

令和2（2020）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2（2020）年度評価
1の1 使命・目的及び教育目的の設定	大学全体 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、学内外に分かりやすく周知する。	看護学部、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・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する中で複数回討議され確認できた。COVID-19による様々な教育の質保証、大学運営に影響が生じたが、令和2（2020）年度は、危機対策本部会議を当初は毎日、その後一週間に一回程度、BCPの検討を進めながら学生への教育の質低下が起こらないよう努められた。助産師（助産学）教育のあり方を検討した。
1の2 使命・目的及び教育目的の反映	大学全体 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を兼ねるよう若手登用を進めた。令和3（2021）年度の新学期開校を視野に入れ、地域住民との交流を促す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。	佐久大学看護学部・大学院担当教員の組織の見直しを行い、教員体制、大学院については、科目担当教員および研究指導に准教授を任用し若手の指導教員を拡大した。プライマリケア看護コースの特定課題研究指導は、修士論文コースの教員も担当することとして、さらに地域の課題解決に貢献できる大学院の体制を整えた。また、プライマリケア看護コースの特定課題研究を2単位増加し、プライマリケア看護コースと修士論文コースの指導レベルや指導方針を検討し明文化した。その作業の中で研究科にかかわる教員の使命と大学院教育の目的を再確認し、2コースの指導方針を共有することができた。
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2（2020）年度評価
2の1 学生の受入れ	看護学部 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。 看護学研究科 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、新設のアカデミック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。	入試選抜の検証を行うとともに、卒業生との繋がりを強化した。 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を検討した。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は検討課題として継続する。 3回目の入試により受験生を2名確保し、10名の定員に対する入学生は7名であった。修了者からの研究生としての継続学修希望に応じ研究生の募集を実施、2名が応募した。プライマリケア看護コースと修士論文コースの入学試験では、各アドミッションポリシーを活かした個別面接評価票の項目配点を見直し修正した。入学前からの就学指導についてはCOVID-19の関係もあり不足が残った。
2の2 学修支援	看護学部 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問題に丁寧に対応できている。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感じている。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。障がいのある学生や相談内容が複雑化する学生など、特別な配慮・支援が必要な者に対しては、担当者を選定し、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。 看護学研究科 大学院看護学研究科は、開設後29人が修了した（修了率は90.6%）。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な、先を見通した授業計画や課題の提示などで、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度について面談し、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し、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。	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た。 履修生が確実に修了できるための学修支援と環境の整備が必要である。 佐久大学大学院学位審査に関する内規に関して、COVID-19のため2名が修了延期を申し出たため、修論審査を経て修了できた院生は8名であった。個別面談では率直な意見が聞かれたが、大きな問題や改善への指摘はなかった。換気促進のための網戸対策は未解決となった。また、在籍中に実施した研究データの保管方法については学外からの指摘もあり、教職員全てにかかわる課題となっていたが、研究科委員会での検討を経て研究支援へ協力を依頼することとした。大学管理とする方向性が決定された。
2の3 キャリア支援	看護学部 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、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。 看護学研究科 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ことが必要になる。大学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。	社会情勢に合わせた3~4年次対象の就職活動プログラムの日程調整と内容を検討した。 修士論文コースでは勤務と学修の両立ができるよう職場上司や同僚の理解を得ることへの支援を行った。プライマリケア看護コースに関しては、NP課程修了生の研究会の立ち上げ、交流会の開催等に向けた支援を継続した。 修士論文コース修了生1名は本学教員として他は臨床へ戻り活躍している。プライマリケア看護コース修了生4名は、日本NP教育大学院協議会の「NP（診療看護師）資格認定試験」に全員合格した。臨床に戻って初期研修をしながら、後輩育成の人を担う。信州NP研究会を立ち上げ県内NP、施設関係者と連携しNP教育課題の解決と推進をはかる。
2の4 学生サービス	看護学部 令和3（2021）年度は人間福祉学部が開設予定であり、複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。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 看護学研究科 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場合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。	グループチューター制度の評価として、キャンパスライフアンケートでの学生評価の確認を行い、教員からの評価を開始した。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を急ぐ。ハラスメント相談、委員会活動等について見直しを行い、学生支援体制の確認をした。 電子コンテンツやデータベース等の充実を図る。 経済支援として、学生支援第1種奨学金の返還免除制度の規程を整備し、実施可能な体制を整えた。修士論文コースの入学生に関しては、厚労省の教育給付金制度の対象校となるように申請し認可された。研究費の使用手続き変更による混乱はなかった。図書館やデータベースのアクセスは順調であった。少人数教育であり特に問題はなく進化した。追加区分研修が認可された2区分6行為に関して、修了生のために科目履修制度として検討したが、修了者に限定した研修会として実施することとし、2名の応募があった。4年間限定で、現2年生と調整しつつ授業実習を展開する。 大学院生研究費の取り扱いに関する申請様式を学習支援システムmanaba「看護学特別研究」と「プライマリケア看護学特定課題研究」に掲載して、院生の利便をはかった。教務委員が事前に個別面談を行い、院生が抱えている課題の把握につとめた。改めて、院生の相談窓口（学生なんでも相談室、ハラスメント相談、学生意見箱、保健室）を周知した。

2の5 学修環境の整備	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おう努力をする。それと同時に、新たな発想で実習展開を考えようという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	実習施設の継続的な整備は、常に最も優先すべき課題であり、保健師実習施設の確保に向けて、県に調整の依頼を要望した。 COVID-19パンデミックの臨地実習のあり方として、リモート配信による臨床講義などを企画した。
看護学部 看護学研究科	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。	遠距離通学者の負担を軽減する意味でリアルタイム型のリモート授業や、オンデマンド型の授業を増やす。
2の6 学生の意見・要望への対応	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、より迅速な対応が可能となる方法を探る。学生食堂に設置している意見箱には、昨年度要望や意見は寄せられてはなかったが、設置場所、取扱い方法等を含め検討が必要である。
看護学部 看護学研究科	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。	少人数教育であり特に問題はなく進化した。 「Covid-19 Pandemicにおける佐久学園の行動指針(BCP)」を遵守しながら、対面と遠隔を併用した授業やゼミを行い、学修機会を保持した。 1回目の修士論文中間発表会のみCOVID-19感染拡大防止のため参加者を最小限としたが、それ以降は参加人数の制限をせずに開催して意見交換する機会を作ることができた。

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)		
達成すべき目標・状態		令和2(2020)年度評価
3の1 単位認定、卒業認定、修了認定	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、各授業科目の学修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できるように改善する。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。	・各年次においてディプロマ・ポリシーの到達度を評価するために、ディプロマ・ポリシーの学年毎の到達目標を作成した。 ・4年次生の科目である「看護学研究」のルーブリック評価表を作成した。 ・fGPAの導入を決定した。
看護学部 看護学研究科	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、高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。	プライマリケア看護コースの課題研究「プライマリケア看護学特定課題研究」を2単位から4単位に変更し、指導方針について共通理解を得られるよう資料を作成し合意を得た。
3の2 教育課程及び教授方法	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な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。	・1年次生に対して、新しいカリキュラム・ポリシーについて入学時のオリエンテーションで説明周知を行った。 ・教員に対して、アクティブラーニングの研修会を2回実施した。
看護学部 看護学研究科	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の教育の現状と課題を理解するためFD研修「PCAN(プライマリケア看護コース)修了生の活動をどう支えるか」が有効であった。
3の3 学修成果の点検・評価	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。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)年度に策定したアセスメント・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。	上記3の1と同様
看護学部 看護学研究科	初回の「プライマリ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。	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、手続きを実施している。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増えてきている。終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て意見を募りリモート会議でも効果的な意見交換ができた。

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）			
達成すべき目標・状態		令和2(2020)年度評価	
4の1 教学マネジメントの機能性	大学全体	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ことが必要になる。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。	看護学部、短期大学部、事務部のそれぞれの研修把握をし、共通研修会を1回するまでにとどまった。
4の2 教員配置・職能開発等	看護学部	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か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。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。	人事委員会の開催と人事配置計画案の検討を行った。 アクティブラーニングの教授法について、教員間で共有できるような研修を開催した。
	看護科学研究科	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。	佐久大学大学院を担当する教員および指導教員等の任用基準と手続きを成文化した。准教授でも担当教員が研究科会議に出席できるように大学院研究科委員会規程を改定し若手の指導教員拡大を図った。論文審査での共有が進むことが期待できる。
4の3 職員研修 職員配置	大学全体	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。	COVID-19の関係で、従前の事務局が主体となっていたSD研修会は規模を縮小せざるを得ず、オンライン研修のみの実施となった。外部の研修も中止もしくはオンラインに切り替わっており、例年と比べ参加が限られてしまった。新学部開設を控え、事務職員個々のスキルアップはもちろんのこと、適正な職員配置を検討し、数年先を見据え、新卒採用を軸とした職員採用計画が必要となる。
4の4 研究支援	大学全体	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。 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。	令和元年度に続き、令和2年度においても大学として「研究コンプライアンス研修会」は実施したが、COVID-19による教職員の学内業務量の増加や研修会の縮小の関係で「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回目の「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、教員の必要に応じて随時、研究計画全般や遂行中の研究の分析方法、査読後の修正方法、査読時のコメントの妥当性等についての研究支援室として活動は行われていた。

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・向上方策」 についての評価）			
達成すべき目標・状態		2020年度評価	
5の1 経営の規律と誠実性	大学全体	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。	令和2年4月に改正した寄附行為並びにその他関係規程に基づき、学校法人の運営基盤の強化や運営の透明性の確保を図るための取り組みを着実に履行している。また、インターネットを活用した情報公開を積極的に行うことで、学生や保護者を中心としたステークホルダーに対しての説明責任を果たしている。
5の2 理事会の機能	大学全体	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、役員の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、役割分担の明確にしていく必要がある。	令和3年3月開催の理事会で学内理事3名を含む理事の役割分担について審議され、全会一致で了承された。
5の3 管理運営の円滑化と相互チェック	大学全体	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。	監事と内部監査室はそれぞれの立場において独立した監査を実施しているが、定期的な情報交換を行っており、連携・協力を図っている。
5の4 財務基盤と収支	大学全体	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。	令和3年度の学生確保状況（入学定員充足率）は看護学部は108%と順調であったが、人間福祉学部は設置認可の遅れも影響し、40%に留まった。 寄附金は人間福祉学部の開設や新校舎建設等も影響し、49件816万円を収納することができた。
5の5 会計	大学全体	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、適正な会計処理の継続を図る。	令和2年度決算における公認会計士からの監査結果報告書では、経理担当者の習熟度が上がったことや決算手続きが円滑に行われるようになった旨の評価を得ることができたが、作業の標準化やマニュアルの整備を進めるよう助言があった。

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・向上方策」 についての評価）			
達成すべき目標・状態		令和2(2020)年度評価	
6の1 内部質保証の組織体制	大学全体	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。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。 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。	自己点検・評価委員会の充実を図るとともに、中期計画に沿って大学の課題が明らかになり、内部質保証とも整備が進んだ。 自己点検・評価委員会規程の改訂準備を進めた。 教員の自己点検活動については「目標・達成度評価表」の様式を「教員業績報告書」へ変更した。
6の2 内部質保証のための自己点検・評価	大学全体	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）	自己点検・評価委員会への提案ができるようなIR委員会活動は十分ではないが、それぞれ、教務委員会や学生委員会、自己点検・評価委員会などが担当する自己評価内容を明確にした。
6の3 内部質保証の機能性	大学全体	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。	人間福祉学部開設に伴う規程の統一、新しい規程の作成などを急ぎ行い、人間福祉学部と看護学部との質の保証が変わることがないように検討を進めた。

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2(2020)年度評価
7-1 地域社会との連携強化	大学全体	「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。
7-2 保健医療福祉専門職との連携強化	大学全体	「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。

基準8 学生確保		
達成すべき目標・状態		令和2(2020)年度評価
	大学全体	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。