

公立大学法人青森県立保健大学

第一期中期目標期間業務実績報告書
(平成20年度～平成25年度)

平成26年6月

公立大学法人青森県立保健大学

目 次

□ 法人の概要	1
□ 全体評価（全体的実施状況）	7
□ 項目別実施状況	
I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標	
1 教育に関する目標	9
2 研究に関する目標	20
3 地域貢献に関する目標	23
II 業務運営の改善及び効率化に関する目標	27
III 財務内容の改善に関する目標	33
IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況において自ら行う点検 及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標	39
V その他業務運営に関する重要目標	41

□ 法人の概要

1 基本的情報

法人名	公立大学法人青森県立保健大学
所在地	青森市大字浜館字間瀬58-1
設立団体	青森県
設立認可年月日	平成20年3月24日
設立登記年月日	平成20年4月1日
沿革	<p>平成11年（1999年）4月 青森県立保健大学開学 平成15年（2003年）4月 大学院修士課程開設 平成17年（2005年）4月 大学院博士後期課程開設 平成20年（2008年）4月 公立大学法人に移行 栄養学科開設 理学療法学科、社会福祉学科の定員増</p>
法人の基本的な目標（使命）	<p>地方独立行政法人法に基づき、大学を設置し、管理することにより、保健、医療及び福祉の教育研究拠点として、専門的な学術を教授研究し、人間性豊かでグローバル化と地域特性に対応できる能力を兼ね備え、保健、医療及び福祉の中核的役割を果たすことのできる人材の育成を図るとともに、教育研究成果の還元による地域貢献活動を一層推進し、もって地域社会における人々の健康と生活の質の向上に寄与することを目的とする。</p>
法人の業務	<p>(1) 青森県立保健大学（以下「大学」という。）を設置し、これを運営すること。 (2) 学生に対し、修学、進路選択及び心身の健康等に関する相談その他の援助を行うこと。 (3) 法人以外の者から委託を受け、又はこれと共同して行う研究の実施その他法人以外の者との連携による教育研究活動を行うこと。 (4) 地域の生涯学習の充実に資する公開講座の開設等学生以外の者に対する多様な学習機会を提供すること。 (5) 大学における教育研究の成果の普及及び活用を通じ、地域社会に貢献すること。 (6) 前各号の業務に附帯する業務を行うこと。</p>

2 組織・人員情報

(1) 組織

別紙組織図のとおり

(2) 役員

役職名	定員	氏名	任期	職業等
理事長	1	リボウィッツ よし子	平成24年4月1日 ～ 平成26年3月31日	青森県立保健大学学長
副理事長	1	上泉 和子	平成24年4月1日 ～ 平成26年3月31日	青森県立保健大学副学長
理事	4以内	成田 正行	平成24年4月1日 ～ 平成26年3月31日	青森県立保健大学事務局長
		鈴木 孝夫	平成24年4月1日 ～ 平成26年3月31日	青森県立保健大学健康科学部長
		藤田 修三	平成24年4月1日 ～ 平成26年3月31日	青森県立保健大学研究推進・知的財産センター長
		武田 隆一	平成24年4月1日 ～ 平成26年3月31日	青森ヤクルト販売株式会社代表取締役社長
監事	2	小原 隆平	平成24年4月1日 ～ 平成25年6月30日	公認会計士
		吉田 柳一郎	平成25年7月1日 ～ 平成26年3月31日	公認会計士
		山田 揚一	平成24年4月1日 ～ 平成26年3月31日	弁護士

(3) 教員数

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	増減の主な理由
正職員	教授	30	28	30	28	28	29	27
	准教授	17	17	16	16	17	18	17
	講師	21	22	23	23	21	22	24
	助教	18	16	18	16	18	16	14
	助手	16	19	18	18	13	11	11
	計	102	102	105	101	97	96	93
非常勤講師	107	110	119	111	123	117	119	
合計	209	212	224	212	220	213	212	

(4) 職員数

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	増減の主な理由
事務局長	1	1	1	1	1	1	1	
正職員	プロパー	2	9	14	19	21	21	21
	県派遣	23	17	12	7	5	4	4
	計	25	26	26	26	26	25	25
臨時・非常勤職員	26	24	25	24	26	30	28	
合計	52	51	52	51	53	56	54	

3 審議機関情報

機関の名称	区分	氏名	任期	職業等
経営審議会	学内委員	リボウィッツ よし子	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	理事長
	学内委員	上泉 和子	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	副理事長（評価・改善担当）
	学内委員	成田 正行	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	理事（総務・財務担当）
	学内委員	鈴木 孝夫	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	理事（教務・学生担当）
	学内委員	藤田 修三	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	理事（社会貢献担当）
	学内委員	武田 隆一	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	理事（青森ヤクルト販売株式会社代表取締役社長）
	学外委員	井部 俊子	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	聖路加看護大学学長
	学外委員	成田 晋	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	株式会社青森銀行常務取締役
	学外委員	諸星 裕	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	桜美林大学大学院教授
	学外委員	長根 祐子	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	社会福祉法人会宏仁会理事長
教育研究審議会	委員	リボウィッツ よし子	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	学長
	委員	上泉 和子	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	副理事長（評価・改善担当）
	委員	成田 正行	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	理事（総務・財務担当）
	委員	鈴木 孝夫	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	青森県立保健大学健康科学部長
	委員	藤田 修三	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	青森県立保健大学研究推進・知的財産センター長
	委員	吉池 信男	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	青森県立保健大学健康科学研究科長
	委員	岩月 宏泰	平成25年4月1日 ~ 平成26年3月31日	青森県立保健大学学生部長
	委員	入江 良平	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	青森県立保健大学附属図書館長
	委員	中村 由美子	平成24年4月1日 ~ 平成26年3月31日	青森県立保健大学地域連携・国際センター長

4 学生に関する情報

(1) 学士課程

区分		収容定員(※1)	上段：学生数(人) 下段：定員充足率(%)						収容定員を下回った場合の主な理由	
		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26		
健康科学部	看護学科		437 (104.0)	433 (103.1)	441 (105.0)	442 (105.2)	441 (105.0)	453 (107.9)	454 (108.1)	
	理学療法学科		101 (107.4)	110 (105.8)	120 (105.3)	131 (105.6)	132 (106.5)	134 (108.1)	138 (111.3)	
	社会福祉学科		179 (98.4)	186 (96.9)	202 (100.0)	220 (103.8)	204 (96.2)	207 (97.6)	209 (98.6)	
	栄養学科		31 (103.3)	65 (103.2)	98 (102.1)	132 (102.3)	133 (103.1)	132 (102.3)	132 (102.3)	
計			748 (103.0)	794 (101.9)	861 (103.5)	925 (104.5)	910 (102.8)	926 (104.6)	933 (105.4)	

(2) 大学院課程

区分		収容定員	上段：学生数(人) 下段：定員充足率(%)						収容定員を下回った場合の主な理由	
		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26		
大学院	前期課程	40	33 (82.5)	37 (92.5)	30 (75.0)	21 (52.5)	25 (62.5)	27 (67.5)	26 (65.0)	※2
	後期課程	12	25 (208.3)	27 (225.0)	23 (191.7)	24 (200.0)	22 (183.3)	25 (208.3)	20 (166.7)	
計		52	58 (111.5)	64 (123.1)	53 (101.9)	45 (86.5)	47 (90.4)	52 (100.0)	46 (88.5)	

※1 学士課程収容定員について

平成20年度 看護420、理学 94、社会182、栄養30、計726
 平成21年度 看護420、理学104、社会192、栄養63、計779
 平成22年度 看護420、理学114、社会202、栄養96、計832
 平成23年度 看護420、理学124、社会212、栄養129、計885
 平成24年度 看護420、理学124、社会212、栄養129、計885
 平成25年度 看護420、理学124、社会212、栄養129、計885
 平成26年度 看護420、理学124、社会212、栄養129、計885

※2 収容定員を下回った場合の主な理由

大学院博士前期課程が収容定員を下回った原因として、次の要因が考えられる。

- 1 他の看護系の大学院同様、本学も社会人学生が多く、学部から直接進学する者が少ないため。
- 2 弘前大学をはじめ、地域の周辺大学でも看護系の大学院増設があり、入学者が各大学院に分散していると考えられるため。
- 3 周辺地域の大学院の入学者需要が一段落したと考えられるため。
- 4 診療報酬の変更に伴い、各病院で看護師の必要人員が増加した結果、潜在的な大学院進学希望者が大学院への進学をあきらめざるを得ない状況が考えられるため。
- 5 理学療法分野では、大学院を卒業しても就職後の給与は学部卒と差がなく、進学のメリットが得られにくいと考えられるため。
- 6 本学では学部出身者に対する大学院入学免除制度等がないため、他の大学と比較し進学先としての経済的な優位性が小さいため。
- 7 休職をして本学大学院に進学を希望する者はいるが、所属先の理解と職場環境が十分ではないと考えられるため。

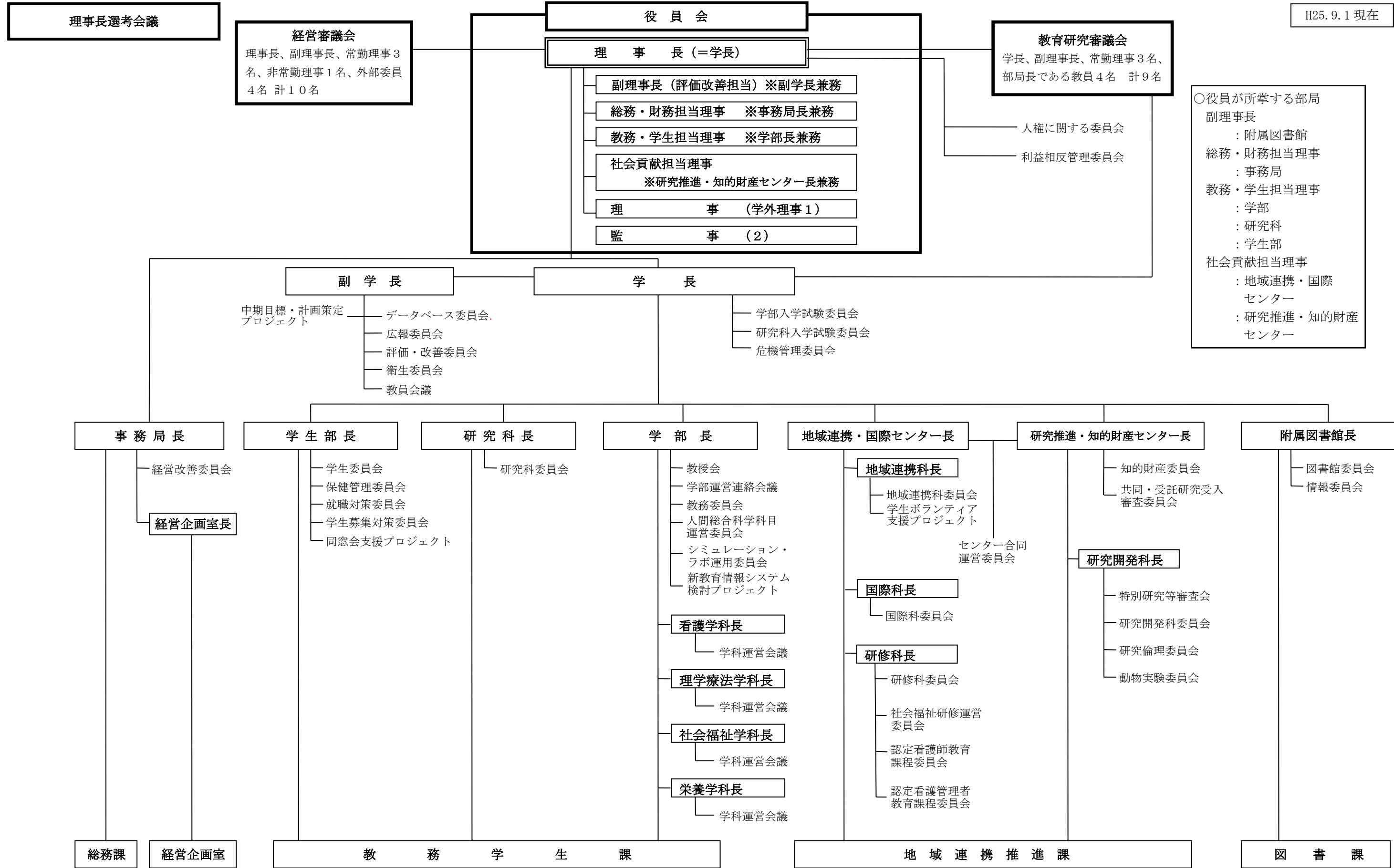
これらに対応するため、次のような対策をとってきた。

- 1 これまでの入学定員に満たない場合の「2次募集」から、当初より「1期」「2期」の募集とし、受験の機会を広げた。
- 2 新たなコース及びカリキュラムの運用により、各分野の特徴を活かした学生にとって魅力ある、より統合的な教育を行う機会を充実させた。
- 3 遠隔授業による幅広い学習機会の提供が可能となる「Web-ラーニングシステム」を平成25年度から導入し、県外など遠方からの入学者に対して、土日開講、夏期集中講義の科目を増やすなど、学習しやすい環境を整え、進学希望者にPRした。
- 4 大学院修了者の研究活動や卒後の活躍の状況などをホームページやパンフレットなどで紹介するとともに、進学相談会を年2回開催し、進学希望者にPRを行った。
- 5 平成22年度から修士課程において、通常2年間の課程を3年間で履修する長期在学コースを設置し、毎年2割程度の入学者が活用している。
- 6 新規採用助手については、5年以内に博士前期課程を修了しない場合は雇用を更新しないこととし、平成24年度に新設したポストである「実験・実習助手」（3年任期）の採用条件に、任期期間中の修士号の修得を入れた。

なお、入学者増加に向けた取組は、今後も継続するとともに、更に新たな取組をも検討し実施していくこととしているが、大幅な増加は見込まれない状況にあることから、平成27年度入学者から、入学者定員20名を10名に減じることとし、所要の手続きを経て、平成26年5月に文部科学省に届出している。

平成25年度 公立大学法人青森県立保健大学 運営組織図

H25.9.1 現在



I 全体評価（全体的実施状況）

1 はじめに

本業務実績報告書は、地方独立行政法人法第29条第1項の規定に基づき、公立大学法人青森県立保健大学の第一期中期目標期間における業務の実績について、同30条第1項の規定に基づく青森県地方独立行政法人評価委員会の評価を受けるため、業務の実績及び自己評価の結果を取りまとめたものである。

2 業務の全体的な実施状況

全体的な実施状況は、第一期中期目標37項目中、中期目標を上回って達成しているとするS評価項目が4項目（10.8%）、中期目標を十分に達成しているとするA評価項目が28項目（75.7%）、中期目標を十分には達成していないとするB評価項目が5項目（13.5%）、中期目標を達成していないとするC評価項目が0項目（0.0%）との結果となった。SまたはA評価の項目は32項目（86.5%）であり、全体的な状況としては、第1期中期目標期間における業務を順調に実施することができたと評価する。

3 項目別実施状況

(1) 教育に関する目標についての評価

学生の育成については、学士課程において、リベラルアーツ教育（教養教育）を重視し、4学科連携共通科目の実施や地域ニーズに応える学生ボランティア活動の単位認定等を行った。

また、教育の質の向上及び成績評価の公平等を図るため、成績評価基準としてGPA制度を導入し、円滑に運用した。さらに、1年生を対象に、共同生活を通じたコミュニケーション能力の養成を図る導入時教育プログラムを実施するため、学生寮を整備した。

大学院課程においては、少人数構成によるきめ細やかな教育研究指導、Web-ラーニングシステムの本格導入による遠隔地からの科目受講、公開発表会への参加、論文指導体制の構築等の取組を行ったものの、院生の実践的研究能力の育成、論文の発表、学術雑誌への投稿等に関する項目等については、目標の十分な達成には至らなかった。

教育の実施体制については、学生による授業評価、ピア評価、教育業績評価、FD研修等を実施し、教育に専念しやすい環境を整備した。また、図書館においては、新入生をはじめ、専攻や学年に応じたガイダンスの実施、及び図書の実用等による学習環境の整備を図った。

入学試験については、選抜方法の分析や見直しを適時行いながら、継続した学生募集活動や高大連携の取組を実施した。また、大学院課程においては、長期在学コースや単位取得退学者の修了制度を導入した。

学生への支援については、学生が学業に専念し、安心して学生生活を送ることができるよう、教員やカウンセラーによる相談体制を整備した。また、就職支援体制を強化するため、専従の就職担当者を配置し、適時就職相談を実施した。さらに、就職説明会の開催、国家試験の対策などを継続的に実施した結果、高い国家試験合格率及び就職率を維持できた。しかしながら、県内就職率向上の面では目標の十分な達成には至らなかった。

(2) 研究に関する目標についての評価

学科横断的・学際的プロジェクトを組織して、県が抱える重点課題に積極的に取り組んだ。また、知的財産アドバイザーを活用して学内技術シーズを発掘し、その結果を基に研究シーズ集を作成するとともに、出願済み特許権等について積極的に出展活動を展開し、企業等とのマッチング活動を推進した。また、研究実施体制を整備するため、研究資金獲得マニュアルを作成、周知した。また、成果主義に基づき、個人研究費に占める成果配分の割合を高め、研究費の重点配分へ取り組んだ。

(3) 地域貢献に関する目標についての評価

保健医療福祉の専門職者に対し、認定看護教育課程及び看護管理者教育課程等のキャリアアップ教育を実施し、本県の医療水準の向上や県民の健康増進につながる活動を推進した。また、地域社会との連携の強化については、東日本大震災の被災地域に対する継続的なボランティア活動の実施や、NPO法人との共同事業を実施するとともに、公開講座の開催やホームページ活用の活性化等による教育研究成果に係る情報提供の充実に積極的に取り組んだ。

国際交流については、JICAと連携し、意見交換会や公開講座を継続的に実施した。また、海外教育機関等との国際交流の推進に関しては、東日本大震災による交流の一時中断はあったものの、交流が途絶しないよう、連携教育機関の訪問を行った。

県内への専門人材の供給については、合同就職説明会の実施、県内医療機関に対する早期求人開始の要請など、積極的な取組を行った。

(4) 業務運営の改善及び効率化に関する目標についての評価

業務運営に当たり、毎年度組織目標を設定し、進捗管理を行う事により着実に業務を遂行した。また、内部監査、中間監査を実施し、内部チェック機能の強化に努めた。

教育研究組織については、研究と地域連携の強化を目的に、健康科学教育センターを「地域連携・国際センター」に、健康科学研究センターを「研究推進・知的財産センター」に改組し、それぞれにセンター長を配置して運営した。また、戦略的大学連携支援事業として、「大学コンソーシアム青森」による単位互換制度や公開講座等を実施し、他大学との連携体制を構築した。

教職員人事については、教員定数管理に基づく、公募制、任期制、裁量労働制等多様な制度を活用しての優れた人材の確保やプロパー職員の専門性の育成、事務職員の計画的な配置を行うとともに、人事評価結果の活用として、事務職員については、評価結果を給与へ反映し、教員については、評価結果の反映として個人研究費に学長賞枠を設けた。

広報活動については、広報計画を策定し、それに基づいた記者発表、ホームページ更新等による情報発信を適時行った。

(5) 財務内容の改善に関する目標についての評価

外部研究資金、自己収入の増加に関する取組については、科学研究費補助金をはじめとする外部研究資金の受入増加のため、学内研究費との連動制度を構築、運用し、申請件数及び獲得件数の増加を実現した。また、大学施設を地域に開放し、収入の確保を図った。

経費の抑制については、経営改善に関する基本方針を定め、コスト削減についての意識改革を図り、効果的な外部委託や管理体制の合理化等を進め、目標を上回る経費抑制を実現した。また、施設設備改修計画に基づき計画的な維持修繕を行うとともに、資産の共同利用及び地域開放のための規程を整備し、資産稼働率の向上を図った。

(6) 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標についての評価

事業年度計画に係る自己点検、評価結果の検証及び改善に加えて、大学基準協会による認証評価を受け、「適合」と評価された。また、認証評価結果において指摘を受けた項目等については、改善への取組について改善報告書として取りまとめ提出し、「再度改善報告を求める事項は無い」との評価を得た。

青森県地方独立行政法人評価委員会から指摘を受けた項目については、適時見直しを行いながら、中期目標、中期計画の達成に向け取り組んだ。

(7) その他業務に関する重要目標についての評価

災害に関する危機対応マニュアル、災害時行動マニュアル及び危機管理基本マニュアル（ポケット版）を改正し、周知したほか、学生及び教職員を対象に災害時の安否情報登録訓練の実施、及び個人情報の保護等安全管理、人権啓発、法令遵守等に関する項目についても全学的に取組み、周知を図っている。

4 総括

以上のとおり、第一期中期目標期間における業務執行については、概ね順調に推移したものとする。ただし、一部業務に進捗の遅れが見られたため、第二期中期目標期間においては、この改善に向けた取組を重点的に実施しながら、引き続き保健医療福祉に携わる人材の養成に努めるとともに、本県健康福祉政策に係る課題解決に寄与していきたい。

□ 項目別実施状況

(その1) 大項目用

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

1 教育に関する目標

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
(1) 学生の育成に関する目標					
ア 学士課程					
【7】 教養教育					
人間性豊かで幅広い教養とグローバルな視点を兼ね備え、国際化や情報化にふさわしい自己表現ができるとともに、主体的に課題を探求し、論理的思考により課題解決ができる人材を育成する。	1 リベラルアーツ教育（教養教育）の重視 ・ 導入教育の充実 学生が大学に円滑に適応し、目標を達成することを支援する導入教育を充実させるため、既設科目（人間総合科学演習、情報リテラシー）の継続・改善及び新規科目の設定を目指す。	導入科目 ・ 既設2科目の継続実施と新規科目の設定	【平成20～25年度の実績】 法人化時のカリキュラムにおける既設2科目を継続実施するとともに、社会のニーズや幅広い選択肢、編入生の履修科目等に対応するため、毎年度内容の充実を図った。23年度に科目の見直しについて検討・決定して新カリキュラムを構築した。24年度からは新カリキュラムに則り、既設科目の一部を組替した新規1科目と新規2科目を新たに実施し、25年度も継続して5科目を実施した。各年度に開講した導入科目については科目終了後に担当教員による総括と、必要に応じて次年度に向けての検討会を実施した。 ○既設2科目： 人間総合科学演習 情報リテラシー ○既設科目の一部を組替した新規1科目： 情報科学 ○新規2科目： キャリアデザイン 英語リーディング また、コミュニケーション能力の養成を図る導入時教育プログラムを実施するために学生寮を整備し、入寮した学生に対しては独自の導入時教育プログラムを実施した。	A	【評価理由】 導入科目、ガイドライン作成、4学科連携共通科目数、ボランティア活動に係る科目数の各項目について、毎年度中期目標・計画の内容を滞りなく実施し、指標・達成目標を着実に達成している。
	・ リベラルアーツ教育の改善 学生の英語語学力、コミュニケーション能力、情報リテラシーなど基盤的能力及び主体的学習能力を育成する。	ガイドライン作成 ・ H21までに作成	【平成20～25年度の実績】 履修学生の多い人間総合科学演習については、複数のクラスに分かれて実施するため、担当教員が演習の内容・指導等について共通認識を持つ必要がある。このため、20年度にガイドライン（案）を作成・検討し、21年度に決定した。作成したガイドラインを22年度から実施し、活用・改善を行った。24年度は、新規カリキュラムに対応するガイドラインを新たに作成し、25年度は24年度に作成したガイドラインを活用し、教育を実施した。		
	・ 4学科連携共通科目の改善 学生が保健医療福祉栄養の連携について基礎的理解を得られるようにするため4学科共通の連携科目を継続・改善していく。	4学科連携共通科目数 ・ 1年次2科目、4年次2科目	【平成20～25年度の実績】 1年次2科目、4年次2科目の計4科目を継続し、このうち地域における演習・実習を行う科目に係る現地調査のあり方等について、内容の検討・改善を毎年度実施した。25年度の開講科目 ○1年次（新カリ） 健康科学概論 健康科学演習 ○4年次（旧カリ） ヘルスケアマネジメント論 ヘルスケアマネジメント実習		

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																																		
	内容	指標・達成目標																																																					
	・ボランティア活動の単位化 地域のニーズに応える学生ボランティア活動を促進するため、単位認可できる授業科目を設定する。	ボランティア活動に係る科目数 ・単位付与1科目以上	【平成20～25年度の実績】 ボランティア養成講座の受講やボランティア活動を単位認可できる科目を20年度から2科目、24、25年度は5科目設定した。 ○20年度～：養成講座の受講のみ認可 保健医療福祉特殊講義Ⅰ、Ⅱ ○22年度～：上記+ボランティア活動の認可 保健医療福祉特殊講義Ⅰ、Ⅱ ○24年度～：新カリにおいても認可3科目 保健医療福祉特殊講義Ⅰ、Ⅱ ヒューマンケア特殊講義Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ																																																				
(4) 専門教育																																																							
保健、医療及び福祉の専門職としての倫理観を身に付け、必要な基礎知識と臨床の総合的能力を有するとともに、保健、医療及び福祉の連携・協調と地域特性を踏まえて実践できる人材を育成する。	2 専門教育の充実 保健医療福祉栄養専門職としての動機付け及び各学科間の連携・協調に向けての実践力を育成するため、講義内容の充実と演習・実習の改善を図っていく。 ・演習・実習の基盤となる講義内容の充実 ・他講義科目との連携 ・大学院教育との継続発展的関係の確立 ・体験実習の重視（専門職業人としての心構え、使命感、倫理観の涵養） ・個別的な知識を自分自身の問題意識に統合・拡大できる能力の向上 ・ユニフィケーションシステムの充実による学生実習の利便性の向上	充実させる講義科目数 ・全専門科目 改善する演習・実習の科目数 ・全演習・実習科目	【平成20～25年度の実績】 第3次カリキュラムの点検結果を踏まえ、22年度及び23年度にかけて教授内容・担当教員の見直し等を行った上で第4次カリキュラムを構築し、24年度から実施した。なお、社会福祉学科においては、指定規則等の変更があり20年度から第4次カリキュラムを実施したため、24年度からは第5次カリキュラムとなっている。 25年度は、第4次（社会福祉学科のみ第5次）カリキュラムを継続して実施した。	A	【評価理由】 カリキュラムの編成について、中期目標・計画の内容を滞りなく実施し、指標・達成目標を着実に達成している。																																																		
イ大学院課程																																																							
(7) 博士前期課程																																																							
保健、医療及び福祉の連携・統合を踏まえて保健、医療及び福祉のサービスの包括的提供を担う幅広い豊かな学識と高い専門的能力を備えた高度専門職業人を育成する。	3 院生の実践的研究能力の育成 大学院の各分野・領域において、コース及びカリキュラムを整備しながら、教員の教授・指導のもと、大学院生の研究能力の向上を図っていく。	大学院生の特別研究 ・90点以上が80%以上 論文の査読のある学術雑誌への掲載 ・修士は投稿1本以上、博士は掲載1本以上	【平成20～25年度の実績】 コース・カリキュラムについて、現状分析・整備を行い、24年度から新カリキュラムを運用し、英語論文講読の科目等、研究計画・論文作成の基礎となる教育機会を充実させた。また、論文投稿を促進するために、ガイダンス、公開発表会、研究会ワークショップ等での指導を強化した。 大学院生の特別研究については、各教員が密な指導をしたものの、90点以上の院生の割合は0～30%の間を推移した。また、論文の査読のある学術雑誌への掲載件数は、25年度においては、修士が1名当たり0.3件（投稿は7件、1名当たり0.3件）、博士が1名当たり1.2件であった。	B	【評価理由】 中期計画期間中、大学院生の研究能力の向上を図るために、新カリキュラムへの移行、指導教員の拡充、公開発表会の活性化や様々な機会を通じた指導の強化、並びに社会人学生が学びやすい環境の整備等を行ったが、数値的な実績としては改善には至らなかった。これらは24年度以降、重点的に取り組んだことであり、25年度においては、修士課程の学会発表及び論文投稿件数が大幅に伸びたなど、今後の実績に繋がることを期待している。																																																		
			<table border="1"> <caption>大学院生の特別研究(90点以上)</caption> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="5"></th> <th>(%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>20.0</td> <td>30.0</td> <td>26.1</td> <td>0.0</td> <td>10.0</td> <td>28.6</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>論文の査読のある学術雑誌への掲載</caption> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="5"></th> <th>(件/人)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>修士</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>0.2</td> <td>0.1</td> <td>0.3</td> </tr> <tr> <td>博士</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1.3</td> <td>0.6</td> <td>1.2</td> </tr> </tbody> </table>							(%)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25		20.0	30.0	26.1	0.0	10.0	28.6							(件/人)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	修士	-	-	-	0.2	0.1	0.3	博士	-	-	-	1.3	0.6	1.2			
						(%)																																																	
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																	
	20.0	30.0	26.1	0.0	10.0	28.6																																																	
						(件/人)																																																	
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																	
修士	-	-	-	0.2	0.1	0.3																																																	
博士	-	-	-	1.3	0.6	1.2																																																	

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																																																	
	内容	指標・達成目標																																																																				
(イ) 博士後期課程	<p>保健、医療及び福祉のサービスの一体的提供を担う、高度な学問的見識及び研究開発能力並びに豊かな人間性を有し、保健、医療及び福祉の分野において中核となる高度な研究者を育成する。</p>	<p>4 博士後期課程の教育研究体制の改善 博士後期課程において少人数構成によるきめ細やかな教育研究指導を実施するため、授業形態、研究指導及び支援体制を改善する。このため、各分野における共通科目から、高度な専門性を有する特別講義・演習等をバランスよく配置する。</p>	<p>少人数制による教育研究指導 ・博士後期課程の全4分野</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 20、21年度に教育研究指導体制の見直しのための分析を、22年度に分析結果を踏まえた見直しを行った。大学院担当教員全員が学部と兼務するという状況の中で、退職に伴う補充人事では、大学院を担当できる者を採用し、大学院担当教員を漸次的に増やし、教育研究指導体制を充実させた。この結果、20年度には、博士後期課程全4分野に在籍する院生1名に対し、教員0.64名が指導する体制であったが、22年度からは、院生1名に対し教員0.9～1.0名が指導する少人数制による教育研究指導を実現した。</p> <table border="1"> <caption>博士後期課程院生一人あたりの主査・副査の数 (人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>0.64</td> <td>0.67</td> <td>0.96</td> <td>0.92</td> <td>1.00</td> <td>0.91</td> </tr> </tbody> </table>	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25		0.64	0.67	0.96	0.92	1.00	0.91	B	<p>【評価理由】 博士後期課程の教育研究体制の改善については、中期計画当初から比べると、博士後期課程に在籍する学生1人当たりの教員数が1.5倍程度となり、目標とされた少人数構成によるきめ細やかな教育研究指導体制が実現された。 院生の研究促進については、全般的に改善は見られたが、数値目標までの到達には至らなかった。学内院生発表会の参加については、学生への周知徹底やWeb-ラーニングシステムの導入により、数値目標(90%)に近い実績が24年度に得られた。 連携大学院の構築については、構築と指導教員の招聘、並びに共同研究の実施という点では一定の成果がみられたが、新たな院生の獲得を含めた積極的な運用までには至らなかった。 以上のことから、博士後期課程については、中期計画の取組を実施したものの、中期目標を十分には達成できなかった。</p>																																																		
	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																															
		0.64	0.67	0.96	0.92	1.00	0.91																																																															
<p>5 院生の研究促進 大学院をより高度な研究に対応できる研究機関として位置づけ、研究成果を学部及び大学院博士(前期・後期)課程の教育に反映させる。将来の指導者になるための能力を養うため、院生をTA及びRAとして積極的に学部学生の研究指導や教員の研究活動に参加させ、研究遂行能力を高める。院生の研究成果を、学内及び国内外の学会等で発表し、論文を学会誌等へ公表することを促進する。学内外での共同研究や実施調査研究に積極的に取り組む。</p>	<p>TA及びRAとしての教育研究活動 ・修士及び博士課程の院生の90%以上 学内院生発表会の参加率 ・修士及び博士課程の院生の90%以上 学内外の研究発表会等での論文発表 ・修士及び博士課程の院生の80%以上 博士論文の一部について査読者のある学術雑誌への投稿 ・博士課程の院生の80%以上 共同研究や実施調査研究への取組み ・博士課程の院生の80%以上</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 TAについては、24年度以降実績が向上し数値目標(90%)に近づいた。RAについては、外部からの研究資金の獲得が前提となるため数値的には低調であったが、23年度以降は改善がみられた。 学内院生発表会の参加については、24年度からはWeb-ラーニングシステムの導入等により、それまでの5割前後から、8割台へと顕著な改善がみられた。 論文については、学内院生発表会や講義等で研究成果を積極的に学外で発表するよう呼びかけるとともに、博士前期課程学生には学術雑誌への投稿を指導、博士後期課程学生には学術雑誌への投稿を義務付けたことにより、論文発表や学術雑誌への投稿は24年度以降は増加傾向となったが、数値目標には届かなかった。 RA制度を活用し、外部の研究者との交流や指導を受ける機会を増やすことにより、共同研究や実施調査研究に取り組む割合の増加につなげた。</p> <table border="1"> <caption>社会人以外の院生のTA及びRAとしての教育研究活動 (%)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TA</td> <td>23.5</td> <td>0</td> <td>22.2</td> <td>80.0</td> <td>71.4</td> </tr> <tr> <td>RA</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>22.2</td> <td>33.3</td> <td>28.6</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>学内院生発表会の参加率 (%)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加率</td> <td>52.6</td> <td>57.7</td> <td>60.0</td> <td>47.2</td> <td>88.2</td> <td>84.8</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>学内外の研究発表会等での論文発表 (%)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>20.0</td> <td>46.8</td> <td>48.1</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>博士論文の一部について査読者のある学術雑誌への投稿 (%)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>30.8</td> <td>42.9</td> <td>38.9</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>共同研究や実施調査研究への取組 (%)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>33.3</td> <td>43.8</td> <td>20.0</td> </tr> </tbody> </table>	年度	H21	H22	H23	H24	H25	TA	23.5	0	22.2	80.0	71.4	RA	0	0	22.2	33.3	28.6	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	参加率	52.6	57.7	60.0	47.2	88.2	84.8	年度	H21	H22	H23	H24	H25		-	-	20.0	46.8	48.1	年度	H21	H22	H23	H24	H25		-	-	30.8	42.9	38.9	年度	H21	H22	H23	H24	H25		-	-	33.3	43.8	20.0
年度	H21	H22	H23	H24	H25																																																																	
TA	23.5	0	22.2	80.0	71.4																																																																	
RA	0	0	22.2	33.3	28.6																																																																	
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																
参加率	52.6	57.7	60.0	47.2	88.2	84.8																																																																
年度	H21	H22	H23	H24	H25																																																																	
	-	-	20.0	46.8	48.1																																																																	
年度	H21	H22	H23	H24	H25																																																																	
	-	-	30.8	42.9	38.9																																																																	
年度	H21	H22	H23	H24	H25																																																																	
	-	-	33.3	43.8	20.0																																																																	
<p>6 連携大学院の構築 連携大学院を構築し、連携先の研究機関との人材交流により、学際的で特色のある研究遂行の可能性を確保する。</p>	<p>連携先の開拓 ・3機関以上</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 20年度に県環境保健センターと覚書を、22年度に県産業技術センターと協定を締結した。なお、県産業技術センターは、連携先として検討していた県ふるさと食品研究センター及び県工業総合研究センターを21年度に統合したものである。締結後は、県産業技術センターとの連携大学院を構築し、23年度から連携大学院指導教員として2名の客員教授を招聘した。同センターとは、大学院生の研究課題に関して共同研究を行った。</p>																																																																				

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
(2) 教育内容等に関する目標					
ア教育プログラムの再編					
学生の育成に関する目標の達成に向けて学部全体として保健、医療及び福祉を統合して学習できるよう、教養教育から専門教育までを一貫して体系的かつ段階的に履修できる教育プログラムの再編を継続的に行う。	7 第4次カリキュラムの編成 人文・社会・自然科学分野からの幅広い科目選択を可能とし、また、各学科及び学部全体の教育内容に一貫性を持たせることにより、幅広い教養と専門的知識の習得能力の向上させるため、現行の第3次カリキュラム（H20から実施）の点検結果を踏まえ、新たなカリキュラムを編成する。	教育プログラムの改善 ・全ての講義課目、演習・実習科目	【平成20～25年度の実績】 第3次カリキュラムの点検結果を踏まえ、22年度及び23年度にかけて教授内容・担当教員の見直し等を行った上で第4次カリキュラムを構築し、24年度から実施した。なお、社会福祉学科においては、指定規則等の変更があり20年度から第4次カリキュラムを実施したため、24年度からは第5次カリキュラムとなっている。 24年度に、臨地・現場実習が始まる前の1年生を対象に、共同生活を通じたコミュニケーション能力の養成を図る導入時教育プログラムを実施するため学生寮を整備した。 また、25年度は、第4次（社会福祉学科のみ第5次）カリキュラムを継続して実施した。	A	【評価理由】 カリキュラムの編成について、中期目標・計画の内容を滞りなく実施し、指標・達成目標を着実に達成している。
イ教育方法の改善					
学習効果を高め、教育成果の質的向上が図られるよう成績評価基準の明確化、履修指導の充実等を図るとともに、学生のニーズに的確にこたえられるよう学生による授業評価を有効に反映させる取組を行う等、教育方法の改善に取り組む。	8 成績評価基準の整備 各科目及び臨床実習の客観的な成績評価基準を新たに作成し、常に点検・改善を行う。	評価基準 ・H22までに作成	【平成20～25年度の実績】 20年度及び21年度は従来の各科目ごとの評価基準の調査点検を行い、22年度に新成績評価制度としてGPA制度の導入を決定した。23年度はGPA制度を試行的に実施し、全学生に対して新成績評価基準を説明・周知した上で、24年度から本格実施した。また、24年度には、GPA制度には不適な科目の除外について検討し、修正を行った。25年度は、24年度に微修正したGPA制度による評価を実施した。	A	【評価理由】 教育方法の改善については、成績評価基準の整備、GPA制度、学部長リスト・学長リスト、学習知識と技能の到達評価方法の開発等、中期目標の実現のため定めた中期計画の内容を滞りなく実施し、指標・達成目標を着実に実施できた。
	9 GPA制度 学生の学習への動機づけと教育の質の向上及び学生の成績評価の公平、公正性向上のためGPA制度の導入を検討する。	GPA制度の導入 ・H21に導入の可否を決定する。	【平成20～25年度の実績】 20年度にGPA制度の導入を検討し、23年度にGPA制度を導入した。24、25年度とGPA制度による評価を実施した。		
	10 学部長リスト、学長リスト 学生の学習への動機づけと、意識向上を目指すため、学部長リスト(Dean's List)、学長リスト(President List)等の導入を検討する。	学部長リスト、学長リストの導入 ・H21に導入の可否を決定する。	【平成20～25年度の実績】 21年度に22年度からのリスト導入を検討・決定し、22年度にリストを導入した。23年度はGPA制度に基づくリスト導入を実施し、24、25年度も継続して学部長リスト及び学長リストを実施した。これらリストは卒業時の学長賞、特別賞の決定に反映させた。		
	11 学習知識と技能の到達度評価方法の開発 学習知識と技能に関する到達度評価方法に関する調査研究を行い、新たな評価方法を開発する。	学習・技能に関する到達度評価 ・新たな客観的評価方法の作成。	【平成20～25年度の実績】 20年度及び21年度に従来の到達度評価方法について調査・研究を行い、22年度に新到達度評価方法を開発し、23年度から新たな方法による評価を実施した。24年度には、到達度評価方法について、さらなる検討を行い、評価方法の見直しを行った。25年度は見直し後の評価方法により、評価を実施した。新たな評価方法の作成のために以下の全学FDを実施した。 ○22年度：学部教育における学生の学力・到達度評価の効果的方法 ○23年度：OSCE（客観的臨床能力試験）(Objective Structured Clinical Examination) ○24年度：FDマップ利用ガイダンスと実践討議		

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																																																																	
	内容	指標・達成目標																																																																																				
(3) 教育の実施体制に関する目標																																																																																						
ア 教員の教育能力の向上																																																																																						
教員が学生の育成に関する目標の達成に向けた教育を行えるよう、研修制度の充実した運用を図り、教員個々の教育力の向上を目指す。	12 学生による授業評価の実施 学生による授業評価方法の改善を図り、教育の成果・効果の検証を行い、教育改善に活用する。	授業評価実施率 ・科目の90%以上の実施率維持 教育改善レポート提出 ・80%の教員からの提出 授業評価結果値 ・総合評価平均値 4.0以上	【平成20～25年度の実績】 学生による授業評価の実施率は、第1期中期計画期間を通して90%以上であったほか、教育の成果・効果の検証結果は教育改善点をシラバスへ記載し、大学ホームページにて公開した。シラバスへの記載は、22年度以降90%以上の科目責任者である教員で実施されており、学生による授業評価結果の総合評価平均値は、20年度から4.0以上を維持している。	A	【評価理由】 学生による授業評価については順調に実施され、かつ高い評価を維持してきた。また、評価結果にもとづいた改善点をシラバスに掲載することで、結果の活用にも貢献している。 ピア評価の実施については、目標値に若干届かなかったが、実施率は大幅に向上した。 教育業績評価の実施については、教員評価は該当する教員の100%が実施しており、評価結果は全般に低めではあるが、自己評価と能力向上に役立ってきた。また、WEB上からの評価システムを導入することで、作業の簡便化と正確さを確保することができた。 FD研修会の実施については、年度によっては参加率にばらつきはあるものの、研修会自体が学内で定着し、教員の研修会参加の動機付けは向上したと評価する。 以上のことから、教員の教育能力の向上については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。																																																																																	
	13 ピア評価の実施 ピア評価を促進し、教育の改善を図る。	ピア評価実施率 ・H25までに80%の実施率 (H19 12.2%実施)	【平成20～25年度の実績】 前期と後期で「授業公開ウィーク」を設定する等実施率向上のための改善を行い、ピア評価促進を図った結果、24年度、25年度の実施率は75%と大きく向上した。																																																																																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">ピア評価実施率 (%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全体</td> <td>前期</td> <td>16.7</td> <td>18.0</td> <td>14.3</td> <td>26.7</td> <td>75.8</td> <td>75.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>後期</td> <td></td> <td></td> <td>8.6</td> <td>65.7</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					ピア評価実施率 (%)							年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	全体	前期	16.7	18.0	14.3	26.7	75.8	75.3		後期			8.6	65.7																																																					
	ピア評価実施率 (%)																																																																																					
	年度	H20	H21			H22	H23	H24	H25																																																																													
全体	前期	16.7	18.0	14.3	26.7	75.8	75.3																																																																															
	後期			8.6	65.7																																																																																	
14 教育業績評価の実施 教員に対する教育業績評価システムのあり方、教育能力向上への活用方法について検討を進め、教員の適切な評価制度を導入する。	教員評価の実施 ・100% 教員評価結果 ・評価5→10% 評価1→0%	【平成20～25年度の実績】 教員評価は、20年度及び21年度に試行的に実施し、評価基準や評価配点等の検討・改善を行った上で、22年度から本格的に実施した。また、各年度の実施率は100%であった。評価結果は、評価5、評価1の比率は目標を下回った。																																																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">教員評価結果 (%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>評価5</td> <td>18.2</td> <td>2.2</td> <td>3.3</td> <td>5.6</td> <td>2.3</td> </tr> <tr> <td>評価1</td> <td>0</td> <td>1.1</td> <td>2.2</td> <td>1.1</td> <td>2.3</td> </tr> </tbody> </table>			教員評価結果 (%)						年度	H21	H22	H23	H24	H25	評価5	18.2	2.2	3.3	5.6	2.3	評価1	0	1.1	2.2	1.1	2.3																																																												
教員評価結果 (%)																																																																																						
年度	H21	H22	H23	H24	H25																																																																																	
評価5	18.2	2.2	3.3	5.6	2.3																																																																																	
評価1	0	1.1	2.2	1.1	2.3																																																																																	
15 FD研修の実施 教員に対する効果的・効率的なFD研修を積極的に推進し、教員の教育技術の向上と均質化を図る。	FD研修実施回数 ・全体2回/年、各学科1回/年 FD研修会参加率 ・平均80% (最高参加率は56%) 公開授業実施回数 ・各学科1回/年	【平成20～25年度の実績】 教員の教育技術の向上と均質化を図るため、FD研修会に取り組んできた。研修会講師の都合などにより実施できなかったところもあるが、FD研修会は定着したといえる。 また、FD研修会の参加率は当初40%代であったものが、24年度には平均88.1%で目標を達成した。25年度はテーマにより若干参加率が下がったものの、研修会参加の気運が高まったといえる。 公開授業は、授業公開ウィークを学科の都合に合わせて設け実施したほか、随時公開授業を実施し、各学科年1回実施の目標を達成した。																																																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">FD研修実施回数 (回)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全体</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>研究科</td> <td>-</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>看護</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>理学</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>社会福祉</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>栄養</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>その他(特別等)</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">FD研修参加率 (%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加率</td> <td>41.7</td> <td>74.5</td> <td>62.6</td> <td>59.3</td> <td>88.1</td> <td>73.9</td> </tr> </tbody> </table>			FD研修実施回数 (回)							年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	全体	3	2	2	2	2	3	研究科	-	2	2	1	1	0	看護	-	1	1	3	3	0	理学	1	1	1	1	1	1	社会福祉	1	-	1	1	1	1	栄養	1	2	1	1	1	1	その他(特別等)	-	1	1	2	1	-	FD研修参加率 (%)							年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	参加率	41.7	74.5	62.6	59.3	88.1	73.9
FD研修実施回数 (回)																																																																																						
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																																
全体	3	2	2	2	2	3																																																																																
研究科	-	2	2	1	1	0																																																																																
看護	-	1	1	3	3	0																																																																																
理学	1	1	1	1	1	1																																																																																
社会福祉	1	-	1	1	1	1																																																																																
栄養	1	2	1	1	1	1																																																																																
その他(特別等)	-	1	1	2	1	-																																																																																
FD研修参加率 (%)																																																																																						
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																																
参加率	41.7	74.5	62.6	59.3	88.1	73.9																																																																																

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由	
	内容	指標・達成目標				
イ教育環境の整備	<p>教員の大学運営への参画のあり方について見直すとともに、専門性を備えた教務事務の支援等により、教育に専念しやすい環境を整備する。また、グローバル化と地域特性に対応できる学生の育成を推進するための教育環境の充実を図る。</p>	<p>16 教員の授業分担の公平性の確保</p> <p>教育効果の向上及び教育研究活動の環境整備を図る観点から、専任教員間の科目配分を見直し適正かつ公平な授業分担とする。</p>	<p>授業分担量</p> <p>・専任教員全体の授業分担を適正かつ公平なものとする。</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>毎年度、授業科目・担当時間数等の授業分担量を調査し、その結果に基づき、22、24年度には科目配分の見直しを行った。25年度は24年度の授業分担量の調査を行い、科目配分の調整を実施した。</p>	A	<p>【評価理由】</p> <p>教員の授業分担の公平性の確保については、授業分担量の適正化について滞りなく実施し、毎年度、授業科目・担当時間数等の授業分担量を調査し、指標・達成目標を着実に達成している。</p> <p>学部内の連携体制の充実に関しては、学部運営連絡会議を滞りなく開催し、指標・達成目標を着実に達成している。</p> <p>専門性を備えた教務学生事務の支援については、教務事務担当者を含めた事務局職員の職場研修や学外研修への派遣を積極的に行い、職員の能力の向上が図られた。</p> <p>以上のことから、教育環境の整備については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。</p>
	<p>17 学部内の連携体制の充実</p> <p>教養及び専門教育に関する学科間の連携体制を充実させるため、学部長と4学科長による学部運営会議を運営し、学部内の意思疎通を図っていく。</p>	<p>学部運営連絡会議の開催</p> <p>・月1回</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>学部長と4学科長、事務局各室課長による学部運営会議を月1回（8月を除く）開催した。</p>			
	<p>18 専門性を備えた教務学生事務の支援</p> <p>教務学生事務を円滑に行い、教員・学生の教育事務・環境に支障が生じないように専門性を備えた教務学生事務に精通したプロパー職員を育成する。</p>	<p>教務学生事務担当者の能力向上研修会</p> <p>・年1回以上実施</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>職場研修は、21年度から1回以上実施し、22年度から24年度まで原則月1回、25年度は内容を見直し、事務改善事例による研修を4回行った。学外研修は、21年度から県及び公立大学協会等が実施する研修に年間延べ10名以上を派遣した。</p>			

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
ウ学習環境の整備					
学生の学習意欲及び教育効果をより高めるため、図書館の充実をはじめとする学生の学習環境の適切な整備を行う。	19 図書館の充実	図書館については、「コスト削減プラン」に基づき、選択の視点を 持って、和・洋書（約9万冊）を計画的に整備していく。また、学 生を対象とした文献検索ガイダンスを実施することにより、学生の 学習能力向上に貢献していく。	図書の整備 ・毎年1,000冊以上増冊 文献検索ガイダンス参加率 ・新入生ガイダンス100%	【平成20～25年度の実績】 毎年2,700冊以上増冊し、図書の整備を 行った。また、学生を対象とした文献検索 ガイダンスを年間20回程度実施しており、 新入生ガイダンスの参加率は、毎年100% だった。	A 【評価理由】 図書館の充実に関しては、図書の増 冊およびガイダンスの実施において当 初の目標を十分に達成できた。 教育資源の機能集約については、指 標・達成目標である教育機材の管理・ 活用計画を22年度までに作成するこ とは出来なかったが、24年度に教育資源 のみでなくすべての機器・備品を対象 とした取得から処分までの取扱いの詳 細を定めたことにより、有効活用の指 標がより向上した。 サテライトの継続については、サテ ライトの場所に縛られず、地理的・時 間的自由度の高いWeb-ラーニングシ ステムを25年度から導入し、社会人学生 が学修しやすい環境を整えた。中期計 画（サテライトの継続）からは変更さ れたが、より高い達成度となった。 大学スペースの有効活用について は、利用頻度調査等により策定した計 画に基づき、目的積立金を活用して改 修工事等を実施し、計画どおり学習環 境を整備した。 以上のことから、学習環境の整備に ついては、中期計画の取組を着実に実 施することにより、中期目標を十分に 達成できた。
	20 教育資源の機能集約	限られた財源の中で、教育効果を最大限向上させることができよ うに、教育資源の有効活用を図るため教育機器・資料を集約する。	教育機材の管理・活用計画 ・H22までに作成	【平成20～25年度の実績】 20、21年度に教育資源の洗い出しを行 い、22年度以降は各学科・領域での相互貸 借による有効活用に取り組んだ。管理・活 用計画については、24年度に教育資源のみ でなくすべての機器・備品を対象とした取 得から処分までの取扱いの詳細を定めた 「固定資産及び少額資産の取扱い」を作成 した。25年度は、相互貸借、さらに「固定 資産及び少額資産の取扱い」に基づき教育 資源のほか、全ての機器・備品を有効活用 した。	
	21 サテライトの継続	大学院においては、東京都心部に社会人向けのサテライトを設置し て、テレビ会議システムを利用した遠隔授業を行い、幅広い学習機 会を提供することにより大学院入学定員の確保に引き続き貢献して いく。	サテライトの設置場所 ・1ヵ所（東京ビジネスプラザ）	【平成20～25年度の実績】 20年度には東京会場、21年度からは東京 会場及び八戸会場にサテライトを設置し、 遠隔授業を実施し、実績は20年度7回、21年 度18回、22年度11回、23年度5回、24年度3 回であった。24年度には、テレビ会議シ ステムよりさらに利便性の高いWeb-ラーニ ングシステムの試験運用を行い、25年度に運 用を開始した（使用実績24回）。	
	22 大学スペースの有効活用	大学スペースの有効活用を目指し、教室、研究室等の利用の見直し を行う。	利用頻度調査 ・毎年実施	【平成20～25年度の実績】 利用頻度調査を、20～23年度まで継続的 に実施した上で、24年度に目的積立金を活 用したスペース再利用のための計画を策定 するとともに、計画実現のために必要とな る改修工事等を実施したほか、実習室の改 修や各教室のAV機器の更新等により学習環 境を整備した。	

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																																												
	内容	指標・達成目標																																																															
(4) 学生の受入れに関する目標																																																																	
<p>アドミッションポリシー（大学の教育理念に基づく入学受入方針）のもと、受験生の能力、職業観、適応性を適切に評価できる学生選抜方法による入学試験を実施する。</p> <p>また、受験生等に対する学生募集活動をより効果的に行い、アドミッションポリシーを理解した受験生をより多く確保する。</p> <p>なお、学士課程及び大学院課程において、入学定員に見合う学生数を継続的に確保する。</p>	<p>23 入学者選抜方法の見直し</p> <p>入学者選抜方法と入学後の成績との相関性について多面的な調査を行う。その結果に基づいて必要な選抜方法の見直しを行う。</p>	<p>一般選抜倍率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3.5倍以上 ・15%以下 <p>特別試験倍率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2.0倍以上 ・0% <p>A0入試倍率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・8.0倍以上 ・0% 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20、21年度に入学者選抜方法と入学後の成績との相関性について調査・分析し、22年度以降、段階的に特別試験やA0入試に係る選抜方法の見直しを継続的に行った。この結果、試験倍率及び辞退率については、A0入試倍率のほかは、概ね目標を達成した。また25年度は、16～24年度の入学生の移動状況（休・退学、復学）について調査し、選抜方法の改善に向けた分析を実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">倍率及び辞退率</th> <th colspan="6">(倍率:倍、辞退率:%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th></th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">一般</td> <td>倍率</td> <td>4.2</td> <td>5.4</td> <td>5.0</td> <td>3.3</td> <td>5.4</td> <td>4.7</td> </tr> <tr> <td>辞退率</td> <td>11</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">特別</td> <td>倍率</td> <td>2.2</td> <td>2.7</td> <td>2.3</td> <td>2.8</td> <td>2.8</td> <td>2.7</td> </tr> <tr> <td>辞退率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">AO</td> <td>倍率</td> <td>5.7</td> <td>7.5</td> <td>6.7</td> <td>6.5</td> <td>5.3</td> <td>4.8</td> </tr> <tr> <td>辞退率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	倍率及び辞退率		(倍率:倍、辞退率:%)						年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25	一般	倍率	4.2	5.4	5.0	3.3	5.4	4.7	辞退率	11	13	14	10	8	7	特別	倍率	2.2	2.7	2.3	2.8	2.8	2.7	辞退率	0	0	0	0	0	0	AO	倍率	5.7	7.5	6.7	6.5	5.3	4.8	辞退率	0	0	0	0	0	0	<p>【評価理由】</p> <p>入学者選抜方法の見直しについては、中期目標実現のため、中期計画に定めた業務内容を実施したが、A0入試の倍率は達成目標に達しなかった。しかしながら、他の指標は概ね目標を達成し、さらに25年度には学生の移動状況を調査し、選抜方法の改善等を分析した。</p> <p>高大連携の推進については、第1期中期目標期間の全てにおいて開講科目数の目標を達成できた。</p> <p>大学院の長期在学コースの設置に関しては、社会人学生にとって無理なく学修できる環境を提供することができ、一定のニーズ（入学生の1～3割程度）を満たしていると考えられる。</p> <p>単位取得退学者の修了制度の導入については、制度創設により、過年度在学者数の減少にはつながっているが、退学後の論文完成と修了については今後の課題と考えている。</p> <p>学生募集活動事業の実施については、20年度から25年度まで継続して、県内高校進路指導担当者説明会を年1回、オープンキャンパス・夏期キャンパスを年各1回以上開催したほか、他団体主催の進学相談会へ年6回以上参加し、大学のPRに努めた。</p> <p>以上のことから、学生の受入については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。</p>
	倍率及び辞退率		(倍率:倍、辞退率:%)																																																														
	年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																									
	一般	倍率	4.2	5.4	5.0	3.3	5.4	4.7																																																									
		辞退率	11	13	14	10	8	7																																																									
	特別	倍率	2.2	2.7	2.3	2.8	2.8	2.7																																																									
		辞退率	0	0	0	0	0	0																																																									
AO	倍率	5.7	7.5	6.7	6.5	5.3	4.8																																																										
	辞退率	0	0	0	0	0	0																																																										
<p>24 高大連携の推進</p> <p>本学入学数の多い高校などを対象に、本学入学への動機付けをさらに促進するため、高大連携を積極的に推進する</p>	<p>開講科目数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5科目以上 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>大学の授業を高校生に開講するため、20、21年度は、開講する科目を検討するとともに、20年度は4科目、21年度は5科目を対象に試行的に実施した。22、23年度は5科目を、24、25年度は6科目を開講し、20年度は42名、21、22年度は29名、23年度は35名、24年度は29名、25年度は48名が受講した。</p>																																																															
<p>25 大学院の長期在学コースの設置</p> <p>本学への社会人入学者・入学希望者の意見・要望を踏まえ、社会人入学の増員を図るため、大学院の長期在学を可能とする。（博士前期2年→3年 博士後期3年→4年）</p>	<p>長期在学コースの設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H22から設置予定 	<p>【平成20～24年度の実績】</p> <p>20、21年度に長期在学コース設置検討を行い、博士前期課程においてのみ設置することとした。22年度からは博士前期課程に長期在学コースを設置し、23年度に3名、24年度に1名、25年度に2名が利用した。</p>																																																															
<p>26 単位取得退学者の修了制度の導入</p> <p>博士前期課程については4年、博士後期課程については6年を限度とし、論文を提出せずに退学した者が幾年後かに論文審査を受け、学位を取得し修了できる制度を導入する。</p>	<p>退学後に論文審査を受ける者のうち、学位を取得し修了できる者の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・90%以上 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20～22年度は制度導入を検討し、23年度から制度を実施した。23年度末に制度の利用を前提に3名が退学し（24年度は0名）、その後担当教員が論文指導を行ったものの、24、25年度に論文審査を受けた者はいなかった。なお、平成25年度末には2名が単位取得退学となった。</p>																																																															
<p>27 学生募集活動事業の実施</p> <p>少子高齢化社会の到来による大学受験者の減少傾向が顕著な社会情勢に対応するため、次の学生募集活動事業を継続する。</p> <p>高等学校への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内高校進路指導担当者説明会の開催 ・出張講義・大学見学（模擬講義）への対応とPR促進 ・高等学校訪問（進路指導担当教員と面談し、高校側の意見を把握） <p>オープンキャンパス・夏期キャンパス見学会の開催</p> <p>進学相談会への参加</p> <p>広報活動 受験情報誌、受験情報サイト、新聞、県の広報媒体を活用して広報するほか、学内広報媒体（ホームページ、LIVE(大学広報誌)、募集ポスター）に掲載する。</p>	<p>県内高校進路指導担当者説明会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年1回以上開催。 <p>オープンキャンパス・夏期キャンパス見学会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年各1回以上開催。 <p>進学相談会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年5回以上参加。 <p>広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部・学内広報媒体を利用した適時広報。 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>学生募集活動として、20年度から継続して、県内高校進路指導担当者説明会を年1回、オープンキャンパス・夏期キャンパスを年各1回以上開催したほか、他団体主催の進学相談会への年6回以上の参加、出張講義、大学見学希望者への対応や高校訪問を実施し、大学のPRに努めた。また、進学情報誌や受験情報サイト、新聞、ホームページ、大学広報誌等で学生募集についての広報を行った。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">進学相談会参加回数</th> <th colspan="6">(回)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th></th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>回数</td> <td></td> <td>8</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	進学相談会参加回数		(回)						年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25	回数		8	8	8	6	6	6																																							
進学相談会参加回数		(回)																																																															
年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																										
回数		8	8	8	6	6	6																																																										

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																															
	内容	指標・達成目標																																																		
(5) 学生への支援に関する目標																																																				
ア学生への学生生活支援																																																				
<p>学生の学習意欲を高め、安全で安心できる学生生活を過ごせるよう、学習、健康及び生活の相談を行う等、学生生活支援体制の充実を図る。</p>	<p>28 学生窓口体制の充実</p> <p>修学、生活及びハラスメント等の種々の相談に対応できる窓口体制を充実させる。</p>	<p>オフィスアワーの設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全教員週1回、H22から2回 <p>カウンセラー体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H21から月4回 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>教員が学生からの質問・相談に応じるオフィスアワーについて、20年度前期に制度検討を行い、20年度後期及び21年度は週1回、22～25年度からは週2回（各1時間）を各教員が設定し、全教員が参加した。また、20年度は月2回、21年度からは月4回カウンセラーがカウンセリングを実施した。なお、23年度後期のカウンセラー産休時には、保健嘱託員の随時対応とした。</p>	<p>【評価理由】</p> <p>学生窓口体制の充実については、オフィスアワーを20年度後期から25年度まで継続して実施し、全教員が参加した。また、20年度は月2回、21年度から25年度まで月4回カウンセラーがカウンセリングを実施した。</p> <p>学生への健康指導及び管理の充実については、学部学生・院生全員の健康診断を20年度から25年度まで継続して実施したほか、学部新入生には肝炎・感染症の抗体検査を全員に行い、抗体陰性者全員に予防接種を実施した。また、健康づくりについての意識を涵養するため、健康講話を20年度は年2回、21年度から25年度まで年3回実施した。</p> <p>授業料免除制度、奨学制度については、20～25年度まで授業料免除制度を実施し、25年度には24年度から実施したGPA制度による授業料免除制度について検証し、その妥当性について確認した。</p> <p>学生の自主的活動の支援については、指標である大学祭の学部学生参加率、サークル数いずれも中期目標期間において達成目標を概ね上回った。</p> <p>良き「伝統」と「誇り」の醸成については、指標のうち大学行事（環境美化活動など）参加学生については、調査当初は参加率が目標に満たなかったものの、24年度からはほぼ目標を達成できている。また地域行事（地域防災活動など）の参加学生数については、概ね目標を達成している。</p> <p>以上のことから、学生への学生生活支援については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。</p>																																																
	<p>29 学生への健康指導及び管理の充実</p> <p>衛生委員会を中心に学生・院生の健康指導及び管理を充実させる。</p>	<p>健康診断者数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部学生・院生全員（100%実施） <p>肝炎・感染症の抗体検査者数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部新入生全員（100%実施） <p>抗体陰性者に対する予防接種者数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・陰性者全員（100%実施） <p>健康講話「シリーズ」化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H20に2回、以後3回以上 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>健康診断を学部学生・院生全員に実施したほか、学部新入生には肝炎・感染症の抗体検査を全員に行い、抗体陰性者全員に予防接種を実施した。また、健康づくりについての意識を涵養するため、健康講話を20年度は年2回、21年度以降は年3回実施した。</p>																																																	
	<p>30 授業料免除制度、奨学制度</p> <p>授業料免除制度、奨学制度について検討する。</p>	<p>授業料免除制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業料総額の3%の範囲内で基準改定 <p>奨学制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H22までに導入の可否を決定 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20～22年度まで授業料免除制度の基準・総枠について見直しを検討し、24年度からGPA制度を導入した。また、23年度以降も拡充の可否について検討した。奨学制度については、21年度まで導入を検討したものの、22年度には導入しないことを決定した。25年度にはGPA制度による授業料免除制度について検証し、適切であることを確認した。</p>																																																	
	<p>31 学生の自主的活動の支援</p> <p>学生の自主性や計画立案能力の向上を図るため、大学祭やサークル活動など学生の自主的活動を積極的に支援する。</p>	<p>大学祭参加学生</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学生の50%以上 <p>サークル活動数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・35サークル 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>教職員が、大学祭の諸活動やサークル活動を支援した結果、概ね目標を達成した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">大学祭参加学生</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加率</td> <td>49.9</td> <td>61.8</td> <td>71.6</td> <td>47.9</td> <td>77.0</td> <td>80.3</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">サークル数</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>(サークル)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>32</td> <td>33</td> <td>39</td> <td>31</td> <td>33</td> <td>33</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		大学祭参加学生								年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	(%)	参加率	49.9	61.8	71.6	47.9	77.0	80.3		サークル数								年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	(サークル)		32	33	39	31	33	33	
	大学祭参加学生																																																			
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	(%)																																													
参加率	49.9	61.8	71.6	47.9	77.0	80.3																																														
サークル数																																																				
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	(サークル)																																													
	32	33	39	31	33	33																																														
<p>32 良き「伝統」と「誇り」の醸成</p> <p>学生と教職員が一体となって、大学の教育研究、施設環境の整備に取り組むとともに、地域住民との信頼を構築（ボランティア精神の発揮）することにより、本学の良き「伝統」と「誇り」を醸成していく。</p>	<p>大学行事（環境美化活動など）参加学生</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学生の30% <p>地域行事（地域防災活動など）参加学生</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学生の10% 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>毎年2回、学生と教職員との懇談会を開催し、一体感の醸成に努めたほか、大学の環境整備、見学を希望する高校生等の訪問者の案内等を学生が行うなど、ボランティア精神の涵養を図ることで、伝統と誇りの醸成に努めた。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">大学行事参加学生</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加率</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>8.7</td> <td>10.7</td> <td>29.2</td> <td>26.5</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">地域行事参加学生</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加率</td> <td>5.2</td> <td>7.6</td> <td>12.0</td> <td>12.6</td> <td>21.1</td> <td>10.3</td> </tr> </tbody> </table>	大学行事参加学生							年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	参加率	-	-	8.7	10.7	29.2	26.5	地域行事参加学生							年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	参加率	5.2	7.6	12.0	12.6	21.1	10.3								
大学行事参加学生																																																				
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																														
参加率	-	-	8.7	10.7	29.2	26.5																																														
地域行事参加学生																																																				
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																														
参加率	5.2	7.6	12.0	12.6	21.1	10.3																																														

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
イ学生へのキャリア支援					
就職を希望する学生が全員就職できるよう、受験対策の実施、就職先の新規開拓及び職場適応性のかん養を行うほか、卒業後の未就職者に対する支援を行う等、就職支援体制の充実を図るとともに、進学に関する支援を行う。 また、就職に必要とされる国家試験の合格率については、次の目標が達成できるよう取り組む。 看護師100パーセント 保健師100パーセント 助産師100パーセント 理学療法士100パーセント 社会福祉士75パーセント 精神保健福祉士100パーセント 管理栄養士100パーセント	33 就職・進学支援の強化 就職情報の提供について見直し、就職相談窓口を設置する。学部学生のキャリア支援（進学支援も含む）の強化を図る。	就職率 ・100%、県内就職率10%アップ 就職相談窓口利用者 ・利用者数の増加 県内病院・施設等の訪問 ・年30機関 就職説明会 ・新規参加施設の増加 進学指導 ・希望学生への完全個別指導	【平成20～25年度の実績】 県内病院・施設等の訪問先を毎年開拓し、25年度には228か所を訪問したほか、大学主催の就職説明会への新規施設等の参加を促した。これに加え、就職説明会、学生への就職ガイダンス等にも取り組んだ。就職相談窓口を学生の利便性の高い場所に移動した結果、窓口利用者が増加した。就職相談実績は、内定届提出者に加え、一般相談対応についても把握することに改め、学生のニーズを踏まえつつ、今後の就職相談機能の強化に活用することとした。 また、進学希望者に対しては、完全個別指導を実施した。 就職率は、90%以上で推移しており、24年度は開学以来最高の99.1%となった。県内の就職率については、県内病院・施設等の訪問を継続的に実施し、Uターンの状況調査を実施する等の取組を行ったが、20年度比では増加しなかった。 中期目標に掲げる国家試験の合格率については、例年全国平均以上の高い水準で推移している。	A	【評価理由】 就職・進学支援の強化については、学生への就職ガイダンス等を継続的に実施し、就職率向上に努めた。また、就職率のうち、特に県内就職率については、目標の達成には至らなかったものの、県内企業向けの合同就職説明会を年2回実施し、また、Uターンの状況調査を実施するなど、県内就職率向上に向け継続的に取り組んでいる。国家試験の合格率については、全国平均以上の高い水準を維持することができた。 国家試験対策事業の実施については、試験対策講義、学内模擬試験及び学外模擬試験の参加率は、80～100%で推移し、6年間を通して概ね目標を達成した。 以上のことから、学生へのキャリア支援については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。
	34 国家試験対策事業の実施 次の国家試験対策事業を引き続き行う。 4年生に対する試験対策講義（看護）、学内模擬試験（過去問題）、学外模擬試験（業者）	試験対策講義、学内模擬試験及び学外模擬試験 ・参加学生80%	【平成20～25年度の実績】 試験対策講義、学内模擬試験及び学外模擬試験の参加率は、ほぼ80～100%で推移した。		

年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25
就職率	98.2	98.8	93.9	97.7	99.1	98.2
うち県内就職率	52.4	42.4	43.8	44.7	46.5	36.6

年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25
看護師	98.1	98.9	99.0	98.0	99.0	99.1
保健師	98.2	90.2	89.9	92.6	99.1	96.5
助産師	100.0	85.7	100.0	100.0	100.0	100.0
理学療法士	100.0	100.0	85.7	100.0	93.5	100.0
社会福祉士	80.5	74.4	78.4	88.0	62.0	76.6
精神保健福祉士	100.0	100.0	93.3	100.0	85.7	100.0
管理栄養士	-	-	-	93.9	97.0	97.0

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
1 教育に関する目標			構成する小項目別評価の結果	自己評価	備考
			S：中期目標を上回って達成している。		
			A：中期目標を十分に達成している。	10	
			B：中期目標を十分には達成していない。	2	
			C：中期目標を達成していない。		

特記事項	備考
<p>本学の特色は「ヒューマンケア」を実践・統合できる人材の育成であり、育成のためのカリキュラムの特徴として4学科の連携科目や「保健医療福祉特殊講義」を配している。これらは各学科の専門科目に位置付けていたが、23年度の新カリキュラムの構築において新たに「健康科学専門科目群」を新設し、4学科連携科目はその必修科目に、「保健医療福祉特殊講義」は「ヒューマンケア特殊講義」と名称変更して選択科目に位置付け、カリキュラム上からも本学の基本理念、特色を明確に、24年度から新カリキュラムを実施した。</p>	

大項目評価（中期目標評価）	備考
<p>【平成20～25年度】</p> <p>【学部教育】 20年4月より、リベラルアーツ教育（教養教育）を重視し、専門教育の更なる充実を目指した内容のカリキュラムである第3次カリキュラムがスタートした。22、23年度には第3次カリキュラムを検証し、社会情勢の変化や医療技術の進歩を踏まえ、さらに地域社会に貢献できる人材の育成を目指すと同時に、学部教育の教育水準（学士力）の充実・向上を図るために第4次カリキュラムを学部一体となって構築し、24年度から実施した。また教育の両輪の一つである学力・到達度評価のあり方について、FDマップ、FD研修等で各教員の意識を喚起・向上させると同時に、客観的な成績評価指標であるGPA制度について各学科で討議・検討し、25年度から本格導入した。</p> <p>【大学院教育】 大学院に関しては、カリキュラムやコースの見直し・改訂を行い、社会人学生の学修に配慮した種々の施策を通じ、教育の質向上を図った。特別研究にかかわる論文発表等については、目標値は未達であったが、徐々に改善が見られた。目標達成に向けた取組を次期中期計画期間においても継続して実施する。</p> <p>【入学者選抜と募集対策】 学部教育の実践・充実が入学者の基礎学力の水準が担保となることを念頭に、学生の入試形態別の入学後の学業成績、移動状況（休・退学、復学）を調査すると同時に、学生生活全般について把握し、心身両面で優秀な学生の選抜法を検討した。具体的には面接時間の延長、集団討論の導入を実施した。学生募集対策としては、進学相談会への参加、高校訪問・出前講義、オープンキャンパスの開催などを継続して実施し、志願者倍率を確保している。</p> <p>【学生支援】 平成24年度入学生から学外宿泊研修の実施、大学寮の開設などで、新入生の学生生活支援を在校生及び教職員が協力して行った。また、健康診断、抗体検査、予防接種の対象者実施率を100%とし、入学生に健康講話による健康への啓発も実施した。学部学生の就職支援及び国家試験対策を通年で行い、学部全体の就職率は90%以上の高い水準を維持している。また、県内就職率を高めるため、県内の就職先の調査と開拓を目的に県内病院・施設等を積極的に訪問し、県内企業向けの合同就職説明会の開催を平成24年度から年1回から年2回に増やしたほか、卒業生のUターンの状況調査を実施し、学科別同窓会を用いた情報提供を開始した。</p> <p>【教育の実施体制】 教員の教育能力の向上をめざし、FD研修会、ピアレビュー、授業参観、学生による授業評価、教員評価、等に取り組み、いずれもシステムとして定着した。</p> <p>【図書館】 図書の増冊およびガイダンス実施のいずれも当初の目標を十分に達成できた。</p>	

□ 項目別実施状況

(その1) 大項目用

2 研究に関する目標

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																	
	内容	指標・達成目標																																				
(1) 研究内容に関する目標																																						
地域課題に対応しつつ、保健、医療及び福祉の分野を核として、基礎研究から応用研究までの幅広い領域の研究を推進する。	35 学科横断的・学際的プロジェクト研究の推進 地域社会の要請と課題に対応した特色ある研究を推進し、地域に貢献する大学としての存在意義を高める。包括ケア、健康寿命アップ、青森県地域資源の高付加価値化、少子高齢化、自殺予防対策、雪国の健康対策など、青森県が抱える重点課題の研究に積極的に取り組み、地域住民の健康増進と保健医療福祉栄養の向上に寄与する。 このため、県内市町村、企業の課題を検証し、特に重要な課題については、全学一体となった学際的研究プロジェクトを構成し、研究成果を社会に還元していく。	看護、理学療法、社会福祉、栄養関連の新規プロジェクトチーム 3つ以上起ち上げ	【平成20～25年度の実績】 次の3つのプロジェクトを新たに起ち上げ、研究成果を地域に還元するとともに、公表・成果検証を行った。 ・自殺予防プロジェクト（自殺者の減少） ・下北プロジェクト（下北の小児肥満の改善研究活動と「下北を元気にする」の合同プロジェクト） ・保健指導モデル開発プロジェクト（壮年期男性における教育波及効果を意図した保健指導モデル）	A	【評価理由】 3つの学科横断的、学際的プロジェクトチームを起ち上げることができ、研究成果についても適時学会発表、論文公表するなど、中期目標である、研究成果の地域の健康づくりへの還元が達成できた。 また、中期計画最終年度である25年度に、進行状況、研究成果、地域への還元、今後の課題等についてヒアリング調査を行い、活動状況を検証した。																																	
(2) 研究水準及び研究成果に関する目標																																						
ア 研究水準の向上																																						
保健、医療及び福祉の分野に関し高い評価が得られるよう、優れた学術研究成果をあげる。また、研究水準の向上のため、研究成果について適切に評価し、改善を行う。	36 産学官連携や学内外共同研究の推進 新技術創出や保健医療福祉栄養分野の研究水準の向上等に結び付けていくため、学内の技術シーズの発掘及びシーズを活かした事業化・起業化により産学官連携や学内外共同研究を推進する。	学内の技術シーズの発掘 ・H25までに2件 インキュベーターの設置 ・H24までに可否を決定する	【平成20～25年度の実績】 知的財産アドバイザーを活用して、学内の技術シーズを発掘し、22年度には研究シーズ集として取りまとめた。また、展示会での出展等を通じ、知的財産の学外への発信を行った。 インキュベーターの設置については、20年度から調査・検討を行ったものの、活用が見込まれないことから、平成22年度に設置しないことを決定した。	A	【評価理由】 学内のシーズ調査を実施し、目標を大きく上回る8件の技術シーズを発掘することができ、その全てを特許出願に繋げることができ、中期目標である研究水準の向上が図られた。また、これらシーズの社会還元を促すため、各年度とも広報、展示会等を介したマッチング事業を積極的に行った。																																	
			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">学内の技術シーズ</th> <th>(件)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職務発明届</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>特許出願</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	学内の技術シーズ							(件)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25		職務発明届	4	1	2	2	1	0		特許出願	3	1	2	0	2	0				
学内の技術シーズ							(件)																															
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																
職務発明届	4	1	2	2	1	0																																
特許出願	3	1	2	0	2	0																																

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																																																						
	内容	指標・達成目標																																																																									
イ 研究成果の活用 研究成果の有効活用を図るため、大学の教育研究活動に反映させるとともに、国内外に積極的に研究成果を発信する。	37 研究水準及び研究成果の向上		<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>顕著な成果は現れなかったものの、各教員の研究の質の向上に向けて論文投稿数や原著論文提出件数の増加を目標に各教員への支援に取り組んだ。</p> <table border="1"> <tr> <th colspan="2">論文投稿数</th> <th colspan="6">(論文総数:編、平均論文数:編/人)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th></th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> <tr> <td rowspan="2">国内論文</td> <td>論文総数</td> <td>56</td> <td>84</td> <td>74</td> <td>55</td> <td>34</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>平均論文数</td> <td>0.6</td> <td>0.8</td> <td>0.7</td> <td>0.6</td> <td>0.4</td> <td>0.4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">国外論文</td> <td>論文総数</td> <td>34</td> <td>32</td> <td>34</td> <td>36</td> <td>26</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>平均論文数</td> <td>0.4</td> <td>0.3</td> <td>0.3</td> <td>0.4</td> <td>0.3</td> <td>0.2</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <th colspan="2">個人業績評価における原著論文年1件以上の割合</th> <th colspan="6">(%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th></th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>48.5</td> <td>54.5</td> <td>53.5</td> <td>42.7</td> <td>31.1</td> <td>33.3</td> </tr> </table>	論文投稿数		(論文総数:編、平均論文数:編/人)						年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25	国内論文	論文総数	56	84	74	55	34	29	平均論文数	0.6	0.8	0.7	0.6	0.4	0.4	国外論文	論文総数	34	32	34	36	26	17	平均論文数	0.4	0.3	0.3	0.4	0.3	0.2	個人業績評価における原著論文年1件以上の割合		(%)						年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25			48.5	54.5	53.5	42.7	31.1	33.3	B	<p>【評価理由】</p> <p>研究水準及び研究成果の向上については、目標値を設定するとともに、各学科に周知徹底することや若手教員を研究班に積極的に参加を促すなど、研究活動の推進に取り組んできたが、目標を達成することができなかった。</p> <p>教員研究費に係る制度設計については、経年的な推移を分析した結果、概ね連動制度の効果がみられた。</p> <p>以上のことから、研究成果の活用については、中期計画の取組を実施したものの、中期目標を十分には達成できなかった。</p>
	論文投稿数			(論文総数:編、平均論文数:編/人)																																																																							
	年度			H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																		
国内論文	論文総数	56	84	74	55	34	29																																																																				
	平均論文数	0.6	0.8	0.7	0.6	0.4	0.4																																																																				
国外論文	論文総数	34	32	34	36	26	17																																																																				
	平均論文数	0.4	0.3	0.3	0.4	0.3	0.2																																																																				
個人業績評価における原著論文年1件以上の割合		(%)																																																																									
年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																				
		48.5	54.5	53.5	42.7	31.1	33.3																																																																				
38 教員研究費に係る制度設計		<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20年度に外部資金獲得状況に連動した学内研究費配分制度を創設し、21年度から導入した。23年度には、学内研究採択者の一部に対し、民間企業等が公募する助成制度への応募を義務付けるよう、制度の見直しを行った。</p>																																																																									
外部資金獲得の基礎となる研究種目の設定や地域に貢献できる研究への傾斜配分等、研究種目・研究費枠の見直しを行い、研究者が、より高い研究水準を目指すことにつながる研究費制度を構築する。	効率的な研究費配分 ・成果主義に基づく傾斜配分の実現																																																																										
(3) 研究実施体制等の整備に関する目標																																																																											
大学全体の研究が有効に進められるよう、組織体制の確立、研究体系の見直し、研究環境の整備等、研究実施体制の充実を図るとともに、研究費の重点的配分等、弾力的な研究支援体制を構築する。 また、意欲的な研究者を育成するため、研究情報の提供及び学内外の研修制度の充実を図る。	39 研究活動基盤の整備		<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>研究マニュアルの作成に向けて、20年度には学内教員による事前評価の実施、課題の検討等を実施しマニュアルを完成させた。</p> <p>また、外部資金獲得のスキル向上を図るための研修会を年1回以上、不正防止説明会等を年2～3回開催するとともに、研究推進・知的財産センターホームページや学内ネットワークにより、周知を図った。教員評価の結果を個人研究費配分の参考とする制度の導入について、20、21年度に試行評価し、22年度には見直し作業を行った上で、23年度から導入した。さらに、評価結果の個人研究費への反映を明確にするため、24年度に「学長賞」を創設した。</p> <p>この結果、個人研究費に占める成果配分の割合は、22年度以降概ね20%となった。</p> <table border="1"> <tr> <th colspan="2">個人研究費に占める成果配分の割合</th> <th colspan="6">(%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th></th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>8.3</td> <td>9.3</td> <td>19.4</td> <td>20.4</td> <td>19.6</td> <td>20.2</td> </tr> </table>	個人研究費に占める成果配分の割合		(%)						年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25			8.3	9.3	19.4	20.4	19.6	20.2	A	<p>【評価理由】</p> <p>目標に沿った時期に研究マニュアルを完成させることができた。研究費使用の不正防止については、毎年度新任教員ガイダンス、科研費申請説明会において説明を行い、適時注意喚起を行った。</p> <p>また、個人研究費に占める成果配分の割合は、配分見直しの取組により22年度以降概ね計画目標の20%となった。</p> <p>以上のことから、研究実施体制の整備については、中期計画の取組を着実に実施し、中期目標を十分に達成できた。</p>																																														
	個人研究費に占める成果配分の割合			(%)																																																																							
年度		H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																				
		8.3	9.3	19.4	20.4	19.6	20.2																																																																				
外部資金獲得につながる申請の仕方や、研究の進め方等について記載した研究マニュアルを作成し、研究組織体制の確立及び研究実施体制の充実等を図る。 また、研究費の重点的配分・弾力的な研究支援体制の構築及び研究情報の提供・研修制度の充実につながるため、研究集会、共同・受託研究公募説明会等を開催し、レベルの向上を図る。 このほか、事務部門との連携のもと、経費の相互チェック体制を構築するとともに、不正流用防止の周知徹底を図る。	<p>マニュアルの作成</p> <p>・H21までに作成</p> <p>説明会等の開催</p> <p>・年1回以上</p> <p>不正防止説明会等の開催</p> <p>・年1回以上</p> <p>個人研究費に占める成果配分の割合</p> <p>・競争的配分額20% (H20: 8.3%)</p>																																																																										

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価 自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
2 研究に関する目標			構成する小項目別評価の結果		備考
			S：中期目標を上回って達成している。		
			A：中期目標を十分に達成している。	3	
			B：中期目標を十分には達成していない。	1	
			C：中期目標を達成していない。		

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
<p>第一期中期目標期間を通して、個人研究だけではなく青森県の保健・医療・福祉分野における課題解決に寄与する学科横断的、学際的なプロジェクト研究活動を推進することができた。研究成果の活用については、法人化とともに知的財産管理・活用に係る体制等の整備を行い、知的財産アドバイザーの指導等のもと効果的に運用され、達成目標を超える成果が得られた。研究費の不正流用防止活動についても、毎年度新任教員ガイダンス、科研費学内公募説明会において説明を行うとともに、本学の不正防止に係る姿勢等を常時研究推進・知的財産センターホームページに掲載し、周知徹底を図った。</p> <p>また、研究水準向上のために、研究発表の機会を増やすこと、若手教員の共同研究参加の推進などに取り組んできたが、目標の十分な達成には至らなかった。</p>	

□ 項目別実施状況
(その1) 大項目用

3 地域貢献に関する目標

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																																										
	内容	指標・達成目標																																													
(1) 地域連携の強化に関する目標																																															
大学が有する人的資源及び教育研究成果を地域社会及び国際社会に広く還元する取組を行うとともに、産官学連携を強化するための組織体制の確立等により地域貢献活動を推進する。	40 キャリアアップ教育の実施 保健医療福祉の専門職者に対するキャリアアップ教育を実施する。	救急看護教育課程 ・受講10名 がん課程 ・申請 セカンドレベル課程 ・受講30名 サードレベル課程 ・受講20名	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>キャリアアップ教育として、次の教育課程を実施した。また、開講計画について周知を図ったものの、受講者の確保が目標を達成できなかった教育課程もあったため、受講状況等を勘案し、開講時期等について見直しを実施した。</p> <p>① 救急看護認定看護師教育課程 28年度（認定看護師教育機関認定満了時）までに開講継続の可否について検討</p> <p>② がん化学療法看護認定看護師教育課程 27年度をもって閉講、以降は大学院教育課程に移行を検討</p> <p>③ 看護管理者教育課程セカンドレベル 24年度以降は2年実施1年休講のサイクル</p> <p>④ 看護管理者教育課程サードレベル 24年度以降は1年実施2年休講のサイクル</p> <p>③と④を交互に行う3年サイクルとすることで、受講生を確保していく。</p> <p>また、東日本大震災の被災者に対する継続的なボランティアの実施や「学生ボランティア支援体制に関する報告並びに提言書」の作成など、学生を含めた大学の専門性を活かした活動を実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">各課程の受講者数</th> <th>(名)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>救急看護</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>がん</td> <td>-</td> <td>16</td> <td>9</td> <td>休講</td> <td>13</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>セカンドレベル</td> <td>-</td> <td>30</td> <td>-</td> <td>36</td> <td>33</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>サードレベル</td> <td>16</td> <td>-</td> <td>17</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table>	各課程の受講者数						(名)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	救急看護	10	12	8	8	5	-	がん	-	16	9	休講	13	-	セカンドレベル	-	30	-	36	33	-	サードレベル	16	-	17	-	-	25	B	<p>【評価理由】</p> <p>看護管理者教育課程は、開講のサイクルや内容を見直して受講生を確保でき、アンケート結果も好評であった。がん化学療法・救急看護認定看護師教育課程は、認定看護師の分野の多さや、より高度な専門職である専門看護師への志向などから受講生の確保が難しく、開講について見直さざるを得ない状況であった。しかし、がん化学療法看護認定看護師教育課程に関しては、今後は専門性の高い大学院教育への移行を準備している。また、東日本大震災を受け、被災者に対する学生ボランティア支援の体制を構築し、大学の専門性を活かした活動の実績は、看護系大学連絡協議会でも評価されている。</p> <p>以上のことから、地域連携の強化については、中期計画の取組を実施したものの、中期目標を十分には達成できなかった。</p>
各課程の受講者数						(名)																																									
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																									
救急看護	10	12	8	8	5	-																																									
がん	-	16	9	休講	13	-																																									
セカンドレベル	-	30	-	36	33	-																																									
サードレベル	16	-	17	-	-	25																																									
(2) 情報提供に関する目標																																															
地域における知の拠点として、産官学連携のもと地域貢献活動が行われるよう、有用な情報を地域社会及び国際社会に積極的に発信する。	41 教育研究成果に係る情報提供の充実 本学の大学・大学院案内、広く県民を対象にした公開講座等の開催、大学年報のホームページ掲載、科学研究費補助金の研究成果の公表など、教育研究成果を適時適切に情報提供する。	公開講座等の開催 ・開催の都度情報提供 ホームページ ・年報の頁に掲載	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>年5～6回、公開講座を開催した。また、20、21年度には地域住民である外部サポーターを交えて公開講座開催計画を見直し、ニーズを踏まえた情報発信活動に努めた。開催の際は、チラシやポスターを配布し、ホームページ等での広報を行った。</p> <p>また、大学年報等をホームページに掲載し、教育研究成果を適時情報提供した。</p>	A	<p>【評価理由】</p> <p>公開講座は毎回400名近い受講生が参加し、アンケート結果も好評であり、また地域住民である外部サポーターを交えて講座内容等を見直し、地域に向けた情報発信を行うなど、中期目標である情報提供が図られた。</p>																																										

(3) 国際交流に関する目標

国外の教育研究機関との連携により多様な教育研究活動を推進し、ひいては、教育研究成果が地域貢献に資することを念頭に、より充実した国際交流を行う。

<p>42 国際交流関係機関との連携による国際交流の推進 JICAとの連携を継続するとともに、新たな連携を構築する。</p>	<p>JICAとの意見交換会 ・年4回</p> <p>新たな連携の構築 ・青森県国際交流協会、国際看護交流協会等との連携実現</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 JICAとの意見交換会を年3～5回実施し、連携を図った。24年度には、青森県国際交流協会と連携するとともに、香港理工大学関係者と交流機会の確保に向けた協議を行った。 JICAとの連携により市民公開講座を開催した他、海外技術研修員の受け入れにあたり青森県国際交流協会と連絡を密に取りながら対応した。</p>																																																																								
<p>43 国際交流に関連した公開講座等の開催 国際交流関係機関・団体等と連携しながら、国際的な視点から本学の特性を活かした公開講座・講演会などを開催する。</p>	<p>国際的視点からの公開講座・講演会等の開催 ・H20～22：年2回 H23以降：年3回以上</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 国際協力市民公開講座等を20年度には1回、21、22年度には2回、23年度には3回、24年度には4回、25年度は2回開催した。また、受講生を対象とした満足度調査を20、21、22、24年度に実施し、内容等を検討した。</p>																																																																								
<p>44 海外教育機関等との国際交流の推進 海外の大学等の教育機関（韓国・仁済大学、米国・ペレノバ大学）との国際交流を推進するとともに、新たに連携可能な教育機関等について検討・連携する。</p>	<p>教員・学生交流人員 ・年間15名</p> <p>短期留学生への支援 ・年間10名</p> <p>交流大学及び地域の開拓 ・3大学、1地域</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 仁済大学及びペレノバ大学との交流を推進するとともに、22年度には慶北大学との協定を締結した。また、比国マンダウェイ中央学校との連携を検討したが、先方の受入態勢が整わないことから、当面の間、実施しないことを決定した。24年度には、香港理工大学との交流に向けて協議を行った。教員・学生の交流人員については、平成23年度は東日本大震災による余震等が懸念されたことから、交流が一時的に中断されたものの、その間も、交流が途絶することがないように、連携教育機関の訪問を行った。また、短期留学生については、人数が少なかったものの、来学している学生全員に対して、支援を行った。 25年度は仁済大学から学生4名、教員1名が来学し本学及び県内関係機関で研修を行った。本学からは学生2名、教員2名が訪韓し、仁済大学及び附属白病院で研修を行った。青森県の課題である小児肥満の共同研究を行う準備のため、香港理工大学を訪問し、打合せを行った。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td colspan="7" style="text-align:center;">教員・学生交流人員</td> <td style="text-align:right;">(名)</td> </tr> <tr> <td>年度</td> <td>H20</td> <td>H21</td> <td>H22</td> <td>H23</td> <td>H24</td> <td>H25</td> <td></td> </tr> <tr> <td>仁済大学</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>0</td> <td>10</td> <td>9</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ペレノバ大学</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>慶北大学</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>16</td> <td>12</td> <td>18</td> <td>1</td> <td>10</td> <td>9</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7" style="text-align:center;">短期留学生への支援</td> <td style="text-align:right;">(名)</td> </tr> <tr> <td>年度</td> <td>H20</td> <td>H21</td> <td>H22</td> <td>H23</td> <td>H24</td> <td>H25</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </table>	教員・学生交流人員							(名)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25		仁済大学	12	11	11	0	10	9		ペレノバ大学	4	1	3	1	0	0		慶北大学	-	-	4	0	0	0		計	16	12	18	1	10	9		短期留学生への支援							(名)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25			2	1	0	1	0	0	
教員・学生交流人員							(名)																																																																			
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																				
仁済大学	12	11	11	0	10	9																																																																				
ペレノバ大学	4	1	3	1	0	0																																																																				
慶北大学	-	-	4	0	0	0																																																																				
計	16	12	18	1	10	9																																																																				
短期留学生への支援							(名)																																																																			
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																																																																				
	2	1	0	1	0	0																																																																				

【評価理由】
国際交流関係機関との連携による国際交流の推進については、JICAや青森県国際交流協会との意見交換や連携は順調である。
国際交流に関係した公開講座等の開催については、毎年国際的視点からの公開講座・講演会を1回～4回開催し、満足度調査の結果も良好であった。
海外教育機関等との国際交流の推進については、東日本大震災による放射能汚染等の影響を受け、ペレノバ大学との交流は一時中断したものの、平成26年度より再開する予定であり、仁済大学との交流、短期留学生への支援体制も順調である。新しいアジア地域の大学との交流を視野に入れ、香港理工大学と本県の課題である小児肥満に関連した共同研究の準備を行っている。
国外における研究研修活動の推進については、教員個々において、国外での研究・研修活動による活動を実施している。
留学生等の修学支援については、日本語支援教員、留学生相談支援員を確保し、支援を継続的に実施できた。
以上のことから、国際交流に関する目標については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成することができた。

A

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
	45 国外における研究研修活動の推進 教員等の研究研修活動に、国外でも取り組みやすいシステムを構築していくことにより、国際交流を推進する	システムの構築 ・H21までに構築 国外での研究研修活動 ・年間2名	【平成20～25年度の実績】 20、21年度に外部研修事業公募情報を学内ネットワークで公開するシステムを構築し、学内での周知方法を強化した。この結果、23年度は2名、24年度は7名、25年度は12名の教員が国外での研究研修活動を実施した。		
	46 留学生等の修学支援 留学生、海外研修生の修学を支援する仕組みづくりを検討し、構築する。	日本語支援教員の確保 ・1名以上 留学生相談支援員の確保 ・10名以上	【平成20～25年度の実績】 20年度から日本語支援教員（1名）を、21年度から留学生相談支援員（10～13名）を確保・活用することで、留学生等の修学を支援した。		

(4) 人材供給に関する目標

保健、医療及び福祉の向上に貢献できる人材を地域に供給するため、県内就職の促進に向けた取組を行う。	47 学生の就職活動への支援 実習施設等を通じ、県内の医療機関・社会福祉施設等との連絡を密にし、求人情報については優先的に取り扱うほか、早期の募集を働きかける。	県内就職率 ・H25までにH20比10%アップ	【平成20～25年度の実績】 20年度に説明会等実施計画を策定し、合同就職説明会を実施してきたが、23年度にさらなる県内就職率の向上を目指し、従来の計画を見直し、説明会実施計画（3学科対象2回、理学療法学科対象1回）を新たに策定した。 また、自治体病院事務局長会議に出席し、本学学生のPRを行うとともに、早期の求人活動開始について要請した。 このほか、県内病院・施設等の訪問を継続的に実施し、Uターンの状況調査を実施する等の取組を行ったが、県内の就職率については、20年度比では増加しなかった。	B	【評価理由】 合同就職説明会、自治体病院早期求人活動に関する要請等、県内就職促進に向けた取組を実施してきたものの、中期目標を十分には達成できなかった。																													
			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">就職率</th> <th>(%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職率</td> <td>98.2</td> <td>98.8</td> <td>93.9</td> <td>97.7</td> <td>99.1</td> <td>98.2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>うち県内就職率</td> <td>52.4</td> <td>42.4</td> <td>43.8</td> <td>44.7</td> <td>46.5</td> <td>36.6</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			就職率							(%)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25		就職率	98.2	98.8	93.9	97.7	99.1	98.2		うち県内就職率	52.4	42.4	43.8	44.7
就職率							(%)																											
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																												
就職率	98.2	98.8	93.9	97.7	99.1	98.2																												
うち県内就職率	52.4	42.4	43.8	44.7	46.5	36.6																												

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
3 地域貢献に関する目標			構成する小項目別評価の結果	自己評価	備考
			S：中期目標を上回って達成している。		
			A：中期目標を十分に達成している。	2	
			B：中期目標を十分には達成していない。	2	
			C：中期目標を達成していない。		

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
<p>【地域貢献】 現在、大学の役割として地域貢献の重要性があげられており、地域のニーズに応えることを目指し、本学の強みである保健医療福祉の専門職の大学としての事業を展開している。東日本大震災を契機とした震災ボランティアを継続すると共に、ボランティアセンターについて提言するなど、将来を見据えた活動も実施している。また、引き続き社会福祉研修や認定看護師教育課程等の専門職のキャリアアップ教育を実施している。大学祭における国際交流関係機関との連携による市民講座の開講も好評であり、アジア地域で新しく交流する大学との準備も進んでいる。これに加え、青森県の看護師のニーズや社会情勢から、認定看護師教育課程のあり方を検討し、今後は大学院における専門看護師教育といった高度実践へとシフトしていくための準備をはじめている。また、NPO法人と協働するモデル事業を実施するなど、社会ニーズを見据えて、ローカルとグローバルの両フィールドにおいて取り組んでいる。</p> <p>【学生の就職支援】 学部学生には年12回の就職ガイダンスを実施したほか、本学学生のPRのために自治体病院事務局長会議に出席し早期の求人活動開始について要請を継続して行った。また、24・25年度には県内企業向けの合同就職説明会を年2回実施し、県内就職率を高める活動も行った。25年度には卒業生のUターンの状況調査を実施し、学科別同窓会を用いた情報提供の体制を整備しつつある。</p>	

□ 項目別実施状況
(その1) 大項目用

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
1 運営体制の改善に関する目標					
<p>理事長のリーダーシップのもと全学的に的確に業務運営が行われるよう、教員組織と事務組織の連携を強化すること等により、効率的に機能する運営体制を整備する。 また、学内外の資源を活用した経営戦略により大学全体として取り組むべき課題が解決されるよう、目標管理体制を確立する。</p>	<p>48 業務運営に関する目標管理体制の構築 副学長、学部長等の部局長がそれぞれ所管する部局の業務運営に関する年次計画を作成し、組織目標を設定する。毎年度の年次計画に基づき、実施結果を評価検証し、改善していく。 教員組織と事務組織の連携のもと、全教職員が自ら業務改善を図るための進捗管理を行う。</p>	<p>年次計画作成・組織目標の設定 ・H20から設定 年次計画の実施及び評価検証 ・H21：部局長が評価検証 H22から全教職員が評価検証 進捗管理・報告のルール ・H22：策定・実施</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 20年度から中期目標に基づき年度計画・組織目標を設定し、目標達成に向けて取り組んだ。 また、22年度からは、目標に基づき着実に業務を遂行するため、進捗管理・報告方法を定めた。 さらに、24年度には、中期計画達成に向けた進捗状況がより明確となるよう、年度計画を見直した。これにより、全学的に的確な業務運営が行われることを目指し、年度計画・組織目標の設定、業務遂行、評価検証及び改善を実施した。</p>	A	<p>【評価理由】 業務運営に関する目標管理体制の構築については、計画どおり、業務運営に関する目標管理体制を構築し、毎年度、年次計画に基づき目標設定・実施及び評価検証を行った。 監査業務体制の整備については、監事との定例検討会を毎年度計画どおり実施し、また、中間監査は必要性が薄れてきたため、業務に関する監査のみの実施としたが、内部監査を導入するとともにその充実強化を図った。 以上のことから、運営体制の改善については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。</p>
	<p>49 監査業務体制の整備 監事による監査は、会計監査を含む大学業務の全般的な監査を行うものである。本学においては、複雑かつ専門的な会計経理の監査を行う会計監査人が選出されないことから、監事のもと、内部監査機能の充実を図るため、監査業務体制を整備する。また、指摘・改善事項については、経営改善プロジェクトにおいて内容を検証し、大学全体で対応していく</p>	<p>監事との定例検討会 ・月1回開催 中間監査 ・H21から実施 内部監査 ・H21に導入の可否を決定</p>	<p>【平成20～25年度の実績】 監事との定例検討会については、20年度は年10回、21年度以降は基本的に月1回実施した。 中間監査については、21年度に実施したが、職員が事務に習熟してきたことを踏まえ、22年度以降は財務会計に関する中間監査を取りやめ、業務に関する監査のみ実施することとした。 内部監査については、20年度に導入を検討し、必要が認められた場合に内部監査を実施することとしたものの、22年度に定期的に行うよう要綱を改正し、22年度以降定期的に実施した。さらに、内部監査の充実強化を図るため、要綱に基づく会計監査に加えて業務監査も実施することとし、26年3月に内部監査規程を制定した。</p>		

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
2 教育研究組織の見直しに関する目標					
教育研究活動の進展や地域ニーズに的確に対応しつつ、より効率的かつ効果的な教育研究活動が行われるよう、教育研究組織についての継続的な見直し等の取組を行う。	50 地域ニーズの調査 年1回公開講座、教育研究、市町村等のニーズ調査を行う。	地域ニーズの調査 ・年1回	【平成20～25年度の実績】 20年度には大学サポーターとの意見交換会を行い、21年度には下北地域ニーズ調査プロジェクトを立ち上げることを決定した。22、23年度には下北地域ニーズ調査プロジェクトでのニーズ調査、24年度にはむつ総合病院及びNPO法人「むつ下北子育て支援ネットワークひろば」に対し、ニーズ調査を行った。この調査結果等を踏まえ、25年度からはNPO法人との協働事業として「ココかれっじ」を開始した。	A	【評価理由】 地域ニーズの調査については、調査結果から、新しくNPO法人との協働事業を実施し、大学の地域拠点としての役割を果たしている。 他大学との連携による教育研究活動の活性化及び高度化の推進については、引き続き青森市内の大学との連携を図り、市民へも公開講座などで教育研究を周知できた。 以上のことから、教育研究組織の見直しについては、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。
	51 他大学との連携による教育研究活動の活性化及び高度化の推進 「大学コンソーシアム青森」を活用し、特色ある共通教養教育プログラムの作成、講師の大学間相互派遣、学生の他大学での学習、共同研究及び公開講座の共同運営等の連携体制を構築することで、教育研究活動の活性化及び高度化を図る。	特色ある共通教養教育プログラム ・H22応募 公開講座の連携体制 ・公開講座をH21から共同運営	【平成20～25年度の実績】 20年度に文部科学省の「戦略的大学連携支援事業」に採択され、青森市内の7大学による「大学コンソーシアム青森」を設立した。21年度以降は、連携校間で共通教養プログラムを作成し、単位互換制度を実施したほか、コンソーシアムによる公開講座を開講した。 文部科学省事業終了後は、大学コンソーシアム青森の事業の一部を青森地域大学間連携協議会に継承し、引き続き単位互換制度等を実施した他、実践キャリア形成講座を実施した。 「特色ある共通教養教育プログラム」については、22年度に応募を検討したが、応募には至らなかった。		

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
3 人事の適正化に関する目標					
<p>職員の適正人員について随時見直し、適正配置するとともに、業務内容や専門性に応じた優秀な人材を確保する。</p> <p>また、職員の質の向上が図られるよう、人事評価システムを軸とした人事・給与制度、研修制度等の確立により、人事の適正化を推進する。</p>	<p>52 優れた教育研究者の確保</p> <p>優れた教育研究者を確保するため、公募制、任期制、裁量労働制及び年俸制など多様な任用形態と給与制度を導入する。</p>	<p>教員の公募による割合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全採用教員 <p>任期制適用教員の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全教員の過半数 <p>裁量労働制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H20から導入 <p>年俸制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H22から導入 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20年度以降、教員の採用に当たっては、すべて公募を実施した。</p> <p>また、20年度以降に採用した教員は任期制とすることを基本としており、任期制適用率は26年4月1日時点で68.8%となっている。</p> <p>さらにすべての教員に、20年度以降裁量労働制を適用している。</p> <p>なお、教員の年俸制については、20、21年度に先行事例を調査するなど、導入におけるメリット・デメリットを整理し検討を続けたが、課題が多いため、23年度に当面導入しないこととした。24年度以降も他大学の導入状況を把握しているが、導入している大学は少数にとどまっている。</p>	S	<p>【評価理由】</p> <p>優れた教育研究者の確保については、計画どおり公募制、任期制及び裁量労働制を導入した。また、検討の結果、課題の多いことが判明した年俸制は、当面導入しないこととした。</p> <p>人事評価システムの整備については、6年間のなかで多少の計画変更はあったものの、教員、事務職員とも人事評価システムが整備された。また、評価結果に基づいた報酬配分も実施し、目標を十分に達成できた。</p> <p>事務職員に対する研修制度の導入については、職場研修、学外研修への派遣及び伝達研修を導入し、これらを積極的に行うことにより、職員の能力の向上が図られた。</p> <p>教職員の定数管理計画の策定及び適正配置については、計画を策定し、適切に運用した結果、人件費率は計画目標を上回った。</p> <p>事務職員の計画的な配置については、計画を大きく上回って事務局職員のプロパー化を図ったほか、キャリアアップのためのジョブローテーション制度を導入し、計画的な配置を行った。</p> <p>以上のことから、人事の適正化については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を上回って達成できた。</p>
	<p>53 人事評価システムの整備</p> <p>評価・改善委員会が「教員評価の実施に係る基本方針」に基づき、教員人事評価を試行し、その結果を検証・改善しながら本格実施に移行する。総務・財務担当理事のもと、職員のプロパー化スケジュールを踏まえながら、人事評価制度の策定・試行・本格実施と段階的に取り組んでいく。教職員の人事評価の本格実施後、早期に評価結果の活用（給与への反映）を図る。</p>	<p>教員の人事評価制度の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H20, 21：試行期間 H22：本格運用 <p>事務職員の人事制度の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H20：制度検討 H21, 22：試行期間 H23：本格運用 <p>人事評価結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与への反映 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>教員人事評価制度については、20、21年度に試行的に実施し、22年度以降本格実施した。給与への反映については、22年度以降継続的に検討したものの、学科間における評価結果の分布に違いが生じるなど、客観的な評価は困難と判断し、給与への反映は行わず、24年度から個人研究費に学長賞枠を設け、受賞者に追加配分を行った。</p> <p>事務職員人事評価制度については、20年度にマニュアルを作成し、21、22年度に試行的に実施し、23年度以降本格実施した。評価結果の給与への反映について、24年度に業績評価及び能力評価の各段階別に勤勉手当の成績率を決定し、25年度から結果を給与へ反映させた。</p>		

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																								
	内容	指標・達成目標																											
	<p>54 事務職員に対する研修制度の導入</p> <p>初任者から管理職までの各職階に応じた研修と専門職・スキルアップの能力向上研修を複合的に組み合わせた研修制度を導入する。 公立大学協会等が実施する各種事務職員研修に派遣して、職員のレベルアップを図るとともに、組織として知識習得の効率性を発揮するため、伝達研修を実施する。</p>	<p>研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ H22から年1回以上実施 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>学内において職場研修を実施したほか、21年度から県が主催する研修や公立大学協会主催の研修に職員を派遣し、23年度から伝達研修を行っている。 また、22年度には、人材育成プログラムの策定及び通信教育講座への助成制度を創設し、実施した。</p>																										
	<p>55 教職員の定数管理計画の策定及び適正配置</p> <p>大学設置基準で定められている教員数を基礎に、総授業科目数や教育研究を支える事務員等を検証して、定数管理計画を策定の上、計画的かつ適確に採用・配置を行う。</p>	<p>人件費率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ H25教職員人件費比率60% (H20 : 62.8%) 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20年度に定数管理基本方針及び事務職員年度別採用計画を定め、21年度から運用を開始した。 また、21年度に教員に係る職員数管理計画を定め、23年度から運用を開始した。この結果、人件費率は、25年度に54.2%に低下した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">人件費率</th> <th>(%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>63.8</td> <td>63.1</td> <td>67.0</td> <td>64.0</td> <td>57.8</td> <td>54.2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	人件費率							(%)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25			63.8	63.1	67.0	64.0	57.8	54.2			
人件費率							(%)																						
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																							
	63.8	63.1	67.0	64.0	57.8	54.2																							
	<p>56 事務職員の計画的な配置</p> <p>青森県派遣職員とプロパー職員を計画的に配置するとともに、プロパー職員のキャリアアップを図るため、人員配置計画を策定する。</p>	<p>県派遣職員数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期計画終了時まで△11人 <p>ジョブローテーション制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ H22から導入 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>県派遣職員を、25年度には、20年度と比較して19名縮減し、その後任としてプロパー職員を採用した。 また、プロパー職員については、22年度からジョブローテーション制度を導入し、キャリアアップを図っている。</p>																										

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
4 事務等の効率化・合理化に関する目標					
<p>事務組織の見直し、事務の集約化・簡素化と適切な配分、専門能力が高いプロパー職員の採用・養成、教員の事務知識の習得等により事務の効率化・合理化を図る。</p> <p>また、大学業務の外部委託や直接管理のあり方について検討し、その結果を踏まえた業務管理を行う。</p>	<p>57 事務組織の見直し</p> <p>「コスト削減プラン」の範囲内で、最小の組織で最大の効果を挙げるための人事組織体制を構築するため、事務組織の見直しを行う。</p> <p>また、法人全体の視点に立って教員の事務知識の習得等を図る。</p>	<p>事務組織の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年度見直し <p>事務能力向上のための研修会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年1回以上実施 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>21年度から毎年度事務組織の見直しの必要性について検討し、事務分担や組織体制の見直しを行った。</p> <p>また、20年度から全教職員を対象とした研修会及び幹部教職員を対象としたセミナーを年1回ずつ実施した。</p>	S	<p>【評価理由】</p> <p>事務組織の見直しについては、計画どおり、毎年見直しの検討を行うとともに、法人全体の運営や事務に関する知識の習得を図るための研修やセミナーを実施した。</p> <p>事務の集約化及び効果的な外部委託の実施については、計画どおり、事務の効率化や経費節減に係る基本方針を定め、その方針に基づき可能なものについて複数年契約や外部委託を行った。</p> <p>プロパー職員の計画的な配置及び専門性の育成については、計画を大きく上回って事務局職員のプロパー化を図ったほか、人材プログラムに基づく研修等によりプロパー職員の育成を行った。</p> <p>以上のことから、事務等の効率化・合理化については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を上回って達成できた。</p>
	<p>58 事務の集約化及び効果的な外部委託の実施</p> <p>中期計画期間全体の収支バランスの均衡を図るため、経営改善プロジェクトが中心となって、事務の集約化と簡素化を図るための基本方針を定める。</p> <p>庁舎管理関係の大規模委託契約については、一括長期契約、さらには直接管理も視野に入れ検討する。</p> <p>定型業務等については費用対効果を勘案の上、アウトソーシング又は常勤職員から非常勤職員への切替を行い、それに係る管理業務を行う。</p>	<p>庁舎管理の一括長期委託契約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ H20に契約方針決定 <p>庁舎管理の直接管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 次期中期計画に向けて導入の可否を決定 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20年度に庁舎管理の一括長期委託契約に係る基本方針を、21年度に経営改善に関する基本方針を策定した。これらに基づき、清掃、植栽管理、警備及び設備管理の各業務を段階的に複数年契約に移行し、経費節減に努めた。</p> <p>また、直接管理は、21年度から22年度にかけて検討を行った結果、22年度に困難と判断した。</p>		
	<p>59 プロパー職員の計画的な配置及び専門性の育成</p> <p>教育研究部門の多様なニーズに適切に対応できるよう、事務部門の専門性を高めるため、プロパー職員の計画的な配置及び育成を行う。</p>	<p>プロパー職員数（常勤）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ H25までに事務局職員数の2分の1以上（H20：3人） 	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20年度に事務職員年度別採用計画を作成し、計画的にプロパー職員を採用し、この結果、25年度には、事務局職員25人のうち21人（84.55%）がプロパー職員となった。</p> <p>21年度から県が主催する研修や公立大学協会主催の研修に職員を派遣し、23年度から伝達研修を行った。また、22年度には、人材育成プログラムの策定及び通信教育講座への助成制度を創設し、人材育成に努めた。</p>		

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
5 広報活動の推進に関する目標					
受験生及び卒業生にとどまらず、高等学校等関係者や広く県民に対して教育研究活動、受験、学生生活、就職等の情報を積極的に発信するとともに、大学の特色や魅力について高い関心が持たれるよう、効果的な広報活動を推進する。	60 効果的な広報活動の推進 本学の教育研究活動、受験、学生生活、就職等の情報に関し、広報活動体制の整備及び広報計画の策定を進めるほか、各種メディアやホームページ等を活用し、積極的な情報発信を行う。	広報活動体制 ・H20：基本方針策定 広報計画 ・H21：策定 記者発表 ・年10回程度	【平成20～25年度の実績】 広報活動の活性化を図るため、21年度に広報プロジェクトを設置し、併せて広報活動に関する基本方針を策定した。また、22年度以降は広報委員会を組織し、計画的な広報を行うため、広報計画を策定した。また、記者発表については、20年度は10回、21、22年度は11回行ったが、広報内容を精査し、23年度からは年4回を基本とした。このほか、広報誌やホームページ、電子掲示板を活用し、積極的な情報発信を行った。	A	【評価理由】 広報活動体制の整備、ならびに広報計画の策定など、目標に照らし十分な成果を得ることができた。

II 業務運営の改善及び効率化に関する目標	構成する小項目別評価の結果	自己評価	備考
	S：中期目標を上回って達成している。	2	
	A：中期目標を十分に達成している。	3	
	B：中期目標を十分には達成していない。		
	C：中期目標を達成していない。		

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
<p>【教育研究組織の見直し】 公開講座は地域住民に定着してきており、さらにニーズ調査の結果を取り入れて内容・ミニ公開講座を検討するなど、専門職・地域のニーズに対応している。</p> <p>【人事の適正化】 6年間のなかで多少の計画変更はあったものの、教員、事務職員とも人事評価システムが整備され、評価結果に基づいた報酬配分も実施した。</p> <p>【事務等の効率化・合理化】 事務組織の見直しを継続的に実施した。合理化をめざした事務能力の向上のための研修会が定着した。</p> <p>【広報活動の推進】 広報活動体制の整備、ならびに広報計画の策定など、目標に照らし十分な成果を得ることができた。</p>	

□ 項目別実施状況
(その1) 大項目用

Ⅲ 財務内容の改善に関する目標

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標					
(1) 教育関連収入に関する目標					
入学検定料、入学料、授業料等の学生納付金及び受講料等については、社会的事情を考慮し、適正な料金を設定する。	61 学生納付金等の見直し 他大学の状況を踏まえ、実習及び施設使用等に係る学生負担金の新設について検討を行う。 公開講座や一般県民を対象とした講習について、受講料の徴収の適否を検討し、有料化が適切であると判断されるものについて受講料を徴収する。	学生負担金の新設 ・ H21に導入の可否を決定 公開講座等受講料の徴収 ・ H21に適否を決定し、可能なものから徴収	【平成20～25年度の実績】 教育等に要する経費について、学生から適正な対価を求める観点から、21年度に学生負担金制度（再試験料、学外実習費）の新設を決定し、諸規程の改正を行った上で、段階的に徴収を開始した。 公開講座の受講料徴収について検討し、現行の公開講座での徴収は困難であるが、より専門的なミニ講座について26年度に実施し、受講料を徴収することを決定した。 また、静脈注射学び直し事業受講生への実費負担を導入した。	A	【評価理由】 静脈注射学び直し事業における受講生の実費負担を導入し、本学の理念や社会状況などを踏まえた上での他の受講料徴収について検討し、自己収入増加を図ることにより、中期目標を十分に達成できた。
(2) 研究関連収入に関する目標					
国の制度の有効な活用や産官学の連携強化を図ることにより、科学研究費補助金をはじめとする競争的研究資金等の外部研究資金及び奨学寄附金を獲得する。	62 外部研究資金の積極的導入 科学研究費補助金及び公募型プロジェクト研究等の競争的外部研究への積極的な応募を推奨し、外部研究資金の獲得を図る。	外部資金への申請・獲得件数、金額 ・ 対前年比増 科学研究費補助金獲得率 ・ 教員の30%(H19実績:12.9%) 科学研究費獲得額(間接経費を除く) ・ 50,000(千円)／年 (H19実績:31,925千円) 競争的資金獲得 ・ 1件以上	【平成20～25年度の実績】 外部研究資金の積極的導入に向けた取組としては、20年度に特別研究費の配分と科学研究費補助金を連動させるシステムを構築し、その後、システムの効果検証を行った。外部資金の金額にはばらつきがあるものの、申請・獲得件数は堅調に推移している。また、科学研究費補助金獲得額は、25年度は26,500千円であったが、23年度までは50,000千円を上回った。このほか、競争的資金獲得については、毎年度1件以上と、常に目標件数を上回った。	S	【評価理由】 外部研究資金の積極的導入については、主たる外部研究資金である科学研究費補助金の獲得率は堅調に推移しており、研究への教員の努力、大学の研究支援の成果であると考えられる。科学研究費補助金以外の外部研究資金への申請件数についても同様に、堅調な推移を見せている。 共同研究費、受託研究費及び奨学寄附金等外部資金の獲得の推進については、第1期中期計画最終年度の共同研究、受託研究、奨学寄附金等の外部資金の獲得件数は、目標の累計件数25件を大きく上回る累計件数46件の獲得件数となった。 以上のことから、研究関連収入については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を上回って達成できた。

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																													
	内容	指標・達成目標																																
	63 共同研究費、受託研究費及び奨学寄附金等外部資金の獲得の推進 各教員の研究活動内容を外部に対して積極的に公開し、共同研究費、受託研究費及び奨学寄附金等外部資金の獲得を推進する。	奨学寄附金等外部資金獲得件数 ・H25において、25件以上 (H19実績15件)	【平成20～25年度の実績】 奨学寄附金等外部資金の獲得件数は、開学から19年度までは累計15件であったが、25年度には計画期間中の累計46件となった。また、研究推進・知的財産センターホームページにおいて公募情報を定期的に更新し、応募・獲得の支援を行った。 <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">奨学寄附金等外部資金獲得</th> <th>(件)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>12</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>累計件数</td> <td>-</td> <td>16</td> <td>21</td> <td>30</td> <td>39</td> <td>46</td> </tr> </tbody> </table>	奨学寄附金等外部資金獲得							(件)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25	件数	12	4	5	9	9	7	累計件数	-	16	21	30	39	46		
奨学寄附金等外部資金獲得							(件)																											
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																												
件数	12	4	5	9	9	7																												
累計件数	-	16	21	30	39	46																												
(3) 財産関連収入に関する目標 大学施設を積極的に解放するとともに、適正な使用料又は利用料を設定することにより、収入の確保を図る。	64 宿泊施設に係る料率の見直し及び大学施設の有料開放の推進 宿泊施設について、運営経費を考慮した適正な料率を設定する。 講堂、講義室等教育関連施設及び体育館等体育施設を地域に有料開放することとし、適正な料率の設定及び施設貸付方法の制度化を図る。	教育関連施設及び体育施設収入額 ・H25において2,837千円以上 (H19実績2,579千円)	【平成20～25年度の実績】 使用料収入の確保を図るため、大学施設を業務上支障のない範囲で有料貸付することとし、20年度に他大学の状況等も踏まえ使用料率及び貸付方法を定めた。使用料率等の見直しについては、毎年度検討したものの、変更が必要な状況に至っていない。 なお、24年度の施設収入額が低いのは、例年貸し出しを行っていた社会福祉士・介護福祉士試験の日程がセンター試験と重なり貸し出しできなかったことによる。 <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">教育関連施設及び体育施設収入額</th> <th>(千円)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>3,092</td> <td>3,189</td> <td>3,012</td> <td>3,312</td> <td>2,402</td> <td>3,411</td> </tr> </tbody> </table>	教育関連施設及び体育施設収入額							(千円)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25		3,092	3,189	3,012	3,312	2,402	3,411	A	【評価理由】 大学施設等について、適正な料率の設定や貸し付け方法の制度化による有料開放に努めた結果、概ね計画どおり使用料収入を確保し、中期目標を十分に達成できた。							
教育関連施設及び体育施設収入額							(千円)																											
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																												
	3,092	3,189	3,012	3,312	2,402	3,411																												

2 経費の抑制に関する目標

職員のコスト意識の改革を図るとともに、大学運営業務全般を通して、適切な予算配分、無駄のない予算執行、組織運営の効率化、事務事業の合理化等、有効な業務改善について実効ある取組を行い、経費を抑制する。

65 「コスト削減プラン」の構築

中期計画期間全体の収支バランスの均衡を図る観点から、経営改善プロジェクトにおいて、全学的な「コスト削減プラン」を策定し、教職員一体となってコスト削減に取り組んでいく体制を整備する。

コスト削減プランの作成
・H20作成

コスト削減プランの周知
・説明会 年1回開催
拡大教授会 年1回以上説明

コスト削減プランの実勢結果の評価
・行政サービス実施コストの効率改善

【平成20～25年度の実績】
20年度に「経営改善に関する基本方針」を策定し、コスト削減に取り組んだ。23年度に第2次経営改善に関する基本方針を策定し、また、24年度には「物品の適切な管理について」の方針を策定した。経営改善に関する基本方針は、毎年度役員会や教員会議等で周知を図り、実効性を高めるとともに、取組結果をもとに検討を実施した。
なお、行政サービス実施コストについては、20年度以降概ね低下しており、効率化が図られた。

年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25
	1,878,311	1,644,466	1,593,808	1,432,670	1,450,324	1,391,075

S

【評価理由】
「コスト削減プラン」の構築については、「経営改善に関する基本方針」を策定しコスト削減に取り組むとともに、教員会議等でコスト意識の改革を図った。その結果、計画どおり行政サービスコストは概ね低下し、効率化が図られた。
管理運営経費の縮減については、コスト削減が可能なものについて複数年契約等による経費節減を図った。光熱水費については、寒暖等の気象の影響や電気及び重油単価の値上げによる増加はあるものの、これらの影響を除くと概ね計画どおり削減されているものと考えられる。
学内情報システムに係る管理体制の合理化については、すべての年度にわたって目標の20年度比10%の経費を削減することができた。
契約期間の複数年度化及び調達方法の見直しについては、施設管理業務委託は、複数年契約等により計画を上回る経費削減が図られた。また、物品等購入経費についても計画を上回る経費削減が図られた。
人件費の縮減については、教員及び事務局職員の定数管理に関する方針や計画により取組を実施し、計画を大きく上回る人件費削減が図られた。
以上のことから、経費の抑制については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を上回って達成できた。

66 管理運営経費の縮減

清掃、警備及び植栽等の管理運営業務委託について、業務の一括委託及び業務の一部直営化とのコスト比較を行い、管理運営経費の縮減を図るとともに光熱水費の削減を図る。

施設管理運営業務に係る経費削減率及び光熱水費の削減率
・H25においてH20対比で5%減

【平成20～25年度の実績】
20年度に契約方式によるコスト比較を行い、コスト削減が見込まれるものについて21年度から段階的に複数年契約を締結した。
また、20年度に光熱水量削減目標値を設定し、21年度から実施した。なお、24、25年度の光熱水費削減率は、20年度と比較して増加しているが、電気及び重油単価の値上げによるものであり、使用量は24、25年度とも減少した。
・使用量 (20年度対比)
24年度
電気4.0%減、水道13.8%減、重油1.5%減
25年度
電気4.8%減、水道12.1%減、重油8.5%減

年度	H21	H22	H23	H24	H25
施設管理運営業務経費	△ 12.3	△ 2.9	△ 6.3	△ 18.6	△ 17.2
光熱水費	△ 7.0	0.7	△ 2.6	0.01	8.9

67 学内情報システムに係る管理体制の合理化

ホームページの運用基準やサイト構成の検討及びネットワーク管理に係るファイアウォール管理基準等の策定により、学内情報システムの管理体制の合理化を図り、経費の削減を図る。

学内情報システム管理経費削減率
・H25においてH20対比で10%減

【平成20～25年度の実績】
20年度に、ホームページを迅速に公開するため、ホームページの運用に関する手続きの簡素化を図った。21年度以降はシステムエンジニアの常駐について見直しを行い、各年度、目標の20年度比10%の経費を削減することができた。

年度	H21	H22	H23	H24	H25
学内情報システム管理経費	△ 12.50	△ 37.95	△ 48.26	△ 49.37	△ 47.08

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																												
	内容	指標・達成目標																															
	<p>68 契約期間の複数年度化及び調達方法の見直し</p> <p>施設管理運営に係る委託契約等の契約期間複数年度化の検討及び実施を図り、経費削減を図る。 また、物品購入に係る一括発注その他の購入方法の実施により、経費削減を図る。</p>	<p>施設管理運営に係る委託契約額及び物品等購入額</p> <p>・H25においてH20対比で5%減</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>施設管理業務委託について、20、21年度に契約方法の見直しを検討し、22年度から委託業務の複数年契約を段階的に実施した。この結果、25年度には、20年度と比較して、17.2%の経費を削減した。 物品等の購入については、20年度から一括発注を実施し、25年度には、20年度と比較して、18.3%の経費を削減した。</p> <table border="1"> <caption>削減率(H20年度対比)</caption> <thead> <tr> <th colspan="6"></th> <th>(%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>施設管理運営業務経費</td> <td>△ 12.3</td> <td>△ 2.9</td> <td>△ 6.3</td> <td>△ 18.6</td> <td>△ 17.2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>物品購入額</td> <td>0.5</td> <td>△ 16.9</td> <td>△ 15.7</td> <td>△ 5.4</td> <td>△ 18.3</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							(%)	年度	H21	H22	H23	H24	H25		施設管理運営業務経費	△ 12.3	△ 2.9	△ 6.3	△ 18.6	△ 17.2		物品購入額	0.5	△ 16.9	△ 15.7	△ 5.4	△ 18.3			
						(%)																											
年度	H21	H22	H23	H24	H25																												
施設管理運営業務経費	△ 12.3	△ 2.9	△ 6.3	△ 18.6	△ 17.2																												
物品購入額	0.5	△ 16.9	△ 15.7	△ 5.4	△ 18.3																												
	<p>69 人件費の縮減</p> <p>教育研究水準の維持向上及び職員の効率的活用に留意しつつ、適正な定員について検討し、人件費の削減に努める。</p>	<p>人件費削減率</p> <p>・H25においてH20対比で3%減</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20年度に定数管理基本方針及び事務職員年度別採用計画を定め、21年度から運用を開始した。また、21年度に教員に係る職員数管理計画を定め、23年度から運用を開始した。 この結果、人件費削減率は、25年度に20年度比で11.2%の減となった。</p> <table border="1"> <caption>削減率(H20年度対比)</caption> <thead> <tr> <th colspan="6"></th> <th>(%)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人件費</td> <td>△ 4.6</td> <td>1.0</td> <td>△ 7.0</td> <td>△ 11.5</td> <td>△ 11.2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							(%)	年度	H21	H22	H23	H24	H25		人件費	△ 4.6	1.0	△ 7.0	△ 11.5	△ 11.2										
						(%)																											
年度	H21	H22	H23	H24	H25																												
人件費	△ 4.6	1.0	△ 7.0	△ 11.5	△ 11.2																												

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
3 資産の運用管理の改善に関する目標					
大学の健全な運営を確保するため、資産を運用し管理する体制を整備し、効率的かつ効果的な活用を図る。	70 資産の運用管理体制の構築による資産の延命 大学の資産（土地、施設設備等）の運用管理体制を構築し、定期的な保全調査及び計画的な維持修繕を行い、可能な限り長期利用を図る。	資産の耐用年数 ・すべての資産を法定耐用年数以上、利用する。	【平成20～25年度の実績】 20年度に適切な運用管理体制を整備するとともに、保全調査・修繕計画を策定し、21年度以降は計画に基づき修繕を実施した。23年度は、施設の長期利用及び修繕費用の節減の観点から計画の見直しを行い、新たに施設整備改修計画を策定した。 これを踏まえ、24、25年度には体育館屋根及び各棟屋上行灯等の大規模修繕、電話設備及び中央監視装置等の更新を実施した。	A	【評価理由】 資産の運用管理体制の構築による資産の延命については、大学資産の延命により可能な限り長期利用を図るため、計画どおり体制を整備し、定期的な保全調査及び計画的な維持修繕を行った。 資産の学内外での共同利用及び地域開放の推進については、講堂その他の教育施設については、有料開放に努めた結果、計画目標の稼働率を達成したものの、職員宿舎の稼働率は目標を若干下回った。 以上のことから、資産の運用管理の改善については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。
	71 資産の学内外での共同利用及び地域開放の推進 資産の学内外での共同利用及び地域開放の実施に係る基本的な考え方を整理するとともに、資産稼働率の向上を図る。	講堂、講義室その他の教育関連施設の稼働率 ・稼働率の目標設定及び23年度までに目標数値を達成 職員宿舎の入居率 ・H25までに入居率90% (H19実績73.6%)	【平成20～25年度の実績】 施設の有料開放に向けて、20年度に資産利用状況調査を実施するとともに、貸付方法等に係る規程を定めた。調査結果を踏まえ、21年度に稼働率の目標を設定し、22年度以降目標を設定したすべての施設で目標を達成した。 職員宿舎については、長期研修の受講者や講師も利用できる体制を整備するなどの取組を行ったが、入居率は70%～80%台で推移した。		

年度	目標	H22	H23	H24	H25
講堂	30	36.0	101.1	95.2	85.2
体育館	60	102.8	139.5	143.8	175.0
テニスコート	80	101.9	142.4	122.4	133.6
野球場	30	41.2	45.7	47.3	60.8
グラウンド	30	51.0	148.6	134.7	116.3

年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25
	73.9	85.8	84.8	78.9	77.0	77.6

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由	
	内容	指標・達成目標				
Ⅲ 財務内容の改善に関する目標				構成する小項目別評価の結果	自己評価	備考
				S：中期目標を上回って達成している。	2	
				A：中期目標を十分に達成している。	3	
				B：中期目標を十分には達成していない。		
				C：中期目標を達成していない。		

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
<p>【外部資金その他の自己収入の増加】 科学研究費補助金をはじめとする外部研究資金については、学内特別研究費をはじめとする研究費制度との連動制度を構築、運用し、申請件数、獲得金額ともに目標を上回る実績を達成した。</p> <p>【経費の抑制】 コスト削減については、委託業務の一元化や複数年契約の導入、光熱水費に係る目標設定と実績管理、人件費については教職員の定数管理計画策定と運用等取組により、経営のスリム化及び業務の効率化が達成できている。</p> <p>【資産の運用管理の改善】 大学資産の延命による長期利用については、計画どおり体制を整備し、定期的な保全調査及び計画的な維持修繕を行った。また、講堂等教育施設について有料開放に努め、職員宿舎以外の稼働率について目標を上回る実績を達成した。</p>	

□ 項目別実施状況
(その1) 大項目用

IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
1 評価の充実に関する目標					
<p>教育研究活動及び組織・業務運営の状況について、自己点検及び自己評価が効率的かつ効果的に実施できるよう、体制を整備するとともに、定期的に自己点検及び自己評価を実施する。 また、評価の客観性を確保するため、第三者機関による外部評価を受ける。</p>	<p>72 中期目標・中期計画達成のための自己点検・評価体制の確立 中期目標・中期計画を達成するため、組織的かつ定期的に自己点検・評価に取り組む体制を構築し、公共上の見地から確実に実施する。</p>		<p>【平成20～25年度の実績】 中期目標・中期計画・年度計画の実施状況を適切に評価するため、まず20年度は、理事及び各部局長により、達成すべき計画等の内容を確認した。21年度からは、業務実績報告書について、年2回担当部局長が監事のヒアリングを受けることにより、自己点検・評価を実施した。また、21年度から、青森県地方独立行政法人評価委員会からの評価内容を分析・検証・整理し、次年度の年度計画に反映させた。</p>	A	<p>【評価理由】 中期目標・中期計画達成のための自己点検・評価体制の確立については、自己評価・自己点検の仕組みが整い、定期的な点検活動が定着した。 第三者評価機関による評価の実施については、中期目標・計画の内容を滞りなく実施し、受審結果は「適合」、また評価結果の助言、その他の示唆事項については毎年度是正・改善を確実に実施している。 以上のことから、評価の充実については、中期計画を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。</p>
	<p>73 第三者評価機関による評価の実施 自己点検・評価について第三者評価機関である大学基準協会の大学認証評価を受ける。</p>		<p>【平成20～25年度の実績】 20年度に大学基準協会受審の準備を行い、21年度に大学認証評価を受け、その結果は「適合」（22年4月1日から29年3月31日までの7年間の認証）であった。22年度からは、認証評価結果の助言、その他の示唆事項に対する是正・改善の必要な事項について検討・実施し、25年度7月に、助言事項に対する「是正・改善報告書」を提出し、再度改善報告を求める事項は「なし」であった。今後も継続して認証評価結果に対する是正・改善を実施する。</p>		
2 評価結果の活用に関する目標					
<p>評価結果を活用し、教育研究活動及び組織・業務運営の改善のための適切な措置を講じる。</p>	<p>74 改善計画の策定 評価・改善委員会において、改善計画を策定し、経営改善プロジェクトとの連携のもと、「コスト削減プラン」の範囲内で、期限内に改善する。</p>		<p>【平成20～25年度の実績】 21年度に改善計画の策定の方法について検討し、22年度に改善計画を策定し、23年度から実施した。なお、毎年度の改善状況を踏まえ、随時改善計画の見直しを行っている。また、青森県地方独立行政法人評価委員会から指摘を受けた項目については、進め方の見直しを行い、中期目標・中期計画の目標達成に向けて取組を加速することとし、一部を除いて顕著な成果を示すことができた。</p>	A	<p>【評価理由】 改善活動は経常的に行われるように制度等を整理することができた。 また、法人評価については、指摘を受けた改善事項について、目標達成にむけて取り組み、第一期評価期間の後半の年度では顕著な改善を示す項目もあったことから、評価結果を活用した改善活動は十分に達成できた。</p>

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
3 情報の提供に関する目標					
教育研究活動及び組織・業務運営の状況に関する情報について積極的に公表するとともに、自己点検及び自己評価の結果についても速やかに公表する。	75 教育に関する成果・効果の検証及び公表 評価・改善委員会において、教員評価及び学生による授業評価の結果並びにその検証結果、本学で実施する自己点検・評価及び第三者評価機関の評価結果を速やかに公表する。	評価結果の公表 ・速やかに公表する。	【平成20～25年度の実績】 学生による授業評価の結果は20年度から、教員評価の結果は24年度から学内ネットワークにより公表した。また、21年度以降、本学が作成する業務実績報告書、地方独立行政法人評価委員会の業務実績評価書及び大学基準協会による大学認証評価の結果を、大学ホームページで公表した。	A	【評価理由】 教育に関する成果・効果の検証及び公表を速やかに実施し、中期目標を十分に達成できた。

IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標	構成する小項目別評価の結果	自己評価	備考
	S：中期目標を上回って達成している。		
	A：中期目標を十分に達成している。	3	
	B：中期目標を十分には達成していない。		
	C：中期目標を達成していない。		

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
<p>【評価の充実】 自己評価・自己点検の仕組みが整い、定期的な点検活動が定着した。また、大学認証評価、大学法人評価ともに評価体制が整い計画通り実施できた。</p> <p>【評価結果の活用】 部局長、学科長等を中心に所掌事項を明らかにして、評価結果を活動した改善活動に取り組んだ。</p> <p>【情報の提供】 情報公開の仕組みが整い、必要な事項について速やかに公開することができた。</p>	

□ 項目別実施状況
(その1) 大項目用

V その他業務運営に関する重要目標

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由																														
	内容	指標・達成目標																																	
1 施設設備の整備、活用等に関する目標																																			
大学の施設設備については、教育研究活動の良好な環境が醸成されるよう、適切に維持管理する。また、教育研究活動における良好な環境を維持しつつ、地域貢献を踏まえて大学施設を地域に開放する。	76 施設設備の省エネ化 次期中期計画に向けて、築15年目となるH24から既存設備の点検・整備の検討結果を基に、省エネタイプの施設のあり方を検討するため、既存施設の利用状況等を的確に把握し、省エネ化を意識した運用を図るとともに、施設の整備に当たっては、長期的視野に立ち、環境に優しい省エネルギータイプの施設のあり方を検討する。	既存施設の点検 ・年2回(5月、11月) 省エネ施設のあり方の検討会の開催 ・年2回の開催	【平成20～25年度の実績】 20年度から既存施設の点検を年2回実施した。 また、省エネ施設のあり方の検討会を年2回開催し、省エネの取組と実績を確認整理するとともに、新たな取組の検討等を行った。	A	【評価理由】 施設設備の省エネ化については、計画どおり、施設点検を年2回実施するとともに、省エネ施設の検討会を年2回実施し、省エネルギータイプの施設のあり方を検討した。 施設のあり方、活用方策への多様な意見の反映及び地域への開放については、学生自治会との定期懇談会を、20～22年度及び24年度に年2回、23年度、25年度には年3回開催した。学生目安箱は、継続して設置し、案件については素早く対応した。また、施設の開放については、計画を大きく上回った。 以上のことから、施設設備の整備、活用等については、中期計画の取組を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。																														
	77 施設のあり方・活用方策への多様な意見の反映及び地域への開放 学生が充実したキャンパスライフを送れるよう、施設のあり方・活用等に学生の意見を反映させるための仕組みを導入する。	学生自治会との定期的懇談会の開催 ・年2回の開催 学長目安箱 ・継続設置 施設の開放 ・20件(H19有料 14件)	【平成20～25年度の実績】 学生自治会との定期懇談会は、20～22年度及び24年度に年2回、23、25年度には年3回開催した。学生目安箱は継続して設置した。 また、施設の開放件数については、無料、有料ともに大幅に増加した。			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">施設の開放</th> <th>(件)</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>1,722</td> <td>1,791</td> <td>2,101</td> <td>3,055</td> <td>3,085</td> <td>3,504</td> <td></td> </tr> <tr> <td>うち有料件数</td> <td>99</td> <td>124</td> <td>190</td> <td>232</td> <td>303</td> <td>582</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	施設の開放							(件)	年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25		件数	1,722	1,791	2,101	3,055	3,085	3,504		うち有料件数	99	124	190	232
施設の開放							(件)																												
年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25																													
件数	1,722	1,791	2,101	3,055	3,085	3,504																													
うち有料件数	99	124	190	232	303	582																													

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
2 安全管理に関する目標					
<p>学生及び職員の健康と安全を確保し、教育研究活動を円滑に実施するため、防災、学内セキュリティ、安全衛生等について検証するとともに、実験施設等における安全管理の普及・啓もうをはじめとする必要な対策を講じること等により防災・安全体制を万全にする。</p>	<p>78 危機管理に係る意識啓発</p> <p>学内の事故防止及び災害発生時等に適切に対応するため、危機管理委員会を設置し、各種危機管理マニュアルを策定するとともに、周知・啓発のため教職員及び学生に対し、研修会を行う。</p>	<p>研修会の開催</p> <p>・年1回以上</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>20年度に「危機管理マニュアル」を策定し、教職員及び学生に対し、20年度には1回、21年度からは年2回又は3回の研修会を開催した。</p> <p>24年度は「災害に関する危機対応マニュアル」及び「災害時行動マニュアル（教員編・学生編）」を作成した。</p> <p>また、25年度は、「危機管理マニュアル」等の改正を行った。</p>	A	<p>【評価理由】</p> <p>危機管理に関する意識啓発については、危機管理マニュアルの策定、年1回の研修会の実施等計画どおり業務を実施した。</p> <p>情報セキュリティポリシーの策定については、23年度までに本学情報セキュリティポリシーの策定およびガイドラインの設定を終え、研修会の開催を通じて、教職員の情報保護意識の向上を図った。</p> <p>個人情報の保護については、毎年講習会を開催し、個人情報保護に関する意識啓発を図った。</p> <p>以上のことから、安全管理については、中期計画を着実に実施することにより、中期目標を十分に達成できた。</p>
	<p>79 情報セキュリティポリシーの策定</p> <p>情報セキュリティポリシーの策定及び情報セキュリティに関するガイドラインの設定により、教職員の情報保護の意識向上を図る。</p> <p>また、広報情報委員会でセキュリティポリシーに関するガイドラインを設定し、教職員の情報保護の意識向上を図ることにより、違反行為の未然防止を図る。</p>	<p>セキュリティポリシー説明会の開催</p> <p>・年1回以上</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>セキュリティポリシーについては、20年度以降検討を重ね、22年度に「学内情報ネットワーク利用上の留意事項」を策定して教職員の意識向上を図るとともに、23年度には、情報セキュリティに関するガイドラインとして「情報ネットワーク運用・管理規程」及び「情報ネットワーク運用・管理対策基準」を設定した。</p> <p>教職員を対象としたセキュリティに関する説明会を20年度から23年度までは年1回、24、25年度には年2回開催した。</p>		
	<p>80 個人情報の保護</p> <p>教職員及び学生に対し、学内情報ネットワーク上や講習会等で、個人情報の保護に関する意識啓発の向上を図る。</p>	<p>講習会等の開催</p> <p>・年1回以上</p>	<p>【平成20～25年度の実績】</p> <p>教職員を対象とした個人情報保護に関する研修会を年1回開催した。</p> <p>学生に対しては、学部新生を対象とした導入教育の中で、個人情報に係る講習を実施している。</p>		

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			
3 人権啓発に関する目標					
人権が不当に侵害され、良好な教育研究活動や職場環境が損なわれることがないよう、学生及び職員に対して人権意識の向上を図る取組を行う。	81 人権教育の推進 学内における各種ハラスメント行為等を防止するため、人権に関する委員会を置き、人権に係る研修等を実施するとともに、ポスター掲示等の啓発活動を行う。	ハラスメント行為防止研修等の開催 ・年1回以上	【平成20～25年度の実績】 20年度にハラスメントの防止等に関する規程に基づき、「人権に関する委員会」を設置するとともに、委員会の下に相談窓口を置き、ハラスメントに関する相談及び苦情の申出に対応した。 20年度から教職員を対象として人権に関する研修会を年1回開催した。 また、ガイドラインとリーフレットを事務局窓口に備えるとともに、全学生に対してリーフレットを前期ガイダンスで配布するなどの周知・啓発活動を行った。	A	【評価理由】 計画どおり、人権に関する委員会を設置し、相談及び苦情に対応するとともに、教員や事務局職員の研修会を年1回開催する等、周知や意識啓発を行い、中期目標を十分に達成できた。
4 法令遵守に関する目標					
業務運営が適正に行われるよう、法令遵守を徹底する取組を行う。	82 法令遵守活動の推進 法令、学内規程の違反行為等の早期発見・是正を図るために必要な体制を整備し、公益通報制度を構築する。また、不正行為等を防止するため、必要な研修等を実施するとともに、ポスターの掲示等により啓発活動を行う。	法令遵守に関する研修会の開催 ・年1回以上	【平成20～25年度の実績】 20年度に公益通報者の保護等に関する規程を定めたほか、20年度から教職員を対象として、法令遵守に関する研修会を年1回開催した。 司法機関及び自治体から配付されたポスター等を掲示し、継続した啓発活動を実施した。	A	【評価理由】 計画どおり、公益通報者保護に関する規程を定めたほか、教員や事務局職員の研修会を年1回開催する等、周知や意識啓発を行い、中期目標を十分に達成できた。

中期目標	中期計画		業務の実績	自己評価	自己評価の理由
	内容	指標・達成目標			

V その他業務運営に関する重要目標	構成する小項目別評価の結果	自己評価	備考
	S：中期目標を上回って達成している。		
	A：中期目標を十分に達成している。	4	
	B：中期目標を十分には達成していない。		
	C：中期目標を達成していない。		

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
<p>【施設設備の整備・活用等】 施設設備の長期利用を図るため、点検及び修繕を行うとともに、省エネタイプの施設のあり方の検討を行ったほか、施設の活用等に学生の意見を積極的に取り入れる仕組みを導入し運用した。</p> <p>【安全管理】 危機管理において様々な事象を想定し、対応策を策定し、研修会を開催し教職員及び学生に周知した。</p> <p>【人権啓発】 人権に関する問題に対応する委員会を設置運用したほか、人権に関する意識啓発のため、教職員を対象とした研修会の開催や学生へのガイダンスでの説明等を行った。</p> <p>【法令遵守】 公益通報者保護に関する規程を整備するとともに、法令順守の徹底を図るため教職員を対象として研修会を開催した。</p>	