

福岡女学院看護大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は2021（平成33）年3月31日までとする。

II 総 評

貴大学は、1885（明治18）年に開学された福岡女学院を母体に、独立行政法人国立病院機構福岡東医療センターからの誘致を契機として、2008（平成20）年に看護学部を有する大学として開学した。福岡県古賀市にキャンパスを有し、キリスト教精神に基づいて「ヒューマンケアリング」を実践できる看護職者の養成を目指し、看護の単科大学として教育・研究活動を展開している。

1 理念・目的

貴大学の教育理念は、「キリスト教精神に基づき、人間の尊厳、倫理観を備えたヒューマンケアリング教育」を目指し、幅広い教養、コミュニケーション能力、看護実践能力等を習得して、医学・看護学の進歩や地域および国際社会に貢献することである。また、目的は、「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」と学則に明示している。大学の目指すべき方向性は、看護学教育の理念・目的として明確に示されている。

これらの理念・目的については、大学案内、『キャンパスライフ・シラバス』等の公的な刊行物やホームページによって、教職員・学生、受験生を含む社会一般に対して公表されている。また新任教職員オリエンテーション、入学式、卒業式、創立記念日等の講話、FD（ファカルティ・ディベロップメント）研修会等の学内行事を通じて、構成員への周知が図られている。

ただし、教育・研究活動をはじめ、理念・目的の具現化に向けての活動は行っているものの、理念・目的そのものの検証が十分になされているとはいえない。今後は、責任主体・組織、権限、手続きを明確にした検証体制を整備することが期待される。

2 教育研究組織

理念・目的に基づいて、看護学を支持する「一般教養」と看護学を構成する専門領域である「基礎看護学」「小児・母性看護学」「成人・老年看護学」「精神看護学」「地域・在宅看護学」から構成される教育研究組織を有している。また、教育・研究の推進にあたっては、実習施設でもある国立病院機構福岡東医療センターとの共同研究・合同カンファレンス等の企画を通じて、より実践的な知識・技術を深める連携協働体制ができている。

教育研究組織の改編に関しては、「運営会議」や理事会に最終判断の権限があり、今後は、その適切性を検証するプロセスを明確にすることが望まれる。

3 教員・教員組織

大学として求める教員像は、「看護学の確立と発展を目指した研究能力」に加え「次世代を担う人材育成に関心と情熱を有し、専門分野においては看護職者としての役割モデルとなることができる看護実践経験とケアリングマインド」を有することとしている。また、各領域の教員数を定め、実習や演習、授業等の状況を鑑み、領域に応じた教員配置をするとともに、補助者として非常勤職員を採用して効果的な実習・演習の実現を目指すという教員組織の編制方針を定め、教授会やスタッフミーティング等を通じて教職員に周知している。

教員の募集・採用・昇任についての基準や手続きは、「教員選考基準」「教員の採用に関する規程」「教員の昇任に関する規程」等に定められており、その適切性・透明性を担保するよう取り組んでいる。また、各領域には責任者として領域長1名を配置して教員組織を編制しているものの、現在、大学設置基準上原則として必要な教授数が大学全体で2名不足しているため、是正されたい。なお、専任教員の年齢層については、51歳以上が3分の1以上を占め、一部偏りがある。以上のことから、採用・昇任に係る手続きやそれに関連する責任体制は明確になっており、教員組織の適切性の検証は教授会が担っているものの、そのプロセスを機能させることが求められる。

教員の資質向上を図るために、「FD委員会」がFD研修会を開催しており、キリスト教やヒューマンケアリングについての理解を深めるプログラムも提供している。また、教員の教育・研究業績データの入力システムを構築し、毎年度、各教員は自身の教育・研究業績を入力している。ただし、こうした業績にともなう人事考課はなされておらず、適切な評価が組織的に実施され、教育・研究活動の活性化につながることを期待される。

4 教育内容・方法・成果

(1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

「建学の理念であるキリスト教の愛の精神に基づき、ヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成」をはじめとする6つの教育目標を掲げ、所定の単位を修得し、こうした教育目標に掲げる能力を身に付けた学生に学位を授与するという学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を定めている。ただし、掲載される媒体によって「学位授与方針」の表現に若干の差異が見られるため、統一化に向けた改善に期待したい。

また、学位授与方針を踏まえ、『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、看護職者としての基本の心構えを養う授業や、患者との信頼関係を築くためのコミュニケーション能力の向上を図る科目の設置、現役の専門医による授業や実践的チーム医療を体験できる実習システムなど、5項目に渡る教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を定めている。

これらの方針は、ホームページや『キャンパスライフ・シラバス』において教職員・学生ならびに社会一般に対して周知・公表されているが、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れる。

(2) 教育課程・教育内容

「基礎分野」「専門基礎分野」「専門分野」「統合分野」から成る教育課程を編成し、これを学生が順次的・体系的に理解できるよう『キャンパスライフ・シラバス』には「カリキュラム進捗表」を掲載して履修への配慮が行われている。

キリスト教と文化に関する科目群として、1年次に「建学の理念」「キリスト教学入門」を必修とし、看護者としての基本の心構えを養うほか、患者との信頼関係を築くための各種コミュニケーション科目や「ボランティア活動論」を開講している。また、ヒューマンケアに関しては、1年次に「ヒューマンケアリング論Ⅰ」で基本概念を学習し、2年次「ヒューマンケアリング論Ⅱ」で実習事例を基に自らの看護実践を振り返り、4年次「ヒューマンケアリング論Ⅲ」ですべての科目学習と実践を統合・考察することを目指すなど、内容の連続性を重視し、それらの開講年次および前後期への配分についても配慮している。以上のことから、教育課程の編成・実施方針に基づき、貴大学の目指す『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教育課程・内容が提供されており、高く評価できる。

「教務部拡大委員会」において、開講時期の変更や科目の関連性について見直しが行われるなど、継続して教育課程の検討・変更が行われていることから、検証プロセスは適切に機能している。

(3) 教育方法

教育課程の編成・実施方針に基づき、演習や実習を中心とした教育方法は工夫され、適切に運用されている。1年次に医療施設における体験学習を通じて学生の看護への動機付けを図り、講義ではプレゼンテーションやディベート、グループワークで学生の問題解決能力の育成に努めるとともにメディア設備に力を入れるなど、成果を上げるべく教育方法を発展させている。

実習については、国立病院機構福岡東医療センター等の実習施設とのユニフィケーションを通じて実践教育のレベルの向上を図るとともに、看護部管理者と科目責任者会議、実習指導者会議などを定期的で開催し、実習指導者と担当教員が共有する「連携書」によって、実習中の緊密な情報交換、学生の個別性に応じた実習指導を実施している。また、相互に研修を実施するなど実習施設との連携・協力体制が構築され、効果的な実習指導に向けて有効的に機能していることは高く評価できる。

シラバスは、必要項目を記載して統一された書式で作成しているが、「成績評価方法」の項目については、一部を除いて点数の配分が記載されていない科目があるため、運用責任を担う「教務部委員会」においてシラバスの検証・改善につなげる活動が求められる。

教育内容・方法等の改善に向けた取り組みは「FD委員会」を中心に行っており、研修会を開催するとともに、学生による授業評価アンケートの結果をもとに、各教員が自己の課題を領域長に報告し、授業改善の具体的な対応策を各領域で共有・検討している。また、授業評価結果に基づく自己評価を「自己点検・評価委員会」に提出している。2013（平成25）年度には、大学独自の「FDマップ」の作成にも着手しており、今後の活用が期待される。

(4) 成果

卒業要件は、学則に規定され、『キャンパスライフ・シラバス』によって学生に周知されている。また、卒業の判定については、教授会の議を経てこれを行っている。

看護師国家試験合格率は、2011（平成23）年度100%、2012（平成24）年度94.6%といずれも全国平均を上回る結果であり、1期生・2期生ともに就職希望者に対する決定率100%を達成しており、課程教育の成果を収めている。

学習成果を測定する評価指標として、4年次実習終了後に看護師・保健師の技術項目の卒業時到達度・理解度について学生が自己評価を行っている。さらに、教育目標である「ヒューマンケアリングを実践できる看護職者の育成」について、看護技術、社会人基礎力に関連する卒業生対象の調査の実施に向けて検討を進めており、さらなる評価指標の開発と学習成果の測定が期待される。

5 学生の受け入れ

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として、「高度な知識と技術並びに倫理観を身につけた看護職者、豊かな人間性と愛の心でヒューマンケアリングが実践できる人材を育成するため」に、文系から理系に渡る科目をバランス良く学習した「多角的な能力をもった受験者」を求めており、入試種別ごとに求める学生像や選抜方針を定め、ホームページや『入学試験要項』に掲載して周知を図っている。また、これを踏まえ、4種類の入試種別を設け、それぞれ選抜方針に沿った試験科目を設定するとともに、「入試広報委員会規程」に基づき入学者選抜が行われている。過去5年間の入学定員に対する入学者数比率、収容定員に対する在籍学生数比率も適切である。

「入試広報委員会」で毎年度入試総括を行い、それに基づいて、次年度の入試方式、実施方法などの検討を行う検証プロセスが機能している。しかし、一般入試の前期日程・後期日程における募集人数は設定・公表されておらず、最終的な受け入れ数については大学側の事情で決定しているため、受験生に対してより公平な機会を保證できるよう検討を期待したい。

6 学生支援

教育理念を踏まえ、学内外の諸活動を通じて、豊かな人間性や倫理観を身に付けることができるよう教職員が一丸となり学生支援にあたるという方針を定め、各種会議体における報告を通じて教職員への共有が図られている。

修学支援の仕組みとしてアドバイザー制度を設け、「学生アドバイザーの制度とその職務」を策定し、助教以上の全専任教員が学年を超えた10名前後の学生を担当し、適切な支援体制として効果を発揮している。留年者および休・退学者に関しても、アドバイザーを中心に状況把握・適切な対処が行われている。また、履修漏れのある学生や選択科目の履修が少ない学生への個別指導、再履修者に対する教務部長面接指導、科目担当者とアドバイザー教員との連携、「教務部委員会」と「学生部委員会」との情報交換など、履修指導も緻密に行われている。なお、障がい学生に対しては、受験についての相談が寄せられた際に受け入れ体制を説明し、志願するか否かを受験生本人の決定に委ねている。経済的支援である奨学金については、2011（平成23）年度から給付型修学支援奨学金制度を新設しており、応募者が増えている。

生活支援について、校医と健康管理医の連携協働により医務室において学生のカウンセリングと健康相談を行うほか、学生相談室を設け、精神科医である校医の面談可能日をあらかじめ周知して対応するきめ細やかな措置を講じている。また、キャンパスハラスメント防止に関する規程を整備しており、「ハラスメント対策委員会」を設置し、啓発のための研修も教職員や学生に対し行っている。

進路支援については、「進路指導委員会」主導のもと、年間を通じた個別・集団指導の機会を計画的に設けるほか、「国家試験対策委員会」による支援も行っている。学生の希望する進路実現だけでなく、「看護職者自らも成長するヒューマンケアリング」を実践できる環境へと学生を導くため、進路支援にあたっていることは、理念・目的の実現に沿っているといえる。こうした取り組みを通じて、1期生・2期生の就職希望者に対する就職内定率が100%を達成するなどの成果を上げており、評価できる。

学生支援の適切性の検証については、「学生部委員会」を中心に行っており、学生が相談しやすいアドバイザー制度の改善など支援体制の強化が図られている。

7 教育研究等環境

学生の学修、教員の教育研究環境については、国立病院機構や地元自治体との強力な連携のもとに、高度化する医療に対応し、教育活動の水準を向上させるという方針を掲げ、教授会やスタッフミーティングで共有を図っている。

校地および校舎面積は法令上の基準を満たしているが、体育館や運動施設については大学設置以来、国立病院機構福岡東医療センターを利用しているため、授業や学生の課外活動に対する利便性の向上を図るためにも、検討が望まれる。

図書館は、学生数に見合った閲覧座席数が確保され、専門的な知識を有する専任職員を配置し、学術情報へのアクセスや法人内の他の図書館とのネットワーク整備を図っている。今後は、平日の開館時間の延長や教養・専門図書といった蔵書のさらなる充実を図ることが期待される。なお、バリアフリーへの対応も適切に行われているとともに、各種実習室は、十分な演習ができるベッド数や機器・備品が整備されている。

専任教員に対しては、職位に応じて個人研究室や共同研究室を提供するとともに、個人研究費も支給している。ただし、アドバイザー業務や複数の委員会業務から教育・研究以外の役割負担が危惧されるため、教員の研究専念時間や研究機会の保障について対応が求められる。研究倫理については、「研究倫理委員会」がその審査を行い、規程も整備されている。

教育研究等環境の適切性については、「将来計画委員会」において研究室数を含めた環境整備についての必要性和、それにとりまう財務の検討が行われている。

8 社会連携・社会貢献

貴大学の理念を踏まえ、国立病院機構福岡東医療センターを中心とする国立病院機構や古賀市と連携し、相互に発展することを方針としており、その方針は、スタッフミーティングを通じて教職員で共有している。

地域に開かれた大学として、古賀市と官学連携協定を結んでおり、公開講座を定期的に開催している。また、市が主催している「健康福祉まつり」へ、国立病院機構福岡東医療センターとともに参画し、血圧測定・骨密度測定・健康相談などを実施しており、参加者数も年々増加して市民にも浸透してきている。さらに、「高校生の健康づくりプロジェクト」と題して市内の高等学校において、生活習慣の調査・健康測定・健康教育を実施して教員と学生がともに活動している。

今後は、以上のような種々の社会連携・社会貢献活動の適切性について、大学全体として体系的に検証できる体制の構築を期待したい。

9 管理運営・財務

(1) 管理運営

管理運営の基本方針として、「迅速に課題解決を図る体制の構築」が定められており、学長のもとには、管理運営に関する重要事項を審議する「運営会議」を、学部の代表である学部長のもとには、大学の教学に関する事項を審議する教授会および各種委員会をそれぞれ設置し、意思決定を迅速に行うこととしている。

大学の管理運営に必要な各種の規程を整備し、学則に基づき、学長、学部長、部長、教授、准教授、その他の職を定め、適切に配置している。また、管理運営に関する重要事項を審議する「運営会議」と教学部門の問題を審議する教授会を設けている。さらに、教職員が集まるスタッフミーティングを開催し、教授会の決定事項や全教職員に周知すべき事項の共有を図っていることは、管理運営の基本方針としている「迅速に課題解決を図る体制の構築」を教職員で共有する仕組みが確立されているといえる。

事務組織については、学校法人の本部に設置する管理部門のほか、看護大学事務部長の下に総務係、学務係、入試・広報係、図書館係を配置している。事務職員の意欲・資質向上のための組織的なスタッフ・ディベロップメント（SD）については、法人全体における業務・共通意識研修会に加えて、教学に関する知識向上を目指した取り組みの強化が望まれる。

完成年度を迎えて安定した管理運営を行う段階に向け、貴大学ではP D C Aサイクルの「CHECK」と「ACTION」を行う必要があると点検・評価されている。管理運営については「運営会議」が責任主体となっており、今後は、恒常的に検証できるプロセスの構築が期待される。

また、法人理事会の決定に従い、事業計画および予算編成方針を立案し、予算外支出の執行は、発議書による許可を受けて実施している。公認会計士および監事による監査も適切に行われており、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課題と点検・評価されているため、今後の改善に期待したい。

(2) 財務

開学3年目の2010(平成22)年度より帰属収支差額が収入超過となり、完成年度の2011(平成23)年度は、帰属収支差額比率および消費収支差額比率とも申請時の見込みを上回った結果となっている。

借入金の額は低く、「要積立額に対する金融資産の充足率」も減少気味ではあるが毎年100%を超えており、安定的な財務状況といえる。

国立病院機構福岡東医療センターからの要請により設立された経緯から、実習病院に国立病院機構の病院群を据えているため、高い国家試験合格率や国立病院への就職率につながっている。これらのことは今後の学生募集に大きな強みとなり、安定的な学生確保が見込めると評価できる。

収入面に関しては、一定水準の教育・研究を維持するために学生生徒等納付金だけでなく多様な収入、特に科学研究費補助金や受託研究などの外部資金獲得に努力することを期待する。支出面に関しては、人件費比率、人件費依存率が「保健系学部を設置する私立大学」の平均値を若干上回っているが、設置後間もないためであり今後の課題と捉え、採用計画などに生かしていただきたい。

完成年度を迎えた現在「PDCAサイクル」のCA段階とのことであるが、日本の医療・介護・福祉を担う教育機関の一翼としてあり続けるためには、「将来計画検討委員会」で検討しているビジョン・中期計画の一日も早い策定と、それに裏づけられた中長期財政計画の策定が望まれる。

10 内部質保証

内部質保証に関する方針は定めていないが、「教育研究水準の向上を図り、本学の建学目的及び社会的使命を達成する」という自己点検・評価の目的のもと「自己点検・評価委員会」を設置し、点検・評価を実施している。しかし、学内の各種委員会や教授会、運営会議等の組織で検討された事項を、大学全体としてどのように統括し、改善につなげているかその検証プロセスが明らかではない。したがって、今後は自己点検・評価の取り組みを通じてPDCAサイクルを機能させる必要がある。また、客観的な視点を担保するために学外者の意見を聴取したり、自己点検・評価の実施から結果の取りまとめの過程において、改善点を浮き彫りにし、新たな改革・発展の基盤的手段として活用を図る仕組みの構築が望まれる。

なお、学校教育法(同法施行規則)で公表が求められている事項、財務関係書類、『自己点検・評価報告書』はホームページ上で公開され、広く社会へも公表されている。

Ⅲ 大学に対する提言

総評に提示した事項に関連して、特筆すべき点や特に改善を要する点を以下に列記する。

なお、今回提示した各指摘のうち、「改善勧告」についてはその改善状況を「改善報告書」としてとりまとめ、2017（平成29）年7月末日までに本協会に提出することを求める。

一 長所として特記すべき事項

1 教育内容・方法・成果

(1) 教育課程・教育内容

- 1) 「建学の理念」「キリスト教学入門」などの必修科目を1年次に開講し、宗教的な立場からの医療や看護について学修を深め、基本の心構えを養うとともに、「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ため、1年次に基本概念を学ぶ「ヒューマンケアリング論Ⅰ」、2年次に事例を基に自らの看護実践を振り返る「ヒューマンケアリング論Ⅱ」、4年次に理論と実践を統合する「ヒューマンケアリング論Ⅲ」を順次配置している。以上は、実習以外にも段階的にキリスト教と看護学の概念を融合した「ヒューマンケアリング」を身に付けることができるよう配慮された教育課程・教育内容として評価できる。

(2) 教育方法

- 1) 国立病院機構福岡東医療センターを主とする実習施設とのユニフィケーションを通じて実践教育のレベルの向上を図っている。また、指導者会議等を組織し、実習指導者と実習指導教員との「連携書」による情報交換・相談・調整を実施するほか、実習施設側からは技術教育の支援・臨床講義・教員研修の受け入れ、大学側からは種々の研修プログラムや看護研究指導等が提供されている。このように、実習施設との連携・協力体制が構築され、効果的な実習指導に向けて有効的に機能していることは評価できる。

二 改善勧告

1 教員・教員組織

- 1) 大学設置基準上原則として必要な教授数が、大学全体で2名不足しているため、是正されたい。

以 上