位認定、卒業認定、修業認定、修了認定	学部	1つめに、ディプロマ・ポリシーの年次ごとの到達目標を明文化し教員に周知する。配当された年次の到達目標に合わせて、各授業科目の学習目標を見直していく。2つめには、カリキュラム評価として、4年次に配当している看護総合実習、看護学研究(卒論)はルーブリック評価を用いて、ディプロマ・ポリシーの達成度を評価している。さらに、GPAの公正性を高めるために、functional-GPAの導入を検討する(f-GPAは令和3(2021)年度から導入した)。	看護学部では、履修の登録漏れ、過剰な登録をしている学生に対する予防策の検討を行っている。1、2年次には、各年次の段階的DP目標の達成度について中間及び最終評価をおこない、4年次には卒業時アンケートで確認をするなど、各学年がDPを意識して学修している結果を確認した。	人間福祉学部では、学部内のFD研修で社会福祉士課程のシラバス内容を取り上げ、科目連関性を意識した情報共有をおこなった。また、次年度より編入学生が3年次に入学するため、既修得単位の認定方法の確認、履修デザインについて検討するなど、受け入れ準備をおこなった。	
	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、臨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達成についても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。	修士論文及び特定課題研究については、各修了認定基準を用いて論文審査をおこなっている。修士論文コース及びプライマリケア看護コースの指導教員の決定は、教員(看護系)と院生の関心領域をマッチングさせておこなっている。		
3の2 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(2021年開設した)であり、基盤教育の充実が学部特徴のひとつとなっている。基盤教育は、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連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の検討を進める。	看護学部では、授業評価アンケートの活用、公表の方法について再検討を進めている。実習及び演習時のグループ配置に配慮を要する学生については、教員間で打ち合わせする機会を設け対応をした。また、新カリキュラムには「信州・佐久学」「佐久の医療とケアの歴史」及び「地域生活者交流実習」といった地域を学ぶ科目を新設し、チューター教員の1年次生に対する関わりは旧カリキュラムよりも長いため、初年次の学生理解が進み、問題の抱える学生への早期対応が可能となった。人間福祉学部では、次年度からのヒューマンケア専門演習Ⅰ・Ⅱの実施に向け、ゼミナール実施方法や成績評価におけるルーブリックの導入準備を進めた。社会福祉士養成課程については、SW課程委員会が学生の状況や県内の実習施設の現状を踏まえ、実習実施体制の構築をおこなっている。		
	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」の結果に基づいて変更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。	プライマリケア看護コースでは、実習受け入れ施設の確保が喫緊の課題であり、診療看護師(NP)育成に対して理解いただけるよう、次年度も継続して施設に対して説明をおこなっていく。		
3の3 学修成果の点検・評価	学部	カリキュラム評価については、ディプロマ・ポリシーの達成に向けたきめ細かな到達目標の作成、それに沿った評価をする。具体的には、年次ごとのディプロマ・ポリシー到達目標の作成、4年次の統合科目である「看護総合実習」「看護学研究」の評価の見直しを行う(見直しの結果、令和3(2021)年度からルーブリック評価を導入した)。三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価は、令和元(2019)年度に実施したアセスメント・ポリシーの確実な運用をもって推進することにより確立する。さらに、令和3(2021)年度より運用の新カリキュラムについて、適時カリキュラム評価を行っていく必要がある。	看護学部では、領域間で3年次「援助論」における看護過程の成果の共有(情報交換)をおこない分析を試みた。また、各期末に学年ごとのGPAを掲示板にて公表し、学生が自身の学びを振り返るきっかけとしている。人間福祉学部では、各年次の教育効果を把握するため、教育課程評価アンケートを実施した。今年度は1期生の1年次開講科目の評価を実施したが、今後、入学期・学年毎にアンケートを実施して傾向を分析していく。		

研究科	初回の「プライマリアケア看護学実習報告会」後の参加者アンケートには、発表内容の範囲の差や、内容の重複、具体的な成果を聞きたい等の意見があった。学修成果としての発信内容や、指導医師の参加も得られるため、今後のプライマリアケア看護コースの学修成果の確認及び共有方法について検討し、継続していく。	大学院生の実習に関する理解と支援を得るため、施設での打ち合わせや教員による巡回指導は継続的に実施している。院生に対する症例レポート指導は、タイムリーで細やかな対応ができるよう努めている。
-----	---	---

基準4 教員・職員 <small>(令和4年度大学機関別評価 自己点検評価報告書内「教務・向上方針」についての評価)</small>			令和4(2022)年度評価
達成すべき目標・状態			令和4(2022)年度評価
4の1 教学マネジメントの機能性	学部・研究科共通 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るとは言えないことがある。紙資料やWeb閲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ていく必要がある。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進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を補佐し、大学の意思決定をスムーズに行うために発足させた大学運営会議は年間48回開催し、各部門・委員会等との機能的な連携と課題の共有が図られている。また、新たに開設した学生総合支援センターも、センター長として学務部長に兼務発令すると同時に、センター運営会議を教職共同で行うことで、教職協働の取り組みを確実に進められる体制を整えた。	
4の2 教員配置・職能開発等	学部 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実なものとするために、それらの職層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。 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。 FD等に関連しては、主体的に学ぶ学生を育む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。	教員配置とキャリアアップ支援の基本となる人事計画を正式に承認(策定)し、それに基づき計画的な採用、昇任に努めた。採用は全国的な人材の払底、昇任は研究・キャリア形成が十分でない等と想うような人事が行えなかった。教員の教育、研究の蓄積とそれに対する支援、環境改善が十分でない等、改めて学内における教員のキャリア形成の課題が確認された。	
	研究科 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。	10名の大学院生に対して、指導教員、審査教員が延べ50名程度関わっている。教員の退職により特定の専門分野に教員が配置できておらず、適正な配置が今後の課題となっている。一方で指導体制の拡大も課題であり、特にNPコース修生を採用するなど、若手教員の確保を検討している。	
4の3 職員研修 職員配置	学部・研究科共通 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。	昨年度の教職員共通SD研修会の内容を踏まえ、今年度の研修は「学生確保のために教職員で取り組めること」をテーマとして、グループワークを中心に実施した。本学の強み・弱み・脅威を分析し、学生確保のための具体的な方法を「個人でできること」「学部としてできること」「大学としてできること」など教員と事務職員の混合グループで検討した。違う立場からの意見は、広報委員会だけに学生確保を任せるのではなく、自身が活動できることについての意識づけの機会となった。 また、昨年度に続き、適正な職員配置のため中途採用をおこなったが、将来を見据えた人事計画の策定については、次年度以降の課題となっている。その他、学生総合支援センター開設に向け、事務組織の一部変更を行った。	
4の4 研究支援	学部・研究科共通 研究環境の整備については、「研究時間が十分にとれない」が、最も大きな課題となっている。今後、さらに詳しく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だけなく、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。 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、「足育」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。	昨年度に引き続き研究カフェを年5回開催した。取り組んでいる研究テーマの共有や、科研費申請のための研究計画書の書き方や申請経験の共有などをテーマに実施した結果、今年度は科研費及び学内公募研究への申請数が増加した。次年度以降も継続して採択率向上に向けた支援をおこなっていく。 研究コンプライアンス研修は、文部科学省HP上の動画視聴とレポート提出によって実施した。	

基準5 経営・管理と財務 <small>(令和4年度大学機関別評価 自己点検評価報告書内「教務・向上方針」についての評価)</small>			令和4(2022)年度評価
達成すべき目標・状態			令和4(2022)年度評価
5の1 経営の規律と誠実性	学部・研究科共通 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し、学校教育法等関係法令の改正に合わせて、諸規程の点検を行い、適切な情報を公開し、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。	審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。また、令和4(2022)年度には、「ハラスメント防止ガイドライン」の策定や「障害学生支援規程」等の制定を行い、学生が安心して教育を受けられる環境作りに向けた取り組みも推進した。諸規程については、個々の必要に基づく改定は行っているが、体系的な点検、体系的な整備は継続的な課題となっている。	
5の2 理事会の機能	学部・研究科共通 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挙げている。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、役割分担の明瞭にしてい必要がある。	理事会で確認された理事それぞれの役割に基づき、業務執行がなされており、理事会機能の改善・向上が図られている。次年度には、学校法人の意思決定機関や諮問機関の権限などを見直すとした私立学校法改正が行われるため、審附行為の改正に向けた検討を開始する必要がある。	
5の3 管理運営の円滑化と相互チェック	学部・研究科共通 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。	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。令和5(2023)年3月には、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(第1版)」を制定・公表した。今後は、これに基づく自己点検評価を行い、より一層のガバナンスの強化を図るとともに、その結果を社会に公表することとする。	
5の4 財務基盤と収支	学部・研究科共通 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須項目となり、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、昨年度より寄附金募集を開始させ、今後、積極的な募集活動を推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く。	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、全学を挙げて、その改善に向けた取り組みを推進してきたが、令和5(2023)年度の学生確保状況(入学定員充足率)は、看護学部90名(100.0%)、人間福祉学部37名(52.8%)となっており、人間福祉学部は定員未充足の状態が続いている。一方、人間福祉学部の3年次編入学生は13名であり、定員は充足されている。 教育研究の充実を図ることを目的とした寄付金の令和4(2022)年度の収納状況は、7件2,849千円となっており、件数・金額とも前年度を下回った。また、科学研究費補助金等の外部競争的研究資金の獲得状況は、申請件数・採択件数ともに増加傾向にはあるが、研究機会の確保や研究環境の整備など、大学全体としての更なる支援が必要である。 安定した財政基盤の確立を図るため、学生確保と外部資金の獲得は継続的な課題である。	
5の5 会計	学部・研究科共通 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、経理担当の更なる知識の向上や技能の習得のため、外部研修等積極的に参加させ、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。	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。令和4(2022)年度には、学園の保有する資産の適正かつ効率的な運用に資することを目的とした「資産運用規程」を新たに制定した。また、令和4(2022)年度決算における公認会計士監査では、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。	

基準6 内部質保証		内部質保証	
		達成すべき目標・状態	令和4(2022)年度評価
6の1 内部質保証の組織体制	学部・研究科共通	<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・評価委員会でも共有、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・報告の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る。</p>	<p>内部質保証の基盤であるガバナンスの実効性を持たせるため、大学ガバナンス・コードを策定した。また、大学の意思決定を大学運営会議に一本化したことで、全学の課題が集約されると同時に、大学の方針が明確になり、迅速な意思決定がなされた。そこを起点に、自己点検・評価委員会および小委員会が中心になり、各学部の自己点検評価部会と連動して、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体制が定着しつつある。具体的な課題に沿って質保証体制を整えてきたが、多数委員会・部会の体制となり、教職員の総配置数、一人当たりの担当数が増え、負担感が増していることに加え、組織間の連携や調整が大きな課題となっている。</p>
6の2 内部質保証のための自己点検・評価	学部・研究科共通	<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・評価委員会への議題の提案、FD・SD委員会への課題の提供があることが望まれるため、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委員会と連動して、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>内部質保証のデータ戦略部門となるIR室に兼任室員を3名配置したが、検証に耐えられるデータ・ベースの確保の課題に加え、IR室自体の機動性が確保できない状況が続き、エビデンスに基づいた自己点検・評価が十分にできていない。</p>
6の3 内部質保証の機能性	学部・研究科共通	<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)に取り組む。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った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>自己点検・評価委員会、とりわけ小委員会が中心となり、各学部・部局、委員会等と連携して自己点検評価を推進する体制は整いつつある。小委員会では、具体的な点検項目と点検課題を抽出、吟味して、教授会などを通して全学に周知するとともに、各学部・部局等の点検、改善状況を集約して、そこから出された課題は大学運営会議で方針、方向性を定め、中期・年度計画の評価を行い、それを踏まえて大学運営の改善を図るといった流れが定着している。</p>

基準7 「知の拠点」としての教育研究成果の提供		内部質保証	
		達成すべき目標・状態	令和4(2022)年度評価
7-1 地域社会との連携強化	学部・研究科共通	<p>「地域活動連携事業」は、地域の期待が大きすぎ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。今後は、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。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。</p>	<p>COVID-19の影響により、年4回予定されていた公開講座は3回の開催となったが、オンライン併用のハイブリッド形式で実施したため、参加者数は200名を超えた。地域連携・社会貢献活動については、今年度後半にかけて徐々に再開しており、足の健康に関する「足の保健室」「足育サポートセンター活動」、さらに本学の認知症カフェ事業である「さくカフェ」については、感染対策を講じながら年度計画通り開催することができた。</p> <p>人間福祉学部の開設年度に取り組みを開始した「佐久大学地方創生事業」では、佐久市との連携のもと様々な事業をおこなっているが、その一つとして「佐久ケア・モデルの確立に係る研究」がスタートした。初年度は地域関係者及び行政職を交えての懇談会の開催、ワーキンググループの立上げ等を実施した。この研究プロジェクトは最終的には「佐久学(仮称)」の確立を目指している。</p>
7-2 保健医療福祉専門職との連携強化	学部・研究科共通	<p>「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。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。</p>	<p>9月から10月にかけて実施した「喀痰吸引研修」では20名が受講し、講師を看護学部及び短期大学部教員が務めた。また、佐久市在住又は市内事業所に勤務するケア専門職を対象としたリカレント講座「高度な認知症ケアの知識と実践」を受講者10名に対して、12月から3月にオンデマンド(最終回対面)で実施した。</p>

基準8 学生確保		内部質保証	
		達成すべき目標・状態	令和4(2022)年度評価
	学部・研究科共通	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>大学経営の要である学生確保については、看護学部10割超、人間福祉学部8割を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50名に留まり、前年度を1名下回り入学者は37名(63%)であった。一方、本年度から始まった編入学は、定員10名に対して13名が入学をした。多様な媒体を駆使した広報活動、2回に渡る県内外の高校への訪問活動の他、圏域内における高大連携事業の開始などの努力にもかかわらず、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32名下回ったが、定員の90名を確保することができた。県内の競合大学との差別化を図る募集戦略や、在学生と高校生徒の交流事業、教員の地域・高校への貢献活動などが課題となっている。地域戦略としては、県内、圏域の高校との連携強化、県外へのピンポイントの広報活動、病院・施設等との連携による学生確保が課題となっている。</p> <p>また、研究科では10名の定員に対し、11名が受験し8名を合格としたが2名の辞退があり、入学者は6名と定員を充足することができなかった。次年度に向けて、大学院生募集のポスターを新規作成し、県内医療機関、行政機関、実習施設、看護学校等に配布する。また、引き続き大学ホームページを活用したPR活動に努めるとともに、学部卒業生が将来進学を検討できるように広報活動を続ける。</p> <p>また、8月には令和4年度全学共通SD研修会を「学生確保のために教職員で取り組めること」のテーマで開催しグループワークでアイデアを共有した。</p>