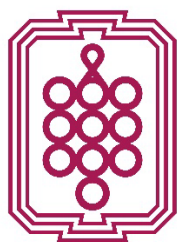


自己点検・評価報告

2021 年度～2022 年度



福岡女学院看護大学

FUKUOKA JO GAKUIN NURSING UNIVERSITY

目 次

序章・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1～3

本章

第1章 理念・目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・4～14

第2章 内部質保証・・・・・・・・・・・・・・・・・・15～27

第3章 教育研究組織・・・・・・・・・・・・・・・・・・28～34

第4章 教育課程・学習成果・・・・・・・・・・・・35～58

第5章 学生の受け入れ・・・・・・・・・・・・・・59～67

第6章 教員・教員組織・・・・・・・・・・・・・・68～82

第7章 学生支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・83～99

第8章 教育研究棟環境・・・・・・・・・・・・・・100～114

第9章 社会連携・社会貢献・・・・・・・・・・・・115～122

第10章 大学運営・財務・・・・・・・・・・・・・・123～135

第1節 大学運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・123～132

第2節 財務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・133～135

終章・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・136

序 章

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、大学院を擁する総合学院である。本年2023年に、138周年を迎えた。

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、今年（2023年）は、15周年を迎える。本学設立の理念は、「キリスト教の精神に基づき、人間の尊厳、倫理観を備え、ヒューマンケアリング（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）を実践できる人材を育成し、社会に貢献する」ことである。この事を基盤に教育目標、3ポリシーを掲げ教学マネジメントを実践している。

本学での教育・研究活動については、毎年点検評価を行い報告書に取りまとめている。今回の各章の報告は、2020年度に第2回目の認証評価を受け、「適合」の評価を受けてから、2021年度から2022年度の2年間の本学の運営方針（基準1から10）をまとめたものである。

この間の社会情勢で特記することは、新型コロナウイルス感染症の世界的な伝播によるパンデミックの到来であった。本学は直ちに、コロナ対策チームを結成し、学内のコロナ感染対策としてのルールとコロナ感染の知識を周知するため、医学博士、医師である片野学長にコロナ感染症の講演を依頼しON-LINEでも聴講できる体制を作った。新型コロナウイルス感染は、第1波（2020年1月～6月）から始まり、2021年度は、第4波、5波、2022年度には1月からオミクロン株による猛威の6波、7波（7月～9月）と押し寄せ、政府は、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の施策がとられた。その結果、一時、外出することもできず、授業も急遽ON-LINEでの配信となった事もあったが、本学は、教育の重要性を鑑み、感染防止対策（手指消毒、ソーシャルディスタンス、換気等）の徹底を図り、対面授業を基本としてきた。この事は、日本の社会・経済、そして教育環境にも甚大な影響をもたらし、学生には直接的な経済困難、精神的不安や孤立による学業不振が現れるようになり、看護学生にとっては、臨地実習への参加ができなくなり、大学内での学内実習に容赦なく切り替えなければならなくなった。本学での臨地実習実施率は、2021年は平均46.0%、2022年度は平均57.3%と増加傾向が見られた。また、学生のコロナ感染の予防策として、コロナワクチン接種の学内での接種を計画し準備したが、集団接種の規定を満たせず、九州大学病院での集団接種を受けられるように交渉するに至り、全学生と教職員も含めて初回から2回目まで接種することができた。この2年間は学生、教職員のコロナ感染者の日々の対応に追われる状況であった。

この間、学院は第1期中期目標（2016年度～2021年度）の最終年度に入り、2021年度の評価は、A（達成）、B（第2期中期計画に向けて進行中）、C（検討中）、D（未達成）評価で報告された。本学のC（検討中）、D（未達成）評価に関して述べると、**(1)基本事項**における（D：未達成）評価は、①教学力の具体的目標の「入学者110名」の所、大学院設置の条件のために107名としたこと、②「看護師国家試験合格率 100%」が95.9%であったこと。**(2)2022年の第2期中期計画策定に向けて計画**でのC（検討中）は、①組織改

変、改組：「給与体系の見直し」、②教員組織関連：「定年年齢の確認（早期退職制度、再雇用制度など）」と「職員対応衛生委員会設置」 ③各種委員会関連：「定期的な自己点検・評価委員会・IR推進委員会（ビジョン・ミッション・目標）陪席規則整備」と「学生代表陪席の可能性の検討」、④修学環境整備：「他大学との教育連携（単位互換）」と「スクールバス（継続審議中）」であった。

第1期中期計画（2016年度～2021年度）は「ブランド力強化」と「健全な運営」を二本の柱としたものであった。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」に分けての運営となった。総合評価として、第1ステージの「ブランド力の強化」はほぼ達成したが、本学は「キリスト教の精神を基盤にする看護大学」であるためその理念を正しく理解した教員養成が必要であり、大学院設置は可及的速やかに実現しなければならないという重要課題が残された。第2ステージ「健全な運営」においては、第1ステージにおいて、「人との」への先行投資により支出増となり、前例踏襲としない不必要な支出の抑制、優秀な学生と組織の力を発揮するステージへと意識転換とすることとした。結果的には、外部資金確保（科研費採択等）、シミュレーション教育センターにおける健全な運営を実現することができた。

第1期中期計画の客観的な評価は、2021年4月に大学基準協会による大学評価「適合」を受けた。今後も定期的に内部質保証を念頭にPDCAサイクルのスムーズな活用、課題の抽出とその解決を継続的に行っていくこととなった。

これらを基盤に第2期中期計画（2022年度～2027年度）が策定された。第2期中期計画は、独自のブランド力強化と共に、各学校との連携を意識した総合学院の看護大学として新たなブランド力の創生に取り組む事となった。その柱の一つが「社会環境の変化に柔軟に対応可能な安全・安心な教育システムの整備」である。この中期計画は6年を通して毎年達成すべき「基本事項」、6年を通して達成すべき「重点目標」、重点目標を達成するための評価可能な「具体的目標」から構成された。

【基本事項】1. 教育の理念 2. 教学力の具体的目標（競争倍率：2倍以上から1.5倍以上に変更） 3. 臨地実習施設との連携強化（国立病院機構との連携だけではなく臨地実習施設全体との連携の強化） 4. 地域との連携強化 5. 独自のシミュレーション教育（ミッションモデル）の推進（領域横断的シミュレーション教育の推進） 6. 独立採算制を基本とする健全な運営、競争的資金獲得による自治運営力強化

【重点目標と具体的評価指標】

A. ブランド力（社会貢献度）強化 B. 組織力の強化 C. 修学・職場環境整備 D. 健全な運営の4つの大項目で構成された。（資料 第2期中期計画＜2022～2027年度＞2022年3月35日第293回 定例理事会）

第1期中期計画よりも更に強化項目とその評価項目が明確化され、ロードマップが示された。この第2期中期計画は2022年3月の理事会・評議員会で承認された。その後、毎月の常任理事会で進捗状況が報告され、その後、看護大学の教授会で教員全員に報告してきた。

第2期中期計画の初年度の最終結果報告が、2023年3月開催された理事会、評議員会で承認された。この中でC（検討中）、D（未達成）の項目を示すと（1）基本事項：2）教

学力の具体的目標の項目の中で看護師国家試験合格率 100%に達しなかったため (D) 判定 6) 独立採算制を基本とする健全な運営、競争的資金獲得による自治運営力強化において、人件費の比率が 6 割以上となったため他に影響を及ぼしたので (D) 判定となった。(2) 重点目標と具体的評価指標においては 4) 健全な運営の項目の独立採算制に基づく独立予算編成…積立目標 (5000 万円) (D) 評価となった。

以上のように、先の見えないコロナ禍で第 1 期中期計画 (2016 年度～2021 年度) の達成に向けて教学マネジメントを実践し、本学では 2 回目に当たる第三者評価である大学認証評価で「適合」を受けた。引き続き、第 1 期中期計画で残された課題を基盤とした第 2 期中期計画 (2022 年度～2027 年度) をスタートさせた。IR 推進委員会におけるデータ分析と連携した委員会の陪席等の結果を基に、今まで以上に内部質保証の推進のために PDCA サイクルを活性化させて、大学運営の改善と発展のため教職員一丸となって懸命に取り組んでいる。

2023 年 6 月

福岡女学院看護大学
副学長 谷口 初美

第 1 章

理念・目的

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

○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：福岡女学院看護大学学則）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。

さらに、この目的、目標にそった教育方針（3 ポリシー）も改訂された。

1. アドミッションポリシー（入学受け入れ方針）
 - 1) 高等学校において履修する幅広い基礎的な学力を修得した人（知識）
 - 2) 様々な年代の人々と適切なコミュニケーションをとる力を有する人（技能・表現力）
 - 3) 科学的な視点を持ち、物事を論理的に探究する力を有する人（思考力・判断力）
 - 4) 他者の悩みや苦しみに共感できる力を有する人（関心・態度）
 - 5) 人々の健康や生活の関心を持ち、継続して学習ができる人（関心・主体性・態度）

2. カリキュラムポリシー

- 1) 入学前教育や1年次のラーニング・リテラシー等、大学入学後の学習意欲の維持や基礎学力の向上を目的とした教育および科目を開講する。
- 2) 1～2年次の教養科目および語学教育として、キリスト教と文化、人間と社会、コミュニケーションに関する科目を開講し、並行して専門教育の基礎となる人体の構造や健康障害、治療に関する専門基礎教育、看護に関する基礎的知識・技術を習得する専門教育科目を開講する。
- 3) 3年次は、人間の発達段階別、健康障害別の看護、さらに問題解決能力の基礎となる専門教育科目を、講義だけでなく、シミュレーション教育等のアクティブ・ラーニングを通して、適切な看護を試行錯誤し、互いに学び合う演習科目を開講し、実践の場で学習する実習科目を開講する。
- 4) 4年次には実践の場で学習した内容を統合し、関心あるテーマについて課題を探究する卒業研究を始め、チーム医療の中で看護者が果たす役割と責任やグローバルな視点から看護を学ぶ科目を開講する。
- 5) 保健師選択コースでは、保健師の資格取得に必要な基礎的知識および地域の健康増進の促進に向けた課題解決能力を身につける科目を3～4年次に開講する。
- 6) 多言語医療支援コースでは、1～4年次にかけて英語に関する語学力や多文化の理解を深める科目を開講する。

3. ディプロマポリシー（卒業認定・学位授与の方針）

- 1) キリスト教の愛の精神に基づき、他者の成長を助けるとともに自分も成長できるヒューマンケアリングを実践できる基本的能力が身についている。（態度/志向性）
- 2) 生命の尊厳と人権の尊重にもとづく倫理観を持ち、他者の権利を擁護できる。（知識・姿勢）
- 3) 看護の専門職として必要な知識と問題解決能力を持ち、多様な年代・健康レベルに対する看護を提供できる基本的な援助技術を修得している。（知識・技術）
- 4) 専門職と協働し、チームで連携しながら看護の役割と責任を理解できる。（知識・理解）
- 5) 看護の専門職として継続的に自己研鑽していく姿勢を有している。（態度・志向性）
- 6) 多様な言語・文化・価値観を理解し、グローバルな視点から保健医療福祉の現状と課題が理解できる。（知識・理解）

○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カリキュラム検討ワーキングを立ち上げ、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吟味し加筆・修正した。

その結果、2018年度～2019年度では教育目標が6項目から4項目に文言が整理集約された（資料1-2：キャンパスライフ）。2020年度～2022年度は2018年度カリキュラムに沿って運営された。

さらに、理念と教育目標に沿った教育を実現するため、各教科のシラバスに他の科目とのつながりとして関連のディプロマポリシー（DP）とのつながりを明記し、カリキュラムの構成を明示した。

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、IR推進委員会からの分析結果を受けて自己点検・評価委員会で課題を検討し、自己点検・評価委員会から関係の委員会に報告し、其々の委員会で検討され運営委員会で最終審議するPDCAサイクルの方式を用いている。また、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。

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。さらに、2020年度～2022年度においては、「あらゆる災害に対応するシステムを整備した安全・安心な美しい看護大学です」と表明するように、新型コロナウイルスへの対応にはじまり、様々な災害に対応可能な大学であること目指した。（資料1-5：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 1-6：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・SD 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・保健師育成の豊かなこころの涵養となっている（資料 1-7：教職員チャペル礼拝参加アンケート）。また、2020 年度は新型コロナウイルス感染症蔓延の時期のため、「看護大学教職員キリスト教研修会」は実施されなかったが、2021 年度、2022 年度は学院全体でのキリスト教研修会はオンラインで開催され、大学の理念・目的への理解が深められた（2021 年 8 月 17 日、2022 年 8 月 22 日）。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」があるが、2022 年度は新型コロナウイルス感染症蔓延の時期のため、出席は制限され出席出来なかった。全体として、ホームページと年報（資料 1-8 福岡女学院看護大学公式ホームページ社会貢献活動【ウェブ】、1-9 2021_annualreport）で示すように社会貢献活動への教職員の参加・協力は充実してきており、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。

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 1-6：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」における説明、入学後の「キャンパスライフ・シラバス」、の全員配布、さらに週 3 回の「チャペル礼拝」、3 年次実習前の「ステューデントナース認証式」、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 GUIDE2023)）。

2020 年度までは「キリスト教学入門」「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 年度以降の新カリキュラムでは、「キリスト教学入門」が「キリスト教学Ⅰ」に名称変更した。「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「キリスト教学Ⅱ」に改正され、2021 年度の 4 年次生にはキリスト教学Ⅱに実施され、卒

業前に本学の理念と目標を集大成させるものとなった(資料 1-2:CAMPUS LIFE SYLLABUS)。

週 3 回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、チャペル礼拝によって、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チャペル礼拝を行っている。2020～2022 年度においては新型コロナウイルス感染症蔓延の時期のため、大学の講義が全面オンラインまたは、一部オンラインでなされたのに合わせ、チャペル礼拝においてもオンライン礼拝が実施された。この間は平均週 3 回以上のチャペルが実施され、何時でもアクセスできるオンデマンドの形式をとった。このことは、孤立しがちな状況においても学生と大学、大学構成員の間でキリスト教という大学の理念の継続、堅持に貢献したとみられる。社会貢献活動の一環としては 2020～2022 年度においても学生・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患者支援、国際貢献のために送っている(資料 1-11 2021 クリスマス献金報告)。

学生への周知方法として、ホームページ(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】)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(グーグル、ムードル)の整備によって、チャペル礼拝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。また、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更に充実しつつあり、これら実践的な活動を通して更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 2021 年度末に在学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 1-13:2022 年 2 月在学生アンケート)。また、卒業前の 4 年生については、87.6%の学生から回答があり、「キリスト教精神に基づいた看護職者としての基本姿勢が身についた」との設問に、「非常に満足 30.2%」、「やや満足 51.9%」、であり、前年度の「非常に満足 14.5%」、「やや満足 60.9%」よりも満足度が上昇した(資料 1-14:2022 年 2 月 4 年生卒業時アンケート)。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、今後も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 1-15)および同窓会誌「ぶどう」(資料 1-16)における情報発信は 2020～2022 年度においても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】)。また、大学の教育研究、社会活動に関する一般社会への報告として、年報が 2021

年度より作成されホームページにて公開された(資料 1-9:2021_annualreport【ウェブ】)。

このように、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。

また詳細は別項で述べるが、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」、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。2020～2022 年度においてもコロナ感染症蔓延の時期のためオンライン等の形式で年間 20 件近い公開講座が実施された。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。詳細は別項で述べるが、2020～2022 年度においても訪問者は、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、幼稚園児と保護者更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 1-17:福岡女学院看護大学 シミュレーション教育センター AISim)。

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 ・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

○将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定 ・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

第 1 期中期計画(2016 年度～2021 年度)の総括が 2022 年 3 月 25 日の定例評議員会で報告され、理事会で承認された。評価は(A:達成、B:検討中、C:未達成)で評価され、その結果は、以下の通りである(資料 1-18:資料①第 1 次中期計画評価)。

A. 福岡女学院看護大学基本事項

1. 教育理念

- ・キリスト教の精神を基盤としたヒューマンケアリング女子教育 (A)
 *2021 年度よりチャペルの時間を単位化し建学の理念教育の強化をした。

2. 教学力の具体的目標

- ・入学者 110 名 (A)、競争倍率 2 倍以上 (A)
- ・看護師国家試験合格率 100% (C) :

- 2019年度達成、99.1% (2020年度)、95.9% (2021年度)
- ・保健師国家試験合格率 100% (A) : 2020、2021年度達成
- ・就職率 100% (A)
- 3. 国立病院機構との連携強化 (A)
- 4. 古賀市との連携強化 (A) : 2019年度より本学・東医療センター・古賀市による「健康福祉ゾーン構想」の提唱と共有。2020年度より古賀市のまちづくりに外部委員として参加、2021年度より新たな包括連携協定を締結した。
- 5. 独自のシミュレーション教育の推進 (A) : 2016年シミュレーション教育センター建設、翌年開設。その後、2019年度にICT教材の「ミッションタウン」出版し日本e-learning大賞・厚生労働大臣賞受賞、2020年度OSCEセンター設置、各種教育者養成セミナー等開催
- 6. 独立採算制を基本とする健全な運営 (A) 競争的資金獲得による自治運営力強化 (A) 2016年度私立大学等研究整備費等補助金採択、2020年度私立学校情報機器整備費補助金採択、科学研究費の増額、2019年度は教員一人当たりの獲得額が全国女子大で4番目となった。

B. 具体的重点事項

- 1. 教学
 - ・短期留学制度 (A)
 - ・多言語医療支援コース (A)
 - ・大学院新設 (C) : 学院の学生定員オーバーのため申請見送り
- 2. 教員組織
 - ・教員増 (38名体制) と 100%専任化 (A)
 - ・看護シミュレーション教育学領域親切 (A)
 - ・研究機能の拡充 (学術支援チーム) (A)
 - ・領域の新設・改変 (A)
- 3. 職員組織
 - ・職員増 (学務・広報の充実) (A)
 - ・専任化率 70% (C)
 - ・二課制導入 70% (C)
- 4. 学生
 - ・コンビニ設置 (ATM, 日常品) (A)
 - ・スクールバス設置 (B)
 - ・駐輪場の整備 (A)
 - ・運動場整備・体育館の整備 (A)
- 5. 教職員
 - ・時間外労働 (働き方改革) (A)
- 6. その他
 - ・グリーンキャンパス (A) : 2018年オリーブ基金、2021年 200本オリーブ植栽
2021年からオリーブ祭開催、2020年「ミッションファーム」整備
 - ・看護大学を軸とする健康福祉支援ゾーン整備 (B)

- ・特別養護老人ホーム（A）：2019 年旧公務員校舎の一部に長崎の邦人が設置
- ・小規模多機能型介護住居（B）
- ・病児保育（A）東医療センターに親設

総括として、第1期中期計画は第一ステージ「ブランド力の強化」（2016 年度～2018 年度）の目標の多くは一定のレベルに到達した。第2ステージ「健全な運営」（2019 年度～2021 年度）は先行投資の結果赤字決算となったが、継続的にブランド力アップを実現しながら6年間を通し健全な運営を実現した。

第1期中期計画の客観的な評価として、2020 年度に大学基準協会による大学評価（認証評価）を受審し、「適合」の評価を受けた。この第1期中期計画の結果を踏まえ、到達できなかった課題は継続的に組み込まれた第二次中期計画が策定されることとなった。

2021 年7月29日運営会議にて、2022～2027 年度第2期中期計画案が審議された（資料1-19 2022～2027 年度第2期中期計画案第4回運営会議資料）。その結果、A. ブランド力（社会貢献度）強化：①災害対応型教育システム（何時でも何処からでも学べる）・ミッションモデルの開発、②シミュレーション教育リーディング看護大学、③国際化推進。B. 組織力の強化：①教育組織改変、改組、②各種委員会の見直し・改変（PDCA サイクル改善）。C. 修学・職場環境整備：①修学環境改善、②先進的カリキュラム整備、③学生・教職員連携制度強化、④衛生委員会の強化、⑤独自の学校行事の実施。D. 健全な運営：①独立採算制に基づく独自予算編成、②給与体系の見直し、③外部資金獲得が学院の理事会、評議会で承認された。この第二期中期計画の進捗状況は、毎月の学院全体の常任理事会で2022 年から報告される様になり、その結果を本学の教授会で全教員に伝達し周知するようにした（資料1-20 中期計画2022 第1回運営会議資料20220428）。

【長所・特色】

1. 前回認証評価後の大学の運営方針の基準4（教育課程・学習成果）に関連して、教育理念としてのキリスト教主義についての共通理解の形成を教職員間で深める（チャペルの単位化）ための工夫の検討と改善策の提案が求められた。教務部で検討した結果、2021 年度よりチャペル礼拝を大学の重要な日課とするため、時間割にチャペル礼拝の項目を設け、チャペルに出席した学生は「建学の理念」「キリスト教学Ⅱ」「生命倫理」の授業読み替えを実施した。また、4 年生後期科目キリスト教学Ⅱを重要科目と位置づけ、教会出席レポートを課し、4 年次対面チャペルを増やした。評価においても、教務部委員会の提案によりキリスト教学Ⅱにループリック評価表が導入された。このように本学の特色を学生・教職員で共有する仕組みの実現に努めてきた。

2. 自律的な学生活動を学内全体で育てるために取り組んできている。別項で詳細を述べるように、学生部では学友会をはじめとした学生自治活動やサークル活動を担当し、社会連携推進センターでは学生ボランティア活動を担当している。宗教部の所管では2021 年度から月1回、学生が運営するチャペルを実施し実習体験やボランティア活動の発表してきた、2022 年度には更にその回数を増加させ、自主性を持った学生リーダーの育成を行っている。

3. 前回の認証評価において本学のシミュレーション教育が「正課の教育に活用するのみ

ならず、学生のクラブ活動との連動、地域の病院への開放、現職看護師の教育へと広がりを見せており」と本学の長所として評価された。現在も本学の活動は社会との連携を更に進化するように努力が続けられている。

また、多言語医療支援コースの設置についても、「日本に滞在する外国人の急増から、言語による不利益をなくし、公平で適切な看護が提供できる能力を身につける多言語医療支援コースを開設するとともに、そのカリキュラム開発を行っており、社会的要請に適った取り組みとして」成果が期待されると評価された。したがって、2020年度～2021年度の事業計画においては、これら長所を更に醸成するとともに詳細は各章に述べるように揺らぐことなく実施してきた。

4. 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、特に本学では基督教の精神を理解できる看護教員の養成が必要となる。2020年度より大学院設置作業が大学院設置ワーキングによって開始され、2022年度において大学院設置申請がなされ受理承認され、2023年4月より開設される（資料1-21）。

5. グリーンキャンパス事業は、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」を設置（卒業生による記念植樹スタート）、2020年度中には200本のオリーブの木に囲まれた看護大学となった。2020～2022年度においては学生・教職員によるオリーブ祭による収穫祭を開催し、収穫したオリーブはオリーブオイルとして卒業式に卒業生に贈呈されている。その他「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は2020～2022年度においても揺らぐことなく実施してきた。

6. 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、「基督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基督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、コロナ感染症蔓延期においてもリモートによる公開講座の継続、シミュレーション教育センターの活動は継続され、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。

【問題点】

1. 卒業時アンケート（2019年度）において、DP1「隣人を自分のように愛するところと精神を身につけた人」に対する学生の成長度が、他のディプロマポリシーに比べ低値となっていることから、その改善に向けた取り組みを検討と改善策の提案が宗教部委員会等に求められた。2021年度より新カリキュラムで4年生後期科目基督教Ⅱが実施され、教会出席レポートを課した。また、4年次対面チャペルを増やした。卒業時に4年生が本学の教育理念が基督教に基づいたものであったかを振り返り、また意識するかわからないかに関わらず身についたものがあつたかを内省する機会ができるものと期待する。

2. 前回認証評価時の基準4（教育課程・学習成果）に関連して、教育理念としての基督教主義についての共通理解の形成を教職員間で深める（チャペルの単位化）ための工

夫の検討と改善策の提案が宗教部と教務部にも求められた。主に宗教部で検討して、教務部に提案することになると考えられる。2021年度からチャペルに出席した学生は「建学の理念」「キリスト教学Ⅱ」「生命倫理」の授業に読み替えられたと同様に、2、3年次においても授業読み替えを検討できるとみられる。例えば、ヒューマンケアリング、ボランティア活動論、看護倫理などの科目と関連してチャペル出席の単位化ができると考えられる。また、既に一部で実施されているように、学生のボランティア活動をチャペルで紹介し、一部の看護実習科目での体験紹介を下級生向けに上級生がチャペルで行うなど、科目や学生生活と連動したチャペル教育の深化が構想できる。

3. 理念・目的を実現する上で最も基本的な問題は、まず教育の直接的な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。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、不可能ではない。宗教部委員会では本学に入職した教員にはチャペル礼拝の案内をするとともに、奨励担当をお願いしている。その際に宗教主事との対話により本学の建学の理念への関心を深めることにつながっている。本学においては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、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。ただし、2020～2022年度においてはチャペル礼拝のオンライン配信によって、対面礼拝への参加に替わる共有化が進んだとみられるが今後も検証が必要である。

4. 2020～2022年度において学生は、「学生生活でチャペルは多くの人の話を聴く機会」として、対面チャペル礼拝は1～2年生が年間30回程度、3～4年生が年間15回程度の参加となっている。オンライン配信については80数回に上っている。教職員のオンライン配信の視聴を含めたチャペル礼拝へ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さらなる増加が期待される。また、院長、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寄与すると期待される。

【全体のまとめ】

本学の建学の理念であるキリスト教主義教育に関して、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ている。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。そのためには建学の理念に基づいた教育カリキュラム・組織・制度の整備が、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。

第1期中期計画は、先行投資が必要な第1ステージ「ブランドカの強化」（2016年度～2018年度）と財政基盤構築の第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。第1ステージ「ブランドカの強化」の目標の中で本章「理念・目的」に関して、「キリスト教の精神を基盤とする看護大学」であり、本学の理念を正しく理解した教員養成が必要とされた。そのことは大学院設置によって、院生がチャペル礼拝やヒューマンケアリング教育を受けることになり、本学の理念を共有する教員養成が具体化したといえる。

第1期中中期計画の客観的な評価として、2020年度に大学基準協会による大学評価（認証評価）を受審し、「適合」の評価を受けた。新たにスタートした第2期中中期計画（2022年度-2027年度）においても、本章に示した理念・目的を踏まえた取り組みがなされることとなる。

第2章

内部質保証

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（全学内部質保証推進組織）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

1) 内部質保証に関する大学の基本的な考え方

本学では、内部質保証に関する大学の基本的な考え方（内部質保証の方針）を、大学運営方針の中で定め明示している。2020年度の財団法人大学基準協会の大学評価及び認証評価結果並びに2020年度に自己点検・評価委員会が実施した大学運営方針と各委員会のビジョン・ミッション・定性的目標との点検・評価結果を踏まえ、2021年5月に大学方針の改正案の検討が開始された。その後、運営会議での承認を経て、2021年7月の教授会でこの改正案が明示された（資料2-1：第4回教授会資料No.6）。

それまでの方針では、内部質保証という文言がなかったが、改正された方針では、教育、研究、管理運営、社会貢献等に関する質の保証と向上を図ることが明記されるとともに、内部質保証の目的、組織、具体的方針、実施手順についても、より詳細に設定し明示している。尚、この改正された大学運営方針については、2022年度の第6回自己点検・評価委員会（資料2-2：議事録）において、より大学の方針らしく提示することを目的に、「基準」という用語を括弧書きにし、番号付けすることへ変更している（資料2-3：大学運営方針）。

また、2021年度から検討を開始し、2022年4月に公表となった本学の第2期中期計画（2022～2027年度）では、「キリスト教精神を基盤としたヒューマンケアリング女子教育の継続」という教育理念のもと、内部質保証について毎年達成すべき「基本事項」として、「臨地実習施設との連携強化（福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会のPDCAサイクルの強化）」や「地域との連携強化（古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会のPDCAサイクル強化）」が挙げられている。また、期間全体を通して達成すべき「重点目標」のうちの「組織力の強化」のひとつとして、「各種委員会の見直し・改変（PDCAサイクル改善）」を掲げている（資料2-4：第1回運営会議別紙3）。

2) 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織（全学内部質保証推進組織）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

内部質保証全体の仕組みについては、イメージ図（図2-1）として2019年から学内で公表しているが、2021年の内部質保証の方針の改正及び2023年4月からの大学院開講に合わせ、今後修正が必要である。

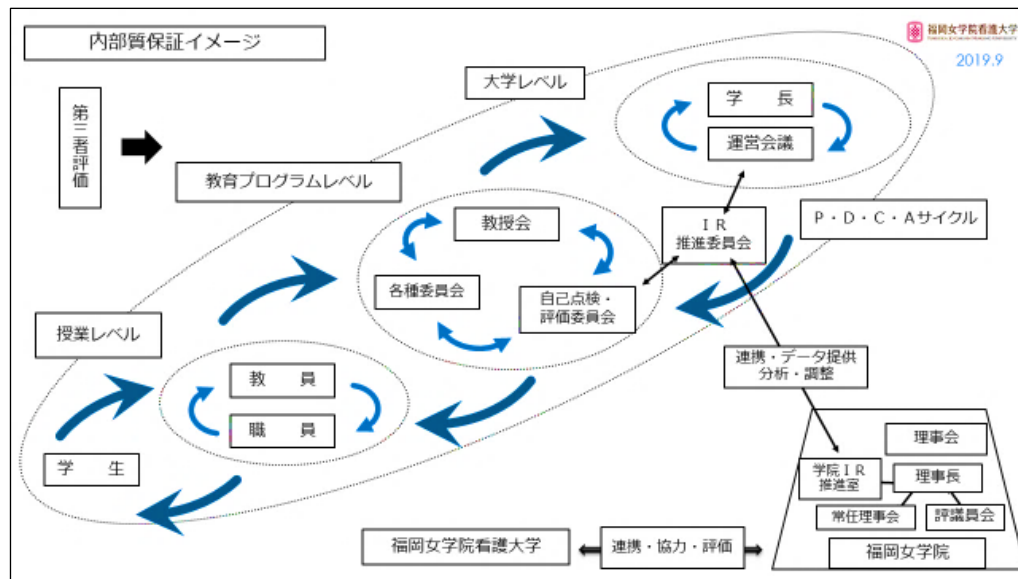


図 2-1. 内部質保証イメージ

本学の内部質保証推進における最終責任を負う組織は、最高決定機関である「運営会議」であり、内部質保証の実務的な責任を負う組織は「自己点検・評価委員会」である。また、「運営会議」及び「自己点検・評価委員会」と連携して、内部質保証に関するデータの収集・分析・評価に関する責任を負う組織として「IR (Institutional Research) 推進委員会」が設置されている。さらに、福岡女学院の「IR 推進室」は、必要に応じて本学の「IR 推進委員会」の支援をする役割を担っている。

各組織の具体的な役割や責任については、前述した大学運営方針の「1. 内部質保証（基準 2）」で明示している。また、各組織の内部質保証に係る具体的な内容（設置・目的、審議事項等を含む）については、2021 年 7 月に改正された運営会議規程（資料 2-5）、2021 年 5 月に改正された自己点検・評価委員会規程（資料 2-6）、そして 2022 年 1 月に改正された福岡女学院看護大学 IR 推進委員会規程（資料 2-7）において明示している。

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）

本学の教育の企画・設計については、カリキュラムポリシーとして、運用については教育内容や教育方法として、さらに検証については、学習成果の評価（アセスメントポリシー）として、大学運営方針の「2. 教育課程・学修成果」で明示している。

教育の検証及び改善・向上については、図 2-1 のイメージ図に示している通り、授業レベル、教育プログラムレベル、大学レベルにおいて PDCA サイクルが運用される。その指針については、大学運営方針の「1. 内部質保証（基準 2）」及び「2. 教育課程・学修成果（基準 4）」に明示している。「1. 内部質保証（基準 2）」においては、教育プログラムレベルは教授会と自己点検・評価委員会及び各種委員会が担うこと、授業レベルは教員と職員が担うこと、そして当該構成員が自覚と責任ある行動に基づいて行うこと、が明示されている。また、大学運営方針の「2. 教育課程・学修成果（基準 4）」では、「学習成果の評価（アセスメントポリシー）」として、科目レベル（授業レベル）、教育プログラムレベル、大学レベルにおける方針を明示している。

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
○全学内部質保証推進組織・学内体制の整備
○全学内部質保証推進組織のメンバー構成

○全学内部質保証推進組織・学内体制の整備

全学内部質保証の推進に責任を負う主な組織は、前述したように、「運営会議」と「自己点検・評価委員会」、「IR 推進委員会」である。「運営会議」は、毎月開催され、組織の最高決定機関として内部質保証における最終責任を負う。「自己点検・評価委員会」についても毎月開催され、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の検討に加え、各委員会及び「IR 推進委員会」が収集し分析したデータに基づき点検・評価を行う。また、点検・評価の結果、課題が抽出された場合は改善策を検討する。

「IR 推進委員会」は不適開催であるが、適切なデータの収集・分析・評価の実施において責任を持ち、「自己点検・評価委員会」にデータの分析・評価結果を報告することを主な役割としつつ、その他の関係委員会とも連携している。「IR 推進委員会」や「自己点検・評価委員会」での点検・評価結果及び検討した改善策については、「教授会」、「運営会議」で更に審議し全学的に検討をしている。

○全学内部質保証推進組織のメンバー構成

「運営会議」は会議規程（資料 2-5）に基づき、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（2021 年度・2022 年度はその他の各領域長）で構成されている。

「自己点検・評価委員会」は委員会規程第 3 条に基づき、2021 年度は自己点検・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もの（シミュレーションセンター長）で構成されていた。2022 年度は、改正された委員会規程第 3 条（資料 2-6）に基づき、自己点検・評価委員長、学部長、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、シミュレーション教育センター長、事務部長、総務課員、その他委員長が必要と認めた者（FD 委員長及び社会連携推進センター長）によって構成されている。

「IR 推進委員会」は委員会規程第 4 条（資料 2-7）において、副学長、教員から若干名、IR 担当職員、学務課職員から若干名、総務課職員から若干名、その他委員長が必要と認めたもので構成することとなっており、2022 年度は副学長と教員 4 名、総務課職員 2 名、学務課職員 1 名で構成されている。尚、2022 年度の IR 担当職員は総務課職員を兼任していた。また、必要時に本学の「IR 推進委員会」の支援を行う福岡女学院の「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. 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 ○方針及び手続に従った内部質保証活動の実施 ○全学内部質保証推進組織による学部・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 ○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

本学における卒業認定・学位授与方針（ディプロマポリシー、以下 DP とする）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラムポリシー、以下 CP とする）、そして学生の受け入れ方針（アドミッションポリシー、以下 AP とする）は、教育理念である「キリスト教精神を基盤としたヒューマンケアリング女子教育の継続」を具現化するために、新カリキュラム開始に伴い 2022 年に改訂された。DP と CP は大学運営方針の「2. 教育課程・学修成果」において、AP は「3. 学生の受け入れの方針」において明示している。

○方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

図 2-1 のイメージ図に示したように、本学では内部質保証を「授業レベル」、「教育プログラムレベル」、「大学レベル」に分け、各レベルで PDCA サイクルが機能するシステムを整備している。「運営会議」、「自己点検・評価委員会」及び「IR 推進委員会」が、これら 3 つのレベル間の PDCA サイクルを連携させて内部質保証活動を実施している。

○全学内部質保証推進組織による学部・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

本学の全学内部質保証推進組織は、前述した通り、「運営会議」、「自己点検・評価委員会」、「IR 推進委員会」である。この 3 つの会議・委員会による教育の PDCA サイクルを機能させる取り組みについて、授業レベル、教育プログラムレベル、大学レベルの順に述べる。

1) 授業レベルにおける教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

「自己点検・評価委員会」と「IR 推進委員会」が連携して、講義・演習については、学生の授業評価アンケートを実施して集計と分析を行うとともに、各授業評価結果については、科目責任者の教員へフィードバックをしている。また、授業評価結果を受け取った科目責任者は、その結果をもとに自己評価表を用いて、授業内容や方法等の有効性や妥当性の点検・評価を行うとともに、次年度へ向けた課題や改善策に関する所見をまとめ、「自己・

点検委員会」へ提出する取り組みがある（資料2-8：第8回教授会資料 No. 11 の1. 「学生による授業評価」と「教員の自己評価」の流れ）。臨地実習については、2017年度から、毎年、全実習について、学生の実習評価アンケートを実施している。

2) 教育プログラムレベルにおける教員のPDCAサイクルを機能させる取り組み

(1) 各委員会の年間計画作成と自己評価

教育プログラムレベルに限るものではないが、学内委員会活動全般におけるPDCAサイクルを機能させるための取り組みとして、「自己点検・評価委員会」が中心となり、各委員会の年度初めの年間計画作成と年度末の自己評価実施を行っている。

(2) 各種アンケートの実施によるAP及びDP達成度の評価

内部質保証システムの構築を促進させ、更なる教育の質の向上を図るため、①入学時の学生を対象としたアンケート（以下、入学時アンケートとする）、②在学学生を対象とした学生実態調査アンケート（以下、在学生アンケートとする）、③卒業時の学生を対象としたアンケート（以下、卒業時アンケートとする）、④卒業後3年目の本学卒業生を対象としたアンケート（以下、卒業生アンケートとする）、さらに⑤本学卒業生が就職した施設を対象としたアンケート（以下、就職先アンケートとする）を毎年実施している。

①の入学時アンケートは、「IR推進委員会」が中心となり「入試広報委員会」と連携して実施しており、APだけではなくDPに掲げる諸能力を検証するための項目が含まれている。その他の②在学生アンケート、③卒業時アンケート、④卒業生アンケート、⑤就職先アンケートについては、主にDPの達成度評価のための項目となっており、「自己点検・評価委員会」と「IR推進委員会」が連携して実施している。

3) 大学レベルにおける教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

大学レベルにおける内部質保証を検証しPDCAサイクルを機能させる組織（及び役職）は、「運営会議」並びに「学長」である。授業レベル及び教育プログラムレベルでの点検・評価結果のうち、大学全体に影響を与える内容については「運営会議」に報告され、最終的な検証を受ける。その結果を受けて「学長」が新たな提案を行うという方法によって、大学レベルでのPDCAサイクルは機能している。

○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

本学における点検・評価の定期的な実施及び点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施についても、授業レベル、教育プログラムレベル、大学レベルの順に述べる。

1) 授業レベルにおける点検・評価の定期的な実施及び点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

(1) 全学内部質保証推進組織による活動

「自己点検・評価委員会」と「IR推進委員会」が連携して実施している学生の授業評価アンケートと実習評価アンケートは、前期・後期の年2回実施している。学生の授業評価アンケートは、全講義・演習科目を半分に分け、隔年で実施している。そのため、2年に1回は、科目責任者が学生からの授業評価結果を得ることができる。ただ、この授業評価及び教員自己評価実施のプロセスにおいて、実質的な業務担当が明確ではなかったことから、2022年の自己点検・評価委員会において、学務課・IR推進委員会・自己点検・評価委員

会が担当することとして整理を行った(資料2-9:第3回自己点検・評価委員会資料No.4)。

また、2022年度前期の「自己点検・評価委員会」において、「IR推進委員会」から授業評価の回答率が低い(その時点で終了している科目で40%に満たない科目がある)との報告を受け、データの適切性や妥当性に課題があることが議論された。そのため、改善策として、前期のまだ終了していない科目及び後期から、授業評価対象の講義・演習の最終授業において、学生が授業評価を実施するための時間を10分程度確保することが決定し(資料2-10:第4回自己点検・評価委員会議事録)、「教授会」で周知が図られた(資料2-11:第4回教授会議事要約)。尚、2022年度前期の授業評価回答率は全体で56%であった。

学生の授業評価結果を受け取った科目責任者は、その結果をもとに自己評価表を用いて、授業内容や教授方法の有効性・妥当性等の点検・評価を行うとともに、次年度へ向けた課題や改善策に関する所見をまとめ「自己点検・評価委員会」へ提出している(資料2-12:教員による自己評価結果)。

臨地実習については、全実習について、毎年、前期と後期で学生の実習評価アンケートを実施している。しかし、教員の自己評価表の作成及び自己評価システムが整備されていないことから、各実習科目において、評価結果がどのように活用されているのかが不明であった。「自己点検・評価委員会」内で確認したところ、領域によっては、本実習評価結果ではなく、領域独自の評価を実施していること、また全実習で共通して使用することのできる実習評価表の作成が必要であることも明らかになった。そのため、現在、「自己点検・評価委員会」では、2023年度から使用するための実習評価表改訂版及び教員用自己評価表(実習用)の作成を進めている。

尚、学生の授業評価結果の教員へのフィードバックと科目責任者の自己評価については、今まで通り、前期・後期で実施するが、内部質保証検証のための集計・分析・評価並びに結果の公表のためのまとめについては、今年度から年に1回実施へと変更した(資料2-2:第6回自己点検・評価委員会議事録)。

(2) その他、全学内部質保証推進組織以外の委員会による取り組み

「自己点検・評価委員会」及び「IR推進委員会」以外にも、教務部委員会を中心とした取り組みがある。教務部委員会では、毎年後期に、教員への授業概要を示すシラバス作成依頼と作成されたシラバスの第三者評価(教務部委員会において担当者を選定)を実施している。本学のシラバス作成では、授業科目に関連するDPの番号、到達目標、アクティブラーニングの計画、多軸評価を基本とする成績評価方法(点数配分)、学生の主体的な学習を促す予習・復習内容の記載が必要である。このシラバス作成を通して、各教員がDPを意識し、かつ時代に合わせた質の高い教育計画を企画・立案できるようにしている。さらに、シラバスの第三者からのチェックとフィードバックを実施することで、教育計画の質の保証を図っている。

次に、毎年、前・後期の科目終了試験後に、学生毎の平均GPA及び科目毎のGPA分布を算出している。学生毎の平均GPAの確認から学習支援の必要な学生を早期に発見することや、科目毎のGPA分布の確認から科目区分による比較をしたり、学生が躓きやすい段階を早期に発見したりすることが可能になった。この取り組みにより、今後の授業改善や成績評価の改善への一助となることが期待される。

また、FD委員会も授業レベル改善のための取り組みを実施している。前・後期の授業実

施期間中に、FD 委員会が中心となり、教員の授業参観が企画・実施されている。この授業参観システムの活用は、教員間の意見交換だけではなく、今後の授業活動への示唆や新たなアイデアを得る機会となることから、授業改善へ向けた取り組みのひとつとして機能している。さらに、2021 年度には、各教員が、教育力向上に向けたティーチング・ポートフォリオを作成し、2022 年度には前年度作成したそのティーチング・ポートフォリオの修正を図るとともに、自己評価を行っている。ティーチング・ポートフォリオのとりまとめについても FD 委員会が担っており、これにより、教員個人が自分の教育実践の全容を捉え、評価し、授業の改善に努めることができると期待している。

2) 教育プログラムレベルにおける点検・評価の定期的な実施及び点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

(1) 各委員会の年間計画作成と自己評価

各委員会では、毎年、年間計画作成と自己評価を行っている。具体的な方法としては、年度初めに、各委員会において委員会規程の目的や審議事項を確認し、委員会のビジョンとミッションを明確にした上で、その年度の定性的目標、定量的目標、実施方法を検討し年間計画を作成する。年度末の3月には、実施結果を振り返り、目標の達成度について委員会としての自己評価を行い、次年度へ向けた課題を抽出する。そして、年度初めに、また年間計画を作成するという形態で、各委員会内での PDCA サイクルが機能している。

各委員会は、立案した年間計画を、例年5月末頃までに「自己点検・評価委員会」に提出する。「自己点検・評価委員会」は大学運営方針や大学の課題と照合しながら、年間計画の点検を行う。点検結果については、「自己点検・評価委員会」内で検討後、教授会において各委員会へ「次年度への提案」として共有される。また、各委員会の自己評価結果についても、年度末に「自己・点検評価委員会」に提出される。2021 年度の「自己・点検評価委員会」では、その結果を冊子（「各委員会の年間計画と自己点検 2021 年度」）にまとめて配布している。

2022 年度の「自己・点検評価委員会」の年間計画と自己評価の点検結果から、点検・評価をより円滑化し、各委員会が大学運営方針を意識してビジョン、ミッション、定性的目標を設定できるようにするとともに、委員会内だけで対応ができる課題と全学として対応が必要な課題がより明確になるように、「年間計画と自己評価」についての書式を一部改正した（資料 2-13：年間計画と自己評価）。新しい年間計画と自己評価の書式については、2022 年度末の自己評価から使用予定である。

(2) 各種アンケートの実施による AP 及び DP 達成度の評価

前述したように、本学では内部質保証（主に AP 及び DP）の点検・評価のために、6 種類のアンケート（①新入生、②在学生、③卒業時、④卒業生、⑤就職先アンケート）を毎年実施している。このアンケートは「IR 推進委員会」と「自己点検・評価委員会」が中心に実施しているが、前述したように、①の入学時アンケートは「IR 推進委員会」と「入試広報委員会」が実施している。

2022 年度から新カリキュラムが導入され、AP も DP も一部改正されているが、2022 年度の入学時アンケートについては旧 AP と旧 DP の評価項目を用いていることが、「自己点検・評価委員会」の点検により明らかになった。①の入学時アンケートは5月実施で既に終了しているため、今後、この分析結果を用いた比較分析時には注意が必要であることが

判明した。また、2022年度入学生を対象とした②在学生アンケートについては、現在、「自己点検・評価委員会」において、新たなDPに合わせたアンケート項目を検討中である。

2022年度の④卒業生アンケートの評価結果の検討では、卒後3年目の卒業生を対象にしていることから、回収率が20%前半と非常に低い結果であることが課題として挙げられた。「自己点検・評価委員会」において課題改善へ向けて検討した結果、2023年度より、回収率の改善を図るため、卒後3年目から卒後1年目の本学卒業生を対象にアンケートを実施することに変更となった。また、⑤の就職先アンケートについても、④と実施時期を合わせることで、④と⑤の比較もでき、より有効な検証ができるのではないかと意見があり、⑤の就職先アンケートについても現在の6か月後から1年後実施に変更となった（資料2-14：第8回自己点検評価委員会議事録）。これらの方法変更により、改善につながることを期待したい。

(3) その他

その他の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委員会が、毎月の活動を「教授会」に提出・報告し、必要時審議を行うことを通して継続的に実施している。「教授会」は毎月開催され、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。

教務部委員会では、2018年度に開始したカリキュラムにおける、教学マネジメントに基づき学修成果を可視化する取り組みとして、学位授与方針(DP)に応じた学習成果の評価指標を作成した。具体的には、本学のDP6項目の到達度を評価する科目として「ヒューマンケアリング論Ⅲ」、「キリスト教学Ⅱ」、「卒業研究Ⅰ」、「卒業研究Ⅱ」、「看護倫理学」、「看護学総合実習」の6科目を重要科目に設定した。これらの科目の成績の一部をDPの到達度評価（各10点満点）の指標とする仕組みを作成した。2021年度4年生に初めて導入した結果は、各DPの学年平均値が8.43～9.29（10点満点）であった。今後もデータを蓄積し、学習成果として評価・点検を行っていく（資料2-15：2021 DP評価結果）。

IR推進委員会では、2021年度に入試区分及び成績、入学時アンケート結果の分析を行い、選抜方法の妥当性の検証を実施している。その結果、全体としてここ2年間は、成績の比較的良好な学生が入学している傾向があることが明らかになっている（資料2-16：2021年度第8回教授会資料No.12及び議事要約）。

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「シミュレーション教育センター運営委員会」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1回点検・評価を受けている。これらの点検組織は担当委員会及び「自己点検・評価委員会」である。

3) 大学レベルにおける点検・評価の定期的な実施及び点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

授業レベルおよび教育プログラムレベルでの点検・評価結果のうち、大学全体に影響を与える内容については「運営会議」に報告され、最終的な点検・評価・検証を受けることについては前述の通りである。また、その他の大学レベルの点検は、「福岡女学院常任理事会」、「福岡女学院評議員会」、「IR推進委員会」及び「IR推進室」でも行っている。

2022年4月に公表となった本学の第2期中期計画（2022～2027年度）については、福

岡女学院常任理事会において、毎月進捗状況が報告されている（資料 2-17：第 6 回運営会議資料）。この報告内容は毎回の本学の教授会に伝達されている（資料 2-18：第 7 回教授会議事要約）。

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。つまり、大学レベルの点検・評価の結果は、「IR 推進委員会」を通じて「自己点検・評価委員会」を含む教育プログラムレベルへ伝えられ、さらに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。

○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

本学は、2020 年度の財団法人大学基準協会の大学評価及び認証評価において、審査の結果、同協会の定める大学基準に「適合」しているとの認定を受けた。その認定結果を受けた改善報告書については、2022 年第 3 回・第 4 回運営会議での検討を経て、2022 年 7 月末に提出している（資料 2-19：第 4 回運営会議 議事要約）。

また、2021 年度には、①認証評価時に指摘を受けた課題、②2014～2019 年度の自己点検・評価において抽出された課題（点検評価報告書）、並びに③本学学長から挙げられた課題について、該当する大学運営方針、担当委員会、現状と進捗状況及び達成度を合わせて整理し、「自己点検・評価委員会」、「教授会」、「運営会議」で適宜進捗状況の確認を行っている。さらに、2022 年度の「自己点検・評価委員会」における点検時に、課題が該当する大学運営方針及び担当委員会を精査し、更なる整理を行った（資料 2-20：本学の課題）。これらの課題の一部は既に達成しているが、未達成のものについては、担当委員会を中心に対応を進め、「自己点検・評価委員会」を中心に全体の進捗状況の確認をしている。

○点検・評価における客観性、妥当性の確保

点検・評価においてできるだけ客観的なデータを収集するため、アンケート調査票の作成を行い、量的・質的データの両方を得られるようにしている。量的データについては数値化できることから、統計処理による分析や年度比較も可能である。

さらに、点検・評価における客観性及び妥当性を確保するために、内部質保証に関わる「運営会議」、「自己点検・評価委員会」、「IR 推進委員会」の目的や役割・審議事項を各会議・委員会規程に明記し、全学的な内部質保証の体制を構築している。点検・評価にあたっては、まず「IR 推進委員会」がデータの収集・分析・評価を行い、その分析・評価内容について、「自己点検・評価委員会」で審議・検討を行い、本学の最高決定機関である「運

営会議」で最終的な審議をしている。また、学生の現状をより把握できるように、「IR 推進委員会」所属の教職員を関連委員会（教務部及び学生部委員会など）に配置し、分析したデータの共有と妥当性の検証や評価ができるようにもしている。

各委員会の年間計画と自己評価については、各委員会内で記述内容の妥当性を必ず確認するとともに、「自己点検・評価委員会」の点検・評価では、最初に複数の担当で点検・評価を行い、委員会全体で点検結果の客観性と妥当性について確認するという方法を取っている。

大学レベルでの点検・評価結果について、外部評価を受けるための仕組みが 2022 年の「自己点検・評価委員会」で検討され整備されつつある。外部評価については、福岡女学院評議員会（毎年 5 月、11 月、3 月開催）、古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会（毎年 7 月開催）、福岡女学院看護大学臨地実習施設連携協議会（年に 1~2 回不定期で開催）の 3 つの会議の外部委員に依頼することが決定している（資料 2-21：第 3 回自己点検・評価委員会議事録）。それら 3 つの会議には、自己点検・評価委員が参加している。したがって、各会議に参加した自己点検・評価委員が、外部委員から大学レベルにおける内部質保証に関する意見や課題を聴取し、「自己点検・評価委員会」で共有・検討することとなった。実際、2022 年 11 月に古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会（7 月開催）、2023 年 1 月には福岡女学院評議員会（11 月開催）における意見聴取結果について報告があり（資料 2-22・23：第 7 回・第 9 回自己点検・評価委員会議事録）、現時点では、改善が必要な課題はないことが確認された。さらに、2019 年度から改組された学院 IR 推進室と本学の「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

本学では、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については、大学ホームページ上で公表している。まず、学校教育法施行規則第 172 条 2 および 165 条 2 に基づいた情報については、「教育研究上の基礎的な情報、修学上の情報、財務情報等」として公表している。次に、大学基準協会による大学評価結果、文部科学省設置履行状況調査報告書、これまでの自己点検・評価報告書についても、大学ホームページの「情報公開」で公表している（資料 2-24：【ウェブ】）。さらに、2021 年度より、本学の組織、教育活動、研究活動、社会貢献活動、国際交流、委員会活動を取りまとめた年報についても本学ホームページで公開し、社会に対する説明責任を果たすことができるようにしている（資料 2-25：【ウェブ】）。その他の諸活動の状況、例えば、学生のボランティア活動の実際や学校行事、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）などにつ

いても、随時、大学ホームページで公表している。

○公表する情報の正確性、信頼性

公表する情報のうち、授業評価結果や各種アンケート結果など、統計処理や整理が必要なデータについては、IR 担当総務課職員が集計と分析を担い、その後、「IR 推進委員会」で正確性・信頼性を確認し、更なる分析・評価を行っている。また、「IR 推進委員会」での分析結果については、「自己点検・評価委員会」を経て、「教授会」及び「運営会議」でも審議事項として検討した上で公開している。

その他、大学ホームページで公表している諸活動の内容については、公表前に、関係する複数の部署や委員会構成員全員で確認の上、必要に応じて、「教授会」及び「運営会議」を経て確認するなど、多段階で確認を実施するシステムを構築し、正確で信頼のできる情報発信に努めている。

○公表する情報の適切な更新

大学ホームページで公表している情報は、毎年、該当情報に関係する事務担当及び複数の関係委員会を中心に更新している。例えば、ホームページの領域別・教員に関する内容更新については、適宜、事務部総務課から依頼し（資料 2-26：2021 年度第 2 回運営会議議事要約）、領域別・教員向けサイト更新マニュアルの配布及びホームページ更新説明会も開催されている（資料 2-27：第 3 回運営会議別紙 21）。尚、2022 年度のホームページ掲載内容では、一部の新任専任教員において情報が公表されていない状況が見受けられるが、2023 年 4 月までに更新するよう依頼予定である。

さらに、その他の諸活動については、事務部総務課及び関係委員会が、「お知らせ」や「更新情報」としてホームページで常時更新し公表している（資料 2-28:【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 サイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価
○点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用
○点検・評価結果に基づく改善・向上

○全学的な PDCA サイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価

全学的な内部質保証システムの適切性については、「運営会議」、「自己点検・評価委員会」、「IR 推進委員会」が中心となり点検・評価を実施している。

2021 年度から 2022 年度の「自己点検・評価委員会」において、2020 年度の大学評価及び認証評価を受けて明らかになった課題を含め、全学的な PDCA サイクルや大学運営方針に沿った活動全般について、適切性・有効性を定期的に点検・評価するため、自己点検・評価報告書の定期的な作成について検討を進めた。その結果、2022 年第 2 回自己点検・評価委員会（資料 2-29：議事録）において、今後は、認証評価を受けた翌年から 2 年毎に、その年度の大学認証評価基準に合わせた「自己点検・評価報告書」の作成を通して、評価

を実施することが決定した。

○点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

前述しているが、点検・評価実施及び自己点検評価報告書作成においては、最新の大学評価の指標を用いることとしている。また、前回作成した点検・報告書の内容を踏まえて作成できるような準備も整えている。さらに、根拠資料についても、できるだけ全学内部質保証推進組織である「運営会議」、「自己点検・評価委員会」、「IR 推進委員会」の議事録や会議資料を使用するようにしている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

前述したが、①2020 年度の大学評価及び認証評価における大学基準協会から指摘があった課題、②前回の点検・報告書（2014～2019 年度）作成を通して挙げられた課題、並びに③学長から挙げられた課題について、関連する大学運営方針、課題解決について改善や向上を図る実質的な活動を担う担当委員会、現状・進捗状況、達成度の評価を含む一覧表として既に整理されている（資料 2-20）。①～③の課題については、担当委員会が中心となって、改善・向上に努める。また、適宜、「自己点検・評価委員会」が中心となって、進捗状況に関する情報を収集し、「運営会議」で確認を行うことで、次回の大学評価までにすべての課題の改善・向上を図る予定である。

【長所・特色】

1. 大学運営方針の中の「1.内部質保証(基準 2)」の方針がより具体的になり、内部質保証推進組織である「運営会議」、「自己点検・評価委員会」、「IR 推進委員会」について、それぞれの責任と役割が明確になるとともに、各会議・委員会の規程が改正され、内部質保証に関する説明が明確化された。
2. 大学運営方針に基づき、教育、研究、管理運営、社会貢献等に関する質の保証と向上を図る内部質保証システム・PDCA サイクルを有効に機能させるための、授業レベル、教育プログラムレベル、大学レベルにおける体制や方法（外部評価方法の整備含め）が整いつつある。

【問題点】

1. データの収集・分析・評価の業務担当や関係部署が授業レベルにおいては整理されつつあるが、教育プログラムレベルにおいては、何をどのような目的で実施しているのか、担当・責任部署がどこであるのかが、不明瞭な場合が見受けられる。今後、教育プログラムレベルを中心に、全体を俯瞰し整理を図ることが必要であると考えられる。
2. IR 担当総務課職員が IR 専門の職員ではないこと、また IR 担当総務課職員の退職があったことにより、今後のデータ収集・分析・評価に支障が生じる可能性がある。
3. 本学の「IR 推進委員会」と福岡女学院の「IR 推進室」の連携体制について、より明確化することが必要である。
4. 現在の内部質保証の方針及び 2023 年度の大学院開講に合わせて、内部質保証システ

ムの再構築の必要が生じる可能性が高いが、「自己点検・評価委員会」構成員の業務が過剰になり、タイムリーな対応が難しい可能性がある。

【全体のまとめ】

現状として、内部質保証推進組織内外の連携や円滑な計画実行には、まだ少し明確化されていない部分があるとしても、内部質保証推進のための取り組みや体制は整備されつつある。また、2020年度の大学評価及び認証評価における大学基準協会からの指摘、前回の点検・報告書（2014～2019年度）作成を通して各規準で挙げられた課題及び学長から挙げられた課題については、担当委員会が中心となって、改善・向上に努めている現状がある。業務過剰になりやすい傾向があるという点については課題があるが、適宜、「自己点検・評価委員会」及び「IR推進委員会」が中心となって、定期的に進捗状況に関する情報を収集し、「運営会議」で確認を行うことで、次回の大学評価までにすべての課題の改善・向上を図りたい。

第 3 章

教育研究組織

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（学科又は課程）構成及び研究科（研究科又は専攻）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
○教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性
○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、福岡女学院の「キリスト教の精神に基づいた女子教育」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」ことを教育理念としている（資料 3-1）。学則第1条において「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」と定めている（資料 3-2）。これらの目的に基づき看護学部、8領域の教育研究組織を整備している。また、教育目標に沿った人材育成のために専門性を高めるために学生が選択できる保健師選択コース・多言語医療支援コースを設置している（資料 3-3）。

以上のように、理念・目的を具現化できる組織を構築するために、本学は時代の要請に対応した学内組織の改革に取り組んできた。2022年8月には、福岡女学院看護大学大学院看護学研究科の設置認可を受け、シミュレーション教育を中心とした看護学教育が実践できる教育者・研究者を育成し社会に貢献することを目的とする大学院を開設する（資料 3-4）。

○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

上記の学部・学科、研究科に加え、本学は大学の理念・目的に基づき、宗教部、メディア情報図書センター、社会連携推進センター、シミュレーション教育センターを設置している（資料 3-5）。

1) 宗教部委員会

「教育目標 1：建学の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」という教育目標を実現・継続するために 2008 年の開学と同時に組織化された。2018 年より、学院本部に「キリスト教センター」が設置され（資料 3-6）、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ている。

宗教部委員会は「学院および看護大学の建学の理念であるキリスト教の精神について、学生・教職員間に共通理解を形成すると共に、大学のキリスト教教育活動を推進する」ことを目的に活動を行っている（資料 3-7）。具体的には、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」、「スチ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」などへと拡大してきた。2020 年 4 月から新型コロナウイルス感染症拡大により対面での活動が制限された状況においても、オンラインでのチャペルを配信するなど状況に合わせた活動を推進してきた。

学生教育では、宗教部委員会と教務部委員会が連携し、「キリスト教学Ⅰ（キリスト教学概論）」「キリスト教学Ⅱ（キリスト教史特論）」「建学の理念」の講義科目の講義を行い「キリスト教学Ⅱ」はカリキュラム評価の本学の主要科目としている。

大学院教育では、大学院の目的である「キリスト教精神およびヒューマンケアリングに基づき、シミュレーション教育を中心とした看護学教育が実践できる教育者・研究者を育成し社会に貢献」を達成するために「ヒューマンケアリング看護論」を必修科目に設置し、キリスト教的世界観に基づく人間理解を深める教育に関わっている。

2) メディア情報図書センター

「教育目標 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（資料 3-8, 3-9）。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構成されている。大学開設当初より、看護教育の基本となる書籍の選別と補充に努め、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を行ってきた。2022 年 9 月 30 日現在、看護大学蔵書数は図書約 26,279 冊、雑誌 171 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 59 冊（転用図書含：82 冊）となっている（第 8 章表 8-1）。

急速に進む ICT への対応するために、学生・教職員が活用する学内施設の ICT 環境を整備してきた（8 章参照）。ICT 環境を整えるためには、環境整備と共に情報管理（リスク管理）を担当できる専門的な知識を有する人材が必要とされ、2017 年度より ICT 専門の専任職員を配置されたことで教育環境の充実を図ってきた。

2020 年 4 月から新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言下では、新学期開始後早急にオンライン授業の実施体制を整えてきた。また、コロナ禍では ICT 助成金の獲得や大学 LMS システム機能充実のために Moodle システムの導入している。新しい LMS を活用するために学内教員への研修を実施するとともに、移行期を踏まえながら段階的に移行対応をしている。講義を自宅からも Live で受講するための映像配信のシステムの構築などメディアを活用した教育を実践するための中心的役割を担ってきた。

3) 社会連携推進センター

「教育目標 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 3-10）。センターを運営する組織として、「社会連携推進センター運営委員会」が設置され、委員会メンバーはセンター長と複数の教職員で構成されている（資料 3-10）。

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年には、「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3-11）を締結し、包括的な連携のもと、地域社会の発展と人材育成に寄与する活動に取り組んできた。また、2020年には、古賀市と本学との連携協力事項を見直し、新たに「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」を締結し（資料3-12）、「古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会規程」（資料3-13）に基づき、年1回の会議を継続的に開催している。さらに本学では、2020年に、大学近郊都市の9施設（福津市、医療法人豊資会、社会福祉法人古賀市社会福祉協議会、社会福祉法人豊資会、社会福祉法人グリーンコープ、株式会社じの色、福岡療育支援センターいちばん星、特定非営利活動法人アットホーム、特定非営利活動法人ホームレス支援福岡おにぎりの会）とも「包括連携協定書」（資料3-14）を締結して、社会連携及び社会貢献活動の更なる発展を目指している。

本学の社会連携及び社会貢献活動の推進は、2008年の開学当時は「公開講座等委員会」が、2010年～2013年は「公開講座・地域交流委員会」が担ってきたが、2014年度以降、「社会連携推進センター運営委員会」が担っており、地域及び関係機関との連携・協働の関係構築、社会貢献活動の企画・実施・評価、教職員及び学生が社会貢献活動を推進する為の環境整備や広報活動に取り組んでいる。

4) シミュレーション教育センター

「教育目標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。」という教育目標を達成するために2016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。

本センターでは看護専門領域の全領域でシミュレーションを活用した教育を実践するとともに、多言語医療支援コースの学生を対象とした外国人対応の現場を再現したシミュレーション教育も行われている。

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3-15）を設置している。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3-16）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3-17）などセンター機能を発展させる仕組みが機能している。

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継続されている。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）、教科書として出版している。2020年度以降、ミッションタウンにはマイページ機能が追加され、Webタウンの住民から学んだ学習履歴が蓄積されるeポートフォリオ機能や学習ポイントでアバターを育成、ランキング機

能により主体的に学習に取り組む姿勢の育成に働きかけている。

新型コロナウイルス感染拡大により臨地実習が学内実習へ転換が余儀なくされた状況では、これまでのシミュレーション教育の実践が活かされシミュレーション教育センターを活用した学内実習が円滑に行われている。2020年には文科省の視察（資料3-18）や福岡県代替事業の委託（資料3-19）を受けるなど、看護教育の質の担保に貢献している。2020年にはOSCEセンターが併設され、客観的技能試験の導入による効果的な教育の推進に向けた活動を行っている。

2022年3月には、「ウイズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業」に採択され、シミュレーション教育センターを模擬病院とした現場を再現した実践が可能となっている（資料3-20）。このようにセンターを活用し、学生が知識・技術・態度を統合し、主体的に学ぶ力の向上、および教員の教育研究能力アップのための推進力となるための体制を整えている。

○教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性

本学には教職課程等がないため記載事項なし。

○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3-15：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3-21、3-22、3-23）。

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3-3）。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。

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。このような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）をとらえ、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。

コロナ禍の臨地での実習が学内になる事態では、ミッションタウンを活用した対象を捉えるための教材として活かされている。Society5.0時代の看護教育DXが進む状況において領域を超えて活用できるWeb教材として開発・実践・検証を継続していく。

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8月に大学院設置認可を受け、2023年度の大学院開設に至っている。

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)に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・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)に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

本学では、内部質保証の推進に必要な自己点検・評価を毎年度行っている。教育研究組織が理念・目的を実現するために適切に整備されているかを、「各委員会の年間計画と自己評価」の資料を基に自己点検・評価委員会で定期的に点検・評価を行い、その結果を基に改善・向上に向けて取り組んでいる。

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・確認後に、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。

教育研究組織の適切性は、学部・研究科における教授会・大学院委員会とその下部組織である各種委員会にいても、定期的な検証を行い、その結果を基にそれぞれ改善・向上に向けた取組が行われている。教育研究組織の適切性・必要性の最終的な判断は、運営会議で行っている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、教育研究組織が理念・目的を実現するために適切に整備されているかについては、定期的に点検・評価を行い、その結果を基に改善・向上に取り組んでいる。自己点検・評価委員会では、各センターで行った自己点検・評価を踏まえ、全学的な自己点検・評価を行っている。

外部評価を受けることで客観的な意見による改善・向上につなげている。具体的には、古賀市(資料3-12: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)および、福岡女学院看護大学実習施設連携協議会(資料3-16)からの外部評価を受けている。

2019年度からは、学院IR推進室および本学のIR推進委員会(資料3-24: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。このIR推進委員で自己点検・評価を通して教育研究組織の適切性を把握するために必要なデータや資料を分析し、その結果を運営会議で報告し改善・向上につなげている。学長は、その

報告を受け、改善を要する事項について指示をしている。

このように本学の教育研究組織の適切性は、教授会とその下部組織である各種委員会でも、定期的な検証を行い、その結果を基にそれぞれ改善・向上に向けた体制をとっている。

【長所・特色】

1. 本学の教育研究組織は、本学の理念・目的に沿って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、「ヒューマンケアリングを实践できる看護職者育成」の基盤となる誠実で豊かな人間性を育てている。入学生の本学のイメージや卒業生の病院等での評価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. 社会環境に対応した教育研究組織の改編（成人看護学領域・老年看護学領域の分離、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新設など）による特色のある教育は、学生の主体的な学習を促し、国家試験合格率は 2022 年度を除き、全国平均を上回り、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（第 4 章参照）に結びついている。

3. メディア情報図書委員会を中心に ICT を活用した教育環境の整備により、いつでもどこでも講義・演習・実習が実施できる体制を整えている。COVID-19 感染拡大下で臨地実習先の病院の受け入れができず、学内実習への変更を余儀なくされた状況においても、模擬病院として現場を再現できるシミュレーション教育センターを活用した教育実践体制が整備されているため教育の質の保証につながっている。

4. 社会連携推進センターが中心となり、本学の所在地である古賀市との包括的連携協定の締結に加え、他に 9 か所との包括連携協定関係を有し開かれた大学として社会貢献活動に取り組んでいる。看護職の活動の場が多様化し地域包括ケアシステムによる看護職への期待が高まる中で社会からの要請に応える大学として看護職人材育成や社会への貢献に応える教育研究施設として組織体制が整備されている。

5. 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、教育研究組織を客観的に評価する体制をとっている。本学の特徴ある教育の成果を客観的に評価することで本学のブランド力を高める組織体制につながることが期待される。

【問題点】

1. 大学のブランド力アップに向けた教育研究組織改編に伴い人件費の増加が課題となっている。第二期中期計画の健全な運営に挙がっている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。

2. 2023 年度の大学院開設に伴い、教育研究組織の評価と改善につながる体制づくりが今後の課題である。

【全体のまとめ】

第二記中期計画の本学の理念・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を設置し、定期的な点検・評価を適切に実施する体制は整備されている。しかし、

教育研究力を向上させるための組織体制の整備による人件費率の上昇を受け、大学の健全な運営への働きかけが必要となっている。IR推進室、IR推進委員会や外部評価システムによる客観的な評価を循環させながら、中期計画である「ブランド力強化」「組織力の強化」「修学・職場環境整備」を遂行しつつ「健全な運営」につながる教育研究組織体制づくりを整備することが重要である。

第 4 章

教育課程・学習成果

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（授与する学位ごと）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（授与する学位ごと）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を実践できる人材育成をめざす」というものであり、教育目標は、「キリスト教の愛の精神にもとづき、誠実で豊かな人間性を養い、あらゆる健康レベルの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い、保健医療福祉教育等の専門職や住民と連携・協同した看護を実践できる基本的能力、そしてグローバルな視野から看護を探究し、自己研鑽できる能力を養うこと」としている。

2018年より教育課程（カリキュラム）を変更し、2022年には保健師助産師看護師学校養成所指定規則の変更に伴い、教育理念の普遍性をふまえ、教育内容の見直しおよび教育課程を検証した。これに伴い教育理念および教育目標がより明確となる簡潔な表現に改めることができた。

2018年のカリキュラムの変更は、「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。また、グローバルな視野を備えた看護職者の育成にいち早く着手するために、2018年より「多言語医療支援コース」を新設した。2022年のカリキュラム改正では、さらに教授内容の重複の解消と授業科目の単位と時間数の見直しを行い、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。2022年のカリキュラムは、CAMPUS LIFEに掲載し、本学ホームページで公表している。現在、2018年、2022年のカリキュラムが同時に開講しているが、各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2022年の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、2022年のカリキュラムから128単位（必修科目118単位以上、選択科目10単位以上）に変更した。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さらに保健師国家試験受験資格を取得できる。

2022年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128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「卒業要件128単位以上（必修科目118単位以上、選択科目11単位以上）」を改正した。これらの情報はCAMPUS LIFEと本学ホームページで公表している。

(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と本学ホームページに公表してきた。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と本学ホームページに公表している。

(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

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、学位を授与する。

1. キリスト教の愛の精神に基づき、他者の成長を助けるとともに自分も成長できるヒューマンケアリングを実践できる基本的能力が身についている。（態度/志向性）
2. 生命の尊厳と人権の尊重にもとづく倫理観を持ち、他者の権利を擁護できる。（知識・姿勢）
3. 看護の専門職として必要な知識と問題解決能力を持ち、多様な年代・健康レベルに対する看護を提供できる基本的な援助技術を修得している。（知識・技術）
4. 専門職と協働し、チームで連携しながら看護の役割と責任を理解できる。（知識・理解）
5. 看護の専門職として継続的に自己研鑽していく姿勢を有している。（態度・志向性）
6. 多様な言語・文化・価値観を理解し、グローバルな視点から保健医療福祉の現状と課題が理解できる。（知識・理解）

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（授与する学位ごと）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（授与する学位ごと）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、3つの大区分に区分され、基礎分野、専門基礎分野、専門分野として編成し、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、専門分野は10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）を作成し、CAMPUS LIFEと本学のホームページに公表している。

(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、4年次に履修する専門分野に「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Ⅰ（コミュニケーション実習）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（16科目）」の3つの小区分に33科目を設け、1～4年次に配当している。2018年の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（3

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(6科目)」、「疾病の成り立ちと回復(7科目)」、「生活者の健康(8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

専門分野は、「基礎看護学(9科目)」、「地域・在宅看護学(5科目)」、「成人看護学(4科目)」、「老年看護学(3科目)」、「母性看護学(4科目)」、「小児看護学(4科目)」、「精神看護学(3科目)」、「公衆衛生看護学(7科目)」、「看護の統合と実践(14科目)」、「臨地実習(11科目)」で構成している。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。さらに、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科目を配当し、学生の育成を目指している。看護学総合実習では各看護学での実習を踏まえ、学びの統合を図り学生自らの問題意識に基づき主体的に課題解決に取り組む。さらに、看護への洞察を深め、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概念の形成を目指す。

(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た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している。2年次には基礎看護学実習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科目の臨地実習を、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を条件としている。保健師選択コースの履修は、2年次後期に履修希望者の選抜試験を実施し、選抜試験に合格した者に福岡女学院看護大学履修規程第6条に基づき保健師国家試験受験資格取得希望申請が許可される。保健師選択コースを履修する者は、別表1の通り3～4年次に配当される科目を履修し単位を修得しなければならない。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、法学、体育、Practical English I、Practical English II、ラーニング・リテラシー、情報リテラシーの科目を履修する必要がある。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 と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、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 CAMPUS LIFE と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。

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連関したものとなるよう配慮して策定している(表 4-2)。

3) 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針の適切な連関

教育課程の編成・実施方針と学位授与方針が適切に連関したものとなるよう配慮している。教育課程の編成の順次性・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し、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、授業科目の体系的な構造を可視化するため、カリキュラムツリーで示すと同時に科目のナンバリングを用いている。

表 4-2

本学の教育課程は、キリスト教に基づく豊かな人間性を備えた看護専門職者を育成するよう構成する。コミュニケーション能力を養う科目およびヒューマンケアリング論を通年科目とし、看護専門職者として必要な知識・技術を基に問題解決能力等の実践力を習得できる科目を開講する。さらに、看護専門職者として継続的に自己研鑽できるよう、主体的な学習姿勢を養うシミュレーション教育を全学的に導入する。 看護師の資格を取得する看護師コースだけでなく、保健師の国家試験受験資格を取得する保健師選択コースや、多文化を理解し外国人の対象者に適切に対応できる人材を育成する多言語医療支援コースを開講する。 1)入学前教育や1年次のラーニング・リテラシー等、大学入学後の学習意欲の維持や基礎学力の向上を目的とした教育および科目を開講する。 2)1～2年次の教養科目および語学教育として、キリスト教と文化、人間と社会、コミュニケーションに関する科目を開講し、並行して専門教育の基礎となる人体の構造や健康障害、治療に関する専門基礎教育、看護に関する基礎的知識・技術を習得する専門教育科目を開講する。 3)3年次は、人間の発達段階別、健康障害別の看護、さらに問題解決能力の基礎となる専門教育科目を、講義だけでなく、シミュレーション教育等のアクティブラーニングを通して、自ら考え互いに学び合う演習科目を開講し、実践の場で学習する実習科目を開講する。 4)4年次には実践の場で学習した内容を統合し、関心あるテーマについて課題を探究する卒業研究を始め、チーム医療の中で看護者が果たす役割と責任やグローバルな視点から看護を学ぶ科目を開講する。 5)保健師選択コースでは、保健師の資格取得に必要なとなる基礎的知識および地域の健康増進の促進に向けた課題解決能力を身につける科目を3～4年次に開講する。 6)多言語医療支援コースでは、1～4年次にかけて看護・医療に関する語学力や多文化の理解を深める科目を開講する。
--

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
○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 ・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 ・初年次教育、高大接続への配慮（【学士】【学専】） ・教養教育と専門教育の適切な配置（【学士】） ○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 に教育課程を示し、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に加えて、科目のナンバリングとカリキュラムツリーを作成し、CAMPUS LIFE 上で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 128 単位以上（必修科目 118 単位、選択科目 10 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 141 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 と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、シラバス作成要領を作成し、科目担当教員への周知を図っている。学生が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 と本学ホームページに公表している。

7) 初年次教育、高大接続への配慮（【学士】【学専】）

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、ラーニング・リテラシーを必修科目とし、大学での学習に必要なレポート作成やプレゼンテーション能力、情報リテラシーのスキルの獲得を目指している。また、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、と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、英語のプレイ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。

8) 教養教育と専門教育の適切な配置（【学士】）

本学の教育課程は、キリスト教に基づく豊かな人間性を備えた看護専門職者の育成を目指し、教養教育と専門教育の科目を順次性・体系性を考慮した上で配置している。

教養教育では、キリスト教に基づく豊かな人間性を育む科目として、1～2年次にキリスト教と文化、人間と社会、コミュニケーションに関する科目を配置し、人体の構造や健康障害、治療に関する科目など看護の専門教育の基礎となる科目を配置している。また、3年次は専門教育となる人間の発達段階別・健康障害別の看護、さらに問題解決能力を修得できるよう科目を配置し、看護専門職者として実践的に学ぶ演習科目や実習科目を配置している。さらに、4年次にはそれまで学修した教養科目と看護職者の専門教育とを統合できる科目やチーム医療の中で看護師が果たす役割、そしてグローバルな視点から看護を学ぶ科目を配置している。

○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

学生の社会的および職業的自立を図れるよう、キリスト教に基づく豊かな人間性やコミュニケーションやヒューマンケアリングを実践できる能力の育成、看護専門職者としての問題解決能力や主体的に学ぶ学習姿勢の育成を目指した教育を実施している。具体的には「キリスト教学Ⅰ,Ⅱ」や「コミュニケーション・リテラシー」、「ヒューマンケアリング論Ⅰ,Ⅱ,Ⅲ」の科目において、これらの能力を育むことができる教育を実施している。さらに、多文化を理解し外国人の対象者に適切に対応できる能力の育成を目指し、多言語医療支援コースによる実践的医療英語科目等の教育を実践している。

本学は、2016年9月に開設したシミュレーション教育センター（AI Sim）を活用し、専門基礎分野や専門分野の授業を中心にシミュレーション教育を実践している。また、2019年以降はCOVID-19の流行により臨地実習の中止や実習時間の制限などが余儀なくされた際、全ての看護領域でシミュレーション教育を活用した臨地実習の代替（実習）を実施してきた。臨地で看護実践の機会が失われた学生に、学内実習としてシミュレーション教育を取り入れ、看護実践能力の育成に取り組んでいる。さらに、2020年に設置された客観的臨床能力試験（Objective Structured Clinical Examination:OSCE）センターも活用し、授業・演習だけでなく、臨地実習の学内代替実習においても積極的に取り組んでいる。

2016年度より2週間の海外英語・看護研修がスタートし3年間で34名の学生が参加した。2020年より「Short Overseas Nursing Study」として科目に位置づけ、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している。カリキュラムでは海外英語・看護研修を「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検討していたが、2020年からCOVID-19の影響により海外研修は中止となっている。

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
○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 ・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） ・授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知 ・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（教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等） ・学習の進捗と学生の理解度の確認 ・授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導 ・授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示 ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（【学士】【学専】）（40名以下の設定と運用【学専】） ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり（教育の実施内容・状況の把握等）

○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、履修科目の過剰登録を防いでいる。2018年度のカリキュラムでは、2年次以降に開講される実習科目並びに一部の講義科目に履修要件を設ける規程へと変更し、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。このことにより再履修科目が多い学生が進級年次に履修科目の過剰登録が生じる可能性も考えられたため、2020年度入学生よりCAP制を導入し適用している（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 に教育課程を示し、科目と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等は、専任教員で分担している。また、担当する科目と教員は、教務部委員会や臨地実習調整会議で情報提供とを共有している。

学生への周知は、4月にCAMPUS LIFEを配布・配信し、学年ごとに履修オリエンテーションを行い、履修上の留意事項を説明し周知を図っている。

多言語医療支援コース履修申請の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Ⅰ, Ⅱに関するオリエンテーション等を実施している。また、2021年度入学生から多言語医療支援コースへの編入制度を設定し、入学前に外部英語検定で一定レベルの資格を取得しておかなければならなかったコースの履修要件を見直し、1年次に外部英語検定で一定レベルの資格を取得すれば2年次からコースを履修することが可能となった。

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

シラバスは、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）を毎年更新し、授業を担当する教員に向け周知している。シラバスは、学生が履修する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（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、本学ホームページに公表している。

2017年度以降は、教務部委員会において担当者を選定し、シラバスの第三者によるチェックを行う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習に取り組むための情報源となるよう、改善に努めている。

(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し、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・評価委員会が主体となり、授業評価アンケートを実施し、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。

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）と授業担当教員による自己評価報告書を用いて、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に基づき実施している。

学生による授業評価アンケートでは、学生の自己学習への取り組みや教員の授業内容や授業の進め方に対する評価と自由記述によって、授業内容とシラバスとの整合性を確認している。学生による授業評価アンケートの結果は科目担当教員に通知し、教員が自己評価を行うことで教育改善に活用している。

3) 授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知

シラバスに掲載した授業の内容や授業方法を変更する場合は、科目担当教員が教務課に

報告し、Web上のシラバスの差し替えを行うと同時に学生には授業で周知している。

4) 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（教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等）

卒業研究Ⅰ、Ⅱは助教以上の専任教員で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通して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、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学生の配置を編成している。また、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をとっている。

2020年のCOVID-19の流行により、対面授業が実施困難となった際、学習支援システムeラーニングやWebによる会議システムを活用した双方向型授業へと変更となった。それ以降、講義・演習、臨地実習においてもオンラインを活用した授業を実施しており、2020年後期以降は、感染予防対策を講じた対面授業を実施している。

また、シミュレーション教育センターが設立以降、各領域が講義や演習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教育に取り組んでいる。

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学習が可能とな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生活者であることをイメージ化できるよう活用している。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中で、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。2020年より事例に関する知識について授業前後に学習が可能となるシステムや、学生が自己の学習履歴を確認できるマイページ機能等を充実させている。授業及び授業時間外に学生が主体的に取り組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向上に繋がることを目指している。

2021年から4年次の「キリスト教学Ⅱ」の科目において、週に1回のチャペルへの参加が成績に反映される仕組みや、6時間以上のボランティア活動の参加を「ボランティア活動論」の授業2回の出席へと読み替えを可能とする制度も導入している。これらの取り組みによって、学生の課外活動と教育課程との連動を図る仕組みを導入し、学生の主体的な学習活動を促している。

2021年度から「形態機能学Ⅰ」「形態機能学Ⅱ」「形態機能学演習」の科目では、看護系の教員が授業を担当し、看護の視点で必要となる形態機能に関する授業を実施している。本授業ではPBL（問題解決型学習）を導入し、対象者の生活機能別に「食べる」「息をする」「トイレに行く」などの課題に、学生がグループで取り組みその成果のプレゼンテーションを行うアクティブラーニングを実践している。これらの教授方法により、教員と学生、

あるいは学生間でのコミュニケーションを図りながら学習を促進する取り組みを行っている。

5) 学習の進捗と学生の理解度の確認

学生の学習の進捗と学生の理解度の確認は、授業計画（シラバス）を基に各科目担当の教員が授業終了後に小テストを実施、あるいは科目修了試験等によって行っている。Moodleでは学生の学習の進捗状況を確認できる機能を活用すると同時に、授業後の小テストの正答率を確認する機能も活用している。正答率が低い問題や学生からの質問には、各科目担当の教員が授業でフィードバックを行う、あるいはMoodle等を活用して配信している。学生による授業評価アンケートの「この科目の内容は理解できた」という質問項目への回答なども参考に学生の理解度を確認している。

6) 授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導

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 に教育課程を示し、科目と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。

履修上の留意指導は、授業内容のシラバスを HP で公開するとともに、授業科目毎のMoodleに掲載し、履修上の留意点や授業の出席確認方法、成績評価方法を公開している。

学習指導は、各科目担当者が授業ごとに学年全体に周知するとともに、欠席が続く学生や課題の未提出が目立つ学生に個別に連絡・面接指導を行っている。また、本学のアドバイザー制度を活用し、複数科目で欠席が続く学生や課題未提出が目立つ学生に個別に学習指導を行っている。

7) 授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示

学生への授業評価アンケート結果では、学生一人あたりの授業時間外の自己学習時間は30分未満および30分～1時間未満程度と回答した学生が75%を占めていた。この結果をもとに、授業を担当する教員はシラバスに授業前後に自己学習を促進するよう、シラバスに予習・復習時間と内容を記載し、自己学習に確実に取り組むよう授業前に小テストを行うなど工夫を行っている。授業後の復習にも取り組むよう授業後にMoodleを活用した小テスト等を行うなど、授業科目1単位あたり45時間の授業内容となることを前提に設定されている。

8) 授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（【学士】【学専】）（40名以下の設定と運用【学専】）

1授業あたりの学生数は、授業の目的にあわせて、各看護学の演習などでは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。

9) 適切な履修指導の実施

各教員が数名の学生に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。成績が低迷している学生は、アドバイザーによる学習指導の状況を教務部委員会で共有し、必要に応

じて保護者を含めた三者面談なども実施している。2022年度からはGPAが2.0を下回る学生の保護者に通知を行い、成績と学習状況について学生と保護者が話し合う機会を設定するよう促している(資料4-①)。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。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で公開し、学生や保護者に周知している。

○各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり (教育の実施内容・状況の把握等)

シラバスに提示された教育は、学年暦とシラバス、開講計画に基づき各科目担当者が科目ごとにDPとの関連を確認し、授業計画を作成している。各科目の授業計画を学務課で集約し、全学年の前後期の時間割が作成されている。時間割やシラバス等の授業計画に変更が生じた場合は、科目担当者が学務課に報告するとともに学生に通知している。当該年度の教育の実施内容・状況は、年度末に学務課に報告している。

シミュレーション教育の実施内容や状況は、シミュレーション運営委員会において講義・演習、臨地実習における実践状況を報告し、年間の実績を集計するとともに学生の4年間のシミュレーション教育の経験履歴がまとめられている。これらの学務課への報告内容やシミュレーション教育の実践状況は、各委員会や教授会で報告されている。

COVID-19による臨地実習の実施状況は、年度末に臨地実習調整会が集計を行い、教務委員会、教授会で報告されている。

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。

評価の視点
○成績評価及び単位認定を適切に行うための措置 ・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、公正性、公平性を担保するための措置 ・卒業・修了要件の明示 ・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり ○学位授与を適切に行うための措置 ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表 ・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 ・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

○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、

CAMPUS LIFE とホームページで公表している。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単位認定の審議は教務部委員会で行われ、結果を教授会、運営会議で報告して行なわれている。

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。履修要件の確認と単位認定の審議は教務部委員会で行われ、結果を教授会、運営会議で報告して行い、大学の単位認定の審議プロセスに則り、厳格に運用・実施している。

3）成績評価の客観性、厳格性、公正性、公平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 128 単位以上（必修科目 118 単位、選択科目 10 単位以上）修得し、卒業要件を満たした者について、教務部委員会で審議後、結果を教授会、運営会議で報告し、学長が卒業を認定した者に学士（看護学）の学位が与えられ、卒業証書・学位記が授与する。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 141 単位以上を修得することである。卒業要件は CAMPUS LIFE と本学ホームページに公表している。

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している。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 に掲載している。2021 年度に第 1 期生が修了し、6 名の学生に修了証が授与された。

5) 成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

成績評価基準および単位認定に関わる全学的なルールは、表 4-3 に示すとおり、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 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。

履修した授業科目の成績および修得単位は前・後学期の教務部委員会で審議後、教授会、運営会議において認定が行われる。

○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・公表

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 条に卒業要件が規定されており、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した卒業判定は、教務部委員会で審議後、教授会、運営会議において認定が行われ、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 128 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。

5) 学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

本学の学位審査及び修了認定に関しては、学則第15条に卒業要件が規定されており、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。

毎年度、4年次の学生を対象に、卒業要件である所定の授業科目及び単位の修得状況を教務部員会で審議を行っている。教務部委員会で審議後、教授会、運営会議において認定が行われ、所定の単位を修得したと認められたものに学士の学位が授与されている。

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（特に専門的な職業との関連性が強いものにあっては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。） ○学位授与方針に明示した学生の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》 ・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 ○学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

○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（特に専門的な職業との関連性が強いものにあっては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）

本学の教育の成果（学習成果）を評価する指標として、アセスメント・ポリシー(AP)を以下の通り設定している。

【科目レベル】 各科目の到達目標に応じ、シラバスに明示された小テストや科目修了試験、レポート、学修ポートフォリオ、ルーブリック、実習評価を含め総合的に評価する。 【教育プログラムレベル】 各科目の履修状況や成績分布、さらに学生自身の授業への取り組みや授業評価、教員の評価などを活用し、教育の改善につなげる。さらにディプロマポリシーとの関連が深い「ヒューマンケアリング論Ⅲ」「卒業研究Ⅰ,Ⅱ」、「キリスト教学Ⅱ」、「看護倫理学」「看護学総合実習」を重要科目とし、これらの科目の総合評価を行い、カリキュラムの教育成果を評価とする。 【大学レベル】 教育プログラムレベル及び国家試験合格率などの結果をもとに教育目標の到達度並びに教育課程の評価を行う。
--

上記のAPに基づき、看護学分野の特性に応じた学生の学習成果を測定する指標として、大学レベルでは、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。

看護実践能力の学習成果は、アセスメントポリシーに基づき各学年のGPA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、4年間の講義・学内演習・臨地実習での看護技術の学習をポートフォリオとして使用している。2016～2021年は、195の技術項目の到達度について学生が継続的に記録していたが、2022年より厚労省が提示する看護師教育の看護技術項目と卒業時到達度の変更に合わせ、本学の看護技術項目も71項目に見直した。ポートフォリオを活用することで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ことが可能となる。看護技術の学習成果を分析・把握し教務部委員会と教授会に毎年報告している（資料4-②-a, b: 2019～2022年度 看護技術集計結果）

2019年度よりオンラインシステム（コースパワー）、2021年度よりMoodleを利用した入力方法となったが、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、2019年以降はコロナ禍による学内演習の制限や臨地実習の中止や変更により、経験できない項目も多い。

1) 国家試験合格率

国家試験合格率は2022年の看護師国家試験を除き、全国平均を上回っている（表4-4、4-5）。

表4-4 看護師国家試験合格者数の推移

年度	受験者数	合格者数	本学合格率	新卒全国合格率
2022年3月 (第111回)	121人	116人	95.9%	96.5%
2021年3月 (第110回)	115人	114人	99.1%	95.4%
2020年3月 (第109回)	108人	104人	96.3%	94.7%

表4-5 保健師国家試験合格者数の推移

年度	受験者数	合格者数	本学合格率	新卒全国合格率
2022年3月 (第108回)	18人	18人	100%	93.0%
2021年3月 (第107回)	18人	18人	100%	97.4%
2020年3月 (第106回)	18人	18人	100%	96.3%

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割近くを占めている（表4-7）。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	2019 年度	2020 年度	2021 年度
卒業者数	108 人	115 人	121 人
就職希望者数	101 人	109 人	113 人
就職決定者数	101 人	109 人	113 人
就職率	100%	100%	100%
進学希望者数	3 人	5 人	2 人
進学決定者数	3 人	5 人	2 人
その他(*1)	4 人	1 人	5 人

*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

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
国立病院機構	22 人	28 人	32 人
	21.8%	25.7%	28.0%
大学病院	48 人	41 人	37 人
	47.5%	37.6%	31.4%
総合病院,他	30 人	39 人	39 人
	29.7%	35.8%	33.1%
その他	1 人	0	1 人
	1.0%	0	0.8%
保健師	0	1 人	3 人
	0%	0.9%	2.5%
実習病院・施設	51 人	46 人	52 人
	50.5%	42.2%	44.1%

○学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

1) アセスメント・テスト

科目レベルにおける学習成果の評価は、授業前後の小テストや科目修了試験等の記述試験や口頭試問等によって行われている。授業前後の小テストによる形成評価と科目修了試験の総合評価を組みあわせ学習成果を把握している。また、精神運動（技術）や情意（態度）領域の評価では、学内で行われる看護技術試験や看護技術到達度の調査、客観的臨床能力試験 (Objective Structured Clinical Examination:OSCE)、実習科目の評価項目として設定している。2020 年度に本学に開設した福岡女学院看護大学 OSCE センターの設備を活用し、シミュレーション教育の成果を OSCE によって学習成果を測定する取り組みも行っている。また、コロナ禍で臨地実習を学内で代替する場合にも、OSCE を導入し、実習目標の到達度を評価する取り組みを行っている。

教育プログラムレベルの評価は、教学マネジメントに基づき学修成果を可視化する取り組みとして、学位授与方針 (DP) に応じた学習成果の評価指標を教務部委員会で作成した。具体的には、2018 年に開始したカリキュラムにおいて、DP6 項目の到達度を評価する科目として「ヒューマンケアリング論Ⅲ」、「キリスト教学Ⅱ」、「卒業研究Ⅰ」「卒業研究Ⅱ」、「看護倫理学」、「看護学総合実習」の 6 科目を重要科目に設定した。これらの科目の成績の一部を DP の到達度の評価（各 10 点満点）とする仕組みを作成し、本学の DP の学習成果の可視化に取り組んでいる。

多言語医療支援コースは、コース修了までに TOPEC 看護英語試験に合格することを要件としており、客観的な指標を用いた学習成果を把握している。

この他、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)、3年次領域別実習、看護学総合実習、公衆衛生看護学実習では履修要件を定め、各実習を履修するために必要な能力を身に付けているかを評価している。

2) ルーブリックを活用した測定

本学は、各授業科目で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を積極的に導入している。それに伴い、科目修了試験だけでなく様々なパフォーマンス評価に取り組んでいる。その一つにルーブリックを活用した学習成果の評価を実施している。具体的には、重要科目である前述の6科目はいずれもルーブリック評価表を用いた評価を行い、授業の到達目標がどの程度達成できているか学生と教員が同じ指標で評価できるようになった。さらに、各科目のルーブリック評価項目とDPと関連の深い項目を抽出し、その成績をDPの学習成果の指標として用いている。

3) 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調査は、①授業評価アンケート前・後学期毎に定期的に実施)②在学生へのアンケート(毎年度末)を実施している。①授業評価アンケートは、講義・演習科目と実習科目によって評価項目が異なるが、実習科目の授業評価は結果をもとに評価項目を見直し、2023年度より新たな評価項目で調査を行う予定である。また講義・演習科目の授業評価アンケートには、「あなたはこの授業を受けて学習目標を達成できたと思いますか」と「この科目の目標やテーマは理解できましたか?」の項目によって学生による科目到達目標の達成度の認識を確認している。いずれの質問項目にも「とてもそう思う」、「まあそう思う」と回答した学生は90%以上であり、学生による調査では学習成果が達成できたといえる。一方で「あなたは毎回の授業のために平均してどのくらい予習・復習を行いましたか?」という質問項目は、「30分~1時間未満」「30分未満」の回答が75%以上を占めており、予習・復習時間の不足がみられる。これらの授業評価アンケートの結果は、2019年度までの調査と大きな変化はみられていない(資料4-③ 2022年度前期授業評価アンケート)。

②在学生へのアンケートは、主にディプロマポリシーの到達度に対する認識を1~4年生に調査(5段階評価)を行っている。2020年、2021年度の調査において「非常に当てはまる」「やや当てはまる」の回答が低い傾向にある項目は、「キリスト教の愛の精神に基づいた看護職者としての基本姿勢が身に付いた」「リーダーシップ、メンバーシップが発揮できるようになった」「物事を科学的に探究する方法が身に付いた」が全学年で共通していた。DP-1「キリスト教の愛の精神に基づき、他者の成長を助けるとともに自分も成長できるヒューマンケアリングを実践できる基本的能力が身についている。」の到達度を自己評価するアンケートは、学生が「キリスト教の愛の精神に基づき」を具体的にイメージ化できるよう、補足する文言を追加した。これにより、学生が回答しやすい調査となっている。

(資料4-④-a, b 2020, 2021年度 学生実態アンケート, 4-⑤-a, b 2020, 2021年度卒業時アンケート)

4) 卒業生、就職先への意見聴取

(1) 卒業生への意見聴取

卒業生への意見聴取は、2019年度以降 Web によるアンケート調査を実施している。調査内容は主に本学のディプロマポリシーの能力が仕事をする中でどの程度役立っているか(5段階評価)そして本学への期待等を自由記載によって調査している。卒業後に大学で学んだことがどの程度役にたっているか、本学で学んで誇りに思えること等を調査しカリキュラムの学習成果や課題を明らかにしている(資料 4-⑥-a, b 2020, 2021 年度 卒業生(卒業後) アンケート)。

2022年度は2019年度の卒業生を対象に実施しており、この結果を中心に述べていく。DP1～6の能力のうち、現在の仕事や自分自身に役立っていると感じているかとの質問に、「非常に大切である」の回答が70%を超えたものは、「幅広いコミュニケーション能力と対人関係能力」、「医療にかかわるものとしての倫理観」、「専門的な問題解決能力」、「医療者に関わるものとしての責任感」の4項目であった。他のDPも「非常に大切である」「大切である」の回答は90%近くに上り、卒業生が4年間の成長を自己評価していることが示された。この傾向は前回の認証評価で報告した結果と同様であった。今後も、教育目標の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。

調査対象は2022年度まで卒業後2年が経過した卒業生としていたが、就職先に調査するアンケートと対象を統一することを目的に、2023年度からは卒業後1年(新卒1年目)の卒業生を対象とすることになった。

(2) 就職先への意見聴取

2019年より、就職先の教育担当者に回答をもらうアンケート調査を年に1回実施している。アンケート内容は、本学の卒業生がDPに表す能力を身につけることが出来ているか(5段階評価)、また自由記載による卒業生へのイメージや本学の教育に期待する内容である。

2020年～2021年の調査結果は、DPの能力が身につけていることに「とてもそう思う」「そう思う」の回答が70%程度と高かった項目は、「人々に暖かく接する態度や習慣が身についている。」であった。また本学の看護教育に対する満足度を問う質問に「とてもそう思う」「そう思う」の回答が毎年70%近く得ることができている。一方で、DPの評価が低い項目は、「リーダーシップ・メンバーシップが身についている」が40%程度、「物事を科学的に探究する方法が身についている」が30%程度となっている(資料 4-⑦-a, b 2020, 2021 年度 就職先アンケート)。

2019～2021年は、1施設に1部の調査用紙として回答を依頼していたが、就職先の施設から、「卒業生個人によって評価が異なり、一律に回答することが難しい」という意見を受け、2022年から卒業生一人ずつに対する回答をもらう方法へと変更した。この変更によって回答数が増加し、自由記載への意見も多く得ることができている。

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。

2014 年の認証評価で指摘を受けた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、2021 年に DP ごとの評価を重要科目の成績で反映する評価指標を作成した。2018 年に改正したカリキュラムを履修した学生の卒業時にこの評価指標を用いた。結果は、学年の平均値が 8.43～9.29(10 点満点)となり、DP の客観的評価において高得点であった。学生には卒業時に学年平均値と個人の値を確認できるようディプロマサプリメントとして配布している。今後もデータを蓄積し、学習成果として評価・点検を行っていく（資料 4-⑧2021 DP 評価結果）。

GPA を活用した学習成果の測定も継続して実施している。授業科目ごとの平均 GPA は学年ごとに降順に示し、さらに前年度と数値を比較することで科目担当者が授業内容と学習成果の測定方法の見直しができるようにしている。学生別では学期ごとの平均 GPA を学年で成績順位として示している。学期ごとに科目の平均 GPA、学生個人 GPA と成績順位は教務部委員会→教授会→運営会議で審議している。

自己点検・評価委員会主導による授業評価の実施、在校生、卒業生、就職先アンケートを実施することで、DP の能力の到達状況という学習成果を測定する仕組みを整備している。また、これらのアンケート調査結果は IR 推進委員会を始め自己点検・評価委員会で審議することで、今後の課題について教授会や運営会議でも審議されている。

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。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

1) 学習成果の評価指標の開発

(1) DP の習得度の評価

2018 年開始のカリキュラムを履修した学生について、学位授与方針（DP）に示された能力の習得状況を客観的に評価する指標を作成し、2021 年度に実施した。同時に卒業時

に学生に調査を行う卒業時アンケートによって、DP の能力の習得に対する主観的評価も実施している。前々回（2012 年）の認証評価において、学習成果の評価指標の未整備の指摘を受けており、毎年 の点検、評価によって改善した点である。今後はこれらの評価指標の妥当性の検証を行うことが課題である。

（2）各種アンケートによる評価への取り組み

学生が回答する授業評価アンケートでは学生が科目の目標は到達したと評価する一方で、授業外での自己学習時間が 30 分未満、30 分から 1 時間未満と回答する学生が多いことが明らかとなった。この結果から、授業前後の自己学習の促進を図るよう課題内容や予習・復習時間の提示、および小テストを積極的に導入し、日ごろの学習が成績に反映できるように科目責任者が取り組むようになった。学生による授業評価アンケートを受け、教員は授業内容、方法を自己評価し改善に取り組んでいる。

また、在校生、卒業時、卒業生へのアンケートを継続して実施し、その結果学生が DP の習得状況に対する認識が明らかになった。また、就職先アンケートにおいても、卒業生の DP の能力を身につけているかを調査し、学習成果の評価となっている。アンケート結果は、在校生や卒業生アンケートと同様に、「リーダーシップ・メンバーシップが身につけている」や「物事を科学的に探究する方法が身につけている」が低値であった。

これらの結果を自己点検・評価委員会から教授会、運営会議に報告し、対策を審議することで、各授業担当者は自分の授業に導入できる方法を検討している。

2）看護師国家試験、保健師国家試験の合格率

2019 年以降、保健師国家試験の合格率は 100%を達成している。一方で看護師国家試験の合格率は、2022 年には全国合格率を下回る結果となっている。これらの状況を受け、大学内で国家試験の学習を支援する中心的役割を担う国家試験対策委員会では、2022 年より学生の委員会参加に取り組み、学生が主体的に国家試験の学習に取り組むことができるようにした。また、看護総合セミナーⅠ、Ⅱの科目では学習に継続して取り組むことができるようポートフォリオを活用している。

3）多言語医療支援コース

2018 年に開設した多言語医療支援コースは、2018 年度入学生は 6 名、2019 年度生は 8 名、2020 年度 4 名、2021 年度 5 名となっている。2018 年度入学の履修生が卒業時に回答したアンケートでは、コースに対して満足しているという回答を得ている（資料 4-⑨ 多言語医療支援コース 卒業時アンケート）。また 2021 年に在学生への調査では、入学後にコースの履修を希望する学生もいたことから、2021 年度入学生から入学後にコースに編入が可能な履修規定へと変更した。規定の改定によって 2 名の学生がコースの履修を希望することになった。

今後はコース修了者が看護実践の場において、学習した成果を活動に活かしているかを調査する予定である。

【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き、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、卒業時、在校生、卒業生アンケート結果、就職先アンケートの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実践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. 2022年度より新カリキュラムがスタートした。社会の変化・要望に応えるため「多言語医療支援コース」やシミュレーション教育を導入しているが、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. 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、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、学習成果の評価指標やOSCE、ルーブリック評価法等は取り組みを始めた段階である。今後は、学習成果を把握・評価をふまえた教育課程及びその内容、方法の適切性について、点検評価を継続していく必要がある。

【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。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。

2017年から開始したシミュレーション教育や2018年に開設した「多言語医療支援コース」など新たな内容を含むカリキュラムが2022年にスタートした。

COVID-19の流行によって本学ではオンラインを活用した教育の導入が進む一方で、学生も教員も授業方法の変更への対応に困惑した時期でもあった。オンラインを活用した学習の推進で学生の主体的な学習姿勢の習得を目指しながら、対人関係、コミュニケーション能力の育成には対面授業・演習が重要となる。感染対策を講じながら、これらの能力が育成できるよう教育の質の向上を図り、教育改善の取り組みも進めていく必要がある。学生が主体的な学習の仕方を身につける取り組みは、今後も継続した点検・改善が必要である。

開学以降、数回にわたりカリキュラム改正を行ってきたが、学習成果を把握・評価する方法の妥当性の検証、さらなる評価指標の開発も必要となる。

第5章

学生の受け入れ

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）（資料 5-1）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、新カリキュラム実施（2020 年）に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 5-2）とし、同時に教育基本法および学校教育法に従って専門の学問教育を行い、より深い知識を修得し、社会に貢献し、世界平和にも寄与し得る女性を育成することを目指した要素を含めて作成している。

表 5-1 アドミッションポリシー（入学者受け入れ方針）

【アドミッションポリシー】（入学者受け入れ方針）

本学では次に掲げる能力を持つ学生を求めています。

1. 高等学校において履修する幅広い基礎的な学力を修得した人（知識）
2. さまざまな年代の人々と適切なコミュニケーションをとる力を有する人（技術・表現力）
3. 科学的な視点を持ち、物事を論理的に探究する力を有する人（思考力・判断力）
4. 他者の悩みや苦しみに共感できる力を有する人（関心・態度）
5. 人々の健康や生活に関心を持ち、継続して学習ができる人（関心・主体性・態度）

受け入れ方針の公表に関してはホームページ【Web】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 5-3）への掲載
- 2) コロナ禍で制限があった中、指定校や近隣校へは高校訪問し説明を行った。また、6 月に行なっていた高等学校の進路指導担当教員への入試説明会は、県内の高校のみの対面で開催した。その際、アドミッションポリシーを明確に伝え、掲載した資料を配布している。また、Web やインスタグラム等のオンライン・メディアでの公表、感染予防対策をとった

うえ完全予約制で開催したオープンキャンパスにおいて、高校生や保護者に対面式の説明と資料配布を行った。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 5-4：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、コロナ禍で行動制限があったためメディア（HP やインスタグラム等）への掲載の利用を活発に取り入れた。しかし、受験生、保護者、高校教員などが、本学を直接的にまた多面的に理解できるよう情報提供の場を広く設ける必要性もあり、感染対策を取っての制限された入試説明会、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た。

前期・後期日程の募集人数の明記においては、入学試験要項（資料 5-3）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、入試要項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）」である。大学案内には、写真を多用し大学生活をリアルにイメージできるような構成をとっており、カリキュラムや学生生活、就職状況などの受験校選定の材料となる情報を記載している。また、大学案内と Web ページとの連動を図り、より詳細な情報はオンラインで取得できる

仕組みを導入した。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）を提供し、「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も掲載している。

その他、本学のWebページ、進学関連の雑誌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来た。コロナ禍であったが対面の説明会を開催した。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、個別相談会、学内施設見学を実施し、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たオープンキャンパスを実施している。2020年はコロナ禍で中止となったが、2021年、2022年は完全予約制で人数制限を行い対面式のオープンキャンパスを実施した。感染対策を十分に講じたうえで、本学の様子を少しでも理解してもらうために、模擬授業、施設見学、進学相談などを設定した。オープンキャンパス終了後には、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、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やZOOMによる相談会などを実施した。

(3) 高校訪問

福岡県内を中心に事務部入試広報係の職員による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

学務課入試広報係を窓口として施設見学の受け入れを行っている。事前予約制をとり、高校生、中学生、保護者、教育担当教職員などの施設見学の受け入れを可能な体制を整備している。施設訪問者に対しては、施設見学や個別相談を行い短時間で十分な情報提供を用意している。

特に、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は可能としたが、シミュレーション授業体験は残念ながら中止とした。訪問数2020年度（10名）、2021年度（1名）、2022年度（7名）である。

2) 入学者選抜

本学では、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種類の入学試験とコロナ罹患者のための追試験が設けられた入学者選抜を行っている。以下、各種別の選抜方針について紹介する。

(1) 学校推薦型選抜（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年度から2022年度指定校推薦は20名、公募推薦は15名。

【試験科目】 小論文（2題：読解問題、分析問題）、面接、書類審査。

(2) 一般選抜（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、2023年度前期日程は55名、後期日程は4名である。

【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：読解問題、分析問題）、面接、書類審査。

(3) 大学入学共通テスト利用選抜（前期日程及び後期日程）

【選抜方針】 大学入学共通テストの受験者の中から、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、2023年度前期日程は4名、後期日程は2名。

【試験科目】 大学入学共通テスト試験科目。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。

(4) 特別選抜（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、2023年度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 5-5）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、教授会および運営会議にてこれを審議し決定している。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、各科目作成者同士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、面接項目と各項目の評価項目および面接項目毎の評価段階を規定している。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回以上開催し、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、前年度の志願者数・合格者数（学校推薦型選抜、一般選抜、大学入学共通テスト利用選抜および特別選抜）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2022年度までの9年間の志願者数、合格者数、入学者数は表2に示した。

表 5-2 2014年度から2022年度の志願者数、合格者数、入学者数

年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
定員	100	100	100	100	100	100	100	100	100
志願者数	527	508	502	385	373	361	370	350	273
合格者数	227	246	233	230	217	216	211	189	217
入学者総数	107	116	111	110	123	111	117	103	118

今まで志願者数は500台から2017年度より300台に減少し、2022年には200台にまで減少した。この減少は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。2022年4月には県下には15校の看護大学となり、2023年4月には更に1校が開校する。

障がいのある学生の受験時の受け入れについては、相談窓口を学務課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、重度障がい者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が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

能な体制を整えた。そして、2022 年度更に見直し改訂した（資料 5-7）。

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
○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 < 学士課程 > ・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 5-3 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	2017	2018	2019	2020	2021	2022
入学者数/入学定員	110/100	123/100	111/100	117/100	103/100	118/100
入学者数比率	1.10	1.23	1.11	1.17	1.03	1.18
編入学者数	0	0	0	0	0	0
在籍学生数/収容定員	449/400	462/400	464/400	476/400	455/400	446/400
在籍学生数比率	1.12	1.16	1.16	1.17	1.14	1.12

注：2022 年度は 12 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。2021 年度は大学院開設のために入学者比率を 1.15 以下に維持するように試みたため比率が低下している。2022 年度は今までの人数を維持するために比率が増加した。

2) 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
○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

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、マス・メディア情報、18歳女子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、IRの入学生の修学実態に関するアンケート調査やアドバイザーを中心に入学後の学生の修学・支援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IRの分析のデータは各関連委員会（自己点検委員会、入試広報委員会、教務部委員会、学生部委員会）で検討し、更に運営会議にて審議・検討を重ねてPDCAサイクル展開させて改善するような仕組みを取っている。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、進学率とIRが実施している卒業時の学生アンケートをはじめとした授業評価、卒業生アンケート、就職先へのアンケートなど複数の視点から検証を続けている。

○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歳女子人口の減少、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。第一次中期計画（2016年度～2021年度）（資料5-8）においてブランドアップを柱とした。そして、第二次中期計画（2022年度～2027年度）

（資料5-9）が始まった。その主な柱は、①ブランド力の強化、②組織力の強化、③修学・職場環境の整備、④健全な経営である。

具体的には、シミュレーション教育のLeading大学を目指すことであり、このために2023年度からシミュレーション教育法に特化した大学院を開設に至った。また、これからのグローバルな社会における医療の中の言語の問題をいち早く解決してさまざまな国の患者さんに良い医療サービスを提供できる看護職を育成する多言語医療支援コースの改編、さらに、変化する地域包括医療社会への対応には本学独自の教育開発（ミッションタウン）

の更なる改編等で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。そして、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5-10）を更に発展すべく出前講義や進学相談会、学生によるZOOM相談会を開始した。すなわち、学生・教職員・社会にとって魅力的な大学作りを第2次中期計画の柱としてスタートした。

【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16の看護大学（2023年度4月現在）が存在し、今後もさらに増加すると予想される。このような中で本学独自の特性を生かして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、キリスト教精神による人間尊重の教育に基づくヒューマンケアリングの看護展開を1年生から最終4年生で集大成とした教育、そして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）や就職率・就職先（表5）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。しかし、2021年から近隣に看護大学が新たに開設され、前期日程の入試日を同日にしている等も問題視できない状況となって来た。今までは歩留まり率が安定していたが、本学の評価が高くなると入学志願者が二極化し、その狭間に位置するために志願者を獲得と歩留まりの安定化が更に難しくなる可能性も出て来た。

【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直し（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。
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・評価するシステムの充実が必要である。

【全体のまとめ】

2020年度から継続しているコロナ禍での入学者数、在籍学生数、留年・退学者数、入学

者の偏差値、歩留まり率に関して、現在の所大きな問題はないと考えるが、入学生アンケートによる修学実態や授業評価などの観点から学生の質の問題が取り上げられている。それ故、国家試験合格率や就職率・就職率も今後の課題を孕んでいる。

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第2次中期目標（2022年度～2027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を中心とした新しい教授法の研究機関としての大学院の開設や「多言語医療支援コース」や「ミッションタウン」の改編など本学に特異性の高い教育策の更なる発展、さらには多目的ホールでの学生の自主学習、「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、大学院開設に伴い看護職の将来性を見据えたキャリア教育を目指すことで学生の入学動機の幅も広げられ更なる看護職の将来性のためのアカデミックな教育の場に発展するためにも教員の質の向上も踏まえての教学マネジメントをさらに強化していく必要がある。

第 6 章

教員・教員組織

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（分野構成、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」とであると明示している。

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、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）。

表 6-1 福岡女学院看護大学各種委員会

【2019年度】	人数	【2020年度】	人数	【2021年度】	人数	【2022年度】	人数
運営会議（将来計画）	11	運営会議（将来計画検討委員会）	12	運営会議（将来計画検討委員会）	11	運営会議（将来計画検討委員会）	11
		財務委員会	3	財務委員会	2	財務委員会	2
				財務WG	*	財務WG	
教授会	39	教授会	36	教授会	39	教授会	38
入試広報委員会	5	入試広報委員会	5	入試広報委員会	4	入試広報委員会	4
		高大連携	8	高大連携	8	高大連携	8
入試審議会	5	入試審議会	5	入試審議会	4	入試審議会	4
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
教員選考委員会	11	教員選考委員会	11	教員選考委員会	10	教員選考委員会	10
教務部委員会(到達度評価検討)	11	教務部委員会	10	教務部委員会	10	教務部委員会	13
		臨地実習調整会議	8	臨地実習調整会議	8	臨地実習調整会議	8
		新カリ検討WG	9	新カリ検討WG	11		
		大学院設置WG	7	大学院設置WG	7	大学院設置委員会	5
学生部委員会(進路指導・保健担当)	12	学生部委員会(進路・保健担当)	13	学生部委員会(進路指導・保健担当)	13	学生部委員会(進路指導・保健担当)	12
衛生委員会	5	衛生委員会	5	衛生委員会	5	衛生委員会	6
				コロナ対策チーム	5	コロナ対策チーム	5
FD委員会	7	FD委員会	8	FD委員会	7	FD委員会	8
宗教部委員会	7	宗教部委員会	8	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	10	自己点検・評価委員会	7	自己点検・評価委員会	9
		IR推進委員会	*	IR推進委員会	4	IR推進委員会	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	研究倫理委員会	6
社会貢献推進委員会	8	社会貢献推進委員会	9	社会連携推進センター会議	9	社会連携推進センター委員会	10
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	6	メディア情報図書センター委員会	9
				学習支援WG	*		
ハラスメント対策委員会	4	ハラスメント対策委員会	4	ハラスメント対策委員会	4	ハラスメント対策委員会	4
紀要委員会	6	紀要委員会	7	紀要委員会	5	紀要委員会	5
国際交流委員会	10	国際交流委員会	12	国際交流委員会	6	国際交流委員会	5
国家試験対策委員会	8	国家試験対策委員会	9	国家試験対策委員会	8	国家試験対策委員会	11
シミュレーション教育センター運営委員会	11	シミュレーション教育センター運営委員会	11	シミュレーション教育センター運営委員会	11	シミュレーション教育センター運営委員会	12
		臨地実習施設連携協議会	*	臨地実習施設連携協議会	*	臨地実習施設連携協議会	*
		学生・看護シミュレーション教育評価委員会	*	学生・看護シミュレーション教育評価委員会	*	学生・看護シミュレーション教育評価委員会	*
		教育助手協議会	8				

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している。（資料 2-1）。

3) 管理・運営の教員編制方針

学生の生活・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）。

○適切な教員組織編制のための措置

表6-2 専任教員数及び組織図（2022年5月1日現在）

年度	2019			2020			2021			2022		
職員／性	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
教授	3	8	11	2	9	11	2	8	10	2	7	9
准教授	2	8	10	2	7	9	2	10	12	3	7	10
講師	1	4	5	1	5	6	1	3	4	1	6	7
助教	1	13	14	1	10	11	1	10	11	1	10	11
助手	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	1
契約教員	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
合計	7	33	40	6	31	39	6	34	40	7	31	38

専任教員の男女人数比は、表6-2に示すとおり、2019年度7:33から大幅な変化はなく、2023年度は7:31である。看護教育の特性として女性教員の割合が多い。今後、教員新採用時に、男女比も考慮した、選考人事も視野に検討していく予定である。

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
○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 ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性 ・各学位課程の目的に即した教員配置 ・国際性、男女比 ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮 ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置 ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置 ・教員の授業担当負担への適切な配慮 ○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。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。しかし、その後、定年退職教員を含め異動などで2022年度は教授9名と減少している。今後は、計画的に充足していく予定である。

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名となり、2022年度まではほぼこの数値で横ばいをキープしていたが、現在36名と一時的に減少している。

表6-3 専任教員数及び領域図

年度	2019						2020						2021						2022						
領域／職位	教授	准教授	講師	助教	助手	計	教授	准教授	講師	助教	助手	契約教員	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	1	1	2	2	0	6	1	1	2	1	0	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	0	5
成人看護学	1	1	1	4	0	7	1	0	2	2	0	1	6	1	1	1	3	1	7	1	1	1	3	1	7
老年看護学	1	1	1	0	0	3	1	1	0	1	0	0	3	1	1	0	1	0	3	1	1	0	1	0	3
母性・小児看護学	1	2	1	2	0	6	1	2	1	2	0	0	6	1	3	1	2	0	7	1	2	1	2	0	6
精神看護学	1	0	1	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	1	1	0	0	1	3	0	1	1	1	0	3
公衆衛生・在宅看護	1	2	0	2	0	5	1	2	0	2	0	0	5	1	2	0	2	0	5	1	2	0	2	0	5
シミュレーション教育学	1	0	0	1	0	2	1	0	0	1	0	0	2	1	0	0	1	0	2	1	0	2	0	0	3
教養	2	2	0	1	0	5	1	2	0	1	0	0	4	1	3	0	1	0	5	1	2	0	1	0	4
合計	9	9	6	13	0	37	8	8	6	11	0	2	35	8	12	4	11	3	38	7	10	7	11	1	36
領域外専任教員	学長・学部長・金田准教授						学長・副学長・学部長・金田准教授						学長・福井教授						学長・谷口副学長・学部長						

○適切な教員組織編制のための措置

1) 教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性

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	2020		2021		2022					
大区分	必修科目数	専任担当教員数	必修科目数	専任担当教員数	大区分 *2022改正カリ	大区分 *2022以前カリ	必修科目数	専任担当教員数		
基礎分野	11	25	11	22	基礎分野		12	26		
専門基礎分野	21	9	21	12	専門基礎分野		21	17		
専門分野Ⅰ	12	46	11	54	専門分野	専門分野Ⅰ	6	26		
専門分野Ⅱ	36	107	33	98		専門分野Ⅱ	29	94		
統合分野	7	80	10	114		統合分野	9	122		

表 6-5 専門基礎分野の必修科目数と臨床教員数

年度	2020		2021		2022	
大区分	必修科目数	臨床教員	必修科目数	臨床教員	必修科目数	臨床教員
専門基礎分野	21	55	21	48	21	51

2) 各学位課程の目的に即した教員配置

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。

3) 多言語医療コース

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数員は2名体制でスタートしている。

4) 特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮

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ない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6-6 教育助手

年度	2019	2020	2021	2022
人数	0	3	3	1

表 6-7 専任教員数及び年齢構成（2022 年 5 月 1 日）

年度	2019年						2020年						2021年						2022年					
年齢/職位	教授	准教授	講師	助教	合計	助手	教授	准教授	講師	助教	合計	助手	教授	准教授	講師	助教	合計	助手	教授	准教授	講師	助教	合計	助手
-30						0						2				1	1	1				1	1	1
31-40			1	3	4	0			2	2	4	1			1	3	4				3	1	4	
41-50	3	3	4	9	19	0	1	3	4	7	15			4	3	4	11	2		6	2	7	15	
51-60		5		1	6	0	2	4		2	8		3	5		3	11		3	3	2	1	9	
61-	8	2			10	0	9	2			11		7	2			9		6	1		1	8	
合計	11	10	5	13	39	0	12	9	6	11	38	3	10	11	4	11	36	3	9	10	7	11	37	1

5) 教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置

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（契約）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。

6) 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

看護・保健医療分野に関する学問について学術の理論および応用を教授・研究し、その深奥を極め、看護・保健・医療・福祉の質の向上に貢献する人材を育成することを目指して大学院教育が 2023 年からスタートする。

キリスト教精神およびヒューマンケアリングに基づき、シミュレーション教育を中心とした看護学教育を学部教育からさらに発展させ大学院教育として実践できる人材を有している。教授 9 名、准教授 10 名の構成で、うちマル合教員 6 名、合教員 6 名の大学院教育の設置審査基準を満たし、教育をスタートする

7) 教員の授業担当負担への適切な配慮

各教員の専門性を活かした、教員配置（領域）を行っており、領域の定数については、各教員の退職等の異動が生じた時点で、本学の人事委員会からの案件を常任理事会へ諮問し、協議の上、調整されている。

講義・演習・実習は領域横断的な関わりによって協力され、教員数が減少した場合もこの体制を維持できれば教育の担保も可能と考えられる。特に、シミュレーション教育などは応援体制で調整して運営してきている。

○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 教養教育

*外部講師 8 社会人) は除く。*2021 年度以前のカリキュラム

小 区 分	授業科目	2020年度		2021年度		2022		
		専任	非常勤	専任	非常勤	授業科目	専任	非常勤
キ リ ス ト 教 と 文 化	建学の理念	4	3	4	3	建学の理念	3	3
	キリスト教学Ⅰ(キリスト教概論)	1		1		キリスト教学Ⅰ(キリスト教概論)	1	
	キリスト教学Ⅱ(キリスト教史特論)			1		キリスト教学Ⅱ(キリスト教史特論)	1	
	音楽Ⅰ(基礎)		1		1	音楽Ⅰ(基礎)		1
	音楽Ⅱ(応用/音楽療法概論を含む)		1		1	音楽Ⅱ(応用/音楽療法概論を含む)		1
	文化人類学		1		1	文化人類学		1
	生命倫理	4		4		生命倫理	4	
人 間 と 社 会	科学の基礎	2		2		科学の基礎	2	
	生物と地球環境	1		1		生物と地球環境	1	
	人間の発達と心理	1		1		人間の発達と心理	4	1
	人間関係論	1		1		人間関係論		2
	経済と社会の基礎(社会人入門)		1		1	経済と社会の基礎(社会人入門)		1
	社会福祉学		1		1	社会福祉学		
	ボランティア活動論		1		1	ボランティア活動論		1
	教育方法論		1		1	教育方法論		
	法学(日本国憲法を含む)		1		1	法学(日本国憲法を含む)		1
コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン	体育		1		1	体育		1
	ラーニング・リテラシー	2		2		ラーニング・リテラシー	3	
	情報処理演習	1		1		情報リテラシー	2	
	Practical EnglishⅠ(大学英語の入門)	2		2		コミュニケーション・リテラシー	2	
	Practical EnglishⅡ(自己表現力)	2		2		Practical EnglishⅠ(大学英語の入門)	2	
	English for NursingⅠ(情報収集)	2		2		Practical EnglishⅡ(自己表現力)	2	
	English for NursingⅡ(アセスメント)	4		2		English for NursingⅠ(情報収集)	2	
	English for NursingⅢ(入職時のサポート)	4		1		English for NursingⅡ(アセスメント)	3	
	Basic English Reading & Translation	1				English for NursingⅢ(入職時のサポート)	2	
	English Reading & Translation					English Reading & Translation	1	
	韓国の言語と文化		1		1	韓国の言語と文化		1
	中国の言語と文化		1		1	中国の言語と文化		1
	コミュニケーション・リテラシー	2		2		Pre-Nursing EnglishⅠ(Health Professionals)	1	
	医療英語Ⅰ(人体・症状・疾病)	1			1	Pre-Nursing EnglishⅡ(Healthy Living)	1	
	医療英語Ⅱ(診察・処置)	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・昇任は人事委員会で審議され、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、2019年度採用5名、昇任1名、2020年度採用2名、昇任0名、2021年度採用6名、昇任0名、2022年度採用9名、昇任0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（2022年5月1日現在）

年度	2019年度				2020年度				2021年度				2022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
採用		1	1	2	1		1			2		4	1	1	4	4
昇任			1							2	1					

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。

○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、活性化を図ってきている。

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努力してきた。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）を制定して以降、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。教員評価については、FD委員会とのタイアップで、FDマップなどを通じて、各教員の内省的な評価も企画し、教育力の改善に努めている。

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。

また、表6-11,6-12は、科学研究費助成事業の年次推移を示すが、助成金の応募状況、助成金獲得状況も2019年以降年々上昇している。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。その後も、2019年以降、基盤Cを中心に、研究代表者の獲得数は年々増え、2022年には18件、研究分担者においても基盤Cおよび基盤Bを中心に件数も39件と増えている。

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

表 6-10 F D . S D 研修会（2022 年 9 月 1 日現在）

年度		研修種別	研修テーマ	講師	企画・運営
2019年	第1回	FD	看護大学がキリスト教大学である意義ー自然災害、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ー	福岡女学院大学 阿久戸光春先生	FD委員会・宗教部委員会
2020年	第1回	FD	グーグルクラスルームの教員説明会		教務部・メディア図書センター委員会
	第2回	SD	ハラスメント防止研修(オンライン研修)		ハラスメント委員会
	第3回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:CLEVAS(動画共有サービス)	大石副課長、ポーター先生	メディア図書センター委員会
	第4回	FD	ティーチングポートフォリオ フォローアップ		教務部委員会
	第5回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:google classroom	ポーター先生、吉川先生	メディア図書センター委員会
	第6回	FD	アドバイザー会議:進路・就職支援について		学生部委員会
	第7回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:MOODLE(学習管理システム)	ウィア先生	メディア図書センター委員会
	第8回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:ZOOM(ビデオ会議ツール)		メディア図書センター委員会
	第9回	FD・SD	IR研修会		IR推進委員会
	第10回	FD	MODLE研修会		学習支援システムWG
	第11回	FD	相互参観授業(後期授業～)		FD委員会
2021年	第1回	FD	google classroomの教員説明会		教務部・メディア図書センター委員会
	第2回	SD	ハラスメント防止研修(オンライン研修)		ハラスメント委員会
	第3回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:CLEVAS、You Tube		メディア図書センター委員会
	第4回	FD	TPチャート作成(YouTube利用)	東京大学 栗田佳代子先生	FD委員会
	第5回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:google classroom		メディア図書センター委員会
	第6回	FD	アドバイザー会議:進路・就職支援について		学生部委員会
	第7回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:MOODLE(学習管理システム)		メディア図書センター委員会
	第8回	FD・SD	遠隔授業関連学習会:ZOOM(ビデオ会議ツール)		メディア図書センター委員会
	第9回	SD・FD	IR研修会		IR推進委員会
	第10回	FD	MODLE研修会		学習支援システムWG
	第11回	FD	相互参観授業(後期授業～)		FD委員会
	第12回	SD・FD	労務衛生管理、ハラスメントに関する研修会	(株)フォーブレン 稲好智子氏	衛生・ハラスメント委員会
2022年	第1回	FD	入学前教育最終報告会		入試広報委員会
	第2回	FD	シミュレーション教育の基礎講座 第1回		シミュレーション教育センター運営委員会
	第3回	FD	シミュレーション教育の基礎講座 第2回		シミュレーション教育センター運営委員会
	第4回	FD	シミュレーション教育の基礎講座 第3回		シミュレーション教育センター運営委員会
	第5回	FD	ティーチングポートフォリオ フォローアップ(オンライン研修)	東京大学 栗田佳代子先生	FD委員会
	第6回	FD・SD	キリスト教研修会		宗教部委員会
	第7回	FD	アドバイザー会議	カウンセラー 白濱先生	学生部委員会
	第8回	FD	MOODLE研修		学習支援システムWG(メディア・教務・FD)
	第9回	SD	事務職員修養会		事務部
	第10回	SD	事務職員全体研修会		事務部
	第11回	SD・FD	テーマ 教育活動における教学IRの役割と可能性(オンライン)	福岡大学 佐藤仁先生	IR推進委員
	第12回	FD	第1回Diversity Speaker Series講演会	谷口先生	国際交流委員会
	第13回	SD	ハラスメント予防研修(オンライン研修)		ハラスメント委員会
	第14回	FD	研究倫理-ラーニングコース(eL CoRE)		研究倫理委員会
	第15回	SD・FD	労務衛生管理、ハラスメントに関する研修会		衛生・ハラスメント委員会
	第16回	FD	相互授業参観(前期・後期)		FD委員会

表 6-11 科学研究助成金事業（研究代表）

	基盤A	基盤B	基盤C	挑戦的萌芽	若手	研究活動スタート支援	合計
2019	0	1	7	0	3	1	12
2020	0	2	10	0	3	0	15
2021	0	1	11	0	4	0	16
2022	0	1	14	0	3	0	18

表 6-12 科学研究助成金事業（研究分担者）

	基盤A	基盤B	基盤C	挑戦的萌芽	若手	研究活動スタート支援	合計
2019	0	0	16	1	7	0	35
2020	0	16	18	1	0	0	26
2021	0	10	16	0	0	0	39
2022	0	11	28	0	0	0	39

る。2022年度より、年報を通じて、教員の研究活動や教育における地域貢献の教員活動成果報告は、公の場での公表の機会となっている。（表 6-13、表 6-14）

表 6-13 は、2022 年 9 月現在、本学に在職している専任教員の、研究に関する諸活動を、2021 年単年度であるが職位別に表したものである。多くが大学紀要であるので、教員関連の当該学会誌や欧文への投稿も今後期待される。表 6-14 では、科学研究費助成金事業の研究代表が獲得した、種類別獲得数である。単科の大学において、獲得数は全教員数に対して良い成績と思われるので今後も獲得数を増やす努力を継続していく。

2022 年度から、教員の教育活動、研究活動、社会活動等を可視化することで、教員間の相互認識と理解を深め、更なる交流と教学の活性化と自己評価に向けた年報を作成し、ホームページに掲載することになった。

表 6-13 職種別執筆状況

2021年度の職種別執筆活動			
表	著書	原著	査読付き論文（紀要含む）
教授	5	3	9
准教授		2	12
講師			
助教	1		8
助手			1

表 6-14 応募数

	2019	2020	2021	2022
基盤A				
基盤B		1		
基盤C	8	6	4	5
挑戦的萌芽	1	1		
若手		1		
研究スタート支援				3
合計	9	9	4	8

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）に基づく定期的な点検・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）に基づく定期的な点検・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・評価を実施している。

○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・向上を図っている。

【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、教育内容の充実を図りやすい。
4. 本学は組織上独自の実習病院を持たないため、複数の外部病院施設で実習を行っている。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. 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。
2. 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。
3. 大学院開設を機に、学部および大学院のカリキュラム運営の円滑化と、シームレスな教育体制を鑑み、教員組織の再編成の検討も考慮していく。相互の歩み寄りとともに、それぞれの専門性も生かし、学生のアドバイザー制の在り方なども合わせて、指導体制のさらなる充実のために継続検討を行っていく。

【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。近年、専任教員数の定員は 40 名であったが、2022 年度中途の退職者が出たために 39 名になったが、ここ数年はほぼ定数を維持し、設置基準を満たしている。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サイクルの基礎資料として取り扱っている。研究活動については、科学研究費助成事業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、著書へ掲載と国内外の学術集会で発表している。なお、近年、科学研究費助成事業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。教員業績については2022年度より教員教育研究業績の一覧として、年報を発行して、ホームページにも掲載している

第7章

学生支援

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（資料 7-1）

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 7-1）を 2022 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
- ・ 自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援
- ・ オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮（通信環境確保のための支援、授業動画の再視聴機会の確保など）
- ・ 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
- ・ 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
- 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
 - ・ 人間関係構築につながる措置の実施（学生の交流機会の確保等）
- 学生の進路に関する適切な支援の実施
 - ・ キャリア教育の実施
 - ・ 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、資料 7-1、資料 7-2、資料 7-3）

新型コロナウイルスのパンデミックの影響により、これまでの学生の様々な課題のみならず感染対策を踏まえた新たな支援が求められた。そのため、従来の支援体制を 2020 年度に見直しを行った（資料 7-2）。その支援体制をフローチャート（図 7-1）で示し、学生の修学、進路、正課外活動、生活上の悩みや課題、安全、感染対策等に対して、適切な助言、指導が提供できるようにしている。

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、助教以上の教員が 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 7-3）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。

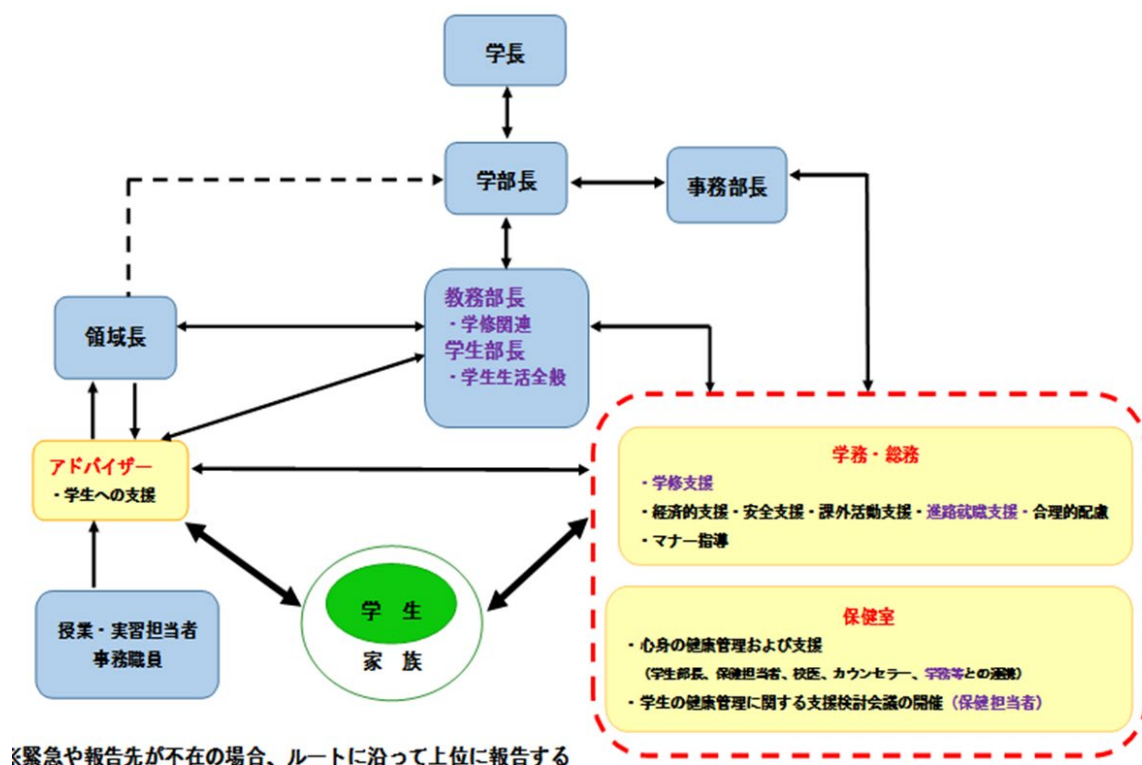


図7-1 学生の支援体制に関するフローチャート

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
2020年度	8月27日	キャリア支援・就職支援のポイントについて	37/70(52.9%)
2021年度	8月24日	発達障害の理解と支援	33/58 (56.9%)

○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（資料 7-4）

入学後の基礎科目に意欲的に取り組むことができるように、2013 年度から、外部業者による入学前教育プログラムを学校推薦型選抜入試の合格者を対象に、入学前年度の 12 月、1 月に導入している（資料 7-4）。参加者は 2020 年度 39 名、2021 年度 50 名、2022 年度 51 名であった。対象者アンケートではこれからの学びに必要な知識やスキルがわかり、取り組むべき学習内容の理解につながっている。入学後においては、新入生が大学での学習に必要なレポート・発表能力と、情報リテラシーのスキルを修得できるように 1 年生時前期にラーニングリテラシーの科目を設置している。また、1・2 年次開講の英語の科目においては習熟度に応じてクラスを編成し、授業を展開している。

2) 正課外教育（表 7-2、表 7-3）

新型コロナウイルスによるパンデミックの影響を受けて、2020 年度は対面での正課外活動の制限を行った。2021 年度からは活動時の基本的な感染防止対策を示し、感染対策計画書の提出を条件に再開し活動は徐々に拡大している。

2013 年度から学生の自治会活動である学友会が参加している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の一環としての地域で防犯活動は、2020 年度は中止

となったが、2021年度から再開した。

シミュレーション教育センターでの AHA（America Heart Association）認定 BLS（Basic Life Support）コースも 2020 年度は中止したが、2021 年度は再開し 36 人が認定を受けている。

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
2020年度	0	0	0	0	0
2021年度	2	18	16	7	43
2022年度	14	25	13	10	62

（2022年度は9月30日現在）

表7-3 AHA認定BLSコース 認定者数	
2020年度	0
2021年度	36

3）自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援

新型コロナウイルスによるパンデミックの影響による大学への登校制限を受けて、2020 年度、2021 年度は、学生からの相談窓口を学務課に置き、相談内容によって、教務関連部署、健康管理部署、学生生活関連部署へとつなぎ、タイムリーに対応できるようにした。また、相談内容を集約検討し、学生に Q&A 形式で配信した。

2020 年度は、学生からアドバイザーへ週に 1 回の報告を義務づけ、健康や経済的なこと、学習への不安などに早期に対応できるようにした。

4）オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮（通信環境確保のための支援、授業動画の再視聴機会の確保など）

2020 年度 5 月に学生の通信環境の調査を行い、PC や Wi-fi の貸し出しを行った。オンデマンド授業では講義資料（音声なし・音声あり）を公開し、いつでも学習できるようにした。2021 年度から zoom や自動カメラを導入し、ハイブリットでのオンライン授業を開始した。また、必要に応じて、学内の動画配信システムを利用して再視聴の機会を確保した。

5）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。

6）障がいのある学生に対する修学支援（表 7-4、資料 7-5）

障がいのある学生への修学支援件数は 2020 年度 10 件、2021 年度 13 件であった。

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、進路・就職についての相談といった対応を行っている。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、教務部長、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 年度に作成した「障がい学生支援に関するガイドライン」等の見直しを行い、2022 年度に入試における対応を加えた（資料 7-

5)。さらに、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。

表7-4 (障害のある学生の) 授業支援と授業外の支援内容 (件数)				
		2020年度	2021年度	2022年度
授業支援		5	5	0
授業外支援	学生生活支援	0	1	0
	社会的スキル指導	2	3	0
	保健管理・生活支援	1	2	0
	進路・就職指導	1	2	0
	その他の支援	1	0	0
計		10	13	0
(2022年度は9月30日現在)				

7) 成績不振の学生の状況把握と指導 (表 7-5, 7-6)

GPA2.0 未満の学生は、2020 年度 23 名、2021 年度 17 名、2022 年度 17 名であった。

2020 年度～2022 年度までの延べ人数を学年別でみると、1 年次 10 名、2 年次 20 名、3 年次 15 名、4 年次 12 名と、2 年次が最も多い。さらに、GPA1.5 未満の学生は 2020 年度 4 名、2021 年度 4 名、2022 年度 2 名で、2020 年度～2022 年度までの延べ人数を学年別にみると 1 年次 1 名、2 年次 3 名、3 年次 4 名、4 年次 2 名である。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、UNIPA (UNIVERSAL PASSPORT 学内情報提供システム) 閲覧による出欠の確認に加えて、2 回以上の連続した欠席がある場合は科目責任者がアドバイザーへ連絡するしくみを取り、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ようにしている。

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に行っている。教務部委員会では、2021 年度から、GPA2.0 未満の学生に文書を送付し、学習計画を立案し保護者確認のもと、アドバイザーに提出後、計画の実施を確認・評価するようにしている。

表7-5 (人数)				
	1年生	2年生	3年生	4年生
	GPA2.0以下	GPA2.0以下	GPA2.0以下	GPA2.0以下
2020年度	3	9	6	5
2021年度	2	7	5	3
2022年度	5	4	4	4
計	10	20	15	12
(2022年度は9月30日現在)				

表7-6 (人数)				
	1年生	2年生	3年生	4年生
	GPA1.5以下	GPA1.5以下	GPA1.5以下	GPA1.5以下
2020年度	0	2	2	0
2021年度	0	1	2	1
2022年度	1	0	0	1
計	1	3	4	2
(2022年度は9月30日現在)				

8) 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2020年度10名、2021年度5名、2022年度3名である。2020年度～2022年度までの延べ人数を学年別でみると1年次0名、2年次4名、3年次4名、4年次10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2020年度6名、2021年度5名、2022年度5名である。2020年度～2022年度までの延べ人数を学年別でみると2年次3名、3年次10名、4年次3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、教務部と一緒にあって課題解決について検討している。

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
2020年度	117	0	2	2	6	進路検討、心身に関する事情、一身上の都合、出産・育児のため
2021年度	103	0	1	3	5	進路検討、心身に関する事情、一身上の都合、履修計画の都合
2022年度	118	0	0	5	5	心身に関する事情、一身上の都合、履修計画が後期にないため
計	0	3	10	3	16	

(2022年度は9月30日現在)

9) 退学希望者の状況把握と対応 (表 7-9)

退学者は2020年度0名、2021年度6名、2022年度1名である。2020年度～2022年度までの延べ人数を学年別でみると1年次1名、2年次2名、3年次3名、4年次1名である。その理由の多くは進路変更で、休学者と同様の背景が推測される。退学希望者についてはアドバイザー、学生部長、教務部長、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
2020年度	117	0	0	0	0	
2021年度	103	1	2	2	6	進路変更、体調不良、修学意欲の低下
2022年度	118	0	0	1	1	進路変更
計	1	2	3	1	7	

(2022年度は9月30日現在)

10) 奨学金その他の経済的支援の整備 (表 7-10、7-11、資料 7-6、資料 7-7)

日本学生支援機構の奨学金受給者の割合は2020年度58.2%、2021年度66.8%、2022年度63.9%である。2020年度から授業料減免型の給付型が導入され、条件は厳しいが2020年度33名、2021年度48名、2022年度45名の学生が受給できている。本学独自の奨学金制度は、2011年度に新設した向学の意味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2020年度以降合わせて2名が受給している。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 7-6）にもとづき審議し給付されている。

2020 年度からの授業料減免型の給付型が導入されたのを契機とし、本学の日本学生支援機構の奨学金の適格認定に関する基準の見直しを行い、2022 年度に改正した。成績不良による離脱を防ぐために、給付型の学生が作成した学習計画書に基づいて、アドバイザーによる指導も追加した。

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 7-7）にもとづき、延納・分割して納入する制度を設けている。2020 年度 21 件、2021 年度 22 件であり 2022 年度 10 件で、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

			2020年度				2021年度				2022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
日本学生支援機構 奨学金	貸与	1種	29	33	33	20	23	13	23	23	14	23	12	21
		2種	30	23	35	36	19	29	25	29	24	20	30	22
		併用	0	0	0	0	12	27	17	16	18	12	28	16
	給付		13	9	8	3	14	14	9	11	12	14	12	7
	計		72	65	76	59	68	83	74	79	68	69	82	66
	総数		272				304				285			
	率(%)		58.2%				66.8%				63.9%			
在籍数			117	111	122	117	103	118	112	122	118	103	117	108
			467				455				446			
北九州市奨学金														
ニビキ育英会														
あしなが育英会				1					1					1
岡田甲子男記念奨学金														
長崎県育英会														
長崎県社会福祉協議会支援資金														
大分県奨学金														
佐世保市奨学金														
うるま市育英会貸費用生														
計			1				1				1			
福岡女学院奨学金											1			
看護大学修学支援奨学金			5	7	8	9	5	9	11	5	7	4	9	10
看護大学家計急変奨学金					1									
看護大学学業奨励奨学金			3	3	3	3	3	3	3	3				
計			42				42				31			

(2022年度は9月30日)

表7-11 校納金延納・分納願件数							
年度	2020年度		2021年度		2022年度		計
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	
延納	2	4	2	1	2		
分納	7	8	8	11	8		
計	21		22		10		
(2022年度は9月30日現在)							

1 1) 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

授業、その他の費用や定期的継続的な経済的支援に関する情報はキャンパスライフ（冊子・Web データ）を介して明示すると同時に、随時の募集があるごとに Web あるいは掲示によって情報提供を行っている。応募の状況によっては Web による呼びかけの回数を増やし、特に、奨学生や校納金の延納・分納の学生にはアドバイザーや学務課経済担当者による個別相談を設けるなどして、学生各自にタイムリーにいきわたるように工夫している。

○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している。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、資料 7-8）

ハラスメント対策委員会では、「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 7-8）に基づき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、その内容をキャンパスライフに掲載すると共に、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。学内に、ハラスメント防止に向けたポスターを掲示し、関心を高めると同時に相談員名とメールアドレス、2022 年度からは QR コードも明示し、アクセスしやすいようにした。さらに、2017 年度より、学生には毎年、教職員には隔年でハラスメントの実態調査を実施し、現状の把握をしている。2020 年度から女学院本学と合同で年 2 回、オンラインにて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 2020 年度 0 件、2021 年度 3 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。

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
2020年度	2020年7月16日(木)～2020年8月28日(金)	パワーハラスメントの防止・対策（オンライン研修）	67/68(98.5%)
2021年度	2021年7月8日(木)～2021年9月30日(木)	ハラスメント予防研修会 日佐と共同で開催（オンライン研修）	60/60(100%)
2022年度	2022年7月1日(金)～2022年9月30日(金)	2022年度 福岡女学院ハラスメント防止研修（オンライン研修）	56/57(98.2%)

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、資料 7-9、資料 7-10）

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。

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。カウンセリングを受ける際には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 7-9）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。2020年度は新型コロナウイルスのパンデミックの影響により大学への登校制限があったが、学生の不安や戸惑いに早期に対応できるようにオンラインあるいは電話により、カウンセリングを継続した。さらに、学生の健康状態を早期に把握し支援につなげるために、2017年度からメンタルヘルスアンケート（UPI）調査を行い、本学生のメンタル的な傾向や個々の学生の傾向の分析をしている。その結果を教授会にて報告し、全教員で共有するとともに、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 7-10）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7-14 カウンセリング利用延件数															
	2020年度					2021年度					2022年度				
	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	政府による緊急事態宣言期間中で閉室					1	7	1		3			11		
5月	2						3	3		2			14	2	
6月	5		2		1	6	6	8	2	4	1		13	3	
7月	6	2	5	2		2	5	1	2	1	3	1	11		
8月	7	1	3	4		1	1			4		2	10		
9月	2		2	3			4			3		1	4	1	1
10月	3		2	2	1	1	6	1		1					
11月	4		1	2	1		9								
12月	5		2	2		1	6			1					
1月	2		1				2			3					
2月	5		1		1		2	1		4					
3月	4		1	1			10								
小計	45	3	20	16	4	12	61	15	4	26	4	4	63	6	1
合計	88					118					78				

（2022年度は9月30に現在）

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、新入生を対象に糟屋警察署と連携し実施している（2020 年度は中止）。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。

学生から報告のあった被害件数は 2021 年度 1 件、2022 年度 3 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ている。毎年、JR 古賀駅前で防犯に関するビラ配りを粕屋警察署と連携して実施し、補助金で購入したリフレクターやペンライトも合わせて、配布している。

内容	2020年度	2021年度	2022年度
盗難（自転車・現金・カード等）		1	2
自転車との接触			1
ワンクリック詐欺			
暴力被害			
盗撮			
身体接触			
計	0	1	3
（2022年度は9月30日）			

4）人間関係構築につながる措置の実施（学生の交流機会の確保等）

学生間の交流は主として、学友会が開催する行事やサークル・クラブ活動を通して行われている。4 月・10 月の自転車マナー遵守のための挨拶運動（各 1 日）、10 月のスポーツ・BBQ 大会、大学祭、3 月のフェアウェルパーティなどがある。これらは学友会が学生部委員会の学生生活担当者の助言・協力を受けながら、企画・実施している。2020 年度、2021 年度は、新型コロナウイルスのパンデミックにより、対面での実施ができなかった。しかし、サークル・クラブの紹介、学年間交流会、大学祭は、オンラインを駆使しながら実施し、学生間の交流を図ることができた。また、卒業生との在校生との交流として、本学同窓会役員（卒業生）が国家試験や就職活動への取り組みについての体験を話す会を大学祭企画に盛り込み、開催した。他大学との交流として、本学はケアリング・アイランド大学コンソーシアム事業（有志大学共同で教育・研究を推進・現在加盟校 6 校）に参加している。その一環として加盟大学の学生間でつくる学生コンソーシアムがあり、学生も参加している。学生コンソーシアムでは「かんたま祭」「かえる場」と呼称される学生間の交流会を毎年開催している。本学からも学生が毎年参加し、2022 年度はかんたま祭担当校として、大学祭と同時に開催した。

本学はキリストの愛の精神の元に開学している。そのため、チャペルが毎日、昼休み時

間帯に開催される。奨励者として、学外からの講師のみならず、教職員、学生などが心に残った出来事などを話す機会がある。チャペルで話す・聞く体験は直接的な交流ではないが、心の機微に触れる体験となり、人間関係の構築に繋がるものとする。

○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、資料 7-11）

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。2020年度の国家試験不合格者も翌年には合格し結果として、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）

新型コロナウイルスによるパンデミックの影響により、2020年度からの病院説明会はオンデマンド、オンラインで実施している。2020年度は4月に実施したが、就職活動の早期化により、2021年度からは2月からの実施とした。参加病院数は2020年度36病院、2021年度42病院、2022年度56病院である。ついで、4月に就職オリエンテーションを実施し、UNIPAを介して、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、就職試験や受験の流れ、受験結果の報告、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 7-11）と就職・進学過去問題集について、UNIPA（前述）を介して配信し、学生が希望する医療施設や学校へ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、2020年度から2022年度には24名が推薦により就職している。

	施設数	推薦枠人数	応募者数	学内選考合格者数	採用者数
2020年度	8	15	9	7	6
2021年度	7	12	18	9	9
2022年度	8	12	15	9	9

	2020年度	2021年度	2022年度
実施日 (期間)	4月17日	2月23日～4月30日	2月11日～5月6日
形式	資料閲覧会	動画オンライン	動画オンライン
参加病院数	36	42	56

学生の就職先は実習施設である医療機関への就職率が2020年度、2021年度は半数以上を占めていた。国立機構病院、国立高度専門医療研究センター、大学病院への就職が67%弱を占めている。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毎年行っている学生のニーズ調査に応じた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100%である。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。

表7-18 就職先

	2020年度		2021年度	
	実習施設	その他	実習施設	その他
NHO・NC	20	8	24	9
大学病院	22	19	23	14
総合病院	4	35	5	34
市町村（保健師）	0	1	0	3
その他	0	0	0	1
小計	46	63	52	61
合計	109		113	

表7-19 進路状況

卒業予定者数	2020年度	2021年度
	115	121
就職希望者数	109	113
就職内定者数	109	113
就職内定率	100%	100%
進学希望者数	5	2
進学合格者数	5	2
進学合格率	100%	100%
その他	1	6
進路決定率	99.1%	95%

*その他：看護師国家試験不合格者および未就職者

○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）

新型コロナウイルスパンデミックの影響により、2020年度は全面禁止とした。2021年度からは、クラブ活動時における感染対策ガイドラインを作成し、感染予防策の提出を条件に再開した。

また、本学はボランティア活動に力を入れている。活動の中心となるサークルは、ボランティアサークル葡萄、海外ボランティアサークル、ルピナスであり、部員数も多い。学生によるボランティア活動を充実させるための支援として、本学では、年 2 回学生ボランティア評価委員会を開催しており、ボランティア活動の周知方法や活動実施に関する手続きについての改善を図っている。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、フェアウェルパーティ、防犯ビラ配り等を開催し、主体的な活動を展開している。新型コロナウイルスによるパンデミックの影響でかなりの活動の制限を受けたが方法や内容を変更するなど工夫を重ねて少しでも開催できるようにした。

表7-20 クラブ・同好会の部員数（重複者有）									
	2020年度			2021年度			2022年度		
	1年	2年	合計	1年	2年	合計	1年	2年	合計
音楽部	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ソフトボール	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ダンス	3	8	11	1	5	6	6	2	8
釣り	-	-	-	-	-	-	-	-	-
テニス	-	-	-	-	-	-	-	-	-
トーンチャイム（2015年より Swing girlsに名称変更）	0	2	2	4	2	6	6	3	9
バスケット	1	8	9	2	1	3	5	2	7
バドミントン	2	19	21	16	2	18	5	16	21
バレーボール	-	-	-	-	-	-	-	-	-
フットサル	0	8	8	3	0	3	0	6	6
ボランティア葡萄	35	98	133	53	48	101	18	62	80
ルピナス	3	21	24	8	6	14	22	12	34
シュミレーションサークル	4	35	39	43	7	50	20	45	65
E.S.S.（英語交流会）	6	15	21	4	6	10	0	4	4
海外ボランティアサークル	11	14	25	6	12	18	3	6	9
ミッションファーム	2	5	7	3	6	9	7	5	12
計	300			238			255		
（2022年度は9月30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。そこで出された意見は、食堂の再開、教科書の電子化、学友会行事の再開などであった。意見は新型コロナウイルスによる感染予防対策から派生しているものが多かったが、2021年度から対面授業の再開、2022度には学友会主催のスポーツ大会・BBQを再開することができ、学生の要望のいくつかは解決された。しかし、食堂再開については、2020年度の緊急事態宣言を受けて閉鎖したのち、再開を目指したが食堂業者からの応募がない状況が続いている。学友会が実施した要望に関する調査は2020年度から現在まで6回実施している。ちなみに、2022年3月に実施した満足度調査では回答した学生の74.6%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		
2020年度	6月	大学生生活アンケート
2021年度	5月	2020年度決算と2021年度予算について
	6月	大学生生活アンケート
	9月	印刷枚数に関するアンケート
	3月	大学生生活アンケート
2022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
○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・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）に基づく定期的な点検・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。

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 7-11）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 年度から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を行っている。その結果や他大学の状況を踏まえて、入学後早期よりの対策が必要であり、小論文や面接などの対策は 4 年次だけでなく、全学年を対象として行っている。

4) 学生の正課外活動充実への支援について

新型コロナウイルス感染のパンデミックの影響により、学生のクラブ活動を一時的に制限したため、活動が停滞した。2021 年度より、感染対策を行ったうえで文科系クラブ活動の再開、2022 年度からは運動系のクラブ活動を再開した。活動の範囲や内容の制限はあったが、部員間や各学年間の交流の促進を図るためにオンラインを利用した配信・交流の機会をもつように働きかけた。また、ミッションファームが育てたさつまいもを焼き、希望者に配布するなどの活動は継続できた。

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）。2019 年度に作成したガイドライン、支援体制の見直しを 2022 年度に行い、入学後のみならず入学前からの合理的配慮についてのシステム構築を行った。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。また、アドバイザー会議後にアンケートを実施し、現在抱えている課題として、教員間での学生の情報の共有が難しいことがあり、UNIPA を介した情報共有を 2023 年度から実施する予定である。

2) 経済的支援

新型コロナウイルスのパンデミックの影響で保護者の収入減や学生自身のアルバイト収入減により、経済的な負担への不安が聞かれた。文部科学省からの「学びの継続のための支援」給付金や福岡女学院からの給付金があった。学生や教職員への周知を図り、経済的な困難のある学生に給付金がいきわたるようにした。2020 年度は本学の家計急変支援奨学金の申請にも対応し、経済的負担の軽減につないだ。

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。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期待されたが、新型コロナウイルスによるパンデミックの影響で中断した。今後の学生の主体的な活動の向上に期待したい。

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、90%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 2~6 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ステムを継続していることで、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を設定し、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。2020 年度~2021 年度の卒業生の看護師国家試験の平均合格率は 91%、就職率は 100%、第一希望病院への就職率が約 72.4%、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。そのため、教務部委員会での新たな取り組みである GPA2.0 未満の学生へ実施している学生と保護者で作成した学習計画の実施状況の確認と評価を今後行う。

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

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

本学は、2008年に策定した「福岡女学院キャンパスマスタープラン」において、耐震改修を主体に実施してきた。その後、2018年には「教育研究環境整備の方針」（資料2-1：大学の運営方針 基準8：教育研究環境）を策定し、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。この方針は、全教職員の共通理解促進の為、運営会議、教授会で全教員に示し、ファイルサーバーの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アクセスし閲覧できるようにし、共有している。（資料2-1：大学の運営方針 基準8：教育研究環境）。

2022年度には、第2期中期計画と合わせて新たな整備方針に基づく「福岡女学院キャンパスマスタープラン2021」の策定を行った。その中で、教育研究活動に関連する内容に関しては、「時代に対応可能な柔軟で強固な就学環境整備」をその目標に掲げ、具体的には以下の内容を明記している。この中期計画は、教職員・学生・保護者がいつでもアクセスし閲覧できるようにホームページに掲載している。

1) 災害に対応可能な教育システムの整備（災害時に途切れない教育システム、教職員間が連携できるシステム整備）

2) ICT推進体制の強化・運営(担当部署、担当委員会の設置等)

【資料8-1 学校法人福岡女学院第二期中期計画 p6】

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 ・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、情報セキュリティの確保 ・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、情報セキュリティの確保

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、学内全館をカバーする無線LANを設置し、2021年度に増強工事を行った。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2021年度まで）、MOODLE（2022年度より）を導入している。MOODLEへの移行は、コロナ禍におけるICTを活用した遠隔授業への対応策の一つとして行った。2022年度からのMOODLE導入に当たっては、2021年度から教職員の円滑な利用促進のための研修を計画的・段階的に実施した。その活動は、メディア情報図書委員会、FD委員会、教務部委員会が連携協働しワーキンググループを形成して、全体学習会・個別学習会、全体研修などの計画をし、約1年間かけて実施し、2022年度からのスムーズな導入に至った。

コロナ禍の学習環境の整備として、2020年度よりZoom、グーグルワークスペースを活用した学習を推進している。学生には、そのために必要なパソコンの仕様を示した上で、各自準備するように働きかけを行い、Microsoft365は無償で提供している。

2) 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

本学院のシステム環境の整備に関しては、2022年度、情報教育センター運営委員会運営委員会で基幹サーバー、大学教育システム、大学PC更新計画について審議され、本学の大学教職員のPCについては2023年度に、PCルームのPCや基幹サーバーなどの更新については2024年度に段階的な更新計画をすることになっている。【資料8-2システム整備計画】

大学内施設整備の安全・衛生については、産業医と衛生委員会がその維持・改善のための点検を年に1度は大学内の全ての施設について実施できるように計画的に職場巡視を実施している。その際は、災害時の避難動線などの視点も含めて巡視を行い、職場巡視の際に把握した課題点は写真などで撮影し、衛生委員会で共有するとともに、それらの課題は、ほぼすべて翌月までには必要な対処をして、その環境整備をはかっている。産業医は、外部健診機関に委託しており、毎月1回の衛生委員会に参加している。また、産業医には、心身等の課題で面談対応が必要な教職員に対してはカウンセリングも依頼している。その他、衛生委員会では、教職員の労働と健康の調和を図るために、毎月、全教職員の労働時間調査の実態を共有し、過重労働の予防に努めている。さらに、健康診断やストレスチェ

ックの100%実施などを全教職員に働きかけ、それらの結果を受けて個人への支援や、労働環境の見直しの為の協議を行うとともに、教授会の際に、全教職員に情報共有や注意喚起をしている。

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おり、衛生環境は守られている。2021年度からは、コロナ感染予防のために、教室の消毒面を設置して、講義室の窓の解放、密を避けた教室での座席指定、離席時の机や椅子の消毒の実施等、教職員・学生にセルフケアによる衛生環境の整備の協力を得ている。2022年4月からはco2測定器の設置等を行い、安全・衛生環境の整備に努めている。

2016年に建設されたシミュレーションセンターや体育館は、2019年からのコロナ禍で、多用途に活用されている。詳細は、下記の通りである。

(1) シミュレーション教育センター (AI Sim)

2021年よりOSCE（客観的臨床試験）センターとして運用が開始し、実習前OSCEや学内実習などで活用が始まっている。このような背景からシミュレーション教育センターの活用範囲が広がっており、シミュレーション教育センター利用人数は、2021年度は、約8,000人、2022年度は約10,000人となっている【資料8-3：シミュレーションセンター利用状況2022年10月利用状況】。

シミュレーション教育センターは、全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。【資料3-3：シミュレーション教育センター委員会規定】。シミュレーション教育センター運営委員会では、センターに設置している物品配置・管理、マニュアル整備、保守点検を毎年実施している。このようなシミュレーション教育センター委員会での協力体制を整え、教育環境の整備を行っている。

(2) 3号館（徳永徹記念多目的ホール）

3号館は2019年に建設され、以来、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、学生の健康診断会場として等、多用途で活用し、地域にも広く開放している。

新型コロナウイルス感染拡大時は、流行状況を踏まえて、入学式や卒業式・卒業パーティ等でも座席間の距離を確保し、換気等の安全・衛生上の管理を行いながら利用者数を制限して学校行事を行った。また、音楽の授業やチャペル等でも流行状況を考慮して、活用方法を工夫しながら利用した。また、学生主催の事業では、新入生歓迎会（古賀市の魅力紹介、新入生研修（YMCA）、クラブ紹介）、スポーツ大会（2019年度ドッジボール大会、2022年度ソフトバレーボール大会）、新入生対象防犯講座（実技編・護身術）、大学祭メインステージ等で活用した。部活動の利用においては、2020年12月14日～2022年3月31日のコロナ流行時は、基本的に活用を禁止していた。しかし、2022年4月以降は、スポーツクラブの利用も一部条件のもとに解禁した。利用時の条件は、学生自身で考案させ、換気やマスク着用、体調管理等の利用時のルールの明記と、そのルールの遵守についての誓約書を関係者に提出させた。ダンスサークル等が個人の練習、発表会に向けた練習等で利用した。2022年度にはボランティアサークル葡萄が医療的ケア児を対象としたおひさまハロウィンパーティーを開催した。利用実績は表に示す。【資料8-4 体育館利用実績】施設整備では、2020年に卒業記念で時計が寄贈され、設置された。

3) 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を継続している。

その他、毎日の防犯・警備に関しては、警備会社に委託し、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。

教職員・学生に対する安全・衛生確保の為の試みとして、防災訓練を毎年実施しているが、2021年度は、コロナ禍により防災訓練ができなかったため、学内の防災機器（AED、昇降機、消火栓、消化器等）関連の所在場所や、それらの機器の使用方法等の周知を図るために学内防災マップを作成し、教職員学生へ周知した。防災マップには、機器の使用法の動画にアクセスできるようにQRコードをつけて、防災に関する意識の啓発に努めた。2022年度は、1年生に対して、消防署の職員を招聘して、AEDの操作の体験や消火訓練、昇降機の利用方法についての動画視聴等の防災訓練を実施した。

4) 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

図書館の自己学習室の整備により、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を設置した。また、1号館の2階と3階の学生ラウンジには、2階・3階合わせてデスク11と椅子22脚を設置し、学習促進の環境の整備をはかった。更に、2号館に2019年に新設された食堂も平日は20時まで解放しているため、多くの学生が自己学習に利用している。また、2016年に1号館1階の食堂を改修して、学生の自己学習室を設けた。学生たちにより「オリーブ」と命名し多くの学生たちによって活用されている。2021年9月15日以降は、オリーブの三分の1のスペースが学務課の事務室に回収された。そのため学生たちは、残りのスペースに、机18台、椅子41脚、パソコン10台を設置して使用している。コロナ禍の為、机や椅子の客数を制限し、対面で使用できないようにしたり、アクリルボードで仕切るなど様々な衛生対策をして、学習活動に利用している。

図書館の閲覧室は、2016年度に116席へと拡張したことに伴い、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の拡張（8→42席）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。ただし、2020年度より新型コロナウイルス感染症防止対策として一部の座席の利用を制限しており、現在は図書館全体の利用座席数を80席に限定している。コロナ禍の視聴覚室の学生の利用に関しては制限をしており、基本的に学生だけの利用については許可していないが、教員の許可がある場合に限り利用を一部認めている。

○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

学生への取り組みとしては、2020年度からは、入学時や新年度のオリエンテーション時には基本的な情報管理のルールやマナーに加えて、SNS利用や個人情報保護に関する内容及び過去のインシデント等を含めた情報セキュリティのオリエンテーションも実施している。2022年度のオリエンテーションでは、学習管理システムの説明の中では学生が行った不正行為の例を示すなどして、注意喚起をした。また、これらの不正行為については、教授会でも教職員で共有して、再発予防を心掛けている。（資料 8-5 教授会資料(学生の不正行為の事例)）

正行為を疑うインシデント)

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
○図書資料の整備と図書利用環境の整備 ・ 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 ○図書館サービス、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

○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いる。2018 年度に示された「福岡女学院看護大学大学図書館資料収集方針」（資料 8-6）に基づいて、図書資料の整備を行っている。

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。2022 年 9 月 30 日現在の看護大学図書館蔵書数は 図書約 26,279 冊、雑誌は 171 タイトル (65⇒171) と大幅に増加した。福岡女学院大学からの転用図書を含めると総冊数は 36,723 冊となり、学生一人当たりの冊数は 59 冊（転用図書含：82 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、2022 年 9 月 30 日現在 1016 点所蔵している。更に、2018 年度よりビジュランクラウドを導入し、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た

が、2019 年、ビジュランクラウドの利用状況から継続の見直しが審議されたが、コロナ禍で利用の必要性が再審議され、予算削減の状況の中で全領域・全委員会で 50 本の利用制限の中、継続することになり今に至っている。また、電子書籍については 2014 年度より収集を開始し、2022 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	2019	2020	2021	2022
図書受入（冊数）	560	232	253	45
視聴覚資料（点数）	35	10	7	0
消耗図書（冊数）	106	111	180	45

（2022 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。

また、2014 年度からは福岡女学院学術機関リポジトリに本学の紀要を登録し、広く社会に教員の研究活動の情報配信を実施している。

表 8-2 雑誌受入タイトル数

年度	2019	2020	2021	2022
和雑誌（点）	65	47	46	45
洋雑誌（点）	0	0	0	0

（2022 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）。2019 年からは財政状況を踏まえて予算の見直しが行われ、使用状況を鑑みデジタル看護教科書代が削減され、図書費も前年比 50%となり、結果的に図書費総額は前年比 50%となった。さらに 2021 年度も図

書費が前年比 66%に削減され、図書費総額も前年比 64%となった。

2021 年に古賀市民から 178 冊の図書の寄贈があったため、審査のうえ、一部資料を受け入れたのち、2022 年 2 月から 3 月にかけて、周辺高校へ寄贈した。

表 8-3 資料費の推移（単位；千円） *最新データ確認できず。

年度	2019	2020	2021	2022
図書費	4,400	2,200	1,400	1,400
消耗図書費	(30)	(20)	(20)	(20)
雑誌・新聞費	2,727*	3,051	1,300	1,300

*「消耗図書費」を含む（2022 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

開学以来、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継続している。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 年度以降減少していたが、2021 年度は増加に転じている。

また、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図書館システム「NALIS」を導入し、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	2019	2020	2021	2022
文献複写依頼件数	123	123	200	105
現物貸借依頼件数	3	1	0	1

表 8-5 受付件数

年度	2019	2020	2021	2022
文献複写受付件数	198	122	212	56
現物貸借受付件数	1	0	0	0

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蔵書所蔵目録（OPAC）を専用端末及びネットワーク上で提供している。学術情報を含む有用な情報源については、イントラネットのホームページに集約している。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（オンライン蔵書所蔵目録 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」、J-stage、福岡データ Web、日本の新聞社、世界の新聞社など）また、福岡女学院の大学図書館ホームページ上でも、オンライン蔵書所蔵目録（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

学生の学習に配慮して、2009 年度より 1 か月ごとにテーマを決め、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。その他にも、図書館サービスの利用促進のために、電子ブックの使い方や、文献入手のフローマップ、図書館間相互貸借（ILL）サービスの利用方法などについて掲示している。

また、1 年次生に対しては、入学時にリエンテーションを実施しており、図書館の蔵書や設備、利用方法等を案内し、利用案内の冊子を配布した。なお、この冊子は適宜更新され、常時図書館内で配布している。

2019 年度以降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 分としていたが、2020 年度、2021 年度は新型コロナウイルス感染症防止対策として、開館時間を短縮し、平日 9 時から 16 時 30 分、土曜日は休館とした。2022 年度から対策が緩和され、通常の開館時間に戻っている。

さらに 2023 年度からは、大学院の開設に伴い、院生が 10 時まで図書館を使用できる環境整備を検討中である。

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。

○図書館サービス、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、本学図書館には図書館職員 3 名（うち 2 名は司書資格有資格者）を配置し、受付及びレファレンス業務の充実を図っている。この 3 名の図書館職員は、2021 年度から受託会社である丸善雄松堂株式会社より派遣されており、看護・医療系のレファレンス能力を高めるため、社内研修や自己学習によって日々研鑽を積んでいる。また、丸善雄松堂株式会社が受託している他大学の図書館職員とも連携し、利用者への情報教育やデータベース、電子ジャーナル等の活用に関するノウハウを共有している。また、図書館

表 8-6 利用状況

年度		2019	2020	2021	2022
学生総数（人）		464	467	455	446
入館者数（人）		31,338	14,877	30,479	14,631
貸出冊数（冊）		9,375	4,924	4,893	2,460
1 人当たりの貸出（冊）		20	11	11	6
相互 協力	文献複写（枚）	1101	1699	683	2,138
	図書貸借（件）	1	0	1	2

表 8-7 土曜日利用状況

年度	2019	2020	2021	2022
入館者数（人）	567	0	0	89
開館日数（日）	42	0	0	22

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
○研究活動を促進させるための条件の整備 ・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 ・オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援 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

前々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た。それに伴い、学院活性化推進助成金や科学研究費などの外部資金を獲得者が増加した。そのため 2017 年 5 月に設置した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（資料 8-7：福岡女学院看護大学研究推進委員会規程参照）、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の活動が停滞している。

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

研究費に関しては、2016 年度に本学院における
 本学の財務関係比率は、開学以来人件費：5、教育研究費：3、減価償却：1、備蓄：1 であったが、2016 年に人件費率を 6 に、教育研究費率を 3 から 2 に引き下げることにした。さらに、2019 年度は個人研究費を 10%減額することを決定した。同時に、学部資金を獲得した研究活動を推進し、2020 年度からは個人研究費については表 8-8 のとおり、職位に応じ

て交付額を改正した。「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。2022 年度からは、科研費申請者に対しては、下記配分額の 1.25 倍の研究費の配分を行っている。

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	2020 年度以降 配分額
教授	500,000 円	450,000 円	200,000 円
准教授	400,000 円	360,000 円	160,000 円
講師	350,000 円	332,500 円	140,000 円
助教	300,000 円	285,000 円	120,000 円
助手	200,000 円	190,000 円	80,000 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。本学教員は、2019 年度以降、毎年申請し、そのすべての研究が採択されている。

年度	申請件数	採択件数
2019 年度	5 件	5 件
2020 年度	4 件	4 件
2021 年度	3 件	3 件
2022 年度	1 件	1 件

3) 外部資金獲得のための支援

外部資金獲得に関する情報は、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などで情報共有を図っている。2020 年からは科研費全員申請を目標に掲げ、2022 年からは上記に示す通り、科研費申請者に対する個人研究費の配分額を 1.25 倍にした。

2019 年度以降の新規申請数、継続課題数、取得研究者延べ数は表に示すとおりである（数字は代表者・分担者及び年度途中退職者含む。）

年度	新規課題数	継続課題数	研究者数（延べ）
2019 年度	1	19	36
2020 年度	7	17	50
2021 年度	4	20	42
2022 年度	10	23	57

4) 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

2016 年から 2022 年までは、全学共用の共同研究室を活用して研究活動を行ったが、2023

年からの大学院の開設に伴い、共同研究室は大学院室へと改名されることになった。それに伴い、今まで共同研究室に設置していた研究機器は、倉庫と、各機器を管理する領域の管理下の収納場所に移設された。また、パソコンなどの機器は、図書館の視聴覚教材室に格納されることになった。

研究室が共同利用の助教の教員においては、共同研究室に代わる部屋の確保が難しい為、空きゼミ室などの活用を促すことになった。

前々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。ハラスメント委員会や衛生委員会の教職員に対するアンケート調査においても、毎回、委員会活動の省力化・効率化に対する要望が強い。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。引き続き、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

シミュレーションセンターの設置に伴い、シミュレーション領域の教員やセンターに配置された看護実践経験を有する実習補助の職員と連携協働して、それぞれの領域の演習目的を達成できるような質の高いシミュレーション教育を実践している。

また、2023年度からはシミュレーション教育を志向する大学院が開設されるので、大学院生等も加えて、より一層教育研究環境が推進すると考える。

6) オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援 体制

前述(2-1))で述べたように、本学では、2022年度から学習支援システムをコースパワーから MOODLE へと移行した。その移行準備のために、2021年度より、ワーキンググループを設けて、効果的な活用方法についての研修や、定期的に技術教育の機会を設けた。また、個別的にもメディア委員会のメンバーが技術支援を実施した。

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 ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（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等） ・ 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

令和3年3月の「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」（文部科学省/厚生労働省/経済産業省、令和4年3月10日一部改正）を受けて、本学研究倫理委員会規程の全面的な改正を行った（資料8-10：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8-11：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刷新した。今後も、必要に応じて、追加・修正を行っていく。

2) 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（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等）

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、100%の教員が受講した。更新年となる2022年度も受講率は100%だった。修了証書の有効期限については、日本学術会議の「科学研究における健全性の向上について」（平成27年3月6日）に基づき、当初5年間としていたが、最新の知見から研究者としての行動規範を学修する必要性から今後は2年とし、それに伴い運営要領も改正した。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8-10）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8-11）だけではなく、審査体制についても明示している（資料8-12：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）。

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。

表8-11 審査件数

年度	2019	2020	2021	2022
研究倫理審査申請(件数)	13	9	9	6
承認(件)	10	8	8	6

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）に基づく定期的な点検・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）に基づく定期的な点検・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が、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。

【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、さらに 2021 年からは、OSCE（客観的臨床試験）センターとして運用も開始したことで、実習前や学内実習などでの活用が広がってきている。2020 年からのコロナ禍で院内実習が制限される中で、学内においては、シミュレーションセンターが設置されている強みを生かした臨床実習の保管学習が実施できた。学外においてもシミュレーション教育に関する関心がより一層高まり、学内外の利用者数は急増した。

2. 2019 年 8 月に体育や課外活動等で利用できる体育館が整備されたものの、コロナ禍で、その利用は制限された。しかし、コロナの流行状況を考慮しながら、様々な事業や授業等で工夫して活用した。また、学生たちもサークル活動等で利用可能な範囲で自発的に利用した。

3. 2021 年度から図書館業務を受託会社である丸善雄松堂株式会社に委託し、看護・医療系のレファレンス能力の高い担当者が担当しており、図書館機能が高まった。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、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。

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できている。

4. 教員の研究活動は、外部資金獲得支援の積極的推進、加えて科研申請に対する個人研究費のインセンティブ制度の設置等で活性化している。

【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、大学院の設置や教員の研究活動が活性されている現状を踏まえ、資料収集機能の脆弱な面の整備が必要である。また、同時に図書館に整備しているシステム内容についての周知と利用方法の啓発、促進も課題である。

2. 外部資金獲得支援や研究倫理審査の円滑化等で、教員の研究活動は活性化してきている。しかし、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い。2021年以降は、「裁量労働制」に基づく労働形態であることを学内教員間で共通認識を持つ機会を設けたが、研究時間確保とその保障については対応できていない。また、個人研究費のインセンティブ制度が設けられたものの、科研申請のみを対象にされており、外部資金獲得の定義が明確でなく、加えて、研究業績等を評価する仕組みもない。大学運営と各専任教員の教育活動に伴う負担の軽減を図りつつ、研究を推進する方策を講じることが今後必要である。

3. 図書館の管理運用については、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、メディアと図書館の管理運用業務を併任していたが2022年12月に退職した。その後、学院の情報基盤の保守点検を担当する職員が1名、週3日、本学のメディア情報図書センター業務を担っているが、図書館の管理運営まで担当するのは限界がある。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と考える。

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える。

【全体のまとめ】

コロナ禍の厳しい学習環境の中で、教育面では、シミュレーションセンター等を活用して多領域でアクティブラーニングを取り入れた教育を実践し、他大学や学会等からも注目され、学生も積極的に活用して自主学習を行う等、看護教育として一定の成果が得られつつある。教員間でもFD活動を通して、多領域でシミュレーション教育に関する相互授業参観などが推進され、より実践的な教授法の工夫や学生の実践能力の向上を目指した教育が検討されている。

少子化と看護大学増設が同時進行する社会環境の中で、大学は、魅力ある看護大学としてその特徴を生かした大学運営が求められている。コロナ禍で注目されてきたシミュレーション教育を行う大学は、本学以外にも新設大学などで増加してきている。シミュレーション教育は、終わりの見えないコロナ禍、高齢化の社会の進展に対応した看護職の専門技術や特定能力の開発等の社会のneedsに対応できる、より先進的な教育方法を開発するリーディング大学としての発展が期待される。2023年度には、大学院も開設されたことで今後、ますます、その分野の期待が高まっている。また、人口減少に伴う急激な外国人労働

者やインバウンドの増加などに対応できる「多言語医療コース」においてもその期待は高い。

本学がより魅力的な大学になる為には、大学の持つ教育の特徴や強みを生かした教育や研究の発展への期待が大きい。また、健全な大学運営の為の為には、今後もさらに、研究費や補助金などの外部資金獲得等が期待され、その効果は表れている。しかし、単科大学の中で、補助金獲得の条件をクリアするには、さらに一丸となった取り組みは必要となる。そのためには、今後も教員の教育・研究・社会貢献活動の工夫や実績を教員のキャリアアップに繋げるための制度を整える必要がある。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が課題である。

第9章

社会連携・社会貢献

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、社会連携・社会貢献に関する方針（資料 9-1）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」と定めている。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。

上記の方針をもとに、毎年、社会連携・社会貢献に関するビジョンやミッション、目標及び計画を策定し、教職員間で共有している。

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

本学では、2009 年に「古賀市と福岡女学院看護大学の官学連携に関する協定（資料 9-2）」を締結し、包括的な連携のもと、多様な分野において、それぞれの資源や機能の活用

を図りながら、地域社会の発展と人材育成に寄与する活動に取り組んできた。また2014年に社会連携事業を統括する「社会連携推進センター」を整備（資料9-3）し、さらに2020年には、古賀市との連携をより実効性の高いものとするために、新たに「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」（資料9-4）を締結している。

本学と古賀市は、2009年の「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」の締結以来、円滑かつ効果的に連携を図るために連携協議会を設置し、年1回の会議を開催してきた。連携協議会の運営に関しては、2020年に「古賀市・福岡女学院看護大学連携協議会実施規定（資料9-5）」を策定、2021年に一部改訂（資料9-6）し、これらの規程に基づき、2020年及び2021年度は、本学から学長・副学長（学部長）・事務部長・社会連携推進センター長、古賀市から市長・副市長・総務部長・保健福祉部長を含む計12名参加のもと、地域社会のニーズに応える為の連携や活動について協議している。

さらに本学では、2020年に大学近郊都市及び本学の教育・研究等で関わりがある9施設（福津市、医療法人豊資会、社会福祉法人古賀市社会福祉協議会、社会福祉法人豊資会、社会福祉法人グリーンコープ、株式会社にじの色、福岡療育支援センターいちばん星、特定非営利活動法人アットホーム、特定非営利活動法人ホームレス支援福岡おにぎりの会）とも包括連携協定（資料9-7）を締結しており、社会連携・社会貢献活動の範囲を拡大させている。

社会連携・社会貢献活動を推進する学内組織については、開学当初は「公開講座等委員会」、2014年～2019年は「社会貢献推進委員会」と名称変更を経て、2020年以降は「社会連携推進センター運営委員会」が担っている。

○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

本学では開学時より、教職員が学外機関と連携して、社会貢献活動を実施し、2020年度は42機関、2021年度は86機関、2022年度は323機関と連携した実績がある。また教職員による社会貢献活動は、2020年度は165件、2021年度は280件、2022年度は415件であり、内容としては「大学の人材提供」が最も多く、年々増加している（表1）。

表 9-1 教職員による社会連携・社会貢献活動

	2020 年度 n=165	2021 年度 n=280	2022 年度 n=415
正課教育以外の教育活動	27 (16.4%)	39 (13.9%)	53 (12.8%)
大学の人材提供	110 (66.7%)	190 (67.9%)	310 (74.7%)
共同研究・受託研究や産学連携活動	2 (1.2%)	16 (5.7%)	15 (3.6%)
地域の発展に資する取り組み	18 (10.9%)	25 (8.9%)	25 (6.0%)
その他	8 (4.8%)	10 (3.6%)	12 (2.9%)

教職員による「正課教育以外の教育活動」では、毎年、公開講座や両親学級・育児学級、地域への出前講座等に取り組んでいる。

公開講座は、開学時より年間1～2回開催していたが、社会連携推進センター及びシミュレーション教育センターが開設したことや、古賀市との共催が増えたことに伴い、開催数

が年々増加している。公開講座の実績として、2020年度及び2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、すべてオンライン開催であったが、2022年以降、感染対策により対面での講座も開催可能となり、地域交流も盛んになった（表2）。公開講座に関しては、教職員が各々の専門性を活かした講話をしており、これらは教育研究活動の推進の機会にもなっている（表3）。

表 9-2 公開講座実績数（本学主催＋古賀市との共催）

	2020年度	2021年度	2022年度
対面	0	0	14
オンライン	5	20	8

表 9-3 公開講座の内容

No	2020年度	2021年度	2022年度
1	指導者のためのシミュレーション教育入門編 オンラインでシミュレーション体験してみよう	感染予防のススメ	健康測定会
2	臨地実習を代替するシミュレーション教育の活用	看護シミュレーション教育指導者育成プログラム	福岡女学院看護大学の魅力を発見！
3	実習代替で活用するオンライン教材	ハロウィンの歴史	フレイル予防
4	指導者のためのシミュレーション教育入門編 シミュレーション教育の基本を学ぼう	福岡にいる外国人はどんな人たち？	看護シミュレーションワークショップ
5	対応が難しい学生やスタッフへの教育的スキル	クリスマスとは	学び直しの性教育
6		外国人患者と日本の医療機関	シミュレーション教育指導者育成プログラム
7		ブックスタートの効果	フレイル予防
8		オンラインで英語の発音を学ぶ	健康測定会 生活習慣(食事と運動)を見直しませんか
9		性の話の伝え方	今日からできるがん予防 ～生活習慣を少しだけ考えてみませんか？～
10		多文化共生社会ーお隣さんは外国人なのか？ー	キリスト教とは何か？
11		主導型リラクゼーション法SARTで心も体もリラックス	医療的ケア児のための「おひさま縁日@ハロウィ ンパーティー」
12		感情コントロールと情動的知性(EI)	古賀市子どもわくわくフェスタ 看護師体験
13		ウィメンズヘルス(女性の健康について)	キリスト教と教育への貢献
14		SNSによるトラブルとその対応	専門家に学ぶ母子の身体のケア ～0歳から始まる 口腔機能育成をめざして～
15		海外留学について	クリスマスとは？
16		発達障害の理解と支援	人生100年時代を自分らしく生きるための備えと対 応
17		骨髄移植バンクドナーを体験して	シミュレーション教育実践編
18		イースター(復活祭)とは	日本の医療における異文化理解 ～外国人患者の声～
19		キリスト教とは何か？	看護シミュレーション教育セミナー「やさしい日本語」
20		キリスト教と教育への貢献	今日から活用できる最強のコーチング術!!
21			キリスト教の歴史と看護
22			イースター(復活祭)とは？

両親学級・育児学級については、母性看護学・小児看護学領域の教員を中心に、2020年度及び2021年度に妊娠後期の妊婦とその家族を対象とした「妊娠後期すこやか教室」、子育てに関する情報提供や子育ての困り事に対応する「子育てサロンオリーブ」を開催している。

地域への出前講座については、公衆衛生看護学・在宅看護学領域の教員を中心に、2020年度及び2021年度に、古賀市ヘルスステーション事業による「健康測定会」や「健康づくりに関する講話」を開催している。また、母性看護学・小児看護学領域の教員が、古賀市内の中学校で「性教育」を実施している。これらはいずれも正課外ではあるが、学生もボランティアとして参加しており、教員による活動を見て、幅広い世代に対する保健指導を学習する貴重な機会となっている。

「大学の人材提供」では、本学は毎年、福岡県や包括連携協定先である古賀市、福津市の委員会や審議会等に教員を派遣しており、2020年及び2021年に教員は、福岡県看護協会、福岡市総合計画審議会、古賀市基本構想審議会、古賀市男女共同参画審議会、古賀市障がい者施策推進協議会、古賀市地域活動サポートセンター運営委員会、福津市健康づくり推進委員会等に保健医療福祉に関する専門家として参加している。また、本学では自治体や医療機関等での研修会等を受託しており、看護教育機関での現地指導にも毎年、教員を積極的に派遣している。2020年度は、シミュレーション教育センターが福岡県の委託を受け、「福岡県看護師等養成施設における実習補完事業」として、県内の看護師等養成施設の教員を対象とした研修会を開催している。

「共同研究・受託研究」としては、自治体や医療機関、企業等との研究活動に取り組んでおり、「地域の発展に資する取り組み」については、ホームレス支援や療育支援等、地方公共団体と連携したボランティア等の活動に取り組んでいる。2021年以降、本学では、地域防災の発展に資する取り組みを強化しており、2021年度は古賀市や古賀市社会福祉協議会と共催で「地域防災力アップセミナー」をオンラインで開催、2022年度は、古賀市教育委員会や古賀中学校からも協力を得て、同セミナーの続編を対面方式にて開催している。

教職員による社会連携・社会貢献の活動は、随時ホームページに掲載しており、福岡女学院看護大学紀要にも、2020年度は1件、2021年では4件報告されている。また、教職員による社会連携・社会貢献の活動は、競争的資金や学内外の助成金の獲得にもつながっている。

○地域交流、国際交流事業への参加

1) 地域交流

本学では、社会連携・社会貢献の方針にも示すように、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ている。本学のボランティア活動を推進するサークルの学生数は、表4に示すとおりで、多くの学生が毎年、ボランティア活動に取り組んでいる。

ボランティア関連サークルで最も学生数の多い「ボランティアサークル葡萄」は、2020年に「海外ボランティアサークルCiel」と共同で、熊本県の豪雨災害（令和2年7月）に対して、オンライン上で物資の提供や義援金を呼びかけ、4市町村（芦北町・八代市・球磨村・人吉市）、2か所のNPO法人（九州キリスト災害センター・たんぽぽハウス）への食品

や日用品の提供、義援金の送金を行っている。また 2021 年度は、熱海市の豪雨災害に対する義援金の送付、古賀市の健康介護課主催の高齢者スポーツ大会のサポート、高齢者へフレイル予防のためのメッセージカードの作成に取り組み、地域住民との交流を進めてきた。この他にも、ボランティアサークル葡萄は、2021 年に古賀市青少年育成課主催の「子どもわくわくフェスタ」で看護師体験コーナーを設置したり、いちばん星訪問看護ステーション主催の在宅療養児へのクリスマスカードプレゼント（サプライズサンタ）に参加したりして、地域の子どものとも交流を深めてきた。新型コロナウイルス感染症の影響によって、従来のクラブ活動ができない中、オンラインを活用する等して、学生は自分たちのできることを考え、工夫しながら活動を推進している。このことは社会的にも高く評価され、2021 年に一般財団法人学生サポートセンター主催の「学生ボランティア団体助成事業」にも採択されている。

地域交流に関しては、ボランティア関連サークル以外にも、学生の代表者で構成される「学友会」が、古賀市職員や警察官等と連携しており、2021 年は、学友会以外の学生の参加も募り、JR 古賀駅で年 2 回、防犯活動に取り組んでいる。さらに 2022 年は、JR 古賀駅西口周辺活性化事業を推進する古賀市商工政策課と本学社会連携推進センターが連携し、「地域の活性化をささえるためのワークショップ」を開催、本学の学生及び教職員、地域住民、古賀市内の高校生が参加し、世代を超えて交流する機会を設けた。

表 9-4 ボランティア関連サークルの学生数

	2020 年度	2021 年度	2022 年度
ボランティアサークル葡萄	133	101	80
海外ボランティアサークル Ciel	25	17	22
ルピナス	24	14	34

また、本学では、宗教部委員会を中心とした地域交流も活発に行われている。開学時より毎日実施しているチャペル礼拝では、学内の教職員だけでなく、地域の牧師、保健医療福祉の専門職からも協力を得る体制が整っており、2020 年度は 13 名（延べ 27 名）、2021 年度は 8 名（延べ 13 名）がチャペル礼拝に学生と交流を図っている。さらに、宗教部委員会は、クリスマス献金を奨励しており、毎年、おにぎりの会（NP0）、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に送金している。

加えて本学では、毎年、正規の授業に保健医療福祉の専門職だけでなく、古賀市の議員や職員、住民をゲストとして招待し、学生と意見交換する機会を設けている。保健師選択コースの科目においては、学生による古賀市の地域診断結果をプレゼンテーションする機会を設けており、2020 年度にはオンラインで、2021 年度は対面で、古賀市の職員（保健師）や地域活動に取り組む住民が参加している。さらに、2022 年度は、地域の看護職との交流に向けて、正規授業のうち「キリスト教学Ⅱ」「保健統計学」を公開した。

上記以外にも、本学では開学時より毎年、公開講座や大学祭の機会に、地域との交流を図っている。公開講座や大学祭では、教職員と学生とで、地域住民を対象とした「健康測定会」を開催し、毎年継続している参加者もいる。2020 年度及び 2021 年度は、公開講座

や大学祭が中心やオンライン開催となり、健康測定会は中止となったが、2022年度は、学生の保護者に限定して再開している。

2) 国際交流

国際交流に関しては、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きた。しかし、これらは新型コロナウイルス感染症の影響により、2019年以降、中止となっている。本学では、コロナ禍でも可能な国際交流を検討し、2021年度には、サザンクロス大学と計4回のオンライン交流会を開催し、計6名が参加した。また、2022年度は「バン格拉デシュと手をつなぐ会」との共同で、シヨンダニ看護学校（SNI）とオンライン交流事業を実施した。シヨンダニ看護学校から3年生53名、本学からは2年生8名、4年生3名が参加した。また2022年は、福岡記念病院よりフィリピン人看護師を招聘し、国際交流委員会主催で講演会を開催し、計15名（学生7名、教員5名、職員3名）が参加している。この他、2021年度は、ESSサークルが中心となり、包括連携協定先である福津市と共同で、福津市の観光情報（英語版）を作成、Facebookによって発信を行っている。

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）に基づく定期的な点検・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）に基づく定期的な点検・評価

本学の社会連携・社会貢献については、社会連携推進センター運営委員会が、毎年年度初めに年間計画を策定し、計画遂行状況を毎月1回の会議で点検し、必要に応じて計画の修正を行っている。また、社会連携推進センター運営委員会が策定した年間計画や計画遂行状況は、毎月1回の教授会においても報告され、全教職員で社会連携・社会貢献活動を点検・評価を受ける仕組みが整えられている。社会連携推進センター運営委員会は、毎年年度末に、教員各々の社会連携・社会貢献活動の実績を収集・集約し、加えて、社会連携推進運営委員会の1年間の活動実績について、報告書を作成、自己点検評価委員会にしている提出している。2021年度からは、IR推進委員会とも連携し、教員各々の社会連携・社会貢献活動の実績データを共有・分析する仕組みを整え、教職員の社会連携・社会貢献活動は、年報としても公表されるようになっている。また、本学の社会連携・社会貢献に関する取り組みは、包括連携協定先である古賀市からも、年1回の連携協議会の際に点検・評価を受けている。

外部からのボランティア依頼については、2021年度より新たにWebでの申請システムを構築し、依頼件数を集約している。学生の社会連携・社会貢献活動については、随時ボランティア活動願及びボランティア活動報告書の提出を求めており、これらの提出により実績を収集・整理している。さらに2021年より「学生ボランティア評価委員会」を設置し、学生による地域交流やボランティア等の活動を点検・評価する仕組みを整えている。2021

年度及び2022年度は、年2回の「学生ボランティア評価委員会」を開催し、課題は社会連携推進センター運営委員会においても共有し、社会連携・社会貢献活動がより効果的に進められるよう改善策を検討した。本学では、すでに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おり、学生の意見を集約し、大学運営に反映する仕組みがあることから、「学生ボランティア評価委員会」の位置づけや運営方法に関しては、社会連携推進センターを中心に検討中である。

○点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の社会連携・社会貢献活動実績については、表5のとおりである。教員各々の教員の社会連携・社会貢献の実績については、2020年度までは、年度末に1回フォーマットを送付し、各教員からデータを収集していたが、この方法では活動報告率が低いことが課題となっていた。その為2021年度より、教員各々が活動後に随時入力できるシステムを構築した。その結果、教員の活動報告率は、2020年度の76.3%から、2021年度は92.5%、2022年度は100%へと向上し、正確な情報を収集できるようになった。教員の活動実施数は、コロナ禍でも増加しており、社会連携・社会貢献活動への意識は向上していると思われる。一方で、活動未実施者の割合は減少傾向であるが、教員全員の活動実施には至っておらず、教員の活動実施数の差は大きい。これらの差には、本学への着任年数や専門分野によって、地域や関係機関との接点が少ないことが関与していると考えられる。このことを受け、2023年度以降は、公開講座等、より多くの教員が社会連携・社会貢献活動に携わることができるようなシステムを構築すすめていくこととしている。

表 9-5 教員の社会連携・社会貢献活動実績

	2020 年度	2021 年度	2022 年度
活動報告率	76.3%	92.5%	100%
全活動実施数	165	280	415
教員1名あたり活動実施数（平均）	5.7	7.6	11.5
教員1名あたり活動実施数（最大）	38	54	75
未実施者の割合	18.4%	7.5%	5.6%

学生の社会連携・社会貢献活動においては、実績を確認した結果、ボランティア関連のサークルの学生が年々減少傾向にある。これらの課題に関しては、2022年度の「学生ボランティア評価委員会」においても協議し、2023年度以降、社会連携・社会貢献活動の意義を周知していく取り組みを進めていくこととしている。

尚、学生の活動実績があるにもかかわらず、ボランティア活動願やボランティア活動報告書の未提出者が多いという課題が明らかになっている。これらの要因としては、ボランティア活動願やボランティア活動報告書提出のルールが学生に周知できていないこと、書類記載や提出等に負担感があることなどが考えられる。学生によるボランティア活動願やボランティア活動報告書提出に関しては、2021年に具体的な手順を示したボランティアガイドに作成しており、これらの活用を推進している。また、学生が社会連携・社会貢献活動を進めやすい環境を整えるために、ボランティア活動願やボランティア活動報告書の周知を図り、WEBで提出可能なシステム構築を進めている。

【長所・特色】

本学は、古賀市や福津市、その他複数の機関と包括連携協定を締結しており、教職員や学生が多様な分野で社会連携・社会貢献を実施する機会があることが特色である。また、教職員及び学生の社会貢献活動に対する意識が高いことから、コロナ禍においても、幅広い人々を対象に、社会連携・社会貢献活動による教育研究成果を社会に還元することができていることが長所である。

社会連携及び社会貢献活動の効果としては、学内外で教育研究活動を領域横断的に協働できる体制が構築され、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につながっている。大学に対する市民の認知度も高まっており、地域住民の健康維持・増進のための一拠点として、活用される機会も増えている。学生が教育活動やボランティア活動を通して地域住民と交流する機会が多く、課題を見つけて自主的に活動を展開していることも社会的に評価されている。さらに、教職員及び学生による社会貢献活動への参加は、大学の理念を地域へ浸透させる機会になり、教職員及び学生の教育研究活動の力量を向上させており、その成果として2021年及び2022年と連続で、私立大学等改革総合支援事業のタイプ3（地域連携型）の獲得している。

【問題点】

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。教職員の場合は、各々の専門分野によって活動の機会に差があることや、社会貢献活動が業績評価に反映されないことが一因と考えられる。また、学生の場合は、ボランティア関連のサークル活動を通じた活動が多いことや社会貢献活動の意義が浸透していないことが一因と考えられる。

【全体のまとめ】

「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のもと、本学の社会連携・社会貢献活動の幅は年々広がっている。教職員の社会貢献活動に対する意識も向上しており、競争的資金の申請や学内外の助成金獲得にも結び付くようになってきた。一方、教職員及び学生による社会貢献活動実践は、二極化していることが課題である。本学の特色は、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古賀市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。また、2020年度以降、古賀市以外にも福津市を含む9機関との包括連携協定を締結している。さらに本学は、「あなたがして欲しいように、他の人にもしなさい」というキリスト教精神に基づいた大学であり、宗教部委員会による活動も盛んであり、シミュレーション教育や多言語医療支援コースも設置されており、他大学にない特色がある。

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、大学全体として社会連携・社会貢献活動に取り組む体制を確立していく必要がある。

第 10 章

大学運営・財務

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、2021 年 6 月に 2021 年度大学の運営方針を策定した。

2022 年 5 月には、第 1 期中期計画総括が理事会で承認され、評議員会において報告された。この総括と並行して、2022 年 3 月に第 2 期中期計画(2022～2027)が、理事会で承認され、評議員会へ報告された。今回の中期計画では、年次の達成目標である「基本事項」及び中期計画の柱となる「重点目標」を掲げ、客観的な評価が可能な指標として「具体的目標」、6 年間を通した「ロードマップ」を作成した。

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 2-3)を 2021 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。

これらの中期計画、年度計画は、運営会議、教授会で報告され、周知を図っている。

また、大学の運営方針については、自己点検評価委員会が中心となり、各委員会の年間計画と自己点検に明記し、計画の周知、実行、評価を行っている。

○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。

中期目標の進捗状況は、毎月、事業計画の進捗状況を常任理事会で報告、承認された後、本学教授会に報告している。

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。

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副課長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、2019年4月から2020年3月まで、2020年4月から各1名を任命している。

(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、常任理事会、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。

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審議し、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ことができる。(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、理事等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、毎月開催している教授会において、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。

また、2021 年度には衛生委員会主導で学内の非常設備(消火器、消火栓、AED 等)の設置場所mapを作成し、教職員に周知を図っている。

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。

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、財務委員会において審議を行い、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、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 推進委員会を設置し、教育・研究・管理運営・社会貢献等に関するデータの収集及び分析を実施している。

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
○大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置 ・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。(2022 年度 55%)

(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、2022 年 11 月、事務職員の適正な評価・処遇・育成を行うため、人事諸制度に関する規程を制定した。また、事務職員を職務能力に相応する資格に格付けし、職能資格制度を人事考課制度によって運用し、適正な評価・処遇・育成を図ることとした。

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) 2020 年度の評価で 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)に基づく定期的な点検・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)に基づく定期的な点検・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) また、毎月、開催される常任理事会において、進捗状況の報告が行われ、承認を得ている。
- 3) 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。
- 4) 本学は、創設以来、古賀市と連携協定を締結し、連携協議会を設け、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。

○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、学長及び事務部長にヒアリングを行い、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

前回の大学認証評価(2020 年)の際の改善課題として、「内部質保についての最終決定機関で

ある「運営会議」や組織・研究・運営面の評価・検証を行う「IR 推進委員会」について、内部質保証に係る権限・役割を規程等において明記していないことから、内部質保証に大きな役割を果たす組織の権限を適切に定めるよう改善が求められる。」との指摘があった。これを受け、2021 年に「大学の運営方針」を修正し、内部質保証に関する最終決定を行う「運営会議」及び大学全体の観点から点検・評価する「自己点検評価委員会」並びに各種データの収集・分析を行う「IR 推進委員会」の権限・役割を明文化した。また、「運営会議規程」を見直し、審議事項に内部質保証に関する事項を追加するとともに、「IR 推進委員会」の目的及び各種委員会と連携することを明記しており、これをもって内部質保証にかかわる各種会議体の役割分担と連携が明らかになった。

今後は、内部質保証についての最終決定機関である「運営会議」や運営会議だけでなく、大学運営の点検評価については、自己点検・評価委員会、IR推進委員会を中心に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、各種委員会において、ビジョン、ミッション、実施、評価を推進している。

【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 2021 年度(11 期)までの受験希望者 1278 名のうち 99.9%が看護師国家試験に合格している。また、保健師コース(2015～2021 年度)の修了生 118 名のうち、116 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。

2020 年 8 月に設置された OSCE(客観的臨床能力試験)教育センターにより、これまでのシミュレーション教育と OSCE を組み合わせた客観的自己省察プログラムを構築し、実践力の高い看護師育成を進めている。臨床場面を再現したシミュレーション教育は、実践し

た体験の振り返り（デブリーフィング）からの学びが特徴であり、学生は主体的な学習姿勢やディスカッションする能力を身につけるなど教育効果もみられている。

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、多文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。2021 年度には、第 1 期多言語医療支援コース修了者 6 名(TOPEC 看護英語試験合格者)が卒業した。

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、IR推進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、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. 自己点検・評価委員会、IR推進委員会を中心に、各委員会の年間計画、評価を把握し、PDCAサイクルを実現し、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 ＜私立大学＞
○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

本学では、①2022 年 5 月、2021 年度事業報告書の作成、及び第1期中期計画(2016～2021)の総括を行い、理事会、評議員会へ提出し、承認を受けた。また、第 1 期中期計画の総括と並行して、2022 年 3 月、①第 2 期中期計画(2022～2027)策定し、理事会、評議員会へ報告し、承認を受け、中長期の事業を進めている。

○ 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・管理経費・減価償却:4、備蓄:1を目標と、第2期中期計画に明記され、理事会において公表されている。2020 年度～2021 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 1-1、1-2、1-3))

また、本学においては、第2期中期計画において、人件費 5.5、教育・管理経費 3、減価償却 1、備蓄 0.5 と明記され、理事会、評議員会で承認されている。

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、理事会へ提出している。理事長は予算原案を理事会の承認を経て決定している。

○ 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い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、科学研究費補助金、私立大学等改革総合支援事業補助金等の獲得に向け、積極的に申請を行っている。

科学研究費補助金については、全員が申請することを方針としており、獲得額が増加している。(資料 2) 2019 年度には教員一人当たりの科学研究費獲得額全国女子大 4 番目となった。2000 年度以降は直接経費獲得額が 1,000 万円を超え、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。

各種補助金についても、大学としてあらゆる競争的資金へ積極的に申請し、獲得を目指している。2020 年度は、「私立大学等研究設備整備費等補助金(私立大学等研究設備等整備費):客観的臨床能力試験(OSCE)自動記録・評価システム」「大学等における遠隔授業の環境構築の加速による学修機会の確保」を獲得し、教育研修環境の充実を図った。2021 年度は、「私立学校情報機器整備費(遠隔授業活用推進事業)補助金」を獲得した。(資料 3-1、3-2、3-3)

また、新型コロナ感染拡大防止に向けた福岡県の事業にも申請し、2020 年度は「福岡県看護師等養成施設における実習補完事業」、2021 年度は「福岡県新型コロナウイルスワクチン接種業務従事者研修会事業」に採択され、新型コロナ感染拡大防止対策にも貢献した。

(資料 4-1、4-2)

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、2020 年には教科書として出版した。引き続き、企業との共同研究や大型の競争的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、グリーンキャンパス構想に基づく「オリーブ基金」、シミュレーション教育センターの「AI Sim 基金」をはじめ、2023 年の開学 15 周年に向けて募金を開始する準備を進めている。

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 5)

【長所・特色】

1. 第 2 期中期計画(2022 年度～2027 年度)の柱は、A.ブランド力強化、B.組織力の強化、C.修学・職場環境整備、D.健全な運営の 4 本である。また、目標達成のロードマップとして「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. 第 1 期中期計画の「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、財務関係比率が人件費の増加となっている。(大学基礎データ表 1)
今後は、この「ブランド力強化」に伴い生じた人件費の増を目標比率に移行するための「健全な運営」の実現が必須の課題である。
2. 「健全な運営」の実現のためには、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独立採算を基本に適切な収支バランス)に沿って安定的な大学運営を進めていくことが必要である。

【全体のまとめ】

本学は、第 1 期中期計画において「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財務関係比率は人件費が増加となった。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進行中である。また、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第 2 期中期計画(2022 年度～2027 年度)のを実現していくことが必要である。

終章

終章

今回の各章の報告は、2020 年度に第 2 回目の認証評価「適合」を受けてからの 2021 年度から 2022 年度の 2 年間の本学の運営方針(基準1から 10)をまとめたものである。

この間は、今までに経験したことのない新型コロナ感染のパンデミックによる、社会・経済そして教育の分野において甚大な被害を被った。このような社会情勢の中、本学は第 1 期中期目標の最終年度と第 2 期中期目標に向けて舵取りをして来た。また、人事においても大きな変化が起こった。看護大学の学長である片野学長が 2021 年度から福岡女学院の理事長に就任され、学院の理事長と看護大学の学長の兼任業務を遂行することになったため、学院の中の一大学としての連携がより強固となった。

第 1 期中期目標の課題の中に、本学の理念に沿った看護教育の存続が取り上げられていた。つまり、本学の理念である「キリスト教の精神を基盤とする女子大学」に沿った看護職者の育成であり、そのような教員養成の必要性であった。そのため、第 2 ステージの一つの柱である「大学院設置」への道は多大な教職員の努力により整えられて 2023 年 4 月から開設することになった。

また、福岡県下における 4 年制看護大学は現在のところ 16 校と急増し、今年は、初めて定員割れという現象が本校だけでなく他大学にも起きた。看護大学の濫立と学生人口の減少の中での学生獲得の熾烈化、そして危険をはらむ看護職者への学生、その家族の懸念等があるかもしれない。同時に、看護大学はコロナ禍での入学生の学力低下と限りある教員の確保の困難さにも直面している。超少子高齢化社会はコロナ禍で更に出生率が激減に、これらの問題は、今後の看護大学の存続を危ぶむ喫緊の課題に迫られている。このような社会情勢を反映してか、2022 年度の第 2 期中期計画の初年度の最終結果報告において未達成(D)判定であったのは、**(1)基本事項**: 教学力の具体的目標の項目の中で「看護師国家試験合格率 100%」、「独立採算制を基本とする健全な運営」、「競争的資金獲得による自治運営力強化」であった。**(2)重点目標と具体的評価指標**においては「健全な運営の独立採算制に基づく独立予算編成…積立目標(5000 万円)」であった。

これらの現状を鑑み本年度初頭から教職員一丸となって本学の立て直しを試みている。まず学生、教職員へのアンケート、そして意識向上のための FD・SD 研修会を急遽対面で開催した。「学生・保護者・社会が求める魅力的な福岡女学院看護大学とは」のテーマを話し合い、これらで得られた対策を徐々に実行しているところである。その一つとして、スクールバスの運行を 2024 年度から実施することを決定した。更に、今年から自家用車通学の許可、学食の再開準備、看護教員が伝える高校訪問等を実施している。また、学生の満足度調査では「教職員が親身に指導してくれるアットホームな大学」が 1 位を占めた。これは私学の口コミランキングで全国 3 位、九州で 1 位となっている(みんなの大学情報)。「私だからできる、私がすべき」と学生、教職員の意識改革が始まり、自立と協働の精神で持続可能な大学運営のための健全な教学マネジメントに誇りを持って取り組んでゆく必要がある。

そして、第 2 期中期目標(2022 年度～2027 年度)としての 4 つの柱である「ブランド化」、「組織力」「修学・職場環境整備」と「健全な運営」の強化を追求していくことが期待される。

2023 年 6 月
福岡女学院看護大学
副学長 谷口 初美

福岡女学院看護大学 自己点検・評価委員会名簿

2022 年度委員会

委員長	星 美和子	教授
委員	谷口 初美	副学長
委員	松尾 和枝	教授
委員	藤野 ユリ子	教授
委員	貞野 宏之	教授
委員	穴井 めぐみ	教授
委員	八尋 陽子	教授
委員	新小田 春美	教授
委員	山田 小織	准教授（現佐賀大学医学部看護学科教授）
委員	武井 秀仁	事務部長

2023 年度委員会

委員長	星 美和子	教授
委員	谷口 初美	副学長
委員	松尾 和枝	教授
委員	藤野 ユリ子	教授
委員	貞野 宏之	教授
委員	穴井 めぐみ	教授
委員	八尋 陽子	教授
委員	武井 秀仁	事務部長

自己点検・評価報告書

2021~2022 年度

2023 年 8 月吉日 発行

編集 福岡女学院看護大学 自己点検・評価委員会

発行 福岡女学院看護大学 TEL092-943-4174

〒811-3113 福岡県古賀市千鳥 1 丁目 1 番 7 号
