

## 改善報告書

大学名称 新潟青陵大学 (大学評価実施年度 2021)

### 1. 大学評価後の改善に向けた全般的な取り組み状況

本学は改善課題として4件の提言を受けた。基準2「内部質保証」において諸組織(会議体)の役割分担や連携のあり方が不明確であること、基準4「教育課程・学習成果」において学習成果の測定方法が不十分な研究科があること、基準5「学生の受け入れ」において収容定員に対する在籍学生数比率の低い研究科があること、基準10「大学運営・財務(1)」において事務局職員の目標管理ツールと大学が目指す目標・計画の基本項目が関連していないこと、である。いずれも教育の質を高めるための重要な提言ととらえ、中でも基準2の提言を主軸として受け止め、内部質保証の機能向上を目指す取り組みに基準4、基準5、基準10の改善を包摂する形で全学的に活動してきた。

まず2022年度第2回評議会(2022年5月26日開催)において、大学評価結果と提言内容を共有し、改善課題ごとに责任担当組織(会議体など)、主責任者(会議体の長など)、改善のために目指す方向性、目安とする期限について学長が提案し、審議の上決定した(資料1-1、1-2)。評議会は本学の主たる意思決定組織であり、学長が主導し、副学長、事務部長、学部・学科・研究科の各教学組織の長、教学組織を横断して大学運営を分け持つ各委員会等の長、さらに各学部と研究科から選出される評議員とで構成される。各提言に対して大学全体として情報を共有し、相互に支援、連携しながら課題の改善、教育の質向上に取り組むことを目指した。なお当時はまだ、内部質保証に関するいくつかの組織(会議体)は旧体制の状態であった。

その後、学長主導の検討・協議により内部質保証体制が整う中で、廃止された会議体の任務は新体制のいずれかに引き継がれて今日に至っている。そのプロセスは後段の改善課題の状況(基準2)で詳述するが、これを含む4件の改善課題の進捗状況は定期的に評議会(資料1-3、1-4、1-5)と、内部質保証委員会の制定後は内部質保証委員会においても(資料1-6、1-7)取り上げて共有し、全学的協議の中で改善を進めており、着実な成果をあげている。2024年度第1回内部質保証委員会(2024年9月26日開催)(資料1-6)では、委員長である副学長が改善報告書作成に向けたスケジュールも提示し、全学協働のもとに作業を進めてきた。

2024年度には学長の主導により、2025年から2029年までの本学の中期目標・計画を、学園全体の方向性と整合させつつ策定した(資料1-8)。この中には、教育の質向上に重要な、教育課程の編成、学習成果の測定と活用、学生の受け入れや学生確保に関する具体的な目標や重点施策も定めている。全学の教学組織とそれを横断する委員会とが相互に連携を取りながら、今後も目標に向けて取り組むこととしている。

<根拠資料>

- 1-1 2022 年度第 2 回評議会議事録 (2022 年 5 月 26 日開催)
- 1-2 2022 年度第 2 回評議会資料「大学基準協会による評価結果：改善課題または更なる改善が期待される事項に対する今後の方針」
- 1-3 2023 年度第 7 回評議会議事録 (2023 年 10 月 26 日開催)
- 1-4 2024 年度第 6 回評議会議事録 (2024 年 9 月 26 日開催)
- 1-5 2024 年度第 12 回評議会議事録 (2025 年 3 月 27 日開催)
- 1-6 2024 年度第 1 回内部質保証委員会議事録 (2024 年 9 月 26 日開催)
- 1-7 2024 年度第 4 回内部質保証委員会議事録 (2025 年 3 月 27 日開催)
- 1-8 2025～2029 年度中期目標・計画書

2. 各提言の改善状況

(1) 是正勧告

なし

## (2) 改善課題

No.	種 別	内 容
1	基準	基準2 内部質保証
	提言 (全文)	内部質保証の推進に責任を負う「評議会」及び「教学改革推進会議」の権限が不明確であるうえ、内部質保証に係る他の組織との役割分担、連携の在り方も明確になっていない。また、「自己点検・評価委員会」の位置づけも明確ではないことから、これらを明文化し、内部質保証システムを有効に機能させるよう改善が求められる。
	大学評価時の状況	教学改革を推進させるために、「評議会」とは別に、教学改革に関わる審議事項だけを扱う「教学改革推進会議」を設置したが、内部質保証の推進という観点からは、両者の権限が不明確であった。これらの会議と「自己点検・評価委員会」の位置づけと役割分担も明文化されておらず、不明確であった。
	大学評価後の改善状況	<p>「評議会」に「教学改革推進会議」の機能を内包させて一本化し、「自己点検・評価委員会」を廃止、「内部質保証委員会」を新設し、各規程を改定・整備した。これにより、「評議会」でアセスメント・ポリシーの策定・改定、改善案決定を行い、「内部質保証委員会」でそのポリシーに基づくアセスメント・プラン策定・改定、各組織のPDCA 統括・改善案提言を行う体制となり、内部質保証の役割分担と推進体制が明確になった。また、学則第2条に内部質保証の方針を加え、「新潟青陵大学内部質保証の方針」も改定した(資料2-(2)-1-01、資料2-(2)-1-02、資料2-(2)-1-03、資料2-(2)-1-04)。</p> <p>新設の「DX・IR室」に「内部質保証、エンロールマネジメント部会」をおき、データ収集・分析で「内部質保証委員会」を支援する体制とした(資料2-(2)-1-05)。</p> <p>また、「外部評価委員会」を「内部質保証委員会」の附置委員会とし、外部有識者と協議・意見交換を行う体制とした。</p> <p>2023年度からこの体制で内部質保証業務とその検証を開始した。内部質保証委員会において、大学全体で各事業における評価指標の観点の共通理解を進め、PDCA</p>

		<p>サイクルシートをもとに中間評価を行い、事業成果をふまえた次年度予算請求に繋げた（資料 2-(2)-1-06）。これらの活動は、年度内の事業計画見直しや修正、適切な点検・評価、改善に繋がっている。</p> <p>一方で課題も見え、再検討を重ねた。外部評価委員会からの指摘を受け、各会議体の機能連関概念図を整備した（資料 2-(2)-1-07）。また、学内意見を受けて、2024 年度から内部質保証委員会の構成員を拡大した（資料 2-(2)-1-08）。本学では縦の組織（学部・学科・研究科）と横の組織（委員会やセンター等）が協働・連動して大学運営を進める体制であるため、横の組織の業務統括者を加えることで委員会機能向上を図った。結果、内部質保証委員会と評議会の構成員重複度は高くなったが、両会議体機能を明確に線引きすることで、大学全体の意思決定プロセスに客観性と合理性を持たせることができた。</p> <p>2024 年度には内部質保証委員会にて、前年度の全学科・研究科及び全委員会（センター等含む）の PDCA サイクルシートをもとに、各部局の進捗が遅れている取り組みについて全体で共有し、今後の方針や相互支援等について協議した（資料 2-(2)-1-09、2-(2)-1-10）。評議会にてその方針の確認・決定を行った（資料 2-(2)-1-11、2-(2)-1-12）。この結果は内部質保証委員会主導で「2023 年度自己点検評価報告書」としてまとめ（資料 1-7）、評議会の議（資料 1-5）を経て HP に公開し、社会への説明責任もはたしている（資料 2-(2)-1-13）。</p> <p>今年度（2025 年度）後半期には外部評価委員会を開催予定であり、この結果は内部質保証委員会にて評議会への提言の形にまとめ、評議会で審議予定である。現在のところ体制はうまく機能していると考えているが、運営を進めながら課題があれば調整を重ねることにしている。</p>
--	--	---

<p>「大学評価後の改善状況」の根拠資料</p>	<p>資料 2-(2)-1-01 内部質保証の体制を明確化させるための学則一部改定 (2023 年 1 月大学評議会資料)</p> <p>資料 2-(2)-1-02 新潟青陵大学組織規程一部改定 (2023 年 1 月大学評議会資料)</p> <p>資料 2-(2)-1-03 新潟青陵大学委員会規程一部改定 (内部質保証委員会) (2023 年 4 月 1 日付改定) (2023 年 1 月大学評議会資料)</p> <p>資料 2-(2)-1-04 新潟青陵大学内部質保証の方針一部改定 (2023 年 1 月大学評議会資料)</p> <p>資料 2-(2)-1-05 新潟青陵大学・新潟青陵大学短期大学部 IR 推進室規程一部改正 (2023 年 1 月大学評議会資料)</p> <p>資料 2-(2)-1-06 2023 年度第 2 回内部質保証委員会議事録 (2023 年 12 月 7 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-1-07 内部質保証体制の機能の連環を示す概念図(2024 年度改定) (2025 年 3 月評議会資料)</p> <p>資料 2-(2)-1-08 新潟青陵大学委員会規程一部改定 (内部質保証委員会) (2024 年 4 月 1 日付改定) (2024 年 3 月 評議会資料)</p> <p>資料 2-(2)-1-09 2024 年度第 2 回内部質保証委員会議事録 (2024 年 10 月 24 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-1-10 2024 年度第 3 回内部質保証委員会議事録 (2024 年 11 月 28 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-1-11 2024 年度第 7 回評議会議事録 (2024 年 10 月 24 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-1-12 2024 年度第 8 回評議会議事録 (2024 年 11 月 28 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-1-13 令和 5 (2023) 年度自己点検・評価報告書(Web)</p> <p>(<a href="https://www.n-seiryu.ac.jp/about/disclosure/assurance/">https://www.n-seiryu.ac.jp/about/disclosure/assurance/</a>)</p>
<p>&lt;大学基準協会使用欄&gt;</p>	
<p>検討所見</p>	
<p>改善状況に関する評定</p>	<p>5      4      3      2      1</p>

No.	種 別	内 容
2	基準	基準 4 教育課程・学習成果
	提言（全文）	<p>看護学研究科、臨床心理学研究科ともに、学位授与方針に明示した学生の学習成果を修士論文の審査において把握・評価しているが、測定方法が十分ではない。このほかの測定方法も不十分であり、多角的かつ適切に把握・評価しているとはいえないため、改善が求められる。</p>
	大学評価時の状況	<p>看護学研究科では学位授与方針（ディプロマ・ポリシー、以下「DP」と表記する。）の達成状況を把握するために修了時アンケートを行っていたが、DP5項目を修了時に1回自己評価するのみであった。また、修士論文は主査1人副査2人により、論文審査と口頭試問による最終試験で評価を行っていたが、審査基準が5項目と少なく、十分とは言えなかった。</p> <p>臨床心理学研究科ではDPについては学生が自己評価（M1、M2の学年末に測定）していたが、受講科目及び開講科目以外の学習・研修成果を反映できておらず、また学年進行における達成状況を学生が把握できていなかった。修士論文評価は口頭試問（発表会）の研究科教員全員による評価と修士論文本文の主査、副査による評価を行っていたが、評価の観点が明文化されておらず、十分とは言えなかった。</p>
	大学評価後の改善状況	<p>学習成果の多角的な把握・評価については、学長及び副学長主導のもと、全学レベルでの現状確認、課題検討と対策の協議を行い、進捗に遅れのある学科の事情は共有して支援するなどの対応を行ってきた（資料 2-(2)-1-09、2-(2)-1-11）。全学的取組として、学位授与方針（DP）と成績評価の関連をシラバスに明示し（資料 2-(2)-2-01）、「DPの可視化」（各学科における学位授与方針の再解釈や分かりやすく表現する工夫を含む）への取り組みを通じて学生・教職員の共通理解を図っている（資料 2-(2)-2-02、2-(2)-2-03、2-(2)-2-04）。また学生ごとの「DP達成度レーダーチャート」（資料 2-(2)-2-05、2-(2)-2-06、2-(2)-2-07）を作成し、2022年度からは外部アセスメントテスト「GPS-Academic」も導入して（資料 2-(2)-2-08、2-(2)-2-</p>

		<p>09、2-(2)-2-10、2-(2)-2-11、2-(2)-2-12、2-(2)-2-13)、結果の個別フィードバック (資料 2-(2)-2-14、2-(2)-2-15、2-(2)-2-16) により成果を一層多角的に把握し、学生の自己教育力を高めるための指導に取り組んでいる。</p> <p>提言を受けた看護学研究科と臨床心理学研究科における改善は以下の通りである。両研究科の改善課題の進捗状況については定期的に評議会 (資料 1-3、1-4、1-5) と内部質保証委員会 (資料 1-6、1-7) で共有・協議し、成果が上がっていることを確認している。</p> <p>看護学研究科では 2023 年度に学務委員会にて DP5 項目の 18 下位項目を作成後、到達度(4 段階)を自己評価し、指導教員と面談する方法を作成した。2024 年 3 月の実施結果をもとに研究科委員会で実施上の課題を挙げ (資料 2-(2)-2-17)、指導教員のコメントをもとに院生が必要に応じて達成度を修正する方法を変更した (資料 2-(2)-2-18)。2024 年度には学務委員会が修士論文評価基準の改訂案を作成し、研究科委員会の審議を経て決定した (資料 2-(2)-2-19)。基準は 5 項目から 7 項目 22 小項目とし、各々 ABC の 3 段階で評価を行うこととし 2024 年度後期審査から適用した (資料 2-(2)-2-20、資料 2-(2)-2-21)。</p> <p>臨床心理学研究科では 2022 年度に修士論文審査基準の整理・明確化を行った。修士論文執筆マニュアルを改訂し、審査基準を明示した (資料 2-(2)-2-22、2-(2)-2-23、2-(2)-2-24)。DP 達成状況可視化の検討も開始し 2023 年度に試用版を作成、9 月と 2 月に院生による自己評価と結果のフィードバックを行った (資料 2-(2)-2-25)。2024 年度には前年度の結果に基づき成果確認を行った (資料 2-(2)-2-26)。個別課題や DP 項目別の課題、学年進行が確認できるように 2024 年度は達成度シートを改良して学年末に実施し、研究科委員会にて報告・検討した (資料 2-(2)-2-27、2-(2)-2-28)。</p>
--	--	---

<p>「大学評価後の改善状況」の根拠資料</p>	<p>資料 2-(2)-2-01 新潟青陵大学シラバス作成ガイドライン (2025 年 2 月 7 日改訂)</p> <p>資料 2-(2)-2-02 DP 可視化の取り組み (看護学科)</p> <p>資料 2-(2)-2-03 DP 可視化の取り組み (社会福祉学科)</p> <p>資料 2-(2)-2-04 DP 可視化の取り組み (臨床心理学科)</p> <p>資料 2-(2)-2-05 学生の学修成果 (看護学科)</p> <p>資料 2-(2)-2-06 学生の学修成果 (社会福祉学科)</p> <p>資料 2-(2)-2-07 学生の学修成果 (臨床心理学科)</p> <p>資料 2-(2)-2-08 GPS-Academic の実施時期と目的について</p> <p>資料 2-(2)-2-09 2024 年度 1 年生 GPS-Academic 報告書</p> <p>資料 2-(2)-2-10 2024 年度第 4 回教務委員会議事録 (2024 年 7 月 12 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-2-11 2024 年度 2・3 年生 GPS-Academic 報告書</p> <p>資料 2-(2)-2-12 2024 年度 2・3 年生 GPS-Academic 報告書_追加資料</p> <p>資料 2-(2)-2-13 2024 年度第 9 回教務委員会議事録 (2024 年 12 月 6 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-2-14 2024 年度 2~4 年 GPS-Academic のフィードバックの方法について</p> <p>資料 2-(2)-2-15 2~4 年 : GPS-Academic の実施とフィードバックの方法について</p> <p>資料 2-(2)-2-16 GPS-Academic アドバイザー指導状況調査結果 (2024 年 11 月調査)</p> <p>資料 2-(2)-2-17 2024 年度第 2 回看護学研究科委員会議事録 (2024 年 7 月 18 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-2-18 DP(学位授与方針)に沿った学習成果の測定</p> <p>資料 2-(2)-2-19 2024 年度第 3 回看護学研究科委員会議事録 (2024 年 8 月 22 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-2-20 様式 15-1 修士論文審査基準</p> <p>資料 2-(2)-2-21 様式 15-2 修士論文審査結果報告書</p> <p>資料 2-(2)-2-22 2022 年度臨床心理学研究科 PDCA サイクルシート</p> <p>資料 2-(2)-2-23 臨床心理学研究科修士論文評価基準</p>
--------------------------	---

		<p>資料 2-(2)-2-24 臨床心理学研究科修士論文執筆マニュアル</p> <p>資料 2-(2)-2-25 2023 年度臨床心理学研究科 PDCA サイクルシート</p> <p>資料 2-(2)-2-26 2024 年度第 4 回臨床心理学研究科委員会議事録 (2024 年 6 月 13 日開催)</p> <p>資料 2-(2)-2-27 臨床心理学研究科 DP 可視化シート</p> <p>資料 2-(2)-2-28 2024 年度第 13 回臨床心理学研究科委員会議事録 (2025 年 3 月 19 日開催)</p>
<p>&lt;大学基準協会使用欄&gt;</p>		
	<p>検討所見</p>	
	<p>改善状況に関する評定</p>	<p>5      4      3      2      1</p>

No.	種 別	内 容
3	基準	基準 5 学生の受け入れ
	提言（全文）	収容定員に対する在籍学生数比率について、看護学研究科修士課程で 0.42 と低いため、大学院の定員管理を徹底するよう、改善が求められる。
	大学評価時の状況	看護学研究科において過去 2 年間の入学者数が 2019 年度 2 人、2020 年度 3 人（収容定員 12 名に対する在籍学生数比率 0.42）と、新型コロナウイルス感染症の流行も重なり、入学者数が少ない状況であった。
	大学評価後の改善状況	<p>学生受け入れと学生数確保について、学長及び副学長主導のもと、随時全学レベルでの現状確認、課題検討と対応策の協議を行っている（資料 2-(2)-1-09、2-(2)-1-11）。2021 年以降現在に至るまで 2 学部 4 学科すべてで入学定員を充足し、臨床心理学研究科においても同様である（資料 2-(2)-3-01）。また、充実したオープンキャンパスの実施（資料 2-(2)-3-02）、新潟県内の高等学校との密な情報交換と指定校推薦枠の随時精査（資料 2-(2)-3-03）、学園内の新潟青陵高等学校との一貫教育の連携（資料 2-(2)-3-04）等に積極的に取り組んでいる。</p> <p>提言を受けた看護学研究科では、改善に関する取り組みを事業計画に定め、2023 年度には 0.70 以上に目標設定し、広報企画委員会を中心に広報・募集活動を進めた。具体的には、大学院の案内パンフレット・説明会のチラシ作成・配布、ホームページの充実、説明会の対面・遠隔ハイブリッド形式及びオンデマンド配信の実施、学部学生への大学院進学についての説明、県内施設における大学院説明会の開催、専任教員による施設での研究指導時の PR 等である（資料 2-(2)-3-05、2-(2)-3-06）。また新型コロナウイルス感染症の流行下で始めたオンライン遠隔授業を、2023 年度以降も院生の状況に合わせて対面・遠隔のハイブリッド授業で継続した。これにより県外・遠方在住の社会人の入学者が増加した。更に 2023 年度には科目等履修制度（資料 2-(2)-3-07）を創設し、既修得単位認定規程（資料 2-(2)-3-08）を制定して学生募集を行った結</p>

		<p>果、2024 年度後期 1 人の科目等履修生が入学した。</p> <p>上記の成果として看護学研究科の入学者数は増加傾向にあり、2021 年から 4 年間の在籍学生数比率は 0.67～0.92 の間を推移した。2025 年 5 月時点での在籍学生数比率は 1.0 と改善している（資料 2-(2)-3-01）。</p> <p>これらの取り組みは、定期的に評議会（資料 1-3、1-4、1-5）と内部質保証委員会（資料 1-6、1-7）で共有・協議しつつ進めた。</p>
	<p>「大学評価後の改善状況」の根拠資料</p>	<p>資料 2-(2)-3-01 2025 年度の学生の受け入れ状況（大学基礎データ表 2・2025 年 5 月 1 日）</p> <p>資料 2-(2)-3-02 2024 年度オープンキャンパス実施（案）</p> <p>資料 2-(2)-3-03 2024 年度高校訪問担当表</p> <p>資料 2-(2)-3-04 2024 年度新潟青陵高校高大連携授業一覧</p> <p>資料 2-(2)-3-05 看護学研究科 2023 年度 PDCA サイクルシート</p> <p>資料 2-(2)-3-06 看護学研究科 2024 年度 PDCA サイクルシート</p> <p>資料 2-(2)-3-07 新潟青陵大学大学院科目等履修生に関する規程</p> <p>資料 2-(2)-3-08 新潟青陵大学大学院既修得単位認定に関する規程</p>
<p>&lt;大学基準協会使用欄&gt;</p>		
	<p>検討所見</p>	
	<p>改善状況に関する評定</p>	<p>5      4      3      2      1</p>

No.	種 別	内 容
4	基準	基準 10 大学運営・財務 (1) 大学運営
	提言 (全文)	<p>大学が目指す「長・中期目標・計画」の推進のための7つの活動基本項目が事務局職員の目標管理ツールである「自己評価シート」及び「勤務実態評価シート」に関連しておらず、個人目標管理に留まっているため改善が求められる。</p>
	大学評価時の状況	<p>職員の業務評価については、毎年「自己評価シート」及び「勤務実態評価シート」を作成し所属部局の長と話し合いを行うことで、作成した個人の業務目標を所属部局の目的・目標に沿ったものに修正している。その達成度を毎年自己点検・評価し、上司からのフィードバックを受ける仕組みで実施しているが、「自己評価シート」及び「勤務実態評価シート」は、事務局職員個人の目標管理ツールになっており、大学運営の方針である7つの活動基本方針に必ずしも関連していなかった。</p>
	大学評価後の改善状況	<p>大学評価後に、学園の2040年を目指した将来ビジョンの策定が決定し、2023年3月に完成した。このビジョンに基づく2025～2029年度新学園中期計画を策定し、各学校の中期計画を学園中期計画に整合させた(資料1-8)。一方、職員の業務評価についても、学園として人事制度改革チームを組織して検討を進め、新人事評価制度を2024年度より導入して試行実施を開始している。</p> <p>新人事評価制度の目的は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 学園のビジョンやミッションの浸透</li> <li>(2) 人材育成</li> <li>(3) 生産性や業績の向上</li> <li>(4) 管理職のマネジメント能力の向上</li> <li>(5) 適正な処遇</li> </ul> <p>現在、各事務組織に、学園将来ビジョン、半期ごとに示される各組織への理事長ミッション(資料2-(2)-4-01)、単年度事業計画(資料2-(2)-4-02)に基づく当該年度の組織目標(資料2-(2)-4-03)を策定してもらい、この目標に基づき所属する各職員の個別目標(資料2-(2)-4-04)を設定し、評価を開始している。</p>

	この過程における、新学園中期計画を踏まえて設定された大学の中期計画及びそれに基づく単年度の事業計画と各事務組織の目標との整合、さらに個人の目標と各事務組織の目標との整合を図っていくことで、課題である、個人の目標管理と大学の目標との整合が図られると考えている。
「大学評価後の改善状況」の根拠資料	資料2-(2)-4-01 2024年度後半の「理事長ミッション」 (2024年9月2日) 資料2-(2)-4-02 2025年度事業計画書 資料2-(2)-4-03 組織目標管理シート (様式) 資料2-(2)-4-04 業績評価表 (様式)
＜大学基準協会使用欄＞	
検討所見	
改善状況に関する評定	5      4      3      2      1

