

豊橋創造大学

令和5年度 大学機関別認証評価
評価報告書

令和6年3月

公益財団法人 日本高等教育評価機構

豊橋創造大学

I 評価結果

【判定】

評価の結果、日本高等教育評価機構が定める評価基準に適合していると認定する。

II 総評

「基準1. 使命・目的等」について

使命・目的及び教育目的の意味・内容の具体性と明確性においては、簡潔な文章で掲示するとともに、理事長は法人の創設からの歴史を含め、建学の精神、教育目標等を学生に直接講義するほか、職員には式典等の講話を通じて実施している。高度専門職業人の育成、地域貢献機能を個性・特色として明示し、大学院においては学際的視点に根差す幅広い健康への視点を持つ人材養成に取り組んでいる。

使命・目的及び教育目的は、「第2次中長期計画(WISTERIA PLAN2029)」(以下「中長期計画」という。)の策定に反映し、役員、教職員が関与・参画し、その理解と支持を得ている。この中長期計画は、さまざまな機会を通じて具体的に作成されたアクションプランの進捗状況を教職員で確認し学内外への周知がなされている。教育研究組織の構成は使命・目的及び教育目的を達成するための必要な学部・学科等の体制を整備している。

「基準2. 学生」について

各学科及び研究科ではアドミッション・ポリシーを定め周知している。学修支援に関して、担任、チューター、ゼミナール担当者制等によるきめ細かい支援を行い、中途退学、休学及び留年については保証人との連絡を交え、問題解決に努めている。

社会的・職業的自立が促されるよう学科の特性に応じたキャリア教育・支援、カウンセリングなどを組織的に行う体制が整備されている。また、大学独自の奨学金制度を設けるなど学生の経済的支援を適切に行っている。ICT(情報通信技術)環境を適切に整備するとともに、バリアフリー化を図っている。学生からの意見をくみ上げるシステムは、複数の手段を構築して適切に運用し、学修支援及び学生生活、施設・設備の改善等に反映されている。

「基準3. 教育課程」について

各学科及び研究科では、教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーを明確に定め、ウェブサイトや履修案内などで周知し、単位認定基準や卒業認定基準等はディプロマ・ポリシーを踏まえ適切に定めている。大学院においては、学位論文審査基準を策定し全教員が審査に関わる体制を整え適用している。教育課程は、各学科及び研究科のカリキュラム・ポリシーに沿って体系的に編成しカリキュラムマップを作成し、系統的、総合的な学修を考慮している。学科ごとの特性を踏まえ、グループワークやプロジェクト学習などを取り入れるなど授業方法を工夫し各種アンケートを活用して改善に取り組んでいる。

ディプロマ・ポリシーを踏まえ、「資格取得状況」「学修行動調査」「卒業時満足度調査」「社会人基礎力測定」の結果等、多様な指標を用いて学修成果を点検・評価し、その結果は学科ごとに授業内容及び方法の改善につなげている。

「基準4. 教員・職員」について

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として副学長を任命しているほか、教学マネジメントを構築するための規則等を整備するなど、意思決定の権限と責任を明確にし運用している。職員については組織体制と役割を明確にし、採用及び昇任は各種の規則を整備している。教育研究情報登録システムを導入し、リサーチマップ作成に必要な項目等を一元管理、蓄積されたデータは、アニュアルレポートや教員データブックの作成に活用されている。外部資金の獲得や助成など、資源を戦略的・創発的研究に資する方策への転換に踏み出している。

しかしながら、一部学科の教員数及び教授数において、大学設置基準で定める人数を満たしていないので早急な改善が必要である。

大学は、これらに対する改善を要する点の指摘を受けて、経営学部経営学科の必要教員数1人不足については、令和6(2024)年1月1日付けで保健医療学部理学療法学科の教授が経営学部経営学科へ異動する発令を行った。また、大学全体の教授数1人不足については、令和6(2024)年1月1日付けで、保健医療学部理学療法学科准教授が教授に昇任する発令を行い、それらの結果を1月31日に開催した日本高等教育評価機構の大学評価判定委員会に提出した。同委員会においてこれらの指摘については改善されたことが確認できた。

「基準5. 経営・管理と財務」について

使命・目的を実現するために中長期計画を策定し、継続的に検証及び改善に努めている。理事長も構成員とする運営幹部会を設置し、重要事項の審議を行っており、法人及び大学の意思疎通と連携が図れる体制を構築している。常任理事会では、大学との間でさまざまな問題が提起され、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境が機能している。監事は業務を適切に遂行し、法人及び大学の相互チェックが機能している。法人全体として事業活動収支差額は支出超過となっているが、長期借入金などの固定負債はなく収支バランスを保つよう努めている。外部資金の確保については、研究に係る補助金等の競争的外部資金の獲得や短期大学の周年記念事業に合わせ、教育充実資金寄付金事業を設立し資金確保に努めている。

〈優れた点〉

○人権への配慮の一環として、学生及び教職員対象のハラスメント相談窓口を学内に加え、外部機関への委託をもって学外にも設置しており、常時問題に対処できる体制を築いていることは評価できる。

「基準6. 内部質保証」について

内部質保証のための組織は、理事長・学長はじめ副学長、学部長、研究科長、事務局長

等で構成する「内部質保証推進会議」が設置され、自己点検・評価委員会が設置され、委員会からの報告をもとに法人全体の評価・改善の役割を担っている。

大学設置基準で定める教授数等の不足について内部質保証システムの機能性に課題があるが、内部質保証のための自己点検・評価については、内部質保証推進会議、教授会、各種委員会等において重点事項を共有し改善に取り組んでいる。

総じて、大学は地域密着型大学として質の高い高等教育を実施し、地域に必要な職業人を育成し輩出する使命の実現に向け取り組んでいる。また、規模のメリットを最大限に生かす少人数クラス担任制など工夫が随所に見られ、きめ細かい教育が実施され「面倒見の良い大学」としての認知も高い。職業人育成型大学として専門知識を生かしてさまざまな団体との交流や地域社会を巻きこんでの健康づくり、子育て支援等各種イベントの開催などが実現されており、施設・設備、教育研究環境も適切に整備されている。

しかしながら、大学設置基準において求められている教授数等が不足していることなどについては、大学運営の自己点検・評価などの結果を踏まえた改善・向上のための機能が十分とはいえず、更なる取り組みが必要である。

「大学独自の基準」として設定されている、「基準 A.地域社会との連携活動」「基準 B.教育目標達成のための基準」については、各基準の概評を確認されたい。

Ⅲ 基準ごとの評価

基準 1. 使命・目的等

【評価】

基準 1 を満たしている。

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

- 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性
- 1-1-② 簡潔な文章化
- 1-1-③ 個性・特色の明示
- 1-1-④ 変化への対応

【評価】

基準項目 1-1 を満たしている。

〈理由〉

使命・目的及び教育目的は具体的かつ簡潔に明文化されるとともに、理事長は法人の創設時からの歴史を含め、建学の精神、使命・目的、教育目標等を学生に直接講義するほか、職員には式典等の講話を通じて共有している。大学は、高度専門職業人の育成、地域貢献機能を個性・特色として明示し、大学院においては学際的視点に根差す幅広い健康への視

点を持つ人材養成に取り組んでいる。また、使命・目的等の見直しについては、建学の精神を含め中長期計画の策定に当たり社会情勢などに対応し、再確認を行っている。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

- 1-2-① 役員、教職員の理解と支持
- 1-2-② 学内外への周知
- 1-2-③ 中長期的な計画への反映
- 1-2-④ 三つのポリシーへの反映
- 1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

【評価】

基準項目 1-2 を満たしている。

〈理由〉

使命・目的及び教育目的は、中長期計画の策定に反映し、役員、教職員が関与・参画し、その理解と支持を得ている。使命・目的などは、ウェブサイト、入学案内等に掲載し、学内外へ周知している。中長期計画は、建学の精神、使命・目的等を反映して策定されている。また、学則に明示している各学科の教育目的は、三つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）に反映されている。

教育研究組織の構成は使命・目的及び教育目的を達成するための必要な学部・学科等の体制を整備している。

基準 2. 学生

【評価】

基準 2 を満たしている。

2-1. 学生の受入れ

- 2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知
- 2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証
- 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

【評価】

基準項目 2-1 を満たしている。

〈理由〉

各学科及び研究科の教育目的等を踏まえ、アドミッション・ポリシーを定め、ウェブサイトや大学案内をはじめとする媒体や行事等によって周知している。また、アドミッション・ポリシーに基づいた入学者選抜を実施するとともに、毎年、入試委員会で合否判定や入試制度の検証を行い、学長の意見も反映している。令和 5(2023)年度における、各学科

の入学定員の充足状況については、概ね満たしており、入試制度などの見直しを進めながら、引続き入学定員の確保に努めているところである。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

【評価】

基準項目 2-2 を満たしている。

〈理由〉

学修支援に関して、入学前教育、初年次教育をはじめとして、担任、チューター、ゼミナール担当者制等によるきめ細かい支援を教職協働で行っている。TA などの授業補助者を各学科に配置できるようにし、教員の教育活動及び学生の学修支援を行う体制も整っている。また、オフィスアワーを兼任教員も含め全学的に設け、履修学生などからの相談に対応するとともに、障がいのある学生への支援に係る規則も定めている。専任教員によるクラス担任制により、中途退学、休学及び留年については保証人・保護者との連絡を交え、問題解決に努めている。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

【評価】

基準項目 2-3 を満たしている。

〈理由〉

教育課程内において社会的・職業的自立が促されるよう、実習や各種の講義など学科の特性に応じたキャリア教育を行っている。教育課程外においては、キャリアセンターを中心として相談や助言、就職ガイダンスや各種講座、試験対策等が組織的、計画的に行われており、キャリア支援においては教職協働により、大学全体で組織的に行う体制が整備されている。職業的自立に向け、学科の特性に応じたインターンシップ先への学生の派遣が計画的に行われており、報告会が開かれるとともに、報告書にまとめられている。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

【評価】

基準項目 2-4 を満たしている。

〈理由〉

学生サービスを行う機関として学生委員会及び教学部学生課を設置している。「健康・相談センター」では、けがや病気の応急処置のみならず、心的課題に対する相談等への対応も行っている。また、別途、学生相談室を設置し、臨床心理士の資格を持つカウンセラーが週1日、学生の事前予約に基づきカウンセリングを行っている。奨学金については大学独自の奨学金制度を設けるほか、日本学生支援機構等の外部の奨学金制度を連携させながら学生の経済的支援を適切に行っている。サークル活動に対する支援の他、創造性豊かな人材を育成するための「創造性を育む学生プロジェクト活動」への支援や学生表彰制度も設けている。

2-5. 学修環境の整備

- 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理
- 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用
- 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性
- 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

【評価】

基準項目 2-5 を満たしている。

〈理由〉

教育目的達成のために必要な校地や施設の整備を行い、有効に活用するとともに、故障等不具合発生時に備え、施設の点検調査を行うための委託契約を業者と締結している。学生の意見を組入れた施設改修を行うなど、施設を有効に活用するとともに実習施設や快適な学修環境の整備がなされ、授業における学生数の管理も適切に行われている。また、附属図書館は、必要な蔵書数を確保するとともに、夏季期間中には開館時間を延長するなど、利便性向上に努めている。ICT環境として、有線や無線LANを適切に整備するとともに、必要な教育関係サーバの導入やアカウントの発行などを行っており、校舎内外のほぼ全域にわたりスロープ、エレベータ及び障がい者用トイレを設置するなど、バリアフリー化を図っている。

2-6. 学生の意見・要望への対応

- 2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
- 2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
- 2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【評価】

基準項目 2-6 を満たしている。

〈理由〉

学修支援に関する学生からの意見や要望をくみ上げるシステムとして、クラス担任など

から個別に行うものと、学生全員を対象とした学生生活満足度調査で行うものなど、複数の手段を構築し適切に運用している。分析の結果から成績不振の学生にはサポートセンターで個別指導が行われるなど、意見や要望の活用が図られている。障がいのある学生には、「障害学生支援委員会」により、意見や要望の把握と分析が行われ、合理的配慮の決定と支援が行われている。学生の心身に関する健康相談などは、臨床心理士の資格を持つカウンセラーが面談を行い、その結果を分析、検討し、学生の必要に応じて担任やゼミ担当教員とも協働で支援が行われている。また、教育・学生生活改善会議では学生の代表に質問がなされ、聞き取りの内容は、学修支援及び経済的支援、学生生活、施設、設備の改善等に反映、活用されている。

基準 3. 教育課程

【評価】

基準 3 を満たしている。

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

- 3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知
- 3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知
- 3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

【評価】

基準項目 3-1 を満たしている。

〈理由〉

ディプロマ・ポリシーは、各学科・研究科の教育目的等を踏まえて明確に定め、ウェブサイトや履修案内などで周知している。

単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準は、ディプロマ・ポリシーを踏まえ適切に定めている。単位認定及び卒業認定基準は学則に、進級基準は各学科履修規程に明記し、ガイダンスでも周知している。研究科における単位認定、進級及び修了認定基準は、大学院学則、規程及び履修案内に明記し周知している。

成績評価基準は全てのシラバスに明示し厳正に適用している。複数教員が担当する同一名称科目においては、取決め事項を定め公平な評価を行う体制を整えている。大学院においては、学位論文審査基準を策定しウェブサイトへの公表、ガイダンスでの周知を行うとともに、全教員が審査に関わる体制を整え厳正に適用している。

3-2. 教育課程及び教授方法

- 3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知
- 3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性
- 3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

【評価】

基準項目 3-2 を満たしている。

〈理由〉

カリキュラム・ポリシーは、各学科・研究科の教育目的等を踏まえ適切に定め、ウェブサイトや履修案内などで周知している。教育課程は、各学科及び研究科のカリキュラム・ポリシーに沿って体系的に編成し、実施している。また、カリキュラムマップを作成し、ディプロマ・ポリシーとの関連性を明示するとともに、一貫性・整合性を図っている。シラバスを適切に作成し公開する他、各学科の系統かつ総合的な学修を考慮した年間履修上限単位数を設けている。各学科の特性に応じた教養教育科目を開講しており、必要な履修ルールを設定するとともに適切に実施している。

授業方法は、学科ごとに学びの特性を踏まえ、グループワークやプロジェクト学習などのアクティブ・ラーニングを取入れるなど工夫するとともに、授業アンケート、教育課程に関するアンケート等を活用し、学科・研究科ごとに改善に取り組んでいる。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

【評価】

基準項目 3-3 を満たしている。

〈理由〉

学科及び研究科ごとのディプロマ・ポリシーを踏まえ、「資格取得状況」「卒業時満足度調査」「授業評価や教育課程に関するアンケート」、GPA(Grade Point Average)や「社会人基礎力測定」の結果等、多様な指標を用いて学修成果を点検・評価している。理学療法学科及び看護学科では、これらの指標をアセスメント・ポリシーとして策定し、ポリシーに基づいた点検・評価を行うとともに、教育課程、授業内容及び方法の改善に努めている。

学科ごとの取組みに加え、教務委員会が主体となり、全学的に「学修行動調査」を実施している。本調査は、授業内容や方法の改善、授業環境の組織的な改善に結びつけることを目的としており、調査結果を関係する委員会等にフィードバックし改善につなげている。

基準 4. 教員・職員

【評価】

基準 4 を満たしている。

4-1. 教学マネジメントの機能性

- 4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮
- 4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築
- 4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

【評価】

基準項目 4-1 を満たしている。

〈理由〉

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として、役割を明確にした 2 人の副学長を任命している。また、事務局企画室と IR 室を設置するとともに学長の諮問機関として教授会と運営幹部会を置いている。

また、教学マネジメントを構築するための規則等を整備するなど、意思決定の権限と責任を明確にした上で適切に運用している。具体的には、教授会をはじめとする学内会議体の組織上の位置付け及び役割を学則等で規定しており、それぞれの役割にのっとり運用され機能している。

職員については「学校法人藤ノ花学園業務組織及びその運営に関する」でその組織体制と役割を明確にした上で配置するとともに、教職員の採用及び昇任は「学校法人藤ノ花学園就業規則」及び「学校法人藤ノ花学園職員任免規程」で規定している。

4-2. 教員の配置・職能開発等

- 4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置
- 4-2-② 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

【評価】

基準項目 4-2 を満たしている。

〈理由〉

教員の採用・昇任についての基準を定め、適切に運用している。令和元(2019)年には、教育研究情報登録システムを開発・導入し、リサーチマップ作成に必要な項目等を一元管理することができている。蓄積されたデータは、教員評価や教員の教育研究活動を冊子にしたアニュアルレポートや教員データブックの作成に活用されている。

全学の FD 活動については、「豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部合同 FD 委員会」で統括の上、最終的には学長の判断によって適切なテーマを設定し、毎年度複数回実施している。

しかしながら、一部の学科の教員数及び大学全体の教授数の不足が生じており、適切な教員配置に向け確保に努めているが、現状では大学設置基準で定める人数を満たしていな

いため、早急に対応することが必要である。

大学は、以下の改善を要する点の指摘を受けて、経営学部経営学科の必要教員数1人不足については、令和6(2024)年1月1日付けで保健医療学部理学療法学科の教授が経営学部経営学科へ異動する発令を行った。また、大学全体の教授数1人不足については、令和6(2024)年1月1日付けで、保健医療学部理学療法学科准教授が教授に昇任する発令を行い、それらの結果を1月31日に開催した日本高等教育評価機構の大学評価判定委員会に提出した。同委員会においてこれらの指摘については改善されたことが確認できた。以下の改善を要する点については、3年以内に改善報告書の提出を求める。

〈改善を要する点〉

- 経営学部経営学科において、大学設置基準で定める必要教員数が1人不足しており、早急な改善を要する。
- 大学設置基準で定める大学全体の教授数が1人不足しており、早急な改善を要する。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

【評価】

基準項目4-3を満たしている。

〈理由〉

SD研修会を定期的に適切なテーマで実施しているとともに、その出席状況も良好である。また、FD講演会へ職員も参加することによって、教員との課題意識の共有化を図り、FD活動と連携した取組みの推進を行っている。

職員の自主性を引出し、個人の持つ力を最大限発揮できるように、目標管理制度を平成27(2015)年度から導入している。

各種団体が主催する大学向けの研修会や講習会等に職員を積極的に参加させるとともに、コロナ禍で昨今は中止となっているが、年に1回、研究と修養、職員相互の親睦を兼ねた職員研修旅行を実施している。

今後、職員の士気、資質の更なる向上を目指して、SD研修のなお一層の充実や効果的な取組みを課題として掲げ、更なる職員の資質向上や業務執行体制の強化を目指している。

4-4. 研究支援

- 4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理
- 4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用
- 4-4-③ 研究活動への資源の配分

【評価】

基準項目4-4を満たしている。

〈理由〉

研究環境の整備として、教授、准教授及び講師に研究室を配置するとともに、研究に必要な施設・設備等を適切に管理運営している。研究者倫理及びコンプライアンスに係る研修を年1回実施し、出席率は良好であるとともに、欠席者へはeラーニングを用いて補完している。また、生命倫理に関する委員会においては、年度初めに審査方法等の認識をそろえるミーティングを行うことで、審議を正確かつ確実に行えるようにしている。

研究活動に必要な資源の配分に係る規則を整備し、研究費の適切な配分を行うとともに、人的支援として学術研究支援室の専任職員が外部資金の獲得及び受入れ支援を行っている。

科学研究費助成事業への申請時には学外レビューを得るほか、外部資金の獲得や成果公開を条件にした助成など、資源を戦略的・創発的研究に投下する方策への転換に踏出しており、外部資金獲得のための努力を行っている。

基準 5. 経営・管理と財務

【評価】

基準 5 を満たしている。

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

【評価】

基準項目 5-1 を満たしている。

〈理由〉

組織倫理に関する規則として「学校法人藤ノ花学園就業規則」及び「豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部教職員行動規範」「学校法人藤ノ花学園公益通報規程」を定め適切な運営を行っている。また、法令で定められている情報公表については、ウェブサイトにおいて適切な内容及び方法で行っている。使命・目的を実現するために各種の会議体を設けるとともに中長期計画を策定し継続的に検証及び改善に努めている。学内の環境整備を行い環境保全に取り組んでいる。人権に配慮し「ハラスメント防止人権委員会規程」「個人情報の保護に関する規程」等を定めハラスメントの防止や個人情報の保護に努めている。また、危機管理として「防災管理規程」「防災対策委員会規程」など、関連規則を整備するとともに十分な周知や必要な訓練を行っている。

〈優れた点〉

○人権への配慮の一環として、学生及び教職員対象のハラスメント相談窓口を学内に加え、外部機関への委託をもって学外にも設置しており、常時問題に対処できる体制を築いて

いることは評価できる。

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

【評価】

基準項目 5-2 を満たしている。

〈理由〉

寄附行為に基づき使命・目的の達成に向けた意思決定組織としての理事会を設置するとともに、管理運営体制として、運営幹部会、教授会及び常任委員会等を設置し、諸般の課題解決を図っている。

理事の選任については、寄附行為の定めにとり行われ、適正な人数となっている。理事会は定期的に開催し、適切な運営を行うとともに法令等で定める事項及び事業計画を含め法人の業務に関する重要な事項について審議しており、意思決定のために十分な機能を果たしている。

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

【評価】

基準項目 5-3 を満たしている。

〈理由〉

理事長を構成員とする運営幹部会を設置し、大学全般に関わる重要事項の審議を行っており、法人及び大学の意思疎通と連携が図れる体制を構築している。

共有ミーティングなどの教職員の意見をくみ上げる仕組みを整備するとともに、理事長及び常勤の理事で構成する常任理事会では、大学との間でさまざまな問題が提起され、法人としての意思決定を行っており、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境として機能している。

監事は業務を適切に遂行しており、業務監査において、中期計画の進捗状況や教学に関する監査を行うとともに、大学の内部監査委員会が策定した内部監査実施計画や実施報告書に対して助言をするなど、法人及び大学の相互チェックが機能している。監事及び評議員の選任については、寄附行為の定めにとり行われ、適正な人数となっている。評議員会における評議員の出席状況は良好である。

〈参考意見〉

○監事監査報告書を理事会、評議員会へ提出しているが、宛先を「理事長」としていることについては私立学校法第 37 条第 3 項第 4 号の定めに沿っておらず、宛先を変更する

よう着実な履行が望まれる。

5-4. 財務基盤と収支

- 5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立
- 5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

【評価】

基準項目 5-4 を満たしている。

〈理由〉

中長期計画や経営改善計画を策定し、抑制計画を掲げるなど安定した財政を維持するための目標及び対応策を掲げ、適切な財務運営を行っている。

事業活動収支差額については、法人全体として支出超過となっているが、長期借入金などの固定負債はなく、内部留保資産比率、純資産構成比率、運用資産余裕比率は全国平均を上回る水準であるなど、安定した財務基盤を確立し収支バランスを保つよう努めている。

また、外部資金の確保については、科学研究費助成事業・受託研究といった教員の研究に係る補助金等の競争的外部資金の獲得や短期大学創立 40 周年記念事業に合わせ、教育充実資金寄付金事業を設立し資金確保に努めている。

5-5. 会計

- 5-5-① 会計処理の適正な実施
- 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

【評価】

基準項目 5-5 を満たしている。

〈理由〉

「学校法人藤ノ花学園経理規程」「学校法人藤ノ花学園経理規程施行細則」及び学校法人会計基準にのっとり、適正な会計処理を行っている。

会計監査は「学校法人藤ノ花学園経理規程」に基づき厳正に実施している。また、監事は公認会計士とも連携し、予算及び決算についての財務監査及び業務監査を行い、その結果は、評議員会及び理事会に出席の上、監査結果として報告している。

基準 6. 内部質保証

【評価】

基準 6 を満たしている。

6-1. 内部質保証の組織体制

- 6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

【評価】

基準項目 6-1 を満たしている。

〈理由〉

内部質保証の全学的な方針として「学校法人藤ノ花学園内部質保証の方針」を定めている。内部質保証のための組織は、「内部質保証推進会議」が設置されているとともに、自己点検・評価委員会を設置し、責任体制が確立されている。「内部質保証推進会議」は、理事長・学長はじめ、副学長、学部長、研究科長、事務局長等で恒常的な組織として構成され、自己点検・評価委員会からの報告書をもとに法人全体の評価・改善の役割を担っている。また、大学は重点項目として、「教学マネジメントの基本方針」に基づく教育成果の可視化の取組み、学生の主体的な学びの推進などを挙げ、運営幹部会、教授会等で対応を行っている。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 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

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

【評価】

基準項目 6-2 を満たしている。

〈理由〉

内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価については、内部質保証推進会議、教授会、各種委員会等において重点事項を共有し改善に取り組んでいる。また、毎年、外部有識者による評価を行い、検証を実施している。自己点検・評価委員会において毎年作成される「自己点検評価書」はウェブサイト公開されている。

現状把握のための調査やデータ収集とその分析については、IR 室において学生の確保、学修成果のレビューなどの重要項目について調査とデータを収集・分析し、入試改革や授業改善等に活用している。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 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

【評価】

基準項目 6-3 を満たしている。

〈理由〉

内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みそのものは確立されているものの、大学設置基準において求められている教授数等が不足してい

ることなどについては、大学運営の自己点検・評価などの結果を踏まえた改善・向上のための機能性が十分とはいえ、更なる取組みが必要である。

三つのポリシーを起点とした内部質保証の仕組みは確立している。学修成果に基づく点検・評価と結果の教育の改善状況が自己点検・評価委員会等にフィードバックされている。

〈改善を要する点〉

○大学設置基準において求められている教授数等が不足していることについては、内部質保証システムの機能性に問題があり、改善が必要である。

大学独自の基準に対する概評

基準 A. 地域社会との連携活動

A-1. 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（理学療法学科）

A-1-① 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（理学療法学科）

A-2. 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（看護学科）

A-2-① 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（看護学科）

A-3. 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（経営学科）

A-3-① 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（経営学科）

A-4. 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（大学院健康科学研究科）

A-4-① 大学が持っている物的・人的資源の提供と地域社会との連携（大学院健康科学研究科）

【概評】

保健医療学部理学療法学科では、平成 31(2019)年 4 月に「高度リハビリテーション人材育成センター」を設置し、特定研修施設との連携を強化している。また、学外の研究代表者への研究助成、地元の団体や企業と連携したボランティア、講座等を開催し、地域貢献を行っている。

保健医療学部看護学科では、実習先病院の看護職への研究指導を行い、看護の質向上に貢献している。この研究指導は、計画されている「看護教育研修センター（仮称）」でも引継ぎ、研究活動の支援、看護職間の連携・交流の支援などを行う準備をしている。

経営学部経営学科では、地域の問題解決・活性化に関わる企画を学生が立案し、企業や行政機関などの協力を得ながら問題解決に取り組む「地域企業連携プロジェクト活動」を実施している。また、高校の「課題研究」に関する授業の質の向上への支援に資する講座等を行うなど高校との連携強化が図られていることは特筆すべき点である。

大学院健康科学研究科では、社会人の職業能力の向上に必要な実践的能力獲得に適した

環境を整備しており、平成 27(2015)年 12 月文部科学省「職業実践力育成プログラム (BP: Brush up Program for professional)」に認定された。平成 28(2016)年 1 月には、厚生労働省「専門実践教育訓練給付金」の対象講座として指定を受けた。企業などの意見を取入れる仕組みとして「協議会」を設置している。

基準 B. 教育目標達成のための基準

B-1. 教育研究活動の質的向上を目指した特色ある取組（大学院健康科学研究科）

B-1-① 教育研究活動の質的向上を目指した特色ある取組（大学院健康科学研究科）

【概評】

研究科では、企業の研究者から最新の情報を入手し、教育に携わる教員の活力ある研究活動の実現及び質的向上を図ることを目的として「健康科学セミナー」を開催している。このセミナーは、交流の活性化を図ることも目的としており、教員及び大学院生、他大学院、関連施設にも案内し定期的に開催している。

研究活動の支援と大学院生の海外留学先の開拓を目的として「海外短期留学」を支援する制度を平成 24(2012)年度に制定し、平成 30(2018)年 3 月までに 5 回の実績がある。本制度は、令和元(2019)年度より「大学院健康科学研究科先端研究助成」に統合されている。

