

学校法人京都育英館

京都看護大学

自己点検・評価報告書

令和3年2月

目 次

評価基準 1. 教育理念・教育目標	1
評価基準 2. 教育活動及び学修支援	6
評価基準 3. 教育評価	25
評価基準 4. 入学者選抜	30
評価基準 5. 教学マネジメント	32
評価基準 6. 管理運営・財務	34
評価基準 7. 内部質保証	38

評価基準 1. 教育理念・教育目標

1-1 . 教育理念・教育目標

1) 1-1 の評価

(1) 教育理念は、学部の場合は所属する大学の設置の趣旨や建学の精神、学科・専攻の場合はさらに学部の設置の趣旨と合致している。

京都看護大学の建学の精神は、「明德・格物致知の実践」である。「人は、『格物致知』すなわち物事の道理や本質を深く追求し理解して知識や学問を深めることにより、『明德』すなわち自らが持つ天から与えられた優れた徳性（社会で果たすべき役割）を明らかにすることができ、人は、この自らの徳性を悟ったとき、おのずと自ら及び他者に対して公明な愛を向けることができる」ものと解されている。この建学の精神の下、「看護に係る道理や本質を深く追求し理解して、知識や学問を深めることにより、看護専門職者としての自らの役割を明らかにしたとき、自ら及び他者に対して、『いつくしみ』を持った看護を提供することができる」との考えから、『いつくしみの力』に象徴して、これを育て、鍛えることを京都看護大学の教育理念とすることが明文化されている。

教育理念は、建学の精神を看護に置き換えて考察されたもので「公明な愛を向けることができる」ことは「いつくしみを持った看護を提供することができる」と考えられることから、「いつくしみの力」を育て鍛えることと明示されている。

根拠資料：HP 「建学の精神」「教育理念」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/idea.php>

(2) 教育目標は、教育理念を具体化している。

教育目標は、教育理念である「智・人・命をいつくしむ力」を具体化し6つの力をもつ人材を養成することであると明文化されている。智をいつくしむ力とは、科学的論理的思考力、探究力と生涯学習能力、人をいつくしむ力とは、全人的人間理解、ケアリングをもっていつくしみ深く相互的なコミュニケーションを結ぶ力、命をいつくしむ力とは、職業倫理と人権擁護、適切な看護実践であることが説明されており、教育目標は教育理念と合致する文言で記述されている。

根拠資料：HP 「教育目標」https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/k/k_mokuteki.pdf

(3) 教育目標は、設置主体や所属地域の保健医療ニーズを考慮している。

京都看護大学は、京都市立看護短期大学の伝統と教育資源を承継し、私立四年制大学として設置された。京都市立看護短期大学は「豊かな人間性と教養に富み、高い倫理観に基づいて、人の生命と健康を守り、広く社会に貢献する人材を育成すること」を理念とし、看護師育成のみならず、看護師支援モデル事業、公開講座など社会貢献の一翼を担ってきた。この教育的資源、伝統を承継し、京都府内唯一の看護単科大学として、地域・京都市において看護専門職として社会に貢献する人材を育てることは、京都市民及び関係各者からの強い要望と期待に応えることでもあったことが「大学設置の理念」に明示されている。

この「大学設置の理念」を教育理念に据えた3つのいつくしみの力の養成を通じて達成

するための教育目的を定めている。さらにこの教育目的を達成するために、6つの教育目標を設定していることが説明されており、伝統を踏まえた教育目標が設定されている。

根拠資料：HP

「大学設置の理念」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/idea.php>

「教育目標」 https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/k/k_mokuteki.pdf

(4) 使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映させている。

平成 31(2019)～令和 10(2028)年度の「学校法人京都市英館 中長期計画」(以下、「中長期計画」)では、建学の精神を明記し、それらを達成すべく計画や戦略を掲げている。中長期計画は、学校法人京都市英館の理事会、評議員会において十分に審議を行ったうえで決定されたものであり、5つの基本目標として、1) 法人ブランド力向上と国際的な地位の確立、2) 社会を先導する「学び」への挑戦、3) 持続的発展を実現する強固な経営基盤の確立、4) 成果を生み出す運営組織への変革、5) 地域社会との共生と発展、が設定されており、建学の精神、教育理念の実現に向けた中長期計画が策定されている。

根拠資料：HP 「中期経営計画」

https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/ikuei/ikuei_keikaku.pdf

(5) 社会情勢などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しなどを行っている。

建学の精神や教育理念は普遍的な内容であり、教育目的、教育目標は一定期間継続して設定するものと考えている。また、本学は平成 26(2014)年 4 月開学、大学院看護学研究科は平成 30(2018)年 4 月開設のため、現時点では大学の使命・目的及び教育目的の変更は行っていない。なお、看護学部の教育課程については、保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正を見据えて、令和 2(2020)年度入学生を対象に教育課程の一部を改正した。

根拠資料：京都看護大学学則

2) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

学部・大学院共に完成年度を迎え、自己評価・自己点検評価体制を整備してきた。今後は、この点検評価体制を運用し、使命・目的及び教育目的について点検を行う。

1-2. ディプロマ・ポリシー等

1) 1-2 の評価

(1) ディプロマ・ポリシーは教育目標と整合性がある。

ディプロマ・ポリシーは、「智・人・命をいつくしむ力」を具体化した6つの「能力」を「持つ」ことが明文化されている。この能力は、教育目標の育成する6つの「力」であり、ディプロマ・ポリシーとして設定されている。

根拠資料：HP 「D P」 https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/f/f_01.pdf

(2)ディプロマ・ポリシーは卒業時に獲得している能力を明示している。

学則で定める卒業要件に必要な年数以上在学し且つ単位を修得した学生を次に挙げる能力を備えたものとし、学位：(学士)看護学を授与することが謳われている。次に挙げる能力とは、6つの「能力」であり、科学的論理的思考力と探究力と生涯学習能力を持つ、全人的に理解する能力を持つ、ケアリングをもっていつくしみ深く相互的なコミュニケーションを結ぶ力を持つ、高い倫理観と人権を擁護する能力を持つ、適切に看護を実践能力を持つことが明文化されている。

根拠資料：HP 「D P」 https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/f/f_01.pdf

(3)ディプロマ・ポリシーに能力の獲得の判断指標が明記されている。

判断指標について検討を重ねてきた。今後は判断指標を確定し公表の予定である。

(4)当該教育課程を修めることにより付与できる資格等が示されている。

本学の取得資格は「看護師国家試験受験資格」「学士(看護学)」であることが公表されている。

根拠資料：HP 「学部紹介」 <https://www.kyotokango.ac.jp/introduction/>

2) 1-2の改善・向上方策(将来計画)

ディプロマ・ポリシーの能力の獲得の判断指標を確定し、学生が学修成果を明確にイメージして受講できるように取り組む。

1-3. カリキュラム・ポリシーと教育課程の枠組み

1) 1-3の評価

(1)カリキュラム・ポリシーはディプロマ・ポリシーを反映している。

自己評価・自己点検評価体制を整備してきた。今後はこの点検評価体制を運用し、教育目標及びディプロマ・ポリシーの点検と同時に、2022年度に向けてすすめている教育課程の改正において、点検後のディプロマ・ポリシーを反映したカリキュラム・ポリシーを策定する。

根拠資料：HP 「C P」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/idea.php>

(2) 教育課程は、カリキュラム・ポリシーに基づいて体系的に構成されている。

現在のカリキュラム・ポリシーに基づき体系的にカリキュラム・マップが図示されている。2022年度に向けてすすめている教育課程の改正においては、さらにカリキュラム・ポリシーに基づき体系的に構成する。

根拠資料：HP 「カリキュラム・マップ」

https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/k/k_curriculum_map.pdf

(3) 専門関連科目と専門科目の連携が図られている。

カリキュラム・ツリーにおいて科目の関係は示されている。基礎科目と専門科目を重層的に配置し知識と体験を統合することを意図している。

根拠資料：HP 「カリキュラム・ツリー」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/curriculum2020/curriculum2020.htm>

(4) 教育課程は看護学の基礎を効果的に教授する科目構成となっている。

指定規則に則り、また、看護ニーズに対応した教育課程を編成し科目を配置している。効果的に教授する科目構成にしているが、社会のニーズに対応し、さらに効果的な看護学教育を行うための教育課程の検討を重ね、2022年度に新たな教育課程のスタートを計画している。

根拠資料：HP 「カリキュラム・マップ」

https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/k/k_curriculum_map.pdf

(5) 科目の学年配置、あるいは前提科目等が適切である。

ディプロマ・ポリシーの到達に向けて、段階的、重層的に学修を促すよう科目が配置されている。前提科目は、修学ガイドブックにおいて、実習を履修するための前提科目が設定され、各実習の教育効果を高める科目と段階的に各実習を履修するよう適切に設定されていることが修学ガイドブックに示されている。

根拠資料：修学ガイドブック

(6) 高大連携や初年次教育を意識し、大学で学ぶための心構えを作る工夫がされている。

基礎ゼミⅠ、Ⅱは初年次教育としての科目である。「主体的学修の基礎・導入」の基礎科目として配置し、少人数のゼミ形式で「大学での学び方」を修得する内容と方法で展開している。

根拠資料：HP 「基礎ゼミシラバス」

<https://www.kyotokango.ac.jp/introduction/syllabus.php>

2) 1-3 の改善・向上方策（将来計画）

自己評価・自己点検評価体制を運用し、教育目標及びディプロマ・ポリシーの点検と同時に、2022年度に向けてすすめている教育課程の改正において、点検後のディプロマ・ポリシーを反映したカリキュラム・ポリシーを策定する。

1-4. 意思決定組織への参画

1) 1-4 の評価

(1) 看護学教育プログラムを統括する上位の決定権のある会議へ、看護学教育の責任者は議題を提出できる。

教員会議（教授会）が定期的開催されており、学部長は学部教育に関わる議題を提出することができる。教員会議（教授会）は「京都看護大学教授会規定」に則り開催される。

根拠資料：教員会議（教授会）議事録、京都看護大学教授会規定

(2) 看護学教育の責任者の選考基準が明確である。

学部長の選考基準は、「京都看護大学学部長選考規定」に明記されており、規定に則り選出されている。選考基準は、第4号に記され、候補者の選考については、第5条に規定されている。

根拠資料：京都看護大学学部長選考規定

(3) 使命・目的及び教育目的の策定などに役員、教職員が関与・参画しているか。

本学は平成26（2014）年4月開学のため、大学設置認可申請時に作成した、建学の精神、大学設置の理念、教育理念、教育目的、教育目標は改定なく現在に至っている。これらは大学学則、大学院学則、大学案内、大学HP、「修学ガイドブック」、「大学院修学ガイドブック」などに明記されており、役員・教職員の理解が促進されるよう整備されている。また、建学の精神、大学設置の理念、教育理念、教育目的が記載された「クレドカード」を教職員が携帯し、常に確認できるように整備することで、その理解と実現に向けての取り組みを促進している。

根拠資料：クレドカード

2) 1-4 の改善・向上方策（将来計画）

使命・目的及び教育目的の策定に教職員が関与する体制は整備されている。自己評価・自己点検評価体制を運用することで策定への参画を具体化していく。

[評価基準1の自己評価]

教育理念・教育目標、ディプロマ・ポリシーは一貫しており、京都看護大学独自の看護学学士課程が編成されている。今後は、2022年度に向けて本学が目指す看護学学士教育について検討を重ねるにあたり、教育目標、ディプロマ・ポリシーの評価、点検とディプロマ・ポリシーを反映したカリキュラム・ポリシーの策定、教育課程の改正を推進していく。

評価基準 2. 教育活動及び学修支援

2-1. 教育内容と目標・評価方法

2-1. 教育内容と目標・評価方法

1) 2-1 の評価

(1) 各科目担当者はディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づいて教育内容を構成している。

シラバスには当該科目とディプロマ・ポリシーとの関連を明示している。各科目担当者に対しては、FD (Faculty Development) を実施し、ディプロマ・ポリシーに基づいて教育内容を構成する必要性について意識を高めている。今後は、外部講師に対して、本学のディプロマ・ポリシーの周知を図る必要がある。

また、カリキュラム・ポリシーと教育内容の整合性について客観的視点での点検作業を行う体制を構築する。

根拠資料：HP「シラバス」

<https://www.kyotokango.ac.jp/introduction/syllabus.php>

(2) 時代の要請と最新の知見を踏まえた教育内容である。

ICT教育の導入が進められる中、本学は開学当初からICT教育を導入し、教科書、講義資料のなどにとどまらず、電子図書、E-learningのコンテンツ等の整備を行ってきた。そのため、教員はこれらのコンテンツを活用して教育内容を構成している。さらに、ICT教育により、学生が自身で、看護に関する最新の研究成果等を入手することが可能であり、これらの活用についても教育を行っている。

また、地域包括ケアシステムの推進される時代背景を考慮し、1年次から段階的に教育内容に含め、看護に対する社会的要請に対応しうる看護師養成を図っている。

根拠資料：HP「シラバス」

<https://www.kyotokango.ac.jp/introduction/syllabus.php>

(3) 各科目の到達レベルが明示されている。

シラバスに科目終了時にどのような姿になっていることが求められているのかがイメージできるような記述で学修目標を明示している。

今後、学生が自身の到達状況を自己評価するための指標として、到達状態をレベル(段階)での明示を検討する。

根拠資料：HP「シラバス」

<https://www.kyotokango.ac.jp/introduction/syllabus.php>

(4) 各科目の到達度を測る評価方法（評価の観点）が明示されている。

各科目担当者が科目に適した評価方法と割合をシラバスに明示している。

根拠資料：HP「シラバス」

<https://www.kyotokango.ac.jp/introduction/syllabus.php>

(5) 評価者が明示されている。

シラバスに科目を担当する教員名を明示している。担当教員が評価者であるという不文律により、学生からの質問などはなかったが、担当教員が評価者であることを明示する。

根拠資料：HP「シラバス」

<https://www.kyotokango.ac.jp/introduction/syllabus.php>

(6) 成績評定基準が明確に定義され、周知されている。

本学の成績評定基準は、S（90点以上）、A（89～80点）、B（79～70点）、C（69～60点）、E（60点未満）の5段階である。この基準は、修学ガイドブックに明示されており、入学時のオリエンテーションにおいて周知している。

根拠資料：修学ガイドブック

(7) 評価は学生にフィードバックされている。

前期は9月末、後期は3月末に評価を学生個人と保護者に宛て郵送し、評価をフィードバックしている。

根拠資料：修学ガイドブック

(8) 学生の評価への疑問・不服等を把握できる体制がある。

相談窓口を設け、学生からの申し出に対応している。相談窓口については、修学ガイドブックに明示している。

根拠資料：修学ガイドブック

2) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

カリキュラム・ポリシーに基づいた教育内容の構成がされているかどうかの点検作業が必要である。そのために、客観的視点での点検作業を行う体制を構築する。また、シラバスに明示する到達レベルは、学生が自身の到達状況を自己評価するための指標として、到

達状態をレベル（段階）で明示することを検討する。

2-2. 教員組織と教員の能力の確保及び研究活動

1) 2-2 の評価

(1) 教員組織は教育課程を展開するために適切な専門領域別・職位別構成である。

教員組織は、看護学学士課程を教授する専門領域別に専任教員が配置されている。適格な職位別の構成になっており、効果的に教育活動を行っている。

根拠資料：HP「教育情報」<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(2) 教育・研究・社会貢献を行うのに必要な教員が一定数確保されている。

少人数ゼミ及び演習、臨地実習、講義に必要な専任教員が確保され、教育・研究・社会貢献にあたっている。

根拠資料：HP「教育情報」<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(3) 教員採用・昇任の基本方針、基準が明確である。

教員採用及び昇進については規定に明記されている。職位基準を明確にし公表する準備を行っている。

根拠資料：京都看護大学専任教員選考規定、京都看護大学専任教員昇格規定

(4) 新任教員 育成や教員間のピアサポート等を実施している。

新任教員が大学コミュニティを理解し、適切な教育実践を遂行できるようになるため、FD委員会の企画によって、毎年、年度はじめに新任教員研修を行っている。2019年度までは随時行ってきたが、2020年度は事前に計画し、新任教員のみならず着任3年以内の教員にも広く周知して受講できるようにしていく。2020年度の新任研修は下記の表のとおりである。

新任教員のサポートは、領域内の教授を中心に適宜行ってきているが、今後は、職位の近い教員をピアサポーターに任命するなど、新任教育が不安等を気軽にたずねることができるシステムも導入していきたい。

新任教員研修一覧

回	日程	テーマおよび内容
1	4月22日	大学コミュニティの理解 大学組織 / 大学の教育システム / 各種ガイドライン 高等教育全体の動向

2	4月24日	教育活動と開発 教育活動の自己改善 / キャリア開発 / 教育開発
3	4月24日	授業のデザイン 授業デザインの基礎知識 / 授業デザインの具体的方法
4	4月29日	教育の実践の実践 学生の学修を促す授業準備・運営 / 学生に伝わるプレゼンテーション / 学生との適切なコミュニケーション
5	4月29日	評価 意義と目的 / 方法と特徴 / 評価の評価 / 評価デザイン

(5) 組織として教員の看護実践活動を支援する仕組みがある。

本学には、1週間に1日、研修日を取得できる制度がある。各教員は、この制度を活用して必要な看護実践活動を実施でき、現在、がん専門看護師・緩和ケア認定看護師資格を有する教員1名がこの研修日を活用して必要な看護実践を積んでいる。しかし、その実態は可視化されていないため、実践報告のような形で実践者の経験を共有できるようにするなど、制度の検討が必要である。

(6) 教員は教育・実践能力向上のために、適切なフィールドで看護実践活動をしている。

既述のように、専門・認定資格の更新に必要な看護実践活動を行っている教員はいるが、資格更新以外の目的での看護実践活動を行っている教員はいない。教員が臨床実践の場の変化に対応していけるよう、必要な看護実践活動を促す制度も検討していきたい。

(7) 教員の研究能力の向上と研究の支援に組織的に取り組んでいる。

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」に則り、各教員には独立行政法人日本学術振興会のコンプライアンス教材「研究倫理eラーニング」の受講を義務付け、研究者としての倫理的側面の研鑽および知識のアップデートを支援している。また、教員と実習病院の看護師による共同研究を促す学長裁量研究費の設立、紀要の発行による研究成果公表の支援も行っている。

事務的支援としては、研究担当職員を3名おき（統括、文書類取扱い担当、研究費経理担当）、研究費申請及びその後の事務手続きが滞りなく行えるよう支援を行っている。

(8) 教員の研究時間の確保に組織的に取り組んでいる。

教員には1週間に1日の研修日を取得できる制度があるが、各自が研究のために十分に取得できているとは言い難い。また、研修日が業績と結びついているかの評価はできず、今後は、例えば1年間に1人1編以上の論文を必ず出版することを推奨するなど、各教員が年間計画を立てた上で研究に取り組み、そのことを評価できるシステムも検討していきたい。

(9) 教員は研究結果を教育に活かしている。

本学では、教育・研究・社会貢献を一体のものとしてとらえ、各教員の活動を教育に活かしていくことを促進している。しかし、これを具体的に評価する制度は確立されていない。各教員の研究成果を踏まえて担当科目を再考したり、研究内容をシラバスへ反映させたりするなど、各教員の研究業績（強味）を教育に活かせる制度を検討していく必要がある。

(10) 社会貢献を組織的に行い、教員が適切な活動を行っている。

教員の職能団体や学会の役員等の就任については、大学はこれを支援している。また本学の看護の智協働開発センターでは、毎年、京都市看護職能力向上・定着確保研修を受託しており、本学教員も講師として参画している。しかし、こうした社会貢献を一覧としてまとめたり公表したりすることは行っていないため、今後は可視化を促進し、社会貢献を評価する制度を構築していきたい。

根拠資料：京都市看護職能力向上・定着確保研修実績

(11) 研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用している。

本学では、研究などの対象となる個人及び家族の人権の擁護、対象者の利益・不利益、並びに社会への影響力の観点から、「京都看護大学研究倫理委員会規程」を定め、倫理的観点から研究審査を行っている。委員会は学長の指名による教授および外部有識者から構成されており、本学の教員や学生が研究などを実施する上で倫理上の審査が必要であると判断された場合は、研究などの計画書に従って学長に審査の申請を行う。申請された研究計画に対しては、実施上の倫理的な配慮が十分になされているか厳正に審査され、「承認」「条件付承認」「不承認」「非該当」のいずれかの判定がなされる。その他、必要のあるときは、文部科学省・厚生労働省が定める「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」、社団法人日本看護協会が定める「看護研究における倫理指針」および京都市が定める「京都市個人情報保護条例」に沿って審査を行っている。

根拠資料：京都看護大学研究倫理委員会規程

(12) FD (Faculty Development) をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施を行っている。

本学では、建学の精神および教育目的を達成するため、教育内容及び手法の改善や工夫、教員の資質向上に繋がるよう、「京都看護大学FD・SD委員会規程」に基づき年2～3回のFD研修会を企画・実施している。令和元（2019）年度の実績は下記（図表）の通りである。加えて、外部研修会への参加も積極的に促進しており、研修会費用を大学が負担することで、令和元（2019）年度には12件の外部研修に教員が参加している。

（図表）令和元（2019）年度 FD研修実施一覧

回数	日程	テーマ
1	4月8日	カリキュラム評価に基づくカリキュラム開発、教育方法の工夫についての検討
2	8月29日	千葉大学FD研修会参加報告 「各領域における講義・演習・実習と3Pとの対応、工夫点について」、「実習の教育支援情報の活用について」
		教学システムの導入について
		ハラスメント研修会
		防災訓練について
3	12月26日	教育の質保証について
4	3月2日	発達障がいへの理解と対応
5	3月5日	カリキュラム・マップの検討
		臨地実習における情報共有の在り方

2) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

今後もFD活動を積極的に行い教員の能力の確保を支援すると共に、研究活動に関する支援を組織的に実施する。

2-3. 教育方法：学生が主体的に学ぶための種々の工夫

1) 2-3の評価

(1) 学生が到達目標を達成するための教育方法がとられている。

学生が主体的に学び、到達目標を達成するための教育方法として、アクティブ・ラーニングがあり、具体的方法例として、発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、さらに、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も含まれるとされている。本学では、専門科目で教育方法のひとつとして、グループ・ディスカッション、グループ・ワークを盛んに取り入れることで、教育目標の達成に向けた教育を展開している。一方、外部講師による基礎科目、専門基礎科目の教育方法は講師に一任しているため、主体的に学ぶための工夫については、明確ではない。しかし、成績評価において、ほとんどの学生が到達目標に達している状況であるため、教育方法は適切であると考えられる。

根拠資料：HP「教育情報」

https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/f/f_gakubu_seiseki.pdf

(2) 教育目標に対する学習の到達状況について、学生が継続的に自己評価できる体制が整えられている。

現在、学生が自身の学習の到達状況を知る方法として、前期・後期の定期期末試験、

科目担当者が実施する中間試験等がある。また、毎講義の学修目標に対する学生自己評価を実施する場合もある。今後、学生が自己の学習状況をリフレクションし、自身の学習状況、到達状況を蓄積し、学修行動の改善に繋げられる体制づくりを行う。

根拠資料：修学ガイドブック

(3)教育方法にあった教室が準備されている（講義室・演習室・実習室・視聴覚教室等）。

1 学年一斉の講義が可能な大講義室が 4 つ準備されている。選択科目等には、適した広さの中講義室が 4 つ準備されている。さらに小グループでの学習、ゼミを行う演習室は 6 つ準備されている。実習室は、基礎看護学、成人・高齢者看護学、母性・小児看護学、地域在宅・精神看護学の 4 つが準備されている。視聴覚は、大講義室、PC 機器を設置している中講義室で視聴が可能である。また、目的に合わせてレイアウト変更が可能な多目的ホールが 1 つ準備されている。

根拠資料：HP「施設・設備」<https://www.kyotokango.ac.jp/facilities/>

(4)学生数に対応した 自己学習室やグループ討議のできる施設がある。

2-3- (3) に記載した演習室、および中講義室は自己学習やグループ討議等、学生の自律した学習に活用できる施設である。また、ロビーにはテーブルを設置しているため、学生はそこを自由に使用することができる。しかし、学生数に対応しているとは言えない。

根拠資料：HP「施設・設備」<https://www.kyotokango.ac.jp/facilities/>

(5)実習用モデルや e-learning 教材、IT 機器などが、学生数や教育方法からみて十分整っている。

本学では、実習用モデルをモデルの使用目的に合わせて、実習室に配置しており、十分であるといえる。また、学生は各自の iPad を持って学習を行っている。そのため、学内 Wi-fi を整備し学習環境を整えている。e-learning 教材は、目的別に看護技術修得と国家試験対策の二つを整備している。

根拠資料：HP「施設・設備」<https://www.kyotokango.ac.jp/facilities/>

(6)機器・備品の整備・更新が適切に行われている。

教育に必要な機器・備品の整備・更新は毎年度末に行われている。また、年度途中においても、必要性が高い場合は、申請を行うことにより整備・更新が行なわれており、適切である。

(7)看護実習室の運用に関する方針が規定され、教員や学生に周知されている。

すべての看護学実習室の運用に関する共通した方針を規定した文書はない。しかし、

各実習室の管理担当者が実習室毎に実習室を運用している。学生には、科目担当者から、実習室の運用について周知が行われている。今後、看護学実習室の使用規定を作成する。

(8) 看護実習室での医療安全管理対策ができています。

危険物や薬品等は鍵のかかる保管庫で管理を行なっている。特に、注射針は厳重に管理し、毎講義で準備数と使用数の照合を行っている。今後、看護実習室での医療安全管理対策を明示する。

(9) 看護実習室での自主学習を支援する体制ができています。

(自主学習を支援する担当者が週 4 日以上配置されている。)

学生の空き時間に合わせて自主学習の時間を設けている。自主学習の主たる支援者は助手であり、週 4 日以上勤務し、必要な支援を行っている。

根拠資料：自主練習申し込み方法

(10) 図書館には学習に必要な医療保健看護関連の文献・資料が揃っている。

所蔵数：約 45,500 冊（うち医療保健看護関連図書 約 21,150 冊）、雑誌所蔵雑誌数（購入雑誌）：54 誌（和雑誌：48 誌 洋雑誌：6 誌）視聴覚、所蔵数：約 400 枚、電子図書所蔵数：198 件と必要な保健医療看護関連の文献、資料が揃っている。図書に関する予算は、開学時より計画的に充当できている。

根拠資料：蔵書一覧

(11) 検索システムが整備されている。

利用できるデータベースに関するマニュアルを作成し、学生に周知した。今後は、データベースの活用およびマニュアルの検討が課題である。

根拠資料：HP「データベースへのリンク」

<https://www.kyotokango.ac.jp/facilities/database.php>

(12) 司書は自主学習を支援する機能を果たしている。

司書は、本の貸出、返却の対応、本の購入・管理、配架、学生への図書館案内およびデータベース等の紹介、図書館委員会へ参加し、学生の状況に応じた自習学修を支援する機能を果たしている。

根拠資料：HP「図書館利用案内」

<https://www.kyotokango.ac.jp/facilities/library.php>

(13) 教養教育を適切に実施している。

学部では開学時より、看護を学ぶ者が、高度な知識や技術・医療倫理、そして豊かな

人間性を身につけ、幅広い教養と国際的な視野を備えるためには、専門分野の枠を超えて普遍的に求められる知識や思考のための技術を獲得し、物事を論理的に分析、批判できる力を養うための教養教育が重要であると考えてきた。

そのため、教養教育を中心に編成されている「基礎科目」には、「主体的学修の基礎・導入」「コミュニケーション能力の基礎」「人間と日常生活の理解」「社会生活の理解」の区分を設け、主体的に学ぶ力、自立的に発達していく力の育成、豊かなコミュニケーション能力や問題解決能力の基礎を培い、人間と社会生活について理解を深めることができる26科目が配置されている。「人間」「生活」「環境」に関する必修科目10単位、選択科目28単位のうち14単位以上を卒業要件としている。これらの系統的な科目編成により、社会人としての教養を高め、看護専門職としての「智・人のいつくしみ」を育成している。

看護学研究科では、研究者としての基礎的能力や多職種協働連携を推進する実践者としての根幹を修得するため、「共通科目」に「看護研究特論」、「看護研究方法」、「看護倫理特論」、「地域包括ケアシステム論」を必修科目として配置している。自己の研究課題を探究できる能力を修得するため「看護研究特論」では、教育目標である社会の動向と看護研究の必要性・価値、看護研究の課題の立て方及び研究方法に必要な学識、看護実践に基づく研究を展開していくうえで重要になる研究倫理を学修する。「看護研究方法」では、具体的な研究の進め方と量的・質的研究方法及び分析方法を学修する。「看護倫理特論」では、看護職者としての職業倫理を涵養し、看護実践の場での倫理課題を見出し、看護倫理にかかる理論と看護実践の場での倫理課題を検討し、高い倫理観と実践力及び研究への適応方法などを修得する。「地域包括ケアシステム論」では、地域包括ケアシステムの根幹を理解して、多職種協働連携を推進する実践者としての自己の役割と具体的な方策を学修している。

根拠資料：京都看護大学学則、京都看護大学大学院学則

(14) アクティブ・ラーニングなど、授業内容・教授方法の改善を進めるために組織体制を整備し、運用している。

学部の講義科目では、知識の理解や修得を主な目的として一斉の講義方式を中心としているが、グループ・ディスカッションや学生による発表をはじめとしたアクティブ・ラーニングを積極的に取り入れ、学生が主体的に学修に取り組むよう授業運営を行っている。また、語学系の科目については、少人数のグループで授業運営を行うことで教育効果を高めている。オムニバスによる授業運営を取り入れている科目もあり、複数の教員が専門性に即した授業を行うことで、多角的な視点から学修できるよう工夫している。

研究科の講義や演習では、オムニバス形式やグループワーク、ディスカッションなどを積極的に取り入れ、院生の主体性や専門性を高めるよう工夫している。また、修士論文作成指導においては、主指導教員や副指導教員だけでなく、別領域の教員も積極的に指導に加わることで、重層的な指導体制を構築している。加えて、1年次2月の「研究計画発表会」や2年次10月の「中間発表会」を大きな区切りとするとともに、「文献レビュー発表会」「研究課題発表会」などを実施することで、成果や方向性の確認をこまめ

に繰り返し、研究活動の深化を促している。

根拠資料：HP「シラバス」<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

2) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

現在、学生を能動的学習者と捉え、主体的に学ぶための種々の工夫として、講義方式の中に、グループ・ディスカッションや学生による発表をはじめとしたアクティブ・ラーニングを積極的に取り入れ、学生の主体的学修を促進している。アクティブ・ラーニングは、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒に切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創ることが重要であるとされている。従って、今後はアカデミックディベートやディスカッションを導入した講義を行い、思考力、発信力、傾聴力などの涵養を図る。

また、ICT教育は主体的学修に有効であるため、今後も積極的に活用をすすめる。向上方策として、FD等で教員がコンテンツを熟知できるような取り組みを行う。

さらに、看護に必要な技術の修得を目指した主体的学修にはシミュレータの活用が有効である。そのため、看護実習室ならびにシミュレータの自主学習時の運用方針を明確化する。

2-4. 臨地実習

1) 2-4の評価

(1) 講義科目と臨地実習科目は内容が連動している。

本学では、専門科目の科目区分を「基盤看護学領域」「地域生活支援看護領域」「健康回復生活支援領域」の三つの看護領域に区分している。各看護領域はさらに、2領域および4領域の小単位で構成されている。講義科目および臨地実習科目は、この小単位の領域科目担当者で科目運営をおこなっているため、内容は連動している。今後は、他の領域の科目間の情報共有の方法を見直しながら充実を図っていきたいと考えている。

根拠資料：修学ガイドブック

(2) 臨地実習を行うに適した施設が大学の責任において確保されている。

臨地実習病院は、隣接する京都市立病院をはじめとする京都大学医学部附属病院、京都府立医科大学附属病院等、国内有数の最先端医療から高度医療を担う専門病院、地域に密着した病院、施設で実習を経験できるよう確保されている。さらに、実習施設の場所は京都市内を中心に、片道平均所要時間30分以内の施設がほとんどである。したがって、身体的、精神的、経済的な負担も少なく実習に取り組めると考える。

今後は、新カリキュラムの構築に向けて地域包括ケアの学修が円滑に進むよう実習の場や方法の見直しを行っている。

根拠資料：修学ガイドブック

(3) 臨地実習の展開に適切な数の教員（専任・非常勤）が配置されている。

本学学部の収容定員は 400 人であり、大学設置基準を満たす教員数は、19 人以上（うち教授 10 人以上）である。令和 2（2020）年 5 月 1 日現在の学部教員数は、専任教員 30 人（教授 10 人・准教授 3 人・講師 10 人・助教 7 人）、助手 6 人の 36 人体制であり、大学設置基準及び保健師助産師看護師学校養成所指定規則に定められた看護師学校としての教員数を満たすと共に教育目的を達成するために必要十分な教員数を確保している。原則、臨地実習の引率・指導は、専任教員である各小単位の領域科目担当者が行っている。さらに、実習科目においても手厚い指導ができるよう適宜、専任および非常勤の助手を配置している。

※根拠資料：実習配置表および実習施設・引率教員の一覧

(4) 教員の实習指導能力の向上を図る仕組みがある。

FD（Faculty Development）研修を中心に実習指導能力の向上に努めている。令和元（2019）年度の FD（Faculty Development）研修において、実習領域間の横断的連携に課題を抱えていることが判明したため、「実習調整員会」を中心に、iPad を活用し、課題解決や実習の技術到達状況の把握ができるよう検討している。さらに、臨地実習施設の臨床指導者と、臨地実習時の学生指導や実習方法などに関する課題の共有や解決策の策定を協議する「臨地実習協働運営交流会」を毎年開催し、臨地実習施設と連携して、より効果的な臨地実習の在り方について検討している。この、「臨地実習協働運営交流会」では、本学教授や外部講師によるセミナーなどを開催し、本学教員だけではなく、臨地実習施設の看護職などにも教育機会の提供を行っている。

今後は、FD の研修等を通して、他の領域の科目間の情報共有の充実を図りながら実習指導の能力の向上に取り組んでいきたいと考えている。

根拠資料：「臨地実習協働運営交流会」セミナー開催一覧

(5) 臨床教員等の任用基準が明確である。

本学の附属施設である「看護の智協働開発センター」を中心となり、臨地実習施設との学習会及び臨地実習教育者研修の開催を行っている。臨地実習教育に携わる看護職を対象に、受講者へ京都看護大学「臨床教授」「臨床准教授」の称号を付与している。今後は、「臨床教授」「臨床准教授」の輩出の拡大と学生への周知へ向けて実習用鋼への具体的な明記等を検討していく予定である。

根拠資料：京都看護大学看護学部看護臨床教授等称号付与規程

(6) 大学教員と臨床教員等の役割分担を明確にし、協働している。

大学教員と臨床教員等の役割分担・調整については、臨床教員が「学生への臨地実習教育は、臨床教員が中心に行う」、大学教員は「臨床教員に教育方針、実習目的・

目標を明示しつつ、具体的な実習の進め方などについて分かりやすく丁寧に伝える」こと等、**実習要綱**に明文化し学生および臨床教員へ提示を行っている。さらに、実習開始前や実習施設の 臨床指導者と、臨地実習時の学生指導や実習方法などに関する課題の共有や解決策の策定を協議する「臨地実習協働運営交流会」を通して、協働を行っている。

根拠資料：看護学実習要綱

(7) 臨地実習施設との連携が機能的・組織的に行われている。

京都看護大学の物的資源の提供として、京都府看護協会、京都府助産師会、京都私立病院協会、地域の病院に大学施設を開放している。加えて、隣接している京都市立病院へは看護職員に対する教育研修を実施する際に「シミュレータ」の貸し出しも行っている。大学の人的資源の提供として、学長をはじめとして多くの専任教員が京都府看護協会、京都私立病院協会、滋賀県看護協会など外部団体における委員就任や研修講師派遣などの協力を行っている。

また、臨地実習施設の臨床指導者と、臨地実習時の学生指導や実習方法などに関する課題の共有や解決策の策定を協議する「臨地実習協働運営交流会」を毎年開催し、臨地実習施設と連携して、より効果的な臨地実習の在り方について検討している。この、「臨地実習協働運営交流会」では、本学教授や外部講師によるセミナーなどを合わせて以下の通り（図表）開催し、本学教員だけではなく、臨地実習施設の看護職などにも教育機会の提供を行っている。

（図表）臨地実習協働運営交流会セミナー一覧

日程	テーマ	講師
2019年 3月15日	看護教育にいかすナラティブ・アプローチ ～臨地実習における語りの効用～	京都看護大学大学院 特任教授 中川 晶
2018年 3月16日	地域包括ケアシステム推進における教育と実践の連動 ～現状と課題～	京都市立病院 地域医療連携室 相談支援担当課長 榎木 徳子 京都看護大学 特任教授 堀井 とよみ 京都看護大学 教授 三輪 眞知子
2017年 3月17日	看護基礎教育4年制の意義（大学院における保健師教育の意義も含む） と今後の看護の展望	公益社団法人 日本看護協会 会長 坂本 すが

2016年 3月10日	これからの社会状況と医療における看護の専門性と役割拡大 ～実習教育に求められるもの～	公益社団法人 日本看護協会 常任理事 洪 愛子
----------------	---	----------------------------

※令和2(2020)年3月に実施予定であった「臨地実習協働運営交流会」は、新型コロナウイルス流行に伴い中止となっている。

(8) 組織的に臨地実習における感染症対策、感染症暴露に関する予防策、集団感染予防対策がとられている。

学生の健康管理については、日々の「健康チェック票」を用いて自己管理を行っている。加えて、実習前・中・後の感染症予防対策として『看護学実習に関する感染症拡大予防のためのガイドライン』を作成しガイドラインに則って対策を行っている。ガイドラインの説明会を通して感性症対策への意識付けを行い、感染性疾患への罹患が疑われる場合の対処行動、感染症暴露に関する予防等については、適切な行動が取れるよう、プロトコルを作成し提示をしている。今後は、学生自身でワクチン接種の管理ができるよう、学生支援(健康委員)と協働して健康管理表の見直しに取り組んでいる。

根拠資料：看護学実習に関する感染症拡大予防のためのガイドライン

(9) 実習時に発生する傷害・損害への予防・対策が明示され、学生・教職員、臨地実習施設関係者に周知されている。

臨地実習中の事故(針刺し事故や賠償責任等)を想定した補償制度救済制度の充実を図るため学生の教育研究活動中の補償制度救済制度として、医療関連学部学科のみ加入できる『学生教育研究災害傷害保険』と『学研災付帯学生生活総合保険』の2種類の保険に在学中は全員加入している。これらの内容や詳細については、実習要綱に明文化し提示を行っている。加えて、実習オリエンテーションでの周知も行っている。

根拠資料：看護学実習要綱

(10) 個人情報の保護と保全対策が周知され、確実に実施されている。

人権尊重の徹底のため、実習オリエンテーション時には人権尊重、個人情報保護に係わる講義を行っている。加えて、各看護学実習前に個人情報保護に関する遵守事項を文書「看護学実習に関する確認書」で提示し、「看護学実に関する誓約書」にて学生の署名をもって確認を行っている。

また、一昨年より、実習オリエンテーションでは、論理に関する講話の時間を別途、設定している。今後も定例化し実習準備を行っていく予定である。

根拠資料：看護学実習要綱、実習オリエンテーション予定表

(11) 実習におけるハラスメント予防の取り組みと発生時の対応が定められ、周知されて

いる。

本学のハラスメント委員会を中心に「相談窓口」が設けられている。また、ハラスメント発生時は、本学のプロトコルに則って対応される。周知については、リーフレットの配布などに加えて、ハラスメント相談員の氏名・連絡先は学生HPを通じて周知されている。

しかしながら、明文化が修学ガイドブックに留まっているため今後は、実習要綱への明文化も行っていく予定である。

根拠資料：修学ガイドブック

2) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

より教育効果の高い臨地実習を実施するためには、臨地実習施設との連携が不可欠であり、これまで構築してきた臨地実習施設との良好な関係をさらに発展させ、臨地と基礎教育のシームレスな教育への取り組みについて取り組んでいく。

2-5. 教育課程展開に必要な経費

1) 2-5 の評価

(1) 当該教育課程の教学に必要な予算編成は適切に位置づけられている。

法人及び本学の予算は、評議員会・理事会にて決定されている。法人における主たる設置校である本学の教育課程に必要な予算は、適切に配分されている。

根拠資料：HP「財務情報」<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(2) 設置主体の予算決定に当該教育課程の責任者が適正に関与している。

本学学長が理事として評議員会・理事会に出席するとともに、理事長とのミーティングを行っており、予算編成に適正に関与している。

(3) 当該教育課程の責任者は教学に必要な予算執行ができる。

理事会で承認を受けた予算の執行にあたり、教育研究経費に係る支出は学長が決裁しており、教学に必要な予算執行が可能である。

(4) 教員は教育・研究に必要な予算の執行ができている。

教育研究経費に係る支出は学長が、管理経費に係る支出は事務長がその承認を行っており、教育・研究に必要な執行が可能である。

(5) 教員の教育能力開発のために使用できる経費が予算化されている。

本学専任教員には、経常的な経費として年額 30 万円の個人研究費が支給されており、これには備品費・消耗品費・旅費などが含まれている。加えて、令和 2 (2020) 年度より「学長指定課題研究」制度を新たに設け、個人研究費以外にも必要に応じて、研究費を支給することとしている。

2) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

教育研究に必要な予算は適切に配分されており、今後も効果的な教育研究活動が展開できる予算編成を行う。

2-6. 教職協働をはじめとする学修支援体制の整備及び充実

1) 2-6 の評価

(1) 教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営している。

本学の学修支援は、教員組織の「学生支援部門」及び「教務部門」と、事務局の総務部及び教務部の教職員が協働し重層的な体制で行っている。「学生支援部門」は、学年担任、健康管理で組織されており、それぞれの担当委員とその代表者で構成され、その統括者として「学生支援部門長」を配置している。

「学生支援部門活動計画」に基づき、毎月「学生支援部門会議」を開催し、学修支援状況及び学生の状況と課題の共有、解決策の検討を行っている。「学生支援部門活動計画」に基づき、学年担任、健康管理担当が、それぞれ年間目標及び方針を策定し活動している。担任は、学年毎の目標に沿ったクラス運営を行い、運営が円滑に行われるように、クラス委員を選出している。目標をもとに学年の最後に評価及び総括を行い、その内容を次の担任へと引き継ぐことで、継続的な学修支援体制を構築している。

根拠資料：学生支援部門活動計画

(2) 障がいのある学生への配慮を行っている。

これまで、身体障害を有する学生の入学実績はないが、視覚障害への対応として点字をエレベーターに設置している。入学前には記述式の健康調査を、入学時には学生の健康と生活に関する調査を聞き取り式で行っており、見えにくさや聞こえにくさなどの授業を受けるうえでの問題があれば、座席配置などの配慮を行っている。また、事務局「入試広報部」を入学予定者の相談窓口としており、健康上の相談などがあった際は「学生支援部門長」や担任予定者などが個別相談を行い、その状況把握に努めている。相談時において継続的に支援が必要と判断した学生には、主として担任が本人との信頼関係を構築しつつ相談関係を維持し、要望を把握しながら不安や負担感の増強を防ぎ、学修環境を整えるために、科目担当者や関係する教職員と連携し対応している。

根拠資料：健康調査様式

(3) オフィスアワー制度を全学的に実施している。

オフィスアワー制度を整備しており、専任教員が個別の学修支援を行っている。また、看護技術に関する技術修得の個人差を少なくするために、演習科目、実習科目において手厚い指導ができるよう助手を配置している。加えて、授業外の時間に実習室を解放するなど、学生が自己学習できるような環境作りも行っている。

根拠資料：オフィスアワー案内

(4) 教員の教育活動を支援するために、TAなどを適切に活用している。

TA (Teaching Assistant) 制度を設けており、本学大学院の優秀な院生がTAとして教育補助業務に携わり、学部生の学修支援を行う体制を整えている。

根拠資料：京都看護大学ティーチング・アシスタント実施規程

(5) 中途退学、休学及び留年への対応策を行っている。

これまで、看護に向かう動機や心理的な問題、交友関係などの相談には担任を中心に応じ、問題状況の起こる前の早い時期に対応してきたが、休学や留年、退学に至る学生は残念ながら発生している。学修内容の十分な理解へのサポートや、集団の中での学修に課題を抱えるなどの教育的配慮が必要な学生に、これまで以上にきめ細かな支援を行うため、令和2(2020)年4月に「学修支援センター」を設置した。

根拠資料：京都看護大学学修支援センター規程

2) 2-6の改善・向上方策(将来計画)

小規模かつ看護系単科大学としての特長を活かし、学生の実態に即した、きめ細やかな学修支援に努めてきた。しかしながら、学生の多様化は年々進行しており、従来の手法では対応することが難しい状況も多くなっている。今後は、令和2(2020)年に設置した「学修支援センター」を中心として、教職員の協働による学修支援の充実に取り組む。加えて、令和2(2020)年からは、担任と協働して2年生の学修支援を行うチューター制度も導入しており、休学や退学が発生しやすい傾向のあった2年生へのフォロー体制を充実させている。

2-7. 社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

1) 2-7の評価

(1) インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備しているか。

(2) 就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営しているか。

本学は看護系単科大学であるため、看護学部の教育課程を通し、看護師として社会的・職業的自立が達成できるよう特に注力している。また、看護学部の専任教員(2020年5月1日)は30人中28人が看護師免許、1人が医師免許の保有者であり、実務経験も豊富なことから、学生の良きキャリアモデルとして、学生のキャリア形成を支援している。加えて、学内授業と臨地実習を交互に経験しながら、教員及び実習指導者の協働した指導を受けることで段階的に看護師として社会に出ていく準備を整えている。また、年2回実施している「合同就職ガイダンス」は、臨地実習施設や就職先施設との協働体制によって実施されており、学生のキャリア形成を支援している。

このような体制によるキャリア支援の結果、看護学部の進路決定率は1期生から毎年

100%であり、令和元(2019)年度に第1期生が修了した看護学研究科の進路決定率も100%となった。令和元(2019)年度の就職者と進学者実績は、(図表)に示す通りである。

(図表) 令和元(2019)年度就職進学実績

	就職 希望者数	就職者数	進学者数	進路決定者 合計	卒業生数	進路 決定率
看護学部	108	108	7	115	115	100%
看護学研究科	8	8	0	8	8	100%

2) 2-7の改善・向上方策(将来計画)

全ての学生が第一希望の病院に就職できている訳ではなく、数か所の就職試験を受けている学生もいる。そのため、早期から学生の希望や特性を把握し、さらにきめ細かな指導を展開していくようにしていきたい。卒業生の動向を把握し、卒業生に対する医療機関からのフィードバックも参考にしながら、就職先と学生の適切なマッチングが実現できるようキャリア支援部門を中心に取り組んでいく必要がある。

また進学に対する十分な情報提供や動機付けを行えているとはいえないため、早い段階から看護職としてどのような進学の選択肢があるのかを全学生に紹介したり、進学した卒業生の声を届けたりする機会を持ち、進学希望者への支援も充実させていきたい。

2-8. 学生生活の安定のための支援

1) 2-8の評価

(1) 学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能しているか。

学生生活の安定に向けた支援は、教員組織の「学生支援部門」と事務局総務部が教職協働して担当している。主な支援内容としては、経済的支援、健康管理支援、課外活動支援である。また、本学は3年次編入学制度や大学院を設けているため、編入生や社会人大学院生への支援も行っている。

根拠資料：京都看護大学 組織・管理・事務分掌規程

(2) 奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っているか。

本学における経済的支援は下記のとおりである。

- ① 京都看護大学特別奨学金Ⅱ
- ② 京都市看護師修学資金融資制度
- ③ 京都府看護師修学資金貸付制度
- ④ 地方自治体の修学支援制度
- ⑤ 日本学生支援機構(JASSO)奨学金
- ⑥ 病院奨学金

⑦高等教育の修学支援新制度

⑧アルバイトの紹介

⑨遠隔授業緊急支援金給付

令和元（2019）年度までの奨学金実績は（図表）の通りである。

（図表）各種奨学金利用状況 平成 29（2017）～令和 2（2020）年度実績（累計）

		特別 奨学金Ⅱ	京都市	京都府	その他 都道府県	JASSO 貸与	JASSO 給付	病院 奨学金
看護学部 看護学科	2020年度 入学生		11	13	4	20	24	0
	2019年度 入学生	3	12	4	3	53	11	8
	2018年度 入学生	6	15	4	3	38	16	12
	2017年度 入学生	9	22	1	6	50	7	14
看護学 研究科	2020年度 入学生			0	0	0		0
	2019年度 入学生			0	0	0		0

(3) 学生の課外活動への支援を適切に行っているか。

令和 2（2020）年 5 月 1 日現在、6 団体が大学の公認クラブとして活動している。各クラブには、大学から年間 40,000 円の活動費を支給し、用具の購入や大会参加経費を援助している。活動費管理の透明化のため、各クラブは年度当初に「クラブ活動予算使用計画書」を作成し、年度末には活動費の収支報告を大学に提出することとしている。また、各クラブには学内の各教室や体育館など施設の利用も認めている。

大学祭（京看祭）の実施に関しては、2 年生を中心とした「学生実行委員会」を組織し、企画・運営を行っており、担当の教職員も適宜指導やサポートを行っている。大学祭当日は、学生グループによる模擬店の出店、近隣病院や住民による企画、外部ゲストを招いてのライブなどを実施している。なお、大学祭の運営費用の大部分は、大学から学生支援費として拠出している。

根拠資料：クラブ活動予算使用計画書、学生実行委員会議事録

(4) 学生の心身に関する健康相談、心的支援生活相談などを適切に行っているか。

①健康相談

校医による健康相談を、健康診断で異常データを示した学生と希望者を対象に実施している。「学生支援部門」の健康管理担当教員がマネジメント及び当日の運営を行うことで、指導及び経過観察が必要な学生にきめ細やかに対応している。

また、メンタルヘルスに問題を抱える学生への対応として、専門のカウンセラーによる心理相談を月2回実施しており、相談内容は守秘されることを明示した上で、気軽に利用できるよう学生に周知されている。相談時にカウンセラーが把握した学修支援に必要な情報については、学生の許可を得たうえで学年担任と共有し、環境調整、配慮などを行い学生の状況に対応している。

②定期健康診断および予防接種

定期健康診断は毎年4月に実施しており、全学年に臨地実習科目が配置されていることを考慮し、胸部レントゲン撮影を毎年全学年で実施している。入学時の検査項目は、血液一般に加えてHBs抗原・抗体、HCV抗体、肝機能検査、尿検査、視力検査、総合内科健診である。前述の抗体価検査では、「院内感染対策としてのワクチンガイドライン2014（日本環境感染学会）」の基準をもとに、校医がワクチン接種の必要性を判断し、抗体価が陰性または低い学生に対して、臨地実習の時期に合わせてワクチン接種を行っている。

また、令和元（2019）年度からは「学生健康委員」を選出し、看護師になる学生自身が主体的に健康管理できるよう、啓蒙活動及び予防活動ができるよう支援している。

根拠資料：学生面談案内、健康診断実施要領

2) 2-8の改善・向上方策（将来計画）

2020年初頭からの新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、家庭の経済状況に変化がある学生がいることも考えられ、経済的困窮状況にある学生を把握した場合は迅速に事務局担当窓口へつないで様々な支援を紹介できるよう、組織的に取り組んでいく。

健康管理については、感染症への懸念が高まる昨今、看護学生へのワクチン接種に対するガイドラインも厳格になってきている。現在も接種への指導を行っているが、学生が自身の抗体価獲得状況やワクチン接種の必要性を理解し、主体的に自己管理できるような仕組みを作っていく必要がある。

また、様々な点で活動制限を伴う昨今の社会情勢や遠隔授業の受講の影響により、心身の健康に不調をきたす学生が今後増加していくことが予測される。そのため、担任やゼミ教員などによるきめ細やかな個別面談をとおして、学生の変化を早期に察知し、支援に繋ぐことを特に意識的に行っていききたい。

【評価基準2の自己評価】

教育活動及び学修支援は、教育目標やDPの達成に向けて組織的に実施されている。今後は指定規則の変更に伴う教育課程の変更や、多様化する学生に応じた支援を展開できるように全学で取り組んでいく。

評価基準3. 教育評価

3-1. 科目評価・教育課程評価と改善

1) 3-1 の評価

(1) 教育目標、ディプロマ・ポリシーの達成を目指して、教育課程が実際に展開されていることを確認し、評価している。

カリキュラム検討委員会を編成し、教育目標、ディプロマ・ポリシーの達成を目指した教育課程の実施について評価を行い、必要な見直しを行った。

根拠資料：カリキュラム検討委員会議事録

(2) 教員間で科目間の関連性を確認し、成果を評価する体制がある。

教員間で科目間の関連性を確認し、成果を評価する体制を整える必要がある。しかし、カリキュラム・ツリーの作成過程でFDを行ない、科目間の関連性の確認は行っている。

根拠資料：FD資料

(3) 授業内容や教育方法について学生による満足度評価を組織的に行っている。

全科目（実習・演習は除く）について、前期、後期の最終講義終了後に授業評価の一部として満足度評価を行っている。

根拠資料：HP「教育情報」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(4) 科目に対する学生からの評価（授業評価等）を組織的に行っている。

全科目（実習・演習は除く）について、前期、後期の最終講義終了後に教務部門による授業評価を行っている。評価結果は、教員にデータとして返される。教員はこの結果を受けて、授業方法の改善策を教務部門に提出している。このように、学生からの評価は組織的に行われている。

根拠資料：HP「教育情報」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(5) 教員からの教育課程に関する評価データを定期的に収集している。

現在は、行っていないが、今後、教員からの教育課程に関する評価データを定期的に収集するシステムを構築する。

(6) 科目評価（授業評価）の結果を公表している。

総合的な授業評価結果はHPで公開している。今後、各科目評価に向けて、準備を行う。

根拠資料：HP「教育情報」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(7) 評価データを教育課程の改善に活用する方策が明示されている。

教育課程については学生の学修状況及び評価データをもとにカリキュラム委員会で検討を重ね、2020年度カリキュラムにおいて改善を行った。IRによる分析もすすめてき

ている。これらは、内部質保証の方針に明示されている。

根拠資料：内部質保証の方針

(8) 評価データを用いて教育課程の改善を継続的に実施している。

内部質保証の方針に則り、自己点検・評価体制が整備されている。次年度から、この点検評価体制を運用し、評価データを用いた教育課程の改善を継続的に実施していく。

根拠資料：自己点検評価委員会議事録

(9) 教育課程は、高等教育政策や学協会の動向を踏まえ、構成されている。

大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会による看護学教育モデル・コア・カリキュラム、日本看護系大学協議会による看護学士課程教育におけるコアコンピテンシーと卒業時到達目標、さらに大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準（看護学分野）、大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会報告書などを踏まえて、構成している。

根拠資料：HP「教育情報」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

2) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

授業評価と同様に、教務部門を中心として、教育課程の定期的かつ継続的な評価と改善が可能となる方策を策定する。

3-2. 卒業状況からの評価と改善

1) 3-2 の評価

(1) 入学年次別の卒業率、留年、休学、退学者数などの分析が組織的になされている。

入学年次別の退学者数とその理由、退学率については、本学のHPのファクトブックに公表されている。令和2年度からは、IR委員会で検討される。

根拠資料：HP「ファクトブック」

<https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/disclosure/factbook.pdf>

(2) 分析に基づき、学習支援に必要な対策がなされている。

留年者については、令和2年度より学修支援センターで個別面談を行い、学習支援を実施している。休学者については、休学中の状況把握に留まっており、復学に向けての計画的な学習支援が必要である。

根拠資料：京都看護大学学修支援センター規程

(3) 卒業時到達レベルの評価が組織的になされている。

卒業時到達レベルの評価については、看護技術強化演習、「卒業前アンケート調査」、「卒業後調査」、「卒業生就職施設に対する「大学教育の成果に関する調査」に基づき実施されている。

根拠資料：HP「各種調査アンケート結果」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(4) ディプロマ・ポリシーに照らして、看護職の免許取得状況が適切である。

卒業生就職施設に対する「大学教育の成果に関する調査」において、DP定着率は約80%であることより、看護師免許の取得状況は適切である。

根拠資料：HP「各種調査アンケート結果」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(5) 免許未取得者がいる場合、その者への支援がされ、教育改善が検討されている。

第1期生の免許未修得者は2名であるが、うち1名は免許取得を希望していない。残り1名については、令和元年、国家試験対策への参加促しや願書提出のフォローを実施した。

(6) 学生の進路は教育理念と一致している。

学生の進路は、ほぼ希望の就職先、進学先に決定しており、教育理念に合致している。

根拠資料：HP「ファクトブック」<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

2) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

ディプロマ・ポリシーに照らして卒業時の到達度については、評価ツールの検討を重ねるとともに、IR委員会等を中心に組織的に分析する仕組みをさらに強化する。

3-3. 雇用者・卒業生からの評価と改善

1) 3-3の評価

(1) 卒業生に教育プログラムに対する満足度調査、卒業後の動向調査をしている。

看護の智協働開発センターでは、本学を卒業した看護職者が卒業1年を経過した時点において看護専門職として社会に貢献できる人材として成長しつつあるのかを自己評価で確認し、本学の教育の質改善の基礎資料とするために「卒業後調査」を実施している。

根拠資料：HP「各種調査アンケート結果」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(2) 卒業生からの評価を、教育課程の改善に結びつける仕組みがある。

調査結果は、看護の智協働開発センターで集計・分析された後、教員会議で共有されている他、自己点検委員会で内容を詳細に検証し、教育課程の改善に活用している。2019年度には、検証結果を踏まえてカリキュラムの一部変更を行った。新カリキュラムの導入に向けて、2020年度にはカリキュラム委員会を発足させ、検証結果とともに2019年に公表された指定規則の改正案にも則りながら、大幅なカリキュラム改善に取り組む計画をしている。

根拠資料：カリキュラム検討委員会議事録

(3) 卒業生の雇用先からの卒業生に対する評価を調査している。(推奨)

看護の智協働開発センターが、2019年6月に、本学第1期生(2018年3月卒業)の就職先50施設に対する質問紙調査を実施し、36施設(回答率72.0%)からの回答を得た。

根拠資料：HP「各種調査アンケート結果」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(4) 卒業生の雇用先から、教育プログラムの評価を受ける体制がある。(推奨)

上述の質問紙調査に含まれる、本学卒業生の「看護師のクリニカルラダー・レベルⅠの目標修得度」に関する問いは、特に専門科目の講義・演習・実習内容の評価につながるものである。この調査に加え、毎年、実習終了後に開催している臨地実習協働運営交流会では、実習施設より当該年度の実習に関連した教育プログラムへの意見も聴取している。実習施設の大半が卒業生の雇用先でもあるため、意見を毎年蓄積する体制は整っている。

根拠資料：HP「各種調査アンケート結果」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(5) 雇用先からの評価を、教育課程の改善に結びつける仕組みがある。(推奨)

卒業生からの評価同様、雇用先からの評価も看護の智協働開発センターで集計・分析し、教員会議で共有している他、自己点検委員会で内容を詳細に検証し、教育課程の改善に活用している。特に専門科目の講義・実習・演習の部分において、評価をカリキュラム改正に活用していくべく、既にかリキュラム委員会での検討を始めている。

根拠資料：カリキュラム検討委員会議事録

2) 3-3の改善・向上方策(将来計画)

今後も卒業生および雇用先に対する調査を継続していくが、調査方法や内容については毎年検討を重ね、率直かつ正確な解答が得られ、回収率が上がるような工夫を重ねていきたい。

3-4. 学修支援に関する学生の評価と改善

1) 3-4 の評価

(1) 学生への学修支援に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学修支援の体制改善に反映させているか。

本学は収容定員 400 人の小規模かつ看護系単科大学であり、その特長を活かして学生の意見や要望にはきめ細やかに対応している。各学年の担任及びゼミ担当教員が随時実施している個別相談時に、学修支援に関する意見・要望を把握し、早期の対応や改善に努めている。また、全体的な学生の意見・要望を把握するために、全学年全科目で実施する「授業評価アンケート」、4 年生に対して実施する「卒業前調査」を活用してきた。加えて、令和元（2019）年度より、「教学比較 IR コモンズ」の「ALCS 学修行動比較調査」に参画し、1 年生、2 年生、3 年生に対して「学修行動比較調査」を実施している。

なお、看護学研究科では主指導教員が中心に個別相談を通して、学修支援に関する意見・要望の把握に努めている。また、看護学部同様に「授業評価アンケート」を実施しており、令和元（2019）年には「学習状況を考慮しながらの授業進行が有難い」「事例により考えを深めることが出来た」「院生同士のプレゼンで学びを深められた」「課題が多く対応が大変だった」などの意見を得ている。科目担当教員にはこれらをフィードバックしており、次年度の授業運営の改善材料としている。

根拠資料：HP「各種調査アンケート結果」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(2) 学生生活に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学生生活の改善に反映しているか。

心身に関する健康相談については、担任による個別相談を基本として行っているが、2 前述通り、専門のカウンセラーによる心理相談も月 2 回設定し、専門的な見地からの支援が受けられるよう整備している。心理相談の結果は、学生の許可を得たうえで学年担任と共有し、個別に対応している。

看護学研究科では主指導教員を中心に個別相談を実施し、心身に関する健康相談や学生生活に関する意見・要望の把握に努めている。

根拠資料：学生面談案内

(3) 施設・設備に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、施設・設備の改善に反映しているか。

学修環境に関する学生の意見・要望は、学年担任による個別相談や学生代表と学長による「学生懇談会」、「卒業前調査」「学修行動比較調査」の項目から把握し、改善が必要な案件については随時対応している。これらの活用方法は下記の通りである。

看護学研究科では主指導教員が中心に行う個別相談を通して、意見・要望の把握に努めている。院生には 1 人 1 台ノート PC を貸与すると共に、個人机やネット環境が整

備された院生共同研究室の利用を許可し、研究に集中できる環境を整えている。また、院生からの要望に応え、院生共同研究室における給湯施設の整備や利用時間の延長を認め、研究活動がスムーズに行うことのできる環境を整えている。

さらに、院生には1人年間50,000円、2年間で合計10万円の研究費を支給しており、研究活動への経済的な支援も行っている。

根拠資料：HP「各種調査アンケート結果」

<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

2) 3-4の改善・向上方策（将来計画）

今後も学生の意見を大学運営に積極的に反映させるため各種調査を継続し、IR室を中心に分析を行い課題を抽出し、具体的な支援の改善につなげる。

【評価基準3の自己評価】

教育目的に基づいたディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを策定・周知し、単位認定基準、修了認定基準を定め、厳正に適用している。また、授業評価アンケートや「卒業前調査」および就職施設への「卒業生の動向調査」を行い、教育評価を適切に行い、それらを基に改善を組織的・計画的に行っている。

基準4. 入学者選抜

4-1. 看護学学士課程のアドミッション・ポリシー

1) 4-1の評価

(1) ディプロマ・ポリシーと整合性のあるアドミッション・ポリシーが明示されている。

「智をいつくしむ」、「人をいつくしむ」、「命をいつくしむ」を具現化した人材を養成するための教育目的を挙げ、教育目標・教育目的を達成し資質の高い看護師を育成するために、4つのアドミッション・ポリシーを明示し、それに沿った学生を求めることが説明されている。ディプロマ・ポリシーとの関係を具体的な説明についても公表することを準備している。

根拠資料：HP「大学紹介」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/idea.php>

(2) アドミッション・ポリシーは高校生、高等学校教諭、保護者に分かる言葉で示されている。

アドミッション・ポリシーは、分かりやすく表現されている。学力の3要素をディプロマ・ポリシーと対応させて説明することや、それぞれの評価方法の比重についてわかりやすくする方法について検討を重ねている。

根拠資料：HP「AP」 <https://www.kyotokango.ac.jp/about/idea.php>

2) 4-1の改善・向上方策（将来計画）

アドミッション・ポリシーを学力の3要素及びディプロマ・ポリシーと対応させて説明する

ことと、それぞれの評価方法の比重についてわかりやすく説明する方法について検討をすすめる。

4-2. 看護学学士課程の入学試験とその改善

1) 4-2 の評価

(1) 入学者選抜試験はアドミッション・ポリシーを反映した方法で実施している。

アドミッション・ポリシーで求めている能力・態度と適切に関連付けた選抜試験として行っているが、さらに検討を重ねていく予定である。

根拠資料：HP「入試情報」 <https://www.kyotokango.ac.jp/admission/>

(2) アドミッション・ポリシーと入学者選抜試験、それによる入学者の適性との関係を検証している。

開学5年が経過し、自己評価・自己点検評価体制を整備してきた。また、IRによる分析体制も整備した。今後は、この点検評価体制を運用し、退学者、休学者及び成績不良者等の詳細な分析を行い検証をすすめる。

根拠資料：HP「ファクトブック」<https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/disclosure/factbook.pdf>

(3) 検証結果を入学試験の改善につなげている。

入試委員会において、入試方法について検討し、選抜方法の見直しを随時行ってきた。今後は、自己評価・自己点検評価体制を運用し、退学者、休学者及び成績不良者等の詳細な分析結果を、入学試験反映させ試験内容及び方法の検討をすすめる。

根拠資料：HP「ファクトブック」<https://www.kyotokango.ac.jp/pdf/disclosure/factbook.pdf>

(4) 入学者選抜試験の公平さ、公正さが担保できるよう組織的に取り組んでいる。

京都看護大学入試委員会規定に則り、入試に関する基本方針、重要事項及び選抜の具体的な実施について審議し実行している。入学者選抜は、入学者選抜規定に則り、公正、公平に行っている。

根拠資料：京都看護大学入試委員会規定、京都看護大学入学者選抜規定

(5) 教育を行う環境の確保のため、入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保している。

令和2(2020)年度までの入学定員・入学者数・入学定員充足率などは(図表)の通りである。看護学部、看護学研究科共に、毎年入学定員を確保しており、大学運営上の問題は無い。今後もアドミッション・ポリシーに沿った多くの入学希望者を獲得し、厳正な入試を実施することで優秀な入学生の確保に努めていく。

(図表) 入学定員、入学者数、収容定員、在籍者の推移 (令和2年5月1日現在)

	項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
看護学部	入学定員	95	95	95	95	95
	入学者数	127	110	97	111	119
	入学定員充足率	134%	116%	102%	117%	125%
	収容定員	295	400	400	400	400
	在籍者数	362	464	458	443	437
	収容定員充足率	123%	116%	115%	111%	109%
看護学研究科	入学定員			7	7	7
	入学者数			8	7	8
	入学定員充足率			114%	100%	114%
	収容定員			7	14	14
	在籍者数			8	15	14
	収容定員充足率			114%	107%	100%

2) 4-2の改善・向上方策 (将来計画)

自己評価・自己点検評価体制を運用し、退学者、休学者及び成績不良者等の詳細な分析結果を、入学試験反映させ試験内容及び方法の改善につなげていく。

[評価基準4の自己評価]

アドミッション・ポリシーを、分かりやすく表現し、これに賛同して学修を希望する学生の獲得に努力してきた。入試委員会において、入試方法について検討し、選抜方法の見直しを随時行ってきた。入学者選抜試験については、入試委員会規定及び入学者選抜規定が整備されており、公平、公正な入学者選抜試験が行われてきた。今後は、ディプロマ・ポリシーに対応したアドミッション・ポリシーであることの検証を行っていく。また、自己評価・自己点検評価体制を運用し、退学者、休学者及び成績不良者等の詳細な分析結果を、入学者選抜に反映していく。

基準5. 教学マネジメント

5-1. 教学マネジメントの組織体制及び機能性

1) 5-1の評価

(1) 学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が整備されている。

本学では、学内運営組織の各部門における委員会などが、学長が出席する部課長・部門長会議、教授懇談会と連動することにより、学長に教学マネジメントに必要な情報を提供し、大学全体を俯瞰しながらリーダーシップを発揮し、意思決定ができる体制としている。また、令和元(2019)年には教育改善や戦略的な大学運営を行う上で必要な各種情報の収集・管理・分析を行う「IR(Institutional Research)室」を設置し、学長が

エビデンスに基づいた意思決定ができるよう支援している。

根拠資料：内部質保証組織関係図

(2) 教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化にしている。

本学では、大学の理念、教育目的達成のため「内部質保証組織関係図」、「学内運営組織図」に則り、教員と事務職員が連携している。各委員会においては教員、事務職員両者を委員として配置し、教育や学生支援に関する課題や方針について同じ立場から協議を行い実践している。

根拠資料：内部質保証組織関係図

(3) SD (Staff Development) をはじめとする職員の資質・能力向上のための研修などの組織的な実施とその見直しを行っている。

本学における SD については、「FD・SD 委員会」が企画運営してきた FD 研修に職員が積極的に参加することに加え、外部の研修会や科研費説明会、奨学金説明会などに参加することで実施してきた。

根拠資料：FD・SD 実績一覧

(4) 使命・目的の達成のため、教学マネジメントを構築している。

大学の教学マネジメントについては、「内部質保証組織関係図」に示すよう、大学（機関レベル）、学部・研究科（教育課程レベル）、科目毎（科目レベル）において、権限が適切に分散され、責任の明確化がなされている。また、「教授懇談会規程」、「教授会規程」において、学長が適切なリーダーシップを発揮し、教学マネジメントが行えるよう、議長や最終決定者が学長であることを明示している。

根拠資料：内部質保証組織関係図

2) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

内部質保証組織関係図に示す P D C A サイクルを確実に循環させることで、適正な教学マネジメントを行い、教育効果の向上に努める。

[評価基準 5 の自己評価]

教学マネジメントを効果的に行うための方針や組織体系は整備され、FD や SD も組織的に実施されている。

基準 6. 管理運営・財務

6-1. 経営の規律と誠実性

1) 6-1 の評価

(1) 組織倫理に関する規則に基づき、適切な運営を行っているか。

本学の設置者である学校法人京都育英館は「学校法人京都育英館寄附行為」（以下、「寄附行為」）第3条において、「教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、平等と平和及び共生の精神を涵養し、国家・社会及び国際社会へ貢献できる人材の育成を目的とする」としており、教育基本法及び学校教育法、私立学校法、大学設置基準、大学院設置基準などの法令を遵守し、堅実に運営している。また、教職員は「学校法人京都育英館 京都看護大学就業規則」を遵守し、規則に基づいた運営を行っている。

法人運営においては「学校法人京都育英館理事会細則」に基づき、理事会を定期的に開催している。また、法人業務に関する重要事項については、寄附行為第20条に基づき、理事長においてあらかじめ評議員会に諮問し、適正な経営判断に努めている。

根拠資料：学校法人京都育英館寄附行為、学校法人京都育英館理事会細則

(2) 使命・目的を実現するために継続的な努力をしているか。

寄附行為に基づき、法人の最高意思決定機関としての理事会を設置し、諮問機関としての評議員会を設置し、それぞれ開催している。法人の使命・目的を達成するため、平成31（2019）年から令和10（2028）年までの「学校法人京都育英館中長期計画」（以下、「中長期計画」）を策定している。また、この中長期計画の達成に向けて、各会計年度の事業計画及び予算を編成し、評議員会にあらかじめ意見を求めた上で、理事会で決定している。会計年度終了後には、事業報告及び決算について理事会で承認を受け決定し、評議員会に当該事業報告及び決算について報告している。

根拠資料：学校法人京都育英館中長期計画

(3) 環境や人権について配慮しているか。

本学の校舎など全ての建築物には耐震対策がなされており、耐震化率 100%である。また、安全衛生管理についても「京都看護大学 安全衛生管理規程」を設け、法令及び規程に基づき、衛生管理者、産業医及び「安全衛生委員会」を置き、必要な職務を遂行している。

人権侵害の防止対策については、「ハラスメント防止委員会」が中心となり活動を行っている。学生には入学時オリエンテーション、クラスアワー、ポスター掲示、パンフレット配布、大学HPへのガイドライン提示を通して周知徹底している。また、「ハラスメント相談員」による個別相談の窓口を設け、ハラスメント防止に向けた取り組みを行っている。

個人情報の保護についても「京都看護大学 個人情報保護規程」において、個人情報の取り扱いに関する基本事項を定め、大学の教育研究活動及び業務の適正かつ円滑な運営を図るとともに、個人の権利利益の保護に努めている。その他、学内には AED（自動

体外式除細動器)を設置し、安全な環境整備に取り組んでいる。

根拠資料：京都看護大学安全衛生管理規程、京都看護大学ハラスメント防止等に関する規程、京都看護大学個人情報保護規程

2) 6-1 の改善・向上方策 (将来計画)

経営の規律と誠実性を今後も維持するため、法令を遵守した理事会運営や人権・環境への配慮を継続する。

6-2. 理事会の機能

1) 6-2 の評価

(1) 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に機能しているか。

寄附行為に基づき、法人の最高意思決定機関としての理事会を設置し、諮問機関としての評議員会を設置し、定期的に開催している。また、監事による法人や理事の業務執行、財産の状況の監査を実施している。

根拠資料：学校法人京都市英館寄附行為、学校法人京都市英館理事会細則

(2) 理事の選任及び事業計画の確実な執行など理事会の運営は適切に行われているか。

理事会は寄附行為第5条において、6人以上8人以内と規定されており、令和2(2020)年5月1日現在は7人が選任されている。この理事の選任についても、寄附行為第6条に基づき、理事会及び評議員会において、適正に選出されている。

理事会は、寄附行為第15条に基づき開催されており、理事総数の3分の2以上の出席を以って会議が成立することとされている。なお、理事が欠席する場合は、理事会に付議される事項について書面をもってあらかじめ意思を表示すれば出席者とみなすこととしている。

根拠資料：学校法人京都市英館寄附行為、学校法人京都市英館理事会細則

2) 6-2 の改善・向上方策 (将来計画)

理事会は寄附行為や規程に則り適正に運営されている。今後も、法人と大学との円滑な関係を維持し運営する。

6-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

1) 6-3 の評価

(1) 意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携を適切に行っているか。

学長は寄附行為第6条により、理事として選任され、大学の代表として理事会に出席し、法人と大学の良好で円滑な関係構築や意思決定に寄与している。また、評議員会の構成員としても、学長を含む学内教職員3人が選任されており、大学教学部門と法人と

の円滑で良好な連携が図られている。

根拠資料：学校法人京都市英館寄附行為

(2) 法人及び大学の各管理運営機関が相互チェックする体制を整備し、適切に機能しているか。

寄附行為第7条にて選任された2人の監事は、評議員又は役員の配偶者若しくは三親等以内の親族以外の者であり、その独立性が確保されている。監事は理事会に出席し、会計及び業務に関する総括を行っており、ガバナンス機能の健全化を担っている。また、寄附行為第7条の規定に基づき、法人の業務や財産状況の監査を行うとともに、毎会計年度終了後2ヶ月以内に監査報告書を作成し、理事会及び評議員会に提出及び報告を行っている。

根拠資料：学校法人京都市英館寄附行為

2) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

法人及び大学運営に関するチェック機能は健全に働いており、今後も法人と大学が円滑な意思疎通を行い連携できるよう取り組む。

6-4. 財務基盤と収支

1) 6-4の評価

(1) 中長期的な計画に基づく適切な財務運営を確立しているか。

中長期計画では、高知県四万十市の要望に応え、関連法人が運営する四万十看護学院の教育資産や実績を引き継ぎ、高知県四万十市に看護学部を設置することを中期目標としている。この高知県四万十市における学部設置や既存教育環境の整備・向上を図るための十分な財源を確保するため、第2号基本金特定資産の計画的な組入れなどを行っている。

根拠資料：HP「財務情報」<https://www.kyotokango.ac.jp/about/disclosure.php>

(2) 安定した財務基盤の確立と収支バランスを確保しているか。

大学単体の過去5年間の事業活動収支は（図表）が示す通り、非常に安定した財務基盤を確立している。今後も、収入の柱である看護学部の定員充足率100%が確実に維持出来るよう取り組む。

(図表) 事業活動収支の推移 (京都看護大学)

単位：千円

	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度
教育活動収入	441,357	662,406	849,968	887,210	882,338
教育活動支出	377,484	434,476	549,875	666,780	641,505
教育活動収支差額	63,873	227,930	300,093	220,430	240,833
教育活動外収支差額	84	10	7	8	10
経常収支差額	63,957	227,940	300,100	220,438	240,843
特別収支差額	-2	13	776	27	0
基本金組入前 当年度収支差額	63,955	227,953	300,876	220,465	240,843

2) 6-4の改善・向上方策 (将来計画)

現在の良好な財務状況が維持できるよう収支バランスの取れた大学運営を行う。

6-5. 会計

1) 6-5の評価

(1) 学校法人会計基準や経理に関する規則などに基づく会計処理を適正に実施しているか。

会計処理に関しては、学校法人会計基準などの会計指針及び「学校法人京都市英館経理規程」などの学内関連規程に基づき適正に実施している。また、本学では、理事会で承認を受けた予算の執行にあたり、日常的に発生するもの全てについて「購入申請書」が必要であり、教育研究経費に係る支出は学長決裁、管理経費に係る支出は事務長がその承認を行っている。非日常的な支出や高額支出については、別途稟議書などにより理事長決裁を仰いでいる。

根拠資料：学校法人京都市英館経理規程

(2) 会計監査などを行う体制を整備し、厳正に実施しているか。

本学では公認会計士2人による会計監査及び監事による監査を、決算時だけでなく年度途中にも複数回受けることで、会計処理の精査や検証を行っている。また、必要に応じ経理部長より監事に現状を報告し、指示を仰ぐなど、より厳正な監査体制の整備に努めている。

根拠資料：監査報告書

2) 6-5の改善・向上方策 (将来計画)

会計処理は学校法人会計基準などの法令を遵守し実施されている。今後も、透明性の高い会計を行うと共に、公認会計士との連携を密にすることで、より適正な業務遂行を行う。会計監査については、事務局経理部が中心となり、公認会計士・監事・内部監査システム

による三様監査の実施方法について検討する。

[評価基準 6 の自己評価]

関係法規や寄附行為及び学内諸規程に基づき、適切に運営しており、経営の規律と誠実性は担保されている。また、財務状況については、収入の柱となる看護学部の定員充足率が 100%を超えており安定的に維持されている。会計については、学校法人会計基準などを遵守し、公認会計士の指導の下、適正な会計処理を行っている。

基準 7. 内部質保証

7-1. 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

1) 7-1 の評価

(1) 内部質保証のための恒常的な組織体制を整備しているか。

学則第 2 条において、「前条の目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育研究、運営組織並びに施設設備（以下「教育研究等」という。）の状況について、自己点検・評価を実施し、その結果を公表するとともに教育研究等の水準の向上を図るものとする」「前項の措置に加え、本学の教育研究等の総合的な状況について、学校教育法施行令（昭和 28 年政令第 340 号）第 40 条に規定する期間ごとに文部科学大臣の認証を受けた者による評価を受けることとし、その結果を公表する」と、自己点検・評価について規定している。また、大学院学則第 2 条においても、「本大学院は、その教育研究水準の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、本大学院における教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、教育研究の改善に努める」と、自己点検・評価について規定している。

根拠資料：京都看護大学学則、京都看護大学大学院学則

(2) 内部質保証のための責任体制が明確になっているか。

前述を達成するために、「京都看護大学自己評価委員会規程」にて、自己点検・評価を恒常的に実施し、結果を基に継続的な改善活動を行い、本学の教育研究活動の質を保証することを定めている。自己点検評価の結果を本学の教育研究などの改革や改善につなげるために、「内部質保証に関する方針」を策定し、「内部質保証組織関係図」によって組織体制や教育研究などの改革・改善の責任体制を明確にしている。

また、内部質保証の組織や責任体制については、教職員が共通認識できるように FD (Faculty Development) ・SD (Staff Development) 研修会で説明を行っている。

根拠資料：内部質保証に関する方針、内部質保証組織関係図

2) 7-1 の改善・向上方策（将来計画）

「内部質保証に関する方針」を令和元（2019）年度に策定し、「内部質保証組織関係図」によって改革・改善の責任体制を明確にしたことで、全学的な内部質保証に関する組織体制

が整った段階である。今後は、内部質保証を行う教職員の能力（教育方法、教育評価、データ分析など）向上を目的としたFD・SD研修会の開催や外部研修会への積極的な参加を促進し、内部質保証の各プロセスにおける質的向上を図る。

7-2. 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

1) 7-2 の評価

(1) 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価をどのように行っているか。

「内部質保証に関する方針」に基づき、自己点検・評価を科目毎（科目レベル）では学期毎、学部・研究科（教育課程レベル）では毎年、大学（機関レベル）では3年ごとに実施している。科目レベルでの点検・評価には、「授業評価アンケート」を活用し、学部・研究科レベルでの点検・評価には、各委員会総括を活用している。大学レベルでは、平成29（2017）年に完成年度を迎え、初めての自己点検・評価報告書を作成した。自己点検・評価報告書は、教員会議（教授会）や各種委員会で報告され、大学（機関レベル）での改善計画が、学部（教育課程レベル）、科目毎（科目レベル）で具現化されている。自己点検・評価報告書は、大学HPに公開されており、学外のステークホルダーも常時閲覧可能となっている。

根拠資料：内部質保証に関する方針

(2) エビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的に行っているか。

令和2（2020）年度は「内部質保証に関する方針」に基づき、大学（機関レベル）で自己点検・評価を実施する年度となっている。本学にとっては2度目となる自己点検・評価であるが、受審中の機関別認証評価基準項目に加え、一般社団法人日本看護系大学協議会が定める学士課程専門分野別評価項目も参考にしながら、自己点検・評価を実施する。

根拠資料：内部質保証に関する方針

2) 7-2 の改善・向上方策（将来計画）

「IR室」が設置されたことにより、従来行っていた担当部門におけるデータの分析だけでなく、より大学（機関レベル）でのデータ分析を行い、学修成果の可視化に有効活用できる環境が整った。今後はデータを活用した、さらなる教育改善のために、IR担当者の能力開発に取り組む。また、令和元（2019）年度から導入した教学システムの活用を進め、入学時、在学時、卒業後の学生に関わるデータを一括管理し、必要な情報を抽出・分析することで、教育改善に繋げて行く。

7-3. 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体のPDCAサイクルの仕組みの確立とその機能性

1) 7-3 の評価

(1) 自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果の活用により、

中長期的な計画を踏まえた大学運営の改善・向上を図るなど、内部質保証の仕組みが機能しているか。

平成 29 (2017) 年度の設置計画履行状況等調査結果では「定年規程に定める退職年齢を超える専任教員数の割合が比較的高いことから、定年規程の趣旨を踏まえた適切な運用に努めるとともに、教員組織編成の将来構想について検討すること」という改善意見が付されたが、その後の計画的な教員採用により、令和 2 (2020) 年には教員編成における年齢構成がと改善され、定年を越える教員が減少している。なお、「学校法人京都育英館教職員定年規程」では、定年を教授 65 歳、准教授 63 歳、講師及び助教 60 歳と定めている。

看護学研究科は令和元 (2019) 年度に完成年度を迎え、設置計画履行状況等調査結果では学部同様に、「定年規程に定める退職年齢を超える専任教員数の割合が比較的高いことから、定年規程の趣旨を踏まえた適切な運用に努めるとともに、教員組織編成の将来構想について検討すること」という改善意見があったが、その後の計画的な教員採用により、令和 2 (2020) 年には教員編成における年齢構成がと改善され、定年を越える教員が減少している。

(2) 三つのポリシーを起点とした内部質保証が行われ、その結果が教育の改善・向上に反映されているか。

「内部質保証に関する方針」、アセスメント・ポリシーに基づき、科目毎(科目レベル)、学部・研究科(教育課程レベル)、大学(機関レベル)で下記の通り、自己点検・評価を行っている。

①大学(機関レベル)

学部完成年度である平成 29 (2017) 年度には、開学以来 4 年間の教育実績に基づく自己点検・評価を、(1) 理念・目的、(2) 教育研究組織、(3) 教員・教員組織、(4) 教育内容・方法・成果、(5) 学生の受け入れ、(6) 学生支援、(7) 教育研究等環境、(8) 社会連携・社会貢献、(9) 管理運営・財務、(10) 内部質保証の 10 項目で行い、今後の改善事項と具体的な方向性を示し、実行している。

②学部・研究科(教育課程レベル)

看護学部では、令和元 (2019) 年度に、「カリキュラム検討委員会」を開催し、4 年間実施した教育課程の評価をもとにカリキュラムの検討を行い、令和 2 (2020) 年度から新たな教育課程で教育を展開している。入試・広報部門、教務部門、学生支援部門は、毎年活動した内容について、各委員会において総括及び自己評価を行い課題や改善点を抽出し、それらの課題解決が出来るよう次年度の活動計画を策定しており、質保証に関する PDCA サイクルを確立している。

③科目毎(科目レベル)

各科目の担当教員は、担当科目とカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーとの関係を理解し、アセスメント・ポリシーに基づき担当科目について自己評価している。また、授業評価アンケート結果に基づく授業改善計画を策定し、次年度の授業改善を行っている。なお、授業改善計画については実施報告書で計画の実施状

況についても報告している。

根拠資料：内部質保証に関する方針、アセスメント・ポリシー、カリキュラム検討委員会議事録

2) 7-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学の大学設置理念である「看護専門職として社会に貢献する人材を育てる」が達成されているかを評価するためにも、学生だけを対象とした評価だけではなく、卒業生や就職施設からの評価を「看護の智協働開発センター」が中心となり蓄積し、大学運営の改善・向上活動の指標とする。また、「内部質保証に関する方針」に基づく、科目毎（科目レベル）、学部・研究科（教育課程レベル）、大学（機関レベル）の質保証を目的としたPDCAサイクルを円滑に循環させるためには、確かなエビデンスに基づく計画が必要であり、これまで蓄積してきたデータに関する分析を「IR室」が行うことで、教職員の大学運営の改善・向上活動への意識向上と行動化を促す。

【評価基準7の自己評価】

本学では、「内部質保証に関する方針」に基づき、内部質保証の組織体制、責任を明確にしている。

内部質保証のための自己点検・評価については、「自己評価委員会規程」に基づき、自己点検・評価を定期的実施し、結果を学内だけではなく社会にも公表している。また、令和元（2019）年度には「IR室」を設置することで、データ収集・管理・分析・活用の促進に取り組んでいる。

アセスメント・ポリシーに基づいたデータを「IR室」が中心となり収集・分析し、科目毎（科目レベル）、学部・研究科（教育課程レベル）、大学（機関レベル）で自己点検・評価を行い、PDCAサイクルを機能させている。