

自己点検・評価報告書

[平成24年度申請用]

関西看護医療大学

目 次

序章

	頁
1. 関西看護医療大学設立の趣旨と背景	1
(1) 設置の趣旨（設立の背景）	1
(2) 設置の目的・教育目標	1
2. 自己点検・評価への取組み	2
(1) 点検。評価活動の目的の明確化	2
(2) 自己点検・評価への取組体制	2
2. 沿革等	3
(1) 本学の沿革（概略）	3
(2) 公私協力方式による大学の設置	3

本章

第1章 理念・目的

1. 教育理念・教育目標	4
(1) 卒業時の到達目標	4

第2章 教育研究組織

1. 学部・学科の教育研究機関としての適切性、妥当性	8
(1) 教育研究組織の編成原理	8
(2) 理念・目的との適合性	9
(3) 学術の進展や社会の要請との適合性	10
(4) 教育研究組織の適切性についての定期的な検証	11

第3章 教員・教員組織

1. 大学として求める教員像及び教員組織の編成方針	12
(1) 教員に求める能力・資質等の明確化	12
(2) 教員構成の明確化	12
(3) 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在	13
2. 教育課程に相応しい教員組織の整備	15
(1) 編成方針に沿った教員組織の整備	15
(2) 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備	16

3. 教員の募集・採用・昇格の適切性	17
(1) 教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化	17
(2) 規程等に則った適切な教員人事	18
4. 教員の資質向上を図るための方策	18
(1) 教員の教育研究活動等の評価の実施	18
(2) ファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況と有効性	18

第4章 教育内容・方法・成果

1. 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	21
(1) 教育目標に基づく学位授与方針	21
(2) 教育目標に基づく教育課程の編成・実施方針	22
(3) 教育目標、学位授与方針等の大学構成員への周知・社会への公表	22
(4) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性	23
2. 教育課程・教育内容	24
(1) 教育課程の編成・実施方針に基づく授業科目の適切かつ体系的な編成	24
(2) 学生教育課程の編成・実施方針に基づく、 各課程に相応しい教育内容の提供	26
3. 教育方法	27
(1) 学習指導の適切性	27
(2) シラバスに基づいた授業の展開	28
(3) 適切な成績評価と単位認定（評価方法・評価基準の明示）	29
(4) 単位制度の趣旨に基づく単位認定の適切性	30
(5) 既修得単位認定の適切性	31
(6) 教育効果の定期的な検証およびその効果の教育課程や 教育内容・方法改善への活用	31
4. 成果	32
(1) 学生の学習成果を測定するための評価指標の開発とその適応	32
(2) 学生の自己評価、卒業後の評価（就職先の評価、卒業生評価）	33
5. 学位授与（卒業・修了認定）の適切性	34
(1) 学位授与基準、学位授与手続き	34
(2) 学位審査の客観性、厳格性を確保する方法	35

第5章 学生の受け入れ

1. 学生の受け入れ方針	37
(1) 受け入れ方針の明示	37
(2) 受け入れ方針に基づく公正な学生募集及び入学者選抜	37

2. 学生定員管理の適切性および入学者選抜方法等の定期的な検証	38
(1) 適切な定員設定と在籍学生数の適正管理	38
(2) 学生募集および入学者選抜方法等の定期的な検証	39

第6章 学生支援

1. 学生支援の適切性	41
(1) 経済的支援	41
(2) 健康管理・生活相談等への支援	43
(3) 生活相談担当部署の活動	46
(4) 精神面のケア	47
(5) 就職・進路指導	47
(6) 進路指導	49
(7) 課外活動（自治会活動、サークル活動支援）	50

第7章 教育研究等環境

1. 研究活動	53
(1) 研究成果の発表状況	53
(2) 国内外における学会での活動状況	54
2. 経常的な研究環境の整備	55
(1) 研究費	55
(2) 教員研究室の整備状況	56
(3) 教員の研究時間の確保	56
(4) 研究活動に必要な研修機会の確保	57
3. 競争的な研究環境創出のための整備	57
(1) 科学研究費申請状況	57
4. 研究上の成果の公表、発信・受信等に関わる環境	58
(1) 研究成果の公表、発信・受信	58
5. 研究倫理に関する教育研究環境	59
(1) 研究倫理委員会	59

第8章 社会連携・社会貢献

1. 社会への貢献	60
(1) 看護診断と看護治療の開発	60
(2) 臨床看護師のレベルアップを図るための教育・研究	61
(3) 関連病院・行政との人事交流を通じた、 看護専門職の知識・技術の発展的交流	62

(4) 地域との交流を通じた、地域における学術交流拠点の形成	65
--------------------------------	----

第9章 管理運営・財務

1. 管理運営	67
(1) 理念・目的の実現に向けた管理運営	67
(2) 関係法令、学内諸規程に基づく運営管理	69
(3) 事務組織	70
2. 財務	72
(1) 財務の現状及び中・長期的な財政見通し等	72
3. 予算編成及び予算執行	74
(1) 予算編成のプロセス	74
(2) 予算の執行	74

第10章 内部質保証

1. 自己点検・評価と内部質保証に向けた取り組み	76
(1) 自己点検・評価活動、外部評価及び情報公開	76
(2) 教育研究活動等の情報公開	76
2. 内部質保証システムの整備	78
(1) 内部質保証の方針、手続き	78
(2) 内部質保証システムの機能等	79

終章

序章

1. 関西看護医療大学設立の趣旨と背景

(1) 設置の趣旨（設立の背景）

医学・医療の高度化および医療技術の進展に伴い、医療を必要とする人々に対する看護は、年々高度・専門・細分化している。また、医療構造の変化に伴い、看護の場は、高度医療技術を支える病院など医療を提供する場はもとより、高齢社会の本格化により、高齢者福祉の場、さらには在宅看護の場へと広がってきている。

福祉施設や家庭において求められる看護には、医療についての知識や技術だけではなく、日々の生活を支援し共に健康上の問題を克服するという人間としての総合的な能力が要求される。高齢社会を見据えて保健・医療・福祉の分野ではチーム組んで取り組む体制が重要であり、チームによる保険・医療・福祉の実践の重要性がいわれている中で、看護専門職はリーダー的な存在としてその中心的な役割が期待されている。これからの看護専門職に求められる能力とは、高度な専門知識と技術を有し、チームで活動するための人間性・倫理性・協調性などの人間力を備え、さらには疾病や傷病を抱える患者やその家族など多様な人々と人間関係を構築し、話し相手となり、一緒になってケアすることのできる包容力とコミュニケーション能力、人々の生活を理解する素地となる様々な生活体験など幅広い知識と技術が必要となる。疾病構造の変化、科学技術の進歩と医療の質の変化、医療や福祉に求められる生活者の期待などの社会的な要請をよりよいレベルで展開する役割は、様々なケアの中心的な存在として力を発揮する看護専門職にこそ求められる。

このような背景のもと、平成 18 年 4 月に「順心会看護医療大学（平成 20 年 4 月に「関西看護医療大学」と名称を変更した。）」が設立された。

(2) 設置の目的・教育目標

本学の設置目的・教育目標は、次に述べるとおりである。

第一に、ますます高度化、専門分化していく医療現場において、医療過誤や看護によるアクシデントのないように教育するのは当然として、倫理教育を基盤として常に高い意識をもって保健・医療・福祉に携わることができ、また、社会的要請を正確かつ冷静に受け止め、高齢社会で鮮明になりつつある看護の新分野における専門化、細分化に即応できる知識と技術を有した看護専門職を育成する。

第二に、看護はただ単に疾病を治療することの援助にとどまるものではなく、一人ひとりが人間として生きていくことを積極的に認め、それを敬う姿勢を基盤に、ともに人々の健康問題に向き合い、人間としてお互いに信頼し合って、必要な支援を提供できるように、看護専門職として人間を診る目、支える力・技術を個人レベルにとどめず、その能力や経験などを共有し合って理論と実践技術として確立できるように教育し、看護専門職の自覚を持って自立し、自己判断し、自己決定・自己解決できるように育成する。

第三に、看護専門職は地域における住民の健康増進と維持、特に疾病を治すというだけでなく、「クオリティ・オブ・ライフ ーよりよい生活の質の確保ー」を目的に実践家として家庭・企業・学校で幅広く活動している。疾病の看護のみならず、疾病予防や保健啓発活動を通して一人ひとりの健康維持までカバーするヘルス・プロモーション活動のリーダー

一的存在である。そのために看護ケアを受ける人の側に立って活動するためのリーダーシップ能力を発揮できるように教育する。

第四に、アジア地域における医療・看護・福祉技術に対する要請が一段と強まっている。加えて、国際化への対応も求められており、これらに応えるために、積極的に人材育成の面でも協力する必要がある。そのためには様々な地域の新しい社会的要請や変化に対応し幅広く社会貢献できるよう、看護知識や技術に加えて国際的なコミュニケーション能力を身につけられるように教育する。

第五に、看護専門職の育成に加え、地域の保健・医療・福祉活動の情報発信と実践基地としての役割を担う。地元地域の団体や施設、住民一人ひとりと直結して充実した活動が行えるよう最新の情報や看護技術等を提供する。現場における看護専門職の不足を埋め、質的向上を図るためにリカレント教育や講演・研修活動を通して保健・医療・福祉のサービス水準の向上を担う。本学周辺地域は日本の医療・看護・福祉問題の縮図ともいえる様々な難問を抱えているだけに、従来の大学の枠組みを超えての積極的な働きかけは大学、地域の連携にひとつの役割を果たすことになる。

このように本学は、看護に寄せられる社会的要請に応え、看護専門職が独立した専門職として地域に根ざした活動ができる人材を養成し、人材の育成と研究をもって広く成果を社会に還元しようとするものである。

2. 自己点検・評価への取組み

(1) 点検・評価活動の目的の明確化

平成16年度に導入された認証評価制度は平成22年度に最初の7年間である第1期が終了した。本学の開学は平成18年であり、当然のこととしてこの制度への対応の必要性は開学時から議論されてきていた。しかしながら教員全般にいえることであるが前任大学等における自己点検・評価や外部評価の経験もほとんど無く、当初は暗中模索の状況であった。

そこで自己点検・評価の目的とは何かについて折に触れ議論をしていった。そして、共通理解されたのは、大学評価は、大学の自己改善に繋がることに第一義的意義があること、また、自己点検・評価作業を自らが進める中で大学の諸活動の質を高めること、および教員を中心とした大学構成員一人ひとりが質を高め向上・成長していくことが求められている、ということであった。

今回の大学評価を通して、本学の中期的将来構想と計画に生かしたいと考えている。

(2) 自己点検・評価への取組体制

平成20年10月に自己点検・評価委員会を立ち上げた。組織構成は学部長（平成22年度から学長が兼務）を委員長とし、学科長、図書館長、各種委員会の委員長、事務局長、事務局の各課長を委員として検討を始めることとした。当初は大学基準協会とは別の認証評価機関の評価を受けるべく準備を進めたが、検討途上において、歴史的に「評価の実績」を有し、多くの私立大学が受審している大学基準協会に変更することとし、同協会の「基準」に沿って作業を進めることとした。

各基準に対応した自己点検・評価の草稿は教授を中心に役割を分担し、事務的な要素の記述・作成は事務局で担当することとなった。他の中規模以上の大学では「評価室・評価

センター」等の専門の部署を設置しているが、本学のような極めて小規模の大学では、このためだけの推進組織を置くことができず、全員で取組む体制となった。

3. 沿革等

(1) 本学の沿革（概略）

- 平成 14 年 11 月 順心会大学設置準備室を津名町に開所した。
- 平成 16 年 5 月 財団法人順心会関西看護医療大学設立準備財団が設立された。
- 平成 17 年 3 月 兵庫県立津名高等学校跡地及び校舎を津名町より寄附を受けた。
- 平成 17 年 4 月 順心会看護医療大学建設工事・起工式が挙行された。
- 平成 17 年 12 月 学校法人順心会看護医療大学が設立された。
順心会看護医療大学の設置が認可された。
校舎が竣工した。
- 平成 18 年 4 月 順心会看護医療大学が開学した。
- 平成 20 年 4 月 大学の名称を「関西看護医療大学」に変更した。

(2) 公私協力方式による大学の設置

本学の設立母体である「医療法人社団順心会（以下「順心会」という。）」は、設立以来 20 有余年の間、「医療はいつでも全ての人のために」、「予防医学と先進医療の実践」、「地域の需要に対応した 24 時間医療体制の整備」等を活動方針に掲げ、社会的要請に応えてきた。幅広く医療と看護・福祉の両分野を視野におき、これを総合的に実践することこそが地域社会の期待に応えることになるとして、これまで病院、社会福祉施設、訪問看護事業、居宅介護支援事業、専門学校の設置等多角的な事業を展開してきている。

一方、津名町（当時の地名：以下同じ。）は、淡路島北部（津名・淡路・北淡・一宮・東浦各地域、人口約 50,000 人）の中核を担い、平成 14 年 3 月に策定された津名町新総合計画（第 4 次）において、地域の保健・医療・福祉の充実が重要であるとして、保健医療福祉系大学の立地を中心としたまちづくりを構想している。

津名町の保健・医療・福祉施策と順心会の目指す医療・福祉・看護の一貫体制は、ともに保健・医療・福祉を担う人材の育成を大きな課題として捉えており、順心会が平成 15 年 4 月 4 日に津名町から大学設置の要請を受け、公私協力による大学づくりを目指すことで両者が合意した。

合意後、有志によって大学設立協議会が地元淡路島に設立され、大学設置の気運の高まりを受けて、財団法人順心会関西看護医療大学設立準備財団を設立（平成 16 年 5 月 26 日付け、文部科学大臣許可）した。

このような背景のもと、豊かで、安全で安心できる社会に寄与でき、自立し、様々な問題を解決する能力を有した人材を育成するために、順心会及び津名町（現・淡路市：平成 17 年 4 月 1 日付け町村合併により淡路市となった。）、兵庫県、地域住民の協力・支援により、平成 18 年 4 月に「順心会看護医療大学（平成 20 年 4 月に「関西看護医療大学」と名称を変更した。）」が開学した。本学は、順心会と淡路市と協働し広く地域に呼びかけ、これからの保健・医療・福祉に寄与する人材の育成と地域の保健・医療・福祉の充実を目指している。

本章

第1章 理念・目的

本学は「一隅を照らす」という建学の精神をバックボーンにして、設置趣旨及び目的を踏まえ、「生命に対して熱い想い、尊重の心を培った温かな人間性と豊かな見識を備えて、確固たる人生観、人間観を保持して、看護を通して社会に積極的かつ持続的に貢献すること」を教育研究の基本理念とする。

本学看護学部における教育及び研究の中心的な学問分野は「看護学」である。大学教育では、看護専門職として必須の知識や技術のみならず、人間を考え観察し、看護の対象者として全人的存在を認識するための基礎力の修得を通して、卒業後も各々の場において学習を続け、研鑽を深めていくための基盤を確実に形成することが重視される。

本学では、学生は自らの人間としての創造性を高め、常に人間倫理に沿って判断・行動する力を体得するとともに、多くの問題を解決するために保健・医療・福祉全般にわたる重層的、統合的な視点を持ち、看護ケアの中心的存在として沈着冷静に科学的な解析と対応策を自力で探し出し、看護専門職としての思考と行動を伸展させていけるようにする。

学生のみならず教員についても、時代の変化を常に注視して、柔軟性に富んだ教育研究ができるように順心会看護部門との連携体制を構築し、看護の最前線の現場で新たに求められている課題や対応策を教育研究の視点で探求するなど、臨床の実情に詳しい実践的な看護教育能力を向上できるように取り組む。

さらに本学では、ますます複雑化、多様化している社会の諸課題に積極的に対応し地域社会における看護問題の中核的な存在と自ら位置づけ、地域社会とともに考え、行動する真に社会に開かれた大学を目指すために「看護診断研究センター」を設置している。

看護診断研究センターは、看護の質的向上を目指して、看護診断と看護治療に関する調査及び研究開発、並びにその実践と普及のためのリカレント教育などに取り組むことを目的とする。看護診断及び看護治療の研究開発は、わが国における看護の質的向上のため、その開発が急務となっている。看護診断研究センターが、看護診断をより臨床で適切に活用されること、それに伴う看護治療の開発に本格的に取り組むことによって、その研究成果を地域の行政や医療福祉施設、さらには国内医療機関に広め、わが国の看護並びに医療及び福祉の質的向上に大きく貢献することを目指している。

1. 教育理念・教育目標

(1) 卒業時の到達目標

【現状】

看護学は4年間の学士課程での学修を基盤に、生涯にわたり看護実践を通じて研鑽を重ねつつ専門性を深める学問である。この研鑽の方法には、学部を卒業後、大学院で系統的に学修すること、就職先において実践の中で特定の専門的能力を高めること、日本看護協会などが開催する研修や講習に参加することなどが含まれる。そのため、本学では、「看護専門職としての生涯学習の基盤を創る」ことを卒業時に到達すべき目標と定めて、具体的に以下の能力を身につけるように教育指導している。

1) ヒューマンケアの基本に関する実践能力を身につける。

看護実践は、人間とその人の生活に深く関わって行われる。特に、健康障害を持つ人の関わりでは、人の尊厳と人権の擁護の視点が求められ、看護実践は援助的人間関係を築きながら発展させていくことが重要である。従って看護実践の基本的能力として求められるのはヒューマンケアの基盤的能力であり、初期から学習することが大切である。卒業時には、以下の水準に到達するよう指導する。

- ① 人の尊厳の重要性と人権の擁護を基本に据えた援助行動がとれる。
- ② 利用者の意志決定を支える援助ができる。
- ③ 多様な年代や立場の人との援助的人間関係の形成ができる。

2) 看護の計画的な展開能力を身につける。

卒業時には、看護専門職として提供する看護を、計画的・意図的に展開する能力を身につける必要がある。特に看護アセスメントについては、個人の心身の状態や日常生活や生活環境に焦点を当てることが重要で、この能力の到達度は、原則として自立してできる段階を求める。また看護の実施については、利用者への説明ができることが含まれる。そのためには、教養科目等で修得した知識を活用し、合理的な看護学の思考と看護実践方法を導くことが重要である。卒業時には、以下の水準に到達するよう指導する。

- ① 人の成長発達段階・健康レベルの看護アセスメントができる。
- ② 看護の計画立案・実施・評価の展開ができる。
- ③ 生活共同体における健康生活の看護アセスメントができる。
- ④ 看護の基本技術の確実な実施ができる。

3) 特定の健康問題を持つ人への実践能力を身につける。

卒業時には、看護専門職として取り組む健康保持増進と健康障害の予防に関する能力を身につける必要がある。看護過程の展開に基づき利用者のニーズを判断し、健康の増進・予防を目指してセルフケアの支援をすることが求められる。これらの能力は生活習慣病の予防や健康管理支援、ヘルププロモーション施策に広く応用できる。

卒業時の到達目標としては、個人のセルフケアを支援する方法や小集団による健康学習支援については、自立できる段階を求める。具体的には、以下の水準に到達するよう指導する。

- ① 健康の保持増進と健康障害の予防に向けた支援ができる。
- ② 次世代を育むための援助ができる。
- ③ 慢性的疾患を持つ人への療養生活支援ができる。
- ④ 治療過程・回復過程にある人への援助ができる。
- ⑤ 健康の危機状況にある人への援助ができる。
- ⑥ 高齢期にある人の健康生活の援助課題の判断と支援ができる。
- ⑦ 終末期にある人への援助ができる。

4) ケア環境とチーム体制整備能力を身につける。

ヘルスケア組織の態様に応じた看護職としてのチームアプローチに必要な能力が重要になる。つまり看護職は、働く場を問わず、利用者の生活の基盤である地域のヘルスケア資源の現状を判断し、利用者のケア充実のためのケア体制整備能力が求められる。

そのためには、看護の対象者を生活者として捉え、その人の本来もっている生活の営みに沿って支援することが重要で、単にケア体制の連絡調整ではなく、地域コミュニテ

イづくりに寄与する看護専門職としてニーズに対応することが必要である。

卒業時の到達目標として、地域ケア体制の意義を具体的な地域の例で確実に理解し、情報収集とアセスメントが自立してできる段階を求める。その実施については、かかわる地域機関が多彩となるため、看護専門職の助言の下でできることを求める。具体的には、以下の水準に到達するよう指導する。

- ① 地域ケア体制の充実に向けた看護の機能が理解できる。
- ② 看護職チーム、保健・医療・福祉チームでの共同・連携が理解できる。
- ③ ヘルスケア提供組織の中で看護の展開が指導の下でできる。

5) 実践の中で研鑽する基本能力を身につける。

学生は4年間の学習全体を通して、看護専門職として生涯にわたり専門性を深めていく基礎となる能力を積み上げていくことが重要である。看護実践能力育成と不可欠な形で、看護実践の改善・充実の視点を育てることが求められる。卒業時の到達目標は、第一に看護現象を客観的事実として把握し、表現することができること、第二には看護過程の展開に際して、文献・資料の収集や先行例から学び、既に検証された適切な看護方法を選択して作成した計画を実践できることを求める。具体的には、以下の水準に到達できるよう指導する。

- ① 看護実践の充実に関わる研究成果の収集と実践への応用ができる。
- ② 看護実践を重ねる過程で専門性を深める方法を修得できる。

【点検・評価】

学則第1条に定めている本学の教育目的は、建学の精神である「一隅を照らす」をバックボーンに、人間性豊かな専門看護者を育成することであり、そのためのカリキュラムの方向性は適切である。本学の教育理念・目的・教育目標は、保健医療福祉の変化や要請に応えるとともに、本校がある淡路島内の政策等に反映した人材の育成を具現化しており適切である。

〈教育の成果〉

- 1) 本学は平成18年4月に開学した単科大学であり、大きなメリットは教職員のコミュニケーションの即効性、学生と身近な距離での教育的人間関係の充実が図りやすいことがあげられる。そのために常に、教職員間で教育的な考え方であれば即、教育科目や内容、カリキュラム、さらには時間割などに関し迅速に話し合い、変更が必要であれば迅速に対応することができる。一方で、総合大学でないことで、学部間の教育交流や競争的交流が欠けることがあげられる。その分、地域行政・住民とのかかわりを持つことを主眼に置いている。
- 2) 「地域との交流を基盤にした実践的教育研究活動」については、平成20年度、志筑中心地域区がユニバーサル社会地域に指定（兵庫県による推進事業）されて、本学が「まちの健康、事業プラン」の策定に参画し、看護・福祉医療の視点から住民へのインタビューを通じて安心して暮らせる社会づくりに向けての課題とその具体的な行動計画の策定に協力した。学生は「健康管理論」の中で、計画・実施・評価を含め参加し、2単位を修得した。住民・行政からこうした学生の参加を高く評価いただいただけでなく、本学への理解と、学生が住民との触れ合いを非常に評価していることは、学習においても有意義であったと考えている。
- 3) 地域貢献事業として、地域の看護職の実践能力を育成するために「看護診断研究セン

ター」の事業として、年 2 回の「看護診断セミナー」を開催し、参加者は延べ 600 人を超えており、臨床現場からの高い評価を受けている。また、大学に隣接する淡路市田井町内会における「健康ひょうご 21 県民運動実践活動」の助成金をもとに「多世代間が交流する健康づくり運動」における老人力発掘調査を通して住民とかかわり、評価を受けている。

- 4) 国際性を備えた看護専門職の育成について検討し、平成 23 年 9 月 16 日、モンゴル健康科学大学との「学術交流協定」を締結した。今後、協働研究を目指し、また学生の交流を進めていけると考えられる。教員においては、タイの大学での研修の実績もあり、徐々にではあるがアジア圏での国際交流の芽が出てきている。
- 5) 卒業生は 2 回送り出しているが、ほぼ 100%の就職率であること、就職先からは、「真面目に物事に取り組む姿勢」、「チームの中での高い協調性」、「看護の専門性の探究心が高い」などの評価から、理念・目的・教育目標は達成していると評価している。
- 6) 平成 23 年度に開始された第一次のカリキュラム改正には、卒業生の社会への適応状況や採用側の評価を含め検討した。その結果、理念・目的・教育目標は基本的に変更はしないが、「人体構造機能学」、「病態学」の時間数の増加と学習能力の基盤となる「読む」、「書く」、「話す」という能力の育成を強化するために 1 年次に「ゼミナールⅠ、Ⅱ」を設置した。

【今後の改善・改革に向けての方策】

本学の建学の精神・理念は、徐々にではあるが着実に教職員を含め、学生にも浸透していると考えているが、さらに徹底するために平成 21 年に作成した関西看護医療大学のクレード(credo)(行動規範・教育姿勢・存在意義)を軸に、新入生の導入教育に力をいれることを考えている。その一つとして、入学前教育の導入に加えて、「ゼミナールⅠ、Ⅱ」の教育では、本学の理念・目的などの理解を深める機会を増やすことを考えている。

教職員に関しては、本学の理念・目的、また教育内容を理解するためにFD、SDを積極的に活用して理解を深めることを考えている。特に教員の教育能力の育成として、教育内容や方法論について相互理解しながら教育・演習・実習を進めるために、常設の委員会とは別に平成 23 年 10 月に「新カリキュラム委員会」を設置して、看護学原論、看護学概論、援助論、演習、実習に関して全教員で勉強会を続けている。その結果、教育内容の無意味な重複を避けるだけでなく、有効な時間配分や特に科目間の相互理解を深めることで学生に対する教育が充実すると考えられるので積極的に学習会を継続していく。

【根拠資料】

- ・資料 1：関西看護医療大学学則
- ・資料 2：大学案内(2011)
- ・資料 3：淡路市域における医療提供体制のあり方(平成 21 年 8 月：淡路市)
- ・資料 4：2009 年度 健康管理論 授業案
- ・資料 5：健康ひょうご 21 県民運動実践活動等助成事業報告書
- ・資料 6：モンゴル健康科学大学との学術交流協定書
- ・資料 7：クレード

第2章 教育研究組織

1. 学部・学科の教育研究機関としての適切性、妥当性

(1) 教育研究組織の編成原理

【現状】

看護に関する高度な専門知識及び技術と豊かな人間性を併せ持ち、管理指導能力を身につけた人材を育成することを目的に、看護学部看護学科を設置している。本学の運営組織図は資料8のとおりである。

学校教育法第92条に基づき、学長、教授、准教授、講師、助教、助手をもって教育研究組織を編成している。また、第93条の規定により大学の運営、教育研究に関する事項を審議するため教授会を置いている。教授会の構成員は学長、学部長、教授および事務局長、図書館長である。なお、教育研究を支援するための組織として事務局を置いている。その他、部局として図書館、看護診断研究センター、保健室を置いている。また、大学の円滑な運営のため大学運営会議、常置委員会、特別委員会を置いている。

大学運営会議は、円滑に大学運営を図ることを目的として、学長(学部長兼務)、学科長、図書館長、看護診断研究センター長(学長兼務)、事務局長をもって構成している。規程上、学科長は構成員とはなっていないが、平成18年の開学当初から学部長が未登用であったため、平成20年4月に学科長を任用し、運用上、運営会議の構成員とした。平成21年4月の学部長就任以降も引き続き学科長をその構成員として現在に至っている。

教授会は本学の最高決議機関として、規程に従い、毎月1回および入学試験合否判定をはじめ必要に応じて随時開催している。議事要録を作成し、協議事項並びに決議内容は全ての教職員に教授会議事要録として周知し、常時閲覧できるようにしている。

教授会のもとに、常置委員会と特別委員会を置いている。開学当初は教務委員会、学生委員会、入試・広報委員会、図書委員会の4委員会であったが、平成19年には研究・紀要委員会、情報システム委員会を加え6委員会となり、平成20年にはさらに研究倫理委員会、FD委員会を加えた8委員会とした。現在は、入試・広報委員会を入試委員会と広報委員会に分離させ、情報システム委員会は廃止し図書委員会及び図書館の事務とともに事務局の管轄下に置く改編を行ったため7委員会となっている。これらの委員会等が、大学の教育、研究に関する業務を分担して、教育研究活動が円滑に進むように定期的に委員会活動を行っている。

教務委員会と学生委員会には下部組織としてワーキンググループ(以下「WG」という。)を置き、前者には国家試験対策WG、看護技術WG、臨地実習WG、カリキュラム・時間割WGの4つを、後者には進路支援WGを置き、上部委員会より諮問を受けた事項について定期的に検討会を開催し報告している。全教員がいずれかの委員会に所属するようになっている。

常置委員会が担当しない事項を担当する委員会として特別委員会を置き、大学運営、教育・研究活動の円滑化を図っている。特別委員会は、平成18年に倫理委員会、予算委員会、平成20年に自己点検・評価委員会、平成21年に教員選考委員会、平成22年に将来計画委員会を加え、平成23年現在は5つの委員会を設けている。将来計画委員会では、平成25年度開設に向けての大学院設置の検討や施設・設備の充実などの検討を行っている。

教授会の議長は、規程に基づき学長がその任に当たっている。各種委員会の委員長は互選で決めるが、教授あるいは准教授がその任を負っている。特別委員会は、教授並びに准教授をもって編成している。

【点検・評価】

単科大学であり組織としてシンプルであるが、開学当初から完成時に向けて大学としての体制を整えてきた。教授会を最高決議機関として位置づけ、臨時並びに定期的な会議の開催と議事要録作成・保管を行っている。決議も民主的に多数決により採決されている。直近2年間は議事録署名人の記載がないが、議事要録を構成員全員に学内メールで配信し、その後文章に起こされたものを学長はじめ学科長、事務局長、文書管理部署間で回覧し決済を採る方式に変えられている。

すべての委員会の構成員は規程に基づき編成され、毎年、年度初めに見直しが行われている。任期は2年とし、再任を妨げないとしているが、教員の入れ替わりに伴い、再任が連続して続いている委員が見受けられる。委員会の任務内容によっては適任者が限定される可能性もあるが、適切な時期に交代することも、組織を活性化させることにつながるので検討が必要である。

委員会の増加に伴い、教員がこれまで以上に多くの委員会を担当する必要性が生じてきている。今後、各委員会が担当する内容を整理し、構成する教員数を見直す必要がある。

【将来に向けた発展方策】

特定の教員に委員会活動が偏らないように、職位ごとの担当委員数を決めるなどの基本ルールを明確にし、平成24年度から適用する計画である。常置委員会については、原則、教授は3、准教授および講師は2、助教は1の割合で委員会を運営する方針である。

(2) 理念・目的との適合性

【現状】

学年進行に伴い教育研究組織の充実を図り、建学の精神である「一隅を照らす」の理念のもとに、看護専門職の育成に取り組み着実に卒業生を輩出している。卒業生の9割は看護職として地域の病院へ就職している。

看護教育にとって臨地実習は重要な科目である。平成23年度には臨地で実習にあたる臨地実習指導講習会を大学で企画した。

【点検・評価】

卒業生それぞれが医療の現場で自分の「一隅」を見い出しており、学士課程における一定の教育成果があがっていると見える。卒業時点で獲得している看護の専門的知識・技術のレベルについては、今後臨床からの評価が待たれる。

教育目的の一つである、高度な看護実践能力を有する人材の育成については、学士課程の教育では成長の基礎となる能力を育成することにあるので、卒業生を輩出してまだ2年のため、評価は今後待たれる。

将来計画委員会で看護学修士課程の新設が検討・準備されており、着実な歩みを進めて

いることは高く評価できる。

看護界におけるリーダーの育成としては、就職先における職場適応状況や専門職としての経験と自己研鑽を経ての成長が待たれるところである。今後臨床との継続教育の連携を充実させる取り組みが必要である。

地域の保健福祉医療を担う人材の育成については、保健師国家試験の合格率が低いことが課題である。

【将来に向けた発展方策】

平成 25 年度開設を目標に、大学院修士課程を設置し、より高度な看護実践能力を有する看護職の育成を目指す。

平成 23 年度には、看護診断研究センターが中心となり、順心会系の病院施設の新任看護師の技術研修を大学の教員が大学内の教育施設を使って教育する計画を企画している。これを毎年継続し、大学教員のみならず臨地実習受け入れ施設の看護職員も、臨床と教育とが共同で看護教育を担う意識付けとし、継続教育を組織的に行う仕組みを構築する。

保健師課程の教育については、保助看法改正に伴うカリキュラムの改訂を行い、平成 23 年度入学生から保健師教育課程を選択制に変更した。定員を 30 名とし、保健師として将来地域で活動する明確な目的意識を有した学生を選抜して教育を行い、保健師国家試験の合格率を上げる。

（3）学術の進展や社会の要請との適合性

【現状】

本学の研究機能及び地域貢献機能を果たすために、開学当初から看護診断研究センターを設置し、平成 20 年には看護診断研究センター運営委員会を設けたことを出発点とし、授業の公開、市民公開講座の開催、看護診断公開セミナーの開催、関連事業体の職員教育への講師派遣、臨床との共同研究事業等を進めている。

平成 23 年 9 月には、モンゴル共和国のモンゴル健康科学大学と学術交流協定を締結し、国際貢献への道を開いた。

教育、研究を支える部門である図書館には本学の教授を図書館長に任命し、学科の教職員によって編成された図書委員会と協力して管理運営にあたり、関連事業体の職員をはじめ近隣地域住民へも開放している。

平成 19 年度から、財務を含めた大学の健全な運営を戦略的に計画するために、学校法人に経営戦略委員会を設置し、淡路市職員、外部の学識経験者、経営コンサルタント、学校経営経験者等を交えての検討会を定期的に開催している。

【点検・評価】

看護診断研究センターの存在は、開かれた大学として地域貢献に力を注いでいると評価でき、学術の進展や社会の要請に応える素地ができあがっている。

大学経営に対して外部からの意見を取り入れていることは、大学の発展にプラスの影響を与えるものとして評価できる。

【将来に向けた発展的方策】

今後とも卒業生の動向を把握・分析しながら、看護実践能力の育成に力を注いで行く。卒業後の臨床研修教育についても、看護診断研究センターを中心に、卒業生が就職している病院や臨地実習病院等との連携を図る組織を構築・運営し、管理指導能力の育成の責任の一端を担ってゆく。大学院の開設による研究科の設置は、教育・研究機能の一層の質向上が図られると期待している。そのための教育・研究組織の再編成が待たれるところである。

（４）教育研究組織の適切性についての定期的な検証

【現状】

定期的な検証は実施されていない。

【点検・評価】

定期的に検証する機能の構築が必要である。

【将来に向けた発展方策】

自己点検評価並びに外部評価の結果を基に改善点を明らかにし、教授会並びに各講座会議を通じて教職員にその結果を周知する。自己点検・評価委員会が中心となり、実行可能な改善策を全教員から募り、計画の策定、予算措置を行い、教授会の議を経たのちの進行管理を行う。

【根拠資料】

- ・（資料 2）：大学案内（2011）
- ・資料 8：関西看護医療大学運営組織図

第3章 教員・教員組織

1. 大学として求める教員像及び教員組織の編成方針

(1) 教員に求める能力・資質等の明確化

【現状】

本学は、看護に関する高度な専門知識及び技術と豊かな人間性を併せ持ち、管理指導能力を身につけた人材を育成することを目的としている。したがって大学として求める専門分野の教員像には、人を受け入れ、育て、ケアする豊かな人間性はもとより、高等教育を行うに相応しい教育研究上の能力と、5年以上の臨床経験と高いレベルの看護実践能力を発揮できる能力を有し、将来、看護職に就く学生の役割モデルとなることができることを求めている。それぞれの専門領域の看護実践に必要な保健師、助産師、看護師の何れか、または、複数免許を有することは必須条件である。講師以上には、高等教育における教育経験あるいは臨地実習指導経験を有することを資質要件としている。医療・行政機関等における看護管理の経験と能力を高等教育機関における教育経験と同等のものみなしている。

チーム医療が推進される医療・福祉の現場では、看護の対象者のみならず他の専門職とのコミュニケーションを円滑に図る能力が求められる。そのため、教員にも高いコミュニケーション能力を求めている。

専門分野を支持する基礎分野の専任教員には、教養人としての豊かな人間性はもとより、それぞれの専門領域における教育・研究業績を有することを求めている。

専任教員の資格は「教員選考基準」に明示されている。

【点検・評価】

専任教員に求める人物像は明確に文章化されているものはないが、資格については明文化されている。選考委員会並びに教授会を構成するメンバー間には共通の認識がある。

【今後の改善・改革に向けての方策】

平成22年に作成した本学のクレドーには、本学の教職員が目指す行動規範、教育姿勢、存在意義が示されている。それぞれ①生命の尊重と尊厳の深化、②看護の知とアートの重視、③協働能力とコミュニケーション能力の育成、④地域医療連携の実践、を柱とし、本学の教育の指針を示したものである。アドミッション・ポリシーと同様、本学が求める教員像として全教職員が共通理解するようFD研修会、教員オリエンテーション等を通して浸透させてゆく。

(2) 教員構成の明確化

【現状】

看護教員の構成は、専門領域ごとに教授または准教授1名に対し講師あるいは助教2名、助手1名を基本としている。実習指導や演習が多岐にわたる科目の場合は複数の助手を配置することとしている。科目責任者となることができるのは講師以上の教員である。

基礎、専門基礎領域の専任教員は講師以上の教員単独で構成している。看護の専門領域は、開講当初、基礎、成人、小児、母性、精神、地域、老年の7領域に講座を分けていた

が、教育の有機的連携と協力体制を推進するため、平成 22 年度からは、基礎・成人、小児・母性、地域・老年・精神の 3 領域の中講座制を敷き、教授、准教授又は講師、助教、助手を配置した。

【点検・評価】

年齢構成については、ベテラン、中堅、若手と 1 : 2 : 3 といったバランスをとることが望ましいが、開学から 4 年間は大学設置基準の大学教員としての資格基準を満たす教員を揃えることを最優先としたため、高い年齢層に偏りが見られる。

明文化されたものはないが、各領域間に偏りが無いよう、また、全教科目が適切に開講できるよう構成に配慮されている。年齢構成については高年齢層に偏りが見られる。

【今後の改善・改革に向けての方策】

学長を中心に毎年教員構成を見直し、方針として打ち出すことを検討したい。昨今、看護系教員の需要が増し、優秀な人材確保に苦慮している。教員構成の明確化を図りながら、時代の変化に合わせた適切な若い人材を確保し、各教授が責任をもって育ててゆく仕組みを構築する。

（3）教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在

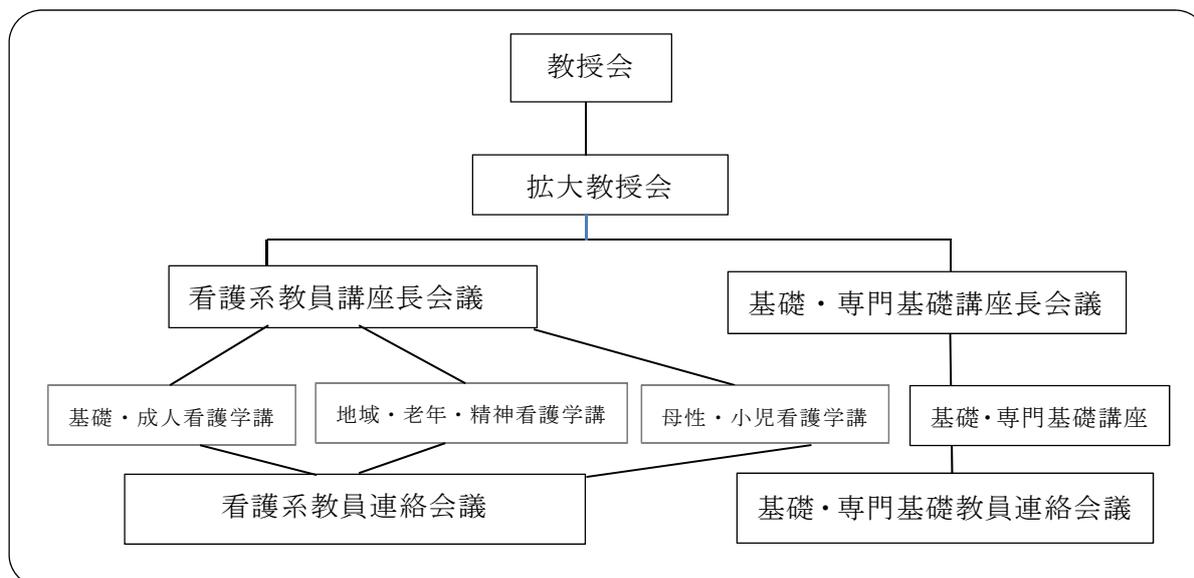
【現状】

教員の組織的な連携体制を図るために下図に示した 6 つの会議があり、教員人事及び入学者選抜に関する事項を除いた大学の運営・教育・研究すべてに関わる事項を、開学から 3 年間は准教授、講師、助教を加えた拡大教授会を毎月開催していたが、平成 21 年度からは、構成員を教授のみとし、定例教授会と必要に応じて開催される教員人事、入学者選抜に特化した臨時教授会において大学運営、教育・研究に関する事項すべてを審議している。なお、教授会開催前に開催される大学運営会議において、教授会での審議・報告事項等の調整を行っている。

教育研究に関わる責任の所在を明確にするために大講座制を取り入れている。教員組織を基礎分野と専門分野の 2 つに大別し、基礎分野には基礎・専門基礎講座を、専門分野には、基礎・成人看護学講座、地域・老年・精神看護学講座、母性・小児看護学講座の 3 講座を置き、それぞれに講座長を指名し、講座の運営にあたっている。必要に応じて講座長会議を開催し横の連携を図っている。平成 20 年度からは看護系教員連絡会議を、平成 23 年度からは基礎・専門基礎教員連絡会を開催し意思の疎通を図っている。なお、平成 21 年度以降、拡大教授会は開催されていない。

講座長会議は、教授会終了後に随時開催、また、専門分野の 3 講座はそれぞれ毎月定例的に開催し、教授会の審議事項や連絡報告事項を周知・徹底させるとともに、各講座の課題を検討している。看護系教員連絡会議は毎月第 3 水曜日に開催され、看護を専門とする教授から助手までを構成員とし、特に看護学演習や実習での教授内容の調整や各講座の枠を超えた共通の課題を検討している。

○教員間の連携体制



【点検・評価】

本学の卒業時の到達目標を達成するためには、役割モデルである看護の専任教員と学生が濃厚な関わりを持つことが重要となる。本学では、明確な教員像を共通理解しながら、教員設置基準以上の教員で教育に当たっており、教育研究組織の規模並びに看護学の学位を授与するために必要な教員を置いている。看護専門領域ごとに教授又は准教授を置き、常勤教員に欠員が生じた場合でも、専任の特任教授又は特任准教授を採用して対応している。

本学が目指す看護に関する高度な専門知識及び技術を身につけた人材を育成するため、多くの非常勤教員を任用しているが、専門領域ごとに若手の専任教員や助手を確保してゆく必要がある。

小講座制の弊害を取り除くために大講座制がしかれており、責任体制を明確にしながら、教員間の連絡調整が密接にとられ、各講座間の協力連携が図られている。

教育課程編成の目的を具体化的に実現するための合意は、教授会で行われている。その合意を具体化するために、各講座会議および各教員連絡会議で連絡・調整が図られており、教育の適切な役割分担の下で組織的な連携体制をとっており、それぞれの教育研究に係る責任の所在は明確である。基礎・専門基礎教員連絡会議、あるいは看護系教員連絡会議では、効果的な連絡調整がされているが、看護教育の基礎を担う教員と看護学を専門とする教員の連絡調整は個別に行われているため、有機的な関係が構築されているとはいえない状況にあり、改善すべき点である。

【今後の改善・改革に向けての方策】

本学の教育理念である「看護に関する高度な専門知識及び技術と豊かな人間性を併せ持ち、管理指導能力を身につけた人材を育成する」ためには、看護を専門とする教員の努力もさることながら、一般教養・専門基礎の教員の貢献なくしては達成することができない。

そこで、今後は、本学の教育理念をより現実的なものとするために、これまで以上に教授内容・方法の具体的な連携が必要となる。講座長会議の連携にとどまらず、基礎・専門基礎の教員と看護系教員とがこれまで以上に相互理解を深め、意見交換ができる場の設定等を行い、両者の有機的な関係の構築を推進する。

2. 教育課程に相応しい教員組織の整備

(1) 編制方針に沿った教員組織の整備

【現状】

資料 10 に示すように平成 18 年度 19 人、平成 19 年度 27 人、平成 20 年度 29 人、平成 21 年度 32 人、平成 22 年度 31 人、平成 23 年度 32 人の専任教員が教育に携わった。

本学の入学定員は 80 人であり、収容定員 320 人に対する設置基準上の専任教員数は 12 人であるが、平成 23 年 5 月 1 日現在の本学の専任教員数は 32 人と基準を大きく上回っており、特に看護学を教授する専任教員が 25 人と 7 割強を占めている。

教授(12 人)の平均年齢が 64.3 歳、准教授(7 人)の平均年齢が 47.4 歳、講師(4 人)の平均年齢が 40.1 歳、助教(6 人)の平均年齢が 50.5 歳、助手(3 人)の平均年齢が 34.3 歳である。専任教員全体(32 人)の平均年齢は 53.2 歳である。

助手については看護系にのみ配置し、所属する講座に関する講義・演習・実習の補助を行うものとしている。補助を行う場合には、科目担当の教授等の指示に従い、報告・連絡・相談を随時行うよう指導している。

各領域実習が開始された平成 20 年からは、学外での実習指導を学生 5~6 人を 1 グループとする少人数制を実施しているため、専任教員の他に平成 20 年度は 5 人、平成 21 年は 6 人、平成 22 年度は 12 人、平成 23 年度は 17 人の実習指導に特化した非常勤講師を配置している。

平成 22 年度からは学内における技術演習を補佐する非常勤講師も配置し、平成 22 年度は 15 人、平成 23 年度は 20 人が基礎・成人・母性・老年・地域看護学の分野で科目責任者の指導の下に教育に携わっている。

これらの非常勤講師はいずれも実習病院における看護経験者や看護教育経験者を原則として採用している。採用に際しては、履歴書の提出を求め、科目担当責任者並びに講座長による資格審査のうえ、教授会での承認事項としている。毎学期、演習や実習に先立ち、実習並びに演習担当非常勤講師打ち合わせ会を学内で行い、科目責任者並びに担当教員との綿密な打ち合わせを行っている。平成 23 年度 5 月現在、専任教員として教授 12 人、准教授 7 人、講師 4 人、助教 6 人、助手 3 人の計 32 人が配置されている。

本学は単科の大学であり、32 人の専任教員に加え、非常勤講師 55 人で教育を行っている。基礎・専門基礎講座には一般教養を教授する専任教員を 3 人、専門基礎を教授する専任教員を 4 人、看護学を教授する専任教員を 25 人配置している。非常勤講師は兵庫県内及び近隣の大学などの教員を雇用している。

本学が開設している授業科目のうち、必修科目の専任と兼任の比率をみると、一般教養科目が 87.5%、専門基礎科目が 46.2%、専門科目が 100%となっている。オムニバス形式で教授する専門科目であっても、教授あるいは准教授の専任教員が科目責任者となり、兼任教員と授業の到達目標並びに展開の一致および授業科目と担当教員の適合性を図ってい

る。選択科目では、一般教養科目が 16.7%、専門基礎科目が 16.7%と低値を示すが、全開設授業科目でみると、一般教養科目が 38.5%、専門基礎科目が 36.8%、専門科目が 94.7%となっている。

【点検・評価】

本学が開設している授業科目のうち、必修科目の専任と兼任の比率をみると、46.2%～100%と幅があるものの、教育上主要と認める授業科目は原則として専任の教授又は准教授が担当している。このことは、本学が主要な授業科目には本学の教育理念、教育目標を十分に理解した専任教員を配置し、本学の教育目標を達成するための努力を示すもので、評価できる。しかし、一般教養科目、専門基礎科目では専任教員の比率を高める必要がある。

教授、准教授、講師、助教ともに平均年齢が高く、さらに同年代の教員で構成されていることもあり、5～10年後に退職を迎える教員が半数近く在籍している。教授能力の安定的な維持、大学の運営管理という視点からは問題点である。

【今後の改善・改革に向けての方策】

人件費とのバランスを考慮しながら、一般教養、専門基礎科目における専任と兼任の比率を維持する必要があるが、直ちに改善することは困難であるが、国家試験出題科目に関連する基礎専門科目の専任比率を上げるべく努力する一方、教員を採用する場合に、本学の教育理念、教育目標を十分に理解し、多くの必修科目を担当できる教員を採用することで、この比率の改善に努める。

本学の専任教員の募集では、定年の 65 歳以下であれば教員の採用に年齢制限をしていなかったが、将来を見据えた対策が重要である。改善策としては、再雇用制度の検討を行い、急激な欠員が生じる危険を回避したいと考えている。特任教員の定年は最長 75 歳であるが、この年齢を超えた教員の契約更改は慎重に行い、可能な限り若返りを図る。特に助手の採用については、本学卒業生があと 2～4 年の臨床経験を積みば十分その資質を備えることができるので、同窓会の活動を支援し、情報交換を行いながら教員職への関心を高めるための努力をする。

（2）授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備

【現状】

教員の採用に際し、教員選考委員会と教授会において、各教員候補者の経歴並びに研究・業績を精査し、担当科目の教育経験、大学設置基準審査の合否なども見ながら科目担当の適合性を判断している。

【点検・評価】

授業科目の担当決定後は、各講座の長が、シラバスの点検や学生からのフィードバックを参照しながら指導に当たっている。新規に科目を割振る場合は、特定の教員に偏りが生じないように、講座内で検討するようになっている。

オムニバス形式を取り入れたり、専門看護師や認定看護師などの臨床現場の看護師を非常勤講師として招聘して、最新の研究成果や知見を教授する努力がなされている。

【今後の改善・改革に向けての方策】

特別な方策等は設定していない。

3. 教員の募集・採用・昇格の適切性

(1) 教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化

【現状】

教員の募集、任免に関する基準および手続きは、「就業規則」、「教員選考規程」、「教員選考基準」、「特任教員の就業に関する規程」で規定されており、これらに基づいて教員の人事を行っている。募集は、教授会で教員の退職が審議され、教員に欠員が生じる場合や増員が必要な場合に、「教員選考規程」に基づいた構成メンバーで教員選考委員会を立ち上げて開始される。委員会において募集人数、職位、採用年月日、資格要件などを検討し、可能な限り1ヶ月以上の期間を設けて学内外からの応募を募っている。ホームページ上に募集要項を公示している。可能な限り複数の候補者を募り、選考委員会で提出された調査書並びに業績内容を審査し、採用要件を満たす者を選考し教員としての採用候補者として教授会に答申している。教授、准教授の採用の場合は10編以内の研究論文と教員としての抱負の提出を求めている。必要に応じ選考委員会で面接を行っている。採用決定は教授会の議を経て、書面で本人に通知し、書面で就任承諾書の提出を求めている。

教員の昇格については、現職のまま上位の職位の公募に応募する形をとっている。

【点検・評価】

教員の募集、採用に関する基準および手続きは、規定に定められており、それに基づく教員の募集、選考、採用が適正に実施されている。昇格制度はなく公募制による採用と同じ基準で選考されるので公平性が確保されている。今後、昇格規程を定め規定に基づく昇格制度を取り入れると、さらに透明性が確保でき教員のモチベーションも向上すると考えられる。

募集については、公募を原則としている。具体的には、本学のホームページはもとより、ナースバンクへの求人登録制などを活用して募集の周知が行われている。公募の期間は最短でも1か月かけるようにしているが応募がない場合は期間が延長されている。この1～2年は候補者の目途がついた段階で選考委員会が立ち上げられる傾向がみられるため、年度の人事計画に基づく教員募集が望ましい。

【今後の改善・改革に向けての方策】

公平性の確保並びに優秀な教員の獲得には、さらに幅広い情報公開が必要と思われる。具体的には現行の広報活動に加えて、科学技術振興事業団および大学病院医療情報ネットワーク研究センターが運営するインターネット（UMIN）による公募状況の提供サービスを活用する。

看護系大学・学部が急増する中で、本学のような立地条件が不利な小規模の単科の看護大学においては、看護系教員の確保は厳しさを増しており、経営責任を負う学長の意思決定ができるだけ迅速に行えるよう、今後とも、柔軟で機動的な制度運用に努める必要がある。また、公平性および教員としての質を担保するために、書類審査にとどまらず、選考

委員会における面接やプレゼンテーションを取り入れてゆきたい。

(2) 規程等に則った適切な教員人事

【現状】

学長、学部長、学科長の資格要件ならびに選考基準・手順は「学長選考規程」「学部長選考規程」「学科長選考規程」に明文化されている。

平成 21 年度には学長選考と学部長選考が、平成 23 年度には学科長選考が実施された。

【点検・評価】

透明・公平性が担保された手順に従って人事が行われている。

【今後の改善・改革に向けての方策】

立候補制度や複数候補者擁立の必要性の可否の検討を教授会で検討し、必要ならば規程を改正する。

4. 教員の資質向上を図るための方策

(1) 教員の教育研究活動等の評価の実施

【現状】

教員の教育活動の評価は、学生による授業評価に基づき組織的に行っている。教員の研究活動は、毎年発行される紀要に掲載される業績一覧で把握することができるが、その評価は行っていない。

【点検・評価】

教員の教育活動の評価として、学生による授業評価を組織的に行っているところは評価できるが、研究活動の評価は実施していないところが問題点としてあげられる。

【今後の改善・改革に向けての方策】

学生による授業評価は、該当する教員にはフィードバックされ、担当授業の改善の資料として活用されている。全教員と学生への公表はされておらず、学長と学科長が閲覧できるよう資料が整えられているだけである。今後は、授業評価の結果の公表の方法及び範囲、活用方法などを組織的に行う仕組みを構築していく。まずは、教員間の公表に向けての認識を高める討議を開始したい。

小規模組織内での人事考課制度の導入は、現時点では組織風土へのマイナス影響が否定できないので、今後、自己評価制度や目標管理制度を導入して、教員の自己評価能力の向上に努め、並行して講座長や学科長による定期的な面接制度等の導入を検討する。

(2) ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況と有効性

【現状】

職務遂行能力、経営管理能力、高度な知識・技術能力の向上を図るとともに、積極的に創造的な問題解決能力を有した教育・研究、学内貢献、地域貢献のできる教員を養成する

ため、平成 20 年度に F D 委員会を設置し、同委員会規程に従い総合的な取り組みを行っている。その活動内容と評価は資料 17 のとおり毎年 F D 委員会活動報告書としてまとめ、公表している。

平成 20 年度に設立された関西地区 F D 連絡協議会に所属し、F D 研究活動、先駆的取組の学習、連絡会情報ネットワークを使った F D 研修会講師候補者の情報収集などを行い、小規模の単科大学における F D 活動の限界を超える努力をしている。この関西 F D 連絡協議会の総会や研修会には F D 委員会のメンバーを派遣し、他大学の F D 活動を学ぶとともに委員会で報告し、本学の活動改善の一助としている。

平成 22 年度には、「関西看護医療大学 F D マップ」を作成し、将来を見据えた組織的 F D 活動ができるようにした。F D マップは、本学の教育に携わるすべての教員を対象とする F D プログラムを定型的に整理し提示したものである。F D マップでは、実施する対象を「ミクロ・レベル（授業・教授法の開発）」、「ミドル・レベル（カリキュラム・プログラムの開発）」、「マクロ・レベル（組織の教育環境・教育制度の開発）」に分類し、各レベルにおいて、能力開発の段階（フェーズ I ～IV）に応じた目標・実施方法・評価指標を設定したものである。完成したものではなく、今後とも内容の充実を図るものであるが、平成 22 年度に採用された教員の入職時オリエンテーションのプログラムに活用し、内容の充実を図ることができた。

平成 20～21 年度の F D 活動は講演会が主で年 4 回開催していたが、研修目的に一貫性を欠き学びの積み重ねができていなかったため、平成 22 年度からは、F D マップに従って F D 研修を企画することとした。まずは、ミクロ・レベルの充実を図るために、「教育力を向上させる」の主題を掲げ、「教育力（教授力）の向上—学生が目輝く授業の在り方」をテーマにワークショップを一日開催した。教員の参加者は 29 名で、出席率は 93.5%であった。S D の一環として職員の研修も兼ねたため、6 人の職員の出席があった。

平成 23 年度も引き続き教員の教育力向上についてのワークショップを一日開催した。教員 28 人（87.5%）、職員 7 人の出席があった。同年 8 月には「看護診断概念に基づくカリキュラム」と題して、本学が取り組んでいるカリキュラム概念の枠組みに関する研修会を実施した。教員 26 人（81.3%）、職員 1 人の参加があった。

【点検・評価】

F D は大学教員の「教育力を高めるための方法」を探り、これを実践するため大学が行う「授業改革のための組織的な取り組みの方法」で、平成 20 年から義務化されている。義務化を契機に F D 委員会を設置し、規程が整備され、その活動も毎年報告書として公表され、積極的に取り組んでいることは評価できる。将来を見据えながらその活動の目的と内容を体系的に明示し、組織として取り組む「F D マップ」の作成と活用は、他の同規模の看護系大学の参考となるものである。教員の参加状況も 80%を超え、成果のまとめが公表されていることは今後の F D 活動への意欲の現れと捉えることができ、教員の成長に寄与するものである。

【今後の改善・改革に向けての方策】

引き続き組織的な F D 活動を行い、マクロ・レベルの研修にも取り組む。

【根拠資料】

- ・資料 9：関西看護医療大学紀要（教育研究業績を示す冊子）
- ・資料 10：領域・職位別教員数
- ・（資料 8）：関西看護医療大学運営組織図
- ・資料 11：学校法人関西看護医療大学教職員就業規則
- ・資料 12：関西看護医療大学教員選考基準
- ・資料 13：関西看護医療大学教員選考規程
- ・資料 14：学校法人関西看護医療大学特任教授の就業に関する規程
- ・資料 15：関西看護医療大学特任教員の就業について
- ・資料 16：関西看護医療大学看護系助手の役割（2009年4月教授会資料）
- ・資料 17：FD委員会活動報告書（平成20年度～平成21年度）
- ・資料 18：平成22年度FD研修会報告書
- ・資料 19：関西看護医療大学FD委員会規程
- ・資料 20：平成22年度関西看護医療大学FD委員会議事録
- ・資料 21：関西看護医療大学FDマップ

第4章 教育内容・方法・成果

1. 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

(1) 教育目標に基づく学位授与方針

【現状】

本学では教育目標（教育理念）の根幹を成す「建学の精神」を明確に定め、全ての学生、教職員に周知できるよう「学生便覧」、「大学ホームページ」、「クレーダー」等の媒体で広く公表している。

また、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）においても、教育目標（教育理念）と整合するよう設定し「大学ホームページ」で明示している。

1) 教育目標（教育理念）

生命に対する熱い想い、尊重の心を培った暖かな人間性と豊かな見識を備えて、確固たる人生観、人間観を保持し、看護を通じて社会に積極的かつ持続的に貢献することを基盤に、次の5つを教育理念としている。

- ① 専門職として、レベルの高い看護知識実践能力を持った人材の育成
- ② 科学的・倫理的思考を背景に豊かな人間性と感性を備えた人材の育成
- ③ 病院・診療所から広く地域社会まで、社会の向上及び健康促進・予防につなげていける人材の育成
- ④ 健康教育・健康増進活動の中心的存在として、リーダーシップがとれる人材の育成
- ⑤ 国際観をもって災害及び国際支援活動の場でも活躍できる人材の育成

2) ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）

本学に4年以上在籍し、所定の単位を修得した学生に対して学士（看護学）の学位を授与する。本学では建学の精神・教育理念・教育目標に沿って設定した授業科目を履修して、基準となる単位数を修得することが学位授与の要件である。修得すべき授業科目には、講義科目のほか、演習・実習や卒業研究等の科目が含まれる。

【点検・評価】

教育目標（教育理念）並びに学位授与方針はともに具体性をもって明示されており、その到達目標においても理解しやすい設定がなされている。また、専門職として育成すべき能力を盛り込んでおり、高度な大学教育の要件を備えていると評価できる。一方、教育目標（教育理念）と学位授与方針との関連性が乏しく、教育目標に到達した者が学位を授与されるという流れが見えにくい側面がある。

【将来に向けた発展方策】

教育目標（教育理念）については、非常に具体的で専門職の育成における不可欠な要素を盛り込んでいる。しかし、学位授与方針については、学位授与要件的な事務的な要素が強いことから、教育目標を取り込んだ内容となるよう見直しを含めた再検討を進める。

(2) 教育目標に基づく教育課程の編成・実施方針

【現状】

本学の教育課程の編成・実施方針は、「看護診断」の考え方を基軸として教育目標（教育理念）に沿う形で、幅広い教養及び看護師としての豊かな人間性と総合的な判断力を身につけさせることに主眼を置いている。こうした能力を養い、教育目標（教育理念）の考え方を明示したうえで、カリキュラム（教育課程）の編成や実施方針にその目標がどのように反映されているのかを具体的に「学生便覧」で明示するとともに、詳細をホームページにおいてカリキュラムポリシーとして公表している。

また、カリキュラム構成においても、「基礎分野」、「専門基礎分野」、「専門分野」の3つの分野に区分し、1年次から4年次にかけてどの年次に配当されているかを、卒業要件単位数を含めて明確に「シラバス」及び「学生便覧」に明示している。

【点検・評価】

本学は、理念・目的・教育目標（理念）を明示したうえで、幅広い教養と人間性豊かな人材の育成に向けた教養教育を重視したカリキュラム編成を行っている。一般教養科目（基礎科目）及び専門科目の配分についても、看護師及び保健師国家試験を考慮すると、妥当な配分で編成されていると評価できる。

また、明示手法についても、教育目標（教育理念）の考え方を明示したうえで、カリキュラム（教育課程）の編成や実施方針にその目標がどのように反映されているのかを具体的に「学生便覧」で明示しており、理解が進む明示方法となっている。

【将来に向けた発展方策】

カリキュラムの編成は、開学以来継続的に実施されており、平成24年度を迎えるにあたって開学6年で4度の見直しが行われる等、社会に期待される看護師及び保健師の役割や能力の変化に照らして改正を繰り返してきている。

また、カリキュラム編成のコアとなる「看護診断」のカリキュラムへのさらなる浸透とその効果的な教育のための科目設定や教育方法、教育内容については、継続的な改善検討を進めていく必要がある。しかし、教育目標と看護診断の関連性については位置づけが不明瞭な面もあることから、教育目標への看護診断の位置づけを明確にしていく必要がある。

(3) 教育目標、学位授与方針等の大学構成員への周知・社会への公表

【現状】

年度毎に学生、教職員に配布される学生便覧において、教育目標（教育理念）と教育課程の編成・実施方針を掲載することで大学構成員への一義的な周知を図っている。ホームページにおいてもカリキュラムポリシーの情報公開ページを設定し学内外への周知を図っており、また大学案内にも看護師教育の知識や理解が不足している場合でも理解が可能となるように簡略化したカリキュラム（教育課程）の編成や実施方針を明示している。

また、一般教養（基礎分野）科目の教員や看護・医療系科目（専門基礎、専門分野）の教員の全てが、本学のカリキュラム構成やその目標を理解し、統一した方向性で学生への教授ができるよう、FD研修会を通じて教育課程の詳細な理解を深化させている。

ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）については、ホームページに掲載するとともに、学生便覧と同様に年度毎に全在生と教職員へ配布されるシラバスにカリキュラムの全容と卒業要件等を明示することで、周知・理解の補完を行っている。

【点検・評価】

本学の理念及び教育目標、学位授与方針等の周知については、内外部に拘わらず一定の媒体を通じて実施されていることから、相応の評価はできる。

しかし、いずれの媒体についても、本学として積極的にその浸透を図る立場ではなく、また、理解を深めるだけの説明とPRも不足している。そのため、開学6年目を迎えるに至った現在においても、全体的に本学の理念や教育目標の浸透は十分ではない状況がある。

【将来に向けた発展方策】

本学の理念等はカリキュラムの継続的な改正に伴って、着実に形を成してきている。こうした理解を学生や外部に浸透させていくためにも、新入生の段階から導入時教育（ゼミⅠ、Ⅱ）やフォローアップ研修、ガイダンス等において教育を行う機会を設けていく必要がある。

また、教職員においても、FDやSDの整備を図っている現時点において、これらの内容を含めた研修を導入していく必要がある。こうした教育や研修を継続に実施していくことで、理念、教育目標の達成を目指していく。

（４）教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性

【現状】

教育課程の編成と実施方針および教授内容の適切性については、開学以来毎年度定期的にカリキュラム検討委員会および教務委員会において検証を行っており、より充実したカリキュラム内容となるよう各年度においてカリキュラムの改正を重ねてきた。

新カリキュラムにおいては、豊かな感受性を備えた人材の育成を図ることを目的として「芸術・音楽」、「手話」といった人間の感性を養う科目を新たに追加することで、「基礎分野」（一般教養科目）の充実を図るとともに、法律改正及び社会的ニーズに対応するための「保健師課程」選択制導入に伴う科目群の充実を図ったところである。

【点検・評価】

カリキュラムの構成においては、何度も検討を重ね改正を行ってきたことで1年次からの履修科目を基礎から体系的、段階的に配置し、効率的に学習を進めることができるようになってきた。

本学では基礎分野、専門基礎分野、専門分野の領域分野に区分しており、基礎分野は人間形成及び学問全般の基礎となる一般教養を1年次に集中的に様々な科目で学ぶことができるようになってきている。専門基礎分野や専門分野でも、人体機能や看護学の基礎から看護学の各専門領域に至るまでバランスよく段階的に配置し、本学の理念・目標に対応したカリキュラムの体系性が確保されてきた。

また、FD研修会や教授会において、カリキュラム編成の考え方が様々な形で周知徹底

されるようになってきており、教員が本学の教育目標（教育理念）やカリキュラム編成の方向性を一定程度理解したうえで各担当科目の教授を行えるようになってきている。

改善すべき点として、教員の教育目標や到達目標地点の共通理解は進んでいるが、学生への理解度の深化は必ずしも進んでおらず、学生便覧等の様々な媒体を通じて周知徹底を図っているが、多くの学生の自主的な読み込みを期待している状況であり、多くの学生が到達すべき目標点を見い出せていない状況がある。

【将来に向けた発展方策】

開学6年で4度のカリキュラム改正を行っており、平成24年度はさらに保健師課程の科目群の充実を図る観点からの改正を行うことにしている。

この継続的な見直しは、学生がより効果的な学習が行えるよう試行錯誤を繰り返してきた結果である。平成23年度生においては、全国の他の看護系大学に先駆けて保健師課程の選択制を導入したことで、各学生の主体的な将来の選択が可能となった。

教育目標等の周知のあり方は、教育目標（教育理念）と教育課程の編成・実施方針は比較的その関係性が理解しやすい形で提示されているが、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）においては、ホームページ上での掲載に留まっており、全体との関係性がどのように位置づけられているのか不明瞭な点がある。このため、教育方針（理念）とディプロマ・ポリシー（学位授与方針）並びに教育課程の編成・実施方針を一体的なものとして捉え、一つの流れのなかで掲載することで、その関係性と整合性をより理解しやすい形で提示する必要がある。

また、学生に対する教育目標の周知は、入学時ガイダンスや各セメスターの開始時に実施される学生ガイダンスにおいて、それぞれの年次における目標を明確にし、チューターや学年担任、ゼミ担当者等を通じて入念な指導を行っていく必要がある。

2. 教育課程・教育内容

（1）教育課程の編成・実施方針に基づく授業科目の適切かつ体系的な編成

【現状】

1) 教育理念の考え方

看護を通して、人々の「健康」の実現に関与し、「生命の尊厳」を守り、「社会貢献」することを目指している。

2) カリキュラムの特色（5つの柱と看護診断）

「人間を知る看護専門教育」、「心の癒しを重視する看護専門教育」、「医療・福祉と連携する看護専門教育」、「地域と共生する看護専門教育」、「実践的な能力を備える看護専門教育」の5つの柱を特色としたカリキュラムとしている。また、これらは看護診断を軸にして構成されている。看護診断とは、「実在または潜在する健康問題や生活過程に対する個人・家族・地域社会の反応についての臨床判断である。看護診断は看護師に責務のある目標を達成するための決定的な治療の根拠を提供する」と定義されている。看護診断は単なる方法論でなく、看護の哲学、実践の指針、評価などすべてを含むものであり、4年間を通して体系的に学べるカリキュラム構成の根幹となるものである。

3) カリキュラムの内容

カリキュラムは、前述した5つの柱を基に、基礎分野（一般教養科目）と専門基礎分野（医学系科目、保健系科目、福祉系科目）、専門分野（専門科目、実習科目、発展科目）で構成されている。基礎分野の一般教養科目は、豊かな人間性を涵養するための授業科目と学問の基礎的能力を養う授業科目であり、1学年に配当されている。

専門基礎分野は、専門分野の基礎として、保健・医療・福祉など看護学を学ぶための基盤となる授業科目であり、1学年から2学年に配当されている。専門分野の専門科目は、まず、看護学原論で看護学の理念を学ぶ。基礎看護学、地域看護学、成人看護学、老年看護学、小児看護学、母性看護学、精神看護学の7領域の学問からなり、看護学の専門的な知識と技術、適切な判断と実践能力を育成する。看護学原論・基礎看護学は1学年に、各領域は2学年から3学年に配当されている。

発展科目は、さらに看護学を研究的に探求するための授業科目を設けており、実習終了後の4学年に配当されている。

実習科目は、理論と実践を結びつけ、科学的な看護を実践するために、病院、保健福祉施設、行政機関などで、保健・医療・福祉の連携をとった内容を実習する。3学年後期から4学年前期に配当されている。

カリキュラムの構造を年次別にみると、1年次は、一般教養、人間についての基礎知識、看護の基本となる科目で構成されている。大学生活に早期に慣れ、学び方を身につけるためのゼミもあり、深い人間性を育むための手話・芸術などの科目もある。専門分野では、臨床現場を見据えた看護の基礎として、「コミュニケーション」、「問題解決技法」などを取り入れ、「看護学原論」を基盤として、「基礎看護学」、「看護診断学」と段階的に学習を進めている。1年次前期には、看護現場でのコミュニケーションを図る実習、後期には生活援助技術を看護現場で実践する実習を行っている。

2年次は、1年次の学習を基盤としてさらに専門的な知識と、専門的な看護について学ぶ科目があり、「フィジカルアセスメント」、「患者教育」も基礎看護学に位置づけている。2年次後期の成人看護学実習Ⅰでは、看護現場で患者を受け持ち看護過程を展開し、3年次の各領域実習の基盤となる実習を行っている。

3年次は、さまざまな対象、状況に対する専門的な技術を習得するため、前期に各領域ごとの援助論があり、後期から各領域の実習が4年前期まで続く。

4年次には、各領域実習終了後に、看護の継続やチーム医療における看護の在り方に視点を置いた課題実習、自らの課題をさらに追求し深め、まとめていく卒業研究がある。保健師国家試験受験資格を取得予定の学生に関しては、課題実習終了後に公衆衛生看護学実習Ⅰ・Ⅱの実習がある。

【点検・評価】

効果が上がっている点として、本学は、建学の精神、教育理念、教育姿勢を明らかにし、温かい人間性と豊かな見識を備え、看護を通して、社会と人々の健康の実現に積極的、持続的に貢献できる人材の育成に向けた教育の重視をカリキュラムに反映・編成している。5つの柱と看護診断を軸にしたカリキュラムを体系的に構成しており、「必要な授業科目の開設」、「順次性のある授業科目の体系的配置」、「専門教育・教養教育の位置づけ」という点に配慮して編成されているといえる。看護の理念とエビデンスに基づいた教育により、教

育効果をあげていると考えられる。

【将来に向けた発展方策】

本学の教育理念に基づき、看護診断を軸にしたカリキュラムの構成を検討しており、一貫した教育プログラムが構成されつつある。

開学以来、看護師学校等養成所指定規則の変更が2回あったため、カリキュラムの変更を余儀なくされた。しかし、一貫した科学的・論理的思考を養うために、本学が現在推進している看護診断をコアにしたカリキュラムの確立の検討を継続していきたい。

（2）学生教育課程の編成・実施方針に基づく、各課程に相応しい教育内容の提供

【現状】

1) 学士課程教育に相応しい教育内容の提供

看護学部学士課程におけるコアとなる看護実践能力として、「ヒューマンケアの基本に関する実践能力」、「根拠に基づき看護を計画的に実践する能力」、「特定の健康課題に対応する実践能力」、「ケア環境とチーム体制整備に関する実践能力」、「専門職として研鑽し続ける基本能力」が求められている。本学では「看護診断」を軸に、看護師としての基本的能力が養えるように段階的に教授している。

2) 初年次教育・高大連携に配慮した教育内容

充実した看護基礎教育を行ううえで、学生が生物学、化学などの科目を習得しておくことは重要である。しかし、全ての入学生が後期中等教育に生物学、化学の基礎知識を習得しているとはいえないのが現状であり、本学では、開学時から「生物学」、「化学」を1年前期の選択科目として位置づけている。

また、入学した学生が、高校の後期中等教育から、大学の高等教育へと円滑に移行できるように、平成23年度からは、1学年前期に、基礎ゼミⅠ（転換ゼミ）、フォローアップ研修、1年次後期には、基礎ゼミⅡで対話的教育を行っている。これらは一般教養領域及び専門領域の教員が少人数の学生を担当し、基本的な読み書きの能力、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、レポート作成能力の獲得やグループディスカッション方法など、高等教育に必要な知的態度の養成を目的に実施しているものである。入学時にはガイダンスを行い、さらにゼミ担当の教員が、個別に大学生活や履修に関して適切な指導を行っている。

高大連携としては、淡路島内全ての公立・私立高等学校と連携し、高等学校とは常に連絡をとりあい、高校からの依頼やオープンキャンパス時には大学教員の模擬講義を実施している。

【点検・評価】

効果が上がっている点として、初年時教育では、後期中等教育での学習不足を補うため、看護基礎教育に必要な科目を配置している。平成23年度からは、それまでは単位が課せられていなかった学生への対応を、カリキュラムに組織的に位置づけることにより、昨今の学生の学力や特性に合わせた指導・教育ができるようになった。

高大連携については、ひとつの高校での取り組みがすぐに他校に伝わるといった「淡路

島」という地域性から、高校での模擬授業やオープンキャンパスの体験講義参加希望など、淡路地域全体の高等学校から本学への期待が高まっている。

改善すべき点として、本学においても、すでに述べたカリキュラムの構成により、後期中等教育と高等教育との円滑な移行を試みているが、その効果の検証を含め、今後も改善策の検討を継続していく必要がある。

【将来に向けた発展方策】

初年時教育の重要性が年々高まっていることから、初年度生に対する授業・演習の授業評価と学生評価を綿密に行い、方法の工夫と開発を継続し、FD、SDによる教職員の教育力の強化に努める。

高大連携に関しては、すでに複数校との連携の提携が確定しており、年間4回程度の出張授業や看護教育に関する情報の提供を行うとともに、高校生の学習状況や学習特性などの情報を得ることにより、初年度教育の改善に役立てる。また、提携を結んでいない高校に関しても、求めに応じて看護に関する興味を高めるための出前授業や、オープンキャンパスでの模擬授業を継続して行う。

3. 教育方法

(1) 学習指導の適切性

【現状】

本学では、「人間を知る看護専門教育」、「心の癒しを重視する看護専門教育」、「医療・福祉と連携する看護専門教育」、「地域と共生する看護専門教育」、「実践的な能力を備える看護実践教育」の5つの柱を教育の特色としている。

そのため、1年次から講義形式の授業だけでなく、少人数のグループワークや演習を取り込んだ授業を展開している。2年次以降は、実際に地域住民と触れ合い、そこから学んだことを共有したり、施設へ出向いたりしての看護技術の演習を行っている。3年次以降では、専門技術に特化した演習技術の授業が行われ、臨床の場で実際に活躍している看護師の特別講義や演習が行われる。演習においては、1つの演習が少人数で行えるよう、1学年を2～3グループに分けて同じ授業を複数回行うことで、より密接な教育が行えるよう時間割を工夫している。領域別実習においては、少人数グループ、ローテーション制で実施されている。

主要な講義を行う教室にはAV機器が完備され、インターネットに接続されたPC、DVD、VTR、OHCなどを活用した授業が行われている。

履修科目登録の上限設定は特に設けていない。履修科目登録については、初年次にガイダンスやフォローアップ研修等で綿密に実施し、担任やチューターなどが個別に指導を行っている。また各学期のはじめにガイダンスを行い履修登録について説明を行っている。

学生の主体的参加を促す授業方法としては、初年次ゼミの実施、また技術演習科目においては実習室の時間外開放を行い、主体的に取り組めるように工夫している。その他、自習室を開放し、いつでも校内で自己学習ができるような環境を整えている。また、オフィスアワーを設け、いつでも学生が教員のもとを訪れることができ、学習に取り組めるよう工夫をしている。

その他、専門技術者の育成に向け国家試験に合格できるよう1年次から対策を行っている。1年次から問題形式に慣れること、授業の内容と国家試験との関連を理解できるように模擬試験を取り入れている。2年次以降も模擬試験の実施、3年次以降は集中講義や模擬試験を取り入れ、成績別にクラス分けを行い、少人数の補習授業を行っている。

【点検・評価】

初年度生に対する学習指導に関しては、学期の初めに教務委員会が中心となり、学生便覧やシラバスを用いて、登録方法や履修方法について綿密な説明を行うとともに、入学後1か月の時点で、理解の確認のための説明とグループワークによる履修上の問題を学生と教員間で話し合い、必要に応じてアドバイスを行っており、2回目のフォローアップでも同様の対処をしている。また、初年時ゼミでは、初めて会う同級生や教員と少人数（5～7名）で「話す」、「聞く」、「書く」、「読む」を通して、仲間に慣れ教員にも慣れ、後期ではそれを「プレゼンテーションする」等、大学生が学ぶとはどのようなことかを丁寧に指導できている。また、国家試験に向けての対策は、学習進度に応じた模擬試験やその解説授業を年間を通して計画実施しており、学生が自分の学力を評価しながら学習できるシステムとなっている。しかし、教員主導の対策であるため、学生が強化したい学習内容が反映されているか、また、学生の自己学習力を伸ばせているかについては十分とはいえない。

【将来に向けた発展方策】

初年時の教育は開始されたばかりであり、その評価を行ったうえで、内容と方法の検討を行う必要がある。国家試験対策については、学生自らが委員のメンバーとなり学習領域の決定や方策の決定に参加する自立性の高い組織を構築して、自己学習力の向上につなげていく。

（2）シラバスに基づいた授業の展開

【現状】

全ての授業（開講クラス）ごとにシラバスが作成され、冊子として学生に配布されている。記載項目は、授業科目名、担当教員名、開講期間、単位数・時間、授業形態に加え、授業の概要、授業の具体的な学習目標（必須）、授業計画（必須）、成績評価方法及び水準（必須）、テキスト、参考書、履修上の注意点（学生へ向けてのメッセージ、授業の位置づけ、他科目との関連性等）である。学習目標については「何ができるようになるのか」を具体的に記述すること、授業計画については15回の各回の授業に対応して記入すること、成績評価方法については試験、レポートなどの割合を明示することなどを各教員に要請を行い、これによって標準化されたシラバス内容とするようにしている。受講するにあたって必要な知識、前提となる他の科目については、履修上の留意点に記載するようにしている。特に実習科目については、明確な履修条件があるため、別途記載をしている。

また、授業アンケートの設問項目として「シラバスに沿って授業が行われているか」を問い、シラバスと整合性のある授業展開を行うようにしている。

【点検・評価】

学生はシラバスを一覧することによって、本学の授業内容及びその学習で用いる書籍や評価方法について知ることができる。また、シラバスに基づいた授業が行われているか否かの検証は、学生による授業評価を通じて行われ、教員にフィードバックされており、これらの対応は適切である。

【将来に向けた発展方策】

カリキュラムの改善に向けた検討を重ねており、「看護診断」を軸においた各科目の位置づけと関連を明確化している。今後は構造化されたカリキュラムと検討された教育内容に基づくシラバスの作成を行い、学生が学習目標と授業課題を明確に捉えられ、各科目との連動が可視化できるようにする。

(3) 適切な成績評価と単位認定（評価方法・評価基準の明示）

【現状】

成績評価の方法については、講義、演習、臨地実習などの授業形態ごとに異なっているが、各科目のシラバスや各科目の実習要項に具体的な評価方法を記載し学生に対して公開している。また、各科目のガイダンス等で評価基準を具体的に学生に説明し提示している。

さらにほとんどの科目が定期試験による評価のみではなく、出席状況や課題の提出等の総合的な観点から評価を行っている。また、各科目の評点については教授会で公開されており、教員相互に評価の内容を確認する機会を設けている。

一方学生に対しては、成績通知表に記載された成績評価に対して、当該学生が自身の学習成果が正しく反映されていない等の疑義がある場合に、定められた申請期間内に成績評価確認申請を行い、当該疑義にかかる成績評価確認を行うことができるようになっている。

成績評価の基準は次表のとおり「履修規定」に定められ、学生便覧において学生に提示されている。

○成績評価の基準

評価	成績	合否
A	80～100点	合格
B	70～79点	
C	60～69点	
D	59点以下	不合格

【点検・評価】

評価基準・評価方法はシラバスおよび学生便覧によって学生に公開されている。また、各科目の評点は教授会において開示され、成績評価の客観性や評価の公平性が保たれている。また、学生に対して行っている成績評価確認制度は、学生自身が評価に対して疑義を呈し、かつ確認できるものであることから、その透明性がより高くなる機会を作っている。

【将来に向けた発展方策】

すべての科目の成績評価を正確に行うため、授業科目ごとの教育目標を明確にし、具体的な評価項目およびその達成度を測る評価基準を各科目担当者が、学生に提示できるよう明文化することを今後も推し進める。今後、評価基準の明確化・明文化とともに、学生の評価に対する認識を把握し、それらの反映に取り組む。

（４）単位制度の趣旨に基づく単位認定の適切性

【現状】

本学の授業科目の単位数は、大学設置基準第 21 条において規定されている、1 単位の授業科目を 45 時間の学習を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業の方法に応じて当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学習などを考慮して、次の基準により単位数を計算し、学則第 27 条に示している。

- ① 講義及び演習については、15 時間から 30 時間までの授業をもって 1 単位とする。
- ② 実験、実習及び実技については、30 時間から 45 時間までの授業をもって 1 単位とする。

各授業科目は、15 週にわたる期間を単位として前期・後期で行う Semester 制度を採用している。1 年間の授業を行う期間は、定期試験を含めて 35 週にわたることを原則とし、各授業科目は、授業内容の連続性や効果を踏まえ、1 週 1 時間から 2 時間の割合で実施し 8 週から 15 週にわたるようになっている。授業形態は講義・演習・実験・実習・実技で区分され、授業科目の単位計算については学則第 27 条の規定に基づいている。

1 単位当たりの時間数及び 1 科目あたりの単位数は、授業内容により異なる。平成 23 年度に改正したカリキュラムでは、科目の内容の整理と選択科目の見直しを行いながら講義は 15 時間から 30 時間とし、演習および実習を 1 単位 45 時間とした。

平成 23 年度のカリキュラムにおける卒業要件は 126 単位となっている。統合カリキュラムの見直しに向けて、平成 24 年度では、看護師コースでは 125 単位に、保健師選択コースでは 138 単位として申請を準備している。必要な科目内容が順序性を考慮しながら習得できるようなものとなっている。

【点検・評価】

単位認定は基準に則って適切に行われている。平成 23 年度のカリキュラム改正では、学生の特性を踏まえ、健康障害の理解の基本知識となる人体構造機能学や看護援助技術の履修時間を増やし、少人数制による演習科目の充実を図ると同時に、演習科目の認定が適切に行われるよう個別の指導を行うなどの工夫をしている。一方では、学生への時間的負担が増加しており、科目内容の検討が必要である。

【将来に向けた発展方策】

現在の学生の特性と本学のカリキュラムの柱を踏まえたうえで、各授業内容の検討を継続しつつ、学生への時間的負担が少なくなるよう、必要な科目の新設の検討や授業の順序性を考慮し、授業内容の理解を深められるよう、今後も適切な単位の設定を行っていく。

(5) 既修得単位認定の適切性

【現状】

学則第 32 条に基づき、学生が本学に入学する前に、他の大学または短期大学において履修した授業科目については、履修した単位を 60 単位を超えない範囲で本学における授業科目の履修により修得したものとして認定することができることとしている。ただし、既修得単位として認定できる授業科目は、一般教養科目、専門基礎科目に限っている。修得単位の認定方法は、「関西看護医療大学既修得単位認定規程」に基づき、既修得単位申請書によって申請された科目とその科目の概要を示す資料を、申請された授業科目責任者の意見を求めたうえで教務委員会で検討し、その認定は教授会の議を経て学長が行うことになっている。

規定に従い、入学した 1 年次学生に対して、ガイダンスで説明した後、申請予定者に追加説明を行い、申請に必要な書類等を申請書とともに提出させ、その書類をもとに認定を行っている。社会人の入学者が漸増しており、専攻科目も多種多様であるため、認定を的確に行うよう時間をかけて学修内容を検討している。

【点検・評価】

既修得単位の認定は、申請書の提出後、該当する科目責任者がその資料を基に綿密な検討を行った後、教務委員会で再検討され、教授会で最終認定されており適切に行われている。しかし、提出資料についての指示があるにもかかわらず、実際はその質や量に統一性がなく、認定までに時間を要するという状況がある。

【将来に向けた発展方策】

上述した認定科目の学習内容の多様さとともに認定に必要な書類が不十分であることが多く、再提出することで認定に時間がかかっている。学生の中には提出書類となるものを紛失していたり、再発行に時間がかかるなど、学生側の理由も多いが、ガイダンスでの説明で書類の提出方法を詳説するなどして理解を求め、認定時期を早めるようにする。

(6) 教育効果の定期的な検証およびその効果の教育課程や教育内容・方法改善への活用

【現状】

授業の内容および方法の改革を図るための組織的研修・研究の実施に関する教育効果の定期的な検証は、各セメスターごとに各教科目（演習・実習を含む）ごとに行われる学生による教員に対する授業評価アンケートの結果により行っている。

各教員の授業評価は集計され、各教員へフィードバックされる。各教員は、その結果をもとに「授業の担当教員による自己評価報告」書を作成し、授業の目標や内容、方法等について総合的に評価し、特に学生の評価が低かった項目については、その分析とともに今後の改善点を記述し提出する。この結果は最終的に学長へ集約され、組織的研修につなげる必要があると判断された場合には、この結果が F D 委員会に伝達され、F D 委員会では改善につながる研修につなげている。

教育課程や教育内容、方法の改善に関しては、前述した学生の教員評価の結果のほか、学生の特性に見合ったカリキュラムの改定につなげている。カリキュラム委員会が行った

平成 23 年度の改正カリキュラムでは、学生の学習能力を高めるために新たな科目を創設している。科目内容は、読む、書く、話す、聞く、発表する能力の向上をめざしたもので、少人数制のゼミナールを 1 年次の前・後期に実施している。また、教育内容の改善と共有を図るため、FD において、教育カリキュラムの構造化と周知を行い、特に看護系科目については月 1 回の学習会を実施している。

教育効果の定期的な検証については、学生の教員評価項目の検討を毎年行い、系統的な評価が行えるようにしている。また、教育内容の改善につながる活動については、FD 委員会を中心に、専門教育の初学者への教育方法や教育内容の工夫を行っているほか、教育課程の構造化を行い、それを大学全体で共有化し、各科目の位置づけと担当者の教育目標の明確化を図り、教員が一体となって、卒業時にあってほしい学生像を目指して努力している。

【点検・評価】

教員のカリキュラムに関する定期的な学習会の実施と FD 委員会主催の研修会の実施により、カリキュラムの一貫性の構築とその共有が図られつつある。カリキュラムの理解と共有の会議は、教員だけではなく事務職員も参加して行われており、それぞれの視点で、カリキュラムが円滑に進むよう努力されている。しかし、学習会や検討会は開始間もないため、カリキュラムを具体的に授業や演習、実習でどのように具体化するかの検討は進行中である。

【将来に向けた発展方策】

毎月の定期的な学習会や、FD 委員会による研修会への参加により、着実に改善が進んでいるが、今後は構造化された各授業科目の内容の精選と方法の効果性を高めるため、学習会と研修会を効果的に行い、事務局も含め教員一人ひとりが教育効果を高める必要がある。

4. 成果

(1) 学生の学習成果を測定するための評価指標の開発とその適応

【現状】

各科目の学生の学習到達度に関しては、各科目担当教員、授業内容および授業形態に合わせ、定期試験や課題レポートなどを用いてその評価を行っている。単位認定の最低点は 60 点で、及第点に達しなかった学生に対しては、科目担当教員が認めた場合 1 回に限り再試験を行っている。

また科目によっては、学生のレディネスを把握するために、授業開始時に小テストやレポートを課すこともある。このような方法は、予習効果を計るだけでなく、各単元の重要事項の再認に役立ち、時系列的な形成的評価のためにも有効に活用されている。

さらに、看護専門科目の演習に関しては、技術試験を行い、目標に到達できなかった学生に対しては、授業科目同様 1 回に限り再試験を行っている。再試験に当たっては、各学生が十分に演習を積み再試験に臨めるよう、教員が演習サポートの可能な日程を掲示・周知し、学生が再試験に向けて十分に学習できる環境を整えている。

臨地実習では、各実習ごとに評価方法を工夫している。例えば実習開始時に実習グループ毎に各実習の目標の確認と必要な知識や技術の準備を行ったうえで開始し、実習の中間期で目標の達成上の課題を明確にするために、指導教員と中間評価面接を行い、課題の解決に向けて学習指導できるようにしている。実習終了時には、学生の実習目標の到達度の自己評価と教員評価を突き合わせ、学習改善のための項目の確認と改善案を検討し、最終評価を行っている。やむを得ない欠席（疾病など）により、目標に到達できなかった学生に対しては、授業科目同様1回に限り補習実習を行っている。また、指導にさらなる工夫を要する学生については、学生への教育効果をあげるため、各実習終了ごとに看護系教員会議で検討共有し、次の実習で教育効果が上がるよう工夫している。

臨地実習を含む各科目の学生の授業評価は、各授業及び演習、臨地実習が終了する時点で、学生による授業評価を行っている。評価内容は、学生自身の学習態度を含む授業内容、授業方法等についての評価を含み、学生の学習効果を測定するシステムとして活用している。

【点検・評価】

各科目の評価基準はシラバス等で学生に開示され、公平性が保たれるようにされている。臨地実習においては、担当教員が到達度を評価した後、科目責任者と担当教員が評価結果について実習状況を共有したうえで討議を行い、最終評価を行うと同時に、学習効果を上げるための方策を検討している。

また、学生の授業評価は各教員に返却され、各自がそれをもとにして自己評価と次年度へ向けての工夫や改善点をあげ、学長に提出されるシステムになっており、常に各教員が次年度に向けた教授方法の改善に向けて意図的に活動している。

【将来に向けた発展方策】

技術教育については、教務委員会の下部組織である看護技術ワーキンググループが、各学年と領域ごとに、学習される技術項目とその到達度を検討し一覧化して、技術項目と到達目標の明示を検討している。教育と臨床の技術力の乖離を最小限にするためにも、技術に関する教育評価を実施し、各科目の授業内容に反映させていく必要がある。

また学生の授業評価に関しては、年々変化する学生の特性に合わせ、評価項目を検討し、より適切な評価項目となる工夫を行う必要がある。

（2）学生の自己評価、卒業後の評価（就職先の評価、卒業生評価）

【現状】

前述した教員に対する学生の授業評価アンケートにある学生の自己評価項目「①この授業に意欲的に取り組んだ」、「②この授業に関してよく予習復習をした」、の評価結果をみると、平成23年度前期では、科目の予習・復習が十分に行われていないことが明らかになっている。また、学生委員会が行っている学生生活アンケートからも、自宅での学習時間の減少が明らかになっている。授業科目の到達目標が予習復習を含む授業内容になっているため、各教員はそれにつながる課題や小テストを課すことで、その不足を改善できるよう工夫している。さらに学生の自己評価については、チューターや学年担任が各セメスター

ごとに個人面接を行い、学生自身の自己評価を明らかにし、学生が自己改善していける機会を設けている。その結果は、チューター会議で各教員に共有され、各教員が面接に役立てられるようになっている。

卒業後の評価に関しては、学生委員会が中心となり、1期生に対し、卒後6か月時に就職先にアンケート調査を実施した。また、年1回開催している臨地実習連絡協議会においては、実習における学生状況の共有も図っている。

【点検・評価】

学生の自己評価結果については、ますます授業前後の予習復習の時間が少なくなっており、読解力、理解力、表現力の低下とともに、授業の理解度が低下していると感じている。

また、卒業後の評価については、初期は技術の未熟さ、解剖・生理学などの知識力、コミュニケーション能力などに問題を感じたものの、素直で学ぶ意欲が強く、ゆっくりだが着実に成長しているとの評価をいただいている。一方では感受性が高いことが、自信を持つことを阻害していることもあり、「打たれ強い」学生の教育をしてほしいという要望が出されている。就職先からの評価をみても時間をかければ能力の向上が図れているものの、コミュニケーション能力を含めた基礎能力の低下が問題となっていることが明らかになっている。

【将来に向けた発展方策】

学生が自身の学習能力の向上と改善に向けて、適切な自己評価が行えるよう、自己評価項目の検討を行いフィードバックするシステムを構築する必要がある。

また、卒業後の評価に関しては、今後も各就職先へのアンケートを実施し、卒業時の学生像の明確化に生かすとともに、弱いとされる項目の改善へとつなげる教育へのフィードバックを今後も行っていく。さらに、卒業後の評価は6か月後だけではなく長期的にも実施し、その変化も含めた評価を行う必要がある。

5. 学位授与（卒業・修了認定）の適切性

（1）学位授与基準、学位授与手続き

【現状】

卒業要件は、学則第38条に基づき本学に4年以上在学し所定の単位を修得した学生に教授会の議を経て卒業を認定している。単位の修得状況については各学年の Semester ごとに認定された科目の一覧を集約し、教務委員会と各科目責任者が検討して最終資料として教授会に提出される。教授会では所定の単位の履修を再度確認したうえで、最終認定を行う。また学則第39条に基づき、卒業を認定した学生に対し学士（看護学）の学位を授与している。

【点検・評価】

卒業認定および修了認定は学則に従い厳格適切に行われている。平成23年度から導入された科目評価に関する学生の成績評価確認制度などにより、その適切性はさらに高まっている。

【将来に向けた発展方策】

各セメスターごとに確定する各科目の認定結果を一元化するデータシステムの開発を行い、認定時の入力ミスによる問題発生を予防し、誤りのない認定システムの構築を図っていく。

(2) 学位審査の客観性、厳格性を確保する方法

【現状】

学位審査に至るまでのプロセスにおいて、その客観性と厳格性を高める工夫を行っている。一つは、定期試験の受験資格を当該科目の出席時間数の3分の2（臨地実習にあつては5分の4）とし、出席時間を厳重に管理したうえで受験資格を与えている。定期試験で60点に満たない学生に対しては担当教員が認めた場合1回限りの再試験を行っているが、その際にも再試験受験資格として科目の担当教員が課した課題の達成をもって再試験の受験資格を与える仕組みをとっており、この試験に合格した者が、科目の認定を受けている。そして、各科目の評価基準に従い決定された最終評価をもとに、各セメスターごとの単位認定を教授会で行い、さらなる客観性と厳格性を高めている。

【点検・評価】

専門職を担う学生を育てるという社会的責任を果たすために、本学では的確な科目認定プロセスを構築し、学生が最低限必要な授業に出席したうえで単位を取得するようにしている。この結果を受けての学位審査方法は適切である。しかし、学生の能力を反映した評価内容と認定の適切性は検討する余地がある。

【将来に向けた発展方策】

学生の全体的な学習能力の低下が問題視されている現状に鑑み、教育目標とその到達度の検討とともに、学位認定の際の客観性を確保するため、看護教育に関する各種の報告書を参照しその適切性を検討することや、認定会議への第三者の意見を反映させるシステムの構築を進める。

【根拠資料】

- ・資料 22：学生便覧（2011年度）
- ・資料 23：ホームページ
（ディプロマポリシー：http://www.kki.ac.jp/daigaku/pdf/diploma_policy.pdf）
（カリキュラムポリシー：http://www.kki.ac.jp/daigaku/pdf/curriculum_policy.pdf）
- ・資料 24：シラバス（2011年度）
- ・（資料 7）：クレードー
- ・資料 25：カリキュラム・ポリシー
- ・（資料 2）：大学案内
- ・資料 26：関西看護医療大学カリキュラム
- ・資料 27：関西看護医療大学における看護学実習の体系
- ・資料 28：平成 23 年度時間割

- ・資料 29：平成 23 年度オープンキャンパス開催予定と担当領域（体験講義）
- ・資料 30：島内高校との教育提携協定書（津名高等学校・淡路高等学校）
- ・資料 31：平成 23 年度前期ガイダンス
- ・資料 32：平成 23 年度新入生ガイダンスおよびフォローアップ研修計画（2 回分）
- ・資料 33：平成 23 年度基礎看護学Ⅳ（フィジカルアセスメント）臨地演習実施要領
- ・資料 34：チューター制度に関する資料
- ・資料 35：領域別看護学実習ローテーション表（2011 年度）
- ・資料 36：国家試験模擬・集中講義担当表（年間計画表）
- ・資料 37：平成 23 年度看護学実習要綱（各領域別）
- ・資料 38：関西看護医療大学履修規程
- ・資料 39：関西看護医療大学成績評価確認制度実施要項
- ・資料 40：成績評価確認申請書
- ・資料 41：成績評価確認報告書
- ・（資料 1）：関西看護医療大学学則
- ・資料 42：関西看護医療大学既修得単位認定規程
- ・資料 43：看護学部教員に対する学生の授業評価アンケート様式
- ・資料 44：授業の担当教員による自己評価報告様式
- ・資料 45：学生生活アンケート報告書（平成 22 年度、平成 23 年度）
- ・資料 46：臨地実習連絡協議会実施要項（平成 23 年 7 月開催）
- ・資料 47：必修科目の再履修に関する内規

第5章 学生の受け入れ

1. 学生の受け入れ方針

(1) 受け入れ方針の明示

【現状】

本学は平成18年4月の開学時にアドミッション・ポリシー（看護学科の教育方針と求める学生像）を定めている。看護学科の教育方針は、本学の教育理念に基づき、誠実な心と知識及び信頼される技術を身につけたチームケアのリーダーを育成することを目的として明確に定めている。また、本学の求める学生像は以下のとおりである。

- ① 人間が好きで興味や関心がある人
- ② 知的好奇心が旺盛で主体的に学ぶことのできる人
- ③ 豊かな感性と誠実な心で他人と接することのできる人
- ④ 看護におけるケアリーダーとして活躍したいという意欲と熱意にあふれた人

アドミッション・ポリシーは本学入試要項の表紙裏面に記載されており、また、本学の大学広報パンフレットである「大学案内」の裏面にも記載されている。

【点検・評価】

入学試験との関係において、大学の受け入れ方針が全ての受験生に明確に伝わるよう、入試要項や大学案内の記載だけでなく、オープンキャンパスや各種受験者向ガイダンスを通じて周知徹底を図っている。

また、AO入学試験へ出願する受験者については、AO入試出願説明会への参加を必須条件としており、その中でアドミッション・ポリシーの内容を具体的に説明したうえで、その内容に共感する学生のみが出願を行うシステムを採用している。加えて、面接試験が試験科目として採用されている入学試験区分（AO、推薦、社会人）については、アドミッション・ポリシーの内容を試験前教員説明会において全面接官に共通認識させ、面接試験時の質問に反映させるようにしている。

【将来に向けた発展方策】

アドミッション・ポリシーは、本学の教育理念（教育目標）に基づき設定されており、開学以来一貫している。今後ますます多様化・高度化する看護師への社会的ニーズやその変化を的確に捉え、受験生の置かれている状況等に関心を持ち続けることで、アドミッション・ポリシーの内容も継続的に評価を加えていく必要がある。

また、受験生や保護者が本学のアドミッション・ポリシーを適切に理解し、共感したうえで受験や入学ができるよう、ますます広報活動を徹底していく必要がある。

(2) 受け入れ方針に基づく公正な学生募集および入学者選抜

【現状】

入学者選抜は、受験生に対して「募集要項」により募集がなされている。入学者選抜システムとして、平成24年度入学試験から本学の入学試験の概要・選抜方法等の全てを定めた「入学試験実施提要」を策定し、全ての入試区分における選抜基準を明確に作成した。

入試委員会で選抜要領を決定する際には、選抜方法がアドミッション・ポリシーに沿った内容であるかに力点を置き決定した。この選抜要領の決定に関しては、入試委員会内のみで議論・決定がなされており、大学組織等の影響は一切受けていない。

本学の入学者選抜の決定方法は、5人の教員の入試委員で構成される「入試判定委員会」において、入学試験実施提要（第2章：選抜要領）に基づき合格候補者が選定された後、教授会において入試判定委員会から答申された合格候補者を最終的に選考し合格者を決定するシステムとなっている。

入試判定委員会および教授会構成員には看護系教員と非看護系教員が組み合わされており、性別、年齢構成にも偏りのないよう配慮がなされていて、可能な限り多面的で公正に評価できる体制をとっている。

また、選抜基準の透明性を担保するため、合否判定は客観的に判定できるよう得点又は得点に基づくA・B・C判定のみで行っている。

【点検・評価】

本学における入学者選抜の体制は、入学試験実施提要に基づき厳格に実施されている。受験生への公正かつ適切な受験環境への配慮から、入学試験当日の試験監督担当に至るまで全てを入試委員会で決定しており、大学組織等の外部の影響を一切受けていない。各入試区分の選抜要領や実施方法等においても、毎年度、入試委員会の中で見直しが行われており、平成24年度入学試験より「入学試験実施提要」という入試全体の概要や選別基準を明確に定めた要領を策定するに至っている。このことから、入学者選抜は客観的かつ公正に適切な実施運営が行われているといえる。

【将来に向けた発展方策】

入学試験の透明性の担保として、現在検討が進められている受験生への試験結果の情報開示制度を確立していく必要がある。

また、入学試験の実施に関して、学長と入試委員会委員長および事務局長を各部門の責任者とする実施体制をさらに明確にし、入学試験実施における危機管理を基盤とした危機管理マニュアル（ガイドライン）を策定していくとともに、増加していく受験生への対応についても、試験会場の増設等を視野に入れて検討を進めることとしている。

2. 学生定員管理の適切性および入学者選抜方法等の定期的な検証

（1）適切な定員設定と在籍学生数の適正管理

【現状】

本学は1学年80人の看護学部看護学科のみの単科大学である。このため大学全体の収容定員は320人である。平成23年5月1日時点での在籍学生数は1年生99人、2年生122人、3年生64人、4年生76人の合計361人であり、収容定員に対する比率は1.12倍である。また、入学実績者数でいえば、平成22年度（現2年生）の入学者数は127人であり、平成23年度（現1年生）の入学生は99人であった。平成22年度生だけを見れば定員超過率が1.3倍を超えているが、平成22年4月1日時点での在籍学生数は350人であり、比率は1.09

倍である。

平成 22 年度生で定員超過率 1.3 倍を超えたことにより、平成 23 年度以降の入学者数の確定方法においては、最大でも 103 人以下（1 学年定員 80 人の 1.3 倍以下）となるよう、学納金納付期日後に確定した入学者数を基に、追加合格者を名簿上位者から入学意思の確認を 1 人ずつ徹底して行うようにした。

このことにより、入学者数のコントロールが明確にできるようになっており、本学は単科大学であることで他学科との複雑な連携を必要としないことおよび編入学制度を導入していないことから、これ以上の定員管理に関する施策や議論は行っていない。

定員設定においては、看護師育成への社会的ニーズの高まりと受験者数の増加から定員増を視野に入れて検討を進めているが、現状の大学施設・設備等から判断して、現行の 80 人が学生に対する十分な教育の質の確保という面からも妥当であると判断している。

【点検・評価】

在学生数や入学生数に関しては、定員超過率を注視しながら入学者数を決定しており、大学のコントロール下において差配されていることから特段の問題は生じていない。また、近年、受験者数の増加がみられることで、充足率の不足が生じる時期を脱したと判断できることで、特段の問題はない。

しかし、充足率としての問題はないが、平成 22 年度生で 80 人定員のところを 127 人受け入れたことで、学習環境の整備及び看護実習施設の確保、学生一人ひとりに対する教育の質の確保等の様々な教育上の問題が生じたことは否定できない。こうした反省を基に、定員数に基づく入学者の適正数の受け入れと社会や学生のニーズに対応した教育上の質の確保が求められる。

【将来に向けた発展方策】

今後も継続して過去の受験状況や入学者数等を注視しつつ、合格者数と入学者数の決定を的確に行っていく必要がある。

定員の充足は、本学の目標とするところではなく、入学者数の確保の観点から一步進んだ、一定以上の資質をもった学生を確保し、質の高い看護師を社会に供給していくことが求められている。そのため、入学試験制度の見直しや独創的な教育を継続して実践していくことで社会的な評価を上げていく必要がある。

（２）学生募集および入学者選抜方法等の定期的な検証

【現状】

平成 18 年度の開学時には一般入試と推薦入試の 2 区分のみによる募集を行っていた。平成 19 年度から社会人入試を導入し、平成 20 年度には A O 入試を導入した。さらに平成 23 年度からは入試センター試験利用入試の導入を図る等、毎年度募集形態の見直しを行っており、多様な学生の受け入れを可能にしてきた。

また、入学者選抜方法においても、入学試験区分の多様化と並行して入試委員会が中心となり、各試験区分の選考基準の明確化、透明化を図るべく、毎年度改善し見直しを行ったことで、平成 23 年度において全ての入試区分の概要・選考基準等を明確にしたアドミッ

ション・ポリシーに基づく「入試提要」を策定するに至った。

さらに、開学 6 年目を迎えたことで、これまでの入学者の入学後の状況を試験区分ごとにデータ化し、それぞれの入試区分で入学してくる学生の質の検証を進めた。その結果、指定校推薦の抜本的な見直しが必要であるとの結論に達し、これを反映させる形で平成 23 年度入試要項の策定を行った。

【点検・評価】

多様な入試区分を設定し、様々な特徴を持った学生を受け入れてきたが、学生の一部には学力不足のため退学を余儀なくされる者や進路変更を行う者もいる。これは、本学の入試形態や選別基準が看護師を目指す者に求められる能力に必ずしも一致していないことを表しているともいえる。全体の入学者データの蓄積が可能となっていることから、選抜方法や選抜基準について、より質の高い学生の確保に向けて継続的な見直しと改善が求められる。

【将来に向けた発展方策】

これまでに得られた様々な学生の入学後の実績と入学試験区分との関連性について今後も検証を進めていくことで、入学試験方法を継続的に見直し、より質の高い学生を確保し、本学の社会的評価を上げていく必要がある。

また、本学へ入学を希望する学生の増加に対応していくため、様々な課題や教育方針について、その情報を全ての教職員が共有する等、今後の発展に向けた連携を密にしていくことが必要である。

さらに、学生募集や入学試験全般に対する透明性を担保するため、情報開示についてこれまでの枠組みにとらわれない柔軟な発想で積極的に取り組んでいくことが必要である。

今後益々高まってくる質の高い看護師育成に対する社会的ニーズに対しては、学生募集、入学者選抜がその根幹となるという認識を全教職員が持ちつつ、絶え間ない創造と改善を行っていくことが必要である。

【根拠資料】

- ・(資料 22) : 学生便覧 (2011 年度)
- ・(資料 23) : ホームページ
(アドミッションポリシー : <http://www.kki.ac.jp/nyushi/bosyu.html>)
- ・(資料 7) : クレード
- ・資料 48 : 入学試験要項 (2011 年度)
- ・資料 49 : 入学試験実施提要 (2012 年度)
- ・資料 50 : 関西看護医療大学入学試験委員会規程
- ・資料 51 : 関西看護医療大学入学者選抜規程
- ・資料 52 : 学生名簿 (平成 22 年度版・平成 23 年度版)
- ・資料 53 : 各年度別入学試験出願状況等一覧
- ・資料 54 : 入学後の学生生活状況一覧
- ・資料 55 : 指定校推薦入学実績一覧

第6章 学生支援

1. 学生支援の適切性

(1) 経済的支援

【現状】

本学では、学習意欲があり経済的理由で就学が困難な学生に対して、安心して学業に専念し、自立した学生生活を送れるよう奨学金制度を周知し、学生の就学を支援している。各種奨学金制度として、日本学生支援機構（以下「支援機構」という。）奨学金の第一種（無利子）、第二種（有利子）、緊急採用（無利子）、応急採用（有利子）のほかに、地方公共団体、病院、民間団体、本学特有の協力母体である医療法人社団順心会の各施設に就職を希望する学生に対する奨学金などがある。

支援機構の奨学金制度は、4月の新学期ガイダンスにおいて奨学金説明会を設け、また、学生便覧で説明し窓口での個別相談に応じている。募集は人数の提示があるため、希望の学生は学内での審査を経て申請する。その他、病院や地方公共団体などの奨学金は、学生個々の希望によるため、個別の相談に応じている。

支援機構奨学金年度別採用人員は次表のとおりである。

○支援機構奨学金年度別採用人員

区分	合計			予約採用			定期採用（1次）					定期採用（追加）					緊急応急採用	
	1種	2種	併用	1種	2種	併用	1種		2種		併用	1種		2種		併用	1種	2種
							採用者	内示	採用者	内示		採用者	内示	採用者	内示			
H18	4	14	0	1	8	0	2	2	5	6	0	1		1		0	0	0
H19	6	36	3	2	17	3	2	2	6	6	0	2	2	13	13	0	0	0
H20	4	41	3	1	16	3	3	3	12	12	0	0	0	12	12	0	0	1
H21	4	40	1	0	24	1	4	4	13	13	0	0	0	3	3	0	0	0
H22	8	66	1	3	33	1	4	4	11	11	0	1	1	22	24	0	0	0
H23	5	52	0	0	34	0	5	5	13	13	0	0	0	4	5	0	0	1
計	31	249	8	7	132	8	20	20	60	61	0	4	3	55	57	0	0	2

○80,000円未満と80,000円以上（人）

入学年度	8万未満	8万以上	計
H18	10	13	23
H19	11	40	51
H20	18	26	44
H21	14	28	42
H22	27	46	73
H23	16	31	47
計	96	184	280

支援機構の奨学金募集人員は、平成23年度は、第一種（1年生5人、2年生8人）、第二種（1年生52人、2年生66人）である。平成18～22年度の利用状況は、前掲表のとおりである。緊急・応急採用は平成23年度1人、平成20年度1人である。

平成19年度から、第二種の高額貸与希望者が増加した。単位修得について、未修得の学生がみられたため、平成20年度から第二種の高額（月8～12万円）貸与希望者については募集後に面談を行い返還について個別に説明し、保護者の同意を再確認している。平成23年度からは申請者全員の面談を行っている。奨学金採用については、2種は高校からの予約採用が半数を占めている。

支援機構以外の奨学金制度利用については、報告の義務はないため正確な人員は不明だが、支援機構の奨学金と併せて貸与されている学生が年々増加している。

学費減免制度としては、特待生制度を設けている。前年学期の成績が優秀であることを条件に、授業料の全額または半額を各学年1、2名程度免除する。また、開学時から学費の分割、延納制度を設けている。

【点検評価】

支援機構の奨学金希望者は、事務局と学生委員会が連携をとり、きめ細かな対応を行っている。日本学生支援機構の奨学金はを受給している学生は、51%[178人]（平成23年10月1日現在）と高い受給率であり、ほぼ希望者全員が受給できている。

景気後退のために、学費や生活費に窮し就学に支障をきたすことの無いように、意欲的に学業に専念できるよう経済的、精神的に支援していくことが必要である。

【将来に向けた発展方策】

支援機構の奨学金については、4月に提示された人数を募集し、審査の後申請するが、9月に追加募集があり、希望する全員が貸与可能である。高校から本人が希望する予定採用者も多い。本学は平成22年度3月までの貸与終了者のうち、第一種1人、第二種3人の延滞者がいる。そのため、延滞率の改善を機構から求められている。したがって平成23年度は全員の面談を行い返還の重要性を指導しており、今後も継続し指導する必要がある。

医療法人社団順心会や他の奨学金については、卒業後一定期間の就職義務があるため、

前期・後期のガイダンス時や個別相談時に就職の意思確認を徹底する必要がある。今後は支援機構の奨学金以外の利用状況について調査し、実態を把握し学生指導に役立てる。

保護者の病気休業やリストラ、転職などによる失職で、授業料納付が困難な学生からの個別相談があった。そのため分割延納制度では対応できない学生に対し、緊急・応急採用を検討したが採用せずに済んだ。本学の特待生制度は、成績優秀を第一の条件とし、授業料納付困難は条件にないため、今後は成績重視のみならず、家庭経済状況を加味する減免措置等について検討する必要がある。

（２）健康管理・生活相談等への支援

【現状】

健康診断を実施し、健康診断結果に基づく保健指導を行っている。また、実習における感染予防（予防接種）の保健指導も行っている。

保健室の対応は、平成 18 年度は学生委員会の教員を中心として看護系の教員が行っていたが平成 20 年度から保健室看護師が専任となった。保健室看護師は、保健室委員会医師あるいは学校医（嘱託医）と連携をとりながら、学生の体調不良や急病及び外傷時の応急処置などの対応を行っている。さらに必要に応じて、学生生活上の安全指導を行っている。

禁煙対策は、本学が将来医療の現場に携わる学生を教育しているという特性から、平成 18 年度に学内で検討し、敷地内全面禁煙を行い、平成 21 年度からは、建物内が全面禁煙となった。

本学の立地する淡路島は公共交通機関も少なく不便な条件である。このため、バイクや自動車による通学（島外からはスクールバス）に関しては登録制にするとともに、交通安全指導を行っている。また、他の学生にも交通安全指導を行っている。

1) 健康診断

学校保健法に基づく定期健康診断の結果は個別に学生に通知している。全体の結果は、保健室運営委員会を通し教授会で報告され、健康指導や精密検査が必要な学生に対しては、保健室看護師が個別に面接指導を行っている。学生の健康診断の受診率は平成 18～23 年度でほぼ 100%であり、集団健康診断時に受診できなかった学生に対しては、校医のいる医療機関での検診を実施している。検査内容は、身長、体重、視力、診察、胸部 X 線である。

病院実習を行うにあたり、胸部 X 線検査及び B 型肝炎ウィルス検査を全学年に実施している。

2) 感染症対策

実習前の感染症対策は、次のとおりである。

- ① ツベルクリン反応の B C G 接種は、強制でなく推奨をしている。
- ② 検査感染症対策は、全員に 1 年次検査として、ウィルス感染症とワクチン接種を行っている。特に小児・母性看護学実習においては、小児抗体化検査として、麻疹、風疹、流行性耳下腺炎、水痘を行い、3 年次までに基準値よりも低い場合は、抗体がないと判断しワクチン接種を任意で行っている。
- ③ 抗体がない学生には、医療機関で行うよう指導し、ワクチン接種をした場合は、自己管理カードを使いロット番号を貼付して証明してもらうことで確認している。また、

小児看護学実習では、保育園での実習を行うので1ヵ月前には検便を実施している。実習における感染対策は次のとおりである。

- ① 11月までにインフルエンザの予防接種の説明を行い希望者には実施している。
 - ② 保健室看護師から、後期ガイダンスにおいて、インフルエンザ予防の重要性の説明と手洗いとうがいの感染予防対策を指導するとともに、実習前のオリエンテーションでも、同様の内容で説明している。
 - ③ 胃腸症状がある学生には、O-157の検査をして陰性の確認後に実習を行っている。
- 3) 保健室における学生への応急処置および健康相談

平成18年度は、学生委員会の医師、看護教員を中心に、看護系教員の協力を得てローテーションを組み学生の応急処置及び健康相談にあたった。特に平成18年度の入学生に、緊急状況時にAEDの必要がある学生が在籍していたため、AEDと心電図モニターを演習室に常設するとともに、教職員全員が緊急時に対応できるように講習会を行い徹底を図った。また担架を大学各所に配置し、救急搬送を含む緊急時対応のマニュアルを淡路市の協力を得て作成した。

学生アンケートの結果、低学年で朝食を欠食し、倦怠感の訴えで相談に来る学生も見られ、平成18-19年度は「簡単レシピ」パンフレットを作成し配布するとともに、朝食の必要性を新入生オリエンテーションで説明し、オリエンテーションのフォローアップガイダンスで上級生が参加してアドバイスした。また移動パン屋を週1回であるが導入した。移動パン屋については採算の関係から1年間で終了した。

保健室利用状況（平成18-22年度）、対応数の推移は、次表のとおりである。

○保健室利用状況（平成18-22年度）（推移）

月 年度	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
18	2	1	11	9	0	5	27	18	16	12	1	2	104
19	13	37	34	22	6	1	33	34	16	12	4	0	212
20	25	17	23	16	1	0	32	20	14※	59	19	0	226
21	32	25	63	54	28	12	57	52	70	51	26	17	487
22	59	70	78	67	37	15	60	48	40	31	9	8	522

保健室利用者数は増加しており、例年、風邪症候群、月経痛、軽度外傷、気分不良、頭痛などが大部分を占め、創傷処置、湿布、服薬などの対応をした。数名は、近隣病院を受診している。また、特定の学生であるが、心身の不調が強く授業演習時、定期試験時なども保健室を利用したが、連携する医療機関への受診につなげた。

4) 学生の禁煙対策

平成18年後期に敷地内全面禁煙としたが、近隣より喫煙学生のマナーについてのクレームが寄せられた。そこでやむを得ず建物外の一か所に喫煙場所を設置した。敷地内禁煙に向けていくために「禁煙プロジェクト」を組織し、禁煙サポートのための企画・立案・実施に向けて検討を重ねている。平成23年度から個別サポートとして、各学年1人の希望者に対し、島内の禁煙外来を行っている医師と連携し、カウンセリング、禁煙サ

ポートを行っている。現在4人の学生がサポートを受けている。

5) 傷害保険

Willは、学生の正課・課外活動中の災害に対する補償制度であり、全学生が加入し保険料は個人負担となっている。平成18～22年度までの事故件数は56件であり、その内訳は次表のとおりである。

○Will 保険からの支払い状況

年度	件数	請求区分
19	8	傷害（部活）：5、（体育）：1、（学内）：1、（登下校）：1
20	12	感染事故（実習中）：5、傷害（登下校）：2、（通勤中）：1、（授業中）：1、（部活）：1、（管理外）：1、不明：1
21	20	傷害（部活）：6、（登下校）：5、（管理外）：1、（校内）：2、（体育）：2、（実習中）：1 感染事故（実習中）：1、賠償：2
22	12	傷害（部活）：4、（学内）：3、（登下校）：3、賠償：2
23	4	傷害（部活）：2、（学内）：1、賠償：1

6) 交通・生活安全

淡路島内の道路状況は、道幅がせまく入り組んでいる。また高齢者が多く、運転時、歩行時ともに交通事故が起こりやすいため、本学学生の交通事故状況について随時公表し注意喚起を図るとともに、地元警察の協力を得て、毎年1回交通安全と詐欺などの予防さらに薬物に関する説明会を開催している。

7) 学生委員会便り、ホームページへの健康・安全管理情報の掲載

平成18、19年度は、学生委員会便りとして、健康・安全管理情報を年4回発行しホームページに掲載した。平成20年度からホームページに感染症の流行時などに情報を発信している。

島内への交通は、高速バスで明石海峡大橋を渡るため、台風や気象の荒れの影響を受けやすいため、安全管理に関しては携帯サイトでの情報発信を行っている。

【点検・評価】

保健室運営委員会を設置し、専任の保健室看護師、学校医（嘱託）、学生委員会と連携が図られている。学生の健康管理においても、計画的に実施しており、特に定期健康診断は、学年別に受診日時を決めて全学的な行事として位置づけて行われ、毎年受診率は100%である。

【将来に向けた発展方策】

低学年ではアパート・下宿生活に慣れず朝食を欠食する傾向にあるため、オリエンテーションで必要性の指導を継続するとともに、移動パン屋等の対策を検討する必要がある。禁煙対策は、建物内禁煙のままであるが、平成 23 年度より「禁煙サポート」を実施している。同時に、再度、喫煙に関するアンケート調査を行い、敷地内全面禁煙の方向を検討する必要がある。

(3) 生活相談担当部署の活動

【現状】

入学時に新入生オリエンテーションを実施し、新入生が大学生活を主体的に安全に送れるよう導入の機会を提供している。平成 18、19 年度は、学生が教員と早期に触れ合うことで不安なく学生生活を有意義に過ごすことができるよう担任制をとり、15～20 人の学生を担当するようにした。担当教員は学生委員会を中心に、学生は 1、2 年生であったため、一般教養及び専門基礎の教員と看護系の教員が担当した。平成 20 年度から、より強化を図るため、チューター制度も併せて導入した。1、2 年生はチューターが 10～20 人の学生を担当し、履修計画や大学生活への指導などきめ細やかな指導を担当した。3 年生は実習が開始となるため担任制とした。平成 23 年度からはチューターが 1～3 年生を担当し、4 年生は卒業研究ゼミがあるため担任制とした。

チューター・担任制度の構成は、学生委員会からチューター・担任長を総括者として置き、学生委員会委員長との連携を持つ。各学年に、チューター長、担任長を置き、当該学年のとりまとめを行うことにした。チューター・担任長は半年に一回、全体会議を開催し、学生の問題状況を話し合い、支援のあり方を検討する。さらに学生委員会委員長に報告し、必要事項を学生委員会で検討する。

学生委員会委員が、学生の状況を理解し適切な対応をはかる必要があるため、平成 18 年度から「全国学生相談研究会」に毎年 2 名が出席し、委員会で伝達講習会を行い知識・技術の共有を図っている。

学生生活支援では、ハラスメント防止のため、学生向けに担当する倫理委員と対応する担当教員名を掲示し公表することで学生に周知している。また、学生相談窓口は、倫理委員会メンバー、学生係、チューターの教員である。

【点検・評価】

新入生オリエンテーションで、チューターを紹介し、4、5 月の間に担当教員との面接希望者に対し面接を実施することで、具体的な学習方法や単位習得の仕方に関して密接な相談体制が整っている。3、4 年生は担任制であるが相談窓口をつくり、身分異動（休学・退学など）に関する相談もできている。チューター、担任で対応しきれない事案については、チューター長や学生委員長がサポートし、学生相談室と連携を取りながら早期で適切な対応を行っており評価できる。実習等で不在になる教員が多いことから、教員のサポート体制を作り学生に示している。

「全国学生相談研究会」に参加した教職員は、教員が 4 人、職員が 2 人であり委員会委員の全員が、新しい知識・技術を得られ効果をあげている。

【将来に向けた発展方策】

チューター・担任制度は受け持ち学生数のみ異なるだけで、担当内容は同じものと考えているが、趣旨を検討した上でチュートリアル制度をより推進する必要がある。この制度をより充実させるには、全教員へのガイダンスを強化し、学生への理解および学生相談や指導の重要性の理解を深める必要がある。

実習等で不在になる教員のサポート体制を学生に周知する方法をさらに検討するとともに、携帯電話などを使用した連絡体制を検討する必要がある。

「全国学生相談研究会」の伝達講習会は、全教職員を対象として実施し、大学全体で知識や技術の共有を図っていく。

（４）精神面のケア

【現状】

平成 19 年度から、担任や保健室担当教員に、対人関係等精神面のケアの必要性を訴える学生の相談が寄せられたため、教授会で審議し、平成 20 年度に予約制によるカウンセラーを配置しメンタルケアを開始した。予約方法はメールでの連絡も可能とした。相談内容の概要は、対人関係、眠れない、やる気が起きない、自分の問題、友人関係、体調不良、嘔気・嘔吐、病気のこと、自傷行為などの相談であった。待つばかりではなく、「カウンセラー便り」などを「学生委員会便り」に掲載して利用周知を図った。

平成 21 年 10 月にカウンセラー配置を廃止し、学生相談室を新設した。また島内のメンタルクリニックと連携し、受診につなげている。

【点検・評価】

平成 20～22 年度のカウンセラー配置は、各週 1 回であり、学生の認知度も十分ではなかった。そのためこれを廃止し、問題状況には学生相談室で対応することとした。新しい対応として、島内のメンタルクリニックの場所や受診時間などを紹介することにしたことは、受診状況を把握するうえでも適切であったと考える。

【将来に向けた発展方策】

学生相談室と保健室看護師やチューターとの連携が早く、適切に対応ができているが、メンタルクリニックへの受診やフォロー体制を整備する必要がある。

（５）就職・進路指導

進路支援についてはワーキンググループにより活動している。看護師として卒業後のキャリアを形成していくために、計画的に進路指導を行うとともに、一人ひとりの進路指導を推進している。

【現状】

１）進路支援ガイダンス

進路指導は、平成 22 年度は 3 年生の 9 月から開始している。進路支援ガイダンスは、3、4 年生に 3 回行っている。1 回目は本学教員が担当し、自分の生涯設計を立てることの意味や就職ガイドを指導している。2 回目は外部講師による履歴書の書き方や面接対策

などの具体的な指導を行っている。平成 23 年度は教員と事務局学務課とで実施した。また履歴書の書き方や面接対策については、看護系教員が希望者に対し個別に実際を想定した指導を実施している。3 回目は、先輩看護師による就職や進路選択と活動の体験談と個別の相談である。1～3 回とも低学年が積極的に参加するように呼びかけている。平成 22 年度から、ガイダンスを 5 回行っている。

○進路支援ガイダンス内容

開催月日	内 容	対象者
平成 22 年 7 月 7 日	第 1 回就職ガイダンス ・サポートブックを使った説明会 ・教員による就職活動の概要	4 年生
平成 22 年 9 月 29 日	第 2 回就職ガイダンス ・1 期生（4 人）就職活動を振り返っての就職説明会 ・先輩看護師から就職活動等についてのアドバイス ・質問・個別相談コーナー	3 年生
平成 23 年 4 月 11 日	第 1 回就職ガイダンス ・第 1 部：エントリーシート、願書の書き方、面接対策 ・第 2 部：現役看護師（卒業生）による就職対策、国家試験対策	4 年生
平成 23 年 9 月 26 日	第 2 回就職ガイダンス ・第 1 部：卒業生による就職アドバイス、国家試験対応 ・第 2 部：個別相談	3 年生
平成 23 年 12 月 6 日	第 3 回就職ガイダンス ・卒業生による就職アドバイス	1～2 年 生

2) 病院説明会

4 年生の 4 月に、実習病院を中心に実施している。説明会には参加病院の看護部長や就職の担当事務にあたる者が参加し、パワーポイントや持参したパンフレットにより紹介している。平成 22 年度から卒業生が就職しているため、卒業生からの情報も伝えられている。大阪や神戸で開催される病院説明会への案内もガイダンスしている。

学生は 3 年生後期および 4 年生前期にかけて、自分の希望する病院を 2-3 か所回り、インターンシップに参加し比較検討しており、最終的に自分の条件にあった就職先を、研究ゼミ担当教員や担任あるいはチューター・担任長などに相談しながら決定している。

○病院就職説明会

開催日	内容	参加施設	参加者
平成 22 年 4 月 13 日	病院就職説明会 ・第 1 部：大学主催病院合同説明会 ・第 2 部：ブースにて個別説明会	9 施設	4 年生
平成 23 年 4 月 12 日	実習病院による大学主催合同就職説明会 ・第 1 部：病院説明会 ・第 2 部：個別説明会	13 施設	4 年生

【点検・評価】

病院説明会の結果は次のとおりである。多くある実習施設から、希望した施設の意見を聞き病院紹介と個別相談を開催し両者の意見を反映させながら翌年度の開催を行っていて効果があがっていると評価できる。

今後は、1 年次からキャリア支援に関する組織体制の整備が必要である。

○病院説明会の結果

実習先の病院を設定しているが、学生側の意見は、全体の病院概要が聞け、実習では知らない病院の一面が見えた。病院個別説明会では、個別にブースに分かれて行っているため詳しく知ることができ、病院選びの参考にする機会となった。しかし、早めの時期や、実習病院以外の卒業生が就職した病院や県内の病院をよんでほしいとの意見も見られた。病院側からは、時間延長、学年を問わない学生の参加、時間配分のホームカミングデイ（卒業生が大学に帰って、在校生との交流）の設定などの参考意見があった。

本学卒業生の進路状況は、次表のとおりである。就職を希望する学生は 100%が就職できている。進学先は助産師学校であり、その他は医学部への編入準備や病気休養である。

○就職・進学状況

就職・進学	平成 21 年度	平成 22 年度
国公立病院	20 (26.0%)	44 (55.7%)
公的病院	32 (41.6%)	6 (7.6%)
民間病院	23 (29.8%)	27 (34.2%)
進学（助産師 専門学校）	2 (2.6%)	2 (2.5%)

【将来に向けた発展方策】

進学や就職の指導に関しては、早期退学や退職といったミスマッチを防ぐことが必要であるため、今後も体系的なガイダンスとともに、より個別の指導を行う必要がある。その際、教員間の連携を密にすることや、教員の指導に格差が生じないように進路指導のマニュアルの検討を進める。

（6）進路指導

【現状】

平成 23 年度から、第 3 回目のガイダンスにおいて、卒業生が進路決定に関する体験談を

発表し、その後在學生とディスカッションすることを実施している。3、4年生を対象に年3回の進路ガイダンスを実施している。4年生には実習病院を中心とした学内病院説明会を開催し、卒業生が代表で話をする施設もある。3、4年生には大阪や神戸での合同病院説明会への参加を促し、学生が積極的に進路を決定でき、就職活動を行えるよう支援している。

4年生の10月からは、進路状況調査を行い、進路が決定していないか就職先が決定していない学生に対し個別相談にあたっている。4年生全員に進路希望調査を行い、担任の教員による個別相談を実施している。

4年生の就職内定状況は、ゼミ担当教員や担任およびチューター長が随時把握している。就職先が決定した学生には、就職・進学先報告書および活動内容報告書を提出するよう依頼している。活動内容報告書は無記名とし学生の了解を得て、後輩学生の進路選択のアドバイスになるように、学内の就職コーナーで閲覧できる。進路状況調査等に基づき、就職を希望していても就職先が決定していない学生に対し個別相談にあたっている。

他の病院からの求人情報は、就職コーナーにファイルし学生が常時閲覧できるようにしている。また部屋にはパソコンやコピー機を設置し、学生が必要な情報を複写できるような設備を整えている。

【点検・評価】

○本学卒業生の体験談とディスカッションについての学生及び卒業生の意見等

4月、9月に行われる就職支援ガイダンスに対する学生の意見は、卒業生の体験談や現役の就職アドバイスなどリアルな意見を聞き、これからの就職活動や面接での対応のイメージが付き役立った。また、国家試験対策の話も具体的に聞くことができ目標が立てやすくなったとの意見が多かった。卒業生からは、4施設へ就職した現役看護師による就職アドバイスなので学生にとっていろいろな意見が聞けた。個別相談にも多くの学生が来てくれ、実習や勉強の仕方についての相談がありいろいろ話ができ良かったなどの意見があった。

3年生を対象にした就職支援ガイダンスは9月に行い、21年度のアンケート調査から23年度からは、2年生向けに12月に行う。病院のインターンシップや就職説明会が2月から3月に企画される施設があるため、この期間に学生が参加することができ、就職先の開拓の機会となる。12月期に行う卒業生の体験談とディスカッションは、早期からの就職や進学、国家試験に対して自覚的学習を促すのに、この時期に開催することは有意義である。

【将来に向けた発展方策】

本学卒業生の体験談とディスカッションは、4年生には好評であるが、早期から就職や進学に関して自覚的に学習を促すために、3年生からガイダンス内容に入れたが、今後も時期・依頼内容を検討する必要がある。

(7) 課外活動（自治会活動、サークル活動支援）

【現状】

大学の重要な教育活動の一環として、学生の自主性を養うとともに、社会人としての責任と人間関係を培い、人間的に成長できるように自治会活動および大学祭やサークルなどの課外活動を支援している。

1) 学生自治会とサークル活動

自治会運営は、学部学生一人 2000 円の年会費を財源として運営されている。サークルは次表のとおり体育系、文化系の団体からなっている。発足時は 8 サークルであったが、3 サークルが増加している。現在は 11 サークルである。

学生自治会活動を支援するとともに学生の意見を学生生活に反映させるために、学生自治会との懇談会を年 2 回実施している。

本学の「学生団体の設立の規定」に基づいた、サークル活動は次表のとおりである。これらの学生団体は、部費に加え、大学より所定の報告書に基づき、活動助成金を受け活動している。平成 18 年度から、学生が安心してサークル活動に参加できるように大学として障害・賠償責任保険に加入している。

2) 大学祭

大学祭は毎年 10 月下旬の土曜日に行われる。例年、学生による様々なアトラクションが催され、学生や地域の方々からも多数の模擬店が出される。大学祭は学生の実行委員により企画・立案・実施をしている。平成 22 年度から、淡路市のユニバーサル事業との協働により、地域住民の協力を得ながら企画されている。平成 21 年度から、自治会役員の参加を得て、同時に開催されるオープンキャンパスへの協力を行っている。

平成 22 年度から、島外学生の参加のためスクールバス配置も行っている。また、淡路市のみならず島内にある医療系の専門学校と協力し、地域への発信をテーマにしている。

○学生団体：サークル活動

結成年月	件数	サークル名
平成 18 年 5 月 ～19 年 3 月	8	バトミントンサークル、バトミントン部、バスケットボール部、テニスサークル、フットサルサークル、ダンス部、バレーボール部、てとて
平成 20 年 4 月 ～21 年 3 月	6	軽音楽サークル、桜花、演劇、看護研究&PC サークル、合気道場、茶道サークル
平成 21 年 4 月 ～22 年 3 月	2	リラックスサークル、陸上競技部
平成 22 年 4 月 ～23 年 3 月	2	空手サークル、軟式野球サークル
平成 23 年 4 月 ～	10	アウトドアサークル、VCL (Various Challenging Life) <継続活動：部・サークル> バスケットボールサークル、(フットサル部)、バレーボールサークル、軽音楽サークル、空手道部、バトミントンサークル、ダンス部、表現部

【点検・評価】

本学の部とサークルは体育系は 6 つ、文化系は 2 つあり、所属する学生は、体育系 52 人、文化系 29 人である。運動施設としては、体育館や武道場跡のスペースを利用し、各団体が練習日を決め、有効に活用されている。

大学祭は、大学祭実行委員会と学生自治会を中心に行われている。今後は、看護大学としての大学祭のあり方を考え、地域に開かれた大学であることや、日々の学習成果を発表の機会とすることも検討していく必要がある。

【将来に向けた発展方策】

学生が主体的に充実した学生生活を送るためには自治会活動が欠かせない。今後は自治会活動の評価を行い、学生が自治会活動の有用性を理解し、活性化できるように支援していく。また、島内の専門学校だけでなく、地域住民との交流活動を推進し支援していく。

大学祭については、かなり周知されてきた経緯があるが、学生全員が参加できるような支援とともに、地域住民への広報活動を積極的に行い、大学が地域に開放する行事として位置づける必要がある。

【根拠資料】

- ・資料 56：関西看護医療大学におけるハラスメントの防止等に関する規程
- ・資料 57：平成 20～22 年度保健室対応数の推移
- ・資料 58：関西看護医療大学特待生実績一覧表
- ・資料 59：関西看護医療大学奨学金貸与者状況表
- ・(資料 22)：学生便覧（2011 年度）
- ・資料 60：関西看護医療大学保健室規程
- ・資料 61：平成 21～23 年度就職内定状況
- ・資料 62：学生団体一覧表

第7章 教育研究等環境

本学の理念「一隅を照らす」を体現しうる優れた看護師を教育・養成するためには、優れた看護学教育者であると同時に、優れた看護学研究者でなければならない。本学はそのために教員の研究活動及び研究環境の促進と充実に努めている。

1. 研究活動

(1) 研究成果の発表状況

【現状】

本学教員の研究成果は、本学刊行の紀要「関西看護医療大学紀要（以下「紀要」という）」のほか、各学会誌、専門誌において発表されている。

1) 「紀要」における研究成果発表の状況

本学の紀要は平成21年2月に第1巻第1号が刊行され、以後順調に巻を重ねて、平成23年5月までに計3巻を刊行するに至っている。紀要掲載の研究成果はすべて研究倫理委員会の審査と紀要編集部の査読（1篇につき2人の査読者）を経たものである。投稿有資格者は、本学在籍の専任教員及び本学選任の共同研究者である。ただし紀要編集委員会からの依頼原稿はこの限りではない。

過去3年間の紀要掲載の研究成果は次表のとおりである。なお、総説・解説等は計上していない。

○「紀要」における研究成果発表

区分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
研究報告	2	2	1
資料	2	2	2
教員数（人）	32	36	31
1人当たり発表数	0.12	0.11	0.09

なお、「研究報告」とは、「資料的な価値が高く、研究としてその価値が認められるもの」であり、「資料」とは、「原著や研究報告には及ばないが、貢献するデータを有するもの」（「関西看護医療大学紀要投稿規程」）のことである。表に掲げたこれらの研究成果の執筆者はすべて本学の専任教員である。

2) 学会誌、専門誌等での研究成果発表の状況

学会誌、専門誌等での研究成果の発表は次表のとおりである。ここではこれを「原著」あるいは「論文」と呼ぶ。「原著」とは、「独創的な研究論文で、新たな知見が論理的に示され、研究として意義があり論文としての価値が高いもの」のことである（同上規程）。

○学会誌、専門誌での論文発表の状況

区 分	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
著 書	2	2	4	11	13
論 文	15	19	21	14	6
教員数	19	26	32	36	31
1 人当たりの論 文数	0.89	0.80	0.78	0.69	0.61

【点検・評価】

教員 1 人当たりの年間論文執筆数は上の二つの表に示されているとおりである。紀要に関していえば、開学 3 年目にして教員数 32 人という少人数で創刊にこぎつけたことは評価できる。また著書及び論文発表数は開学以来、逡増傾向にあったが平成 22 年度はやや減少している。これは完成年度を迎えての教員の大幅な入れ替えがあったことが一因である。

【将来に向けた発展方策】

研究成果は「紀要」に関していえば、特に助教、助手の若手研究者の努力に期待したい。そのためには研究助成や学務負担の軽減等のバックアップが必要である。年長の教員による若手教員の督励も必要である。

(2) 国内外における学会での活動状況

【現状】

本学教員の国内外の学会報告は次表のとおりである。なお、シンポジウム、講演等は含まれていない。

○本学教員の学会発表状況

区 分	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
国内学会発表	10	22	17	17	11
国際学会発表	1	2	4	7	4
教員数	19	26	32	36	31
1 人当たりの り回数	0.57	0.92	0.65	0.66	0.48

【点検・評価】

教員 1 人当たりの年間の学会報告数は上の表に示されているとおりである。学会報告数は平成 19 年度から 21 年度にかけて増大しているが、平成 22 年度は減少している。これはさきの論文の場合と同様、完成年度を迎えての教員の大幅な入れ替えがあったことが一因であると考えられる。

【将来に向けた発展方策】

とりあえず現行の水準を保持することが重要である。研究旅費を増大させることで学会発表をより容易にすることも重要であるが、しかしこれは予算上の措置を伴うのでただちに実現するには難しい点もある。

2. 経常的な研究環境の整備

(1) 研究費

【現状】

開学以来の本学における研究費の配分状況（次表）は、全教員に配分される研究費と、若手教員に重点的に配分される研究助成の2種類に分けられる。なお研究に要する旅費は研究費に含まれており、研究旅費として別立てとしていない。また、所属学会等の会費も研究費で支弁することができる。

○研究費配分状況

単位：千円

区分	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	300	300	300	300	350	350
特任教授	—	—	—	—	100	100
准教授	300	300	300	300	250	250
特任准教授	—	—	—	—	100	100
講師	300	300	300	300	200	200
特任講師	—	—	—	—	100	100
助教	—	—	—	—	150	150
助手	300	100	100	0	75	75

○研究助成配分状況

単位：千円

区分	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
共同研究	—	800	900	600	600	600
国際学会研究	—	—	188	300	158	未定

【点検・評価】

研究費の中に教員個人の所属する学会等の経費を含ませていることの是非について検討が必要であり、また、研究旅費も別立てにするのが適切かと考えられる。研究費全体の額についても、法人全体の財務上の問題もあるが、十分であるとはいえない状況である。

【将来に向けた発展方向】

予算絡みのことなので、ただちに改善できない面もあるが、外部資金の新規獲得、補助金の増額等により、研究費の増額に向けて経費の確保に努めていく。

(2) 教員研究室の整備状況

【現状】

教授、特任教授、准教授、特任准教授、講師、特任講師については全員個室が当てられている。広さは20.88～34.01 m²である。助教と助手には共同研究室が当てられている。広さは43.62～70.50 m²である。共同研究室は全部で4つある。

どの部屋にも書架、机、補助机、椅子、ロッカー、パソコン、プリンター、壁時計、空調設備（集中運転方式ではなく個別運転方式）が備わっている。事務室も含め大学のすべてのパソコンは学内LANによって繋がっている。この学内LANによって教員間の、また教員と事務部門間の情報伝達は、効率的かつ迅速に行うことが可能になった。

また資料等のプリントアウトは各研究室で行うことができるが、別に共同の印刷室があり、各研究室からデータを発信することでプリントアウトができるようになっている。プリントアウトには各人専用のカードが必要であり、これによって情報の守秘が可能になる。

資料の複写に関しても同様である。なお教材の複写のためには別に教材専用の印刷室があり、専属の職員1人が配置されている。

研究棟の共通部分は専門の業者が毎日掃除をしている。年2回、希望者は研究室の掃除を業者に依頼することもできる。これらの措置により研究棟全体も個人の研究室も清潔に保たれている。

【点検・評価】

研究遂行のための必要最低条件という観点からは研究室のインフラ整備には問題はない。しかし万全とはいえない部分もあり、例えば、研究室のドアには透明な部分がなく、閉めると外部から内部を見ることができない。これはセクハラ防止の観点からすると望ましくない。少数であるが一部の部屋には水道設備がない。これについては共同の設備で対応している。またどの部屋にも冷蔵庫、来客対応のための応接セットが整備されていないが、これらは研究上必要不可欠とはいえないにしても、快適な研究空間のために望ましい備品である。

【将来に向けた発展方策】

本学は公私協力体制のもとで出発し、一部に廃校となった県立高等学校の校舎を改築して利用している。一部の研究室に水道施設がないのはこのためである。この問題は建物の構造上、また予算上の制約から、ただちに抜本的に改善するのは困難な課題である。研究室のドアについても同様である。しかしながら研究のための最低必要条件という点から見れば、現状には深刻な問題点はないと考える。またドアの問題に関しては、学生との面接時にはドアを開けておく等の工夫で、当面は凌げると考える。

(3) 教員の研究時間の確保

【現状】

平成21年度から、教員の人事管理にフレックスタイム制が導入された。これによって研究時間確保の上で教員の裁量の余地が拡大した。しかし本学教員は授業以外に、学内での各種委員会参加を義務づけられ、さらに学会、研修会へも参加しなければならない。こ

れらに加えて様々な形態での地域社会への貢献も求められている（教育講演等）。

これらの点は、他の看護大学においても共通の状況があると思われるが、本学が淡路島に立地しているため、多くの実習を島外の施設に頼らなければならない特殊事情もあるため、教員は大学と実習施設の間の往来に多大の時間とエネルギーを費やさざるを得ない。

【点検・評価】

本学教員にとって十分な研究時間が確保できているとはいえない。

【将来に向けた発展方策】

研究時間確保のための抜本的な対策としては、大学の近場に実習施設を集中させることだが、これは本学の努力可能な範囲を超えている。可能な代替案としては、授業負担数の軽減、委員会等の業務の軽減あるいは合理化が考えられる。あるいはカリキュラムの抜本的改正も一つの方法である。しかし、これらはすでにこれまで試みられてきている。教員数の増も有効な方法であるが、これもまた努力されてはいるとはいえ、予算措置を伴うものであり、ただちに実現するのは困難である。とりあえずこれまでの努力を継続するしか有効な方法はない。

（４）研究活動に必要な研修機会の確保

【現状】

教員個人の国内研修は各種学会、講演会への参加という形で本務に差し支えない限り自主的に随時行われている。参加費は個人の研究費から充当することができる。海外研修は短期と長期が考えられるが、短期については例えば国際学会参加という形で本務に差し支えない範囲で、自主的に随時行われている。経費については審査を受けてパスすれば援助を受けることも可能である。これまで国際学会参加援助として、平成 20 年度 188,700 円、平成 21 年度 300,000 円、平成 22 年度 158,222 円が支給されている。

【点検・評価】

研究活動のための研修活動は研究者にとってきわめて重要であり、とくに海外研修はそうであって、本学でもこの点の理解はできている。しかしながら財政的援助となると、難しい問題が山積している。

【将来に向けた発展方策】

予算面でのバックアップが期待されるが、他にも優先順位からする上位の課題があり、現状の抜本的改善は直ちには難しい。今後、現行の水準を保持しつつ、予算増額の検討を進める。

3. 競争的な研究環境創出のための整備

（１）科学研究費申請状況

【現状】

開学以来の科学研究費獲得状況は次表のとおりである。

○科学研究費獲得状況

(金額の単位:千円)

区 分	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
申請件数	2	5	4	9	8	未定
申請金額	7,868	15,738	16,199	86,001		未定
採択件数	0	3	0	0	1	1
採択金額	0	3,600	0	0	1,600	1,800
継続件数	0	0	3	2	1	0
継続金額	0	0	2,500	2,600	800	0

【点検・評価】

開学翌年度の平成 19 年度には採択件数が 3 件あり、まずまずの滑り出しであったが、その後はあまり芳しい成果とはいえない。

【将来に向けた発展方策】

科学研究費申請は一人ひとりの教員の研究モチベーションとも密接に関連しており、この点では研究者としての教員の意識向上を待たねばならない。他方、科学研究費獲得の環境作りとしては、科学研究費獲得に関するノー・ハウをもっと積極的に啓蒙することも考えられる。あるいは学内横断的な斬新な研究プロジェクトを立ち上げ、そのための科学研究費獲得を狙うことも考えられる。

4. 研究上の成果の公表、発信・受信等に関わる環境**(1) 研究成果の公表、発信・受信****【現状】**

研究成果の公表、発信としては、まず大学紀要上での公表があるが、主たる公表媒体としては教員の属する各学会誌や、それぞれの専門誌がある。また著書という形でも公表されている。さらに国内外の学会での報告がある。

また領域単位の研究成果発信の一例として、地域・老年看護学領域の共同研究の成果「淡路市国保ヘルスアップ事業・フォローアップ事業」の「実績報告書」(平成 20 年 3 月)がある。これは淡路市との公私協力体制のもとで建学された本学が、淡路市の要請を受けて同市との協力の下で行った研究報告書である。

次に、研究成果の受信としては、他大学紀要の収集と整備(バックナンバー)、NACSIS、CINI等を利用しての情報の検索がある。特に専門の洋雑誌に関しては紙媒体から電子ジャーナルへの転換を進めている。

【点検・評価】

研究上の成果の公表、発信・受信等に関わる研究環境に関しては特に問題はないと評価できる。

【将来に向けた発展方策】

当面は現行の体制の保持に努めねばならない。大学図書館のOPACは本学固有の事情で現在は外部からアクセス不可能であるが、近い将来に予算措置を行い、外部にも発信できるようにしたい。なお、来年度から機関リポジトリを導入の予定である。

5 研究倫理に関する教育研究環境

(1) 研究倫理委員会

【現状】

本学は開学の翌年から「研究倫理委員会」を設置している。その運営理念は厚生労働省刊「臨床研究の倫理指針」（平成20年改訂）に示された精神に従うものである。委員会のメンバーはこの指針に示された要件に沿って選ばれ、本学の看護学専門の教授3人、人文系の教授1人、外部委員としての市民の代表者1人の計5人（男女混成）で構成されている。これまでの審査件数の推移は次表のとおりである。審査した論文のうちには再審査の対象になったものもあるが、最終的には申請論文はすべて審査をパスした。なお平成23年度から審査申請者にはすべて臨床研究のための「Eラーニング」修了を義務づけている。

○研究倫理委員会に申請された件数の推移

区分	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
審査件数	6	6	5	6	2

【点検・評価】

平成23年度の申請件数が少ないのは、平成23年5月末日（本調書はこの日現在のデータをもって作成されている）以降の申請論文がこの表に計上されていないことによる。（その後2件追加）研究倫理審査に関しては問題点はないと評価している。

【将来に向けた発展方策】

委員会の現行の体制、審査基準を維持していくと同時に、厚労省の新しい倫理指針に常にキャッチアップできるように注意したい。

【根拠資料】

- ・資料63：「関西看護医療大学紀要」第2巻第1号、第3巻第1号掲載の「業績目録」
- ・資料64：教員研究室配置表
- ・資料65：学校法人関西看護医療大学教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程
- ・資料66：平成23年度「図書館概要」
- ・資料67：関西看護医療大学研究倫理委員会規程
- ・資料68：関西看護医療大学国際学会助成規程

第8章 社会連携・社会貢献

本学は、医療、看護、福祉、介護など各々の活動を多面的に支える看護師のあり方を真正面に受け止め、看護活動の質の向上を目指している。さらに関連病院、施設、地域、行政と積極的に人事交流をすることで、第一線で活躍している看護活動の向上に大きく貢献するために看護診断研究センター（以下「センター」という。）を立ち上げ、真に社会に開かれた大学として地域における学術交流拠点の形成を目指している。目標は次のとおりである。

- ① 看護診断と看護治療の開発を行う。
- ② 臨床看護師のレベルアップを図るための教育・研究を行う。
- ③ 関連病院・行政との人事交流を通して、看護専門職の知識・技術の発展的交流を行う。
- ④ 地域との交流を通して、地域における学術交流拠点の形成を行う。

1. 社会への貢献

(1) 看護診断と看護治療の開発

【現状】

センターでの大きな事業として看護診断セミナーがあげられる。センターでは、看護診断と看護治療の開発を事業の一つとしてあげているが、看護診断・看護治療の開発を行うためには、臨床現場で行われている看護診断が正しく理解され、正しく使われていることが基本となる。しかし、実際にはまだ正しく理解され、使用されているとはいえない現状がある。そのため、目標達成の第一歩として看護診断セミナーを開催することで、看護の臨床・教育の現場で主流になっている看護診断を教授することが必要であるとし、看護診断セミナーの計画・実施に至った。看護診断セミナーは、中国・四国・関西・中部地方を中心とした病院・施設・学校の看護師・教員を対象として、平成21年度から開始され、年2回開催し、看護師・看護教員が交流し学ぶ場となっている。

看護診断セミナーは、平成21年度から看護師及び看護教員を対象として6ヵ月に1回開催し、平成23年度までに5回のセミナーを開催している。内容としては、看護診断の基本的理解の講義を中心に、グループワークでは、「臨床や教育の場での看護診断や看護ケア問題をどのように理解しどのように使用していけば良いのか」の課題に対して事例を用いて繰り返し行っている。セミナーへの参加状況は次表のとおりである。

○セミナーへの参加状況

区分	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
年月	平成21年10月	平成22年3月	平成22年9月	平成23年2月	平成23年9月
参加者	175人	192人	200人	208人	177人

【点検・評価】

セミナーの目標である「正しく理解する」に対しては講義、また、「正しく使用する」という実践における困惑を解決するための方法としては事例を用いたグループワークを行っているが、これまでに5回のセミナーを終了し、毎回行っているアンケート結果からは「看

護診断の基本的理解が容易になった」、「事例を基にしているので理解がしやすい」、「臨床で良く使う看護診断をグループワークで取り上げてほしい」などの意見を多く得ていることから効果的であると評価できる。しかし、毎回3割程度が新参加者であることを考えると、しばらくは基礎理解を深める目的のセミナーを継続させることが必要であり、アンケートを参考に臨床や教育現場で困っていることを明確にし、次のセミナーでどのような内容を実施するか検討を繰り返していくことも必要だと考えている。現在は中国・四国・関西・中部地方に限らず、北海道や九州からの出席者も増えてきている。

【将来に向けた発展方策】

参加者へのアンケート内容から、できる限り受講者の希望と意見を取り入れたプログラムになるように毎回工夫している。そのことにより継続的な受講と持続的な効果が得られている。今後も引き続き意見の反映ができるように計画を進めていきたいと考えている。また、現在は看護診断の基本的理解ができることを目標にセミナーを行っており、しばらく継続していくことが必要だと考えている。しかし、3年を目途にステップアップを図り、基本的理解が得られた人達を対象に指導者としてのスキルを身につけるためのセミナーも同時に企画していくことが重要ではないかと検討を進めている。受講者が何を求めているのかを常にアンテナを張り、また、学んでほしい内容と目的を明確にして取り組んでいきたい。

（2）臨床看護師のレベルアップを図るための教育・研究

【現状】

1) 臨地実習研修会

臨床での臨地実習担当者全員が、国や県・市の実習指導者講習会を受講した看護師ばかりではなく、受講していないが学生を担当しなければいけない場合が多々ある。また、指導者講習会受講者であっても、初めて大学生を受け入れるためどのように関われば良いのかわからないという声を聴き、実習病院・施設を対象とした、臨地実習研修会を企画・実施した。

しかし、本学の実習病院・施設でも他大学の学生を受け入れる機会が増え、関連病院・施設が中心となったため、すべての実習施設を対象とした臨地実習研修会を平成20年度を最後に関連病院・施設とのユニフィケーション事業、平成23年度は大学としての開催に移行することにした。

2) フットケア研修会

糖尿病患者が増加し、足病変が地域においても病院施設においても大きな問題となっている。そこで看護診断の看護治療技術として足病変を持つ患者の援助に役立てるため、フットケアについての基本的知識・技術を習得する目的でフットケア研修会を実施している。糖尿病の療養指導に含まれるフットケアは、生活習慣や生活背景と密接に関係している。重症化を予防するためにはフットケア技術を身につけ、細やかな対応ができる専門性の高い看護師が望まれる。

本学では、足病変の解剖生理の講義とともにフットケアに関するケア技術の基本を理解するために、講義・演習を繰り返し企画・実施している。演習では、足モデルを使用

して実際に機械を使って削ったり、実際に即した演習を行うよう工夫している。また、十分に知識・技術が身につくように継続して研修会を企画し、糖尿病療養士の資格を持つ参加者に対しては、参加により1単位が認められるようにしている。

【点検・評価】

臨地実習研修会に関しては、平成20年7月に4時間の講義を2回行った。講義内容の中心は、「教育の現状と課題」、「看護基礎教育における実習の意味と意義」、「学習者の理解」「臨地実習者の役割」、「臨地実習の実際」としてのグループワークであった。1回目に25人、2回目に23人の参加者があった。実施後のアンケートでは、講義の内容・方法ともに分かりやすく実習指導に役立つとの意見があった。しかし、参加者が関連病院・施設である順心会系列施設からの参加者だけであったため、順心会の研修に含めることとして臨地実習研修会としての実習施設を対象とした実習は中止とした。これらを反省点として、平成23年度はセンター事業から離し、大学主催として臨地実習指導者講習会を3日間の予定で行うこととした。

フットケア研修会に関しては、足病変の解剖生理の講義を皮膚科の講師を招いて行った。参加者は23名であった。臨床経験としては21年以上の者が70%を占め、多くの経験を持つ看護師であっても足病変への対応に困っている現状に対応できたと評価できる。また、終了後のアンケートで、「人数も多すぎず演習もあって興味を持って参加できた」、「今まで対応に戸惑っていた」、との評価が多く聞かれ、戸惑いながら行っていた事実を知り、継続して実施していくことの必要性が認められた。

【将来に向けた発展方策】

フットケア研修会は、アセスメント能力・予防援助能力・技術実施能力を目指しての研修会であるため、参加者は3回を通して受講できるようにしている。確実に足の解剖生理、病態生理を踏まえたアセスメント・予防能力を含めた技術の習得のためには必要な時間であると考えるため、今後も3回の研修を通して参加できる看護師を対象とし、十分な演習時間を確保した研修を計画していきたい。

また、糖尿病療養士の資格を持っていても実際に足病変のケアがモデルを使って実施できる研修は少ないことも分かったため、今後も糖尿病療養士の資格者に対しての単位の取得も考慮に入れ、臨床での看護に貢献できる技術の習得を目指していきたい。なお、技術習得が効果的にできるように付属物品の整備等も効果的に行っていく必要があり、今後は計画的な物品購入を考えていきたい。

（3）関連病院・行政との人事交流を通じた、看護専門職の知識・技術の発展的交流

【現状】

1) 順心会系病院とのユニフィケーション

開学時から、本学と関連病院が相互の人事交流を通して、看護専門職の知識・技術の発展的交流を目的として、ユニフィケーション活動を展開している。

① 実習学生の受け入れ整備

関連病院として初めて実習を担うため、学生の受入体制を強化する必要がある。

このため平成 19 年度から実習生の受け入れ整備として、「学生学習室・休憩室の整備」、「学習物品の整備」と 3 施設で実習が積極的に受け入れられるように「看護記録の充実」、「看護業務の見直し」等に関わっていった。また、各論実習を受け入れるために必要な指導者の要員と指導方法などの検討を繰り返し行った。

② 教育研修の充実

順心会施設での看護教育年間計画立案と実施・評価に関わっている。「看護記録」、「主任・師長の役割」、「プリセプター制度」、「看護管理」、「看護過程」、「医療安全」、「実習指導者研修」、「看護倫理」、「フィジカルアセスメント」、「コミュニケーション能力の向上」等多くの教育計画を企画し、本学の教員がその任を担っている。しかし、平成 22 年度からは大学が担うべき研修と病院・施設が担うべき研修を検討した結果、年 2 回の「コミュニケーション能力の向上」と 1 年間を通しての「看護研究」の指導は大学が担うべき役割と考え継続している。

また、平成 23 年度からは「新就職者対象の研修」の企画と実施、看護の質の向上を目指した幸生リハビリテーション病院との交流として「尿失禁パターンの把握と看護援助」事業の中で、看護師と一緒に患者の尿失禁パターンの把握と援助の検討を行っている。

2) 行政とのユニフィケーション

① 国際交流事業

行政とのユニフィケーションとして、平成 21 年 9 月から平成 22 年度にかけて国際交流事業として、市役所職員を対象とし主に英語でのコミュニケーション能力を高める目的で語学研修を毎月 1 回実施した。市の企画に沿って対象者は市役所職員 30 人程度で、2 人から 4 人の教員が対応した。市の企画による研修であるため、平成 22 年度で終了している。

② ユニバーサル社会づくり事業

淡路市役所まちづくり政策課が中心となって、ユニバーサル社会づくり実践モデル事業を展開しているが、平成 20 年度には本学がある志筑地区が、実践モデル地区として指定を受けた。

平成 21 年度には、ユニバーサル社会づくりの普及啓発も兼ねて、事業プランを策定しており、策定の際には本学の学生からの意見も数多く反映された。

また、平成 22 年度には、志筑地区の住民と本学との連携により、「料理研究家・程一彦」氏による「食と健康」の講演会を行い、地域の方々も含めて数多くの参加があった。本学では、平成 23 年度についても、大学祭においてユニバーサル社会づくりをテーマとした講演会を開催し、地域住民と大学とのコミュニケーションを図り、ユニバーサル社会づくりを目指していく。

③ まちの保健室

平成 21 年度から、兵庫県看護協会が取り組む「まちの保健室」事業に看護ボランティアとして後方支援を行っており、本学の看護教員が登録をしている。本学が在る町内会の災害復興公営住宅（田井団地）の集会所で、2 か月に 1 回、第 2 木曜日に、血圧測定、体重・体脂肪測定、健康相談、健康講話などを行っている。

【点検・評価】

順心会系病院とのユニフィケーションに関しては、関連病院として平成 18 年度から開始し、形を変え現在も続いている。当初は実習施設としての整備や大学生を受け入れるための教育の充実という目標があり、多くの内容を本学の教員が担っていた。しかし、実習が進む中で、必要な部屋、物品ともに整備され、現在実習生を受け入れてもらっている。

また、教育に関しては、本学の役割と病院・施設との役割のあり方が検討され、大学での研修の企画・実施の形から施設での企画・実施に変わり、「看護師の底上げの研修」から「看護の質の向上を目指した研修」に変化していった。その中でも看護職として重要である「コミュニケーション能力の向上」と「看護研究」に関する指導は大学教員が行う必要性があるという理由で継続している。看護研究に関しては 1 年を通じて 1 病棟の研究を指導することで、看護研究に関しての自信が生まれ、研究を仕上げ研究会で発表するという結果に貢献している。

幸生リハビリテーション病院との交流として行っている「尿失禁パターンの把握と看護援助」事業は、病院の看護師と看護教員が協力してお互いの知識を出し合い検討・実施を行っている。このように大学教員が現場の中で看護を実施していることは、臨床現場での患者との関わりの中で自分の看護を考えることにつながり、実習時の教育に活かされると評価している。

行政とのユニフィケーションに関しては、市の事業計画に沿って協力体制をとって行っている。毎月 1 回本学の会議において十分に検討されたうえで講師の派遣や行事に協力している。国際交流に関し、英語に堪能な教員がいるため講師派遣の依頼もあり、本学と市役所職員の交流の一助となっている。平成 21 年度には淡路市教育委員会との共同事業として「子育て学習センター交流会」も開催し、子育てに関する講演等を行っている。また、ユニバーサル事業に関しては、平成 22 年度の大学祭での講演会は地域の住民も集まり、本学としても大学祭に地域住民の参加を得られた点で有効であったと考える。

「まちの保健室」の利用者数は、最大で 11 人、平均 8 人程度の参加者であり、継続しての参加者は 5 人程度であった。利用者の中には健康への関心が高い人だけではなく、人とのコミュニケーションを求めて利用する人も増えてきている。住民が自らの健康を振り返る機会として「まちの保健室」が機能していることは高く評価できる。今後は「まちの保健室」に積極的に来る人だけではなく、潜在的な健康課題を持った人や交流を持たない高齢者に対して、どのように「まちの保健室」を利用してもらうかが課題であり、新たな方策を検討していく必要がある。

【将来に向けた発展方策】

順心会系列病院とのユニフィケーションに関しては、これまでの関わりを通して看護スタッフとの人間関係の形成もできてきている。受け入れだけでなく看護研究や看護援助の上でも協力体制が整いつつあるので、今後も効果的に研修や援助の実際を通して教員の力の活用や臨床現場での実際の学びを進めていきたい。

行政とのユニフィケーションに関しては、行政、大学のそれぞれの特徴を効果的に活用して協力体制による取り組みが効果的に行われる基盤ができてきたと感じている。今後も月 1 回の会議を通して、お互いに協力し合える体制の整備を整えていきたい。

「まちの保健室」事業は、少しずつであるが利用者も増えてきている状況がある。しかし現在の利用者だけでなく、潜在的な健康課題を持った人や他者との交流を持たない高齢者の参加を得るためにはどうすればいいのか、市の担当者との検討を重ねて効果的な方法を考えていくことで、さらなる地域住民の参加を望めると考えている。

(4) 地域との交流を通じた、地域における学術交流拠点の形成

【現状】

1) 市民公開講座

地域住民対象の市民公開講座は、平成 20 年から年 6 講座を開催した。最初は各領域の教員がそれぞれ講座を担当する形であった。「健康を考える」とし、「若々しくいるための笑い」や「生活習慣病」、「子供の病気に気づく」等をテーマに各講座を 1 時間とし開催した。定員を 30 人～50 人としたが、実際の参加者は定員に満たないときもあった。

平成 21 年度は、時期的なことを考えて「食中毒について」と生活習慣病をテーマにした 5 講座を開催した。

平成 22 年度は、地域の健康課題や住民のニーズも踏まえて、「メタボリックシンドロームについて」をテーマとして、メタボリックシンドロームの正しい知識の理解と具体的な予防に関する講座を開催した。

平成 23 年度は、前年度のアンケートや住民からの要望、さらに、高齢化社会における「認知症」や「うつ」などのこころの病の増加などの健康課題から「こころの健康づくり」に焦点をあてた。計 2 回にわたり開催し、第 1 回目は「うつ病」の理解を深め、その予防方法についての講座を行った。第 2 回目は、「認知症予防」というテーマで発症を抑えることや、進行を遅くする可能性のある適切な予防方法などの講座を開催した。いずれも、「すもと高齢社会をよくする会」、「淡路市老人クラブ連合会」との協賛で開催した。

2) 田井町内会との地域連携事業

平成 22 年度、兵庫県における「健康ひょうご 21 県民運動実践活動」助成事業を申請し、「多世代間が交流する健康づくり運動（食生活編）」として、田井町内会が本学と協働し、こども力、青年・成人力、老人力の発掘と活用について考える取り組みを行った。活動の内容は「老人力の発掘調査」、「食を通じての多世代交流の検討」であった。老人力発掘調査を行ったが、結果として、田井町内会の 65 歳以上の高齢者の概ね健康状態が良く、健康に気をつけている人が多かった。また、外出頻度も高く、隣人との交流がある人が多かった。伝承遊びや伝統料理、生活の知恵については大部分の高齢者が経験していた。しかし、地域活動への参加率や次世代への継承希望も低かったことが明らかになった。

○市民公開講座への参加状況

年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
開催数	6 回	5 回	1 回	2 回
参加者	117 人	116 人	25 人	170 人

【点検・評価】

市民講座は年々住民の求めていることを考え企画したが、病気に関する講座以外での参加者は少ない状況であった。これは市の生活習慣病の講座等が頻回に行われていることと、高齢者には大学までの道のりが遠かったことが要因としてあげられる。その反省をもとにして、平成23年度は「すもと高齢社会をよくする会」、「淡路市老人クラブ連合会」との協賛による市民講座であったが、高齢者の出席が多い会であること、また、まとまってマイクロバスを利用した出席や乗り合わせての出席がみられ、参加側・企画側にとって効果的であると評価できる。

今後も、人々の多様なニーズに応えるとともに、講座内容を充実させ、島内3市の市民の参加を目指した広報活動や参加しやすい開催時期・場所の拡大を図り、より良い講座の開催を目指していく。

田井町内会との地域連携事業に関しては、田井町内会会議にも参加し田井町内会が求めていることが顕在化しているかの試行を行った。またアンケート調査等を行い田井町内高齢者の老人力について明らかにしていった。大学の町内会でもあるため、今後も住民のために何ができるか話し合いの中で考え、個々のニーズを把握すること、役割意識を刺激することに着目したプログラムの検討が課題である。

【将来に向けた発展方策】

市民公開講座に関しては、今年度から実施した老人クラブ等の市民団体との協賛という形が、高齢者の健康に対するニーズと合って効果的であったと評価したため、今後も淡路市の市民が求める健康問題に焦点を当て、関係団体と協賛し効果的な活動を展開していきたいと考えている。そのことにより、淡路島全体の住民を対象とした市民講座になると考えられる。

田井町内会との地域連携事業に関しては、老人力発掘調査から得られた結果を基に、高齢者の健康づくり、自立、存在感を持って生活することができ、若い世代も積極的な社会参加につながるような「場づくり」、コミュニティの活性化を推進していく必要がある。高齢者の老人力をもとに次世代を担う若い世代との幅広い世代間の交流は、仲間の輪が広がり、田井町内会を含めた市および淡路島の健康なまちづくりに寄与し、文化を継承し発展することを目指すことができる。

【根拠資料】

- ・資料 69：看護診断研究センター平成19年度・20年度事業報告
- ・資料 70：看護診断研究センター活動報告書（平成21年度）
- ・資料 71：看護診断研究センター活動報告書（平成22年度）

第9章 管理運営・財務

1. 管理運営

(1) 理念・目的の実現に向けた管理運営

【現状】

本学は、学校法人内に1学部1学科のみを置く単科大学であり、学校法人全体として、「一隅を照らす」を建学の理念（精神）とし、「行動規範」、「教育姿勢」、「存在意義」を定めている。大学構成員へは大学案内、ホームページ、リーフレット等で周知している。また、これまで講演会等の開催を通じて啓発を行ってきた。

本学の管理運営にかかる目的等の基本事項は学則等に明記されており、大学の諸活動の運営のため、教学を中心とした事項を審議する教授会を設置するとともに、組織及び運営について審議するため、大学運営会議を設置している。この二つの会議が柱となり教育・研究、各種委員会、事務局等の諸活動が展開・運営されている。

1) 教授会

教授会は、主に教学を中心とした案件について審議決定する権限を有しており、審議事項は次のとおりである。

- ① 教育、研究に関する事項
- ② 教員人事に関する事項
- ③ 学科目の編成に関する事項
- ④ 学生の単位取得に関する事項
- ⑤ 学生の入学、退学、転学、留学、休学、復学及び除籍に関する事項
- ⑥ 学生の卒業認定に関する事項
- ⑦ 学生の諸活動及び学生指導に関する事項
- ⑧ 学生の処罰に関する事項
- ⑨ 学則の改正に関する事項
- ⑩ 学内教育施設に関する事項
- ⑪ その他学長が必要と認める事項

教授会の構成員は、学長、学部長、教授及び事務局長で構成されているが、学則第12条第3項により准教授及び講師（常勤）・その他職員を加えることができることとしている。現状では、准教授及び講師（常勤）・その他職員は出席させることとしていない。

会議は定例会議と臨時会議とし定例会議は、8月は非開催で毎月の第2水曜日に開催している。定例会議の一回に要する時間は2時間程度である。

2) 大学運営会議

大学運営会議は、規程上は次の事項を審議することと定められているが、大学全体の活動の中で日々生起する雑多な諸課題についても、機動的に対処するための検討を行う役割も担っている。

- ① 本学の管理運営の基本方針に関する事項
- ② 予算に関する事項
- ③ 教員に関する事項
- ④ その他本学の運営の基本事項に関する事項

大学運営会議の構成員は、学長、学部長（学長が兼務）、学科長、図書館長、看護診断研究センター長（学長が兼務）、事務局長の4人であり、このメンバーのほかには正式な構成員ではないが、事務局の2人の課長を加えている。

会議は、規程上は「必要に応じて開催する」となっているが、定例会議として8月を除き毎月の第1水曜日に開催している。定例会議の一回に要する時間は1時間30分程度である。

3) 教授会の権限と責任

教授会は、大学の最高決議機関であり、「教授会規程第3条」に規定する審議事項の最終決定権と責任を有している。なお、学長選考及び大学の予算（大学の予算（案）は大学の予算委員会が作成）・決算に関する案件の最終決定については学校法人の理事会がその権限を有している。

4) 大学の意思決定のプロセス

本学の部局として看護学部、附属図書館、看護診断研究センター、事務局があり、委員会は7つの常置委員会と6つの特別委員会が置かれている。大学としての意思決定のプロセスは、基本的にこれらの部局および委員会を通じて審議された案件が教授会に付議され、最終的な判断は学長にゆだねられ、その権限を行使することとなる。このようなプロセスは多くの他大学と同様であると考えられ、このような物事の流れにおいて、これまで何らかの支障が生じたことはない。

なお、学校法人全体の課題事項で調整が必要になった場合は、「学校法人関西看護医療大学運営調整会議」で意思の疎通が図られることとなる。

5) 教学組織と法人組織の権限と責任及び連携体制

法人組織には「寄附行為」が、教学組織には「学則」がそれぞれ基本規則としてあり、役割ははっきりしている。また本学が1学部1学科で極めて小規模の大学であるため権限・責任が混乱したことはない。

学校法人理事会の組織は、役員のうち理事が7人でこのうち常勤の理事は理事長、本学の学長である理事、本学の事務局長である理事の3人である。非常勤の理事は4人で、監事は2人である。このほかに評議員組織がある。この3人の常勤の理事と事務局の2人の課長の計5人で毎週、「情報連絡会」（毎週月曜の10時30分から12時頃まで開催）を開いて、法人及び大学の諸問題について意見の交換を行っている。

また、法人の理事会・評議員会では学長が必要と考えられる大学の活動状況、諸課題について毎回報告している。大学の教授会では法人の理事である事務局長が理事会、評議員会の審議内容について報告している。なお、経営及び教学等に関し、法人内の意思疎通を図るとともに連携体制を強化するため、「運営調整会議」を設置している。この会議は、年6回以上開催することとなっているが、調整案件がないこともあり、これまで1回だけ開催されている。

【点検・評価】

教授会の権限と責任は明確であり、大学の意思決定プロセスも円滑に機能している。法人組織（理事会等）との連携も特に問題なく良好である。これは、本学が規模が小さい1法人1大学1学部1学科という極めてシンプルな機構であることによるものと考えられる。

また、このことにより法人組織も含めた構成員間の意思疎通が取り易いことにもその要因がある。

なお、事務組織については後述するが、正規職員が6人のみで教学組織への支援体制を強化するために改善の必要がある。

【将来に向けた発展方策】

学年進行完成後の期間が短いため、今すぐに管理運営体制の改変等を企図することはないが、将来において仮に、例えば大学院の設置とか他の教育機関と合併するというような計画が立てられたときには、大幅な組織運営体制の変革もあり得ると考えている。

(2) 関係法令、学内諸規程に基づく運営管理

【現状】

1) 諸規程の整備

平成20年度までの履行状況調査（実地調査）により、「規程の整備を行うこと」の留意事項があったが、平成20年度以降に整備を進め、それまで明記されていなかった定年に関する規定も就業規則の改正により明記された。平成21年4月には人件費比率の適正化を図るため、給与規程を国立大学法人の給与表に準じた大幅な改正を行った。勤務時間、休暇等に関する規程等も改正整備し教職員の処遇改善を図った。その後も、留意事項で指摘された未作成の規程を順次整備していった。その結果、留意事項としてあがっていた規程については、すべて整備が完了した。

2) 学長、学部長等の権限と責任

学長の権限と責任については、学校教育法等の諸法令に定められたもののほか、学則をはじめ教授会規程等の諸規程に明記されている。学長選考規程第2条で「関西看護医療大学学則第1条の目的を実践する者」と定め、教授会規程第4条第1項において「教授会は、学長が招集し、その議長となる」と定められているとともに、大学運営会議規程第3条においては「大学運営会議は、学長が必要に応じて開催する」と定められている。また、特別委員会のうち、重要な委員会である将来計画委員会、予算委員会の委員長は学長をもって充てることとしている。このことは学長が本学の教学と運営に関しその権限と責任を有していることを示している。

学部長については、本学が単科大学であることから、学則第8条で「必要に応じて、看護学部長を置くことができる」と規定し、現状は学長が兼務している。

3) 学長、学部長の選考方法

学長の選考については、関西看護医療大学学長選考規程により、学校法人関西看護医療大学理事長が学長候補者の選考を行うこととなっている。選考手続きは、平成18年の開学時の規程では、法人代表と大学代表とで構成する推薦委員会を設置して選考・推薦手続きを進めることとされていたが、本法人が1大学1学部1学科であるため手続きをできるだけ複雑にせず、円滑な選考作業を進めたいとの趣旨から、平成21年度に全面改正した。その結果、具体的手続きは、大学全体の教員等による意向投票等の選挙は行わず、第一次選考を教授会に付託し、教授会で候補者適任者1名を選考し、教授会が当該候補者を理事長に推薦するという形にした。理事長は教授会から推薦があった候補者を

理事会に付議し、最終決定をするという極めてシンプルなシステムとなっている。なお、平成 18 年度開学時就任の初代学長は平成 22 年 3 月で任期満了となり退任し、平成 22 年 4 月から第 2 代目の学長が就任している。

学部長の選考については、関西看護医療大学学部長選考規程により、「本学の教授のうちから、学長が教授会の意見を聴いて行う」こととなっている。

【点検・評価】

学内諸規程に基づく運営管理については、概ね規程に沿った運営がなされていると思われるが、学科長について選考規程はあるが、「学科長を置く」と規定された条項が学則にならないため、学則上でこれを明記するか、新たに学部規程を制定し明確にする必要がある。また、各種運営規程で「細則で定める」との規定があるものの細則が作成されていないものがあるので改善が必要である。

学長、学部長等の権限と責任については、学長が学部長を兼務していることもあり特に問題なく権限が行使されている。

学長、学部長の選考についても規定に則り円滑な運営がなされていると評価できる。

【将来に向けた発展方策】

現在は学長が学部全体を統括している状況であるが、将来において、何らかの形で組織が拡大した場合において、学長と学部長の兼務が解消され、学部長に別の教員が就任することがあり得る。その場合の職務遂行の在り方について検討しておく必要がある。

(3) 事務組織

【現状】

1) 事務組織の構成と人員配置

本学の事務組織は事務局長以下 2 課 7 係（学生相談室を含む。）で組織され、職員数は 14 人（正規職員 6 人、非常勤職員 8 人）である。非常勤職員のうち 5 人がフルタイマー（うち 1 人は保健室勤務の看護師）、3 人がパートタイマーである。これら職員以外に淡路市からの出向職員 2 人と医療法人社団順心会からの出向職員 3 人が配置されている。

他機関から職員が出向しているのは本学が公私協力により設立されたことによるものである。各課各係・室の事務所掌は事務局事務分掌規程に定めるとおりである。

2) 事務機能の改善・業務内容の多様化への対応

平成 18 年の開学時の事務体制は、事務局長のもと 4 課制（総務課、会計課、学生課、教務課）をとっており、課長は学生課と教務課に配置されていたが、総務課、会計課には配置されておらず、また「係」も無く、課員が不整合に配置され、会計課には課員が 1 名のみで、事務分掌規程も定められていない状況であった。当然のこととして大学の事務を遂行できる機能としては極めて脆弱であり、大学設置審議会からの留意事項にも「事務局の体制を強化すること」との指導があった。

このような状況を改善するため平成 20 年 4 月に国立大学法人の事務職を長年にわたって経験した新事務局長を迎え入れ、事務局の強化・改善に取り組むこととなった。教学部門、教員組織、各種委員会への支援体制、事務局内の命令ラインの構築、事務組織の

スリム化、業務内容の拡大と多様化に対応した必要不可欠要員の新規採用、責任所在の明確化等を改善課題とし、一気の変革は困難な面もあるため、2年間かけて改善を進め、まだまだ問題点はあるが平成22年4月には一応の体制は整ったと考えられる。

3) 職員の採用・昇格に関する事項

職員の採用については、ほとんどがハローワークを通じての公募によるものであり、事務局長、課長による面接選考により採用している。法人及び事務組織の規模が小さいこともあり、昇格については事務局長が課長の意見も取り入れながら、理事長、学長と相談し了承を得て人事異動を行っている。

4) 人事考課及び業務評価と処遇改善

正規職員6人（事務局長を含む）、非常勤職員8人という人員で他機関からの出向職員が5人いるという事情もあるため、規程に基づく組織だった人事考課、業務評価は行っていない。なお、考課基準、評価システムは無いが事務局長が2人の課長から不定期に個々の職員の業務の遂行状況を聴取している。処遇改善については、人事考課と関連するものではないが、事務機能改善以前には無かった非常勤職員に対する有給休暇、特別休暇制度の導入、期末手当についても特別に理事長決裁で支給する等の処遇改善を図ってきている

5) スタッフ・ディベロップメント

開学時において、当時の事務局長をはじめとして大学事務・実務経験者が1人もいなかったという状況で出発しているため、平成23年度で6年目となり、個別には相当の力量を蓄積してきた職員もいるが、全体としてみれば事務能力の練磨はこれからという段階（個人により能力の違いあり。である。

そこで、平成21年度までは単発的に外部の研修会に参加させたりしてきたが、平成23年度において本格的にSDを行うとの意図から、社団法人日本能率協会が主催する「JMA大学SDフォーラム」に参加することとした。この「JMA大学SDフォーラム」は大学事務に関し20項目（大項目：企画・問題解決力、対人能力、業務知識・業務遂行力、新課題・重要テーマ研究）にわたるセミナーを1年間かけて実施されるもので、職員全員がすべてのセミナーを受講するものではないが、それぞれ適所のセミナーにフルタイマー、出向職員も含め参加させることとした。

【点検・評価】

現時点において一応の事務機能が整ったと考えられるものの、正規職員の数も少なくその結果、他の職務の経験をさせようとしても、人事異動の円滑な対応が取れない状況である。今後は人件費の問題もあるが、非常勤であるフルタイマー職員を正規職員に格上げし事務局全体の職能力のアップを図ることが必要であると考えられる。

SDについて、「JMA大学SDフォーラム」への参加は、実際に参加した職員の感想から、大学事務を理解するうえで非常に役に立つものであり、また、モチベーションも高揚させる効果があったと評価できる。

【将来に向けた発展方策】

事務局は大学の心臓部であるとの認識から、さらなる強化を図る必要がある。そのため

には、①SDの推進による職員一人ひとりの事務対応能力の向上、②弾力的な人事異動を可能とする組織の在り方の検討、③モチベーションを高めるための給与面での処遇の改善（本学正規職員の給与水準は、年収ベースで近畿地区119大学平均の2分の1にも満たない状況である。）などの課題に対し改善を進めていく。

2. 財務

(1) 財務の現状及び中・長期的な財政見通し等

【現状】

1) 大学財務の状況（推移）

平成18年度の開学から平成22年度までの経過をみると、開学当初は特に問題はなかったが、平成20、21年度において入学者数が定員割れ（20年度：定員80人のところ77人の入学、21年度：定員80人のところ74人の入学）となり、学納金収入が落ち込んだ。学年進行完成年度の平成21年度には消費収支バランスをとりたいと考え、給与規程の改正（国立大学法人の給与表に準じた水準まで下げた。）、加えて教職員の基本給と期末手当の一部カットを実行したが、新入学生が定員割れ（74人[-6人]）となった影響もあり、帰属収支差額比率は-2.8%となり、あと少しのところ黒字にならなかった。

平成22年度は経常費補助金が初めて措置されたこと、また、新入学生が定員を大きく超えて入学したこと、また、特任教員制度の導入等による人件費の抑制と管理経費の節減により帰属収支差額比率は17.9%となり黒字に転じた。

平成23年度は99人の新入学生を受け入れた結果、収入増となる見込みであるが、一方、支出面で学内全体の情報システム経年劣化による耐久期間経過のため新システムへの移行及び想定外の施設改修等の支出が予定されているが、消費収支は小幅ながら黒字となることが見込まれる。

2) 中・長期的な財政見通し

本学の収入源は学納金と経常費補助金である。公私協力により開設された大学であるが、自治体（淡路市）からの助成金は無く、また開設の母体となった医療法人社団順心会からの定時的な寄付金も無い。また、収益事業の検討も行ったが看護の単科大学でこれといったアイデアも出せない状況である。財務に係る中期目標・中期計画の策定は平成23年度の事業計画に盛り込んだが、具体の計画書の作成は検討の域を出ていない。このような状況の中で、当面は定員以上の学生数の確実な確保を図ること、また、コストの削減を効率的に実行することにより、消費収支の黒字を継続し資金を蓄積していくことが大きな課題であると考えている。

3) 外部資金

2)で記述したように寄付金も無い状況で、科学研究費等の外部資金の獲得が重要な目標となっている。開学の18年度から22年度までの獲得状況は次表のとおりである。

○文部科学省科学研究費獲得状況

(金額単位：千円)

区分	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
申請件数	2	5	4	9	8
採択件数	0	3	0	0	1
採択金額	0	3,600	0	0	1,600
継続件数	0	0	3	2	1
継続金額	0	0	2,500	2,600	800
分担件数	0	0	1	5	5
分担金額	0	0	300	280	330

○厚生労働省科学研究費獲得状況

(金額単位：千円)

区分	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
申請件数	0	0	1	0	0
採択件数	0	0	1	0	0
採択金額	0	0	9,000	0	1,600
継続件数	0	0	0	1	0
継続金額	0	0	0	5,100	0
分担件数	0	0	0	0	2
分担金額	0	0	0	0	850

○(財)エイズ予防財団研究費獲得状況 (金額単位：千円)

区分	平成 20 年度	平成 21 年度
申請件数	1	0
採択件数	1	0
採択金額	940	0
継続件数	0	1
継続金額	0	1,500

【点検・評価】

平成 20、21 年度の定員割れに対し、法人全体での危機感から人件費抑制等の経営努力により切り抜けることができたことは評価できると考えている。平成 22 年度には黒字となり、平成 23 年度も概ね消費収支バランスは黒字計上となると推測される。また、平成 24 年度以降も定員を超える学生の確保が見込まれることにより消費収入に関しては安定期に入っ

ていくと判断している。

中・長期的な財政見通しに関しては、財務に係る中期目標・中期計画の策定が検討中であることから、根拠に基づく設定の必要性を強く感じている。

外部資金の獲得については、基本的に応募する教員が少ないことが問題であり、学長がすべての教員に応募の督励をしているが、さらに教員一人ひとりが自覚を持つべきであると考えている。

【将来に向けた発展方策】

収入増を図るためには、学納金には限度があるので、これ以外の収入（経常費補助金、科研費等の外部資金、寄付金・助成金、収益事業の立ち上げによる収益金等）をいかに獲得するかが課題となる。経常費補助金の増のためには非常勤職員を常勤化することにより若干の増が見込める。科研費等の獲得には教員全員が応募にトライすることを奨励し採択件数を上げていく。寄付獲得についてはこれまで検討を重ねてきたが引き続き検討を進めていく。

3. 予算編成及び予算執行

(1) 予算編成のプロセス

【現状】

毎年度の予算編成タイムスケジュールは定例的に決まっていて、毎年度10月の理事会に提案し承認を得る。その後、11月の予算委員会に予算編成方針(当年度の補正予算を含む。)等が付議され討議のうえ、定まった要求様式に記載された事項が各要求領域・要求単位(部署)から事務局に電子媒体で送られ、事務局により取りまとめ作業を行う。12月に査定を担当する事務局長、経営企画課長、担当係長を中心に各要求領域・要求単位(部署)ごとに、事細かいヒアリングを実施し要求予算の圧縮・絞り込み作業を行う。その後予算案(素案)を予算委員会に付議し調整が行われる。調整後の予算案が固まったら2月の理事会・評議員会に付議され審議・決定される。

【点検・評価】

予算編成の流れに問題はなく、適切である。全体の予算規模が小さいので、ヒアリングにおいては教員自らが真剣に消耗品一つについても細部にわたってその必要性について吟味している。この点評価できる。

【将来に向けた発展方策】

教員が予算編成に積極的にに関わり、大学全体の財務の健全化に協力的である点はこれからも継続していきたい。

(2) 予算の執行

【現状】

執行金額が高いものについては、できるかぎり数社の見積もり合わせにより契約するようにしている。文房具等の単価が低い物品について、まとめ買いの場合は事務局が一括で

購入している。

教員等が、個々に配賦されている研究費で立て替え購入する場合は領収書により清算している。この場合領収の証拠書類の確認のみで、検収は行っていない。大学全体の予算の執行状況は毎月「月次報告」で理事長、監事、学長、事務局長の決裁をとっている。

本学の予算・執行をより透明化、効率化するため、各領域・各部署でその執行状況がそれぞれ各教員のパソコン上で見ることができるシステムとなっている。

【点検・評価】

執行行為全体の評価でいえば概ね適切であると判断している。ただ、立て替え購入する場合の物品の検収が事務局においてなされていないので、今後の是正課題としている。

【将来に向けた発展方策】

事務局が極めて小規模なため、監査体制が取りづらい面があるものの、今後職員の増員に応じて体制を構築したい。

【根拠資料】

- ・(資料 8)：関西看護医療大学運営組織図
- ・資料 72：学校法人関西看護医療大学寄附行為
- ・資料 73：学校法人関西看護医療大学理事会名簿
- ・(資料 1)：関西看護医療大学学則
- ・資料 74：関西看護医療大学教授会規程
- ・資料 75：関西看護医療大学大学運営会議規程
- ・資料 76：学校法人関西看護医療大学運営調整会議規程
- ・資料 77：学校法人関西看護医療大学大学情報連絡会に関する内規
- ・(資料 2)：大学案内（2011 年度）
- ・(資料 23)：ホームページ
 - （建学の精神：<http://www.kki.ac.jp/daigaku/kengaku.html>）
 - （行動規範、教育姿勢、存在意義：<http://www.kki.ac.jp/daigaku/rinen.html>）
- ・(資料 7)：クレードー
- ・資料 78：関西看護医療大学学長選考規程
- ・資料 79：関西看護医療大学学部長選考規程
- ・資料 80：関西看護医療大学将来計画委員会規程
- ・資料 81：関西看護医療大学予算委員会規程
- ・資料 82：関西看護医療大学事務組織規則
- ・資料 83：関西看護医療大学事務局事務分掌規程
- ・資料 84：財務諸表等（計算書類、監査報告書、財産目録、事業報告書）
2006（平成 18）～2011（平成 23）年度
- ・資料 85：学校法人関西看護医療大学経理規程

第 10 章 内部質保証

1. 自己点検・評価と内部質保証に向けた取り組み

(1) 自己点検・評価活動、外部評価及び情報公開

【現状】

平成 20 年 10 月に「自己点検・評価委員会（規程整備）」を立ち上げ、本学の点検評価および内部質保証の在り方等について、委員会活動の中で議論を行ってきた。なお、開学以来、教務委員会では「授業評価」を毎年実施してきているが、大学全体の業務の総点検及び評価は実施していない。

また、開学後の歴史が浅いこともあり、これまで外部からの評価を受けたことはなく、自己点検・評価の手法も含め手さぐりで作業を進めてきた面もあったが、法令により義務付けられた 7 年に一度の認証評価機関による評価が、学校法人理事会及び大学教授会の承認のもと、平成 24 年度に「大学基準協会」の認証評価を受けることの方が示され、これを契機として、平成 23 年度から本格的な点検評価作業を進めているところである。

【点検・評価】

自己点検・評価は、全学で取り組むべき重要な事業であり、開学 6 年目に入って、その必要性は認識しているものの、これまでは日々の業務に追われ本格的・かつ全学的な評価検証作業は進んでいない状況である。上記「事業計画」に盛り込んだように「認証評価」をひとつの契機とし、大学構成員の一人ひとりが、さらに質の保証と向上の必要性を深く認識し、啓発していかなければ本学の教育・研究等の質の向上・発展はないと考える。

【将来に向けた発展方策】

平成 24 年度に受審する認証評価を契機に、教職員への啓発を進めるとともに、今後は、「日本看護系大学協議会」が推進する看護学専門領域の外部評価を受けることも視野に入れた活動を展開していきたい。

(2) 教育研究活動等の情報公開

【現状】

学校教育法施行規則の改正により、同法第 172 条の 2 で「大学は、次に掲げる教育研究活動等の状況についての情報を公表するものとする」とされ、平成 23 年度から情報公開が義務化された。本学としてもこれに対応するため、規程を整備し、ホームページ上で次の事項を公開している。

1) 教育研究上の目的

- ① 建学の精神
- ② 教育理念
- ③ 教育目的

2) 教育研究上の組織

- ① 教育研究組織
- ② 大学運営組織

- 3) 教員組織・教員数・各教員が有する学位及び業績
 - ① 教員組織
 - ② 教員数
 - ③ 教員紹介
- 4) 入学者受入れ方針・入学者数・収容定員・在学者数・卒業（修了）者数・就職者数
 - ① 各試験区分入試要項
 - ② 入学者受入れ方針
 - ③ 年度別入学者数・収容定員
 - ④ 年度別在校生数
 - ⑤ 修了者数と就職者・進学者数
 - ⑥ 中途退学者数
- 5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業計画
 - ① カリキュラムの基本的な考え方
 - ② カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）
 - ③ 履修モデル
 - ④ 4年間の学びの流れ
 - ⑤ 各年度カリキュラムと必要単位数
 - ⑥ シラバス
 - ⑦ 学年歴
- 6) 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準
 - ① ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）
 - ② 学修の評価
- 7) 校地、校舎との施設及び設備その他学生の教育研究環境
 - ① 施設、設備について
 - ② 課外活動
 - ③ 周辺情報
- 8) 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用
 - ① 入学金、授業料等
- 9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援
 - ① 取得可能な学位
 - ② 取得可能な資格
 - ③ 国家試験の合格状況
- 10) 前項目のほか教育上の目的に応じ、公開が必要とされる事項
 - ① 奨学金制度
 - ② 特待生制度
 - ③ F D活動
 - ④ チューター制・担任制・オフィスアワー制
 - ⑤ 既修得単位認定状況
 - ⑥ 学内倫理
 - ⑦ 財務状況

- ⑧ 地域貢献
- ⑨ 主要な諸規程

なお、研究業績については毎年度「研究紀要」として取りまとめ冊子を作成し、各関係大学・機関等に配布している。

【点検評価】

ホームページに掲載した公開情報はその手法も含め概ね適正であり、評価できると判断している。

【将来に向けた発展方策】

現状の公開情報のほか、例えば就職先の情報とか財務情報をもっと見やすくグラフ化するなど、情報を見る側の視点に立って工夫し、作成するとともに、大学の諸活動をでき得る限り透明化していけるよう努めたい。

2. 内部質保証システムの整備

(1) 内部質保証の方針、手続き

【現状】

平成18年の開学からの年月が6年ということもあり、これまでFD、SDによる教職員の質の向上、授業評価による授業の質の向上、また、各種委員会等による教育研究活動等の改善、発展のための活動を展開してきているが、全学での一貫した方針、手続きなどPDCAサイクルのシステムは現時点では確立していない。

このため、平成23年度の学校法人全体の「事業計画」の中で、本法人の教育研究を中心とした質の保証への取組みを明記(①平成24年度に大学基準協会の認証評価を受審する予定であり、これへの対応に向けて自己点検・評価活動を行い、「自己点検・評価報告書」を作成する。②教育・研究の質を保証し高めていくため、FD活動をより活発に継続し、教職員の成長に資することとする。③本法人が、高等教育機関としての内部質保証を担保し不断に向上していくため、PDCAサイクルのシステムを確立すべく検討を進める。)した。

【点検評価】

PDCAサイクルのシステム構築は、本学の将来の基盤確立のため最重要課題と位置づけられる。しかし現状はこの課題に向けてやっと踏み出したところであり、教職員一丸となった取組みが必要であると考えている。

【将来に向けた発展方策】

まず教職員の意識改革をはじめ、自己点検・評価委員会のこの課題への取組みを強化していきたい。同時に本学として、内部質保証の内容を盛り込んだ中期目標、中期計画の策定を喫緊の課題と捉え推進していく。

(2) 内部質保証システムの機能等

【現状】

前項(1)で記述したようにPDCAサイクルのシステムが策定途上であるため、内部質保証システムは機能する前の段階である。教育研究活動のデータベース化の推進も遅々とした状態で、組織レベル・個人レベルでの自己点検・評価も同様である。なお、経営に関し、学校法人に経営戦略委員会があり外部の有識者からの意見は取り入れている。

【点検評価】

教育研究活動のデータベース化が進まない要因の一つは専任要員がないことによるためであり、要員の充当が必要である。また、看護教員の場合、講義、実習などで隙間なく多忙を極めているのもその要因である。単科大学であるだけに評価専門の教員を雇用するのは困難な面もあるが今後は、思い切った教員の活用を実行する必要があると考えられる。

【将来に向けた発展方策】

評価専門の教員の雇用を検討していく。

【根拠資料】

- ・資料 86：関西看護医療大学自己点検・評価委員会規程
- ・資料 87：平成 23 年度事業計画の概要
- ・資料 88：学校法人関西看護医療大学情報公開規程
- ・資料 89：学校法人関西看護医療大学情報公開に関する細則
- ・資料 90：学校法人関西看護医療大学経営戦略委員会規程

終章

関西看護医療大学は、1学部1学科の単科大学で、学生収容定員320人、教職員50人の小規模な大学である。

平成18年4月の開学以来6年が経過しようとしている。この間の本学の教育研究活動の内容は、今回初めて取り組んだ自己点検・評価作業のなかで将来へ向けた諸課題が浮き彫りになったように思料する。現状と点検・評価の具体的内容は、本章に記載したとおりである。

本学のような小規模の大学が現在直面している一番の大きな課題は、学生の確保もさることながら、いかに優秀な看護系教員を確保できるかどうかということである。

看護系学部（学科）を有する大学は、平成23年度には全国で198校となり、今なお増加傾向にある。このような競争的環境の中で、本学が位置する兵庫県には11校の看護大学（学部、学科を含む。）が存在し、全国的にみて人口比で数が多いのが特徴である。看護系大学が増加するなか、これを支える看護系教員を確保するのは本学だけでなく、どの看護系大学でも大きな問題になっている。

優秀な看護系教員が不足している要因のひとつは、看護学がまだ歴史の浅い分野であり、大学教員となるべき人材（大学院、大学院後期課程の修了者）の育成が遅れていることである。しかしながら、本学は設立して6年目であることから、学部学生の卒業生が大学院などを修了して、臨床や教育経験を積んで優秀な教員として育つにはまだ時間が必要である。

今回の自己点検・評価を通して、本学の教育理念・教育目標について、建学の精神である「一隅を照らす」を真髄にし、人間味豊かな看護専門職の育成のためのカリキュラムの方向性は適切であると評価している。

また、社会連携・社会貢献については、「看護診断研究センター」の企画による市民公開講座、看護診断セミナーや淡路市との協働による地域のイベントへの参加、大学祭等の活動を通して、より地域に貢献しようとする意識が、教職員や学生のなかで醸成されてきている。これらの意識の高まりを継続し、さらなる社会貢献活動に取り組みたい。

今回の自己点検・評価作業で明らかになった課題として、第一に教職員の研修、特に「研究環境の改善」の必要性が明らかとなった。改善策として、FD、SDの強化及び研究費の見直しも含め、若い研究者の確保を積極的に進めることを考えている。そのためにも、より早い段階で大学院の開設・整備を積極的に進める必要性を感じている。第二の課題は「内部質保証システムの」の構築であり、今後教職員一丸となって取り組みを進めていくこととする。

大学全体の概括的な評価については、これまで特段大きな支障もなく大学の教育研究等が運営できたと評価している。

今後は、平成25年4月に開設を予定している大学院の体制整備や留学生受け入れのための制度設計に注力していく。また、点検・評価結果に対応した改善・改革方策を実行に移すとともに、今回の認証評価を契機に、本学の理念に沿った魅力ある大学創りを目指して一層の努力を傾ける所存である。