

終章

本報告書を作成するにあたっては、評価委員会で準備を行い、2016年（平成28年）には、スケジュールや担当について確認をした。本格的な作業は、2017年（平成29年）4月の基準協会主催の大学評価実務説明会の後にスタートしている。5月には、大学の内部質保証体制を推進するために評価委員会に評価小委員会を置き、主たる委員会の委員長に加えて、横断的な課題に対する整理を進める体制を整えた。また、同月に評価委員会を開催し、毎年刊行している自己点検・評価報告書においてとりまとめた大学の課題等について、委員会またはワーキングと審議を重ねた。特に、各委員会の活動に対する評価や課題、改善対策などを確認した。

本報告書では、評価として求められている視点について、客観的かつ重点的に評価し、長野県看護大学の現状と課題を明確にすることができたと考えている。以下各章ごとにその要点を整理する。

「第1章 理念・目的」では、本学の教育理念・目的並びに本学の学部、大学院の教育目標について点検・評価している。それらは、学則並びに便覧に明記されており、教職員への周知や社会への公表を行っている。特に教育理念・目的、学部、研究科における教育目的を実現するための諸施策について、中期構想の中で実現している。今後は、将来を見据えた長期計画の設定を課題としている。

「第2章 内部質保証」では、内部質保証のための取組について点検・評価している。内部質保証のための全学的な方針を、本学学則並びに評価規程に定め、評価委員会を設置している。評価委員会の役割を明確にしながら毎年、自己点検・評価報告書を取りまとめ、中期構想の評価も含め翌年度につなげている。特に内部質保証を推進する上で、内部質保証小委員会と教育の質保証小委員会を設置し、運営上の課題や教育全体の質評価に向けた取組を推進した。また、外部の識者等による大学運営協議会を開催し、委員の意見も踏まえた改善改革に向けた検討を各委員会等で行っている。これらの取り組みはホームページに掲載し公表している。

「第3章 教育研究組織」では、教育研究組織の体制等について点検・評価している。学部は4つの講座にそれぞれ分野が位置づけられている。また、研究科においては、5つの領域にそれぞれの分野が位置づけられている。教育研究組織については、教授会、研究科委員会で学長等より提案検討されており、特に教育の重点課題に応じた分野の人員や職位の見直しを行っている。また、看護実践国際研究センターの活動を推進するために全学組織とし、実績報告書等に周知をしている。より一層のPR活動が今後の課題である。

「第4章 教育課程・学習成果」では、教育課程の内容や学習成果の評価方法等について点検・評価している。学位授与方針や教育課程の編成・実施方針を定め、学生便覧・ホームページ・募集要項に記載し公表している。学生の学習を活性化し効果的な教育を行うために、シラバスを示し、学生には授業評価アンケートを前学期・後学期に実施し、教員・学生にフィードバックしている。成績の評価は各講義科目においてシラバスに示された方法で実施され、実習においては学生との相互評価を行っている。実習については評価基準が明確にされているので、講義科目、卒業研究においても今後明確な指標を示し、それに基づいた評価を行うことが課題である。研究科では、3分野の専門看護師教育を行い

論文コースとは異なった課題研究の位置づけをしている。授業評価は6名以上履修している場合に行われることから、学生が少ない近年は毎年学生との意見交換会を行い、出された意見を検討し改善につなげている。

「第5章 学生の受け入れ」では、学生の受け入れ方針や定員等について点検・評価している。学生の受け入れ方針を定め、学生募集方法及び入学者選抜制度を定め周知し選抜している。適切な定員設定により、学生の受け入れを行っており、定員に対する入学者比率は1.01から1.06である。定員割れが続いている大学院の受験者確保については、教員の確保と共に病院訪問を行い、本学の教育等について直接説明をすることで一定の効果を上げている。現在、高大連携に向けた入試改革について検討を進めており、2017年度（平成29年度）には一定の方向性を示していく予定である。

「第6章 教員・教員組織」では、教員の育成や人事評価、教員組織の編成等について点検・評価している。大学として求める教員像や教員組織の編成方針を定め、教員組織を講成している。職位のバランス、年齢構成については問題ないものの、看護系大学の増加に伴って大学が求める教員の確保が難しく、結果として欠員に対する臨時的任用の人事が多くなっており、適正な職位の人事を行うことが課題である。特に、自学で教員を育成していくことが重要であると認識しており、分野における育成に加えて若手教員のFDがスタートしたところである。また、教職員のSD・FD研修において大学の課題を明確にする中でテーマを絞って実施し、評価しながら翌年度につなげている。教員の人事評価についても地方公務員法及び教員公務員特例法に基づく教員人事評価と業績評価制度を導入し、組織的な評価を行うべく分野責任者、講座主任の面談を併用しながら実施している。

「第7章 学生支援」では、学生支援の方針や体制等について点検・評価している。学生支援に対する大学としての方針を定め体制を整備している。就職支援員、学生支援員、学年顧問、保健室、臨床心理士、ハラスメント相談員との連携のもと、必要に応じて学生支援会議を開催することとしている。特にメンタルヘルスの問題は健康センター（外部相談員）や精神看護CNSと連携する体制を整えている。また、隔年で学生アンケートを行い学生の生活状況を把握し、教育活動や学生生活指導を検討する資料としている。さらに、卒業生・修了生に対するキャリア形成支援の一環として進路相談窓口を設置して対応している。

「第8章 教育研究等環境」では、施設設備等、教育研究の環境について点検・評価している。施設設備は十分な敷地面積に必要な施設設備が整い緑豊かな環境にある。設置主体である県が厳しい財政状況にある中で、施設アセスメントを行った結果、建物性能がよく利用者も多いため今後も維持していく施設とされている。大規模な修繕・改修については長野県ファシリティマネジメント基本計画に基づき修繕、改修計画を策定し実施している。なお、図書館については、限られた財源で最大限のサービスの維持向上が図られるよう工夫しながら運営している。

「第9章 社会連携・社会貢献」では、社会連携・社会貢献の組織や活動状況について、点検・評価している。それらを推進するための組織や規程を整備し、学内の全教員で組織している看護実践国際研究センターや学内委員会において活動している。具体的には、看護実践国際研究センターの地域貢献活動研究部門の各プロジェクト、出前講座、県費による研究（特別研究、県内看護職者との共同研究）、国際・災害看護活動研究部門の各プロ

ジェクト、学外機関連携部門の看護ユニフィケーション、産学官連携、自治体連携、認定看護師教育部門、キャリア形成部門における活動が推進されている。それらの実績は報告書としてとりまとめ、活動への理解と協力を得ることとしている。

「第10章 大学運営・財務」では、運営や財務の状況について点検・評価している。県直営の機関として適正に運営されているが、開学以来23年を経過し施設設備の修繕などの経費が膨らんできているため、県担当課との連絡調整を密にし所要額を確保していく必要がある。加えて外部資金の獲得に向けてより一層努力し、教育研究水準の維持・向上を図っていく必要がある。これら様々な課題に取り組むためには、事務局職員の充実を図る必要があるが、十分な人員が確保できないことや短期間での人事異動が課題となっている。

今後の展望

公立大学の法人化は加速度的に進んでおり、自治体直営による運営の大学は少ない。長野県でも2018年（平成30年）に法人運営による長野県立大学が開学したが、少子化の影響も考えられる中で、本学として機動的な判断や人事・予算の弾力的運用を行う上でも、法人化について具体的な検討を進める必要がある。また、看護系大学が増加する中で、本学のブランド化等向かうべき方向性を明確にした長期的視点に基づいた運営を推進していくことが求められる。特に本学としての特色をアピールしていくために、看護実践国際研究センターの活動を継承し、発展させていくことが課題となる。

さらに、大学の存在意義でもある人材育成に向けて有能な教員の確保に努めながら、教育理念・目的に沿った教育を展開するために、教職員が一丸となって取り組んでいく必要がある。教育の質保証に関するサイクルをしっかりと回しながら、これまで以上の努力をしていかなければならないと考える。大学院教育においては、県内の看護系大学の中で本学のみが行っているCNS教育の分野を増やしながらかつ充実させていくことが課題である。

大学の評価指標の一つに修了生、卒業生の姿がある。学部教育、大学院教育とともに、修了生、卒業生へ継続的なキャリア支援を推進することが大切になる。

これら諸課題について、学長のリーダーシップの下、教職員一丸となって取り組み、PDCAサイクル等を恒常的・継続的に機能させていくことで、長野県の保健医療福祉に貢献しうる看護の質の高い人材の育成と、地域に根差した教育研究・実践活動が一層推進されると考える。