

公立大学法人青森県立保健大学

第三期中期目標期間（終了時）業務実績報告書 （令和 2 年度～令和 7 年度）

令和 8 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）	
1）業務の実施状況について	7
2）財務その他の状況について	12
3）その他	12
□ 項目別実施状況	
1 大学の教育研究等の質の向上に関する目標（教育）	13
2 大学の教育研究等の質の向上に関する目標（研究）	27
3 大学の教育研究等の質の向上に関する目標（地域貢献）	31
4 業務運営の改善及び効率化に関する目標	39
5 財務内容の改善に関する目標	42
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	44
7 その他業務運営に関する重要目標	46

☐ 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	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
法人の基本的な目標（使命）	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。
法人の業務	(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。

2 組織・人員情報

(1) 組織

別紙組織図 (p. 5) のとおり

(2) 役員

役職名	定員	氏名	任期	職業等
理事長	1	吉池 信男	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学学長
副理事長	1	角濱 春美	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学副学長
理事	4以内	川内 規会	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学健康科学部長
		荒関 浩巳	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学事務局長
		野澤 正樹	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	株式会社カネモト 代表取締役社長
		平間 恵美	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県教育委員、特定非営利活動法人はちのへ未来ネット代表理事
監事	2	西谷 俊広	令和5年2月1日 ～ ※	公認会計士
		天野 高志	令和5年10月1日 ～ ※	弁護士

※令和7事業年度の財務諸表承認日まで

(3) 教員数

区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減の主な理由
正職員	教授	31(4)	32(5)	34(4)	35(4)	38(5)	35(2)	35(1)
	准教授	20(1)	19	17	19	17	21	20
	講師	14	14	13	13	16	17	18
	助教	14	14	15	14	13	14	12
	助手	15	13	14	12	14	12	14
	計	94(5)	92(5)	93(4)	93(4)	98(5)	99(2)	99(1)
非常勤講師	126	154	172	180	210	178	184	
合計	220(5)	246(5)	265(4)	273(4)	308(5)	277(2)	283(1)	

※教授数には特任教授、准教授には特任准教授を含む。() 内：特任教授、特任准教授数

(4) 職員数

区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減の主な理由
事務局長	1	1	1	1	1	1	1	
正職員	ブローパー	22	24	24	25	25	24	24
	県派遣	3	3	2	2	2	3	3
	計	25	27	26	27	27	27	27
臨時・非常勤職員	30	29	29	30	31	33	30	
合計	56	57	56	58	59	61	58	

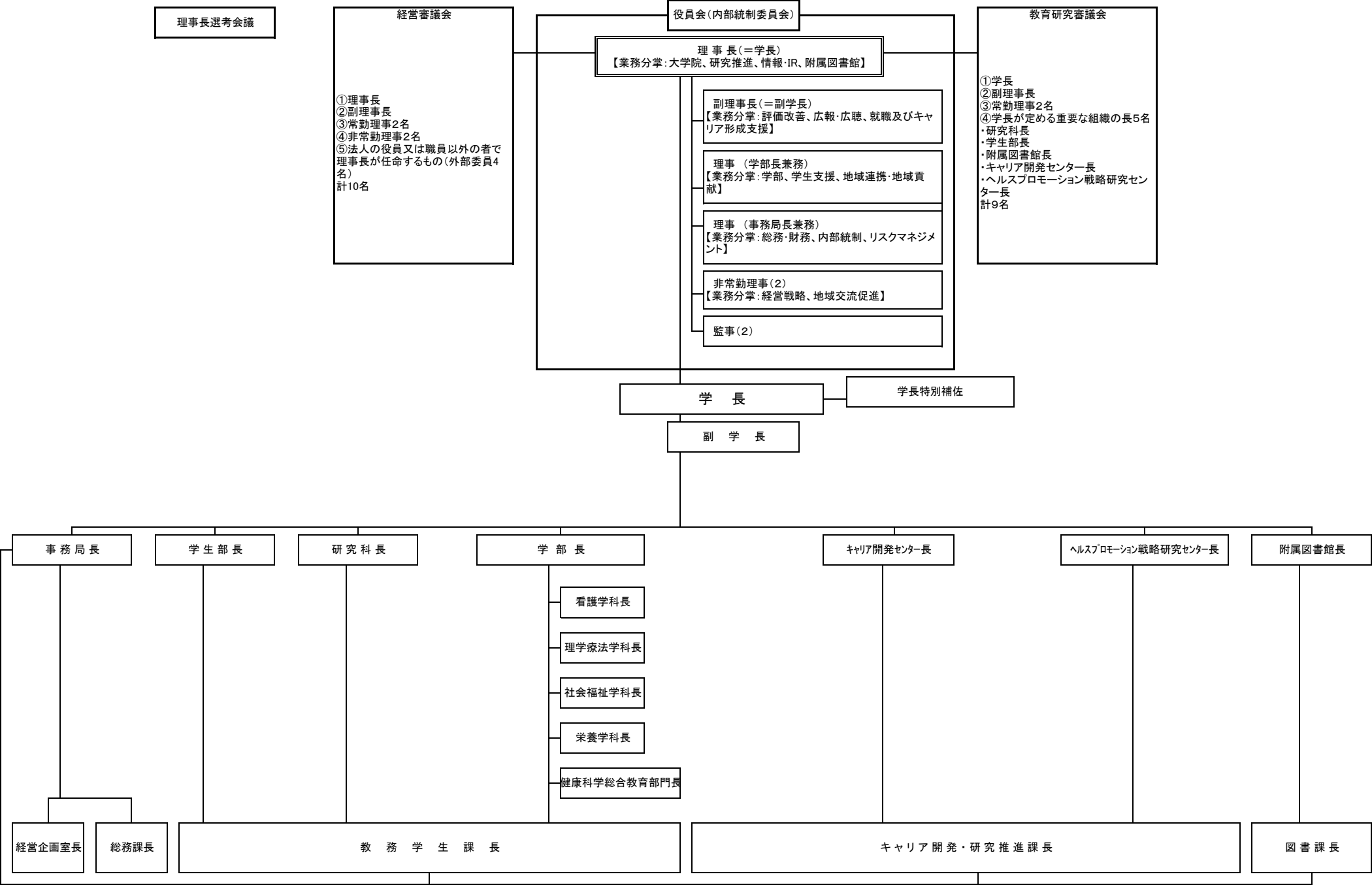
3 審議機関情報

機関の名称	区分	氏名	任期	職業等
経営審議会	学内委員	吉池 信男	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	理事長
	学内委員	角濱 春美	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	副理事長
	学内委員	川内 規会	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	理事
	学内委員	荒関 浩巳	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	理事
	学外委員	野澤 正樹	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	理事（株式会社カネモト 代表取締役社長）
	学外委員	平間 恵美	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	理事（青森県教育委員、特定非営利活動法人はちのへ未来ネット代表理事）
	学外委員	河原 和夫	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	医療法人財団利定会 大久野病院・介護医療院 理事・院長
	学外委員	白鳥 元生	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	株式会社青森みちのく銀行 取締役専務執行役員（代表取締役）
	学外委員	佐々木 あつ子	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	白神サンガ・プロジェクトチーム 代表 公益社団法人青森県緑化推進委員会 緑の募金運営協議会 会長
教育研究審議会	学外委員	菅原 よしえ	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	宮城大学看護学群・宮城大学大学院看護学研究科 看護学研究科長兼看護学群長/教授
	委員	吉池 信男	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	学長
	委員	角濱 春美	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	副理事長
	委員	川内 規会	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	理事 兼 青森県立保健大学健康科学部長
	委員	荒関 浩巳	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	理事 兼 青森県立保健大学事務局長
	委員	篠原 博	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学健康科学研究科長
	委員	児玉 寛子	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学学生部長
	委員	佐藤 伸	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学附属図書館長
	委員	鳴井 ひろみ	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学キャリア開発センター長
委員	委員	古川 照美	令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日	青森県立保健大学ヘルスプロモーション戦略研究センター長

4 学生に関する情報

(1) 学士課程		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
区分		収容定員	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	
健康科学部	看護学科	420	434 (103.3)	442 (105.2)	442 (105.2)	437 (104.0)	439 (104.5)	432 (102.8)	431 (102.6)	
	理学療法学科	124	130 (104.8)	132 (106.5)	134 (108.1)	134 (108.1)	128 (103.2)	129 (104.0)	130 (104.8)	
	社会福祉学科	212	215 (104.4)	210 (99.1)	208 (98.1)	213 (100.1)	217 (102.4)	214 (100.9)	215 (101.4)	
	栄養学科	129	135 (104.7)	133 (103.1)	131 (101.6)	128 (99.2)	131 (101.6)	133 (103.1)	136 (105.4)	
計		885	914 (103.3)	917 (103.6)	915 (103.4)	912 (103.1)	915 (103.4)	908 (102.6)	912 (103.0)	
(2) 大学院課程		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
区分		収容定員	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	
大学院	前期課程	20	29 (145.0)	31 (155.0)	30 (150.0)	41 (205.0)	50 (250.0)	49 (245.0)	50 (250.0)	
	後期課程	12	20 (166.7)	21 (175.0)	24 (200.0)	25 (208.3)	27 (225.0)	34 (283.3)	49 (408.3)	
計		32	49 (153.1)	52 (162.5)	54 (168.8)	66 (206.3)	77 (240.6)	83 (259.4)	99 (309.3)	

令和8年度 公立大学法人青森県立保健大学 運営組織図



(白 紙)

I 全体評価（全体的実施状況）

1) 業務の実施状況について

1 はじめに

本業務実績報告書は、地方独立行政法人法第78条の2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三期中期目標期間終了時に見込まれる中期目標期間における業務の実績について、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、中期計画41項目中、中期計画を上回って実施しているとするS評価が10項目（24.3%）、中期計画を十分に実施しているとするA評価が31項目（75.7%）、中期計画を十分には実施していないとするB評価が0項目（0%）、中期計画を実施していないとするC評価が0項目（0%）との結果となった。S又はA評価が41項目（100%）であり、全体的な状況としては、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) 大学の教育研究等の質の向上に関する目標についての評価

大学の教育研究等の質の向上に関する目標については、16項目のうち、S評価を7項目（43.7%）、A評価を9項目（56.3%）とした。
S評価とした項目は、以下のとおりである。

【3】学生募集方策の検討及び実施（No. 3）

計画に基づき、学部生や保健、医療及び福祉の関連団体等への広報を積極的に推進し、本学学部生の大学院公開審査会・公開発表会、特別講義Ⅱの参加者も増加し、令和3～8年度と継続的に定員以上の入学者を獲得できた。かつ、外国人留学生選抜試験制度を活用した外国籍の入学生も受け入れることもできたことから、自己評価をSとした。

【7】専門教育（No. 7）

看護学科では、実践力および倫理観を身につけるための教授法を検討し、より良い学習の提供を実施できた。
また、新型コロナウイルス感染症の影響により臨地実習が制限される状況においても、代替教育を実施し、教育目標の達成および教育の質の維持を図ることができた。
さらに、多職種と協働して健康課題の解決に取り組む能力を育成する教授法を実施するとともに、キャリア形成に資する教授法についても継続的に実施できた。
理学療法学科では、高度専門職としての知識と実践能力を育む教育を実践し、国家試験合格率、就職率、大学院進学者数は高い水準を堅持。指定規則で努力義務とされた第三者評価「リハビリテーション教育評価機構」では適合（S）と判断され、適切な教育が行われていると判断された。
社会福祉学科では、現任者による講話や特別講義を積極的に取り入れ、教員と現任者が連携した専門職教育を行うことを目的にセミナーを定期的に開催し、教育の質向上に取り組んだ。また、多様なテーマの卒論を通して、課題解決に向けた論理的思考と研究能力を育むようにした。
栄養学科では、専門職として求められる知識や技術の習得を講義、実験実習との連動性を持って行った。倫理的思考力・実践力を高め課題解決能力の育成に、教員間の結束・連携を意識して進めた。当初より国家試験対策は、組織的に学生へ指導し、高い合格率を維持してきたが、最終年度のみ8割を切る結果となった。他方、就職率は計画期間を通して90%以上、直近2年連続100%となり、その中には県内就職率が過去最多の40%以上となる年もあった。
さらに、各学科での国家試験については、令和2～7年度まで、高い合格率を保っており、大学院への進学者も増加してきている。以上のことを総合判断して、自己評価をSとした。

【9】大学院生の教育と研究推進（博士前期課程）

計画に基づき、基礎科目の充実と地域の健康課題の解決に資する教育の充実・改善やMPHプログラムの授業が円滑に進むような体制を整えた。さらに、研究論文指導担当教員を増員できた。研究発表及び学内研究費助成制度への応募へ積極的に促進することができ、学会発表件数は増加し、目標を上回る成果であった。これらのことを考慮して、自己評価をSとした。

【10】大学院生の教育と研究推進（博士後期課程）

計画に基づき、学際的視点からの地域の健康課題の解決に資する教育を充実・改善したり、研究論文指導担当教員数を継続的に確保し、研究指導体制を強化することができた。研究発表、学術雑誌への投稿並びに学内研究費助成制度への応募促進ができ、さらにポスター賞などの受賞や学会発表件数、学術雑誌への投稿件数など目標を上回る成果を達成できた。これらのことを考慮して、自己評価をSとした。

【11】FD・授業改善（No.11）

組織的なFD活動を推進するために、評価とそのフィードバックを含めた体系的なFD活動推進の新たな仕組みを作り、積極的に実施できた。

成果として、認証評価の基準で用いられている大学の各教育区分1件以上（本学では各学科4件＋大学院1件）のFD開催を大幅に上回るFDを企画・実施することができた。更に、内容の質が高く、すべての項目において受講者の評価が満点5に近いものであった。授業改善では、授業改善アンケート結果を十分に活用して優れた授業を広め、それぞれの科目の改善に役立てた。教育の質を高める仕組みが定着し、効果的であると判断し、自己評価をSとした。

【15】学生生活支援（No.15）

計画に基づき、学生の心身の健康管理・相談窓口体制の充実、障がい学生支援等の取組を継続実施することができた。なかでも障がい学生支援においては具体的に改善状況がみられたことと当該学生からの評価も高かったこと、卒後の進路選択に係る支援提供まで実施することができていたことから、S評価とした。

【16】キャリア支援・人材輩出（No.16）

キャリア開発センターを開設し、ニーズ調査に基づくキャリア形成支援を実施するとともに、就職支援サービスの導入やコロナ禍における就職活動のオンライン化への対応により支援体制の充実を図った。さらに、雇用者調査の実施・分析を通じて課題の把握と今後の方針検討につなげた。その結果、就職率は各年度を通じて高い水準で推移し、令和6年度には99.5%となった。

以上のように、計画に基づく取組を着実に実施するとともに、社会状況の変化に対応し、支援体制の充実を図りながら安定した成果を上げていることから、自己評価をSとした。

当該目標に係る具体的活動等は、以下のとおりである。

①入学者の受入れに関する目標（No. 1～4）

ア 学士課程

(7) 入学者選抜

・安全・公平で有効な入試を実施するために、令和2年度に実施した令和3年度入学者選抜から入学者選抜方法を大きく改革した。一般選抜の志願倍率は大学受験者が減少している現在において、一定の志願倍率を維持できた。国や公立大学協会からの入試に関する指針や情報を入試委員会でも共有し、実施要領の点検を十分に行い、全ての入試業務を安全、かつ適切に行うことができた。

(4) 学生募集方策

・本学主催の進学相談会の実施や対面・オンラインを活用した出張講義とうを通じて保健・医療・福祉専門職と本学の魅力発信に努めた。また、高校生が本学により親しみをを感じるよう在学生や卒業生と直接対話できる事業を複数企画・実施した。アンケート結果からも直接対話による本学への関心の高まりが確認されるなど高い評価が得られた。
・高校生に加え、小中学生やその保護者も本学に関心を持ってもらえるように事業を企画・実施した。特に読み聞かせプロジェクトは幼児から小学低学年向けに実施し、マスコミにも取り上げられたことで今後の周知拡大が期待される。
・看護学科地域定着枠の認知拡大のため高校訪問では地域定着枠部会担当と同行により説明を強化した。
以上、計画に基づきつつ、新規事業も盛り込みながら学生募集に努めることができた。

イ 大学院課程

・大学院入学案内パンフレットや大学案内を作成し、大学、市町村及び保健医療福祉関連団体や本学部生への広報を継続的に推進した。学部生には、学生支援システム「キャンパスメイ」やInstagramを利用し、タイムリーに大学院の活動や入試、進学相談会情報を継続的に発信した。研究センターとの共催で一般市民を対象とした「大学院公開ゼミ」や学内の実験室等を見学できる「学内ラボツアー」を開催し、研究情報の発信を推進し、令和4年度からMPHプログラムが開始され、カリキュラムや入試制度の改正などにより、博士前期・後期課程ともに定員数を上回る志願者及び入学者を継続的に獲得することができた。

②学生の育成に関する目標（No. 5～10）

ア 学士課程

・教養科目においては、「自らを高める力」を育成できる教育内容・方法となるよう検証した結果、概ね本科目教育が「自らを高める力」の育成に有用であった。授業改善アンケートでは、約9割の学生が「教養、主体的学習力、表現力を育成するもの」として肯定的に考えており、高い評価が得られた。
・健康科学部共通教育（新カリ「学科横断科目」）においては、「統合的実践力」を育成する1年次から4年次までの切れ目ないヘルスリテラシーに関する系統的な教育を行い、集大成であるヘルスマネジメント実習については、学生は在宅・施設における療養者のヘルスマネジメントプランを多職種連携の視点から立案して発表でき、効果的な学習をすることができた。
・看護学科では、実践力及び倫理観を身につけるための教授法を検討し、よりよい学習提供を実施できた。また、多職種との協働による健康課題の解決する力を身につけさせる教授法、キャリア形成のための教授法を実施していくことができた。
・理学療法学科では、時代のニーズに対応する実践力を意識したカリキュラムを実施でき、指定規則で努力義務とされた第三者評価「リハビリテーション教育評価機構」では適合（S）と判断され、適切な教育が行われていると評価された。
・社会福祉学科では、学内教育において、現任者による講話や特別講義を積極的に取り入れ、教員と現任者との連携した専門職教育実践を行うことができた。また、多様なテーマの卒論を通して、課題解決に向けた論理的思考と研究能力を育むことができた。
・栄養学科では、専門職として求められる知識や技術の習得を講義、実験実習との連動性を持ち、倫理的思考力・実践力を高め課題解決能力の育成に、教員間の結束を高めつつ進めることができた。
・さらに、各学科での国家試験については、令和2～7年度まで、高い国家試験合格率を保っており、大学院への進学者も増加してきた。

イ 大学院課程

・地域の健康課題の解決に資する科目を配置し、それらに精通している学外講師を増員するなどし、教育を充実させることができた。また、特別研究を担当できる教員を増員することができた。大学院生の学会発表を促し、発表件数も増加した。健康課題の解決に繋がる具体的成果や知的財産等の地域社会への還元を推進し、地域社会への具体的成果が増加した。

③教育の実施体制に関する目標（No.11～14）

ア 教員の教育力の向上・教育方法の改善

・教員の能力開発のためのFD研修会を行い、FDにおけるPDCAサイクルを回すツールを作成して運用した。研修会の受講者（教職員）評価は高かった。
・授業改善では、授業改善アンケートを実施し、科目担当者にフィードバックするとともに、全体的な見地での評価を行い、「優れた授業」（R6年度より「ベストティーチャー」「ベストレクチャー」）として公表し、FDの一環としてその授業内容や方法を教職員に周知した。

イ 適正な教員採用と編成

・学長特別補佐制度を活用により、公衆衛生分野の高度専門人材育成・教育の質保証・地域高度専門看護人材育成などの特命事項を推進した（令和5年度）。健康科学総合教育部門を設置し、教授等の公募と学内配属替えで、分野横断的な教育と研究基盤を強化した（令和6年度）。特別研究教授制度による招聘を実施し、研究力の強化と海外からの大学院生の受け入れを推進した（令和6年度）。

ウ 教室等の教育・学習環境の整備

・教務システムの機能拡充として、シラバス作成、出席確認の機能を追加し、必修科目においては、履修者名簿を活用できる時期が早まり、教員の利便性を向上させた。また、大学が任命している学生ITCサポーターを活用し、新入生の遠隔教育を行い、会議ツールWebex®を活用し、講義やゼミについて、効果的な教育の工夫を行った。
・図書館については、図書館利用ガイダンスの実施、図書館だよりの発行、文献検索に関する研修会等を行いながら図書館機能の周知を図り、教育学習環境の改善を行った。また、書籍類の電子化を促進し、リモートアクセスの導入により、リモートアクセスの利便性の向上を図った。図書館のあり方については、図書の収集方針について検討し、選書方法を整備し実施したことで、効果的に教育・研究に反映することができた。

④学生への支援に関する目標（No.15、16）

ア 学生生活支援

・毎年、前年度のアンケート結果を参考にして新入生の大学生生活支援プログラムを企画・検討し、90%以上の満足度を得ている。
・学生相談はガイダンス等とおして周知し活用を勧め、学科ごとの相談体制も継続してきめ細やかな相談体制の整備に努めた。
・学生への経済的支援は大学独自の減免制度のほか、日本学生支援機構からの各種支援の活用など学生が生活困窮に陥らないよう努めた。
・障害学生支援に係る各種規程及び差別解消推進会議の創設および定期開催、障害学生ガイドブック作成、合理的配慮の提供、FD研修会による学生支援の理解などを実施した。心身状態の安定が図られたため合理的配慮計画を取り下げた学生や、卒業後進学した学生もあり、着実な実績の積み重ねが評価できる。

イ キャリア支援

・キャリア開発センターを開設し、在学生、卒業生のキャリア支援事業を計画に基づき実施した。この6年間就職率は高い水準で推移しており、令和6年度には99.5%となった。

(2)大学の教育研究等の質の向上に関する目標についての評価

研究に関する目標については、3項目全てをA評価（100%）とし、具体的な活動等は以下のとおりである。

(1)研究の実施体制の充実に関する目標（No.17）

・ヘルスプロモーション戦略研究センターを設置したことに伴い、地域連携、国際交流、知的財産、研究推進のポリシーを改正して指針とし、研究センターが担う業務を効率的・効果的に遂行することができた。
・不正行為等防止をさらに強化するために、学内の研究者や大学院生等に対して新しい研究倫理プログラムの受講を義務付けた。
・研究のオープン化等に向けて研究データポリシーやオープンアクセスポリシーを定めることができた。
・大学院生や若手教員等の研究力を高めるために、学内の各種研究助成金制度等のより充実させることができた。さらに、研究環境の整備の基本的な考え等を定め、研究推進環境の整備・改善に努めた。

(2)研究活動の積極的な推進及び研究成果の活用に関する目標（No.18～19）

ア 研究活動の積極的な推進

・プロジェクト型研究の助成制度を新設し、保健、医療及び福祉分野の向上に寄与する研究を推進してきた。
・若手教員や大学院生の研究力育成の目的として、研究助成終了後に青森県保健医療福祉研究発表会や各種学会等での研究発表を促した。
・外部資金獲得を目的として、研究談話会や研修の開催、申請に関する参考図書の購入・貸出を行うとともに、申請書のピアレビューを実施することができた。

イ 研究成果の活用

・大学雑誌「青森保健医療福祉研究」に受理された論文が多く読者に読まれるよう、J-STAGEで公開することができた。
・ホームページや大学公式Instagramを駆使して、公開講座及び地域連携事業等の情報や研究関連情報をタイムリーに発信することができた。

(3)大学の教育研究等の質の向上に関する目標についての評価

地域貢献及び国際交流に関する目標については、5項目全てをA評価（100%）とし、具体的な活動等は以下のとおりである。

①地域との連携や地域社会の発展への貢献に関する目標（No. 20～21）

- ・地域社会にヘルスプロモーションを周知して展開するために、ヘルスプロモーション推進活動の助成を支援してきた。
- ・学生と募集する団体との連携と協働が適うよう、ホームページにボランティア希望者登録制度を立上げ、ボランティア活動の支援に努めた。
- ・公開講座においては、コロナ禍ではオンラインで配信できる動画等を活用して、その後は対面形式で開催し、県民にとって身近な学びの機会が途切れないように努めた。

②地域の保健、医療及び福祉を担う人材に対する継続教育の実施に関する目標（No. 22）

- ・各年度において、現場の保健医療福祉専門職を対象とした研修会を計画どおり実施した。研修終了後のアンケート結果も良好であった。
- ・大学院公開ゼミや青森県保健医療福祉研究発表会を通して、専門職が研究成果を公表するための支援を行うとともに、大学院特別講義や大学院科目の一部を保健医療福祉専門職に開講するなど、多様な機会を提供することにより、保健医療福祉人材に対する継続教育を実施した。

③国際交流に関する目標（No. 23）

- ・新型コロナウイルス感染拡大のなかであっても、オンライン方式等を活用しながら海外の大学と交流を支援した。
- ・教職員や学生の海外学術・国際交流助成や学生海外学習活動助成を行い、学術交流や学習交流を積極的に支援した。
- ・県内の保健医療福祉分野における専門職の人材育成を目的として、医療者を対象とした「医療者対象の実践英語研修」の開催を継続的に支援した。

④地域に必要な人材の輩出に関する目標（No. 24）

- ・キャリア形成支援枠に関しては高校訪問やリーフレットなどを作成し、高校生や進路指導の先生への理解を促進し、募集定員5名の継続的な確保に努めた。
- ・10ヶ所の連携病院とともに、交流会や意見交換会、定期的な打合せを通じて地域の連携体制を強化に取り組んだ。
- ・キャリアサポートコーディネーターによるきめ細かな個別面談や各種キャリア支援に関する取組を実施した結果、1・2期生が希望する病院に就職し、地域での勤務がスタートした。
- ・県内就職率は33.3～40.6%となり一定の目標には到達し、U・Iターン希望者の相談にも随時対応した。
- ・大学院入学案内パンフレットや専門職向けのリーフレットを作成したり、「大学院公開ゼミ」の実施、大学院の科目を一部公開するなどし、大学院での学修を促すことができた。

(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

業務運営の改善及び効率化に関する目標については、6項目全てをA評価（100%）とし、具体的な活動等は以下のとおりである。

①組織体制の強化に関する目標（No. 25～27）

- ・常勤理事連絡会、企画経営懇談会の実施により、理事長のリーダーシップによるマネジメント体制の強化及び大学運営上の重要テーマに関する全学的な共通認識の醸成を図った。
- ・将来構想や「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」の趣旨に基づき、本学に期待される将来の姿を見据えた組織や教育研究体制の検討・構築に取り組んだ。
- ・人材育成方針等に基づく適正な人員配置、研修受講の働き掛け、人事評価の有効活用等により、事務職員の育成、能力向上を図った。

②組織運営の改善に関する目標（No. 28～30）

- ・大学運営に関わる重要事項（本学の財政事情や個人情報保護、DX等）に係る多様なテーマを設定してSD研修を実施したほか、教員会議等の場を活用し全学的な理解の促進を図った。
- ・監事監査、内部監査を計画的に実施し、指摘事項や意見等を業務改善に反映させることにより、適正かつ効率的な業務運営に取り組んだ。
- ・事務職員による積極的な事務改善・効率化の提案と実践により、事務処理の電子化、事務手続きの簡略化などを行い、業務の効率化を進めた。
- ・開学25周年を機にこれまでの大学の重要事項の検討経緯や意思決定の変遷についてまとめた「開学25年の歩み」を電子媒体で編纂した。

(5)財務内容の改善に関する目標についての評価

下記「（2）財務その他の状況について」参照。

(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

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は、3項目全てをS評価（100%）とした。

【35】大学の自己点検・評価及び外部評価

計画に基づいて、法令に基づく第三者評価機関による外部評価を受審し、業務実績評価においてはほぼ全ての目標が「4：順調」の評価、大学機関別認証評価においては大学評価基準を満たしていることの認証を受けた。さらに、法令には定められていないが、分野別評価を積極的に受審し、基準に適合した教育を行っていることを証明した。

加えて、自己点検評価に関わる基本方針を立案し、PDCAサイクルを回すシステムを効果的に運用していることが確認された。以上の取組結果を踏まえ、自己評価をSとした。

【36】教員個々の自己点検・評価と目標設定

計画に基づいて、教員評価システムによる自己点検・評価を行った。これに加え、現行の評価制度を吟味した上で、教員の時間的負担を軽減し、システム管理に係る費用を抑えることができるシステム開発と運用を行い、目的を果たしつつ経費と労力を削減できたことから、自己評価をSとした。

【37】情報公開・広報推進

計画に基づいて、社会から求められている情報を適切に公表できた。各種情報媒体を有効に活用した。

さらに、新たな情報媒体による発信を開始し、安全かつ効果に運用できた。加えて、広報戦略の毎年度策定を行い、教職員に広く広報マインドを醸成できた。以上の取組結果を踏まえ、自己評価をSとした。

(7)その他業務運営に関する重要目標を達成するための措置についての評価

その他業務運営に関する重要目標については、4項目全てをA評価（100%）とした。

具体的な取組としては、以下のとおりである。

①施設設備の維持管理及び活用に関する目標（No. 38）

- ・校舎本体の老朽化に係る大規模修繕については、県と協議の上、必要な予算を確保して計画どおり実施した。
- ・教育研究用の設備、機器等に関しては、経費の節減等により目的積立金等の財源を確保し、優先度を考慮して効果的に整備・更新を行った。

②安全管理に関する目標（No. 39、40）

- ・新型コロナウイルス感染症に対しては、危機管理対策本部を設置して感染状況に応じて適切な対応を速やかに決定・周知することにより、学内での大規模な感染を防ぐことができた。
- ・災害等の危機発生時の実用性を重視した危機対応マニュアルを策定した。災害等発生時に備えた安否確認システムについては、より実用性の高いものに変更し毎年度確認訓練を行った。
- ・情報セキュリティについては、費用対効果及び情報セキュリティの観点から検討を行い、第四期中期計画に予定している大規模なシステム更新につなげた。

③人権啓発及び法令遵守に関する目標（No. 41）

- ・人権啓発や法令遵守について学内周知や研修を実施したほか、具体の事案に関しては、学内規程等に則り適切に対処した。

2） 財務その他の状況について

財務内容の改善に関する目標については、4項目全てをA評価（100%）とした。

具体的な取組としては、以下のとおりである。

①自己収入及び外部資金の増加に関する目標（No. 31、32）

- ・社会情勢を考慮し、適切な学生納付金の設定を行ったほか、施設の一般貸出にも積極的に対応した。
- ・外部研究資金の獲得については、これまでの各種学内研究費制度による支援や研究助成公募に関する情報提供等を推進することができた。このような計画的な事業の取組のもと、目標とする外部研資金の獲得額を上回ることができた。

②予算の適正かつ効率的な執行に関する目標（No. 33）

- ・光熱水費の高騰による本学財政への影響について学内に周知したことにより経費の節減が図られ、予算を効率的に執行することができた。
- ・本学の主要委託業務である警備・設備保全業務、清掃業務及び植栽業務について、経費の抑制策を検討し、3年の複数年契約とすることにより経費抑制を図った。

③資産の運用管理の改善に関する目標（No. 34）

- ・職員宿舎の入居率向上のため利用促進事業を実施し、入居率向上が図られた。

3） その他

なし。

第2 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 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
(1) 入学者の受入れに関する目標					
ア 学士課程					
アドミッション・ポリシーのもと、入学受入れに関する情報等を積極的に発信するとともに、選抜方法を工夫し、地域の保健、医療及び福祉に貢献する目的意識が高く、大学の専門性にふさわしい資質や能力及び体験から学ぶ力を備えた人材を受け入れる。 また、県内出身者の高等教育を受ける機会を拡大し、県内定着を推進するため、選抜方法の見直しを行う。	【1】入学者選抜方法 地域に貢献できる人材を選抜するために、令和2年度に入学者選抜方法を改革する。入試方法変更による混乱を防ぎ、安全・公平で有効な入試を行う。 入試改革後の倍率、入学後の学修状況の検証を行い、必要に応じ選抜方法の改善を行う。	・安全・公平で有効な入学者選抜を実施するため、令和2年度に実施した令和3年度入学者選抜から新しく導入された「大学入学共通テスト」への対応と同時に、学力だけでなく主体性等も評価する入試へ転換し、学校推薦型選抜の見直しや看護の「地域定着枠」創設など、入学者選抜方法を大きく改革してきた。 ・令和6年度は学部改組で、一般教養と学部共通科目に関わる教員を各学科から移動させ、新たに健康科学総合教育部門を構築し、教育の充実を図った。4学科1部門の教員を有機的に入試での役割を担ってもらったためのシステムが構築できた。 ・令和7年度入学者選抜に向けて、令和4年度から始まった新学習指導要領に対応した高校生が受験することを踏まえ、大学入学共通テストにおける配点について検証を行い、従前の配点との比較・分析を行った。 ・令和9年度入学者選抜から推薦枠の見直しをし、県外推薦枠を廃止し、県内出身者の推薦枠を広げることになった。 ・国及び公立大学協会から示される入試に関する指針や情報を健康科学部入学試験委員会（以下「入試委員会」という。）で共有するとともに、実施要領の十分な点検を行い、全ての入試業務を安全かつ適切に実施することができた。	A	計画に基づき、安全・公平で有効な入試を実施したことから、自己評価をAとした。	・入学者選抜結果一覧
	【2】学生募集方策 (R7年2月28日、以下のとおり一部変更) 地域の保健、医療及び福祉への興味・関心並びに家庭の経済状況に関わらず進学意欲を高めるための高大連携の取組の推進や高校生に加え、中学生やその保護者が本学に魅力を抱くことができるための学生募集活動を充実させる。 <u>また、県内の保健、医療及び福祉ニーズに貢献しようとする志の高い人材を育成し、専門職としての多様なキャリア形成を支援することに加え、県内出身者が高等教育を受ける機会を拡充するため、県内高等学校等生徒の受入れの拡大について、次期中期計画期間中の実施に向け選抜方法の見直しを行う。</u>	・従来の学外での進学相談会に加え、新たに本学主催の進学相談会の開催、対面とオンラインを活用した出張講義を実施して本学の魅力発信に努めるとともに保健、医療及び福祉の専門職として働くこと意義と価値の発信にも努めた。また、高校生が本学により親しみを感じ、進路選択での活用を目的に在学生や卒業生と直接対話できる事業を複数企画・実施し、参加者から高い評価を得ることができている。高校生に加え、小中学生やその保護者も本学に関心を持ってもらえるように若年層向けの事業も企画・実施した。なかでも「絵本読み聞かせプロジェクト」は幼児から小学生低学年向けに実施し、マスコミにも取り上げられたことで周知が拡大した。さらに高校生のみならず広く地域住民にも本学を認知し関心を寄せてもらえるよう大学祭での学科紹介パネルの展示や専門職の仕事紹介、一般住民にも枠を拡大した大学見学などを実施し、学生募集活動の充実にも努めた。看護学科地域定着枠の認知拡大のため、高校訪問において、地域定着枠部会担当が同行し説明を強化した。 ・県内出身者が高等教育を受ける機会の拡充を目的に令和6年度から高大連携事業を県内全域の高校を対象としてオンラインや集中講義を導入した新たなスタイルに変更して実施した。	A	計画に基づき、学生募集方策を実施したことから、自己評価をAとした。	・学生募集方策実績一覧

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和２年度～令和７年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料																																								
イ 大学院課程	保健、医療及び福祉の各分野での高度専門職業人や研究者・教育者となり得る人材を育成するため、地域の健康科学の進歩に貢献する目的意識や学修・研究意欲の高い人材を積極的に広く受け入れる。 また、社会情勢を踏まえ、高度な専門性を生かして地域で活躍できるような人材の確保に向け、受入体制の見直しを行う。	【３】学生募集方策の検討及び実施 進学意欲を高めるために、健康科学に関する高度の専門知識や研究能力を修得できる本学大学院の教育・研究体制を本学学部生や保健、医療及び福祉の関連団体に効果的に広報する。受験情報を提供するために、進学相談会を効果的・効率的に開催し、大学院担当教員の研究活動状況を積極的に発信する。 本学学部生が大学院での教育・研究に魅力を抱けるように、大学院における研修やセミナー等への参加を促進する。 ・大学院入学案内パンフレットや大学案内を作成し、大学、市町村及び保健医療福祉関連団体や本学学部生への広報を継続的に推進した。学部生には、学生支援システム「キャンパスメイト」やInstagramを利用し、タイムリーに大学院の活動や入試、進学相談会情報を継続的に発信した。 ・ヘルスプロモーション戦略研究センターとの共催で一般市民を対象とした「大学院公開ゼミ」や学内の実験室等を見学できる「学内ラボツアー」を開催し、研究情報の発信を推進した。 ・本学ホームページの大学院サイトに「研究室紹介」を掲載し、また、英語版ホームページの研究情報を更新し、国内外からの受験生に対応できるようにした。 ・国内外の多様な受験生の受入れの一環として、<u>令和５年度から外国人留学生選抜試験制度を活用した外国籍の入学生があり、令和８年４月時点での外国人留学生の在籍者は８人になった。</u> ・本学学部生が大学院での教育や研究活動について触れられる機会として、大学院公開審査会・公開発表会、博士後期課程の「特別講義Ⅱ」を学部開講科目である「ヒューマンケア特殊講義Ⅱ」の単位取得の対象とし、令和３年度には６人の受講者であったが、令和５年度には１８人、令和７年度には延べ８９人の受講があり、増加がみられた。 ・令和７年度から学内推薦選抜を設け、初めての試験に５人の受験者があり、５人全員が入学した。 ・これらの取組の結果、<u>令和３～７年度全ての選抜において、博士前期課程・後期課程ともに定員を上回る志願者及び入学者を獲得することができた。</u>また、令和８年度からの定員を博士前期課程は１０人⇒２３人、博士後期課程は４人⇒８人に増やし、いずれも定員を上回る志願者及び入学者を獲得することができた。 ・大学院入学選抜結果 <table><tr><th></th><th colspan="2">博士前期</th><th colspan="2">博士後期</th></tr><tr><th></th><th>志願者数</th><th>入学者数</th><th>志願者数</th><th>入学者数</th></tr><tr><td>R 3</td><td>13</td><td>12</td><td>5</td><td>5</td></tr><tr><td>R 4</td><td>16</td><td>14</td><td>8</td><td>6</td></tr><tr><td>R 5</td><td>34</td><td>24</td><td>13</td><td>10</td></tr><tr><td>R 6</td><td>31</td><td>21</td><td>10</td><td>8</td></tr><tr><td>R 7</td><td>21</td><td>18</td><td>15</td><td>13</td></tr><tr><td>R 8</td><td>29</td><td>26</td><td>24</td><td>20</td></tr></table>		博士前期		博士後期			志願者数	入学者数	志願者数	入学者数	R 3	13	12	5	5	R 4	16	14	8	6	R 5	34	24	13	10	R 6	31	21	10	8	R 7	21	18	15	13	R 8	29	26	24	20	S	計画に基づき、学部生や保健、医療及び福祉の関連団体等への広報を積極的に推進し、本学学部生の大学院公開審査会・公開発表会、特別講義Ⅱの参加者も増加し、令和３～８年度と継続的に定員以上の入学者を獲得できた。かつ、外国人留学生選抜試験制度を活用した外国籍の入学生も受け入れることもできたことから、自己評価をＳとした。	・大学院進学相談会実績
	博士前期		博士後期																																										
	志願者数	入学者数	志願者数	入学者数																																									
R 3	13	12	5	5																																									
R 4	16	14	8	6																																									
R 5	34	24	13	10																																									
R 6	31	21	10	8																																									
R 7	21	18	15	13																																									
R 8	29	26	24	20																																									

中期目標	中期計画 内容	業務の実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
		令和2年度～令和7年度までの実績			
	【4】社会的ニーズに見合った受入体制の検証と改善 高度専門職としての資質や実践力を有して地域で活躍できるような人材の確保に向け、受入体制を検証し、必要に応じて改善を行う。 公衆衛生に関する地域の健康課題を把握し、それを解決できる高度な素養を有する新しい修士の学位を与えるコースの準備、開設を行う。開設後は適宜点検を行い、必要に応じて改善する。	・コロナ禍を経て、社会的ニーズに見合った受入体制の検証と改善として、「大学院における遠隔（オンライン）授業等に関する基本方針」を定め、オンライン方式やハイフレックス（対面＋オンライン）による大学院授業や外部講師を招いた大学院特別講義Ⅱを実施し、講義時間内に参加できない大学院生に対しては可能な限りオンデマンド配信を行った。 ・毎年度「大学院の遠隔授業に関するアンケート調査」を実施し、評価を行った。多くの院生から「仕事との両立」、「スケジュール」というキーワードが挙がっており、その対策にもなるオンラインでの講義に関しては大半が肯定的な意見であった。 ・令和5年度から開設されたMPH（公衆衛生学修士）プログラムには、多様な分野からの志願者があり、開設4年目計28人（R5:11人、R6:7人、R7:2人、R8:8人）が入学し、15人が修了した。 ・大学院教育研究質保証専門部会を立ち上げ、修士（公衆衛生学）をはじめ、修士（社会福祉学）などの各学位プログラムのDP（ディプロマ・ポリシー）、CP（カリキュラム・ポリシー）について検討し、社会的ニーズに見合ったカリキュラムの編成と外国人留学生の受け入れを視野に、受け入れ体制を構築した。 ・さらに、社会的ニーズに見合うよう、CNSコースに老年看護、感染症看護を新規申請し、また、がん看護の更新申請を行い、認定を受けた。認定後初年度である令和8年度にはがん看護2人、老年看護1人が入学した。	A	計画に基づき、社会的ニーズに見合った受入体制の検証と改善をしたことから、自己評価をAとした。	

(2) 学生の育成に関する目標

ア 学士課程					
カリキュラム・ポリシーに沿った経験知を高める実践的な教育を行い、ディプロマ・ポリシーに掲げた「自らを高める力」を基盤に、「専門的知識に根差した実践力」と「創造力」を持ち、これからの地域に必要とされる「統合的実践力」を身に付けた、社会情勢の変化に適切に対応し、専門性を生かして地域で活躍できる人材を育成する。	【5】教養教育 主に「自らを高める力」を養成するために、人間やその生活への理解を深める教養、生涯にわたって活用できる自己学習力、グローバルな視野を育み心の障壁を取り除いて多様な人々ところを開いて接することのできる表現力を育成する。	・「自らを高める力」を育成できる教育内容・方法となるよう、人間総合科学科目のカリキュラムを検証した結果報告を青森保健医療福祉研究に掲載し、本科目教育が「自らを高める力」の育成に有用であることを示した。 ・令和4年度の授業改善アンケートでは、約9割の学生が「教養、主体的学習力、表現力を育成するもの」として肯定的に考えており（5点満点中の4.5点）、総合評価でも高い評価（4.3点）が得られていた。 ・令和6年度では現行のカリキュラムで教養教育を行っていくことから、授業改善アンケートを細かく分析・評価し、令和7年度からの新カリキュラムに反映できた。 ・令和7年度のグローバルヘルスプログラムの開始とともに、障壁を取り除いて多様な人々を受け入れることのできるグローバルな視点を有する人材の育成に取り組むことができた。 ・令和7年度からは新カリキュラムとなったことから、授業改善アンケートを継続実施し、特に「自らを高める力」が育成されているかを評価し、適切に学生の教養教育に資しているのか検証した。	A	計画に基づき、教養教育としての人間総合科学科目の基礎的な役割ができており、授業改善アンケートでも高い評価点であったことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
	【6】健康科学部共通教育 主に「統合的実践力」を育成するために、地域課題であるヘルスリテラシーの向上を核とし、多職種と協働できる実践力を育成するために、4学科混合でのディスカッションを主体とした実践教育を行う。 ※ヘルスリテラシー（Health Literacy）とは、健康面での適切な意思決定に必要な基本的健康情報を自ら理解し、効果的に活用する能力のことである。	・「統合的実践力」を育成するために、1年次から4年次までの切れ目ないヘルスリテラシーに関する系統的教育を行った。 ・ヘルスリテラシー科目の集大成であるヘルスマネジメント実習においては、全員が在宅又は施設における療養者のヘルスマネジメントプランを多職種連携の視点から立案し、発表することができた。さらに、事例提供事業所の介護支援専門員が実際の発表の場に出席し、助言を行ったことで、学生の視点だけではなく、専門職の視点から学ぶ機会を提供することができた。	A	計画に基づき、ヘルスリテラシー科目の集大成であるヘルスマネジメント実習において、他職種連携でのグループワークができており、専門職種の視点と多職種との協働の双方を学習できたことから、自己評価をAとした。	
	【7】専門教育 主に「専門的知識に根差した実践力」及び「創造力」を育成するために、学習の順序性を重視し、アクティブラーニングを主体とした教育により、専門職に必要な知識、技術、倫理観等を教授する。具体的には、学科ごとに下記のとおり取り組む。 ①看護学科 専門的知識・実践力および倫理観を身につけるために、臨地実習施設と連携し、効果的な教授法を用いた教育を行う。キャリア形成を見据え、看護の対象となる人々の健康課題を見出し、多職種と協働して問題解決できる力を育成する。	1 実践力及び倫理観を身につけるための教授法の検討・実施・評価 倫理観を身につける教育については、令和3年度に各領域で明らかにした教育課題を踏まえ、講義・演習における見直しを継続的に行った。臨地実習においては、令和4年度に実習指導者会議で「学生の力を引き出し、倫理観を育む実習指導」をテーマに意見交換を行い、実習指導者との相互理解のもと連携を図りながら、継続的に実施できた。 また、第5次カリキュラムの評価を行い、明らかとなった課題について教務委員会・カリキュラム検討委員会を中心に教員間で共有・検討を重ね、第6次カリキュラムの作成につなげた。現在は、その共通理解を深め、令和7年度より第6次カリキュラムが開始され、その円滑な運用に向けた調整を行いながら教育を展開している。また、第5次カリキュラムが適用されている学年についても、移行期における教育の連続性及びバランスに配慮しながら教育を実施した。 さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により臨地実習の実施が中止又は制限される状況においても、実習施設と連携し必要な感染対策を講じながら、可能な範囲で安全に実習を実施した。臨地実習が実施できない時期においては、令和5年度に、各領域における代替教育の工夫や改善点を共有し、限られた学習機会の中でも実習目標の達成を図られるよう検討を行った。その内容を踏まえ、さらに各領域において工夫や改善を重ねながら代替教育を実施し、教育目標の達成及び 2 多職種と協働して健康課題について解決していく力を育成する教授法（遠隔授業を含む）の検討・実施・評価 令和3年度に、多職種と協働して健康課題について解決していく力を育成する教授法の現状について教員間で共有を行い、その内容を踏まえ各領域において対応策を講じ、講義・演習を通して実施した。 これらの取組を踏まえ、地域の健康課題に対して多職種と協働しながら問題解決を図る能力の育成に向け、教授方法の改善を継続的に検討・実施するとともに、各領域の専門性に応じた多職種連携のあり方について、講義及び臨地実習を通して改善を重ねながら取り組んだ。		看護学科では、実践力及び倫理観を身につけるための教授法を検討し、より良い学習の提供を実施できた。 また、新型コロナウイルス感染症の影響により臨地実習が制限される状況においても、代替教育を実施し、教育目標の達成および教育の質の維持を図ることができた。 さらに、多職種と協働して健康課題の解決に取り組む能力を育成する教授法を実施するとともに、キャリア形成に資する教授法についても継続的に実施できた。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
		令和2年度～令和7年度までの実績			
		3 キャリア形成支援のための教授法の検討・実施・評価 キャリア形成に必要な「社会人基礎力」及び「レジリエンス力」を基盤とし、学生が自己管理・自己評価を行うことができる仕組みを整備するとともに、卒業後の実践能力の把握に向けて、卒業前シミュレーション体験プログラム参加者への調査を継続的に実施した。これらの取組を踏まえ、卒業生が参加できる卒業前シミュレーション体験プログラムを構築し実施につなげることができた。 また、令和4年度には、キャリア形成に係る教育の実施状況を各領域において整理し、課題を教員間で共有した上で対応策を講じ、講義・演習等を通して実施してきた。加えて、キャリア形成に必要な自己教育力の強化について、令和6年度には、各領域において現状と課題を明らかにし、教授方法の改善に取り組んだ。さらに、地域定着枠（キャリア形成支援枠）学生の育成プロセスをもとに、支援マニュアルを作成し、FD研修会において教員間で共有するとともに、地域定着推進部会と連携し、インターンシップへの参加支援や地域定着枠（キャリア形成支援枠）学生が希望する就職に向けた調整を行うなど、地域定着に向けた継続的な支援を実施した。 ・これらの取組の結果、<u>国家試験合格率は、看護師97～100%、保健師93～100%、助産師80～100%であり、ほぼ全国平均を上回っていた。就職率は97～100%であり、進学者は3～8人であった。</u> また、令和2年度に看護学教育評価を受審し「適合」の判定を受け、看護学の専門教育として適切な教育・学生支援ができていたことが裏付けられた。 ※ 看護学教育評価とは、日本看護学教育評価機構が実施する、大学機関別認証評価では必ずしも評価されない看護学教育に特化した評価基準とし、看護学の教育課程とその展開にあたって必要な点に絞って行う評価のことをいう。	S		・ 国家試験合格率 ・ 就職率
	② 理学療法学科 時代に対応した高度な知識や技術を習得するための教育を強化する。また講義や臨床実習を通して倫理観を養い、専門的知識に根差した実践力を高めるとともに、地域課題を理解し、多職種で連携して問題を解決する統合的実践力を育成する。	・ 時代のニーズの変化や地域課題に対応する知識と高い実践能力を育む専門職教育の実践を推進した。 ・ 臨床実習教育では、コロナ禍の際も学内実習を具体化するなど感染予防に留意し大過なく実施。実習前後評価として客観的臨床能力試験（OSCE）を具体化し、令和7年度には早期体験学習（Early Exposure）として1年次臨床見学実習を新たに導入した。 ・ これらの取組の結果、<u>国家試験合格率は94～100%であり、6年間のうち5年間については、全国平均を上回っていた。就職率は97.2～100%と高い数字を維持してきた。大学院へのストレート進学者は2～6人と増加傾向で、令和4年度は6人、5年度は5人、6年度は3人が進学した。</u> また、指定規則改正で義務づけられた第三者評価である「リハビリテーション教育評価機構」の教育評価認定審査を令和5年度に受審し、「適合（S）」と判定され、教育機関として高い評価を受けた。		理学療法学科では、高度専門職としての知識と実践能力を育む教育を実践し、国家試験合格率、就職率、大学院進学者数は高い水準を堅持。指定規則で努力義務とされた第三者評価「リハビリテーション教育評価機構」では適合（S）と判断され、適切な教育が行われていると判断された。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
		令和２年度～令和７年度までの実績			
	③ 社会福祉学科 社会福祉学の基盤となる知識と技術の習得に加え、社会福祉施設等と連携のもと、実習教育のさらなる充実により、専門的なソーシャルワーク実践を教授する。社会福祉領域における課題を見出し、その問題解決に寄与できる論理的思考と研究能力を育む教育を行う。	・学内教育での専門知識と技術の習得において、現任者による講話や特別講義を積極的に取り入れた。定期的に実習指導者の確保とフォローの機会を設け、教員・現任者と連携した専門職教育実践を行った。 ・多様なテーマの卒業論文を通して、課題解決に向けた論理的思考と研究能力を育んだ。 ・これらの取組の結果、<u>国家試験合格率は、社会福祉士は60～93%（特に令和５年度は93.9%と開学以来過去最高の合格率）、精神保健福祉士は90～100%であり、全国平均を上回っていた。就職率は92～100%であり、大学院博士前期課程へ２名が進学した。</u>		社会福祉学科では、現任者による講話や特別講義を積極的に取り入れ、教員と現任者が連携した専門職教育を行うことを目的にセミナーを定期的に開催し、教育の質向上に取り組んだ。また、多様なテーマの卒業論文を通して、課題解決に向けた論理的思考と研究能力を育むようにした。	
	④ 栄養学科 栄養学の専門職者として高いレベルの技量を発揮・提供し、国民に大いに貢献できる人材の育成を目指す。そのために、栄養学及び関連諸科目の高度な専門的知識と技術の習得、及びこれらを基盤として、様々な課題を自己解決できる総合的な実践能力を育む教育を行う。	・専門職として求められる知識と技術が習得できるよう、講義と実験実習を連動させた授業編成、授業内容とした。教員間の結束、連携を意識し、臨地実習や卒業研究を通して、論理的思考力と実践力、課題解決能力を高められるように努めた。 ・これらの取組の結果、<u>管理栄養士の国家試験合格率は78～97%であり、6年間のうち5年間については、全国平均を上回っていた。就職率は96～100%であり、進学者は0～3人であった。</u>		栄養学科では、専門職として求められる知識や技術の習得を講義、実験実習との連動性を持って行った。倫理的思考力・実践力を高め課題解決能力の育成に、教員間の結束・連携を意識して進めた。 当初より国家試験対策は、組織的に学生へ指導し、高い合格率を維持してきたが、最終年度のみ８割を切る結果となった。他方、就職率は計画期間を通して90%以上、直近２年連続100%となり、その中には県内就職率が過去最多の40%以上となる年もあった。 さらに、各学科での国家試験については、令和２～７年度まで、高い合格率を保っており、大学院への進学者も増加してきている。 以上のことを総合判断して、自己評価をSとした。	
	【８】カリキュラム評価と構築 第５次カリキュラムが令和３年度に完成年次となるため、令和４・５年度に総括的評価を行い、必要に応じて令和６年度から開始する第６次カリキュラムを制定する。また、各専門職の指定規則の変更等が必要となるカリキュラム変更は随時行う。	・令和５年度に新カリキュラム検討委員会を立ち上げ、第５次カリキュラムを評価・検証の上、令和７年度から開始する新カリキュラムについて検討した。 ・教養科目である人間総合科学科目について、開学以来増加した科目を整理し、時代に合わせた科目設定を行った。また、人間総合教育科目と科目枠組みを変更し、各学科においては、指定規則に対応することを大前提とし、学科単位で科目を見直した。 ・令和６年度は新カリキュラム検討委員会を継続し、新カリキュラムについて調整の上、実施可能なものを作り上げ、ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーについて、新カリキュラムに適応したものに修正した。 ・令和７年度に新カリキュラムへ移行し、現行のカリキュラムと新カリキュラムの円滑な移行を図ることができた。	A	計画に基づき、カリキュラム評価と構築ができ、順調に移行できたことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
イ 大学院課程					
(7) 博士前期課程 保健、医療及び福祉の連携による包括的サービスの提供を担う、高度で専門的な能力及び幅広い知識並びに豊かな人間性を備えた人材を育成する。	【9】大学院生の教育と研究推進（博士前期課程） 健康科学研究に関わる基盤的知識、研究創造力、研究倫理を高める教育を行う。また、地域の健康課題の解決に資する科目の開講などにより、地域特性を踏まえた保健、医療及び福祉における健康課題の解決に資する高度な研究能力及び実践能力の向上を目指す教育を行う。 学術集会や研究会等での研究成果の発表を推進する。また、健康課題の解決に繋がる具体的成果や知的財産等の地域社会への還元を推進する。	・研究倫理に関するFD研修会の開催や研究倫理eラーニングの受講を促し、研究倫理を高める教育を行った。 ・主にMPHプログラムの関連科目に地域の健康課題の解決に資する科目を配置し、健康課題に精通している学外講師を増員するなどし、教育を充実させた。博士前期課程の特別研究を担当できる教員を6年間で11人増員した。 ・ヘルスプロモーション戦略研究センター（以下「研究センター」という。）が主催する研究談話会、科研費講習会及び青森県保健医療福祉研究発表会への参加の周知を行い、さらに、若手・大学院奨励研究助成の申請と研究成果の発表を推進し、青森県保健医療福祉研究発表会において、令和3年度からは毎年度約10演題の発表があった。	S	計画に基づき、基礎科目の充実と地域の健康課題の解決に資する教育の充実・改善やMPHプログラムの授業が円滑に進むような体制を整えた。さらに、研究論文指導担当教員を増員できた。研究発表及び学内研究費助成制度への応募へ積極的に促進することができ、学会発表件数は増加し、目標を上回る成果であった。これらのことを考慮して、自己評価をSとした。	・地域社会への具体的成果還元 報告実績一覧
(4) 博士後期課程 保健、医療及び福祉の連携による包括的サービスの提供を担う、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備え、地域の教育研究機関等の中核となる研究者を育成する。	<数値目標> ・修了年次での学会発表件数 1 件/人以上。 ・保健、医療及び福祉等の関係機関での業務改善につながるデータ、知的財産の取得等、地域社会への具体的成果の還元件数は研究科全体で2件以上。	<数値目標達成の程度> ・修了年次での学会発表件数は、令和3年度から1件/人以上を超え、令和4年度から毎年度2件/人を超えた。また、地域社会への具体的成果の還元件数は、令和2～7年度全て数値目標を上回り、令和5年度以降は大学院生の人数が増えていることもあり研究科全体で60件以上となり、令和7年度は令和2年度の倍以上となった。			
		・修了年次での学会発表件数 年度 件数 人数 件/人 R 2 5 18 0.3 R 3 41 30 1.4 R 4 68 29 2.3 R 5 58 24 2.4 R 6 130 45 2.9 R 7 100 48 2.1 合計 402 194 2.1 ・地域社会への具体的成果の還元件数（連絡協議会等の運営、地域部活動等へのトレーナーサポート、優秀賞の受賞など） 年度 件数 R 2 6 R 3 22 R 4 18 R 5 18 R 6 38 R 7 32 合計 134			

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料																																																																																													
	【10】大学院生の教育と研究推進（博士後期課程） 学際的な視点から研究を推し進めるための基盤的知識、研究創造力、研究倫理を高める教育を行う。また、地域の健康課題の解決に資する科目を開講し、地域特性を踏まえた保健、医療及び福祉における高度な研究及び人材育成能力の向上を目指した教育を行う。 学術集会や研究会等での研究成果の発表を推進する。さらに、独創性のある研究論文の作成及び公表を推進する。また、健康課題の解決に繋がる具体的な成果や知的財産等の地域社会への還元を推進する。 <数値目標> ・各学年における学会発表件数 1 件/人以上。 ・各学年及び修了後 1 年以内における学術雑誌への投稿件数 1 件/人以上。 ・保健、医療及び福祉等の関係機関での業務改善につながるデータ、知的財産の取得等、地域社会への具体的な成果の還元件数は研究科全体で 2 件以上。	・大学院特別講義を年 6 回以上開催し、また、教職員向け大学院 F D 研修会や図書館との共催での大学院 F D 研修会の実施などにより、学際的な視点から研究を推し進めるための基盤的知識、研究創造力、研究倫理を高める教育を行った。 ・共通科目としての「ヒューマンケア科学特論」「保健・医療・福祉学研究特論」「基礎健康科学研究特論」「看護学研究特論」を開講し、研究を進展させるための基盤として充実させた。 ・大学院生に対して学内の研究費助成である「若手・大学院生奨励研究」に、多数の応募があり、論文発表推進特別支援助成金には令和 6、7 年度、5 件の申請があった。 <数値目標達成の程度> ・各学年における学会発表件数は、概ね 1 件/人以上であった。 <u>また、学術雑誌への投稿件数も、概ね 1 件/人に達し、筆頭論文が IF のある英文誌に掲載されるなど、研究成果の発信がなされた。このほか論文・ポスター賞の受賞や講演会における発表など、成果報告がなされた。</u> ・研究会や協議会の運営、地域障害者スポーツに対する貢献、ゲストスピーカーとしての活動など地域社会に向けて具体的な成果の還元が行われた。 ・各学年における学会発表件数（件/人） <table><tr><th>年度</th><th>1 年</th><th>2 年</th><th>3 年</th><th>計</th></tr><tr><td>R 2</td><td>2.3</td><td>1.5</td><td>1.0</td><td>1.5</td></tr><tr><td>R 3</td><td>0.8</td><td>2.8</td><td>0.5</td><td>1.1</td></tr><tr><td>R 4</td><td>1.2</td><td>1.0</td><td>1.0</td><td>1.1</td></tr><tr><td>R 5</td><td>3.7</td><td>3.0</td><td>1.1</td><td>2.7</td></tr><tr><td>R 6</td><td>0.4</td><td>1.3</td><td>0.8</td><td>3.4</td></tr><tr><td>R 7</td><td>2.7</td><td>2.3</td><td>0.7</td><td>1.9</td></tr></table> ・各学年における学術雑誌投稿件数（件/人） <table><tr><th>年度</th><th>1 年</th><th>2 年</th><th>3 年</th><th>修了生</th><th>計</th></tr><tr><td>R 2</td><td>1.0</td><td>0.6</td><td>1.2</td><td>1.0</td><td>0.9</td></tr><tr><td>R 3</td><td>0.0</td><td>1.8</td><td>0.5</td><td>0.7</td><td>0.6</td></tr><tr><td>R 4</td><td>0.2</td><td>0.0</td><td>1.3</td><td>1.0</td><td>0.7</td></tr><tr><td>R 5</td><td>1.1</td><td>1.0</td><td>0.5</td><td>1.4</td><td>1.0</td></tr><tr><td>R 6</td><td>0.4</td><td>1.3</td><td>0.8</td><td>1.0</td><td>0.9</td></tr><tr><td>R 7</td><td>1.2</td><td>0.9</td><td>0.7</td><td>1.4</td><td>1.1</td></tr></table> ・地域社会への具体的な成果の還元件数 <table><tr><th>年度</th><th>件数</th></tr><tr><td>R 2</td><td>31</td></tr><tr><td>R 3</td><td>12</td></tr><tr><td>R 4</td><td>13</td></tr><tr><td>R 5</td><td>45</td></tr><tr><td>R 6</td><td>30</td></tr><tr><td>R 7</td><td>44</td></tr><tr><td>合計</td><td>175</td></tr></table>	年度	1 年	2 年	3 年	計	R 2	2.3	1.5	1.0	1.5	R 3	0.8	2.8	0.5	1.1	R 4	1.2	1.0	1.0	1.1	R 5	3.7	3.0	1.1	2.7	R 6	0.4	1.3	0.8	3.4	R 7	2.7	2.3	0.7	1.9	年度	1 年	2 年	3 年	修了生	計	R 2	1.0	0.6	1.2	1.0	0.9	R 3	0.0	1.8	0.5	0.7	0.6	R 4	0.2	0.0	1.3	1.0	0.7	R 5	1.1	1.0	0.5	1.4	1.0	R 6	0.4	1.3	0.8	1.0	0.9	R 7	1.2	0.9	0.7	1.4	1.1	年度	件数	R 2	31	R 3	12	R 4	13	R 5	45	R 6	30	R 7	44	合計	175	S	計画に基づき、学際的視点からの地域の健康課題の解決に資する教育を充実・改善したり、研究論文指導担当教員数を継続的に確保し、研究指導体制を強化することができた。研究発表、学術雑誌への投稿並びに学内研究費助成制度への応募促進ができ、さらにポスター賞などの受賞や学会発表件数、学術雑誌への投稿件数など目標を上回る成果を達成できた。これらのことを考慮して、自己評価を S とした。	・地域社会への具体的な成果還元報告実績一覧
年度	1 年	2 年	3 年	計																																																																																														
R 2	2.3	1.5	1.0	1.5																																																																																														
R 3	0.8	2.8	0.5	1.1																																																																																														
R 4	1.2	1.0	1.0	1.1																																																																																														
R 5	3.7	3.0	1.1	2.7																																																																																														
R 6	0.4	1.3	0.8	3.4																																																																																														
R 7	2.7	2.3	0.7	1.9																																																																																														
年度	1 年	2 年	3 年	修了生	計																																																																																													
R 2	1.0	0.6	1.2	1.0	0.9																																																																																													
R 3	0.0	1.8	0.5	0.7	0.6																																																																																													
R 4	0.2	0.0	1.3	1.0	0.7																																																																																													
R 5	1.1	1.0	0.5	1.4	1.0																																																																																													
R 6	0.4	1.3	0.8	1.0	0.9																																																																																													
R 7	1.2	0.9	0.7	1.4	1.1																																																																																													
年度	件数																																																																																																	
R 2	31																																																																																																	
R 3	12																																																																																																	
R 4	13																																																																																																	
R 5	45																																																																																																	
R 6	30																																																																																																	
R 7	44																																																																																																	
合計	175																																																																																																	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
(3) 教育の実施体制に関する目標					
ア 教員の教育力の向上・教育方法の改善					
教員個々の教育力の向上を図るため、効果的かつ組織的な研修を推進するとともに、学生の主体的な学修及び授業内容の確実な理解を促進するために、多様で効果的な教育方法の改善に継続的に取り組む。	【11】FD・授業改善 体系的な全学FD（ファカルティ・ディベロップメント）を継続して実施するとともに、各学科や大学院の特性やニーズに応じた組織的なFD活動を推進し、また、アンケート等による学生からの意見のより効果的なフィードバック法を構築し、教員の教育力の向上と実質的な教育方法・授業内容の改善に活用する。 ※FD（Faculty Development）とは、教員が事業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称である。	・体系的な全学FDを継続実施した。FDにおけるPDCAサイクル推進のために、令和4年度からFD評価シートによる企画から評価に至る継続的質向上委員会による検討を行うシステムを運用した。評価は統一された内容とし、比較検討ができるようにした。 ・企画されたFD研修会の数は、令和2年度10件、令和3年度11件、令和4年度16件、令和5年度17件、令和6年度18件、令和7年度22件であった。主に対象となる職位を示して適切な選択ができるようにした。 ・FDのテーマは教育・研究・社会貢献・組織運営にわたる幅広い範囲であったが、特に教育・研究活動の改善に関するテーマを多く取り上げた。また、教員各々の職位に応じたFDを選択・受講できるよう、対象職位を明示した。 ・統一評価の全体平均は、5点満点中、目的の理解（4.5）、興味（4.5）、意義の理解（4.4）、役立つ（4.4）、質向上への寄与（4.4）と大変高かった。 ・授業改善では、授業改善アンケートを実施し、それぞれの科目担当者にフィードバックするとともに、科目群での平均などから、全体的な見地での評価を行い、「優れた授業」（令和6年度から「ベストティーチャー」「ベストレクチャー」）として公表を行い、FDの一環としてその授業内容や方法を全教職員に周知した。FDの参加率、評価ともに高く、自らの授業に導入したいとの意見が多くみられた。	S	組織的なFD活動を推進するために、評価とそのフィードバックを含めた体系的なFD活動推進の新たな仕組みを作り、積極的に実施できた。 成果として、認証評価の基準で用いられている大学の各教育区分1件以上（本学では各学科4件＋大学院1件）のFD開催を大幅に上回るFDを企画・実施することができた。更に、内容の質が高く、すべての項目において受講者の評価が満点5に近いものであった。授業改善では、授業改善アンケート結果を十分に活用して優れた授業を広め、それぞれの科目の改善に役立てた。教育の質を高める仕組みが定着し、効果的であると判断し、自己評価をSとした。	・FD評価シート
イ 適正な教員採用と編成					
教員の教育、研究、社会貢献及び組織運営活動を進展させるため、適正な教員の採用と編成を行う。	【12】適正な教員採用と編成 教員編成方針に基づき、大学の事業計画と財務計画を踏まえた教員採用・編成を行う。	・令和4年度に教員編成方針を改定し、特に、特任教員の位置づけの明確化や、クロスアポイントメント制度の導入を図った。改定された規程に基づき、それぞれの分野に長けた特任教員を配置し、大学院MPHコースの設立、地域定着枠入試学生の育成と地域包括ケアの推進を図った。 ・令和5年度に新たに新設した「学長特別補佐」の制度を活用し、公衆衛生分野の高度専門人材の育成、教育の質保証、地域高度専門看護人材の育成等の特命事項を推進することができた。 ・令和6年度に設置した「健康科学総合教育部門」では、教授等の公募による補充と、学内における配属替え等により、目的に合った教員組織を構築し、分野横断的な教育と研究基盤の強化につながった。 ・令和7年度には新たに設置した特別研究教授制度による招聘を行い、研究力の強化と海外からの大学院生の受け入れにつながった。 ・令和7年度に、任期更新時の評価に関して、より厳格な業績評価を行うことができるように規程等を見直した。	A	計画に基づき、教員の教育、研究、社会貢献及び組織運営活動の充実強化を図るために必要な教員採用を積極的に行うことができたことから、A評価とした。	

中期目標		中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
ウ 教育・学修環境の整備						
人間性豊かで、主体性及び専門性を備えた学生を育成するため、効果的な教育を行う環境を整備する。 また、学生の学修意欲及び教育効果をより高めるため、学修環境の充実に取り組む。	【13】教室等の教育・学修環境の整備	教育効果を高めるため、教育備品等の整備計画を策定し、ICT環境の整備等を通じ、教育・学修環境の安全性・快適性・利便性の一層の向上を進める。	・遠隔授業を円滑に行うため、Wi-Fi環境の整備・更新を行い、遠隔授業をスムーズに実施することができた。また、学生の講義受講の出欠確認についてはICTの活用を促し、特に大教室での出欠確認を円滑にできるようになった。 ・大学が任命している学生ICTサポーターを活用し、新入生の遠隔教育ガイダンスを行い、適切な指導・支援をすることができた。 ・Web会議ツールWebex®を活用し、講義やゼミについて、即時的・効率的・インタラクティブな教育の工夫を促し、必要に応じて活用した。	A	計画に基づき、教務システムの機能拡充としての機能追加を行うことができた。また、遠隔授業を円滑に行えるような整備、会議ツールの活用を励行できており、自己評価をAとした。	
	【14】図書館機能の充実	学術図書・雑誌の充実及び電子化を推進するとともに、教員・大学院生・学生等の利用者のニーズを踏まえた図書館機能のサービスの向上を推進する。	1 図書館機能の充実による教育・学習・研究環境の改善 ・図書館だより「ラポール」を年1回発行し、教員等の推薦する図書、図書館の活用方法等を紹介しながら、図書館利用の促進をしてきた。 ・新入生及び新任教員を対象に図書館利用ガイダンスを実施するとともに、学部生・大学院生には、文献検索やデータベースを円滑に活用できるよう、講義内外で文献検索ガイダンスを適宜行い、学習・研究支援に取り組んだ。 ・図書館サービス及び学習・研究環境の改善を目的として、学部生・大学院生・教員を対象にデータベースに関する調査を実施し、その結果を公表するとともに、令和5年度からデータベース契約数を増やし、サービスの改善・充実を図った。 ・学生の学習環境の改善として、令和5年度から定期試験期間の無人開館運用変更を試行し、また、学生アンケート結果を参考に閲覧席の増設を行った。 ・教育・研究環境の改善として、10万円未満の研究費購入図書の消耗品化を令和5年度に実施した。 ・令和5年度には、大学院研究科と連携し、大学におけるAI利活用に関するテーマで研修を行った。令和6年度には、ヘルスプロモーション戦略研究センターと共催でFD研修を実施し、教職員および大学院生を対象に、研究データポリシーやオープンアクセスへの理解を深めた。さらに、令和7年度にはオープンサイエンスを一層促進するため、教員や大学院生向けに「論文根拠データの公開義務と公開方法」に関するFD研修を実施した。 2 書籍類電子化の促進 ・電子書籍の積極的な購入と電子資料へのリモートアクセスの推進を図った。令和4年度は「図書館FD研修会」を実施し、無人開館の利用方法、データベースの選び方、リモートアクセスの使い方などを紹介した。また、令和5年度はリモートエックスを導入することでリモートアクセスの利便性を向上させることができた。 3 図書館のあり方についての検討 ・図書の収集方針について検討し、担当分野の教員から協力が得られた分野で不要となった図書約550冊を令和4年度に除籍して蔵書の新陳代謝を図った。 ・令和5年度から、限られた予算を最大限に活用し、授業に関連した図書を収集するため、各学科の専任教員による選書方法を整備し実施した。教員アンケート結果を踏まえ、令和7年度に選書方法をWebフォームに変更し、教員選書を効率化した。 ・新しい取組として、公式Instagramにより、図書館利用方法等を学内外に発信した。	A	計画に基づき、図書館機能の充実ができ、書籍類の電子化の推進やリモートアクセスの利便性が向上できたことから、自己評価をAとした。	・図書館だより「ラポール」第34号から第39号（令和2年度は2回発行）

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
(4) 学生への支援に関する目標					
ア 学生生活支援					
多様な学生が安全・安心な環境の中で、心身ともに健やかに学生生活を送るとともに、自立するための資質・能力を身に付けることができるよう、学生生活支援の充実に取り組む。	【15】 学生生活支援 主体的な学生生活を支え、豊かな人間形成や自立に資する体制として、大学生生活支援プログラムや学生が相談しやすい体制などの生活支援の充実を推進する。さらに、困窮する学生に対する経済的支援、障害者・社会人等多様な学生への支援、健康管理に関する相談体制や課外活動・社会貢献活動等への支援体制の充実を促進する。	・大学生生活支援プログラムについては、新入生のアンケート結果をもとに講話内容を検討し、新入生がスムーズに大学生生活をスタートできるように努めた。 ・学生相談については、保健室での健康相談、カウンセリングルームの利用等をガイダンスを通して周知し活用を進めた。また学科ごとの相談体制を継続し、きめ細やかな相談体制の整備に努めた。 ・学生への経済的支援については、大学独自の減免制度のほか、日本学生支援機構からの各種支援の活用、また、新型コロナウイルス拡大時期には、それらの影響による学外実習宿泊費の助成など学生が生活困窮に陥らないよう努めた。 ・在学生生活調査の回答率向上に努め、9割以上の高い回答率を維持することができた。学生からの意見要望については関係部署と協議の上、新規導入及び改善・改修を実施した。また調査結果から抽出された学生生活上の安全安心に資するテーマを取り上げ、学生支援セミナーを通して学生に周知を図った。 ・障がい学生支援については、各種規程及び障害者差別解消推進会議の創設及び定期開催、障害学生ガイドブックの作成および見直し、合理的配慮の提供、DEIに基づくFD研修会の開催と教職員のDEI理解向上に取り組んだ。合理的配慮の提供においては、支援学生との面談による支援計画のモニタリングを徹底して適切な支援提供に努めた。その結果、支援を受けたことで「支えられている」という安心感から症状の安定が図られ配慮提供を取下げた学生や、「生活への自信が持てた」「自分と同じような人を支援したい」など学生自身の成長と対人援助職としてのキャリア形成にも寄与することができた。また最終学年の支援学生では、支援提供を受けながら国家試験に合格し、専門職として就職した学生や、外部専門機関等との連携の上、卒後の進路選択への支援も実施できた学生など、無事に送り出すことができた。 ・学生の課外活動・社会貢献活動等の支援体制充実については、「学長賞（表彰制度）」を創設して、ガイダンス時に表彰の様子を動画放映し、学生の主体的活動の活発化に努めた。	S	計画に基づき、学生の心身の健康管理・相談窓口体制の充実、障がい学生支援等の取組を継続実施することができた。なかでも障がい学生支援においては具体的に改善状況がみられたことと当該学生からの評価も高かったこと、卒後の進路選択に係る支援提供まで実施することができていたことから、S評価とした。	・学生生活支援実績一覧

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
イ キャリア支援	【16】キャリア支援・人材輩出 学生及び卒業生のキャリア形成の支援体制を充実させるために、「キャリア開発センター」を開設する。 キャリア開発センターでは、学部教育と連携しつつ、学生の社会的・職業的自立を目指した体系的キャリア形成支援プログラムを実施する。 さらに、卒業生が地域で活躍するために必要な能力を向上させるための支援を行う。	・令和2年度に「キャリア開発センター」を開設し、センター各科の役割の整理及び組織体制の構築を行うとともに、事業方針決定のため、県内保健医療福祉施設を対象としたニーズ調査を実施した。調査結果に基づき、学生のキャリア形成支援及び人材輩出に関する各種事業を展開した。 ・令和3年度には、就活支援サービス「リンリンズNAV I」及びWEB面接等が可能な「リンリンズBOX」を導入し、コロナ禍において進展した就職活動のオンライン化に対応した。 ・令和6年度には、キャリア開発センターの事業評価を目的として、県内事業所1,391件を対象に雇用者調査を実施した。調査結果の分析を通じて、課題の整理を行い、第四期中期計画期間における方針検討の参考とした。 ・体系的なキャリア形成支援として、学年に対応した就職活動セミナー、学科独自で実施する就職ガイダンス、合同事業所説明会といった行事の定期開催や、キャリア開発センターキャリア開発部会を中心とした網羅的なサポート等、教職員が協働し、学生の就職活動をきめ細やかに支援したことにより、高い就職率を維持してきた。 ・同窓会が実施する研修会への助成やホームカミングデーの企画支援により、卒業生と在学生の交流の機会を設け、キャリア形成支援の充実を図った。 <就職率の推移> 令和2年度 98.6% 令和3年度 98.6% 令和4年度 98.6% 令和5年度 98.6% 令和6年度 99.5% 令和7年度 97.7%	S	キャリア開発センターを開設し、ニーズ調査に基づくキャリア形成支援を実施するとともに、就職支援サービスの導入やコロナ禍における就職活動のオンライン化への対応により支援体制の充実を図った。さらに、雇用者調査の実施・分析を通じて課題の把握と今後の方針検討につなげた。その結果、就職率は各年度を通じて高い水準で推移し、令和6年度には99.5%となった。 以上のように、計画に基づく取組を着実に実施するとともに、社会状況の変化に対応し、支援体制の充実を図りながら安定した成果を上げていることから、自己評価をSとした。	・就職率

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	S又はAの構成割合
	S：中期目標を上回って実施している。	7	100%（16/16）
	A：中期目標を十分に実施している。	9	
	B：中期目標を十分には実施していない。	0	
	C：中期目標を実施していない。	0	

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
(1) 入学者の受入れに関する目標（No. 1～4） ア 学士課程 (7) 入学者選抜 ・安全・公平で有効な入試を実施するために、令和2年度に実施した令和3年度入学者選抜から入学者選抜方法を大きく改革した。一般選抜の志願倍率は大学受験者が減少している現在において、一定の志願倍率を維持できた。国や公立大学協会からの入試に関する指針や情報を入試委員会と共有し、実施要領の点検を十分に行い、全ての入試業務を安全、かつ適切に行うことができた。 (4) 学生募集方策 ・本学主催の進学相談会の実施や対面・オンラインを活用した出張講義等を通じて保健・医療・福祉専門職と本学の魅力発信に努めた。また、高校生が本学により親しみをを感じるよう在学生や卒業生と直接対話できる事業を複数企画・実施した。アンケート結果からも直接対話による本学への関心の高まりが確認されるなど高い評価が得られた。 ・高校生に加え、小中学生やその保護者も本学に関心を持ってもらえるように事業を企画・実施した。特に読み聞かせプロジェクトは幼児から小学低学年向けに実施し、マスコミにも取り上げられたことで今後の周知拡大が期待される。 ・看護学科地域定着枠の認知拡大のため、高校訪問では地域定着枠部会担当と同行し、説明を強化した。 以上、計画に基づきつつ、新規事業も盛り込みながら学生募集に努めることができた。 イ 大学院課程 ・大学院入学案内パンフレットや大学案内を作成し、大学、市町村及び保健医療福祉関連団体や本学部生への広報を継続的に推進した。学部生には、学生支援システム「キャンパスメイト」や公式Instagramを利用し、タイムリーに大学院の活動や入試、進学相談会情報を継続的に発信した。研究センターとの共催で一般市民を対象とした「大学院公開ゼミ」や学内の実験室等を見学できる「学内ラボツアー」を開催し、研究情報の発信を推進し、令和4年度からMPHプログラムが開始され、カリキュラムや入試制度の改正などにより、博士前期・後期課程ともに定員数を上回る志願者及び入学者を継続的に獲得することができた。	

大項目評価（中期目標評価）	備考
(2) 学生の育成に関する目標（No. 5～10） ア 学士課程 ・教養科目においては、「自らを高める力」を育成できる教育内容・方法となるよう検証した結果、概ね本科目教育が「自らを高める力」の育成に有用であった。授業改善アンケートでは、約9割の学生が「教養、主体的学習力、表現力を育成するもの」として肯定的に考えており、高い評価が得られた。 ・健康科学部共通教育（新カリ「学科横断科目」）においては、「統合的実践力」を育成する1年次から4年次までの切れ目ないヘルスリテラシーに関する体系的な教育を行い、集大成であるヘルスマネジメント実習については、学生は在宅・施設における療養者のヘルスマネジメントプランを多職種連携の視点から立案して発表でき、効果的な学習をすることができた。 ・看護学科では、実践力及び倫理観を身につけるための教授法を検討し、よりよい学習提供を実施できた。また、多職種との協働による健康課題の解決する力を身につけさせる教授法、キャリア形成のための教授法を実施していくことができた。 ・理学療法学科では、時代のニーズに対応する実践力を意識したカリキュラムを実施でき、指定規則で努力義務とされた第三者評価「リハビリテーション教育評価機構」では適合（S）と判断され、適切な教育が行われていると評価された。 ・社会福祉学科では、学内教育において、現任者による講話や特別講義を積極的に取り入れ、教員と現任者との連携した専門職教育実践を行うことができた。また、多様なテーマの卒論を通して、課題解決に向けた論理的思考と研究能力を育むことができた。 ・栄養学科では、専門職として求められる知識や技術の習得を講義、実験実習との運動性を持ち、倫理的思考力・実践力を高め課題解決能力の育成に、教員間の結束を高めつつ進めることができた。 ・さらに、各学科での国家試験については、令和2～7年度まで、高い国家試験合格率を保っており、大学院への進学者も増加してきた。 イ 大学院課程 ・地域の健康課題の解決に資する科目を配置し、それらに精通している学外講師を増員するなどし、教育を充実させることができた。また、特別研究を担当できる教員を増員することができた。大学院生の学会発表を促し、発表件数も増加した。健康課題の解決に繋がる具体的成果や知的財産等の地域社会への還元を推進し、地域社会への具体的成果が増加した。 (3) 教育の実施体制に関する目標（No. 11～14） ア 教員の教育力の向上・教育方法の改善 ・教員の能力開発のためのFD研修会を行い、FDにおけるPDCAサイクルを回すツールを作成して運用した。研修会の受講者（教職員）評価は高かった。 ・授業改善では、授業改善アンケートを実施し、科目担当者にフィードバックするとともに、全体的な見地での評価を行い、「優れた授業」（R6年度より「ベストティーチャー」「ベストレクチャー」）として公表し、FDの一環としてその授業内容や方法を教職員に周知した。 イ 適正な教員採用と編成 ・学長特別補佐制度の活用により、公衆衛生分野の高度専門人材育成・教育の質保証・地域高度専門看護人材育成などの特命事項を推進した（令和5年度）。健康科学総合教育部門を設置し、教授等の公募と学内配属替えで、分野横断的な教育と研究基盤を強化した（令和6年度）。特別研究教授制度による招聘を実施し、研究力の強化と海外からの大学院生の受け入れを推進した（令和6年度）。 ウ 教室等の教育・学習環境の整備 ・教務システムの機能拡充として、シラバス作成、出席確認の機能を追加し、必修科目においては、履修者名簿を活用できる時期が早まり、教員の利便性を向上させた。また、大学が任命している学生ITCサポーターを活用し、新入生の遠隔教育を行い、会議ツールWebex®を活用し、講義やゼミについて、効果的な教育の工夫を行った。 ・図書館については、図書館利用ガイダンスの実施、図書館だよりの発行、文献検索に関する研修会等を行いながら図書館機能の周知を図り、教育学習環境の改善を行った。また、書籍類の電子化を促進し、リモートエックスの導入により、リモートアクセスの利便性の向上を図った。図書館のあり方については、図書の収集方針について検討し、選書方法を整備し実施したことで、効果的に教育・研究に反映することができた。 (4) 学生への支援に関する目標（No.15, 16） ア 学生生活支援 ・毎年、前年度のアンケート結果を参考にして新入生の大学生活支援プログラムを企画・検討し、90%以上の満足度を得ている。 ・学生相談はガイダンス等とおして周知し活用を勧め、学科ごとの相談体制も継続してきめ細やかな相談体制の整備に努めた。 ・学生への経済的支援は大学独自の減免制度のほか、日本学生支援機構からの各種支援の活用など学生が生活困窮に陥らないよう努めた。 ・障がい学生支援に係る各種規程及び差別解消推進会議の創設及び定期開催、障害学生ガイドブック作成、合理的配慮の提供、FD研修会による学生支援の理解などを実施した。心身状態の安定が図られたため合理的配慮計画を取り下げた学生や、卒業後進学した学生もおり、着実な実績の積み重ねが評価できる。 イ キャリア支援 ・キャリア開発センターを開設し、在学生、卒業生のキャリア支援事業を計画に基づき実施した。この6年間就職率は高い水準で推移しており、令和6年度には99.5%となった。	

第2 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

2 研究に関する目標

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	根拠資料
(1) 研究の実施体制の充実に関する目標					
研究活動及びその発信を効果的に行うために、学部、大学院及び研究担当部門の連携を強化するとともに、外部との連携・協働を推進する。	【17】研究実施体制 「ヘルスプロモーション戦略研究センター」を設置し、地域課題の把握、研究戦略の策定、研究調整、研究成果の発信を効果的・効率的に行う。 大学院生や若手教員等が研究能力を高め、研究を実施し、研究成果を発表するための支援を行う。 定期的に研究環境の点検・改善を行うとともに、研究活動上の不正行為を防止するために不正防止説明会、内部監査を定期的に実施する。 外部との連携・協働を推進するため、青森県との定期的な連絡会議の機会等を活用し、情報の発信・収集を行う。	・令和2年度に、社会の多様性に対応できるように「ヘルスプロモーション戦略研究センター」を設置し、ヘルスプロモーションを推進するために、地域連携、国際交流、知的財産、研究推進等のポリシーを見直し、効果的・効率的に業務を遂行してきた。また、研究活動の推進や地域への成果還元を促進するために、研究談話会や研修会等の企画・実施してきた。 ・大学院生や若手教員等の研究能力を高めるために、学内助成金である「若手教員・大学院奨励研究」への応募申請を促してきた。それらの研究成果を、青森県保健医療福祉研究発表会をはじめとする学術集会等で発表できるように支援してきた。 ・得られた研究成果を学術論文文化できるように「論文発表推進特別支援助成制度」を設置し、公表を支援してきた。 ・研究倫理委員会及び動物実験委員会を開催し、研究計画申請書をもとに倫理的配慮や科学的妥当性等を厳正に審査してきた。 ・令和3年度に、国が定めた新しいガイドライン（人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針）に対応して、諸規程及び関連様式を改正し、学内に周知した。 ・不正行為等を防止するために、研究倫理FD研修会を毎年度開催し、研究倫理のe-ラーニングの受講を促した。令和7年度には、公正な研究活動を推進し、不正行為等防止をさらに強化するために、新規に導入した研究倫理プログラム（公正研究推進協会のeAPRIN）を学内の研究者や大学院生等に対して義務付けた。 ・令和4年度に、研究備品の使用・管理や整備計画等をより効率的に行うために、「研究推進ポリシーにおける研究環境の整備の基本的な考え」を定めた。 ・令和5年度では、大学院入学生の急増に伴い研究倫理申請件数の急増が予想されたので、「研究倫理委員会のあり方検討会」を立上げ、研究倫理審査の効率化と質の確保の両立を図るよう努めた。 ・令和6年度には、研究センターと附属図書館との連携をもとに、本学の研究者の研究データ管理に関する研究データポリシー、あるいは研究成果（論文やデータ）を誰しも利用できるようなオープンアクセスポリシーをそれぞれ作成した。また、データの管理・運営するシステムを構築した。 ・研究のオープン化や国際化に伴う本学の研究者や学生等が研究活動の健全性・公正性（研究インテグリティ）を確保するために、学内における関連規程及び管理組織体制等を定めて学内に周知した。 ・外国為替及び外国貿易法（外為法）に基づく「安全保障輸出管理」について、学内における関連規程及び管理組織体制等を定めて学内に周知した。 ・青森県健康医療福祉部との連絡会については、新型コロナウイルス感染が拡大していた時期は、書面等により情報交換をした。令和5、6年度以降は県と協議の結果、開催されなかったが、令和7年度は、令和8年度にCNS（専門看護師）コースに新設される「感染症管理看護」「老年看護」の専門分野に関する情報を提供した。	A	計画に基づき、ヘルスプロモーション戦略研究センターを設置し、研究センターが所管する関連ポリシーの整備に努め、業務を順調に遂行してきたことから、自己評価をAとした。	

中期目標		中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	根拠資料
(2) 研究活動の積極的な推進及び研究成果の活用に関する目標						
ア 研究活動の積極的な推進						
高度な専門教育の実施、地域課題の解決並びに保健、医療及び福祉分野の学術の発展のために、多様な専門性を生かして学際的・俯瞰(ふかん)的な視点から研究を推進する。		【18】研究活動の積極的な推進 ヘルスプロモーション戦略研究センターにおいては、教員の多様な専門性を生かして、学際的・俯瞰的な視点から地域の健康課題の解決に資するプロジェクト型の研究を、計画的・戦略的に行う。 各教員の研究テーマについては、学内の研究予算を活用しながら、外部資金の獲得を促進し、地道なテーマであっても継続的な研究実施が可能となるよう研究環境を整える。また、大学内外の研究者交流や共同研究を促進するためのセミナーや研修の機会を設ける。 <数値目標> ・外部研究資金への応募申請を促進するため、学内個人研究費の配分へのインセンティブを設定する。それにより、年間の外部研究資金に関する研究者1人当たりの申請件数を過去2年間（平成30年度～令和元年度）の平均を上回るようにする。	・令和2年度に、保健、医療及び福祉分野の向上に資するプロジェクト型研究の助成制度を新設した。本制度では、研究プロセスにおける若手研究者や大学院生の「研究力」の育成を目的の1つとして据えた。課題の採択においては、外部委員を含めたプログラムオフィサー（以下「PO」という。）の厳正な審査と運営委員会の審議を経て実施してきた（第1期（令和2年度）：3件（応募数：延べ5件）、第2期（令和5年度）：1件（応募数：3件））。また、令和5年度に、地域の課題の解決のために、学科の垣根を超え、各々の学科の専門性を活かしたヘルスプロモーション戦略研究（学科横断型）の研究助成制度を設けた（令和5年度：1件（応募数：延べ4件））。いずれも、研究を着実に進め、成果還元等を計画的・戦略的に行うために、POと研究代表者・分担者は報告発表会等を通して意見交換等を行い、研究を支援してきた。 ・科研費等の外部研究資金の獲得のために、研究談話会や研修を開催し、獲得のための参考図書を新規に購入し貸し出したほか、申請書のピアレビューを実施した。 ・教員に対して研究の継続性を維持し、外部資金の獲得するためのきっかけとなるように、「若手・大学院奨励研究」「ヘルスプロモーション戦略研究」の助成を実施してきた。 ・学内研究費は、若手教員や大学院生の育成をねらいとした「若手・大学院奨励研究」を配分し、終了後は、特に、大学院生に対しては青森県保健医療福祉研究発表会や他の学術学会等での発表を促した。 ・得られた研究成果を学術論文文化できるように「論文発表推進特別支援助成制度」を設置し、公表を支援し続けた。 ・研究センターと附属図書館の共催で大学における研究データの取扱・管理等について理解を深めるために、学外から講師を招聘して研修会を開催した。 <数値目標達成の程度> ・年間の外部研究資金に関する1人当たりの申請件数は、数値目標である過去2年間（平成30年度～令和元年度）の平均0.87件をおおむね上回った。外部研究資金への応募申請を促進するため、前年度中に外部研究資金へ応募及び獲得した実績に基づき、学内個人研究費を加算するインセンティブを設定している。こういったインセンティブを設けていることもあり、年間の外部研究資金に関する研究者1人当たりの申請件数は目標とした過去2年間の平均件数を上回っていると考えられる。 R 2年度 0.96件 R 3年度 1.11件 R 4年度 0.81件 R 5年度 0.90件 R 6年度 0.91件 R 7年度 1.15件 ※ プログラムオフィサー（PO）とは、学内のプロジェクト型研究に対する枠組み（プログラム）を企画し、評価、進捗確認、並びに助言などを行う者。	A	計画に基づき、プロジェクト型研究をはじめ、各種研究助成の募集や審査等を計画的に行い、学際的な研究活動を支援してきた。外部研究資金の申請件数については、数値目標を上回ることができた。これらの取組を総合的に評価し、自己評価をAとした。	・外部研究費申請件数

中期目標		中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	根拠資料
イ 研究成果の活用						
研究成果が地域社会、学術分野及び産業界で有効に活用されるよう、多様なチャネルを通じて積極的に発信し、県民の健康で豊かな暮らしを実現するための健康科学の研究拠点となる。		【19】研究成果の活用 ヘルスプロモーション戦略研究センターにおいては、研究成果を社会に還元するために、公開講座、研究発表会、大学雑誌、ホームページ等を活用して、県民や研究者・専門職に幅広く発信する。 研究成果を地域の産業振興等に生かすために、知的財産の創出・活用に係る活動を行う。	・公開講座については、コロナ禍では従来型の開催を中止し、オンラインで配信できる動画（「リハビリ編」「ケアマネ編」「保健医療編」のコンテンツ）を作成し発信した。令和5年度には、3年ぶりに対面で公開講座を開催した。 ・令和2年度から地域に大学院の研究活動を周知するために「大学院公開ゼミ」や「実験室ツアー」を開催した。 ・研究発表会については、ヒューマンケア科学学会と合同で開催してきた。特に、コロナ禍という状況であっても、オンラインの利点を生かし、新しい発表様式を採用して参加者同士のディスカッションの質や量の低下がないように努めた。 ・大学雑誌「青森保健医療福祉研究」については、迅速な査読・編集を心がけながら、刊行までの作業を着実に進め、令和2～7年度までに47編の学術論文の投稿に対し、36編が公開された。 ・令和5年度以降、大学雑誌が受理した論文を国立研究開発法人科学技術振興機構が運営する電子ジャーナルの公開システム）に公開して、世界中から誰もがスピーディに閲覧できるようにしている。令和6年度に、本学の研究データポリシーに従い、受理された論文で取り扱った「研究データ」をJ-STAGE Dataにて公開できるよう、「青森保健医療福祉研究」の投稿規程を改訂した。 ・ホームページをリニューアルし、学術誌の刊行、学内研究等の研究成果、公開講座及び地域連携事業等の情報をタイムリーに発信してきた。 ・令和5年度から、広報委員会と協働し、公式Instagramを駆使して研究関連情報等を発信した。 ・知的財産の創出・活用に係る活動として、令和3年度に、研究及び地域貢献活動により新たに発案されたアイデア等を、商標登録が可能となるよう規程等を整備した（出願数は令和3年度に1件）。令和5年以降、適宜、対応する体制を整備しているが、出願や譲渡依頼等に関する案件はなかった。	A	新型コロナウイルス感染拡大の影響により、中止する事業もあったが、オンライン等を活用して活動の「質」を下げないよう、計画に基づき、情報発信に努めてきたことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画	業務の実績	自己評価	自己評価の理由	根拠資料
	内容	令和2年度～令和7年度までの実績			

2 研究に関する目標	構成する小項目別評価の結果		自己評価	S又はAの構成割合
	S：中期目標を上回って実施している。		0	100%（3/3）
	A：中期目標を十分に実施している。		3	
	B：中期目標を十分には実施していない。		0	
	C：中期目標を実施していない。		0	

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
(1) 研究の実施体制の充実に関する目標（No. 17） ・ヘルスプロモーション戦略研究センターを設置したことに伴い、地域連携、国際交流、知的財産、研究推進のポリシーを改正して指針とし、研究センターが担う業務を効率的・効果的に遂行することができた。 ・不正行為等防止をさらに強化するために、学内の研究者や大学院生等に対して新しい研究倫理プログラムの受講を義務付けた。 ・研究のオープン化等に向けて研究データポリシーやオープンアクセスポリシーを定めることができた。 ・大学院生や若手教員等の研究力を高めるために、学内の各種研究助成金制度等のより充実させることができた。さらに、研究環境の整備の基本的な考え等を定め、研究推進環境の整備・改善に努めた。 (2) 研究活動の積極的な推進及び研究成果の活用に関する目標（No. 18～19） ア 研究活動の積極的な推進 ・プロジェクト型研究の助成制度を新設し、保健、医療及び福祉分野の向上に寄与する研究を推進してきた。 ・若手教員や大学院生の研究力育成の目的として、研究助成終了後に青森県保健医療福祉研究発表会や各種学術学会等での研究発表を促した。 ・外部資金獲得を目的として、研究談話会や研修の開催、申請に関する参考図書を購入・貸出を行うとともに、申請書のピアレビューを実施することができた。 イ 研究成果の活用 ・大学雑誌「青森保健医療福祉研究」に受理された論文が多くの読者に読まれるよう、J-STAGEで公開することができた。 ・ホームページや公式Instagramを駆使して、公開講座及び地域連携事業等の情報や研究関連情報をタイムリーに発信することができた。	

第2 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

3 地域貢献及び国際交流に関する目標

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
(1) 地域との連携や地域社会の発展への貢献に関する目標					
大学の教育研究成果や人的資源を地域社会における課題解決や県民の学びの機会に生かすとともに、地域との連携・協働を通じて教育・研究の発展に取り組む。	【20】地域連携・地域貢献 ヘルスプロモーション戦略研究センターが中心となり、県民のヘルスリテラシーの向上を目指し、自治体や団体等と連携を図りながら、学生参画型の地域活動を推進する。 地域の健康課題を見いだし、その解決に資する研究や地域と連携した取り組みを学生教育に生かしていく。 大学を拠点とした地域住民、地域団体の活動を支援する。	・令和2～4年度の「ケア付きねぶた」については、新型コロナウイルス感染拡大の影響のため開催を中止した。それ以降は行われていない。 ・令和2年度に、ミニねぶたの運行を含めた学生主体のイベント「夏祭」を開催し、地域や学生同士の交流を深めることができた。 ・地域社会にヘルスプロモーションを周知して展開するために、ヘルスプロモーション推進活動の助成制度を開始し、令和2～5年度において毎年度4件を採択した。この推進活動から、令和2年度は、学生ボランティアが中心となって活動している「おかず味噌汁」の取り組みが農林水産省で公表している「食育白書」で紹介された。 ・令和2年度に、大学と地域活動団体との連携協力を効果的に実施するために、連携事業に係る2つの規程（「提案型地域連携事業」「大学と団体との連携事業取扱要領」）を改正・制定した。これに基づき、地域の2団体（あおもり「杖なし会」、子育て応援隊ココネットあおもり）の活動を支援してきた。 ・令和5年度に、ホームページにボランティア希望者登録制度を掲載し、学生と募集する団体との連携と協働を推進してきた。令和6年度には、学生等のボランティア活動を強固に支援するために、学内における活動推進の共通理解と運用ルールを整理・周知し、地域情報の円滑な提供を開始した。また、自然災害発生時には、本登録制度を活用し、学生・教職員等に対して被災地のボランティア情報を速やかに周知・共有できる緊急時支援体制を構築した。	A	コロナ禍により実施できなかった事業はあったものの、計画に基づき、ヘルスプロモーション推進活動を継続的に実施し、地域の各種団体と連携しながら支援を行ってきた。また、学生とボランティア活動を必要とする団体との「架け橋」となることを目的に、ホームページ上にボランティア希望者登録制度を立ち上げた。これらの取組を総合的に評価し、自己評価をAとした。	
	【21】県民への学びの機会の提供 県民にとって身近な学びの地域拠点として、ヘルスリテラシーの向上や豊かな暮らしにつながるテーマを選定し、公開講座や少人数ゼミなどをヘルスプロモーション戦略研究センターが中心となって開催する。	・公開講座については、コロナ禍では従来型の開催を中止し、オンラインで配信できる動画（「リハビリ編」「ケアマネ編」「保健医療編」のコンテンツ）を作成し発信した。令和5年度には、3年ぶりに対面形式で公開講座を開催した（【19】-再掲）。 ・令和2年度から地域に大学院の研究活動を周知するために「大学院公開ゼミ」や「実験室ツアー」を開催した（【19】-再掲）。 ・令和5年度以降、近隣の小学校が催す「すこやか会議」や青森市産官学連携プラットフォーム事業である「ジョブキッズあおもり」で学部生がボランティアとして参加し、児童との交流が深まるよう、支援した。	A	新型コロナウイルス感染拡大の影響はあったものの、オンライン方式を取り入れることで、計画に基づき、学びに関する情報提供に努めてきた。大学院公開ゼミについては、十分な感染予防対策を講じた上で開催することができ、その後は対面形式に移行し、県民の継続的な学びにつながる取組を行った。これらのことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和２年度～令和７年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
(2) 地域の保健、医療及び福祉を担う人材に対する継続教育の実施に関する目標					
地域の保健、医療及び福祉を担う人材の能力開発や多職種連携の推進を目的として、大学院機能も活用しながら、継続的に研修機会の提供や研究支援を行う。	【22】保健医療福祉人材への継続教育 キャリア開発センターにおいて、大学が有する資源を活用し、地域の保健医療福祉人材に対する研修を効率的に行い、教育や研究基盤の充実につなげる。 大学院機能を活用しながら、現場実践のためのエビデンスづくりのための研究支援を行う。	・「社会福祉研修」「児童福祉司等義務研修」「地域包括ケア・フォーラムin青森（令和７年度から「多職種連携スキルアップセミナーに名称変更）」」「社会福祉士実習指導者講習会」を継続して開催した。 ・令和５年度から、理学療法士臨床実習指導者講習会を新たに開催した。 ・認定看護管理者教育課程について、青森県看護協会との協定に基づき運営の協力を行った。 ・令和７年度から八戸市立市民病院が開講した認定看護師教育課程（クリティカルケア分野Ⅱ課程）について、協定を締結し、運営の協力を行った。 ・実施した研修については、コロナ禍においてはリモートの導入や講師の変更等を行い、令和５年度からはコロナ禍での実施方法を取り入れつつ、受講者の満足度が高い研修を実施し、継続的な地域の保健医療福祉人材の養成、育成、スキルアップに貢献した。 ・研究センターとの共催で行った大学院公開ゼミや青森県保健医療福祉研究発表会を通して、保健医療福祉専門職との共同研究や現場の事例や取組を研究として公表するための支援を行った。 ・大学院特別講義に地域の保健医療福祉専門職も参加し、講義や大学院生を交えたディスカッションを通して、保健医療福祉人材への継続教育に貢献した。 <社会福祉研修実績> R 2 研修件数 23件、参加人数 1,024人 R 3 研修件数 21件、参加人数 814人 R 4 研修件数 23件、参加人数 702人 R 5 研修件数 22件、参加人数 812人 R 6 研修件数 23件、参加人数 877人 R 7 研修件数 22件、参加人数 841人 <児童福祉司等義務研修> R 2 参加人数 57人 R 3 参加人数 41人 R 4 参加人数 51人 R 5 参加人数 42人 R 6 参加人数 51人 R 7 参加人数 41人 <地域包括ケア・フォーラムin青森> R 2 参加人数 116人（本学来場 54人、オンライン 62人） R 3 参加人数 44人 R 4 参加人数 56人（完全オンライン） R 5 参加人数 81人 R 6 参加人数 60人 <多職種連携スキルアップセミナー（R 7 名称変更）> R 7 参加人数 63人	A	計画に基づき、現場の保健医療福祉人材への継続教育ができたと考え、自己評価をAとした。	・保健医療福祉人材への継続教育実績一覧

中期目標	中期計画 内容	業務の実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
		令和2年度～令和7年度までの実績			
		<社会福祉士実習指導者講習会（2年ごとに開催）> R3 参加人数 61人 R5 参加人数 47人（本学来場 21人、オンライン 26人） R7 参加人数 71人（本学来場 45人、オンライン 26人） <社会福祉士実習指導者講習会のフォローアップ研修> R4 参加人数 79人（本学来場 16人、オンライン 63人） R6 参加人数 52人（本学来場 11人、オンライン 41人） <理学療法士臨地実習指導者講習会> R5 参加人数 31人 R6 参加人数 27人 R7 参加人数 19人 <認定看護管理者教育課程> R2（セカンドレベル） 参加人数 37人 R3（セカンドレベル） 参加人数 36人 R4（サードレベル） 参加人数 16人 R5（セカンドレベル） 参加人数 40人 R6（セカンドレベル） 参加人数 38人 R7（サードレベル） 参加人数 17人 <認定看護師教育課程> R7 参加人数 9人			
(3) 国際交流に関する目標					
学部・大学院における教育・研究活動を国際的な動向や視点を踏まえて実施・展開するために、国外の教育機関等との連携・交流に取り組む。	【23】国際交流 ヘルスプロモーション戦略研究センターが中心となり、海外の大学や研究機関との連携・交流を推進し、学生の留学（短期研修を含む）や研究交流セミナー等を実施する。 学生（学部生、大学院生）、若手教員が、国際的な視野から学びを深め、研究成果を発信できるよう支援する。 地域に暮らす外国人の支援に貢献できる人材の育成に資する活動に取り組む。	・新型コロナウイルス感染拡大の影響により、令和2、3年度は大学院生及び教員の米国のVillanova大学への訪問を中止したが、オンラインやメールを活用して交流を続け、現在は平常の交流が実施できている。また、令和7年度に両校の教育・学術協定の更新をした。 ・ベトナムのナムディン看護大学との間では、学部学生や教員はオンラインやメールを活用して交流を続けることができた。また、令和5年度に学科を超えた交流ができるように新たな覚書を締結し、令和7年度にはナムディン看護大学から、本学の博士課程に3名の受験者が出た。 ・本学の正規科目である「English Communication」（令和7年度より「Study Abroad」）は、年度交代でイギリスやオーストラリアを渡航先として、短期海外研修の支援を行った。 （参加学生実績：令和2、3年度0人、令和4年度3人、令和5年度17人）、令和6年度14人、令和7年度14人） ・教職員や学生の海外学術交流・学生海外学習活動を支援するために、教職員を対象とした海外学術・国際交流助成、大学院生を対象とした大学院生海外研究活動助成及び学部生を対象とした学部生海外学習活動助成を実施した。 ・県内の保健医療福祉の専門職の人材育成を目的として、医療者を対象に外国人患者に対応できる英語力アップを目指して企画した「医療者対象実践英語研修」を毎年開催し、地域に暮らす外国人の支援に貢献できる人材育成に取り組んできた。	A	計画に基づき、オンライン等を活用しながら海外の大学との連携・交流を支援することができた。さらに、学生の海外学術交流・学生海外学習活動を継続的に支援することができたことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
(4) 地域に必要な人材の輩出に関する目標					
保健、医療及び福祉の中核的役割を果たすことができる人材を地域に輩出する。 また、県、市町村、県内医療機関、社会福祉施設並びに県内の保健、医療及び福祉分野の養成機関等関係機関とも連携して、県内就職及びＵターンの促進に取り組む。	【24】地域に必要な人材輩出 (R7年2月28日、以下のとおり一部変更) キャリア開発センターを中心に、保健、医療及び福祉で中核的役割を果たすことのできる人材の輩出及び定着を推進するために、 <u>県とともに市町村、県内医療機関、社会福祉施設並びに県内の保健、医療及び福祉分野の養成機関等関係機関と連携しながら</u> 、本学卒業生をはじめとする若者の県内での活躍・定着を推進する事業を行う。さらに、専門職向けの研修会の開催および専門職者の大学院での学修を促進する。 また、本学卒業生のＵターン促進のため、卒業生の就業状況の把握および就職先となる関係機関に関する情報を発信する仕組みを整え、同窓会ネットワークへの支援を充実させる。 ＜数値目標＞ ・県内就職率を、過去３年間（平成29年度～令和元年度）の平均を上回るようにする。	1 若者の県内での活躍・定着を推進する事業 ・県内事業所に対し、多様性のある職場づくり推進のための取組としてイベントやセミナーを企画・実施し、人材確保や育成に関する動機付けを行った。 ・県内の採用事業所を教員が訪問して情報交換を行うとともに、求人情報の早期開示を呼びかけた。 ・学内合同事業所説明会においては、県内事業所の積極的な参加を促すため、県外事業所から参加費を徴収する一方でこれを無料とした。 ・各学科の就職ガイダンスでは、県内に就業する卒業生を講師に招き、在学生が県内就職に関する魅力ややりがい、その他有益な情報を得られる機会を設けた。 ・令和6年度には、保健師の就職・キャリアアップ推進事業として、県内の保健師（１～10年目）を対象とした意識調査を実施した。調査結果を踏まえて、県町村会や県看護協会等関係機関との意見交換会を実施し、県内保健師のキャリアアップ等に関する課題や各機関の取組状況を共有した。この結果、令和7年度合同事業所説明会には県町村会が特設ブースを設けるなど採用活動が活発化しており、市町村保健師としての就職は近年増加傾向にある。 ＜数値目標達成の程度＞ ・県内就職率は、数値目標である過去３年間（平成29年度～令和元年度）の平均33.6％を令和2年度を除き上回った。 ・県内就職率 R 2 33.3％ R 3 38.1％ R 4 36.1％ R 5 36.2％ R 6 40.6％ R 7 35.8％ ・ＵＩターン促進のための取組として、県内求人情報を大学ホームページに掲載するとともに、同窓会と連携し、同窓会公式ＬＩＮＥアカウントのメニューにリンクを設け、ＬＩＮＥ登録者がアクセスしやすい体制を整えた。 ・卒業生の現況把握や双方向の連絡体制を整えるため、同窓会における会員情報の収集について検討を促し、令和5年度以降の卒業生を対象に実施されている。このほか、県が主催するＵＩターン促進イベントに積極的に参加し、ＵＩターン希望者の相談に対応した。	A	計画に基づき、県内就職率の向上に向けて、県内事業所との連携強化や学生へのキャリア支援、地域定着枠関連事業等を着実に実施した。また、地域定着枠学生への継続的な支援体制の整備や関係機関との連携体制の構築を進め、県内就職率についても数値目標を概ね達成したことから、自己評価をAとした。	・地域定着枠の取組に関する事業 ・学部卒業生の就職状況

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料																					
		2 地域定着枠関連事業 (1) 地域定着枠(キャリア形成支援枠) (以下「キャリア形成支援枠」という。)の正しい理解の促進と志願者の増 ・ホームページや大学公式Instagramにキャリア形成支援枠の活動状況等を適時に掲載し周知したほか、リーフレットに学生の声を多く取り入れるなど、第4版まで作成し、周知した。令和7年度は、高校生がより理解しやすい内容を目指し、令和8年度の発行に向けて第5版の作成に取り組んだ。 ・青森県内各地で開催された進学相談会、本学オープンキャンパス・ミニオープンキャンパスや大学祭において、高校生等の個別の相談に対応した。また、高校訪問を実施し、進路指導教員への一層の周知を図ったほか、キャリア形成支援枠に関する進路ガイダンスを母校出身の学生を同行し、実施した。 ・これらの取組の結果、令和3～7年度の学校推薦型選抜(キャリア形成支援枠)では、定員を上回る志願者及び入学者を確保することができた。一方、令和8年度入試においては、初めて定員を下回る志願状況となった。この結果を受けて、プレゼンテーション課題の見直しや制度説明の充実、補充選抜制度の整備に加え、キャリア形成支援制度の一環として奨励金制度を創設するなど、出願者の負担軽減と制度理解の促進及び制度の魅力向上に向けた改善を行った。 ・学校推薦型選抜(キャリア形成支援枠)実績(定員:5人) <table><tr><th></th><th>志願者数</th><th>入学者数</th></tr><tr><td>R3</td><td>27</td><td>6</td></tr><tr><td>R4</td><td>12</td><td>5</td></tr><tr><td>R5</td><td>7</td><td>5</td></tr><tr><td>R6</td><td>12</td><td>8</td></tr><tr><td>R7</td><td>16</td><td>5</td></tr><tr><td>R8</td><td>4</td><td>3</td></tr></table> (2) キャリア形成支援枠合格者等への地域への理解の促進 ・令和2年度から毎年度、キャリア形成支援枠を含む学校推薦型選抜合格者を対象に、入学までの時間を有意義に過ごすことなどを目的に、課題テーマ「これからの地域社会を考える」について事前学習し、これからの保健医療福祉職に必要な地域に関することを学ぶ研修会を、オンラインのグループワーク形式で開催した。キャリア形成支援枠の学生を含む本学3年生がグループワークのファシリテーターとなって進行し、発表及び意見交換が活発に行われた。 - 研修会終了後のアンケート結果では、「地域への理解・関心が深まったほか、青森についてより深く知ることができた」「他の地域のことを知ることができた」「大学での学習方法がイメージできた」など満足度が非常に高かった。 ・令和5年度に、入学前研修が入学後の学びに役立っているかなどの効果についてアンケート調査を行ったところ、「事前学習で得た知識をもとに、入学後の授業でさらに学ぶことができた」「自分の意見をわかりやすいようにどう相手に伝えるかを考える練習になり、多学科連携の授業で役立った」など、入学前研修の効果が判明した。		志願者数	入学者数	R3	27	6	R4	12	5	R5	7	5	R6	12	8	R7	16	5	R8	4	3			・リーフレット『キャリア形成支援制度』
	志願者数	入学者数																								
R3	27	6																								
R4	12	5																								
R5	7	5																								
R6	12	8																								
R7	16	5																								
R8	4	3																								

中期目標	中期計画 内容	業務の実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
		令和2年度～令和7年度までの実績			
		(3) キャリア形成支援枠学生への支援体制の充実と実施 ・キャリアサポートコーディネーターを中心に、キャリア形成支援枠の学生との定期的なミーティング、個別面談を行い、具体的な相談・支援を行った。 ・「キャリア形成支援枠学生と看護管理者との交流会」を開催し、各中核病院等のキャリアサポートモデルプログラム等について質疑・意見交換を行い、理解を深めたほか、交流を図った。 ・1～2年生を対象に、毎年度病院見学を実施した。参加した学生は、関心のある病院の雰囲気や働きやすさ等について具体的にイメージすることができた。 ・3年生を対象に、希望する病院での勤務を見据えたインターンシップを実施した。 ・これらの取組を踏まえて学生が選択したキャリアサポートモデルプログラムについて、学生の勤務に関する意向等を確認し、キャリアサポートコーディネーターが連携病院と調整を行った。 ・個人的な事情等により、令和5年度以降に累計で4名の学生がキャリア形成支援枠を辞退した。辞退に際しては、キャリアサポートコーディネーターや教員による面談等を実施した上で、将来のキャリア形成や進路選択を踏まえた本人の判断を尊重した。 ・令和6年度には、初の卒業生を輩出した。安心して地域での勤務ができるよう、キャリアサポートコーディネーターによる連携病院との定期的な打合せや卒業生との面談により、プログラムの適切な運用・進捗管理を行っている。また、今後卒業生が段階的に増えていくことを鑑み、看護学科の協力により卒業生の支援体制を強化した。 ・卒業生同士の現状報告会、卒業生と在学生との情報交換会等、交流を実施した。卒業生は同期と悩みや成功体験を共有した。在学生は、卒業生から看護現場の様子を直接聞くことができ、将来の勤務先の検討に大いに資する機会となった。			

中期目標	中期計画 内容	業務の実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
		令和2年度～令和7年度までの実績			
		(4) キャリア形成支援枠学生を受け入れる地域への支援 ・キャリア形成支援枠の取組に連携・協力していただけるよう、各圏域の中核病院等と協議を行い、公立の5中核病院のほか、6医療法人等と、「地域定着枠（キャリア形成支援枠）の取組に関する連携協力協定書」を締結し、県内全ての医療圏をカバーした。また、全ての連携病院がキャリアサポートモデルプログラムを作成できるよう支援し、学生の選択肢を広げることができた。一方で、令和6年度に1病院から取組の辞退について相談があり、継続に向けた調整・協議を行ったが、当該病院が担う医療機能やキャリア形成支援枠における役割の考え方を踏まえ、同年度に協定を解消した。 ・令和2～6年度には、キャリア形成支援枠の意義を全県的に共有するため、県内の看護部長等を対象に、「これからの地域に求められる看護職の育成に係る研修会」等を開催した。研修会終了後のアンケートでは、「地域包括ケアの時代においては、自施設だけでなく他施設と連携して看護師を育成する必要性がある」「急性期から退院後の生活の視点をもって患者・家族に寄り添いながら一緒に考えていくためにも、回復期・慢性期・地域を経験した看護師の育成が必要だと感じた」等、地域で看護職を育成することの必要性等、看護職の育成に十分に参考になったとの回答が多くを占めた。 ・キャリア形成支援枠の学生が、卒業後、ローテート勤務する際の勤務条件等を定める派遣協定の内容について、事務担当者との協議・調整し、派遣協定が円滑に作成できるよう支援した。 ・令和7年度には、看護管理者との交流会同日に、連携病院同士の意見交換会を実施した。グループワークにより各病院の教育体制等について活発な議論・情報交換が行われた。 ・卒業生を受け入れた病院からは、当該卒業生が現場の職員の意識に非常に良い影響を与えているとの声があり、今後も看護現場の活性化への寄与が期待される。 (5) 専門職向けの研修会の開催および専門職者の大学院での学修の促進 ・大学院入学案内パンフレットやCNSコース、MPHプログラムのリーフレットを作成し、市町村及び保健福祉関連団体へ送付し、また、大学院ホームページにアップロードしPRを強化した（【3】再掲）。 ・博士前期課程の一部の科目を専門職者に公開し、数名の参加者があった。			

中期目標	中期計画 内容	業務の実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
		令和2年度～令和7年度までの実績			

3 地域貢献及び国際交流に関する目標	構成する小項目別評価の結果		自己 評価	S又はAの構成割合
	S：中期目標を上回って実施している。		0	100%（5/5）
	A：中期目標を十分に実施している。		5	
	B：中期目標を十分には実施していない。		0	
	C：中期目標を実施していない。		0	

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
(1) 地域との連携や地域社会の発展への貢献に関する目標（No. 20～21） ・地域社会にヘルスプロモーションを周知して展開するために、ヘルスプロモーション推進活動の助成を支援してきた。 ・学生と募集する団体との連携と協働が適うよう、ホームページにボランティア希望者登録制度を立上げ、ボランティア活動の支援に努めた。 ・公開講座においては、コロナ禍ではオンラインで配信できる動画等を活用して、その後は対面形式で開催し、県民にとって身近な学びの機会が途切れないように努めた。 (2) 地域の保健、医療及び福祉を担う人材に対する継続教育の実施に関する目標（No. 22） ・各年度において、現場の保健医療福祉専門職を対象とした研修会を計画どおり実施した。研修終了後のアンケート結果も良好であった。 ・大学院公開ゼミや青森県保健医療福祉研究発表会を通して、専門職が研究成果を公表するための支援を行うとともに、大学院特別講義や大学院科目の一部を保健医療福祉専門職に開講するなど、多様な機会を提供することにより、保健医療福祉人材に対する継続教育を実施した。 (3) 国際交流に関する目標（No. 23） ・新型コロナウイルス感染拡大のなかであっても、オンライン方式等を活用しながら海外の大学と交流を支援した。 ・教職員や学生の海外学術・国際交流助成や学生海外学習活動助成を行い、学術交流や学習交流を積極的に支援した。 ・県内の保健医療福祉分野における専門職の人材育成を目的として、医療者を対象とした「医療者対象の実践英語研修」の開催を継続的に支援した。 (4) 地域に必要な人材の輩出に関する目標（No. 24） ・キャリア形成支援枠に関しては高校訪問やリーフレットなどを作成し、高校生や進路指導の先生への理解を促進し、募集定員5名の継続的な確保に努めた。 ・10ヶ所の連携病院とともに、交流会や意見交換会、定期的な打合せを通じて地域の連携体制を強化に取り組んだ。 ・キャリアサポートコーディネーターによるきめ細かな個別面談や各種キャリア支援に関する取組を実施した結果、1・2期生が希望する病院に就職し、地域での勤務がスタートした。 ・県内就職率は33.3～40.6%となり一定の目標には到達し、UIターン希望者の相談にも随時対応した。 ・大学院入学案内パンフレットや専門職向けのリーフレットを作成したり、「大学院公開ゼミ」の実施、大学院の科目を一部公開するなどし、大学院での学修を促すことができた。	

第3 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 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
1 組織体制の強化に関する目標					
効率的かつ効果的な法人運営の基盤となる組織体制を強化するとともに、将来の高等教育の在り方を見据えた適時・適切な組織の再編・見直しを行う。 組織を支える人材の育成に向け、大学職員としての専門性向上のための取組を充実させる。 併せて、人事評価システムを軸とした人事・給与制度等の活用により、人事の適正化を推進する。	【25】組織体制の強化 理事長のリーダーシップにより迅速かつ戦略的な意思決定ができる体制を整えるとともに、内部統制等マネジメント体制の充実及び組織体制の強化を推進する。	・常勤理事連絡会を原則毎週水曜日に開催し、重要事項に係る審議及び情報共有を行うとともに、対応方針や必要な措置を決定して、各部署に指示する仕組みを継続することにより、本学のガバナンスが有効に機能した。 ・令和4年度から、企画経営懇談会を原則として毎月1回開催し、重要課題や毎月のテーマを決めて自由な意見交換を行った。これにより、本学運営上の重要な案件、教育研究及び運営に関する将来の方向性等について、学内全体で共通認識を醸成した。 ・内部統制委員会を年1回以上開催し、日常的モニタリング、監事監査及び内部監査等の内部統制システムが有効に機能していることを確認の上必要な対策を検討するなど、内部統制の徹底を図った。	A	計画に基づき、理事長のリーダーシップによる大学運営体制が強化されたことから、自己評価をAとした。	
	【26】組織の再編・見直し 本学が目指す姿を明確にし、実現するために、令和7年度を目標年度として、今後、教育、研究及び地域貢献を行っていくうえで重点的に取り組んでいく施策について自ら取りまとめた将来構想（平成30年4月策定）や「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（平成30年11月中央教育審議会答申）」を踏まえ、適時・適切に組織の再編・見直しを行う。	・キャリア開発センター、ヘルスプロモーション研究センターの設置により、地域の健康と福祉の未来に貢献できる体制を強化した。 ・MPHプログラム開設のほか、博士前期課程の選抜区分としてCNSコース選抜・外国人留学生選抜の新設、オンライン講義の拡充、ストレートマスターの入学料免除などにより、多様な背景を持つ大学院生が増加した。 ・次期中期計画（令和8～13年度）、次々期中期計画（令和14～19年度）を見越した若手・中堅教職員によるワーキングチームにより、未来の本学のあるべき姿に関する議論し、学内で共有した。 ・令和6年度から「健康科学総合教育部門」を設置し、基礎・共通教育部門の充実を図りつつ、令和7年度の新カリキュラムへ移行した。	A	計画に基づき、組織の見直しを検討・実施したことから、自己評価をAとした。	
	【27】職員の育成・適正な評価 事務職員については、長期・計画的な育成を図るための人材育成プログラムに基づき、計画的なジョブローテーションによる多様な業務経験の獲得、初任者から管理職までの職位に応じた研修の実施及び大学職員としての専門知識やスキルなどの能力向上研修の実施等により、職員の育成を推進する。 適正な人事評価を実施し、その評価結果を、事務職員においては配置換え、配分業務の見直し及び給与への反映等に活用し、教員においては、再任審査及び給与への反映等に活用する。	・人材育成方針に基づき、経験年数、業務経験、ジョブローテーション等の視点とキャリアアップシートや面談による職員の希望も勘案し、人員配置を行ってきた。 ・人材育成方針に基づき、毎年度事務職員研修計画を策定し、県自治研修所が行う職位別研修に加え、業務関連、自己啓発等の積極的受講を働きかけ、事務職員の能力向上に取り組んだ。 ・人事評価マニュアルにより適切な人事評価を実施し、その結果を給与、期末勤勉手当に反映させた。 ・教員評価については、これまでの実施結果をもとに課題や改善点等を洗い出した上で、継続的質向上委員会において改善に向けた検討を行い、令和8年度から新たな教員評価制度を開始することとした。	A	計画に基づき、職員の育成、評価、適正配置等を実施したことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
2 組織運営の改善に関する目標					
より効率的・効果的な組織運営を行うため、教員組織と事務組織の連携を強化するとともに、事務処理の簡素化や外部委託の活用を含めた業務の継続的な見直しを行う。	【28】 効率的かつ効果的な組織運営 予算編成と執行の適正化及び優れた教育・研究等の推進のため、教員及び事務職員が参加し、協議・調整等を行う会議、SD（スタッフ・ディベロップメント）等を開催する。 ※ SD（Staff Development）とは、事務職員、教員を含むすべての大学職員を対象に、必要な知識及び技能を習得させ、能力や資質を向上させるための取組の総称である。	・企画経営懇談会の開催により、本学の運営に関わる重要テーマについての共通認識の醸成を図った。また、学部運営連絡会議の開催により教員組織と事務局組織との円滑な連携体制を継続した。 ・本学の財政事情に関する動画視聴、外部講師によるDXの推進、生成AIの活用等、大学業務運営の適正化や改革等に資する様々なテーマについてのSD研修を実施した。	A	計画に基づき、教職協働、SDを推進したことから、自己評価をAとした。	
	【29】 監査業務の実施 監事監査及び内部監査の計画的な実施により、適正かつ効率的な業務運営に取り組む。	・年度当初に監事監査実施計画書を作成し、監事による期中・期末監査、理事長と監事のミーティング、期末及び上期実績に係るヒアリングを実施した。指摘事項や助言事項については速やかに事務改善に反映した。 ・年度当初に内部監査計画書を作成し、フォローアップ監査（前年度指摘事項の改善状況の確認）、リスクアプローチ監査（公的研究費に係る備品及び消耗品の現物確認並びに研究補助者の実地調査）、業務監査（文書管理）、会計監査（科研費の予算執行全般）を計画的に実施した。	A	計画に基づき、監事監査、内部監査を実施し、適正な業務運営に繋げてきたことから、自己評価をAとした。	
	【30】 事務の整理及び組織・業務の検証 業務プロセスの点検及び見直しを行うほか、事務の多様化に対応するための情報化の推進や有効なアウトソーシングを検討するなど、組織機能を継続的に検証・見直しを行う。	・休暇申請、旅費申請・報告、兼業申請等について、サイボウズのカスタムアプリ機能を活用し、紙と押印による決裁から電子決裁へ移行し事務負担の軽減と迅速性が向上した。休暇申請約2400件、旅費申請約1500件の事務について、それぞれ複数の監督者・管理者への紙での回付・押印を廃止した。 ・旅費事務において、出張者及び事務担当者双方の業務軽減に繋がるよう、旅費計算方法の見直しを行い旅費規程を改正した。 ・多忙となる年度末、年度初めの業務を円滑に行うため、プロパー職員の人事異動時期を見直したほか、非常勤職員や期限付職員の雇用期間を改正した。 ・開学25周年を記念し、開学以来の大学運営に関わる重要事項（学科の新設、領域等の改廃、カリキュラム改訂、中期計画策定等）に関する記録や資料をデジタルアーカイブスとして整理し、随時検索できるようにする「開学25周年の歩み」を編纂した。これにより、今後の大学運営における重要事項の検討・決定に際し、貴重な資料として活用できることとなった。	A	計画に基づき、業務の効率化、事務改善を行った。 また、開学25周年を記念し、年代とともに失われる恐れのある過去の貴重なデータを体系的に整理・保存した。 以上のことから、自己評価をAとした。	・「開学25周年の歩み」目次

中期目標	中期計画	業務の実績	自己評価	自己評価の理由	参考資料
	内容	令和2年度～令和7年度までの実績			

第3 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	S又はAの構成割合
	S：中期目標を上回って実施している。		0	100%（6/6）
	A：中期目標を十分に実施している。		6	
	B：中期目標を十分には実施していない。		0	
	C：中期目標を実施していない。		0	

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
1 組織体制の強化に関する目標（No.25～27） ・常勤理事連絡会、企画経営懇談会の実施により、理事長のリーダーシップによるマネジメント体制の強化及び大学運営上の重要テーマに関する全学的な共通認識の醸成を図った。 ・将来構想や「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」の趣旨に基づき、本学に期待される将来の姿を見据えた組織や教育研究体制の検討・構築に取り組んだ。 ・人材育成方針等に基づく適正な人員配置、研修受講の働き掛け、人事評価の有効活用等により、事務職員の育成、能力向上を図った。 2 組織運営の改善に関する目標（No.28～30） ・大学運営に関わる重要事項（本学の財政事情や個人情報保護、DX等）に係る多様なテーマを設定してSD研修を実施したほか、教員会議等の場を活用し全学的な理解の促進を図った。 ・監事監査、内部監査を計画的に実施し、指摘事項や意見等を業務改善に反映させることにより、適正かつ効率的な業務運営に取り組んだ。 ・事務職員による積極的な事務改善・効率化の提案と実践により、事務処理の電子化、事務手続きの簡略化などを行い、業務の効率化を進めた。 ・開学25周年を機にこれまでの大学の重要事項の検討経緯や意思決定の変遷についてまとめた「開学25年の歩み」を電子媒体で編集した。	

第4 財務内容の改善に関する目標

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
1 自己収入及び外部資金の増加に関する目標					
(1) 教育関連・財産関連等収入に関する目標					
入学検定料、入学科、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。 また、大学施設について、適正な使用料又は利用料を設定した上で、県民等へ積極的に開放し、教育研究関連以外の収入を確保する。	【31】教育関連・財産関連収入 社会的事情並びに他大学の状況を分析し、必要に応じて学生納付金等の見直しを行い、適正な料金を設定する。 使用料又は利用料について、社会情勢等に対応した見直しを行い、適正な料金設定のもと、大学施設を広く一般に開放する。	・学外実習費の見直しを行い、実態に合った適正な設定とした。また、他大学の学生納付金の動向について情報収集を行った。 ・新型コロナウイルス感染症の影響により、施設の貸し出しを休止せざるを得なかったが、コロナ収束後は順調に貸し出し件数が増加し、令和7年度はコロナ以前より利用が増加した。	A	計画に基づき、適正な教育関連収入の設定、施設の開放を積極的に行ったことから、自己評価をAとした。	
(2) 外部資金（研究関連収入等）に関する目標					
受託研究資金その他運営費交付金以外の外部資金（自己収入）の獲得に取り組む。	【32】外部資金の獲得 教育・研究への効率的な資金投下と健全な財務運営を行うため、ヘルスプロモーション戦略研究センター等の研究活動を推進することにより、科学研究費助成事業や他の競争的資金、受託研究費、奨学寄附金及びその他の寄附金等の獲得に取り組む。 <数値目標> ・年間の外部研究資金の獲得額を、過去3年間（平成29年度～令和元年度）の平均を上回るようにする。	・科研費等の外部研究資金の獲得のために、研究談話会や研修を開催したり、獲得のための参考図書を新規に購入し貸し出したほか、申請書のピアレビューを実施した（【18】再掲）。 ・外部資金を獲得するためのきっかけとなるように、各種研究助成を行い、研究活動を支援し続けてきた。 <数値目標達成の程度> ・令和2～7年度の各年度の外部研究資金の獲得額は、過去3年間（平成29年度～令和元年度）の平均32,881,500円を上回ることができた。 R 2 36,149,284円 R 3 48,059,723円 R 4 45,454,546円 R 5 42,489,119円 R 6 36,563,700円 R 7 51,474,000円	A	計画に基づき、外部研究資金の獲得を目指して様々な取組を行った結果、数値目標を上回る成果を上げた。以上のことから、自己評価をAとした。	
2 予算の適正かつ効率的な執行に関する目標					
職員のコスト意識の醸成に取り組むとともに、大学運営業務全般にわたり、事務事業の合理化等により運営経費を抑制し、予算を適正かつ効率的に執行する。	【33】予算の適正かつ効率的な執行 日常の業務指導のほか、教員会議や職員会議の場を通して、職員のコスト意識の向上に取り組む。 また、管理運営業務委託の適切な組合せによる一括契約や長期契約による運営経費の抑制等契約方法の適正化及び費用対効果を考慮した大学業務運営の一層の効率化により、大学運営経費の抑制に取り組み、予算を適正かつ効率的に執行する。	・電気料金、重油の高騰による本学財政への影響について、様々な場面を活用して学内に周知を図るとともに、令和7年度に電気料金に係る契約変更を行い、経費節減と省エネに努めた。 ・契約方法の見直し（複数年契約等）により経費の抑制を図った。	A	計画に基づき、職員のコスト意識の向上、経費節減を図ったことから、自己評価をAとした。	
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、経営的視点に立ち、資産の効率的かつ効果的な管理及び活用に取り組む。	【34】資産の運用管理の改善 大学の資産（土地、施設設備等）のうち十分活用されていない資産（職員宿舍の空き室等）について、活用方法の検討を行い、有効活用を進める。	・職員宿舍の有効活用のため、利用促進事業（職員及び大学院生を対象とする入居初期段階の宿舍使用料の減免）を実施し、入居率改善（R1 52.49% → R7 60.38%）が図られた。	A	計画に基づき、資産の有効活用を進めたことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画	業務の実績	自己評価	自己評価の理由	参考資料
	内容	令和2年度～令和7年度までの実績			

第4 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	S又はAの構成割合
	S：中期目標を上回って実施している。		0	100%（4/4）
	A：中期目標を十分に実施している。		4	
	B：中期目標を十分には実施していない。		0	
	C：中期目標を実施していない。		0	

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
1 自己収入及び外部資金の増加に関する目標（No.31、32） ・社会情勢を考慮し、適切な学生納付金の設定を行ったほか、施設の一般貸出にも積極的に対応した。 ・外部研究資金の獲得については、これまでの各種学内研究費制度による支援や研究助成公募に関する情報提供等を推進することができた。このような計画的な事業の取組のもと、目標とする外部研究資金の獲得額を上回ることができた。 2 予算の適正かつ効率的な執行に関する目標（No.33） ・光熱水費の高騰による本学財政への影響について学内に周知したことにより経費の節減が図られ、予算を効率的に執行することができた。 ・本学の主要委託業務である警備・設備保全業務、清掃業務及び植栽業務について、経費の抑制策を検討し、3年の複数年契約とすることにより経費抑制を図った。 3 資産の運用管理の改善に関する目標（No.34） ・職員宿舎の入居率向上のため利用促進事業を実施し、入居率向上が図られた。	

第5 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 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
1 評価に関する目標	大学の業務実績について自己点検・評価を行うとともに、第三者評価機関による外部評価を受けてその結果を公表し、評価結果を活用したPDCAサイクルの運用により、改善・改革を推進して質の向上に取り組む。 また、教員個々についても教育、研究、社会貢献及び組織運営の状況について自己点検・評価を行うことで、大学組織全体の質の向上に取り組む。	【35】大学の自己点検・評価及び外部評価 大学の自己点検・評価の方針、実施計画を定めるとともに、継続的質向上委員会において一元的に点検・評価し、是正・改善を進めるとともに、常に評価システムの改善を行う。 また、第三者評価機関による外部評価を受けてその結果を学内にフィードバックし、公表する。 これらの評価結果を活用したPDCAサイクルを運用することにより、教育研究活動、社会貢献活動及び大学組織運営等の改善を進める。	S	計画に基づき、法令に基づく第三者評価機関による外部評価を受審し、業務実績評価においてはほぼ全ての目標が「4：順調」の評価、大学機関別認証評価においては大学評価基準を満たしていることの認証を受けた。さらに、法令には定められていないが、分野別評価を組織的・積極的に受審し、基準に適合した教育を行っていることを証明した。 加えて、自己点検評価に関わる基本方針を立案し、PDCAサイクルを回すシステムを効果的に運用していることが確認された。以上の取組結果を踏まえ、自己評価をSとした。	・青森県立保健大学自己点検・評価の基本方針 ・改善チェックシート ・令和2年～4年度業務実績報告書、業務実績評価書 ・点検評価ポートフォリオ「青森県立保健大学」 ・2023 年度実施 大学機関別認証評価 評価報告書「青森県立保健大学」
	【36】教員個々の自己点検・評価と目標設定 教員評価システムにより、教育、研究、社会貢献及び組織運営の4領域について、各教員に自己点検・評価させ、その業績を適正に把握する。 FDマップを活用して、各教員の能力開発のための適正な目標設定と動機付けを行う。 ※ FDマップ（Faculty Development Map）：大学の教育研究等に携わる大学教員の能力開発に資するFD指針及び資質向上のためのプログラムを体系化したものである。	・教員評価システムにより、各教員に自己点検・評価させ業績を把握した。目標評価システムを用いており、FDマップを目標立案とそのアドバイスに活用した。 ・令和4年度に、教員評価システムについて抜本的な検討と改革を行った。①単年度評価による評価疲れ、②実績の点数化の限界、③高額なシステム管理費用、が問題点として挙げられ、それぞれに対し、①2年に1回の育成評価、②業績とその質的な側面の実績申請、③外部委託を取り止め事務局での系統的に管理、を行うこととした。令和5年度から新システムを運用し、①評価者の半減に伴う被評価者及び評価者、事務局担当者の業務の減少、②業務実績の的確な把握、③年間500万円ほどの運用費の削減、④長期的な目標の設定による計画的な自己育成活動の推進の成果が得られた。	S	計画に基づき、教員評価システムによる自己点検・評価を行った。これに加え、現行の評価制度を吟味した上で、教員の時間的負担を軽減し、システム管理に係る費用を抑えることができるシステム開発と運用を行い、目的を果たしつつ経費と労力を削減できたことから、自己評価をSとした。	・教員評価実施規程 ・教員評価実施要綱

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
2 情報公開及び広報の推進に関する目標					
県民をはじめ社会に対する説明責任を果たし、運営の透明性を高めて大学の活動に理解や参加を求めるため、教育研究及び組織運営の状況に関する情報を積極的に公開する。 また、効果的かつ積極的な広報活動を展開して教育研究や地域貢献の成果を広く周知し、大学の存在感を高める。	【37】情報公開・広報推進 社会から求められている教育研究活動や大学運営等に関する情報を積極的かつ適正に公開するとともに、各種情報媒体を有効に活用し、それらを相互に連携させた広報活動を展開する。	・社会から求められる教育研究活動や大学運営等に関する情報を適切・適時に公開した。この内容は大学認証評価においても適合と認定された。 ・各種情報媒体の有効活用として、SNSによる広報を強化した。令和4年10月から新たな広報媒体としてInstagramによる発信を開始した。教職学生協働による投稿と、情報発信を安全に行うためのチェック機能を備えたシステムを開発・運用した。さらに、ホームページや大学案内、広報誌、行事等の機会を活用し、SNSへの誘導を行った。フォロワー数、リーチ数は各年度後退することなく順調に増えた（フォロワー数は2025年度末2,090名、リーチ数は2025年度平均数12,911）。特に入学式や卒業式、オープンキャンパス、学生サポーターからの投稿が好評で閲覧数が多かった。 ・令和4年度から年度ごとに広報戦略を策定し、これを教職員に周知した。戦略には、伝えたいイメージ、重点広報活動、広報目標、各教職員に協力を要請する点、を掲げた。教職学生協働により令和4～7年度は掲げた広報目標をすべて達成することができた。	S	計画に基づき、社会から求められている情報を適切に公表できた。各種情報媒体を有効に活用した。 さらに、新たな情報媒体による発信を開始し、安全かつ効果的に運用できた。加えて、広報戦略の毎年度策定を行い、教職員に広く広報マインドを醸成できた。以上の取組結果を踏まえ、自己評価をSとした。	・公式Instagram ・広報戦略2025

第5 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	S又はAの構成割合
S：中期目標を上回って実施している。	3	100%（3/3）
A：中期目標を十分に実施している。	0	
B：中期目標を十分には実施していない。	0	
C：中期目標を実施していない。	0	

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
1 評価に関する目標（No.35、36） ・大学の業務実績について自己点検・評価を行うとともに、第三者評価機関による外部評価を受けてその結果を公表した。 ・法令上求められている青森県地方独立行政法人評価委員会による業務実績評価、大学機関別認証評価に加え、看護及び理学療法学科において分野別評価を受審して適切な教育課程であることが認められた。 ・評価結果を活用したPDCAサイクルの運用のために、方針を明文化し、継続的質向上委員会でもチェックできるシステムを定めた。これらのことから改善・改革を推進して質の向上に取り組むことができた。 ・教員個々についても教育、研究、社会貢献及び組織運営の状況について自己点検・評価を行うことで、大学組織全体の質の向上に取り組む。評価疲れがあり外部委託による費用の掛かる教員評価システムを改め、効率的かつ効果的なものとした。 ・目標を達成するとともに、目標以上の活動を行ったと自己評価する。 2 情報公開及び広報の推進に関する目標（No.37） ・県民をはじめ社会に対する説明責任を果たし、運営の透明性を高めて大学の活動に理解や参加を求めるため、教育研究及び組織運営の状況に関する情報を積極的に公開した。 ・SNSでの発信を強化し、効果的かつ積極的な広報活動を展開して教育研究や地域貢献の成果を広く周知することができた。 ・目標を達成するとともに、目標以上の活動を行ったと自己評価する。	

第6 その他業務運営に関する重要目標

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
1 施設設備の維持管理及び活用に関する目標					
良好な教育研究環境を確保するため、中長期的な視点に立って、施設設備の適切な維持管理とその有効活用に取り組む。	【38】施設設備の整備・活用 長期保全計画に基づき、定期的な調査点検及び計画的な補修を行い、安全安心な教育研究環境を確保し、有効活用するほか、必要に応じて、教育研究の推進に基づく施設設備の整備を進める。	・C棟外壁及び屋上防水工事について、県からの運営費交付金を受け、令和4～5年度で改修工事を行った。 ・各棟渡り廊下改修工事について、県からの運営費交付金を受け、令和6年度～7年度で改修工事を行った。 ・令和7年度中に故障した冷温水発生機の更新について、目的積立金により設計委託を執行し、工事費については、県からの運営費交付金を受け、令和7年度に入札により施工業者を決定し、令和8年度に着工・完成予定である。 ・教育研究用施設、設備、高額備品等について、学内のニーズを一元的に把握し、優先度を踏まえて順次予算措置を行った。	A	計画に基づき、施設の大規模改修、高額備品の更新整備等を行ってきたことから、自己評価をAとした。	
2 安全管理に関する目標					
大学における事故、犯罪及び災害による被害の発生を未然に防止し、安全・安心な教育、研究及び学習の環境を維持するため、安全衛生管理、防犯・防災、情報セキュリティ等のリスクマネジメント体制の強化に取り組む。	【39】リスクマネジメント 大学におけるリスクに迅速かつ的確に対応できるよう、教育、研修及び訓練を企画し、実施するとともに、その結果を検証し、見直すなど、リスクマネジメント体制を有効に機能させる。	・新型コロナウイルス感染症に対しては、危機管理対策本部を設置して、状況に応じて大学の対応方針を決定し、学生・教職員に対し適切な対応を周知した。 ・災害等の危機発生時の実用性を重視した危機対応マニュアルを全面改訂（令和5年度）するとともに、学生・教職員にマニュアルを周知して適切に運用した。 ・災害等発生時に備えた安否確認システムANPICを導入（令和4年度）し、毎年度1回安否情報送信訓練を実施した。	A	計画に基づき、リスクマネジメント体制を強化してきたことから、自己評価をAとした。	
	【40】情報セキュリティ 情報セキュリティポリシー等の規程類を継続的に見直し、情報の管理体制及び運用の適正化を行う。また、個人情報保護の理解を深めるための講習会等を定期的に行い、意識啓発を推進する。	・新型コロナ感染症拡大に伴い、教育や業務のオンライン化を進めるとともに、新たなシステムの運用や管理について随時対応を行ってきた。学生及び教職員に対して、情報システムの活用のための講習や支援を行うとともに、適切な情報管理について意識啓発を推進した。 ・大学の情報システム全体のハード面からの点検により、学内メールサーバーの廃止や、クラウドへの移行を進めた。また、費用対効果及び情報セキュリティの観点から検討を行い、第4期中期計画に予定している大規模なシステム更新につなげた。	A	計画に基づき、情報システムの活用とセキュリティという両面から、技術の進歩に伴って行うべき対応を着実に実施したことから、自己評価をAとした。	

中期目標	中期計画 内容	業務の実績 令和2年度～令和7年度までの実績	自己 評価	自己評価の理由	参考資料
3 人権啓発及び法令遵守に関する目標					
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ほか、人権相談に適切に対応する。 また、犯罪や不法行為の未然防止を含め、業務運営が適正に行われるよう、研修等により法令遵守を徹底する。	【41】人権啓発・法令遵守 学内における各種ハラスメント行為の防止、人権相談への適切な対応等学生及び職員の人権侵害への対策を徹底するため、人権に係る研修等を実施する。 法令遵守に関する研修等を実施し、犯罪や不法行為の未然防止等に取り組む。	・学内における各種ハラスメントを防止するため、新入生ガイダンスでの説明やハラスメント防止に係る研修会開催により、学生及び教職員に対して人権啓発を行った。 ・個別の相談事案については、ハラスメントの防止等に関する規程やハラスメントに関するガイドラインに基づき、適切に対応した。 ・研究活動上の不正行為防止等に関するコンプライアンス研修や個人情報保護に関する研修等を実施し、教職員の法令遵守の徹底を図った。	A	計画に基づき、人権啓発及び法令遵守の周知・啓発、具体の事案への適切な対応を行ってきたことから、自己評価をAとした。	

第6　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	S又はAの構成割合
	S：中期目標を上回って実施している。		0	100%（4 / 4）
	A：中期目標を十分に実施している。		4	
	B：中期目標を十分には実施していない。		0	
	C：中期目標を実施していない。		0	

特記事項	備考

大項目評価（中期目標評価）	備考
1 施設設備の維持管理及び活用に関する目標（No.38） ・校舎本体の老朽化に係る大規模修繕については、県と協議の上、必要な予算を確保して計画どおり実施した。 ・教育研究用の設備、機器等に関しては、経費の節減等により目的積立金等の財源を確保し、優先度を考慮して効果的に整備・更新を行った。 2 安全管理に関する目標（No.39、40） ・新型コロナウイルス感染症に対しては、危機管理対策本部を設置して感染状況に応じて適切な対応を速やかに決定・周知することにより、学内での大規模な感染を防ぐことができた。 ・災害等の危機発生時の実用性を重視した危機対応マニュアルを策定した。災害等発生時に備えた安否確認システムについては、より実用性の高いものに変更し毎年度確認訓練を行った。 ・情報セキュリティについては、費用対効果及び情報セキュリティの観点から検討を行い、第4期中期計画に予定している大規模なシステム更新につなげた。 3 人権啓発及び法令遵守に関する目標（No.41） ・人権啓発や法令遵守について学内周知や研修を実施したほか、具体的事案に関しては、学内規程等に則り適切に対処した。	