

令和5（2023）年度 佐久大学 自己点検評価報告書

基準1 使命・目的、教育目的 <small>(令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方策」 についての評価)</small>		
1の1 使命・目的及び教育目的の設定	学部・研究科共通	<p>達成すべき目標・状態</p> <p>使命・目的及び教育目的は、本学の個性、特色を明示しており、具体的に簡潔な文章で記載されている。今後も大学の建学の精神・教育理念を礎としながらも、社会情勢を鑑み、必要に応じ内容を見直ししていく。また、これらについては、大学案内、学生募集要項、学生便覧及びホームページに引き続き明記し、オリエンテーション、オープンキャンパスなどで、学内外にわかりやすく周知する。</p>
1の2 使命・目的及び教育目的の反映	学部・研究科共通	<p>令和5(2023)年度評価</p> <p>本学の目的は大学・大学院ともに学則第1条において明確に示しており、看護学部、人間福祉学部、助産学専攻科及び大学院とも大学案内パンフレット、学生便覧及びホームページ等で周知している。オープンキャンパス、学校説明会、進路相談会、さらに市民公開講座等では説明の機会を設け、学内外に向けて浸透できるよう努めている。その他、看護学部では実習ユニフォームに本学のシンボルマークを取り入れることを恒例とするなど、継続した周知の工夫を図っている。加えて、大学院ではプライマリケア看護コースのディプロマ・ポリシーを診療看護師の教育目標に合うように見直しを行い、修士論文コースにおいてもディプロマ・ポリシーの改正に向けた検討を進めた。</p>
		<p>教員組織の見直しと規程改正を行い、委員会人数の絞り込みと若手教員の役割移譲、および幹部教員による管理者を置き、委員会活動の掌握・推進に努めた。一方で、委員会が細分化され、担当数が増えており委員会運営に関する整理と調整が必要となっている。</p> <p>2学部体制として3年目を迎え、学生総合支援センター（STIC）では教務と学生に関する教職員協働が始まり、学生総合支援センター規程、障害学生支援規程を基に、学生の相談へ細やかに迅速に対応できる体制が整えられてきた。ボランティア・アクションセンターの開設により、積極的な社会参加の機会が増え、学生にとっては本学の教育目的が実践に結びつく機会が得やすくなってきた。2学部の共通科目が学年進捗とともに増えたが、広域にわたるCBL実習による負担や科目の多さによる課題も共通認識されてきている。また、教員にとっては、授業評価実施規程、教育研究活動表彰規程及びFD・SD委員会規程の整備により、教育力向上を目指しやすい体制が整えられつつある。</p> <p>大学院では入試委員長を教授、教務委員長を准教授とし、副委員長も若手教員が担当することにより、入学試験体制、教務関係等、様々な改善、改革に取り組んでいる。</p>
基準2 学生 <small>(令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方策」 についての評価)</small>		
2の1 学生の受入れ	学部	<p>達成すべき目標・状態</p> <p>学生の受け入れに関しては、教育理念やアドミッション・ポリシーに基づいた入学選抜を今後も適正に行う努力を続ける。まずは、入学後の縦断的調査として、PROGテスト（知識を活用して問題解決する力と、経験を積むことで身についた行動特性の2つの観点で測る）やGPAの推移を活用することで、より適切に入学選抜が行われているかを検証する。</p> <p>志願者の確保については、平成30（2018）年度に電子媒体の学生募集要項に変更し、大学ホームページへの掲載およびWeb出願による受付を導入、アドミッション・ポリシーの周知を図りながら、学生募集活動を効果的に行う努力を重ねている。</p> <p>令和5（2023）年度には第12期生を送り出すが、卒業生の存在は県内に新設された私立看護系大学にはない本学の強みと考えるので、卒業生との繋がりを強化したい。また、新装のアカデミックcommonsなど地域に開かれた大学であることや教員の研究力・教育力をより一層高めることで、学修にふさわしい環境であることを情報発信していく。</p>
		<p>令和5(2023)年度評価</p> <p>学生の定員確保が喫緊の課題となっている。そのため、看護学部・人間福祉学部とも前年度に比べ、入試種別の新設や日程の変更などを行った。</p> <p>看護学部では、早期から優秀な学生を確保することを目的に、総合型入試の1区分に「特別奨学生」を新たに加えたが、受験者数は1名であった。9月に広報活動の一環として教職員による高校訪問等も実施したが、入学生は定員の7割にとどまった。来年度以降は入試時期や入試種別、指定校枠の見直し等および広報活動を検討して、入学生の確保に努めていく。</p> <p>人間福祉学部では総合型選抜「市町村制Ⅱ」と学校推薦型選抜「公募制Ⅲ・Ⅳ」の新設、編入学試験の日程変更などを行った。市町村制はⅠのみの実施であったが機会を増やし、また公募制はⅢとして随時実施であったものを、Ⅲ・Ⅳとして区分と入試時期を明確化したが、入学生は昨年度同様に5割程度となっている。</p> <p>人間福祉学部開設以降、安定的な学生確保を大学の重点戦略の一つとして位置づけ、学長のリーダーシップに基づく全学が一体となった学生募集体制の確立を目指してきたが、全学レベルでの戦略・方針の策定、取り組みまでには至っていない。</p>

2の1 学生の受 入れ		達成すべき目標・状態	令和5(2023)年度評価
研究科		<p>大学院看護学研究科においては、近年の入学者数減少を受けて、全国から広く志願者を募るためにWebによる相談会を開催している。令和3(2021)年度の入学試験より、紙媒体から電子媒体の学生募集要項に変更し、大学ホームページへの掲載およびWeb出願による受付を導入した。また、大学院進学相談会では、修士論文コースの在籍者やプライマリケア看護コース初の修了者から、現在の状況を入学希望者へ直接伝える機会を設けて、よりわかりやすい具体的なメッセージを伝えるように内容を工夫している。また大学ホームページの閲覧者を通じた志願者増を目指すため、大学ホームページの内容を刷新し、研究指導教員の研究テーマや研究活動を理解しやすい工夫、修了生の研究テーマや修士課程での学びを掲載するなど可視化に努めている。令和元(2019)年度は、入試回数も年2回から年3回に増やす等、入学者確保に努めている。今後は、全国からの応募者への利便性を高めるため、リモート受験の可能性も検討する。さらに、実際に入学した者の大半が長期履修制度を活用していることで、近年の在籍人数が増加していることも今後の課題である。新入生の学修環境を維持するためには、進学相談の段階から入学後の履修方法について、研究指導教員とともに学修計画を立案する等により対応したい。</p>	<p>大学院生募集活動として、新規に募集チラシ(A4サイズ)を作成し、学内外での募集活動に活用した。例年通り大学院紹介リーフレットの作成と配布、大学ホームページ紹介動画の更新を行った。進学相談会は年間3回(対面・web併用)開催し、12名(昨年度と同数)の参加を得た。相談会では、修論コース及びPCANコースから1名ずつ修了生が在籍者の参加協力を得て、学生生活や修了後の活動について説明をしたところ、参加者との具体的な質疑応答につながり好評を得た。出願前面談は16名が受け、12名が実際に出願した。出願前面談後の応募がなかった1名に対してⅢ期入試の案内をしたところ、応募につながった。大学院生の獲得は個別の丁寧なかかわりが必要であると改めて認識される結果となった。大学院入試は年3回を予定したところ、Ⅱ期の受験予定者が全員感染症を罹患したためⅡ期追試をⅢ期と同時に実施し、実質2回開催した。受験者は11名で、9名合格(修論5名、PCAN4名)となり、前年度のような辞退者は出なかった。入学予定者は前年より3名増加した。科目等履修生は2名、研究生は1名の合格者を出し前年度と同数であった。</p>
2の2 学修支援	学部	<p>本学部の学修支援は、グループチューター制度により学生の個別的な問題に丁寧に対応できており、学生アンケートの結果からも充実した整備・運営を行っていると感じている。今後は、TAや新しく導入したLMSの活用範囲を全教員へと広げて、学修環境をより充実させていく。障がいのある学生や相談内容が複雑化している学生など、特別な配慮・支援が必要な者に対しては、担当者を固定し、綿密な連携のもとで方針を統一しながら対応していきたい。さらに、学生自身が学修の状況を把握できるように、可視化を目的とした学修ポートフォリオの活用も検討する。</p>	<p>今年度もグループチューター制度およびグループ担当制により、学生の個別支援を継続して行っている。また、教務係が定期的に授業出席状況を調査し、欠席の多い学生には担当教員が面談を行い、修学意思や生活状況(経済面や健康面)を確認し、学修方法の指導も行っている。さらに、学び場(MANABIBA)による学修支援も継続している。今年度より新たに障害学生支援規程を施行し、合理的配慮および修学支援の全学的な体制を構築した。学生総合支援センターを窓口とし、対象学生には関連する教職員および保健室等と連携して支援を行っている。次年度は合理的配慮に関するリーフレットを新たに作成し、配布する予定である。</p>
研究科		<p>大学院看護学研究科は、開設後29人が修了した(修了者は90.6%、2020年3月現在)。(53人が修了、2022年3月現在) 在籍者は、医療・福祉施設からの派遣者も多く、週2日間の就学による3年間の長期履修生がほとんどである。業務あるいは就業先での役割を果たしつつ、学修を継続できるよう、先を見通した授業計画や課題の提示などで、現場の流動的な業務内容や体調管理を含めた学業との両立を支援している。半期ごとに、教務委員が生活や学修進捗について面談し、問題の解決ができるような機会を作っている。年度末には修了生も含め全員にアンケート調査を実施し、授業や修士論文指導、学修環境等について意見を聴取し、改善へつなげている。またそれらの結果を、学生にフィードバックしている。令和2(2020)年度からは、さらに大学院生同士の交流を促進できるように、週1回、各自の論文の遂行にあたっての課題やデータ分析などの実践的な問題について、オープンに意見交換できるような自主ゼミ企画など、ピア相互の学びを深められる環境を整えていく。</p>	<p>教育評価アンケートを実施し学生にアンケート内容のフィードバックを行った。1年次前期から指導教員と副指導教員を決定し2名体制の中で指導を行っている。研究を推進するために、学生が主体的に運営する自主ゼミを3回実施し、4名の発表があり、延べ人数で学生27名、教員40名の参加があり、活発な意見交換がなされた。中間発表会は年間4回開催し、9名の院生より発表があり、延べ人数で学生39名、教員77名が参加した。主査・副査からの質疑・助言により院生の研究の推進が図られるような支援を行っている。修士論文コースでは看護学特別研究(8単位)、プライマリケア看護コースではプライマリケア看護学特定課題研究(4単位)において、学生の研究能力の向上が図られるように指導を行っている。また、修士論文の審査・評価の公正、公平及び透明性を図るため、研究計画書の受理基準、論文審査における評価基準を検討し、ガイダンス等で学生に説明している。診療看護師認定試験への支援を充実させるため、プライマリケア看護コース2年次生に対して、冬季休業期間を含めて補講を行い、受験者(修了生)4名全員が診療看護師試験を合格している。</p>
2の3 キャリア 支援	学部	<p>本学のキャリア支援は、体系化された開発支援プログラムを全年次に配置しており、受講する学生の満足度は非常に高い。例えば、令和元(2019)年度4年次生の「4-1.就職試験対策講座」では、内容のわかりやすさについて、91.7%の参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答え、今後について考える機会になったかでは、90.7%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えている。しかし、ここ数年首都圏を中心に病院の就職試験日程が大幅に早まっており、その影響で長野県内の病院も試験日を前倒ししてきている。このため、とくに3~4年次生対象の就職活動プログラムの日程調整に苦慮しており、開催日とともに講座内容の再考が急務である。実際、上述のプログラム開催時期については、61.9%の学生が「もう少し早い時期が良い」と回答した。プログラムは全学生の出席を求めているため、学生に対しては、早期に日程を知らせていく必要がある。卒業後の進路は看護学部におけるキャリア支援の重要な評価項目でもあるので、常にプログラムの改善を図ることが求められる。来年度は入学前から卒業に至るまでの学生への支援体制を、学生サービスも含めて一本化することが望ましいと考え、検討していくことを決めている。</p>	<p>キャリア開発支援プログラムは、4月の前期ガイダンスで年間の予定を示し、継続的に実施している。実施後のアンケートでは、ほとんどの学生が今後に活かせると回答している。昨年度より開始した「公務員試験対策講座」に加え、今年度は新たに「SPI・小論文対策講座」を追加して実施した。看護学部では、今年度新たに「自治体保健師キャリアガイダンス」を実施し、2名が自治体の保健師として就職した。また、近年の就職試験日程の早期化傾向を鑑み、これまで4年次4月に実施していた就職試験対策に関するプログラムを3年次2月に移行して実施した。人間福祉学部は第1期生が3年次生となり、就職活動を本格的に支援する時期に入った。体系化されたキャリア開発支援プログラムの実施はもとより、人間福祉学部独自の講座を企画し、長野県社会福祉協議会並びにハローワーク就職支援員による講座を開催した。11月には佐久・小諸職業安定協会の協力を得て、学内で職場説明会を行った。さらに12月にはハローワーク相談員による個別のキャリア面談を実施した。また、令和6年度からは新たにキャリアアドバイザーを配置し、就職支援体制のさらなる充実・強化を図る予定である。</p>

2の3 キャリア 支援		達成すべき目標・状態	令和5(2023)年度評価
研究科		<p>大学院研究科では開設以来、29人が修了しており、修士論文コースの修了生26人は、看護管理者や大学教員として活躍している。また、令和元(2019)年度に修了した3人のプライマリケア看護コースの学生は、日本NP教育大学院協議会の「NP(診療看護師)資格認定試験」に全員合格し、師長やスタッフナースとして、所属施設で実践活動を再開することとなった。各々の所属先で専門性の高い実践看護師としての役割範囲の拡大や期待に関して上司や同僚の理解を得ることが必要になる。大学側も職位や看護部内での体制づくりと課題の解決、NP課程修了生の県内メンバーを含む研究会の立ち上げ、交流会の開催等に向けた支援を継続する。</p>	<p>修士論文コースの修了生は看護管理者や大学教員として勤務している。プライマリケア看護コース開設後の修了生20名は、県内外の病院で診療看護師として活動し、修了後の現場研修を受けて診療看護師として自立できるように勤務している。修了生への支援として就職先での研修の可否、指導体制等に関して大学院在籍中から協力を得るための準備が重要となっている。診療看護師資格取得後の継続教育として、特定行為研修、追加区分研修を1名が受講し修了した。診療看護師コースの授業の一部を修了生にも公開するなど、キャリア支援も行っている。</p>
2の4 学生サ ビス	学部	<p>令和3(2021)年度は人間福祉学部が開設予定であり、複数学部となることから、学園全体の学生総合支援センターとして有機的に機能する組織の構築が急がれる(2023年4月に開設)。看護学部、別科助産専攻、人間福祉学部、短期大学部、大学院の学生生活の充実・安定のために、学生サービスを提供するすべての教職員の活動方針、活動拠点となるよう、ハードウェアの整備、プログラム作成、専門家が含まれる委員構成が望ましいと考える。具体的には、発達障がいや学習障がいをもつ学生への支援、カウンセリング、ハラスメント相談、保健室などのサービス体制のさらなる充実や、就職・進学相談等総合的な支援ができる体制を整えていく。</p> <p>また、現在学生サービスの中核であるグループチューター制度がスタートして10年が過ぎ、評価を行う予定である。毎年チューターグループの協力を得て、奨学金受給者のなかで成績が不振になっている学生の面接を実施しているが、深刻な経済支援が必要な学生やCOVID-19感染症による影響を受けた学生の貧困に関して、各種奨学金の条件を十分確認の上、返済義務のない奨学金の開発や、将来を見据えた無理のない受給を勧めていく。</p>	<p>今年度より教務課と学生課の縦割りを廃し、学務部長(教員)をセンター長とする教職協働体制による学生総合支援センターを開設した。本センターは学生の修学支援を全学的な立場から総合的に行い、学生生活の充実と発展を図るとともに、学修者本位の教育の実現に寄与することを目的に掲げており、学生からの履修相談や生活相談にワンストップで対応している。所掌事項は学生の学修支援、生活支援、キャリア開発支援及び心身の健康支援となっており、各学部・学科の教員やハラスメント相談員、保健室、カウンセリングルーム、ボランティア・アクションセンター、社会連携・研究支援センター、基盤教育センターの担当者と密接に連携協力し、学生へのきめ細やかな支援を行っている。また、学生総合支援センターでは、職員へのインテーク研修を実施し、学生に開かれたセンターを目指している。</p> <p>グループチューター制度やグループ担当制を活用し、学修や学生生活の支援を継続している。キャンパスライフアンケートでは、約7割の学生がこの制度を活用し必要な相談ができたと回答していた。学生の約40%が自家用車で通学しており、駐車場の整備を強く希望しているため、早急の対応が望まれる。駐車場の不足に対しては、今年度より通学距離により制限を行った。</p> <p>本学独自の奨学金制度については、今年度見直しを行い、来年度からは全学的に統一した制度として整備し、学生の修学を支援する。</p> <p>ハラスメント対策委員会では、昨年度に引き続き、委員対象、全教員対象の研修会を計3回実施した。また、学生が相談しやすい環境づくりを推進するため、学生にハラスメントに関するアンケートを実施した。その結果、ハラスメントを経験していると回答した学生は少数であったが、ハラスメントが「わからない」とする学生が数名いたため、学生を対象としたハラスメントに関する研修を実施し、ハラスメントの認識付けと相談窓口等を周知する他、対処方法などの説明を行った。特に新入生については時間を長く設けて、ハラスメントガイダンスを実施した。</p>
	研究科	<p>大学院生研究費の取り扱いについて、令和2(2020)年度より研究費の申請様式を変更し、大学院生への支払いは、原則、口座振込による簡便化を進めた。また、学修環境に関する大学院生アンケート結果では、おおむね良好でカリキュラムや研究指導、学修環境での大きな課題はなかった。授業中のトラブル発生時の場合の事務局への連絡方法は、大学院生の意見に基づいて改善された。</p> <p>図書館については、開館時間外の利用にも対応できるよう学外からのリモートアクセスを設定し、利便性を高めている。引き続き、電子コンテンツやデータベース等の充実を図るとともに、より大学院生のニーズに合致した資料やサービスの提供を行うことで、学修環境の向上に努める。</p>	<p>昨年度に引き続き、学生が研究奨励金を有効に活用できるように、年2回のガイダンスで院生に研究費の利便性を向上させるため、使用ルール、手続き方法などの周知に努めた。また、図書館利用方法やデータベースのアクセスなど、大学院生のニーズは毎年度確認を行い、少数教育のメリットを生かし、継続的に学生サービスの向上に努めている。プライマリケア看護コースにおいては、ハンディ・エコー等、最新の教育研究機器を導入するなど演習内容の充実にも努めている。</p>

2の5 学修環境 の整備		達成すべき目標・状態	令和5(2023)年度評価
学部		看護学部において、実習施設の継続的な整備は最も優先すべき課題と考えている。令和元(2019)年度に県内・北信地域に看護系の学部をもつ大学が2校、令和2(2020)年度には中信地域に1校できたことで、保健師・助産師課程の実習を含め、これまでよりも実習施設の確保が難しくなった。本学の教育についてさらに理解を深めてもらい、実習施設と構築してきた連携協力を大切にしながら、受け入れを継続してもらう努力をする。それと同時に、新たな発想で実習展開を考えたうえでの実習施設の開拓も視野に入れていく。COVID-19対応で急遽導入したリモート授業には、対面授業再開後も継続して活用したい利点がある。学生からの意見・要望をくみ上げながらリモート併用をするなど、より効果的・効率的な方法や学修環境の整備に努めたい。それには学生がPCを所持することと配信環境の整備への検討が不可欠である。	本年度2月に同じ佐久地域の看護専門学校との教育連携協定を締結した。今後はこの連携関係を利用して、両校の学生同士の交流を図っていく。また、連携校の協力の元、国家試験支援の強化を図っていく予定である。 DX教材として購入した「スマートグラス」を看護学演習や看護学実習において使用し、学生の理解を支援している。 ①生活援助論Ⅱ(診療の補助技術)の呼吸を整える技術において、スマートグラスを併用して、酸素の供給方法(中央配管方式と酸素ボンベ)を説明した。2023年6月5日(月)実施 ②EBN実習Ⅰ(看護職の役割)において、スマートグラスを併用し、介護サービス施設の特徴、各職種役割及び生活環境の実際の説明を受けた。ハンズフリーで映像、音声を遠隔地である大学と共有した。2023年5月18日(木)実施 また昨年度、紙媒体から切り替えた「WEBシラバス」は、学生にとってアクセスが容易であり、多デバイス対応の観点からも利用が定着している。 加えて図書館では、2020年(コロナ禍)以前より、貸出用ノートPCおよびiPad等を整備し、ノートPC 26台、タブレットPC 24台の貸出に対応している。電子書籍については、現在は、年間7,000冊余りが同時アクセス数無制限(学外アクセス可)で閲覧できるようにしている。
研究科		大学院生が勤務する場所である臨床現場はCOVID-19患者の受け入れ施設となることもあり、学修環境の安全を保持するためには、社会情勢や学生個々の状況を把握しながら対応を検討する必要がある。学生の学ぶ権利を保障するには、対面での授業や論文指導と、遠隔授業やゼミを併用する判断が必要であろう。現在のところ、通信環境など、遠隔授業でのトラブルは少ないものの、音声の問題等は時折生じるため、遠距離通学者の負担を軽減する意味でもスムーズなリアルタイム型の授業や、オンデマンド型の授業を増やしていく予定である。	仕事との調整が難しい社会人学生、県外など遠方から通学する学生に対しては、一部授業について引き続き、リモート授業の実施を検討するなど、多様なニーズに応じた学修環境の提供に務めている。次年度前期にはWeb授業を実施できるよう検討を進めている。
2の6 学生の意見・要望への対応	学部	学修支援、学生生活、また施設・設備に対する学生の意見・要望をくみ上げるシステムの整備については、授業/実習に関するアンケートやキャンパスライフアンケート、卒業生アンケート等によりある程度確立された。ただし、調査時期に限られるためキャンパスライフアンケートでは、反映しにくいタイムリーな要望をどのように汲み取るか等の課題もある。学生意見箱の活用を改めて周知するなど、より迅速な対応が可能となる方法を模索する。今後も学生の要望に応えることができるように教職員の協働で対応していく。	現在、学生の意見や要望の汲み上げは、学生総合支援センターおよび学生委員会が担っている。キャンパスライフアンケート等では多様な意見が寄せられているが、学修環境の整備を優先し、教職協働で対応している。 学生食堂入口に設置されている学生意見箱へ投稿された意見は、学生総合支援センター長が確認し、関連する部署の責任者へ共有され、対応している。令和6年度からは、対応した内容を書面で掲示し、学生へフィードバックする予定である。
	研究科	学修環境に関する大学院生アンケート結果では、おおむね良好でカリキュラムや研究指導、学修環境での大きな課題はなかった。個別面接の際は、コース外の教員が意見聴取を行い学生が日ごろの状況や要望等を話しやすいように配慮し継続する。	教育評価として、自己の振り返りや内省につながる質問を無記名アンケートで実施しているが、自己の成長や課題について振り返れる機会となっている。過年度のアンケート結果より修士論文コースの入学生に対しては、昨年度に引き続き、入学までの準備や入学後の学生生活などについては丁寧な説明が必要であり、進学相談会の内容や合格後の通知に反映できるよう支援を行っている。

基準3 教育課程 (令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方針」 についての評価)		達成すべき目標・状態	令和5(2023)年度評価
3の1 単位認定、卒業認定、修了認定	学部	1つめに、ディプロマ・ポリシーの年次ごとの到達目標を明文化し教員に周知する。配当された年次の到達目標に合わせて、各授業科目の学修目標を見直していく。 2つめには、カリキュラム評価として、4年次に配当している看護総合実習、看護学研究(卒論)はルーブリック評価を用いて、ディプロマ・ポリシーの達成度を評価できるように改善する。さらに、GPAの公正性を高めるために、functional-GPAの導入を検討する(f-GPAは令和3(2021)年度から導入した)。	1. について、看護学部1、2、3年次には、各年次の段階的DP目標の達成度について中間及び総括評価をおこない、学生がDPを意識して学修している成果を確認した。令和5年12月には、看護学部教員及び教務係を対象に、「新カリキュラム中間評価の会」を初実施し、目標のわかりやすさや新カリキュラム運用上の気づきを共有し、各自のFDにつなげるきっかけとした。2について、看護総合実習及び看護学研究はルーブリックを用いた評価を継続しており、総まとめ的な科目として4年次の達成度評価となっている。f-GPAはすでに導入されている。 履修登録方法を変更して2年目となることから、登録漏れや過剰登録の予防として1年次のオリエンテーション対応を手厚くした結果、昨年度よりミス件数が減少した。単位認定、卒業認定は規程に則り実施し、4年次89名が卒業可能と判定された。 人間福祉学部では履修の登録漏れ、過剰な登録をしている学生に対する個別指導を行い、早期に対応できるよう配慮した。FD研修では、演習授業の進め方について教員間で議論し、課題を抽出して改善案を検討した。

達成すべき目標・状態		令和5(2023)年度評価
3の1 単位認定、卒業認定、修了認定	研究科 修士課程の2つのコースは、修了認定基準において、8単位の論文審査と、臨地での専門看護の提供を目的とした2単位の課題研究の成果の審査、学位審査として共通な審査要件により厳正に行われている。しかしながら、大学院生は、過密な授業、実習スケジュールの中で論文および課題研究が求められる現状があり、さらにコース別の到達目標の違いについて明確化が求められる。今後は、両コースの到達目標に沿った指導方針、審査基準を改めて見直すため、シラバスの見直し、それに関する内規等の策定も視野に入れ、より現実的かつ公平な単位認定へ向けての改善を進める。	修士論文について、修士論文コースは特定看護研究8単位、プライマリケア看護コースは4単位としているが、診療看護師に必要な不可欠な研究能力を養うことも考慮し、どちらのコースに在籍しても研究能力の向上が図られるように指導を行っている。プライマリケア看護コースは修了年度の10月に実習が終了し、1月には修士論文提出であり、また、診療看護師(NP)の資格試験が3月上旬にあるため、研究内容や方法について検討する予定である。また、修士論文の審査・評価の公正、公平、明確化を図るため、研究計画書の受理基準、論文評価基準を検討し、ガイダンス等で学生に対して周知を行った。
3の2 教育課程及び教授方法	学部 看護学部では、令和3(2021)年度から新たなカリキュラムとなる。これまでのカリキュラム評価をもとに、新カリキュラムの特長を活かした運用を進める。カリキュラム・ポリシーは、簡潔な文章に変更し、より学生にわかりやすいものに改善して周知する。その一つとして体系的や難易度を考慮してナンバリングの付与の検討の余地がある。ナンバリングの導入は、科目の分野や履修順序が明確になり、シラバスに記載することで効果的な学修につながる。基本教育科目については、本学は、令和3(2021)年に人間福祉学部が新たに開設する予定(2021年開設した)であり、基盤教育の充実が学部特徴のひとつとなっている。基盤教育は、看護学部との共通科目として開講されるため、看護学部生にとって履修できる科目が大幅に増えると同時に教養教育の充実が図れる。教員個々の授業では、アクティブラーニングを取り入れるなど、授業方法の改善など取り組んでいるが、それらの改善が有機的に連動していないために、効果が見えにくくなっていると思われる。現在、アクティブラーニング研修を受けた教員を中心に、学習会が始まっており、そうした成果も踏まえながらの検討を進める。	看護学部では1,2,3年次が新カリキュラム、4年次が旧カリキュラムとなるため、オリエンテーションでの丁寧な説明と確認に努めた結果、トラブルなく履修が進んだ。新科目「地域生活者交流実習Ⅰ」を3年間実施した成果として、旧カリキュラムの時期よりも看護学部の全専任教員が1年生との接点を増やしたことから、多様な学生への初期理解が進み、学部全体として丁寧な教育方法の実施につながったと言える。新型コロナウイルス感染症が5類に変更されたことに伴い、基本的感染予防対策は続行し、演習用「感染予防対策報告書」の提出は求めないこととして対応の簡素化に努めた。感染症を理由とした追実習は計11件あり、学生の不利益とならないよう実施できた。ナンバリングは既に導入済み。シラバス作成要領に対応して必要事項が記載されているか、教務委員会メンバー及び助手・助教がチェックリストを用いて確認した。不足の場合は教務係から科目責任者にフィードバックし、修正につなげた。人間福祉学部では、ヒューマンケア専門演習Ⅰ・Ⅱの開講にあたり、学生の状況に合わせた配属とゼミの運営方法の検討と実施を進めた。精神保健福祉士養成課程については、次年度に向けて実習体制の準備を行った。
	研究科 令和2(2020)年度入学生から適用したカリキュラムの評価を、ディプロマ・ポリシーの観点から行う。また、学生回答の「教育評価アンケート」の結果に基づいて変更した修士論文指導プロセスや、学修上の困難について、学生との面談等を利用し情報収集していく。プライマリケア看護コースの実習の受け入れ施設との交流は計画的に増やしており、今後、さらにNPとして活躍している看護師を講師に招くなどして、NP実践とその役割について知り、NP支援を促進させる。	プライマリケア看護コースでは、実習受け入れ施設の確保が喫緊の課題であり、施設との交流を計画的に増やしており、今年度入学生5名は様々な施設で受け入れをしていただいた。次年度も継続して施設に理解いただけるよう説明を行っていく。また、診療看護師として活躍している看護師を外部講師として授業に招聘を行い、診療看護師の教育課程を有する他大学大学院とも合同授業を実施できるよう、島根県立大学大学院と合同授業に関する覚書締結に向けての手続きを進めるなど教育支援の充実に務めている。
3の3 学修成果の点検・評価	学部 カリキュラム評価については、ディプロマ・ポリシーの達成に向けたきめ細かな到達目標の作成、それに沿った評価をする。具体的には、年次ごとのディプロマ・ポリシー到達目標の作成、4年次の統合科目である「看護総合実習」「看護学研究」の評価の見直しを行う(見直しの結果、令和3(2021)年度からルーブリック評価を導入した)。三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価は、令和元(2019)年度に策定したアセスメント・ポリシーの確実な運用をもって推進することにより確立する。さらに、令和3(2021)年度より運用の新カリキュラムについて、適時カリキュラム評価を行っていく必要がある。	看護学部の新カリキュラム対応学生には、中間評価(9月)、総括評価(4月)として各年次のD/P段階的目標をどの程度達成しているか調査を行い、その結果は教務委員会で確認し、教授会で報告した。2年次になると視野の拡大や現実認知が進むためか、1年次よりも達成度が全体的に低くなったが、他大学と同様の傾向であることを確認した。3年次の中間評価(9月)では達成度が高かった。教務委員会の活動報告として「佐久大学 看護・福祉研究」第2巻に掲載された。令和5年12月に、学部教員及び教務係を対象に「新カリキュラム中間評価の会」を実施し、目標のわかりやすさを確認して、カリキュラム進行中であるが必要箇所について微細な修正を行った。また新カリキュラム運用上の気づきについて共有し、各自のFDIにつなげるきっかけとした。人間福祉学部では、各年次の教育効果を把握するため、教育課程評価アンケートを実施した。今後、各年度の評価結果を比較し傾向を分析していく。
	研究科 初回の「プライマリケア看護学実習報告会」後の参加者アンケートには、発表内容の範囲の差や、内容の重複、具体的な成果を聞きたい等の意見があった。学修成果としての発信内容や、指導医師の参加も得られるため、今後のプライマリケア看護コースの学修成果の確認及び共有方法について検討し、継続していく。	学生の実習に関しての理解と支援を得るため、受け入れ施設での打ち合わせや教員による巡回指導は継続的に行っている。学生に対する症例レポート指導は、タイムリーで細やかな対応ができるよう、診療看護師資格を有する本大学院修了生である外部講師を確保し、指導の充実に努めた。

基準4 教員・職員 <small>(令和2年度大学職員別職歴評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方策」 についての評価)</small>			
4の1 教学マネジメントの機能性	学部・研究科共通	<p>達成すべき目標・状態</p> <p>教職員との協働体制はできているものの、情報の伝達が教職員の全員に適切に伝わっているとは言えないことがある。紙資料やWeb回覧による情報伝達で終わることなく、短時間でも、適時の対面による情報伝達を進めていくことが必要になる。また、教職員とも、自らの業務の他職員への影響や関連を考慮して仕事を進める意識づくりのため、全学的なFD・SD、さらには関連大学等への研修などを進め、教職員とも意識づくりの向上を目指していく必要がある。</p>	<p>令和5(2023)年度評価</p> <p>学長のリーダーシップを補佐し、大学の意思決定をスムーズに行うために発足した大学運営会議は、年間43回開催され、各部門・委員会等との機能的な連携と課題の共有が図られている。また、教職協働の取り組みを確実に進めるための体制の一つである学生総合支援センターでは、センター長（学務部長が兼務）、センター職員、事務局長、教学組織の委員長、基盤教育センター長を含むメンバーによる運営委員会を開催し、学修者本位の教育の実現に向けて協働した。次年度は本センターの整備期を迎える。</p>
4の2 教員配置・職能開発等	学部 研究科	<p>適切かつ安定した教員の確保と配置については、領域別だけでなく、職階や年齢構成についても人事計画で管理し、バランスのとれた配置が計画的に実行できるように改善を図っていく。また、助手、助教など、比較的若い教員の昇進を確実なものとするために、それらの職層に対する研究的な支援を強化する予定である。また、研究力のある教員を育成するために、大学院博士課程の設置を計画している。</p> <p>研究科専任教員は学部所属（兼任）であるが、修士課程の教育の質向上、カリキュラム運営上、教員のキャリア形成の観点から、教育研究組織としての研究科教員体制の編成と整備の見直し時期にあり、検討を要する。</p> <p>FD等に関連しては、主体的に学ぶ学生を育む教員教育力の向上を目指して、①教員各自の研修（科目レベル）、②カリキュラム運営に関する研修（学部レベル）③本学の中期目標を見据えての課題研修（大学レベル）、④学外・海外研修や連携協定校との人事交流等（接続連携レベル）と、多様なレベルでの研修の強化を図っていくこととしている。</p>	<p>FDについては、事業計画に沿って、全学共通の研修会を1回、学部ごとの研修会を1回以上実施した。年1回以上の参加を必須としたが、教員の参加率は100%であった。全学共通の研修会は昨年度の継続研修とし、配慮が必要な学生への支援について、実際の実例を用いた研修を行った。また、「授業評価実施規程」を制定し、学生の授業評価を授業改善のFD活動につなげ、教育・学修効果を高める諸活動を推進することを明文化した。学外研修への参加については、教員個々の関心に沿って行えるよう奨励しているが、人事交流の実行には至らなかった。</p>
	研究科	<p>研究科専任教員は学部所属（兼任）であるが、修士課程の教育の質向上、カリキュラム運営上、教員のキャリア形成の観点から、教育研究組織としての研究科教員体制の編成と整備の見直し時期にあり、検討を要する。</p>	<p>18名の学生に対して、指導教員、審査教員が延べ人数で50名程度関わっている。教員の退職により特定の専門分野に教員が配置できておらず、適正な配置が今後の課題となっている。プライマリケア看護コースにおいては、教育内容を充実させるために、診療看護師の資格を有する教員の採用に向けた若手教員の確保を進めた。</p>
4の3 職員研修 職員配置	学部・研究科共通	<p>SD研修会が現状、職員のみで行われていることから、教職協働で組織として事業計画に基づき実施できる体制整備が急がれ、教職員共通で大学運営・経営能力の開発に関する研修を充実させることで大学組織力の強化につなげていく。併せて、外部の研修会への参加も継続的に行うことで、職員個々の能力向上を図っていく。</p>	<p>SDについては、全学共通の研修会（教員を含む）と事務職員対象の研修会を各1回実施した。全学共通の研修会は前年度の自己点検評価結果を踏まえ、業務効率化とDX推進に焦点を当てた研修とした。教育DXの政策動向や他大学での推進事例を知ることにより、本学でDXを推進する上での参考とした。また、学生総合支援センターの開設に合わせ、従来の教務課と学生課を統合し、学生総合支援センターに事務室を置き、必要な職員を配置するとともに、学生支援に必要なコミュニケーション技法の研修を実施した。適正な職員配置に向けた中期的な人事計画の策定とともに、業務効率化等による働き方改革が課題である。</p>
4の4 研究支援	学部・研究科共通	<p>研究環境の整備については、「研究時間が十分にとれない」が、最も大きな課題となっている。今後、さらに詳しく自己点検やアンケート調査を重ね、生活と教育と研究のバランスとれた環境を整備していく。また、「健康創造拠点」の整備の一環として、社会や保健医療福祉の現場の課題に応え、地域連携や外部との共同研究・研修を推進する研究センターを設置し、個別支援の強化だけでなく、教職員が広く研究に参加しやすい環境を整備していく方針が示された。</p> <p>外部研究費の獲得や研究の運営・管理の支援としては、研究の助言やサポートのできる研究管理官の配置などの組織整備体制の充実と、中長期的方針として、助手から講師までの研究経験の浅い教員が研究の経験を積めるための共同研究の機会の拡大や支援体制の仕組みを大学として進めていく。令和2（2020）年度からは、外部資金、委託研究も含めて、「足育」研究を継続して発展させる。新学部が開設する令和3（2021）年度には、長年の課題であった、佐久の地域医療・包括ケアの総合的研究をスタートさせる。</p>	<p>今年度は4回（5月、7月、11月、1月）の研究カフェを開催し、発表した教員と聴講した教員との間で、研究テーマや方法論に関する議論を行った。昨年度と比較して科研費及び学内公募研究への申請数は増加している。来年度は、科研費申請をさらに促進させるための活動を重点的に行う。</p>

基準5 経営・管理と財務 (令和2年度大学機関別認定評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方策」 についての評価)		
5の1 経営の規律と誠実性	達成すべき目標・状態	令和5(2023)年度評価
学部・研究科共通	経営の規律と誠実性に関する改善・向上を図るため、令和2年度に改正された私立学校法をはじめとし、学校教育法等関係法令の改正に合わせて、諸規程の点検を行い、適切な情報を公開し、社会的な説明責任を果たす。また、環境保全、人権、安全性への配慮に関して、さまざまな時勢の変化に迅速に対応できる体制を整え、学生が安心して教育を受けられる環境作りに尽力していく。	寄附行為の定めにより、理事会が学校法人の業務を決し、理事長は法人を代表し、その業務を総理している。また、法人の業務の決定は、理事をもって組織する理事会によって行っている。理事、監事及び評議員は、私立学校法及び寄附行為に従い選任されている。理事会及び評議員会を定期的に開催し、事業の計画を策定するなど、使命・目的を実現するための継続的な努力を行っている。ハラスメント防止委員会及び衛生委員会などにより、環境保全、人権及び安全への配慮に取り組んでいる。諸規程の全体的な点検、体系的な整備が急がれる。
5の2 理事会の機能	理事会機能の改善向上を図るうえで課題となっているのは、理事会及び理事長をサポートする体制の強化である。上記、中長期計画では、役員の役割分担と理事長補佐体制の整備を挙げている。4人の外部理事の分掌を定着させるとともに、法人事務局体制の整備を図っていく。また、学内理事3名については、事務局との連携を含め、役割分担の明瞭にしていく必要がある。	理事会は、学校法人の最高意思決定機関として位置づけられており、寄附行為に基づき適切に運営されている。年10回の定時開催のほか、必要に応じ臨時に開催している。理事の理事会への出席状況は良好で、やむを得ず欠席する場合には議案ごとの意思を表明する意思表示書を提出し、法人の円滑な運営をおこなうよう体制を整えている。理事長の判断が迅速に業務運営に反映され、各理事も学内外での会議等に参画し意見を述べるなど、理事機能の強化を図っている。より戦略的な組織運営を有効に機能させるため、今般の私立学校法改正と併せて理事長補佐体制の整備を進める必要がある。
5の3 管理運営の円滑化と相互チェック	本学は法令に基づき、理事会、評議員会、監事を設置し、実効的なガバナンスの構築に取り組み、体制を整えている。今後は、監事と内部監査室の連携と独立性の両面を兼ね備えた機能の明確化を図り、より実効性のある監査機能体制を推進していく。	理事会及び評議員会には、それぞれ大学の教職員が複数名出席しており、大学運営に係る重要事項や法人の管理運営等について意見を交換し、意思決定の円滑化を図っている。また、法人と大学間の共有すべき課題や問題の解決については、年間複数回開催される学園協議会において協議をおこなっている。大学事務局長は法人事務局長を兼務し、大学の各部門の事務責任者で構成する会議を開催し、実務レベルでの意思疎通と連携に務めている。監事は、会計監査人と連携し、学内業務と財産の状況を監査している。内部監査部門が監事の監査を側面から支えることができる組織体制の強化が今後の課題となる。
5の4 財務基盤と収支	本学は、財務の健全性を基本に学園運営を行っているが、新学部開設計画を実現し軌道に乗せるために、一層の経営努力が必要となってくる。特に財政基盤を盤石にするための最も重要な点は学生確保である。既存学部はもとより、新学部の定員充足が必達項目となり、教職員一丸となって学生確保に取り組んでいくため、広報活動を強化して改善を進めていくこととしている。さらに、昨年度より寄附金募集を開始させ、今後、積極的な募集活動を推し進める予定である。また、科学研究費補助金を始めとする外部競争的研究資金の獲得に向け、大学全体としての支援強化の取り組みを進め、財務基盤の安定化を図っていく。	法人全体で収容定員未充足の状況が続き、近年は事業活動収支差額が支出超過の厳しい状況となっている。収支のバランスが著しく乱れており、財政基盤を確立することが喫緊の課題であると認識している。財政基盤の強化を図り経営を安定させるため、学生の確保、私立大学等経常費補助金・外部資金の獲得及び寄付金の増額並びに人件費の削減などを令和6年度から取り組む経営改善計画に掲げ、着実に実行し成果を挙げられるよう不断に取り組むこととする。
5の5 会計	学校法人会計基準に準拠し、監事や公認会計士の監査は適正に実施されているまた、会計処理上の顧問税理士、公認会計士に都度確認し、指導を受けている。今後は、経理担当者の更なる知識の向上や技能の習得のため、外部研修等へ積極的に参加させ、学校法人会計への更なる理解を深める。今後も公認会計士及び監事との連携を密にしながら、適正な会計処理の継続を図る。	会計処理については諸規程に従い適切に処理している。予算は、予算編成方針に基づき各部門からの事業目的別の予算要求を編成し、予算会議において協議され、評議員会の審議、理事会の審議・承認を経て各部門に配分している。各部門における予算責任者は、配分された予算の管理と執行に責任を持ち、適切に処理している。当初予算と乖離が生じる場合や予算外の新たな事業費への対応には、評議員会・理事会の承認を経て補正予算により対応している。日常の会計処理を行う上で、担当者が判断できない事項については、その都度公認会計士や税理士に相談し、指導・助言を受けて処理を行っている。令和7年度の学校法人会計基準改正に円滑に移行、対応できるよう準備を進めていく。

基準6 内部質保証 (令和2年度大学機関別認証評価 自己点検評価書提出内 「改善・向上方策」 についての評価)		
6の1 内部質保証の組織体制	学部・研究科共通	<p>達成すべき目標・状態</p> <p>本学では、平成25(2013)年1月に日本高等教育評価機構で認証評価を受審して以降、自己点検・評価委員会によって年次報告書を作成してきた。さらに、平成30(2018)年には、自己点検・評価に関する規程を改訂し、「基本方針」を明示させた。このことは基本方針である大学の中期目標や計画にそって自己点検を行うための各委員会等の連携の意識を高めた。令和2(2020)年には、年次報告を尊重した「佐久大学中期計画2020-2024」が学長から示され、自己点検・評価委員会で共有、検討の後、教授会および教員会議での意見聴取を経て教職員に周知された。</p> <p>本学の内部質保証の推進に責任を負う組織は、自己点検・評価委員会とし、規程に基づき適切に整備されている。今後は、新たな中期計画(2020-2024)の達成に向けて、自己評価・点検の検証の流れに沿って、課題・改善・評価・報告のPDCAサイクルを循環させ、内部質保証の改善と充実を図る。</p> <p>大学の自己点検・評価には、教員個人の諸活動に対する自己点検も併せて必要である。現在使用している「目標・達成度評価表」についてはフィードバックに時間を要すことからタイムラグが生じているため、様式等についての検討を進めていく。</p>
		<p>令和5(2023)年度評価</p> <p>前年度末に佐久大学ガバナンス・コードが策定され、従来の学長、大学運営会議、自己点検評価委員会、学部・各部署を繋ぐPDCAサイクルの循環式に加え、ガバナンス・コードに基づくチェック体制も確立され、内部質保証の改善と充実を図る体制がより強固なものになってきている。加えて、本年度は、教育の質保証のメルクマールともなる授業に関わる評価とその活用を根拠あるものにするために「佐久大学授業評価実施規程」を策定した。また、内部質保証を、人的側面から強化するための一案として「佐久大学教育研究活動表彰制度規程」の策定も行った。こうした体制の強化をはかるためには、大学としてどのように教職員を育成をしていくのか、その方向や方針が重要となるが、大学としての人材育成方針は未整備のままとなっている。</p>
6の2 内部質保証のための自己点検・評価	学部・研究科共通	<p>小規模校におけるIR人材を専任で置くことは困難であるが、将来的には、収集データの分析からみた自己点検・評価委員会への議題の提案、FD・SD委員会への課題の提供があることが望まれるため、IR委員会とFD・SD委員会の連携を強化し、佐久大学の潜在的な課題が可視化できるようにする。それと同時に、IR委員会と連動して、様々なレベルにおける大学の基本戦略を立案する企画部門を整備する計画である。(佐久大学中期計画2020-2024)</p>
		<p>内部質保証の起点となるIR室の職員は兼任教員2名にとどまり専任の教職員が未配置のまま機能の強化は図られていない。活用できる形でのデータベース化の課題に加えて、各部門・部局の課題を結び付け、大学運営会議等で全学的、総合的な戦略課題に落とし込んでIR室でのエビデンスに基づく検証作業につなげるという流れが十分でないことが課題となっている。</p>
6の3 内部質保証の機能性	学部・研究科共通	<p>本学は、現行の看護学部に加えて、令和3(2021)年には人間福祉学部の開設が予定されており、組織の大幅な再編が必要となる。その新たな組織体制が円滑に機能するよう、今後の中期計画(2020-2024)に取り組む。年度ごとの自己点検・評価からの課題を次年度につなげるというPDCAサイクルをより強化する必要がある。中期計画の具体的な目標立案・実施・評価のプロセスを経て見えてくる「本学の課題」を教職員で共有し、IRの活用、FD・SDの充実をよりはかる必要がある。</p>
		<p>本年度も自己点検評価委員会の小委員会が中心になって、各学部・部局、委員会等と連携して自己点検および課題整理・提起を行うという流れで進めた。エンジン(核心)部分を担うFD・SDやIR室の取り組みとの確に連携、連動するという点では、より高い意思決定部門、具体的には学長、大学運営会議と自己点検評価委員会の連携がやや不足していたといえる。</p>

基準7 「知の拠点」としての教育研究成果の提供		
7-1 地域社会との連携強化	学部・研究科共通	<p>達成すべき目標・状態</p> <p>「地域活動連携事業」は、地域の期待が大ききさまざまな要請にこたえる形で発展してきたが、事業の体系化が進まなければ、マンパワー不足も生じ、継続が難しくなることが問題である。そのため、今後は、足育の事業と高齢者特に認知症ケアを骨子として事業内容を体系化していく予定である。また、本学では足の健康をキーワードにした全学的な研究活動が活発に実施されている。今後、小学校や福祉施設等の職員との共同研究を立ち上げて、地域住民のセルフケア能力の変化などを指標にライフステージ別の足の健康課題とその解決に取り組む。そのために、集団へのヘルスプロモーションの視点と個別的なトラブルケアの提供が可能になるように、健診活動、研修活動、研究活動として整理しながら、地域住民へ貢献ができる体制を整える。公開講座については、リモート講座の整備と実施が急がれる。</p>
		<p>令和5(2023)年度評価</p> <p>COVID-19の影響により一昨年度(2022年度)に開催できなかった最後の1回(ワークショップ)を含め、今年度は公開講座を4回開催した。開催方法はハイブリッド形式が定着し、地域にお住まいの方の参加が増加傾向にある。</p> <p>地域連携・社会貢献活動については、COVID-19以前の事業が概ね再開し、新たな地域活動への協力依頼も多いが、学内の人的手当が追いついておらず、すべてに対応しきれない状況である。今後は内容を精査しながら、教職員が活動に参加しやすい環境整備や仕組みづくりを進めていく。</p> <p>「足の保健室」の今年度利用者は年間延べ159人名、「さくカフェ(認知症カフェ)」は年12回開催し、延べ参加者200名を超え、どちらも目標人数を大きく上回る結果であった。研究活動については、主に看護学部が中心に行っている足の健康に関する活動に加え、人間福祉学部が開設してスタートした「佐久ケア・モデルの確立に関わる研究」を継続して行った。最終的には「佐久学(仮称)」の確立を目指し取り組んでいる。</p>

7-2 保健医療 福祉専門 職との連 携強化	<p style="text-align: center;">達成すべき目標・状態</p> <p>「教育研究連携事業」は、大学教員としての研究力、教育力が礎となって開催できることから、FDを一層重視しつつ教員が能力開発できるよう支援していく必要がある。研修事業については、臨地実習指導者研修セミナーや看護研究塾の継続を通して現場の看護職と一緒に看護の質向上をめざしていく。これら研修事業は殆どの教員がかかわって実現されており、今後において継続・発展させるためには現状の内容と方法、人員のあり方について吟味を加え、教員が求める大学からの支援は何かという「教員の声」を調査・分析することが急務である。</p>	<p style="text-align: center;">令和5(2023)年度評価</p> <p>ケア専門職の能力・スキルアップのためのリカレント講座を1月から2月にかけて対面開催で実施した。テーマを「高度な認知症ケアの知識と実践」として募集したところ、13名の参加があり5日間、20時間の講座を行った。 「看護研究塾」を6月～12月に8回開催し受講者は2名であった。また「喀痰吸引等研修」を8月～9月に講義（一部オンデマンド）50時間、筆記試験・補講・再試験3日間、演習評価2日間を実施し、基本研修12名、実務者研修12名の計24名が受講した。</p>
------------------------------------	---	---

基準 8 学生確保		
	<p style="text-align: center;">達成すべき目標・状態</p> <p>看護学部学生確保については、平成30（2018）年度からの電子媒体の学生募集要項に変更し、大学ホームページへの掲載およびWeb出願による受付を導入、アドミッション・ポリシーの周知を図りながら、学生募集活動を効果的に行う努力を重ねている。 令和2（2020）年度は、志願者数、受験者数ともに昨年度より74名増加し、受験者数は目標の250名を超えた。2021年度4月開設の人間福祉学部については、COVID-19の影響による文部科学省の認可が2か月ほど遅れたことにより高校への周知が不十分であったことなどにより、人間福祉学部の学生確保は40%にとどまった。今後は、看護学部との共通で学ぶことの効果、両者を共に広報することにより、両学部の学推確保が課題である。大学院については、修士論文コースの定員がここ数年埋まっていない。丁寧な学生指導、長期履修の周知などをはじめ、佐久大学卒業生への応募を進めていく。</p>	<p style="text-align: center;">令和5(2023)年度評価</p> <p>看護学部の令和6年度入学者は63名（定員充足率70.0%）であった。18歳人口減少と近年の看護系分野志望者の減少により県内競合校と受験生の奪い合いになっている。また、年内入試での入学割合が増加傾向にあるにもかかわらず、入試開始時期が遅いことなどが定員充足につながらなかった主な要因として考えられる。また、人間福祉学部の令和6年度入学者は36名（定員充足率51.4%）であった。以前から続く福祉系分野の不人気、18歳人口減少や県内高校生の県外流出率が際立って高いことなどの背景に加え、受験生層に対する訴求力が弱いことが主な要因として考えられる。競合校である長野大学に入学できなかった県内高校生の受け皿になっていないこと、経済的支援策が少ないことなども要因であると分析している。学生確保は学園の経営基盤を安定させるためにも欠かせないため、今後策定する経営改善計画に重点項目として位置づけ、対応策を盛り込むこととする。 研究科では10名の定員に対し、11名が受験し9名を合格とした。引き続き、大学ホームページを活用したPR活動に努めるとともに、毎年度作成している大学院生募集のポスターについては、県内医療機関、行政機関、実習施設及び看護学校等への配付を行った。また、学部卒業生が将来的に進学を検討できるよう、学部生への啓発や、同窓会誌にも大学院リーフレットを送付するなどの活動を実施した。</p>