

基準1「理念・目的」について

<評価者 A>

大学の理念・目的を踏まえて学部・研究科の目的が適切に設定されており、学部・研究科ごとに4ポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミSSION・ポリシー、アセスメント・ポリシー）が適切かつ学生や社会にもわかりやすく設定・公表されています。また、学長方針に基づく「NEXT50」の実現に向けた、着実な財務体質の下での教育・研究・診療の環境整備をテーマとして、2028（令和10）年度までの計画を盛り込んだ「第13次学園基本計画（2022（令和4）年度版）」を策定し、令和4年度～令和6年度の事業計画に盛り込んでいることは、貴学の高等教育機関としての自律性を維持し、さらなる発展に繋がることが期待できます。加えて、「NEXT50」の各項目について、年度毎の達成状況を4段階で自己点検・評価し、年度初めの「獨協医科大学学内だより」にて学内に広く周知していることは、学内が一致団結して、貴学の理念・目的の達成に向けて取り組む決意が伺われ、高く評価します。昨今の光熱費の高騰や人件費・資材を含む建築費等の高騰は、創立50周年事業のタイムスケジュールに影響することが懸念されますが、情勢に応じた事業計画の見直しを含めての対応を期待します。

<評価者 B>

建学の精神・理念・目的が設定され、学則に明示されている。ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミSSION・ポリシー、アセスメント・ポリシーの4ポリシーも策定され、獨協医科大学の教育方針が明確に示され、周知されている。

カリキュラムの改訂に伴い、看護学部では令和6年4月1日に、看護学研究科では令和6年3月に、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミSSION・ポリシーが改訂されている。ただし、令和5年度の大学基準協会による機関別認証評価において、3ポリシー策定のための全学としての基本的な考え方が明文化されていないとの指摘があり、今後明文化されることが望まれる

<評価者 C>

【大学共通部分】理念・目的について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。

HPを拝見し、英語表記があるとさらに良いと思いました。ご検討ください。

112について、赤字で示されているDPの理解についての働きかけですが、学部学生同様に研究科の学生に対しても理解を深め在学中の学修を動機づけるための取り組みがあると良いと思います。

<評価者 D>

建学の理念及び大学の使命・目的に沿って、各学部・学科及び各研究科の目的等を適切に定めているといえる。また、それらは学則等に適切に明示し、HP、その他配付物を通じ教職員及び学生に周知するとともに、社会に対して公表しているといえる。中長期の計画も予算的な裏付けも含めて適切に設定している。

基準 2 「内部質保証」について

<評価者 A>

内部質保証の仕組みが整備され、実質的に機能している中で、2022 年度には、医学部及び看護学部は分野別認証評価（それぞれ JACME 及び JABNE）を受審し、医学部については今後もさらなる検討を要する課題もあるものの適合もしくは部分的適合と評価されており、看護学部については、指摘事項はなく、貴学の特徴的な取組が高く評価されています。

2023 年度には大学基準協会による機関別認証評価を受審し、適合の判定を受けるとともに、①大学院における学修成果の測定方法と学位授与方針に示した学習成果の関連性は不明瞭なため、適切な学習成果の把握・評価方法の開発に取り組むよう改善が求められる（改善課題）、②看護学部の教育課程の編成・実施方針の内容が不十分であり、現在新たな方針の策定に向けて検討していることから、着実に取り組むことを期待したい（改善課題）、③医学研究科博士課程では、学位取得までのプロセス及び研究指導方法等を示した研究指導計画が明確でなく、前回の大学評価（認証評価）結果での指摘を受けて、修了要件に必要な履修科目の明確化や指導教員と学生のやりとりを円滑にする計画書の作成に取り組んでいるが、依然として不十分であるため、適切な研究指導計画を策定されたい（是正勧告）、④学生の受け入れに関して、医学部では、入学定員に対する入学者数を適切に管理しているものの、収容定員に対する在籍学生数比率が高いため、適切な修学支援・指導のもと定員管理に努めるよう改善が求められる（改善課題）、の 4 点の改善課題・是正勧告を受けています。これらのうち、②はすでに対応が完了し、④については次期の機関別認証評価に用いられる大学基準では、入学定員比率 1.00、在籍学生数・収容定員比率は 1.05 が基準となる (https://www.juaa.or.jp/common/docs/accreditation/evaluation_2025/handbook_university_02.pdf) ことから、引き続き現在の比率を維持してください。なお、①と③についても検討が始められていることから、適切な対応策の実施と実効性の評価が望めます。とりわけ③は、医学研究科において在籍学生の多くが標準修業年限内学位を取得出来ていないことや第 4 学年での在籍延長が多いことの解消にも繋がりますので、迅速な対応が望めます。

また、内部質保証の一環でもあります。ガバナンスコードを制定（R3.4.1 制定、R4.4.1 改訂、R5.2.1 改訂）し、これを用いて事業点検（適合状況の確認）を実施し（R6.2.1）、毎年度に内部監査を実施するとともに、外部監査法人による監査を受けています。R6.3.29 付けの内部監査結果においては、監査対象 7 項目のそれぞれについて要望事項や提言が付されていることから、それらに適切に対処することが望めます。

これらのことから、貴学において、内部評価（自己点検・評価、ガバナンスコード、内部監査）と外部評価（機関別認証評価、分野別認証評価）の両者が相まって、教育研究の質が保証されるとともに、改善に向けた PDCA サイクルが適切に運用され、着実に改善が進んでいることを高く評価します。

なお、以前より記載していますが、学内に散在する種々の情報（IR 情報）を一元的に取扱うシステムの構築は、教学 IR のみならず、研究 IR や財務 IR をも一元化（統合 IR の構築）することで、大学の現況を把握するとともに、大学の経営戦略に資するデータを提供することが可能となりますし、学校基本調査等の定型的な調査への対応の効率化や貴学の特色・強みを生かした学内外との産学官協働研究の展開にも寄与すると思われますので、ご検討ください。

<評価者 B>

「内部質保証推進規定」に基づき、内部質保証委員会は課題を抽出して委員会としての改善事項をまとめ、外部評価者に書面調査を依頼して、意見・提言を学長に提言している。内部質保証委員会からの提言を受けた学長は、学長諮問会議に意見等を求め、学長諮問会議で大学としての対応を決定した後、教学マ

ネジメント委員会、研究マネジメント委員会、関係部門等に改善に向けた対応を要請している。このプロセスを通じて、獨協医科大学の教育・研究・臨床活動等の改善・向上につながっており、PDCA サイクルが適切に機能していると評価できる。

令和 5 年度の大学基準協会による機関別認証評価では、大学基準に適合しているとの判定を受けている。「基準 9 社会連携・社会貢献」では、地域共生協創センターに関わる取組が「長所」として評価され、大学として社会貢献を行っていることが評価されている。ただし、是正勧告 1 件と改善課題 3 件が示されており、速やかな対応が求められる。

<評価者 C>

【大学共通部分】内部質保証について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。貴学における IR 部門についてどのようなになっているのか、確認できませんでした。内部質保証を支えるために、IR 部門の位置づけや機能が期待できると考えます。213について、「これまでの看護師と保健師のダブルライセンスを取得できるカリキュラムに加え、看護師と助産師、看護師と養護教諭一種を取得できる新たなカリキュラムの編成」は、コスパ・タイプを重視する現在の学生にとって魅力的な取り組みであると評価します。4年間の学修機関に有意義な学習ができることを期待いたします。

<評価者 D>

内部質保証に関して全学的な方針・規程・運営体制が整備され、全学的に真摯に取り組んでおり、PDCA サイクルが十分に機能し、学内の様々な課題に対して改善につながっている。

大学基準協会以外にも日本医学教育評価機構、日本看護学教育評価機構の認証評価でも適合判定を受けており、質保証を多角的な視点からより高い水準に引き上げていると考えられる。

基準3「教育研究組織」について

<評価者 A>

各項目とも前年度までの課題について適切に対応し、改善が進んでいると評価します。

大学の理念・目的を実現する教育研究組織の構成は適切であり、大学が有する人的・知的資源による地域と協働した人材育成を目的とする「地域共創看護教育センター」をさらに発展させ、貴学の価値を活かした地域連携・産学官連携による知財創出を含めた「地域共生協創センターの設置」は、2023年度に受審した大学基準協会による機関別認証評価においても「長所」として取り上げられており、貴学の社会貢献活動を具現化する取組みとして一層の発展を期待します。一方学内では、教職員の資質向上のための研修が、大学が運営するSD研修と各学部・研究科が運営するFD研修に分かれて実施されていたところ、これらを一元的に取り扱う組織として「FD・SDセンター」に改組し、教職員向けの講習会（SDセンター資料614-3）が実施されていますが、参加者が30名未満の講習会が半数程度を占めていますので、教職協働による効率的かつ多角的な資質向上の推進の観点から、講習会のあり方に工夫が期待されます。また、通信テクノロジーの発展がもたらす次世代の医療・教育の実現に向けて、臨床・教育関係のスマート化検討委員会とその下部組織である医学部ワーキンググループが設置されており、「NEXT50」の実現も視野に入れ、教育研究と社会貢献の両面での大学病院を舞台としたスマート化の実現・推進が期待されます。

なお、看護学研究科では博士課程が設置されたことを受け、看護学部、看護学研究科・博士前期課程（修士課程）、看護学研究科・博士後期課程と続く教育研究体制が整備されていますが、令和5年度より看護学部の定員が大幅に増加したこともあり、定員管理に留意するとともに、大学の理念・目的を実現する看護系人材養成の体系化・高度化が期待されます。

<評価者 B>

大学・大学院の理念・目的を達成するために、学部・研究科・専攻科・支援組織・附属病院が整備されている。

大学として重点的に取り組む項目の一つである「研究力向上と研究の活性化」を達成するために、研究環境・体制を整えるとともに、「先端医科学統合研究施設」を設置しており、実績として研究成果の上がることが期待される。

大学としての社会貢献、地域連携・産学官連携による知財創出、地域共生・協創の取組として「地域共生協創センター」が令和5年4月に設置されたことは評価できる。活動の成果が期待される。

教職員の教育能力を向上させるために「FD・SDセンター」が令和6年4月に設置された。有意義なFD/SD研修を展開し、教職員の教育能力を高め、もって教育の質向上につなげることが望まれる。グローバル化に対応するべく、英文パンフレットを作成して獨協医科大学の国際交流を紹介していることは評価できる。国際交流をさらに活性化し、世界への発信を高めていくことが望まれる。

<評価者 C>

【大学共通部分】教育研究組織について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。

両学部に通ずる点ですが、シミュレーション教育に関する取り組み状況が見当たりませんでした。重要な点かと思いますのでご検討ください。

<評価者 D>

建学の理念や大学の使命及び目的に基づき、医学部、看護学部、医学研究科、看護学研究科を設置している他、図書館、「先端医科学統合研究施設」「教育支援センター」「国際協力・支援センター」「情報基盤センター」「FD・SDセンター」「教学IRセンター」「地域共生共創センター」を設置している。これらの附置研究所等においては定期的な点検評価に基づき、組織改編も含めて積極的な取り組みが見受けられ、評価できる。

<評価者 A>

各項目とも前年度までの課題について適切に対応し、改善が進んでいると評価します。また、新型コロナウイルス感染症対策についても医療教育機関として適切に実施されています。以下、細かいことですが、各学部・研究科についてコメントします。

【医学部】

新たな取組みとして、卒業生の就職先からの評価（医学部教育における成果に関するアンケート）を受けて、医学部においては①英語能力の向上や②リサーチ・マインドの涵養に努めるために、①英語教育において、縦断的な6年間のカリキュラムを2024年度に反映し、リサーチ・マインドを涵養するため、3年次に「医学研究実習」、1～6年次に「医学研究室配属」（自由選択科目）を開設しているため、それぞれの成果が期待されます。また、令和5年度ニーズ調査（臨床研修指導医アンケート）から、A.人間性では、誠実性、共感力、B.コミュニケーション能力では、一般常識・マナー、コミュニケーションスキル、C. プロフェッショナリズムでは、役割遂行能力、D. リサーチ・マインドでは、主体的学習力、E. 自己管理能力では、時間・ルールの厳守においてとても優れている学生が多いことが示されており、I. 医学知識、II. 臨床能力、III.プロフェッショナリズム、IV. 能動的学修能力、V. リサーチ・マインド、VII.人間性については、よく身についている学生が3割を超えていると評価される一方で、VI. 社会的視野（保健医療行政動向・社会ニーズの理解、医学や医療をグローバルな視点で捉える国際性）では、よく身についている学生が2割未満であり、あまり身についていない学生も2割程度いると評価されています。これらのことは、医学部の理念・目的に沿った教育が実践されていることを示す一方で、昨年度もコメントしましたが、社会的視野やリーダーシップ力の涵養が望まれますので、社会の動向を意識し、グローバルな視点を含めたリーダーシップの養成等の多面的な教育の展開などが期待されます。

ディプロマ・ポリシーの各項目を細分化してコンピーテンシー・マイルストーンが設定されており、2024年度から医学部教育プログラム評価委員会において、学生委員の意見を参考にしながらコンピーテンシー・マイルストーンの検証や学生（教育の3要素である知識、技能、態度の）評価方法の構築が進むことを期待します。なお、体制図（医学部資料413-5）には学生委員の位置づけが明示されていないので、注記するなどが望ましいと考えます。

形成的評価は大学病院の診療科のほぼ100%で導入されているものの、2診療科のみ未達となっていますが、学生主体の教育（学生が学習達成度を自己評価）を達成することに繋がりますので、未達要因を解決するサポート方策を検討し、引き続き導入率の向上が望まれます。

【看護学部】

令和5（2023）年度から大幅な定員増となっていますが、2022年度の日本看護学教育評価機構（JABNE）の分野別認証評価を受審において、長所・特色として、①ディプロマ・ポリシーに基づいた「修学ポートフォリオ」の活用、②教員の看護実践活動の支援体制、③授業改善のための組織的な取り組みと学生の参画の3点の取り組みがあげられたことを受けて、特色ある学生教育の継続が望まれます。なお、資料中の教育理念（資料411_1）は、大学HPおよび学生生活のしおりに記載された教育理念（2023年度以前、2024年度以降）のいずれとも異なっていますので、整合性をとるようにしてください。

学生生活アンケート（資料414_12）によれば、約8割が学内の学習環境に満足しているものの、学習室、図書館、コンピューター教室、印刷室の利用頻度はかならずしも高くなく、自己学習の多くは自宅で行われている傾向があります。また、学習でわからないことへの対処として、いずれの学年ともイン

ターネットで調べることが多いことが伺えますので、初年次においては特に、Chat-GPT 利用を含めて、インターネット上の情報の活用における留意事項の教授が望まれます。加えて、約4割の学生が修学ポートフォリオが役立っていないと回答していますが、その割合は学年が上がるほど増えていますので、その要因の分析と対策が望まれます。なお、今後、多様な入試形態ごとの分析を加えることで、GPS-Academic の結果と呼応して、定員増に呼応した教育の在り方も検討できるのではないかと考えます。

2023 年度より、卒業生の離職防止策として、付属病院の新人看護師を対象とする「移行支援」や、ホームカミングデイでの教員との相談等に努めていることから、今後その効果を確認するとともに、関連病院等の就職先機関とも連携した、離職防止・再就職支援が望まれます。

【医学研究科】

前年度までの課題であった研究指導計画の明示については、「研究指導計画書」を改訂し、指導教員と共に研究計画を確認し研究の進捗を振り返ることができる体制が整備されていますが、「研究指導計画書」のサンプル（資料 414_5）が高学年（主に4年生）向けとなっていますので、低学年（1年生、2年生）向けの例示も必要であり、論文発表状況のみならず、学会・研究会発表状況も記載することが望まれます。また、「研究指導計画書」とも関連しますが、標準修業年限内の修了率（学位取得率）を向上するために、中間成果発表会（4年次は必須とし、2年次または3年次での全員参加を努力目標とする等）の企画と実施が望まれます。さらに、中間発表会において知財に関係するテーマが取り上げられる場合には、出席者を限定して守秘義務を課した上で実施することが考慮されます。なお、学位申請要件として「主論文1編以上、副論文2編以上」とありますが、例えば、いわゆるハゲタカジャーナルへの投稿を避ける方策の周知など、学位論文の質の低下を招かない手立てが望まれます。

前年度からの「修了生アンケート」にあった統計解析や各種計画書・手順書等の作成に係る支援については、研究者としての素養を育成する上での必須事項であり、大学院生や基礎・臨床の若手研究者等を対象とした支援体制が構築されつつあると評価します。また、社会人大学院生を中心に web 講義を望む声があるようですので、学部同様に講義の配信、収録もご検討ください。なお、「修了後アンケート」は、今後の大学院教育を考える上で有用な資料となりますので、回収率を向上する方策をご検討ください。一方で、「就職先アンケート」の結果では、「高度な研究に必要な学識と研究能力」、「指導者としての自覚と自律性」、「国際性豊かな見識と研究者としての独創性」の評価がやや低調な印象がありますので、医学研究科の教育理念「国際的視野を持った豊かな学識及び人間性を養い、専門分野において培った高度な研究能力を基に、生涯にわたり医学・医療の進展に寄与する研究者・医師を育成する。」の実現に向けた教育・研究指導の充実が望まれますが、「学生生活実態調査」によれば、半数以上の大学院生が「大学施設内で過ごす時間」が6時間を超えているにも関わらず「研究・自習時間」が2時間未満であることから、回答した大学院生の全員が臨床系であることを踏まえると、臨床業務の負担が大きいのではないかと考えられます。医師の働き方改革とも連動することですが、大学院生の業務負担の軽減と研究支援体制の充実が望まれます。なお、修了時アンケートの項目や分析手法の見直し（417 対応の記載）が検討されていますので、その結果を期待します。

【看護学研究科】

修士課程（博士前期課程）には修士論文コースと専門看護師コースがありますが、DP、CP、AP、アセスメントポリシーはコースごとの設定ではありません。これは、いずれのコースであっても同一の修士（看護学）の学位を授与することとの整合性が図られているためであり、「修士論文」には課題研究論文を含むとの解釈であると考えますが、修士論文と課題研究論文の審査基準は異なっています（教育要

項 p251)。一方で、修士論文と課題研究論文では評価のポイント（教育要項 p250）が異なっていることから、DP との関連が不明瞭となる可能性も否定できませんので、学生が混乱しないように教育要項等で十分に説明してください。また、修了生アンケート（資料 413-5）によれば、修士論文コースと専門看護師コースとも学会・研究会での未発表が 2 割程度あることや、全体の 7 割で論文が未投稿であるとされています。論文の投稿・掲載は研究の水準を証明することにも繋がりますので、H28-H29 修了生よりも、H30-R2 修了生の方が未発表者割合が高い要因を分析して、今後の研究指導に活かすことが望まれます

令和 5（2023）年度に博士後期課程が設置されており、主指導教員と副指導教員の資格要件が定められていますが、いずれも設置審査における「○合」、「合」判定を受けたことが基準となっており、博士の学位を有さない主指導教員もいます。しかし、今後、教員の異動等が生じた場合に、都度の設置審査は実施されませんので、将来に渡って汎用性がある資格要件の検討が望まれます。

<評価者 B>

【医学部】

ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを達成するために、さまざまな取り組みが実施されている。とくに、基礎医学分野間の水平的統合を組み入れた「基礎統合演習」、基礎医学と臨床医学の垂直的統合を組み入れた「臨床推論演習Ⅰ～Ⅲ」、各臓器疾患の病態・診断・治療について効果的な教育を実現するための「臓器別ブロック制講義」は、カリキュラム・ポリシー及び医学教育モデル・コア・カリキュラムに示されている知識・技能を学生が確実に修得し、高度化・細分化する医学・医療や社会のニーズに対応できる教育課程として評価できる。

大学として研究力の向上を重要課題として掲げており、その観点からも学生のリサーチ・マインドを涵養することは重要である。このため、2 学年次の「医学研究実習（ベーシック）」、3 学年次の「医学研究実習（アドバンスド）」、1～6 学年次の「医学研究室配属」を開設して医学研究に関する実践的教育を展開している。学生が意欲をもって研究活動に参加することが臨まれる。

臨床実習では、文部科学省の「医学教育モデル・コア・カリキュラム（令和 4 年度改訂版）」のガイドラインに則って、第 5 学年 CC と第 6 学年 ACC の期間を 72 週に延長することが計画されている。十分な期間をとって臨床実習を行うことは重要であるが、さらに学生の臨床実習への参加度を高め、チーム医療の実践に積極的に関与する「診療参加型」の臨床実習の質を高めることが求められる。診療参加型臨床実習では Workplace-based assessment による形成的評価を充実させて学修深度を高めることが重要であるが、ルーブリックや mini-CEX、360 度評価等の導入を確実に進めことが求められる。

教育技法では、PBL、TBL が導入されて学生の active learning を推進していることは評価できる。医看合同授業で多職種・チーム医療教育を行っていることも評価できる。

急速な進展を遂げる医学・医療に対応できる教育を実践するためには、絶えず医学教育プログラム評価を行って、教育プログラムの改善・向上に反映していくことが重要である。このため、医学部教育関係委員会の組織改編を行って、2024（令和 6）年度から医学部教育プログラム評価委員会において、学生委員の意見をも参考にしながら、コンピテンシー・マイルストーンの検証や、それに沿った知識・技能及び態度の評価方法の構築を図っていることは評価できる。着実に教育プログラム評価を進め、教育の改善・向上につなげることが望まれる。

【看護学部】

看護学部の目的（学位授与）を達成するため、教育課程の編成・実施方針を定め、必要となる授業科目を体系的に配置し、ディプロマ・ポリシーとしている。また、教育課程の編成と学位授与方針との関

連性については、定期的に教務委員会および看護学部自己点検・評価委員会にて点検・評価を行って看護学部教授会及び内部質保証推進委員会の議を経て学長諮問会議および教学マネジメント委員会に上程し改善に努めていることは評価できる。

看護学教育モデル・コア・カリキュラムに示された知識や技能、医療人としての態度を習得できるよう教育課程が編成されている。人間を総合的に理解し、健康の維持増進期から終末期にいたる健康レベルと多様な看護提供の場における看護実践能力を修得できるように、「基礎科目」「専門基礎科目」「専門科目」が系統的・段階的に配置され、教育効果が得られるようになっている。

課題学習では、アクティブ・ラーニングとして反転授業、グループワーク、ディスカッション、プレゼンテーションを導入し、講義内容を踏まえて学生が主体的かつ積極的に学ぶことができるような課題を提示し、自己学習を促していることは評価できる。

成績不振学生に対する学修指導や、科目間の成績評価基準の平準化のための客観的な指標としてGPA制度を導入して、学習支援に活用していることは評価できる。修学ポートフォリオや学生調査を通じて、学生の学習成果を把握していることも評価できる。看護学実習では、ルーブリックを基に、形成的評価・総合評価を行い、学生の学修深度を確認して学修意欲の向上に繋げている。さらに技能・態度面における学修成果達成を向上させるために、形成的評価を重視した効果的な評価法の開発・導入を行うことが望まれる。

教育課程の評価と改善・改革は教務委員会が中心となっており、毎年、看護学部自己点検・評価委員会で自己点検・評価が行われ、その結果を内部質保証推進委員会に提出して客観性・妥当性について検証していることにより、教育プログラムの改善が行われていることは評価できる。

卒業生の離職防止を図るために、令和5年度から新人看護師を対象とした「移行支援」に取り組んでいることは評価できる。

【医学研究科】

専門以外の研究内容を理解し、幅広い知識を身に付けるために、全専攻分野共通科目「基本医科学」を置いていることは評価できる。

学生に対して、研究指導の方法及び内容並びに1年間の研究指導の計画を明示するために「研究指導計画書」が改訂され、指導教員と共に研究計画を確認し研究の進捗を振り返ることができる体制が整備され、運用されていることは評価できる。

学生に対する、入学から学位授与までの履修スケジュールが十分には明示されておらず、学生の学修を促進するためにスケジュールを明確にして学生の理解を求めるべきである。

学生が、自身の研究の進捗状況を報告し、他専攻分野の教員や学生からの意見や感想を得られるための中間報告会が行われているが、学生が研究活動を振り返り、一層の発展につながるものとして有意義である。今後も継続することが望まれる。

【看護学研究科】

ディプロマ・ポリシーに基づきカリキュラム・ポリシーが定められ、それぞれのコースごとに共通科目・専門科目・研究科目が配置されており、看護学研究科運営委員会を中心にPDCAサイクルによる点検が定期的に行われている。社会状況の変化や学問の発展等に即して、教育プログラム評価を絶えず実施し、社会から求められる人材を輩出していくことが求められる。

研究科目の研究指導においては、複数指導体制がとられており、より効果的な教育につながっている。令和5年度に修了生に対する現状調査が行われており、ディプロマ・ポリシーに挙げられた能力について

では、おおむね看護実践・教育の場で発揮できているとの回答が得られている。卒業生の実績を調査することは極めて有用であり、教育プログラムの改善・向上に有用である。回収率を高め、今後も卒業生の実績を調査して教育の改善にフィードバックすることが求められる。

<評価者 C>

【医学部】

414 C 評価になっていますが、今後の具体的対策を着実に検討してください。

【看護学部】

417「令和5年度より、付属病院にて新人看護師を対象とした「移行支援」に取り組んでいる」点は、卒業生支援として貴重な取り組みであると考えます。研究的な取り組みもされているようですので、成果を学内外で共有しつつ推進していただきたいと思います。

【看護学研究科】

博士後期課程の設立について、確実に修了生を輩出できるよう、教育方法の検討をする必要があると思います。

各学部研究科に共通した課題であると考えますが、今後授業内容とシラバスの整合性の確保についての検証が必要であろうと考えます。

<評価者 D>

各学部・研究科で学位授与方針（D P）、教育課程の編成・実施方針（C P）が定められており、公表されている。C Pに基づきカリキュラムが体系的に編成されており、カリキュラム、授業科目は学生へのアンケート等に基づいた点検評価により細かい手直しを加えられ、新しい取り組みも積極的に行っており成果に結びついていると考える。教育方法に関しても I C Tを活用（L M S）したり、反転授業、グループワーク、P B L、「医看合同授業」、ルーブリック評価、キャップ制、G P A等学生の教育に全学的に真摯に取り組んでいることが評価できる。

研究科における大学基準協会の認証評価での指摘事項で未達のものについては早期の改善が望まれる。

基準5「学生の受け入れ」について

<評価者 A>

各項目とも順調に改善が進んでいます。とくに、多種多様な入試を実践しており、学生の追跡調査等に基づいて医学部、看護学部の入学生定員率を変更するなど、PDCA サイクルが実行されていることを高く評価します。ただし、各学部・研究科において、以下の点に課題が残されており、引き続き改善に取り組まれることを期待します。

【医学部】

一般選抜において、一般選抜（後期）（定員 10 名）を新規導入し、AP に沿って多様な学生を受け入れていますが、入試委員の科目試験問題作成負担が増加していることが想定されますので、負担軽減策の検討が期待されます。

定員管理において、収容定員に対する在籍学生比率は、2023 年度は 1.00 となっていますが、5 年間平均では 1.03 と高いため、引き続き留年防止策の強化などに努めてください。また、追試験合格者（2021 年度実施 2022 年度入試 1 名、2022 年度実施 2023 年度入試 2 名）は入学者数比率の算定から除外されていますが、このことが今後在籍学生数・収容定員比率が 1.00 を超える要因になる可能性がありますので、定員管理に一層の留意が必要ではないかと考えます。なお、根拠資料（資料 513-1）の附則第 2 項は令和 3（2021）年度入学者に係る例外規定ですが、令和 4 年度、令和 5 年度入学者に適用された根拠が資料から読み取れませんでしたので、確認したいと思います。

【看護学部】

令和 4（2022）年度実施入試より編入学定員数を 20 名から 10 名に減少する一方で、1 年次入学定員を 90 名から 95 名に増加し、さらに令和 5（2023）年度実施入試では 145 名まで増加していますが、直近の入学定員に対する入学者数比率は 1.01 であり、編入学生比率も令和 5 年度は 0.9 まで回復（令和 6 年度は 0.5）しています。今後も、高校および看護系専門学校等への広報活動を充実させることなどにより、入学定員比率、編入学定員比率を適正に維持し、安定した学生確保が望まれますが、一方で令和 6 年度からのカリキュラム変更もあり、急増する入学者に対応する教員の負担増加を軽減する措置を講じることが望まれます。

【医学研究科】

面接試験に関して、AP に則した学生をより公平・公正に評価するために、面接評価表の見直しが行われており、その効果検証を含めて、今後の実施が期待されます。定員管理に関して、令和 5（2023）年度において、入学定員に対する入学者数比率は 0.63 であり、前年度（0.46）より回復しているも依然低い一方で、収容定員に対する在籍者数比率は 0.82（前年度は 0.87）です。このことは、入学者数が比較的少ない状況で標準修業年限内の修了者（学位取得者）が少ないことを示しますので、基準 4 にも記載しましたが、「研究指導計画」の充実と中間発表会の企画・実施の拡大が望まれます。なお、前年に指摘した長期履修制度の導入は達成されており、学生の授業料負担は軽減されと考えられますが、標準修業年限内修了率を増加する取組みの実効化が望まれます。また、大学院入学者数が減少傾向にある一方で、課程博士号（甲号）授与者数と論文博士号（乙号）授与者数がほぼ同等であることから、大学院への入学を促すよう乙号申請要件の見直しを行われていますが、甲号申請要件との主な違いは、①教育研究歴と②論文審査料の 2 点であるように伺えますので、大学院博士課程教育の利点を強調し、標準修業年限内修了比率をより一層増加させることで、入学者数比率の向上が期待されます。なお、臨床系教員と基

礎医学系教員との複数指導体制の構築・充実も考慮に値するのではないかと考えます。

【看護学研究科】

令和 5（2023）年度の修士課程入学定員比率は 0.8（前年度 0.7）、収容定員比率は 0.85（前年度 0.95）であり、博士後期課程は入学定員比率は 1.67、収容定員比率 1.67 となっています。博士後期課程は定員が少ないため比率では一概に論じられませんが、大学院生の大半を占める社会人大学院生への教育への配慮（遠隔授業や集中講義等）に加えて、研究指導への配慮が望まれます。今後とも大学および研究科の理念・目的や教育体制とその成果を分かりやすく発信することで、博士後期課程を含めた、適切な定員管理を期待します。

<評価者 B>

【医学部】

医学部の使命、3 ポリシーに適う人材を受け入れることは極めて重要である。この観点から、総合型選抜、学校推薦型選抜（指定校制）、（指定校制（栃木県地域枠））、（公募（地域特別枠））、（系列校）、一般選抜（前期・後期）、大学入学共通テスト利用選抜、地域枠という 8 種類の公平かつ公正な入学者選抜を実施して、有能な人材を受け入れていることは評価できる。また、高大連携に取り組んで、高校生に獨協医科大学の教育等を紹介していることも評価できる。

面接評価の標準化を図るために学校推薦型選抜ではMMI 形式を導入しているが、その成果を検証し、今後の選抜法の検討に資するべきである。

収容定員に対する在籍学生比率は、5 年間平均で 1.03 と未だ高い比率であり、改善が望まれる

【看護学部】

看護職者の役割や活動の場、看護の対象などの多様化に対応し、アドミッション・ポリシーとディプロマ・ポリシー整合性を検討し、令和 6 年度入学生に向けた改正に取り組んでいる。獨協医科大学看護学部の教育理念、目標に即した人材を受け入れるよう、引き続き検討することが求められる。

令和 6 年度入試（令和 5 年度実施）では、入学定員に対する入学者数比率は 1.01 と適正に管理されている。

令和 6 年度から多様なカリキュラムを提供し、入学を強く志望し、学習意欲が高い学生を確保するために募集定員を増員していることは評価できる。社会や地域の要請を踏まえ、今後も入学者受け入れを実状に合わせて調整することが望まれる。

【医学研究科】

令和 6 年度から面接試験の評価表を見直して、AP に則した学生をより公平・公正に評価することになっているが、今後はその成果を検証し、より優れた人材を受け入れるよう検討することが望まれる。

令和 5 年度の入学定員充足率は 63.4%であり、充足率の改善が望まれる。

標準修行年限内の学位授与の促進を図るために長期履修制度の策定や、休学制度に利用上限を設けている。また、学生数の充足を促進するために、専攻分野の見直しを行って、専攻分野の中に幅広い専門分野領域を設けている。大学院生の利便性を図るための改善を今後も引き続き検討することが望まれる。

【看護学研究科】

令和 5 年度の博士前期課程の入学定員比率は 0.8、収容定員比率は 0.85、博士後期課程の入学定員比

率は 1.67 であった。引き続き定数を満たすよう、入学生を適正に確保することが望まれる。

<評価者 C>

【看護学部】ハラスメント予防の対策を講じていることが理解できました。実際の相談件数等はいかがでしょうか。相談窓口として「不服申し立て」なども検討の余地があるかと思います。

513 編入学生への教育を継続していることには一定の意義があるかと思います。専門学校卒業生に対し、貴学の強みであるダブルライセンス取得の実績などを広報活動で強調することもよいかと思います。18 歳人口の減少に伴い、入学生を確保する困難が予測されます。加えて、学士を持つ学生や社会人入学の受け入れ等に関しても検討が必要かと思います。

【看護学研究科】

・博士前期課程の学生の確保については、附属病院の看護師等への広報活動が今以上に必要と考えます。広報活動などの対応策に加えて、担当教員はじめ学部の教員が臨床看護にコミットし、ともに看護の質向上に向けて研鑽する姿が日常になることで、現場の看護師の大学院入学のモチベーションに繋がると思います。

・遠隔授業などの工夫は、学びやすさにつながることが期待される一方で、議論の活発化が難しい側面もあり学びが重層的になりにくいことから、対面と遠隔の選択などの工夫が必要と思います。

<評価者 D>

学位課程ごとに、学生の受け入れ方針（A P）を定めており、D P、C Pと整合している。A Pは、ホームページや大学案内、学生募集要項等に掲載することで学内外に広く公表している。

多様な入試形態が用意され、それらの有効性についても検証がなされている。

入試の公平性にも十分な配慮・工夫が見られる。

定員を充足していない研究科ではさらなる努力を望みたい。また、医学部の収容定員に関しては留年対策を期待したい。

基準 6 「教員・教員組織」について

<評価者 A>

各項目とも、前年度までの課題に対して適切に対処し、改善が進んでいると評価します。細かい点ですが、以下にコメントします。

医学部において、2023(令和 5) 年度 に、臨床医学等教員における講座基本定員と診療基本定員等のあり方について見直しを実施し、臨床医学等において講座基本定員に配置される教員は、教育・研究・診療の各領域でバランスの取れた、医学部の教員として本来求められる資質を有する者であるとし、加えて特に研究への従事を必須(資料:人事 614-6)としており、このため、各教員の研究業績を把握するための研究業績調査を行い(資料:人事 614 -7)、その結果を踏まえ講座基本定員(埼玉医療センターにおいては基本定員に配置される教員)を明確化(選抜)しています。このことは、教育のみならず研究指導においても実績を有する教員を学部配置することで、医学部学生のリサーチ・マインドの向上に資することが期待されます。

医学研究科においては、2022(令和 4) 年 12 月に「大学院医学研究科教員資格申し合わせ事項」(資料:人事 612-7)を制定し、研究科担当教員の資格の明確化が行われています。一方、大学院看護学研究科においては、博士後期課程が設置された 2023(令和 5) 年 4 月に、「大学院看護学研究科教員資格申し合わせ事項」を改正し、博士後期課程の担当教員の資格の明確化(資料:人事 612-8)が行われていますが、医学研究科の申し合わせ事項との間に乖離がありますので、現在検討中とされている「教育研究上の業績を評価するための具体的な基準の設定」を踏まえて、申し合わせの改定も検討してください。

指導補助者に対する研修については、前年に指摘しましたが、「所属部署によって内容等が異なることから、一律に行う形ではなく、現場での実地経験を通じて、経験豊かな所属長や上位職者が直接指導する形で行っている」とあり、実質的な指導が行われていることが伺えるものの、例えば、倫理的諸事項、個人情報保護、情報セキュリティ、ハラスメント防止等については、共通研修を実施することで指導補助者の一元的な質の保証にも繋がると考えますので、ご検討ください。また、現在リサーチアシスタント(RA)の規定がありませんが、医学研究科では早期修了(3年次修了)制度が制定されていますし、看護学研究科でも博士後期課程が設置されていますので、次代を担う優秀な大学院生の育成が行われることが期待されます。これらの優秀な大学院生が次世代の研究指導に携わることで、自身の研究者としての資質を向上することにも繋がりますので、RA制度の必要性を含め、今後の検討が望まれます。

FD・SDセンターが設置され、FD活動・SD活動への参加を促す仕組みが整備されつつありますが、各研修会(資料:FD・SDセンター 614-3)が、FD(学部対象と研究科対象)及びSD(事務職員対と教職協働対応)とどのように対応しているのかが資料からは判別できませんでしたので、今後の資料作成において、分類にもご留意いただければ、外部委員にとってより正確な把握が可能になると考えます。

なお、先年度にも記載しましたが、大学設置基準の改正(2022年10月より施行)が行われ、学習者本位の大学教育を達成するための方策の一環として、これまでの専任教員(一の大学に所属する教員)の考え方から、基幹教員(学位プログラムの編制その他学部運営に責任を持つ教員)の考え方への大きな転換があります。実務家教員を含めた多彩な教員が大学教育に参加できることや、大学院生が教育補助者として学生教育の一部を担うことが可能となることを意味しており、新たに設置される学部等に適用されるものですが、既存学部等においても基幹教員の考え方で教員組織を整理しておくことが望まれます。

<評価者 B>

各教員のエフォート率を大学として把握し、教育・研究・診療のバランスを十分に考慮して適正に教員を配置する必要がある。

医学部では研究業績調査を行うことになっているが、大学の重点課題として研究を掲げており、研究力の向上に向けた取り組みの強化が望まれる。

大学設置基準を大幅に上回る教員を配置し、教授又は准教授が適正に配置されている。

令和 6 年 4 月に、各学部・各研究科が実施してきた F D 研修の業務内容の整理と一元的取り扱いを目的とした「F D・S D センター」が設置された。FD、SD を活性化して参加率を高め、教職員の資質・能力の向上をさらに進めることが望まれる。

<評価者 C>

【大学共通部分】教員・教員組織について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。

【医学部】【看護学部】ともに、教員の業務量が増大傾向にあり、タスクシフト・シェアの推進、人員計画の見直しが必要かもしれません。

<評価者 D>

各学部・研究科において、求める教員像及び教員組織の編制方針を定めており、適切に教員組織を編制している。

教員の採用、昇任の基準や手続について、各学部で規程を定め、基準の明確化、選考のプロセス、自己評価と他の教員からの評価を活用するなど、公正性に配慮しており、適切であるといえる。

F D に関しても、組織的な取り組みを行っているといえる。

教員組織の適切性について点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。

基準 7 「学生支援」について

<評価者 A>

すべての項目について、着実に改善が進んでいると評価しますが、各学部・研究科の取組みについてコメントします。

【医学部】

キャリア教育に関連して、医師以外のキャリア（行政、産業界、起業など）支援に特化した講義等については、弁護士や厚生労働書医系技官経験者による講義を「メディカル・プロフェッショナリズム IV」で実施していることは、多様なキャリア志向への意識を高める取組みとして高く評価します。

また、30 周年記念館内トレーニングルームの施設・設備の整備への対応が行われており、ステークホルダーである学生の要望に応じていることを評価します。

一方で、除籍対象者リスト（資料 712-29）によれば、6 年次での除籍者が最多であり、次いで 4 年次、2 年次、初年次となっていることから、各年次における支援体制（低学年では早期のキャリア・チェンジを含む指導、高学年ではピアサポート体制の充実などを含む）の強化が望まれます。

【看護学部】

令和 5 年度に設置された地域共生協創センターでは設置され、地域住民と教職員、学生の 3 者が協働して、多様化・複雑化した地域住民のニーズに応え、地域の健康問題の解決策や QOL を高めるための地域連携プロジェクトに取り組んでいることは、地域における貴学の特色を活かす活動となっている（資料 712-5）ことから、各プロジェクトの自己点検評価の実施を含めて、今後さらなる発展が期待されます。

また、令和 5 年度よりデジタル意見箱を活用した学生生活に関わる学生の要望の救い上げや学生生活委員・学生選出委員との年 2 回の意見交換会は、ステークホルダーである学生の具体的な意見・要望に向き合う機会であり、実現可能性を考慮した対応がなされていることを評価します。

【医学研究科】

標準修学年限内の学位取得率を向上させる取組みとして、研究指導計画の改善や長期履修制度の導入に取り組まれていますので、修了時および修了後のみならず低学年（初年次、2 年次）向けの学生アンケートを実施する等して、学生の意見を参考にした取組みもご検討ください。

先年度もコメントしましたが、医学研究科では原則として指導教員と学生が 1：1 の関係にあるため、研究指導とハラスメントの境界が不明瞭になる可能性があることから、「ハラスメントに関する講習会」を実施されたことを評価します。また、退学希望者の状況把握に関して、面談記録の提出を義務化することや、学生の修学状況の把握と改善対策（進捗状況報告書の評価）及び副指導教員制度も有効に機能する可能性がありますので、引き続きご検討ください。

【看護学研究科】

ハラスメント防止に関して、教職員関連から学内専用みの HP で組織、体制が説明されていますが（資料 712-6-③）、学生からのアクセスが可能かどうかは資料から読み取れませんでした。学生支援窓口や保健室等での対応も考えられますが、学生からの申し立てに対応する具体策が望まれます。

「地域共生協創センター」を設置し、地域との連携・協働の強化に向けたプロジェクトの実績や反響を踏まえて、今後は、産学官連携をも踏まえた具体的な取組みの実施が期待されます。

キャリア支援に関して、大学院生はすべて社会人であり、中堅・管理職者として就労していますが、

自校を含めたアカデミアへの就職支援も考慮される余地があるかと考えます。

<評価者 B>

【医学部】

講義資料等を LMS に収録して学生に配布し、自己学習を促進していることは評価できる。

学生担任制度、チューター制度などの学生支援体制を整備し、生活支援、キャリアプランニング支援、成績不振者に対する指導などをきめ細かに実施していることは評価できる。

【看護学部】

モーニングセミナーにおいて、卒業生の講話を聴講し、卒業生との交流機会を設けていることはキャリアガイダンスとして評価できる。

令和 5 年度よりデジタル意見箱を活用して、学生生活に関わる学生の要望を収集し、学生生活委員会で検討して対応し、さらに回答状況を LMS 等で周知していることは評価できる。

【医学研究科】

令和 5 年度の 4 年生 61 名中在学継続者は 40.98%が在学継続者であり、長期履修制度の制定や中間発表会の開催などを行っているが、さらに指導を強化して修業年限内の修了を目指すことが望まれる。

【看護学研究科】

毎年 2 回大学院研究科学習環境に関するアンケート調査が実施されているが、調査結果を解析して学生支援をさらに充実していくことが望まれる。

<評価者 C>

【医学部】

【看護学部】

711 ハラスメント防止に関する対策とともに、成績評価・単位認定・研究指導に関する「不服申立制度」についても検討してください。

【看護学研究科】

712 ハラスメント防止に関する対策とともに、成績評価・単位認定・研究指導に関する「不服申立制度」についても検討してください。

全体的な課題と考えますが、学生支援はエネルギーが必要であり、特定の教員に負担がかからないような方策が必要かと考えます。

<評価者 D>

障害者に対する支援、ハラスメントの防止、学業不振者に対する支援、キャリア形成に対する支援、課外活動に対する支援、経済的支援等、方針を定め、周知し、様々な支援が行われている。学生へのアンケートや卒業生へのアンケート、就職先へのアンケートやインタビューなどたいへんきめの細かい対応がなされており、学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに大学全体として改善・向上に向けた取り組みを行っているといえ、評価できる。

基準 8「教育研究等環境」について

<評価者 A>

各項目とも着実に改善が進んでいることを評価しますが、いくつかコメントします。

ソーシャルメディア利用ガイドラインの制定、個人情報保護研修会の実施、情報リテラシーに係る講義の実施等、情報倫理の確立に取り組まれています。医療系人材の育成においては、信頼度の低い情報を発信あるいは拡散しないことや個人情報を SNS にアップしないことは十分に周知されていると考えられますが、例えば歩行動作で個人を特定可能であることが知られていますので、個人情報保護法に規定された個人識別符号の取扱いについても周知を図ることが望まれます。また、今後は Chat-GPT 利用ガイドラインの制定が望まれます。

研究活動の戦略的な計画や管理、資金配分の決定、研究品質向上の支援、研究者のサポート、研究成果の最大化など、研究活動全般にわたる重要な事項について審議し、研究活動全体の効果的な運営を管理することを目的として、令和 5 年 11 月に研究マネジメント委員会が設置されていますので、今後の研究活動の活性化が期待されます。なお、大学評価（認証評価）において指摘のあった「研究に対する大学の考え方」の明文化（R6 年度に制定予定）の検討状況はいかがでしょうか？

公的研究費の獲得に向けた研究活動に対する研究支援金制度や URA による申請書のブラッシュアップ支援が科研費の新規採択率の向上（H29 年度 12.2%、R4 年度 20.1%、R5 年度 18.6%）をもたらしています。今後は、中長期的に新規採択率の目標値を設定するなどして、研究活動の支援に関する取組みの有効性・実効性を検証するとともに、その結果に基づいて、公的研究費取得支援施策を発展・拡大することが期待されます。また、URA 及び知財戦略を担う部署の協働によって、新たな産学官連携プロジェクトの創設支援が期待されます。

昨年度もコメントしましたが、研究活動の不正防止に係る様々な取組みが実施されていますが、研究活動上の不正行為として、特定不正行為以外の不正行為（二重投稿や不適切なオーサーシップ等）があり、また好ましくない研究行為（サラム出版、先行研究の意図的な不参照、利益相反に関する情報の不開示、研究データ等の不適切な管理等）がありますので、それらに関する取り決めや教員・大学院生向け講習等も検討することが望まれます。

<評価者 B>

計画されている新図書館では、ラーニング・コモンスの充実や利用の利便性を検討されているが、学生や教職員が快適かつ効率的に利用できるよう整備することが望まれる。

研究活動の戦略的な計画や管理、資金配分の決定、研究品質向上の支援、研究者のサポート、研究成果の最大化など、研究活動全般にわたる重要な事項について審議し、研究活動全体の効果的な運営を管理することを目的に、令和 5 年 11 月に研究マネジメント委員会が設置されたが、各学部や研究施設等の意見・要望を踏まえつつ、研究環境をさらに整備することが望まれる。

<評価者 C>

【大学共通部分】教育研究等環境について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。

<評価者 D>

「獨協医科大学教育研究等の環境整備に関する方針」を定め、定期的な点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。

校地及び校舎面積ともに、大学設置基準上必要な面積を十分に満たしている。また、施設・設備、情報環境を適切に整備しているといえる。図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えており、それらは適切に機能しているといえる。

また、教育研究活動を支援する環境や条件を整備しているといえ、生命倫理や研究倫理を遵守するために必要な組織等も整備し、機能させているといえる。

基準9「社会連携・社会貢献」について

<評価者 A>

いずれの項目とも着実に改善が進んでいることを評価します。

新たな取組みの中でも、地域の人々と協働しながら持続可能な地域社会を創出すること、並びに、地域が求める人材の養成や地域を担う質の高い人材を育成することを目的に、貴学の価値を生かした社会貢献、地域連携・産学官連携による知財創出等、地域共生・協創への取り組みとして、令和5年4月に改組・設置した「地域共生協創センター」（主な事業：地域連携・貢献事業、リカレント教育、キャリア発達・開発支援）は、貴学の理念・目的の実現に資するものであり、これまでの貴学の地域貢献に係る特徴的で高く評価できる種々の取組みを効率的に発展させると考えられ、その成果が期待されますが、事業間の有機的な連携による相乗効果が望まれます。

また、先年度もコメントしましたが、壬生町健康寿命延伸事業に関する具体的な事業方法を検討し、共同実施する事項を確認することを目的に「壬生町と獨協医科大学との連携協力に関する協定書」に基づき、「壬生町健康寿命延伸事業に関する合意書」を取り交わしており、対面での意見交換も実施していることから、今後とも実施方策に基づいて健康寿命の延伸効果を測定し、モデル事業化することが望まれます。

なお、大学の理念・目的を実現するための施策立案において、様々なステークホルダーの意見を聴取する取組みが行われており、なかでも近隣自治体との意見交換においては、壬生町とは対面で実施されていますが、他の自治体との意見交換はあまり活発ではないように見受けられます。また、某大学のさいたま市浦和美園地区での総合病院建設計画は撤回されたとの報道がありましたが、越谷市では競争的環境にもありますので、貴学には、日本版 CCRC 構想も念頭において、近隣自治体との連携を踏まえて、地域医療を担う教育研究機関として、今後とも広範かつ発展的な取組みの検討を期待します。

<評価者 B>

「健康講話」、「公開講座」、「グループワーク」、「フィールドワーク」、「活動報告会式」、「生物・医学コース」などの活発な活動を通じて、地域の健康リーダー育成や地域課題の解決に向けた取り組みを行っていることは評価できる。

「キヤノンメディカルシステムズ病院研修会」、「ELNECJ（終末期医療）研修会」、「J-MELS（母体救急搬送）研修会」、「認知症の理解と看護研修会」、「PHICIS JAPAN（スポーツピッチ医療）研修会」などのリカレント事業を活発に実施していることも評価できる。

他にもさまざまな社会連携・社会貢献の取組が行われており、引き続き大学としての社会的責任を進めることが期待される。

令和5年には、地元企業と講座の面談がURA室所属の医師（コーディネーター）主導のもとに実施されたが、知財創出にまでは至っておらず、今後の中長期的な課題として産学官連携による知財創出の取り組みを強化することが望まれる。

<評価者 C>

【大学共通部分】社会連携・社会貢献について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。

地域共生協創センターにおけるリカレント教育、感染管理認定看護師教育課程の設置、新生児集中ケア認定看護師教育課程の設置、地域住民への研修機会の提供などの取り組みは高く評価いたします。

<評価者 D>

「獨協医科大学社会連携・社会貢献に関する方針」を策定して、ホームページに公表している。

特色ある取り組みとして、「地域共創看護教育センター」では、医療・看護に関する地域課題の解決に取り組んでいる。

その他、社会貢献・地域貢献活動として、健康をテーマとする公開講座を実施している。また、大学間連携や産学官連携にも積極的に取り組んでいる。

基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」について

<評価者 A>

いずれの項目とも適切に対処・改善されていることを高く評価します。また、第 13 次基本計画（2023～2028 年度）の着実な実行と、中・長期的な展望に立って PDCA サイクルを回しつつ、第 14 次基本計画に繋ぐことが期待されます。とりわけ、昨今の光熱費、資材費、建築費、人件費等の高騰がある中でも、学長が掲げる獨協医科大学「NEXT50」の飛躍に向けたアクションプランの一環でもある、将来の教育環境の更なる充実に向け、創立 50 周年記念事業として、教育環境のスマート化やアクティブラーニングスペースの確保等を、収支バランスにも配慮しつつ着実に遂行されることを望みます。

また、基準 2 でもコメントしましたが、ガバナンスコードを制定（R3.4.1 制定、R4.4.1 改訂、R5.2.1 改訂）し、これを用いて事業点検（適合状況の確認）を実施し（R6.2.1）、毎年度に内部監査を実施するとともに、外部監査法人による監査を受けています。R6.3.29 付けの内部監査結果においては、監査対象 7 項目のそれぞれについて要望事項や提言が付されていることから、それらに適切に対処することが望まれます。なお、企画広報課資料（1016-3 令和 5 年度内部監査結果、1016-4 令和 5 年度内部監査提言等への回答）が CD フォルダー内に見当たりませんでした（総務課フォルダー内にある 1016-4、-5 は、「NEXT50」の飛躍に向けたアクションプラン点検関連）ので、後日で結構ですが、確認したいと思います。

<評価者 B>

毎年度に内部質保証推進委員会が自己点検・評価を実施し、外部有識者による外部評価を受け、PDCA サイクルを回している。機関別認証評価、医学教育及び看護教育に係る分野別評価も定期的に受審し、評価結果に基づいた改善を実施している。

大学運営（教育・研究・診療）の円滑化と諸施策の取組み・検討状況、諮問事項等について意見交換や協議を行う場としては、各会議体が組織化され、適切に運営されている。

教員の研究業績調査、公平かつ客観的な人事評価が行われ、人事も適切に管理されている。令和 5 年に設置された SD・FD センターを中心に、引き続き教職員の能力開発を継続的に行うことが望まれる。

<評価者 C>

【大学共通部分】大学運営・財務について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。

<評価者 D>

2021 年度に「獨協医科大学大学運営に関する方針」を策定し、公表している。

学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示して大学運営を適切に行っており、予算編成及び予算執行も内部統制のもと適切に行っているといえる。

大学運営に必要な事務組織を設けており、業務内容の多様化・専門化への対応、教職協働の状況及び職員の業務評価や処遇改善について適切に行っており、教職員の資質向上に向けた取り組みも組織的に実施しているといえる。

大学運営の適切性については、学長のリーダーシップの下、担当部門が「自己点検・評価報告書」を作成し、「全学自己点検・評価委員会」がとりまとめ、「内部質保証推進委員会」において評価内容を確認し、課題を抽出して改善事項をまとめ、外部評価者からの意見・提言とあわせて学長に提言している。学長は、提言を受けて、「学長諮問会議」に諮問し、「教学マネジメント委員会」や関係部門等に改善に

向けた対応を要請し、それぞれが改善に向けた取り組みを行っている。改善事項については、「内部質保証推進委員会」が次年度のはじめに改善状況をモニタリングするという流れでP D C Aサイクルを回しており、大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。

大学運営の将来的な方向性については学長より「獨協医科大学『N E X T 50』の飛躍に向けたアクションプラン」が示され、周知されている。

基準 10「大学運営・財務（2）財務」について

<評価者 A>

財務内容について詳細に検討する立場にはありませんが、公開されている令和 5（2023）年度事業報告書は、項目別にまとめられており、年次推移を示す図表が含まれることもあって、学外者にも分かりやすい構成となっています。特に収入・支出の多くを占める病院については、大学病院、埼玉医療センター、日光医療センターがそれぞれ示されていることから、それぞれの経緯・特色を踏まえての今後の施策展開が期待されます。

先年度にコメントしましたが、主な教育研究経費のうち光熱水費は過去 5 年間継続して増加の一途を辿っており、昨今の国際社会情勢から光熱費が一段と上昇することが懸念されたものの、令和 5 年度は全学的な節減対策や国による支援対策で微減していますが、国による支援対策は一時的なものと考えられますので、将来を見越した一層の省エネ対策が望まれます。

<評価者 B>

第 13 次学園基本計画及び令和 5 年度予算に基づき、次なるステージ（50 年）獨協医科大学「NEXT 50」の飛躍に向けたアクションプランのもと、各種事業計画が策定し、遂行され、着実な収支の改善・財務基盤の向上が認めれている。

大学の将来を見据え、病院収支の安定的な確保や外部資金を確保して財政基盤の確立と財務体質の強化を今後もさらに進めることが期待される。

<評価者 C>

【大学共通部分】財務について検討がなされ、外部評価からの指摘を受けた点について検討・改善がなされていることを確認いたしました。

<評価者 D>

財務面に関しては、法人全体及び大学としての基本計画を策定し、2 年ごとに見直しており、現在は 2022 年に策定した「第 13 次学園基本計画」に基づき財務運営が行われている。

必ずしも財務基盤が盤石とはいえないが、財務に関する諸指標を分析し、着実な運営がなされているといえる。

<評価者 A>

自己点検・評価報告書は、貴学の内部質評価活動の成果が経年的に示されており、解決すべき課題を明らかにするとともに、それらが着々と解消・改善され、さらなる高みを目指す計画に結び付く PDCA サイクルがうまく機能していることを端的に表すものとして高く評価します。

なお、私ども外部評価委員からの意見・提言等について、どのような対応を実施されたかが分かるような資料も今年度から作成いただいたことから、貴学における PDCA サイクルが適切に機能していることが確認されましたので、引き続き高みを目指して、貴学の理念・目的の達成に取り組んでいただきたいと思います。

<評価者 B>

獨協医科大学からご提出いただいた自己点検・評価報告書を精査し、獨協医科大学の優れた点や特色ある取り組み等を確認し、「評価できる」と表現した。一方で、改善の必要性があると思われる点については、「望まれる」、「期待される」、「求められる」などと表現した。

自己点検・評価報告書、および根拠資料から、獨協医科大学では絶えず教育・研究の改善・向上に向けて真摯に取り組んでいることが確認できた。教育・研究環境の整備や、数々の社会貢献活動を行い、社会的責務を果たす大学としての機能が十分に発揮されている。

今後も教育課程全般を周期的に点検・評価する仕組みを実質化し、PDCA サイクルを確実に運用して、教育の質保証をさらに進めていくことが期待される。そのためには、学部学生、大学院生や卒業生の実績、地域住民、行政や社会などからの意見など、必要なデータを集積し、IR 機能を十分に活用して教育の改善・向上につなげることが望まれる。

獨協医科大学がますます発展し、より高度化する国内外の医学・看護学・医療の発展に貢献して社会からの要請に応え続けることを期待したい。

<評価者 C>

数年にわたり、評価をさせていただいておりますが、毎年、各領域についての検討を重ねられ、大学全体としての取り組みも構築されている点につきまして、心より敬意を表します。

貴学のみの課題ではありませんが、看護学部については少子化の中で学部生の入学希望者の減少が考えられます。基礎教育と卒後の教育の協働で、看護職の存在価値や魅力を発信していただきたいと思います。加えて、未曾有の少子化の中での医学・看護学教育を担う教員の自己研鑽と、それを支援する法人としての体制強化を期待しております。

学部・研究科（前期・後期）の継続的な教育への取り組みと、貴学のご発展を祈念いたします。

<評価者 D>

関係者の皆様の改善改革に対する努力に敬意を表したい。

内部質保証は大学マネジメントの「胆」であり、大学全体で点検評価に取り組み、PDCA サイクルを回して確実に向上・改善につなげていることは今回の報告書や令和 5 年度の大学基準協会による大学評価（認証評価）に関わる報告書及び結果からうかがえるが、多大なコストがかかっていることも事実であろうから、今後は効率化による負担軽減を図ることも必要なのではないかと考えている。