

公立大学法人神戸市看護大学
第 1 期中期目標期間（平成 31～令和 6 年度）の
終了時に見込まれる業務実績に関する評価結果
（案）

目 次

| | |
|---|-----|
| はじめに | … 1 |
| 1. 全体評価 | … 2 |
| 2. 項目別評価(大項目評価) | |
| 第2 社会的ニーズに対応した幅広く高い能力を持つ、看護人材の育成のための取組み | … 4 |
| 第3 学術研究、地域貢献活動、国際交流の推進等による、大学ブランドの確立 | |
| 第4 業務運営及び財務内容の改善 | |
| 3. 項目別評価(小項目評価) | |
| 第2 社会的ニーズに対応した幅広く高い能力を持つ、看護人材の育成のための取組み | |
| 1 入学者選抜及び学部教育 | |
| (1) 優秀な学生の確保 | … 8 |
| (2) 教育方法・内容 | |
| 2 大学院教育 | |
| (1) 優秀な学生の確保 | |
| (2) 教育方法・内容 | |
| 3 学生への支援 | |
| (1) 全学的な学修支援体制の整備 | |
| (2) 特別な配慮を要する学生への学修支援の強化 | |
| (3) 生活面、健康面及び経済面の支援 | |
| (4) 就職・キャリア支援 | |
| 第3 学術研究、地域貢献活動、国際交流の推進等による、大学ブランドの確立 | |
| 1 地域課題の解決や健康創造都市戦略等を担う、学術研究の推進 | |
| (1) 神戸市と地域に貢献する研究の推進 | …23 |
| (2) 研究活動推進のための支援 | |
| (3) 研究倫理の確保 | |
| (4) 研究成果の発信 | |
| 2 市民との連携・交流による、地域の保健医療への貢献の推進 | |
| (1) 地域と連携した教育研究活動等 | |
| (2) 市民との交流促進 | |
| (3) 地域の看護人材の供給 | |
| 3 グローバルな視点を培う、国際交流の推進 | |
| (1) 外国人の受入れ | |
| (2) 学生の異文化理解の推進 | |
| (3) 海外の大学との交流の推進 | |

第4 業務運営及び財務内容の改善

- 1 効率的で機動的な組織運営体制を構築し、地域の発展に貢献する大学へ
 - (1) 効率的で機動的な組織運営体制の構築
 - (2) 開かれた大学運営の推進
 - (3) 教育研究組織の見直し
- 2 優れた教職員の確保育成及び特性を生かす人事・組織制度の構築
 - (1) 多様な人材の確保と教職員の能力向上
 - (2) 教育連携の推進
 - (3) 外部人材の活用
 - (4) 人事評価制度の再構築等
- 3 教育環境の整備・充実
- 4 自己点検・評価による質の改善、情報公開による透明性の確保
 - (1) 自己点検・評価体制の強化
 - (2) 情報公開及び情報管理
- 5 心身の健康と安全の確保、危機管理体制の整備、ハラスメント行為の防止
 - (1) 健康管理と安全対策
 - (2) 人権尊重
- 6 多様な自己収入の確保・充実と経費の適正化
 - (1) 外部資金の獲得
 - (2) 学生納付金等
 - (3) 多様な収入の確保
 - (4) 業務の改善と経費の適正化

はじめに

公立大学法人神戸市看護大学評価委員会は、地方独立行政法人法第78条の2の規定に基づき、公立大学法人神戸市看護大学の第1期中期目標期間（2019～2025年度）の終了時に見込まれる中期目標の期間における業務実績について、教育研究の特性や運営の自主性・自律性に配慮しながら、中期目標・中期計画の実施状況等を確認し、多面的な観点から総合的に評価を実施した。

本委員会が行う評価が、法人の自主的かつ積極的な業務運営の改善を促し、教育研究や地域貢献の一層の質的向上につながることを期待する。

○評価の方法

- ・ 法人の自己評価に基づいて行うことを基本とする
- ・ 評価は、項目別評価（小項目評価、大項目評価）と全体評価により行う
- ・ 法人は項目別評価のみを行う
- ・ 項目別評価はV～Iの5段階評価を行う

| | |
|-----|-------------------------|
| V | 中期目標・中期計画の達成状況が非常に優れている |
| IV | 中期目標・中期計画の達成状況が良好である |
| III | 中期目標・中期計画の達成状況が概ね良好である |
| II | 中期目標・中期計画の達成状況がやや不十分である |
| I | 中期目標・中期計画の達成状況が不十分である |

○委員名簿

(50音順・敬称略)

| 氏名 | 職歴 |
|---------|-------------------|
| 高見沢 恵美子 | 関西国際大学保健医療学部教授 |
| 船山 仲他 | 神戸市外国語大学名誉教授 |
| 松田 暉 | 思温病院特別顧問、大阪大学名誉教授 |
| 松山 康二 | 公認会計士松山康二事務所 |
| 丸山 美津子 | 兵庫県看護協会会長 |

1. 全体評価

第1期中期目標は、2019～2025年度までの6か年をその期間としており、2019～2022年度の4年目終了時点では、新型コロナウイルス感染症への対応など、中期目標・中期計画策定時点では想定していなかった取り組みが行われた。また、看護人材育成のための取り組みや地域貢献活動など、中期目標・中期計画の達成に向けた取り組みが着実に進められ、主に次のような成果が認められた。

「第2 社会的ニーズに対応した幅広く高い能力を持つ、看護人材の育成のための取り組み」では、過去の受験者データ等の分析に基づいた高校訪問や、入学金の引き下げ、市内就職奨励金制度の創設に取り組むとともに、国家試験対策として模擬試験の受験を推奨するなど、優秀な学生の確保と就職・キャリア支援に注力した。

また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、オンライン授業を迅速に開始するとともに、シミュレーション教育等を活用し、学生に対し滞りなく必要な教育を提供するよう努め、コロナ禍における看護人材の育成に適切に対応した。

「第3 学術研究、地域貢献活動、国際交流の推進等による、大学ブランドの確立」では、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、軽症者宿泊療養施設や市保健所への支援のほか、ワクチン職域接種を実施するなど、地域の保健医療に大きく貢献した。

また、保健師キャリアセンターによる各種研修の企画・実施、キャリア相談や、看護師リカレント教育プログラムの実施など、地域の看護人材の供給に注力した。

「第4 業務運営及び財務内容の改善」では、「いちかんダイバーシティ看護開発センター」の立ち上げなど、効率的で機動的な組織運営体制の構築を図ったが、一方で、監事による臨時監査において、内部統制システムの未整備などが指摘されており、今後、より効率的で統制の取れた事務執行体制の実現に向けて取り組むこととしている。

このような取組状況を踏まえ、総合的に評価した結果、『中期目標・中期計画の達成状況は良好である』と認められる。

【今後の展望と課題】

少子高齢化の進展や医療の高度・専門化、医療機関における働き方改革への対応など、各分野においてニーズが複雑・多様化しており、大学院教育の充実などによる豊かな教養と専門性を備えた実践力のある看護人材の育成とともに、神戸市や市内医療機関等との連携などによる地域の看護人材の着実な供給がますます重要となっている。

また、多彩な地域活動によって培った多様で実践的な学びとともに、新型コロナウイルス感染症への対応における新たな知見など、人的資源や教育研究成果を絶えず市民に還元し、地域貢献活動を精力的に展開することが期待される。

引き続き、業務プロセスの改善や教職員が働きやすい環境の整備、ガバナンスの強化に取り組みつつ、現場のニーズに対応した、より高度かつ専門的な看護人材を育成し、地域に優秀な人材を供給するための取り組みを一層推進するなど、保健・医療・福祉の教育研究拠点として、学術の発展と市民の健康・生活の質の向上に貢献していただきたい。

<大項目評価及び小項目評価>

| 項 目 | 大項目評価 | 小項目評価 | | | | | |
|---|-------------|-------|---|----|-----|----|---|
| | | 項目数 | V | IV | III | II | I |
| | | | | | | | |
| 第2 社会的ニーズに対応した幅広く高い能力を持つ、看護人材の育成のための取組み | IV 良好 | 8 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 |
| 第3 学術研究、地域貢献活動、国際交流の増進等による、大学ブランドの確立 | IV 良好 | 10 | 1 | 8 | 1 | 0 | 0 |
| 第4 業務運営及び財務内容の改善 | III 概ね良好 | 16 | 0 | 10 | 5 | 1 | 0 |
| 合 計 | | 34 | 1 | 24 | 8 | 1 | 0 |

2. 項目別評価（大項目評価）

第2 社会的ニーズに対応した幅広く高い能力を持つ、看護人材の育成のための取組み

| | |
|--------------------------|---|
| <p>評価委員会評価 評価 IV</p> | <p>（評価理由）</p> <p>過去の受験者データ等の分析に基づいた高校訪問や、入学金の引き下げ、市内就職奨励金制度の創設に取り組むとともに、国家試験対策として模擬試験の受験を推奨するなど、優秀な学生の確保と就職・キャリア支援に注力した。</p> <p>また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、緊急事態宣言が発出された当初から早期にオンライン授業を開始するとともに、技術 VTR やシミュレーション教育の活用により、学生に対し滞りなく必要な教育を提供した。</p> <p>以上のことなどから、中期目標・中期計画の達成状況は良好であると認められる。</p> |
| <p>法人自己評価 評価 IV</p> | <p>学部の優秀な学生の確保では、2019 年度入試から市内優先枠を拡大したほか、2022 年度に実施した学部の入試に新たに社会人特別選抜入学試験、私費留学生特別選抜試験を導入した。また、学生募集に関する広報活動では、高校訪問などを積極的に行ったほか、2021 年度から WEB オープンキャンパスやオンライン個別相談の実施、さらに、2023 年度以降の入学生から入学金を一律 141 千円引き下げた。また、市内就職奨励金支給制度を新設し、2023 年 3 月以降の学部卒業生を対象に、勤続年数に応じて総額 141 千円の奨励金を支給する。</p> <p>学部教育では、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い教職員一丸となり準備や体制整備を進め、緊急事態宣言直後の 2020 年 4 月からオンライン授業を開始した。2022 年 4 月からは、座席指定して距離を保つなど感染防止対策を行い、対面授業を再開した。なお今後は、対面と併用したハイブリッド方式を含め、オンライン授業が対応可能な状況としている。また毎年、阪神・淡路大震災を経験した教育ボランティアの災害体験から学ぶ授業を実施したほか、人文科学や社会科学を含む幅広い学びができるよう、UNITY の単位互換制度の受講促進を図った。2022 年度開始の新カリキュラムでは、地域包括ケアシステムを体系的に学ぶために学年を横断した地元創成看護学実習を行うこととし、文部科学省から承認を受けた。臨地実習における教員のファシリテーション力向上のため、2021 年度は教員対象の FD 研修、2022 年度は実習指導者と教員を対象とした研修を実施し、実習指導方法の習得に役立てた。</p> <p>大学院の優秀な学生の確保では、2023 年度入試から新しく学内推薦と機関推薦の 2 つの枠組みからなる大学院推薦入試制度を導入し、学内の学部生に周知を図るとともに、市民病院群、民間医療機関、実習施設及び関係団体等に対し、大学案内や募集要項等を配布し、積極的に働きかけ、各 1 名の入学者があった。</p> <p>大学院教育では、2021 年度末にカリキュラムのニーズ調査を実施し、国際的視野についての教育内容を 2023 年度から充実させることを決定したほか、2022 年度には院生に現行カリキュラムに対する調査を実施し、約 80% が満足であるとの結果を得た。また、博士論文の進捗状況報告会や予備審査報告会を実施するなど、学位授与に向けて計画的な指導を進めるとともに、複数教員による組織的な指導体制や研究支援体制を強化した。</p> <p>学生への支援では、コロナ禍における学生の生活面、健康面、経済面の状況を、教員や保健室職員等が連携しながら把握し支援した。また、2020 年度に学生支援基金を創設し、2021 年度から臨地実習のある学生に、インフルエンザワクチン接種の補助を行った。合理的配慮を必要とする学生に対しては、教員間で支援方法等を情報共有し、継続的な学習支援を行った。さらに、LGBTs 等の学生への差別禁止及び解消に関する基本理念を 2021 年度に策定し、これに基づき、トイレの標識を男女で色の識別をなくした。</p> <p>就職・キャリア支援では、国家試験対策として模擬試験の受験を推奨し、その結果により</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>担任からの学習支援を行った。また、卒業生や4年生から就職活動や国家試験対策などの体験談を聞く機会を設けた。2020年度から卒業生の市内就職の促進を図るため、神戸市民病院機構の特別推薦枠をいただいた。2021年度からは市内病院訪問を開始し、看護管理者と新卒新人教育の現状と課題や、早期離職防止のための意見交換を行った。</p> <p>今後もこれらの取り組みを継続することにより、社会的ニーズに対応した幅広く高い能力を持つ看護人材の育成を行う。</p> |
|--|---|

第3 学術研究、地域貢献活動、国際交流の推進等による、大学ブランドの確立

| | |
|--------------------------|--|
| <p>評価委員会評価 評価 IV</p> | <p>(評価理由)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、新型コロナウイルス感染症軽症者宿泊療養施設の運営支援や市保健所への支援を行ったほか、ワクチン集団接種会場の運営支援や教職員によるワクチン職域接種に迅速に対応し、地域の保健医療に大きく貢献した。</p> <p>また、保健師キャリアセンターを設立し、各種研修の企画・実施、キャリア相談など、県内保健師の資質向上に取り組むとともに、看護師リカレント教育プログラムを実施し、参加者4名の就職につなげるなど、地域の看護人材の供給に注力した。</p> <p>以上のことなどから、中期目標・中期計画の達成状況は良好であると認められる。</p> |
| <p>法人自己評価 評価 IV</p> | <p>地域課題の解決等を担う学術研究では、新型コロナの影響で2020年度より「もの忘れ看護相談」を対面からオンラインや電話相談に変更し、その結果を論文や学会発表につなげた。2021年度よりオンライン看護相談やオンライン慢性疾患管理を開始し、政策提言を行った。また多職種連携システム構築の支援を行い、2022年度にはオンラインミーティングを訪問看護事業所や利用者等が活用できるようにし、今後実態調査により研究につなげていく。産官学連携としては、民間事業者と2022年度に協定を結び、共同研究に関する協議を行った。</p> <p>研究支援では、2021年度より科研獲得プロジェクトを発足させ、審査経験者や新規採択された教員による講演の実施、アドバイザーによる個別支援を実施した。また、研究環境整備・研究活動支援に関する調査を定期的に行い、研究環境を改善したほか、「いちかんリサーチギャラリー」や「ランチョンセミナー」など研究交流の機会を設けた。</p> <p>研究倫理の確保では、2019年度より倫理ニュースレターを定期的に発行したほか、倫理講習会を開催した。研究不正防止に係るコンプライアンス研修については2020年度からオンラインに変更して実施した。また、2022年度には利益相反マネジメント規程案を作成した。</p> <p>研究成果の発信では、「神戸市看護大学紀要」について2020年度からホームページで公開した。また、学内刊行物についてホームページでのリポジトリへの掲載を行った。</p> <p>地域と連携した教育研究活動等では、兵庫県訪問看護ステーション連絡協議会と連携し、2020年度にニーズ調査に基づく研修会を開催した。今後も同協議会のニーズに応じた研修を企画し実施していく。</p> <p>地域の保健医療への貢献として、2020年度以降の新型コロナウイルス感染症感染拡大時において、市保健所の積極的疫学調査や療養者の健康観察の支援を行ったほか、軽症者宿泊療養施設の運営支援、ワクチンの職域接種、兵庫県や神戸市のコロナ電話相談の支援等を行った。また、学生と地域住民とのコラボ教育を推進するにあたり、教育ボランティアとの連携強化目的で座談会やニーズ調査を行った。</p> <p>市民との交流促進では、コラボカフェや市民公開講座、まちの保健室等の事業を継続的に実施した。図書館の学外利用については、本学の感染症対策会議の方針に合わせて実施した。</p> <p>地域の看護人材の供給では、2019年度より市民病院機構の看護師の聴講制度を設けた。学生のキャリア支援のため、学内就職説明会をハイブリッド形式で実施した。また、市内の病</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>院との顔の見える関係作りを進め、学生個々に応じたキャリア支援を行った。卒業生に対しては、2021年度に開設した卒業生用 LINE を活用した教育プログラム等の情報提供を実施し、地域の看護職者に対しては公開講座を実施した。また、兵庫県からの委託事業として保健師キャリア支援センターを 2021 年度に設立し県内保健師に対する卒業後の資質向上に向けて各種研修の企画・実施やキャリア相談を行った。さらに、2022 年度に文部科学省の補助による看護師リカレント教育プログラムを実施し、4名の就職につなげた。</p> <p>国際交流の推進では、2020 年度に採用した外国人教員がネイティブ英語に触れる機会を増やした。2022 年度には、ワシントン大学とダナン大学との連携協定の継続手続きを進めた。また、海外看護学研修を継続的に実施したほか、ダナン大学とオンライン交流イベントを実施し、2022 年度には韓国大邱大学、台湾台北護理健康大学との新たな学術交流を模索した。さらに、ウクライナからの避難者との交流会を学生ボランティアも参加して実施した。</p> <p>今後もこれらの取り組みを継続することにより、学術研究、地域貢献活動、国際交流の推進等による、大学ブランドの確立を進める。</p> |
|--|---|

第4 業務運営及び財務内容の改善

| | |
|---------------------------|---|
| <p>評価委員会評価 評価 III</p> | <p>(評価理由)</p> <p>地域課題の解決や健康創造都市戦略等を担う学術研究の推進などを組織横断的に実施するため、特任教員の採用を進め、「いちかんダイバーシティ看護開発センター」を立ち上げるなど、効率的で機動的な組織運営体制の構築を図った。</p> <p>一方で、監事による臨時監査において、内部統制システムの未整備などが指摘されており、2023 年度から担当職員 2 名を配置し、内部統制システムの構築を図るなど、より効率的で統制の取れた事務執行体制の実現に向けて取り組むこととしている。</p> <p>以上のことなどから、中期目標・中期計画の達成状況は概ね良好であると認められる。</p> |
| <p>法人自己評価 評価 III</p> | <p>効率的で機動的な組織運営体制の構築として、2021 年に発足したいちかんダイバーシティ看護開発センター（以下、いちかんセンター）では、8つのグループを設置し、毎月開催している運営委員会にて、新規事業について協議を行うとともに、各グループの事業進捗状況を共有し、相互連携が図れるようにした。組織運営では、運営調整会議で大学運営についての方針の検討を行い、理事会、各種審議会等での協議事項を調整する役割を果たし、運営体制の定着を図った。また、2021 年に設置した広報戦略室では、入試関連情報の分析に基づき、高校訪問、オープンキャンパス等の戦略的な広報を引き続き実施した。</p> <p>開かれた大学運営の推進では、理事会、経営審議会、教育研究審議会において、大学運営状況について幅広く報告を行い、外部理事・委員から事業実績や大学運営等に関する意見を積極的に聴取し大学運営に反映した。また、地域の声を聴くため、いちかんセンターの事業後はアンケートを実施し、参加者の意見から改善策を講じた。</p> <p>優れた教職員の確保育成では、大学事業の円滑な執行に相応しい人事配置を行うため、2019 年度に人事委員会を設置し、いちかんセンターに必要な特任教員を採用したほか、2022 年度には、公衆衛生・疫学を担当可能な特任教員や、いちかんセンター事業推進のための特任教員等を採用した。2022 年度には、長期休職者が発生した際の新たな特任教員の採用、産休・育休代替のアルバイト教員の処遇改善を実施した。また、新たな教員活動評価制度を導入し、2021 年度分の評価を試行し、2022 年度分の評価から本格運用することとした。さらに、契約職員や人材派遣職員の弾力的な配置を行ったほか、法人を長期的に支える人材を確保するため、法人初のプロパー職員を採用する方針を決定した。</p> <p>教育環境の整備・充実では、文部科学省補助で実習や授業で使用する空間構築シミュレー</p> |

ターを2022年度に導入した。また、長期保全計画を策定し、これに基づき、2022年度には、全域にわたって天井材の剥離や雨漏りが生じていた回廊の改修工事を実施したほか、学生のアンケート調査でニーズの高いトイレの美装化・洋式化・パウダーコーナーの設置をオープンキャンパス前に完了させ、Wi-Fi環境の拡充や学生会館ウッドデッキを改修した。

自己点検・評価、情報公開では、ホームページにて、自己評価、評価委員会の評価結果、財務情報に加え、規程等についても公開してきた。2022年度には分野別認証評価（看護学教育評価、助産学大学院認証評価）を受審し適合との認定を受けた。2023年度の機関別（大学）認証評価を受審するための準備を進めた。また、大学の魅力の情報発信を拡充・強化するため、2023年度にホームページの刷新を行うことを決めた。

学生及び教職員の健康管理については、保健室と心理相談室を設置し健康支援を推進しているほか、ハラスメント防止のための研修・啓発、コンプライアンス研修・啓発を行った。

多様な自己収入の確保では、競争的資金である科研費獲得のため、毎年セミナーを開催したほか、2021年度より科研獲得プロジェクトを発足させ、ワークショップやアドバイザーによる個別支援を行った。また、2020年度に神戸市看護大学（学生支援）基金、2021年度に神戸市看護大学修学支援基金を設置し、寄付を募った。

業務改善については、法人化に伴い、財務会計システムを新たに導入したほか、2020年度にWEB出願システムや例規システムの導入、学務システムについて2021年度の教職員の意向調査を踏まえカスタマイズを行ったほか、2022年度は文書管理システムの導入を行った。また、2022年度に、監事による臨時監査において、内部統制システムの未整備などが指摘されたことにより、2023年度から担当職員2名を配置することとし、内部統制システムの構築を図るなど、効率的で統制の取れた事務執行体制の実現に向けて取り組んでいく。

今後もこれらの取り組みを継続することにより、業務運営及び財務内容の改善を図る。

2. 項目別評価（小項目評価）

第 2 社会的ニーズに対応した幅広く高い能力を持つ、看護人材の育成のための取組み

| 法人自己評価 | | | | | 評価 | 評価理由 | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----------|----------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1 入学者選抜及び学部教育 多様化・複雑化する社会のニーズに対応しうる学生の確保に努めるとともに、専門教育と教養教育の連携により、広い視野と豊かな感性、科学的な思考を身につけ、人間の存在や経験の意味を洞察する能力、生命の尊厳と人権を尊重する倫理的態度、異文化や様々な価値観を理解・尊重し、能動的に他者との関係を築くことができる能力及び主体的に学ぶ力を育成する。 また、神戸市民病院群等との連携のもと、地域包括ケアシステム及び急性期医療から在宅医療、高度・専門医療等に対応した幅広い教育を行うことにより、個別性のある看護を実践するとともに、患者・利用者の意思を尊重して、保健・医療・福祉従事者等と連携・協働できる能力を育成する。</p> | <p>1 入学者選抜及び学部教育 (1) 優秀な学生の確保 ①アドミッションポリシー（入学者受入れの方針）に沿った選抜試験を実施する。 ②卒業後の市内就職に向けた地域の高校からの受け入れ促進や、他の分野での経験を有する社会人、海外からの留学生等多様な人材の受入れなど、入学者の受入れ・選抜方法を国公立などの他大学の動向や市内就職の推移にも留意しながら、継続的に見直していく。 ③本学が期待する入学者像を明確化するとともに、受験者層のニーズや社会一般の看護への関心を把握しながら、オープンキャンパスの実施や、ホームページの充実、地域の高等学校との連携等による受験生、保護者、進学指導者への積極的な広報活動を展開する。 ④入試データの蓄積・分析及び学生募集に関する広報活動を行う体制を強化する。</p> | <p>・アドミッションポリシーに沿った入試制度になっているかどうかを、各年、入試委員会で確認している他、問題作成や面談などの入試に関わる教職員は、作業時に必ずアドミッションポリシーを確認し、それに沿って作業を行っている。 編入学試験は需要が減少傾向にあるため、アドミッションポリシーを満たす優秀な学生を確保するために2024年度より編入学試験を廃止し、学部の入学定員を96名から100名に広げた。 2025年度からの新入試に向けて、本学のアドミッションポリシーに基づく入試科目や入試方法の検討を行い、公表を行った。 今後も入試委員会や入試に関わる教職員による毎年の確認・検討作業を継続する。 ・市内の高校から、各入試において、市内優先枠の人数を上回る応募学生数があった。また、多様な人材の受け入れを目指して、2021年度より社会人特別選抜入試と私費留学生特別選抜入試についての検討を始め、2023年度に実施できるよう準備を進めた2023年度入学生より入学金を半額にし、神戸市民及びその子弟は以前よりも入学しやすい環境に整えた上で、その広報を行った。同時に、2023年3月以降の卒業生が、卒業後に神戸市内の医療機関等に就職した場合、総額141,000円の奨励金を支払う新制度についても、広報を行った。さらに、社会人入学試験を募集し、他分野での経験を有する1名の合格者を出した。海外からの私費留学生試験への応募者はあったが、合格には至らなかった。 今後も市内優先枠や入学金半額について地域の高校に周知し、奨励金制度については高校と在學生に周知する。また、社会人入試と私費留学生入試の広報を積極的に行う。 ・本学が期待する入学者確保のため、従前から引き続き、また、2020年度からは、新型コロナウイルス対策を講じながら、オープンキャンパスの開催や進学説明会への参加、学校訪問、ホームページでの情報発信を行った。 2021年度に広報戦略室を設置し、学内の入試関連情報等を集約、分析した結果に基づいて高校訪問、オープンキャンパス、LINE公式アカウント、大学見学等の戦略的な広報を実施した。 本学の特徴、強みを訴求するため、2022年度に実施した「大学案内」のリニューアルに続いて、2023年度は大学ホームページの刷新を行う。 ・2021年度に、広報活動の企画・実施・総合調整、IRに関する調査・分析・総合調整、報道機関との連携・調整を行う広報戦略室を設置し、その際に、既設の広報委員会については、その企画・提案に基づき具体的な広報活動を行うものと位置づけ、役割分担を明確にした。</p> | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|--|--|----|-----------------------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>(2) 教育方法・内容</p> <p>①疾病構造や社会構造の変化に対応し、身体的のみならず精神的・社会的な意味を含めた健康の保持に資する科学的な思考や、看護人材として必要な倫理観や対人関係能力を育成するための教育を実施する。</p> <p>②広い視野と豊かな感性を育むとともに、人文科学や社会科学も含む幅広い分野の知見を結集・活用し、グローバルに活躍できる人材を育成するため、他大学との連携を含めた教養教育の充実を図るとともに、専門教育と教養教育の科目間および教員間の連携を強化する。</p> <p>③主体的に学ぶ力を育成するため、1年次からの臨地実習や、学生と教員とのディスカッションを通して、看護への関心を深め学習意欲の向上に努める。</p> <p>④阪神・淡路大震災における経験、教訓を次世代に継承し活かすための災害教育の充実・強化を図る。</p> | <p>・2019年度から2021年度までは科学的思考や看護人材の育成に必要な倫理観、対人関係能力の育成に関連した新規開設科目（看護技術入門、基礎看護学実習Ⅰ、看護過程、フィジカルアセスメント、多職種連携Ⅰ等）について継続的に評価した。2022年度からスタートした新カリキュラムでは、これまでのカリキュラムの評価も踏まえ、科学的思考の育成、看護人材として必要な倫理観や対人能力の育成をめざした内容となっているかどうかについて、2022年度の前期と後期に教員対象に実施した調査で確認した。この点は、2025年度の完成年次まで継続的に評価する必要がある。</p> <p>・人文科学や社会科学を含む幅広い学びができるように、学園都市互換科目制度（ユニティ科目）について入学前から学生に広報し、教務ガイダンスでも積極的に履修を促す指導を行った。特別科目と学内提供科目の履修生者数は、2019年度から2022年度まで110、106、107、85人とほぼ横ばいである。また、2022年度からスタートした新カリキュラムでは、人文科学や社会科学を含む看護の基盤となる科目ⅠおよびⅡの複数の科目について検討し、2単位30時間から1単位15時間に変更したため、学生は今までよりも幅広い分野に触れることとなった。学内においても、2021年度、2022年度は専門教育と教養教育の教員が、互いに学び合えるようWeb交流会の機会を設けたところ、半数近い教員が参加し、担当科目の有無に関わらず、科目間の関連や自分以外の教員の教育観や教育方法について学ぶ機会となった。今後もユニティ科目については十分に学生に積極的に周知する。</p> <p>・主体的に取り組む態度の育成のために、2019年度から「総合実習の実習施設の割り振り」を学生間で話し合って決定するようにした。2022年度開始の新カリキュラムでは、「看護学ゼミナール」や、「地元創成看護学実習ⅠA」と「健康生活支援実習」との同時開講において、学年を縦断した教育方法を採用し、学年をまたいだ学生間のディスカッションや協働の機会を設けた。また、「地元創成看護学実習ⅠA」「看護過程」「看護ナラティブ演習」では全ての看護専門分野の教員が横断的に指導にあたることとした。</p> <p>さらに、臨地実習のカンファレンスや学生が主体的に学ぶ力を育成する教育方法として、教員のファシリテーション力を育成するため、2021年度は教員対象のFD、2022年度は実習指導者と教員を対象とした研修を実施し、参加者アンケートでは、9割以上が「学生が主体的に学ぶための教育方法の習得に役立った」と回答した。今後は、新カリキュラムを着実に遂行するとともに、学生の主体的な学びの育成と看護への関心及び学習意欲の向上のために効果的な教育方法について、教員と実習指導者がともに学ぶ機会を1回/年もつこととする。</p> <p>・災害看護論ⅠおよびⅡの授業において、阪神・淡路大震災での被災経験者（住民、教員、看護管理者）から、経験知を学ぶ機会を設けている。2019年度から2021年度までは学内教員がオムニバスで災害看護を教授し、2022年度からは災害看護を専門とする教員が担当している。授業評価も、災害看護ⅠおよびⅡは、4.05～4.89（最高5点）で推移している。2022年度以降の新カリでは、災害看護論Ⅱは災害看護技術演習に名称を変更し、選択科目から必須科目とすることでさらに強化を図る</p> | IV | <p>・中期目標の達成が見込まれる</p> | IV |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|--|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>⑤ ICTやデータを活用した医療・予防の取組みや保健医療の国際展開など、新しい政策課題に対応できる看護人材の必要性を見据え、語学教育情報系科目を充実させる。</p> <p>⑥地域包括ケアシステムにおいて多職種連携の中核的な役割を担う人材を育成するため、医療・福祉関係者の協力のもと、地域包括ケアシステムを体系的に学ぶカリキュラムを編成する。</p> <p>⑦市民病院や民間病院など地域の医療機関・福祉施設等の協力のもと、急性期医療から在宅医療までに対応した、大学教育と看護実践の現場が連動する実習体制を構築する。</p> <p>⑧教員の教育・実践能力の向上を図るため、教員と臨床指導者が相互に交流できる環境を整備する。</p> | <p>・2022年度からスタートした新カリでは、語学科目（コミュニケーション英語A）、情報系科目の保健統計学（2023年度開講）を選択から必須とし、保健師必須科目の保健統計処理演習（2024年度開講）の時間を15時間から30時間に増やしている。コミュニケーション英語Aでは、2019年度は履修生が71名だったが、必修科目となった2022年度は97名となった。授業評価アンケートで受講生の9割が「この授業を受けて異文化への理解が深まった」と回答した（回答者88名中80名）。72名上限（36名×2クラス）の人数制限を設けていた旧カリキュラムよりもより多くの学生たちが異文化への理解を深めた点において英語教育が強化された。今後は、新たに開講される科目も含めた該当科目の評価を継続して行っていく。</p> <p>・2019年度から2021年度のカリキュラムにおいても医療・福祉関係者を含む地域の協力を得ながら教育を展開しており、それらをさらに地元（地域）基軸に発展させたカリキュラムが新カリキュラムである。2022年に入学した学年が2年生、3年生、4生になると地元創成看護学実習はじめ地域包括ケアに関連する科目が増えることから学ぶ機会は増えることが予想される。</p> <p>・実習期間中には、学生の指導方針について臨床指導者と教員が相談、確認し、共通理解を行う機会を積極的に持った。実習施設の看護師や地域住民の協力による講義や演習は、2020年度以降新型コロナウイルスの影響で中止または延期せざるを得ない科目もあったが、オンラインの活用等の工夫により実施した。実施した教員からは、臨床現場での実際の実践をふまえた教育が実施でき学生の理解が進んだことや演習が円滑に実施できたこと等が報告された。実習指導者等ファシリテーター招聘事業の実施状況は下記の通りである。</p> <p>【実績】 実習指導者等ファシリテーター招聘事業申請数 2021年度16件（うち、COVID-19の影響により8件は中止） 2022年度15件（うち、COVID-19の影響により3件は中止） 今後も、実習施設の看護師や地域住民の協力による講義や演習の実施を教員に呼び掛けるとともに、実習施設や地域住民への理解が得られるよう努める。</p> <p>・3つの市民病院毎に関連分野の教員との全体の協議会をそれぞれ4～5月と3月の2回ずつ実施した。さらに、各病院担当教員と看護部の教育担当者との打ち合わせ、および、各実習科目の実習担当教員と臨地実習指導者との打ち合わせを行った。新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況により、書面やオンラインによる実施も取り入れた実習指導者研修会を1回/年実施した。</p> <p>【実績】 2019年度「経験型学習教育と臨床現場での実習指導が困難な発達障害傾向の学生への支援方法について」（110名参加） 2020年度「発達障害及びその傾向がある看護学生の支援-看護学実習に焦点をあてて-」（参加者91名） 2021年度「大学生の心理的課題やコロナ禍による影響について」（参加者122名） 2022年度「看護学実習のためのファシリテーション力」（参加者106名）</p> | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----------|-----------------------|---|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>⑨日本看護系大学協議会「看護学学士課程教育におけるコアコンピテンシーと卒業時到達目標」の高いレベルでの達成が果たせるよう、教育体制を強化する。</p> <p>⑩ディプロマポリシー（卒業認定・学位授与の方針）に基づき、各科目の成績評価基準を学生に明確に示し、シラバスやホームページ等で公表するとともに、単位認定の基準に基づき、適正な成績評価を行う。</p> <p>⑪カリキュラムポリシー（教育課程の編成に関する方針）の継続的な評価・見直しを実施するとともに、教育成果を総合的に測るための基準や仕組みを構築する。</p> | <p>臨床教授と教授との懇談会を1回/年開催し、各年度の教育の現状と課題、実習における現状と課題について共有した。 今後も、上記の取り組みを継続し、教員と臨床指導者が相互に交流できる環境を維持する。</p> <p>・現行のカリキュラムと新カリキュラムは、両方とも作成の際に日本看護系大学協議会の「看護学学士課程教育におけるコアコンピテンシーと卒業時到達目標」を確認している。その後も、本学カリキュラムの成果を継続して確認し、成果を確認している。 今後も新カリキュラムの学年進行にともなって確認作業を継続し、必要に応じて微修正を行う。</p> <p>・2019年度から2021年度のカリキュラムの科目についてシラバスの記載を点検し、ディプロマポリシーが未記載の科目については記載するよう指導した。2022年度からの新カリキュラムの科目については、80%の科目がシラバスやHPにディプロマポリシー（卒業認定・学位授与の方針）や成績評価基準を学生に明確に示していることを確認した。また、学生からの成績評価に関する疑義照会も行っている。</p> <p>・2021年度、2022年度は、4年生対象にディプロマポリシーおよびカリキュラムポリシーの適正と、学生たちの達成度などを調査し、喫緊に解決すべき課題はないことと、全体的に80～90%の達成度や該当率であることを確認した。今後も継続的に調査を行っていく。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | S | A | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | S | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>2 大学院教育</p> <p>博士前期課程では、高度な専門知識や技術、倫理観等の修得を可能とするカリキュラムを編成し、医療現場や地域社会における諸課題に対して実践的に解決する能力を育成する。</p> <p>博士後期課程では、看護学の理論的基盤構築や看護実践の質向上を目指した研究を自立して行うことができる能力を育成する。</p> <p>また、国際的視野に立って地域社会や看護学の発展に貢献しうる研究を推進し、専門性の高い看護実践を行うことができる能力を有する専門看護師などの看護専門職者、看護管理者、教育者、研究者を育成する。</p> | <p>2 大学院教育</p> <p>(1) 優秀な学生の確保</p> <p>①時代のニーズに合わせ、適正な入学定員について検討する。</p> <p>②保健・医療・福祉等の領域で活躍する看護職者や、他の分野での経験を有する社会人など、多様な人材を積極的に受け入れる。</p> <p>③本学卒業生や大学院修了生及び市民病院群をはじめとする実習施設等に対し、同窓会の協力も得ながら、大学院への入学を働きかける。</p> | <p>・入学者が現状しているが、入学定員を減らすことは検討せず、新たに大学院の推薦入試制度を導入したため、その結果を評価したうえで、改めて入学定員について検討することとした。</p> <p>・多様な人材を積極的に受け入れるために「推薦入試」を新設し、「学内推薦」と「機関推薦」の両方があることを広く周知した。</p> <p>・市民病院群、実習施設、関係団体に大学院案内、募集要項等を適宜配付するほか、ホームページの大学院の専攻紹介に教員からのメッセージを追加し受験生確保に努めるとともに、同窓会誌の発行に合わせて、情報提供を行った。 また募集要項を印刷からホームページからのダウンロードする方式に変更し、より多くの受験生が入手しやすくなった。同時に大学院オープンキャンパスを対面式ではなく、オンライン形式で開催し、より多くの受験希望者が参加できるようにした。 さらに卒業生向けにキャリア支援室において SNS アカウントを取得し、卒業式や同窓会誌を通じて登録の促進を図った。 また入試委員会等と連携して大学院推薦入試制度（学内推薦および機関推薦）の具体的内容を明確にし、2021年12月の教育研究審議会で承認され、2023年度入試より博士前期課程では学内推薦と機関推薦を合わせ</p> | IV | <p>・中期目標の達成が見込まれる</p> | <p>III</p> <p>・大学院進学を働きかけているものの、志願倍率が低い水準となっているため。</p> <p>【前期】 2023年度：1.1倍 2022年度：1.4倍 2021年度：1.1倍 2020年度：1.1倍</p> <p>【後期】 2023年度：0.7倍 2022年度：2.0倍 2021年度：1.3倍 2020年度：1.0倍</p> | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>て 8 名以内、博士後期課程では学内推薦のみ 1 名枠として適用を開始した。</p> <p>しかし、2023 年度入試の実績として博士前期課程において学内推薦者 1 名、機関推薦者 1 名、博士後期課程においては推薦者無しという結果となった。そのため学内推薦入試に関して、学部の 3 年生に対して 2 月と 3 月の 2 回にわたり、学内推薦入試制度の案内を行い、制度の周知を行った。また大学院の研究科委員会でも各分野の教員に対して、学内推薦入試制度を活用して院生確保を行うように周知した。</p> <p>以上のことから、中期計画については着実にステップアップしながら進行しており、今後も継続して実施していく。</p> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(2) 教育方法・内容</p> <p>①博士前期課程では、看護倫理や看護実践を追究するための基盤となる理論や研究方法の修得に加えて、国内外の看護学をはじめとする専門分野に関する研究動向及び医療現場や地域社会における諸課題を把握し、人文科学や社会科学などの幅広い知見も活用して自らの見解を公表できる能力を育成するため、研究・CNS・助産学実践・マネジメント実践の 4 つのコースの特徴を生かした教育の充実を図るとともに、総合的能力を養成する共通カリキュラムの編成を行う。</p> | <p>・授業や演習科目、臨地実習の強化を図るために実習指導者や CNS の協力を実習施設へ依頼するなど、看護実践能力を強化するための教育方法を工夫した。</p> <p>また国際感覚を身につけるために英語を母語とする専任教員が院生に対して英文タイトルやアブストラクトの相談対応を実施し、院生の国際的な研究に関する意識向上に繋げた。さらに大学院生と教員を対象に、英語プレゼンテーションセミナー（全 4 回コース）と英語論文ライティングセミナー（全 2 回コース）を開設し、修士論文英語タイトルの相談窓口を設置するなど積極的に活動した。</p> <p>さらに授業以外で院生の研究能力の向上と、看護学に関連した幅広い視野を持つことができるように、院生対象の特別講演会を 9 月と 3 月に継続的に実施した。いずれも実施後のアンケート調査では概ね満足できる内容であったとの回答が毎回得られていた。</p> <p>また、2021 年度末には、カリキュラムに関して大学院生を対象に教育充実のために必要と考える内容についてのニーズ調査を実施した。研究方法科目の充実、臨床薬理学をもっと高度な内容にして欲しい、推計学でもっと量的分析方法を詳しく学びたいなどの意見があった。その他に強化・充実させるべき内容については、「国際的視野」についての教育内容が必要であることが明らかとなった。</p> <p>上記内容を教員にフィードバックし、2022 年度末に再度授業内容に関する調査を実施した。研究コース・マネジメント実践コース 9 名、CNS コース 5 名、助産学実践コース 5 名、計 19 名の院生より回答があり、現行カリキュラムに対する満足度は約 80% であり、概ね良好であることが明らかとなった。しかし、今後の課題として、プレゼンの準備に要する時間が多すぎるため、準備期間を考慮した時間割編成が必要、前期に研究に関する共通科目を配置して欲しい、科目間での内容の重複や漏れがないかをチェックして欲しい、などの意見があった。</p> <p>今後の教育方法や時間割編成および科目内容の検討に活かしていく予定であり、2023 年度には具体的な改訂カリキュラム案を策定し、2024 年度より実施に移す見込みである。また「国際的視野」に関する科目は、2022 年度に国際看護について講義できる教員が着任したことから、2023 年度には「国際看護論（仮称）」を科目として開設するための検討</p> | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|--|---|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>②博士後期課程では、幅広い分野の知見を統合しながら、看護学の新しい理論的基盤の構築や看護実践の質向上を目指した研究を自立して行うことができる能力を育成するため、学位授与に向けて計画的に指導を進めるとともに、複数教員による組織的な指導体制や研究支援体制を強化する。</p> <p>③ディプロマポリシー（卒業認定・学位授与の方針）に基づき、各科目の成績評価基準を学生に明確に示し、シラバスやホームページ等で公表するとともに、単位認定の基準に基づき、適正な成績評価を行う。</p> <p>④教育課程が社会の要請に応じたものになっているか検証・見直しを行う。</p> | <p>を進めることになった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 博士後期課程の院生を担当している教員が集まり、院生の進捗状況報告会を実施し、各分野の指導教員から現在の進捗状況や今後の見通しについての報告をしたうえで教員間での積極的な意見交換を行った。院生からは進捗状況報告会に向けて、事前に修了までのスケジュールを提出するように求めることで、教員側も計画的に目標を設定して指導ができるようになった。 また、院生は年 2 回の研究報告・交流会で自身の研究の進捗状況をプレゼンテーションし、多くの教員から幅広く意見をもらった後、院生同士で情報交換を行うことができた。2020 年度からはコロナ禍の影響もあり、オンラインで研究報告・交流会を行ったが、遠方のため参加しにくかった院生も参加できるようになり、学年を超えた有意義な情報交換がさらにできるようになった。 さらに博士論文の予備審査報告会では、本論文作成に向けて主指導・副指導以外の教員からも有意義なコメントを数多く得ることができた。 2021 年度より研究計画書発表会を初めて実施し、指導教員以外の複数教員からの意見が出され、院生にとって有益な機会となった。また、次年度に向けて質疑応答時間を増やすことなどの課題が明確となった。そのため、2022 年度より研究計画書発表会における質疑応答の時間を 20 分から 30 分に延長することを研究科委員会で審議し決定した。それにより主指導・副指導やその他の教員からコメントをもらう時間を増やし、より実現可能で質の高い研究計画書の作成につながった。 また、2022 年度より博士後期の院生には統計手法など、研究手法に関する内容については主指導教員だけでなく、院生が計画している研究手法に詳しい副指導教員やその他の教員に相談できる体制を整備しており、実際に相談して有意義なコメントを得られた。 以上のことから、複数教員により指導体制がさまざまな機会を活用できるような体制を整備してきており、院生にとっては指導教員以外の教員からも貴重なコメントを得て、研究計画書および博士論文の内容を洗練化できるようになったと評価している。また進捗状況報告会では院生自身に修了までの計画を提出してもらうことで、目標管理をしながら計画的に指導ができるようになったと評価している。 今後は現在の取組を継続して行っていくことで、中期計画が達成できる見込みである。 <ul style="list-style-type: none"> シラバスの成績評価方法についてはすべて明確に記載されており、ホームページで公表されていることを確認した。しかし、具体的な評価基準については明確化されていない状況であり、教員への個別指導を行う必要があることが明らかとなり、その後の周知徹底により、DP との関係性や各科目の成績評価基準がシラバスに明記されるようになった。 また博士後期の院生の最終試験では、必ずディプロマポリシーに沿って達成度合いを問うことを実施している。 以上のことから、本中期目標に関してはすでに達成されているものと評価するが、引き続き各シラバスの内容を点検し、必要に応じて成績評価基準の明記を周知徹底していくことで、中期計画の達成が見込まれる。 修了生の上司等を対象とした大学院ディプロマポリシーに記載した能力獲得に関する実態調査を実施した。結果として、博士前期課程のディプロマポリシーのうち、「国際的視野に立って、看護実践の動向や研究課題を把握することができる」の内容が他のディプロマポリシーと比較して、 | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|---|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>⑤社会人学生が就業と学業を両立できる教育課程を充実させる。</p> <p>⑥地域の保健課題の解決や政策提案など、より高度な実践・研究能力を持つ人材の育成を充実する。</p> | <p>「できる」と回答した割合が 23%と少なく、大学院生対象の調査結果と同様であったので、今後は「国際看護論」等について 2023 年度に検討していく。</p> <p>また、文部科学省や日本看護系大学協議会などのホームページからの情報収集は行っているが、これらの情報は主に学部教育が中心であり、本学の大学院教育課程が広く社会の要請に応じた内容かを検証するだけの情報は現状では十分ではない。そのため、今後、他の情報源も探りながら継続的に情報収集と必要な調査を行っていく。</p> <p>本中期目標は社会の変化によって、教育課程への要請も変化するため中期計画の期間が終了しても継続的な検証や見直しが必要である。したがって、今後も引き続き社会の要請についての情報収集を継続しながら、教育課程の検証を行っていく。</p> <p>・コロナ禍の影響もあり、教員がオンラインによる授業を実施できるように全学的な体制整備を行い、遠方から通学する院生や社会人学生が休学することなく、継続的に受講できるようにした。</p> <p>また対面とのハイブリッド授業では、音声聞き取りにくい状況があったため、高機能のマイク・スピーカーを導入し、より効果的にオンライン授業が実施できる体制を整備した。</p> <p>以上は、就業と学業を両立できるような教育環境の充実を図ったものであるが、教育課程の改訂としては、博士後期課程の大学院生の看護学特別研究の授業を変更した。この授業は 8 単位と単位数が多く、博士論文の合格までを含んだカリキュラムとなっていたため、看護学特別研究を I、II、III に 2 単位ずつ分割し、博士論文の合格は単位に含めないこととした。また、研究計画書審査に合格して倫理審査の承認を得たのちに退学した場合に、条件付きで研究生になり研究指導を受けることで、博士論文の審査を受け博士号を取得できる制度を確立し、文部科学省への学則等の変更申請をおこない、2023 年度の博士後期課程入学生より導入することが決定した。これにより仕事をしながらでも博士の学位取得の道をより広げることができるようになった。</p> <p>社会人学生が休学しなくても、就業と学業を両立できる教育環境の整備は整っているが、教育課程改訂の効果については、今後の博士後期課程の院生の状況を把握しながら、新たな教育課程の改訂が必要かどうかを判断し、中期目標の達成に向けて改革していく。</p> <p>・より高度な実践・研究能力を持つ人材育成に向けて、大学院での高度な公衆衛生看護学の教育の前に、まずは学部教育における保健師教育課程の充実に向けて検討を進め、保助看法の改正に伴って保健師教育課程の充実を図った。</p> <p>また、大学院における公衆衛生看護学分野の院生確保対策等については、大学院の推薦入学制度が開始されたため、保健師課程を選択している学部学生で優秀な人材に対して、当該分野の教授からアプローチすることで優秀な院生確保につなげる。</p> <p>現行の大学院における公衆衛生看護学分野のカリキュラム内容を再検討した結果、地域の保健課題の解決に貢献できる実践・研究能力育成が可能な内容となっており、すぐに新たな科目や教育方法を検討する必要はないことを確認した。しかし、時代のニーズに合わせて、地域の保健課題の解決や政策提案など、大学院レベルで、より高度な実践・研究能力を持つ人材の育成の検討が必要であるため、引き続き他大学等の情報収集も行い検討していく。</p> | | | |

| 法人自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----------|-----------|--|---------|---|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | | | | | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>3 学生への支援</p> <p>学生が学修に専念し充実した学生生活を送ることができるよう環境を整え、学修面、生活面、健康面、経済面等の支援を充実・強化する。</p> <p>また、学生が主体的に進路を決定し、キャリア形成を行えるよう就職支援の体制の充実を図るとともに、市内就職を促進していく。さらに、卒業生及び修了生に対しても、生涯にわたりキャリア支援を行う。</p> | <p>3 学生への支援</p> <p>(1) 全学的な学修支援体制の整備</p> <p>①担任制を中心とした全教員及び職員による継続的な学修支援体制により、学生が自らの学修状況を自覚し、主体的かつ効果的な相談ができる環境を整備する。</p> <p>②多様な学生のニーズに対応するため、修学等支援委員会を設置し、合理的配慮を必要とする学生をはじめ、全学生に対して全学的な支援体制を充実させる。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 前期ガイダンスにおいて、学生便覧を用いて本学看護学教育の理念と目標、学習支援体制について学生に説明した。 クラス担任に年度初めに担任の役割についての文書で配布し周知するとともに、授業と区別してオフィスアワーの設定を依頼をし、全学生に周知した。また、合同クラス会への出席や学生面談の依頼をし、学生の学修や生活について把握し、気になることについて学生部長に報告するとともに、支援につなげた。COVID-19 の流行中は、メールでの連絡や Zoom での面談が多かった。さらに、学生自ら学修状況を自覚できるよう、GPA2.4 未満の学生を抽出し、担任を通して学修状況を確認し、支援の必要な学生を支援した。 <p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全担任が担当学生の状況を把握し、支援の必要な学生について学生部長に報告した。 今後もクラス担任を中心に学期毎に担当学生の状況を把握し、支援の必要な学生を洗い出し、支援に繋げていく。 2021 年に神戸市看護大学における LGBT 等性自認及び性志向を理由とした差別禁止及び解消に関する基本理念を策定し、それに基づく基本的な仕組みとして、窓口をホームページに掲示するとともに、いちかん掲示板を通して学生に周知した。また、LGBT 等性自認及び性志向の理解を深めるため、全教職員対象の FD 研修を行い、LGBT 等支援窓口の職員は、専門研修を受けた。 神戸市からの補助金が得られたことにより、トイレの標識を男女で色の識別をなくし、西館、南館、学生会館に「だれでもトイレ」、北館 1 階にオストメイトが設置された。また、学生を含めたチームを作成し、学生の意見を取り入れながら、実習服を変更する方向で検討を進めている。 LGBT 等支援窓口への相談件数は、現在 0 件で、啓発活動として、2022 年 12 月 12 日～2 月 28 日まで図書館にて LGBTQ 特集を開催すると共に、相談窓口の周知のために啓発カードを配布した。 合理的配慮を求める学生が支援を得られるように年 5 回の申請期間から適宜申請を受け付けるようにした。また、「実習で学修支援の必要な学生への支援のための情報交換会」を年 2 回継続的に開催し、教員間で支援方法等を密に情報共有しながら、継続的な学習支援を行い、支援を受けた学生からも良い評価を受けている。 2019 年度、2020 年度、2022 年度に障害学生の理解と支援に関する FD 研修会を開催し、教職員は障害学生への理解と支援方法について学んだ。 こども・若者ヤングケアラー相談・支援窓口についての案内をいichかん掲示板で配信した。 学生に関する相談の窓口として、保健室、心理相談、合理的配慮等の修学支援、LGBTs 支援、キャリア支援、経済的支援等の学生支援の窓口を一本化する学生支援室について検討している。 以上のことから、2023 年度以降も合理的配慮を必要とする学生をはじめ、 | | | | IV | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|--|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>③学生により近い立場での相談者として、学生メンター制度を設ける。</p> <p>④大学院における学修に関して、研究指導教員を中心に、複数の教員が相互に連携して継続的な相談・指導に当たるとともに、同じ専門分野で複数の学生と教員がディスカッションしながら学ぶ体制を整備する。</p> | <p>全学生に対して全学的な支援を継続して行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2021年度学生生活調査にメンター制度に関する項目を入れて調査した結果、相談できる上級生や大学院生がいれば活用したいと回答した学生が92.4%であった。また、2023年度より私費外国人留学生を募集することになった。そのため、2023年度に学生サポーター制度（学部生・留学生）を開始するために、学生自治会と話し合い、学生委員会、教授会、教育研究審議会での意見を聞きながら、体制を整備した。2023年度から学生サポーター制度を開始予定である。 2021年度までは前期のガイダンスの際に、上級学年がメンターになれるように全学年を対象に合同クラス会を開催していたが、3年生4年生の参加者が非常に少なかった。そのため、新入生の入学後の適応を促す目的で、2022年度からは新入生にクラス会並びに1～2年生、編入3～4年生で合同クラス会を開催し、学年を超えて仲間作り、情報交換の場を設けている。 2020年度はコロナ感染症により新入生歓迎会を開催できなかったが、2021年度以降は学生自治会と連携し、新入生歓迎会を4月下旬にホールで感染防止対策を行った上で開催し、ほとんどの新入生が参加し、学生自治会、クラブ・サークルの上級生から大学での学生活動についての情報を得ることができた。 2023年度からに学生サポーター制度を運用していく。学生サポーター制度の評価を行い、効果的で効率的な運営について検討していく。また、学生同士の縦横のつながりを促進するための方法を検討していく。 博士後期課程では、研究報告交流会や研究計画書発表会、予備審査報告会などで、主指導教員や副指導教員だけでなく、その他の研究科の教員からも指導が得られる体制を整備した。また、博士前期課程でも、主研究指導教員に加え、副研究指導教員2名からも指導が得られる体制を整えた。 <p>また、分野ごとに授業以外でも、勉強会や事例検討会を企画し、在学生と修了生との交流を進め、グループダイナミクスを活用した学びの体制を整備した。</p> <p>さらに、他大学院の院生や先輩CNSがオンラインで授業に参加し交流することを通じ、同じ専攻分野でより多くの院生や専門家とのディスカッションをしながら学ぶ環境を整備した。助産実践コースでも、同志社女子大学の大学院生と合同講義を行い、グループダイナミクスを用いた学びを提供した。</p> <p>また、2022年度には、兵庫県立大学との大学院科目の聴講制度を実施したが、両大学とも受講者はほとんどいなかった。聴講では院生のメリットが少ないため、2023年度に向けて両大学の研究科委員会で単位互換の可能性を検討し、前向きに実現できる方向で話し合いを進めていくことが確認された。</p> <p>以上のことから、複数教員による指導体制はすでに整備されていると考える。また同じ専門分野で複数の学生と教員がディスカッションしながら学ぶ体制については、各分野においてすべての授業ではないが、他大学との合同授業を実施しており、今後は体系的にこのような授業方略ができるように検討していく。また、兵庫県立大学との単位互換制度については、順調にいけば2024年度から実施できる予定であり、合同での授業により充実したディスカッションができる環境が整う。</p> | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|--|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>⑤自治会、クラブ活動、大学祭、ボランティアなど学生が行う自主的な課外活動に対して、メンターとなる教員や院生を配置する。</p> <p>⑥学生の自主学修に適した図書館及び実習室等の環境を整備する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・2020年に「新型コロナウイルス感染症拡大に伴う活動制限のガイドライン」を作成し、レベル1になった状況を見計らって課外活動を再開したり、感染拡大時には中止したりしながら、できるだけ学内での活動ができるように支援したが、ほとんど活動できていないクラブ活動もあった。その一方で、2022年度は新たに発足したサークル（園芸サークル）もあった。学生自治会や各クラブ活動にはメンターとなる教員が配置されている。 ・課外活動は、新型コロナウイルス感染拡大により、原則禁止の期間が長く続いたが、その合間に感染対策を十分行いつつ、クラブ活動が自主的にできるように支援し、その成果を大学祭で披露することができた。大学祭の開催にあたっては、新型コロナ感染症のまん延により、2020年度は開催できなかったが、2021年度は開催日程を変更しながらも開催できた。2022年度は予定通り開催できた。後援会と連携しながら参加者も以前より少し多い状況であった。 ・2022年度は神戸マラソンの救護班等、学生のボランティア活動を後援会と連携しながら支援を行った ・2023年度は新型コロナウイルス感染症による規制の緩和に伴い、学生が行う自主的な課外活動が増加することが予測される。学生のボランティア活動やクラブ活動等の課外活動が活発になるように支援していく。 ・学生が自主学習できるように感染防止対策をしながら、授業の空き時間や昼休み・放課後に実習室、図書館、食堂、空き講義室、更衣室前スペースや本部研究棟3階のホールを利用できるようにし、学生は活用していた。 ・2019年度、2021年度に学生生活調査を実施し、学生の居場所として図書館、食堂、空いている教室が多く、89%の学生は学習環境に満足していたが、ネット環境が悪い、更衣室（ロッカールーム）が夏は暑く冬は寒い、椅子が座りにくい等の意見があった。この結果を踏まえ、学内のWi-Fi環境を整備したほか、更衣室にエアコンを導入した。また、大学院生に学生生活調査を実施し、学習環境として院生室が狭く、他の院生の研究・学習の妨げにならずディスカッションができる場所やリラクゼーションができる場所がないという意見が半数を占めていたこと、指導教員との関係構築で悩んでいる学生が少数存在することが明らかになり、調査結果を研究科委員会で周知し、対応を検討した結果、本部研究棟3階の空きスペースを学生が利用しやすい机と椅子を設置しラウンジにした。 ・学生自治会と大学との話し合いを年1回開催して、学生のニーズを把握し、自主学習環境や課外活動等の学生生活の環境を整えた。また、学生の意見を聞きながら、新型コロナウイルス感染状況に合わせて、図書館や実習室等が使用できるようにした。 ・オンライン資料（電子ジャーナル、データベース）を2021年度から大幅に拡充し、学生の学習研究環境を整えている。また、学術雑誌を含む資料の見直しを随時行っている。 ・情報センターにおいては、新入学生を対象に丁寧なガイダンスを行い、情報処理室においては、学生の自習に利用しやすい環境を整えている。 ・学生の居場所として図書館2階キャレルの利用を促す工夫を行い、好評を得ている。 ・コロナ禍においては資料の郵送による貸出や学外からのオンライン資料へのアクセスに考慮するなどした。 ・老朽化したAV機器について、順次更新を進めるなどしている。 | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|--|-----------|--|--|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍におけるオンライン授業資料の著作権について慎重に検討した ・今後も学生の調査結果からニーズを把握し、学生が自主学習できる環境を継続的に整備していく。 <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(2) 特別な配慮を要する学生への学修支援の強化</p> <p>①合理的配慮を求める学生をはじめ、障がいのある学生への支援環境を充実させる。</p> <p>②留年生や休学を希望する学生、成績不振な学生を早期あるいは予防的に対応できるように、指導体制を充実させる。</p> <p>③大学院における、休・退学の可能性がある学生の状況を把握し、研究指導教員と連携した支援を行う。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮を求める学生をはじめ、学修支援の必要な学生が支援を得られるように「実習等で学修支援の必要な学生への支援のための情報交換会」を年2回開催し、実習での学修支援が必要な学生を支援するため、学生の特徴や対応の工夫についての情報交換を行った。 ・学修支援が必要な学生が合理的配慮を得られるように、クラス担任、保健室、科目担当者から学生に声をかけ、情報提供を行い、支援が得られるようにした。 ・合理的配慮を求める学生に実施した支援内容を修学等支援委員会で評価し、適切であったことを確認した。 ・実施体制に合わせて、「障がいのある学生の学修支援ガイドライン」の見直しを行った。 ・以上のことから学生への支援環境は適切と考えられるため、現在の支援を継続していく。 ・同一科目での欠席が3回になった学生については、科目担当者、クラス担任、教務学生課が状況を共有し、学生に連絡し、指導・支援につなげた。また、必要時、保健室とも連携した。 ・再履修生、再受験生、各学期 GPA2.4 未満の学生については、クラス担任に連絡し、クラス担任が学生の学習状況を把握し、指導を行っている。2019 年度に比べ、2022 年度まで年々 GPA2.4 未満の学生が大幅に増え、担任より「S 評価も複数あり、単位も落としていない学生もいるため、GPA2.4 未満の基準が高い」との意見を受け、指導の必要な成績の基準を変更することを検討した。 ・休学を希望する学生は、必ず担任が面談を行い、休学中も定期的に連絡を行い、状況を把握した。 ・欠席日数や GPA 値を用いて成績不振な学生を洗い出し、クラス担任に支援をつなぐことができているが、成績不振の学生が増加していることから、原因並びに基準となる GPA 値について今後検討していく。 ・博士後期課程における進捗状況報告会を実施し、在学期間が伸びている大学院生の指導教員に、大学院の履修に関する進捗状況を確認し、休学等の可能性がある学生については他の教員からのアドバイスを得るなどの相互支援体制を構築した。 <p>当初は進捗状況報告会の開催は年に1回のみであったが、2020 年度からは年に2回の進捗状況報告会を実施し、より緊密な情報交換により指導教員間で指導上困っていることを共有し、解決の方向性について話し合う機会とすることができた。</p> <p>また博士前期課程の進捗状況報告会は当初は実施していなかったが、前期課程の大学院生にも予定修了より延長している大学院生がいることから、2021 年度より進捗状況報告会を実施した。その結果、院生の状況を把</p> | IV | <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標の達成が見込まれる | <p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均的な成績に満たない成績評価値 GPA2.4 未満の学生数が年々増加しているため。 <p>2022 年度 47 人 (11.6%) 2021 年度 22 人 (5.3%) 2020 年度 13 人 (3.3%) 2019 年度 11 人 (2.7%)</p> | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|--|-----------|---|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>握し必要な支援の有無などを確認でき、円滑な修了に向けての示唆が得られた。</p> <p>以上のことから、本中期目標に関しては概ね体制整備ができ、支援も実施できているものとする。今後は体制整備の効果についてデータをもとに検証していく。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度評価結果</th> <th>令和元(2019)</th> <th>令和2(2020)</th> <th>令和3(2021)</th> <th>令和4(2022)</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(3) 生活面、健康面及び経済面の支援</p> <p>①教員、職員、保健室職員、カウンセラーなど多職種による生活面・健康面の支援体制を充実させる。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2019~2022 年度には学生への経済的支援として、日本学生支援機構奨学金、学生支援緊急給付金、市民病院機構の修学資金貸与制度やその他の奨学金制度の情報を迅速にいちかん掲示板を通して提供し、該当する学生への支援を行った。 また、高等教育修学支援新制度に基づく支援に加え、学び継続のための「学生支援緊急給付金」申請を広く呼びかけ、制度の対象外の学生への経済面の支援を継続して行った。 コロナ感染拡大後の 2020 年度には、クラス担任に新型コロナウイルス感染拡大による学生の生活面、健康面、経済面への影響についての把握を依頼し、支援につなげた。 2020 年度には、緊急事態宣言継続中の学生生活について調査を実施し、オンライン授業を受ける際に、ネットワーク接続が不安定になり、授業から離脱するなどオンライン授業の通信に関すること、授業資料の印刷に関する負担等で困っている者がいた。諸事情により、希望する学生には、大学でオンライン授業を受けることを許可した。学費や生活費に困窮している状況があると回答した学生が前年より増えていたため、外部からの寄付など必要な経済的支援が学生に届くように個別に対応した。また、2021 年度に臨地実習のある 2 年生、3 年生に学生支援基金を活用してインフルエンザワクチン接種のために 3000 円、2022 年度に 1~3 年生に 2000 円の補助を行った。 コロナ禍における学生の生活面、健康面、経済面への影響と支援ニーズを把握できるように、学生生活調査を実施した。その結果、生活リズムの乱れや運動不足、6 割以上の学生に何らかの身体的症状や心の不安定さがあったことから、保健室だよりや学生部長からのメッセージを発信し、新型コロナウイルス感染拡大に伴う生活管理について注意喚起を行った。また、オンライン授業を受ける際に困っていることとして、オンライン授業の通信に関すること、授業資料の印刷に関する負担があり、一律 2000 円の補助を行うとともに、希望する学生には、大学でオンライン授業を受けることを許可した。 2019~2022 年度に、いちかん掲示板を通して、保健室便り、政府や兵庫県からの学生の生活への注意喚起、精神衛生に関するお知らせ、感染症会議の活動レベルの通知を送る際に、学生へのメッセージにコロナ禍における学生の生活面、健康面の啓発活動を行った。 2019~2022 年度に、学生の生活面、健康面、精神面の状況を教員、職員、保健室職員、心理カウンセラーと連携しながら把握し、支援を行った。 上記のように大学全体で連携しながら、学生のニーズを把握し、支援ができていることから、2023 年度以降も同様に継続的に支援を行う。 | IV | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 法人自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|---|-----------|-----------|--|--------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | | | | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ②同窓会や後援会等と連携し「学生支援基金」の創設を検討する。 | <ul style="list-style-type: none"> 2020 年度に新型コロナウイルス感染拡大による学生の経済的困窮への支援の緊急度から至急検討を進め、「学生支援基金」を創設した。 2021 年度は臨地実習のある 2 年生、3 年生に学生支援基金を活用してインフルエンザワクチン接種のために 3,000 円の補助を、2022 年度は臨地実習のある 1 年生、2 年生、3 年生へのインフルエンザワクチン接種のための学生ひとりにつき 2,000 円の補助を行った。 2023 年度以降も学生の経済的困窮状況を把握し、必要な支援を、学生支援基金を活用しながら実施していく。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | S | A | A | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | S | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(4) 就職・キャリア支援</p> <p>①看護師・保健師・助産師の国家試験において合格率 100%を達成する。</p> <p>②学生のキャリア発達に資する活動を計画的に実施するとともに、キャリア支援室を通じて学生が主体的に進路を決定できるよう支援する。</p> | <p>2019 年度から 2022 年度すべてにおいて実施した内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 学生・教員の国家試験担当者とキャリア支援室が協力して、確実に模擬試験を受験できるよう、試験会場や学習場所の提供など支援した。 10 月以降の模試結果 C 判定以下の学生に対して、担任が学習状況を確認し、学習方法や学習に集中できる環境作りについて助言した。 国家試験受験手続き説明会を 3 回開催し、国家試験受験までの事務手続きや体調管理等について周知した。 今後合格率 100%に向けて、更に模擬試験などの受験準備の支援を継続拡大していく。 <p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019~2022 年度すべて国家試験受験希望者が全員受験することが出来た。 2022 年度は国家試験の模擬試験を 98.9%の学生が 1 回以上受験した（在宅受験者を含む）。また、学生が主体的に話し合い、例年 3 回のところを、2022 年度は 4 回の模擬試験を受験した。 2019~2022 年度すべて就職進路ガイダンス時に、先輩から受験勉強方法や参考書など説明の機会を設定した。 合格率：看護師は 2019~2022 年度すべて 98%（各年 1 名不合格）、保健師は、2019~2021 年度は 100%、2022 年度は 1 名不合格で 95%、助産師は 2019~2022 年度すべて 100% 年度初めのオリエンテーション時に、1 年生~4 年生を対象に、学年ごとに進路ガイダンスを実施した。 2021 年度に求人情報や進学に関する資料等を南館 1F ロビーへ移動し、求人情報と卒業生情報は、手に取りやすいように施設ごとにファイリングした。 2022 年度には、受験報告書を手書きから、“いちかん” 学生稟議で申請できるように変更した。提出後は個人情報を消してファイル管理で在学生が閲覧しやすい方法に変更した。 学内合同説明会は、就職試験時期が早まっていることから学生が就職先を熟考できるように、2022 年度から 12 月→8 月開催とし、対象学年を 1~4 年生に拡大した。(1 年生 2 名、2 年生 1 名、3 年生 74 名が参加した) | | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|---|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>③卒業生の市内就職の促進を図るため、神戸市民病院機構への看護学生修学資金貸与制度の拡充の働きかけなど、市内受験生や市内就職者に対するインセンティブを検討する。</p> <p>④卒業生・修了生および地域の看護職にも対応できる教育・研修プログラムの開発など生涯にわたるキャリア開発支援を行うため、シミュレーションセンターの活用も含めた生涯学習センターの設置を検討する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2021 年度より市内病院訪問を開始し、2021 年度 6 病院、2022 年度 9 病院を訪問した。看護管理者と、新卒新人教育の状況と課題や、早期離職防止のための対策について意見交換の機会とした。 また、病院から学校への訪問は 2019 年度 34 件、2020 年度 8 件、2021 年度 6 件、2022 年度 18 件あり、訪問活動を通じて得た情報は、学生の個別面談で伝達した。 今後も効果的な進路支援に向けて市内施設との顔の見える関係作りを進め、学生への情報提供の充実や相談しやすい環境づくりを行う。 <p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 年生の就職希望者のうち、2019 年度 98%、2020 年度 99%、2021 年度 97%、2022 年度 100%が就職した。 2020 年度から卒業生の市内就職の促進を図るため、神戸市民病院機構との連携により神戸市民病院機構看護職員採用の 30 名の特別推薦枠をいただき、2020 年度は 30 名、2021 年度は 47 名、2022 年度は 41 名の応募があった。特別推薦の希望者全員と面談を行った上で、GPA2.4 以上を基準として、2020 年度 30 名、2021 年度 39 名、2022 年度 32 名を推薦し、全員の就職内定が得られた。 神戸市民病院機構の就職内定者には、市民病院機構から神戸市民病院機構への看護学生修学資金貸与制度について案内された。 神戸市内就職者は、看護師保健師を含めて 2020 年度が 43 人、2021 年度が 55 名、2022 年度が 48 名である。 2022 年度以降の看護学部卒業生対象に新たに「市内就職奨励金」制度ができた。申請方法や支給方法等について、担当者より第 3 回国家試験説明会で説明の機会を設けた。 2021 年度まで就職・進路ガイダンスを、3 年生を対象に実施し神戸市内の実習病院の看護管理者の出席のもと、卒業生や 4 年生から就職活動の取り組み、国家試験対策に関する体験談を聞く機会を設定して行っていたが、2022 年度は学生の就職活動の前倒しにより 1～3 年生を対象に 8 月に開催した。 毎年、採用試験情報のほか、教育体制、福利厚生等の情報収集を行い、学生へ積極的に情報提供した。 神戸市内就職者数については年度による変動があるものの、神戸市民病院機構看護職員特別推薦枠や市内就職奨励金により、増加傾向である。今後も神戸市民病院機構と連携しながら、市内就職者数の増加、定着に向けて検討していく。 2022 年度文部科学省の「ウイズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業」に採択され、いちかんダイバーシティ看護開発センターにシミュレーション施設・機器を統括する体制を発足させた。シミュレーション設備・機器の使用に関する研修会を開催し、その後、スマートインフィルを活用して演習や学内実習を実施した。 就職後の看護実践力を高め、就職後の仕事への適応を促進するために卒業前技術演習を希望する 4 年生に実施した。2021 年度は 3 月 7 日、8 日 2 日間の看護技術フォローアップ研修（バイタルサイン測定・採血・点滴、清拭・洗髪）を実施したが、参加者は 6 名と少なかつたため、学生の意見を聞き、2022 年度は 12 月 21 日に実施した。参加者 20 名に入職後すぐにひとりで実践しなければならない場面を想定したシミュレーション演習、採血や点滴作成・管理演習を実施した。いずれも参加者のア | | | |

| 法人自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | |
|--------|-----------|---|-----------|-----------|--|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>ンケート結果では、全員が満足し、就職後の不安や心配の軽減に役に立ったと回答した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 文部科学省の令和3年度補正予算「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」に採択され、2022年度地元創成看護を担う看護師リカレント教育プログラムを22名の受講生に10月12日～12月21日で開催し、受講生のアンケート結果では、満足度は対面講義88%、技術科目84%、オンライン講義が77%で、「これまでの自分の看護を振り返る機会となり、看護実践への自信につながった」、「就職・転職意欲の向上につながった」等が書かれており、就職決定が4人、就職・転職の相談5人であった。2023年度も継続して実施する予定。 2022年度がん看護専門職講座として、「緩和ケアに携わるスタッフの癒やし（講師：沼野尚美）」を10月8日（土）に開催し、143名（対面29名、オンライン114名）が参加した。当日、WEB参加者に音声問題が発生し対応が十分にできず、満足度は68%にとどまったが、現地参加者からは、「豊富な経験に基づく実践に感動しました」や「患者さんへの関わり方について大切なことを教えていただいた」等と好評であった。また、2022年度看護専門職講座として、「ベットの倫理的課題—ケアの倫理再考—（講師：吉田みつ子）」を11月12日（土）にWeb開催し、51名が参加した。満足度は94.5%で自分の仕事に役立ったところがあったのは97.2%で、好評であった。 地元創成看護を担う看護師リカレント教育プログラム「きらり、看護技術を学べる」を文部科学省の令和3年度「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」に応募し、採択された。本教育プログラムは、神戸市看護大学、神戸市民病院機構、兵庫県看護協会、専門的技術の民間協会等の協力を得ながら、受講生の方々がそれぞれのニーズに沿って、最新の看護技術や知識を学べるよう、講義・演習、インターンシップを組み込んだプログラムで、期間は2022年10月から12月の約3か月。プログラムの総時間は60時間である。成果として、受講生は22名、プログラム完遂率（80%以上出席）は16名（72%）であった。修了式に実施した受講生対象のアンケートによると、各科目の満足度は、講義・演習科目は、「とても満足」「満足」あわせて91%、技術科目は96%であった。就職・転職に関しては、ハローワークおよび看護協会ナースバンクへの相談は5件、大学担当者への就職相談利用回数は2件であった。プログラムを機に就職につながったのは4名（18%）であった。 今後は、2022年度のプログラムを洗練させたプログラムを作成し、より多くの看護職の皆様へ学び直しの機会を提供するとともに、リカレント教育における大学の役割についても考え続ける必要がある。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | |

第3 学術研究、地域貢献活動、国際交流の推進等による、大学ブランドの確立

| | | 自己評価 | | | 評価委員会評価 |
|--|--|---|----|----------------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| <p>学術研究の成果、地域の保健医療への貢献、国際交流の推進、神戸市民病院群等での実習教育などを大学ブランドとして確立するとともに、神戸市看護大学の強みとして効果的に情報発信していく。</p> <p>1 地域課題の解決や健康創造都市戦略等を担う、学術研究の推進</p> <p>看護学をはじめとする各学問分野の発展に寄与する研究に取り組むとともに、地域社会における保健・医療・福祉分野のさまざまな課題解決に資する研究に取り組み、国内外に向けて研究成果を発信し、各分野の学術的発展に貢献する。</p> <p>また、神戸市の高等教育機関として、産官学連携の強化を図り、神戸市の抱える様々な政策課題に対して、調査・研究や情報発信、政策提言等により、神戸医療産業都市の成果を踏まえながら、健康寿命の延伸、健康格差の縮小を目指す健康創造都市戦略の一翼を担い、市や神戸市民病院群と連携して保健・医療・福祉施策の充実に寄与する。</p> <p>このため、社会の急激な変化に対応できるよう、更なる外部資金獲得及び将来の大学院の重点化を見据えた人材の確保を目指して、研究環境及び研究組織を充実させるための制度やその支援体制構築を推進する。</p> | <p>(1) 神戸市と地域に貢献する研究の推進</p> <p>①認知症神戸モデルや健康創造都市をはじめとする神戸市の政策課題に関する情報交換と検討の場を設置し、政策に寄与する研究の推進を図る。</p> | <p><認知症神戸モデルに関する取り組みについて></p> <ul style="list-style-type: none"> ・老年看護学分野においては、看護学の本質である社会の人々のニーズに応えることを目指しもの忘れ看護相談を2012年に開設し、教員、学生ボランティアと地域包括支援センターの職員が連携・協働し実施してきた。開設当初より実施している「対面によるもの忘れ看護相談」に加え、新型コロナウイルス感染症の流行や緊急事態宣言発令に伴う認知症対策事業の縮小や停止により認知症患者やその家族が社会から孤立することなく、安心して自宅での生活を継続できることを目指し、2020年より「オンラインによる看護相談」、「電話による看護相談」を開設した。 ・2019年～2022年の参加者数は、「対面によるもの忘れ看護相談」はコロナ禍前の2019年は39名の参加であったが、2020年は感染予防のため予約制とし人数制限を設けたため20名、2021年は緊急事態宣言発令の影響により1回のみ開催で4名、2022年は通常通りに開催し20名であり、計88名であった。「対面によるもの忘れ看護相談」参加者のうち個別相談は、約半数の計45名であった。また、「オンラインによる看護相談」計110名、「電話による看護相談」計13名であった。この数年は、神戸モデルによる診断を受けた参加者が増えることを見込み、かつ「認知症になっても当たり前」という認識が参加者に浸透するように設定してきた。実際、認知症診断助成制度（神戸モデル）の利用方法や診断後の不安や対応についての相談が多く、看護相談の参加者からは、もの忘れの不安や介護の悩みを少しでも軽減できよかったという声が寄せられ、「電話による看護相談」や「オンラインによる看護相談」は、感染拡大の影響は受けにくく遠方でも参加しやすい点が好評であり、その意義が確認されている。地域の専門職からは、専門機関よりも気軽に立ち寄れる場となっていることが評価されている。これらの点から、社会の状況を踏まえ活動を発展させてきたもの忘れ看護相談は、地域の人々のニーズに対応した資源の1つとなっていると一定の評価をしている。 ・もの忘れ看護相談の参加者状況や相談事例を整理し、神戸市西区保健センターおよび学園都市地域包括支援センターの保健師等との忘れ看護相談連携協議会を開催している。地域の社会資源等の情報共有、事例の課題検討等から地域で暮らす人々が安心して暮らせるための社会資源の1つとなるように支援のあり方を検討し活動に活かしている。 ・神戸市認知症の人にやさしいまちづくり推進委員会において特別委員として出席し、本活動で得られた結果を基に政策提言に寄与する発言を行っている。2022年度は認知症ケアパスの改訂について助言を求められ、もの忘れ看護相談における活用実績をふまえてコメントを伝えてい | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV |

| 自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|------|------|---|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | | <p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 活動の評価を学術的に吟味し、産出された新たな知見は、社会への還元を目指し、下記の報告を行っている。特筆すべき点として、もの忘れ看護相談の実践について、「認知症フレンドリー社会の創成に向けた多様なイニシアチブの活動に関する実践報告」に採択（全国で 27 件）され、2023 年発行の老年精神医学雑誌第 34 巻 5 月号に「神戸市看護大学もの忘れ看護相談－認知症の人にやさしいまち神戸の一拠点としての看護実践をとおして－」が掲載されることとなった。 「もの忘れ看護相談」に関する論文を 2020 年度から 2021 年度にかけて毎年 1 件投稿し、掲載された。また学会発表については、2021 年度に 2 件、2022 年度に 2 件の学術集会等での発表をおこなった。 <p><神戸市の政策課題に関する情報交換と検討の場を設置し、政策に寄与する研究の推進に関する取組について></p> <ul style="list-style-type: none"> 2021 年に兵庫県ポストコロナ社会の具体化に向けた調査検討費補助事業の助成を受けて、コロナ禍での地域の健康状態及び健康課題を把握するための住民調査を行った。その結果、地域の人々の交流の減少、受診控え、精神健康度の悪化等が明らかになった。その結果を踏まえて、次の事業に取り組んだ。 2019 年度より神戸市の保健・医療・介護に関わる政策課題を共有するために、神戸市の関連部局との連携により、「神戸市の保健医療政策について－政策に貢献する研究を考える」会議を開催し、質疑応答・意見交換を通じて理解を深めた。2020 年度はコロナ禍での課題について、情報交換と事業提案を行い、2021 年度からの委託事業に結びついた。 2021～2022 年度は神戸市の下記の委託事業（「コロナ禍を契機とした健康問題の増加への先行的対策事業」）について、神戸市と適宜情報交換を行って、システムやプログラムを開発して事業を展開した。 「オンライン看護相談」について、2021 年 12 月 13 日より相談受付を開始し、29 人、延べ 35 件の相談に応じた。相談後のアンケート調査では、回答者全員が満足したと評価をしている。相談者の年齢、性別、居住区、相談内容について分析を行い、政策提言を行った。コロナ禍における受診控え等の健康課題に対して、オンラインでの健康支援は有効な方法であるが、必要な対象者へのアクセスをどう確保するかが課題である。 「オンライン慢性疾患管理」について、2021 年度に疾患管理アプリを用いた慢性疾患の重症化予防プログラムを開発し、2022 年度より 2 医療機関から 8 名の患者がプログラムに参加している。心不全の重症化や再入院の予防ができています。独居高齢者に対しては、疾病管理のみならず生活の困りごとに対する助言を行うことにより、疾患の増悪予防だけでなく、その人らしい今までの生活を地域で継続しうることに繋げることができている。高齢者においては病状の進行に加え、認知機能低下や転倒などの問題に応じて、医師、地域の介護支援専門員や訪問看護師と連携し、訪問看護の導入やサービスの調整に結びついている。第 19 回日本循環器看護学会のシンポジウム「在宅医療を支える遠隔チーム医療」で、水川真理子が「慢性心不全患者における遠隔モニタリングシステムを用いた疾病管理」と題し事業の経過・効果を発表し、政策提言を行った。 2021 年度「多職種連携システム構築支援」について、病院 5 件、訪問看護ステーション 7 件にヒアリングを行った。文献検討では、自施設内 | | | |

| 自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|------|---|---|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>②産官学との連携に関する窓口を設置し、医療産業都市や健康創造都市に参画する民間企業との連携により、国の科学研究費や民間資金等を活用しながら、地域の課題解決に寄与する共同研究等の推進を図る。</p> | <p>の退院カンファレンスや退院指導への ICT の活用に関する実践報告は数件みられたが、多職種による退院時共同指導に関する報告はみられなかった。「神戸市の COVID-19 第 4 波時の訪問看護ステーション状況と関連要因の調査」では、神戸市西部の地区で「ZOOM などのオンラインによる退院前カンファレンスが増えた」と回答する訪問看護ステーションがある一方、経済的負担や技術的に利用方法の行き詰まりの訴えもあった。経済的な負担に関しては神戸市の政策提言とし、技術的な利用方法について、2022 年度は、オンラインによる退院前カンファレンス等の環境整備や活用方法の支援を行うべく、神戸市内約 250 カ所訪問看護事業所や関連事業所に対して事業を展開した。計 2 事業所から依頼があり、複数回数、本学教員が事業所を訪問して支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2021 年度の聞き取り調査や 2022 年度の支援にもとづき、2022 年度は、オンラインミーティングを訪問看護事業所や利用者等が活用できるよう、「退院時共同カンファレンスなどオンライン面談に参加される方（施設やご家族）へ」のリーフレットを作成し、市内訪問看護ステーション及び大学ホームページに掲載し、いつでもダウンロードできるよう提供した。 2020 年春からの COVID-19 のパンデミックに伴い、神戸市健康局からの要請を受け、神戸市新型コロナウイルス軽症者宿泊所への看護業務の支援（2020 年 4 月～2022 年 8 月まで、感染拡大時に、有志大学院生 3 名、教員 20 名が延べ 257 回出務）、神戸市帰国者発熱者電話相談センターへの相談業務への支援、神戸市保健所における積極的疫学調査および自宅療養者の健康観察等の支援などを行った（2021 年 1 月～2023 年 1 月まで、新型コロナウイルス感染症拡大の際、有志教員 23 人、大学院生 5 人が 211 回出務）中期計画に記載がない事項であるが、本件は、計画立案時には想定していなかった神戸市における新たな地域課題の解決に向けて、市と情報交換しながら取り組み、さらにその後の学術推進につながった。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年度は「オンライン看護相談」、「オンライン慢性疾患管理」については、学内の予算で継続し、市民の健康に寄与する実装研究を継続する。また退院時共同カンファレンスなどオンライン面談に参加される方（施設やご家族）へのリーフレットのダウンロード状況を追跡する他、内容のメンテナンスを検討していくことで中期計画の達成が見込まれる。 産学官の連携に関する専用窓口の設置については実現できていないが、いちかんダイバーシティ看護開発センターの各グループがそれぞれに産学官の連携を意識した活動を行っており、専用窓口機能を担っている。 医療産業都市や健康創造都市に参画している民間事業者である株式会社 T-ICU と、包括的な連携のもと、本学のクリティカルケア分野の教員が中心になって海外の看護リーダーの育成を通して医療の発展に寄与するため、連携に関する協定を締結した。バングラデシュでの共同プロジェクト（独立行政法人国際協力機構プロジェクト、日本貿易振興機構によるアジア DX 等新規事業創造推進支援事業補助金（ビジネス共創促進事業）事業）に関する協議を行った。 2023 年 1 月 31 日に、神戸市企画調整局政策課と共同でモデル地域（六甲アイランド）で、オンライン看護相談の説明会と健康教育、生活体力測定、健康相談会を開催した。併せてオンライン健康相談のニーズを調 | | | |

| | | 自己評価 | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|---|-----------|-----------|--|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>③共同研究費を活用し、地域の課題解決に寄与する教員の研究活動や、臨床研究中核病院を目指す中央市民病院等との臨床共同研究を推進する。</p> | <p>査した。</p> <ul style="list-style-type: none"> オンライン慢性疾患管理では、オンライン診療・疾患管理システムを提供する企業と委託契約を結び、地域の開業医、訪問看護師と連携してプログラムの展開と研究を実施している。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 今後立ち上がる予定の地域連携プラットフォームにおいて、他大学とも協力しながら産学官の連携窓口を設けていく。 災害関連の課題でプロジェクトチームを T-ICU と立ち上げ、研究での連携を図る。 オンライン看護相談は学内の予算で継続する。神戸市企画調整局政策課の神戸スマートシティ事業と共同で市民への事業展開を企画する。今後、企業・行政・研究機関などの共創によりスマートシティの実現に向けた推進体制である KOBE スマートシティ推進コンソーシアムへの参加する予定である。 オンライン慢性疾患管理は学内予算で継続し、地域の開業医、訪問看護ステーションと連携して、プログラムの展開・研究を継続する。 オンライン看護相談やオンライン慢性疾患管理の予算については、クラウド・ファンディングの導入し、地域の健康課題解決に寄与する実効性のある研究推進を計画していく。 以上の取組を実施することで、産学官の連携の推進や民間資金を活用し、地域の健康課題に寄与する研究の推進を図り、目標達成が見込まれる。 共同研究費の活用を推進するために、2020 年度には、教員と臨床看護職との臨床共同研究を推進するために、計画書作成支援、研究テーマに則した教員の紹介等の工夫を行った。2021 年度は実習施設に対し、コロナ禍の影響も考慮し、臨床共同研究のテーマ募集を6月に行い、10月に臨床共同研究募集を行った。また学内向けにも、共同研究の案内チラシを作成し、全教員への周知を徹底した。また、共同研究の応募件数増加へ向けて、各分野の教授に意見を伺い、改善点について確認し、来年度は、改善へ向けて検討していくこととした。また、共同研究応募要項、様式の見直しを行った。さらに申請者向けフローチャートを作成し、申請から実績報告までの流れを示すなど、申請者にとって申請しやすい様式を整え、申請数増加に努めた。2022 年度は新制度での募集および早期からの広報活動を行った。こうした活動の結果、共同研究費応募件数は、2019 年度（一般研究 2 件、臨床共同研究 4 件）、2020 年度（一般研究 2 件、臨床共同研究 4 件）、2021 年度（一般研究 3 件、臨床共同研究 2 件）、2022 年度は一般研究と臨床共同研究を合わせて 5 件+追加募集 2 件、2023 年度は 6 件の応募があり、共同研究費の活用実績はコロナ禍にもかかわらず、減少することなく維持・定着していた。 今後はコロナ禍の影響は少なくなることが予測されるため、現在の活動を継続して、市民病院群等への働きかけを進めることで共同研究の件数増加が期待できる。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 自己評価 | | | 評価委員会評価 |
|------|---|---|----|----------------|---|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>(2) 研究活動推進のための支援</p> <p>①科学研究費等を活用した研究や学外諸機関との共同研究など全学的な研究活動を推進するため、研究計画の立案や書類作成、進捗・成果管理、研究費の適正な執行等を支援する研究支援センターの設置を検討する。</p> <p>②教員間の研究交流の場や機会を拡充、研究文化の醸成を図る。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・「URA (University Research Administrator) について」 左記に挙げられている、研究活動推進のための支援センター設置について、センターの中心的な役割を担う URA 導入の可能性と課題について検討を行った。2021 年度からのいちかんダイバーシティ看護開発センターの設置に伴い、研究推進活動の一部を支援する人材はいたが、全学的な研究支援を行うことができる人材確保や人材育成については、費用対効果の面で単科大学ならではの課題があるため今後も検討を行う必要がある。 ・「研究環境改善調査の実施」「研究推進研修会の開催」 教員の研究環境を改善するために、定期的にアンケートを実施し、その結果を委員会で検討し、研究環境上で問題となっている点については改善方法を検討したり、担当部署に伝えている。研究費の使用法マニュアルの改善や各研究費の使用法の統一を図った。またバイアウトについて検討を行った。また 2022 年度から教員を対象とした「研究推進研修会 (内容は「いまさらきけない、統計のポイント」) を実施した。 ・2023 年度より、研究・紀要委員会から研究推進委員会に名称変更し、研究推進のために、教員の研究支援につながる体制整備をおこなった。これにより研究活動支援が充実することが期待できる。 ・「いちかんリサーチギャラリー」 研究交流の場の形成に関する企画である。2019 年度～2022 年度にかけて年 1 回開催した。アンケート結果を元に、2020 年度より開催場所をカフェテリアから講義室棟の廊下壁面に移動し、さらに掲示ポスターのタイトル及び発表者リストの情報配信を開始した。これらの工夫により、学生や教員が研究ポスターを見る機会が増加したと考えられる。2020 年度より学生関連の発表も見られようになっている (2020 年度 4 件、2021 年度 9 件、2022 年度 8 件)。2019 年度から 2021 年度のアンケートでは、企画満足度も 57%、76%、95%と上昇傾向であり、90%以上の教員が企画の継続を希望していた。今後も企画を継続することにより、教員や学生間の研究交流の促進につながることを期待される。 ・「ランチョンセミナー」 研究交流の場の形成に関する企画である。2019 年度に 2 回、2020 年度に 4 回、2021 年度に 3 回、2022 年度に 3 回開催した。2020 年度以降はオンライン開催にすることで 18 人～29 人 (平均 24 人程度) の参加があり対面開催 (10 人程度の参加者) の時よりも大幅に人数が上昇している。個々の教員の専門分野に関するトピックや研究活動および新任教員の研究内容を教員全員が聞くことができる機会となっている。今後も企画を継続することにより、相互の研究理解や共同研究、アイデアの提供などにつながることを期待される。 ・「在外研修報告会」 「いちかんリサーチギャラリー」「ランチョンセミナー」と共に研究交流の場の形成の企画である。2019 年度 1 回 (対面)、2020 年度 1 回 (オンライン)、2021 年度 (Covid19 の影響で中止)、2022 年度 2 回 (オンライン、対面) 行った。今後も企画を継続することにより、海外での研究や経験を大学に還元し刺激となるだけでなく、海外研究者との共同研究にもつながる可能性が期待される。 ・今後も上記の活動を継続することで、研究交流の場の確保や研究文化の醸成を図ることが達成されることが見込まれる。 | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | <p>Ⅲ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員間の研究交流の場や機会の拡充に努めているが、科学研究費の新規採択率及び新規申請率等について、数値目標の達成状況がやや不十分であるため。 <p>【採択率】</p> <p>2022 年度 39.1% (新規)</p> <p>2021 年度 21.1% (新規)</p> <p>2020 年度 68.4%</p> <p>2019 年度 47.6%</p> <p>【申請率】</p> <p>2023 年度 48.1% (新規)</p> <p>2022 年度 68% (新規)</p> <p>2021 年度 51.4%</p> <p>2020 年度 64%</p> |

| | | 自己評価 | | | | | | | 評価委員会評価 |
|------|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|----|---|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | | | | | 評価 | 評価理由 | |
| | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | |
| | | | A | B | B | A | | | |
| | <p>(3) 研究倫理の確保</p> <p>①倫理委員会と研究支援担当部門が連携し、法令遵守や研究倫理の普及、利益相反を含む研究不正防止の推進に向けた活動を行う。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 「倫理ニュースレター」を、2019年度から22年度までに計11号発行した。内容は、研究計画書の倫理審査に関する助言や情報提供を中心であった。2021年には「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（令和3年6月30日施行）」ならびに「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 ガイダンス（令和3年4月16日制定）」の改訂の周知を図った。 倫理審査申請チェックリストの見直しを、毎回の審査委員会終了時に行い、必要時改定を行った。 倫理講習会を毎年開催した。2019～2021年度は学内講師により研究倫理に関する基礎理解を深める内容とし、2022年度には、倫理指針・ガイダンス改定の理解を深めるため、外部講師による倫理講習会を実施した（2023年2月実施。講師は東北大学大学院准教授・田代志門氏）。 e-APRINの受講推進と受講者管理を行った。新任教員には即時情報提供をし、全教員に向けて随時、更新のリマインドを行った。受講者は産休等の欠勤者を除き100%であった。 2019年度には、公的研究費の不正防止対策としてコンプライアンス研修を年3回（9月、10月、12月）実施していたが、全教職員が受講しやすい5月に時期を変更し、オンライン講義を行うことに変更した。それによって1回の参加者数が増加するとともに、講義内容を録画して当日参加できない者には後日オンデマンドで受講できるように工夫した。また、理解度チェックシートも作成して、理解度を確認した。2021年度からは、公的研究費で雇用するアルバイトも受講対象に加えることとした。 <p>また研究費の執行状況のモニタリングを実施し、リスクアプローチに基づき抽出した教員の研究費支出状況を確認し、問題点があれば指摘するとともに全教員に対して注意事項を伝えて、翌年以降に同様の問題が発生しないように周知した。備品等については、抜き打ちで所在について確認をおこなった。2021年度からは、文科省が定める「公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」改正により、内部監査に専門的知識を有する者に加えることが義務付けられたことを受け、学外の公認会計士をモニタリング実施者に加え、内部監査を行った。会計監査の専門家が加わることにより、内部監査のみならず、モニタリングの実施方法についても評価、指導を受けられる環境になった。</p> <p>さらに科研費の執行が遅くなっている教員をリストアップし、支出予定などをヒアリングし、適切な指導を行った。これによって、年度末にかけ込みで不要な備品等を購入することがないようにした。</p> <p>以上のことから、研究不正防止のためのコンプライアンス研修や研究費執行状況のモニタリングなどにより研究不正防止対策は着実に実施できる体制整備が行えている。利益相反マネジメント規程・施行細則策定に向けて調整を行っているところである。</p> | | | | | IV | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標の達成が見込まれる | IV |

| | | 自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-----------|-----------|--|--------|----------------|---|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|----|----------------|----|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | | | | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ②倫理委員会において、教員ならびに大学院生等の研究に関する倫理審査を、定期的実施する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・2019年度より継続的に、年間11回（8月を除く毎月）の倫理審査スケジュールを、大学院の計画書審査スケジュール等と綿密に調整・作成し、教員の研究の倫理審査も含めて定期的に審査を実施した。審査結果の返却や再審査の受付・審査等もすべて遅滞なく確実に実施した。 ・今後も上記の取組を継続することで中期計画の達成が見込まれる。 <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(4) 研究成果の発信</p> <p>①「神戸市看護大学紀要」をはじめ、学会や学術誌等により、学内の研究や教育実践を幅広く発信する</p> <p>②図書情報センターと広報委員会等が相互に連携し、学内の研究成果のオープンアクセス化を促進するなど、迅速かつ幅広い情報発信を行う。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・「神戸市看護大学紀要」 2019年度は、2020年度からの投稿・査読・公開の電子化への移行に向けて、投稿規程や様式の変更、マニュアル作製などを開始した。2020年度には全面改訂に関してホームページ上で公開した。以降、本格運用の中で投稿者、査読者などの意見も参考にしながら随時利便性の向上に努めている。紙媒体での発行を廃止し図書館リポジトリでの電子版公開に変更したため、過去の紀要論文も含め一括してアクセス、閲覧しやすいようにホームページを改修した。論文投稿は3月を〆切りとし、10月に公開している。公開後、直ちにホームページで情報発信し、マニュアル等の更新も随時行い、学外からも投稿しやすい状態を維持、継続する。 ・これらの取組を継続するとともに、今後は学会や学術誌等での教員の発信状況を把握し、さらに幅広く発信できるように促すことで、中期計画の達成が見込まれる。 ・図書館リポジトリには学内の刊行物（報告冊子など）を掲載するように規則を改定し、散逸する傾向のある学内刊行物のアーカイブとしての役割も担う形で充実させている。 ・大学HPと、図書館リポジトリをリンクさせ、学外からの閲覧をより容易にする工夫をするなどしている。 ・今後はこれらの取組を継続することで中期計画の達成が見込まれる。 <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>2 市民との連携・交流による、地域の保健医療への貢献の推進</p> <p>保健・医療・福祉に関する地域課題の解決に向けて、神戸医療産業都市進出企業をはじめとする企業、市民、市内の大学、神戸市民病院群をはじめとする医療機関、福祉施設等と連携した教育研究活動、地域貢献活動を推進するとともに、その成果を積極的に市民へ還元する。</p> <p>市民に信頼され、貢献できる大学として、COC事業（地（知）の拠点整備事業）等の成果を生かしながら、公開講座等の実施、大学施設の開放等を</p> | <p>2 市民との連携・交流による、地域の保健医療への貢献の推進</p> <p>(1) 地域と連携した教育研究活動等</p> <p>①神戸市医師会や兵庫県看護協会、神戸市民間病院協会をはじめとした多職種の団体との連携により、地域の医療機関、福祉施設等をフィールドとした地域包括ケアに関する教育研究体制を整備する。</p> | <p><実施状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年度、訪問看護に関する地域の現状を把握し、分析するとともに、大学の教育・研究・社会貢献としての関わり方の検討を進めた。本学の地域連携・教育研究（COC及びCOC+事業）について過去5年間の成果の総括・評価を実施し、報告書としてまとめた。 ・2020年度、COVID-19パンデミックに伴い、兵庫県訪問看護ステーション連絡協議会と連携し、ニーズ調査を実施した。それにもとづき、コロナ禍での運営管理の向上を目的とした専門職講座「Withコロナ時代におけるICTを活用した訪問看護ステーションの感染予防対策研修会」を開催し、研修の効果について調査を実施した。また、専門職講座として在宅ケアにおけるコロナ感染症対策研修をビデオオンデマンド研修（5 | | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | V ・新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、新型コロナウイルス感染症軽症者宿泊療養施設の運営支援や市保健所への支援を行ったほか、ワクチン集団接種会場の運営支援や教職 | | | | | | | | | | | | | | |

| 自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|--|---|--|----|------|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| <p>行うことにより、市民の生涯学習に寄与するとともに、市民との交流を促進する。</p> <p>また、地域に看護人材を供給するために、看護職者の就業継続支援や復職支援、新たな学びのニーズに対応したリカレント教育を充実させ、看護職者の生涯学習の拠点としての役割を果たす。</p> | <p>②本学がこれまで培ってきた西区や須磨区の地域団体との連携や、地域の福祉避難所等の災害看護訓練などを強化するとともに、今後、地域の新たなニーズへの対応を検討する。</p> | <p>研修) で実施し、4割以上の訪問看護事業所がこれら研修を利用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2021年度、神戸市訪問看護事業所調査を実施し、神戸市健康局と神戸市訪問看護事業所神戸ブロックの交流会で、現状の課題提供をした。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 2023年以降も、神戸市訪問看護ステーション連絡協議会・神戸ブロック訪問看護事業所のニーズに応じた研修を企画・実施していく。 健康生活支援学実習や2022年度から開始した地元創成看護学実習においては、西区保健福祉部や須磨区保健福祉部、西区民生委員児童委員会、須磨区ふれあいのまちづくり協議会の協力のもと、20地区をフィールドとし地域住民の協力を基に教育を継続、拡大している。 日本看護協会の助成を受け、兵庫県看護系大学協議会の会員校と兵庫県看護協会と協働し、「新興感染症発生時の看護提供体制の構築に関する研究」のテーマで共同研究を実施している。調査対象として兵庫県内全保健所としており、調査結果は今後のパンデミックに向けた県内の体制構築に有効である。 神戸市総合市民センターとの協働の可能性を議論している。災害時の避難所運営について、神戸市危機管理課と協議を始めた。 2021年度、まず本学内での防災や減災への取り組みを推進するために、日本災害看護学会の認定する「まちの減災ナース指導者養成研修」に1名が参加し「まちの減災ナース指導者」として認定された。2022年7月1日より「災害が起きたら、どうする！」をテーマに、本学および周辺地域で災害が起こった場合の防災・減災に向けた対応をビデオ作製し、オンラインで学生及び教職員へ配信を開始した。アンケートを実施し、防災意識が高まったことが示唆された。2023年の1.17と3.11の際に広報して、防災を推進した。 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴って、保健師業務である電話相談を、兵庫県には2020年3月26日～5月31日に、協力教員12名、学生(大学院生・看護師資格を持つ編入生)7名が延べ26回、神戸市には電話相談の後方支援および検疫所から連絡があった健康観察者の健康確認について2020年4月2日～5月31日に、延べ54回、協力看護教職員19名が行った。 2021年1月～2023年1月まで、新型コロナウイルス感染症拡大の際、有志教員23人、大学院生5人が保健所の支援を延べ211回行っている。兵庫県看護系大学協議会と県下大学内における保健所支援の分担について協議し、神戸市保健所の支援について、本学と県内3大学の支援調整をおこなった。 神戸市の新型コロナウイルス感染症軽症者宿泊療養施設への支援は、開設支援を行い、2020年4月～2022年8月まで、感染拡大時に、有志大学院生3名、教員20名が延べ257回出務しており、シフト勤務内で実践を行いながら、派遣看護師へのオリエンテーション・教育の役割を担った。 2021年度にワクチンの職域接種を本学で実施し、本学の学生、教職員の他、周辺の大学の学生・教職員、神戸市の職員延べ5887名がワクチンを接種した。神戸市健康局からの依頼を受け、新型コロナウイルスワクチン集会所の運営支援として、学部生66名が会場案内、会場の介添え、予診サポートなど5月から11月まで延べ968回出務した。また、神戸市、兵庫県看護協会と連携し、6月～11月まで大学院生15名、編入生6名、教員2名の計23名をノエビアスタジアムでのワクチ | | | <p>員によるワクチン職域接種に迅速に対応するなど、コロナ禍において地域の保健医療に大きく貢献したため。</p> |

| 自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|------|---------------------------------|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | ③教育ボランティアの方々との連携をさらに強化し、学生と地域住民 | <p>ン接種従事者（ワクチン接種業務、または予診補助・接種補助業務）としてワクチン接種を行っている日は毎日 2 名ずつ派遣した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いちかんダイバーシティ看護開発センター在宅ケア支援と災害看護グループとの協働事業、「神戸・兵庫 訪問看護ステーションのこころの支援プロジェクト」は 2022 年 1 月 14 日に発足した。プロジェクトメンバーは、運営会議で承認された学内、学外の専門家を含めて構成した。2021 年度にはニーズの拾い出しを行いつつ心理教育用教材を作成し、2022 年度には COVID-19 の状況に合わせて教材を随時洗練した。支援内容は、ZOOM を用いた心理教育とその後のグループセッションで、2021 年度にチラシを作成して広報を開始し、2022 年度も引き続きチラシ配布、在宅ケア支援グループの研修会での案内、在宅看護学の実習先への案内を行った。しかし 2023 年 2 月までに訪問看護ステーションからの依頼はなかった。そのため同月プロジェクト会議で振り返りを行い、引き続き支援継続の必要性と本プロジェクトの重要性を確認したうえで、2023 年度には今後の本プロジェクトの位置づけについて、在宅ケア支援グループで検討することになった。 ・科学研究費を用いて在住ベトナム人へのオンライン調査（2021 年 9-10 月及び 2022 年 5-6 月）を実施した結果、約半数が健康に関する相談相手がいないこと、約 3 割が他者から孤立していると感じていることが明らかとなった。また、神戸市在住の外国人向けに健康支援のためのアプリケーションの開発を行った。それらの成果は、毎日新聞、NHK 神戸、NHK 総合、FM わいわい等で報道された。 ・日本看護系大学協議会の災害時の看護系大学協議会の連携については、兵庫小ブロック会議を 7 月 5 日に開催し、2022 年度のリーダー校は園田女子大学、副リーダー校は関西福祉大学に決定した。今後も他大学とのネットワークを構築するため、3 ヶ月に 1 回程度（9 月 9 日と 12 月 5 日）に開催した。9 月 23 日には台風 13 号、14 号、15 号による大学の被害状況を把握する情報収集のメールがあり本学の状況を報告した。2 月にフォーラムがあり、オンライン参加した。2022 年度に看護系大学協議会（JANPU）の災害支援活動委員会が防災マニュアル指針を改定したため、今後は本学の防災組織計画と看護系大学協議会の「防災マニュアル指針 2022」を統合し、独自の防災マニュアルと訓練を実施する予定である。 ・学術会議の主催シンポジウムで、「コロナ禍における地元創生看護」について、本学の取り組みを発信した。 ・兵庫県看護協会の報告書「コロナ禍の看護職のレポート～明日の看護につなぐ看護の足跡～」の中で、「神戸市看護大学における教育・実習の取り組み」、「コロナ禍における神戸市看護大学の地域連携」の他、今後の取り組みへの示唆や報告を執筆した。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域防災について、近隣の防災士会、防災士、危機管理室らと協議し、ニーズに応じた地区防災計画や災害研修・訓練を開発実施していく。 ・学内の災害対策、BCP に関して、これまでの、学内、減災ナース、JAMPU のマニュアルを鑑みて、大学の防災力向上の訓練を提案する。世界災害看護学会への入会を機に本学の災害看護についてグローバルな発信を進めていく。 ・2019 年度に教育ボランティア座談会（ボランティア、教員）により課題を明らかにし、2020 年度に課題への対策を検討、2021 年度に座談会で示 | | | |

| | | 自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|---|-----------|-----------|--|--------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | | | | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | とのコラボ教育を推進する。 | <p>された学生に対する教育ボランティアの期待を「コラボ教育学生評価アンケート」として、コラボ教育科目ごとに実施し始めた。2021 年度 4 科目、2022 年度 6 科目の結果を、科目担当者を含む教員のみならず教育ボランティアへニュースレターとしてフィードバックしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年度は、教育ボランティアの「コラボ教育」に対する関心を高める要因を探るため、教育ボランティアニーズ調査を実施し、2023 年度の取り組み方針を検討する材料を得た。 2022 年度より「地元創成看護学実習」を開始し、実習地区をこれまでの「健康生活支援学実習」における 12 地区から 20 地区に拡大し、COC の基盤を活かし新たに須磨区本区や須磨区ふれあいのまちづくり協議会の協力も得られ、実習地区と実習ボランティアの確保ができた。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> コラボ教育学生評価アンケートの継続と教育ボランティアへのフィードバックを続けていく。また、教育ボランティアニーズ調査を教育ボランティアにフィードバックするとともに、調査にもとづき、教育ボランティアの関心を高める対応を教務委員会とともに検討していく。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>S</td> <td>S</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | S | S | S | A | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | S | S | S | A | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(2) 市民との交流促進</p> <p>①地域社会の多様な生涯学習ニーズを踏まえ、市民公開講座や参加型の教育プログラムを提供し、研究成果を積極的に市民へ還元するとともに神戸市の政策課題の解決に寄与する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 地域連携グループの事業に関して、年度当初に策定した年度予算計画を実施、事業毎に評価・検討を行い、次年度計画を作成し PDCA による業務改善に努めた。 まちの保健室は、COVID-19 流行下の影響を受けつつも、2020 年度から 2022 年度まで、中止や一部オンライン等の方法変更はあったが、2019 年度と同様に実施ができています。兵庫県看護協会神戸西部支部でまちの保健室を継続して提供できたのは本学のみであり、市民へ継続的に提供ができています。 コラボカフェは、COVID-19 流行下の影響を受けつつも、2020 年度から 2022 年度まで、一部オンライン等の方法変更はあったが、2019 年度と同様に実施ができています。毎週火・木・金に開催し、COVID-19 予防のため、感染拡大状況に応じて 3~7 組の制限を設けて対面で実施した。また、コラボカフェイベントとして「子どもの靴選び」「子どものための食育セミナー」「子どものこころの発達」「子育てについて」「子どものための食育セミナー」を市民のために提供している。 各分野主催の市民向け公開講座も COVID-19 流行下の影響を受けつつも、2020 年度から 2022 年度まで、予定通り実施している。 2023 年 1 月に行われた「外国人の在宅療養サービス利用と意思決定支援を学ぶ」研修会（在宅ケア支援グループ）を受けて、在宅療養サービスを利用する外国人と支援者双方の課題解決に向けて 神戸定住外国人支援センターと連携するための協議を行った。 2022 年 10 月に開催された「ぼうさいこくたい 2022」において、兵庫県立大学地域ケア開発研究所と共同し、「災害看護でまちづくり」セッションを開催し、兵庫県看護協会、東北でのまちの保健室の実践者らと議論した。 2022 年ウクライナから避難してきた方々に対して、文化理解、健康相談のイベントを 2 回開催し、継続して健康相談を行った。また UNITY に | | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|---|-----------|-----------|--|--------|---|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | | | | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>②地域において各種交流行事を実施するとともに、体育館、図書館などの大学施設を積極的に開放する。</p> | <p>において、2023 年 3 月に市民向けのくらしと災害看護に関する講演を 2 回行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年度は地元の防災組織と連携するために、防災士講習などの講義内容をまとめて多様な人々への地区防災計画づくりのためのツールを開発し、ファシリテータマニュアルも作成した。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> まちの保健室、コラボカフェ、各分野主催の市民向け公開講座の活動を、COVID-19 前の状況に戻せるように、感染症対策会議と連携して検討していく。 地元創成看護学実習・健康生活支援学実習の実習ボランティアへ、図書館の利用ができる案内を送付した。 <p>今後も引き続き、大学施設を利用できるよう検討する。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(3) 地域の看護人材の供給</p> <p>①個々の学生に応じたキャリア発達支援を推進し、地域に優秀な看護人材を輩出する。</p> <p>②卒業生や地域の看護職の就業継続に役立つ研修会を開催するとともに、本学の教員やキャリア支援室において、就業継続やキャリア開発に向けての相談を実施する。</p> <p>③地域の看護職者の資質の向上と定着促進を目指して、本学の専門性</p> | <ul style="list-style-type: none"> 就職先開拓に向けて、2022 年度学内合同説明会を対面形式で計画したが、コロナの感染拡大のため病院側はオンラインで、学生は学内から参加しハイブリッド形式で説明会を実施した。参加施設は 8 施設であった。卒業生のリアルな声や、看護管理者からの病院説明など聞く機会となり、学生は病院勤務についてイメージできた。 2022 年度は市内 9 病院を訪問し、看護管理者と情報交換して交流し、得られた情報から個別面談で具体的に指導した。 神戸市民病院機構の 2022 年度夏季アルバイトについて案内し、7 名の学生が従事した。(4 年生 2 名・3 年生 5 名/中央 6 名・西 1 名) アルバイトを通して、コロナ禍で臨地実習の時間が制限された中、病院で働くことのイメージを持つことができ、他職種と協働することの必要性を学ぶことができた。 “いちかん” 掲示板を活用して、就職サイトからの情報等を伝達した。 今後も学生の進路決定の支援となるように、市内の施設との顔の見える関係作りを進めていく。また学校側と臨床側で情報交換を行うことで課題を共有し、学生個々に応じたキャリア発達を支援していく。 2021 年度から開設した卒業生 LINE を活用して、学内で実施する専門職講座やリカレント教育プログラム等、情報提供を実施した。(リカレント教育プログラムに 2 名参加) (登録者 150 名) 卒業後の就労や進路決定についての悩みに対して、2021 年度 7 件、2022 年度 8 件対応した。 大学院進学(大学院推薦入学制度や大学院オープンキャンパス)について情報提供を行った。 「卒業生・修了生へのキャリア開発支援に対するニーズ調査」の結果から研修会での学習ニーズが高かったことから、大学で開催する研修会や卒業生が参加しやすいWEBの講演会等の情報について卒業生 LINE を通じて広報している。 今後、講演会や研修案内、大学の取り組みなどの卒業生への情報提供の機会を増やしていく。 <p><実施状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 2020 年度から 2021 年度まで、コロナ禍における訪問看護事業所のニ- | | | | IV | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 自己評価 | | | 評価委員会評価 |
|------|---|---|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>を生かした教育プログラム（認知症看護認定看護師教育や訪問看護師育成プログラムなど）を開発し、提供する。</p> <p>④医療・看護職者が大学で学べるように聴講制度の創設を検討する。</p> | <p>ズ調査を、兵庫県訪問看護ステーション連絡協議会や神戸市健康局と連携して実施した。その調査結果にもとづき、「With コロナ時代における ICT を活用した訪問看護ステーションの感染予防対策研修会（2020 年度）」「訪問看護ステーション BCP 作成研修（2020、2021 年度）」「外国人の在宅療養サービス利用と意思決定支援を学ぶ研修（2022 年度）」を実施した。また、診療報酬等によりニーズの生じた、「精神科訪問看護における GAF 尺度を用いた精神症状と社会機能のアセスメント（2021 年度）」「訪問看護における「臨床判断能力」を育むためのシミュレーション教育（2021、2022 年度）」の研修を在宅ケア専門職へ提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年度は文部科学省の令和 3 年度「DX 等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」の助成金うけ、22 名を対象にリカレント教育プログラムを作成し実施した。プログラム完遂率（80%以上出席）は 16 名（72%）で、4 名が就職につながった。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年以降も、神戸市訪問看護ステーション連絡協議会・神戸ブロック訪問看護事業所のニーズに応じた研修を企画・実施していく。「訪問看護ステーション BCP 作成研修」「外国人の在宅療養サービス利用」に関する研修はニーズがあるので、2023 年度も企画していく。また、研修に係る参加費を検討していく。 兵庫県基金の確保による県委託事業として、兵庫県の保健師の人材育成を担う保健師キャリア支援センターを 2021 年度に大学内に設立した。保健師キャリア支援センターにおいては、兵庫県の保健師の質の向上のために、新任期保健師研修会（1 から 3 年目の保健師の研修）、プリセプター保健師研修、統括期保健師研修、地域ケア総合調整研修を実施するとともに、県内の保健師の能力について分析し、人材育成ニーズを把握している。 保健師キャリア相談を 2021 年度から開設し、県内の保健師の活動上の困難やキャリアの相談を受け、キャリア支援や離職防止を行っている。 2021 年度より神戸市の新任期保健師への家庭訪問の計画の支援および訪問の同行による支援を行い、新任保健師の人材育成に貢献している。この取組は、神戸市からの継続実施の要望を受け、2022 年度から市の委託事業として実施している。 2022 年度より、神戸市の人材育成支援として、「地域診断研修会」「保健師の事例検討会に関する研修会」を実施した。 「認知症看護認定看護師教育」課程の開発は、2020 年度から特定行為研修を組み込んでいる新たな認定看護師教育課程が始まったことから、本学では今後検討する予定はない。 看護職を対象としたリカレント教育プログラムは、プログラムを洗練し、2023 年度も継続して実施予定である。 2019 年度より、市民病院群の看護職者の学部科目の聴講制度を開始し、6 名の看護師が受講した。コロナ禍により受講者数は減少したが、アンケートの結果では受講者の満足度は高かった。また 2020 年度から大学院科目の聴講制度を実施したが、希望者はいない状況であり、参加しやすい条件整備が課題である。 <p>今後は学部、大学院においてオンラインでの授業参加を検討するとともに、希望する授業の一部のみでも参加可能とするなど、条件を緩和して、受講者が増えるようにしていく。</p> | | | |

| | | 自己評価 | | | 評価委員会評価 |
|------|--|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>⑤神戸市民病院機構との人事交流を通じて、教員の臨床能力と看護職者の教育能力の強化を図る。</p> <p>⑥兵庫県看護協会等や神戸市民病院機構と連携し、看護職者の定着支援策を検討するとともに、復職支援プログラムを開発し、提供する。</p> <p>⑦卒業生・修了生および地域の看護職にも対応できる教育・研修プログラムの開発など生涯にわたるキャリア開発支援を行うため、シミュレーションセンターの活用も含めた生涯学習センターの設置を検討する。(再掲)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・2022年度より隔月で市民病院機構の看護部長、副部長と本学教授との定期的な会議をオンラインで開催し、卒業生の適応状況や看護職者の大学院進学状況等の情報共有を行うとともに、市民病院機構と大学との人事交流の方法を検討した。また、西神戸医療センターの2023年度新人教育研修に関する本学への協力依頼があり、準備のための研修会の講師並びに本学実習室(Ⅲ、Ⅳ)の使用について協力することになった。 ・看護系教員の臨床研修制度の利用については、新型コロナウイルス感染症の流行の感染拡大の2021年度は2名、2022年度は1名であった。 ・今後も神戸市民病院機構との連携をはかり教員と看護職者の教育能力の強化につながる情報交換や取り組みについて検討する。 ・神戸市民病院機構との連携により、看護職者の推薦枠をいただき、2021年度は37名(看護師35名、助産師2名)を推薦し、全員の就職内定が得られた。 ・2021年度は臨床看護連携の窓口を設置し、兵庫県看護協会から効果的な教育方法に関する研修会に関する依頼があり、教員3名が企画した「オンライン研修を企画しよう!研修」を2月28日に実施し、受講生からは概ね好評であった。また、2021年度に兵庫県看護協会を介して支援依頼のあった西宮市立中央病院の新人看護師教育支援を2022年度も継続して実施した。 ・2022年度には、西神戸医療センター看護部から、2023年度の新人看護師教育に関する協力依頼があり、新人を指導する看護師を対象とした研修会の講師並びに本学実習の使用について協力することになった。 ・文部科学省の令和3年度補正予算「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」に採択され、2022年度地元創成看護を担う看護師リカレント教育プログラムを22名の受講生に10月12日~12月21日で開催した。受講生のアンケート結果では、満足度は対面講義88%、技術科目84%、オンライン講義が77%で、「これまでの自分の看護を振り返る機会となり、看護実践への自信につながった」、「就職・転職意欲の向上につながった」等が書かれていた。また、就職決定が4人、就職・転職の相談5人であった。詳細は、2022年度「きらり☆」看護技術を学べる~地元創成看護を担う看護師リカレント教育プログラム~報告書を参照。2023年度も当該プログラムは継続する予定である。 ・保健師キャリア支援センターでは、2022年度から保健師の就職・再就職支援研修を行った。2022年度は、講義1日、臨地見学1日の2日間のプログラムであり、6名の参加者が得られ、受講後にはほとんどの受講生が保健師への就職の意欲を示した。 ・今後も各種機関と連携し、看護職の定着の促進や復職支援のためのプログラムを見直し、洗練させる。 ・2022年度文部科学省の「ウイズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業」に採択され、いちかんダイバーシティ看護開発センターにシミュレーション施設・機器を統括する体制を発足させた。シミュレーション設備・機器の使用に関する研修会を開催し、その後、スマートインフィルを活用して演習や学内実習を実施した。 ・就職後の看護実践力を高め、就職後の仕事への適応を促進するために卒業前技術演習を希望する4年生に実施した。2021年度は3月7日、8日2日間の看護技術フォローアップ研修(バイタルサイン測定・採血・点滴、清拭・洗髪)を実施したが、参加者は6名と少なかったため、学生 | | | |

| | | 自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|-----------|-----------|--|--------|---|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | | | | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>の意見を聞き、2022 年度は 12 月 21 日に実施した。参加者 20 名に入職後すぐにひとりで実践しなければならない場面を想定したシミュレーション演習、採血や点滴作成・管理演習を実施した。いずれも参加者のアンケート結果では、全員が満足し、就職後の不安や心配の軽減に役に立ったと回答した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 文部科学省の令和 3 年度補正予算「DX 等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」に採択され、2022 年度地元創成看護を担う看護師リカレント教育プログラムを 22 名の受講生に 10 月 12 日～12 月 21 日で開催し、受講生のアンケート結果では、満足度は対面講義 88%、技術科目 84%、オンライン講義が 77%で、「これまでの自分の看護を振り返る機会となり、看護実践への自信につながった」、「就職・転職意欲の向上につながった」等が書かれており、就職決定が 4 人、就職・転職の相談 5 人であった。2023 年度も継続して実施する予定。 2022 年度がん看護専門職講座として、「緩和ケアに携わるスタッフの癒やし（講師：沼野尚美）」を 10 月 8 日（土）に開催し、143 名（対面 29 名、オンライン 114 名）が参加した。当日、WEB 参加者に音声問題が発生し対応が十分にできず、満足度は 68%にとどまったが、現地参加者からは、「豊富な経験に基づく実践に感動しました」や「患者さんへの関わり方について大切なことを教えていただいた」等と好評であった。また、2022 年度看護専門職講座として、「ベットサイドの倫理的課題ーケアの倫理再考ー（講師：吉田みつ子）」を 11 月 12 日（土）に Web 開催し、51 名が参加した。満足度は 94.5%で自分の仕事に役立ったところがあったのは 97.2%で、「音声も聞きやすく、先生のお話が非常にわかりやすく、日頃からモヤモヤしていた倫理についての突破口になりそうです」、「すぐに実践可能な示唆が得られた」、「グループディスカッションが楽しかった」等、好評であった。 今後も、キャリア開発を促進する環境整備やプログラムの開発にを継続する。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>S</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | S | A | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | S | A | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>3 グローバルな視点を培う、国際交流の推進</p> <p>神戸市外国語大学をはじめとする市内大学と連携し、国際都市神戸にある大学として、外国人教員の確保や、海外からの留学生の受け入れを推進するとともに、国際化が進む保健・医療・福祉分野において、医療介護分野等で働く外国人のキャリア開発を支援する。また、多様な価値観や文化的背景、生活習慣等に配慮できる国際的な感覚を有した人材が求められていることから、異文化への理解やグローバルな視点と感覚を培うため、海外研修による異文化体験や地域で暮らす在日外国人との交流、外国の大学との国際交流を</p> | <p>3 グローバルな視点を培う、国際交流の推進</p> <p>(1) 外国人の受け入れ</p> <p>①専門教育と教養教育を通じグローバルな視点を習得できるよう外国人教員を確保する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2020 年度より外国人教員（クロスビー准教授）を雇用し、学生が授業などでネイティブ英語に触れる機会を増やしている。 ” English Extra” と銘打って、学期期間中の毎週 1 回 12 時 30 分から 13 時まで、外国人教員と学生、教職員が自由に会話を行うイベントを対面方式で開催している。2022 年度は昨年度よりも多くの学生や大学院生、事務職員、教員の参加が見られ、31 回開催に対して、のべ 192 人が参加した。 新しいサービスとして、” English Extra” に直接参加できなくても英語を上達させたいと考えている人に向けて、2022 年 9 月に Moodle 上でも” English Extra” のページを開設し、英語学習のためのヒントやアドバイスを掲載する他、毎月一回、医療英語に関する動画とクロスビー准教授による英語のショートメッセージをアップしている。” English | | | | IV | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 自己評価 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|--|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 推進する。 | <p>②看護の知の交流及びコミュニケーション能力の向上に資する海外からの留学生の受け入れを推進するとともに、そのための生活サポートをはじめとした必要な体制を整える。</p> <p>③医療・介護分野等で働く外国人のキャリア開発のための実務研修会を開催する。</p> | <p>Extra”の登録者数は、現時点では英語教員2名を除いて20名であり、徐々に増加している。</p> <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、クロスビー准教授や語学教員を中心として、学生がグローバルな視点を体得できるような講義やイベントを展開する。 2022年度は近隣の日本語学校80か所に案内を送付した。また、本学ウェブサイトから入学案内をダウンロードできるようにした。 留学生の受け入れを推進するため、海外からの留学生を積極的に受け入れている兵庫県立大学高坂副学長より2021年度に留学生の確保と支援体制に関する講演を頂き、留学生の受け入れ体制への準備を開始し、2023年度入試として、私費外国人留学生特別選抜を2022年11月に実施した。志願者は1名あったが、合格には至らなかった。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等で本学の紹介や留学生募集についての広報を充実させる。 2022年9月にオンラインで、日本で働く看護職のキャリアに関するセミナーを開催し、事後アンケートで概ね好評だった他、大学院修士課程への進学など一層のキャリア開発へのニーズが多様化していることを把握した。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人看護職のキャリア開発についての対面での研修会開催を検討する。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | B | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | B | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(2) 学生の異文化理解の推進</p> <p>①海外研修や留学生との交流、外国人の多い地域や医療・福祉施設での実習を通じて異文化理解を促進させる。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 海外看護学研修(米国)を、学生にとってより魅力的な企画とするために、2019年度秋に業者とプログラムの見直しを行った。価格、プログラム内容、本学参加学生と現地学生との交流の機会などを中心に検討・審議し、新たに現地学生との交流をプログラムに加えることとした。また、従来は研修中に行っていた参加者への日常英会話のレッスンを、出国前に、ネイティブ英語教員である、クロスビー准教授が担当することにした。 2019年度の海外看護学研修(米国)は2020年の新型コロナウイルス感染拡大でアメリカへの入国が不可能となったため、出国直前にキャンセルとなった。その後、2020年度、2021年度も新型コロナウイルス感染拡大の影響で海外看護学研修は不開講であったが、2022年度の米国海外看護学研修は実施にこぎつけ、20名の学生が2023年3月7日から3月20日まで片山准教授の引率の下、研修に参加した。 2019年度から2022年度にかけて、海外看護学研修(ベトナム)は新型コロナウイルス感染拡大により実施が見送られた。その代替イベントとして、2023年1月5日にベトナム・ダナン大学との間で学生・教員がオンライン交流会を行った。 2021年1月および2022年1月に、「国際看護論」の授業で、ベトナムのダナン大学とオンライン交流会を実施した。ダナン大学の教員がCOVID-19流行下での教育についてレクチャーを行い、両校の学生がCOVID-19流行下での生活等についてプレゼンテーションし、ディスカ | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 自己評価 | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ②短期留学を含む学生の海外留学の推進を検討する。 | <p>セッションを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年度の国際看護論・ヘルスプロモーションの授業では、グローバルヘルス課題や人間の安全保障の課題について、自分毎として課題解決にむけた議論ができるような教材とグループワークを実施した。 2022 年度、戦争によりウクライナから避難してきた方々の健康支援を目的に、異文化交流イベントを行い、本学、神戸市外大の学生や近隣に住む学生らが参加し、新たな異文化理解コミュニティが生まれた。本学、外大、ウクライナから避難してきている学生間での SNS グループを作り、日常生活での情報共有や交流を通して異文化理解がなされている。 またウクライナの UNITY にてウクライナの侵攻での学生生活の被害を共有し平和を願うイベントをおこない、本学学生、外大生、近隣の学生や住民とワークショップを 5 回行い、グローバルな人間の安全保障の課題を共有した。 神戸市内に住む数カ国の外国人の健康課題についてヒアリングをおこない、得られた結果を長田区まちづくり課や FM わいわい、KICC（神戸国際コミュニティセンター）、KFC（神戸定住外国人支援センター）などと意見交換し、地域での健康に関する情報発信やコミュニティのつながりに関わるニーズが示唆された。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、海外研修や海外の学生との交流を進めて行く。 KICC や KFC と意見交換を引き続き行い、地域の外国人との交流、健康相談方法を開発し、実施する。 2021 年度からコロナの影響により、ダナン大学との協働オンラインセミナーを開催している。2022 年度からはそれぞれの看護課題に向き合えるアクティブラーニングを準備中である。 2022 年度から韓国大邱大学との協定と学生交流に向けた議論を進めている。 「海外看護学研修」において 2022 年度に 20 名の学生が渡航した。また、科目授業のなかで、日常英会話、文化、医療制度、危機管理の理解を促した。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 海外留学の機会を知らせるリーフレットなどの設置箇所を検討し、学生が安全に渡航できる危機管理マニュアルの検討を続ける。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | |
| | (3) 海外の大学との交流の推進 ①国際交流に関する大学間協定を締結している海外の大学との共同研究を行うとともに、神戸市の姉妹都市や国際戦略を活用し、新たな大学との協定を検討する。 | <ul style="list-style-type: none"> 2020 年度はコロナ禍で国際交流活動が滞ったため、2021 年 2 月 10 日にワシントン大学看護学部教員によるオンライン講演会『コロナ禍でのワシントン大学の臨床看護教育における大学・臨床協働』を学内外に向けて開催した。スピーカーは Yoriko Kozuki 氏、Hilaire J. Thompson 氏、Tatiana Sadak 氏の 3 名であった 2022 年度は韓国大邱大学、台湾台北護理健康大学との学術交流に向けて、オンライン議論を進めた。 2022 年 10 月には、台湾台北護理健康大学を訪問し、国際交流担当教員と意見交換し、学内視察もおこなった。具体的な提携に向けて協議を進めるべくオフラインでの交流が望まれたが COVID の影響で実現せず、今後の課題である。 | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | |

| 自己評価 | | | | | 評価委員会評価 |
|------|--|--|----|------|---------|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | |
| | <p>②在外研究制度や科学研究費等を活用し、海外の大学・研究機関との共同研究など学術交流を推進する。</p> <p>③海外大学の教員等による国際的なテーマでの講演会や講義の実施を検討する。</p> | <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワシントン大学およびダナン大学の協定の継続にむけての調整を行い、韓国大邱大学、台湾台北護理健康大学との学術交流や協定締結について検討を進める。また、現在、海外の大学との共同研究ができておらず、そのような活動を含む展望がある機関との協定を検討していく。 ・稲垣助教が2020年1月～3月、米国 University of Washington School of Nursing, Biobehavioral Nursing and Health Informaticsにて、看護情報学に関連する授業・ゼミに参加して、情報担当看護師の養成・コンピテンシーに関する研究を行った。 ・山岡准教授が2022年2月～3月、アイルランドの Trinity College Dublin (The University of Dublin)に滞在し、アイルランドにみる地域精神保健活動の実際に関する研究、視察を行った。 ・畑中講師が2022年10月～12月、デンマークならびにオランダの医療施設や在宅看護の現場を訪問し、糖尿病看護・慢性疾患看護における地域を中心としたケアのあり方について研究した。今後、共同研究等に発展することが期待される。 ・藤代教授が2019年度からの科学研究費で、ロシア国立ロシア教育大学北方諸民族研究所、タイムル諸民族文化造形センター、その他の学術機関の研究者等と北方言語についての研究に従事している。2019年度にはロシア科学アカデミー言語学研究所主催の学会で研究発表を行い、2021年度および2022年度には、上記研究所主催の国際学会にオンライン参加し研究成果を発表した。 ・南教授が、科学研究費にて、コロナ禍での看護の役割の変化と災害看護の再構築に関する研究を行い、世界看護科学学会や世界災害看護学会を通して、タイやインドネシアの研究者と意見交換をしながら研究を進めた。 ・神原教授が科学研究費にて、災害リスクに対する認識を用いたプライマリヘルスケアの開発を進めており、2冊の洋書を発表し、オンラインセミナーによる海外の大学・研究機関との学術交流をおこなっている。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の国際共同研究を推進するための仕掛けを検討する。 ・教職員、大学院生に対し EAFONS (東アジア看護学研究者フォーラム) への参加を呼びかけたところ、4名の教員と1名の院生が演題登録し、7名の教員が参加 (オフライン5、オンライン2) した。また、7名の教員が査読を行った。 ・2022年度にヘルスプロモーションの授業の中で、COVID-19感染症に関する日本における外国人への対応や海外との違いに関するグループワークを行なった。 ・「COVID-19感染拡大への世界の看護界の対応」について、台湾から専門家を招聘し、議論した。 ・神原教授が2022年10月世界災害看護学会に参加し、教育講演を行った。 ・神原教授が、2022年7月インドネシアガジャマダ大学、2022年8月ディプロネゴロ大学、8月にウダヤナ大学、9月ネパール母性看護学会、2023年3月にはトリブバン大学で災害看護のグローバルな動向について講演した。 ・2021年に開催された国際学会「3rd International Conference on Technological Competency as Caring in the Health Sciences 2021」の共同ホストとなり、教員2名が発表を行った。また、2022年の国際学 | | | |

| 自己評価 | | | | | 評価 | 評価理由 | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | |
|--------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>会「4th INTERNATIONAL CONFERENCE ON TECHNOLOGICAL COMPETENCY AS CARING IN NURSING AND HEALTH SCIENCES 2022」においても本学が共同ホストとなり、7名の教員・院生が参加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023年3月にUNITYでグローバルヘルスと看護に関するミニセミナーを行なった。 2021年2月に米国ワシントン大学看護学部3名の教員によるオンライン講演を行い、今後の研究交流促進についての意見交換を行った。 2021年1月に、ベトナム・ダナン大学看護学部教員による授業と両校のオンライン学生交流イベントを実施した。 2022年1月に「COVID-19流行下における看護学教育」をテーマに、ベトナム・ダナン大学とのオンライン交流会を行った。 2023年1月に、ダナン大学（ベトナム）とオンライン交流会のなかで「Nursing after COVID and Toward to Good Health and Well-being」をテーマとし、双方の取組みについて議論を行った。 <p><今後の予定></p> <ul style="list-style-type: none"> 海外大学の教員等による国際的なテーマでのオンライン講義を計画実施する。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | B | A | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | B | A | | | | | | | | | | | | | | | | |

第4 業務運営及び財務内容の改善

| 法人自己評価 | | | | | 評価 | 評価理由 | 評価委員会評価 |
|--|--|---|-----|---|-----|------|---------|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | |
| <p>1 効率的で機動的な組織運営体制を構築し、地域の発展に貢献する大学へ</p> <p>理事長及び学長のリーダーシップの下に、時代の変化や新たな社会的ニーズに対応できるよう、効率的で機動的な組織運営体制を構築するとともに、学外から登用する役員や委員の意見を積極的に取り入れ、開かれた大学運営を推進する。</p> <p>また、少子高齢社会の進展に伴う疾病構造の変化に対応し、地域における保健・医療・福祉の発展に貢献できる大学として役割を果たしていけるよう、教育研究組織の拡充等の不断の見直しを行う。</p> | <p>1 効率的で機動的な組織運営体制を構築し、地域の発展に貢献する大学へ</p> <p>(1) 効率的で機動的な組織運営体制の構築</p> <p>①理事長及び学長のリーダーシップの下、理事会、各種審議機関及び教授会等の役割分担を明確化し、効率的で機動的な組織体制を整備する。</p> <p>②本計画の着実な実行を推進するとともに、今後の神戸市並びに我が国の保健医療を取り巻く環境変化等を踏まえ、新たな取組みを検討し実施するための組織を設置する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 法人化に伴い、理事会や各種審議会を設置する際に、教授会をはじめとした各種委員会の役割・審議事項を整理し、廃止・統合・新設を行った。再編した役割分担のもと、各委員会で効率的な組織運営を行うとともに、運営調整会議において、法人や大学運営に関する方針の検討を行い、理事会や各種審議会へ提出する議案を調整・確認する役割を果たしている。今後もこれらの取り組みを継続することにより、理事長及び学長のリーダーシップの下、効率的で機動的な組織運営体制を維持していく。 2020年度に、新たな地域連携、国際交流、生涯教育に関する組織を検討するため、特任教員1名を採用し、新センター構想委員会を設置し、関連する業務の実施状況の把握等を行った。 検討結果に基づき、2021年4月に、いちかんダイバーシティ看護開発センターを設置し、テーマごとに横断的な8グループ（地域連携、国際交流、臨床看護連携、災害看護、健康支援、在宅ケア支援、地域保健支援、保健師キャリア支援センター）を設置し、県市からの受託事業も含んで各グループが新たな取り組みを始めた。なお、県市受託事業の実施に際 | III | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標の達成が概ね見込まれる | III | | |

| 法人自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 |
|--------|---|--|----|----------------|--|---------|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | |
| | <p>③各部門の持つ情報を一元的に集約し、戦略的な分析を行うことにより、法人及び大学運営の改善を図る。</p> <p>④多角的観点からの内部監査を実施し、業務運営の適正化と組織及び業務の継続的な改善、見直しを図る。</p> | <p>して特任教員 3 名を採用、配置した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年度は 8 グループ以外に、特定の目的を遂行するプロジェクトチーム（大学改革等推進補助金（DX 機器導入）、リカレント教育実施、ウクライナ避難民支援）を設置し、幅広い活動を行った。 2023 年度は、過去 2 年間の活動内容、活動状況を踏まえ、グループを 11 に拡大する。 2021 年度に、広報活動の企画・実施・総合調整、IR に関する調査・分析・総合調整、報道機関との連携・調整を行う広報戦略室を設置し、その際に、既設の広報委員会については、その企画・提案に基づき具体的な広報活動を行うものと位置づけ、役割分担を明確にした。 法人化前から作成していた、保有データを整理し作成した冊子について、適宜時点修正を行うだけでなく、2020 年度と 2022 年度に、収録データの追加や、法人化後の大学の活動の拡大に合わせ、内容の拡充を行った。 今後も継続的に戦略的な広報分析・活動を行う。 2019 年度は財務会計に関する事務執行手続き、2020 年度は物品購入の発注状況、小口現金、2021 年度は有価証券管理、公的研究費の執行等、2022 年度は特定化学物質の管理状況、公的研究費の執行等について内部監査を実施し、必要な見直し等を行った。 今後も毎年度、適切なテーマを定め、内部監査を実施する。 | | | | |
| | <p>(2) 開かれた大学運営の推進</p> <p>①理事会をはじめ経営審議会や教育研究審議会等に外部の有識者を登用し、積極的に意見を取り入れるとともに、地域の声を大学運営の改善に反映させる。</p> | <ul style="list-style-type: none"> いちかんダイバーシティ看護開発センターで専門職への研修を実施した際はアンケートを実施し、地域の声を聴いている。また、兵庫県や神戸市と協議を重ね、関係団体と連携して事業を行うことを通して地域の声を聴く体制を整えている。 2019 年度に理事会、経営審議会、教育研究審議会に外部の有識者を登用し、中期計画や年度計画の策定及び大学運営に関し意見を聴取し、その反映を図った。 2 年ごとの委員改選にあたって引き続き理事会、経営審議会、教育研究審議会に外部有識者の就任を継続するとともに、大学運営状況について幅広く報告を行い、事業実績や大学運営等に関する意見を積極的に聴取し、大学運営に反映している。今後もこれらの取り組みを継続することにより、開かれた大学運営の推進が見込まれる。 | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | | IV |
| | <p>(3) 教育研究組織の見直し</p> <p>①法人の運営体制や教育研究組織が、地域の保健・医療・福祉の発展に貢献する人材育成及び研究を行う上で効果的かつ合理的なものとなっているか、常に検証し、必要な見直しを実施する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 法人化後、学長・学部長兼務を廃止し学部長を別に配置したほか、教授会を学部長の下に置くなど教育研究組織の見直しを図った。 運営調整会議や総務評価委員会等の定期的な会議において、年度計画の実施状況の把握を行うと同時に、法人評価や自己点検評価の結果を共有し、新たな計画の検討に活かす等、学内での適切な議論に努めるとともに、理事会、経営審議会、教育研究審議会にて報告し、評価委員会で評価 | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | | IV |

| | | | | | | |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | |
| | A | B | A | A | | |

| | | | | | | |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | |
| | A | A | A | A | | |

| | | 法人自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----------|-----------|--|--|------------------|-----------|-----------|-----------|----------------|----|--|---|---|---|---|--|--|--|--|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | | | | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | を変更された項目については対応策について協議を行った。 ・2020年4月に中期計画達成に向けて地域連携・国際交流・生涯教育に関する組織横断的なセンター機能の設置に向けて、地域連携・国際交流・生涯教育センター構想委員会を立ち上げ検討を行い、2021年4月に、いちかんダイバーシティ看護開発センターを設置した。 ・今後もこれらの取り組みを継続することにより、法人のより安定した運営に努める。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 優れた教職員を確保・育成し、特性を生かす、人事・組織制度の構築 教育・研究等の質の向上及び法人の円滑な運営を図るため、多様な人材の確保と教職員の能力向上に取り組むとともに、神戸研究学園都市の立地を生かしながら、近隣大学との単位互換制度など教育連携を進めるとともに、専門性に応じて客員教授など外部人材の活用を図り、効率的かつ合理的な大学運営を行う。 また、教職員の職務の特性に見合った柔軟で弾力的な人事制度を構築するとともに、教職員の意欲向上や教育研究の質向上を図るため、適切な人事評価システムを構築する。 | 2 優れた教職員の確保育成及び特性を生かす人事・組織制度の構築 (1) 多様な人材の確保と教職員の能力向上 ①教育理念・教育目標、ディプロマポリシー（卒業認定・学位授与の方針）を達成するため、最適な人員配置のもとで相応しい人員を採用する。 ②職員の能力向上及び組織の活性化を図るための人材育成計画を策定する。 | ・人事委員会規程を整備し、教員採用の方針検討や適切性の審査を行う人事委員会を設置した。他大学の状況を調査し、本学にとって有益となる特任教員の制度化を行い、新センター構想の事業推進に向けて特任教員を1名採用した。 2021年度には、新たに災害看護・国際看護の教授の枠を設けて採用を行ったことにより、大学院で新たな専門分野の人材育成が可能となった。 また、研究科で公衆衛生学・統計学等を担当する特任教員を1名採用し、大学院や教員の研究を促進するための環境づくりを強化するとともに、3名の特任教員を採用し、いちかんダイバーシティ看護開発センターの事業を推進した。 2022年度には、長期休職者が発生した際に、大学の教育や事業に支障が生じないように対応方針を決定し、その方針に基づき、新たに特任教員を1名採用した。また、人材確保が困難となっていた産休・育休代替のアルバイト教員について、円滑な人材確保を図るため、市民病院機構や周辺大学の時給・日給を調査し、処遇を改善している。 今後もこれらの取り組みを継続することにより、最適な人員配置のもとで相応しい人員を採用していく。 | | | | III | ・中期目標の達成が概ね見込まれる | III | | | | | | | | | | | | | |
| | | (2) 教育連携の推進 ①地域包括ケアに必要となる知識、技術等を体系的に学習できる教育課程を充実させるため、近隣大学 | | | | ・UNITY をより多くの学生に活用してもらうために5大学でワーキンググループを立ち上げ、過去数年の大学間のUNITY の活用状況を調査するとともに、基礎分野科目を増やすなどUNITY の活用率を上げる方策に | | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | | | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | B | A | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | B | A | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|--|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|-----|------------------|-----|--|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | を含めた単位互換制度などの連携を一層推進し、学外の教育資源の活用を図る。 | <p>ついて検討した。</p> <p>2021 年度には、兵庫県立大学の大学院博士前期課程の院生で、本学の大学院科目の聴講を希望する者には、聴講可能科目を案内して聴講できるように兵庫県立大学の大学院研究科長と協議し、実現可能な方法を検討した。</p> <p>2022 年度には、兵庫県立大学との大学院科目の聴講制度を実施した。兵庫県立大学からは 4 科目を開講していただいたが本学受講者はいずれも 0 名であった。本学からは 7 科目を開講し、兵庫県立大学から 1 科目のみ 2 名の受講者があったが、他の 6 科目は受講者 0 名であった。聴講では院生のメリットが少ないため、2023 年度に向けて両大学の研究科委員会で単位互換の可能性を検討し、前向きに実現できる方向で話し合いを進めていくことが確認された。</p> <p>2023 年度には、2024 年度からの兵庫県立大学との単位互換制度が実現するように両大学での話し合いを進め、学外の教育資源の活用ができるようにする。</p> <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | B | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | B | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(3) 外部人材の活用</p> <p>①外部資金の活用による寄附講座の設置等により、本学の役割を果たすために必要な高度な専門知識を持つ外部人材を客員教授等として積極的に登用する。</p> <p>②臨床実習体制の強化を図るため、実習施設の人材の登用など、外部人材を積極的に活用する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2021 年度の兵庫県医療介護推進基金にかかる事業提案、神戸市への政策提案を行い、いずれも採択・予算化されたことから、2021 年度からの新センター稼働に合わせ、同センターに特任教員 3 名を新規に採用し 4 名とした。(2022 年度をもって神戸市の予算は廃止、自主事業化。) 今後もこれらの取り組みを継続することにより、外部人材の高度な専門知識を活用する。 市民病院や民間病院など地域の医療機関・福祉施設等の協力のもと、ファシリテーター招聘授業を継続しているが、2020 年、2021 年、2022 年は COVID-19 の影響による中止もあり、科目数は緩やかに減っている。 (※実習施設の外部講師等の科目特別講師の実績を含める) <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>S</td> <td>B</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | S | B | A | | | III | ・中期目標の達成が概ね見込まれる | III | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | S | B | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(4) 人事評価制度の再構築等</p> <p>①客観的で公平かつ透明性のある教職員の人事評価制度を充実させ、給与や研究費への反映を検討する。</p> <p>②柔軟で弾力的な人事制度を継続的に検討する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 学長の諮問機関として教員評価検討委員会を設け、新たな教員評価制度について検討を行い、教育研究審議会や理事会を経て教員活動評価規程及び教員活動評価委員会規程を策定し、新たな規程に基づき 2021 年度に教員評価制度を試行実施した。 2022 年度には教員活動評価の試行結果を踏まえ、学内役員会を開催し、処遇反映について検討するとともに、制度内容を精査し、パーセンタイルによる評価方法を廃止するなど、教員活動評価規程を改正した。今後もこれらの取り組みを継続し、客観的で公平かつ透明性のある人事評価制度の充実を進める。 法人運営に適した業務体制の検討を行い、契約職員の採用や業務の繁忙時期に合わせた人材派遣職員の活用を行っている。 特任教員制度を創設して採用を行ったほか、契約職員の雇用契約更新要 | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|----|---|----|--|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>綱を策定し、契約更新時に活用するとともに、契約職員の給与改善を実施した。（上限を5年とした毎年1,000円/月（3年目から4年目への昇給時のみ勤務評定により2,000円/月）昇給。）</p> <p>また、契約職員や人材派遣職員の弾力的な配置を行うとともに、法人運営を長期的に支える人材を確保するため、理事会を経て法人初のプロパー職員を採用する方針を決定した。</p> <p>今後もこれらの取り組みを継続することにより、柔軟で弾力的な人事制度を充実させる。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>3 自立した看護基礎教育に必要な施設、設備など、教育環境の整備・充実</p> <p>良好な教育研究環境を確保するため、中長期的な展望に立ち、計画的に施設・設備の整備を行う。</p> <p>また、学生のアクティブラーニングを支援し効果的な教育を実施するため、シミュレーション教育やICTの活用により、地域包括ケアシステム、急性期医療から在宅医療、高度・専門医療等を支える自立した看護職者の基礎教育に必要な教育環境を整える。</p> | <p>3 教育環境の整備・充実</p> <p>①高度な医療・看護技術の習得に資するシミュレーションセンター等の実習設備の充実及び効果的な運用を図る。</p> <p>②長期保全計画を策定し、費用対効果を考慮しつつ、計画的な改善及び機能の維持向上を図る。</p> <p>③ICTを積極的に活用しながら、効果的な授業や実習指導を行うための教育環境を充実させる。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2019年度にシミュレーション教育充実のためシミュレーター「scenario」を、2021年度の文部科学省の大学改革推進等補助事業（ウィズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材育成事業）にて実習等に資するシミュレーター等のDX設備整備に応募し、選定され、2022年度に設置、稼働を始めた。 今後も実習設備の充実及び効果的な運用を図っていく。 施設の機能維持を図るため、年度毎の予算の平準化を図るなど、費用対効果を考えながら、長期保全計画案を策定した。 2021年度には、神戸市の補正予算成立を受けて、大学の魅力向上に資する環境整備の検討を行った。 2022年度は長期保全計画に基づき、全域にわたって天井材の剥離や雨漏りが生じていた回廊の改修工事を実施した。また、学生のアンケート調査でニーズの高かったトイレの美装化・洋式化・パウダーコーナーの設置をオープンキャンパス前に完了させるとともに、Wi-Fi環境の拡充や学生会館ウッドデッキの改修を実施するなど、大学の魅力を高める施設・設備を整備した。 今後もこれらの取り組みを継続することにより、計画的な施設・設備の改善及び機能の維持向上を図る。 新型コロナウイルス感染症拡大により臨地実習等ができない場合に、オンラインにより代替もしくは補完する手段を講じるためにポケットWiFiを活用している。 office365を導入したほか、オンラインミーティングツールやeラーニングシステムを活用したWEB授業や遠隔での実習の環境を整備した。 今後もICTを活用し、時代に即して教育環境を充実させていく。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | IV | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標の達成が見込まれる | IV | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|----|----------------|----|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>4 自己点検・評価による質の改善、情報公開による透明性の確保</p> <p>(1) 自己点検・評価及び外部評価 教育・研究等の質を向上し、大学の教育理念・教育目標を達成するため、教育研究活動及び業務運営等に関する、毎年の自己点検・評価及び評価委員会や認証評価機関による外部評価（大学機関別認証評価・分野別評価）の結果を公表し、教育研究活動及び業務運営の改善に活用する。</p> <p>(2) 情報公開及び情報管理 法人運営の透明性を確保し、説明責任を果たすため、教育研究活動及び大学の運営状況等について積極的に情報を公開する。 また、法人や大学が取り扱う情報資産及び個人情報の保護・管理を適正に行う。</p> | <p>4 自己点検・評価による質の改善、情報公開による透明性の確保</p> <p>(1) 自己点検・評価体制の強化</p> <p>①毎年の自己点検評価、評価委員会の評価の結果を積極的に公開する。</p> <p>②定期的に認証評価機関の評価を受審する。</p> <p>③自己点検や外部評価の結果に基づき、組織体制の見直しや業務執行方法の改善を実施する。</p> <p>④学生による授業評価を組織的な教育活動の改善に活用する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標、中期計画を掲載している、ホームページの「大学案内/法人情報/法人に関するお知らせ」のページにて、毎年度の自己評価、評価委員会の評価結果を掲載している。 ・2022 年度に受審した分野別認証評価（看護学教育評価、助産学大学院認証評価）の評価結果もホームページに掲載する。 ・毎年度の評価結果については、今後も積極的に公開していく。 ・2022 年度に分野別認証評価（看護学教育評価、助産学大学院認証評価）を受審した。 ・2023 年度は機関別（大学）認証評価を受審する。 ・2020 年 8 月に前回（2016 年度）の機関別（大学）認証評価における問題点に関する提言について「改善報告書」を評価機関（大学基準協会）に提出した。 ・2020 年度から、自己点検評価について、当該年度の年度計画の実施状況を確認し、次年度の年度計画に反映できるよう、中間評価を実施している。 ・自己評価については、外部の役員、委員が入っている理事会、経営審議会、教育研究審議会の審議事項とし、意見を徴している。 ・評価委員会の評価結果については、学内で共有するとともに、理事会、経営審議会、教育研究審議会にて、同委員会から指摘のあった点、評価が自己評価から変更された項目も含めて報告を行い、対応策について意見をいただいた。 ・2022 年度に受審した分野別認証評価（看護学教育評価、助産学大学院認証評価）の評価結果を、理事会、経営審議会、教育研究審議会にて報告を行う。 ・今後も、評価結果に基づき、見直しや改善を継続して行う。 ・COVID-19 以前は授業評価の回収率は平均 70%程度であったが、2020 年以降は Web による評価に変更したこともあり、回収率は 40%以下に低下している。回収率がアップするようアンケートに回答する時間を設ける、「いちかん」掲示板の場所を示す等の対策を行っているが、回収率については対策が必要である。同時に、授業評価が 2 点以下の項目がある科目については、教務委員会で全体的な視点から評価を行い、学生からの視点に加え教育的な視点から検討を行い、その結果を教授会で報告、審議し、組織的な教育活動に活用している。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV |
| | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(2) 情報公開及び情報管理</p> <p>①大学運営の透明性を高めるため、教育研究活動、経営状況、業績評価結果等をホームページ等で積極的に公開する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標、中期計画を掲載している、ホームページの「大学案内/法人情報/法人に関するお知らせ」のページにて、毎年度の自己評価、評価委員会の評価結果のほか、財務情報（決算書類）を掲載している。 ・2022 年度に受審した分野別認証評価（看護学教育評価、助産学大学院認証評価）の評価結果もホームページに掲載する。 ・ホームページをより見やすく、情報を検索しやすくするよう、2023 年度に刷新を行う。 | III | ・中期目標の達成が概ね見込まれる | III | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>②法人や大学が取り扱う情報資産の管理や個人情報の保護について、規程に則して適正に運用する。</p> <p>③ホームページの運営をはじめとした情報発信を一元的に行う専門部署の創設を検討する。</p> | <p>・遠隔授業の提供にあたり、2021年度に授業目的公衆送信に関する著作物利用規約に同意し、年度ごとに包括申請（定額料金）を行い適切に運用している。</p> <p>・今後もこれらの取り組みを継続することにより、適正に運用する。</p> <p>・2021年度に、広報活動の企画・実施・総合調整、IRに関する調査・分析・総合調整、報道機関との連携・調整を行う広報戦略室を設置し、その際に、既設の広報委員会については、その企画・提案に基づき具体的な広報活動を行うものと位置づけ、役割分担を明確にした。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>5 心身の健康と安全の確保、危機管理体制の整備、ハラスメント行為の防止</p> <p>学生及び教職員の心身の健康を確保するとともに、事故、犯罪、災害等の発生を未然に防止することに努め、安全対策に万全を期す。また、事故等が発生した場合に迅速に対応できるよう危機管理体制を整備する。</p> <p>さらに、教職員及び学生の人権意識の向上を図り、各種ハラスメント行為の発生の未然防止を図る。</p> | <p>5 心身の健康と安全の確保、危機管理体制の整備、ハラスメント行為の防止</p> <p>(1) 健康管理と安全対策</p> <p>①安全衛生管理体制を確立し、学生及び教職員の安全確保と健康管理を推進する。</p> <p>②事故や災害時における危機管理体制を整備し、定期的に訓練や講習会を実施する。</p> | <p>・保健室と心理相談室を設置し、学生や教職員の健康支援を推進している。また、安全衛生委員会において安全パトロールを実施し、危険箇所の点検や改善を行うとともに、職員定期健康診断やメンタルヘルスチェックの受検状況の確認を行い、未受診者には受診を勧奨した。2022年度は施設の長期保全計画に基づき、全域にわたって天井材の剥離が生じていた回廊を優先的に改修し、学生及び教職員の安全を優先した施設整備を行った。今後もこれらの取り組みを継続することにより、学生及び教職員の安全確保と健康管理を推進していく。</p> <p>・防火・防災委員会に置いて防災計画を策定し、防災計画に基づき毎年防火防災訓練を実施し、災害本部の設置や各班の役割を確認するなど、現実を想定した訓練を行っている。</p> <p>また、災害時における帰宅困難者を想定し、食料・水・非常用電源・発電機の計画的な備蓄を進めた。</p> <p>さらに、新型コロナウイルス感染症対策支援として、県・市からの要請に応じ、電話相談業務への出務、市の軽症者宿泊施設の立ち上げ・運営、市保健所保健師業務の協力、中央市民病院等でのワクチン接種時の看護支援等を行えるよう、理事長のリーダーシップのもと学内環境を整備した。</p> <p>また、学生・教職員用の「新型コロナウイルス感染拡大に伴う活動制限ガイドライン」を策定したほか、適宜、感染症対策会議を開催し、感染拡大防止に努めている。</p> <p>今後もこれらの取り組みを継続することにより、災害時における危機管理体制の維持・拡充を行う。</p> | IV | <p>・中期目標の達成が見込まれる</p> | IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | B | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | B | A | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|----|----------------|----|--|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(2) 人権尊重</p> <p>①人権侵害に関する相談窓口の周知強化や、学生及び教職員に対するハラスメント防止のための研修・啓発の実施など、ハラスメント対策を推進する。</p> <p>②教職員に対し定期的にコンプライアンスのための研修・啓発を実施する。</p> | <p>・学内および学外相談窓口について、いちかん掲示板および学内各部署にポスター貼付により周知した。</p> <p>・ハラスメント防止啓発ポスターを学内各部署に貼付し、全学的に周知を行った。また、次年度から調整手続を追加記載した新しいリーフレットを配布する予定である。</p> <p>・2022年8月31日に(株)インソース 重里 恭子 氏によるハラスメント防止委員会実務者研修を実施した。ハラスメント防止委員会委員 8 名、相談員 6 名の計 14 名参加し、内容についてのアンケート結果ではとても理解できた 69.2%、理解できた 30.8%との回答を得た。</p> <p>・「大学におけるハラスメント防止対策」のテーマで、2023年3月23日に教職員を対象に近畿大学人権問題研修所北口末広教授によるハラスメント防止研修を実施した。教員 50 名、事務職 24 名の計 74 名が参加した。全教職員に事前アンケートを行い、質問についても講師から説明を行った。研修会についてのアンケート結果では、内容については 84% が満足との回答があり、ハラスメントへの理解が深まったと回答した参加者は 98% と高い評価が得られた。</p> <p>・コンプライアンス研修を定期的に年 1 回オンライン講義により実施し、当日参加できなかった教職員やアルバイトに対しては、録画した DVD を視聴して後日に受講できるようにした。それにより受講率は 100% を達成できた。また、受講者全員に受講後「理解度チェックシート」を解いてもらい、理解度やさらに説明が必要な点を確認した。正答率は 90% 以上と全般的に高かった。</p> <p>2021 年度より、文部科学省が定める「公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」の改正により、コンプライアンス教育に加え、不正根絶に向けた継続的な啓発活動を実施するよう要請されたのを受け、新たな取り組みとして、過去の不正事案を掲載したチラシのメール配信や、公的研究費に関する意識調査アンケートを行った。アンケート回答者の 69% が「チラシの不正事案を読んだ」と回答し、メールによる不正防止事案による啓発ではやや不十分であることが明らかとなった。</p> <p>以上のことから定期的に教職員に対するコンプライアンス研修を実施し、啓発活動はできていると評価する。しかし、不正防止事案のメールでの啓発活動は、その内容を読んでいない者が 3 割近くいるため、今後はより全員に周知できる方策を検討していく。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>6 多様な自己収入の確保・充実と経費の適正化</p> <p>科学研究費補助金等の競争的資金や共同研究・受託研究資金及び寄附金等の外部資金の獲得に積極的に取り組む。</p> <p>また、大学経営の観点や社会情勢も勘案しつつ、市内の受験生を優遇する方策や、学生の市内就職を促進する方</p> | <p>6 多様な自己収入の確保・充実と経費の適正化</p> <p>(1) 外部資金の獲得</p> <p>①競争的資金や受託事業の獲得を支援するとともに、多様な資金確保の手段を検討するための体制を整備し、その獲得に努める。</p> | <p>・「科研獲得プロジェクト」</p> <p>教員のニーズに合わせた研究に関するセミナーを年 2 回以上企画し、継続して実施してきた。さらに 2021 年度より「科研獲得プロジェクト」を発足させ、セミナーだけではなく、ワークショップや個別支援を行う学内のシステムを構築して実施している。</p> <p>次年度以降も教員のニーズに合わせたこれらの研究支援を継続し、研究</p> | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|----|----------------|----|--|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 策について検討するとともに、公開講座受講料等の受益者負担については、適正な収入を確保するほか、大学施設の外部貸付けや地域への開放等により多様な収入の確保に取り組む。 さらに、教育・研究等の水準の維持・向上に配慮しつつ、教職員のコスト意識を高めるとともに、ICT技術や外部委託の活用などにより業務改善を継続的に行い、経費の適正化に努める。 | ②外部資金の活用による寄附講座の設置等により、本学の役割を果たすために必要な高度な専門知識を持つ外部人材を客員教授等として積極的に登用する。(再掲) | 文化の醸成を図るとともに、科研等の申請につなげていく。 ・2021年度の兵庫県医療介護推進基金にかかる事業提案、神戸市への政策提案を行い、いずれも採択・予算化されたことから、2021年度からの新センター稼働に合わせ、同センターに特任教員3名を新規に採用し4名とした。(2022年度をもって神戸市の予算は廃止、自主事業化。) ・今後もこれらの取り組みを継続することにより、外部人材の高度な専門知識を活用する。 <table border="1" data-bbox="1282 529 1982 625"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | S | A | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | S | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | (2) 学生納付金等 ①授業料等の学生納付金について、本学の経営状況や他大学の状況、受験生確保の観点等を総合的に検討し、適正な金額を設定する。 ②卒業生の市内就職の促進を図るため、神戸市民病院機構への看護学生修学資金貸与制度の拡充の働きかけなど、市内受験生や市内就職者に対するインセンティブを検討する。(再掲) ③学生の利便性を高める納付方法を検討する。 | ・授業料について、国の高等教育修学支援新制度や大学独自の減免制度を活用して、経済的困窮者に対して適切に対応している。 ・入学金について、より多くの学生に本学を選んでもらい、優秀な学生を確保するため、2023年度に入学する学生の入学金を一律141千円引き下げた。 ・今後も制度を周知し、受験生の確保に努める。 ・神戸市民病院機構の就職内定者には、市民病院機構から神戸市民病院機構への看護学生修学資金貸与制度について案内された。 ・2023年度以降の看護学部卒業生対象に新たに「市内就職奨励金」制度ができた。申請方法や支給方法等について、担当者より第3回国家試験説明会で説明の機会を設けた。 ・今後も制度を周知し、市内受験生の確保や卒業生の市内就職の促進を図る。 ・法人移行にあわせて検定料を為替から、クレジットカードまたはコンビニ支払いに変更した。 ・授業料については納付書による銀行窓口納付としているが、ネットバンキング、ATMでの依頼があった保護者等については、適宜案内している。また、銀行口座からの自動引き落としについても、金融機関からの提案内容を検討したが、課題もあり、学生のニーズも踏まえて引き続き、検討する。 <table border="1" data-bbox="1282 1444 1982 1541"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | A | | | IV | ・中期目標の達成が見込まれる | IV | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | (3) 多様な収入の確保 ①学内施設の利用の有償化を検討し、大学関係者以外の利用促進に取り組む。 ②受益者負担及び費用対効果の観点から、公開講座受講料等を適正に設定する。 | ・コロナ渦では、大学関係者以外の大学施設等の利用について一定の制約が必要であったことから、他大学の事例調査・研究に留まっていたが、2023年度からの体育館の有償利用に向けて、事業者と具体的な協議を行い、収入見込み額を予算化するなど、大学関係者以外の学内施設の利用促進に取り組んでいる。 今後も取り組みを継続することにより、多様な収入の確保を検討していく。 ・公立看護系大学について、状況調査を行った結果、大学により有償、無償と取り扱いに差異が見られた。費用対効果だけでなく、有償化による参加者への影響等も踏まえて、引き続き検討する。また、新型コロナ | III | ・中期目標の達成が概ね見込まれる | III | | | | | | | | | | | | | | | |

| 法人自己評価 | | | | | 評価委員会評価 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|----|---|----|--|
| 中期計画 | 中期計画 | 実施状況 | 評価 | 評価理由 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>③同窓会や後援会等と連携し「学生支援基金」の創設を検討する。(再掲)</p> | <p>ウイルス感染症拡大期から多く採用されるようになった、オンライン、オンデマンド形式での実施の場合の受講料徴収方法もあわせて、検討する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年9月に寄附金を財源とする「神戸市看護大学学生支援基金」を創設し、学内をはじめ、広くホームページ等で周知を行い募集を行った。 その結果、寄附者にとってよりメリットのある税法上の就学支援基金の設置要件を満たすことができ、2021年9月末に国に申請、12月末に承認いただき、「神戸市看護大学修学支援基金」を設立すると同時に、同じ12月の理事会にて寄附にかかる規程の制定が承認され、制度面の整備をし、「神戸市看護大学学生支援基金」を廃止し、「神戸市看護大学基金」を設置した。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | B | A | | | | | | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | B | A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>(4) 業務の改善と経費の適正化</p> <p>①費用対効果を踏まえた事業実施に努めるとともに、事務の外部委託、ICTの活用等により経費の適正化に努める。</p> <p>②限られた人員を有効に活用して簡素な事務局組織を編成し、明確な事務分掌の下に業務を執行する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 法人化に伴い、財務会計システムを新たに導入し、教員の物品発注、旅費申請等をシステム上で行うこととした。また、年末調整業務や法人経理の支援について外部委託化を行った。 2020年度はWEB出願システム、例規システムの導入を行った。 2021年度に学務システムについて教職員の意向調査を行い、これに基づきカスタマイズやプログラム追加の準備を進めている。 2022年度は文書管理システムの導入を行った。 今後も積極的に外部委託化、ICTの活用を検討していく。 組織に関する規程や事務分掌規程を策定し、法人化に伴う新たな事務や権限を明確にするとともに、中期目標の達成に向けて、広報体制を再編し、入学・卒業時の諸データを一元的に管理し、受験動向や入学者の傾向分析を行う広報戦略室を立ち上げた。 また、2021年度にはいちかんダイバーシティ看護開発センターを設置し、地域連携、国際交流、臨床看護連携、災害看護、健康支援、在宅ケア支援、地域保健連携、保健師キャリア支援の8グループからなるプロジェクトチームを編成し、組織横断的な運営体制を構築した。 今後もこれらの取り組みを継続することにより、限られた人員を有効に活用していく。 2022年度に監事による臨時監査が実施され、内部統制システムの未整備などについて監査報告があった。それを踏まえ、2023年度から担当職員2名を配置することとし、内部統制システムの構築や既存事業の見直し、事務マニュアルの策定を図るなど、効率的で統制の取れた事務執行体制の実現に向けて取り組んでいく。 コロナ禍下を期に益々大きくなるICT関連の教育、研究ツールの充実と維持について、図書情報センターの役割をサポートする専門的知識を持った人員の配置が具体的に検討されているものの、2021年度までには配置は実現していない。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>年度評価結果</td> <td>令和元(2019)</td> <td>令和2(2020)</td> <td>令和3(2021)</td> <td>令和4(2022)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> <td>B</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | A | A | A | B | | | II | <ul style="list-style-type: none"> 内部統制の不備があったため(2023年度以降担当職員を配置し是正していく) | II | |
| 年度評価結果 | 令和元(2019) | 令和2(2020) | 令和3(2021) | 令和4(2022) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | A | A | A | B | | | | | | | | | | | | | | | | |

神戸市看護大学における内部統制システムの整備について

1 内部統制システム整備の経緯と概要

令和4年度に、学生や講師の処遇に関する手続きの不備や公益通報制度の未整備などについて指摘する内部通報が本学の監事であり、監事による臨時監査が行われた。監査の結果、大学の事務処理に多くの課題があることが判明し、業務方法書に定める内部統制システムや業務マニュアルの未整備、規程と実務の乖離など、業務全般にわたる指摘を受けた。

①業務方法書に定める事項の未整備

ア. 内部統制システムの未整備

イ. 必要なマニュアルが一部しか作成されていないなど業務マニュアルの未整備

ウ. 業務上想定されるリスク（個人情報漏洩など）の洗い出しや、その分析及び評価ができていないなどリスク評価の不備

エ. その他、業務上、設置が必要とされている会議体が設置されていないなど、業務方法書に定める事項の不履行

②規程と実務の乖離

ア. 文書管理規程、法人印規程に定める事項の履行不備

イ. 理事長の承認が必要な書類を提出していないなど、会計規程に定める事項の履行不備
指摘の背景には、法人化や新規事業の実施に伴う業務増に事務局体制が十分に適応できず、結果として内部統制が機能不全を起こしていることがあると考えられる。そのため、改めて現状・課題の収集・分析を行い、業務方法書に規定する内部統制システムの整備に向けて取り組んでいる。

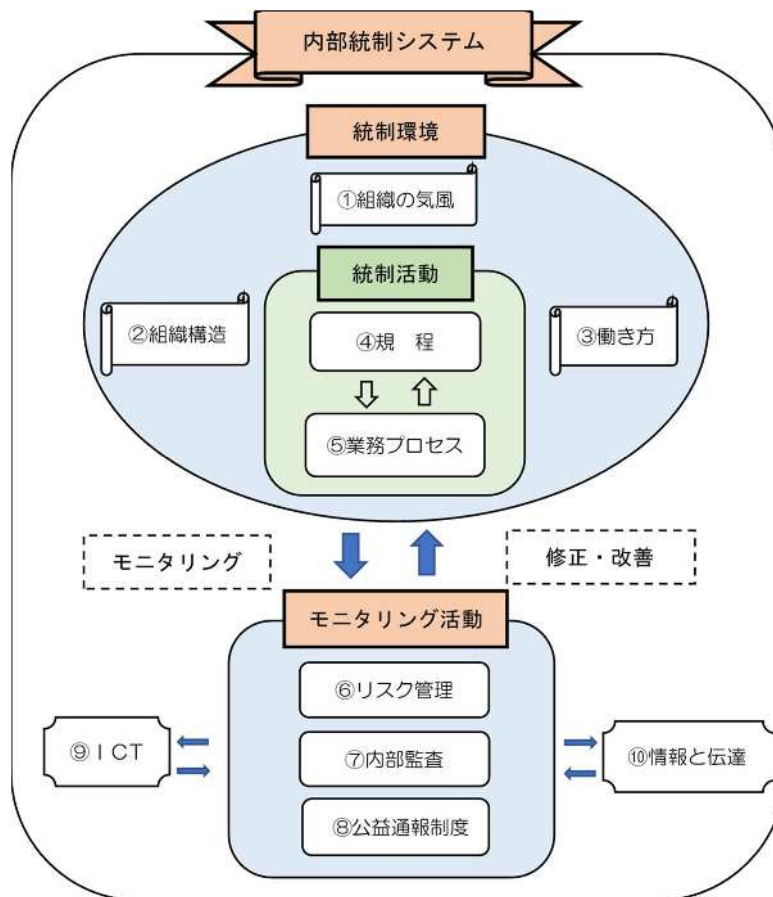
2 内部統制システム整備に向けての取組内容

(1) 内部統制システム整備の考え方

総務省の独立行政法人の内部統制に関する研究会の報告書をもとに、内部統制システムを下記のように整理し、現在ある内部統制のための仕組みを、業務の有効性・効率性や、事業活動に関わる法令等の遵守などの観点から点検し、教職員が守るルールとして機能しやすいよう再整備することとする。

(2) 取組内容とスケジュール

令和5年度に下記の構成要素①～⑩について、現状調査・分析を行った上で対応策を検討・実施し、全体を統括する内部統制規程を制定して、令和6年度にシステムを稼働させる。その後、システムのモニタリングを行い、修正を加えて令和7年度から本格稼働させる。



(3) 主な対応策

対応策の主なものとして、クレドの策定、組織図の再編、委員会の見直し、各種規程と業務プロセスの見直し、リスクアセスメント記録表の作成、公益通報制度の創設、実務研修の実施、働き方改革のための各種取組などを行う予定。

(参考) 内部統制システム

経営目標等の達成に向けて事業活動を健全・効率的に運営するために組織内に設ける仕組みのことで、会社法等によって一定の企業に内部統制の体制整備が義務付けられるとともに、地方公共団体や独立行政法人にも適用されている。