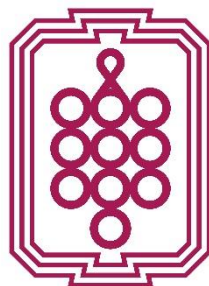


点検・評価報告書

2014年度～2019年度



福岡女学院看護大学

FUKUOKA JO GAKUIN NURSING UNIVERSITY

2020年3月

目 次

| | |
|---------------|---------|
| 序章 | 1～3 |
| 本章 | |
| 第1章 理念・目的 | 4～13 |
| 第2章 内部質保証 | 14～30 |
| 第3章 教育研究組織 | 31～40 |
| 第4章 教育課程・学習成果 | 41～61 |
| 第5章 学生の受け入れ | 62～69 |
| 第6章 教員・教員組織 | 70～80 |
| 第7章 学生支援 | 81～99 |
| 第8章 教育研究棟環境 | 100～114 |
| 第9章 社会連携・社会貢献 | 115～125 |
| 第10章 大学運営・財務 | 126～139 |
| 第1節 大学運営 | 126～135 |
| 第2節 財務 | 136～139 |
| 終章 | 140 |

序章

福岡女学院（以下、学院）は1885年、米国人女性宣教師ジェニー・ギールにより、福岡最初の女子専門の教育機関（建学の理念はキリスト教精神に基づく女子教育）として創設された。現在は、幼稚園、中学校、高等学校、短期大学部、大学、看護大学、大学院を擁し、2020年には、135周年を迎える。

福岡女学院看護大学（以下、本学）は学院における新たな社会貢献を願い2008年に設立された。本学設立の理念は「キリスト教の精神に基づいた看護職者の育成」であり、それを実践するための教育理念は「ヒューマンケアリング（看護を通して提供される側も提供する側も共に成長する）」である。

2013年度の大学基準協会による第一回目の認証評価では、「設立の理念・目的の明確さと教育内容との整合性、特にヒューマンケアリング教育、さらには国立病院機構との連携教育による教育の実効性」が本学の長所として評価された。一方、教員組織（教授数の不足）、修学・研究環境（図書館の蔵書の質、体育館が敷地内にない）および客観的な評価体制（検証の脆弱さ）が課題として指摘された。この評価を受け、2014年度より長所を伸ばすとともに課題の解決に向けて教職員一丸となって取り組みを続けている。指摘された課題については、2017年度には教授は設置基準の10名となり2018年度以降は11名となっている。2019年度には体育館や学内行事等が可能な多目的ホールが完成した。また、指摘された教育におけるPDCAサイクルの検証システムの脆弱さを補うために学院IR（Institutional Research）推進室および本学IR推進委員会が設置された。以下、2014年度以降の取り組みについて概要を紹介する。

前回の認証評価を指針とし、2016年に「福岡女学院ブランド再構築のためのトップヒアリング」を実施した。ヒアリングの結果から本学の強みは、「総合学園である」こと、「理念・教育目的がはっきりしている」こと、「国立病院機構と連携した看護大学である」こと、「国家試験合格率が高い」こと、「学院の高校に看護師希望の学生が一定数入学してくる」こと、「学院の大学の英語教育の質が高い」ことなどが確認され、「本学だからできる、本学がすべき」を将来計画の合言葉とすることにした。

作成された中期計画（2016年度～2021年度）は「ブランド力強化」と「健全な運営」を二本の柱とした。本学は2008年に設立された若い大学であり、変動の激しい医療環境変化の中、理念・目的を実現しつつ他の看護大学に伍してゆくためには、「ブランド力強化」が優先事項と判断された。したがって、目標達成のロードマップは、第1ステージ（2016年度～2018年度）「ブランド力強化」と第2ステージ（2019年度～2021年度）「健全な運営」に分けることにした。また、第1ステージの評価項目として①基本事項、②ブランド力アップ、③修学・労働環境整備を設定した。さらに、三つの評価項目各々に具体的な小項目を設定した。

具体的には、①基本事項の小項目として、教育理念の確認と共有の強化、教学力の目標（入学者110名、競争倍率2倍以上、看護師国家試験合格率100%、保健師国家試験合格率100%）、国立病院機構との連携強化、古賀市との連携強化、独自のシミュレーション教育の推進、独立採算制を基本とする健全な運営を、②ブランド力アップのための小項目として、短期留学制度の実施、多言語医療支援コースの新設、本院高校と連携した看護・医療コース設置、シミュレーション教育学領域の新設、教育効果を高めるための領域の新設・改変、競争資金獲得増加（2倍以上）、教員増（40名体制）、職員組織の強化（人員増）、大学院の新設などを、③修学・労働環境整備の小項目として、体育館建設、運動場整備、駐輪場整備、食堂拡充、スクールバス、コンビニ設置、労働環境整備（労働時間の規則整備、労働スペース改善など）、グリーンキャンパス構想（オリーブ基金）を設定した。

これら中期計画と進行状況を学長室に掲示し、教職員間で共有・評価可能な仕組みにした。また、学生や一般社会と共有するために、「福岡女学院看護大学とは」という1枚のパネルにまとめホームページ等で毎年更新し発信することにした。

詳細は本文に譲るが、第1ステージ（2016年度～2018年度）「ブランド力強化」の進行状況の一部を紹介する。

1. 理念・目標を学生・教職員さらに一般社会で共有しやすいように、キリスト教の精神は「あなたがしてほしいように、他の人にもそのようにしなさい」という聖句で、ヒューマンケアリングは「看護を通して提供される側も提供する側も共に成長する」という言葉で表すことにした。
2. 附属病院を持たない看護大学における弱点を補い学生教育の質を高めるため演習・実習教育施設として九州初となる「看護に特化したシミュレーション教育センター」を2016年に設置した。また、この施設の実効性を高めるため、2017年度に組織改編により「シミュレーション教育学領域」を新設した。2018年度にはシミュレーション教育用の教科書を出版、2019年度には本学が独自開発した「第四の看護教材：仮想都市ミッションタウン」が第16回 e-Learning 大賞・厚生労働大臣賞を受賞し、教科書として出版予定である。
3. 高齢化社会への対応を考慮し、組織改編により老年・成人看護学領域を2017年度より老年看護学領域と成人看護学領域として独立させた。
4. 2018年度から、外国人患者に専門的な対応が可能な看護師養成を目的とし、英語教育に優れた福岡女学院大学と教育連携して「多言語医療支援コース」を新設した。2019年度には、在留外国人や留学生を模擬患者さんとしたシミュレーション教育と英語によるシミュレーション教育がスタートした。
5. 教員組織の強化（40名体制）が整い、結果として2019年度教員一人当たりの科研費獲得額は全国的女子大学中4番目となった。
6. 福岡女学院高校との高大連携構想（看護・医療コース）は本学の建学の理念に基づいた教育を継続する上で重要であり、2020年度には7名以上の学生の入学が予定されている。
7. 修学環境の整備では体育館とクラブ活動や学内行事が可能な多目的ホールが2019年に

完成した。また、オリーブの森に佇む美しい看護大学を上げるため 2018 年度には「オリーブ基金」を設置し、現在は 7 種類 152 本のオリーブが植樹されている。

8. 教育研究の PDCA サイクルを機能させるための IR が学院および本学に設置された。

9. 学生による授業評価や就職先のコメント等に基づき、アクティブラーニングをキーワードとした新カリキュラムを 2018 年度よりスタートした。

10. 社会的な責務である学生の育成においては、2014 年度～2018 年度までに卒業し、看護師希望の全ての学生が看護師国家試験に合格し就職している。また、例年 80%以上の学生が第一・第二希望の病院へ就職している。なお、2017 年には就職率の高い女子大全国 1 位、2018 年度は看護師国家試験合格率 100%で 100 人以上の学生を輩出している全国看護大学 4 番目となっている。

以上のように、第 1 ステージ (2016 年度～2018 年度)「ブランド力強化」の小項目の多くは達成されているが、スクールバス整備と大学院設置という重要な項目が課題として残されている。また、教育研究の評価・検証の実行も課題である。これら残された課題は、第 2 ステージ (2019 年度～2021 年度)「健全な運営」の中で実現すべく教職員一丸となって懸命に取り組んでいる。

2020 年 3 月

福岡女学院看護大学

学長 片野 光男

第1章 理念・目的

【現状説明】

1. 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容 |
| ○大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性 |
| ○大学の理念・目的の設定に関し、その歴史的経緯や思想的意義について深い理解を有しているか（大学独自の視点） |

○学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

福岡女学院の建学の理念は「キリスト教の精神に基づいた女子教育」であり（資料 1-1：学校法人福岡女学院寄附行為）、本学の設立理念は福岡女学院の建学の理念に沿って、「キリスト教精神に基づき、人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリングを実践できる人材を育成し、社会に貢献する事を教育理念とします」と記されている（資料 1-2：CAMPUS LIFE SYLLABUS）。そして、学則第 1 条（資料 1-3）には「本学はキリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、看護・保健医療分野の専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性を育成することを目的とする」と記されている。

さらに、目的達成のための教育目標として以下のように記されている。

1. 建学理念であるキリスト教の愛の精神に基づき、誠実で豊かな人間性を養う。
2. あらゆる健康レベルにある人々の健康課題を解決する能力を身につけ、エビデンスに基づいた看護を実践できる能力を養う。
3. 保健・医療・福祉・教育等の専門職や住民と連携・協働し、専門性を活かした看護を実践できる基礎的能力を養う。
4. 専門職としてグローバルな視野から看護を探究し、継続して自己研鑽できる能力を養う。

○大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

設立の理念および目的については設立当初から変更はないが、新カリキュラムの導入に向け、上記理念および目標の検証を行い、より理念・教育目標が学生・教職員および社会に対して明確になるように記載項目や文言を加筆・修正した。

具体的には、2014 年 8 月 4 日カリキュラムワークショップという教職員参加の学内研修会においては、宗教主事より「キリスト教精神の概要」、学部長より「福岡女学院看護大学が目指す人間像」の発題があり協議がなされ、理念・目的が検証され 2015 年度から新カリキュラム検討に反映されることになった。カリキュラム改正時に、2014 年度～2017 年度キ

キャンパスライフ（資料 1-2）では、教育の理念において「幅広い教養と～国際社会に貢献すること」とまとめた部分を、2018 年度～2019 年度キャンパスライフ（資料 1-2）では本学の目的・教育方針の前文にあらわすこととした。したがって、2018 年度～2019 年度キャンパスライフでは教育目標が 6 項目から 4 項目に文言が整理集約された。これらはカリキュラム検討ワーキンググループにおいて、理念・目的の検証がなされ内容的に十分な吟味がなされた結果である。

理念と教育目標に沿った教育を実現するため、年度ごとに、本学運営会議から事業計画（資料 1-4）が学院本部に提出され、理事会、評議員会に上程され討議・承認という過程を経ている。特に、キリスト教主義に基づく学内活動については、各年度の取り組みが学長、宗教主事より学院本部の宗教委員会に報告され協議の上承認されている。

○大学の理念・目的の設定に関し、その歴史的経緯や思想的意義について深い理解を有しているか（大学独自の視点）

前述のように、看護大学の設立理念は福岡女学院の建学の理念を基盤としており、設立の目的は建学の理念を医療・看護という新たな分野に広げるためである。すなわち、福岡女学院看護大学の理念・目的は福岡女学院の理念・目的の上にとりてしっかりと建てられている。

このことを明確にするために、看護大学の母体となった福岡女学院の歴史的経緯について簡単に紹介する。福岡女学院は、1885 年にアメリカの女性宣教師によって「英和女学校」として発足した。現在（2019 年）134 周年を迎えているが、この間一貫して「キリスト教に基づく女子高等教育を行う」という建学の理念を守り、中学・高等学校、幼稚園、短期大学、大学、大学院と教育の場を広げてきた（資料 1-5：福岡女学院 120 年史，1-6：福岡女学院 125 年史）。このような経緯の中、医療・看護という新たな社会貢献を願い、2008 年に福岡女学院看護大学が設立された。

ここでは、福岡女学院大学との関連を中心に看護大学設立の経緯を簡単に説明する。1964 年に短期大学として開設された福岡女学院大学は、リベラルアーツと英語を中心とする文系の教育を行ってきたが 2003 年に大学院を開設し、臨床心理士、保育士、幼稚園・中学・高校の教諭、学校心理士養成など社会福祉関係の人材育成へと社会貢献の場を広げた。この社会福祉系の大学院開設に伴い、建学の理念に基づいた医療・看護系の人材育成という門を叩く機運が醸成された。このような折、国立病院機構福岡東医療センターの看護師専門学校を発展的解消し福岡女学院看護大学へと生まれ変わらせる案が浮上した。すなわち、福岡女学院が看護師を養成するための大学を開設するという新たな社会貢献の扉が開かれることとなった。こうして、2008 年我が国で最初の国立病院機構と私立学校法人とが連携した福岡女学院看護大学が誕生した。福岡女学院看護大学が国立病院機構と連携して教育を遂行する上で問題となるのは、国立病院機構福岡東医療センターと福岡女学院看護大学との間での看護大学設立の理念と目的の共有であった。結果的に、福岡女学院看護大学は福岡女学院の建学の理念・目的を踏襲し設立されることとなった（資料 1-7：福岡女学院看護大学 自己点検・評価報告書（2011 年度），1-8：福岡女学院看護大学公式ホームページ学長挨拶【ウェブ】）。

福岡女学院看護大学と福岡女学院の間での建学の理念・目的の共有の結果として、福岡女学院高校との連携教育（高校の看護・医療コース）、福岡女学院大学との教育連携（多言

語医療支援コースの設置)、福岡女学院大学との教職員の人的交流などが実現した。

2. 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

| 評価の視点 |
|--|
| ○学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科または専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示 |
| ○教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表 |

○学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科または専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

看護大学の目的は、「本学はキリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、看護・保健医療分野の専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性を育成することを目的とする」と学則第1条(資料1-3)に明示されている。

また、2015年度より毎年「福岡女学院看護大学とは」という大学の理念、教育目的、特徴、年間目標、さらに外部評価をまとめ、福岡女学院および看護大学での年頭の挨拶、教授会や運営会議での報告、さらに学生・教職員間での共有のため大学玄関にパネルとして掲示、社会への発信のためホームページや新聞などにおいて公開している。

特に、「キリスト教に基づく」という意味が学生・社会の人々に正しく理解してもらえるように「あなた方がしてほしいように、他の人達にもそのようにしなさい」という聖書の言葉で表すようにしている(資料1-8:福岡女学院看護大学公式ホームページ学長挨拶【ウェブ】)。

○教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

1) 教職員への周知

上述のように教職員間で理念と教育目標を常に確認・共有するために「福岡女学院看護大学とは」というパネルを大学の玄関および学長室に掲示している(資料1-9:福岡女学院看護大学とは)。また、運営会議を始めとする各種委員会や会議に際しては祈りにより開始し、黙とうにより閉会することになっている。

また、前回認証評価時の報告と同様に、「新任教職員オリエンテーション」における建学の理念と教育目的についての理事長・院長・学長等からの説明、「入学式」「卒業式」「創立記念式」等における建学の理念や学院の歴史等についての講話、FD研修会における理念・目的についての研修会は毎年継続されている。さらに毎日のチャペル礼拝の情報と教職員への出席奨励は、学内ネットワークを通じて滞ることなく実施されている。チャペル礼拝において看護教員が看護現場での体験を語ることにより、講義演習以外でも看護師・保健師養成に資することになっている。結果として、社会貢献活動への教職員の参加・協力は開学当時に比べて増加充実してきており、これらの具体的な活動を通して、大学の理念・目

的への理解が深められているものと期待される。加えて、看護大学全教職員を対象とした「看護大学教職員キリスト教研修会」を宗教部委員会とFD委員会との共催の形で実施しており、創立130周年に当たる2015年度には学院全体でのキリスト教研修会に参加した(2015年8月17日)。また学院行事として「学院キリスト教教育フォーラム」が毎年実施されており、これも看護大学FD研修の一貫と位置づけて教員全員が参加している。外部研修の機会として『キリスト教学校教育同盟』西南地区主催の「新任教員オリエンテーション及び夏期学校」にも出席を奨励し、毎年新任教員と希望者教員が参加している。

2) 学生への周知

上述のように学生・教職員間で理念と教育目標を常に確認・共有するために「福岡女学院看護大学とは」というパネルを大学の玄関に掲示している(資料1-9:福岡女学院看護大学とは)。また、オープンキャンパス、大学祭、ステューデントナース認証式、国家試験前礼拝、入学式、卒業式などの学生行事は宗教主事による祈りや黙とうにより開始し、黙とうにより閉会する。

入学希望者とその保護者向けの情報である「大学案内 College Guide」および「ホームページ」、「オープンキャンパス」におけるチャペル礼拝と説明、入学後の「キャンパスライフ・シラバス」、「福岡女学院125年史」の全員配布、更に毎日の「チャペル礼拝」、「入学式」、「卒業式」、3年次実習前の「ステューデントナース認証式」、「創立記念式」、「メサイアコンサート」などは、すべて継続実施されている(資料1-2:CAMPUS LIFE SYLLABUS, 1-10:福岡女学院看護大学学校案内(CAMPUS GUIDE2019))。

入学者に対するアンケート調査の結果、本学に対するイメージのうち最も頻度の高い(半数以上)のは「キリスト教の学校」という結果である(資料1-11:2019年度福岡女学院看護大学新入生アンケート結果)。

さらには2014年度～2017年度までは「キリスト教入門」「キリスト教の歴史と倫理」「建学の理念」の講義科目において、キリスト教と看護についての接点、本学の理念と教育目標に沿った講義が行われた。2018年度新カリキュラムでは、「キリスト教入門」が「キリスト教I」に名称変更し、「キリスト教の歴史と倫理」は1年次から4年時に開講年次を変更し「キリスト教II」に改正された。この改正の狙いは、従来1年次に集中していたキリスト教と看護の理念をテーマとした科目を4年次にも実施することにより、卒業前に本学の理念と目標を集大成させるものである(資料1-2:CAMPUS LIFE SYLLABUS)。

毎日のチャペル礼拝は讃美歌、聖書朗読、奨励(講話)からなる。奨励は宗教主事、学内教職員、外部の牧師等が担当する。内容はキリスト教、宗教と看護など多岐にわたっており、学生によってボランティア体験等が話されることもあり、毎日のチャペルによって、本学の理念目的の浸透が図られている。春と秋にはそれぞれ特別週間「ミッションウィーク」を設定し、春は創立記念週間として、秋はキリスト教を考える週間として、それぞれ通常より時間を延長し、ゲスト講師を招いたチャペル礼拝を行っている。また宗教部委員会が休暇中に希望者を募って行う「スタディツアー」は社会的に重要なテーマを設定して、充実した研修を行ってきた。またクリスマス時期には、ホームレス支援活動への学生参加や近隣病院の入院者を学生が訪問する「クリスマスキャロリング」を行った。さらに学生・教職員にクリスマス献金を呼びかけ、集まった献金を複数の福祉団体や被災地支援のために送っている。

学生への周知方法として、ホームページ（資料 1-12【ウェブ】）については担当者により学期ごとに更新がなされるようになり、また学内グループウェアの整備によって、チャペル礼拝やボランティア活動についての情報が学生と教職員間でより共有されやすくなった。とくに学生のボランティア活動参加は当該サークル活動の活性化と教職員の積極的な関与によってさらに充実しつつあり、これら実践的な活動を通してさらに深い理解を得られるものと期待される。こうした活動の効果を数値化することは性質上容易ではないが、例えば 2017 年度末に卒業前の 4 年生を対象に行ったアンケート結果によってある程度知ることができる（資料 1-13：2018 年 3 月 4 年生チャペルアンケート）。

これによると、ほぼ全員の学生から回答があり、「チャペルの経験は今後のあなたの人生に意味があると思いますか？」との設問に、「そう思う 7%」、「どちらかといえばそう思う 66%」、「どちらかといえばそう思わない 23%」、「そうは思わない 4%」という結果であった。この結果は異なる学年や年度でも傾向にあまり差異がなく、おおむね 7~8 割が肯定的、2~3 割が否定的である。ただ否定的回答をした学生でも、改善のための提案を問う設問には記述している者もいた。「今後のチャペルはどうすべきだと思いますか？」との設問には、「今まで通り継続すべき 52%」、「継続するも削減すべき 48%」に対して、「廃止すべき 0%」であった。この結果から、多くの学生が意義を感じていることは明らかであり、それ以外の学生にも潜在的な期待があることが伺われ、今後更なる活動の充実が図られるべきである。

3) 一般社会への周知

前回の認証評価時に報告がなされた福岡女学院時報「MISSION」（資料 1-14）および同窓会誌「ぶどう」（資料 1-15）における情報発信は継続的に行われている。

一般社会への本学の理念と教育目標を伝えるためにホームページにおいて「福岡女学院看護大学とは」という項目を設け、理念に加え本学の特徴や外部の評価などを記載し毎年発信している。さらには、「キリスト教に基づく」という意味が一般の人々に正しく理解してもらえるように「あなた方がして欲しいように、他の人達にもそのようにしなさい」という聖書の言葉で表すようにしている。また、ホームページに前年実施された毎日のチャペルでの講話のタイトルと発表者の氏名・所属を公開し「キリスト教の精神に基づく教育」の一部を公開している（資料 1-12：福岡女学院看護大学公式ホームページチャペル礼拝【ウェブ】）。加えて、より本学の理念や教育目的が伝わるように 2019 年度にホームページを全面的に改定した（資料 1-8：福岡女学院看護大学公式ホームページ学長挨拶【ウェブ】）。

一般社会へのさらなる周知に関して、直接的に効果が大きなものと考えられるのは、上述のようにホームページ等の充実である。常時更新によって常に最新情報が配信されることにより、閲覧回数が確実に向上している。入試面接などでも、受験生がホームページを頻繁に閲覧していることが分かる場面がしばしば見られた。しかも内容は受験生向けのいわゆる入試情報だけではなく、チャペルやキリスト教行事の実施内容に関する情報なども頻繁に発信されており、大学の理念・目的に関わる情報も豊富である点は特筆されるべきであろう。

また一般市民を対象として毎年大学行事として開催されている「夏季公開講座」および「秋季公開講座」や、地域健康活動などの社会貢献活動も、地域住民や福祉関係者など地域社会コミュニティへ向けて、大学理念を浸透させる大きな機会となっている。本学は、

立地都市である古賀市との間に「古賀市・福岡女学院看護大学連携協定」を結んでおり、連携事業を通して地域自治体への理念浸透に努めている。

さらに、2016年9月に教育の質を高める目的で「シミュレーション教育センター」が新設された。センターの愛称AI Simは、本学の理念に基づく3つのAI(①キリスト教の「愛」、②出会いの「会い」、③学び合いの「合い」)にちなんでつけられた。この思いが訪れた人たちに伝わるようにセンター内に掲示し、紹介パンフレットに記載している。本シミュレーションセンターの特徴は「キリスト教の精神」に基づいて他施設へ開放している点である。センター設立の意味が内外で共有できるように、定礎には「主の良き道具として」と刻まれている。学外を対象にしたセンターの活用を通して、本学の理念の発信を伴った医療・看護界への貢献を願っている。訪問者は、他施設教員、看護師、学生に止まらず、医療系大学へ進学希望する中学生、高校生、幼稚園児と保護者さらには古賀市の市民の方々など多岐に渡っており間接的に本学の理念・目的を一般社会へ発信する場となっている(資料1-16：福岡女学院看護大学 シミュレーション教育センターAI Sim)。

3. 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他諸施策を設定しているか。

| 評価の視点 |
|---------------------------|
| ○将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定 |

○将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

前回の認証評価を指針とし、2015年度に理念・目的に沿って6か年の中期目標を仮設定した。この仮設定に沿って事業を進行しつつ、2016年度に福岡女学院ブランド再構築のためのトップヒアリングが実施された(資料1-17：女学院の特性を活かした看護大学のブランド力アップ(将来構想)高大一環看護教育コース+国際看護師コース)。

ヒアリングの結果から本学の強みは、「幼稚園から大学院まである総合学園である」こと、「キリスト教の精神を基盤としており理念・教育目的がはっきりしている」こと、「国立病院機構と連携した看護大学である」こと、「国家試験合格率高い」こと、「女学院高校に看護師希望の学生が一定数入学してくる」こと、「大学の英語教育は質が高い」ことなどが確認され、「他との競争ではなく、無くてはならない看護大学づくり」を将来計画の合言葉とすることにした。

その結果作成された中期計画(2016年度～2021年度)は次の通りである。大項目は、「福岡女学院の特性を活かした看護大学のブランド力アップ」であり、①基本事項、②ブランド力アップのための計画、③就学・労働環境整備計画の三つを計画の柱とした。

①基本事項は、教育理念の確認と共有、教学力の目標(入学者110名、競争倍率2倍以上、看護師国家試験合格率100%、保健師国家試験合格率100%)、国立病院機構との連携強化、古賀市との連携強化、独自のシミュレーション教育の推進、独立採算制を基本とする健全な運営とし、②ブランド力アップのための計画としては、短期留学制度の実施、多言語医療支援コースの新設、高校と連携した看護・医療コース設置、シミュレーション教育学領域の新設、教育効果を高めるための領域の新設・改変、競争資金獲得増加(2倍以上)、教員増(40名体制)、職員組織の強化(人員増)、大学院の新設などを記載、③修学・

労働環境整備計画としては、体育館建設、運動場整備、駐輪場整備、食堂拡充、スクールバス、コンビニ設置、労働環境整備（労働時間の規則整備、労働スペース改善など）、グリーンキャンパス構想（オリーブ基金）を設定した。これら中期計画と進行状況は学長室に掲示されており、年頭の挨拶、教授会、運営会議などを通じて教職員間で共有されている（資料 1-4:福岡女学院看護大学事業計画, 1-18:福岡女学院看護大学公式ホームページ学習環境のさらなる充実【ウェブ】）。

また、これら中期計画については 2016 年度より、毎年度看護大学運営会議および教授会にて確認後、理事会・評議員会へ提出し討議・承認を得ている（資料 1-4：事業計画）。

中期計画の進行状況の概要を 2019 年度時点で説明する。達成は○、進行中は△、審議継続または未達成は×として記載した。

①基本事項は、教育理念の確認と共有（○）、教学力の目標（入学者 110 名（○）、競争倍率 2 倍以上（○）、看護師国家試験合格率 100%（○）、保健師国家試験合格率 100%（×）、国立病院機構との連携強化（○）、古賀市との連携強化（○）、独自のシミュレーション教育の推進（○）、独立採算制を基本とする健全な運営（×）。

②ブランドカアップのための計画としては、短期留学制度の実施（○）、多言語医療支援コースの新設（○）、高校と連携した看護・医療コース設置（○）、シミュレーション教育学領域の新設（○）、教育効果を高めるための領域の新設・改変（○）、競争資金獲得増加（2 倍以上）（○）、教員増（40 名体制）（○）、職員組織の強化（人員増）（○）、大学院の新設（△）。

③修学・労働環境整備計画としては、体育館建設（○）、運動場整備（△）、駐輪場整備（○）、食堂拡充（○）、スクールバス（×）、コンビニ設置（○）、労働環境整備（労働時間の規則整備（○）、労働スペース改善（○）など）、グリーンキャンパス構想（オリーブ基金（○））。

なお、スクールバスについては、保護者の意見が必ずしも一致しないため、毎年設置に向けた方向で討議を重ねている（資料 1-19）。健全な運営に関しては、財務の項において原因とその対応策について改めて説明する。

以下に、内容の一部を紹介する。

前回報告書にも報告された国立病院機構病院（NH0）との連携については、相互の人事交流、臨床教授制度による病態疾病論授業などが継続されており、その後も多くの卒業生が国立病院機構病院に就職している。具体的には、国立病院機構（NH0）および国立高度専門医療研究センター（NC）病院に就職した卒業生（毎年約 100 名）は、2014 年度 45 名、2015 年 34 名、2016 年度 41 名、2017 年度 17 名、2018 年度 21 名であり同機構による看護師採用者総数が減少する中でも、平均して 4 分の一以上の卒業生が就職している（資料 1-20：進路状況）。2018 年度からの新カリキュラム導入に際し国立病院機構東医療センターと教育連携をさらに強め、2018 年度からは研究連携（外部倫理審査メンバー）も強化された（資料 1-21：研究倫理委員会議事要約）。

2016 年には、附属病院を持たない看護大学における弱点を補い学生教育の質を高めるため演習・実習教育施設として九州初となる「看護に特化したシミュレーション教育センター」を設置した。これは病棟、手術室、産室などに似せた部屋とコンピュータ内蔵のモデル人形が備わった模擬病院施設であるが、より現場に即した将来の看護教育の方向性をリ

ードする先端的教育施設である。この施設の実効性を高めるため、組織改編によりわが国で最初の「シミュレーション教育学領域（専任教員の配置）」を新設した。また、運営方法としてはキリスト教の精神に基づき、設置当初より他の大学や病院施設との教育連携会議を設置し他施設に開放する「開放型教育施設」とし、シミュレーション教育実施教員の育成セミナーなどを開催している。毎月多くの大学教員がセミナー参加や施設見学に訪れている（資料 1-22：シミュレーション教育センター研修・利用状況）。2018 年度にはシミュレーション教育用の教科書を出版、2019 年度には本学が独自開発した「第四の看護教材：仮想都市ミッションタウン」が第 16 回 e-Learning 大賞・厚生労働大臣賞を受賞し、年度末には教科書として出版予定である（資料 1-23：看護基礎教育におけるシミュレーション教育の導入、1-24：福岡女学院看護大学が開発した「第四の看護教材」 ミッションタウンへようこそ）。

近年、日本に滞在する外国人が増加しつつあるなかで、受け入れる病院側では、外国人患者に適切なケアを提供するための外国語力や多文化理解が不足している状態であることが懸念されている。このような背景を踏まえ、多文化への理解を深め、語学（現時点では英語）力、コミュニケーション力を備えた看護職を目指す学生を育成する必要がある。その対応策の一つとして 2018 年度から、外国人患者に専門的な対応が可能な看護師養成を目的とし、英語教育に優れた福岡女学院大学（国際キャリア学部など）と教育連携してわが国最初の「多言語医療支援コース」を新設した。2019 年度には、在留外国人や留学生を模擬患者さんとしたシミュレーション教育と英語によるシミュレーション教育がスタートした（資料 1-25：2018 年 4 月開設 多言語医療支援コース）。

また、教員組織の強化（40 名体制）が整い、専任教員の文部科学省科学研究費への申請率 100%（現時点で 80%）、獲得率 25%（現時点で 33%）の目標がほぼ達成され、結果として 2019 年度教員一人当たりの科研費獲得額は全国的女子大学中 4 番目となった（資料 1-26）。現在、他の競争資金獲得のための Institutional Research（IR）設置など教育研究組織整備に取り組んでいる。

福岡女学院高校との高大連携構想（看護・医療コース）（資料 1-27：福岡女学院中高等学校案内（看護・医療コース））は本学の建学の理念に基づいた教育を継続する上で重要であり、2017 年度から進行し、2020 年度には 7 名以上の学生の入学が予定されている。

また、修学環境の整備では念願であった体育館とクラブ活動や学内行事が可能な多目的ホール（初代学長を記念した徳永徹多目的ホール）が 2019 年に完成した。また、立地を活かしかつ建学の理念を体感できるようにオリーブの木に佇む美しい看護大学を作り上げるため 2015 年度よりオリーブの植樹を開始し、2018 年度には「オリーブ基金」（資料 1-18）を設置（卒業生による記念植樹スタート）、2019 年度には学生・教職員によるオリーブ摘みとオリーブオイル搾りを実施した。現在植樹されたオリーブは 7 種類 152 本である。2020 年度中にさらに 50 本を植樹し、最終的には 200 本のオリーブの木に囲まれた看護大学となる。

今後、看護系大学の増加により質の高い教員の確保が困難となることが予想される。この問題に対処する方策の一つは看護教員の養成、特に本学ではキリスト教の精神を理解できる看護教員の養成が必要となる。したがって、2017 年度より大学院の設置に向けた教員採用など教員組織の改変に取り組んでいる。現在、2022 年度設置申請に向けて作業を続け

ている（資料 1-28）。

以上の様に「キリスト教の愛の精神に基づき真に人に優しく、広く社会に貢献できる、高い専門性を身に付けた看護職者を育成する」という本学開設の目的を実現するため、「キリスト教精神」の理念に基づいた本学独自の教育スタイルを確立しつつ、それといわば車の両輪のごとく求められる「高い専門性」の育成を可能とする教育・修学環境整備計画が、「本学だからできる、本学がすべき」をキーワードに学生・教職員が一丸となり取り組んでいる。

【長所・特色】

1. 前回の認証評価において「設立の理念・目的の明確さと教育内容との整合性、特にヒューマンケアリング教育、さらには国立病院機構との連携教育による教育の実効性」が本学の長所として評価された。したがって、2016年度～2021年度の中期目標においては、これら長所をさらに醸成するとともに本学の特色を学生・教職員・社会で共有する仕組みの実現に努めてきた。具体的には、教育においては「建学の理念」の講義の内容の見直し、ヒューマンケアリングの通年教育、チャペルでの学生による発表回数増加、ボランティア活動の奨励などに取り組んできた。

2. 一方、「キリスト教に基づくヒューマンケアリングというコンセプトは、短期間では可視的な効果として認知され難い面」があり、「その後の長い人生を通して活かされるもの」としているが、良好な就職状況や実習先における「高評価」にその一端が表れ始めていると認識している。とくに就職先での「高評価」の内容が、主に接遇や態度など人格的側面が主たる場合がほとんどであり、まさに本学の理念・目的に直接関する成果と言うべきである。

3. また、本学の長所を学生・教職員・社会で共有するために、毎年度「福岡女学院大学とは」という本学の長所・特色を web サイトやメディアを通して広く発信するとともに、「キリスト教の精神に基づく教育」という理念を理解しやすい様に「あなた方がしてほしいように、他の人たちにもそのようにしなさい」という聖書の言葉によって伝えることにした。また、チャペルでの講話のタイトルや講話者の氏名をホームページ上に公開しキリスト教に基づく教育内容の一端を広く公開する様にした。さらに、シミュレーション教育センターを他施設に開放することなどにより、他施設や社会による本学設立の理念・目的に対する理解・評価が深まっている。一例として、入学者の本学のイメージ・特色に関するアンケート調査では半数近くがキリスト教の学校、雰囲気良さ、学習環境の良さ、国立病院機構との連携、シミュレーション教育などが挙げられている。

4. 2015年度からは、シミュレーション教育センター建設、シミュレーション教育学領域の新設、多言語医療支援コースの設置、グリーンキャンパス事業など「本学がすべき」をキーワードに理念・目的に沿った独自性の高い取り組みが学生・教職員一丸となり取り組んでいる。

【問題点】

1. 理念・目的を実現する上で最も基本的な問題は、まず教育の直接に担い手である教職員間において、いかに理念を共有できるかである。これは、キリスト教という個人の信仰の領域と深く関わる側面を有している為、常に問題とされてきた。しかし、教職員個人の信仰の自由を保障しつつ、教育理念としてのキリスト教主義について共通理解を形成することは、決して不可能ではない。例えば「基本的人権」「平和主義」「国民主権」などの憲法理念に基づいたわが国の戦後教育理念は、西欧のキリスト教的思想背景をもち、すでに普遍的な価値観を形成している。事実、本学においても毎朝の事務室での職員礼拝や各種委員会開催時の黙祷などを通して理念・目的に対する理解は深まってきた。しかし後述する様に、教員の毎日のチャペル礼拝への参加が少ないなど理念・目的の実行という点での課題が残されている。

2. 学生においては、「学生生活でチャペルは多くの人の話を聴く機会」として、1年生が年間 80 数回程度、2年生が 20 数回程度、3～4年生が年間 10 数回程度の参加となっている。一方、チャペル礼拝への教職員の参加は微増に止まっている。この問題を乗り越えるために、教職員によるチャペル礼拝での講話回数の増加、各年度の看護大学教職員キリスト教研修会、創立 130 年に当たる 2015 年には学院全体での研修会が開かれた。さらに 2019 年度からは、院長、学長および宗教教育責任者による教員を対象としたキリスト教講座の開催などが組まれる様になった。

【全体のまとめ】

学則にて「本学はキリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、看護・保健医療分野の専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性を育成することを目的とする」としている。大学基準で求められている理念・目的の明確化と公表、その実現に向けた計画その他諸施策の明確化については、以上のようにおおむね実施されている。

本学の個性であるキリスト教主義に関しても、より普遍的な価値観を重視する姿勢を堅持しており、具体的にはキリスト教の精神を「あなたがして欲しいように、他の人たちにもそのようにしなさい」という聖句で表現するようにした。これらは学生の深い「知的、道徳的及び応用的能力を展開させる」ものになると確信する。そのための組織・制度の整備はなお今後も継続して必要とされるが、現在までの方向性を更に前進させることが望まれる。

一方、前回の認証評価においては責任主体・組織、権限、手続きを明確にした検証体制の整備が求められた。本学においては、公にしている理念・目標については、2014 年度の全学的なカリキュラムワークショップと、これに続くカリキュラム検討会において、内部的な検証が行われた。その後、理念・目標は 2018 年度新カリキュラム制定の中で運営会議・教授会を通して協議決定された。その決定は理事会において承認され文科省に提出、受理承認され、外部的な検証を受けた。今後とも、理念・目標の確認と検証を持続的に実施し、本学開設の理念・目的の正しい実行とともに学生・教職員・社会での理解と共有に努めてゆきたい。

第2章 内部質保証

【現状説明】

1. 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

| 評価の視点 |
|--|
| ○下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示 ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方 ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担 ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど） |

○下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

「キリスト教精神に基づき人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリングを実践できる人材を育成し、社会に貢献すること」という教育理念に沿った教育の質の保証・向上推進のための内部質保証の取り組み方針を明示している（資料 2-1:大学の運営方針）。

1) 内部質保証に関する大学の基本的な考え方

前回の認証評価を受け、2016年に内部質保証に関する学習会を実施し、2017年に決定した大学の運営方針の中で、内部質保証について「看護学部の教育・研究・管理運営、社会貢献等に関する活動について、教員及び組織の側面から毎年、自己点検・評価を行い、その評価書を作成する。自己点検・評価結果を基に次年度以降の教育・研究、管理運営、社会貢献等の計画立案や将来的な方向性を定めるとともに、その改善及び向上に努めていく。」と明文化された（資料 2-1）。

内部質保証体制の基本は、上記方針に沿って、各種委員会の自己点検・評価報告を「自己点検・評価委員会」が検証し、検証結果を教授会で審議・検証、自己点検・評価報告書として作成する。この報告書を最終的に本学最高決定機関である運営会議にて検証し、学内・外に発信する。さらに、2019年度以降は、内部質保証体制の強化のため、新たに設置された学院 IR (Institutional Research) 推進室および本学 IR 推進委員会が連携して評価・検証を実施する体制となっている。

具体的に説明すると、内部質保証は、図 2-1（資料 2-2:福岡女学院看護大学内部質保証イメージ）に示すように、授業レベル（学生、教職員レベル）、教育プログラムレベル（各種委員会、自己点検・評価委員会、教授会レベル）および大学レベル（運営会議、学長レベル）の各レベル、さらには三つのレベルの間で PDCA サイクルが働くように整備されている。また、2019年度に大学レベルと教育プログラムの PDCA サイクルを確かにするために IR 推進委員会が設置された。IR 推進委員会は、本学の内部質保証の PDCA サイクル推進に加え、本学における内部質保証の質を高めるために学院 IR 推進室を窓口として理事会および評議員会へデータを提供する役割を担っている。

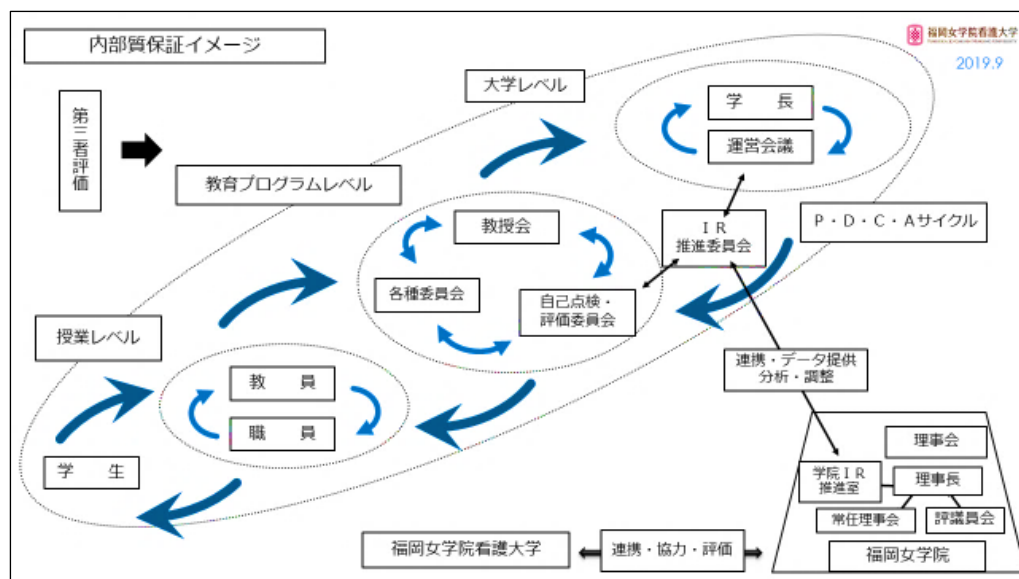


図 2-1. 内部質保証イメージ

2) 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担

(1) 全学的な組織

内部質保証の実務的責任組織は、「自己点検・評価委員会」であり、最終的な責任組織は「運営会議」である。上述のように、2019年度からは「自己点検・評価委員会」に本学 IR 推進委員会と学院 IR 推進室が加わった。

①「自己点検・評価委員会」は、教学面の内部質保証の実務的な責任組織であり、各種委員会に対して自己点検項目の設定の通達および提出された報告書の検証を行い、それらをまとめて報告書を作成するとともに教授会に審議材料として報告書を提出し説明を行う（資料 2-3:福岡女学院看護大学自己点検・評価委員会規程）。

役割の概要を説明すると、各種委員会が担っている教育・研究、管理運営、社会貢献等について定期的に客観的に妥当性を検証し、各種委員会に対して改善方針を提示する。具体的には、各種委員会の活動実績、学生への授業評価アンケートを含め教育プログラムの点検・評価結果、さらには裏付けとなる情報の収集・分析等を実施し、各種委員会に対し自律的な改善・改革のための方針を提案する。授業レベルの質保証と教育プログラムレベルの質保証の PDCA サイクル推進の中心的役割を担っている。

②2019年度に設置された「IR 推進委員会」および学院「IR 推進室」は、組織管理・研究・運営面の質保証の改善に関する評価・検証を行う。上述のように「IR 推進委員会」は「自己点検・評価委員会」と連携し、大学レベルと教育プログラムレベルの PDCA サイクルを動かす推進力として働き、教学面の内部質保証の精度を高める役割を担っている（図 2-1）。学院「IR 推進室」は本学の内部質保証を学院レベルで検証する組織として働く。

③「運営会議」は本学の最終決定機関であり、「自己点検・評価委員会」、本学「IR 推進委員会」および学院「IR 推進室」からの報告を受けて大学レベルの質保証の責任組織として働く。さらに、上記内部質保証システムを俯瞰しシステムの質の向上に努める。

まとめると、内部質保証の推進の全学的な仕組みは、学生・教職員→「自己点検・評価

委員会」・「IR 推進委員会」→「運営会議」、および「運営会議」→「自己点検・評価委員会」・「IR 推進委員会」→学生・教職員の PDCA サイクルが整備されている（図 2-1）。

（2）当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科のその他の組織との役割分担

上述のように、本学の内部質保証は全学的には「自己点検・評価委員会」「IR 推進委員会」「運営会議」が PDCA サイクルを推進することによって実行されている。しかし、この全学的 PDCA サイクルを実行するためには、図 2-1 で示すように、授業レベル（学生、教職員）および教育プログラムレベル（各種委員会）の自己点検・評価報告が必須要素である。これら学生、教職員、各種委員会から提出された自己点検・評価データの解析および改善点の通達等を担うのが「自己点検・評価委員会」である。

既に記述したが、本学の教育・研究活動に関する点検・評価を実施する組織として、IR 組織の設置を福岡女学院本部へ要請し、2016 年度に法人全体を統括する IR が設置された。しかし、IR 専門職員の配置が困難なため、本学に IR を設置できずにいた。その後 2019 年度に組織改編が行われ福岡女学院に学院「IR 推進室」を、本学に「IR 推進委員会」を設置することとなった（資料 2-4:福岡女学院看護大学 IR 推進委員会規程）。すなわち、本学の質保証について調査・分析した結果は「IR 推進委員会」を通して福岡女学院 IR 推進室と連携・協力により内部質保証を点検・評価・改善を行うことが可能となった。

外部評価を受けるための組織としては、①古賀市との連携協議会（資料 2-5:古賀市と福岡女学院大学との包括的連携に関する協定書）、②福岡女学院「評議員会」、「学院アドバイザー会議」、③臨地実習指導者との福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会（資料 2-6）、④卒業した学生の就職先からの評価として、聞き取り調査およびアンケート調査（資料 2-7:卒業生の採用に関するアンケート）、等が整備されている。

学生による評価は、「学長・学部長・学友会との懇談会」や「学生・看護シミュレーション教育評価委員会（資料 2-8）」、さらに学長と学生との交流会などがあり、これらの機会を通して学生から評価を受け改善を図る仕組みを整えている。

3）教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

（1）教育の企画・設計、運用の行動指針

本学の教育課程の編成方針は、「キリスト教精神に基づき、看護・保健医療分野の専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性を育成する」であり、この教育課程の方針を実現するためにディプロマポリシー、カリキュラムポリシー及びアドミッションポリシーを行動指針として示している（資料 2-1:大学の運営方針）。

また、中期目標（2016 年度～2021 年度）である「ブランド力アップ」を実現するための行動指針は年次ごとに設定されている。行動指針は①基本事項、②ブランド力アップのための計画、③修学・労働環境整備の三つの柱から構成されている（資料 1-4:福岡女学院看護大学事業計画）。具体的には、①基本事項は、教学力の指針（入学者 110 名、競争倍率 2 倍以上、看護師国家試験合格率 100%、保健師国家試験合格率 100%）、国立病院機構との連携強化、古賀市との連携強化、独自のシミュレーション教育の推進、独立採算制を基本とする健全な運営とし、②ブランド力アップのための計画としては、短期留学制度の実施、多言語医療支援コースの新設、高校と連携した看護・医療コース設置、シミュレーシ

ョン教育学領域の新設、教育効果を高めるための領域の新設・改変、競争資金獲得増加（2倍以上）、教員増（40名体制）、職員組織の強化（人員増）、大学院の新設などを記載、③修学・労働環境整備計画としては、体育館建設、運動場整備、駐輪場整備、食堂拡充、スクールバス、コンビニ設置、労働環境整備（労働時間の規則整備、労働スペース改善など）、グリーンキャンパス構想（オリーブ基金）を行動目標（指針）として設定した（資料1-4：福岡女学院看護大学事業計画，1-18：福岡女学院看護大学公式ホームページ学習環境のさらなる充実【ウェブ】）。

（2）検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

上述のように、検証・改善の指針は、「自己点検・評価委員会」「IR推進委員会」「運営会議」の運営規則に示されている（資料2-9：福岡女学院看護大学運営会議規程）。

上記3ポリシーに沿って、教育の企画・運営が実現されているかを検証するために、ディプロマポリシーを満たす人材育成が実践できているかを視点に点検・評価を行っている。ディプロマポリシーの到達度を評価する指標（成績、看護技術到達度、国家試験合格率、就職内定率、就職先からの聞き取り及びアンケート、学生の自己評価）を各担当の委員会および自己点検・評価委員会が集計・分析・検証を行い、教授会および運営会議で報告し改善策を答申する仕組みになっている。

2019年度より学習成果を可視化するディプロマサプリメントの活用を開始している（資料2-10：卒業時における学習成果（個人票））。現在、CAP制の導入（資料2-11：福岡女学院看護大学履修規程）およびGPAを活用した成績の平準化（資料2-12：2019年度前期科目別成績評価平均値）等の検証システム作成に取り組んでいる。

また、教務部委員会が中心となり、カリキュラムとディプロマポリシーの整合性を学生が理解しやすいようにシラバスに授業科目とディプロマポリシーとの関連を記載することにした（資料2-13：2020年度シラバス作成要領）。

2. 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

| 評価の視点 |
|------------------------------|
| ○内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備 |
| ○内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成 |

○内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

1) 本学の内部質保証に関する方針に基づき、教学面の内部質保証の推進に責任を負う組織として「自己点検・評価委員会」を設置している。自己点検・評価委員会は、内部質保証推進の責任を担い、自己点検・評価の基本方針及び実施基準の策定に関する事項、点検・評価の実施と結果、改善点などを取りまとめ、教授会、運営会議及び学長へ報告し評価の妥当性、適切性、今後の方針について検討している。

2) 2019年度に、本学の教育・研究活動に加え管理運営等に関する点検・評価を行うための組織として、本学に「IR推進委員会」が設置された。福岡女学院の「IR推進室」は内部質保証の質を高めるため「IR推進委員会」を支援する。

3) 本学の内部質保証の最終評価・点検は「運営会議」が責任を負う。

4) 内部質保証の検証は、年二回実施される「福岡女学院理事会」および「評議員会」で、2019年度からは「古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会」において古賀市による外部評

働をうける仕組みが整備されている。

5) 監査に関しては「内部監査（業務監査、財務監査、公的研究費監査）」および「外部監査（会計監査、業務監査、公認会計士監査）」制度が整備されている。

○内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

1) 「自己点検・評価委員会」は、自己点検・評価委員長（本学専任教授）、学部長、宗教部長、メディア情報図書センター長、教務部長、学生部長、事務部長、その他委員長が必要と認めた者によって構成されている（資料 2-3）。

2) 「IR 推進委員会」は、副学長、教員若干名、IR 担当職員、学務課職員若干名、総務課職員から若干名、その他委員長が必要と認めた者で構成されている。「IR 推進室」は、室長、副室長および IR 担当専門職員で構成されている。

3) 「運営会議」は、学長、副学長、学部長、事務部長、宗教部長、教務部長、学生部長、メディア情報図書センター長、社会連携推進センター長、シミュレーション教育センター長および学長が指名した者によって構成されている（資料 2-9）。2016 年度からは、全領域長が参加している。

4) 「福岡女学院理事会」は理事長、院長等 18 名の役員により構成されている。具体的には、学院内部理事が 8 名、外部理事が 8 名、及び外部監事 2 名となっている。「評議員会」は、事務局長、宗教主事を始めとする 36 名で構成されている。内部評議員が 17 名、外部評議員が 19 名となっている。

5) 「内部監査（業務監査、財務監査、公的研究費監査）」は 2 名の理事会監事によって実施されており、「外部監査（会計監査、業務監査）」は 2 名の理事会監事により、公認会計士監査は 6 名の公認会計士によって実施されている。

3. 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

| 評価の視点 |
|--|
| ○学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定 |
| ○内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育の P D C A サイクルを機能させる取り組み |
| ○学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施 |
| ○学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施 |
| ○行政機関・認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応 |
| ○点検・評価における客観性、妥当性の確保 |

○学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

福岡女学院創立の精神に則り、「キリスト教精神に基づき、看護・保健医療分野の専門的知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄

与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性」を育成するための学位授与、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針が 2018 年に明示された。

1) 学位授与方針

キリスト教の精神に基づき、生命の尊厳と人権の尊重に基づき他者の権利擁護につとめ、看護の専門職者として必要な問題解決能力を備え、他職種との連携を深め、広い視野をもち継続的に自己研鑽できる能力を身につけた学生に対して卒業を認定し、学位を授与することをディプロマポリシーとして明示している（資料 1-2）。

2) 教育課程の編成・実施方針

ディプロマポリシーに基づいた教育課程の編成方針としてカリキュラムポリシーを明示している（資料 1-2）。具体的には、キリスト教関連科目とヒューマンケアリング論が 1 年次から 4 年次の通年で配置され、教養科目では人間形成に必要な科目の設定と共に多文化理解を深める科目も配置され、専門基礎分野では看護を実践するために必要な人体の構造と機能、疾病の成り立ちや生活と健康に関する科目、そして専門分野では看護学に関する知識が実践につながるよう段階的に学習できるような科目構成となっている。統合分野では他職種との連携や国際看護、災害看護といった社会のニーズに応える人材育成となるようカリキュラムを編成している。

3) 学生の受け入れ方針

福岡女学院創立の精神に則り設定されたディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーをふまえ、アドミッションポリシーとして重要な要素を明示した（資料 1-2）。また、本学で実施される 4 種類の入学試験（推薦入試、一般入試、大学入試センター試験入試、特別入試）における選抜方針、試験科目及び入学定員を明示している。

○内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み

既に、内部質保証の全学的な組織と他の組織における PDCA サイクルを機能させる仕組みについては紹介した（図 2-1）。本項では、本学の教育理念に基づいた教育に対する内部質保証の PDCA サイクルを機能させるための取り組みについて紹介する。PDCA サイクルを機能させるために、内部質保証を「授業レベル」、「教育プログラムレベル」、「大学レベル」に分けて各レベルでの PDCA サイクルが機能するシステムを整備している。さらに、これら三つのレベル間の PDCA サイクルを連携させるために、「自己点検・評価委員会」および「IR 推進委員会」が働いている。

1) 授業レベルにおける PDCA サイクル

授業レベルの PDCA サイクルは、各教員が学生の授業評価アンケート結果を受け、改善点を授業に反映させること（資料 2-14: 学生による授業評価のまとめ）や、教員間の授業参観システムを活用した教員間でのフィードバック（評価）で授業改善につなげている。現在、各教員の教育力向上に向け、ティーチング・ポートフォリオの作成準備が進んでおり、これによって教員個人が自分の教育実践を評価し、改善につとめる PDCA サイクルが期待できる。

シラバスの内容の適合性は、第三者がチェックするシステムになっている。チェック項目は、授業科目に関連するディプロマポリシーの記載、アクティブラーニングの計画、成

績の点数配分、学生の主体的な学習を促す予習・復習内容の明示等であり、不足点は教員にフィードバックして教育の質の保証を行っている。

2) 教育プログラムレベルにおける PDCA サイクル

教育プログラムレベルにおける点検・評価は、基本的に教育課程や学修成果、学生支援、社会連携・社会貢献、教育研究環境に関する担当委員会が毎月の活動を教授会に提出・報告・審議を通して継続的に実施している。PDCA サイクルを機能する仕組みとしては、各種委員会から提出された自己点検・評価報告書を「自己点検・評価委員会」で再度点検・評価し、各委員会との検討を重ね結果を報告書として作成する方法が整備された。しかし、評価結果をフィードバックする仕組みおよび大学レベルで検証する仕組みが不十分であり、一時中断し、検討を重ねてきた。2018年度に、大学の運営方針が明文化され、各委員会の役割が明確になったことで、各委員会が独自の定性的目標および定量的目標を設定した「ビジョン・ミッション・目標」(資料 2-15)を作成し、1年間の実施方針・結果・評価と今後の課題を報告する書式を整えた。この報告書を「自己点検・評価委員会」で評価し、今後の課題と有効な対策等を検討することで教育プログラムレベルでの評価結果をフィードバックする仕組みが整い PDCA サイクルが機能するようになってきた。

現時点で、PDCA サイクルが機能している事を示す具体例の一部を以下に紹介する。

(1) 学習成果の評価指標の一つである学生授業評価アンケートは、従来、講義・演習科目のみに実施されていたが、2017年度にオンラインシステム(コースパワー)を導入することで実習科目に拡大されるとともに、結果が科目責任者にフィードバックされる PDCA サイクルが機能するようになった。この PDCA サイクルが機能した結果、授業評価アンケートに学生の学習時間が追加され、さらに、学生が教員の自己評価結果を図書室で閲覧可能となった。これにより、自己点検・評価委員会は IR 推進委員会と連携し、自己学習時間と成績との関連分析など詳細な分析が可能になった(資料 2-14)。

(2) 2015年度と 2019年度には、自己点検・評価委員会が4年生への卒業時アンケートを実施し、ディプロマポリシーについての自己評価を実施した。この結果は、カリキュラムや教育方法の改善へと繋がっている(資料 2-16:4年間の教育課程に関する卒業時アンケート集計結果 2015年度)。

(3) 教務部委員会が中心となり、前・後期の科目終了試験後に学生毎の平均 GPA の算出と GPA 分布を算出し、教員や科目による差を解析してきた。しかし、教員の教育力の評価は容易ではない。2019年度より、科目ごとに平均 GPA を算出し、教員が科目間の差を認識可能な仕組みをスタートした。教員は他科目と自分が担当する科目の成績との違いを把握できることになり、今後の授業改善や成績評価の改善になると期待される。

(4) 「看護実践能力を支える看護技術学習ノート(資料 2-17)」を活用することで、学生自身が卒業時の看護技術の到達状況を評価し、自己の看護技術の到達状況を振り返ることを可能にした。教員にとっては、臨地実習で未経験となりがちな看護技術を講義・演習、実習に反映させる仕組み作りのヒントを得ることができるようになった。

(5) アクティブラーニング力を育成するためにシミュレーション教育センターを建設し、シミュレーション教育学領域を新設した。シミュレーション教育における PDCA サイクルを機能させるために、シミュレーション教育の実践状況が学年ごとに集計され、実践時期や事例のつながり等について委員会で検証している。また、実習施設の指導者が参加して

開催される「福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会」では、臨地実習指導者の立場からシミュレーション教育の効果について評価を受け、今後の教育方針の参考にしている（資料 2-18:福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会議事要約）。さらに、各学年 2～4 名の学生代表に加え、卒業生も交えた「学生・看護シミュレーション教育評価委員会」では、学生の立場からの意見や看護実践している卒業生からの意見を聴取し、各領域にフィードバックすることで各領域のシミュレーション教育の改善につながっている（資料 2-19:学生・看護シミュレーション教育評価委員会議事録）。

3) 大学レベルにおける PDCA サイクル

大学レベルにおける内部質保証を検証する主体は、運営会議と学長である。運営会議は最高決定機関であり、授業レベルおよび教育プログラムレベルでの点検・評価結果は運営会議に報告され、最終的な検証を受ける。授業レベルおよび教育プログラムレベルの点検・評価を運営会議で検証し、その結果を受け学長が新たな提案を行うという大学レベルでの PDCA サイクルは機能していたが、大学レベルでの検証結果を授業レベルおよび教育プログラムレベルへフィードバックさせる仕組みが脆弱であった。これを補強するために 2019 年度に「IR 推進委員会」が設置され、大学レベルの検証結果や改善指示が IR 推進委員会を通して教育プログラムレベルにフィードバックされる PDCA サイクルが機能するようになった。すなわち、大学レベルの点検・評価の結果は、IR 推進委員会を通じて教育プログラムレベルへ伝えられ、さらに自己点検・評価委員会を通じて授業レベルへ伝えられるという内部質保証のための PDCA サイクルが機能するように整備された。

また、大学レベルでの点検・評価結果（本学の最終的自己点検・評価結果）は IR 推進委員会を通じて、学院 IR 推進室に伝えられ、学院評価を受けるという学院全体による本学内部質保証のための PDCA サイクルが機能するようになった。具体的には、福岡女学院理事会や評議員会および学院アドバイザー会議を経て本学の教育実践状況について点検・評価を受けるシステムが整備された。

その他、大学レベルでの点検・評価結果は、2019 年度より古賀市からの外部評価を受ける仕組みが整備された（資料 2-20:古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会議事録）。

○学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

1) 授業レベルでの点検・評価

毎年前・後期終了時に学生による授業評価が実施されており、点検・評価は自己点検・評価委員会によって行われている。また、FD 委員会において教員相互の授業参観システムが前・後期授業科目で行われ、参観した教員からの評価がフィードバックされている。

2) 教育プログラムレベルでの点検・評価

各種委員会は基本的に毎月開催される。自己点検・評価委員会は定期的に開催され、各種委員会が担っている役割について妥当性を検証し、改善方針をフィードバックしている。教授会は月に一度開催され、各委員会による現状や課題報告を受け、改善策の提案を行っている。本学の特色の一つであるシミュレーション教育は、月 1 回定期的に開催される運営委員会で点検・評価が行われている。また、学生参加の「学生・看護シミュレーション評価委員会」および臨地実習施設の指導者が参加する「福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会」により年に 2 回点検・評価を受ける。これらの点検組織は担当委員会および

自己点検・評価委員会である。

3) 大学レベルでの点検・評価

運営会議は月 1 回開催され、最終的な点検・評価を行っている。これらの点検組織は学院理事会、評議員会、IR 推進委員会および IR 推進室である。

○学部・研究科その他の組織における点検評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

1) 授業レベルにおける改善・向上の計画的な実施

(1) 教育目標に沿ったアドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーが改善・再整備された。

(2) 教員の教学力アップのための教員間の授業参観システムが整備された。

(3) 学生がカリキュラムの意味を理解しやすいように、シラバスに授業科目とディプロマポリシーの関連性を記載する形にした。

(4) ティーチング・ポートフォリオ、CAP 制度導入準備がスタートした。

2) 教育プログラムレベルにおける改善・向上の計画的な実施

(1) 2017 年度にオンラインシステム（コースパワー）を導入することで、実習科目に対する学生授業評価アンケートが可能になった。

(2) 上記アンケートの結果、アクティブラーニング力育成のため、2017 年度より「シミュレーション教育学領域」を新設し、領域横断的シミュレーション教育がスタートした。

(3) 外国人に対応できる看護師養成のため、2018 年度に「多言語医療支援コース」を新設した。

(4) 各委員会の 1 年間の定性的・定量的行動目標を設定した「ビジョン・ミッション・目標」が整備された。

(5) 2019 年度より、科目ごとに平均 GP を算出し、教員が科目間の差を認識できる仕組みがスタートした。

(6) 2018 年度から、学生の授業評価を取り入れた新カリキュラムがスタートした。

(7) 「看護実践能力を支える看護技術学習ノート」を活用し、学生自身が卒業時の看護技術の到達状況の評価可能となった。

(8) 個々の教員の授業評価を学生が閲覧可能なシステムが整備された。

3) 大学レベルにおける改善・向上の計画的な実施

(1) 大学レベルの検証が、教育プログラムレベルおよび授業レベルの改善のためにフィードバックさせるため「IR 推進委員会」が整備された。

(2) 独自性の高い中期目標・中期計画（2016 年度～2021 年度）が作成された。

(3) 学院に「IR 推進室」が設置され、大学レベルに対する点検・評価の質が高まった。

○行政機関・認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

以下 2013 年度の認証評価において指摘された事項に対する対応について記載する。

1) 大学設置基準上必要な教授数（10 名）が 2 名不足している点

これを受けて、2014 年度に看護大学人事委員会において 2015 年度看護大学の人事方針及び計画が策定され、2016 年度に教授 1 名、2017 年度には 2 名の教授が採用され、2018

年度からは教授 11 名となっている。(基礎要件確認シート参照)

2) 教員業績評価に関する規定の不備

指摘を受け、2017 年に「看護大学教員業績評価に関する内規(資料 2-21)」を制定し、教員の評価制度を設けた。2019 年度には、特に優れた教育業績を上げたシミュレーション教育運営委員会に対し「学長表彰」が行われた。

3) 教育プログラムの企画・運営・評価に関する指摘(①、②、③)

①学位授与方針の表現が統一されていない点であり、指摘に従って統一した。

②学習環境整備、具体的には敷地内への体育館設置に対する指摘であった。2015 年より検討を重ね 2019 年に体育館機能を備えた多目的ホールを建設した。

③図書館の蔵書数等に対する指摘に対しては、担当委員会において毎年適正蔵書の購入を続けており、2019 年現在、図書約 23,235 冊、雑誌 65 タイトルである。福岡女学院大学からの転用図書を含め総冊数は 33,726 冊となり、学生一人当たりの冊数は 50 冊となる。また、2016 年度に図書館を増床(102 m²増)し、閲覧席は 60 席から 116 席へ増加した。特に、独立したキャレル形式の学習ブースは 8 席から 42 席へ拡張した。さらに、自己学習室を新たに設置した。また、学生の利便性を考え平日の開館時間も延長した。

4) 教育目標と方針の適切性を検証する体制の未整備に関する指摘

「キリスト教精神に基づき人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリングを実践できる人材を育成し、社会に貢献すること」という教育理念に沿った教育の質の保証・向上推進のための内部質保証の取り組み方針を明示した(資料 2-1)。まず、教育理念、教育目標に基づくディプロマポリシーの見直しを行った。具体的には、カリキュラムポリシーとの整合性を確認し、シラバスにディプロマポリシーと授業科目との関連を明記した。また、2018 年度からの新カリキュラムにおいては、ディプロマポリシーとカリキュラムポリシーの整合性を継続的に確認可能なように、シラバスの内容について毎年教務部委員会による第三者評価とともに科目担当教員にフィードバックする仕組みを整えた。

5) 学習成果の評価指標に関する指摘

中期目標(2016 年度～2021 年度)において、国家試験合格率(100%)、就職内定率(100%)、第一・第二希望就職率(90%)を基本的な指標とした。2014 年度～2019 年度までの卒業生の全てが看護師国家試験に合格しており、就職内定率は 100%、第一・第二希望就職率は 80～90%となっている(資料 2-22:福岡女学院看護大学公式ホームページ 就職・進学状況【ウェブ】)。

また、学業成果の指標としては、GPA を活用した成績順位および GPA の分布解析を、2016 年から看護技術の指標としては「看護実践能力を支える看護技術学習ノート」を作成し、看護技術に関する卒業時の到達目標の達成状況を評価している。

2018 年度から開始した多言語医療支援コースでは、学習成果の指標として 1 年次から 2 年次の進級判定に外部試験を活用し、より客観的に成果を評価する指標を整備した。

さらに、学生による間接的な評価指標として、授業評価アンケートや卒業時アンケートを、就職先の評価指標として訪問時の聞き取り調査やアンケート調査、臨地実習施設指導者と本学教員による協議会での意見交換やアンケート調査を実施し、結果を解析し教授会や運営会議で公表し、教職員で共有する仕組みを整えている。

6) 教員の科学研費等の外部資金獲得への取り組みが不十分である

これを受け、2017年に「福岡女学院看護大学研究推進委員会（資料 2-23）」を整備し、教員の研究活動を計画的かつ効率的に推進できる体制を整備した。2018年度以降は、学長の方針として、資格を有する教員は全員科研費へ申請することを基本（内部申し合わせで罰則規定はない）とした。その結果、2019年度は科研申請率 80%、科研獲得教員は 33% となり（資料 2-24）、教員一人あたりの科学研究費の獲得額は全国の女子大で 4 番目となった（資料 1-26）。

7) 中期計画策定に対する指摘

2015年8月に「本学の特性の発展と新たなブランドを開発する」という方針のもと、2015年度～2020年度の6カ年中期計画を策定した（資料 1-4）。この中期計画の妥当性を検証する目的で2016年に「福岡女学院ブランディングのためのトップヒアリング」を実施し、第三者評価可能な第一期中期目標、中期計画6カ年（2016年度～2021年度）を策定、2017年9月の理事会を経て、2017年11月の評議会で報告・承認された。また、中期目標の達成度を明確にするために、年次当初に年次計画を、年次の終わりに報告書を作成し、理事会・評議員会での審査を受ける仕組みが整備された。

8) PDCA サイクルが機能する仕組みの構築の必要性

これを受け、2016年度の教員の内部質保証の学習会を経て、2017年度には内部質保証の目的・方針を明文化するとともに内部質保証のプロセスを可視化するためにイメージ図として表した（図 2-1、資料 2-2）。イメージ図では、内部質保証を「授業レベル」、「教育プログラムレベル」、「大学レベル」の3つのレベルに分けた。2019年には、福岡女学院本部の学院 IR 組織が改変され「IR 推進室」が設置され、これに伴い本学に「IR 推進委員会」が整備された。さらに、外部評価の質を高めるため、古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会において古賀市からの外部評価を受ける仕組みを2019年度に整備した。

9) 運営の基盤となる財政状況に関して

法人本体の財務状況は2015年度以降黒字決算であり2018年度決算では日本私立学校振興・共済事業団が示す「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」において正常状態である A3 区分である（資料 10-2-4）。

看護大学（本学）においては、2018年度初めて赤字決算となった。これは、中期目標の第一ステージ（2016年度～2018年度）を他の看護大学と伍してゆくための「ブランド力アップ」とした結果による。具体的には、シミュレーション教育センター設置、シミュレーション教育学領域新設、多言語医療支援コースの新設、領域の組織改変に伴う意図的な人件費率上昇である（2018年度 62.1%）。成果の詳細は他章に譲るが、入学学生の GPA の上昇、第一希望入学率の上昇、国家試験合格率および就職率の高さ、教員の科学研究費獲得額上昇（2019年度は全国女子大学 4 番目）、新規看護教材ミッションタウンの開発（2019年度 e-Learning 大賞・厚生労働大臣賞受賞）、2020年度第二回看護シミュレーション教育学会開催予定等、着実にブランド力は高くなってきている。

現在、第二ステージ（2019年度～2021年度）「健全な運営」に入っており、教員の研究力アップや組織力アップによる外部資金獲得増加と適正な支出見直しを組み合わせ、2020年度予算案は黒字となる見込みである。健全な財政を維持するため、2019年度より「財務委員会」が設置され、外部資金の獲得および適正な教育研究支援を軸に前年を踏襲しない適正予算案作成の仕組みを強化した。

10) 一般入試の前後期日程における募集人員が設定・公表されていない

看護大学の増加が著しい中、歩留まり率の評価が容易ではない本学において設定した定員を厳守することは必ずしも容易ではないが、2015年度より入試要項に前期日程、後期日程共に募集人員を明記するとともにホームページ等で公表し、募集定員に沿った合格者数を守るよう努めている（資料 2-25: 福岡女学院看護大学公式ホームページ入試情報【ウェブ】）。

11) 社会連携・社会貢献活動の適切性の検証システムが脆弱である

指摘を受け、これまで公開講座を中心に企画していた「公開講座等委員会」を発展させ、2014年に「社会連携推進センター」および「社会貢献推進委員会」がそれぞれ新設された。その後、社会貢献推進委員会を中心に評価指標等の検討を繰り返し、2018年に、大学の社会連携・社会貢献に関する方針を「大学の理念であるヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成の教育理念のもと、それを具現化することを目指す。」と明文化した（資料 2-1）。

2016年には、全学的な地域連携の機能を持つセンターとして、「社会連携推進センター」を整備し、その運営規程も定められた（資料 2-26: 福岡女学院看護大学社会連携推進センター規程）。「社会連携推進センター」では、古賀市や市議会などとの学外組織との連絡調整窓口を担当し、連携事業の内容や方法などの検討は社会貢献推進委員会で実施している。

2019年度には、従来の「古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会」に双方の担当部署を設置し、計画事項の点検・評価機能を強化した。

具体的な成果として、私立大学等改革総合支援事業（地域貢献）の2014年と2016年の採択に結びついた。2017年度、2018年度には、学生の地域活動が評価され、優秀賞を2年連続で受賞した（資料 2-27: 平成30年度大学ネットワークふくおか 学生地域活動大賞優秀賞）。2018年10月には学友会防犯ボランティア組織が、粕屋地区地域安全大会において表彰をされている（資料 2-28: 粕屋警察署 感謝状）。

○点検・評価における客観性、妥当性の確保

点検・評価は、自己評価および他者評価が可能なように、授業レベル、教育プログラムレベルおよび大学レベルに分けて行われ、各レベルおよびレベル間で質保証が可能なように「自己点検・評価委員会」および「IR推進委員会」が連携してPDCAサイクルが機能するよう整備されている（図 2-1）。点検・評価において、客観性、妥当性のある評価となるように定量評価を用いて数値化し、年度毎の比較検討が可能となるように整備した。また教員による主観的評価に偏らないよう学生からの評価や学内外を含めた第三者からの評価を導入する仕組みとなっている。具体的には、国家試験合格率や就職内定率、成績のGPA分布や学生と教員による授業評価、看護技術の卒業時到達目標の達成度等は定量評価を用いている。外部評価に関しては、学院理事会・評議員会、学院アドバイザー会議、古賀市からの評価、臨地実習指導者との連携協議会等による評価を受けている。これら評価については教授会、スタッフミーティング、運営会議などで報告し、教職員間で共有する仕組みとなっている。

また、評価の妥当性を検証するために、「福岡女学院看護大学とは」という本学の特性や年次活動計画を記載したパネルを毎年作成し、本学の玄関に掲示し学生・教職員間で点検・

評価・共有が可能な仕組みを整えている（資料 1-4: 福岡女学院看護大学事業計画）。さらに、ホームページや学外配布資料等で公開することにより一般社会による点検・評価が可能なように工夫している。また、年に数回は、雑誌やメディアのインタビューを受け、本学の取り組みの点検・評価をより幅広い人たちから受けるよう努めている。

2019 年度からは、改組された学院 IR 推進室と本学 IR 推進委員会の連携により、より明確な点検・評価とともに評価の客観性、妥当性の確保が可能となると期待している。

4. 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

| 評価の視点 |
|-------------------------------------|
| ○教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表 |
| ○公表する情報の正確性、信頼性 |
| ○公表する情報の適切な更新 |

○教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

学校教育法施行規則第 172 条 2 および 165 条 2 にもとづき下記の情報をホームページ上に公表している。

表 1. ホームページ公表内容

| 項目 | 内容 |
|-----------------|--|
| I. 教育研究上の基礎的な情報 | 1. 学部・学科の名称及び教育研究上の目的 |
| | 2. 専任教員数 |
| | 3. 校地・校舎の施設、その他の学生の教育研究環境 |
| | 4. 授業料、入学料、その他大学が徴収する費用 |
| II. 修学上の情報 | 1. 教員組織と各教員が有する学位・業績 |
| | 2. 入学者に関する受け入れ方針、入学者数、収容定員、在学者数、卒業者数、進学者数、就職者数 |
| | 3. 授業科目、授業の方法及び内容ならびに年間の授業計画 |
| | 4. 学習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 |
| | 5. 学生の修学、進路選択及び心身の健康に係る支援 |
| | 6. 教育研究上の目的に応じ、学生が修得すべき知識および能力に関する情報 |
| III. 財務情報 | |
| IV. 社会貢献等 | |

○公表する情報の正確性、信頼性

表に示した情報以外に、国家試験合格率や就職内定率、学びの特徴であるチャペル礼拝やシミュレーション教育センターの活動、海外英語・看護研修制度、臨地実習施設情報や実習体験レポートなどの実習環境、クラブ・サークル紹介や本学学生が自慢したい内容、入試関連情報、ハラスメント防止に関する取り組み等を「ホームページ」「大学案内 Colledge Guide」「キャンパスライフ」「オープンキャンパス」などで公表前に担当委員会、教授会、運営会議で多段階チェックし正確性を確認するシステムを構築している。

さらに、学生や一般社会の理解・共有を図るために、本学の理念・目的、特色、外部からの評価を「福岡女学院看護大学とは」として毎年 1 枚のパネルで情報発信している（資

料 1-9)。

これら公表した情報の信頼性は、教育理念・目的に沿った学習の成果（就職先病院および受験生を送り出す高校からの聞き取りなど）、教学力（国家試験合格率、就職率など）あるいはブランド力（応募学生数、本学を第一希望とする学生の割合、入学時の応募動機アンケートなど）などを通して客観的に確認するよう努めている（資料 1-11:2019 年度 福岡女学院看護大学 新入生アンケート結果）。

○公表する情報の適切な更新

「ホームページ」「大学案内 Colledge Guide」「キャンパスライフ」「オープンキャンパス」情報などは毎年更新され、原則として「ホームページ」上で一年を通して閲覧できるようにしている。特に、本学の理念・目的、特色、外部からの評価をまとめた「福岡女学院看護大学とは」というパネルは現状とともに次年度の目標（新たな教育環境整備の予定など）が一目で分かるように毎年、年度初めに発信している（資料 1-9）。

その他、学生のボランティア活動、学校行事、各種セミナー開催、社会からの評価（メディア掲載、表彰など）など本学の日々の歩みは「新着情報」としてホームページを中心に常時更新・発信されている（資料 2-29:福岡女学院看護大学公式ホームページ 新着情報【ウェブ】）。

5. 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| 評価の視点 |
|----------------------------------|
| ○全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性 |
| ○適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価 |
| ○点検・評価結果に基づく改善・向上 |

○全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性

本学の理念、教育目標、大学の運営方針に基づき、その実現を目指すために教育・研究やその他の諸活動および管理運営に関する計画・実行・検証・改善に向け授業レベル、教育プログラムレベル、大学レベルで PDCA サイクルは継続的に機能している。2014~2016 年度に作成した自己点検・評価報告書では、前回の認証評価を受け改善の進行状況を確認すると共に、客観的なデータ収集と評価指標の設定の重要性の認識へとつながり、2017 年度以降に改革が推進し全教員に配布されたことで全学的に内部質保証の意識が高まった。

各委員会や全学的な内部質保証の推進を担う自己点検・評価委員会は毎月 1 回定期的に開催され、授業評価アンケートの実施を始めとした点検・評価活動を実施し、内部質保証を推進させ、その成果を教授会、運営会議で共有・報告している。また、2019 年度に設置された IR 推進委員会は、各委員会や自己点検・評価委員会が収集したデータを関連づけて分析を行い、データを適切かつ有効に活かすための PDCA サイクルの推進力として働いている。但し、委員会によっては未だ PDCA サイクルが不十分な部分もあり、今後は自己点検・評価委員会及び IR 推進委員会を中心に全学的な視点で点検し、より有効かつ客観性のある PDCA サイクルが機能するシステム構築に努めてゆく。

適切性と有効性は、応募学生数、入学者数、入学時アンケート、入学者の平均 GPA、国家試験合格率、就職率、卒業時アンケート、就職先からの聞き取り調査、さらには、教員の科研申請率、科研獲得額、私立大学等改革総合支援事業獲得、競争資金獲得、論文数等、及び組織改編（老年看護学領域の独立、シミュレーション教育学領域の新設）、シミュレーション教育センター建設、多言語医療支援コースの設置、多目的ホール建設、高校での看護・医療コース設置、オリーブ基金創設などの成果により判断している。

○適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

点検・評価は、可能な限り、客観的なデータを用いて実施することが重要であり、大学レベル、教育プログラムレベル、授業レベルでそれぞれ適切なデータを収集した上で内部質保証における PDCA サイクルを推進している。

具体的には、①「理念・目的に沿った学生が育成できているか？」評価項目は、就職先病院からの対面調査やアンケート調査（資料 2-7）、②「教学力は高くなっているか？」評価項目は、国家試験合格率、国家試験合格者数、就職率、第一・第二希望施設への就職率、教員の科研費申請率・獲得率など（資料 2-24,1-26）、③「ブランド力は強くなっているか？」評価項目は、応募学生数、学生の GPA、本学を第一希望とする学生の割合、入学時アンケートによる応募動機に占めるキリスト教、シミュレーション教育、多言語医療支援コースの割合（資料 1-11）、④「学生による授業評価は改善されているか？」の評価項目は、授業アンケート、学友会との話し合い、学生の適切な要望に対する達成割合などを通して確認してきた（資料 2-30:学友会によるアンケート調査）

また、本学の取り組みに対する自己評価は、自己点検・評価委員会および IR 推進委員会により、外部評価は外部有識者からなる「学院アドバイザー会議」、「理事会」、「評議員会」などにより実施されている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

2014～2016 年度の自己点検・評価に関する報告書を作成し、全教員にフィードバックを行ったことで教員の自己点検・評価に関する意識が高まり、各レベルの活動における意欲が高まっている。2017 年度に内部質保証に関する方針、手続き、システム構築に関する議論を重ねた結果、2019 年度には IR 推進委員会が設置されたことで、今後はさらに各委員会活動の PDCA サイクルの推進・評価が期待できる。

学生への授業評価アンケートは講義・演習科目だけであった授業評価を 2017 年度より実習科目にも導入し、2018 年度には授業評価項目を見直した。2018 年度から学生の授業評価の結果を受けた教員の自己評価を導入し、集計と分析を行った後長所や改善点および今後の方向性について教授会で全教員にフィードバックを行い、各教員の授業改善につながっている。なお、教員の授業評価については学生が閲覧できるように整備された。

学生の授業評価結果から、学生が自己学習に費やす時間が少なく受け身的な授業姿勢が目立った。すなわち、能動的な学修法としてのアクティブラーニングの導入の必要性が明らかとなった。この結果を受け、2017 年度より全領域横断的なシミュレーション教育を開始した。また、シミュレーション教育の実効性を担保するため、我が国初の「シミュレーション教育学領域」を設置した。予想通り、シミュレーション教育により、学生の事前学

習の取り組み時間が長くなり、小グループ制学習によりディスカッションの機会が増え、学生から学習内容に対する理解が深まる等の効果が聞かれるようになってきている。また、臨地実習指導者からは、シミュレーション学習が取り入れられるようになってから、学生の臨地実習での技術レベルが向上したという意見もでてきている。現時点では、学生の自己学習力の向上、すなわちアクティブラーニング力の育成につながっていると考えている。

また、卒業時アンケートや学長・学部長・学生部と学友会との懇談会を通して、学生が抱えている様々な課題が浮き上がってきた。具体的には、修学環境に対しては、食堂の拡充、コンビニ設置、駐輪場整備、体育館建設などを希望しており、これらは 2016 年度の二号館建設および 2019 年度の多目的ホール建設によりほぼ解決された。安全面では、夜間の帰宅時の防犯対策を望む意見が出され、2018 年度より元警察関係者が危機管理関連業務担当者として週一回配属されることになった。さらには、古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会による議論を経て、通学ルートの街灯設置や防犯カメラ設置が検討されている。

国家試験合格率の高さや就職率の高さは高く評価されており、さらなる学生支援体制の改善が続けられている。一方、教育プログラムや授業等に関して、カリキュラムが過密だとの意見があり、自由学習時間の増加や授業間の空き時間に対する対策、さらには授業変更や試験結果の通知方法などの要望が明らかとなった（資料 2-31: 学長・学部長・学生部と学友会懇談会開催時におけるの要望事項一覧（2013 年度～2019 年度前期））。これらの意見を受け、2015 年度からカリキュラム改正の検討を開始し、学生の要望を取り入れた新カリキュラムが 2018 年度よりスタートした。また、2019 年度には一号館の旧食堂部分を学生の自主管理による自己学習室（多目的室：オリーブ）として整備した。

点検・評価を継続した中で、教員のキャリアアップ制度に弱点があることが判明し、科学研究費助成事業への申請の義務化や業績に対する表彰制度などが整備されつつある。その結果、2019 年度教員一人当たりの科研費獲得学が全国女子大 4 番目となり（資料 1-26）、新たな看護教材の開発（第四の看護教材：ミッションタウン）は 2019 年度 e-Learning 大賞・厚生労働大臣賞表彰を受けた（資料 2-29: 福岡女学院看護大学公式ホームページ 新着情報【ウェブ】）。現在、看護教育における福岡女学院モデル（ミッションモデル）を整備中である（資料 2-32: 福岡女学院看護大学公式ホームページ ミッションタウンへようこそ【ウェブ】）。

【長所・特色】

1. 内部質保証の方針、責任を負う組織と役割の明文化とイメージ化によって PDCA サイクルの全体像が可視化された。また、IR 推進委員会の設置により自律的な改善改革を推進可能な組織整備が整った。
2. 本学の教育理念である「キリスト教の精神」「ヒューマンケアリングの実践者の育成」を基本として新カリキュラムを体系的に構築することで、本学の新たなブランド力となる領域横断的なシミュレーション教育の導入と多言語医療支援コースの開設につながった。
3. 評価・検証を「授業レベル」、「教育プログラムレベル」、「大学レベル」に分けて実施する体制整備により各レベルにおいて PDCA サイクルが機能するようになり、本学の教

育・管理・運営において適切かつ客観的に評価するシステムが構築できた。

4. 教員研究組織、教育研究等環境の改善によって、科学研究費獲得額の上昇、教員の教育力・研究の推進へとつながっている。

【問題点】

1. 大学の教育理念、目的を実現するための 3 つのポリシー (DP,CP,AP) が明示されたが、これらの評価指標の作成は一部にとどまっているため、今後はより客観性、妥当性を確保できる評価指標の作成に取り組む必要がある。

2. 授業レベルでは、学生の授業評価の結果、学生の自己学習時間が短時間であったことを受け、今後は学生の自己学習時間の確保につながるような授業方法の工夫が必要である。

3. 教育プログラムレベルでは、各委員会における PDCA サイクルの点検・評価に向け、IR 推進委員会と自己点検・評価委員会が先導して、情報収集と分析を行う仕組みを構築する必要がある。

4. 大学レベルでの評価では、点検・評価の客観性を高める外部者による第三者評価が 2019 年度よりスタートしたが、今後継続した評価と点検さらには改善につなげる必要がある。

【全体のまとめ】

前回の認証評価における指摘事項について、改善への取り組みが進んでおり自己点検・評価委員会を中心に内部質保証の PDCA サイクルの促進に向けて取り組んできた。その結果、前回の認証評価で指摘を受けた事項は概ね改善に向かっているといえる。

しかし、改善後に始めたシステムの多くは 2018~2019 年度の開始となっており、今後これらの組織やシステムを継続的かつ有効に機能させ、点検結果を全学的に反映させてゆかなければならない。そのためにも、自己点検・評価委員会が 2019 年度に設置された学院 IR 推進室及び本学 IR 推進委員会と連携・協働して PDCA サイクル推進を加速させる必要がある。

本学のブランドの一つであるシミュレーション教育や多言語医療支援コースは今後、ディプロマポリシーに沿った人材育成に寄与しているかを評価する指標と検証、さらには成果の社会への発信が求められる。

第3章 教育研究組織

【現状説明】

1. 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○大学の理念・目的と学部(学科または課程)構成及び研究科(研究科または専攻)構成との適合性 |
| ○大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性 |
| ○教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮 |

○大学の理念・目的と学部(学科または課程)構成及び研究科(研究科または専攻)構成との適合性

本学は「キリスト教精神に基づき、人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリングを実践できる人材を育成し、社会に貢献する」事を教育理念としている。また、「キリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、看護・保健医療専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性を育成する」ことを教育目的としている。

上記の理念・目的に沿って人材育成を実行するために2008年の開学時より学長を責任者とする「建学の理念」、学部長を責任者とする「ヒューマンケアリング教育」、さらに宗教主事を責任者とした「キリスト教教育」を柱として専門的看護教育のための6領域を加えた教員組織としてスタートしてきた。現在も、理念・目的に沿った人材教育の三本柱(建学の理念、ヒューマンケアリング教育、キリスト教教育)は年度ごとに学内検証を通して発展的に継続されている。

6領域による教育が安定してきた2015年度に入り、看護教育における社会環境の変化(少子高齢化、看護大学の増加による臨地実習施設の不足、病院機能の棲み分けによる参加型臨地実習の困難さ、外国人旅行者や在住者の増加による医療・看護における課題など)に対応するための領域の改変に取り組むための中期目標を設定した(資料1-4)。

具体的には、2017年度にはこれからの超高齢社会における看護の役割拡大を見据え、老年看護学教育の強化を図るために、これまでの成人・老年看護学領域を成人看護学領域と老年看護学領域の2領域とし、それぞれに教授を置いた。さらに、翌年成人看護学領域教育の強化のため成人看護学領域に准教授職を増員した。また、2017年度には、今後の臨地実習における諸課題に対応するために建設したシミュレーション教育センターの実効性を高めるために、本学独自の「シミュレーション教育学領域」を新設(教授の増員)し、2018年度には助教を配置した。これにより、領域は6領域から8領域となった。さらに、2018年度には、増加する外国人へ対応するため教養領域に「多言語医療支援コース」を新設し、新たに英語担当助教1名を配置した。以上の教育改変は予想される課題に対する先取りの対応であり、結果的に質の高い教員の確保とマンパワーの強化による(教員数は36名から40名に増加)教育力の向上をもたらしたと考えられる。

また、副学長は年次計画に準じて宗教担当や教育担当などを一年契約で配置している。2020年度は国際貢献担当の副学長を予定している。

今後は、少子化問題に対応するために、母性・小児看護学領域の見直しや地域包括制度に対応した公衆衛生・在宅看護学領域の見直しが予定されている。さらには、質の高い教育を実行するために教員養成を目的とした大学院の開設準備がスタートしている。

○大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

本学の教育理念は、「キリスト教精神に基づき、人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリングを実践できる人材を育成し、社会に貢献する事を教育理念とします」であり（資料1-2）、そのための具体的な教育目標として以下のように明記した。

1. 建学理念であるキリスト教の愛の精神に基づき、誠実で豊かな人間性を養う。
2. あらゆる健康レベルにある人々の健康課題を解決する能力を身につけ、エビデンスに基づいた看護を実践できる能力を養う。
3. 保健・医療・福祉・教育等の専門職や住民と連携・協働し、専門性を活かした看護を実践できる基礎的能力を養う。
4. 専門職としてグローバルな視野から看護を探求し、継続して自己研鑽できる能力を養う。

したがって、センター等の組織は上記教育目標を実現するために整えられてきた。

1) 宗教部委員会

「1. 建学理念であるキリスト教の愛の精神に基づき、誠実で豊かな人間性を養う。」という教育を実現・継続するために、2008年の開学と同時に組織化された。

2008年～2017年までは、構成メンバーは宗教主事（現チャプレン）を中心に教養領域の教員および学生系の職員であり、実施内容は、毎日の「チャペル礼拝」、「入学式」、「卒業式」等における学内行事、さらには、「学院キリスト教教育フォーラム」、「キリスト教学校教育同盟」西南地区主催の「新任教員オリエンテーション及び夏期学校」、「ステューデントナース認証式」、「スタディツアー」、「創立記念式」、「メサイアコンサート」などへと拡大していった。

また、宗教部委員会の設置により、学生参加型のホームレス支援活動「おにぎりの会」や近隣病院を学生が訪問する「クリスマスキャロリング」など目標を実践する活動も盛んになってきた。

学生教育においては、宗教部委員会と教務部委員会が連携し、「キリスト教入門」「キリスト教の歴史と倫理」「建学の理念」の講義科目の設定や講義を行なっている（2018年度新カリキュラムで若干変更された）。

2018年度より、理念を継続させるため、学院本部に「キリスト教センター」が設置され（資料3-1）、本学の宗教主事（チャプレン、准教授）がセンター長となり、本学は新たに宗教部長を置いた。

2) メディア情報図書センター

「2. あらゆる健康レベルにある人々の健康課題を解決する能力を身につけ、エビデンスに基づいた看護を実践できる能力を養う。」という教育を実現するために、2008年に設

置された。メンバーは、センター長（教授）と ICT 専門職員を含む複数の教職員である司書資格を有する 3 名の司書で構成されている。本学は 2008 年に開設された若い大学であり、書籍の整備を 1 冊目からスタートする必要があった。したがって、センター設置の目的の一つは、看護教育の基本となる書籍の選別と補充により学生の自己学習支援体制を整えると共に、教員の教育研究能力を高めるための支援である。2019 年 9 月 30 日現在、看護大学蔵書数は図書約 23,235 冊、雑誌 65 タイトルである。福岡女学院大学からの転用図書を含めると総冊数は 33,726 冊となり、学生一人当たりの冊数は 50 冊（転用図書含：73 冊）となっている（第 8 章表 1）。

もう一つの目的は、急速に進む ICT への対応である。すなわち、学生・教職員が学習するための学内施設の ICT 環境を整備することである。具体的には、他章（8 章）で紹介する。ICT 環境整備は環境整備と共に情報管理（リスク管理）が重要であり専門的な知識を必要とする。このため、2017 年度より ICT 専門の専任職員を配置し、作業を進めている。現在、学外からスマートフォン等で事務手続きや一部授業へアクセス可能となっている。この ICT 整備は、本学独自の ICT 教材開発（第四の看護教材：ミッションタウン）を実現し、第 16 回日本 e-Learning 大賞・厚生労働大臣賞の受賞につながった。

現在、災害時等において学生の自宅学習等を支援する ICT 教育システム構築のための中心的組織として機能している。

3) 社会連携推進センター

「3. 保健・医療・福祉・教育等の専門職や住民と連携・協働し、専門性を活かした看護を実践できる基礎的能力を養う。」ことを実践するために 2014 年に設置された（資料 2-26）。メンバーはセンター長（教授）と複数の教職員で構成されている。本学は、設置都市である古賀市唯一の大学であり、古賀市の本学に対する期待は大きく、2009 年「古賀市と福岡女学院看護大学の官学連携に関する協定書」（資料 3-2）が結ばれ、地域コミュニティ発展に関する年二回の連携協議会が実施されてきた。

地域活動は、2008 年当時は「公開講座等委員会」が、2010 年からは「公開講座・地域交流委員会」が担ってきたが、本学の社会貢献を発展させるためにはセンターとして設置する事が必要となり、2014 年度に社会連携推進センターが設置された。

センターは、古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会の本学窓口として、市民に対する「公開講座」はじめ、健康教育としての「すこやか教室」「糖尿病予防教室」「古賀市健康福祉まつり」等、さらには官学連携事業としての「骨の発育発達支援事業」「小野っ子健康づくりプロジェクト」等へと進展している。2017 年には、「地域社会活動等支援奨励事業」として、訪問看護ステーションいちばん星と協働し「おでかけマップ」や「重症心身障害児のためのみんなの未来きらきらガイドBOOK—ライフステージと制度編—」を作成した。

学生のボランティア活動の支援もセンターの重要な役割であり、一例として 2014 年度「学生サポートセンター学生ボランティア助成事業」、2017 年度および 2018 年度「大学ネットワークふくおか 学生地域活動大賞 優秀賞」、2019 年度「学生サポートセンター学生ボランティア団体助成事業」などで表彰されている。

4) シミュレーション教育センター

「4. 専門職としてグローバルな 視野から看護を探求し、継続して自己研鑽できる能力

を養う。」という教育目標を達成するために2017年度に設置された(資料3-3)。附属病院を持たない看護大学における弱点を補い学生教育の質を高めるため2014年度より演習・実習教育施設建設のためのワーキング委員会が設置され、2016年度に九州初となる「看護に特化したシミュレーション教育センター」が完成した。また、この施設の実効性を高めるため、2017年度に組織改編(新たな専任教授による新領域)により「シミュレーション教育学領域」を新設し、センターの運営を統括するためのセンターが設置された。

運営組織として、シミュレーション教育学領域の教授をセンター長とし、全領域の教員から構成されるシミュレーション教育センター運営委員会(資料3-3)とした。本委員会によりセンター使用規則や管理規則の整備、カリキュラム検討、さらには臨地実習施設との教育連携のための福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会(資料2-6)および学生の教育参加のための福岡女学院看護大学学生・看護シミュレーション教育評価委員会(資料2-8)やまちづくり協議会などセンター機能を発展させる仕組みが誕生している。

センター設置の成果として、2017年度にはシミュレーション・サークルが誕生し学生主導のシミュレーション学習が始まっている。また、教育において全領域が参加した領域横断的教育が実現し、2018年度にはシミュレーション教育用の教科書を出版、2019年度には本学が独自開発した「第四の看護教材：仮想都市ミッションタウン」が第16回e-Learning大賞・厚生労働大臣賞を受賞し(2019年11月)(資料2-29)、教科書として出版予定である。

現在、センターは学生のアクティブラーニング能力アップおよび教員の教育研究能力アップのための推進力として機能している。

○教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学における教育研究組織の改変は上述の様に、看護教育における社会環境の変化(少子高齢化、看護大学の増加による臨地実習施設の不足、病院機能の棲み分けによる参加型臨地実習の困難さ、外国人旅行者や在住者の増加による医療・看護における課題など)に対応してなされてきた。

看護大学におけるコミュニケーション教育や実践教育(参加型臨地実習)の強化が要求される一方、看護大学の増加による臨地実習施設の不足という課題が明らかになってきた。特に、本学は教育用附属病院を持たないため、実践教育の補強は喫緊の課題であった。この課題を乗り越えるため、看護に特化したシミュレーション教育センター建設(2016年度)とシミュレーション教育学領域の新設(2017年度)を行なってきた。また、この課題はどの看護教育施設においても対応の必要な問題であり、本学では「キリスト教精神の学校」という視点からセンターは他施設に開放(開放型シミュレーションセンター)し、使用規則を整備し(資料3-3:シミュレーション教育センター利用規程)、シミュレーション教育者の養成のためのセミナー等を開催している(資料1-22)。

また、増加する外国人旅行者や居住者に質の高い我が国の医療・看護を提供するために、英語教育に優れている福岡女学院大学との教育連携により「多言語医療支援コース」を設置した(資料1-25)。このコースの設置には、国籍によらず平等な医療の提供という「キリスト教精神」の実行が強い動機になっていることを強調したい。また、本コースが異文化に対する理解を深めるカリキュラムを含んでいることも重要なポイントである。

少子高齢化、核家族といった社会環境の変化により病気を抱える家族や地域で生活する人々に対する医療・看護が空洞化し始めている。われわれは、この生活する患者の看護教育を「第四の看護教育」（講義：第一の教育、シミュレーション教育：第二の教育、臨地実習：第三の教育）ととらえ、スマートフォンやパソコン上に患者の生活する仮想都市を創り出し「第四の教育」を行うための看護教材（ミッションタウン）を開発した。この教材は今後の看護教育に大きく貢献すると期待され第16回 e-Learning 大賞で厚生労働大臣賞を受賞した。

その他、国際交流委員会を中心に異文化理解を深めるための短期留学制度や急増する災害に対する学生ボランティア活動を支援するための教員組織作りを進めてきた。また、看護大学の増加による教員の不足、さらには本学の理念及び教育目的を継続・強化するために本学の理念を理解した教員養成が必要であり、2022年度の大学院設置に向けて準備を整えている。

2. 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| 評価の視点 |
|------------------------|
| ○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価 |
| ○点検・評価結果に基づく改善・向上 |

○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

教育研究組織の適切性については、以下のような資料に基づいて点検・評価を行っている。

1) 理念・目的に沿った学生が育成されているか？（宗教部委員会、教務部委員会等）

学長と学部長等が中心となり、就職先の病院等を訪問し、院長・看護部長・教育担当教員との間で対面聞き取りによる評価を続けている。主な確認事項は、ヒューマンケアリング教育目標の達成度（ディプロマポリシーとの整合性）、看護師としての技術、就職期間、今後希望する看護師像などである。その結果、礼儀正しい、優しいという行動面・人間性やアセスメント力が高く評価される一方、アクティブラーニング力などリーダー性が低いという評価が得られている。さらに、本学卒業生は1年目・2年目の離職率が低いことが明らかとなった。これら聞き取り調査の結果をより客観的に確認するために、2019年度にはアンケートによる調査を行い点検・評価した。（資料2-7：福岡女学院看護大学 卒業生の採用に関するアンケート集計結果）

2) 理念・目的に沿った教育が社会に伝わっているか？（入試広報委員会等）

大学の理念・目的及び現在の特色を一枚のパネル「福岡女学院看護大学とは」に提示し、ホームページで社会に発信している（資料1-8）。また、大学内の学生・教職員で共有しかつ外来者の評価を受けるために学長室および本学玄関に掲げている。また、新聞やメディア等を通じて積極的に理念・目的および特色を発信し続けている。評価は、ホームページアクセス数、読者のアンケート調査、メディアの関心度、オープンキャンパス来学者や入学生に対する本学のイメージに関するアンケートなどにより検証している（資料3-4）。

3) 教員の教学力は向上しているか？（教務部委員会、国家試験対策委員会等）

本学における教学力は独自の方法で評価している。基本は、卒業学生数×国家試験合格

率で表している。例えば、100名が卒業し、国家試験合格率が100%の場合は、教学力は10,000となる。この評価指数でみると、2014年度は110名×98.2%=10,802、2015年度は91名×100%=9,100、2016年度は117名×95.7%=11,197、2017年度は103名×99%=10,197、2018年度は106名×100%=10,600となり高い指数を維持している（4章表4-3）。ちなみに、2018年度に100名以上が卒業し国家試験合格率100%であった全国看護大学での評価指数は4位であった（資料3-5：Yahoo ニュース 2019年3月22日「看護師国家試験2019の学校別合格率、100%は48大学」）。また、2014年度～2018年度までに卒業した527名全員が2018年度時点で国家試験に合格している。

就職率は開学以来100%を維持しており、2017年度には就職率の高い女子大全国1位となった（資料3-6：プレジデントFamily 大学選び大百科2017完全保存版「就職率の高い女子大編」）。また、学生の第一・第二希望病院への就職率は、2014年度は96.2%、2015年度は83.9%、2016年度は96.3%、2017年度は83.5%、2018年度は90.2%となり、5年間の平均は90%となっている（第4章表4-7）。就職先は2014年度は国立病院42.9%、大学病院28.6%、2015年度は国立病院39.1%、大学病院26.4%、2016年度は国立病院37.3%、大学病院34.5%、2017年度は国立病院17.5%、大学病院44.3%、2018年度は国立病院20.6%、大学病院46.1%となり大学病院への就職希望者が著増し50%に近付いている（第4章表4-6）。

教員の教育力に対する学生評価を2年に一度、学生による授業評価を実施し、結果を教員・学生に公表している。（資料2-14：学生による授業評価のまとめ）

4) 教員の研究力は向上しているか？（研究倫理委員会、自己点検・評価委員会）

教員の研究力をアップするために中期目標（2016年度～2021年度）に達成指数を明記した。具体的には、教員の科研申請率を80%以上、科研獲得率を25%とした。また、2018年度より全教員を対象に科研申請を義務付けた（申し合わせで罰則規定はない）。その結果、2019年度時点で科研申請率80%、獲得率33%と研究力は中期目標指数を達成できた。年次ごとの科研獲得件数を見てみると、2014年度は研究代表者3件、研究分担者10件、計13件、2015年度は研究代表者5件、研究分担者15件、計20件、2016年度は研究代表者6件、研究分担者15件、計21件、2017年度は研究代表者11件、研究分担者20件、計31件、2018年度は研究代表者14件、研究分担者22件、計36件、2019年度は研究代表者12件、研究分担者24件、計36件となり科研費獲得件数は約3倍と著増している（第6章表6-11）。その結果、教員一人当たりの獲得研究費は全国女子大学で4位となっている（資料1-26：2020大学ランキング(科研費)）。

5) ブランド力の向上や社会のニーズに対応できているか？（社会貢献推進委員会等）

中期目標（2016年度～2021年度）の柱の一つは「ブランド力アップ」である。ブランド力とすべき項目は2016年度に実施した福岡女学院ブランド再構築のためのトップヒアリングを基盤としている。ヒアリングの結果より、本学の強みは、①「理念・教育目的の明確さ」、②「国立病院機構との連携」、③「高い国家試験合格率と就職率」、④「学院の高校に看護師希望の学生が一定数存在」、⑤「学院大学の質の高い英語教育」ことなどが確認された。さらに、附属病院を持たない大学の教育力アップのため⑥看護に特化したシミュレーション教育と⑦大学院設置が達成目標に加えられた。この強みの達成度を評価するため、具体的な達成評価目標が設定された。

① 理念・教育目的の明確さ（宗教部委員会等）

本学入学者を対象に本校に対する印象についてのアンケートを継続している。評価指標としては、「キリスト教の学校」という項目の選択者の割合とした。年次による差は認められるが、2019年度入学者の約半数が選択している（資料 1-11：2019年度 福岡女学院看護大学 新入生アンケート結果）。

② 国立病院機構との連携（福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会）

入学者を対象に、入学動機についてのアンケート調査を続けている。年次による多少の差は認められるが、40%が「国立病院機構との連携」を選択している（資料 1-11）。

③ 高い国家試験合格率と就職率（国家試験対策委員会等）

国家試験合格率 100%、就職率 100%を達成目標として設定している。前述のように、2014年度～2018年度の国家試験合格率は平均 98.6%と目標は達成できていないが、既卒者も翌年合格し、2018年時点で卒業生 527 名全員が合格している（第 4 章表 4-3）。就職率は、開学以来 100%を維持し目標を達成している（第 4 章表 4-6）（資料 3-6：プレジデント Family 大学選び大百科 2017 完全保存版「就職率の高い女子大編」）。

④ 学院の高校に看護師希望の学生が一定数存在（看護・医療コース設置）

福岡女学院は幼稚園から大学院まで有する総合学園である。今後の少子化の中で本学の理念を理解したモチベーションの高い高校生を早期より育成するために、2016年度より本学院高校生を対象に看護・医療系への進学希望者数を調査した。その結果、年度による差はあるものの 10～20 名がいることが判明した。したがって、2019年度より本院高校に「看護・医療コース」を新設し高大連携教育をスタートした（資料 1-27）。本コース設置の評価は入学希望者数、入学者の GPA、留年者数、退学者数、国家試験合格率及び就職率により追跡調査を実施する予定である。

⑤ 学院大学の質の高い英語教育（多言語医療支援コース新設）

外国人旅行者や居住者の増加という社会変化に対応するために、英語教育に優れている福岡女学院大学（国際キャリア学部）と教育連携し、外国人に専門的医療・看護を提供可能な看護師養成のための「多言語医療支援コース」が 2018年度にスタートした（資料 1-25）。本コースは入学時の英語力が基準設定（英検 2 級以上）されており、1 年次から 2 年次への進級も外部評価を受け原則 10 人以内という規定が定められている。さらに、終了要件として日本医学英語検定試験 3 級の合格が規定されている。本コースの評価は、入学者数、卒業生数、就職先、学生自身の自己評価、病院等からの外部評価等により検証する予定である。

⑥ 看護に特化したシミュレーション教育（シミュレーション教育センター運営委員会）

附属病院を持たない本学における弱点を補い学生教育の質を高めるため、演習・実習教育施設として九州初となる「看護に特化したシミュレーション教育センター」を 2016 年に設置した。また、この施設の実効性を高めるため、2017 年度に組織改編により「シミュレーション教育学領域」を新設した。本施設の特徴の一つは他施設に開放した「開放型シミュレーション教育センター」だということである。教育効果の評価は、学生アンケート、教職員評価、GPA、就職施設からの聞き取り調査などを設定している。

また、2018 年度にはシミュレーション教育用の教科書を出版、2019 年度には本学が独自開発した「第四の看護教材：仮想都市ミッションタウン」が第 16 回 e-Learning 大賞・厚

生労働大臣賞を受賞し、教科書（ミッションタウンへよこそ）として出版予定である。

開放型施設としての評価は、卒後教育プログラム数、教員養成セミナー数、見学者数などを指標としている（資料：1-22、3-7）

⑦ 大学院設置（大学院設置ワーキング）

本学の理念および教育目標を持続的に発展させるために、本学の理念・目標を理解する質の高い教員の養成が必要である。現在、2020年度申請、2022年度設置へ向け準備中である。

これら項目の点検・評価の妥当性は各種委員会、教授会、運営会議で確認し、適切と考えられる点検・評価項目は学生・教職員に報告・確認した後、ホームページ等を通じて一般社会に発信し間接的な外部評価を繰り返し受けるようにしてきた。また、本学の取り組みに対する相対的な評価は、外部有識者からなる「学院アドバイザー会議」、「理事会」、「評議員会」などにより実施されてきた。

2019年度からは、古賀市による外部評価（資料2-5：古賀市と福岡女学院大学との包括的連携に関する協定書（案））および学院IR推進室および本学のIR推進委員会（資料2-4：福岡女学院看護大学IR推進委員会規程）により点検・評価する仕組みが新たに導入された。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

1）理念・目的に沿った学生の育成（宗教部委員会、教務部委員会等）

客観的評価の精度を高めるため、就職施設の各役職（院長、看護部長、看護師、薬剤師、事務職員）別の点数評価可能なアンケートを作り上げる必要性が見えてきた。臨地実習施設連携会議等でアンケート項目の話し合いを開始している。また、アクティブラーニング力などリーダー性が低いという評価を受け、チャペルでの発表機会の増加、2018年からアクティブラーニング力などリーダー性を育成するための卒前にシミュレーション教育をスタートした。また、可能な限りシミュレーション教育センターを学生に開放し、学生主導のシミュレーション学習が可能なように整備を始めた。また、学生の自主性を育成するために、2019年度には学生管理の学習スペース（多目的室：オーリーブ）を設置した。

2）理念・目的に沿った教育の社会への発信（入試広報委員会等）

理念・目標を学生・教職員さらに一般社会で共有しやすいように、キリスト教の精神は「あなたがして欲しいように、他の人にもそのようにしなさい」という聖句で、ヒューマンケアリングは「看護を通して提供される側も提供する側も共に成長する」という一般的な言葉で表すことにした（資料1-8）。また、チャペルの意義を理解してもらうため、前年度の「チャペル」での講話タイトル、講話者、講話者の所属などを一覧可能なようにした。

3）教員の教学力は向上（教務部委員会、国家試験対策委員会等）

学生アンケートの結果から学生からみた教育力に個人差があることが確認された。これを受けて、2019年度より、教育力が自己評価可能なように、教員による相互授業参観の制度を整えた（資料3-8：FD委員会議事要約、授業参観記録用紙）。

4）教員の研究力は向上（研究倫理委員会、自己点検・評価委員会）

上述のように、評価指標に基づく解析結果は目標を達成している。さらなる、研究力アップのために、業績に基づく表彰制度（学長表彰）を整えた（資料2-21：福岡女学院看護

大学教員業績評価に関する内規)。ちなみに、2019年度は日本 e-Learning 大賞・厚生労働大臣賞受賞に対して研究支援金が与えられた。

5) ブランド力の向上と社会のニーズへの対応 (社会貢献推進委員会等)

① 理念・教育目的の明確さ (宗教部委員会等)

キリスト教の精神を「あなたがして欲しいように、他の人にもそのようにしなさい」、ヒューマンケアリングを「看護を通して提供される側も提供する側も共に成長する」という一般的な言葉で表すことにした (資料 1-8)。

② 国立病院機構との連携 (福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会)

国立病院機構との連携教育 (教員出向制度) の維持および強化のための研究倫理審査委員会の連携を開始した。

③ 高い国家試験合格率と就職率 (国家試験対策委員会等)

2018年度より、自己学習の習慣を育てるためスマートフォンなどの ICT を利用して課題提供をスタートした。また、模擬国家試験の回数を増加した。

④ 看護・医療コース

高校への出張授業回数の増加と対象高校生の本学への訪問機会の増加 (オープンキャンパス参加、シミュレーション授業参加、体験授業) を行ってきた。

⑤ 学院大学の質の高い英語教育 (多言語医療支援コース新設)

新たに、TOPEC 看護英語試験が開始されたことで、2019年度より従来の日本医学英語検定に加え TOPEC 看護英語試験合格をコース修了要件に変更した。

⑥ 大学院設置 (大学院設置ワーキング)

現在、2020年度申請、2022年度設置へ向けスタートした。

【長所・特色】

1. 本学の教育研究組織の改変は、キリスト教の精神に基づく看護教育と社会の要請に応える教育の実践という視座から実施されてきた。キリスト教の精神に基づく教育は、「建学の理念」、「ヒューマンケアリング教育」、「キリスト教教育」を柱にしたカリキュラム構成により実施されており、入学者の本学のイメージや卒業生の病院等での評判から総合的に判断し、本学の理念・目的を身につけた学生が輩出されていると期待される。

2. また、社会環境に対応した教育研究組織の改編 (成人・老年看護学領域の成人看護学領域および老年看護学領域への分離、シミュレーション教育学領域新設、多言語医療支援コース設置、独自の看護教材開発、臨地実習施設との教育連携会議など) による特色のある教育は、学生のアクティブラーニング力やコミュニケーション力の改善に寄与しており、開学以来国家試験合格率平均 99% (資料 1-20)、募集看護指数が減少しつつある中において就職率 100%、第一・第二希望施設への就職率 90%以上 (資料 1-20) といった結果に結びついていると考えられる。

3. さらに、教育研究組織の改編は教員のモチベーションの向上や質の高い教員の補充という側面を発揮し、結果として 2019年度の教員一人当たりの科学研究費助成事業における科研費の獲得額は全国の女子大で 4位となっている (資料 1-26, 2-24: 科研費応募と採択状況)。

【問題点】

1. 2019年度より学院 IR 推進室および本学 IR 推進委員会が設置されたことで、教育研究組織の改編の功罪をより客観的に評価する必要がある。
2. 大学の役割の一つである教員の育成のための大学院設置が遅れている。現在、2022年度の大学院設置に向けて作業している。
3. 大学のブランド力アップ（中期目標第1ステージ）による社会貢献の拡大に向かう教育研究組織改編に伴い、人件費の増加が課題となると予想される。このため、中期目標の第2ステージ（2019年度～2021年度）の目標である健全な運営をするために予定していた外部資金獲得の視点に立った組織整備に取り組む必要がある。

【全体のまとめ】

中期目標の第1ステージとしての、本学の理念・目的に沿った学生の育成と社会貢献の視点からの教育研究組織改編はほぼ順調に進行している。しかし、教育研究力アップの整備による人件費率の上昇を受け、第2ステージの柱である大学の健全な運営に舵を切ってゆく必要がある。現在、組織改編の評価を IR 推進室、IR 推進委員会や外部評価システムにより客観的に評価するための評価指標の作成とともに 2022年度からの新たな中期目標の柱となる「ブランド力強化」と「健全な運営」が同時進行する大学への道を整えている。

第4章 教育課程・学習成果

【現状説明】

1. 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表 |

○課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

1) 学位授与方針の適切な設定および公表

(1) 教育理念と教育目標と新カリキュラムの整合性

本学の教育理念は、「キリスト教精神に基づき、人間の尊厳、倫理観を備えたヒューマンケアリング教育をめざす」というものであり、教育目標は、「幅広い教養と幅広いコミュニケーション能力を身につけ、看護学、医学の専門知識ならびに看護技術に研鑽を重ね、専門的な問題解決能力、看護実践能力を修得。もって医学および看護学の進歩、国民健康の維持増進、さらに医療・保健・福祉を中心に地域および国際社会に貢献すること」としている。

2018年の新カリキュラムへの変更に向け、教育理念の普遍性を共通認識した上で、カリキュラム内容の見直しを含めた教育課程を再検証することとした。これに伴い教育理念および教育目標がより明確となる様簡潔な表現に改めることにした。

2017年度に文部科学大臣に保健師学校看護師学校変更承認申請を行い、学則(教育課程)変更の承認を受け、2018年度より新カリキュラムがスタートした。

新カリキュラムの変更方針は、「教育理念に則り、旧カリキュラムの内容を踏まえ、学生の看護実践能力を強化するとともに、主体的学習習慣を身に着けるために、シミュレーション教育をはじめとするアクティブラーニングの積極的導入を図り、教育内容の充実を図る。英語で対応できる看護職者の育成にいち早く着手するために、「多言語医療支援コース」を新設し、看護教育と語学教育の総合化を図り、グローバルな看護職者の輩出を目指す。このため、教授内容の重複の解消と授業科目の単位と時間数の削減を行い、科目を見直し、基礎学力や社会人としての基礎力習得に向けて、基礎分野の強化を図るとともに、過密カリキュラムの解消により、学生の自己学習時間を確保する。更に、「多言語医療支援コース」新設に伴い実践的医療英語科目等を充実させ、教育課程の改正を行う」こととした。新カリキュラムについては、2019年度 CAMPUS LIFE SYLLABUS (資料 1-2) に掲載し、本学ホームページ(資料 4-1【ウェブ】)上で公表している。現在、新・旧のカリキュラムが同時に進行しているが、旧カリキュラムの教育目標、学位授与方針、3つのポリシー、教育内容については旧カリキュラムの概要(資料 4-2)にまとめ、本章では新カリキュラムに焦点を当て、述べていく。

(2) 教育目標

新カリキュラムでは、教育課程の変更方針に則り、これまでの6つの教育目標から以下

の4つの教育目標に改編した。

- ① 建学理念であるキリスト教の愛の精神に基づき、誠実で豊かな人間性を養う。
- ② あらゆる健康レベルにある人々の健康課題を解決する能力を身につけ、エビデンスに基づいた看護を実践できる能力を養う。
- ③ 保健・医療・福祉・教育等の専門職や住民と連携・協働し、専門性を活かした看護を実践できる基礎的能力を養う。
- ④ 専門職としてグローバルな視野から看護を探究し、継続して自己研鑽できる能力を養う。

(3) 学位授与方針

本学の学位授与方針は、「教育理念・教育目標に沿って設定した授業科目を、福岡女学院看護大学学則ならびに福岡女学院看護大学履修規程に従って、卒業要件の126単位以上(必修科目115単位以上、選択科目11単位以上)を修得し、4年以上在学した者について、教授会の審議を経て、学長が卒業認定を行い、認定した者に学士(看護学)の学位を授与する。」と定められている。卒業時に取得できる資格は看護師国家試験受験資格であり、保健師課程(選択制)を選択し指定した科目を履修した者は看護師国家試験受験資格と保健師国家試験受験資格を取得できる。

新カリキュラムにおいても学位授与方針に変更はないが、卒業要件126単位以上を構成する必修科目と選択科目の単位数を見直し、福岡女学院看護大学履修規程を「卒業要件126単位以上(必修科目116単位以上、選択科目10単位以上)」と改正した。これらの情報は2019年度CAMPUS LIFE SYLLABUSと本学ホームページ上で公表している。

(4) 3つのポリシー(アドミッション、カリキュラム、ディプロマポリシー)

2014年度に教育理念、教育目標に即して3つのポリシーを策定し、卒業に際して学生が身につけておくべき資質や能力は、卒業認定・学位授与の方針としてCAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載したものを本学ホームページ上に公表してきた。本学の学位授与方針に関する必要事項は、福岡女学院看護大学学則(資料1-3)、福岡女学院看護大学履修規程(資料2-11)および福岡女学院看護大学履修規程運用細則(資料4-3)に定め、CAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載したものを本学ホームページ上に公表している。新カリキュラムにおける教育理念、教育目標に即して3つのポリシーを見直した。

(5) ディプロマポリシー

ディプロマポリシーは以下のとおりである(表4-1)

表4-1 ディプロマポリシー(卒業認定・学位授与の方針)

本学では所定の単位を修得し、次に掲げる能力を身につけた学生に対して卒業を認定し、学位を授与します。

1. キリスト教の愛の精神に基づき「その人をその人として大切にする」ことを身につけた人。
2. 人間を全人的に理解し、生命の尊厳と人権の尊重にもとづく倫理観をもち、他者の権利擁護につとめることができる人。
3. 人とのかわりを通して、他者の成長を助けるとともに自分も成長できる人。
4. 看護の専門職として必要な問題解決能力を持ち、確かな知識に裏づけられた看護実践ができる人。
5. さまざまな専門職と協働し、組織の中で連携しながら看護の役割と責任を果たすことができる人。
6. 広い視野をもって継続的に自己研鑽ができる人。

2. 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表 ・教育課程の体系、教育内容 ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等 ○教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性 |

○下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

1) 教育課程の体系、教育内容

(1) 教育課程の体系

教育課程の体系は、5つの大区分に区分され、基礎分野、専門基礎分野、専門分野Ⅰ、専門分野Ⅱ、統合分野として編成し、それぞれの大区分の下に小区分を設けている。基礎分野と専門基礎分野は各々3つの小区分に、専門分野Ⅰは2つの小区分に、専門分野Ⅱは6つの小区分に、統合分野は2つの小区分を設けている。学生が4年間の学習体系を視覚的に把握し能動的に学習に取り組めるようにカリキュラムの構造図（履修系統図）（資料4-4）を作成し、CAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載し、本学ホームページ上に公表している。

(2) 教育内容

①ヒューマンケアリング教育

本学は教育の中心概念にヒューマンケアリングをおいている。ヒューマンケアリングとは、「専門的な知識や技術の習得だけでなく、看護を通して患者さんとともに自らも人間として成長すること」を意味する。本学はこの概念を、あらゆるカリキュラムや学生生活を通して大切にしており、看護職者として高い専門性を身につける事はもとより、「より深く考え、より豊かな人間性を備えた人を育てる教育」をおこなっている。そのため、専門分野Ⅰの基礎看護学において、1年次に「ヒューマンケアリング論Ⅰ（基礎）」を、2年次に「ヒューマンケアリング論Ⅱ（応用）」を、統合分野の展開科目として4年次に「ヒューマンケアリング論Ⅲ（統合）」を配当している。

「ヒューマンケアリング論Ⅰ（基礎）」では、看護のメタパラダイムである人間・健康・環境・看護および看護実践の哲学であるヒューマンケアリングの基本概念を学び、ヒューマンケアの本質や安全で質の高い看護を提供するためのヒューマンケアリングについて考察する。この学習を基礎として、2年次の「ヒューマンケアリング論Ⅱ（応用）」では、ケア、ケアリングの概念について学ぶ。2年次の基礎看護学実習での体験を振り返り、人間のニーズとヒューマンケアの観点から、自らの看護実習体験を振り返り、ヒューマンケアリングの意味を考察する学習に取り組む。「ヒューマンケアリング論Ⅲ（統合）」では、それまでの各看護学領域実習で担当した対象者に対する看護実践の過程をヒューマンケアリングの観点から振り返り、キリスト教の愛の精神に基づくヒューマンケアリングを実践する専門職者としての基礎形成を目指す。

②基礎分野

基礎分野は、「キリスト教と文化（7科目）」、「人間と社会（10科目）」、「コミュニケーション（19科目）」の3つの小区分に36科目を設け、1～4年次に配当している。新カリキュラムでは多言語医療支援コースの新設に伴い、「コミュニケーション」の小区分に英語必修

科目（4科目）に加えて外国語選択科目（13科目）を設け、1～4年次に配当している。これらの履修により、キリスト教的な人間理解と愛の精神を理解し、現代の看護や福祉の源泉であるキリスト教の倫理思想を学び、人間の尊厳と倫理観を醸成するとともに、社会で生活する人々の成長発達や健康を支える環境と社会の仕組み、文化との関係を理解し、看護職者としての基盤を築くために必要な幅広い教養とコミュニケーション能力を身につけ、キリスト教に基づく豊かな人間形成を図るとともに、多言語医療支援コース履修により多文化理解を深め、語学力とコミュニケーション能力を備えた外国人の医療・看護を支援できる看護職者としての基盤形成を図る。

③専門基礎分野

専門基礎分野は、「人体の科学（7科目）」、「疾病の成り立ちと回復（7科目）」、「生活者の健康（7科目）」の3つの小区分に21科目を設け、1～2年次に配当している。これらの履修により、人間の生命の営み、健康の維持増進、疾病の原因と病態治療について科学的に学び、生活者の生活支援に不可欠な保健・医療・福祉の各分野の基礎的な理解を深め、科学的な看護を実践するために必要な知識や技術の基盤を身につける。

④専門分野Ⅰ

専門分野Ⅰは、「基礎看護学（9科目）」、「臨地実習（2科目）」の2つの小区分に11科目を設け、1～2年次に配当している。看護の理論と実践を体系的に学び、講義→演習→実習へと段階的に配置して看護実践に必要な知識・技術・態度を修得し看護実践能力の基礎を養い、専門分野Ⅱの学修に繋げていく。

⑤専門分野Ⅱ

専門分野Ⅱは、「成人・老年看護学（8科目）」、「母性・小児看護学（8科目）」、「精神看護学（3科目）」、「在宅看護学（3科目）」、「公衆衛生看護学（7科目）」、「臨地実習（8科目）」の6つの小区分に37科目を設け、1～4年次に配当している。各看護学領域における看護理論と実践を体系的に学び、講義→演習→実習へと段階的に配置して、看護実践能力の育成を目指す。

⑥統合分野

統合分野は、「展開（13科目）」、「臨地実習（1科目）」の2つの小区分に14科目を設け、3～4年次に配当している。「展開」では看護研究入門、ヒューマンケアリング論Ⅲ、災害看護、国際看護学、看護管理学等、卒業研究Ⅰ・Ⅱ、看護総合セミナーⅠ・Ⅱ等を配置し、卒業後に継続して医療の動向や国際的視野から看護学の探究ができる学生の育成を目指している。看護学総合実習では専門分野での実習を踏まえ、学生自らの問題意識に基づき主体的で自律的な臨地実習に取り組み、学びの統合を図ると共に看護に対する洞察を深め、キリスト教の愛の精神に基づくヒューマンケアリングを実践する専門職者としての自己の概念の基礎形成を目指す。

（3）臨地実習

各看護学の学修の順次性を考慮して2～4年次に段階的に学修できるように配置し、知識と技術を統合しヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成を目指す。2年次には専門分野Ⅰの基礎看護学実習Ⅰ（コミュニケーション実習）、基礎看護学実習Ⅱ（看護過程実習）を、3年次後期には専門分野Ⅱの7科目について臨地実習を、4年次には看護学総合実習と公衆衛生看護学実習（保健師コース選択科目）を行っている。これらの実習を通

じて実践的な知識・技術・態度が培われるとともに、看護専門職として社会的・職業的自立に必要な能力が育成される。

(4) 保健師課程選択コース

保健師課程の履修を希望する学生は、保健師選択コース履修の志望動機が明確な者で、福岡女学院看護大学履修規程細則第4条の選考基準を満たしている者ということを条件としている。保健師コース履修については、保健師国家試験受験資格取得希望の申請を行った者に対して、コース履修者の選抜を2年次後期に実施し、福岡女学院看護大学履修規程第6条に基づき資格取得希望申請が許可された者は、別表1に示す科目及び単位を修得しなければならない。新カリキュラムにおける科目の配当は3～4年次となっている。また、保健師免許取得後、申請により養護教諭二種免許、第一種衛生管理者免許が取得できるが、養護教諭二種免許を取得するためには、教育職員免許法施行規則第66条の6により、新カリキュラムでは法学、体育、Practical English I、Practical English II、ラーニング・リテラシー、情報処理演習を履修しておく必要がある。これら基礎分野の科目は1年次に配当している。

(5) 多言語医療支援コース

多言語医療支援コースの修了要件は学則第27条の2に定めている。コースの履修許可は、履修規程第7条に定める基準を満たし、かつ1年次の指定された期間に履修希望申請を行った者に対して、履修規程運用細則に定める選考基準に基づき選考を行う。コースの定員は10名である。コースの履修が許可された者は、履修規程別表4に示す科目及び単位を修得しなければならない。履修規程別表4に示す科目のうち、指定された一部の科目については学則第25条に基づき履修規程別表5に定めるところにより読み替えることができる。科目の配当は1～4年次となっている。コース履修により多文化理解を深め、語学力とコミュニケーション能力を備えた外国人の医療・看護を支援できる看護職者としての基盤形成を図る。

2) 教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

(1) 教育課程を構成する授業科目の区分、授業形態等

授業科目の区分、必修と選択の別、単位数等については福岡女学院看護大学学則で規定し、CAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載したものを本学ホームページ上に公表している。シラバスに科目間の関連と各科目の授業形態（講義、演習、実習、実技、実験、ゼミなど）と事前・事後学習に関すること、評価方法等を記載し、印刷物として配布すると共に、新・旧カリキュラムの教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等に関する情報は2019年度CAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載し、本学ホームページ上で公表している。

○教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

1) 教育課程の編成・実施方針

本学は「ヒューマンケアリング」を実践できる看護職者を育成することを目的としたカリキュラムを編成し、人間愛の教育と実践を支える高度な看護学・医学の知識・技能の習得をめざす統合カリキュラムを構成している。本学が教育の中心概念におくヒューマンケアリングについては先に述べたが、本学はこの概念を、あらゆるカリキュラムや学生生活を通して大切にしており、看護職者として高い専門性を身につける事はもとより、「より深

く考え、より豊かな人間性を備えた人を育てる教育」をおこなっている。ヒューマンケアリングを教育の中心概念におくカリキュラムの編成・実施方針は新カリキュラムにおいても踏襲している。

なお、前回認証評価において、掲載される媒体によって「学位授与方針」の表現に若干の差異がみられるとの指摘を受け、表現を統一した。

2) カリキュラムポリシー

カリキュラムポリシーは、ディプロマポリシーに示した資質や能力を達成するための具体的な教育課程の編成と科目の配置を示し、教育課程の編成・実施方針と学位授与方針が関連したものとなるよう配慮して策定している(表 4-2)。

表4-2 カリキュラムポリシー

| |
|---|
| <p>本学の教育課程は、キリスト教に基づく豊かな人間性を持った看護専門職者を育成できるように構成されている。さらにヒューマンケアリングの実践者として、倫理観、コミュニケーション能力、看護実践能力を育成・強化するために、さまざまな科目にシミュレーション教育を導入している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育理念の中核をなすキリスト教関連科目とヒューマンケアリング論は1年次から4年次まで配置し、看護学の学びの統合を図った。 2. 教養科目では、人間形成に必要な科目を増やすと共に選択の幅を広げた。また、多言語医療支援コースを設け、多言語学習とともに多文化理解を深め、外国人の医療・看護を支援できるようにした。 3. 入学前の学習や初学者教育など、新入生の学習準備状況に合わせたプログラムを編成し、安心して大学の教育課程をスタートできるようにした。 4. 専門基礎分野では、看護を実践するために必要な知識となる、人体の構造や機能、生理、疾病の成り立ちと回復、生活と健康などを学習する科目を設置した。 5. 専門分野では、看護学の知識の修得から実践へと段階的に学べるように配置した。また、他職種と連携しながら拡大していく看護の役割を理解できるようにした。 6. 統合分野では、卒業後も継続して自己研鑽し、科学的視点からの研究や国際的視点から看護を探究できるように卒業研究や災害看護、国際看護、看護管理などを学ぶ科目を設けた。 |
|---|

3) 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針の適切な連携

新カリキュラムにおいても教育課程の編成・実施方針と学位授与方針が適切に関連したものとなるよう配慮している。これらの情報は 2019 年度 CAMPUS LIFE SYLLABUS と本学ホームページ上で公表している。

3. 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| <p>○各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性 ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮 ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定 ・個々の授業科目の内容及び方法 ・授業科目の位置づけ（必修、選択等） |

- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ＜学士課程＞初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
- 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

○各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

1) 教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性

教育課程の編成・実施方針に沿って4年間の教育課程の整合性を図り、科目の配当を決めている。カリキュラムポリシーを策定し、CAMPUS LIFE SYLLABUS に新・旧の教育課程を示し、各科目の編成および単位数等一覧を掲載するとともに、シラバスに当該年度に開講する各年次配当科目一覧を掲載している。

2) 教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮

教育課程の編成にあたっての順次性・体系性を配慮して、各年次のカリキュラムを編成している。シラバスに科目間の関連と教育課程の順次性を明示することで、学生がそのことを理解しながら、学年進行とともに段階的に着実な能力の修得を目指している。また、授業科目の体系的理解を促すため、カリキュラムの構造図（履修系統図）に加えて、新カリキュラムより科目のナンバリングとカリキュラムツリー（資料 4-5）を作成し、CAMPUS LIFE SYLLABUS に掲載し、学生に周知している。

3) 単位制度の趣旨に沿った単位の設定

本学の卒業要件及び看護師国家試験受験資格要件は、福岡女学院看護大学学則に定める授業科目より合計126単位以上（必修科目115単位、選択科目11単位以上）、看護師・保健師国家試験受験資格要件は、福岡女学院看護大学学則及び福岡女学院看護大学履修規程により137単位以上（必修科目115単位、選択科目22単位以上）を修得することが条件となっている。

1単位の授業科目は、自己学習時間を含む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基準としている。授業科目の性質により、講義、演習は15時間から30時間の授業をもって1単位とし、実験、実習、実技は、30時間から45時間の範囲で本学が定める時間の授業をもって1単位としている。学内の履修認定の規程に沿って適正に評価を行い、成績審議を経て単位認定がなされており、単位制度の趣旨に沿った単位の仕組みが有効に機能している。

4) 個々の授業科目の内容及び方法

科目の履修に当たっては、学生が主体的に授業の事前準備や授業の受講、事後の展開などの学習過程を経て、主体的な学習に要する総学習時間が確保できるように、個々の授業科目の内容・方法については、授業形態や事前・事後学習に関すること、評価方法等をCAMPUS LIFE SYLLABUS に掲載し、本学ホームページ上に公表し、能動的な学習に取り組めるようにしている。

5) 授業科目の位置づけ（必修、選択等）

本学の教育課程は学則第12条、第13条において授業科目の編成及び単位数について定めている。単位の設定については先に述べたが、各授業科目を必修科目、選択科目及び自由科目に分け、各年次に配当している。自由科目は卒業要件単位数には含まない。

6) 各学位課程にふさわしい教育内容の設定

看護学士課程にふさわしい教育内容の設定に向けて、シラバス作成要領（資料 2-13）を作成し、科目担当教員への周知を図っている。学生が履修にあたって科目の概要を把握して能動的に学習に取り組めるよう、科目別に学習の到達目標や授業概要、授業方法、内容、課題等（事前・事後学習に関すること）、使用教科書や参考図書、評価方法等、教育内容に関する情報を CAMPUS LIFE SYLLABUS に掲載し、本学ホームページ上に公表している。

7) 初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等

(1) 初年次教育・高大接続への配慮

初年次教育・高大接続への配慮として、推薦入試合格者には入学前の準備状況にあわせた看護学の導入プログラムの課題（業者作成の入学前課題）を課し、入学後の学習にスムーズに移行できるよう対策を講じてきた。入学後の初年次教育は、旧カリキュラムにおいては、新入生全員に対して看護学を学ぶ上で必要と考える高校の学習内容について、入学時に「国語、数学、生物」の3科目のプレースメントテストを実施して学力に応じて個別指導を行ってきたが、新カリキュラムでは基礎分野の選択科目に「科学の基礎」「生物と地球環境」を設け科目に位置付けた。そのうえで、人体の構造と機能Ⅰ・Ⅱ、薬理学、微生物学・感染学、看護学を学ぶ上で必要となる、自然科学や生命科学に関する知識を学ぶ科目として、「科学の基礎」、「生命科学（必修）」と「生物と地球環境（選択）」を1～2年次に配当し、教養教育と専門教育を適切に配置した。また、英語のプレースメントテストを実施し、語学力の習熟度を配慮したクラス編成を実施している。

○学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

新カリキュラムは教育課程の変更方針に則り、教授内容の重複解消と授業時間数の削減、科目の見直しを行った結果、基礎学力や社会人としての基礎力修得に繋がる基礎分野が強化され、多言語医療支援コース新設に伴う実践的医療英語科目等の充実が実現した。また、過密カリキュラム解消による学生の自己学習時間の確保とシミュレーション教育を始めとしたアクティブラーニングへの転換を図る教育課程となっている。

シミュレーション教育センター（AI Sim）（資料 1-16）が2016年9月に開設となり、専門分野Ⅱの各看護学の授業や実習開始前のオリエンテーションや自己学習の場面でシミュレーション教育に取り組んでいる（資料 4-6：シミュレーション教育実践状況）。シミュレーション教育は、実際の臨床場面をリアルに再現し、患者と学習者双方の倫理と安全を保障した学習環境を設定している。シミュレーションの実施とデブリーフィングでは、学習者の思考や援助行為をグループで振り返り、よりよいケアのために必要な知識・技術を学習者自身が気づくプロセスを促し、学習者の習熟状況に合わせた繰り返しの学習や評価が可能となる。このプロセスを繰り返すことで学生の主体的な学習姿勢の育成と専門的な知識・技術・態度の統合を図り、看護実践能力の向上を目指している。4年次生の総合看護演習において、シミュレーション学習における評価方法として、2017年に J. M. Keller 動機づけモデル(AECS)評価を行ったところ、シミュレーション演習については、学生は注意を惹き、満足度の高い演習と評価している反面、自信に対する評価が最も得点が低く、繰り返し実践する場を提供するなど、演習方法の工夫が必要という結果が得られた。シミュレーション教育に対する評価方法については検討が必要であり、各看護学領域のシミュレーション演習の評価と共に、シミュレーション教育が学生の学習姿勢や実践力向上におい

て教育成果を上げているか、評価を行い検証して、教育の質的向上に努めることが必要である。

2016年度より2週間の海外英語・看護研修（資料4-7：2019年度 福岡女学院看護大学 英語・看護 海外研修）がスタートし3年間で34名の学生が参加した。海外研修を通して外国人とのコミュニケーション能力を向上し、文化背景が異なる対象への看護のあり方を考えるとともに、日本以外の国の看護事情を理解することを目指す。事前研修で研修地での生活や現地の医療の現状などを学び、研修中の英語授業やTravel Blog、Study Abroad Diaryの取り組みなどを行い、終了後の学生アンケートでは、研修目標を達成し学生の満足度は高い。新カリキュラムでは海外英語・看護研修を「Short Overseas Nursing Study」として科目に位置づけた。「多言語医療支援コース」履修生のためのハイレベルな研修コースを現在検討中である。

このように、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育を適切に行っているところである。

4. 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

| 評価の視点 |
|---|
| <p>○各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置 （1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等） ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等） ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法 <p><学士課程></p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数 ・適切な履修指導の実施 |

○各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

1) 各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）

本学は単科の看護大学であり、全開講科目数に対する必修科目数の割合は、旧カリキュラムでは77.7%、新カリキュラムでは68.9%を占め、各年次に開講する科目の多くが必修科目となっている。看護学の学位課程の特性に応じた学習の順序性を考えて、福岡女学院看護大学履修規程運用細則（資料4-3）において実習ならびに科目の履修要件を規定し、2年次から3年次においては留年制度を設け、履修科目の過剰登録を防ぐことで、1年間又は学期ごとの登録単位数の上限設定等の検討は行われてこなかった。新カリキュラムでは、2年次以降に開講される各実習科目並びに一部の講義科目において履修要件を設け、履修要件を満たせない時には卒業延期に至るという履修規程へと変更し、1年次から4年次へ

の進級制限は設けずに再履修科目があっても進級年次の科目履修を可能にした。履修要件については履修オリエンテーションで卒業判定までの流れ（資料 4-8）として学生に周知している。このことにより再履修科目が多い学生が進級年次において履修科目の過剰登録を行う可能性も考えられることから、2020 年度より CAP 制を導入し、2020 年度入学生より適用していくこととした（資料 2-11）。

（１）履修要件や履修上の留意事項等の周知

教育課程の編成方針とカリキュラムポリシーに基づき CAMPUS LIFE SYLLABUS に教育課程を示し、各科目の編成および単位数等の一覧を掲載するとともにシラバスに、当該年度に開講する各年次配当科目一覧を掲載し、教育課程の順次性を示している。

授業形態は講義・演習・少人数授業・実習で構成し、シラバスに明示している。学習指導については、科目担当者が学生の状況に応じて指導を行うのはもとより、看護学総合実習や卒業研究、ヒューマンケアリング論Ⅲ等、専任教員で分担して学習指導を担当する科目では、教務部委員会や臨地実習調整会議で情報提供と共有を図っている。

4 月には学生に CAMPUS LIFE SYLLABUS を配布し、学年単位で履修オリエンテーションや個別指導を行い、各学年の教育課程の特徴や実習ならびに科目の履修要件、卒業要件の確認を行うなど、看護学科の特性に応じた履修上の留意事項を説明し周知を図っている。カリキュラムの進行に伴い、入学時の多言語医療支援コース履修申請オリエンテーション、2, 3, 4 年次の実習前オリエンテーション、2 年次の保健師課程のコース選択に関するオリエンテーション、4 年次の看護学総合実習と卒業研究に関するオリエンテーション、4 年次の国家試験対策のガイダンス等を実施している。

学生が自らの履修状況を学事システム（UNIVERSAL PASSPORT）で確認し、自らの興味・関心や将来の進路等を考えながら計画的に履修できるように指導している。履修登録はオンラインで行い、選択科目については履修登録の修正期間を設け、履修計画の修正ができるようにしている。登録単位数の上限設定等の履修制限等は導入していない。

2）シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）

（１）シラバスの内容と第三者チェック

前回認証評価において、教務部委員会においてシラバスの検証・改善につなげる活動が求められるとの指摘を受け、シラバスの検証・改善に取り組んでいる。シラバスに関しては、教務課が記載内容や書式を定めたシラバス作成要領（資料 2-13）が毎年更新されている。シラバスチェックはオムニバス形式の授業の場合は科目責任者と分担者間で行われてきたが、2017 年度にはシラバスの様式と作成要領の大幅な見直しを行い教員に情報を配信し周知を図るとともに、内容に関する第三者チェックの仕組みを導入し、教務部委員会において担当者を選定し、第三者チェックを実施し、内容に不備がある場合は修正を依頼するなど、仕組みが有効に機能している。シラバスが学生の科目選択の情報源や主体的に学修に取り組むための情報源となるよう、改善に努めている。

学生が履修にあたって科目の概要を把握して能動的に学習に取り組めるよう、シラバスは科目別に学習の到達目標や授業概要、授業方法、内容、課題等（授業準備のための事前・事後学習に関する指示）、使用教科書や参考図書、評価方法・基準等の情報の記載を求め、

CAMPUS LIFE SYLLABUS に掲載し、本学ホームページ上に公表している。

(2) 授業内容とシラバスとの整合性の確保

学生の意見を授業に反映するために、また、授業内容とシラバスとの整合性を確認するために自己点検・評価委員会が実施主体となり、授業評価アンケートを定期的実施し、教員に授業評価結果を知らせる取り組みが行われてきた。2013年度までは教員はそれをもとに授業の自己評価と授業改善に対する報告書を提出し、授業の活性化に取り組んでいたが、自己点検・評価委員会の方針の見直しに伴い、2014年度より報告書の提出を一旦休止し、この間は各教員が授業の中で学生の意見に応答し授業改善に取り組む方法で継続していた。

現在は自己点検・評価委員会が作成した全領域共通の学生による授業評価アンケート（講義科目、実習科目）（資料 2-14）と授業担当教員による自己評価報告書（資料 4-9）を用いて、2017年度より実習科目を、2018年度から講義科目と教員の自己評価を年度別授業評価計画（資料 4-10）に基づいて実施している。学生対象の授業アンケートでは、講義・実習に対する学生の取り組みの自己評価や教員の授業内容や授業の進め方に対する評価を行い、自由記述を設け授業や実習の実態を把握し、授業内容とシラバスとの整合性を確認している。科目担当教員には授業評価結果を知らせ、自己評価報告書の提出を求め教育改善に活用している。なお、シラバスの変更を行う場合は、教務課と連携して Web シラバスの差し替えを行い、授業の中で学生への周知を行っている。

3) 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

卒業研究は助教以上の専任教員による少人数制のゼミナール形式で担当し、学生は研究プロセスを学びながら主体的に研究論文の執筆に取り組み、学習成果を卒業研究集録集にまとめ、毎年発刊している。実習科目の履修では、実習の母体病院を持たない看護大学という特性や各実習施設での実習指導体制や学生の教育効果を考慮して、1 グループあたり 5 名程度の小グループで実習配置を編成し、1~2 グループにつき教員 1 名が実習指導に当たる等、学生数に配慮した授業運営を行い、主体的参加を促す授業形態や授業内容および方法となっている。シミュレーション教育センター設立後の 2017 年度より各看護学領域が講義や演習の中にシミュレーション教育を導入し、学生の主体的な学修姿勢の涵養と臨床的判断能力や看護実践能力を向上させるための教育方法の改善に取り組んでいる（資料 4-6）。

本学が独自に開発した e ラーニング教材「ミッションタウン」（資料 4-11：ミッションタウン教材の特徴）を 2018 年度より導入することで、学生がいつでもどこでも事前学習できる学習環境を構築している。ミッションタウンは授業や演習で登場する人々が暮らす仮想の町で、学生が大学 4 年間を通して、看護職になるために必要な知識や技術をこの町に住む住民の健康課題を解決しながら学ぶことができる教材であり、全領域が共有し対象者が健康課題を抱えながら生活することのイメージ化を図っている。ミッションタウンは「PDCA サイクルを備えた持続的アクティブラーニング教材」という特色がある。学生はミッションタウンの中で様々な経験をすることで、アイデアが生まれ、思考力や創造性につながるアクティブラーニングを経験していく。この体験を通して得た学生の学習成果や課題が「まちづくり協議会」に提案されることで、町の機能改善につながり、新しい町を作り続ける PDCA サイクルが回る仕組みとなっている。まちづくり協議会を定期的開催し、

各学年の学生委員とともに町の見直しと充実を検討するなど、授業及び授業時間外に学生が主体的に取り込んだ学習成果が反映される仕組みを準備していることにより、学生の教育への参画意欲の向上とアクティブラーニング力の修得に繋がることを目指している。

< 学士課程 >

1) 授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

1 授業あたりの学生数に対する配慮としては、授業の目的にあわせて、各看護学領域の援助論演習などでは100名の一斉授業やA・B2クラスに分かれた授業、少人数制のグループ学習を柔軟に組みあわせる等、学習の活性化と教育効果を考えて工夫に取り組んでいる。語学教育は習熟度別にクラスを分け、少人数で授業を行う取り組みがなされている。

2) 適切な履修指導の実施

基本的には各教員が数名の学生に対して学習のみではなく生活面を含めた相談・指導を行うアドバイザー制度を実施している。また、年2回、成績評価と単位認定の審議は、教務部委員会報告を受けて教授会で行っている。開学当初より当該学期並びに在学中の全期間における学習状況及び成果を示す指標としてGPAを導入し学生の履修指導に活用している。審議後は成績不振学生に対して、教務部委員やアドバイザーによる履修指導を行い、必要に応じて保護者を含めた三者面談なども実施してきた。2019年度前期にGPAの活用に関する取り組みを明文化し、ディプロマサプリメントの導入と内容の検討に関して教授会報告を行い組織的な取り組みを推進しているところである(資料4-12:卒業時における個人別学習成果確認票)。また、オフィスアワーを設け学生が気軽に教員に相談できる窓口としている。各教員のオフィスアワーをホームページ上で公開し、学生や保護者に周知している。

5. 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

| |
|---|
| <p>評価の視点</p> <p>○成績評価及び単位認定を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定 ・ 既修得単位の適切な認定 ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置 ・ 卒業・修了要件の明示 <p>○学位授与を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示 ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置 ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示 ・ 適切な学位授与 |
|---|

○成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

1) 単位制度の趣旨に基づく単位認定

福岡女学院看護大学学則に単位の授与と入学前の既修得単位等の認定について定めている。CAMPUS LIFE SYLLABUS への掲載を行い、ホームページ上で公表している。学生には

入学時オリエンテーションの他、各種オリエンテーションを通じて、単位制度について周知している。

成績評価は出席（授業科目は授業回数の 2/3 以上、臨地実習は実習全日程の 4/5 以上の出席が必要）、試験や提出課題、授業参加度などを総合的に判断して行っている。授業の中で適宜事前学習課題を提示し、課題の提出や小テストの実施等によって授業時間外の学習を促し単位時間相当の学習成果を確認している。試験は前・後学期の科目修了試験、追試験、再試験がある。成績評価基準は表 4-3 に示した。AA～C は合格で単位修得認定、D、F は不合格で単位修得不可となる。評価方法と基準は CAMPUS LIFE SYLLABUS に明記し学生には履修オリエンテーションで周知している。

本学では GPA 制度を導入し、成績が確定した科目の GP の総和を総単位数で割った値（1 科目当たりの GP の平均値）である GPA を全体的な学力を評価する指標として用いている。N を除く成績評価を点数に置き換え 1 単位当たりの GP で示している（表 4-3）。修得ポイントは（修得科目の単位数×その科目の GPA）で計算され、GPA は [修得ポイントの総計÷履修登録科目の総単位数（D・F の単位数含む）] で表される。履修した授業科目の成績および修得単位は前・後学期の成績審議において認定が行われる。

表4-3 成績評価基準

| 区分 | 評価 | 成績評価基準 | 1単位当たりのGP (※1) |
|-----|----|----------|----------------|
| 合格 | AA | 100点～90点 | 4 |
| | A | 89点～80点 | 3 |
| | B | 79点～70点 | 2 |
| | C | 69点～60点 | 1 |
| | N | 認定 (※2) | — |
| 不合格 | D | 59点以下 | 0 |
| | F | 失格・放棄 | 0 |

※1：Nを除く成績評価を点数に置き換えたものを指す。

※2：認定は編入学などで認定された既修得単位。GPAの計算対象外となる

2) 既修得単位の適切な認定

福岡女学院看護大学学則に入学前の既修得単位等の認定について定めている。学則第 25 条 3 項により、履修した授業科目について修得した単位は教授会の議に基づき、60 単位を限度として認めることができる。

また、「多言語医療支援コース」の履修申請をする入学生に対しては、福岡女学院看護大学履修規程運用細則第 4 条および第 5 条に「多言語医療支援コース」選考基準を定め、コース履修要件を満たした入学生は 1 年次の語学必修科目 2 科目について単位認定を行っている（資料 4-13：2020 年度多言語医療支援コース履修要項）。単位認定に関する具体的な規程の制定については、本コースの開設が新たな取り組みであるため、多言語医療支援コースワーキンググループで履修要件の確認と単位認定の審議結果を教務部委員会に報告し、教授会、運営会議の議を経て単位認定を行うなど、大学の単位認定の審議プロセスに則り、厳格に運用・実施しており、今後規程化の方向で進めていく。実績として 2018 年度入学生は 15 名、2019 年度入学生は 9 名に単位を認定している。

3) 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

各科目の評価計画はシラバスに明記し学生に周知を図っている。教員には、成績評価の報告の際には、WEB での成績入力と成績評価報告書の確認は複数の教員で行うことを義務化し、科目責任者が責任をもって厳格な成績評価の管理を実施している。学年の成績については前・後学期の成績審議ならびに単位認定の結果を年2回、学事システム（UNIVERSAL PASSPORT）を利用して学生が閲覧できるようにしており、不服申し立て期間を設け、成績評価の客観性・厳格性を担保している。

4) 卒業・修了要件の明示

本学の卒業要件は福岡女学院看護大学学則に定めている。授業科目より合計126単位以上（必修科目115単位、選択科目11単位以上）修得し、4年以上在学した者について、教授会の審議を経て学長が卒業を認定した者に学士（看護学）の学位を与え、卒業証書・学位記を授与する。保健師コース履修者の卒業要件は、福岡女学院看護大学学則及び福岡女学院看護大学履修規程により137単位以上（必修科目115単位、選択科目22単位以上）を修得し、4年以上在学した者について、教授会の審議を経て学長が卒業を認定した者に学士（看護学）の学位を与え、卒業証書・学位記を授与する。卒業要件はCAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載したものを本学ホームページ上に公表している。

多言語医療支援コース履修者の修了要件は、福岡女学院看護大学履修規程運用細則第4条に定める基準を満たし、別表4に示す科目及び単位を修得し、外部試験である日本医学英語検定試験3級取得もしくはTOPEC看護英語試験合格（資料4-14：看護英語試験）としている。要件を満たした者には卒業時にコース修了証書を発行する。修了要件は「多言語医療支援コース」履修要項に明示し、CAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載している。なお、修了要件のうち、TOPEC看護英語試験については、2020年1月の教授会と運営会議の議を経て承認され（資料4-3）、2018年度のコース履修者から適応となる。

○学位授与を適切に行うための措置

1) 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示

本学の教育課程は学士課程のみであることから、学位論文に係る評価にあたっての基準や審査委員の体制、審査方法及び項目などについては未整備である。

2) 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置

本学の学位審査及び修了認定に関しては、学則第15条に卒業要件が規程されており、本学に4年以上在学し、学則及び履修規程に定める履修規程に従って、所定の授業科目及び単位を修得しなければならないと定められている。年度末に4年次に在籍する学生を対象に卒業判定会議を開催し、学則に則り、教授会、運営会議の議を経て、卒業判定を行い、修了認定の客観性及び厳格性を確保している。

3) 学位授与に係る責任体制及び手続の明示

学位授与に関しては、教務部委員会より教授会に対して、卒業要件の126単位以上を修得し4年以上在学した者について、審議資料を添えて卒業判定の審議を求め、教授会の審議を経て学長が卒業を認定した者に学士（看護学）の学位を与え、卒業証書・学位記を授与するというのが、学位授与に係る責任体制及び手続として明示されている。

4) 適切な学位授与

学位審査及び修了認定の客観性・厳格性を確保するための措置に従い、学位授与に係る責任体制の下に、所定の手続きに従って学位授与が適切に行われている。

6. 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定 ○学習成果を把握及び評価するための方法の開発 《学習成果の測定方法例》 <ul style="list-style-type: none">・アセスメント・テスト・ルーブリックを活用した測定・学習成果の測定を目的とした学生調査・卒業生、就職先への意見聴取 |

○各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

本学では、看護学分野の特性に応じた学生の学習成果を測定するための指標として、国家試験合格率、就職内定率を重視している。就職状況や国家試験の結果については教授会や運営会議で報告に基づき検証している。これらの情報は大学ホームページ上で公表し大学案内に掲載している。

看護実践能力に関する学習成果は、各学年のGPA評価と単位認定を指標として把握している。更に、看護実践能力の学習を本学独自に把握する方法として、2016年3月に「看護実践能力を支える看護技術学習ノート」（資料2-17）を作成し、冊子として1年次に配布を行い、4年間の講義・学内演習・臨地実習での学習について、看護技術ポートフォリオとして使用している。195の技術項目の到達度について学生が継続的に記録を行う。学生自身が学習の習熟度を確認することができ、不足している学習内容についてはどのように補えばよいか自ら考え能動的に学習を進めていくために活用している。ノートの提出を求め、学習成果を分析・把握し教務部委員会と教授会に毎年報告している（資料4-15：2019年度「看護実践能力を支える看護技術学習ノート」集計結果）。

2019年度よりオンラインシステム（コースパワー）入力に変更となったが、卒業時学習成果物としての活用を学生に指導している。なお、卒業時の到達水準を見ると、到達度I（学生が単独で実施できる）の技術は概ね達成できているが、臨地で経験できない項目も多く見受けられることから、今後、技術経験項目の見直しと検討も必要と考える。

1) 国家試験合格率

国家試験合格率は2014～2016年度は看護師、保健師ともに全国平均を上回り、2015年度及び2018年度は新卒者の看護師国家試験合格率は100%であった（表4-4、4-5）。また、不合格者も翌年度国家試験に合格しており2015年度～2018年度までの卒業生全員が看護師国家試験に合格している。ディプロマポリシーに沿った成果が上がっているといえる。これらの情報は大学ホームページ上で公表している。

表4-4 看護師国家試験合格状況

| | 受験者数 | 合格者数 | 本学合格者 | 全国新卒合格者 |
|---------|------|------|-------|---------|
| 2019年3月 | 106名 | 106名 | 100% | 94.7% |
| 2018年3月 | 103名 | 102名 | 99.0% | 96.3% |
| 2017年3月 | 117名 | 112名 | 95.7% | 94.3% |
| 2016年3月 | 91名 | 91名 | 100% | 94.6% |
| 2015年3月 | 110名 | 108名 | 98.2% | 95.5% |

表4-5 保健師国家試験合格状況

| | 受験者数 | 合格者数 | 本学合格者 | 全国新卒合格者 |
|---------|------|------|-------|---------|
| 2019年3月 | 16名 | 15名 | 93.8% | 88.1% |
| 2018年3月 | 15名 | 15名 | 100% | 85.6% |
| 2017年3月 | 16名 | 16名 | 100% | 94.5% |
| 2016年3月 | 17名 | 16名 | 94.1% | 92.6% |
| 2015年3月 | 76名 | 76名 | 100% | 99.6% |

2) 卒業後の進路の内定状況

就職希望者は100%就職できており、2012年3月に卒業生を送り出して以来、毎年就職率100%という結果を出している(表4-6)。就職先としては実習病院や国立病院機構への就職が多く、福岡県内が毎年約7割近くを占め、第一希望の病院への就職割合は、6割から8割を占め、2018年3月卒業生では全体の7割以上の学生が第一希望の病院へ看護師として就職している。(表4-7, 4-8)。プレジデントFamily 大学選び大百科 2017 完全保存版(プレジデントムック、2017年3月31日発行)で就職率の高い女子大全国第1位となり、実就職率では全大学中18位であった。また、保健師として県内市町村に毎年1、2名就職している。助産師課程には毎年2~5名程進学している。これらのことは、本学が学生のニーズに応え質の高い教育を提供していることを示している。

表4-6 進路就職状況

| 項目 | 2018年度 | 2017年度 | 2016年度 | 2015年度 | 2014年度 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 卒業生数 | 106名 | 103名 | 117名 | 91名 | 110名 |
| 就職希望者数 | 102名 | 97名 | 110名 | 87名 | 105名 |
| 就職決定者数 | 102名 | 97名 | 110名 | 87名 | 105名 |
| 就職率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 進学希望者数 | 4名 | 5名 | 2名 | 4名 | 3名 |
| 進学決定者数 | 4名 | 5名 | 2名 | 4名 | 3名 |
| その他(*1) | 0名 | 1名 | 5名 | 0名 | 2名 |

*1: 看護師国家試験不合格者

表4-7 病院等施設種別就職状況

| | 国立病院機構 | 大学病院 | 総合病院・他 | 保健師 | 実習病院・施設(再掲) |
|--------|--------|-------|--------|------|-------------|
| 2018年度 | 21名 | 47名 | 32名 | 2名 | 37名 |
| | 20.6% | 46.1% | 31.4% | 2.0% | 38.1% |
| 2017年度 | 17名 | 43名 | 34名 | 3名 | 38名 |
| | 17.5% | 44.3% | 35.1% | 3.1% | 39.2% |
| 2016年度 | 41名 | 38名 | 30名 | 1名 | 56名 |
| | 37.3% | 34.5% | 27.3% | 0.9% | 50.9% |
| 2015年度 | 34名 | 23名 | 29名 | 1名 | 43名 |
| | 39.1% | 26.4% | 33.3% | 0.9% | 49.4% |
| 2014年度 | 45名 | 30名 | 29名 | 1名 | 63名 |
| | 42.9% | 28.6% | 27.5% | 1.0% | 60.0% |

表4-8 希望順位別就職割合

| | 第1希望 | 第2希望 | その他 | 計 |
|--------|-------|-------|-------|------|
| 2018年度 | 76名 | 16名 | 10名 | 102名 |
| | 74.5% | 15.7% | 9.8% | 100% |
| 2017年度 | 61名 | 20名 | 16名 | 97名 |
| | 62.9% | 20.6% | 16.5% | 100% |
| 2016年度 | 90名 | 16名 | 4名 | 110名 |
| | 81.8% | 14.5% | 3.6% | 100% |
| 2015年度 | 61名 | 12名 | 14名 | 87名 |
| | 70.1% | 13.8% | 16.1% | 100% |
| 2014年度 | 90名 | 11名 | 4名 | 105名 |
| | 85.7% | 10.5% | 3.8% | 100% |

○学習成果を把握及び評価するための方法の開発

1) 学習成果の測定方法例

学習成果は学生が獲得すべき知識・技術・態度で示される。知識獲得に関しては、主に科目修了試験により測定が行われている。技術の獲得に関連する学修成果のまとめとして、『看護実践能力を支える看護技術学習ノート』のまとめを教務部委員会で行っている。2019年度の報告によれば、学生が単独で実施できる到達度Ⅰの技術は概ね達成できており、数年間同様の傾向にあるという報告がなされている。これは、卒業時の看護実践能力や看護技術の獲得状況を示すものである（資料 4-15）。その他、小児看護学においてルーブリックの開発と実施に取り組んでいるがレポートや演習などの学習成果の測定への活用など限定的である。なお、外部試験による学習成果の測定は多言語医療支援コースにおいて実施している。

2) 学習成果の測定を目的とした学生調査

学習成果の測定を目的とした学生調査を前・後学期毎に毎年計画的に実施している。2019年度11月に報告された2017・2018年度授業アンケートのまとめ（資料 2-14）によれば、授業科目では、「とてもそう思う、まあそう思う（＝ほぼ達成）」と自己評価した割合が60%台の項目は、学生自身の取り組みに関する評価であった。予習・復習時間の平均は基礎科目・専門基礎科目の64%が30分未満で、自由記述でも予習・復習が課題と挙げていた。実習科目における学習の取り組みは、「とてもそう思う、まあそう思う」が70%台と講義科目より高い。このため、2019年度授業アンケートについて、学習への取り組みを「学習目標達成度」と捉え学習時間の分析を行った（資料 4-16：2019年度授業評価アンケート 学習目標達成度と学習時間の分析）。その結果、学習目標達成度では、基礎分野・専門基礎分野が平均すると「ほぼ達成」レベルであったのに対して、専門基礎分野の達成度がやや低かった。学習時間では、基礎分野<専門基礎分野<専門分野と段階的に学習時間が長くなっている。一方、専門基礎分野については、学習時間は長くなっても苦手意識を持っていることが窺えた。学習目標達成度と学習時間とGPAの相関について分析を行ったが、学習目標達成度とGPAとの相関はなかった。学習時間は基礎分野では万遍なく分布しており相関は見られないが、専門基礎分野・専門分野では、GPAが高い学生に学習時間が長い傾向が見られた。学習状況、学習成果を可視化するためには、学生の自己評価である授業評価アンケート結果に加えて、客観評価である各科目の成績を紐づけて観察することが必要だと考える。

3) 卒業生、就職先への意見聴取

(1) 卒業生への意見聴取

2015年度と2019年度にアンケートを実施したが、ここでは2019年度のみ述べていく。2020年2月に卒業を控えた4年生を対象に4年間の成長に関する自己評価と学生生活の満足度等について、自己点検・評価委員会とIR推進委員会が協力してアンケート調査(資料4-17:卒業時アンケート結果)を実施した。各設問は、「5.非常に当てはまる～1.全く当てはまらない」の5段階評価で回答を求めた。2019年度卒業時アンケート結果に示された学生の成長度とディプロマポリシー(DP)の評価によれば、5段階評価の平均値は全項目が評価4以上であり、特に評価4以上達成率が90%以上だったのは、DP2、DP3、DP4、DP6であった。DP1、DP5も78%～87.1%と高い達成率を示し、学生自身が4年間の成長を自己評価していることが結果に示された。前回の認証評価において、教育目標である「ヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成」について、更なる評価指標の開発と学習成果の測定が期待されるとの指摘を受けたが、この調査票はその期待に応えるものであり、教育目標とする学習成果を測定する評価指標の一つとして活用していきたい。

(2) 就職先への意見聴取

これまで、臨地実習先を中心に毎年、学長・学部長が院長および実習指導看護師との面談において個々の学生に対する感想や実態(離職状況、離職理由、看護態度など)の聞き取り調査を繰り返してきた。本学学生の離職率は低く、特に協調性や礼儀に対する評価が高い反面、自主性にやや欠けるという意見がみられた。2019年9月には、就職先への意見聴取を実施した(資料2-7:福岡女学院看護大学 卒業生の採用に関するアンケート集計結果)。就職先が採用時に重視していることは、人間性(誠実さ、思いやり、勤勉さ、協調性、素直さ、優しさなど)、向上心や意欲、コミュニケーション能力、考えて行動できる力、就職先の理念に合う人材であるか、などに要約できる。採用のポイントになった点も同様の項目があげられていた。本学に期待することの上位項目には、①コミュニケーション能力、②学習習慣・自己啓発力、③倫理観、④チームワーク、⑤自己管理能力、⑥専門知識などがあげられていた。実習受け入れ施設への就職が40%近くを占め、これらの施設と本学との間に信頼関係が形成され、卒業生の活躍もあり、本学の教育に対する理解と信頼の下に就職が実現していることが示されていた。

7. 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| 評価の視点 |
|--|
| ○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価 ・学習成果の測定結果の適切な活用 |
| ○点検・評価結果に基づく改善・向上 |

○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

1) 学習成果の測定結果の適切な活用

上述の様に、学習成果は国家試験合格率、就職率および希望病院への就職率、実習病院関係者との面談調査などを指標としてきた。結果は、資料で示した様におおむね満足のい

くものであった。また、教育課程及びその内容については、教育課程編成方針に基づいて当該年度の教育プログラムを作成している。前回認証評価において、教育目標や方針の適切性を検証する体制を整備することが望ましいとの指摘を受けているが、教育課程及び内容・方法の適切性について大学として検証する明確な仕組みの構築には至っていない。しかし、2015年にはカリキュラム検討プロジェクトを設置し本学の教育課程の課題解決に取り組んだ実績や、モデルコアカリキュラム公表に合わせて本学の教育内容を点検するなどの取り組みを始めているところである。自己点検・評価委員会主導による授業評価の取り組み（資料 2-14、4-16）など、実質的な取り組みは行われてきた。今後はより客観的な検証の仕組みづくりについて検討が必要と考えている。

授業評価については、自己点検・評価委員会が評価計画と評価表を作成し、教務課で授業評価を実施している。授業評価結果を取りまとめ、科目担当教員に授業評価として返し自己点検・評価委員会に報告をしている。教務部委員会として授業評価の結果を教育改善に反映する取り組みが不足していたため、教育目標にあった教育活動ができているか検証する取り組みとして、2017年度は前期科目に限定して、教員自身の授業評価と改善の取り組みを報告書として提出を求めた。2018年度より、自己点検・評価委員会の授業評価と公開の進め方に関する検討結果を受けて、講義と実習を含む授業評価と教員自身の授業評価と改善の取り組みが刷新された。結果は、教務部委員会、教授会、運営会議で報告を行い、教育内容・方法の改善・向上の取り組みを奨励している。また、授業評価を図書館で公開している。

2) 教育課程及びその教育内容・方法の適切性

教育課程及びその教育内容・方法の適切性については、前・後期の修了試験、実習評価結果をもって判断している。これらの成績評価の結果とその分析結果を教務部委員会及び教授会で検討し教員間で共有するとともに、教員はそれぞれに教育課程や教育内容・方法に反映させている。なお、学習成果の測定の指標が十分開発されているとは言えず、検討課題である。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

1) 旧カリキュラムの点検・評価

2015年度に「4年間の教育課程に関する卒業時アンケート」調査が行われた。授業や実習・教育プログラム、国家資格取得支援等の項目では、教員や臨地実習、看護等の専門的な知識や技術に対する満足度は高いものの、カリキュラムの構成や内容、学習環境、時間割編成に対する不満が多かった。また、学生の授業評価の結果からは、自己学習に費やす時間が少なく、受け身的な学習姿勢が目立つ状況にあった。これらの教育課程に対する学生の評価を受けて、学生の主体的・能動的な学習姿勢を育成するアクティブラーニングの導入と自己学習時間を確保するための過密カリキュラムの改善を図るべく、2015年よりカリキュラム検討を重ね、教育課程の評価結果は新カリキュラムに反映されている。

2) 新カリキュラムの改定の要点

新カリキュラムは、教育理念に則った旧カリキュラムの内容を踏まえ、①学生の看護実践能力を強化するとともに、主体的学習習慣を身に着けるために、シミュレーション教育をはじめとするアクティブラーニングの積極的導入を図り、教育内容の充実を図るものと

した。また、②英語で対応できる看護職者の育成にいち早く着手するために、多言語医療支援コースを新設し、看護教育と語学教育の総合化を図り、グローバルな看護職者の輩出を目指すものである。このため、③教授内容の重複の解消と授業科目の単位と時間数の削減と科目見直しを行った。具体的には、④基礎学力や社会人としての基礎力習得に向けて、基礎分野の強化を図るとともに、⑤過密カリキュラムの解消により学生の自己学習時間を確保し、⑥多言語医療支援コース新設に伴い実践的医療英語科目等の充実を図った。

【長所・特色】

1. 福岡女学院看護大学では、教育理念であるキリスト教の精神に基づき、「ヒューマンケアリング」を実践できる看護職者を育成することを目的としたカリキュラムを編成している。ヒューマンケアリングの概念をあらゆるカリキュラムや学生生活を通して大切にしており、看護職者として高い専門性を身につける事はもとより、「より深く考え、より豊かな人間性を備えた人を育てる教育」をおこなっている。そのひとつとして、4年間の大学生活の中で、毎日自分と向き合うためのチャペルの時間が準備されている。多様な人々に話を聞き、自身を深く見つめ、あらゆる文化、宗教を越えて人々を理解し、共感するための手助けとなる貴重な時間である。ヒューマンケアリング論を1年次から4年次に学生の学習段階に即して科目を配当し学びを深めている。国家試験合格率、就職率、2019年度卒業時アンケート結果、希望施設への就職率および実習施設での聞き取り調査などから教育目標に沿った学生育成が進んでいることが伺われる。

2. 本学の教育の特徴であるヒューマンケアリングを実践できる看護職者育成のための独自の教育内容を充実させ、徹底した人間愛の教育と実践を支える高度な看護学・医学の知識・技術修得を目指し、国立病院機構福岡東医療センターをはじめとした福岡県内の国立病院機構や古賀市などと連携して充実した実習量と質の高い実習を実現する体制と学びの環境を整えている。これら連携が機能していることは実習先病院への就職率の高さからも推測できる。

3. シミュレーション教育センターが2016年9月に開設となり、学生が自らのペースに合わせて看護技術を繰り返し自己学習できる環境が整い、より実践的な学習が可能となった。各看護学領域は臨床で遭遇する場面を再現し、学生の看護実践能力修得を目指したシミュレーション教育に取り組んでいる。また、生活する患者の看護教育を可能にする「第四の看護教材開発（ミッションタウン）」や外国人に専門的対応可能な看護師養成のための「多言語医療支援コース」の設置など本学独自の教育が進行している。

【問題点】

1. 2015年より旧カリキュラムの問題点を整理するためカリキュラム検討プロジェクトを設置し、カリキュラムの検討を進め、2018年度より新カリキュラムがスタートした。新カリキュラムでは社会の変化・要望に応えるため「多言語医療支援コース」設置やシミュレーション教育の導入などを工夫したが、取り巻く医療環境の変化は急であり日本の歴史や文化に関する知識・認識はもとより、多元的な文化の受容と認知的、倫理的、社会的な能

力、教養、経験など、汎用的な能力の修得のためのカリキュラムの運用の必要性が姿を現してきた。

2. 就職先施設との面談に基づいて、自主的学習態度およびアクティブラーニング力を養うために全領域横断的な大幅なシミュレーション教育導入を実施している。学生アンケートや就職先施設との面談結果からは、一定の成果を生み出しつつあることが推測される。しかしながら、これら取り組みの成果を客観的に評価するための指標および組織作りの必要性が明らかになってきた。すなわち、学習成果を把握・評価するための方法の開発、教育課程及びその内容、方法の適切性について、点検評価する仕組みづくりが必要である。

【全体のまとめ】

福岡女学院看護大学では、教育理念であるキリスト教精神に基づき、「ヒューマンケアリング」を実践できる看護職者を育成することを目的としたカリキュラムを編成し、徹底した人間愛の教育と実践を支える高度な看護学・医学の知識・技術修得を目指し、教育に取り組んできた。国家試験の合格率は全国平均を常に上回り、就職先として実習病院や国立病院機構への就職が多く、福岡県内が毎年約7割を占めている。2017年度には就職率の高い女子大全国第1位となり、実就職率では全大学中18位になった。また、保健師として県内の市町村に毎年1~2名就職しており、助産師課程への進学者は毎年2~5名に及ぶ。これらのことは、本学が学生のニーズに応え、質の高い教育を提供していることを示している。

2014年度に教育理念、教育目標に即して3つのポリシーを策定し、卒業に際して学生が身につけておくべき資質や能力を効果的に身につけられるように、カリキュラムの編成・実施と学習成果の評価に関する本学の方針を明確にして、カリキュラムポリシーをCAMPUS LIFE SYLLABUSに掲載し、本学ホームページ上に公表してきた。カリキュラムを段階的・有機的に理解できるように編成しているが、現行カリキュラムを運用する過程で様々な課題が明らかになり、2015年よりカリキュラム検討に取り組み、シミュレーション教育や「多言語医療支援コース」など新たな内容を含む2018年度には新カリキュラムがスタートした。

大学教育の質向上を図り、教育改善の取り組みは進めているが、学生に主体的な学習の仕方を身につけさせ能力を伸ばす取り組みが十分ではなかった。この問題を乗り切る手段の一つとして、2016年に看護に特化したシミュレーション教育センターを建設し、組織改編によりシミュレーション教育領域を新設し領域横断的なシミュレーション教育の導入を行った。さらに、アクティブラーニング力養成のために新たな看護教材「ミッションタウン」を開発した。

また、学生本位の視点に立った取り組みとして、履修系統図やカリキュラム進度表、シラバスの第三者チェック、科目間の関連や科目内容の難易度を表現するナンバリングやカリキュラムツリーの導入などを進めている。

教育課程の評価を経て2018年度に新カリキュラムがスタートしたが、これら新カリキュラムの学習成果を把握・評価する方法の開発や組織作りが喫緊の課題の一つである。

第5章 学生の受け入れ

【現状説明】

1. 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表 |
| ○下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定 |
| ・入学前の学習歴、知識水準、能力等の求める学生像 |
| ・入学希望者に求める水準等の判定方法 |

○学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

本学はディプロマポリシー、カリキュラムポリシー(資料 2-1)を踏まえてアドミッションポリシー(入学者受け入れ方針:以下受け入れ方針)を2014年度に作成し、2018年度のカリキュラム改正とともに改訂し、以下のように設定している(表1)。すなわち、「キリスト教精神に基づく福岡女学院創立の精神に則り、看護・保健医療分野の専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性を育成する」という本学の建学の目的及び使命(資料 1-3)を重要な要素として作成されている。

表1. アドミッションポリシー(入学者受け入れ方針)

| |
|---|
| <p>【アドミッションポリシー】(入学者受け入れ方針)</p> <p>本学では次に掲げる能力を持つ学生を求めています。</p> <ol style="list-style-type: none">1. 自分と他者を大切にできる人2. 他者の悩みや苦しみに共感できる人3. 主体的に物事を探求しようとする意欲がある人4. 人々の健康や生活に関心がある人5. 看護学を学ぶための基礎的学力を備えている人 |
|---|

受け入れ方針の公表に関してはホームページ(資料 5-1【ウェブ】)に掲載し、以下のような様々な手段を用いて公表している。

1) 入学試験要項(資料 5-2)への掲載

2) 入試広報における方針の提示では、主に広報担当者における高校訪問(2018年度では年間延べ約200高校)、6月に行なう高等学校の進路指導担当教員への入試説明会での説明と配布、新聞等への掲載、オープンキャンパスにおける高校生や保護者への説明と配布等に行なっている(資料 1-10)。また、入学者に対してもCAMPUS LIFE SYLLABUS(学科目のシラバス・学習便覧・学生生活等への手引書)に掲載している。

○下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

1) 入学前の学習歴、知識水準、能力等の求める学生像

基本的な入学の資格としての学習歴・知識水準・能力等に関しては、大学の規程(資料 1-3:福岡女学院看護大学学則)として方針を明確にしている。

2) 入学希望者に求める水準等の判定方法

受け入れ方針の中で、入学に当たって習得しておくべき知識等の内容として具体的な教科名を明示しており、学内外で行われる進学説明会などで、入学後、生物や化学、数学といった理科系の知識が必要となることを伝えている。

さらに、指定校推薦、公募制推薦については、出願可能な評定平均値を定め、受験を希望する者や指導する高校教員などに対して、入学試験要項への掲載、ホームページへの掲載、高等学校長宛ての公文書などで告知している。

2. 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

| 評価の視点 |
|---------------------------------------|
| ○学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定 |
| ○入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備 |
| ○公正な入学者選抜の実施 |
| ○入学を希望するものへの合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施 |

○学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

1) 学生募集方法

入試広報活動の主なものとして、マス・メディア、入試説明会、オープンキャンパス、進学相談会、出張講義、高校訪問、大学見学受け入れなどを実施し、多様な広報活動を通じて、受験生、保護者、高校教員などが、本学を多面的に理解できるよう情報提供の場を広く設けている。特にオープンキャンパスでは、「アドミッションポリシー1 および 2」を体験してもらうためにチャペル参加の機会を設けたり、「アドミッションポリシー3 および 4」を体験してもらうために医療英語やシミュレーション教育の模擬授業および施設見学などを行っている。さらに入学に関する進学相談、学生生活に関する在学生との懇談も実施し、受け入れ方針に沿った募集を実施している。

前回の評価において指摘された前期・後期日程の募集人数の明記においては、2015 年度入学試験からは入学試験要項(資料 5-2)(2014 年度配布)にそれぞれの人数を提示している。さらに、指定校推薦、公募制推薦の募集においても、2019 年度入学試験から入試要項(2018 年度配布)にそれぞれの募集人数を提示している。

以下、付帯的な募集方法について紹介する。

(1) 大学案内、ホームページ、進学雑誌、新聞など

学生募集の中心は、毎年発行する「CAMPUS GUIDE(以下、大学案内)(資料 1-10)」である。大学案内には、入試情報だけではなく、カリキュラムや教員紹介から学生生活、就職支援、国家試験対策支援状況などの受験校選定の材料となる情報が満載されている。大学案内は毎年 6 月に対象高校を中心に配布し、来学者のために本学玄関に設置した書棚に常時備えられている。

入試情報に関しては、「入学試験要項」と「過去問題集」(資料 5-3)がある。「入学試験要項」に

は、各種試験方法の選抜方法に加え、本学の教育理念や教育目標が記述されている。

その他、本学のホームページ、進学関連の雑誌、新聞などを通して広報に努めている。

(2)入試説明会、オープンキャンパス、進学相談会及び出張講義

高等学校の進路担当教員を対象とし、例年 6 月に本学主催の入試説明会を開催している。具体的には、本学の教育の理念と目標、本学の特徴、アドミッションポリシー、看護の現況などに加え、本学のカリキュラムの特徴、入試制度、学生生活、就職支援および国家試験対策支援等を中心に説明し、最後に、学内施設を案内し、その後意見交換を行っている。

8 月には、受験生や保護者を主な対象として、オープンキャンパスを実施し、前述のようなチャペル体験、模擬授業、施設見学、進学相談などに加え、本学学生との懇談の場を設定している。オープンキャンパス終了後に、参加者アンケートを実施し、生徒・保護者から見た評価を確認するとともに次年度のオープンキャンパス実施形式の参考にしている。

その他、九州県内の高校への説明会を定期的で開催し、学生募集に努めている。また、進学者主催の進学相談会への参加や高校などからの要請により、本学教員による出張講義などを実施している。

(3)高校訪問

各年度の 5 月、7 月、9 月および 11 月には、事務部入試広報係の職員および学長による福岡県内を中心に高校訪問を実施している。訪問時には、「大学案内」「入学試験要項」「過去問題集」などを持参し、本学のアドミッションポリシー、カリキュラムの特徴や入試制度を中心に意見交換をするとともに、訪問校出身学生の動向などの情報提供を行っている。さらに、本学の評価や本学に対する希望事項などを収集している。

本学は指定校推薦制度があり、高校訪問は指定校としての両者による資格の確認の重要な場となっている。

(4)施設開放

学務課を窓口として施設は開放としており、高校生、中学生、保護者、教育担当教職員などの施設見学を常時受け入れ可能な体制を整備している。施設訪問者に対しては、カリキュラムの説明、施設見学、体験授業などオープンキャンパスに準じたプログラムを用意している。

特に、2017 年度からは、見学の要望の高い本学の特色の一つとしてのシミュレーション教育センターの見学およびシミュレーション授業体験の受け入れ(資料 1-22、3-7)を行っている。

2)入学者選抜

本学の入学者選抜は、アドミッションポリシーに沿った多様な人材の入学が可能となるように4種類の入学試験により実施されている。以下、各種別ごとの選抜方針について紹介する。

(1)推薦入試(指定校推薦および公募推薦)

【選抜方針】人間愛にあふれた実践力のある看護職者をめざす者として、学校長(指定校の場合は本学が指定する学校)が推薦する者を対象とします。本学の教育理念や教育内容を理解し、必要な学力と学習意欲を持ち、本学を専願とする受験者を小論文試験、面接試験および書類審査により選抜します。定員は、2020 年度は指定校推薦は 20 名、公募推薦は 15 名。

【試験科目】小論文(2題)、面接、書類審査。

(2)一般入学試験(前期日程及び後期日程)

【選抜方針】本学の教育理念や教育内容を理解し、学習意欲にあふれる受験者の中から、本学の教育水準にふさわしい基礎学力と専門教育に必要な教科の理解力を持つ者を、前期日程では学

力試験及び調査書等の内容を総合して、後期日程では小論文試験、面接試験および書類審査により一定の基準を設けて選抜します。定員は、2020年度は前期日程は55名、後期日程は4名。

【試験科目】前期日程：国語、英語、*数学*化学*生物(*の科目から1科目選択)。

後期日程：小論文(2題)、面接、書類審査。

(3)大学入試センター試験利用入学試験(前期日程及び後期日程)

【選抜方針】大学入試センター試験の受験者の中から、本学の教育理念や教育内容を理解し、学習意欲にあふれ教育水準にふさわしい基礎学力を持つ者を、一定の基準を設け、調査書の内容を総合して選抜します。定員は、2020年度は前期日程は4名、後期日程は2名。

【試験科目】大学入試センター試験科目。必須科目は国語および外国語(英語)。選択科目は数学および理科。なお、数学は、数学Ⅰ・数学A、数学Ⅱ・数学Bから1科目。理科は化学、生物から1科目。ただし2016年度以前は科目の名称が異なる。

(4)特別入学試験(社会人)(Ⅰ期およびⅡ期)

【選抜方針】本学の教育理念や教育内容を十分に理解、共感して、本学に入学を希望する多様な受験者を受け入れるために、社会人入試の制度があります。医療・保健の質向上に強い意識と使命感をもって勉学に積極的に取り組み、人間愛にあふれた実践力のある看護職者として期待できる者を対象とします。小論文、志望調査シート等、本学への適応能力を多角的に評価します。小論文試験、面接試験および書類審査により選抜します。定員は、2020年度はⅠ期は若干名、Ⅱ期は若干名。

【試験科目】小論文(題)、面接、書類審査。

○入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

本学では学長を委員長とする入試広報委員会(資料 5-4)で受け入れ方針、入試種別、入試判定基準、入試日程、入試実施要領などを審議し、確認を行っている。合否判定は、上記委員会メンバーに学院院長、法人事務局長を加えた入試審議会において入試判定基準に基づいた合否判定案を作成し、教授会においてこれを審議決定してきた。2015年度からは最終決議機関を運営会議としたことにより、従来の入試広報委員会、入試審議会、教授会の審議を経て運営会議において決定することになった。したがって、最終責任部署は運営会議、責任者は運営会議の長である学長である。

○公正な入学者選抜の実施

受験生の試験問題に対する公平性を確保するため、「過去問題集」を公表している。

選択科目による差異を軽減するために、各科目作成者同志による事前打ち合わせを実施している。これまで、科目間で問題となる大きな差異は認められていない。

面接試験による選抜においては、各面接官による差異を軽減するため、面接項目と各項目毎の評価項目および評価項目毎の点数を規定している。これら設定項目の正当性は、前年度の結果を受けて検証・改善しながら実施している。

入学試験の適正は、学長を委員長とする入試広報委員会を年間6回開催し、入試種別、入試判定基準、入試日程、入試実施要領、募集活動内容など検討した素案を、教授会および運営会議で審議決定している。

合否判定の正当性は、上記委員会の通常メンバーに加えて、学院院長および法人事務局長も

出席する入試審議会を経て教授会、さらには運営会議に諮る仕組みが導入されており、多様な視点からの多段階チェックが実施されている。

試験および選抜の公平性は、前年度の入学者数(推薦入学、一般入学、センター試験入学および社会人入学)および入学試験の成績(合格者の最高点、最低点および平均点)を入学試験要項に公表している。

情報公開に関しては、受験者本人による申し出に応じて、点数等を公表する仕組みを整えている。

○入学を希望するものへの合理的配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

学生の受け入れに関しては、全入試形態ともに募集定員と入学者数との間に問題となる乖離は認められていない。2014年度から2019年度までの6年間の志願者数、合格者数、入学者数は表2に示した。

表2. 2014年度から2019年度の志願者数、合格者数、入学者数

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 定員 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 志願者数 | 527 | 508 | 502 | 385 | 373 | 361 |
| 合格者数 | 227 | 246 | 233 | 230 | 217 | 216 |
| 入学者総数 | 107 | 116 | 111 | 110 | 123 | 111 |

2017年度より受験者数が減少しているが、毎年福岡県下に看護大学が増設されていることも原因の一つと考えられる。受験者数は減少しているが、合格者の偏差値は上昇していること(資料5-5)、合格者に占める入学者の割合(歩留まり率)が高くなっていることを考えると、学生が志望校を絞り始めたことも一因と考えている。なお、2017年以降受験者数は安定している。

障がいのある学生の受け入れについては、相談窓口を入試係に置いている。具体的には、受験についての相談が寄せられた場合、本学の受け入れ体制(主としてバリアフリー、車いすでの受講などに対する施設整備状況)に照らし合わせた上で、受験および修学の可能性について説明し、志願するか否かは受験生本人の決定に委ねている。現状としては、重度障がいに対応する施設整備はなされておらず、これまで重度障がい者の入学はない。

入学後難聴等の障がい判明した学生に対しては、2016年に「障がい学生支援に関するガイドライン」(資料5-6)を作成し対応している。また、2018年には合理的配慮を申請可能な体制(資料5-7)を整えた。

3. 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

| 評価の視点 |
|--|
| <p>○入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理</p> <p><学士課程></p> <ul style="list-style-type: none"> ・入学定員に対する入学者数比率 ・編入学定員に対する編入学生数比率 ・収容定員に対する在籍学生数比率 ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応 |

○入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

表3. 入学定員に対する入学者数比率、編入学者数、収容定員に対する在籍学生数比率

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 入学者数/入学定員 | 107/100 | 116/100 | 111/100 | 110/100 | 123/100 | 111/100 |
| 入学者数比率 | 1.07 | 1.16 | 1.11 | 1.10 | 1.23 | 1.11 |
| 編入学者数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 在籍学生数/収容定員 | 436/400 | 437/400 | 456/400 | 449/400 | 462/400 | 464/400 |
| 在籍学生数比率 | 1.09 | 1.09 | 1.14 | 1.12 | 1.16 | 1.16 |

注:2019年度は9月現在

1) 入学定員に対する入学者数比率(表3)

入学定員数と入学者数の大きな乖離は見られない。2018年度のみ一般入試前期日程の辞退者率が極端に下がり(歩留まり率の急激な上昇)、入学者数比率が高くなったが、他の年度は1.1前後とほぼ適切な数値を維持している。

2) 編入学定員に対する編入学生数比率(表3)

本学では、編入学制度はあるが、募集を実施していないため編入学生はいない。

3) 収容定員に対する在籍学生数比率(表3)

収容定員に対する在籍学生数比率も1.1前後と、ほぼ適正に管理されている。

4) 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

表3に示すように、入学定員及び収容定員はやや多くなっているが、施設整備、教員数増、及び臨地実習先確保等により対応しており、現在まで過剰及び未充足に対する問題は発生していない。

4. 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| 評価の視点 |
|--|
| <p>○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価</p> <p>○点検・評価結果に基づく改善・向上</p> |

○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

入試広報委員会を中心に、毎年度入試総括を行い、看護大学の新設情報や高校での聞き取り調査、メディア情報、18歳人口の変化などから本看護大学への入学希望者の数的動向を解析し、予想応募者数などを割り出し、次年度のオープンキャンパス日程や内容、入試日程、入試実施方法などの検討を繰り返し行っている。また、応募者の出身地の解析などから合格者の歩留まり率を推測し適切な定員維持に努めている。結果として、表3で示すように開学以来過不足なく適正な定員数の範囲での入学者数を維持している。

また、アドバイザーを中心に入学後の学生の修学実態を調査・支援することにより留年生や退学者の防止に努めている。これら学生の修学状況については学生部委員会でまとめ、毎月の運営会議にて検討を重ねている。この結果として、収容定員に対する在籍学生の比率も許容範囲内で推移していると考えているが、当然目標は比率を1に近づけることでありその方策については学生部委員会、教務部委員会、運営会議において検討を重ねている。

受け入れ学生の適切性は、入学学生の偏差値(GPAなど)、留年生・退学学生数、国家試験合格率、就職率、第一希望病院への就職率、進学率、就職先への聞き取りなど複数の項目により検証を続けている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

現状では特に大きな対策の必要性は見当たらないが、今後18歳人口の減少、看護大学の増加、臨地実習施設の減少などの課題に直面すると予想される。また、地域包括ケア制度が示すように地域における看護大学の役割は地方完結医療の方向へ移行すると予想される。このような社会変化の中で適正な定員数を維持してゆくには、本学の特性を活かした先取りの対策を立てる必要がある。そこで中期計画(2016年度～2021年度)(資料1-4)においてブランドアップを柱とした。

具体的には、本看護大学の立地自治体に近い高校から優秀な学生を集めることが重要であり、高校訪問の方法や推薦校の選抜方法の見直しをスタートしている。また、キリスト教の精神を基盤とする看護大学であることから、建学の理念を理解したモチベーションの高い学生を集めるために高校・看護大学連携教育(資料5-8)を開始した。さらに、変化する社会の要請に対応する学生を育成するためのシミュレーション教育、多言語医療支援コースの新設や本学独自の教育開発(ミッションタウン)を続け、独自性の高い看護教育大学(ミッションモデル)となる組織改編を続けている。すなわち、学生・教職員・社会にとって魅力的な大学作りを中期計画の柱としている。

【長所・特色】

1. 学生募集は多様な方法で積極的に行なわれている。福岡県内には13の看護大学(2019度4月現在)が存在し、今後もさらに増加すると予想される。このような中で安定した適正志願者数、入学者数および在学者数を維持している。
2. シミュレーション教育、多言語医療支援コース、独自の教材開発などを通して、受け入れ方針に沿った学習能力の高い学生を迎えるための組織改編を持続的に行っている。その成果は、国家試験合格率の高さ(表4-3、4-4)や就職率・就職先(表4-5、4-7)の状況から判断し、質の高い看護職者の輩出に繋がっていると考えられる。
3. 前回の認証評価で課題とされた後期日程の合格者の数が少数であることに関しては、質的担

保の観点から難しい状況であったが、2019 年度入試においてはほぼ募集要項に記載した募集人数に適合する合格者・入学者を出すことができた。歩留まり率が安定してきたことにより、4 種類の入学試験ごとの募集人数と入学者の間の乖離は減少している。

【問題点】

1. 今後の看護大学の更なる設置と、少子化の加速により志願者数が減っていくことが予測される。適正な入学生確保のために学生募集の見通し(広報や試験方法など)、大学の特徴を明確にするための組織改編(先取りした教育システムと組織など)を加速する必要がある。2021 年度大学入試センターの改革に対応する学生受け入れ方針(選抜方針など)の改正も必要となるであろう。
2. 本学には学則上、編入学制度はあるが募集を行っていない。より多様な人材を育成するために、今後は一般大学からの編入制度の設置や社会人学生の募集について検討していく必要がある。
3. 上記取り組みを実現するためには、取り組みの成果を客観的に検証・評価するシステムを整える必要がある。

【全体のまとめ】

入学者数、在籍学生数、留年・退学者数、入学者の偏差値、歩留まり率、入学生アンケートなどの観点から、学生受け入れに関しては現在のところは大きな問題はないと考える。また、国家試験合格率や就職率・就職施設から判断し教育の質も担保できていると考えている。

これらの結果は、今後の社会の変化、国の入試制度方針の改革などを予測して作成した新カリキュラム導入や中期目標設定(2016 年度～2021 年度)による点が大きいと考えられる。すなわち、教員の質を含めたマンパワー増強による教学力・研究力のアップ、社会変化を先取りした先進的シミュレーション教育組織の新設や「多言語医療支援コース」設置など本学に特異性の高い教育策の開発、さらには多目的ホール建設や「オリーブ基金」などによる修学・職場環境の整備を学生・教職員一丸となって推し進めてきた結果と考えられる。

今後は、本学の理念や目的を実践するための教員養成が重要なステップに入っており、受け入れ学生の入学動機の幅を広げるためにも大学院の設置に向けた歩みを早めてゆく必要がある。

第6章 教員・教員組織

【現状説明】

1. 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○大学として求める教員像の設定 ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等 |
| ○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示 |

○大学として求める教員像の設定

1) 各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

本学の教育理念は、「キリスト教精神に基づき、人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリングを実践できる人材を育成し、社会に貢献する」ことであり、その目的は「福岡女学院看護大学学則第1章第1条」（資料1-3）にあるように、「キリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、看護・保健医療分野の専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職の女性を育成する」こととしている。

上記教育理念・目的を実現するために本学が求める教員像については2018年に「教員・教員組織の運営方針」（資料2-1）を作成し、「キリスト教への理解と受容、看護教育への関心と情熱、看護師としての役割モデルとなりうる経験と人格、看護学の確立と発展に寄与できる研究能力を備えた人材」と明記した。

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学の教員組織は「福岡女学院看護大学学則第9章第49条」（資料1-3）にあるように、「学長、教授、准教授、講師、助教、助手、で構成しており、学長が必要と認めた場合には副学長を置く事ができる」としている。

また、本学学部の教員組織の編制に関する方針は、学部教育の教員編制方針、研究における教員編制方針、管理・運営の教員編制方針の3つ編制方針を設定している（資料2-1）。

1) 学部教育の教員編制方針

カリキュラムポリシー、教育内容の充実および教員育成のための教員編成であり、カリキュラムに則り、その区分に従って領域として編成している。領域には領域長（教授）を置き領域内の責任者として、円滑な教育活動達成を支援している。また、領域長は領域内のみならず領域間においても連携しながら実習や演習、授業等の充実、円滑化を進めている。その他、必要に応じて看護学実習・演習教育の充実のために学習支援者（教育助手）、教育体制充実のために客員教員、臨床系教育体制充実のために臨床教員を編成要員としている（資料2-1）。

2) 研究における教員編制方針

教員の研究力向上並びに助成金等の獲得による学問の発展に寄与することを目的とし、領域内に留まらず、研究者の意志決定のもと全学的に編制している。また、研究活動範囲は必ずしも学内教員に留まらず、他学教員等との共同・協力を推奨している。この場合においても領域長は必要に応じて成員の研究における助言・指導を行い研究活動の支援をする(資料 2-1)。

3) 管理・運営の教員編制方針

学生のご生活・教育全般に関わる速やか、かつ合理的な管理・運営を図るために恒常的組織としての各種委員会及び適宜設置のワーキンググループ等として編成している。各種委員会および委員会人数については表 6-1 に示す。各委員会は委員長を中心として、職位に応じた役割(責任の比重や所属する委員会の数等)を担い学校運営に携わっている(資料 2-1)。

表6-1 福岡女学院看護大学各種委員

| 【2014年度】 | 人数 | 【2015年度】 | 人数 | 【2016年度】 | 人数 | 【2017年度】 | 人数 | 【2018年度】 | 人数 | 【2019年度】 | 人数 |
|---------------------|----|-----------------|----|----------------------|----|---------------------|----|---------------------|----|---------------------|----|
| 運営会議 | 6 | 運営会議 | 7 | 運営会議(将来計画) | 10 | 運営会議(将来計画) | 11 | 運営会議(将来計画) | 12 | 運営会議(将来計画) | 11 |
| 大学将来計画検討委員会 | 8 | 大学将来計画検討委員会 | 8 | 運営委員会へ | | | | | | | |
| 入試広報委員会 | 6 | 入試広報委員会 | 5 | 入試広報委員会 | 6 | 入試広報委員会 | 5 | 入試広報委員会 | 5 | 入試広報委員会 | 5 |
| 入試審議会 | 0 | 入試審議会 | 5 | 入試審議会 | 10 | 入試審議会 | 5 | 入試審議会 | 5 | 入試審議会 | 5 |
| 人事委員会 | 3 | 看護大学人事委員会 | 4 | 看護大学人事委員会 | 4 | 看護大学人事委員会 | 3 | 看護大学人事委員会 | 3 | 看護大学人事委員会 | 4 |
| 教員選考委員会 | 0 | 教員選考委員会 | 9 | 教員選考委員会 | 9 | 教員選考委員会 | 10 | 教員選考委員会 | 10 | 教員選考委員会 | 11 |
| 教務部委員会 | 9 | 教務部委員会 | 10 | 教務部委員会(臨地実習、到達度評価検討) | 14 | 教務部委員会(到達度評価検討) | 11 | 教務部委員会(到達度評価検討) | 13 | 教務部委員会(到達度評価検討) | 11 |
| 臨地実習委員会 | 8 | 臨地実習委員会 | 8 | 教務部委員会へ | | | | | | | |
| 学生部委員会 | 9 | 学生部委員会 | 9 | 学生部委員会(保健、進路指導) | 14 | 学生部委員会(保健、進路指導) | 12 | 学生部委員会(進路指導・保健) | 12 | 学生部委員会(進路指導) | 12 |
| 保健委員会 | 6 | 保健委員会 | 6 | 学生部委員会へ | | | | | | | |
| 進路指導委員会 | 6 | 進路指導委員会 | 6 | 学生部委員会へ | | | | | | | |
| 衛生委員会 | 0 | 衛生委員会 | 4 | 衛生委員会 | 8 | 衛生委員会 | 8 | 衛生委員会 | 6 | 衛生委員会 | 5 |
| FD委員会 | 8 | FD委員会 | 9 | FD委員会 | 7 | FD委員会 | 7 | FD委員会 | 6 | FD委員会 | 7 |
| 宗教部委員会 | 7 | 宗教部委員会 | 8 | 宗教部委員会 | 8 | 宗教部委員会 | 7 | 宗教部委員会 | 7 | 宗教部委員会 | 7 |
| 自己点検・評価委員会 | 8 | 自己点検・評価委員会 | 7 | 自己点検・評価委員会 | 9 | 自己点検・評価委員会 | 8 | 自己点検・評価委員会 | 8 | 自己点検・評価委員会 | 8 |
| 研究倫理委員会 | 6 | 研究倫理委員会 | 6 | 研究倫理委員会 | 5 | 研究倫理委員会 | 6 | 研究倫理委員会 | 6 | 研究倫理委員会 | 6 |
| 社会貢献推進委員会 | 7 | 社会貢献推進委員会 | 7 | 社会貢献推進委員会 | 6 | 社会貢献推進委員会 | 6 | 社会貢献推進委員会 | 8 | 社会貢献推進委員会 | 8 |
| メディア情報図書センター委員会 | 7 | メディア情報図書センター委員会 | 9 | メディア情報図書センター委員会 | 7 | メディア情報図書センター委員会 | 7 | メディア情報図書センター委員会 | 7 | メディア情報図書センター委員会 | 7 |
| ハラスメント対策委員会 | 4 | ハラスメント対策委員会 | 6 | ハラスメント対策委員会 | 5 | ハラスメント対策委員会 | 6 | ハラスメント対策委員会 | 7 | ハラスメント対策委員会 | 4 |
| 紀要委員会 | 7 | 紀要委員会 | 8 | 紀要委員会 | 6 | 紀要委員会 | 7 | 紀要委員会 | 5 | 紀要委員会 | 6 |
| 国際交流委員会 | 0 | 国際交流委員会 | 8 | 国際交流委員会 | 4 | 国際交流委員会 | 4 | 国際交流委員会 | 9 | 国際交流委員会 | 10 |
| 国家試験対策委員会 | 10 | 国家試験対策委員会 | 9 | 国家試験対策委員会 | 7 | 国家試験対策委員会 | 9 | 国家試験対策委員会 | 9 | 国家試験対策委員会 | 8 |
| シミュレーション教育センター運営委員会 | 0 | | | | | シミュレーション教育センター運営委員会 | 10 | シミュレーション教育センター運営委員会 | 10 | シミュレーション教育センター運営委員会 | 11 |

2. 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○大学全体的及び学部・研究科等ごとの専任教員数 ○適切な教員組織編制のための措置 <ul style="list-style-type: none"> ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授または助教)の適切な配置 ・各学位課程の目的に即した教員配置(国際性、男女比等も含む) ・教員の授業担当負担への適切な配慮 ・バランスの取れた年齢構成に配慮した教員配置 ○学士課程における教養教育の運営体制 |

○大学全体的及び学部・研究科等ごとの専任教員数

本学の専任教員数は表6-2のとおりである。前回2013年度大学評価結果(認証評価)で大学設置基準上の問題として指摘された教授数の2名不足については、2016年を経て2017年度に充足され2018年度より教授は11名体制となっている。

また、専任教員組織は開学時より、各領域に、実績ある専任教授を配置し、それら教授陣を中心に准教授・講師・助教および助手という組織を構築してきた。各領域の専任教員数を表6-3に示す。領域は2014年度から2016年度までは、「基礎看護学」「成人・老年看護学」「母性・小児看護学」「精神看護学」「公衆衛生・在宅看護学」「教養」の6領域であったが、2017年度には「成人・老年」領域を「成人」および「老年」に分割し、また、「シミュレーション教育学」を加えて8領域に改編した。その結果、専任教員数は2014年の36名から2018年度には40名となった。

表6-2 専任教員数および組織図

| 年度 | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|-----|------|----|----|------|----|----|------|----|----|------|----|----|------|----|----|------|----|----|
| | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 |
| 教授 | 2 | 6 | 8 | 2 | 6 | 8 | 4 | 6 | 10 | 3 | 7 | 10 | 3 | 8 | 11 | 3 | 8 | 11 |
| 准教授 | 0 | 6 | 6 | 0 | 7 | 7 | 1 | 8 | 9 | 1 | 7 | 8 | 2 | 9 | 11 | 2 | 8 | 10 |
| 講師 | 1 | 8 | 9 | 2 | 6 | 8 | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 | 6 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 |
| 助教 | 0 | 11 | 11 | 0 | 10 | 10 | 0 | 8 | 8 | 1 | 10 | 11 | 2 | 12 | 14 | 1 | 13 | 14 |
| 助手 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 3 | 33 | 36 | 4 | 31 | 35 | 8 | 28 | 36 | 7 | 30 | 37 | 8 | 32 | 40 | 7 | 33 | 40 |

(2019年5月1日現在)

表6-3 専任教員数および領域

| 年度 | 2014 | | | | | 2015 | | | | | 2016 | | | | | 2017 | | | | | 2018 | | | | | 2019 | | | | | | | | | | |
|-------------|------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|----|--------|----|----|-----|----|------|----|----|----|-----|--------|----|----|----|----|------------|----|----|-----|----|---|----|---|----|----|--|
| | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 助手 | 計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 助手 | 計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 助手 | 計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 助手 | 計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 助手 | 計 | | | | | | |
| 基礎看護学 | 2 | 1 | 2 | 2 | | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | | 7 | 2 | 1 | 2 | 0 | | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | |
| 成人看護学 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 老年看護学 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 9 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 9 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 10 | 1 | 0 | 0 | 1 | | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | |
| 母性・小児看護学 | 1 | 0 | 3 | 2 | | 6 | 1 | 0 | 3 | 2 | | 6 | 1 | 0 | 2 | 2 | | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | | 6 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0.5 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | |
| 精神看護学 | 1 | 1 | 0 | 1 | | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | |
| 公衆衛生学・在宅看護 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 0 | 2 | | 5 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0.5 | 6 | 1 | 2 | 0 | 2 | 5 | |
| シミュレーション教育学 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | |
| 教養 | 1 | 1 | 2 | 0 | | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | | 4 | 2 | 2 | 1 | 0 | | 5 | 2 | 2 | 1 | 0 | | 5 | 2 | 3 | 0 | 1 | | 6 | 1 | 3 | 0 | 1 | 5 | |
| 合計 | 7 | 6 | 9 | 11 | 2 | 35 | 7 | 7 | 8 | 10 | 2 | 34 | 8 | 9 | 6 | 8 | 3 | 34 | 9 | 8 | 6 | 11 | 2 | 36 | 9 | 11 | 3 | 14 | 1 | 38 | 8 | 10 | 5 | 14 | 37 | |
| 領域外専任教員 | 学長 | | | | | 学長 | | | | | 学長・副学長 | | | | | 学長 | | | | | 学長・学部長 | | | | | 学長・副学長・学部長 | | | | | | | | | | |

*2018年10月31日まで公衆衛生学・在宅看護領域(産休代用)、適格検討の上、2018年11月1日より母性・小児看護学領域へ異動。(2019年5月1日現在)

○適切な教員組織編制のための措置

1) 教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授または助教)の適切な配置

表 6-4 に示すとおり、教育課程の大区分である「基礎分野」「専門基礎分野」「専門分野Ⅰ」「専門分野Ⅱ」「総合分野」の必修科目は、「専門基礎分野」を除き専任教員が科目責任者となり複数で担当している。また、本学専任教員が科目責任者でない専門基礎分野の科目については提携可能な東医療センターの医師を中心に臨床教員として科目責任者の依頼をしている(表 6-5 参照)。

表6-4 各区分の必修科目数と必修科目担当専任教員人数

| 年度 | 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 大区分 | 必修科目数 | 専任教員数 | 必修科目数 | 専任教員数 | 必修科目数 | 専任教員数 | 必修科目数 | 専任教員数 | 必修科目数 | 専任教員数 | 必修科目数 | 専任教員数 |
| 基礎分野 | 12 | 20 | 11 | 19 | 11 | 22 | 11 | 18 | 10 | 20 | 10 | 21 |
| 専門基礎分野 | 21 | 19 | 21 | 17 | 21 | 18 | 21 | 17 | 25 | 19 | 23 | 16 |
| 専門分野Ⅰ | 12 | 51 | 12 | 47 | 12 | 31 | 12 | 38 | 12 | 47 | 13 | 54 |
| 専門分野Ⅱ | 26 | 93 | 26 | 84 | 26 | 78 | 26 | 83 | 26 | 89 | 31 | 107 |
| 統合分野 | 10 | 56 | 10 | 67 | 10 | 80 | 10 | 84 | 10 | 87 | 11 | 94 |

表6-5 専門基礎分野の必修科目数と臨床教員数

| 年度 | 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 大区分 | 必修科目数 | 臨床教員数 | 必修科目数 | 臨床教員数 | 必修科目数 | 臨床教員数 | 必修科目数 | 臨床教員数 | 必修科目数 | 臨床教員数 | 必修科目数 | 臨床教員数 |
| 専門基礎分野 | 21 | 50 | 21 | 54 | 21 | 52 | 21 | 50 | 25 | 56 | 23 | 57 |

2) 各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

本学課程の目的は「福岡女学院看護大学学則第1章第1条」（資料1-3）にあるように、「キリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、看護・保健医療分野の専門知識と技術を教授・研究し、あわせて豊かな教養と人間性を兼ね備えて、地域医療への寄与、人々の活力向上に貢献する看護・保健医療専門職者の女性を育成する」としている。

その目的を達成するために、基礎分野の小区分に「キリスト教と文化」「人間と社会」「コミュニケーション」、専門基礎分野の小区分に「人体の科学」「疾病の成り立ちと回復」「生活者の健康」、専門分野Ⅰの小区分に「基礎看護学」「臨地実習」、専門分野Ⅱの小区分に「成人・老年看護学」「母性・小児看護学」「精神看護学」「公衆衛生看護学」「臨地実習」、統合分野の小区分に「在宅看護論」「展開」「臨地実習」を設置している。教員はその小区分に則り設置した8領域に配置している。

尚、教員採用については、応募資格に「キリスト教者又はキリスト教を理解し協力できる者」と記載し、本学の理念・目的に沿った教員であることを確認するとともに、職位や教科、教育上の応募条件等を明記し「福岡女学院看護大学教員選考基準」（資料 6-1）に基づいて審査を行うことで、教員の科目における適合性を確保している。

また、2018年度より本格稼働したシミュレーション教育および新設された「多言語医療支援コース」に関しては、実効性を高めるために、シミュレーション教育経験のある助教1名と外国人英語教育助教1名の計2名の教員を補充した。このことにより本学の専任外国人教員は2名となった。

専任教員の男女人数比は、前出の表6-2に示すとおり、2014年度3:33、2015年度4:31、2016年度8:28、2017年度7:30、2018年度8:32、2019年度7:33である。2016年度に男性教員数が増加しそれ以降大幅な変化はない。看護教育の特性として女性教員の割合が多い。

3) 教員の授業担当負担への適切な配慮

本学の教育研究組織は、先にも述べた通り現在8領域から成り立っている。各領域は教授1名、准教授又は講師1名、助教又は助手1名の専任教員を基本配置としているが、個々人の負担を同等にするように授業時間数や授業形態等の状況を鑑み、領域長を中心に実態に応じた教員配置

をしている。

また、看護学においては学内の演習・実習の時間が多いことに加えて、特に本学は組織として独自の実習病院がなく、学生が多く外部病院施設で実習を行なうことから教員の負担が大きい。そこで表 6-6 に示すとおり、専任教員とは別に、看護における経験豊富な学習支援者を非常勤の教育助手として採用し、専任教員の過剰な負担を軽減すると共に効果的かつ充実した授業を実現している。尚、2017 年度からは労働安全衛生法に基づくストレスチェック調査を全教職員に実施し、セルフケアの充実および快適な職場環境整備に役立てている。

表6-6 臨地実習演習補助者数（2019年度より名称変更：教育助手）

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| 人数 | 13 | 11 | 9 | 9 | 9 | 9 |

4) バランスの取れた年齢構成に配慮した教員配置

職位別の年齢構成については、表6-7の通り、2014年以降、採用・昇任のプロセスを機能させ厳密に実施し、全体の年齢に偏りが無いよう配慮しながら現在に至っている。特に2017年度より採用人事や昇任において若手採用を内部申し合わせとした結果、40歳代の教員が増加し、2018年度には41～50歳代の教授が3名となり年齢のバランスを改善する方向にある。

しかし、前回2013年度大学評価結果（認証評価）において指摘された「51歳以上1/3であり年齢層に偏りが見られる」ということに関しては、現在に至るまでに51歳以上の専任教員の退職や他所への移動が少なく大きな変化はなかった。この点に関しては、2022年度に2名の教授と1名の准教授の定年退職が予定されることからバランスのとれた年齢構成となる見込みである。今後は定年人事も視野に入れ、5～10年というスパンで、さらに充実した教育が展開できるように、年齢構成を考慮した教員採用を行う予定である。

表6-7 専任教員数及び年齢構成

| 年齢\職位 | 2014年 | | | | | 2015年 | | | | | 2016年 | | | | | 2017年 | | | | | 2018年 | | | | | 2019年 | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-----|----|----|----|-------|-----|----|----|----|-------|-----|----|----|----|-------|-----|----|----|----|-------|-----|----|----|----|-------|-----|----|----|----|----|----|---|----|----|---|
| | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 合計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 合計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 合計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 合計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 合計 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 合計 | | | | | | |
| 31-40 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 0 | |
| 41-50 | 0 | 3 | 6 | 7 | 16 | 1 | 1 | 4 | 4 | 10 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 12 | 1 | 2 | 5 | 3 | 8 | 18 | 0 | 3 | 5 | 2 | 8 | 18 | 0 | 3 | 3 | 4 | 9 | 19 | 0 | |
| 51-60 | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 8 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 4 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 6 | 0 |
| 61- | 6 | 1 | 1 | 0 | 8 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 1 | 0 | 8 | 0 | 6 | 1 | 1 | 0 | 8 | 0 | 7 | 2 | 0 | 0 | 9 | 0 | 8 | 2 | 0 | 0 | 10 | 0 |
| 合計 | 8 | 6 | 9 | 11 | 34 | 2 | 8 | 7 | 8 | 10 | 33 | 2 | 10 | 9 | 6 | 8 | 33 | 3 | 10 | 8 | 6 | 11 | 35 | 2 | 11 | 11 | 3 | 14 | 39 | 1 | 11 | 10 | 5 | 14 | 40 | 0 |

(2019年5月1日現在)

○学士課程における教養教育の運営体制

本学の教養教育は前述の教育課程に則り看護学を支持する教科として大区分基礎分野に位置づけし、各小区分「キリスト教と文化」「人間と社会」「コミュニケーション」のそれぞれに専任教員を配置している(表 6-8 参照)。特に、小区分「キリスト教と文化」には教養領域の教員として宗教主事(職位は准教授、運営会議及び教授会メンバー)を配置し、本学の理念・目的の周知を図っている。

また、教養領域には領域長を配し、領域長を核として教養領域会議を開き教養教育に関する情報交換を行っている。また、領域長を通じて各看護領域との教育連携を保持している。

2018 年度カリキュラム改正より、多言語医療支援コースを設置し、語学を中心に選択科目を増やすことにより、多文化理解と支援能力の幅を広げ更なる人間形成を図った。尚、本学教育課程の目標を達成するために必要な教養科目については、提携可能な福岡女学院大学教員を中心に他大学に非常勤講師の出講依頼を行っている。

表6-8 基礎分野(教養科目)における専任・非常勤担当者数

| 区分 | 大区分 | 小区分 | 授業科目 | 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|--------------------------|-----------|-----|-----------------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| | | | | 専任 | 非常勤 | 専任 | 非常勤 | 専任 | 非常勤 | 専任 | 非常勤 |
| 基礎分野 | キリスト教と文化 | | 建学の理念 | 2 | 10 | 2 | 9 | 6 | 6 | 4 | 8 |
| | | | キリスト教入門 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | | | キリスト教の歴史と倫理 | 1 | | 1 | | 2 | | 1 | 1 |
| | | | 音楽 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | | | 文化人類学 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | | | 生命倫理 | 6 | 1 | 5 | 1 | 6 | 1 | 4 | 4 |
| | | | 生物と地球環境 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | 人間と社会 | | 人間の発達と心理 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | | | 人間関係論 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | | | 社会福祉学 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | | | ボランティア活動論 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | | | 教育方法論 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | | | 食生活論 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | | | 法学(日本国憲法を含む) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | 体育 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| | コミュニケーション | | コンピュータ・リテラシー | | 1 | | 1 | 2 | | 2 | |
| | | | 情報処理演習 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | |
| | | | Basic English | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | | | Basic Medical English | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | | | English Presentation | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| Communication in English | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| English for Nursing | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| コミュニケーション・リテラシー | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | | | |
| 日本語表現法とマナー | | 1 | | | | | | | | | |

| 区分 | 大区分 | 小区分 | 授業科目(2018改変) | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------|-----------|-----|-------------------|------|-----|------|-----|
| | | | | 専任 | 非常勤 | 専任 | 非常勤 |
| 基礎分野 | キリスト教と文化 | | 建学の理念 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | | | キリスト教 I (キリスト教概論) | 1 | | 1 | |
| | | | 音楽 I (基礎) | | 1 | | 1 |
| | | | 音楽 II (応用) | | 1 | | 1 |
| | | | 文化人類学 | | 1 | | 1 |
| | | | 生命倫理 | 4 | | 4 | |
| | | | 科学の基礎 | 2 | | 2 | |
| | 人間と社会 | | 生物と地球環境 | | | 1 | |
| | | | 人間の発達と心理 | 1 | | 1 | |
| | | | 人間関係論 | 1 | | 1 | |
| | | | 社会福祉学 | | 1 | | 1 |
| | | | ボランティア活動論 | | 1 | | 1 |
| | | | 教育方法論 | | 1 | | 1 |
| | | | 法学(日本国憲法を含む) | | 1 | | 1 |
| | コミュニケーション | | 体育 | | 1 | | 1 |
| | | | ラーニング・リテラシー | 2 | | 2 | |
| | | | 情報処理演習 | 1 | | 1 | |
| Practical English I | | | 2 | | 2 | | |
| Practical English II | | | 2 | | 2 | | |
| English for Nursing I | | | | | 2 | | |
| English for Nursing II | | | | | 2 | | |
| Short Overseas Nursing Study | 1 | | 2 | | | | |
| 韓国の言語と文化 | | 1 | | 1 | | | |
| 中国の言語と文化 | | 1 | | 1 | | | |
| コミュニケーション・リテラシー | 2 | | 2 | | | | |
| 医療英語 I | 1 | | 1 | | | | |
| 医療英語 II | 1 | | 1 | | | | |

3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備 |
| ○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施 |

○教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

教員の採用・昇任は、学長を委員長とする福岡女学院看護大学教員選考委員会で審議が行われる。福岡女学院看護大学教員選考委員会は、委員長である学長のほか、学部長、事務部長、各領域長により構成され、そのメンバーの投票により可否を決定する。採用及び昇任の手順は以下のとおりである。

1) 教員の採用

教員の採用は、「福岡女学院看護大学教員の採用に関する規程」(資料6-2)に基づき、学院人事委員会にて事前協議を行ったうえで公募し、福岡女学院看護大学教員選考委員会が「福岡女学院看護大学教員選考基準」(資料6-1)、「福岡女学院看護大学教員選考基準実施要領」(資料6-3)に基づき審査・面接を行い、看護大学人事委員会及び運営会議に諮り、結果を教授会に報告する。運営会議で採用が承認された場合、学長は理事長に諮り承認を受ける。

2) 教員の昇任

教員の昇任は「福岡女学院看護大学教員の昇任に関する規程」(資料6-4)に基づき、まず自薦・他薦にて学長に申請する。学長はこれを受けて、福岡女学院看護大学教員選考委員会を開催し、「福岡女学院看護大学教員選考基準」(資料6-1)、「福岡女学院看護大学教員選考基準実施要領」(資料6-3)に基づき審査を行う。学長は審査結果を看護大学人事委員会及び運営会議に諮り、両委員会の審議の結果を受けて昇任候補を理事長に推薦し、承認を受ける。

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

表6-9は、規定に則り採用、昇任に至った実施状況を示す

規程に沿って学内の昇任人事を実施した結果、2014年度採用5名、昇任0名、2015年度採用3名、昇任1名、2016年度採用5名、昇任3名、2017年度採用3名、昇任4名、2018年度採用3名、昇任6名、2019年度採用4名、昇任1名である。

尚、今後は定年人事等将来的な教員構成の変化を念頭に入れつつ必要な人材の採用及び昇任を実施する予定である。

表6-9 福岡女学院看護大学教員の採用と昇任状況

| 年度 | 2014年度 | | | | 2015年度 | | | | 2016年度 | | | | 2017年度 | | | | 2018年度 | | | | 2019年度 | | | |
|-------------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|
| 採用\職位 昇任 | 教 授 | 准 教 授 | 講 師 | 助 教 | 教 授 | 准 教 授 | 講 師 | 助 教 | 教 授 | 准 教 授 | 講 師 | 助 教 | 教 授 | 准 教 授 | 講 師 | 助 教 | 教 授 | 准 教 授 | 講 師 | 助 教 | 教 授 | 准 教 授 | 講 師 | 助 教 |
| 採用 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 昇任 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 |

(2019年5月1日現在)

4. ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

| 評価の視点 |
|----------------------------------|
| ○ファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動の組織的な実施 |
| ○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用 |

○ファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動の組織的な実施

本学の FD は、運営組織のひとつであるFD委員会が中心となり、委員会の目的である「教員の教育内容・方法の改善・向上を目指し、組織的に取り組むこと」(資料 6-5)に則って、表 6-10 に示すように全体的な計画を立て研修等を実施している。内容として、まず、建学の理念である「キリスト教教育」について毎年、年1回の研修を開催しキリスト教の基礎理念の学びを深めている。また、教員の教学的資質向上に関しては、FD委員会が教員のニーズを反映し研修項目を募集しながら、開学から毎年、年数回のFD研修会を実施し教員の資質向上を図っている。

また、FD委員会主催の研修会のみならず、シミュレーション教育センター研修会、アドバイザー研修会を始め、各種委員会からの研修会も開催し、学内における教育及び研究活動に対する教員の資質向上に繋げている。研修会後は、アンケートにて当該研修会の評価をすることにより次回研修会のプランに活かせるような仕組みをとっている。

表 6-10 FD 研修会一覧

| 年度 | 内容 | 企画・運営 |
|--|---|--|
| 2014 年 第 1 回 第 2 回 第 3 回 第 4 回 | 教育システム研修会：学内ネットワーク 学院リスト教育フォーラム：学校礼拝 教員の研究能力向上：科学研究費申請の方法とコツ 本学の研究の現状と今後の取り組みについての検討 | FD 委員会・メディア図書センター委員会 FD 委員会・宗教部委員会 FD 委員会 FD 委員会 |
| 2015 年 第 1 回 第 2 回 第 3 回 | 教育システム研修会：ビデオ活用 学生の主体性を育成するシミュレーション教育の実際 基礎教育における看護実践能力を高めるための OSCE 教育 | FD 委員会・メディア図書センター委員会 FD 委員会 FD 委員会 |
| 2016 年 第 1 回 第 2 回 第 3 回 | e-ラーニング教材作成講習会 教育システム研修会：タブレット PC TBL：チーム基盤型学習方法 | FD 委員会 FD 委員会・メディア図書センター委員会 FD 委員会 |
| 2017 年 第 1 回 第 2 回 第 3 回 第 4 回 | シミュレーション教育委員会活動報告 科学研究費のとり方 自分のこととしてのリスト教 ヒューマンゲアリングを語る | FD 委員会・シミュレーション教育センター FD 委員会 FD 委員会・宗教部委員会 FD 委員会 |
| 2018 年 第 1 回 第 2 回 第 3 回 | 授業の振り返り「自己評価」の視点 救いについて・・・リスト教とオウム真理教の場合 TP 作成ワークショップ | FD 委員会 FD 委員会・宗教部委員会 FD 委員会 |
| 2019 年 第 1 回 | 看護大がリスト教大学である意義－自然災害、国際化、AI の時代の到来、そして少子高齢化の亢進に直面して－ | FD 委員会・宗教部委員会 |

(2019 年 9 月 1 日現在)

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

教員の教育活動に対する評価は、毎年度、前期・後期の授業終了時に学生による授業評価アンケートを実施し授業改善、活性化を図っている。2013 年度まではアンケートをもとに自己評価と授業改善の報告書を提出していたが、2014 年度から 2018 年度までの間は、自己点検・自己評価委員会の方針の見直しに伴い報告書の提出を一旦休止し、各教員が授業の中で実際に学生と応答的に関わりながら授業改善に取り組む方法を継続した。

2019 年度からは、自己点検・評価委員会の新たな方針により、教員自身の授業に対する自己評価を、自己点検・評価委員会に提出し、その結果を教授会で情報共有することにより全学的な授業改善に繋げることとした。

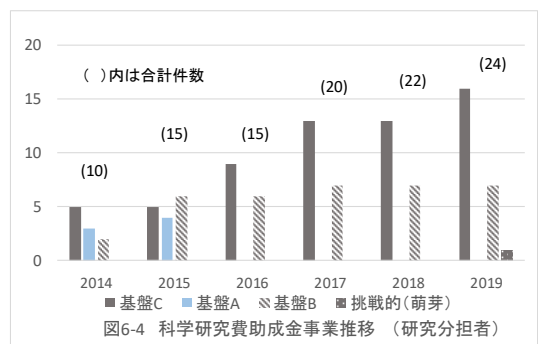
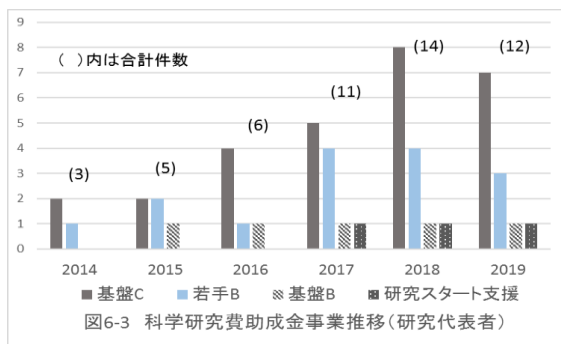
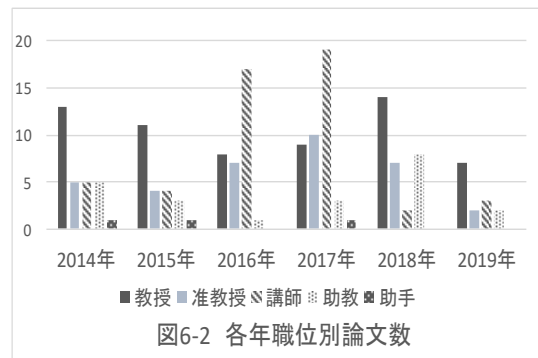
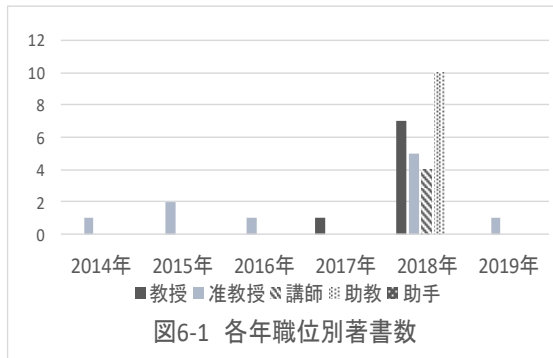
また、前回 2013 年度大学評価結果(認証評価)で指摘されていた「教員の教育・研究業績にとまらぬ人事考課がなされておらず、適切な評価が組織的に実施され、教育・研究活動の活性化につながることを期待される。」の対応策としては、2017 年に「福岡女学院看護大学教員業績評価に関する内規」(資料 2-21)を制定した。これにより特に業績のあった教育研究活動に対する処遇向上等が実施され、教員の教育研究活動等の活性化につながった。

また、2019 年に教員の教育・研究活動等のデータ入力管理を、福岡女学院法人本部から福岡女学院看護大学に移行したことで、教員の活動業績の視覚化がより容易になった。

図 6-1～2 は、2019 年 9 月現在、本学に在職している専任教員の、2014 年から 2019 年の研究に関する諸活動を、各年当該職位別に表したものである。2014 年当初より助教の研究活動数が少ないことや、2014 年度 FD 研修会の研究環境に対する意見要望を受けて、2017 年には共同研究室を設置し研究環境を整えた。また、図 6-3～4 は、科学研究費助成金事業の年次推移を示すが

助成金獲得状況も2017年以降上昇している。尚、2019年度の申請者は専任教員の80%を超え、科研費獲得者は33%にまで伸び、教員一人当たりの科学研究費獲得額は全国女子大学で4位となった。

今後は、日常的な教育の質や更なる研究活動の意欲向上につながるよう評価基準の検討と制定が必要である。尚、社会活動については各教員が社会貢献推進委員会に報告し活動状況の集計内容を教授会で共有するとともに、外部資金獲得のための根拠資料としている。



5. 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行なっているか。

| 評価の視点 |
|------------------------|
| ○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価 |
| ○点検・評価結果に基づく改善・向上 |

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

教員組織のうち、教育研究組織については、年度末にカリキュラム内容、教員の担当科目、学生の授業評価、各領域からの情報を人事委員会が点検・評価し、スタッフ・ミーティング及び教授会に提示し、運営会議にて検討している。

管理・運営の教員編制については、各種委員会及びワーキンググループ組織ごとに活動内容や成果を年度末に点検・評価し、自己点検・評価委員会に報告するとともに次年度に申し送りをしてきた。しかし、全学的な評価を実施するには各委員会の評価指標を統一する必要があることから各委員会の「ビジョン・ミッション・目標」(資料2-15)を考案し、2017年に一応の完成を見た。2019年度からは各委員会が年度末に「ビジョン・ミッション・目標」による点検・評価を自己点検・評価委員会に提出し、スタッフ・ミーティング及び教授会に提示することとなる。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織のうち、教育組織については、2014年度から2016年度の「基礎看護学」「成人・老年看護学」「母性・小児看護学」「精神看護学」「公衆衛生・在宅看護学」「教養」6領域を、高齢化社会に対応する必要性があることから「成人・老年」領域を「成人看護学」および「老年看護学」領域に分割し、さらに、学生のアクティブラーニングを推進・向上させるために「シミュレーション教育学」領域を新設した。これにより領域は「基礎看護学」「成人看護学」「老年看護学」「母性・小児看護学」「精神看護学」「公衆衛生・在宅看護学」「シミュレーション教育学」「教養」の8領域となった。

また、シミュレーション教育学領域の新設とシミュレーション教育の充実及び、2018年度より開設の「多言語医療支援コース」に対応するために、2017年度には教員の昇任及び採用を実施し教育研究内容の向上を図った。領域横断的な「シミュレーション教育」および「多言語医療支援コース」は、学会活動実績、競争資金獲得、メディアによる外部評価等を総合的に判断すると、本学の新たな特性(ブランド)として成長したといえる。

管理・運営の教員編制としては各委員会が「ビジョン・ミッション・目標」に従って点検・評価し、年度末に自己点検・評価委員会に提出し、スタッフ・ミーティング及び教授会に提示することで、活動内容、点検・評価を共有することができ、委員会構成及び委員会活動内容等の適正性がより把握できるようになった。2019年度からは各委員会が大学の運営方針にもとづき「ビジョン・ミッション・目標」を実質的に活用し管理・運営組織の改善・向上を図る。

【長所・特色】

1. 本学はキリスト教主義教育を建学の理念としている。したがって、本学の特徴として求める教師像はキリスト教への理解と受容、看護教育への関心と情熱、看護師としての役割モデルとなりうる経験と人格、看護学の確立と発展に寄与できる研究能力を備えた人材と明記している。
2. 本大学は単科大学であり、また、教員組織は、カリキュラムを基にした領域を編成の中心にしている。したがって、全体像の把握が可能であり、領域を単位として領域内、領域間で教員の協力体制が取りやすい。例えば、シミュレーション教育では領域横断的教育が実施されている。
3. 本学はカリキュラムの中で、主要科目は領域所属の専任教員が担当することが多いが、国立病院機構をはじめ大学病院等との連携が強く、専任が担当できない場合は提携可能な大学或いは病院に依頼する体制が整っており、教育内容の充実が図りやすい。
4. 本学は組織上独自の実習病院を持たないため、多くの外部病院施設で実習を行なうことになっている。したがって、教員の負担軽減のために非常勤職員として経験豊富な教育助手を採用している。しかし、この附属の病院を持たないことが、多様な臨地実習先における実習を可能にし、開学以来就職率100%、第一・第二希望就職率90%以上という結果を生み出している。

【問題点】

1. 少子高齢化に対応するために、現存の母性・小児看護、公衆衛生・在宅看護の2領域は、専門性追及のためには、分割・独立させることが望ましいと考えている。しかし、看護大学が増加する中

で看護教員の確保が困難な状況になってくると予想される。

2. 2013 年の認証評価において教員の平均年齢が高いとの指摘を受け、新たな採用においては年齢を考慮することになっている。具体的には、2017 年より教授・准教授は 40～50 歳代、助教は 30～40 歳代が望ましいことを申し合わせ、教育に支障を来たさないように、領域、年齢、職位を考慮に入れた採用及び昇任に努めている。

3. 教員及び教員組織の評価・検討の根拠をより明確にし、教員の意欲を高め資質向上に繋げなければならない。2019 年に教員の諸活動情報を蓄積するシステムの導入および IR が設置され、蓄積されたデータをどのように分析し、評価し、改善に繋げていくか、PDCA サイクルを検討する必要がある。

【全体のまとめ】

本学の教員採用及び昇任人事については、大学の理念と教育課程の目標に合わせて諸規定に則り行っている。現在、専任教員数は 40 名だが、ほとんど欠員なく推移しており、設置基準を厳格に守っている。また、教員の年齢構成の偏りに関しても年齢バランスや定年退職など、予想できる教員の在職期間を考慮に入れながら採用と昇任を進めた結果、均衡のとれた年齢構成へと向かっている。

教員個人の教育・研究・諸活動に関する評価について、まず、教育活動の評価は学生が回答した授業評価を客観的資料とし、教科担当者個人の内省素材、領域としての教育内容検討材料、大学全体の教育及び PDCA サイクルの材料として取り扱っている。研究活動については、文部科学省科学研究費やその他の外部資金への応募を推奨しており、研究結果を大学紀要、学会誌、研究雑誌、著書へ掲載している。なお、近年、科学研究費の申請の割合も高く、2019 年度は教員一人当たりの科研費獲得額が全国の女子大で 4 番目となった。

大学全体としては FD 委員会主催の研修会を始めとして教員の教育・研究能力の質向上の場を設定している。また、運営組織については各委員会の評価・点検指標である「ビジョン・ミッション・目標」の一応の完成を見た。今後は、2019 年に整備された学院 IR 推進室および本学 IR 推進委員会を中心に、教員及び教員組織の教育的、研究的機能をどのようなプロセスで評価し向上・改善に繋げていくかという PDCA サイクルをさらに明確にしなければならない。

第7章 学生支援

【現状説明】

1. 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

| 評価の視点 |
|--|
| ○大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示 |

○大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学はキリスト教精神に基づき人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリングを実践できる人材を育成し、社会に貢献することを教育理念にしている。上記理念を踏まえ大学は学生支援に関する方針（資料 2-1）を 2018 年度に自己点検・評価委員会において審議し、運営会議ならびに教授会、各種委員会で検討され承認された。方針では、学生が修学に専念し安定した学生生活を送ることで主体的に学ぶ姿勢と人間的成長を涵養することを目的に、学修支援、生活支援、進路支援について以下の内容を定めている。

1) 学修支援では①アドバイザーによる相談体制の整備②留年者・休学者・学習活動困難者・欠席がちな学生への早期対応のための運営会議での情報共有と検討③学習環境や課外活動の活性化に向けた環境整備④奨学金制度の充実⑤障がい学生への支援体制の整備⑥国際交流の促進と多文化理解への支援である。

2) 生活支援では①課外活動やボランティア活動への支援②キャンパス・ハラスメントの防止に向けた体制の整備③心身の健康管理④安全な環境の整備に関する危機管理体制の強化などである。

3) 進路支援では、①看護師・保健師の資格取得ならびに進学に向けた修学支援②アドバイザー制度による就職・進学支援③学生へのキャリア意識の醸成④キャリアガイダンスの充実である。

上記方針の実現のため①学修支援②経済的支援③生活支援④健康支援⑤進路支援⑥学習環境の整備⑦ハラスメント防止などを、学生部委員会、教務部委員会、ハラスメント対策委員会等で役割分担しながら、アドバイザーをはじめとした学内の教員、職員、保健室職員等が連携して学生を支援している。

2. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。
また、学生支援は適切に行われているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○学生支援体制の適切な整備 |
| ○学生の修学に関する適切な支援の実施 ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育 |

- ・ 正課外教育
 - ・ 留学生等の多様な学生に対する修学支援
 - ・ 障がいのある学生に対する修学支援
 - ・ 成績不振の学生の状況把握と指導
 - ・ 留年者及び休学者の状況把握と対応
 - ・ 退学希望者の状況把握と対応
 - ・ 奨学金その他の経済的支援の整備
- 学生の生活に関する適切な支援の実施
- ・ 学生の相談に応じる体制の整備
 - ・ ハラスメント（アカデミック、セクシャル、モラル等）防止のための体制の整備
 - ・ 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- 学生の進路に関する適切な支援の実施
- ・ 学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
 - ・ 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
- その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

○ 学生支援体制の適切な整備（図 7-1、表 7-1）

学生の様々な課題に柔軟に対応すると共に相互の連携のありようを明示するため、2014 年度・2015 年度・2016 年度に支援体制を改定し 2015 年度はそれを図式化し教職員に配布している。また、2016 年度には「学生の支援体制の規程」を修正し、学生の修学、進路、正課外活動、生活上の悩みや課題、安全等に対して、適切な助言、指導が提供できるように学生の支援体制に関するフローチャートを作成している。（資料 7-1）。

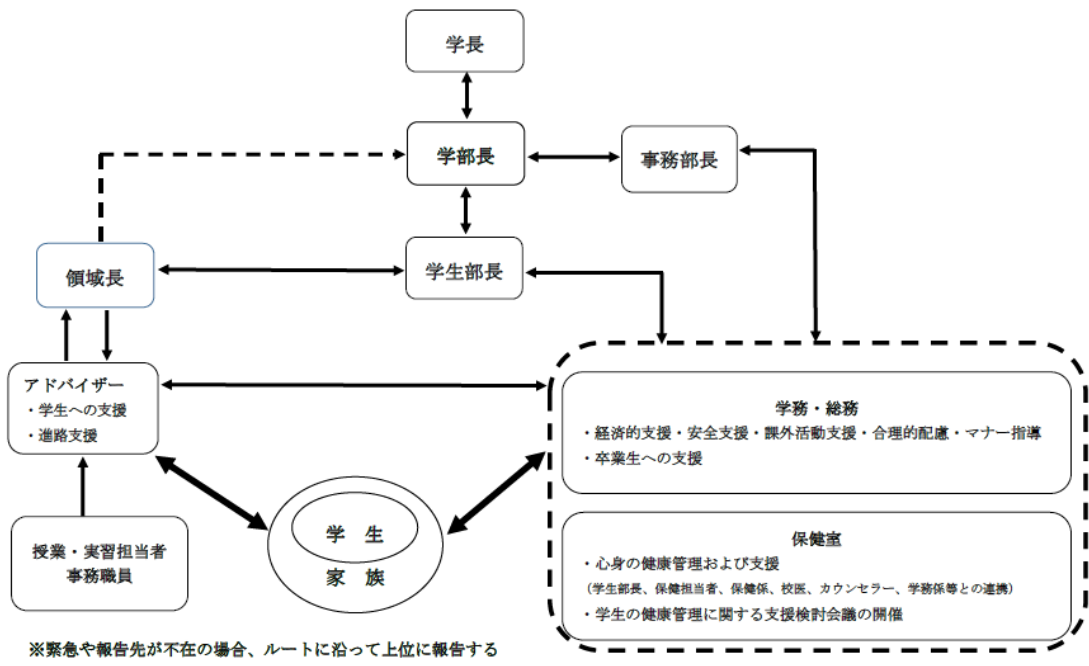


図 7-1 学生の支援体制に関するフローチャート

学生の修学および進路支援には、アドバイザー制度を設け、助手以上の教員が1年～4年次生を15名～18名程度を担当し、学生が気軽に相談できる体制をとり、前期・後期に最低1回は面談するようにしている。また、オフィスアワーを設定しホームページ上（資料7-2）に明示している。学務は生活指導（課外活動・マナー指導・防犯指導）と経済的支援、合理的配慮への対応窓口を、保健室には、心身の健康相談・指導や必要時カウンセラーや校医、外部の医療機関や学院の臨床心理センターとの連携・調整などを役割としている。また課題のある学生については、学生部委員会や実習担当者会議（教務部委員会）に報告し情報を共有している。一方、教職員の学生支援に対する資質向上のため、年に数回「アドバイザー会議」を実施し、専門家による講演やグループワークを通して、対応の在り方を検討している。さらに、休学している学生や課題を抱えている学生に関しては2016年6月から毎月1回、運営会議に報告し、支援の在り方を協議している。

表7-1 アドバイザー会議の内容と参加者

| 年度 | 時期 | 開催内容 | 参加人数／全教職員数 |
|--------|--------|--|--------------|
| 2014年度 | 5月15日 | 学生情報データベースの現状と課題 | 36／65(55.4%) |
| | 10月16日 | 学生情報データベースの欠席情報入力について | 31／65(47.7%) |
| 2015年度 | 5月21日 | 発達障害（傾向）のある学生への特徴と対応への理解 | 35／67(53.7%) |
| | 12月24日 | 平成26年度学生生活実態調査報告 | 43／67(64.2%) |
| 2016年度 | 12月15日 | 2016年度就職・進学の実況と課題:アドバイザーの役割と学生の傾向を踏まえた対応 | 48／64(75.0%) |
| 2017年度 | 7月20日 | 学生のアルバイトに関する実態と課題 | 43／67(64.2%) |
| 2018年度 | 8月22日 | 聴覚障害のある看護学生の学業遂行の課題と支援方法を学ぶ | 56／70(80.0%) |
| 2019年度 | 8月26日 | 合理的配慮を必要とする大学生に対する学習教育支援がわかる | 54／70(77.1%) |

○学生の修学に関する適切な支援の実施

1) 学生の能力に応じた補習教育、補完教育

入学生が大学において専門的知識・技術を身につけるためにそれまで学んできた基本的な知識を再確認すると共に、積極的に授業に参加するだけでなく、大学生活の中で主体的に学ぶことができる国語力（読む、書く、聴く、まとめる）を養うことを目的に、2013年度から2017年度まで初年次教育を実施してきた。

具体的には初年次教育は、入学直後に国語・化学・数学・生物のプレイスメントテストを実施した。授業は自由参加としたが、国語に関しては必須とし、化学・生物・数学に関しては評価の低かった学生には担当者が受講を促して実施した。授業回数は化学、数学、生物は各5回、国語は6回で初回と最終回に学生の理解度を図るテスト実施してきた。並行して、2014年度からは受講生にアンケートを実施しながら、初年次教育の内容を工夫してきたが、2018年度のカリキュラム改正時に初年次教育としてではなく、「科学の基礎」「生物と地球環境」という選択科目を新設し、学生が集中して学習できるように整備した。

2) 正課外教育（表7-2、7-3）

学外での活動回数は、ボランティア活動が最も多く、次いでクラブ活動、他大学との交

流、学友会活動、等の順であった。特に、ボランティア活動とクラブ活動は増加傾向にある。学生の自治会活動である学友会は、福岡県防犯協会連合会の学生防犯ボランティア活動促進事業に2013年度から参加し、粕屋警察署と連携しながら毎年地域で防犯活動を展開している（資料7-3）。また、宗教部委員会は年1回、生命や平和等をテーマとした「スタディツアー」（資料7-4）を夏季休業期間中に企画し、学生への希望をつのり実施してきた。しかし、宿泊を伴う活動には参加者人数が限られているため、2018年度以降は学内で「バイブルカフェ」を開催し、入院中の患者に配るクリスマスカードを作成する等、キリスト教に関連する行事を通じて聖書や隣人愛などに対する理解を深める機会を設けている。気軽に参加できる会により数多くの学生が参加している。

また、シミュレーション教育センターで年数回、AHA（America Heart Association）認定BLS（Basic Life Support）コースを開催している。このコースでは一次救命処置の知識と技術を学び、筆記試験と実技試験の合格者にはBLSプロバイダーコース国際ライセンスが付与される。2017年度には62名、2018年度は74名、2019年度は36名の学生がライセンスを取得している。BLSや救急・急性期に対する興味や臨地実習や就職後にも活かせる内容として、学生の看護実践力の向上の機会を作っている。

一方、ボランティア活動の中でもリスクを伴う災害等のボランティア活動に関しては、学生及び保護者への説明と同意を得ることを原則とし、そのための体制の整備を行った（資料7-5）。さらに、災害等のボランティアに参加する学生にはボランティアに対する心構えや留意点などを教育している。

表7-2 正課外活動への参加学生数

| | ボランティア活動 | クラブ活動 | 学友会活動 | その他（コンソーシアム、教員含） | 延人数 |
|--------|----------|-------|-------|------------------|-----|
| 2014年度 | 166 | 36 | 0 | 33 | 235 |
| 2015年度 | 151 | 73 | 19 | 31 | 274 |
| 2016年度 | 95 | 115 | 4 | 22 | 236 |
| 2017年度 | 214 | 177 | 26 | 46 | 463 |
| 2018年度 | 254 | 53 | 30 | 32 | 369 |
| 2019年度 | 81 | 0 | 19 | 19 | 119 |

（2019年度は9月30日現在）

表7-3 スタディツアー

| | 期 日 | テーマ | 行先 | 参加学生数 |
|--------|-------------|--------------------------|------|-------|
| 2014年度 | 8月8日～8月9日 | 原爆（核）とわたしたちの命 | 玄海原発 | 29名 |
| 2015年度 | 8月21日～8月23日 | 平和をつくり出す者 －沖縄から平和を学ぶ－ | 沖縄 | 25名 |
| 2016年度 | 8月11日～8月12日 | HIROSHIMAから平和を学ぶ | 広島 | 38名 |
| 2017年度 | 8月11日～8月12日 | 長崎から祈る平和 | 長崎 | 28名 |

3) 留学生等の多様な学生に対する修学支援

本学は現在、留学生の受け入れはない。留学生を受け入れるには、大学間のカリキュラムの互換性や受け入れの定員や条件、英語による講義等、検討しなければならない等、今

後の課題としている。

4) 障がいのある学生に対する修学支援 (表 7-4)

日本学生支援機構による障がいのある学生の修学支援に関する実態調査 (資料 7-6) から、心身上の課題を抱える学生は、2014年度 0名、2015年度 0名、2016年度 13名、2017年度 12名、2018年度 10名、2019年度 15名と増加傾向にある。また、支援内容については、「授業に関する支援」と「授業外支援」に分類すると、「授業支援」では看護技術について学習する演習時に体に過度な負担をかけない配慮や難聴学生に対するボイスレコーダーを使つての授業、「授業外支援」では、社会的スキル指導である自己管理指導や対人関係への配慮や、保健管理・生活支援では専門家によるカウンセリングや医療機関との連携等が最も多く、次いで進路・就職指導、家族への対応となっている。指導において、アドバイザーのみでの対応が難しい場合は、学生部長、学務課、カウンセラー等と連携しながら対応している。また、2016年度に「障がい学生支援に関するガイドライン」(資料 5-6)を作成し、ホームページにアップすると共に、2018年度には合理的配慮の申請窓口や書式 (資料 5-7) などを作成し、フローチャート形式にまとめ、教職員が統一して対応できるようにしている。これまでに2名の学生が利用している。

表7-4 授業支援と授業外の支援内容 (件数)

| | | 年 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|-------------------|-----------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 授業支援 | | | 0 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 |
| 授業 外 支 援 | 学生生活支援 | | | 2 | 2 | 1 | 6 | 6 |
| | 社会的スキル指導 | | | 8 | 9 | 3 | 14 | 17 |
| | 保健管理・生活支援 | | | 6 | 12 | 4 | 7 | 7 |
| | 進路・就職指導 | | | 2 | 2 | 4 | 4 | 9 |
| | その他の支援 | | | 2 | 3 | 1 | 6 | 7 |
| 計 | | | 0 | 21 | 29 | 16 | 41 | 53 |

(5月1日現在)

5) 成績不振の学生の状況把握と指導 (表 7-5, 7-6)

日本学生支援機構の奨学金の適格認定の基準から外れる GPA2.0 未満の学生は、2014年度 74名、2015年度 69名、2016年度 63名、2017年度 40名、2018年度 36名、2019年度 36名と年々減少している。2014年度～2019年度までの延べ人数を学年別でみると、1年次 46名、2年次 110名、3年次 91名、4年次 77名と、2年次が最も多い。さらに、GPA1.5 未満の学生は 2014年度 10名、2015年度 12名、2016年度 10名、2017年度 7名、2018年度 6名、2019年度 8名で、少しずつ減少傾向にある。2014年度～2019年度までの延べ人数を学年別にみると1年次 6名、2年次 25名、3年次 12名、4年次 10名である (資料 7-7)

成績不振の学生の多くが授業への欠席が目立つようになるため、2014年度から「学生情報データベース」(資料 7-8) を構築し運用している。具体的には科目責任者は学生が授業を欠席すると欠席回数をデータベースに入力する。そのデータは自動的にアドバイザーのメールに送信できる仕組みとなっている。アドバイザーはその情報をもとに担当学生と面談するという、早期に学修支援につなげるシステムである。さらに、2019年度後期からは、教員からではなく学生自らが欠席状況を見ることができるようシステムを

変更し、学生の主体的な修学姿勢の涵養を図っているところである。

成績不振者で再履修科目がある場合は、個別の履修登録指導を教務部とアドバイザーのもと行っている。

表7-5 GPA2.0未満以下の学生 (%)

| | 1年次生 | 2年次生 | 3年次生 | 4年次生 | 計 |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 2014年度 | 23名/106名(21.7) | 28名/121名(23.1) | 13名/97名(13.4) | 10名/110名(9.1) | 74名/434名(17.1) |
| 2015年度 | 9名/116名(7.8) | 22名/107名(20.6) | 28名/119名(23.5) | 10名/95名(10.5) | 69名/437名(15.8) |
| 2016年度 | 7名/111名(6.3) | 23名/119名(19.3) | 15名/105名(14.3) | 18名/121名(14.9) | 63名/456名(13.8) |
| 2017年度 | 1名/110名(0.9) | 18名/120名(15.0) | 15名/111名(13.5) | 12名/108名(11.1) | 40名/449名(8.9) |
| 2018年度 | 3名/123名(2.4) | 9名/115名(7.8) | 12名/113名(10.8) | 12名/113名(10.6) | 36名/462名(7.8) |
| 2019年度 | 3名/111名(2.7) | 10名/125名(8.0) | 8名/112名(7.1) | 15名/118名(12.7) | 36名/464名(7.8) |
| 計 | 46 | 110 | 91 | 77 | 324 |

(2019年度は9月30日現在)

表7-6 GPA1.5未満の学生 (%)

| | 1年次生 | 2年次生 | 3年次生 | 4年次生 | 計 |
|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 2014年度 | 1名/106名(0.9) | 4名/121名(3.3) | 5名/97名(5.2) | 0/110名(0) | 10名/434名(2.3) |
| 2015年度 | 2名/116名(1.7) | 3名/107名(2.8) | 4名/119名(3.4) | 3名/95名(3.2) | 12名/437名(2.7) |
| 2016年度 | 2名/111名(1.8) | 4名/119名(3.4) | 1名/105名(1.0) | 3名/121名(2.5) | 10名/456名(2.2) |
| 2017年度 | 0/110名(0) | 7名/120名(5.8) | 0/111名(0) | 0/108名(0) | 7名/449名(1.6) |
| 2018年度 | 0/123名(0) | 4名/115名(3.5) | 1名/111名(0.9) | 1名/111名(0.9) | 6名/462名(1.3) |
| 2019年度 | 1名/111名(0.9) | 3名/125名(2.4) | 1名/112名(0.9) | 3名/118名(0.8) | 8名/464名(1.7) |
| 計 | 6 | 25 | 12 | 10 | 45 |

(2019年度は9月30日現在)

6) 留年者及び休学者の状況把握と対応 (表 7-7、7-8)

留年者数は2014年度10名、2015年度1名、2016年度8名、2017年度13名、2018年度10名、2019年度11名である。2014年度～2019年度までの延べ人数を学年別で見ると2年次32名、4年次21名である。2年次は実習に出るための単位未修得が最も多く、4年次も同様に単位未修得のための留年であり、厳格な成績評価による結果である。

休学者は2014年度2名、2015年度5名、2016年度8名、2017年度5名、2018年度4名、2019年度6名で、休学の理由は、一身上の都合、健康上の都合、進路の検討などである。2014年度～2019年度までの延べ人数を学年別で見ると、1年次2名、2年次10名、3年次5名、4年次13名である。特に2年次から始まる看護実習の体験を通して、進路に対する悩みや心身に関する事項、さらに単位不足による卒業延期による休学である。休学者・留年者に対しては、学生・保護者を含め今後の履修登録に関する指導や課題を乗り越えるための方法をアドバイザー、教務部と一緒に課題解決について検討している。

表7-7 留年者数

| 年度別入学者数 (5月1日) | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 合計 | |
|-------------------|-----|----|----|----|----|----|
| 2014年度 | 107 | 0 | 9 | 0 | 1 | 10 |
| 2015年度 | 116 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 2016年度 | 111 | 0 | 4 | 0 | 4 | 8 |
| 2017年度 | 110 | 0 | 9 | 0 | 4 | 13 |
| 2018年度 | 123 | 0 | 5 | 0 | 5 | 10 |
| 2019年度 | 111 | 0 | 4 | 0 | 7 | 11 |
| 計 | 678 | 0 | 32 | 0 | 21 | 53 |

(2019年度は9月30日現在)

表7-8 休学者数とその理由

| 年度別入学者数 (5月1日) | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 合計 | 理由 | |
|-------------------|-----|----|----|----|----|----|----------------------|
| 2014年度 | 107 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 一身上、健康上 |
| 2015年度 | 116 | 1 | 0 | 2 | 2 | 5 | 進路検討 |
| 2016年度 | 111 | 0 | 4 | 2 | 2 | 8 | 進路検討、一身上、進級不可 |
| 2017年度 | 110 | 0 | 3 | 0 | 2 | 5 | 進路検討、健康上 |
| 2018年度 | 123 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 | 心身に関する事項、一身上の都合 |
| 2019年度 | 111 | 1 | 0 | 0 | 5 | 6 | 進路検討、一身上の都合、心身に関する事項 |
| 計 | 678 | 2 | 10 | 5 | 13 | 30 | |

(2019年度は9月30日現在)

7) 退学希望者の状況把握と対応 (表 7-9)

退学者は2014年度6名、2015年度1名、2016年度0名、2017年度6名、2018年度3名、2019年度1名である。2014年度～2019年度までの延べ人数を学年別でみると1年次6名、2年次7名、3年次4名で1・2年次が最も多く、その理由の多くは進路変更である。退学希望者についてはアドバイザー、学生部長、学部長を中心にして学生や保護者との面談を通じて、希望に沿った進路に進めるよう助言と支援を実施している。また、進路変更についてはより早期に決定可能な支援体制を模索中である。

表7-9 退学者数とその理由

| 年度別入学者数 (5月1日) | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 合計 | 理由 | |
|-------------------|-----|----|----|----|----|----|---------------|
| 2014年度 | 107 | 2 | 3 | 1 | 0 | 6 | 進路変更 |
| 2015年度 | 116 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 進路変更 |
| 2016年度 | 111 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 進路変更 |
| 2017年度 | 110 | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 進路変更、心身に関する事項 |
| 2018年度 | 123 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 進路変更、心身に関する事項 |
| 2019年度 | 111 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 心身に関する事項 |
| 計 | | 6 | 7 | 4 | 0 | 17 | |

(2019年度は9月30日現在)

8) 奨学金その他の経済的支援の整備 (表 7-10, 7-11)

日本学生支援機構の奨学金受給者の割合は2014年度64.5%、2015年度61.3%、2016年度56.4%、2017年度55.2%、2018年度58.0%、2019年度57.5%と少しずつ減少しているものの、一種・二種を併用している学生の割合は50名前後と一定している。2014

年度に実施した「学生生活実態調査」(資料 7-9)では、奨学金を受けている学生の 56.3%は経済状況が苦しいと回答しており、アルバイトをしている学生の月収は、奨学金を受けていない学生に比べ高いことが明らかになっている。日本学生支援機構以外の自治体や育英会などの奨学金の受給状況は 2014 年度～2016 年度までは 8 名が継続して受給しているが、給付型奨学金の導入以後減少傾向にある。

一方、本学独自の奨学金制度は、2011 年度に新設した向学の意思があるにも関わらず経済的理由により修学が困難な学生に給付される「看護大学修学支援奨学金」、成績優秀学生への奨学金の支給としての「看護大学学業奨励奨学金」は、例年一定数の学生が受給している。また、2013 年度に新設された「家計急変奨学金(給付型)」および「福岡女学院奨学金(給付・貸与)」の受給学生は 2014 年度以降 1 名および 4 名となっている。これら 4 つの奨学金については、キャンパスライフに明示するとともに、学生の個別相談に応じて学務課が対応し、各規程(資料 7-10)にもとづき審議し給付されている。

また、学費(校納金)の納入については、家庭の状況に応じて負担の軽減をはかるため「福岡女学院看護大学学費納入運用規程」(資料 7-11)にもとづき、延納・分割して納入する制度を設けている。2014 年度 18 件、2015 年度 28 件、2016 年度 11 件、2017 年度 9 件、2018 年度 15 件、2019 年度 5 件と年度により異なるが、修学継続に一定の役割を果たしていると考えられる。

表7-10 学生が受けている各種奨学金

| | | 2014年度 | | | | 2015年度 | | | | 2016年度 | | | | 2017年度 | | | | 2018年度 | | | | 2019年度 | | | | |
|----------------|-------|--------|-----|----|-------|--------|-----|-----|-------|--------|-----|-----|-------|--------|-----|-----|-------|--------|-----|-----|-------|--------|-----|-----|-----|----|
| | | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | |
| 日本学生支援機構奨学金 | 貸与 | 1種 | 15 | 15 | 13 | 13 | 12 | 16 | 13 | 13 | 18 | 12 | 16 | 15 | 15 | 16 | 11 | 16 | 28 | 16 | 15 | 11 | 18 | 25 | 16 | 14 |
| | | 2種 | 41 | 48 | 46 | 34 | 38 | 44 | 40 | 40 | 39 | 39 | 34 | 34 | 38 | 40 | 35 | 34 | 37 | 42 | 37 | 35 | 24 | 37 | 39 | 36 |
| | | 併用 | 14 | 11 | 19 | 11 | 9 | 12 | 16 | 15 | 11 | 10 | 15 | 14 | 8 | 12 | 11 | 12 | 14 | 8 | 11 | 9 | 13 | 16 | 8 | 13 |
| | 給付 | | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | | | | 3 | 5 | | | |
| | 計 | 70 | 74 | 78 | 58 | 59 | 72 | 69 | 68 | 68 | 61 | 65 | 63 | 61 | 68 | 57 | 62 | 84 | 66 | 63 | 55 | 58 | 83 | 63 | 63 | |
| | 総数 | 280 | | | | 268 | | | | 257 | | | | 248 | | | | 268 | | | | 267 | | | | |
| 率(%) | 64.5% | | | | 61.3% | | | | 56.4% | | | | 55.2% | | | | 58.0% | | | | 57.5% | | | | | |
| 在籍数 | | 106 | 121 | 97 | 110 | 116 | 107 | 119 | 95 | 111 | 119 | 105 | 121 | 110 | 120 | 111 | 108 | 123 | 115 | 111 | 113 | 111 | 125 | 110 | 118 | |
| | | 434 | | | | 437 | | | | 456 | | | | 449 | | | | 462 | | | | 464 | | | | |
| 北九州市奨学金 | | | 1 | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | | 1 | | | | | | 1 | |
| ニビキ育英会 | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | |
| あしなが育英会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| 岡田甲子男記念奨学金 | | | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | 1 | | | | | |
| 長崎県育英会 | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 長崎県社会福祉協議会支援資金 | | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | |
| 大分県奨学金 | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 佐世保市奨学金 | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| うるま市育英会貸費用生 | | 1 | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| 計 | | 8 | | | | 8 | | | | 8 | | | | 6 | | | | 3 | | | | 3 | | | | |
| 福岡女学院奨学金 | | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | |
| 看護大学修学支援奨学金 | | 8 | 9 | 7 | 2 | 7 | 7 | 9 | 7 | 5 | 6 | 9 | 10 | 2 | 5 | 5 | 10 | 4 | 2 | 12 | 2 | 12 | 3 | 4 | 11 | |
| 看護大学家計急変奨学金 | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 看護大学学業奨励奨学金 | | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 計 | | 37 | | | | 42 | | | | 42 | | | | 34 | | | | 33 | | | | 42 | | | | |

(2019年度は9月30日)

表7-11 校納金延納・分納願件数

| 年度 | 2014年度 | | 2015年度 | | 2016年度 | | 2017年度 | | 2018年度 | | 2019年度 | | 計 |
|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|----|
| | 前期 | 後期 | 前期 | 後期 | 前期 | 後期 | 前期 | 後期 | 前期 | 後期 | 前期 | 後期 | |
| 延納 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | | 20 |
| 分納 | 8 | 10 | 12 | 12 | 3 | 6 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | | 66 |
| 計 | 18 | | 28 | | 11 | | 9 | | 15 | | 5 | | 86 |

(2019年度は9月30日現在)

○学生の生活に関する適切な支援の実施

1) 学生の相談に応じる体制の整備

学生の修学・経済・生活・健康・進路等の相談に応じる体制として、まずはアドバイザーが学生の個別の相談に応じる体制を基本においている。それをベースに、学業に関する相談はアドバイザーとともに必要時は学務課の教務係が、健康は保健室の看護師、校医、カウンセラーが、進路は学生部委員会の進路担当者が、経済的支援は学務課の学生係がサポートしている。この他に、障害のある学生の相談窓口は学務課が、ハラスメントについてはハラスメント相談員が対応している。なかでも、個別の支援が必要と判断された内容についてはアドバイザーや学務課、保健室等から学生部長に報告があり、さらに月1回開催されている運営会議で学生部長が報告するシステムに則り、教職員全体で支援体制を検討・共有している。

2) ハラスメント（アカデミック、セクシャル、モラル等）防止のための体制の整備（表7-12）

ハラスメント対策委員会は「福岡女学院看護大学におけるハラスメントの防止・対策に関する規程」「福岡女学院看護大学ハラスメント対策委員会に関する規程」（資料7-12）を整備し、教職員・学生に対するハラスメント防止のための諸規定等を整備した。また、リーフレットを作成し、教職員・学生に配布をしている。2015年度にはその内容をシラバスに掲載すると共に、新学期のガイダンスには全学年にハラスメントについての説明をしている。また、2015年度からは年1回、2017年度からは年2回、教職員を対象にハラスメント防止に関する研修会を開催している。これまでの学生からの相談件数は2014年度1件、2015年度1件、2016年度0件、2017年度1件、2018年度2件であり、相談員を通してハラスメント対策委員会で審議している。これまでハラスメントを認定した事案はない。

表7-12 ハラスメント研修の内容と参加者

| 年度 | 月 日 | 内 容 | 参加人数/全教職員 |
|--------|------------|-------------------------------------|--------------|
| 2015年度 | 9月24日 | ハラスメント防止研修ーハラスメントの今を知るー | 53/67(79.1%) |
| 2016年度 | 8月30日 | ハラスメントに巻き込まれない/巻き込まないために | 46/64(71.9%) |
| 2017年度 | 6月8日、16日 | なくそう気づこうアカデミックハラスメント | 61/67(91.0%) |
| | 3月15日 | ハラスメント相談への対応 | 53/67(79.1%) |
| 2018年度 | 6月28日、7月5日 | 保護者トラブル | 58/70(82.9%) |
| | 3月19日 | 大学における性的マイノリティ支援 ー大学に求められる具体的対策ー | 53/70(75.7%) |
| 2019年度 | 6月27日、7月4日 | ハラスメントを生まない関係づくり | 67/70(95.7%) |

3) 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮 (表 7-13、7-14、7-15)

2016 年度に保健委員会が学生部委員会に統合されたことにより、保健担当者を置き月 1 回の担当者会議を開催している。保健室の利用理由で最も多いのは、ワクチン接種情報などの書類提出を除き、健康相談、感冒、気分不良などの内科系の症状が多く、校医とともに健康指導を行っている。

2014 年度から 2016 年度までに 4 人の保健室看護師の交代があったことから、職員の定着化を目的に 2016 年度より大学の契約職員に身分が変更になり、学生にとって顔見知りの看護師職員が常駐することで保健室を訪室する学生数は増加している。

2014 年 4 月より、臨床心理士による週 1 回のカウンセリングを新設している。2014 年度・2015 年度は年間 66 件の相談件数があったが、2016 年度に学内教員がカウンセラー担当となったこともあり相談件数は減少した。減少理由の検討の結果、2017 年度に再び学外の臨床心理士を配置し相談件数は 68 件に増加した。さらに、現在はカウンセリングを受ける学生用の別室を設けるとともに、申し込み方法も「こころの相談」(資料 7-13)からメールにより申し込む方法を追加する等、相談学生が教員や他学生の目を気にしないで相談できるシステムにしている。また、学生の健康状態を早期に把握し支援につなげるため、2017 年度に 1 年次生を対象にメンタルヘルスアンケート (UPI) 調査を、2018 年度から全学生を対象に実施し、支援が必要と思われる学生には、アドバイザーやカウンセラーが支援できる体制をつくっている。

一方、感染症に対する学生自身のセルフケア能力を高めるとともに、臨地実習でも活用できるよう国立病院機構福岡東医療センターの感染管理認定看護師と連携しながら学校教育法にもとづく感染症に関する症状と出校停止期間、報告の流れ等を明記した「感染症に関するセルフケアファイル」(資料 7-14)を作成し、実習先、全学生・教職員に配布し対応に活用している。

表7-13 保健室の利用状況

| 年度 | 2014年度 | | | | | 2015年度 | | | | | 2016年度 | | | | | 2017年度 | | | | | 2018年度 | | | | | 2019年度 | | | | |
|------------|--------|-----|-----|-----|----|--------|----|-----|----|-----|--------|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|----|
| | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 職員 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 職員 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 職員 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 職員 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 職員 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 職員 |
| 感冒様症状 | 12 | 25 | 5 | 20 | 8 | 5 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 8 | 6 | 7 | 1 | 23 | 20 | 7 | 24 | 8 | 12 | 21 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 内科系 | 3 | 3 | | 3 | 3 | | | 1 | | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | | 18 | 4 | 9 | 3 | 5 | 4 | 7 | 3 | 5 | 4 | 3 | | 1 | 3 | 2 |
| 頭痛 | 2 | 23 | 4 | 14 | 2 | | | 1 | | | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 20 | 6 | 12 | 15 | 18 | 20 | 15 | 3 | 4 | 6 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 |
| 胃腸症状 | 8 | 9 | 12 | 8 | 3 | 1 | 1 | 3 | | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 5 | 15 | 30 | 4 | 26 | 20 | 7 | 9 | 7 | | 5 | 4 | | 1 |
| 気分不良 | 3 | 10 | 4 | 25 | 3 | 3 | | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | | 7 | | 70 | 46 | 42 | 69 | 47 | 85 | 86 | 42 | 68 | 28 | 1 | 1 | 3 | | |
| その他 | 4 | 14 | 7 | 2 | 1 | 12 | 7 | 9 | 4 | | 5 | 5 | | 3 | | 6 | 9 | 9 | 6 | 4 | 11 | 7 | 3 | 6 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 |
| 控傷・擦過傷 | 1 | | 2 | | | | | | | 1 | | 3 | | 1 | | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | | 3 | 3 | 1 | 5 | | | |
| 外科系 | 3 | 6 | | 1 | | | 2 | 2 | | | | | | | | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | | 3 | | | | | | |
| 切傷・刺傷 | 1 | 2 | 1 | 6 | 2 | | | 3 | | | 4 | | 2 | 2 | | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | 1 | 2 | 1 | |
| 熱傷 | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | |
| 打撲 | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | |
| 捻挫 | | 6 | | | | | 1 | 3 | | | | | 1 | | | 1 | 0 | 3 | 4 | 2 | 1 | | | 1 | | | | | | |
| 腰痛 | | | | 4 | | | | 1 | | | | | 1 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| 筋肉痛 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | | | | 1 | | 3 | | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | | | 2 | 1 | | |
| その他 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | | | 2 | 3 | | | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | |
| 眼 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 0 | 2 | 1 | 0 | | 1 | | | | | | | | |
| 歯 | 1 | | 2 | | | 1 | 2 | 1 | | | 1 | 2 | | | | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | | 1 | 2 | 1 | | |
| 耳鼻咽喉 | 6 | 19 | 13 | 27 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | | 2 | 5 | 1 | 4 | | 7 | 8 | 0 | 11 | 0 | 6 | 13 | 5 | 14 | | 6 | 10 | 3 | 4 | 1 |
| 皮膚 | 4 | 15 | 12 | 20 | 1 | 3 | 6 | 16 | 6 | 2 | 2 | 3 | 5 | 6 | 2 | 10 | 5 | 2 | 15 | 6 | 2 | 5 | 4 | 2 | | | 4 | 2 | | |
| 婦人科(主に月経痛) | 39 | 92 | 53 | 56 | 4 | 23 | 15 | 14 | 7 | | 2 | 7 | 1 | 1 | | 126 | 64 | 57 | 117 | 87 | 85 | 92 | 30 | 73 | 28 | 1 | 2 | 4 | 1 | |
| 健康相談 | 1 | 1 | 25 | | 24 | 11 | 14 | 7 | 2 | 374 | 133 | 105 | 24 | | 620 | 171 | 231 | 136 | 5 | 827 | 236 | 149 | 183 | | 270 | 34 | 34 | 60 | | |
| 書類の提出・受取 | 4 | 86 | 59 | 84 | 17 | 41 | 19 | 66 | 9 | 2 | 58 | 74 | 134 | 153 | 10 | 74 | 67 | 89 | 347 | 0 | 55 | 94 | 66 | 264 | | 73 | 141 | 118 | 171 | |
| その他 | 93 | 320 | 176 | 302 | 50 | 121 | 69 | 150 | 44 | 12 | 465 | 254 | 266 | 221 | 15 | 1023 | 415 | 487 | 793 | 193 | 1149 | 612 | 325 | 651 | 87 | 363 | 222 | 186 | 246 | |
| 計 | 941 | | | | | 396 | | | | | 1221 | | | | | 2911 | | | | | 2824 | | | | | 803 | | | | |

(2019年度は9月30日現在)

表7-14 カウンセリング利用延件数

| | 2014年度 | | | | | 2015年度 | | | | | 2016年度 | | | | | 2017年度 | | | | | 2018年度 | | | | | 2019年 | | | | |
|-----|--------|----|----|----|---|--------|----|----|----|---|--------|----|----|----|---|--------|----|----|----|---|--------|----|----|----|---|-------|----|----|----|---|
| | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 他 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 他 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 他 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 他 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 他 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 他 |
| 4月 | | | | | 1 | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 2 | | | | 4 | 1 | | 3 | 1 | | 3 | | |
| 5月 | | 1 | 4 | 1 | | 2 | | 1 | 4 | | | | 1 | | 7 | 5 | 2 | 6 | 1 | | | 5 | | | 3 | | | 1 | | |
| 6月 | | 4 | 4 | 1 | | 1 | | 2 | 5 | | | | 1 | | 3 | | | 1 | | 1 | 6 | 3 | | 3 | | 1 | 8 | | | |
| 7月 | 1 | 2 | 5 | | | 1 | 1 | 2 | 3 | | | 2 | 1 | | 5 | 1 | 1 | | | | 4 | 2 | | 3 | 1 | | 6 | | | |
| 8月 | | 2 | 5 | | | | | 2 | 2 | | | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | |
| 9月 | | 1 | 2 | 1 | | | | 1 | 2 | 1 | | | | | 1 | | 1 | | | | 2 | | | 1 | | | 6 | | | |
| 10月 | | 2 | 7 | | | 3 | | 1 | 7 | | 1 | | | | 4 | 1 | | | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | | | | | | | |
| 11月 | | 4 | 6 | | | | | 1 | 3 | 3 | | | | | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | | 2 | | | | | | | | | |
| 12月 | | 6 | 4 | | | | 1 | 1 | 5 | 1 | | | | | 3 | | | | | | 3 | | | | | | | | | |
| 1月 | | | | | 1 | | | 3 | 3 | 2 | | | 1 | | 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2月 | | | | 2 | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 3月 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | 2 | | | | | | | | | |
| 小計 | 1 | 22 | 37 | 6 | 0 | 9 | 2 | 14 | 34 | 7 | 1 | 0 | 3 | 4 | 0 | 7 | 34 | 10 | 14 | 3 | 3 | 4 | 32 | 8 | 1 | 13 | 2 | 1 | 24 | 0 |
| 合計 | | | 66 | | | | | 66 | | | | | 8 | | | | 68 | | | | | 48 | | | | | 40 | | | |

注) 表中の「他」は教職員 (2019年度は9月30日現在)

学生の安全等に関する支援として、護身術に関する講義 1 回（前期）と実技 1 回（後期）を、新入生を対象に粕屋警察署と連携し実施している。また、2016 年度からは元警察関係者が危機管理関係業務担当者として、毎週 1 回看護大学に配置されている。

学生の被害状況については、2015 年度より記録として保存し傾向を把握し対策を取るようにしている（資料 7-15）。学生から報告のあった被害件数は 2014 年度 2 件、2015 年度 5 件、2016 年度 8 件、2017 年度 13 件、2018 年度 7 件、2019 年度 2 件である。これら被害に対しては、危機管理関係業務担当者を交え、防犯カメラの設置場所や防犯対策などを検討し被害対策を実施している。また、被害内容によっては警察に被害届を出すなど個別に対応をしている。さらに被害については個人名を伏せ、被害状況等を全学生・教職員にメール配信し注意喚起に努めている。メール配信により、学生から新たな被害報告が提出されるなど、全体の被害状況がより正確に把握できるようになってきた。

学生の防犯教育の一環として、学友会を中心に、2013 年度から福岡県防犯協会連合学生防犯ボランティアに加盟し、毎年 10 万円の補助金を受領し、活動を展開している。2014 年度から 2017 年度は JR 古賀駅前防犯に関するビラ配りを粕屋警察署と連携して実施し、2016 年度は受けた補助金で護身術のパンフレットを独自に作成し街頭で配布するなど主体的な取り組みを行っている。また、2015 年度に防犯ブザーを 50 個購入し、学生に貸し出しを行っている。学友会のこのような活動が認められ 2018 年度に粕屋地区地域安全大会において「防犯功労団体」として表彰されている。

2016 年 6 月には学生を対象に通学上、危険に感じる場所や内容等について「女性の犯罪被害防止のためのアンケート」（資料 7-16）を実施した。26 名が被害に遭いそうになったと回答し、下校中の危険箇所などが明らかになり、夜間の外灯の少ない箇所については、古賀市と連絡協議会で議題にあげ改善策を意見交換している。

表7-15 学生の被害状況・被害件数

| 内 容 | 2104年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018 年度 | 2019 年度 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
| 盗難（自転車・現金・カード等） | 1 | 1 | 7 | 9 | 3 | |
| 自転車との接触 | 1 | | | 3 | 4 | 2 |
| ワンクリック詐欺 | | | 1 | 1 | | |
| 暴力被害 | | 1 | | | | |
| 盗撮 | | 1 | | | | |
| 身体接触 | | 2 | | | | |
| 計 | 2 | 5 | 8 | 13 | 7 | 2 |

(2019年度は9月30日現在)

○学生の進路に関する適切な支援の実施

1) 学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備（表 7-16, 7-17, 7-18, 7-19)

本学の学生は看護師、保健師、および進学希望者であり、開学以来、就職率は100%を維持している。これは、アドバイザーや学生部委員会の進路担当者などが個別に学生の進路相談に対応している結果と思われる。2014年度～2019年度は不合格者も翌年には合格し結果として全員看護師国家試験に合格し、就職率100%、進学率100%を維持している。従って、キャリア支援センター等の設置は現時点では考えていない。しかし、進路変更を考える学生や卒業生からの進学・転職の相談などに対し、将来的には相談員を配置したキャリア支援センター等の整備が必要になるかもしれない。

2) 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施（表 7-16、7-17、7-18、7-19）

2016年度に進路委員会が学生部委員会に統合されたことから、新たに進路担当者を置き進路指導を行っている。進路指導のオリエンテーションの主なスケジュールを紹介すると、4年次の4月に就職オリエンテーションを実施し、進路登録・報告カードを配布し、第1回進路希望調査を行っている。また、進路支援のスケジュールや就職試験や受験の流れや結果の報告や進路登録・報告カードの提出などを記載した「進路ガイドブック」（資料 7-17）と就職・進学過去問題集を配布し、学生が就職・進学したい施設や学校に進めるようアドバイザーや進路担当者が支援や助言をしている。

推薦枠がある医療機関への就職については、学部長・学生部長・進路担当者の3名で選考基準に基づいて選考し、2014年度～2019年度までに60名が推薦により就職している。また、大学での病院説明会では学内にブースを設け、2014年度22施設、2015年度19施設、2016年度23施設、2017年度23施設、2018年度32施設、2019年度38施設の参加があり、学生にとって就職先を考える良い機会となっている。

表7-16 学校推薦者数

| | 施設数 | 推薦枠人数 | 応募者数 | 学内選考合格者数 | 採用者数 |
|--------|-----|-------|------|----------|------|
| 2014年度 | 11 | 26 | 18 | 12 | 12 |
| 2015年度 | 11 | 25 | 20 | 12 | 12 |
| 2016年度 | 11 | 16 | 18 | 14 | 13 |
| 2017年度 | 10 | 16 | 12 | 11 | 11 |
| 2018年度 | 10 | 19 | 8 | 6 | 6 |
| 2019年度 | 10 | 14 | 10 | 6 | 6 |
| 合計 | 63 | 116 | 86 | 61 | 60 |

表7-17 病院説明会

| | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 実施日 | 5月2日 | 4月30日 | 4月27日 | 4月25日 | 4月24日 | 4月23日 |
| 参加病院数 | 22 | 19 | 23 | 23 | 32 | 38 |

学生の就職先は実習施設である医療機関への就職率が2014年度～2016年度は半数以上を占めていたが、2017・2018年度は実習施設の応募人数の縮小の影響により30%台に減少し、代わりに大学病院への就職が増加している。就職希望の学生は100%が就職しており、学生が第一希望の医療機関に就職した割合は2014年度85.7%、2015年度70.1%、2016年度81.8%、2017年度62.9%、2018年度74.5%と約6割から8割を占め（表4-7）学生のニーズに応える指導の成果と考えている。

一方、助産師・保健師への進学希望者も合格率は95.7%～100%で推移している。また、2016年度からは、学生が数多く就職している医療機関の看護部と定期的に卒業生の評価をうける機会を設けている。2019年には就職先に採用時に重視する内容や卒業時に求める能力等に関するアンケート調査を行った。その結果は医療機関が求める人材について進路指導に活かして行く予定である。

表7-18 就職先

| | 2014年度 | | 2015年度 | | 2016年度 | | 2017年度 | | 2018年度 | |
|----------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | 実習施設 | その他 | 実習施設 | その他 | 実習施設 | その他 | 実習施設 | その他 | 実習施設 | その他 |
| NHO・NC | 32 | 13 | 28 | 6 | 27 | 14 | 9 | 8 | 13 | 8 |
| 大学病院 | 24 | 6 | 7 | 16 | 25 | 13 | 25 | 18 | 20 | 27 |
| 総合病院 | 7 | 21 | 8 | 21 | 7 | 23 | 4 | 28 | 2 | 27 |
| 市町村（保健師） | | 1 | | 1 | | 1 | | 3 | | 2 |
| その他 | | 1 | | | | | | 2 | 2 | 1 |
| 小計 | 63 | 42 | 43 | 44 | 59 | 51 | 38 | 59 | 37 | 65 |
| 合計 | 105 | | 87 | | 110 | | 97 | | 102 | |

表7-19 進路状況

| | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 卒業予定者数 | 110 | 91 | 117 | 103 | 106 |
| 就職希望者数 | 105 | 87 | 110 | 97 | 102 |
| 就職内定者数 | 105 | 87 | 110 | 97 | 102 |
| 就職内定率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 進学希望者数 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 進学合格者数 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 進学合格率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| その他 | 2 | 0 | 5 | 1 | 0 |
| 進路決定率 | 98.2% | 100.0% | 95.7% | 99.0% | 100.0% |

その他：看護師国家試験不合格者数

○学生の正課外活動（部活動）を充実させるための支援の実施（表7-20）

クラブ活動は、2014年度から音楽部とソフトボール部が活動休止になり、2016年にはルピナス同好会、2017年度はシミュレーションサークル、2019年度はE.E.S.（英語交流

会)、海外ボランティアサークルが新たに誕生している。クラブ活動が低迷になった 2015 年 7 月には、部長、顧問を対象にクラブ部長会議を開催し、活動の現状と今後の活動と課題について意見交換を行っている。出された意見は①各学年が一緒に活動する時間帯がないこと②活動する体育館等がないことなどであった。そのため、古賀市体育館の利用についての検討、社会人・他大学との交流などを紹介し、部員数は年々増加してきている。

上記①②の課題を解決するために、2019 年 8 月に前回の認証評価において指摘された、体育館を備えた多目的ホールが建設された。多目的ホールは、ダンスや各種の文化サークルでの使用、さらには大学祭やオープンキャンパスなどの学内行事が可能な作りになっている。

また、本学はボランティア活動に力を入れている。中心となるボランティアサークル葡萄は 2014 年度と 2019 年度は一般財団法人「学生サポートセンター学生ボランティア助成事業」に採択され、2017 年度および 2018 年度「大学ネットワークふくおか 学生地域活動大賞 優秀賞」を受賞している。また、学生自治組織である学友会は、新入生歓迎会、バーベキュー・スポーツ大会、大学祭、フェアウエルパーティ、防犯ビラ配り等を開催し、主体的な活動を展開している。

これら学生主体の活動を支援するため、学生の自主管理による学習室（多目的ルーム：オリーブ）を整備した。

表7-20 クラブ・同好会の部員数(重複者有)

| | 2014年度 | | | 2015年度 | | | 2016年度 | | | 2017年度 | | | 2018年度 | | | 2019年度 | | |
|-----------------------------------|--------|----|-----|--------|----|-----|--------|----|-----|--------|----|-----|--------|-----|-----|--------|----|-----|
| | 1年 | 2年 | 合計 | 1年 | 2年 | 合計 | 1年 | 2年 | 合計 | 1年 | 2年 | 合計 | 1年 | 2年 | 合計 | 1年 | 2年 | 合計 |
| 音楽部 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ソフトボール | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ダンス | 8 | 15 | 23 | 4 | 10 | 14 | 20 | 6 | 26 | 12 | 24 | 36 | 5 | 12 | 17 | 7 | 7 | 14 |
| 釣り | 1 | 9 | 10 | 9 | 6 | 15 | 14 | 34 | 48 | 31 | 35 | 66 | 0 | 31 | 31 | - | - | - |
| テニス | 0 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| トーンチャイム (Swing girlsから2015年に名称変更) | 2 | 8 | 10 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 10 | 4 | 14 | 3 | 10 | 13 |
| バスケット | 4 | 14 | 18 | 1 | 5 | 6 | 2 | 8 | 10 | 3 | 4 | 7 | 12 | 6 | 18 | 8 | 12 | 20 |
| バドミントン | 8 | 13 | 21 | 0 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 11 | 13 | 22 | 12 | 34 | 20 | 24 | 44 |
| バレーボール | 23 | 11 | 34 | 53 | 24 | 77 | 54 | 18 | 72 | 33 | 17 | 50 | 19 | 33 | 52 | - | - | - |
| フットサル | 0 | 8 | 8 | 6 | 8 | 14 | 6 | 16 | 22 | 13 | 21 | 34 | 43 | 13 | 56 | 8 | 43 | 51 |
| ボランティア葡萄 | 58 | 68 | 126 | 83 | 65 | 148 | 58 | 82 | 140 | 97 | 75 | 172 | 83 | 101 | 184 | 98 | 93 | 191 |
| ルピナス(同好会) | | | | | | | 0 | 10 | 10 | 23 | 24 | 47 | 38 | 29 | 67 | 20 | 39 | 59 |
| シミュレーションサークル | | | | | | | | | | | | | 53 | 38 | 101 | 35 | 62 | 97 |
| E.S.S. (英語交流会) | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | 0 | 15 |
| 海外ボランティアサークル | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 6 | 9 |
| 計 | 267 | | | 284 | | | 330 | | | 427 | | | 406 | | | 513 | | |

(2019年度は11月現在)

○その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施 (表 7-21)

学生の意見を大学運営に反映するため年 2 回、学友会総務委員と学長・学部長・学生部長との懇談会を開催している。また、2017 年度からは学長と学生希望者との話し合いが茶話会形式で不定期に開催されている。そこで出された意見は食堂の狭さやメニューへの希望、手指乾燥機や ATM、自販機 (アイスクリーム)、売店の設置など多岐にわたる。2016 年度に 2 号館が完成したことで、施設や物品等に関する学生の希望の多くは解決された。現在、時間割や再試験手続き等が課題となっており検討中である (資料 2-31)。ま

た、学友会が実施した要望に関する調査は6年間で10回実施している（資料2-30）。ちなみに、2016年6月に実施した満足度調査では回答した学生の70.6%が満足と回答している。

表7-21 学友会が実施したアンケート

| 年度 | 月 | 調査内容 |
|--------|-----|-------------------------|
| 2014年度 | 7月 | 食堂に関するアンケート |
| | 1月 | 改善して欲しい箇所 |
| 2015年度 | 9月 | 売店販売希望アンケート |
| | 3月 | パン販売要望調査 |
| 2016年度 | 6月 | 大学満足度調査 |
| | 7月 | スクールバス、大学アピールポイントに関する調査 |
| 2017年度 | 4月 | 大学生生活アンケート |
| 2018年度 | 4月 | 大学生生活アンケート |
| | 12月 | 1号館1F中央スペースの名称に関する調査 |
| 2019年度 | 6月 | 大学生生活アンケート |

3. 学生支援の適正性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| 評価の視点 |
|---|
| <input type="radio"/> 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価 |
| <input type="radio"/> 点検・評価結果に基づく改善・向上 |

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

1) 修学に関する支援について

成績不振（GPA2.0以下およびGPA1.5以下の群）に対しては、継続的にその数を把握してきた。（表7-5,7-6）その結果、成績不振者の割合は減少しているものの、2年次に割合が一過性に増加する傾向がみられる。また、留年・休学者も2年次に多いことから、2年次のカリキュラムや学習内容等の検討を進めてきたが、明確な回答は得られていない。また、退学者に対しては学生・保護者との面談結果から、原因として進路変更が多くを占めており、早期に進路変更への支援を行う必要があると考えている。

一方、障害のある学生に対する修学等の支援については、これまでアドバイザーが個別に支援してきたが、講義・実習・進路・就職への支援等の必要性から大学全体での支援体制を構築した。具体的には障がいのある学生のガイドラインや合理的配慮の申請に関するシステム構築などである。

奨学金その他の経済支援については、日本学生支援機構、自治体独自の奨学金、本学独自の奨学金に一定の割合の学生が継続して受給している。また、授業料の延納・分納願いの申請数も同様であり、新たに給付型の奨学金制度が導入されたことで、その推移を見守っていく必要がある。

2) 学生生活に関する支援について

相談に応じる体制については図7-1に示すように、教員、職員、アドバイザーの役割、相談窓口（保健室、カウンセラー、学務課）と相談内容の流れを図式化することで、必要

な情報が時宜を得て報告されるようになり速やかな対応ができるようになっている。

学生の健康管理については「感染症に関するセルフケアファイル」を全教職員、臨地実習施設に配布することで、報告すべき事項と報告ルートを明確にでき早期の介入と対策を講じることができるようになった。

ハラスメント防止対策については、学生にパンフレットを配布し説明することで、必要に応じて相談員に相談が行われている。

また、学生の安全については、元警察関係者である危機管理関係業務担当者の助言を受けながら学生からの報告書や外部からの情報提供などを継続的に蓄積し分析している。その結果をもとに、古賀市への要望などに活用している。

3) 進路に関する支援について

進路選択については、進路ガイドブック（資料 7-17）を中心に、年間計画を立案し、学生が希望する進路への指導を行ってきた。就職率は 100%を維持し、2019 年度に実施した就職先へのアンケート調査結果を踏まえ、就職率と並行して、教育の質評価の解析が必要と考えている。

4) 学生の正課外活動充実への支援について

学生のクラブ活動は 2018 年度以降、文化系のクラブが 3 つ誕生し、クラブ活動に参加している学生数も増加している。特に 2019 年 8 月に体育館を兼ねた多目的ホールが建設されたことで、運動系のクラブの活性化が期待される。さらに、2018 年度のカリキュラムの改正により、クラブ活動ができる時間割の工夫がされたことで、今後継続して推移を見守ると同時にクラブ部長会議などの開催を通して、改善を図る予定である。

5) 学生の要望に対応した学生支援

学友会が実施しているアンケート調査（表 7-21）にもとづき、定期的に学長と学友会との懇談会を開催し、改善事項と継続審議事項等に分類し、相互に確認することで、改善のために協力し合うことや学生による自主管理を依頼するなど、学生の自治活動を高める支援につなげている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

1) 課題を抱える学生への支援の充実

障がいのある学生は、年々増加傾向にあり、障がいに対応した「授業支援」「授業外支援」を実施している（表 7-4）。さらに、障がい学生のガイドラインおよび合理的配慮への支援体制を構築したことで、学生が相談しやすい環境が整った。また、就職支援についても学生の希望に寄り添いながら、どのような職場が学生に適しているのかも含め支援を行っており、きめ細かな対応につなげることができるようになり、就職率 100%および第一希望病院への就職率 70%以上を維持している。

一方、課題を抱える学生については、アドバイザーから学生部長へ報告する体制を作ったことで、アドバイザー、学生部長、保健室職員、学務課職員、カウンセラー、校医との情報共有と対応、外部機関（学院の臨床心理センター）との連携、さらには、2016 年の 6 月から毎月の運営会議に学生状況を報告することで教職員が情報を共有可能となり早期の対応につながっている。支援についてはアドバイザーに負うところが大きく、毎年アドバイザー会議を開催し、講師を招いた講演を企画するなどアドバイザーの資質向上も

同時に行っている。

2) 経済的支援

奨学金の申請者数や校納金の延納・分納はその申請数から、経済負担者の軽減につながっていると考えているが、2014年度に実施した「学生生活調査」のなかで、奨学金を受けている学生の経済状況は苦しく、アルバイト収入が多いことが明らかになっている。対策として、アルバイトコーナーを食堂に設け大学が紹介する情報を発信するようになっている。

3) 学生の安全面への対策

防犯上の被害状況は基本的には学生からの「報告書」提出により、被害内容、時間帯、場所などを把握するようにしている。対策としては、元警察関係者の危機管理関係業務担当者と連携しながら監視カメラの設置や被害情報の発信により全学生・教職員が情報共有する仕組みを整備している。危機管理関係業務担当者の配置により、個別の被害状況に警察と連携した対応や対策を講じることができている。また、年2回の護身術に実施、犯罪防止のビラ配り等、学生の自主的な防犯活動も継続して行われている。

4) 課外活動の活性化

課外活動については、部員や部長会議での意見交換会などからの課題の把握と対策を講じてきた。本学は、敷地内に体育館がなかった2018年度までは、国立病院機構福岡東医療センターの体育館や古賀市の体育館を利用してクラブ活動を行ってきた。この状況においても、クラブ活動は少しずつであるが年々増加し、クラブの部員数も2014年度の267名から2019年度は513名と増加してきた。さらに、他団体のクラブと合流して活動を続ける学生も増えている。2017年度のカリキュラム改正検討時に、学生がクラブ活動等に参加できるような時間割等の検討も並行して行ってきた。2019年8月に体育館が新設されたことでクラブ活動の活性化が今後期待される。さらに、2018年度以降文科系のサークルが3つ誕生しており、学生の主体的な活動の向上が見られる。

5) 学生の要望の把握と自主活動の促進

学生の要望を把握する場は、年2回、学長・学部長等と学友会役員との懇談会を開催している。学生が独自に実施するアンケート調査（大学の施設や設備、教職員の対応、カリキュラム等）をもとに、改善に向けて定期的に意見交換会を行っている。その結果、改善している項目も多く、残されている課題も明らかになっている。またその内容を学友会と共有していることから、改善に向けた学友会の主体的な活動の後押しにつながっている。

6) 就職・進学率の達成度

最初の卒業生を輩出した2012年度以来、就職率100%を維持しており、80%以上の学生が第一あるいは第二希望の就職先に就職している。また、大学院等への進学者は年度による差はみられるが2～5名の間で推移している。進学合格率はほぼ100%となっている。

【長所・特色】

1. 学生の修学支援については、「アドバイザー制度」と「学生の支援体制に関するフローチャート」に加え、最高決定機関である運営会議で学生に関する情報を毎月討議するシ

システムを作り上げたことで、全教職員が学生の修学状況を継続的に把握・共有できる環境を整備している。

2. 学生のニーズを継続的に把握する仕組みとして、年2回の「学長・学部長等と学友会との懇談会」および不定期の「学長・学友会との話し合い」が設定されている。具体的には、学友会が様々なアンケートを実施し、その結果に基づいて学生・教職員で解決課題の正当性や優先順位を決定している。ユニークな点は、前回の決定事項の実施状況を常に学生・教職員で評価するシステムが構築されている点である。このシステムは、課題解決の状況に止まらず学友会自身に取り組むべき課題も見えるようになり、学生の自主性や責任感の育成にもつながっている。

3. ボランティア活動は本学の特色の一つであり、学生サークル「ボランティアサークル葡萄」が中心に実施している。特徴的なことは、半数以上の学生がサークルのメンバーであり、災害支援、健康教育支援、社会的弱者支援、病児支援、老人会参加など活動内容が多岐にわたる点である。

4. 学生支援の評価指標の一つは、国家試験合格率、就職率、就職先、進学率などである。2014年度～2018年度の卒業生の看護師国家試験の平均合格率は99%、就職率は100%、第一希望病院への就職率が約70%、進学率は99%以上と高い割合を維持している。

【問題点】

1. 成績不振のGPA2.0未満の学生は減少傾向にあるが、成績不振者および留年学生が2年次生に集中する傾向は依然続いている。アドバイザー制度、カリキュラム改正、運営会議での討議など工夫してきたが、この2年次の問題の本質の把握には至っておらず課題として残されている。

2. 学生支援については、学生部委員会や教務部委員会、ハラスメント対策委員会等で議論し、スタッフミーティング、教授会さらには運営会議にその都度報告することで教職員間での課題の共有と改善に努めてきた。しかし、支援の質を評価するシステム整備が十分になされているとはいえない。今後、各委員会の評価システムの整備を進め、本学のIR推進委員会とも連携し学生支援のためのPDCAサイクルを展開していく必要がある。

【全体のまとめ】

学生の修学支援については、毎年、実施した内容を点検・評価し改善に向けた対策を行ってきた。具体的には、アドバイザー制度、学生の支援体制に関するフローチャート、本学独自の奨学金制度、障がい学生支援に関するガイドライン、合理的配慮の申請手続きなどが整えられた。また、学生の健康管理や安全・衛生への支援も感染症に関するセルフケアファイルや危機管理関係業務担当者の配置により、安全で安心な環境が整備されつつある。

さらに、学生目線の意見を取り入れるため「学長・学部長等と学友会との懇談会」が継続的に実施されてきた。その結果、学生が要望する課題の多くは解決されてきたが、課題の正当性や課題解決のグレードを客観的に評価するシステムが不十分であることが明らか

かになってきた。

進路支援では、学生支援の成果指標である就職率や進学率は高レベルを維持しており、正課外活動であるボランティア活動も社会的に高い評価を得ている。一方、障がいのある学生や学業不振者に対する支援については、課題もあり、今後学習指導のみならず生活や健康面さらには進路支援などを総合的にとらえた支援システムの構築と評価が求められる。

第 8 章 教育研究等環境

【現状説明】

1. 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

| |
|-------|
| 評価の視点 |
|-------|

| |
|---|
| ○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示 |
|---|

- 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学では、設置認可申請時より高度化する医療に対応し、更に教育活動の水準を向上させるための施設、設備の整備を行ってきた。しかし、方針の明文化までは至らなかったため検討を重ね、2018 年度に最終的な「教育研究環境整備の方針」として策定した（資料 2-1：大学の運営方針 基準 8：教育研究環境）。その方針では、教育の理念や建学の目的及び使命の実現を目指し、教育・研究の質及び学術研究体制の十分な機能を保証するため、具体的に、施設・設備、図書館・学術情報サービス提供、ICT 環境、教育研究環境について明確な方針を明示した。また、全教職員の共通理解促進のため、運営会議や教授会での提示に加え、ファイルサーバーに設けられている教職員用共有フォルダーにも掲載し、全教職員がいつでも方針の電子ファイルにアクセスし閲覧できるようにしている。

2. 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

| |
|-------|
| 評価の視点 |
|-------|

| |
|----------------|
| ○施設、設備等の整備及び管理 |
|----------------|

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器・備品等の整備・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備・学生の自主的な学習を促進するための環境整備 |
|---|

| |
|--------------------------|
| ○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み |
|--------------------------|

- 施設、設備等の整備及び管理

- 1) ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器・備品等の整備

教育研究に供する情報インフラストラクチャーとしては、開学時より 1 ギガビットの光ケーブルを敷設し、ブロードバンドに対応したインターネットが常時接続できる環境がある。端末としては、ゼミ室を含めた全ての教室と教員研究室に情報コンセントが設置され、インターネットを利用した教育研究が遂行されている。

学生は、PC 教室の PC60 台、図書室の PC10 台、自己学習室の PC10 台を利用すること

ができる。その他、学習用貸出モバイル PC は図書館内 5 台、学内用 30 台が使用可能となっている。また、学内全館に無線 LAN エリアが拡大し、個人の PC を利用してインターネットに接続ができるため、ネットワークを介して、様々な情報資源にアクセスすることが可能である。

教育研究に資するシステムとしては、ファイルサーバー（開学時より）、グループウェア（2010 年より）、オンライン学習システム・コースパワー（2010 年より）、動画サーバー（2013 年より）、WEB 看護師・保健師国家試験対策ソフト（2009 年より）、オンライン学習システム・ナーシングスキル（2014 年より）が導入され、教員及び学生の教育研究に利用されている。これらの一部のシステムについては、学外（自宅等）からも利用することができる。更に、無線による応答システム（クリッカー）についても、講義内での学習内容確認やアンケート調査等に利用されている。また、2013 年 10 月より運用されていた本学の ICT 教育システムについても、2018 年度に更新され、新たに包括的な学事システム Universal Passport が導入された。このシステムを用いて、学生の出欠、シラバスや講義日程、成績の管理に関する運用から開始している。今後の機能や運用の拡大については、2019 年 7 月に教職員数名で編成されたワーキンググループを中心に検討を進めている。また、定期的な保守点検も実施されている。

2) 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

教育活動の水準向上のため、2016 年度に大学施設の増築、改修工事を行い、2 号館 (2,049 m²増) の新築、1 号館教室の増床 (396 m²増)、図書館の増床 (102 m²増)、食堂の自己学習室への改修、実習室等の講義室・共同研究室への改修、事務室の変更を行った。現在、教育研究施設数は、講義室 9 室、演習室 18 室、実験実習室 6 室、情報処理学習施設（兼語学学習施設）1 室、教員研究室 28 室となっている（大学基礎データ表 1 及び資料 8-1：福岡女学院看護大学校舎面積一覧参照）。2014 年以降の主な施設・設備整備に関する事項は以下の通りである。

(1) 看護学領域別実習室の統合と基礎看護学実習室の改称

2016 年度には、これまで 1 号館 3 階に看護学領域別に設置されていた成人・老年、公衆衛生・在宅、母性・小児の実習室が 2 号館のシミュレーション教育センターに統合された。また、1 号館 4 階の実習室は、「基礎看護学実習室」という名称で主に基礎看護学演習に使用する実習室であったが、2016 年度には新たに沐浴設備が設置され、基礎看護に限らず、タスクトレーニングを中心とした看護演習を行うための実習室となった。それに伴い、2017 年度より「基礎看護学実習室」は「看護学実習室」へと改称された。この看護学実習室は、407 m²の空間に 30 台のベッドを設置しており、1 ベッド当たり 3~4 名の学生が演習を行うことができる。また、授業時間以外でも、平日は 20 時まで解放されており、学生が自主練習できる教育環境を整備している。更に、30 台ある各床頭台にはタブレット端末が配備されており、視聴覚教材としての実技映像を教員や学生がネットワークを通して活用できるようにしている。

(2) シミュレーション教育センター (AI Sim)

2016 年度に竣工した 2 号館の 2 階と 3 階に設置されたシミュレーション教育センター (AI Sim) には、シミュレーションルーム 4 室、コントロールルーム 2 室、TBL (Team Based Learning) 室 4 室、器材庫 1 室を整備するとともに、最新のシミュレーション・情報通信

技術設備・機器を導入し、医療現場を忠実に再現したシミュレーション教育を展開できる施設と設備を完備している。

3階には、ICU、4床室、周産期、在宅看護学シミュレーションルームがある。ICUシミュレーションルームには、高機能のシミュレーターモデル人形を配置し、主に成人看護学のクリティカルケアのシミュレーションに利用されている。4床室シミュレーションルームは、一般的な入院患者における多種多様な看護ケアのシミュレーションを行うため、基礎、成人、老年及び看護管理学などのシミュレーション演習に利用されることが多い。

周産期シミュレーションルームには、母体総合シミュレーターが導入されており、妊娠期から産褥期までの各種の演習や、妊婦、新生児、未熟児の看護演習にも利用されている。また、母性看護学だけではなく、医療的処置シミュレーションができる小児モデル人形、一次救急救命処置用の小児モデル人形や手術プレパレーション用の人形など多様なモデル人形も備えられ、小児看護学演習でも利用されている。

在宅シミュレーションルームでは、実際の一般的な住宅を再現しており、介護用ベッド、介護用ポータブルトイレ、畳などが設置され、在宅における看護ケアのシミュレーションに用いられている。また、レイアウトを避難所や仮設住宅など多彩に変更することもでき、地域・在宅で働く看護職に必要とされる看護技術を学ぶことができるシミュレーションルームとなっている。

2室のコントロールルームも3階にあり、シミュレーションルームで看護援助を行っている学生をマジックミラー越しに観察しながら、遠隔操作でシミュレーターの生体反応を変化させたり患者の声を発したりすることができる。学生は、直接的に観察される視線を感じないので、意識や緊張をすることなく学習に集中できる。コントロールルームには、画像集積システムも設置され、各シミュレーションルームに備えたカメラやマイクで収録した画像を保存することができる。また、ディブリーフィングルームなど他室に中継する機能も備えている。

ディブリーフィングルームは2階と3階にそれぞれ1室あり、100人の学生が同時にシミュレーション演習をすることができる。また、複数のプロジェクタースクリーンを備え、多様なディスカッションやタスクトレーニングを行うことも可能である。また、4室あるTBL室においても、シミュレーション時の映像のライブ配信や録画した映像を使ったディブリーフィングができ、少人数のグループディスカッションをすることも可能である。

シミュレーション教育センターは、多くの看護学領域が利用する施設であるため、施設利用にあたっては運用ルールの整備や調整が必要になるが、それらは、シミュレーション教育センター長を中心に、各領域から選出されたシミュレーション教育センター運営委員が担っている。

(3) 3号館（徳永徹記念多目的ホール）の新設

大学設置以来、2018年度までは国立病院機構福岡東医療センターの体育館を利用していた。しかし、老朽化が進んでいることから、授業や学生の課外活動の利便性向上を図るため、2019年8月に本学3号館となる体育館を備えた多目的ホールが竣工した。この3号館は、本学開学以来、多大な貢献をされた初代学長の名前を冠している。3号館の体育館は、バスケットボール一面分の広さがあり、音響や照明などの舞台設備が充実したステージを有している。また、体育館だけではなく、ダンスルームにも使用できる多目的室、シャワ

ールーム及びパウダールーム設備も備え、更に外部からの自然光や風を取り入れる工夫をしており、省エネルギーにも配慮した設備となっている。このように3号館は、授業やサークル等の課外活動だけではなく、大学祭や式典などの対応も可能である。

(4) 大学施設設備使用者への安全・衛生の確保への取り組み

大学内環境の安全・衛生については、本学衛生委員会を中心に改善のための検討と管理がされている。産業医の大学内巡視も毎月1回行われ、その結果は衛生委員会で共有されるため、安全・衛生を脅かす状況がある場合には、衛生委員会から全教職員に情報共有や注意喚起がされている。大学内の衛生維持のための清掃については、外部委託業者により平日は終日実施されている。

大学内の安全確保と防犯については、元警察関係者でもある「危機管理関係業務担当」の非常勤職員によって、毎週水曜日に、学内環境の防犯設備・施設の点検・確認と学生のトラブル対応及び具体的な対応のためのコンサルタント業務が行われている。その他、毎日、警備会社職員による1~3号館の夜間巡回と大学内全教育研究施設の施錠確認に加え、監視カメラや機械警備も実施している。また、歩行者及び自転車利用者の更なる安全確保のため、2019年度より、歩行者・自転車利用者は正門から、自動車利用者は車両出入口から大学構内へ入ることができるように、正面ロータリーとは別に車両出入口と3号館周囲に新たな駐車場を整備し、歩行者と車両の完全分離のための施設整備を行った。

3) バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備

大学内の1~3号館の全てにおいて、段差がないバリアフリー構造となっており、大学内には3つの多目的トイレがエレベーター付近に設置されている。シミュレーション演習等で、学生や教員が1号館から2号館へ移動することも多いが、雨天時に傘がなくても移動できるように、移動路には屋根が設けられている。

また、屋外にはベンチも数台設置され、小さい畑を作って学生や教職員が花や野菜を植えたり、多数のオリーブの木を植樹して緑化を進めたりなど、学生や教職員が学習の合間に自然と親しむことのできる憩いの場となるような設備が整えられつつある。

4) 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

2016年度の2号館新設と1号館改修に伴い、図書館の増床(102㎡増)並びに自己学習室が整備された。自己学習室には、40人が学習できるデスクと椅子及び10台のデスクトップPCが設置された。また、1号館の2階と3階に学生ラウンジが作られ、2階・3階合わせてデスク11と椅子22脚が設置され、学生が学習に利用できるスペースも増設された。更に、2号館に新設された食堂も平日は20時まで解放されているため、多くの学生が自己学習に利用している。

図書館では、2016年度に閲覧席60席から116席へと拡張し、より多くの学生が文献を閲覧したり、学習したりすることが可能になった。特に、独立したキャレル形式の学習ブースを8席から42席へと大幅に拡張したことにより、日々の学習や国家試験対策等の学習図書館としての機能を充実させることができた。

○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

本学では、情報化の進展に合わせた教職員及び学生の情報倫理の確立のために、全学生・全教職員に毎年見直しをした「メディア情報図書センターハンドブック」を配布している。

学生への取り組みとしては、まず、1年次の必修科目であるコンピューターリテラシーで、そのハンドブックを使用して情報倫理についての講義をしている。2～4年次生には、4月初旬に、啓発ビデオとパンフレットを用いて情報セキュリティ講習を開催している。更に、2年次では、最初の臨地実習に先立つガイダンスにて、個人情報保護の取り扱いやSNS利用における情報漏洩のリスクを中心としたオリエンテーションを実施している。

教職員については、4月初旬に新任教職員対象に情報セキュリティに関する規定について説明を行っている。また、教職員対象の教育システム説明会を適宜開催し、情報セキュリティに関する講習を実施するとともに、情報セキュリティに関する事案（例えば、新しいコンピューターウイルスについてなど）や学外での研修会情報に関するメールを年数回一斉配信し情報共有と注意喚起に努めている。

3. 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を整えているか。また、それらは適切に機能しているか。

| |
|---|
| 評価の視点 |
| <p>○図書資料の整備と図書利用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備 ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備 ・ 学術情報へのアクセスに関する対応 ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備 <p>○図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置</p> |

図書館及び学術情報サービス提供の管理・運営は、福岡女学院看護大学メディア情報図書センター及びセンターに設置されているメディア情報図書センター委員会が担っている（資料 8-2：福岡女学院看護大学メディア情報図書センター規程、資料 8-3：福岡女学院看護大学メディア情報図書センター委員会規程、資料 8-4：福岡女学院看護大学図書館規程参照）。

○図書資料の整備と図書館利用環境の整備

本学図書館では、開学以来、学生の学習支援（卒業研究や臨地実習含む）のための看護・医療関係基本図書や学生のリクエスト図書、本学の基本精神であるキリスト教関係資料、そして教員の研究推進のための資料を中心に図書資料の整備を行ってきた。2018年度には、「福岡女学院看護大学大学図書館資料収集方針」（資料 8-5）がメディア情報図書センター委員会において協議され、教授会で承認された。この方針によって、資料収集方針とともに図書資料の選書基準についても明文化され共通理解を図ることができた。2019年4月1日よりこの方針に沿った図書資料の整備が行われている。

図書館では基本図書をはじめ各主題分野の入門書・専門書を計画的に収集し、調和のあるレファレンスコレクションを構築するとともに、資料の出版状況等を把握し、学術書、教養書等の基本資料の選択に配慮している。専門図書については、教員と連携して、授業内容や研究に即した資料を選定し購入している。更に、基本図書や一般図書は、同一法人の福岡女学院の大学図書館から転用して、看護大学図書館書架に配架し利用に供している。

1) 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

(1) 図書の整備

前述したように、図書の整備は、資料収集方針に沿って、授業概要に示された参考文献や学習参考書のみならず、全教員の協力を得て、学生の学習や研究、教員の教育研究のための図書を購入している。2019年9月30日現在の看護大学蔵書数は 図書約 23,235 冊、雑誌 65 タイトルである。福岡女学院大学からの転用図書を含めると総冊数は 33,726 冊となり、学生一人当たりの冊数は 50 冊（転用図書含：73 冊）となる。2014 年度以降の受け入れ冊数については表 8-1 に示す。

視聴覚資料の収集は開学後から開始しており、2019年9月30日現在 790 点所蔵している。更に、2018 年度よりビジュラクラウドを導入し、学内のみならず、学生が VPN 接続をした場合は学外からでも 100 以上の視聴覚資料にアクセスして学習ができるようにしている。また、電子書籍については 2014 年度より収集を開始し、2019年9月30日現在 202 点所蔵している。いずれも主に看護・医療関係の専門資料である。

図書の配架は、開架式書架を取り入れ自由に資料を手にとることのできる状態にあるが、専門書以外の図書は閉架書庫にも配架している。NDC (Nippon Decimal Classification) 分類順に和洋混配にして、主題別検索ができるよう配架している。

表 8-1 受入冊数

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| 図書受入（冊数） | 1,018 | 1,003 | 1,042 | 1,303 | 813 | 243 |
| 視聴覚資料（点数） | 73 | 56 | 56 | 36 | 60 | 2 |
| 消耗図書（冊数） | 853 | 881 | 937 | 1,182 | 725 | 46 |

* 図書・視聴覚資料の受入冊数は、教員研究費で購入を含む。

(2019年9月30日現在)

(2) 学術雑誌と電子情報（電子ジャーナル）の整備

本学で整備している学術雑誌の種類については表 8-2 のとおりである。本学は単科の看護系大学のため、看護・医療系の雑誌を中心に整備している。また、2014 年度より電子ブックの導入を開始し、2015 年度には冊子体で購入していた洋雑誌を電子ジャーナルに切り替えている。これにより、図書館内だけではなく学内のどこからでも、いつでもアクセスできる利便性や即応性に加えて、全文検索やマルチメディア情報の利用、他の文献へのリンクなど電子媒体ならではのメリットを活かして教育研究に資することができている。2018 年度より、学術雑誌について、年に 1 回全教員に利用状況や新規所蔵希望を確認し、全く利用されていない雑誌の購読を中止とする代わりに、所蔵希望の多い雑誌を新規で後続開始したりなどの対応をしている。

2018 年度より、オープンアクセスになっている看護系学会誌の購入を中止して更なる図書資料の充実を図るとともに、各教員が所蔵している看護系学会誌のリストを編集し学内公開することで、学生や教員が相互貸借を申し込まなくても、学内で必要な資料にアクセスができるようにしている。

表 8-2 雑誌受入冊数

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| 和雑誌 (点) | 53 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 |
| 洋雑誌 (点) | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

(2019年9月30日現在)

図書資料の整備のための費用は、毎年、予算要求し、査定を受け、福岡女学院の財政状況や他の予算項目との調整等によって決定されている(表 8-3)。また、福岡県古賀市に看護大学を開学するに当たり、古賀市からの協力支援として、完成年度までは一定金額の図書費の補助を受けていた。

表 8-3 資料費の推移(単位;千円)

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 図書費 | 5,200 | 5,200 | 5,200 | 5,200 | 4,600 | 4,400 |
| 消耗図書費 | (150) | (90) | (10) | (30) | (30) | (30) |
| 雑誌・新聞費 | 2,430* | 2,688* | 2,652* | 2,727* | 2,727* | 2,727* |

*「消耗図書費」を含む

(2019年9月30日現在)

2) 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備

本学では NACSIS-CAT 及び NACSIS-ILL システムを利用しており、国立情報学研究所の学術コンテンツの閲覧、NACSIS-ILL 参加機関との文献複写及び貸借の相互協力を行っている。また、必要時は、NACSIS-ILL 不参加の機関とも有償で相互協力を行っている。2014 年度以降の文献複写及び現物貸借依頼と受付件数については表 8-4 と表 8-5 に示す。文献のオンライン利用が進み、複写外部依頼件数は 2016 年度以降減少に転じている。

また、図書館システム「NALIS」を導入し、福岡女学院大学図書館、福岡女学院中学校・高等学校図書館と同じシステムで相互協力を行うことで、図書館資料を一元化し、福岡女学院大学図書館ホームページで各図書館の蔵書を公開し、本学図書館内 OPAC 及び Web 上の資料検索で相互貸借等ができるようにしている。尚、国立情報学研究所(NII)の NACSIS-CAT 及び NACSIS-ILL システムの処理もこれにより可能である。

表 8-4 依頼件数

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|------|------|------|------|------|------|
| 文献複写依頼件数 | 364 | 349 | 262 | 340 | 168 | 119 |
| 現物貸借依頼件数 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

(2019年9月30日現在)

表 8-5 受付件数

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|------|------|------|------|------|------|
| 文献複写受付件数 | 160 | 215 | 267 | 242 | 214 | 119 |
| 現物貸借受付件数 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |

(2019年9月30日現在)

3) 学術情報へのアクセスに関する対応

2008 年開学時より図書館システム「NALIS」を導入し、以降、随時機能の更新をしてい

る。図書、雑誌、視聴覚資料など、全ての所蔵資料の書誌所蔵データベースを構築し、それらを検索するためのオンライン所蔵目録（OPAC）を専用端末及びネットワーク上で提供している。したがって、学術情報を含む有用な情報源については、学内 LAN の文献・各種データ検索から利用できる。利用できる項目は以下の通りである。

（１）本学図書館の資料を検索（オンライン所蔵目録 OPAC）

（２）他の図書館の資料を検索（NACSIS WEBcat、WebcatPlus、国立国会図書館、公共図書館など）

（３）現在出版・販売されている資料を検索（日本出版書籍協会、近隣の書店、日本の古本屋、政府刊行物など）

（４）論文・各種データなどを検索（「医中誌 Web」、「CiNii: NII 論文情報ナビゲータ」、「CINAHL Complete」、「MEDLINE」、「Pub Med」、福岡データ Web、日本の新聞社、世界の新聞社など）

その他、図書館内の PC から検索できるデータベースとして、新聞記事検索データベース（日経テレコン 21）を提供している。また、福岡女学院の大学図書館ホームページ上でも、オンライン所蔵目録（OPAC）を提供している。

4) 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、閉館時間等）の整備

図書館は大学の正面玄関（学生入口）に面し、学生の動線を考え機能的に配置されている。図書館内は外からの光が入るため、開架書架には十分な採光があり、明るく開放的な学習環境を創り出している。ワンフロアの図書館で、PC を 10 台設置しているが、閲覧席との間に AV ブースを配置し、PC の音を緩和するように館内の配置にも留意している。

本学の収容定員は 400 名であるが、2016 年度の図書館の増床によって、収容定員の 29% となる閲覧席 116 席（内キャレル形式の個人ブース 42 席）へと拡張した。また、閲覧机には情報コンセント及び無線 LAN を準備し、学生の持込 PC の利用も可能にしている。

2009 年度よりシラバス掲載の教員推薦の指定図書コーナーやテーマを決め展示図書コーナーを設置して学生への資料・読書案内を行っている。また、2011 年度秋には、教員からの図書の推薦を募り、それをもとにパンフレットを作成し「おススメ図書」として展示を行った。

4 年次生には、卒業研究に向けた論文の検索や論文入手についてのデータベースガイドンスを行い、所蔵雑誌が少ない本学図書館であっても、必要な論文を迅速かつできるだけ安価に取り寄せができるよう配慮をしている。

2008 年における開館時間は、平日 8 時 45 分から 18 時 30 分、土曜日は休館としていたが、学生の要望及び学習環境の整備を考慮し、2019 年度現在の図書館開館時間は、平日 8 時 30 分から 20 時、土曜日 9 時～12 時 55 分となっている。本学は女子大学であることや地域性を考え、平日 20 時までの開館が妥当であろうと判断している。入館者数等の利用状況は表 8-6、土曜日の利用状況は表 8-7 に示す。

表 8-6 利用状況

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | |
|-------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 学生総数（人） | 436 | 437 | 456 | 449 | 462 | 464 | |
| 入館者数（人） | 39,573 | 33,375 | 40,410 | 47,011 | 45,510 | 31,338 | |
| 貸出冊数（冊） | 10,221 | 10,831 | 13,549 | 15,902 | 14,134 | 7,965 | |
| 1人当たりの貸出（冊） | 23 | 25 | 30 | 35 | 31 | 17 | |
| 相互 協力 | 文献複写（枚） | 8,787 | 5,471 | 2,893 | 2,138 | 2,695 | 942 |
| | 図書貸借（件） | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |

(2019年9月30日現在)

表 8-7 土曜日利用状況

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| 入館者数（人） | 444 | 417 | 552 | 651 | 384 | 205 |
| 開館日数（日） | 44 | 46 | 44 | 47 | 43 | 23 |

(2019年9月30日現在)

○図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

学修や研究支援のため、本学図書館に司書資格を有する司書を3名配置し、受付及びレファレンス業務の充実を図っている。この3名の司書は、看護・医療系のレファレンス能力を高めるため、日々自己研鑽を積んでいる。また、図書館を含む学術情報サービスのシステム管理及び利用者への提供方法の教示のために、システムアドミニストレーター資格（現在のITパスポート試験合格）があり、情報処理関連の管理・運用の専門家である事務職員が1名配置されている。その事務職員が司書の教育及び利用者支援を主に行っている。

更に、学生の教育・研究支援のために、教員が新年度のオリエンテーションや研究方法論や卒業研究等の授業において、データベースを用いた論文検索方法や論文入手方法を具体的に教示している。

4. 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

| 評価の視点 |
|--|
| <p>○研究活動を促進させるための条件の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学としての研究に対する基本的な考え方の明示 ・研究費の適切な支給 ・外部資金獲得のための支援 ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等 ・ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制 |

○研究活動を促進させるための条件の整備

1) 大学としての研究に対する基本的な考え方の明示

大学としては、研究に対する基本的な考え方についての正式な明示はないが、2017年5月に、研究推進に関する諸施策を協議・決定し、研究の充実向上に資することを目的とした研究推進委員会を設置している（資料 8-6：福岡女学院看護大学研究推進委員会規程参照）。また、研究活動を計画的かつ効率的に推進するための研究推進室も同時に設置されている（資料 8-7：福岡女学院看護大学研究推進室規程参照）。

2) 研究費の適切な支給

(1) 専任教員に対する研究費の支給

本学教員が行う学術研究を助成するため、個人研究費を交付している。研究費は、2016年度までは個人研究費に加え、領域研究費があったが、2017年度より領域研究費が廃止された。研究費に関しては開学以来前年度を踏襲してきたが、2016年度に本学院における財務関係比率を人件費：5、教育研究費：3、減価償却：1、備蓄：1を目標と設定するととの申し合わせがなされた。本学は、今後起きるであろう学校間の競争に備え、マンパワー整備を優先し人件費率を6に設定しており、これに伴い教育研究費率を3から2に引き下げることとし2019年度は個人研究費を10%減額することを決定した。個人研究費については表 8-8のとおり、職位に応じて交付額を定め、その使用については、「福岡女学院看護大学研究費使用内規」（資料 8-8）に用途を定めている。

表 8-8 職位別個人研究費交付額

| 職位 | 2014～2018年度 交付額 | 2019年度 交付額 |
|------|--------------------|---------------|
| 教授 | 500,000 円 | 450,000 円 |
| 准教授 | 400,000 円 | 360,000 円 |
| 講師 | 350,000 円 | 332,500 円 |
| 助教 | 300,000 円 | 285,000 円 |
| 助手 | 200,000 円 | 190,000 円 |
| 契約助手 | 100,000 円 | 95,000 円 |

(2) 学院活性化推進助成金制度

2010年度より、「学院活性化推進助成金規程」（資料 8-9）に基づき、福岡女学院全体の教育研究活動の活性化を図ることを目的とし、全学教職員のFD・SD活動、その他の教育研究活動に対して助成が行われている。申請の採択及び助成額は理事長を委員長とする審査委員会により審査され、合議により決定し、常任理事会に報告されている。

この助成金制度は、個人研究費では取り組むことのできない教育研究活動及び科学研究費を獲得するための予備調査の実施などへの支援となっている。

3) 外部資金獲得のための支援

前述した研究推進委員会及び研究推進室が中心となり、科学研究費助成事業における科学研究費獲得のための研修会や説明会を開催している。また、外部資金に関する情報についても、運営会議、教授会やスタッフミーティング、並びに全教員へのメール配信等で情報共有を図っている。

更に、科学研究費獲得のための支援として、本学学長が申請書内容を精査する期間を設けており、学長の精査を経て申請者が修正した申請書を、更に研究推進室事務員が確認す

るというプロセスが設定されている(資料 8-10: 科学研究費補助金申請等スケジュール)。尚、2018 年度より助教以上の教員全員が科学研究費申請を行うことを基本としている。2019 年度は科研申請率 80%であった。結果として、科研獲得者は 33%と増加し、2019 年度における一人当たりの科研費獲得額が全国女子大 4 番目となった。

4) 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

本学では、表 8-9 に示すように、職位に応じ研究室を提供し教員の研究環境を整備している。各教員の研究室整備に加え、2016 年度の 1 号館改修によって、全学共用の共同研究室も整備された。共同研究室には研究に資するソフトウェアを搭載した共用の PC が数台、研究発表用ポスター印刷が可能な大型プリンター、また研究会議を行うためのミーティングテーブル式が設置されている。この共同研究室は常時施錠されており使用は予約制であるが、全専任教職員に鍵が配布されており、Web システムを使用した予約ができるようになってい

表 8-9 職位別研究室

| 職位 | 研究室種別 | 名称及び定員 |
|---------------|-------|--|
| 教授 | 個人研究室 | 第 1～24 研究室 |
| 准教授 | | |
| 講師 | | |
| 助教・助手 契約助手 | 共同研究室 | 第 1 共同研究室 (定員 6 名) 第 2 共同研究室 (定員 6 名) 第 3 共同研究室 (定員 3 名) 第 4 共同研究室 (定員 2 名) |
| 契約助手 | 助手研究室 | 助手研究室 3 (定員 13 名) |

前回認証評価結果では、教員の研究専念時間や研究機会の保障についての対応が求められており、それを受けて外部資金獲得のための積極的支援体制を整えるとともに、大学全体で業務のスリム化を目指し、各委員会や各専門領域で活動の省力化・効率化に向けての検討を重ねている。しかしながら、現時点では、研究時間の確保や研究休暇取得を含めた研究専念期間の保障に関する正式な取り組みの整備までには至っていない状況である。今後、これらについての具体的な方策を検討していく予定である。

5) ティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)等の教育研究活動を支援する体制

本学には大学院がないため、現時点では、ティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)の制度はない。しかしながら、教育の活性化を図るために、シミュレーション演習時の模擬患者への謝礼については、各領域の教材費から支出することができるように「教材費に関する申し合わせ事項」(資料 8-11)の一部として定めた。その申し合わせでは、質の高いシミュレーション演習を行って教育活動の向上が可能になるように、看護職の模擬患者を雇用する方法についても検討し決定している。

5. 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点

○研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

○研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

研究倫理に関しては福岡女学院看護大学学長及び研究倫理委員会が、研究活動の不正防止に関する取り組みについては同一法人である福岡女学院の常議会及び常任理事会が、取り組みにおける責任を担っている。

1) 規定の整備

2017年10月には、文部科学省策定の「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、本学の規程（資料8-12：福岡女学院看護大学における研究活動の不正行為への対応に関する規程）において不備のある箇所の修正を行った。更に、本学規程における「研究活動」の対象範囲を文部科学省の推奨に従い、本学における全ての研究活動（企業からの受託研究、助成財団の助成金による研究活動も含む）に拡大した。

2017年10月には、文部科学省及び厚生労働省が制定した「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」の一部改正（平成29年2月28日告示、5月30日より施行）に伴い、本学研究倫理委員会規程の全面的な改正を行った（資料8-13：福岡女学院看護大学研究倫理委員会規程）。また、規程の改正に伴い、運営要領（資料8-14：福岡女学院看護大学研究倫理委員会運営要領）についても改正を行うとともに、研究倫理審査の円滑化を進めるために、申請書等についても改正及び新設を行い、必要に応じて、更に修正を行っている。

2018年1月には、「福岡女学院看護大学公的研究費の取扱い及び不正使用等への対応に関する規程」（資料8-15）の改正も行われ、公的研究費の管理及び運営における最高管理責任者、統括管理責任者、コンプライアンス推進責任者を置き、かつ不正防止計画推進室の設置を行うことが明記された。

2) コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施

前述した「福岡女学院看護大学公的研究費の取扱い及び不正使用等への対応に関する規程」においては、公的研究費の申請、使用及び管理に係る教職員について、コンプライアンス教育受講と誓約書の提出が義務付けられた。

また、本学における研究倫理教育として、2015年度には研究倫理eラーニングCITI Japanの受講を推奨し、2017年度からは日本学術振興会が提供する研究倫理eラーニングコース（eL-CoRE）の受講及び修了証書の事務への提出を専任教員全員に義務付けた。この修了証書の有効期限についても、原則5年間と定められ、コース内容その他の変更があった場合は、再度、受講を義務付けることとなった。研究倫理申請時には、研究代表者のみならず学内学外に関わらず共同研究者についても、研究倫理教育受講証の写しの提出を義務付けている。

3) 研究倫理に関する学内審査機関の整備

前述のように、本学では、研究倫理委員会を設置し、同委員会規程（資料8-13）に基づき、研究実施前に必ず同委員会の承認を得ることを義務付けている。また、研究倫理委員

会の運営要領（資料 8-14）だけではなく、審査体制についても明示している（資料 8-16：研究倫理審査体制）。2014 年度以降の本学の研究倫理委員会への申請・承認件数は以下の通りである（表 8-11 参照）。

表 8-11 審査件数

| 年度 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|
| 研究倫理審査申請(件数) | 13 | 11 | 7 | 12 | 13 | 8 |
| 承認(件) | 11 | 10 | 7 | 9 | 9 | 6 |

(2019 年 9 月 30 日現在)

研究倫理委員会については、開学時より、外部からの委員を配置することが課題であったため、2017 年度は外部委員についての検討を重ね、2018 年度の研究倫理委員会から、外部委員を配置している。

6. 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| |
|------------------------|
| 評価の視点 |
| ○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価 |
| ○点検・評価結果に基づく改善・向上 |

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

校地・校舎に関しては運営会議で、点検と確認及び評価をしている。大学内の教室等教育環境については教務部委員会が、学生生活等に関する施設整備については学生部委員会、点検と確認及び評価を行っている。大学内のネットワークや ICT 設備及び図書館に関してはメディア情報図書センター委員会が、シミュレーション教育センター（AI Sim）の運用に関してはシミュレーション教育センター運営委員会が、点検と確認及び評価を行っている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

各委員会では、点検・評価結果をもとに、改善が必要なものについての改善案を作成し、運営会議の審議を経て、承認を得たのち実行されるというプロセスを経ている。また、2019 年 9 月より、大学内で内部質保証のための体制整備も整えられた。

それらの点検・評価の結果、修学・研究環境を整えることを目的に、2018 年度から本学をオリーブの森に佇む美しい大学とするための「オリーブ基金」を開始し、現在 152 本のオリーブが植樹されている。また、運動場及び体育館についての改善が必要と言う結果を受けて、2019 年度 8 月に本学 3 号館となる体育館を持つ多目的ホールが竣工した。

更に、修学・研究環境の安全という観点から評価したところ、本学は国立病院機構福岡東医療センターの敷地内にあり交通量の多い道路に直接面していることから、学生・教職員数の増加とともに、交通事故等のリスクが高まっていることが明らかになった。そのため、事故のリスクを減らすことを目的に検討し、新たに車両の進入路が整備され歩車分離が実現した（資料 8-17：2019 年度第 6 回運営会議議事要約及び別紙 10 参照）。

【長所・特色】

1. 2016年に2号館のシミュレーション教育センターが完成してから、シミュレーションに代表するアクティブラーニングを演習に取り入れることが容易になった。実際の臨地実習に類似した環境でシミュレーション演習を行うことで、学生の実践能力のみならず教員の教育能力の向上も期待できる。また、看護学実習室が一つに統合されたことで、タスクトレーニング中心の演習は看護学実習室で、臨床現場に類似した状況体験型の学習はシミュレーション教育センターでと用途に応じた使い分けができるようになった。看護学実習室及びシミュレーション教育センターの利用については、シミュレーション教育センター運営委員会が調整を図るため、今のところ、領域間での施設使用の重複もなく、各領域が十分に演習を行うことができている。2号館建設と1号館の改修に伴い、2号館に広い食堂が新設されるとともに、自己学習室の設置、図書館の拡張、学生ラウンジの整備等が進められ、学生がいつでも自由に自己学習できるスペースも増設されている。

2. 2018年度にはそれまで明文化されていなかった教育環境の整備に関する方針が明示された。更に、開学以来、学生の課外活動のための体育館や運動施設がないことが、問題として挙げられてきたが、2019年8月に体育館を含めた多目的な3号館が竣工し、学生の体育の授業のみならず、サークル活動を中心とした自発的な運動を目的とした活動にも利用されている。

3. 大学図書館としての資料収集方針が明確化され、予算内での図書・学術雑誌購入も毎年行っており、蔵書数も順調に増えていることから、大学生の教育と研究のための図書館としてはほぼ整備されている。更に、図書資料の電子化を図るとともに、学術情報サービスを活用し、学外からの資料収集を容易にすることで、規模の小さい図書館であることのデメリットをカバーしている。

4. 教員の研究支援では、研究推進委員会を中心とした外部資金獲得支援や、福岡女学院の学院活性化推進助成金制度があり、また研究倫理審査の効率化もあり、研究を進めるための支援体制は整いつつある。

【問題点】

1. 本学の図書館は、大学生の教育研究の基盤としてはほぼ整備されているが、教員の研究推進のための基盤としては、資料収集においてまだ脆弱な面があるため、今後も補強へ向けての整備が必要である。

2. 外部資金獲得支援や研究倫理審査の円滑化等で、研究を進めるための体制は整いつつある。しかし、少子化と看護大学増設が同時進行しており、健全な運営を持続するには外部資金獲得等の個々の教員のキャリアアップのための制度を整える必要がある。本学には、大学としての研究に対する基本的な考え方の明示がなく、また大学として研究専念期間の保障や研究休暇取得に関する規程の整備もなされていない。各専任教員の大学運営と教育活動に伴う負担の軽減を図りつつ、研究時間確保とその保障のための具体的な対策を講じることが今後必要である。

3. システムアドミニストレーター資格（現在のITパスポート試験合格）のある情報処理

関連管理・運用の専門家である事務職員が、メディア情報図書センターに1名配置されているが、教育・研究支援の中核となる大学図書館を目指すためには、専門的な知識のある司書や情報処理専門の職員を専任で配置することが望ましい。

4. 本学では、教育研究に資するシステムとして、多種多様なリソースの整備がなされている。今後は、各教員のITリテラシー能力向上のための支援が必要であると考えられる。

【全体のまとめ】

2016年の1号館の増築改修と2号館の新築、2019年8月の3号館多目的ホールの竣工と、本学の教育施設・設備の充実については一定の成果を得られつつある。また、2号館のシミュレーション教育センターの新設により、各領域がアクティブラーニングであるシミュレーション教育を積極的に取り入れるための学習や試行を行っており、それによって教授法の改善や学生の実践能力の向上が期待できる。実際、2018年度入学生からは新カリキュラムが導入され、各領域において、より実践的な演習を構築し学生へ提供している。

更に、教職員の組織強化（専任教員40名体制、職員の倍増）及び組織改編により、シミュレーション教育学領域の新設、老年看護学領域の独立、「多言語医療支援コース」の開設など、教育研究を支えるためのマンパワーの強化も急ピッチに進んでいる。今後は、各教員の研究時間確保などの視点から教育研究環境のより一層の整備を図りたい。

第9章 社会連携・社会貢献

【現状説明】

1. 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示 |

○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学では、開学時（2008年）より地元自治体と連携した社会貢献活動を行うことが協議され、以来、公開講座を中心とした社会貢献活動が実施された。

具体的には、2009年「古賀市と福岡女学院看護大学の官学連携に関する協定書」が結ばれ、連携事項に地域コミュニティの発展に関する項目が記載され、年二回の連携協議会で過年度の計画推進（社会貢献活動を含む）の評価および次年度の連携項目を決定してきている（資料9-1：古賀市と福岡女学院看護大学の官学連携に関する協定書（2009年7月））。2019年度には連携協定をより実効性の高いものとするために連携協定の内容を検証・改正するとともに古賀市・本学における担当窓口を設置する方向で検討されている（資料9-2：平成31年度古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会議事録）。2020年には改正された「古賀市と福岡女学院看護大学との包括的連携に関する協定書」が改めて締結される予定になっている。このように、教員・学生の社会連携・社会貢献活動は活発になっていったが、大学としての社会連携・社会貢献に関する方針は、必ずしも文言として具体的には示されていたとは言えない状態であった。

2013年の認証評価の際に、その課題が浮き彫りになった。その後、学内で協議を重ね、2018年に最終的な決定に至り、大学の社会連携・社会貢献に関する方針は「大学の理念であるヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成の教育理念のもと、それを具現化することを目指す。」となった（資料2-1：大学の運営方針）。その内容は以下のとおりである。

- 1) キリスト教の精神に基づき、博愛の心をもった看護職者を育成し、もって社会に貢献する。
- 2) ヒューマンケアリングを実践し続ける看護職者として、大学・教職員・学生・卒業生は一体となって、組織的持続的に看護活動の発展普及に努める。
- 3) 大学や医療機関、行政機関、企業、関連組織等とも連携を推進し、地域社会のニーズに答えるための看護研究活動に努める。
- 4) 地域社会に開かれた大学として、その教育研究等の成果を、積極的に社会に還元するとともに、図書館等の施設を地域に開放し、地域住民の健康の保持増進に寄与できるように努める。

5) 国内外、世代を超えた多くの方と、豊かなコミュニケーションが行えるように地域交流に努める。

方針は、2018 年度教授会で学内教職員に報告され、配布し、以来、その方針に向かって、社会連携・社会貢献活動を実施することが教職員間で共有されている。

2. 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

| 評価の視点 |
|------------------------------|
| ○学外組織との適切な連携体制 |
| ○社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進 |
| ○地域交流、国際交流事業への参加 |

○学外組織との適切な連携体制

1) 大学としての体制

大学発足時の社会連携・社会貢献の主な活動は公開講座の開催で、その担当は「公開講座等委員会」が担い、主に近隣住民を対象に開催する年 1 回の講座の企画運営を行っていた。翌年(2009 年)古賀市との連携協定を結び(資料 9-1)、以来、教職員学生の社会連携・社会貢献活動を実施する機会も増え、それに伴い委員会名も 2010 年からは「公開講座・地域交流委員会」と改められ、2014 年からは、さらに古賀市との連携事業も拡大してきた現状を踏まえて「社会貢献推進委員会」と改変し、委員会規程を定め現在に至っている(資料 9-3:福岡女学院看護大学社会貢献推進委員会規程)。並行して同年には、全学的な地域連携の機能を持つセンターとして、「社会連携推進センター」を整備し、その運営規程も定められた(資料 2-26:福岡女学院看護大学社会連携推進センター規程)。「社会連携推進センター」では、古賀市や市議会などとの学外組織との連絡調整窓口を担当し、連携事業の内容や方法などの検討は社会貢献推進委員会で行っている。古賀市との連携協議会では、市の幹部と大学の学長をはじめとした代表者で、大学と市が協力協働して実施した事業の評価を行うとともに次年度に向けての計画について検討を行っている。さらに、年度末に 1 回、看護大学からの次年度教育計画と古賀市側からの市事業への協力要請について、調整するための実務担当者会議を開催している。なお、上述のごとく、2020 年には改正された「古賀市・福岡女学院看護大学連携協定」が改めて締結される予定になっている。

2015 年には、古賀市議会とのパートナーシップ協定も締結し(資料 9-4:古賀市議会と福岡女学院看護大学とのパートナーシップ協定書(2015 年 2 月))、さらに、大学の社会連携・社会貢献の幅は広がってきた。

また、連携協議会の体制を整え、より具体的な計画や事業の評価の機会になるように、2016 年からは、事務部会を設けて、行政担当者のニーズ、大学教職員のニーズをボトムアップで吸い上げ課題を整理し、連携協議会の準備を行うために事務部会を設置して連携事業設置規程を設けて取り組み体制を強化した(資料 9-5:古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会及び事務部会設置規程)。連携協議会では、市の連携窓口は予防健診課が担当し、地域の健康課題に関連する連携が中心となる傾向があった。そこで、2018 年から社会の情勢

や動向を踏まえて、連携事項の見直しをはかり、2019年には、さらに包括的な連携内容になるように協定書の見直しと規程の修正をはかった。また、新たに、協議項目の中に、大学教育の評価の項目も加え、市側から意見を聴取する機会として位置付けた（資料 9-6：古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会実施規程）。加えて、事務部会の設置規程の見直しも図り、所轄事務の組織体制を整備した（資料 2-5：古賀市と福岡女学院看護大学との包括的連携に関する協定書(案)）。

2) 教職員

教員の学外関連機関との連携した活動も年々活発になってきており、統計を取り始めた2016年からの実績でも、2016年度は162件、2017年度は208件、2018年度は352件と年々著しい数の増加がみられている。内訳をみると、図9-1に示すように、いずれの年度も「協定や連携に基づく地域活動」と「関連組織や機関への支援活動」の割合が高くなっており、ほぼ6割を占めている。2018年度は、「NPO等と連携した協働活動」の割合が多い等の特徴がみられている（図9-1：学外関連機関との連携の内訳の年次比較）。

「協定や連携に基づく地域活動」では、関連する学外組織は、地元自治体や地域住民、小中高校などと連携した活動を行っている。「関連組織や機関への支援活動」では、教員の専門性を踏まえた活動で、関連学会、看護協会などと協働した活動が報告されている。

「産官学への支援活動」では、周辺自治体や医療機関と連携したり、地元企業と連携した事業を行っている。「NPO等と連携した協働活動」では、宗教部委員会や宗教主事らが中心になって、路上生活者を支援するNPO団体の支援を行っている。団体とは日ごろから定期的に健康相談などを通じて情報収集をし、ニーズを踏まえた活動を提供している。被災地支援では、熊本や東日本の被災地に対し、全国ボランティアナースの会キャンパス熊本や九州キリスト災害支援センター、福岡女学院大学と連携協働して、被災地の支援ニーズを把握しながら活動している。2018年度は、「産官学への支援活動」の数が急増しているが、それは、2号館が建築されたことに伴う教育機関や医療機関、住民、地方公共団体等々のシミュレーション教育センターの見学や説明等への対応によるものである。

その他の連携としては、宗教部委員会がクリスマス献金を奨励し送金先としては、おにぎりの会（NPO）、日本キリスト教海外医療協力会（JOCs）、障害児・難病患者支援団体、被災地支援団体、国際ボランティア団体等がある。表に示すように毎年、ほぼ同じ組織に送金をしているが、震災等の状況に応じて対応している（表9-1：クリスマス献金の送金先）。

図 9-1 学外関連機関との連携の内訳の年次比較

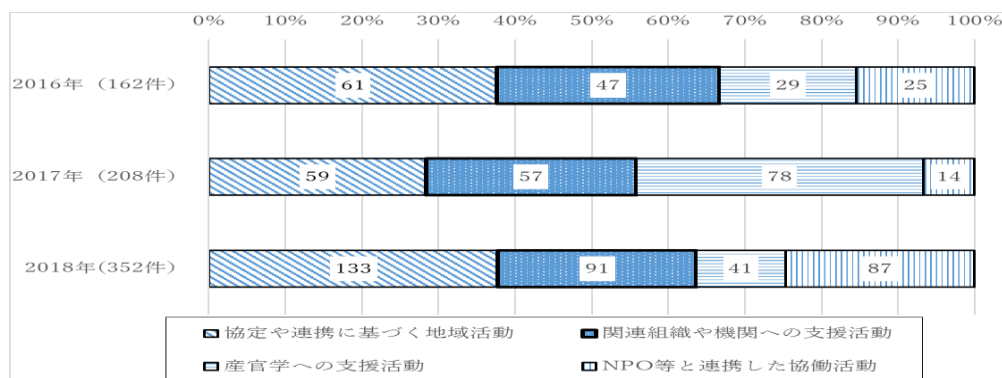


表 9-1 クリスマス献金の送金先と送金額（円）

| クリスマス献金・送金先 | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 |
|---------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|
| ①「福岡おにぎりの会」 | 14,340 | 10,989 | 10,831 | 11,300 | 12,287 |
| ②「JOCs」 | 14,340 | 10,984 | 10,827 | 11,300 | 12,225 |
| ③「久山療育園」 | 14,340 | 10,984 | 10,827 | 11,300 | 12,225 |
| ④ 日本赤十字社 災害義捐金 | 14,340 | 10,984 | 10,827 | | |
| ・「東日本大震災支援募金」 | | | | 4,200 | 4,075 |
| ・「日赤平成28年熊本地震災害義援金」 | | | | 4,200 | 4,075 |
| ・「九州北部大雨東支援募金」 | | | | 4,200 | |
| ・「日赤平成29年7月大雨災害義援金」 | | | | | 4,075 |
| ⑤「腹膜偽粘液腫患者支援の会」 | 14,382 | 10,984 | 10,827 | 11,300 | 12,225 |
| ⑥CMCカンボジア地雷撤去キャンペーン | 14,340 | 10,984 | 10,827 | 11,300 | 12,225 |
| ⑥「東医療センターいずみ病棟父母の会（いずみ会）」 | 14,340 | 10,000 | 10,000 | | 12,225 |
| ⑦ 竹内緑を支えるルワンダの会 | | 10,984 | 10,827 | 11,300 | 12,225 |
| 計 | 100,410 | 75,909 | 85,793 | 80,400 | 97,862 |

3) 学生

学生のボランティア関連のクラブに参加する学生の数は、表 9-2：ボランティア関連クラブの参加学生数に示す通りで年々増加傾向を示している。

学生のボランティア活動は、表 9-3：教員・学生の被災地支援活動の実績に示すように路上生活支援を行う NPO、障害者支援を行う NPO、在宅療養児の訪問看護ステーション、住民、行政等と連携した健康増進や予防活動、福祉、療養支援等の活動が継続的に実施されている。

2016年度からは、教員と協働した被災地支援も活発に行っており、それに伴い学生の主体的な活動も増えてきている（表 9-4：教員・学生の被災地支援活動の実績）。

表 9-2 ボランティア関連クラブの参加学生数

| | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ボランティア葡萄 | 126 | 148 | 140 | 172 | 184 | 191 |
| ルピナス | | | 10 | 47 | 67 | 59 |
| 合計 | 126 | 148 | 150 | 219 | 251 | 250 |

(2019年9月30日現在)

表 9-3 学生のボランティア活動実績の年次推移（件数）

| | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| NPO | 19 | 19 | 7 | 16 | 8 | 6 |
| 産業(医療機関含) | 1 | 2 | | 2 | 3 | |
| 教育機関 | 4 | 4 | 3 | 9 | 4 | 4 |
| 地方公共団体 | 7 | 2 | 2 | 11 | 11 | 3 |
| 地域住民 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 被災地 | | | 4 | 9 | 9 | 3 |
| その他 | | | | 1 | | |
| | 32 | 30 | 18 | 50 | 37 | 19 |

(2019年9月30日現在)

表 9-4 教員・学生の被災地支援活動の実績

| 年 | 月 日 | 活動内容 | 活動場所 | 参加人数 | |
|-------------|---------------|-----------------------|---------------------------------|------|----|
| | | | | 学生 | 教員 |
| 2016年 | 8/7 | 熊本地震復興支援 | 南阿蘇村災害ボランティアセンター | 1 | 0 |
| | 8/11 | 熊本地震復興支援 | 益城町社会福祉協議会 | 3 | 0 |
| | 8/29～8/31 | 熊本地震復興支援 | 南阿蘇 など | 2 | 0 |
| | 12/25～12/28 | 熊本地震復興支援 | テクノ仮設団地 | 3 | 1 |
| 2017年 | 3/29～4/1 | 熊本応援したかつ隊2次隊 | 九州キリスト災害支援センターキャンパス熊本 | 4 | 2 |
| | 7/8 | 熊本ボランティアについての会議 | 福岡女学院サテライト | 4 | 2 |
| | 7/16 | 九州豪雨 災害ボランティア | 朝倉地域生涯学習センター | 2 | 0 |
| | 8/4 | 熊本ボランティアについての会議 | 福岡女学院サテライト | 4 | 2 |
| | 8/5 | 熊本ボランティアについての会議 | 福岡女学院サテライト | 4 | 2 |
| | 8/6～8/9 | 熊本ボランティアについての会議 | 熊本県益城町テクノ仮設団地ほか | 4 | 2 |
| | 8/27～8/29 | 朝倉地域生涯学習センター | 朝倉地域生涯学習センター | 22 | 1 |
| | 9/17～9/18 | 土砂災害をうけた家の土砂だし、がれき撤去 | うきはベース（うきは市村おこしセンター） | 2 | 0 |
| 12/26～12/29 | 熊本応援したかつ隊災害支援 | 木山キリスト教会 | 4 | 2 | |
| 2018年 | 4/28 | キャンパス（熊本地震被災地支援） | キャンパス熊本 | 3 | 0 |
| | 5/26 | 集会所掃除 | キャンパス熊本 | 4 | 0 |
| | 8/6～8/9 | 熊本応援したかつ隊 | キャンパス熊本 | 4 | 2 |
| | 9/6～9/8 | 朝倉ボランティア | 松末小学校 | 7 | 0 |
| | 10/13 | ボランティア（チームくまもんの活動） | キャンパス熊本 | 3 | 0 |
| | 11/17 | 熊本ボランティア | キャンパス熊本 | 2 | 0 |
| 2019年 | 3/27～3/30 | 熊本ボランティア（健康講話、測定会） | 熊本県益城町テクノ仮設団地 九州キリスト災害支援センター | 4 | 2 |
| | 8/5～8/8 | 熊本応援したかつ隊 9次隊 | キャンパス熊本 木山キリスト協会 | 4 | 1 |
| | 8/11 | チャリティイベント「おもてなしあい文化祭」 | 益城町保健福祉センターはびねす | 5 | 1 |
| | 8/26 | 熊本支援「チームくまもん」 | キャンパス熊本 | 4 | 0 |
| | 12/25～12/28 | 熊本応援したかつ隊 | ①キャンパス熊本 ②九州キリスト災害支援センター | 4 | 2 |

(2019年12月31日現在)

大学の学友会はその活動の中でもボランティア活動を実施している。2013年に学友会防犯ボランティア組織が発足し、福岡県の地域防犯活動団体の一員として、性犯罪の予防等の防犯キャンペーン活動を古賀市役所・粕屋警察署などと合同で実施している。それらの活動が評価され2018年10月には、粕屋地区地域安全大会において表彰をされている（資料 2-28：粕屋警察署感謝状）。

活動件数は年により多少の変動はあるが、地域住民や地方公共団体、医療機関などから継続的な協力要請もあり、学生のボランティア活動は地域社会からも一定の評価を得てきている。このような学生のボランティア活動が評価され、2017年、2018年には、福岡県下の19の大学と福岡商工会議所が行う“大学ネットワークふくおか”主催の地域活動大賞で、優秀賞を2年連続で受賞した（資料 2-27：平成30年度大学ネットワークふくおか学生地域活動大賞 優秀賞）。

学生のボランティア活動を推進するため、チャペルの時間などでボランティア活動への参加を呼び掛けたり、海外ボランティアなどの広報や手続きを指導したり、ボランティア活動の実態を経験学生に発表させるなどしている。

なお、ボランティア活動には災害ボランティア活動など学生がリスクを負う可能性の高いものも含まれており、2019年度には活動内容に対する説明と同意を確認するための保護者も含めた誓約書を作成した。（資料 7-5）

○社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

看護研究活動に関しては、教員はそれぞれの研究実績や専門性を活かして様々な看護研究に取り組み、その実績を基にした社会貢献活動を地域、学校、病院等の関係機関の多方面の分野で実施している。

古賀市との連携協議会の中で地域のニーズを行政関係者と共有し、その実態を踏まえて市民を対象にした様々な健康増進活動を実施している（資料 9-7：学外関連機関と連携した活動実績（教員業績確定版より））。妊婦やその家族を対象とした「すこやか教室」、糖尿病予備軍を対象とした「糖尿病予防教室」、成長発達期の最大骨量の獲得を目指した高校生・中学生・小学生を対象にした「骨の発育発達支援事業」等の事業等を行っている。これらはそれぞれの教員の研究テーマに関連するものであり、教育研究活動を推進する機会になっている。この地域活動の実践から科学研究費を獲得し、2015年より研究活動の一環として市と大学と学校とでプロジェクト事業を行っている（資料 9-8：古賀市、古賀市教育委員会、小野小学校との連携事業概要（小野っ子健康づくりプロジェクト））。

春と秋には、毎年、本学教員の専門性を市民向けに紹介する公開講座を開催している（資料 9-9：公開講座のテーマ）。公開講座、大学祭等、大学行事の際は、大学が所有している健康測定機器を用いて健康測定会を開催し、学生や教員がその測定や保健指導を担っている。その準備においては、教員もその専門性の枠を外して参画し、古賀市内外の市民が毎年、多数参加し好評である。

また、学生の地域実習では学生が実習中にいただいたコメントや体験をもとに「ヘルステーション健康測定会開催のためのマニュアル」を作り、「地域健康づくり活動モデル案」の作成等をした。それらの一部は、今も古賀市で応用発展的に活用されている（資料 9-10：ヘルステーション健康測定会開催のためのマニュアル）。

一方で、大学の授業に市民や議員、保健師を招聘し地域活動を紹介する機会を設けたり、学生が授業の一環として地域踏査をして、住民や議員と交流する機会を作っている。また、それらの活動については、学内で報告会を設け協力してくれた住民や行政・議会関係者を大学に招いて、積極的な意見交換をするなどして教育効果を高めている。

路上生活者を支援する NPO 団体と連携して毎月の健康相談や年に 1 回の健康学習会、年末のおにぎりの炊き出し活動、衣類の収集・提供等の活動を行っている。これらの活動は、ボランティアクラブの顧問や宗教主事などが学生を引率して参加しており、看護学生にとっては保健指導の実際場面を見る貴重な機会になっている。また、年に 1 回の健康学習会では、ボランティアクラブの学生たちが顧問の指導のもとに計画的に準備をし、何度もリハーサルを重ねて、健康教育に臨み貴重な実践学習の機会になっている。

また、被災地支援では、東日本や熊本の支援の際には事前学習発表会、事後報告会等緻密な準備を行い、現地で健康相談や健康学習などの機会を得ている。それらの経験は、報告書としてまとめられ学内でチャペルで報告し、同級生や後輩たちに報告する機会になっている。

2016年に、2号館（シミュレーション教育センター）が建築されて以来、見学者も増えているが、学内でもその特性を生かした教育・研究を展開するために、内外関係者を対象に多くの研修の機会を設けている。また、卒業生や、看護師・助産師・訪問看護師のスキルアップのための研修も多々計画実施しており、その実施に際しては企業や病院関係者と

連携協力した様々な形態で実施し、その研修の幅は益々広がっている。

これらは、教員の科研費申請（図 6-3, 6-4：科学研究費助成金事業 研究者数）やそれらの実績に基づく私立大学等改革総合支援事業の 2014 年と 2016 年の採択に結びついている。

○地域交流、国際交流事業への参加

1)国内交流

本学は、毎日行われるチャペル礼拝で奨励者を学内外の人に依頼し、学外からも牧師などキリスト関係者のみならず、医師・看護師など医療関係者やケースワーカーなどの福祉関係者、時には、患者さんやそのご家族にも依頼している。また、時には卒業生が奨励することもあり、チャペルへの参加は地域社会の多くの方々との交流の機会にもなっている。

キリスト教関連の宗教行事「スタディツアー」では、2014 年～2017 年の間、毎年夏に、様々な地域を訪問して交流事業を行っている。訪問先は、キリスト教系福祉関連施設で、毎年、20～30 名の学生と宗教部委員会を中心とした教職員でテーマ学習と地域の人々との交流を図っている（表 7-3：スタディツアー）。いずれもツアー前には、各テーマに関する事前学習会を実施し、ツアー後はその学びをチャペルなどで報告した。いずれの活動もその活動に対する PDCA のプロセスを経験する中で、学生達はキリスト教の精神、博愛の心を学ぶ機会となっている。

また、大学祭や公開講座の際には大学の測定機器を活用した健康測定会を同時開催し、リピータも多い。そのため、健康測定会参加者には大学オリジナルの健康管理ファイルを配布し、市民の継続的なセルフケア活動に役立ててもらっている。また、2017 年からは古賀市の高齢者の外出促進事業（お出かけサポート事業）に協力して、60 歳以上の市民が大学の公開講座や大学祭等のイベントを外出促進機会として活用できるようにし市民の健康づくり活動にも寄与している。2017 年には、一般財団法人教職員生涯福祉財団の「地域社会活動等支援奨励事業」の補助金を受け、訪問看護ステーションいちばん星と協働して「おでかけマップ」、「重症心身障害児の為のみんなの未来キラキラガイド BOOK—ライフステージと制度編—」を作成した。いずれも、医療ケアや看護・介護を必要としながら自宅で暮らす子供たちの支援を目的としたもので、マップでは外出先の環境や安全面の配慮を把握できるように（資料 9-11：おでかけマップ）、また、ガイド BOOK では、訪問看護を支援するスタッフ向きの情報誌が作成された（資料 9-12：重症心身障害児のためのみんなの未来 きらきら ガイド Book—ライフステージと制度編—）。

2)国際交流

国際交流に関しては、2014 年以来、海外の学生や教員との交流を行っている（表 9-5：国際交流の実績）。2016 年から海外看護・英語研修を開始し、オーストラリアのブリスベン市にあるクイーンズランド工科大学（QUT）での短期留学・研修を春季休暇中に実施している。10 日から 2 週間の短期看護英語の研修の中で、現地の医療施設の見学も行っており滞在期間中は、学生はホストファミリーと過ごすなど異文化体験をし、積極的な地域交流の機会となっている（表 9-5）。毎年、QUT 側の担当者が本学へ打ち合わせに来学するほど本学学生の QUT での評価は高い。また、2017 年度からは、毎年、継続的に NPO 法人バングラディッシュと手をつなぐ会（看護学校建設プロジェクト）主催の看護学生の日本での研

修を1日受け入れ、本学の学生とともに看護英語の授業を学んだり、チャペルに参加し、自国の看護事情のプレゼンをするなどして、学生および教員間の国際交流の場となっている。

2018年からは多言語医療コースもスタートし、日本滞在の多国籍外国人や留学生を模擬患者として招聘するなど、実践的な外国語教育を行い、その機会を通じて文化的な交流の機会にもなっている（表9-6：多言語コースによる交流国別の学生数）。

現在、海外研修計画の内容の見直しも進んでおり、2020年度からは多言語コースの上級編としてハイレベルQUT英語・看護研修の導入が決定している。国際交流の機会はさらに増加、充実することが期待できる。

表9-5 国際交流の実績

| 訪問日程 | 学生数 | 交流先(国) | 目的 |
|----------------|-----|--------------|-------------------|
| 2016/3/4～3/20 | 20名 | QUT(オーストラリア) | 英語・看護研修 |
| 2017/3/10～3/26 | 16名 | QUT(オーストラリア) | 英語・看護研修 |
| 2018/3/9～3/24 | 20名 | QUT(オーストラリア) | 英語・看護研修 |
| 2018/5/15 | 2名 | バングラディッシュ | 日本の看護教育の視察、学生との交流 |
| 2019/3/14～3/29 | 7名 | QUT(オーストラリア) | 英語・看護研修 |
| 2019/10/29 | 4名 | バングラディッシュ | 日本の看護教育の視察、学生との交流 |

(2019年12月末現在)

表9-6 多言語コースによる交流国別の学生数

| | 2017年 | 2018年 |
|-------|-------|-------|
| ブラジル | 1人 | |
| マレーシア | 2人 | |
| インド | 1人 | |
| フィリピン | 1人 | |
| ネパール | 1人 | 5人 |
| スリランカ | 2人 | 1人 |
| ミャンマー | | 1人 |
| ベトナム | | 1人 |
| 計 | 8人 | 8人 |

3. 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果を元に改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| 評価の視点 |
|------------------------|
| ○適切な根拠(資料・情報)に基づく点検・評価 |
| ○点検評価証結果に基づく改善・向上 |

○適切な根拠(資料・情報)に基づく点検・評価

2015年度からは社会貢献活動を報告するシステムの枠組みを検討し、2016年度から教職員の社会貢献活動の実績を収集している。その実績では、経年的に実施活動総数は急増しており、実施者の一人平均回数は増加している。しかし、活動報告者の割合は6割前後に止まっており顕著な変化を認めていない。また、社会貢献活動に取り組む人とその機会

のない人の差は年々大きくなってきていると考えられる。(表 9-8：社会貢献活動の実施割合と平均実施回数の経年推移)。

学生のボランティア活動の実績においても学生部委員会で実態が把握され、その実績は毎回の委員会で報告されている。

古賀市との連携事業においては、毎年の連携協議会の前にその実態が両者によって共有され、関係者による評価がなされている(資料 9-7:学外関連機関との連携した活動実績)。特に、2020 年度からは社会貢献を含め、古賀市による本学の外部評価システムを稼働されることになっている。

大学の理念でもあるキリスト教の精神に基づく社会貢献活動も、関係各方面との連携協働によって活動の幅を広げ、多くの組織との交流も活発になってきている。新たに本学の特徴となったシミュレーション教育分野においても、様々な企業や組織と連携した活動を展開している。シミュレーション教育センターは原則開放施設としており、他看護教育施設や病院との連携協議会や公開セミナーを実施し、実施後アンケート調査により利点や弱点あるいは希望事項などを明らかにし次の連携事業に活用している。

さらに、国際貢献、国際交流においても活動の幅を広げてきている。しかし、社会貢献の活動の幅が教育、研究、社会活動、国際等と多岐にわたり、それらの活動実態を客観的に把握するシステムが不十分であることが課題である。

表 9-7 社会貢献活動の実施割合と平均実施回数の経年推移

| | 2016年 | 2017年 | 2018年 |
|-------------------|-------|-------|-------|
| 教員数 (a) | 36 | 37 | 40 |
| 社会貢献活動提出者数 (b) | 25 | 26 | 23 |
| 社会貢献活動実施者数 (c) | 19 | 23 | 23 |
| 社会貢献活動総数 (d) | 161 | 206 | 326 |
| 実績提出者割合 (b/a) | 69% | 70% | 58% |
| 社会貢献活動実施者割合 (c/b) | 76% | 88% | 100% |
| 実施者平均回数 (d/c) | 8.5 | 9 | 14.2 |

○点検・評価結果に基づく改善・向上

1) 2013 年の認証評価の指摘を受け、2018 年に社会貢献活動の方針が定められた。その方針に基づいて事業の見直し、体系化を図ることができるようになった。社会連携推進センター、社会貢献推進委員会の学内組織体制が整備され、社会連携・社会貢献の活動体制が整備された。

2) 実績報告の機会があることでその実態が明らかになったが、その報告件数は年々著しい増加傾向を示しており、社会貢献に関する意識は高まってきていると考える。その一方で、その機会のない人たちとの差が大きくなっている。

大学の理念でもあるキリスト教精神に基づく社会貢献活動も、関係各方面との連携協働によって活動の幅を広げ、多くの組織との交流も活発になってきている。新たに本学の特徴となったシミュレーション教育分野においても、様々な企業や組織と連携した活動を展開している。さらに、国際貢献、国際交流においても活動の幅を広げてきている。

しかし、社会貢献の活動の幅が教育、研究、社会活動、国際等と多岐にわたりそれらの

活動実態を把握するシステムが不十分であることが課題である。

3) ホームページに社会貢献・社会連携に関するバナーを2016年に設け、大学から社会に発信できる仕組みが作成された。

4) 大学が開学し10年が経過し、地域の中で求められる役割も拡大してきた。また、社会の変化に伴い地域包括ケアが求められる時代と変わってきた。それに伴い、今までの協定が予防健診課を窓口に「健康・コミュニティ」に重点的に係る内容であったものを改め、包括的な協定へと見直しを図ることができた。新たな協定では、古賀市および本学に担当部署が明記された。さらに、大学に対する教育の評価の機会も追加され連携がより強化された。

【長所・特色】

1. 大学教員・学生の社会連携・社会貢献が、その活動の対象、専門性、関係部署、国際交流のあらゆる面から広がってきている。

1) 社会貢献活動の対象が、地域の妊婦から子供・高齢者に至るまであらゆる発達段階の人々に対する健康増進活動の支援や、路上生活者・生活困窮者・被災者・障害児者等、様々な社会的弱者に対する支援等、活動の幅が広がってきている。

2) シミュレーション教育センターは、医療機関や教育機関に止まらず、産・官などとの連携窓口としても機能している。

3) 市や議会との連携・協定に基づく教育・研究活動が盛んである。

4) 「多言語医療支援コース」の開設により、国際交流の機会も増加してきている。

このような社会貢献活動の幅の広がりによる副次効果として、学内外で領域横断的に協働した教育や社会貢献の機会もつくられてきており、地域包括ケア体制が求められる時代に応答した看護教育へと発展的進化を遂げている。また、大学に対する市民の認知度も高まり、地域住民の健康学習や健康維持増進のための一拠点として、活用される機会も増えてきている。学生が教育活動やボランティア活動を通して社会参加する機会も多く、その活動が社会的にも評価されている。このような社会貢献活動への参加は、教職員、学生の実践力、社会力を高め、大学の理念を浸透させる機会になっている。

2. 地方自治体の行政組織との連携協定に基づいて、教員・学生が市民の保健・福祉・医療・生活に関する調査や保健活動に携わる機会があることは本学の強みである。学生にとっては、社会の仕組みを体験的に学習する機会にもなっている。

3. 公開講座や健康教室等の地域貢献が種々の競争的資金申請に結びつくようになった。

【問題点】

1. 前回の認証評価で、「大学全体として体系的に検証できる体制の構築」が課題であるとの指摘を受けた。指摘にしたがい、教職員の実態把握システムが作成され、実績の集計は可能となった。社会貢献活動の実績把握は改善されているが、学生・教職員間での共有及び外部評価さらには社会へ発信するシステムの整備が十分とは言い難い。

2. 学生・教職員の社会貢献活動の幅は広がってきている。一方で、社会貢献活動に参加

する学生・教職員に二極化が進んでいる。教員の場合は、教員個々の研究テーマに依存する度合いが強く、学生の場合はサークルやクラブ活動を通して行われていることが一因であろう。この課題を乗り越えるためには、大学全体として取り組む社会貢献活動を見出してゆく必要がある。

3. 社会連携推進センターは行政との連携に留まらず、NPO や企業、住民に開かれた窓口としての機能拡充が求められる。

4. 社会貢献を業績評価する規則の整備が必要であろう。

【全体のまとめ】

前回の認証評価で指摘を受け、2014 年以降「大学全体として体系的に検証できる体制の構築」について取り組んできた。

「大学の理念であるヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成の教育理念のもと、それを具現化することを目指す。」という大学の社会連携・社会貢献に関する方針が明記された。その結果、社会貢献活動の幅は広がり参加学生や教員の数も増え、競争的資金の獲得に結び付くようになってきた。一方、社会貢献活動に参加するか否かで、学生及び教員ともに二極化する傾向が起き始めてきた。

本校の特色は、「古賀市・福岡女学院看護大学連携協定」および「古賀市議会とのパートナーシップ協定」にみられるように行政と連携した地域貢献および学生によるボランティア活動である。今後は、さらにその特色を生かした教育や活動を発展させ、社会に発信する仕組みを工夫する必要がある。

もう一つの特色である看護に特化したシミュレーション教育センターを通しての社会貢献の仕組みを整えていく必要がある。現在は、センターの開放やセミナー開催を通してシミュレーション教育の普及という作業をしているが、今後は本学独自の教育モデルの提唱などを通して看護教育分野での社会貢献を目指してゆきたい。具体的には、本学が開発した第四の教材ミッションタウン（2019 年度 e-Learning 大賞厚生労働大臣賞）の提唱と普及である。

これらの活動は、大学全体で取り組んできた社会貢献の実績に基づく成果であるが、今後は大学全体として取り組む新たな社会貢献活動を見出してゆくとともに、共有・評価する仕組みづくりに努めてゆかねばならない。

第 10 章 大学運営・財務

(1) 大学運営

【現状説明】

1. 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示 |
| ○学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知 |

○大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

本学では、ヒューマンケアリングの概念を中心に、看護職としてふさわしい人材を育成できるよう、キリスト教精神に基づいた教育理念、教育目標を掲げている。この理念・目標に沿った本学の特色を強化するために、2015年8月に運営方針を「ブランド化と健全な財政運営」の二本柱とした。次いで、学長の提示したブランド化方針と福岡女学院および一般社会の評価との間に齟齬がないことを確認するために2016年4月に「福岡女学院 ブランディングのためのトップヒアリング」が行われた。このヒアリングの結論に基づいて第1期中期目標、中期計画6ヵ年(資料10-1-1)(2016～2021)を策定し、2017年9月の理事会で承認され、2017年11月の評議員会において報告された。

これらの中期目標の推進、実現のために管理運営方針(資料2-1)を2018年度に策定し、自己点検・評価委員会、運営会議、教授会等で審議され決定した。

具体的な方針は、以下のとおりである。①学長は大学の教育理念・教育目標を推進するため中長期計画を策定し、学内構成員及び学外に公開し周知する。②学長は、適切な大学運営のため運営組織を整備し、管理運営体制を構築する。③中長期計画を推進し、意思決定プロセスを明確にするとともに計画的に見直しを行い、ガバナンス体制強化を行う。④中長期計画を実現するため、学長を中心とする運営会議において、教育研究、事業計画、マネジメント体制の全てにわたり不断の自己点検・評価を行い、PDCAサイクルを十分に活用する。自己点検・評価の結果は、年2回の学院の評議員会および理事会の審議を受け、学内外へ公表する。⑤教育研究、将来計画を円滑に推進するため、教職員が共通の意識をもって遂行できる業務プロセスを効率化と推進力向上の観点から整えることとしている。

上記管理運営方針に基づき中期目標、中期計画第1ステージ(2016～2018)については、自己評価を行い、2019年3月の理事会、評議員会へ報告を行った。また、第2ステージ(2019～2021)については、2018年11月の理事会において作成の方針を決定したところであるが、学校基本法等の改正を受け、見直し作業を行っているところである。

○学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

学長は、中期目標達成のためのロードマップを作成し学長室に掲示し、運営会議メンバーのみならず学長室を訪れる教職員、訪問者さらには学生達が常に進捗状況を確認可能な仕組みとなっている(資料 10-1-4:福岡女学院看護大学ブランド力アップ(社会貢献度)計画とロードマップ(事業計画))。このロードマップは学院の理事会で承認され、評議員会においても報告を行い学院全体として共有されている。

中期目標の進捗状況は本学運営会議で確認・承認された後、毎年、事業報告書、事業計画(資料 10-1-2:2019 年度事業計画、資料 10-1-3:事業報告書(2018 年度))として学院理事会、評議員会に提出され報告・審議・承認手続きを得ている。

本学運営会議で承認された事業報告書・事業計画は、学内教職員に対しては、毎年度始業礼拝で全教職員に周知するとともに進捗状況も運営会議および教授会において報告され学内構成員間での共有を強化する仕組みになっている。

さらに、中期目標の内容や進捗状況が学生や一般社会においても共有できるように、毎年4月に本学の理念・目的に沿った事業計画の進捗状況を「福岡女学院看護大学とは」という形でまとめ、本学玄関、ホームページ、配布資料などで公開している(資料 10-1-4:事業計画 HP「看護大学とは」【ウェブ】)。

2. 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

| 評価の視点 |
|--|
| ○適切な大学運営のための組織の整備 ・学長の選任方法と権限の明示 ・役職者の選任方法と権限の明示 ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備 ・教授会の役割の明確化 ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化 ・教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の権限と責任の明確化 ・学生、教職員からの意見への対応 |
| ○適切な危機管理対策の実施 |

○適切な大学運営のための組織の整備

1) 学長の選任方法と権限の明示

学長の選考及び任期については、福岡女学院看護大学学長選任規程(資料 10-1-5)に定められている。学長候補者を推薦できる者は、理事、監事、評議員、看護大学所属の専任教員(助教を含む)、並びに本部及び看護大学の課長補佐以上の事務職員となっている。

学長の推薦は、学校長候補者推薦要領(資料 10-1-6)に基づき、理事長宛に行われる。理事長は、推薦された候補者について同規程に規定する資格を審査した後、所信表明書とともに理事会に上申し、理事会は候補者について審議の上、決定する。

また、学長の職務は、看護大学の最高責任者として校務をつかさどり、所属教職員を統督すると福岡女学院規則(資料 10-1-7)に規定されている。

2) 役職者の選任方法と権限の明示

(1) 副学長

副学長の選考及び職務権限については、福岡女学院規則により次のように定められている。副学長は学長が選任し、理事会がこれを補任する。副学長は、学長を助け、命を受けた範囲で公務をつかさどる。本学では、2015年8月から2017年3月末まで及び2019年4月から1名任命している。

(2) 学部長

学部長の選考及び任期については、福岡女学院看護大学学部長選任規程(資料 10-1-8)に定められている。学部長の選任は学長が推薦し、常任理事会の決定を経て理事会に報告する。また、学部長の職務及び権限は、学部を代表し、教授会を主催して校務をつかさどり、学長を補佐すると福岡女学院規則に規定している。

(3) 部局長

部局長(宗教部長、教務部長、学生部長、シミュレーション教育センター長、メディア情報図書センター長、社会連携推進センター長)は、学長が推薦し、院長がこれを補任すると福岡女学院規則に規定されている。

(4) 事務部長

事務部長は、参事のうちから事務局長の推薦に基づいて理事長が補任し、看護大学に関する事務を統轄し、所属職員を管理すると福岡女学院規則に規定されている。

3) 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

本学では、学長が毎年事業計画、報告書を作成し運営会議において審議・承認された後、理事会の承認を得ている。

4) 教授会の役割の明確化

(1) 運営会議

運営会議は、福岡女学院看護大学運営会議規程(資料 2-9)に基づき、学長が召集し、本学の管理運営に関する重要な事項を学長が決定するにあたり、当該事項を審議するために、学長、副学長、学部長、学生部長、教務部長、宗教部長、メディア情報図書センター長、事務部長及び学長の指名した者、シミュレーション教育センター長、社会連携推進センター長により構成されている。

なお、決定事項の共有をより強化する目的で、2017年より上記メンバー以外の専任教授のオブザーバー参加を認めるようにした。

また、本学の管理運営方針が教職員に浸透するよう、運営会議で審議された事項は、教授会に報告するとしている。

(2) 教授会

教授会は、福岡女学院看護大学教授会規程(資料 10-1-9)に基づき、本学の教育研究に関する重要な事項を審議するため、学長がその召集及び審議について学部長に委任し、学部長・部局長、専任の教授及び准教授により構成されており、毎月1回開催している。2016年度からは講師、助教、助手もオブザーバーとして参加している。また、教授会は教育研究に関する事項を審議するために各種委員会を設置しており、大学の運営上の様々な課題について、各種委員会で検討のうえ、教授会に上程・報告する仕組みとしている。各種委員会は、全教職員(教授・准教授・講師・助教・助手・事務職員)で構成されている。

(3) スタッフミーティング

教授会の審議事項や報告事項は、教授会出席の各領域長が所属教員に報告する仕組みとなっているが、特に全教職員に周知すべき事項や共有すべき事項等の周知のため、教授会と同日に全教職員が出席するスタッフミーティングを開催している。

5) 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

本学の最高責任者である学長のもとには、管理運営に関する重要な事項を審議する運営会議を設置し、学部の代表である学部長のもとには、大学の教育研究に関する重要な事項を審議する教授会及び各種委員会を設置している。教授会は、学生の入学、編入学、再入学、卒業、進級及び卒業、学位の授与、学生の賞罰等について、学長が決定を行うに当たって意見を述べるものとする。また、学則改正等の教育研究に関する事項について審議し、学長の求めに応じて意見を述べるができる。(資料 10-1-9:福岡女学院教授会規程)

6) 教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の権限と責任の明確化

法人には、理事で組織された理事会がおかれ、予算、決算、事業計画、資産管理及び処分、借入金、学校長の任免等の審議を行い議決すると福岡女学院寄附行為に定めている。(資料 1-1) また、教学に関しては院長を責任者とした学院常議会がおかれている。院長は本法人の設置する学校全体を統轄し、理事会の決定を執行する。(資料 10-1-7:福岡女学院規則)。学長は、理事会および学院常議会の構成員である。(資料 10-1-10:福岡女学院理事会名簿、10-1-11:学院組織図)

7) 学生、教職員からの意見への対応

(1) 学生、教職員からの意見対応

教職員からの意見については、毎月開催しているスタッフミーティングにおいて、情報共有、意見交換を行っている。教職員の職場・労働環境改善に対しては学長を責任者とする衛生委員会において毎月審議が行われ、個々の教職員に対しては産業医によるカウンセリング制度をおいている。

学生については、アドバイザー制により一人の教員が各学年の学生 5 名～7 名を受け持ち、学習に関する相談はもちろんのこと、日頃の学生生活全般について相談に応じている。(資料 7-2:オフィスアワー一覧)さらに保健室には看護師の資格を持つ職員が常駐しており、学生からの相談にも対応が可能としている。ハラスメント事案に関してはハラスメント対策委員会が対応している。(資料 7-12:福岡女学院看護大学におけるハラスメントの防止・対策に関する規程)

(2) 学友会との懇談

学長は、学友会との懇談会を定例的に開催し、意見交換を行っている。また、年に 2 回、学友会と学長、副学長、学部長、学生部長及び事務部長と意見交換を行う機会を設け、学生からの要望等に対応可能な体制を整えている。

○適切な危機管理対策の実施

1) 感染症に関するセルフケアファイル

本学では、看護学生として自分自身の感染症に関する罹患歴・予防接種歴を把握し、日々の健康管理に役立つよう、また実際に感染症に罹患した時あるいは感染者に接触時に、速やかに報告すべき内容・行動・ルート等が確認できるよう「感染症に関するセルフケアファイル」(資料 7-14:感染症に関するセルフケアファイル)を作成し、全ての学生、教職員に配布している。

2) 学生の保健管理に関する申し合わせ

本学の学生の保健管理に関する専門的業務を遂行し、学生の心身の健康の保持、増進を図ることを目的とし、保健担当者の役割と業務内容について申し合わせ(資料 10-1-12: 学生の保健管理に関する申し合わせ事項)を作成している。

保健管理は、校医、学生部長、保健担当者、保健室職員、学務課職員が遂行し、学年毎に健康管理全般を担う健康管理医(東医療センター医師)を置いている。

3) 非常時対応ポケットマニュアル

本学では、非常時に冷静に落ち着いて行動ができるように自分自身の心構え、注意点等を記載した名刺サイズのマニュアルを 2019 年度に作成し、学生、教職員全員へ配布し非常時の対応、意識向上を行っている。(資料 10-1-13: 非常時対応ポケットマニュアル)

マニュアルには、自分自身の心構え、行動時の注意点、不審者を目撃した場合の対応、救急時の対応、地震発生の際は、大学構内の避難場所、大学への連絡、家族への連絡方法、AED 設置場所等を記載している。

4) 災害看護授業

3 年生を対象とした「災害看護」授業(必修、1 単位)を行い、災害発生時における看護活動について学んでいる。

5) 外務省海外旅行登録

全学生に対して海外渡航時には、「外務省海外旅行登録」を義務付け、渡航先、滞在先の安全確保及び緊急時の連絡メール等が可能な体制としている。

6) 学外授業届

授業や正課外授業において、学外で活動する場合、科目責任者は「学外授業届」に名簿を添付して提出することを義務付けている。提出された届出は、教務部委員会で情報を共有し緊急時の対応に備えている。

7) 学外活動届

学生がクラブ活動等で学外活動する場合も「学外活動届」の提出を義務付けている。

8) 警察署員による講義

1 年生を対象とした防犯・交通安全講義を年間 2 回、警察署員により実施している。講義内容は、性犯罪等の防犯対策、自転車通行時の交通安全対策、防犯護身術等である。

9) 自転車マナー向上

学友会主催による「自転車マナー週間」を年 2 回設け、通学マナーの向上を図っている。また、学友会、教職員、警察署等と合同で、防犯活動、自転車マナーのための啓発活動をJR古賀駅、古賀市の施設等で実施している。

10) 自転車の登録等

学生の自転車は、防犯登録と合わせて大学独自のシール(学年別に色分け)の添付を義務付け、防犯、自転車マナーの向上を図っている。

11) 危機管理関係業務担当者の雇用

本学に元警察関係者を非常勤職員「危機管理関係業務担当」として雇用し、専門的な知識、観点から学内の防犯設備、施設の点検・確認及び学生へ危機管理に関する指導を行っている。また、周辺の警察、消防等と連携、情報交換を行い、通学路の安全対策や不審者等の対応など危機管理に関する活動を行っている。

12) 警備員の配置

本学では、平日 17:30～22:00、土曜日 9:00～13:30 は警備員を正門横の警備員室に配置し、緊急時、不審者の対応、施錠の確認、構内の見回り等を行っている。

13) 防犯カメラの設置

正門、裏門、その他構内の要所に監視カメラを 15 台設置し、安全対策を実施している。

14) 外部警備会社との契約

警備会社と 24 時間契約を行い、定期的な見回りを実施するとともに、シャワー室やトイレには警備会社と直結した非常ベルを設置し、緊急時の対応に備えている。

15) 緊急連絡網の作成

緊急時に対応が可能となるよう、全職員の緊急連絡先、警備会社等を記載した緊急連絡網を作成し、全教職員へ配布している。

16) その他

敷地面積の問題により人と車がともに正門から出入りしていた。2019 年には学生の安全を確保するため、新たに車専用の出入り口および駐車場を整備し、歩車分離とした。

3. 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

| 評価の視点 |
|---|
| ○ 予算執行プロセスの明確性及び透明性 ・ 内部統制等 ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定 |

○ 予算執行プロセスの明確性及び透明性

1) 内部統制等

予算編成の基本方針については、理事会が決定し、それに基づき理事長は予算大綱を経理責任者に指示している。学長は毎年事業計画を定め、これに基づき毎年度の予算書を作成し、予算責任者(事務局長)と協議のうえ予算原案を作成し、理事長は予算原案を理事会の審議を経て決定している。

また、本学の予算については、新たに財務委員会(2019 年度)(資料 10-1-14:福岡女学院看護大学財務委員会規程)を立ち上げ、収支バランスを意識した予算編成方針を定め、予算編成、予算執行、予算管理等について審議を行い、適切な予算確保に努めている。なお、執行状況については運営会議および教授会を通じて教職員が共有する仕組みを作っている。

さらに、予算執行については、学校法人会計基準に基づき、すべて法人本部が統括し、明確性、透明性を確保している。

予算管理については、私立学校振興助成法に基づく公認会計士監査及び法人本部に監査室を設け内部監査を行い、内部統制を確保している。

2) 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

予算執行に伴う効果の分析・検証については、運営会議や財務委員会を中心に、適切な執行管理を行っている。また、2019 年度に新たに理事長直轄の学院 IR 推進室の設置(資料 10-1-15:福岡女学院 IR 推進室規程)、及び看護大学に看護大学 IR 推進委員会を新設し、予算執行に伴う効果の分析を実施していく計画である。

4. 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

| 評価の視点 |
|---|
| <p>○大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況 ・業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備 ・教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係(教職協働) ・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善 |

○大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

1) 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

(1) 福岡女学院規則 81 条(資料 10-1-7)に規定される看護大学事務部を設け、総務課、学務課を設置している。また、業務内容については、事務分掌規程第 4 章看護大学(資料 10-1-16)に則って業務を行っている。

(2) 事務職員の採用、昇格等については、教職員採用に関する内規(資料 10-1-17)、事務職員及び技術職員の任用基準(資料 10-1-18)で定められており、新規採用、臨時採用、内部登用等、適切に運用されている。また、それぞれの職位から上位の職位へは、昇任基準、試験が設定されている。

2) 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

(1) 本学では、事務部における職員のキャリアアップと専門性の向上のために、専任職員の専任化率 70%を目標に進めているところである。(2019 年度 45%)

(2) 職員体制の整備については、「学院人事委員会規程」「事務局人事委員会規程」が定められ、人事の方針及び計画、採用及び異動等について審議している。

3) 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係(教職協働)

(1) 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係について、本学では全ての委員会において、事務職員が配置され審議、検討を行っている。

4) 人事考査に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

(1) 全職員は毎年各課の運営方針に基づき、目標設定シート(項目、いつまでに、目的、達成水準、手段・方法)を作成し自己評価を行い、年 3 回管理職者と面談を行っている。

(2) 福岡女学院事務局では、人事(評価、処遇、育成)の現状を分析し、新たな人事諸制度を導入するため、事務局長の諮問機関として事務局人事諸制度検討委員会(2019 年度)(資料 10-1-19:事務局人事諸制度検討委員会の設置について)が設置され、検討を行っている。

5. 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

| 評価の視点 |
|------------------------------------|
| ○大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施 |

○大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施

1) 前回の評価で SD について、法人全体における業務・共通意識研修に加えて、教学に関する知識向上の取組が望まれると評価された。この評価を含め福岡女学院では、2018 年度から福岡女学院事務職員研修規程(資料 10-1-20)及び福岡女学院事務職員研修細則(資料 10-1-21)が施行され、毎年、人材育成プログラムとして、職位別研修、職能力別研修、目的別研修、新任職員研修等を実施し、参加者は報告会を行い、リーダーシップ、マネジメント能力等の向上を図っている。本学の職員もこれらの研修へ参加している。

2) 本学では、看護大学FD委員会(資料 6-5:福岡女学院看護大学 FD 委員会規程)を設け、教育内容・方法の改善・向上を目指し、毎年、様々なFD研修会を実施し、授業能力向上だけに限らず、教員及び職員のスキルアップを実施している。

6. 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| 評価の視点 |
|------------------------|
| ○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価 |
| ○監査プロセスの適切性 |
| ○点検・評価結果に基づく改善・向上 |

○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

1) 毎年、事業計画及び事業報告を作成し、理事会の審議、承認を得ている。また、評議員会においても同様に報告を行っており、監事及び外部委員の視点から事業計画の適切性について検証を行っている。

2) 福岡女学院では、外部の有識者によるアドバイザー会議を年に 1 回実施し、この席上で、本学の事業計画についても報告を行っており、特に企業経験者等からの視点でも検証を行っている。

3) 本学は、創設以来、古賀市と連携協定を締結し、連携協議会、事務部会を設け、毎年、連携事業を積極的に推進してきた。この連携協議会において、連携事業(計画・活動実績及び評価)について意見交換を行うとともに、看護大学の教育研究活動の評価についても古賀市から意見聴取を行っている。(資料 10-1-22:監事による監査報告書、10-1-23:公認会計士による監査報告書)

○監査プロセスの適切性

1) 運営会議と教授会を別体制にすることで、教学部門の問題、人事・財務の問題を個々に審議できる体制は、迅速な意思決定及び事業計画の効率的な実施へと繋がっている。

2) 学院の業務全般について法令や本法人の諸規程及び社会規範に則り、合理的かつ効率的に行われているかを目的として、監査が実施されている。その結果に基づいた情報提供並びに業務の改善、合理化への助言により、財産の適切な保全及び経営効率の向上を図っている。学院の監査室により、特に科学研究費助成事業の会計について監査が年に 2 回実施されている。また、学院の監事による業務監査が適宜行われている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

前回の評価で管理運営については、「運営会議」が責任主体となっており、今後は恒常的に検証できるプロセスが望まれると評価された。このため、運営会議だけでなく、大学運営の点検評価に

については、自己点検・評価委員会を中心にPDCAサイクルを推進し、大学としての運営方針を明確に分析し、ビジョン、ミッション、実施方法を策定した。現在、これをもとに、PDCAサイクルを実施中である。

【長所・特色】

1. 福岡女学院の建学の理念「キリスト教の精神に基づいた女子教育」に沿って明確な教育理念「キリスト教の精神に基づいた看護職者の養成(あなたがして欲しいように、他の人にもそのようにしなさい)」と目標「ヒューマンケアリング教育(看護を通して相手とともに自らも成長する)」が立てられ、実行するための明確な中期目標が定められている。

2. 本学は、大学の理念・目的の実現していくために明確な管理運営方針を定め、学長のリーダーシップの基に毎年、事業計画を策定し、計画的に事業を進めている。その結果、2008年度の創設から2018年度(8期)までの受験希望者825名の全てが看護師国家試験に合格している。また、保健師コース(2015～2018年度)の修了生62名のうち、61名が保健師国家試験に合格している。

仮に国家試験に不合格となった場合でも国家試験模試への参加、アドバイザーとの連携、図書館の開放等を行い、大学として再受験に合格するようサポートを行っている。就職については、国立病院機構、大学病院、私立病院等へ卒業生全員が就職し、就職率100%を維持している。

3. 2016年9月に設置されたシミュレーション教育センターにおいて、臨床現場をリアルに再現したシミュレーションルーム(集中治療室、周産期、病院4床室、在宅看護)、ICTを活用したディブリーフィングルーム等を積極的に活用し、看護の模擬体験、振り返りを通して、専門的な知識・技術・態度を身につけることが可能である。

本学独自のシミュレーション教育を可能にするために、我が国初の「シミュレーション教育学領域」を新設し、シミュレーション教育普及のためセンターは他施設へ開放している。

また、本学が独自に開発した看護ICT教材(仮想都市:ミッションタウン)を活用し、学生は何時でも、何処からでも看護学生が学ぶべき課題、事例を学習することが可能である。この教材は、第16回日本e-Learning大賞(令和元年度)「厚生労働大臣賞」を受賞したものであり、今後の看護教育において大きな発展性が期待される。

4. 2018年4月に設置した「多言語医療支援コース」は、医療、看護の場面において外国人看護対象者への適切なケアを行うため、英語力、コミュニケーション能力、多分化への理解力を兼ね備えた看護師を育成することを目的にしています。現在、ネイティブ教員2名が中心となって教育を行っている。本コースの特色の一つは、英語教育に優れている福岡女学院大学(国際キャリア学部)との教育連携コースという点である。

以上、設立の理念・目標に沿って看護の現在・未来を見据えた本学に独自性の高い看護教育を進めている。

【問題点】

1. 大学運営の点検評価においては、自己点検・評価委員会を中心に大学の運営方針を各委員会に策定したが、大学の理念・目的の実現及び内部質保証システムの機能化のためには、これらの運営方針に基づき、大学運営を進めていくことが必要である。

2. また、新たにIR推進委員会(2019年9月)を設置したところであるが、今後は、これらの評価を明確に分析し、質の向上を図っていくことが重要である。

【全体のまとめ】

現時点では、「シミュレーション教育」と「多言語医療支援コース」によって一定の社会貢献ができていると期待しているが、これらの充実とともに、「本学だからできる、本学がすべき」を合言葉に特色ある看護教育、大学ブランドの確立を目指し運営していきたい。

今後は、就学人口の減少等を踏まえ、安定的な財政基盤を維持し教育活動を遂行していくためには、具体的に本学の特色、強み、ブランド力である、ヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成、シミュレーション教育、多言語医療支援コース、国立病院機構を中心とした臨地実習等を強化し、優秀な入学者を確保するとともに、予算執行計画における優先事項の選択、経費削減の実行、内部留保の確保を推進し、より一層の健全な運営に向けた対応が必要である。

(2) 財 務

【現状説明】

1. 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

| 評価の視点 |
|------------------------------------|
| ○大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期財政計画の策定 |
| ○当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定 |

○ 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期財政計画を策定

2016年度に策定した中期目標の柱は「ブランド力強化」と「健全な運営」の二本である。問題はこの二本の柱を並行して進めるか、どちらかを優先すべきかという点にあった。本学は2008年に設立された若い大学であり、変動の激しい医療環境変化の中、理念・目的を実現しつつ他の看護大学と伍してゆくためには、「ブランドの強化」(第1ステージ)を優先事項と判断した。結果として、教職員のマンパワーの強化、特色ある教育資源の開発、教員の研究力の強化、そして学生・教職員の修学・職場環境の整備を重点項目とした。

すなわち、「ブランド化」に先行投資し結果として将来の「健全な運営」(第2ステージ)を確立するという運営方針に舵を切った。この運営方針を見失わないように、福岡女学院看護大学の教育理念及び教育目標を推進するための財務に対する方針(2018年度)を自己点検・評価委員会において審議し、運営会議等で審議・承認した。(資料 2-1)

方針は、①中長期計画を見据えた長期財務体制の安定化と財務体制の強化を行う。予算配分や財務状況は評議員会、理事会の審査を受け、内外へ公表する。②教育研究を支える財務的基盤をより強固なものとするために戦略的にメリハリをつけた大学予算の編成を行う。大学の各部署における活動を適切に促進するために、コスト構造の把握と現状を学内へ説明する。③健全な財務状況の維持のために、経常経費の安定的な財源確保はもとより、外部資金(科学研究費助成事業等)の獲得を行う、と定めた。

本学院では、①中期目標、中期計画について2016年度から6ヵ年計画を策定し、理事会、評議員会へ報告し、承認を得ている。②現在は、第1ステージ(2016～2018)の評価を終了し、第2ステージ(2019～2021)の事業を進めている。③さらに毎年度事業計画を策定し、学院の理事会、評議員会に提出し承認を受け、中・長期の事業を進めている。また、毎年度の事業計画については、理事会、評議員会へ報告し、承認を受けるとともに、外部有識者で構成された「アドバイザー会議」へ報告し、意見交換を行っている。

本学院では、これらの中期目標、中期計画及び事業計画の方針を実現していくため、事業報告書を参照するとともに財政計画(予算、収支計画及び資金計画)を策定している。(資料 10-1-3,10-2-1)

○ 当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

本学院における財務関係比率は、人件費:5、教育研究経費:3、減価償却:1、備蓄:1を目標と、理事会において公表されている。2014年度～2018年度の財務関係比率は別表のとおりである。

(大学基礎データ(表 9、表 10、表 11))

法人全体の経常収支差額について2015年度以降黒字決算となっており、2018年度決算では、日本私立学校振興・共済事業団が示している「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」においては、正常状態である A3 の区分となっている。

本学における経常収支差額は、2018年度決算において開学以来、初めて赤字決算へ推移した。これは「ブランド化」に先行投資し結果として将来の「健全な運営」を確立するという運営方針に基づいた想定した結果である。具体的には、上述の教職員組織の増強、2号館、3号館の減価償却費等が影響しているが、最も影響が大きいのは、マンパワー強化のための教職員の人件費であり、人件費比率は本学の目標(60%以下)を超え62.1%となっている。

現在、これらを改善し、将来の中期目標、中期計画を実現するために、人事委員会、財務委員会、運営会議において、中期目標設定時予定されていた改善方策を実行するために、後回しとした「健全な運営」計画へと舵を切っている。(資料 10-2-2:財務計算書類(6カ年分)、10-2-3:財産目録、10-2-4:5カ年連続財務計算書類(様式 7))

2. 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

| 評価の視点 |
|--|
| ○大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤(又は予算配分) |
| ○教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み |
| ○外部資金(文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等 |

○大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤(又は予算配分)

学長は、大学の理念・目的を踏まえ各年度に事業計画、報告書を策定し、理事会、評議員会の承認を得ている。また、この事業計画に基づき予算原案を作成し、予算責任者(事務局長)と協議を得た後、理事長は予算原案を理事会の承認を経て決定している。

上述のように、開学以来、2018年度に初めて赤字決算となった(当初予測では、2017年度)。これは「ブランド力強化」を優先事項としたマンパワー補強による予想された結果である(赤字の多くは人件費)。この先行投資により、「シミュレーション教育」「多言語医療支援コース」、教員の競争力のアップ(2019年度教員一人当たりの科学研究費獲得学全国女子大4番目)、安定した入学者の確保(110名の入学者)と出口の保証(国家試験合格率、就職率)など予定されたブランド化が実現した。

2019年度からは、「強化されたブランド力」を原資として、教員による競争的資金獲得の増加(科研費申請の義務化)、学内検証システム(IRなど)整備による外部資金申請の強化、センターの有料化、教育研究費の見直し、管理費の見直しなど、2016年当初に予定していた2本目の柱である「健全な運営」のための計画案の実行をスタートした。具体的には、2019年度より学長を委員長とした財務委員会が設置され、財政の健全化に取り組んでいる。計画案では2020年度に赤字決算は解消し、2021年度からは黒字決算で推移することが予測されている。すなわち、2021年度中期目標終了時以降は、「ブランド化」と「健全な運営」の二本の柱が並行して進行すると予想される。

○ 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

両立を図るための仕組みの基本方針については上述した。繰り返しになるが、より具体的に説明する。

教育研究の遂行のためには、安定的な財政基盤が必要であり、財務委員会において予算編成方針の策定を行い、教職員へ周知している。この予算編成方針を実現するために、財務委員会、人事委員会、教授会、運営会議等で優先度等を検討し、大学全体として取り組んでいる。

予算編成方針は、収入予算の増として、①入学定員充足率の数値目標を 1.10 倍とし、学生定員を厳守する。②科学研究費助成事業への申請を 100%とし、採択件数の増加を図る。③外部資金を戦略的に獲得する。(科学研究費助成事業、私立大学等改革総合支援事業等)④寄付金収入増にむけて努力する。

一方、支出予算の減として、①前例踏襲を行わず、必要性、費用対効果、緊急性、優先度等の視点で見直す。②財務委員会が主導し、適切な予算配分を行う。③人件費については、退職教員の後任補充の凍結、領域の再編等も視野にに入れて検討するとしている。

○ 外部資金(文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等

外部資金獲得については、科学研究費助成金、私立大学等改革支援事業補助金等の獲得にむけ、積極的に申請を行っている。科学研究費助成金については、全員が申請することを方針としており、毎年、獲得額が増加している(資料 2-24)。具体的には、2019 年度教員一人当たりの科学研究費獲得額全国女子大 4 番目となっている。今後も獲得に向けて大学として取り組んでいく計画である。また、各種の補助金についても、大学としてあらゆる競争的資金へ積極的に申請し、獲得を目指す計画である。2019 年度は、私立大学等研究設備整備費補助金(私立大学等研究設備等整備費:シナリオシミュレーションシステム)を獲得した。(資料 10-2-5)

また、シミュレーション教育を中心に本学独自の教育資材やシステムを開発している。具体的には、新たな ICT 教材を開発(2019 年度 e-Learning 大賞・厚生労働大臣賞受賞)し、教科書としての出版が決定されている(出版予定 2020 年 3 月)。現在、企業との共同研究や大型の競争資金獲得のための準備を進めている。

寄付金については、常時、広報誌、HP 等により募集を行い、特別事業(10 周年記念事業 2018 年)等では、別途、募集している。また、学習環境の改善のために進めているグリーンキャンパス構想においては、寄付金による整備を進めているところである。

資産運用に関しては、シミュレーション教育センターが中心となり、シミュレーション教育をベースとした各種の研修会の実施、施設の貸し出し等の施設利用規則を整備し、施設使用料等により増収を図っている。(資料 3-3)

【長所・特色】

1. 中期目標(2016 年度～2021 年度)の柱は「ブランド力強化」と「健全な運営」の二本である。また、目標達成のロードマップとして第1ステージ(2016 年度～2018 年度)は「ブランド力強化」、第2ステージ(2019 年度～2021 年度)は「健全な運営」と明確な優先順位を決定し進行中である。結果

として、教職員組織の強化(教員 40 人体制、職員数の倍増)により、組織改編によるシミュレーション教育学領域の新設、「多言語医療支援コース」の設置、科学研究費をはじめとする外部資金獲得力の強化などが実現し、「ブランド力強化」という前期の目標はロードマップにしたがってほぼ達成された。

2. 前回の認証評価で予算の適切性や効果を検証する仕組みを確立することが評価された。このため財務委員会、看護大学IR推進委員会を立ち上げ、検証を進めている。

【問題点】

1. 中期目標・第1ステージの「ブランド力強化」達成には教職員の教育研究能力アップが必要であり、①教育の質を向上させるための人員整備、②本学の特色を強みとして確定するための組織改編(シミュレーション教育センター、多言語医療支援コース)、③今後、予想される就学人口の減少へ対応するため魅力ある大学とするための修学環境整備、等を目的とした先行投資の結果である。これらにより 2018 年度に収支バランスがマイナスとなった。(大学基礎データ表 9、表 10、表 11)

この「ブランド力強化」に伴い生じた 2018 年度の赤字決済に対する第2ステージ「健全な運営」の実現が必須の課題である。

2. 2019 年度からは、中期目標・第 2 ステージの計画に沿って「健全な運営」に取り掛かっている。具体的には、2019 年度に新設した財務委員会において、中・長期的な財政計画(競争的資金の獲得とゼロベースでの適切な予算の執行を柱とする)に沿って黒字化を達成する予定である。計画では 2020 年度に赤字は解消され 2021 年度からは健全運営が持続すると予想される。

【全体のまとめ】

本学は、中期目標において「ブランド力強化」と「健全な運営」という教学と運営の二本の柱が立てられた。特徴的な点は、①第1ステージ(2016 年度～2018 年度)で「ブランド力強化」を行い、②第2ステージ(2019 年度～2021 年度)は強化されたブランド力を発揮して「健全な運営」を成し遂げ、③2021 年度以降は「ブランド力強化」と「健全な運営」が並行して進行するための教学と運営に対する明確な財政方針が立てられていることである。

第1ステージの中期目標はほぼ達成されたが、ブランド力強化のためのマンパワー増強により 2018 年度は増加した人件費等による赤字決算となった。しかし、当初より予定されていた外部資金獲得力や個々人の教育研究力アップに基づく財政健全化計画が 2019 年度より進行中である。2021 年度中に財政健全化計画を実現するとともに、今後の就学人口の減少等を踏まえ、安定的な財政基盤を維持し教育活動を遂行していくためには、「ブランド力強化」と「健全な運営」の両輪の質を高めてゆくための新たな中期目標(2022 年度～2027 年度)の設定が必要となる。

終章

2013年度の大学基準協会による第一回目の認証評価を受け、2014年度以降の中期目標の柱を①「設立の理念・目的」を実現するための「ブランド力強化」と②継続的な社会貢献を果たすための「健全な運営」の二本と決め歩んできた。また、今後益々激しくなるであろう少子化と看護大学数の増加という荒波を乗り切るために二本の柱に優先順位をつけ、中期目標を第1ステージ「ブランド力強化」（2016年度～2018年度）と第2ステージ「健全な運営」（2019年度～2021年度）に分けて取り組んできた。

この点検・評価報告書に記載したように、第1ステージに掲げた目標の多くは一定のレベルへ達し、結果として、「本学だからできる、本学がすべき」という合言葉は実を結びつつあると考えている。しかし、第1ステージに掲げた項目の全てが達成されたわけではなく、いくつかの重要な課題が第2ステージ「健全な運営」へ積み残された。

これら残された項目は、第2ステージ「健全な運営」を実現するために欠くことのできない事項を含んでいる。本学は、「キリスト教の精神を基盤とする女子大学」という特徴的な設立の理念を持っている。したがって、本学の理念に沿って看護職者を育成し続けるには、本学の理念を正しく理解した教員を養成する必要がある。つまり、第2ステージの一つの柱は「大学院設置」への道を整えることである。現在、2020年度の設置申請に向かって準備を進めている。

第2ステージのもう一つの柱は、健全な財政基盤を整えることである。報告書に示したように、「ブランド力強化」は、第1ステージにおいて「人と物」に先行投資し質の高い教職員組織を作り上げてきた結果であると考えている。一方、先行投資としてのマンパワー強化のため2018年度は赤字決算となった。つまり、第2ステージは整えられた教職員の力量を発揮し健全な運営に舵を切るステージである。したがって、第2ステージにおいては、合言葉を「本学だからできる、本学がすべき」から「私だからできる、私がすべき」に転換する必要がある。つまり、教職員が自立と協働の精神を持って持続可能な大学運営のための健全な予算案作成に誇りを持って取り組んでゆく必要がある。

第2ステージ実現によって、新たに始まる中期目標（2022年度～2027年度）は、「ブランド化」と「健全な運営」の二本の柱が並行して進行する状況で立案されることになると期待している。

2020年3月
福岡女学院看護大学
学長 片野 光男