

公立大学法人神戸市看護大学
令和4事業年度の業務実績に関する評価結果

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	…22
(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

…36

添付資料

1. 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

…43

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2022（令和4）年度業務実績について、教育研究の特性や運営の自主性・自律性に配慮しながら、第1期中期目標（2019～2024年）の達成に向け、中期計画の進捗状況等を確認し、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S～Cの4段階評価を行う

S	中期計画の達成に向け特筆すべき進捗状況である
A	中期計画の達成に向け順調に進捗している
B	中期計画の達成に向けやや遅れている
C	中期計画の達成に向け大幅に遅れている

○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期中期計画の4年目となる2022（令和4）年度は、理事長のリーダーシップのもと役員・教職員が一体となり、中期目標及び中期計画の確実な達成に向けて、大学改革と自律的かつ効率的な運営に取り組んだ結果、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組み」では、大学の魅力や入学金の引き下げ等の情報について、ホームページやSNS、デジタルサイネージなど、様々な媒体の活用や、オープンキャンパスなどの機会をとらえて積極的に周知し、高校訪問の強化や大学の魅力向上に資する施設整備に取り組んだ結果、学部受験生の全体倍率が直近6年間で最も高い4.5倍を確保するなど、大きな成果を上げた。

「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、兵庫県訪問看護ステーション連絡協議会と連携し、在宅ケア関連職種へ、訪問看護ステーションにおけるBCP作成に関する研修、訪問看護師臨床判断能力を育む研修等を実施するなど、地域の保健医療に大きく貢献した。

また、文部科学省の予算事業として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着実に取り組んだ。

「第4 業務運営及び財務内容の改善」では、長期休職者が発生した際の新たな特任教員の採用など、優れた教職員の確保育成に努めるとともに、長期保全計画に基づく改修工事を着実に実施し、学生のニーズ調査の結果を受けてトイレの美装化やパウダーコーナーの設置、Wi-Fi環境の拡充に取り組むなど、教育環境の整備・充実を積極的に推進した。

このような取組状況を踏まえ、総合的に評価した結果、『中期計画の達成に向け順調に進捗している』と認められる。

引き続き、保健・医療・福祉の教育研究拠点として、豊かな教養と看護の専門性を備えた実践力のある看護人材の育成のみならず、質の高い教育研究活動に取り組み、人的資源や教育研究成果を絶えず市民に還元するとともに、産学官の連携による地域貢献活動を展開することを通じて、学術の発展と市民の健康と生活の質の向上に寄与されたい。

また、学校現場においては教員の多忙化が課題となっており、初等中等教育や私立大学においても「働き方改革」が焦点となりつつある。医療機関においても「医師の働き方改革」が進められており、医療機関に対して実践力のある看護人材を輩出する観点からも、看護大学における「働き方改革」の取り組みは避けて通れない問題であり、課題となっている内部統制システムの構築を進める中で、積極的に取り組まれることを期待したい。

<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	S	A	B	C
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	A 順調に進捗	8	1	5	2	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	A 順調に進捗	10	1	8	1	0
第4 業務運営及び財務内容の改善	A 順調に進捗	16	0	15	1	0
合 計		34	2	28	4	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 A</p>	<p>(評価理由)</p> <p>大学の魅力や入学金の引き下げ等の情報について、ホームページや SNS、デジタルサイネージなど、様々な媒体の活用や、オープンキャンパスなどの機会をとらえて積極的に周知し、高校訪問の強化や大学の魅力向上に資する施設整備に取り組んだ結果、学部受験生の全体志願倍率が直近6年間で最も高い4.5倍を確保するなど、大きな成果を上げた。</p> <p>以上のことなどから、中期計画の達成に向け順調に進捗していると認められる。</p>
<p>法人自己評価 評価 A</p>	<p>学部の優秀な学生の確保では、市内優先枠の拡大のほか、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入学試験を導入した。また、広報活動では、WEBオープンキャンパスやオンライン個別相談の実施、高校訪問などを積極的に行った。さらに、2023年度以降の入学生から入学金を一律141千円引き下げるとともに、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していくこととし、実質の入学金無料を実現した。</p> <p>学部教育では、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継続した。また、まちの減災ナース制度を受講した教員が作成した減災スライドを用いての授業や、文部科学省の助成で購入した空間構築ユニットを用いたシミュレーション教育、さらには国際看護論で、グローバル社会とDX、日本のSociety5.0の理解を促進する教育を行った。また、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。さらに、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、教員対象のFD研修、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。学生支援基金を活用し、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に基づき、トイレの標識を男女で色の識別をなくした。大学院における学修に関しては、大学院の修了生や他大学の院生を含めた事例検討会を継続的に実施したほか、兵庫県立大学大学院と本学の大学院科目の聴講制度を実施した。</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。その結果、看護師・助産師の国家試験において合格率の目標を達</p>

	<p>成した。また、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。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>以上のことから、中期計画の達成に向け、年度計画の執行は順調に進捗している。</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 A</p>	<p>(評価理由)</p> <p>兵庫県訪問看護ステーション連絡協議会と連携し、在宅ケア関連職種へ、訪問看護ステーションにおけるBCP作成に関する研修等を実施し、地域の保健医療に貢献するとともに、看護師リカレント教育プログラムを実施し、参加者4名の就職につなげた。</p> <p>以上のことなどから、中期計画の達成に向け順調に進捗していると認められる。</p>
<p>法人自己評価 評価 A</p>	<p>地域課題の解決等を担う学術研究では、オンライン看護相談やオンライン慢性疾患管理を行ったほか、多職種連携システム構築の支援を行い、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、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と協定を結び、海外の共同研究に関する協議を行った。</p> <p>研究支援では、科研獲得プロジェクトを継続して実施し、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、新規採択率は目標を達成できたが、新規申請率は目標を達成できなかった。また、昨年度に行った研究環境整備・研究活動支援に関する調査をもとに、統計手法に関する講演を実施するとともに、継続事業として「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、研究教育倫理eラーニングや倫理講習会を開催した。また、公的研究費の不正防止対策のためのオンラインによるコンプライアンス研修を実施し、受講対象者全員が受講した。公的研究費の適正使用に関するモニタリングを学内委員と学外の公認会計士が同時に実施し、監査体制を強化した。また、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」の発行及び、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、在宅ケア関連職種へ、訪問看護ステーションにおけるBCP作成に関する研修、訪問看護師臨床判断能力を育む研修等を実施した。また、教育ボランティア交流会の実施や学生と地域住民とのコラボ教育を推進した。</p> <p>地域の保健医療への貢献として、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>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。</p> <p>地域の看護人材の供給では、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。卒業生に対しては、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、兵庫県保健師キャリア支援センターの事業として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、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、外国人教員がネイティブ英語に触れる機会を増やした。海外の看護系大学との交流として、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、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>以上のことから、中期計画の達成に向け、年度計画の執行は順調に進捗している。</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 A</p>	<p>(評価理由)</p> <p>長期休職者が発生した際の新たな特任教員の採用など、優れた教職員の確保育成に着実に取り組むとともに、実習や授業で使用する空間構築シミュレーターの導入や、長期保全計画に基づく改修工事、トイレの美装化など、教育環境の整備・充実に取り組んだ。</p> <p>また、監事による臨時監査において、未整備などが指摘された内部統制システムについては、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対応することとしている。</p> <p>以上のことなどから、中期計画の達成に向け順調に進捗していると認められる。</p>
<p>法人自己評価 評価 A</p>	<p>効率的で機動的な組織運営体制の構築として、いちかんダイバーシティ看護開発センターでは、テーマごとに横断的な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、相互連携を図った。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、法人本部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、いちかんダイバーシティ看護開発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、人事委員会において適切に議論を行い、相応しい教員の公募および採用を行ったほか、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ターを導入した。また、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。</p> <p>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。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</p>

度にホームページの刷新を行うこととし、刷新に向けて準備を行った。

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。教職員のコンプライアンスについては、前年度の研修時に行った理解度チェックシートの回答結果を踏まえ、受講者がより理解を深められる内容になるよう工夫した。

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、セミナーの開催やワークショップ、アドバイザーによる個別支援を行った。

業務改善については、学務システムについて、機器の更新を行った上で、教職員の意向調査を踏まえ、予算内で最大の効果が見込めるカスタマイズを行ったほか、文書管理システムの導入を行った。また、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検討を行った。

以上のことから、中期計画の達成に向け、年度計画の執行は順調に進捗している。

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					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<p>1 入学者選抜及び学部教育</p> <p>(1) 優秀な学生の確保</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>	<ul style="list-style-type: none"> 新たに追加される「留学生枠」「社会人枠」も含め、アドミッションポリシーに照らし、各入試制度の意図、入試科目、入試問題、面接マニュアル等を検討し、選抜試験を実施する。 2025年度入試に向けて、他大学の情報を踏まえて優秀な受験生獲得に資する入試方法を決定し、高校等への周知を図る。 学校推薦入試における市内優先枠の対象者の拡張についての計画に基づき実施し、その地域の高校生や進学指導者に広く周知・広報する。 アドミッションポリシーに沿って、社会人枠、留学生枠の選抜試験を新たに実施する。その具体的な内容・方法について、周知・広報する。また、社会人・留学生選抜試験の実施後に応募人員や試験結果を踏まえた改善点を検討する。 より多くの高校生に本学を選んでもらえるよう、ホームページの刷新や、オープンキャンパス等で配布する『大学案内』のリニューアルなど、大学の魅力の情報発信を拡充・強化する。 過去の入試データに加え、高校訪問やWEBオープンキャンパスなどの新たな取り組みで得た情報を分析し、より効率的な広報について、検討し、実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 「私費外国人留学生」（1人）と「社会人」（3人）を対象とした入試を実施し、合計4名の応募者の中から、1名を選抜した。 2025年度入試に向けて、他大学の情報を踏まえて情勢にフィットした入試方法を決定し、HP等において公表した。 学校推薦入試における市内優先枠の対象者の拡張を実施し、地域の高校生や進学指導者に広く周知・広報し、実際に受験生も集めた。 アドミッションポリシーに沿って、社会人枠、留学生枠の選抜試験を新たに実施した。HP等で広報したところ、多くの問い合わせがあり、また、実際に受験に至る応募者がいた。また、社会人・留学生選抜試験の実施後に応募人員や試験結果を踏まえた改善点を検討し、配点の変更や必要書類や必要受験科目の見直しの検討をしている（新実施要領策定中）。なお、多様な人材の受入れを総合的に拡充するために、2025年度入試においては、共通テストにおける科目選択の自由度を増大させ、基礎理科を高校で受講している受験生（いわゆる文系コースの受験生）にも不利にならないようにし、受験生層の抜本的拡充をはかり、より高倍率での選抜が可能となるようにした。 本学の魅力再発見のため、学部生にアンケートを行い、高校生にアピールすべきポイントの確認を行った。また高校生の進路選択に対する考え方の調査のため、オープンキャンパスのアンケートについても広報戦略室からいくつか質問を追加した。2023年度において、大学の魅力の情報発信を拡充・強化するため、ホームページの刷新を行うこととし、刷新に向けての準備を行った。 過去の入試データから受験者の多い高校等を分析した他、高校訪問での先方の意見（志望者数の動向、入試科目に関する意見など）を参考に、より効果的な高校訪問を実施した。コロナ禍ではオープンキャンパスにWEBも取り入れ、オンライン個別相談も実施し、外出せずとも高校生が本学にアクセスしやすくなった。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	<p>S</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学の魅力や入学金の引き下げ（一律141,000円）等の情報について、受験生向け特設ホームページの充実やSNS、受験雑誌、駅構内や郵便局のデジタルサイネージなど、様々な媒体の活用や、オープンキャンパス、入学者選抜実施要項の配布などの機会をとらえて積極的に周知した。さらに、高校訪問を強化（2021年度10校→2022年度17校）するとともに、大学の魅力向上に資する施設整備に取り組んだ結果、全体志願倍率が直近6年間で最も高い4.5倍を確保するなど、大きな成果を上げたため。

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>・新カリキュラムの1年生開講科目を対象に、科学的思考や倫理観の育成、教育内容について評価する。</p> <p>・教養教育の充実を図るため、UNITY（神戸研究学園都市大学利用施設）の単位互換講座の活用のための方策について、他大学の方法を参考に検討する。</p> <p>・学生の授業での様子や目標達成度などについて専門教育と教養教育の教員が意見交換を行い、教員間での相互理解を促進する。 【数値目標】 ・前期・後期とも 1回/年</p> <p>・学生が主体的に学ぶ力を育成するため、2021年度に続き、教員のファシリテーション力育成のためのFD研修を行う。 【数値目標】 ・FD研修 1回/年</p> <p>・2021年度から継続して、災害看護論Ⅰにおいて被災体験がない学生に、教育ボランティアの協力を得て、災害の経験者から教わる機会を設け、看護専門職としての自助の意識づけの機会を設ける。</p>	<p>・科学的思考や倫理観の育成については、本学のDPとそれぞれ4と2に対応している。新カリの1年生科目の教員を対象に、DPとの対応を調査した結果、科学的思考や倫理観の育成に5科目が関連していることがわかった。今後、新カリキュラムの進行に伴い関連する科目が増えることから、科学的思考や倫理観の育成は充実できると考える。</p> <p>・今年度も入学前の学生にUNITYの単位互換制度について情報を提供し、新学期オリエンテーションにおいても丁寧に説明した結果、16人（前期4人、後期12人）が履修し、昨年度より増加した。また、単位互換講座の活用のための方策について、他大学（県立大と外大）からヒアリングを行ったが、特別な方策は取られていなかった。「大学コンソーシアムひょうご神戸」の教育連携委員会（2022年5月11日オンライン開催）でも同様の課題があり、対応策として「追加募集可能な科目を各大学に照会し、二次募集を5月、三次募集を8月に行う。」「特に、後期の集中講義で特色的な科目について照会し、新規科目の募集を行う」が挙げられており、この内容を単位互換制度にも提案してみることを検討する。</p> <p>・12月19日（月）「倫理学」、12月26日（火）「情報処理演習」に焦点をあて、12:20～12:50にWebによるランチョンセミナーを実施した。2回の意見交換会ともに30名以上が参加し、「倫理学」「情報処理演習」の教育内容や方法に関心が高いことがわかった。意見交換の内容からも、科目の内容を具体的に知ることによって当該科目と自身の科目との関連を考えたり、教育方法について自身の方法を見直したりする機会になっていた。また、科目を充実するために互いに協力できることについての意見交換が活発に行われた。以上のことから、本意見交換会は教員間の相互理解を促進する機会になったと考える。</p> <p>・教員および実習指導者のファシリテーション力育成のためのFDとして、「看護学実習のためのファシリテーション力」をテーマに浦山 絵里 先生（ひとづくり工房 esuco（えすこ）代表）によるオンライン（ライブ）研修を行い、学内教員36名、臨地実習指導者等70名が参加した（2022年9月1日）。研修アンケート回答者76名のうち95%が本研修は実習指導に役立つと回答し、自由記載にも「学生が主体的に学ぶための実習指導者のあり方が具体的に理解できた。」等の記載がみられたことから、FD研修会の目的は達成された。</p> <p>・災害看護学1の授業のなかで、25名の阪神淡路大震災を経験した多様な年代の教育ボランティアの方に来ていただき、災害時のことを語って頂いた。そして、4-5名の小グループでインタビューを行い、自身の生活を見直したり、その後の自助を考えたりするグループワークを行うことで、自分たちの地域をより深く理解し、そこで役割を担っていくことの意識づけの機会となった。（7月12日）</p>	A	・年度計画を順調に実施している	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>	<ul style="list-style-type: none"> 学生が災害への自助の行動を考え、実行できるよう、まちの減災ナース制度を受講した教員が作成する、減災、備え等の自助に関する教材の利用を促す。 日本看護系大学協議会の災害支援対策委員会兵庫ブロックの会議に参加し、他大学とのネットワーク構築に向けて検討する。 【数値目標】 ・会議回数 2回以上/年 新カリキュラムにおいて、「保健統計学」を14回選択から7回必修へ変更、「保健統計処理演習(保健師必修)」を7回から14回に拡大したことについて評価する。 コミュニケーション英語Aを選択科目から必修科目に変更して英語教育を強化したことについて評価する。 看護学実習や演習科目においてICTを用いたシミュレーション教育を充実させる。 「国際看護論」で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について教育内容を充実させる。 	<p>【授業評価】 災害看護論Ⅰ 平均 4.05 (中央値 4.17) 災害看護論Ⅱ 平均 4.73 (中央値 5.00)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本災害看護学会認定のまちの減災ナース研修を修了した宇多先生が学生と教職員向けに減災スライドを作成した。このスライドを学生向けにはMoodleにアップし、後期オリエンテーションで学生に紹介した。教職員向けにはTeamsにアップしている。閲覧数は学生18名、教職員12名であった(2023.3.2現在)。視聴後のアンケートでは14名から回答があり(解答率14%)、「大学周辺地域での災害リスクについて理解できた」92.9%、「大学における防災や減災対策について理解できた」85.7%で災害や減災について理解する機会となっていた。一方で、視聴数が少ないことは課題である。 兵庫小ブロック会議が7月5日に開催され、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。他大学とのネットワークを構築するため、3ヵ月に1回(9月9日と12月5日)開催し、大学の近況を報告しあった。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。また、2月19日のJANPU災害対策委員会主催の災害フォーラムに参加し、2022年改定の防災マニュアル指針を本学の防災計画に反映することの検討を提案した。 新カリの保健統計学は2023年度に開講予定(高木先生)、保健統計処理演習は2024年度に開講予定(片山先生)のため開講後に評価を行う。 コミュニケーション英語Aでは、2019年度は履修生71人であったが、新カリキュラムでは2022年度は履修生97人であった。また、2022年度に行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」と回答しており、(回答者88名中80名)。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。 令和3年度補正予算により購入しsmartinfillを用いたシミュレーション教育を実施・充実させるため、5月16日にワーキングメンバーが京都橘大学のシミュレーションセンターを視察しその結果を全看護学分野で共有した。その後、7月1日にワーキング会議を開催し、後期のプレ実習・演習に導入できるよう準備をすすめた。その結果、2年生、3年生では、COVID-19に関連した代替実習あるいは実習前の準備を高めるための演習を、4年生では卒前の看護技術習得の演習を行った。2~4年生をあわせsmartinfillを用いた演習は10回であった。 学生アンケートからも「病院にいるような臨場感があった」「効果的な振り返りができた」などの感想があり、本教育方法の効果があったことがわかった。 国際看護論では、授業で扱う範囲を広げ、SDGs、UHCの見直しの概論を取り入れた上で、グローバル社会とDX、日本のSociety5.0(デジタルツイン)の理解やそこで起こりうる健康リスクの理解を促進する教育内容を行なった。Moodleを用い 			

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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>	<ul style="list-style-type: none"> 新カリキュラムについて、地域包括ケアシステムを体系的に学ぶことができるかどうかの検証と評価を継続的に行う。 地域の医療機関・福祉施設等の協力を得て、科目特別講師制度やファシリテーター招聘事業を活用した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し、教育の充実を図る。 教員と臨床指導者が相互に交流し、教育・実践能力の向上を図るため、FD研修会を開催する。 【数値目標】 ・実習指導者研修会 1回以上/年 実習が効果的に行えるよう、臨床教授と教授との懇談会を開催し、成果と課題を共有する。 【数値目標】 ・臨床教授と教授の懇談会 1回以上/年 実習指導力の向上をめざし、効果的な実習のため、教員と市民病院群の臨床指導者が相互に交流する実習協議会を実施する。 【数値目標】 ・実習協議会 3回以上/年 新カリキュラムが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」を達成できる教育体制になっているか検証を行う。 新カリキュラムの各科目について、ディプロマポリシーに基づき、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しているか確認を行う。 	<p>て、多様なメディアやデジタル資料を用いて、日本とベトナムのデータを分析した。非常勤講師が日本外国人医療や情報格差を是正するアプリの演習も行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新カリでは1年生を対象に地域包括ケアシステムに関連した地元創成看護論や地元創成看護学実習Ⅰを開講した。今後、新カリキュラ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から継続的に評価を行う。 新規の科目を増やすよう教員に協力を募り、4件の新規申請があった。全体の申請数は、15件だった。また、2022年度の実施は12件であった。担当した教員からは、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。 実習指導者研修会は、「看護学実習のためのファシリテーション力」をテーマに浦山 絵里 先生（ひとづくり工房 esuco（ゑすこ）代表）によるオンライン（ライブ）研修を行い、学内教員36名、臨地実習指導者等70名が参加した（2022年9月1日）。アンケート結果も好評であった。 【実績】実習指導者交流会1回開催 コロナ禍において実習が効果的に行えるよう、臨床教授と教授との懇談会を開催し、2022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。臨床教授からは、臨地での実習の確保が職場適応につながると感じていること、新人看護師の緊張が強いこと、離職が多いこと等現場での状況について報告があり、今後の実習における課題を明確化できた。 【実績】臨床教授と教授の懇談会1回（2023年3月3日）開催 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。 【実績】市民病院との協議会6回/年 新カリキュラム作成の際に、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」を確認して作成しているため、引き続き本学カリキュラムの成果を確認することにより成果を確認している。また目標の「高いレベルでの達成」の意味については教育研究審議会で確認した。（2023年3月14日） 新カリキュラムの各科目について、ディプロマポリシーに基づき、成績評価基準を学生に明確に示しているかどうか、シラバスの点検を行い、不足している科目はフィードバックし、確実に記載できるように点検し、90%の科目で記載ができていることを確認した（2023.3.24現在）。 			
<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>					

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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>・2021年度に実施した学生のディプロマポリシーの調査結果等を踏まえ、カリキュラムポリシーの継続的な評価・見直しを実施する。</p>	<p>・4年生対象にDP、CPについてアンケート調査を実施した（2023.1.31）。回答率は50%で、8つのDPについては、「大変達成できた」と「まあまあ達成できた」をあわせると96～100%という結果から、概ねDPは達成できていると評価できる。</p> <p>自由記載の結果よりDPの達成に影響していることの一つとして、グループワークによる他者理解と学び合い、実習といった授業形態を上げるものが複数名あった。これらは昨年の結果と同じ傾向であり、学生にとってはより積極的、自主的に学習に関与する実習が記憶に残りやすかったと考える。6つのCPについては、「大変達成できた」と「まあまあ達成できた」をあわせると79～98%であった。最も低かったのは「CP6.複数の語学科目を配置し、国際的視野に立った医療や看護を学ぶことにより、異なった文化や価値観を理解する姿勢を育てる。」であったが、2022年度からスタートする新カリキュラムではコミュニケーション英語Aを必須としたほか、国際看護に専任教員を配置する対応を行っている。その他、自由記載には、看護学ゼミナールへの聴講を早期から希望する意見や4年後期に大学に行く機会が少なく孤独といった意見があったが、看護学ゼミナールは2021年度から下級生にも聴講できるように対応し、新カリでは4年後期に2つの必須科目を配置していることから、課題には概ね対応できていると考える。</p> <p>・2021年4月以降に就職した病院施設対象に「神戸市看護大学看護学部看護学科カリキュラム評価等について」アンケートを実施し、DPの「リーダーシップの基礎を理解し、多職種と連携協働する積極性と協調性を身につけている」、「地域住民の健康問題に関するニーズを捉え、主体的に地域活動に参加する姿勢を身につけている」の評価が低く、病院施設が本学の教育に、社会人としての基礎力を高め、ストレスマネジメントができるようになるための支援を期待していると分かった。</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>・定員割れの要因分析、他大学の状況を調査し、適正な定員のあり方をまとめる。</p> <p>・新たに追加される学内推薦・機関推薦の大学院入試を実施する。改善点等があれば抽出し、検討材料とする。</p> <p>・外国人研究生の受け入れを推進するとともに、EPA（経済連携協定）などで来日し、日本の看護師免許を有する外国人や、多様な学生の大学院受験を受け入れる整備を行う。</p>	<p>・定員割れの要因の1つとして、学部からの進学誘導が不十分である点については、学内推薦を強化することが打開策となるため、教授会等で学内推薦をキャリア形成的観点から、推奨することができる旨、周知したが、適正な定員についての議論は纏めることができなかった。</p> <p>・新たに追加される学内推薦・機関推薦の大学院入試を実施した。宣伝不足が認識されたため、宣伝に努めた。</p> <p>・外国人研究生の受け入れを推進したが、応募者を得るにいたらなかった。ただ制度としては、EPA（経済連携協定）などで来日し、日本の看護師免許を有する外国人や、多様な学生の大学院受験を受け入れる整備をととのえつつある。</p>	A	<p>・年度計画を順調に実施している</p>	<p>B</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（博士課程後期0.7倍）となっているため。</p>

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・学内推薦入試制度の導入に伴い、在学生に対して制度を周知するとともに、研究や専門看護師などに関心をもっている学生に対して、大学院への進学を検討するように働きかける。 ・市民病院群、民間医療機関、実習施設及び関係団体等に大学院案内を送付するほか、同窓会の会報を通じて大学院の魅力発信を行う。 ・大学院受験生に対しホームページでの情報コンテンツの充実や大学院案内パンフレット等の見直しを図っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・入試委員会が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。 ・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、大学院案内や募集要項等の配布により、積極的に働きかけた。 ・大学院案内パンフレットの内容を見直し、改訂を行った。 			
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・各科目において、院生が大学院での学びをもとにして、自らの見解を公表できる仕組みを検討する。 ・大学院生の実践・研究活動に必要なトピックスについて、学外の講師を招いた特別講演会を2回開催する。また特別講演会に関する大学院生のニーズ調査を実施し、特別講演会の必要回数や内容について評価する。 【数値目標】 ・特別講演会 2回/年 ・研究・CNS・助産学実践・マネジメント実践の4つのコースの大学院生に対して、昨年度に実施した教育充実のために必要と考える内容についての調査結果を踏まえて、各コースの教育充実について検討する。 ・昨年度実施した、ディプロマポリシーと照らし合わせて、総合的能力を育成するための共通カリキュラムで強化、充実させる必要がある内容についての調査結果を踏まえて、総合的能力を育成する共通カリキュラムの内容について検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの見解を公表できる仕組みづくりまでは実現できなかったが、1名の院生は大学院の授業を聴いて、ヤングケアラーに関する社会問題をテレビ局に脚本として応募し、最優秀賞を受賞してテレビドラマ化されるに至った。また、神戸看護学会のワークショップに院生が参加し、積極的に発言を行った。さらに助産学実践コースの学生が小寺小学校での月経教育時の取材で、新聞社（毎日新聞）に月経教育の在り方の見解を話し、掲載された。今後も引き続き、指導教員から、神戸看護学会やその他の学会・研究会、マスコミなどで大学院生が自らの見解を公表するように促す。 ・院生対象の学外講師を招いた特別講演会を9月と3月の2回実施した。9月の参加者数は博士前期課程31名、博士後期課程11名で、3月の参加者数は博士前期課程21名、博士後期課程10名であった。講演会の終了後のアンケート調査で必要回数や内容について評価を行い、年2回の開催が適当との回答が95%、役立つとの回答が86%であり、概ね満足の内訳であった。また、今後企画してもらいたい内容も記載があり、ニーズを把握できた。 ・昨年度のアンケート結果をフィードバックしてニーズに沿った授業内容にするよう関連科目の教員に依頼した。年度末にアンケート調査を実施し、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。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。 ・昨年度の調査結果をふまえて、DPの国際的視野についての科目が不十分との意見があったため、検討の結果、国際看護について講義できる教員も着任したことから、来年度には「国際看護論」を科目として開設するための具体的準備を進めるなどの対応を行うこととなった 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・年度計画を順調に実施している 	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>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>	<ul style="list-style-type: none"> 博士論文の進捗状況報告会を年2回実施する。 【数値目標】 ・報告会 2回/年 学生同士による研究報告・交流会時に教員から意見をもらう時間を充実させる。 研究計画書発表会で、複数教員からのコメントを得る時間の確保や終了後の主指導、副指導教員からのコメントを得ることで、より質の高い実現可能な研究計画書の作成につなげる。 複数教員指導体制を強化するために、指導教員決定後、主指導教員と相談の上、必要に応じて副指導教員の指導を受ける体制を整備する。 前期と後期に国際学会発表、参加奨励制度を大学院生に周知し、学会参加費、旅費等の助成申請数を前年度より増やす。 【数値目標】 ・申請件数 2件/年 条件を満たした修了生にも国際学会発表、参加奨励制度を適用可能とすることを検討し、研究活動に対するインセンティブを設ける。 シラバスの成績評価基準をホームページ等で明確に示す。 大学院生に対し、修了時にディプロマポリシーの項目を、どの程度達成できているかについて、最終試験時に詳細に評価できるようにする。 修了生の職場の上司だけでなく、広く社会の要請に応じた教育課程になっているかについて、日本看護系大学協議会や文部科学省などの公的機関等からも情報収集を行い検証する。 社会人学生が、休学せずに学業と両立できるように、オンラインツールを用いたWEB授業を積極的に導入する。 	<ul style="list-style-type: none"> 進捗状況報告会を計画どおり9月と3月の2回実施した。大学院生の中でも過年度生の進捗状況の報告ならびに指導上の困難について、担当教員が他の教員と共有・相談を行うことで、今後の指導に向けての示唆が得られた。 遠方に在住している大学院生や職業を有している院生も参加しやすくするため、研究報告交流会はオンラインで実施した。研究の進捗状況の報告内容に対して多くの教員からコメントがあり、大学院生同士でも困っている点について相談できた。 6月に博士後期課程の院生1名の研究計画書発表会を実施した。プレゼンテーション20分、質疑応答は昨年度20分だったが30分に増やして対面形式で実施し、多くの教員からコメントが得られた。 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ている。 前期の9月締め切り時、後期の2月締め切り時に国際学会発表・参加奨励制度の申請が博士前期課程の院生よりあった。申請件数は9月に2件、2月に2件の計4件の申請があり、前年度より申請件数は増加して、数値目標を上回った。そのため、予算額の全額である年間50万円を審査基準に則り割り当てた。 修了生への国際学会発表・参加奨励制度は2021年度の修了生で終了となったため、最後の申請機会であったが、申請者はいなかった。 成績評価基準について、点数のみで評価基準が明確に示されていなかったことから、他大学の成績評価基準を参考にして案を作成した。学部との成績評価基準の整合性を図るため、調整を図り教員に修正するように依頼した。 最終試験時には、面談において必ずディプロマポリシーの達成状況について確認・評価し、最終的な合否判定資料に評価内容を記載するようにしている。 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、本学の教育課程が広く社会の要請に応じた内容かどうかを検証できる情報は得られていないため、検証するまでには至っていない。 大学院の講義では、社会人学生や遠方在住の院生も多く、授業も少人数であるため、オンラインを用いたWEB授業を積極的に導入した。一方で、フルタイムで大学に来ながらオンライン授業に参加する院生は、院生室やセミナー室を利用している。Wi-Fi環境や発言時の混線などから、施設整備が今後の課題である。 			

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
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。	・大学院生に対する地域の保健課題の解決に貢献できる実践・研究能力育成に資する教育方法・カリキュラムを作成する。	・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、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。			
3 学生への支援 (1) 全学的な学修支援体制の整備 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。 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・学生が担任に相談しやすい環境を整えるため、継続して、全担任は授業と区別してオフィスアワーを設定し、それが活用されているかの調査を行う。 【数値目標】 ・全担任がオフィスアワーを設定 ・オフィスアワーの活用についての調査 1回/年 ・学生自ら学修状況を自覚できるよう、学期ごとに担任が面談を行い、学修状況を確認する。 【数値目標】 ・全担任が担当学生の状況を把握し、4月と10月に支援の必要な学生について学生部長に報告 ・本学におけるLGBT等の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に基づく環境整備を行う。 ・LGBT等に関する啓発ポスターを作成し、学内に掲示するとともに、学生にはいちかん掲示板で、教員にはメールで配信し、理解を深める。 ・LGBT等の性自認及び性志向の理解を深めるため、相談窓口となる職員に対して専門研修を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全担任に授業と区別してオフィスアワーの設定を依頼し、全担任がオフィスアワーを設定した。それをいちかん掲示板を通して、全学生に周知した。オフィスアワーの活用についての調査の結果、使用している者もいるが、多くなく、学年が上がるに従って、教員にメールで相談していることが多くなっていることが明らかとなった。 【実績】 ・全担任がオフィスアワーを設定した。 ・オフィスアワーの活用状況を学生自治会役員と担任の一部に聞き取り調査を行った。 ・学生自ら学修状況を自覚できるよう、学期ごとに担任が面談を行い、学修状況を確認した。 【実績】 ・全担任が担当学生の状況を把握し、4月と10月に支援の必要な学生について学生部長に報告した。 ・昨年度に学生から提出された「多様な性、多様な身体的特徴の配慮に関する提案」に基づき、LGBT等の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に基づく環境整備をした。修学等支援委員会でワーキングを作り、事務局に要望したことにより、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、ユニセックスな実習服への変更を検討した。 ・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た。 ・LGBT等支援窓口への相談件数は、現在0件であった。啓発活動として、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。 ・法務省の人権擁護機関による取り組みポスター「多様な性について考えよう」等を学内に掲示するとともに、学生にはいちかん掲示板で、教員には啓発動画のURLをメールで配信し、理解を深めた。 ・LGBT等支援窓口の職員は、LGBT等の性自認及び性志向の理解や支援を深めるために、専門研修を受けた。 ・4月28日にFD研修会「発達症の傾向を持つ看護学生への対応と配慮について(講師：植本雅治)」を実施し、教職員48名が 	A	・年度計画を順調に実施している	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>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>	<ul style="list-style-type: none"> 合理的配慮を必要とする学生が自ら申告しやすい環境を整えるとともに、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う。 【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> 「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」2回／年以上開催 学内関係部署が連携し、当該学生に必要な合理的配慮を提供する。 新入生にクラス会を計画し、クラスメイトとの交流を深める。 履修や学生生活に関する上級生からの助言が得られるように学生自治会と連携して新入生歓迎会を開催する。 2023年度からの学生メンター制度（留学生を含む）の導入・開始に向けて、学生自治会と連携しながら、体制を整備する。 本学修了生、実習病院の指導者などと連携し、事例検討会や勉強会を行い、グループダイナミクスを活用した学びを提供する。 兵庫県立大学の大学院との聴講制度の導入を図り、単位互換制度への移行の可能性を検討する。 複数教員指導体制を強化するため、他大学の情報収集を行い、新たな方策について検討する。 コロナ禍においても学生自治会、クラブ活動等の自主的な課外活動ができるよう、クラブやサークルの代表者や顧問、後援会と連携しながら支援を行う。 	<p>参加し、アンケート結果から、学生への対応に参考になったと解答した者が93%で参考にならなかった者はいなく、概ね良い評価であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 合理的配慮を求める学生が支援を得やすいように適宜申請を受け付けたが、合理的配慮申請者は1名であった。また、「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」において、実習指導者間で支援が必要な学生7名の状況や指導内容について情報共有し、継続的な支援につなげた。 【実績】 <ul style="list-style-type: none"> 「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2回開催した。 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ちかん掲示板で配信した。 前期のガイダンスの際に、新入生の大学入学後の適応を促すために、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、情報交換の場を作った。 学生自治会と連携し、新入生歓迎会を4月22日にホールで感染防止対策を行った上で開催し、新入生90人を含めて126名（学生自治会、サークル含む）が参加し、大学での学生生活活動についての情報を得た。 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。 事例検討会は各分野において大学院の修了生や他大学の院生を含めて継続的に実施できている。また大学院の一部授業においては、院生の人数が1名しかいないため、本学の大学院修了生や他大学の大学院生に参加してもらい、ディスカッションをおこなうことでグループダイナミクスを活用した学びを提供できた。 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、来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。 他大学の情報収集を行っているが、複数教員指導体制の新たな方策を検討できる情報は得られていない。 コロナ禍は続いてしたが、学生自治会主催の新入生歓迎会を4月22日に、大学祭を5月21日に感染対策を十分行いつつ開催した。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。また、1年生2年生は全クラスが模擬店に参加し、後援会と連携しながら例年より少し多い参加者が得られた。 ほとんど活動ができていないクラブ活動もある一方で、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 			

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍でも学生が自主学習できるように、継続して徹底した感染防止対策を採りながら、実習室の整備を行う。 ・学生が授業の空き時間や放課後に利用している図書館、食堂、空き講義室を自主学修できるように環境整備を行う。 ・学生自治会との対話を通し、学生のニーズを把握し、自主学習環境を整える。 <ul style="list-style-type: none"> ・2021年度に導入したオンラインジャーナルの利用者から意見を聴取し、改善要望があれば改善計画を検討し、次年度に向けてさらなる学生の自主学習の利便性向上を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ・2021年度から開始した図書館蔵書充実プロジェクトによる購入図書の学習効果などについて学内の評価を受ける。また、図書館内で購入図書の年度初めの展示を行い、学生の自主的な学習を奨励する。 	<p>ラブ活動はメンターとなる教員が支援した。また、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・学生自治会と大学との意見交換会で、学生メンター制度（留学生を含む）の導入について、学生生活を行う上で改善してほしい大学の環境として、LGBTsの環境整備（更衣室、トイレ、実習ユニフォームなど）や自主学習環境についての意見を聞き、2023年度に学生メンター制度を導入、実習ユニフォームの変更について進めることになった。 ・引き続き、ラーニングコモンズ、キャレルなどの利用促進を行っている。また、老朽化したAV機器を順次更新している。AV機器更新については、視聴覚コーナー全8ブース（2名視聴用3台、1名視聴用5台）において、老朽化し、一部故障していた機材も含め、全てのディスプレイ、ブルーレイプレーヤー、ヘッドホンを取り替え更新した。AVコーナーについて、今後も利用者のニーズに合わせての様々な機材更新に柔軟に対応出来るよう、コーナーの電気配線も全面的に見直し、開学当初のものから、シンプルな配線に変更するなどの更新を行った。 ・オンラインジャーナル2件について、アクセス数は以下のとおりである。2022年度後半におこなった図書館アンケートでも利用者のニーズの確認を行っている。今後は更にニーズに応じるようきめ細やかに意見聴取を図りたい。 電子ジャーナル名 利用数 MedicalOnline 2021年度 8677、2022年度 10464 MedicalFinder 2021年度 2394、2022年度 2319 ・2022年度後半に行った図書館利用者アンケートで館内の新刊書展示やその他の図書展示について好評であることが窺われる。 			

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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、特別な配慮を要する学生が早期に学修支援が得られるように、教員間で継続して連携する。 学生に対して実施された合理的配慮の内容を確認し、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う。 再履修生及び通算または各学期GPA2.4未満の学生を担当に通知し、担任が学習状況を把握し、指導を行う。 欠席日数が3日以上のある学生については、引き続き、科目担当者、担任、指導教員が状況を共有し、指導・支援につなげる。 <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度に比べて療養や進路熟考以外の理由による休学者数の減少又は維持(学部・大学院とも) 前年度に比べてGPA2.4未満の学生数の減少又は維持(学部) <ul style="list-style-type: none"> GPA2.4以下の成績が不振な学生について関係部署で情報を共有し、クラス担任の指導につなげる。また、必要時、保健室とも連携する。 博士後期課程では進捗状況報告会を年2回に増やして、履修に関する進捗状況や休学、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強化する。 <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 進捗状況報告会 2回/年 <ul style="list-style-type: none"> 博士前期課程においても、博士後期課程と同様の報告会の機会をもち、課題のある院生を把握し、解決の方向性を研究科全体で検討できるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 合理的配慮を求める学生が支援を得やすいように適宜申請を受け付けるとともに、「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10月28日、12月23日に開催し、学生の特徴や対応の工夫についての情報交換を行い、学生の支援をつなげる。継続支援に向けて7名の学生の情報交換を行った。 <p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、情報提供を行った。 学生に対して実施された合理的配慮の内容を確認し、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。 再履修生、通算又は各学期GPA2.4未満の学生47人に対し、担任が学習状況を把握し、指導を行った。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。 欠席日数が3日以上のある学生について、科目担当者、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。 <p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 療養や進路熟考以外の理由による休学者数は、学部・大学院とも0であった。 GPA2.4未満の学生は、47人。(対前年度 +25名) <ul style="list-style-type: none"> GPA2.4未満の成績が不振な学生について関係部署で情報を共有し、クラス担任の指導につなげた。また、必要時、保健室とも連携した。 博士後期課程の院生の進捗状況報告会を9月と3月の年2回、主指導教員と副指導教員が集まって実施した。院生の進捗状況や困っている状況について共有することで、院生支援の方向性について確認できた。 博士後期課程の院生の進捗状況報告会の際には、博士前期課程の院生についても、課題がある院生についてのみ情報共有を行い、院生支援の方向性について話合うことができた。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	<p>B</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)学生数が前年度より大幅に増加(22名→47名、割合5%→11%)しているため。

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度の学生生活調査の結果に基づき、保健室便り、いちかん掲示板を通してコロナ禍における学生の生活面、健康面の啓発活動を行う。 ・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、心理カウンセラーが連携しながら把握し、支援を強化する。 ・教職員が継続して連携し、既存の授業料減免制度や各種奨学金に加えて、新たな支援に関する情報を学生に提供すると共に、経済的支援の必要な学生が支援を受けられるように努める。 ・「看護大学基金」・「修学支援基金」の設置により寄附の制度面は一定の整備を行ったが、学生のニーズに合わせてこれらの基金の活用について検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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、ヤングケアラーやLGBT等、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。 ・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。 ・経済的に困窮している学生への支援策として、生理用品の支給を行った。また、学園都市駅を利用する学生に向けた食糧品支援プロジェクトに関して、学生へ紹介を行った。 ・教職員が継続して連携し、既存の授業料減免制度や各種奨学金に加えて、新たな支援に関する情報を学生に提供すると共に、経済的支援の必要な学生が支援を受けられるように努めた。 ・昨年度と同様に、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 2000 円の補助を行った。 	A	・年度計画を順調に実施している	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>	<ul style="list-style-type: none"> ・各職種の模擬試験が円滑に実施できるように、継続して試験会場や学習場所の提供を行う。 ・10月以降の模試結果C判定以下の学生の学習状況を担任が確認し、学習方法や学習に集中できる環境を引き続き整える。 【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> ・国家試験の模擬試験を全員が1回以上受験する。 ・看護師・保健師・助産師国家試験合格率が、大学卒業生の全国平均合格率を上回る。 ・就職ガイダンス等の機会に、継続して、主として3年生を対象に4年生や卒業生から国家試験対策に関する体験談を聞く機会を設定する。 ・1年次からキャリア支援室を利用しやすいようにオリエンテーションでキャリア支援室の役割を周知する。 ・南館1階ロビーの資料コーナーの整備、いちかん掲示板を活用した就活情報等のタイムリーな発信を行う。 ・学生が早期から進路を考えられるように、進路ガイダンスの対象者や開催時期を検討す 	<ul style="list-style-type: none"> ・4年生が模擬試験を受験できるよう、学生の国家試験担当者とキャリア支援室が協力して試験会場や学習場所の提供を行った。1回目の模擬試験を受験した者が半数と受験者数が少なかったため、2回目以降は受験者が増えるよう促した。(在宅受験者へ確実に問題が手渡すよう手配) ・国家試験受験手続き説明会を3回開催した。 ・10月以降の模試結果C判定以下の学生の学習状況を担任が確認し、学習方法や学習に集中できる環境を引き続き整えた。 【実績】 <ul style="list-style-type: none"> ・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)。学生が主体的に話し合い、今年度は他社の模擬試験を1回追加して合計4回模擬試験を受験した。 ・国家試験合格率は、助産師は100%、看護師と保健師は1名ずつ不合格となり、看護師98.9% 保健師95.0%であった。 ・就職ガイダンス時に、国家試験受験経験のある先輩から勉強方法や参考書など説明してもらった。 ・入学式と年度初めのオリエンテーションを活用して、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。 ・求人情報や進学に関する資料等を南館1階ロビーへ移動し、神戸市内病院や先輩が受験した病院から届いた求人情報と卒業生情報は、施設ごとにファイリングして、学生が手に取りやすいように環境整備した。 ・8月に合同就職説明会を対面で計画した。 ・受験報告書は手書きの書式から、“いちかん”学生稟議で申請で 	A	・年度計画を順調に実施している	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 卒業生の勤務する職場訪問を計画的に行い、働く環境など各種職場の情報を収集するとともに、卒業生に対する効果的な支援方法を検討する。 修学支援が必要な学生の進路の適性については、担任と情報共有しながら進路につなげる。 <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職、進学希望者の内定率 100% <ul style="list-style-type: none"> 神戸市民病院機構と連絡調整を継続して行い、就職内定、奨学金制度の紹介など就職に繋がるように支援を行う。 新たな就職先開拓に向けて、神戸市内の病院訪問を計画する。訪問を通じて卒後教育や支援体制等の情報を収集し、キャリア支援の幅を広げる。 就職先の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を継続的に行う。 市内就職率の向上および受験者数の増加に向けた取り組みとして、2023年度入学者より入学金を減額するとともに、2022年度卒業生より市内医療機関等に就職した場合に奨励金を支給する制度を創設する。 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設置し、高機能シミュレーターの保守点検管理体制を整備する。 臨床の看護職に向けて看護専門職講座を開催する。 	<p>きるようにシステム変更し、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナ感染拡大により病院訪問予定が遅れたが、7月に1件訪問し、10月～12月にかけて市内の病院8施設訪問した。各病院の看護管理者と、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なり、今後進路ガイダンスや面談を通じて就職活動支援に繋げていく予定。9月時点で受験報告が困難な学生に対して担任に報告し、情報共有して学生への支援に繋げた。 <p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 4年生の進路決定状況は、卒業予定104名中就職内定者は95名（就職希望者96名中98.9%）、進学内定者8名（進学希望者8名中100%）であった。看護師国家試験が不合格となり、1名が内定を取り消された。 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、神戸市民病院機構職員採用の30名の特別推薦枠をいただき、41名の応募があった。そのため、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32名（看護師32名）を推薦し、全員の就職内定が得られた。 就職先開拓に向けて、8月に合同就職説明会を対面で計画したが、新型コロナ感染拡大により、病院からの対面での説明が困難な状況であった。その為、病院からの説明はオンラインで、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。4月に就職して頑張っている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った。対象者を1～3年生とした。学生参加者は77名（3年生74名2年生1名1年生2名） 市内就職者への奨励金制度が始まることについては、各ガイダンスや後援会主催の進路ガイダンスでアナウンスした。 神戸市保健局健康企画課へ依頼し、神戸市への保健師就職の促進に向けたインターンシップを実施してもらい、2、3年生8名が参加した。 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。 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。 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20人に、12月21日に 			

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
	<ul style="list-style-type: none"> 保健師キャリア支援センターにおいて、卒業後の保健師の資質向上のために、新任期保健師研修、中堅期保健師研修、統括保健師研修に加えて、総合ケア調整研修を実施する。 神戸市の新任期保健師の家庭訪問支援を充実させる。 公衆衛生看護分野において、2021年度卒業生に対して、教員や在校生との交流会を開催する。 	<p>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。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"> 保健師キャリア支援センターにおいては、本学卒業生も含む兵庫県全体の保健師の資質向上のために、新任期保健師合同研修(6/29:170名:オンライン開催)、新任期Ⅰ研修(1年目7/11:86名、2年目7/14:59名、3年目7/14:40名、オンライン開催)、新任期Ⅱ研修(1年目10/17:新任期83名・ファシリ20名、2年目10/21:新任期55名・ファシリ13名、3年目10/24 新任期36名・ファシリ9名)、新任期後期研修(1年目1/19:新任期81名・ファシリ20名、2年目1/23:新任期54名・ファシリ13名、3年目新任期33名・ファシリ3名)を行った。さらに、プリセプター研修11/18(参加者44名)、統括期保健師研修10/31(参加者6名)、地域ケアの総合調整研修8/25(参加者5名)を行った。 神戸市の新任期保健師11人延32回の家庭訪問支援を行った。併せてトレーナー保健師業務連絡会に出席し、神戸市の人材育成に関する協議を行った。神戸市が実施したトレーナー保健師を利用した部署のアンケート結果より、大学教員による理論と実践に基づいた具体的な指導は、対象保健師のみでなく、効果的な指導のあり方として、指導保健師の学びにもなっているとの報告を受けた。また、神戸市保健師の資質向上に向けた支援として、神戸市地域医療課より依頼を受け「地域診断」に関する研修会、「事例検討会の方法についての研修会」を開催した。 公衆衛生看護分野において、2022年度の卒業生に対して、教員や在校生との交流会を開催し、卒業生6人、在校生1-4年生48人が参加し活発な交流ができた。 			

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

		自己評価			評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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>(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>本学の中期目標・中期計画を基盤とし、地域連携、生涯教育、国際交流、産官学連携および防災・減災支援を5つの柱に、多様な地域社会の中で、地元創成看護を実践していく組織として、2021年4月に開設した、いちかんダイバーシティ看護開発センターで、大学と地域等が協働する体制を整え、事業を推進していく。</p> <p>・神戸市との情報交換を適宜実施し、先行的な予防策として、ICTを活用した、オンライン看護相談事業、オンラインによる慢性疾患管理、多職種連携システム構築支援のモデル構築事業を2021年度から継続して展開し、政策に寄与する研究を推進するとともに、研究成果を公開する。</p>	<p>・オンライン健康相談事業については、2022年度から継続的に相談体制を構築し、市民の相談に乗っている。3月10日現在22件の相談があった。アンケート回答者全員が相談内容に満足していると回答した。2022年10月には西区制40周年イベントにてオンライン看護相談のポスターの掲示とチラシの配布、神戸市営住宅・県営住宅へのチラシの配布とポスターの掲示など積極的にPRをした。2023年1月31日に、神戸市企画調整局政策課と共同で六甲アイランドふれあい会館において、オンライン看護相談説明会に加え、健康教育、生活体力測定を開催し、地域住民へのオンライン健康相談啓発とニーズを調査した。</p> <p>・オンライン慢性疾患管理については、心不全の重症化予防プログラムに7名が参加中であり重症化や再入院の予防ができている。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、「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・効果を発表した。神戸市事業については、政策提言を神戸市健康局に提出した。。</p> <p>・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。自施設における多職種カンファレンスがオンラインで実現できた。</p> <p>・2021年度の聞き取り調査や今年度の支援にもとづき、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示し、いつでもダウンロードできるよう提供する。</p>	A	・年度計画を順調に実施している	A

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>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>	<ul style="list-style-type: none"> 産官学連携の体制を整備し、“地域課題”への対応をテーマとして、本学、市民、行政が一体となり、研究課題を明らかにして取り組みを行う。 いちかんダイバーシティ看護開発センターにて、国の競争的科学技術予算関連研究費や地域創生交付金事業、県や市の助成金・補助金に関する情報収集を継続して行い、可能なものから申請する。 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を継続して検討し、可能なものから連携協定を締結する。 産官学連携による研究を適正に行うために規程等を整え、体制を整備する。 共同研究において研究の種別ごとに異なっていた申請時期や申請手順を統一することにより、申請者の利便性を向上させ、申請数の増加を図る。 一般研究については、学外者（他大学・他施設の職員）との共同研究を認め、臨床現場・地域の課題解決のため、学術研究を推進する。 コロナ禍でデータ収集ができなかった共同研究を継続して実施できるように、繰越申請を認めて成果が出せるようにする。 <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 共同研究の応募件数 昨年度（5件）以上 2020年度までに助成を受けた研究の実績報告書の提出 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 神戸市企画調整局政策課とスマートシティ事業において共同し、スマートシティのホームページにオンライン看護相談を掲載してもらった。またオンライン看護相談の活用の活性化について共同で協議し、2023年1月31日六甲アイランドふれあい会館にて、神戸市企画調整局政策課と共同で、健康に関する教育、生活体力測定、オンライン看護相談説明会を開催し、健康課題に対するオンライン健康相談のニーズを調査した。（再掲） 神戸市からの委託を受けて、2021年度から2年間オンライン健康相談とオンライン慢性疾患予防事業を行ってきた。オンライン健康相談では、システム開発、改訂を民間会社と連携して行った。オンライン慢性疾患管理では、オンライン診療・疾患管理アプリ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。 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」に応募し採択され7,113千円の事業予算の獲得を行った。2022年度には事業展開を行った（別に記載）。また、兵庫県保健師キャリア支援センター事業においては、2022年度も継続的に兵庫県から約1千万の基金の獲得をし、2023年度も継続予定である。さらに、神戸市健康局から新任保健師への家庭訪問支援を行うトレーナー保健師事業を受託した。 スタートアップ企業T-ICUと協定を結び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）に関する協議を行った。 本年度の共同研究費助成応募件数は、①2022年度4月追加募集一般研究2件、②2023年度重点研究1件、③2023年度一般研究3件、④2023年度臨床共同研究2件で合計8件の応募申請があり、その内6件採択した。共同研究の応募件数は昨年度の5件以上を上回り数値目標を達成することができた。 2020年度までに助成を受けた共同研究の実績報告書の提出に関しては、2件の未提出案件がある。 			

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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"> ・昨年度発足した「科研獲得プロジェクト」を継続して実施し、参加者のニーズを確認しながら、審査経験者による講演、応募予定者の申請書作成支援等を主に行う。 ・研究環境整備・研究活動支援に関する調査結果を分析し、研究活動推進のために必要な支援を行う。 ・科学研究費の間接経費を活用して、研究活動支援ができるURA（リサーチ・アドミストレーター）の導入を検討する。 【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> ・2022年度科学研究費新規採択率 27.9%以上（日本学術振興会掲載R3新規採択率） ・2023年度科学研究費新規申請率 75%以上 ・「第7回いちかん Research Gallery」を開催し、成果発表を促進する。研究過程、口頭発表も掲載可能とし、教員・学生の研究活動を幅広く紹介、研究交流の促進や学生の研究マインドの刺激を図る。 【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> ・学生関連の掲示 3件以上 ・研究ポスターのトータル掲示数 20件以上 ・教員間の研究交流のための「ランチョンセミナー」を、多くの教員が参加しやすいように、対面とオンラインを効果的に取り入れて実施する。 【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> ・開催回数 3回/年以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の「科研獲得プロジェクト」では、2回のセミナーと2回のワークショップ、アドバイザーによる個別支援を2名に対して行った。セミナーは、審査経験者による講演1回（参加者28名）と昨年度新規採択された教員による講演1回（参加者11名）であり、アンケートの結果、2つのセミナーともに参加者全員が「とても満足した」「まあまあ満足した」と回答した。また、ワークショップでは計4名の参加があり、アンケートの結果、全員が「とても満足した」と回答した。アドバイザーによる個別支援では、アドバイザー2名が複数回支援を行い、そのうち1名が今年度の科研申請に至った。 ・昨年度の研究環境整備・研究活動支援に関する調査において、研究に関するセミナーの開催希望が多かったことから、今年度初めて、教員を対象とした研究推進研修会として統計手法に関する講演（講師 高木先生）を開催した（2022年12月）。参加者26人であり、満足しているが約7割やや満足しているが約3割と参加者の評価も高かった。今後も継続して実施する予定である。教員の研究文化の醸成を図る一助となったと考える。また研究環境整備・研究活動に関する調査結果では、研究時間の確保や研究日の設定などの意見の記載が多くあり、結果を運営調整会議で報告し、今後の研究推進体制の改善に向けて検討を依頼しているところである。 ・URAについて、他大学での導入状況について情報収集・整理を行い、本学での導入の可能性について検討した。 【実績】 <ul style="list-style-type: none"> ・2022年度科学研究費新規採択率は39.1% ・2023年度科学研究費新規申請率は48.1% ・12月より「第7回いちかん Research Gallery」を開始した。15件の掲示があり、うち学生関連（学生が共同演者になっているもの及び学生が筆頭のもの）は8件であった。また、4月に4件のポスターが追加されることが決定しており、すべて学生関連である。 トータルでは、3月31日時点で20件を掲示した。 ・11月から2023年2月にかけて、3回の「ランチョンセミナー」を開催した。すべてオンラインで行い、参加人数は第1回21名、第2回28名、第3回24名であった。 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・年度計画を順調に実施している 	<p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科学研究費の新規採択率は数値目標を達成しているものの、新規申請率が数値目標を達成しなかった（数値目標75%以上に対し、実績値48.1%）ため。

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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"> 研究倫理の理解を深めるため、研究倫理研修を、昨年度の評価・意見を踏まえ実施する。 研究倫理研修は、オンラインやオンデマンドを活用し、教職員ならびに大学院生が受講できるよう工夫するとともに、質疑やディスカッションを通して学びを深められるような進行を工夫する。 研究倫理研修後にアンケートを行い、内容に関する満足度と評価、ならびに次年度の課題について意見を集約する。 研究教育倫理 e ラーニング(eAPRIN)の受講および更新について周知徹底すると同時に、APRIN(一般財団法人公正研究推進協会)発信の研究倫理情報をセレクトし、ニュースレターで紹介する。 【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> 研究倫理研修 1回以上/年 受講率: 教職員・大学院生 90%以上 アンケート回収率 60%以上 満足度: 70%以上 教員の研究教育倫理 e ラーニング(eAPRIN)の受講率 100% ニュースレター 1回以上発行/年 公的機関から公表される倫理指針や他大学の倫理指針等の情報収集を行い、「倫理審査申請等の手順」およびチェックリストを定期的に見直す。 公的研究費の不正防止対策のためのコンプライアンス研修を、教職員および執行にかかわるアルバイト要員全員が受講できるようにする。 公的研究費が適正に使用されているかを審査 	<ul style="list-style-type: none"> 研究倫理の理解を深めるため、研究倫理研修を実施した。昨年・一昨年と改正が続いた個人情報保護法について理解しておく必要があるとの意見を踏まえ、テーマ、講師を選択した。 学内教員全員の参加が可能な2月10日(金)の2限目に、東北大学大学院・田代志門先生を講師に迎え「個人情報保護法改正が研究活動に与える影響について」と題した倫理講習会を実施した。今年度の企画・運営は、倫理審査委員会がメインで実施した。 倫理講習会は、教職員ならびに大学院生が受講できるよう、オンラインならびにオンデマンドを併用し、オンデマンド期間は約1ヶ月間を確保した。オンライン時には、委員メンバーがあらかじめ質問を用意して臨み、発言しやすい雰囲気を作った。 オンラインおよび後日のオンデマンドでの総受講数者は教員54人、院生41人であり、受講率は94.0%であった。 職員については、財務ラインで研究費の執行に関わる職員(課長、係長含め6名)全員が受講した。 受講後にアンケートを行った。アンケート回答率は66.1%であった。「研究倫理についての理解は深まった」と「そう思う・とてもそう思う」との回答が91, 2%であった。次年度に希望するテーマや講師についても11件の自由記載を得た。自由記載や研修当日の質疑応答の内容から、次年度も個人情報保護に関する理解を深めること、ならびに「人を対象とする生命科学・医学系研究」に該当しない研究の倫理審査のあり方の検討が課題であると確認した。 研究教育倫理 e ラーニング(eAPRIN)の受講および更新については、年初に、新入職員も含めて周知すると同時に、期限切れにならないよう確認するよう呼びかけた。 APRIN(一般財団法人公正研究推進協会)の研究倫理情報は、すべて重要であると判断し、受信し次第事務担当者から全学に転送してもらうようにした。 【実績】 <ul style="list-style-type: none"> 研究倫理研修 1回/年 受講率: 教員・大学院生 94.0% (54+41/58+43人) アンケート回収率 66.1% 満足度: 91.2% 教員の研究教育倫理 e ラーニング(eAPRIN)の受講率 100% ニュースレター 2回発行/年 <p>※うち1回は過年度の要点の総まとめ編を作成し発信した</p> <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス研修を5月にオンラインで実施し、その状況を録画して当日参加できない教職員やアルバイトがオンデマンドで視聴できるようにした。結果として受講が必要な教職員およびアルバイトの全員が受講できた。 公的研究費の適正使用に関するモニタリングを委員会の委員 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<p>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。</p>	<p>するモニタリング審査員に、専門的知識を有する公認会計士を加え、より実効性の高いモニタリングを実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リスクアプローチ監査として、出張やアルバイト雇用の実態確認を行う。 ・利益相反マネジメント規程・施行細則を教職員に説明し、運用体制を図る。 ・申請書作成にあたって間違いの多い内容や注意事項については、倫理審査会ごとに確認し、以下のように周知する。 ①ニュースレターを通じての周知 ②迅速な周知が求められるものについては教授会、研究科委員会などでの直接周知 ③正副倫理委員長による申請者や指導教員への直接周知 <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレター 2回以上発行/年 ・「倫理審査申請等の手順」およびチェックリストの見直し 1回以上/年 ・大学院生の研究計画書の初回承認・条件付承認 6割 	<p>2名と公認会計士が同時に実施し、研究費執行マニュアルの改訂が必要な内容の指摘や、出張時の財務会計システムへの入力の不備などを指摘した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利益相反マネジメント規程・施行細則の策定に向けて調整を行っているところである。 ・申請書作成にあたって間違いの多い内容や注意事項については、倫理審査会ごとに確認したが、過去にニュースレター等で周知していることが守られていないことが多いため、②教授会での口頭周知を1回、③正副倫理委員長による申請者や指導教員への直接周知を審査会毎に行うと同時に、①ニュースレターでは、これまでの内容総集編を作成し、2月に配信した。 ・「倫理審査申請等の手順」については、多機関共同研究で、代表者の所属機関で一括申請がなされないケースが発生し、倫理審査委員長と合議し対応した。チェックリストは計3回、審査案件に関連する項目の見直し・確認を実施した。修正は不要にて行っていない。 <p>【数値実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレター 2回発行/年 ・「倫理審査申請等の手順」およびチェックリストの見直し 4回/年 ・大学院生の研究計画書の初回承認・条件付承認 46.7% (7件/15件) 			
<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"> ・電子媒体を用いての論文投稿、査読の運用についてさらに申請者・査読者の利便性を高めるための方法を検討し、紀要への投稿件数の増加に繋げる。 ・学会誌等への投稿を促進するための情報発信の内容や方法について検討する。 ・学会や学術誌等に発表・掲載された研究論文等の調査を行う。 ・昨年度、改訂、増補したりポジトリ運営方針と申請手続き申し合わせに沿って、リポジトリの充実を図るとともに、継続して学内外のWEBによる学術情報公開方法について情報収集を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・論文投稿者や査読者の意見も参考にしながら、利便性を上げる書式の改定などを継続的に行った。11月に第26巻を図書館リポジトリで公開した。掲載論文は第25巻の3件に対して、第26巻は10件であり大幅に上昇した。 ・投稿を促す呼びかけは、教授会やメール配信等により行った。 ・公表された研究論文については、教員活動評価の記載と重複しているため、教員の負担を考慮し、今年度は調査を見送った。今後は教員活動評価と連動させた仕組みを検討する必要がある。 ・学内刊行物についてリポジトリにアップし、大学HPの関連部署ページにリンクするなどして連携し、より広く学内の研究活動などを公開できるように整備している。 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・年度計画を順調に実施している 	A

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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>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>	<ul style="list-style-type: none"> 兵庫県訪問看護ステーション連絡協議会および神戸ブロックと連携して、在宅ケア関連職種への専門的な知識提供研修、経験の浅い訪問看護師臨床判断能力、訪問看護ステーションにおけるBCP作成に関する研修を実施する。 2021年度神戸市内訪問看護ステーション調査結果に基づく対応案を検討し、必要な政策や大学の社会貢献方策を検討、部分的に実施する。 オンラインを使用した多職種による退院時共同指導の現状調査と文献検討を通して明らかになった課題に基づきモデルを企画し、実現可能性を検討する。 兵庫県看護系大学協議会と連携して、COVID-19感染症等拡大予防に関する保健所、軽症者療養施設等の活動を共有し、本学の教育研究体制の改善を行う。 南海トラフ等の大規模災害における本学に期待される役割について神戸市と協議を進める。 日本災害看護学会の認定する「まちの減災ナース指導者」のリーダーシップにより、本学の教職員や学生に対する「まちの減災ナース」の研修を行うことで、大学としての防災・減災の力量を向上させる。 新型コロナウイルス感染症拡大時においては、保健所の積極的疫学調査、健康観察等およびワクチン接種支援など神戸市への協力を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> オンライン研修「①2021年度研修後のKOBÉ訪問看護ステーションBCP作成フォローアップ研修」(9月3日事前参加申し込み数:36名、当日の参加人数:29名)、「②外国人の在宅療養サービス利用と意思決定支援を学ぶ」(1月9日事前申込数:事前参加申し込み数:35施設、当日の参加人数:19施設32名)、対面研修「③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:応用編」(3月4日募集定員:15名、当日の参加人数:10人)を実施した。いずれの研修も、研修前の期待度よりも満足度が高く、継続した研修が望まれた。 ②は、2021年度神戸市内訪問看護ステーション調査結果に基づく対応として実施し、神戸定住外国人支援センターと連携して研修を実施した。 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。自施設における多職種カンファレンスがオンラインで実現できた。 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。本結果は、県内大学における看護系教員のCOVID-19に関する支援の実態を明らかにする予定であり(結果は、2023年度)、それにより他大学と比較し本学の感染症拡大期の支援体制と教育研究体制の現状と課題を明確化し、改善策を検討する予定である。 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、神戸市危機管理室と協議を始めた。神戸市危機管理室と意見交換を始めたが、COVID-19の影響で遅延しているが、具体的な役割に関する協議に関する予定であり実装はこれからの課題である。 日本災害看護学会の認定する「まちの減災ナース指導者」により、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。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感染拡大時において、保健所の積極的疫学調査や療養者の健康観察の支援を、看護系教員15人が延べ42回、大学院生5人が延べ57回出務した。さらに、神戸市保健所の協力をしている他3大学の調整も実施している。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	<p>S</p> <p>在宅ケア関連職種への各種研修を積極的に実施したほか、コロナ禍における大学の取り組みについて、保健所への支援や、活動報告の作成及び学術会議での発信に努め、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
中期計画	年度計画	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、学生と地域住民とのコラボ教育を推進する。	<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において「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」の事務局を務める。 ・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での教育・実践活動を継続して行う。 ・「COVID-19 感染拡大への世界の看護界の対応」についての調査研究や在日外国人に向けた防災・減災に関する調査などの研究に協力する。 ・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関するプロジェクトに協働する。 ・「コラボ教育学生評価」を引き続き実施する。 ・「コラボ教育学生評価(案)」の結果を、教育ボランティア交流会や紙面で、協力いただいた教育ボランティアへフィードバックする。 ・教育ボランティア交流会に学生代表も参画し、教育ボランティアの本学の教育への意欲を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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出務は教員2名が述べ2回実践活動を行っている。 ・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」は教材を準備し待機した。今後について議論する中で支援継続の重要性が示され、在宅看護G引き継ぎ、継続していく予定である。 ・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。 ・「COVID-19 感染拡大への世界の看護界の対応」については、台湾から専門家を招聘し、議論した。ネパールへ渡航し現地調査を行った。 ・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ヵ月に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。看護系大学防災マニュアル指針改定があり、今後は防災防火マニュアルとのJANPU指針の統合し、独自の防災マニュアルと訓練を実施する予定である。 *2022年度目標以外に特筆する実施内容 ・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。 ・大学が組織会員として、世界災害看護学会に入会することにした。 ・「コラボ教育」を導入した「老年健康生活支援論」「健康学習論」「慢性病看護学概論」「在宅看護論」「災害看護論Ⅰ」「多職種連携Ⅰ」について、「コラボ教育学生評価」を実施した。その結果を、3月1日（水）教育ボランティア交流会で紙面を用いてフィードバックした。 ・教育ボランティア交流会を、教育ボランティア25名、教職員24名、学生3名が参加した。昨年度の交流会で、災害看護への関心が高かったことから、今年度は、「災害と看護について」と題して、神原教授が小講義を提供した。 ・教育ボランティアの教育の意欲を高める要因を探求するため 			

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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> <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>	<ul style="list-style-type: none"> 市民に対する教育プログラムの年度計画、実施、効果評価、次年度計画作成等、PDCAによる継続的な業務の改善を促す。 まちの保健室・コラボカフェ・各分野主催の市民向けの講座運営を継続実施する。 SNSやWEB媒体を活用した市民向け講座の広報方法を検討する。 地元の自治防災組織等と連携して防災・減災および感染症拡大に関する市民および神戸市に在住する外国人向けの研修会を行う。 コラボカフェについて、教育研究への活用促進を継続する。教育研究のフィールドとして学生や教職員に周知する。 感染対策の制限下ではあるが、新規利用者が恒常的に増えるように、コラボカフェのイベントをSNSや広告媒体を活用して周知する。 	<p>に、教育ボランティアニーズ調査を2023年1月に実施し、現在集計、分析作業中である。</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。 まちの保健室で4つの拠点活動（健康支援6回、3相談事業16回、計22回）を兵庫県看護協会神戸西部支部協賛で実施した。神戸西部支部において本学が一番多くまちの保健室を実施することができた。 コラボカフェは、毎週火・木・金に開催し、COVID-19予防のため、5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」を開催した。イベントは体育館などで実施し、各回12組前後の親子の参加があった。 各分野主催の市民向け公開講座も予定通り実施している。 コラボカフェイベントは、予約も含めてSNSを使用して広報をしている。 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。 10月に開催された「ぼうさいこくたい2022」において、「災害看護でまちづくり」セッションを神原教授が他大学と共同開催し、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。 ウクライナ支援プロジェクトにおいて、教職員や学生が協力して、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。 UNITYにおいて、神原教授が、3月に市民向けのくらしと災害看護に関する講演を2回おこなった。 神原教授の研究として、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。 コラボカフェについて、大学院科目「子育て支援論」「新生児乳幼児援助論」で延べ10件の利用があった。前年度から利用申請方法や保育士との連携体制を整え、コロナ禍が続いているにも関わらず、スムーズに活用が実施できた。 コラボカフェイベントは、大学ホームページや予約も含めてSNSを使用して広報をし、利用組数の制限やCOVID-19パンデミックがあったので急激な増加は難しいが、徐々に新規利用者の獲得をしてきている。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 図書情報ニュースレターの発行をよりタイムリーに行う。 ・ コロナ禍のため、開催が難しかったビブリオバトル等のイベントを企画し、地域住民を含む図書館利用者との交流を図る。 ・ 図書展示を、学内利用者のみではなく、学外利用者にも広く本学の図書館の所蔵する資料について案内する。 <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 図書展示 前期・後期 各1回以上 ・ 私の書齋プロジェクトを2022年度も継続し、開始から1年を経過した頃に、この制度の認知度や有用性について検証する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 図書情報センターニュースレターでは、イベントや新しい企画について報じ、かつ蔵書充実プロジェクト班の新規購入書籍について確実にリストを掲げるなどし、学生の学修に資する情報を届けている。 ・ 教育ボランティアの方から、推薦図書を上げていただき、館内に展示する企画により地域住民との交流をはかった。 ・ 図書展示はウクライナ特集、LGBTQ 特集を行った。 ・ 2023年1月～2月にかけて行ったアンケート調査結果によれば、認知度は高く、概ね、好評である。一層の広報が望まれている部分はある。 			
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業生が働く病院や地域を支える病院訪問を計画的に行い、つながりを広げる。病院訪問を通じて、卒後「社会人として求められる対人スキル」の課題について情報を得て、3～4年生の就職・進路ガイダンスの際に就職ガイダンスに活かす。 ・ 就職活動の中で、社会人としてのマナー、看護専門職としての対人関係における基本的姿勢について学べる機会を提供する。 ・ キャリア面談を通じて、学生の自己分析を助け、個々に応じた進路決定を支援する。 ・ 就職サイトや各施設からの採用情報・卒業生の情報を在学生在が活用しやすい方法を工夫する。 ・ 卒業生用の公式LINEへの登録を促すとともに、「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外部の安価な保健・医療・看護・介護に関する研修会の情報を提供する。卒業生が参加しやすいWEBの研修会や学会、図書館等の情報を提供する。 ・ 大学院進学について情報提供を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院訪問については、3. 学生への支援 (4) 就職・キャリア支援の欄に記載した通り、10月末から12月に向けて実施し、今年度は合計9施設訪問した。各病院の看護管理者と、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なり、今後進路ガイダンスや面談を通じて就職活動支援に繋げていく予定。 ・ 2～4年生を対象に、4月の就職・進路ガイダンスの際「社会人として求められる対人スキル」「社会人としてのマナー講座」を実施した。当日音声不良で参加しにくかった学生のために、オンデマンドで配信した。 ・ 3年生に対しての進路ガイダンスと合同説明会は、臨床実習が始まる前の8月に実施し、臨床実習で自己の看護観を深めて欲しい旨を説明した。 ・ 神戸市民病院機構の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) ・ “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。 ・ 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、15件(5名)面談を実施した。 ・ 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。 ・ 保健師キャリア支援センターにおいては、県下の保健師へのキャリア相談を受けており、2022年度は5件の相談があった。 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年度計画を順調に実施している 	A

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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>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>・専門職講座を年1回以上実施する。 【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修実施 1回以上/年 ・到達目標 参加者の満足度80%以上 <p>・保健師キャリア支援センターにおいては県下保健師の資質向上と定着促進を目指した、研修会を実施する。</p> <p>・市民病院群等の看護職者に対し、学部科目および大学院科目の聴講制度について、意見を伺う機会を設ける。 【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1回以上/年 <p>・ICTを活用するなどにより、大学院科目の聴講制度を実施し、参加状況を昨年度よりも増やすための方策を検討する。</p> <p>・神戸市民病院機構の副院長・看護部長・教育担当副部長と看護系教授との会議を定期的を持ち、教員の臨床能力と看護職者の教育能力のあり方について検討する。</p> <p>・兵庫県看護協会と連携し、新人看護師育成に関する臨床のニーズに対して支援を行う。</p>	<p>・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。</p> <p>・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。 【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門職講座を2回実施した。 <p>・保健師キャリア支援センターにおいて、保健師の就職・再就職支援研修を2023年2月1日及び2月17日に実施し、それぞれ6名、2名の参加が得られた。参加者からは非常に好評であり、保健師としての就職に繋がると考えられる。</p> <p>・市民病院群の看護部長および副看護部長と看護系教授との懇談会で聴講生制度について意見を伺った（5月19日のあざみ会）。今後は、聴講生の履修上のルールを見直し、ICTの活用を含む履修しやすい制度になるよう検討した結果、2023年度から履修条件を一部緩和することになった。変更点は、①出席回数数が全回から、全回でなくてもよい、②COVID-19の感染拡大状況によってはオンラインで受講を受けてもよい、である。</p> <p>・大学院における市民病院群の看護職者の聴講については、学部のように全コマ出席を求めない形で募集をしたが、コロナ禍の影響もあり応募者は0名であった。</p> <p>・5月より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った。また、市民病院機構と大学との人事交流の方法を検討した。</p> <p>・新型コロナウイルス感染拡大への対応により、看護系教員の臨床研修制度を活用した教員は1人であった。</p> <p>・臨床看護連携の窓口を設置し、兵庫県看護協会と連携し、新人看護師教育支援の依頼のあった病院1件に支援を実施した。</p> <p>・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。</p> <p>・保健師キャリア支援センターにおいて、保健師の就職・再就職支援研修を2023年2月1日及び2月17日に実施し、それぞれ6名、2名の参加が得られた。参加者からは非常に好評であり、保健師としての就職に繋がると考えられる。</p>			

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
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)	・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し、シミュレーション設備・機器の効率的な運用を図るとともに今後のあり方について検討する。	<ul style="list-style-type: none"> 令和4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。 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。 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20人に、12月21日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。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。 			

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
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 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。 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。 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。	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度も継続して、英語担当教員を中心とした「English Extra!」を定期開催する。また、これまでよりも多くの学生および学外の実習先医療機関スタッフなど外部からの参加者が得られるよう、募集方法や実施方法を検討する。 【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> 開催 20回以上/年 ダナン大学との学生・教員による交流イベントを継続実施する。 学内の関係部署が連携して、留学生卒の志願者の獲得を目指す。 神戸市や兵庫県看護協会などと協力して、市内もしくは広域を対象に、医療・介護分野で働く外国人の実態を調査し、こうした人々のキャリア開発におけるニーズを把握する。 	<ul style="list-style-type: none"> English Extra は、31回開催し、のべ192人が参加した。予定通り学期期間中の毎週1回12時30分から13時まで対面方式で開催している。今年度は全体的に昨年度よりも多くの学生や院生、事務職員、教員の参加が見られた。また、学生からの希望もあり、夏休み中にも特別企画として9月に2回「Extra English Extra」（対面方式）を開催し、複数の参加者（学生・教職員）があった。 本館3階オープンスペースはWi-fi環境があまり良くないこともあり、オンライン方式は行わないこととした。より多くの参加者を呼び込めるよう、前期には学生が集まりやすい場所への変更を念頭に参加者に希望を聞いたが、特に変更して欲しいとの希望はなかった。新しいサービスとして、English Extraの会話に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、9月にMoodle上でもEnglish Extraのページを作成した。そして、英語学習のためのヒントやアドバイスを掲載した他、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始めた。登録者数は徐々に増え、現時点では英語教員2名を除いて20名である。 外部からの参加者が得られる募集方法や実施方法については、検討し、当面現状の対応を進めるとこととした。 1月5日にダナン大学と学生・教員がオンライン交流会を行った。 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。 2023年度入試として、私費外国人留学生特別選抜を社会人特別選抜と合わせて若干名募集し、2022年11月に実施した。私費外国人留学生特別選抜試験の志願者は1名あったが、合格には至らなかった。 9月2日にオンラインで、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。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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> <p>②短期留学を含む学生の海外留学の推進を検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 提携先である米国ワシントン大学、ベトナム・ダナン大学を初め、海外の大学の学生達との交流の機会となるようなイベントを企画し実施する。 新カリキュラムで開講される講義を通じて、学生の異文化理解の向上を図る。 「国際看護論」に配置された専任教員を通して、教育内容の充実を図る。 感染対策に留意しつつ学生の異文化理解の交流を提供するため、英語担当教員が中心となり、「English Extra!」を継続する。 海外の大学との連携校を増加させる検討を行い、学生が交流できる場の拡大を図る。 <p>・COVID-19の影響が世界的に続く現下において、実際に現地に赴くことなく海外の学びを体験できるような方法について検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 国際看護論、ヘルスプロモーションの授業と合わせベトナム・ダナン大学との健康課題を議論するオンラインセミナー実施した。 3月には4年ぶりにワシントン大学の看護学生との交流などを行うシアトルでの海外看護学研修を実施し、20名の学生が参加した。 ワシントン大学ならびにダナン大学との連携協定は、2022年度末の時点では期限を迎えており、連携の継続に向けて現在手続き中である。 国際看護論の授業の中で、学生が世界情勢から見る日本の課題をまとめ、発表し合い、学生によるベストプレゼンテーション投票の高得点グループが発表を行った。 国際看護論・ヘルスプロモーションの授業の中でシラバスに則りつつ、グローバルヘルスや人間の安全保障の課題について、自分のこと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。 English Extra! については、前頁の項目で述べており、重複するため詳述しないが、順調に継続している。 台湾の台北護理健康大学との協定締結には至っていないものの、オンラインサマーセミナーなど機会あるごとに情報交換した。 計画にはなかったが、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。また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、グローバルな課題を共有した。 研究演習において、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に還元した。 英語の書籍（特に英語学習者用のラダーシリーズを60冊ほど）を図書館に配置した。 ダナン大学との協働オンラインセミナーの中で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。 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。 トビタテ JAPAN での留学希望者がおり、行先の大学を紹介するなどした。今後は、海外の情報が入手しやすいよう情報を集めたり、応募や準備に関する相談ができる窓口の設置を検討する。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<p>(3) 海外の大学との交流の推進</p> <p>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。</p> <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>	<ul style="list-style-type: none"> 従来の米国ワシントン大学、ベトナム・ダナン大学に加え、現在は提携を結んでいない国や地域の大学との新たな学術交流の実現に向けて検討する。 在外研究制度の改正によって長期研修を行う教員と協力して、派遣先の研究機関との共同研究の実現可能性について検討する。 2023年2～3月に日本で開催される EAFONS への参加を大学院生や教員に積極的に呼びかけ、必要な支援を行う。 【数値目標】 ・演題登録目標人数 3名以上（教員および大学院生） COVID-19 感染症拡大に対する海外大学の取組について講演会を行い、教職員や学生がパンデミックの看護界の取組についての理解を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、オンラインでの議論を進めた。 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。 ウクライナからの避難者との交流会や UNITY で開催されている戦争に関する展示会に、学生がボランティア参加した。 ワシントン大学ならびにダナン大学との連携協定は、2022 年度末の時点では期限を迎えており、連携の継続に向けて現在手続き中である。 畑中講師が在外研究制度により 2022 年 10 月 1 日から 12 月 17 日、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。2022 年度には、2021 年度に続いて、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冊の洋書を出版し、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。 教職員、大学院生に対し EAFONS 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。 ダナン大学（ベトナム）との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。 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を理解に関するグループワークを行なった。 国際看護論の授業のなかで、台湾で開催された世界看護科学学会、世界災害看護学会での COVID19 に関する議論を紹介した。 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。 4th INTERNATIONAL CONFERENCE ON TECHNOLOGICAL COMPETENCY AS CARING IN NURSING AND HEALTH SCIENCES 2022 において本学が CO-HOST となり、7名の教員・院生が参加した。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

第4 業務運営及び財務内容の改善

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>(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> <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>・理事会、経営審議会、教育研究審議会など各内部会議の役割を踏まえ、法人として円滑な意思決定が行えるよう開催日程も含め、運営方法の検討を行う。</p> <p>・いちかんダイバーシティ看護開発センターにおいて、継続して8つのグループが相互に連携して、取り組みを進める。</p> <p>・学内の各部署が所有するデータを一元化し分析を行うため、広報戦略室の体制強化を行う。</p> <p>・特定化学物質の管理状況をはじめ、基金の管理方法及び用途など体系的に監査計画を策定し、内部監査を実施して、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>・運営調整会議において大学運営方針を検討するとともに、理事長・学長のリーダーシップのもと、理事会、経営審議会、教育研究審議会へ提出する議案の調整を行うなど、法人として円滑な意思決定が行える組織運営体制が定着している。</p> <p>【実績】運営調整会議 47 回開催</p> <p>・理事会、経営審議会、教育研究審議会について、各会議でいただいたご意見等を次の会議資料等に十分反映できるよう日程を考慮したほか、理事会、経営審議会については、当日十分な議論がいただけるよう会議資料を開催1週間前に送付することを徹底した。</p> <p>・他の内部会議として、コロナ渦における感染拡大予防対策について、感染症対策会議において、感染状況を踏まえて全学的な対応を決定し、全教職員・学生に周知徹底を行っている。</p> <p>【実績】感染症対策会議 12 回開催</p> <p>・毎月開催している、いちかんダイバーシティ看護開発センター運営委員会にて、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努めている。</p> <p>・学内の各部署が所有するデータの把握を進めた。また、いくつかのデータをもとに入試や広報の検討材料となる資料を提供した。</p> <p>・広報戦略室を事務局長直轄として直接指示ができるようにした。また、広報委員会との役割分担を明確にし、両者連携して広報活動ができるようにした。(広報戦略室は企画、広報委員会はこれに基づき実施。)</p> <p>・業務及び組織の適正な運営を図るため、内部監査規程に基づき、監査計画を策定し、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た。</p>	A	・年度計画を順調に実施している	A
<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>	<p>・いちかんダイバーシティ看護開発センターでの事業の実施後には、アンケートを実施する等、参加者を含めた地域の声を聴く方策を確立させ、運営に反映させる。</p> <p>・外部有識者等に理事又は委員に就任いただいている、理事会、経営審議会、教育研究審議会において、より活発に議論いただけるよう議題の設定など運営の工夫を行う。</p>	<p>・いちかんダイバーシティ看護開発センターでの事業の実施後には、アンケートを実施し、参加者を含めた地域の声を聴いて改善策を講じPDCAサイクルで運営を行っている。</p> <p>・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。</p>	A	・年度計画を順調に実施している	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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"> 法人評価や自己点検評価の結果だけではなく、分野別評価（看護学評価、助産大学院評価）の結果に基づき、教育研究組織体制の充実を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人評価や自己点検評価の評価については、理事会、経営審議会、教育研究審議会で報告を行った。分野別評価の評価結果については、2022年度末に送付されたところであり、2023年度の理事会、経営審議会、教育研究審議会にて評価結果を報告するまでに、検討課題や改善を要する点とされた事項への対応策を検討する。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A
<p>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</p> <p>(1) 多様な人材の確保と教職員の能力向上</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 退職者の補充等、人事異動に際し、大学カリキュラムや事業の円滑な執行のため、相応しい人事配置を行う。 各団体が実施する研修制度を随時職員に周知をし、積極的に参加を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会において適切に議論を行い、相応しい教員の公募および採用を行った。 【実績】 人事委員会 34 回開催 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対応方針を決定し、その方針に基づき、新たに特任教員を採用した。さらに、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、処遇を改善した。 未整備であった特任教員に関する就業規則を制定した。 新任教職員オリエンテーションを全4日間実施し、組織の活性化に努めた。 各団体からの研修案内は、教職員に適切に周知し、参加を促すよう努めた。 【実績】 ユニティ主催のSD研修（9月8日） 10名参加 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A
<p>(2) 教育連携の推進</p> <p>①地域包括ケアに必要な知識、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>	<ul style="list-style-type: none"> 単位互換制度の活用の仕方を検証し、現状の把握と分析を行い、具体的な対応を検討する。 兵庫県立大学の大学院との聴講制度の導入を図り、単位互換制度への移行の可能性を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度も入学前の学生にUNITYの単位互換制度について情報を提供し、新学期オリエンテーションにおいても丁寧に説明した結果、16人（前期4人、後期12人）が履修し、昨年より増加した。また、単位互換講座の活用のための方策について、他大学（県立大と外大）からヒアリングを行ったが、特別な方策はとられていなかった。「大学コンソーシアムひょうご神戸」の教育連携委員会（2022年5月11日オンライン開催）でも、同様の課題があり、対応策として「追加募集可能な科目を各大学に照会し、二次募集を5月、三次募集を8月に行う。」 「特に、後期の集中講義で特色的な科目について照会し、新規科目の募集を行う」が挙げられており、この内容を単位互換制度にも提案してみることを検討する 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、来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 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
		た。			
<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"> ICT・DXを推進していくため、人材確保や業務のアウトソーシングについて検討する。 兵庫県、神戸市からの委託事業の実施に際して、継続して特任教員等を活用する。 ファシリテーター招聘事業について、新規の科目を増やすよう教員に協力を募る。 	<ul style="list-style-type: none"> 学内システムの運営管理の充実のため、専門人材の配置を検討し、2023年度から配置する予定である。 いちかんダイバーシティ看護開発センターにおける特任教員2名を継続して活用した。 新規の科目を増やすよう教員に協力を募ったところ、4件の新規申請があった。しかし、全体の申請数は、2021年度16件（うち、COVID-19の影響により8件は中止）から2022年度15件（うち、COVID-19の影響により3件は中止）へ減少した。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	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"> 教員評価制度の試行結果を評価し、制度内容を精査するとともに、給与や研究費への反映について検討を行う。 業務執行の必要性に応じ、契約職員や人材派遣の弾力的な配置を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 教員活動評価の試行結果を踏まえ、学内役員会を開催し、処遇反映を検討するとともに、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。 契約職員や人材派遣職員の弾力的な配置を行った。さらに、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。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A
<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"> 学内にシミュレーション施設・機器を統括する体制を設置し、シミュレーションルームの機器、物品の整備を行うとともに今後のあり方について検討する。 長期保全計画に基づき、緊急性等の面から優先順位を定め、計画的に施設保全を進める。 優秀な学生確保のため大学の魅力を高める施設・設備面を整備する。 今後のICTを活用した教育研究環境の在り方について検討を進めながら、遠隔による実習指導や、オンライン授業等に必要な教材やツール等を購入確保する。 	<ul style="list-style-type: none"> 学内のシミュレーション施設については、いちかんダイバーシティ看護開発センターが担当することとなったが、その体制については引き続き検討する。 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。 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。 文部科学省の令和3年度大学改革推進等補助金（ウィ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、実習等に資するシミュレーター等のDX設備整備について応募、選定され、看護学実習や授業で使用する空間構築シミュレーターを導入した。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A
<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>	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、自己評価、評価委員会の評価結果、財務情報について、継続して、ホームページ等を通じて公開する。 2022年度に受審する分野別評価（看護学評価、助産大学院評価）の結果の公開を検討する。 2023年度受審予定の機関別認証評価に向けた準備を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度自己評価、評価委員会評価結果、2021年度決算にかかる財務情報については、ホームページに公開している。 分野別評価結果は年度末に送付されたばかりであり、2023年度の公開に向けて準備を進めている。（各評価認証機関においては本学の評価結果を各々のホームページに公開している。） 2023年5月末の提出に向けて、各担当が素案を作成し、総務・評価委員会にて取り纏め、内容を確認する作業を進めた。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
<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"> 業務実績に対する評価委員会から指摘のあった科学研究費の申請率が目標を下回っている点について、2022年度より本格運用を行う教員活動評価項目に、「科学研究費への申請」を追加することで教員の動機づけを高め、申請率の向上を図る。 学生による授業評価の精度を高めるため、回収率を向上させる対策について検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度より本格運用を行う教員活動評価項目に、「科学研究費への申請」を追加して教員の動機づけを高め、申請率の向上を図った。 授業評価の回収率を上げるため、「いちかん」のアンケートに学生がアクセスしやすくなるよう全科目共有のスライドを用いることや、授業時間の10分程度を回答時間に充てる対策を行った。 			
<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> <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>	<ul style="list-style-type: none"> 財務状況や外部評価の情報等を積極的にホームページに公開していくとともに、ホームページの構成を工夫するなど、分かりやすい情報の公開を行う。 遠隔授業の提供にあたり、授業目的公衆送信補償金制度の適切な運用を行う。 学内の各部署が所有するデータを一元化し分析を行うため、広報戦略室の体制強化を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度自己評価、評価委員会評価結果、2021年度決算にかかる財務情報は、ホームページに掲載しているが、年度末に送付されたばかりの分野別評価結果については2023年度に公開することとした。 2023年度において、大学の魅力の情報発信を拡充・強化するため、ホームページの刷新を行うこととし、刷新に向けての準備を行った。 2021年度に遠隔授業の提供に係る授業目的公衆送信補償金制度の著作物利用規約に同意し運用を開始した。2022年度も引き続き同制度の運用を適切に行った。 公開講座等も授業目的公衆送信補償金制度の対象だが実施はなかった。 学内の各部署が所有するデータの把握を進めた。また、いくつかのデータをもとに入試や広報の検討材料となる資料を提供した。 広報戦略室を事務局長直轄として直接指示ができるようにした。また、広報委員会との役割分担を明確にし、両者連携して広報活動ができるようにした。(広報戦略室は企画、広報委員会はこれに基づき実施。) 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	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>(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>	<ul style="list-style-type: none"> 学生や教職員の健康管理のため、心理相談の充実等について検討を行う。 施設保全計画に基づき、学生及び教職員の安全を優先した施設整備を行う。 様々なリスクに迅速に対応する必要から、防災計画の周知度を高めるため、ホームページや学内でのメールを含めた媒体等を活用する方法を検討する。 安全管理の意識を徹底し、有事の際の行動が迅速に行えるよう、安否確認メール訓練を年に2～3回実施、検証し、必要があればマニュアル等の改定を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生及び教職員に対して、心理相談の利用案内を行った。(相談件数41件) 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。 6月6日に安否確認メールを送信した。また、11月16日に地震を想定した避難訓練を実施し、防災計画に基づいた災害本部の設置や各班の役割実行など、現実を想定したシミュレーションを行うとともに、安否確認メールを送信した。 	A	<ul style="list-style-type: none"> 年度計画を順調に実施している 	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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のポスター掲出にて周知する。 ・現行のハラスメント調査体制に追加した「調整手続」について、規程改正後、全学的に周知を行う。 ・昨年度に引き続き、ハラスメント防止啓発ポスター掲出を行い、ハラスメント防止に努める。 ・ハラスメント防止のためのリーフレットを作成し、学生・教職員に配布する。 ・ハラスメント防止実務者研修を実施する。 ・年1回、ハラスメント防止研修会を開催する。 <ul style="list-style-type: none"> ・研究活動に関連する教職員等を対象とするコンプライアンス研修について、前年度の研修時に行った「理解度チェックシート」での回答結果を踏まえ、受講者がより理解を深められる内容になるよう工夫するとともに、四半期ごとに不正防止に関する啓発活動を行う。 ・事務局職員を対象に、市のコンプライアンス研修に倣い本学の実情にあった研修を実施し、意識の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・リーフレットの更新を行っており、次年度から新しいリーフレットを配布する予定である。 ・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。 ・「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。 ・今年度においては、ハラスメント調整3件(うち2件は前年度に相談、今年度初めに口頭助言を施行)、ハラスメント相談3件であった。 ・コンプライアンス研修においては、昨年度の「理解度チェックシート」の正答率が低い項目に関して詳しく説明するように工夫した。また啓発活動として、コンプライアンス研修の他に、文部科学省が公表している不正事案や不正が生じた背景要因についての内容を2回メール配信し、啓発活動をおこなった。 ・事務局職員を対象に、コンプライアンス研修を実施し、意識の向上を図った。 	A	・年度計画を順調に実施している	A
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度発足した「科研獲得プロジェクト」を継続して行い、申請数・採択数の増加に向けて支援を行う。 ・いちかんダイバーシティ看護開発センターにて、大型研究費助成金の募集状況を把握し、獲得のための文献などを収集し情報共有して獲得に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の「科研獲得プロジェクト」では、2回のセミナーと2回のワークショップ、アドバイザーによる個別支援を2名に対して行った。今年度申請者を対象としたワークショップに参加した4名およびアドバイザーによる個別支援を受けた2名の計6名のうち、2名(40%、休職者を除く)が今年度の科研申請に至った。参加者の満足度は非常に高かった。 ・各種研究費助成金の募集については、経営管理課総務係の担当者が、一括して情報を提供している。大型研究費助成金については、センター教員が情報を把握し適宜情報を提供している。 	A	・年度計画を順調に実施している	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
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)	・クラウドファンディングなど、新たな外部資金の導入方策について、他大学の事例も参考に調査を行い、検討する。	・クラウドファンディングについて他大学の事例を調査したが、目標額を達成できていない事例が判明した。引き続き調査、検討を行うこととした。こうしたことから、今後、クラウドファンディング以外の外部資金獲得のための丁寧な調査・検討を継続していく。			
(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。	・2023年度入学生から実施する入学金引き下げに向けた要件整備を行う。 ・2023年度から実施予定の、市内医療機関等へ新卒就職する学生に奨励金を支給する制度(市内就職時奨励金制度)を構築し、学生に対して十分な周知を図り、市内就職率向上を図る。 ・授業料の納付について、検討結果に基づき、学生の利便性に即した多様な納付方法を検討・実施する。	・入学金引き下げについては、市の補助を獲得し、2023年度入学生から実施することとなった。 ・入学金引き下げの実施にあたり、関する規程を改正するとともに、ホームページやSNS広告等で周知を行った。 ・市内就職奨励金支給制度については、市の補助を財源とし、2023年度から実施することとなり、規程及び施行細則を制定するとともに、ホームページやSNS広告等で周知を行った。 ・銀行口座からの自動引き落としについて金融機関からの提案内容を検討したが、残高不足で引き落としできない場合に再引き落としが出来ず別途納付するよう通知する必要があることや、一定の手数料がかかるといった課題があり、学生のニーズも踏まえて引き続き検討することとした。	A	・年度計画を順調に実施している	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。 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)	・学内施設の有償利用について、他の公立看護系単科大学の状況調査を基に検討する。 ・公開講座の受講料について、他の公立看護系単科大学の状況調査を基に検討する。 ・「看護大学基金」・「修学支援基金」の設置により寄附の制度面は一定の整備を行ったため、基金確保に向けた周知を図る。	・次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だ。 ・公立看護系単科大学の調査では、受講料(無料・有料あり)の取り扱い方法に差異が見られた。また、新型コロナウイルス感染症拡大期からオンライン、オンデマンド形式での実施が多く採用されることになったため、受講料の設定だけでなく実施方法も合わせて、引き続き検討することとした。 ・学生達への生活支援、経済的支援や、大学での研究活動等の一層の充実を図るために2つの基金を設置したが、基金の財源となる寄附金の確保のため、過去に寄付をいただいた方への個別案内のほか、寄附の申し込みと払い込みが同時にできるよう、ゆうちょ銀行の払込票付きの募集ちらしを作成した。また、神戸市のふるさと納税制度を活用した「未来の神戸づくりに向けた大学等応援助成」に参画するとともに、12月27日の全国紙朝刊の近畿、中国、四国版に募集広告を掲載した。	A	・年度計画を順調に実施している	A

法人自己評価					評価委員会評価
中期計画	年度計画	実施状況	評価	評価理由	
(4) 業務の改善と経費の適正化 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。 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。	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度に実施した教職員への意向調査及び委託業者との調整を踏まえ、費用対効果を検証の上、優先順位をつけ、順次カスタマイズやプログラム追加を行う。 経営管理課と教務学生課の共管事項を見直すなど、業務分担の整理を行い、効率的な事務執行を図る。 図書情報センターの機能を強化するために適切な人員配置について検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 導入後6年半を経過した学務システムについて、機器の更新を行った上で、教職員の意向調査を踏まえ、予算内で最大の効果が見込めるカスタマイズを行った。 経営管理課と教務学生課の共管事項を見直すなど、業務分担の整理を行った。 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を指摘された。当該指摘を踏まえ、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検討を行った。 次年度にかけて配置を具体的に検討している。 	B	<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) 	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。

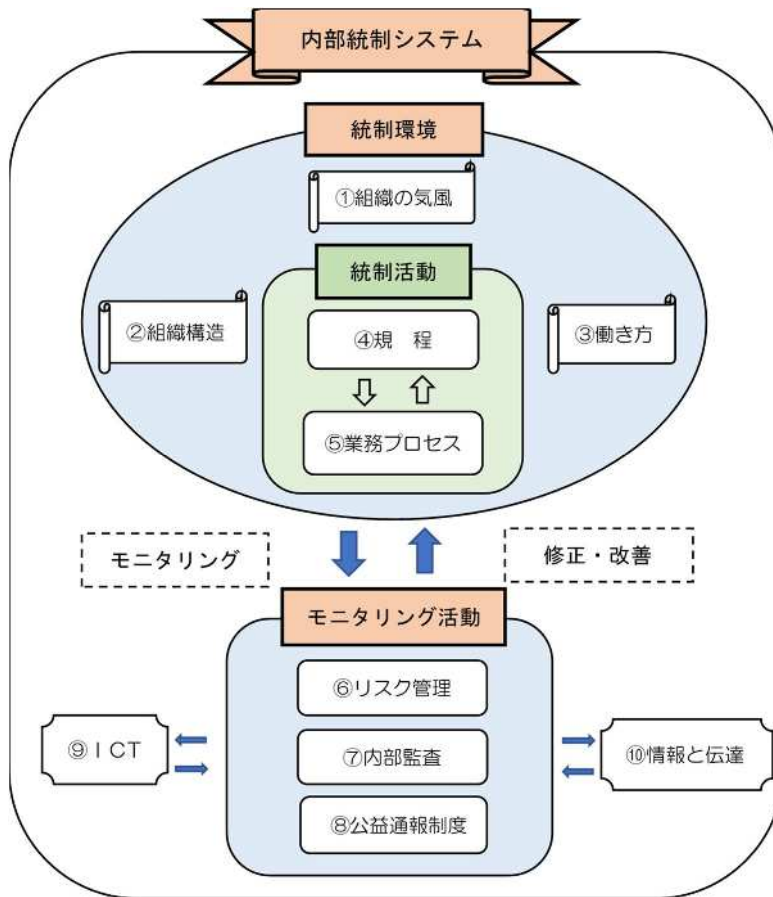
2 内部統制システム整備に向けての取組内容

(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。