

公立大学法人神戸市看護大学
第1期中期目標期間（令和元～6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)	… 4
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	
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)	… 8
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	
(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	…27
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	
(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	

- 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（2019～2024年度）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
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
三 井 知 代	神戸親和大学文学部心理学科教授
樂 木 宏 実	大阪労災病院総長、大阪大学名誉教授

1. 全体評価

下記の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が良好である』と認められる。

第1期中期目標は、2019～2024年度までの6か年をその期間としており、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、教職員一丸となり学生の状況把握など学修支援体制の整備を進め、学生に対し滞りなく必要な教育を提供したほか、学生への就学支援やキャリア支援においても、個々の学生に合わせた手厚い支援を重ねており、その積み重ねが国家試験合格率や就職率の高い実績に繋がっているものと評価できる。

「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、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接種に迅速に対応し、地域の保健医療に大きく貢献した。

また、保健師キャリア支援センターを設立し、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、就職・転職支援を行うなど、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、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するなど開かれた大学の運営推進に努めた。また、文部科学省の補助金を獲得し、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ほか、長期保全計画に基づき、施設改修を進めるとともにトイレの美装化やWi-Fi環境の拡充を行うなど大学の魅力を高める施設・設備の整備を行い、教育環境の整備・充実に努めた。

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

＜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	7	1	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	IV 良好	16	0	15	1	0	0
合 計		34	1	30	3	0	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

評価委員会評価 評価 IV	（評価理由） 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、教職員一丸となり学生の状況把握など学修支援体制の整備を進め、学生に対し滞りなく必要な教育を提供したほか、学生への就学支援やキャリア支援においても、個々の学生に合わせた手厚い支援を重ねており、その積み重ねが国家試験合格率や就職率の高い実績に繋がっているものと評価できる。 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。
法人自己評価 評価 IV	学部 of 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入試制度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 2024 年度入試より編入学制度を廃止し、1 年次入学の定員を増やした。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した。 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新たな授業方法の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。また毎年、阪神・淡路大震災を経験した教育ボランティアから災害体験について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、他大学と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から、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った。2024 年度に新カリキュラムにおいて、各学年を対象に地域包括ケアシステムについて学ぶことができているかどうかについての調査をした結果、学年が上がるにつれ、学びが得られていることが確認できた。また、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、毎年 FD 研修を実施し、実習指導方法の向上に役立てた。 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、大学院案内や募集要項等を配布し、積極的に働きかけ、2023 年度は計 2 名、2024 年度は計 3 名の入学者があった。 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とした。また、2022 年度の調査を基に、2023 年度は博士前期課程の全コースに共通した総合的能力を育成するカリキュラム初案を作成した。さらに、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。 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。また、合理的配慮を必要とする学生に対しては、教員および実習指導者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、LGBTQ 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すなどの環境整備や実習服のデザインの刷新を実施した。図書館では、2023 年度に自主学習しやすい環境整備のため、ラーニングcommons（図書館自習室）に画像モニターや、国家試験過去問題集を設置したほか、2024 年度に図書自動貸出システムの稼働を開始した。 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。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。 以上のことから、中期計画の達成状況は良好であると評価できる。
--	--

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

評価委員会評価 評価 IV	(評価理由) 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。 また、保健師キャリア支援センターを設立し、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、就職・転職支援を行うなど、地域の看護人材の供給に注力した。 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。
法人自己評価 評価 IV	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」を対面のみでなく、オンラインや電話も実施し、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、その効果等を学会誌に論文掲載するとともに、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た。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。2023 年度には、大学都市神戸産官学プラットフォームに加盟し、2024 年度からは事業に参画した。 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。 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。また、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とオンデマンドに変更して実施し、受講率の向上を図った。2024 年度には利益相反マネジメント規程・施行細則を制定した。 研究成果の発信では「神戸市看護大学紀要」を 2020 年度からホームページ上の機関リポジトリで公開し、学位論文等の学内刊行物についても同リポジトリ上に掲載した。 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。2023 年度、2024 年度にニーズに応じた研修を実施した。 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拡大時において、市保健所の積極的疫学調査や自宅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、教育ボランティアとの座談会やニーズ調査を行い、教育ボランティア導入授業を拡充するなど、学生と地域住民とのコラボ教育を推進した。 市民との交流促進では、地域の子育て支援の「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。また、図書館において、教育ボランティア推薦図書を図書館内にコーナーを設けて展示するなど、市民と学生や教員との交流を促進した。 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 年度から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た。 国際交流の推進では、2020 年度に採用した外国人教員が中心となり、学生・教員がネイティブ英語に触れる機会を増やした。ワシントン大学での海外看護学研修はコロナによる中断があったが 2022 年度から再開し、2023 年度には MOU（大学間協定覚書）を更新した。ベトナム・ダナン大学とはオンライン交流イベントを実施したほか、2024 年度に MOU を更新した。そのほか、新たに韓国大邱保健大学と LOI（大学間協定意向書）を、台北護理健康大学とは MOU を締結した。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。 以上のことから、中期計画の達成状況は良好であると評価できる。
--	--

第 4 業務運営及び財務内容の改善

評価委員会評価 評価 IV	（評価理由） 文部科学省の補助金を獲得し、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ほか、学生のアンケート調査でニーズが高かったトイレの美装化・洋式化や Wi-Fi 環境の拡充、学生会館ウッドデッキの改修に取り組むなど、教育環境の整備・充実に努めた。 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を受け、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や既存事業の見直しを行うなど、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みを進めた。 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。
法人自己評価 評価 IV	効率的で機動的な組織運営体制の構築として、各委員会の所掌に基づく運営とともに、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た。また、2025 年度からの実施に向け、2024 年度には教職員の負担軽減等を目的に、27 委員会を 18 委員会に再編するとともに、法人の組織を整理・見直し、組織図に反映した。地域の健康課題の解決に取り組むために、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（2025 年度より「いちかん看護開発センター」に名称変更）では、事業に応じてグループを改組しながら臨機応変に活動した。また、大学運営を戦略的に進めるため、IR 担当職員の配置を検討し、2025 年 4 月からのプロパー職員の採用を決定した。 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、参加者の意見を運営に反映させている。

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、いちかんダイバーシティ看護開発センター構想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、同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後、2022 年度分の評価から本格運用することとした。さらに、法人を長期的に支える人材を確保するため、2024 年度に法人初のプロパー職員を採用した。

教育環境の整備・充実では、文部科学省の補助金を獲得し、実習や授業で使用する空間構築シミュレーターを 2022 年度に導入した。また、2021 年度に長期保全計画を策定し、これに基づき、2022 年度以降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・パウダーコーナーを設置し、Wi-Fi 環境の拡充、学生会館ウッドデッキの改修など、安全確保や受験生に選ばれる教育環境などの視点で継続して改修した。

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、2023 年度には機関別（大学）認証評価を受審し、適合との認定を受けた。また、大学の魅力の情報発信を拡充・強化するため、ホームページのデザインを一新し、知りたい情報にたどり着きやすいよう、カテゴリ分けの再構築やページ階層の見直し、新たなページ作成などを行った。

学生及び教職員の健康管理については、保健室と心理相談室を設置し学内の健康支援を推進した。新型コロナウイルス感染症対策として、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た。また、ハラスメント防止のための研修・啓発、外部相談窓口の設置準備、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。さらに、学外の団体に対して体育館の有償利用を継続し、年間約 3,000 千円の収入を確保した。

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 年度に入試の WEB 出願システムや、例規システムを導入し、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 年度に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 名を配置し、内部統制システムの構築や既存事業の見直し、看護大学ビジョン 2025 や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みを進め、委員会の再編や組織図の見直し（再掲）、内部統制システムに関する基本方針並びに内部統制規程を策定した。

以上のことから、中期計画の達成状況は良好であると評価できる。

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
中期目標	中期計画	実施状況	評価	評価理由	
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。	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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・アドミッションポリシーに沿った入試制度であるかを、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た。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 2023 年度入試（2022 年度実施）より編入学試験を廃止し、学部の入学定員を 95 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。入試委員会や入試に関わる教職員による毎年の確認・検討作業を継続して行った。 ・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つた。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 年度入学生より神戸市民及びその子弟は入学金を半額にし、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つたが、合格には至らなかった。2024 年度も社会人入学試験の応募者はあつたものの、合格には至らなかった。継続的に、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学生に周知した。また、社会人入試と私費留学生入試の広報を積極的に行った。 ・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「大学案内」をリニューアルし、本学の特色や在学生・卒業生の声などを分かりやすく掲載した。2023 年度は大学ホームページの刷新に取り組み、2024 年 4 月に	<u>IV</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>IV</u>

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																
	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。	リニューアルを行った。専門家の意見も取り入れながら、閲覧者が知りたい情報にたどり着きやすいよう、カテゴリ分けの再構築やページ階層の見直し、受験生にとっても、学生生活がイメージしやすく、モバイル端末からも閲覧しやすいものとした。高校訪問についても、2022 年度に 17 校に増やしたことを皮切りに、2023 年度は 28 校、2024 年度は 30 校と県下の高校だけでなく、近隣県の高校も訪問し、積極的な広報に取り組んだ。新たな手段での広報活動にも注力し、2024 年 1 月にはラジオ関西の生ワイド番組に本学広報担当者が出演し、出願者確保に向け本学の P R を行ったほか、2023、2024 年度と継続してさんちかアドウインドウにおいて大学資料を展示した。さらに 2024 年度は地下鉄トレインビジョンに大学の紹介動画を掲示し、広く市民に向けて大学の認知度を高める広報活動も実施した。 ・2021 年度に、広報活動の企画・実施・総合調整、I R 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。 入試データについては、過去の実績を分析して、高校訪問の際の訪問校を決定するなど広報活動に活用した。 2023 年度にはホームページの閲覧データを分析し、ホームページのリニューアルを行い、訴求力を高めたほか、ホームページに加え、SNS の中でも閲覧数が多いことが判明したInstagramを中心とした情報発信を行った。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>S</td><td>S</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	A	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)	令和5(2023)	令和6(2024)														
	A	A	A	S	S	A														
	(2) 教育方法・内容	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒	Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である		Ⅳ														
	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。	・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。さらに、科目履修者を対象に、「科学的思考、倫理観、対人関係能力、主体的に学ぶ力」について学ぶ機会の有無を調査した結果では、概ね学年が上がるにつれて「あり」と回答した割合が高かった。																		
	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	・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																		

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	
	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。	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を履修した本学学生は、2019 年度 0 名、2020 年度 0 名、2021 年度 11 名、2022 年度 16 名だった。2023 年度からは、大学コンソーシアムひょうご神戸の単位互換制度の活用も開始し、2024 年度から 1 年生前期からの履修を可能とした。2023 年度は 66 名、2024 年度は学履修希望者の多い科目が提供校の事情で閉講となり 19 名の利用となった。 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 時間に変更し多くの科目履修ができるようにしたため、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。2023 年度は、地元創成看護学実習の発表会に教養教育の教員が参加した。2024 年度に専門教育と教養教育の科目間の連携について、カリキュラム上の問題は見られなかった。連携の実際について教員へのアンケートを実施したところ、関連する科目間での連携や各教員による工夫がなされていることが確認できた。			
	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。	・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。 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。			
	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。	・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た。 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た。授業評価も、災害看護ⅠおよびⅡは、4.05～4.89（最高 5 点）で推移した。 2022 年度以降の新カリキュラムでは、災害看護論Ⅱを災害看護			

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	
	⑤ I C Tやデータを活用した医療・予防の取り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。	技術演習に名称を変更し、必須科目としさらに強化を図った。2023 年度は、災害看護論 1 において、阪神淡路大震災時に様々な立場だった教育ボランティアの話を聞きその後の演習につなげた。また、自分自身が災害にあった対応オリジナル教材を用いて想定した演習を行い、自助力を高めた（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参加 20 名）。また、災害看護論Ⅱにおいて、地震を想定したシナリオで急性期のトリアージの実働演習と亜急性期の避難所看護支援活動の机上演習を行った。2024 年度は、2025 年度の災害看護技術演習の開講にあたり、シラバスの見直しと教員の実施体制を整備した。以上より災害教育の充実・強化が図られたと評価した。 ・2022 年度からスタートした新カリキュラムでは、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）を選択科目から必須科目とし、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。2023 年度はコミュニケーション英語 A では、授業評価アンケートで受講生の 89.1%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 46 名中 41 名）。また、22 名が履修した上級コミュニケーション英語（2 年生前期選択科目）は、84.6%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 13 名中 11 名）。72 名上限（36 名×2 クラス）の人数制限を設けていた。2024 年度は、1 年生後期の選択科目であるコミュニケーション英語 B の履修を 1 年生全体に促したところ、履修対象者 100 名のうち 97 名が履修し数値目標の 80%を上回った。これらから、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るカリキュラムとなっていることが確認された。 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、幅広い看護学分野で使用するため、教材の維持管理に関する申し合わせを作成した。2023 年度の使用状況について、ICT を用いたシミュレーション教育の実態調査（調査実施時期：2023 年 12 月～2024 年 1 月）を行った。調査結果から、シミュレーション教育は 12 の看護学分野（75.0%）で行われ、科目別では、講義・演習科目が 39 科目（44.3%）、実習科目が 7 科目（43.8%）であった。以上より、シミュレーション教育の充実への取り組みが順調になされ、幅広い看護学分野で使用されたことが確認された。これをふまえ、2024 年度は経常的な予算の確保と契約の見直しを行った。また、VR や模擬電子カルテ等新規教材の試用を行った。			

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																			
	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。 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。 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。	・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）基軸に発展させた地元創成看護学を加えたカリキュラムが新カリキュラムであった。「地元創成看護学実習」においては、地域における保健福祉医療専門職の活動を理解し、地域包括ケアシステムの理解につながった。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機会の有無を学生にアンケート調査を実施した結果、2024 年度 1 年生 27.0%（2023 年度 26.3%, 2022 年度 18.8%）、2 年生は 36.5%（2023 年度 40.1%）、3 年生は 56.1%が有りと回答した。学年が上がるにつれ地域包括ケアシステムについての学びが得られていることが確認された。 ・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たことで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。2024 年度より、外部人材の積極的活用に向けてファシリテーター招聘事業と科目特別講師の制度を統合させ、新しく科目（演習）特別講師事業を創設して開始したところ、科目特別講師 15 科目、演習特別講師 11 科目（18 コマ）の実施があったことから、地域の医療機関・福祉施設等の協力が充実したと評価した。 【過去の実績】 <table><tr><td></td><td>演習特別講師</td><td>科目特別講師</td></tr><tr><td>2024</td><td>11 科目</td><td>15 科目</td></tr><tr><td></td><td>ファシリテーター</td><td>科目特別講師</td></tr><tr><td>2023</td><td>9 科目</td><td>8 科目</td></tr><tr><td>2022</td><td>15 科目</td><td>15 科目</td></tr><tr><td>2021</td><td>16 科目</td><td>8 科目</td></tr></table> ・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。 【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」（参加者 110 名） 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		演習特別講師	科目特別講師	2024	11 科目	15 科目		ファシリテーター	科目特別講師	2023	9 科目	8 科目	2022	15 科目	15 科目	2021	16 科目	8 科目			
	演習特別講師	科目特別講師																					
2024	11 科目	15 科目																					
	ファシリテーター	科目特別講師																					
2023	9 科目	8 科目																					
2022	15 科目	15 科目																					
2021	16 科目	8 科目																					

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																
		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。		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） 2023 年度「看護教育の実践家の学びと成長を支えるリフレクション～実習指導の基盤となるもの～」（参加者 75 名） 2024 年度「看護教育を創る授業リフレクション～教える人の学びと成長～」（参加者 81 名） 臨床教授と教授との懇談会を毎年 1 回開催し、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。 2023 年度は 1 病院、2024 年度は 2 病院、病院側からの要望があり、実習前に臨床指導者と助教との交流会を開催し、実務者レベルでの協議が行われた。																					
		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。		・ 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」を確認した。その後も、本学カリキュラムの成果を継続して確認し、成果を確認した。 2024 年度の教員を対象とした調査では、新カリキュラムのうち 93 科目（92%）がシラバス通りに授業が実施されていた。一部変更した科目においても、履修学生の習熟度や最新の知見を取り入れるなど、より充実した授業となるよう工夫した結果であった。また、2025 年度から CAP 制度を運営するにあたり、2024 年度に必要な諸規定の改正を行った。																					
		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。		・ 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。2023、2024 年度も引き続き、全ての科目について、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、全ての開講科目で記載ができていることを確認した。また、2020 年度より学生からの成績評価に関する疑義照会の制度を設け、教員から教務委員会を通して疑義照会をした学生に回答した。																					
				・ 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。																					
				<table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>S</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	S	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)	令和5(2023)	令和6(2024)																			
	A	S	A	A	A	A																			
2 大学院教育		2 大学院教育																							

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													
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。 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。 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。	(1) 優秀な学生の確保 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。 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。 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。	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・大学院の入学者が減少しているが、検討した結果、入学定員を減らす対応ではなく、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。 ・多様な人材を積極的に受け入れるために2023年度入試より「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関連機関に広く周知した。 ・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した。同時に大学院オープンキャンパスを対面式ではなく、オンライン形式で毎年度2回開催し、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。(2024年度末 卒業生のLINE登録者数284人) 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。 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であった。そのため学内推薦入試に関して、学部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。さらに学内推薦を推進するため年1回、進学説明会を対面で実施した。2024年度はさらに積極的に進学説明会を広報し、学内推薦で入学した先輩の協力を得てスライドを作成し、3年生を中心に対面での進学カフェを2回実施した。2024年度入試の実績は学内推薦1名、機関推薦2名で博士前期課程であった。 また、2025年度入試においても前期課程で12名の定員割れが生じたために、2次募集を実施したが応募者はなかった。					Ⅲ	・中期計画の達成状況が概ね良好である	Ⅲ												
	<table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	A	B	B	A		
年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)															
	A	A	A	B	B	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	
	(2) 教育方法・内容 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。 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。	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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。 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。 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。 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。 2022年度に博士前期の院生を対象に授業内容に関する調査を実施した。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、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。これらの意見を受け、総合的能力を育成する全コース共通のカリキュラムについては、2023年度に初案を作成した。 ・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	<u>IV</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>IV</u>

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	
	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。 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。 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。	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指導もあり、院生にとって研究を進めるための有益な機会となった。同時に次年度に向けて質疑応答時間を増やすことなどが課題となったため、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 分に延長することにした。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。 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、複数教員による組織的な指導体制や研究支援体制が強化できた。 ・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、D P 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い、主査・副査の 3 名で到達度を評価した。 ・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、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、「できる」と回答した割合が 23%と低かった。そのため、2023 年度は国際看護学の専任教員より世界看護師協会（ICN：International Council of Nurses）の概要報告と今後の看護の国際的な動向に関する講演会を企画し、院生は国際的な視点を養う機会となった。2024 年度は博士前期の院生 2 名が海外で研究成果を発表することができた。 ・2022 年度博士前期課程の助産学実践コースの分野別認証評価を通して、自己点検を行う機会になった（認証評価は合格）。2024 年度は、博士前期課程の 5 分野（クリティカル看護、慢性看護、小児看護、老年看護、精神看護）の専門看護師教育課程の 10 年毎の申請を行い承認された。この申請では、助産学実践コースと同様、教育課程の内容について自己点検する機会となった。 ・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。 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			

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																
		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。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科目を変更した。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でいたため、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、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広げることができるようになった。 ・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学生確保につなげた。また、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。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	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)	令和5(2023)	令和6(2024)														
	A	A	A	A	A	A														
3 学生への支援 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。 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。	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	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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するとともに、各学年の担任教員が情報交換会を開催して学年の学生状況を相談し合い、気になることについて学生委員会に報告する体制を構築し、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、GPA2.1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。 【実績】 ・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委員会に報告した。 ・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	Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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	
	的な支援体制を充実させる。 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。	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、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 階にオストメイト用トイレが設置された。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、実習服を男女共用デザインに変更した。 - 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、2024 年度は年 3 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た。 2019 年度から 2024 年度は毎年 1 回、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ち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た。 2024 年度からはあざみ祭にて後援会と協働し、本学学生の保護者向けに「神戸市看護大学で学ぶ学生の悩みの特徴」についての講演会を開催し、保護者の学生理解と支援についての共有を図った。 ・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 年度には学生サポーター制度を開始したが、利用者が 1～2 名であったことと、学生生活基本調査において相談できる人が身近にいる学生が 90%以上を占めていたことから、本制度を廃止した。 ・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、2023 年度からは全学年による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た。 ・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つ			

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	
	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。 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。	たが、2021 年度以降は学生自治会と連携し、新入生歓迎会を開催し、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。 ・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以外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。 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 student 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。 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。 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た。 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いることを確認した。 ・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）もあり、学生自治会や各クラブ活動にはすべてメンターとなる教員が配置された。 ・課外活動は、新型コロナウイルス感染症拡大により、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 年度以降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多い状況であった。 ・2022 年～2024 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 年度以降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コロナ以前の状態に戻った。			

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	
	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。	・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、体育館、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。実習室は、学生が看護技術の練習に使用できるように授業で使用する時間以外は開放した。 ・2019 年度、2021 年度、2023 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、食堂の利用時間を 17 時半までに延長し軽食を購入できる自動販売機を新たに設置することで食堂が学生の居場所として活用できるように整備した。さらに、学生の運動不足解消のため体育館 2F ギャラリーに運動器具を設置し体育館を昼休み開放するなどを行った。 ・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ックスできる場所がないという意見が半数を占めていたことから、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 回以上開催して、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）の大幅拡充とともに、学術雑誌等の見直しを行い、よりニーズに適うものとした。 ・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、より学生の自習に利用しやすいよう、情報処理室の環境を整えた。 ・図書館 2 階キャレル（個室）の利用を促す工夫を行い（「私の書斎プロジェクト」）、好評を得たため、枠数を増やして実施した。 ・種々の館内展示企画により、学習や豊かな学生生活を促すよう努めた。 ・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を可能にするなど、ニーズに応じた環境整備を行った。 ・図書館の老朽化した AV 機器の更新や、ラーニングコモンズへの新規画像モニターの導入、国家試験過去問題集コーナーの整備を進めた。 ・図書館の開館時間を 5 分早め、講義開始前の利用ができるようにした。 ・卒業生や修了生への図書貸出冊数や期間を増やし利便性を向上			

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		
		させた。								
		年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)				令和5(2023)
		A	A	A	A	A	A			
	(2) 特別な配慮を要する学生への学修支援の強化 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。 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。	第1 期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅲ⇒ ・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、2024 年度は3 回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部会で評価し、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修学支援ガイドライン」の見直しを行い、2024 年度に改訂を行った。 ・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. 1 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、指導を行った。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げた。					Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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															
	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。	・ 博士後期課程における進捗状況報告会を実施し、在学期間が延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。 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。さらに 2024 年度は院生が研究を推進するために進捗状況報告会をより効果的に活用できることを目的に進捗状況報告会の方法を見直した。 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を実施した。その結果、院生の状況を把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。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	A	B	B	A			
年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)																	
	A	A	A	B	B	A																	
	(3) 生活面、健康面及び経済面の支援 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・ 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					<u>Ⅳ</u>	・ 中期計画の達成状況が良好である	<u>Ⅳ</u>														

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。	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。 ・2019~2024 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。 ・2019~2024 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。 ・2021 年度と 2023 年度には全学生に生活面、健康面、学習面等を含む学生生活基本調査を行い、その結果に基づいて、生活環境、学習環境の改善に向けた提案や、健康面への啓発などを行った。 ・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、支援した。 ・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。 ・2024 年度には、「学生支援基金」より 4 年生対象に国試模擬試験受験費の補助、全女子学生対象に生理用品の補助を行った。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>S</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	S	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)	令和5(2023)	令和6(2024)																	
	A	S	A	A	A	A																	
	(4) 就職・キャリア支援 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ 【2019 年度から 2024 年度すべての年度において実施した内容】 ・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。					Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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。	【一部の年度に実施した内容】 ・2023 年度より学生委員会国試対策班の教員が Teams で 4 年生と国試対策チームをつくり、模擬試験結果や国試に関する情報共有を図るなどして、学習支援を継続的に行った。 ・2023 年度より国試対策の学習支援として 4 年生全員に、模擬試験受験料の一部支援金として 2,000 円を補助した。模擬試験を受験しない学生には希望により 2,000 円分の図書券配布を検討していたが、全員が模擬試験を受験した。 【実績】 ・合格率：看護師は 2019～2023 年度すべて 98％（各年 1 名不合格）、2024 年度は 100％、保健師は、2019～2021 年度は 100％、2022 年度は 1 名不合格で 95％、2023・2024 年度は 100％、助産師は 2019～2024 年度すべて 100％ ・2019～2024 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。 ・2019～2024 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。 ・2022～2023 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、2024 年度は 4 年生全学生が受験した（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、2022～2024 年度は 4 回の模擬試験を受験した（1 回は学内教員企画の模擬試験）。 ・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。4 年生から履歴書の書き方や面接時の注意点などもう少し早く知りたかったとの意見を受け、4 年生の 4 月に実施していた内容を 2024 年度からは 3 年生の 2 月に早めて実施した。 ・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、求人情報は手に取りやすいように施設ごとにファイリングした。また先輩の受験報告書や卒業生情報、合同就職説明会情報など学生が見やすいように掲示した。 ・2022 年度には、就職試験に関する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。提出後は個人情報情報を消してファイル管理で在学生在が閲覧しやすい方法に変更した。 ・例年学内の合同就職説明会を 12 月に実施していたが、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、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、計 77 名が参加した） 2023 年度は 93 名（2 年生 7 名、3 年生 86 名）2024 年度は 3 年生			

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	
	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。 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	88 名が参加した。 ・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 2023 年度 20 病院(21 件予定中 1 件は学校訪問あり)、2024 年度は 18 病院(20 件予定中 2 件は学校訪問あり)を訪問した。看護管理者と、卒業生・学生の情報共有、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、2023 年度 23 件、2024 年度 15 件(12 月現在)あり、相互訪問を通じて得た情報は、学生の個別面談や進路ガイダンスで伝達した。 【実績】 ・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、2023 年度 99%、2024 年度 99%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、2023 年度 32 名、2024 年度 29 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 以上を基準として学内選考を実施し、2020 年度 30 名、2021 年度 39 名、2022 年度 32 名、2023 年度 31 名、2024 年度 29 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 49、2023 年度 56 名、2024 年度が 47 名であった。 ・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」制度を創設した。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 年度から学生の就職活動の前倒しにより 3 年生を中心に 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、増加傾向となった。 ・2022 年度文部科学省の「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」に採択され、いちかんダイバーシティ			

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	
	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。	看護開発センター（2025 年度より「いちかん看護開発センター」に名称変更）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。技術に不安のある学生には満足度が高いが、不安を感じていない学生は参加していないこと、学生対象の事業であり、教務委員会で学生の看護学実習看護技術経験録の内容を分析した結果、概ね経験できていたことから、2023 年度以降看護技術フォローアップ研修は実施しなかった。 ・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。 2023 年度は 2023 年 9 月末～12 月の約 2 か月に実施した。社会人が学びやすいよう講義中心の科目ではオンライン授業を積極的に取り入れ、技術演習は対面授業とした。また、昨年と同様、転職、就職希望者にはキャリア相談の機会も設けた。受講生は 13 名でプログラムの途中で 1 名が辞退した。受講生対象のアンケートから、就職・転職への意欲が向上した 75%、受講後に、就職・転職の情報サイトへの登録 4 名、ナースセンターへの登録 3 名、ハローワークの利用 1 名する等、就職・転職の行動につながっていた。看護実践への自信につながったのは 100%であった。 ・2024 年度は、9～1 月の 5 か月間で実施した。2024 年度から受講料を有料化（8000 円）した。受講生は 19 名、平均年齢 41 歳（24			

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																
		～60 歳)、市内在住 78%、就業先が市内 73%、正規就業 58%、勤務先が病院 58%、半年以内あるいはいつか転職希望 47%であった。受講後のアンケート(回答者 6 名)では、「転職・就職への意欲向上につながった・看護への自信につながりましたか」の回答が「大変そう思う・そう思う」あわせて 100%であり、本プログラムの受講が転職や就職のきっかけになったと評価を得た。 ・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」を 10 月に開催し、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」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」を 11 月に Web 開催し、51 名が参加した。満足度は 94.5%であった。 ・2023 年度は 10 月 7 日（土）に 2023 年度がん看護市民公開講座「今を生きるコツ～よりよく生きるために～」を開催し、84 名（約半数が看護職・医療福祉関係者）の参加があった。参加者の満足度は 94%、仕であった。この内容は、西区のコミュニティータウン誌に 1 ページの記事として取り上げられた。 ・2024 年度は 11 月に 2024 年度看護専門職講座「今、看護に必要なこと～92 歳現役看護師からのメッセージ～」を開催し、看護職等 257 名の参加があった。参加者の満足度は 99%で到達目標を達成した。 ・2021 年度から、兵庫県の委託を受け学内に設置した兵庫県保健師キャリア支援センターにおいて、兵庫県下の新任期保健師研修（卒後 1 年目から 3 年目）、プリセプター研修、地域ケアの総合調整研修、保健師復職支援・就業研修を実施した。保健師のリカレント研修として、保健師就業・復職支援研修を実施した。また、県内の先駆的な保健師活動の紹介オンデマンド配信で行った。対面、オンラインなどの対象のニーズに応じた方法で、ご自身の活動に悩む保健師のキャリア相談を実施した。 ・保健師キャリア支援センター外であるが、神戸市保健師人材育成について、地域診断研修、ステップアップ研修の講師を引き受けて実施した。																		
		<table><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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>S</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)		A	A	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)														
	A	A	A	A	S	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	
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					

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	
護大学の強みとして効果的に情報発信していく。 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 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。 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。 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。	(1) 神戸市と地域に貢献する研究の推進 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ＜認知症神戸モデルに関する取組＞ ・老年看護学分野が中心となり、「もの忘れ看護相談」を開設し、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。新型コロナウイルス感染症の流行時には、対面による「もの忘れ看護相談」に加え、2020 年より「オンラインによる看護相談」や「電話による看護相談」を開設した。 - 対面による「もの忘れ看護相談」の参加者数：2019 年 39 名、2020 年 20 名、2021 年 4 名（コロナ禍の影響）、2022 年 20 名、2023 年 13 名、2024 年 48 名で、計 149 名であった。「オンラインによる認知症看護相談」は計 131 名、「電話による看護相談」は計 15 名であった。「オンラインによる看護相談」、「電話による看護相談」は、感染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た。また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た。もの忘れに不安がある高齢者のスケジュール管理の難しさや大学に来ることへの身体的負担を考慮し、2024 年は近隣地域の地域福祉センターにおいて出張講座を 1 回開催し、20 名の参加者から好評価を得た。 ・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た。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た。 ・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た。・研究面の成果は以下のとおりであった。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－」が掲載された。論文は 2020 年度から 2021 年度に毎年 1 件掲載された。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。なお、コロナ禍においては、With コロナ・ポストコロナ時代におけるもの忘れや認知症に不安のある地域で生活する人々への ICT を活用した支援として、2021 年に外部資金（テルモ研究助成金）を獲得し研究を行った。 ＜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み＞ ・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	<u>IV</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>IV</u>

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	
		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委託事業に結びつけ、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り、それを踏まえて、次の事業に取り組んだ。 ・2021～2022 年度は神戸市の「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」の助成を受け、システムやプログラムを開発し、事業展開をおこなった。2023 年からは「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した。 ・「オンライン看護相談」について、2021 年 12 月より相談受付を開始し、29 人、延べ 35 件、2022 年度は 16 人、延べ 22 件、2023 年度は 15 人、延べ 19 件、2024 年度は 9 人、延べ 16 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た。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。 ・「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、心不全の重症化や再入院の予防につながった。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た。この成果を第 19 回日本循環器看護学会のシンポジウムで発表し、日本循環器看護学会誌に論文が掲載され、政策提言を行った。また、効果については、第 88・第 89 回日本循環器学会学術集会にて発表を行った。 ・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 件にヒアリング調査を行い、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への政策提言とし、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、本学教員が事業所を訪問して支援を実施した。これらをふまえて、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、大学ホームページに掲示した。市内訪問看護ステーションにホームページからダウンロード可能な案内を送付したところ、2023 年度の在宅ケア支援グループのホームページに 332 件のアクセスがあった。 ・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			

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	
		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。			
	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。	・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、専用窓口機能を担って活動した。 ・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(2023 年 2 月 Vitaars に社名変更)と、包括的な連携のもと、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、連携協定を締結し、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事業)に関する協議を行った。バングラデシュでの共同プロジェクトでは、2023 年度までに教育担当者として本学の大学院修了生 1 名を紹介した。2024 年度は Vitaars 社で現地の職員を雇用し、複数の病院や Bangladesh Nursing and Midwifery Council(BNMC)などとコンタクトをとりながら新しい案件形成を取り組んできた。災害関連では、災害派遣医療チーム(Disaster Medical Assistance Team:DMAT)訓練での遠隔管理システム導入のトライアルを 2023 年度は関東中部ブロックで実施し、2024 年度は改善点について Vitaars 社と協議した。研究については、2024 年度遠隔 ICU における被支援看護師の不安や離職率、エンパワメントなどに関する研究実施について協議した。 ・2023 年 1 月に、神戸市企画調整局政策課と共同のモデル地域(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査した。 ・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た。			
	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。	・臨床共同研究費の活用を推進するために、2020 年度には、計画書作成支援、研究テーマに則した教員の紹介を行った。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。さらに、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、改善へ向けて検討していくこととし、共同研究応募要項、様式の見直しも行っ			

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														
		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。2024 年度も応募件数は 6 件あり、そのうち 3 件が臨床共同研究であり、重点研究も 1 件あった。さらに、2025 年度に応募件数も 6 件あり、そのうち臨床共同研究は 5 件であり、市民病院との共同研究が定着してきた。																				
		<table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	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)	令和5(2023)	令和6(2024)																
	A	A	A	A	A	A																
	（2）研究活動推進のための支援 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ - 研究活動推進のための支援センターの中心的な役割を担う URA（University Research Administrator）について導入の可能性と課題について検討した。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人材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り採用できなかった。 2025 年度からの組織再編において、現行のいちかんダイバーシティ看護開発センター（再編後はいちかん看護開発センターに名称変更）の中に、研究開発部門を新設し、全学的な研究支援を行うことができるようにすることを検討した。 - 研究環境の改善を目的に、教員を対象としたアンケートを隔年で実施し、研究環境の改善や関係部署に対応を依頼し、研究費の使用方法マニュアルの改善や各研究費の使用方法的統一を図った。またパイアウト制度の導入について検討した。2022 年度にはアンケート結果を踏まえ教員を対象とした研究推進研修会を 2 回実施した。 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。 2024 年度は科研費獲得プロジェクトなどの研修会や説明会を行い、その成果として、2024 年度の新規申請（2023 年度に申請）率が 26.9%と低かったが、2025 年度分の新規申請（2024 年度に申請）率は 46.7%と前年度より増加した。					<u>Ⅲ</u>	・中期計画を達成状況が概ね良好である	<u>Ⅲ</u>													

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	評価委員会評価																																										
	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。	科学研究費新規採択率 <table><tr><td>年度</td><td>2019</td><td>2020</td><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr><tr><td>採 択 率 (%)</td><td>47.6</td><td>68.4</td><td>21.1</td><td>39.1</td><td>57.1</td><td>45.5</td></tr></table> 科学研究費新規申請率 <table><tr><td>年度</td><td>2020</td><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td><td>2025</td></tr><tr><td>採 択 率 (%)</td><td>64.0</td><td>51.4</td><td>73.3</td><td>48.1</td><td>26.9</td><td>46.7</td></tr></table> ・「いちかんリサーチギャラリー」 研究交流の醸成を図ることを目的に、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へ移動、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、学生や教員が研究内容を知る機会の増加につなげた。2020 年度より学生関連の発表の掲載推進を図った（2020 年度 4 件、2021 年度 9 件、2022 年度 8 件）。2019 から 2021 年度のアンケートでは、企画満足度も 57%、76%、95%と上昇し、90%以上の教員が企画の継続を希望していた。2022 年度以降、募集期間の見直し、掲示期間の延長等改善を図った結果、目標であった年間 20 件以上のポスター掲示を継続して達成することができた。 ・「ランチョンセミナー」 研究文化の醸成を図る目的で、2019 年度 2 回、2020 年度 4 回、2021～2024 年度は毎年 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）の時よりも大幅に参加人数が増加した。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た。2024 年度は 3 回の研究発表が行われ、教員相互の研究理解や共同研究、アイデアの提供などに繋がった。 ・「在外研究報告会」 在外研究報告会は、「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。2023 年度と 2024 年度は在外研究に行く教員がいらないため、実施できなかった。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>A</td></tr></table>	年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	採 択 率 (%)	47.6	68.4	21.1	39.1	57.1	45.5	年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025	採 択 率 (%)	64.0	51.4	73.3	48.1	26.9	46.7	年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	B	B	B	B	A			
年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024																																									
採 択 率 (%)	47.6	68.4	21.1	39.1	57.1	45.5																																									
年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025																																									
採 択 率 (%)	64.0	51.4	73.3	48.1	26.9	46.7																																									
年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)																																									
	A	B	B	B	B	A																																									
	（３）研究倫理の確保 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ＜法令遵守や研究倫理の普及＞ ・2019 年度から 2022 年度までに、倫理に関する「ニュースレター」計 11 号分を発行した。内容は、研究計画書の倫理審査に関する助言や情報提供が中心であった。2023 年度は 3 号発行し、審査時に指摘される事項、「条件付承認」再申請の変更、多機関	Ⅳ	・ 中期計画の達成状況が良好である	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											
		共同研究一括審査の手続き等を周知した。2024 年度も 3 号発行し、審査時に指摘されやすい事項や、翌年度からの倫理審査申請書等の手順書改定等を周知した。 ・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。2023 年度 10 月からは、「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 5 年 3 月 27 日一部改正）」に則り、「倫理審査申請時のチェックリスト」を全面的に改定した。 ・2023 年度から 2024 年度までに、倫理審査申請等の手順書の 3 回の改定、多機関共同研究一括審査および研究計画の軽微な変更に対する迅速審査体制の整備などを行い、教職員・大学院生に周知した。その結果、軽微な計画変更に対する迅速審査の体制が確立され、その審査が 2023 年度 1 件、2024 年度 6 件と増加し、研究計画変更への適切な倫理的配慮が確保された。 ・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、2023 年度には倫理指針・ガイダンス改定等の理解を深める内容で、2024 年度は看護研究倫理に関する諸問題とその歴史的背景について理解を深める内容であった。 ・e-APRIN の受講推進と受講者管理を行った。新任教員には着任時情報提供をし、その後も全教員に向けて随時、更新のリマインドを行った。受講率は目標の 100%を達成できていない年度もあったが、90%以上を維持した。 研究教育倫理 e ラーニング (eAPRIN) の受講率 <table><tr><td>年度</td><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr><tr><td>受 講 率 (%)</td><td>100</td><td>100</td><td>95.0</td><td>98.3</td></tr></table> ※産休等欠勤者・中途採用除く。受講率は 2021 年度より記録。 <利益相反を含む研究不正防止の推進> ・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 回実施していたが、2020 年度から全教職員が受講しやすい時期に変更し、オンライン講義を行う方法に変更した。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。2023, 2024 年度については、アルバイトも含めた公的研究費に関わる教職員 100%が受講した。 ・毎年度、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複数名の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	年度	2021	2022	2023	2024	受 講 率 (%)	100	100	95.0	98.3			
年度	2021	2022	2023	2024											
受 講 率 (%)	100	100	95.0	98.3											

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 に実施する。	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。また備品等については、抜き打ちで所在について確認を行い、備品購入の不正等はなかった。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を加えることが義務付けられたため、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。モニタリングの結果、不正使用はないものの、2023 年度に過失が見つかり、原因を究明するとともに、教職員に周知し、過失が生じない環境づくりを徹底した。 ・毎年度、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。 ・2024 年度には利益相反マネジメント規程・施行細則を制定するとともに、利益相反マネジメント委員会を設置し、7 月に利益相反に関する自己申告書の提出、また研究倫理審査申請前に研究にかかる利益相反に関する自己申告書の提出による、利益相反の確認を行った。 ・2019 年度から 2024 年度まで継続的に、毎年 11 回（8 月を除く毎月）の倫理審査スケジュールを調整・作成し、教員および大学院生の研究計画書の倫理審査を定期的 に実施した。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。 <table><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>令和 5 (2023)</td><td>令和 6 (2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和 5 (2023)	令和 6 (2024)		A	A	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)	令和 5 (2023)	令和 6 (2024)													
	A	A	A	A	A	A													
	（４）研究成果の発信 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 ②図書情報センターと広報委員会等が相互	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・「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、マニュアル作成などを開始した。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。また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た。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、公開後、直ちにホームページで情報発信をおこない、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した。 ・2024 年度には投稿規定を見直し、随時投稿を可能にする等、学内の研究や教育実践が発信しやすくなるように改善を図った。 ・「神戸市看護大学紀要」や「学位論文」等の図書館リポジトリを大	Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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																																																								
	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。	学ホームページとリンクさせ、学外からの閲覧をより容易にすることで、研究成果の発信に資した。 <table><tr><td></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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td><td>計</td></tr><tr><td>紀要論文</td><td>5</td><td>9</td><td>3</td><td>10</td><td>5</td><td>5</td><td>37</td></tr><tr><td>学位論文</td><td>5</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>1</td><td>12</td></tr><tr><td>学内刊行物</td><td>0</td><td>0</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>11</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>合計</td><td>60</td></tr><tr><td rowspan="2">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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td><td></td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td></td></tr></table>		令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	計	紀要論文	5	9	3	10	5	5	37	学位論文	5	1	2	2	1	1	12	学内刊行物	0	0	2	3	3	3	11							合計	60	年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	A	A	B	B				
	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	計																																																					
紀要論文	5	9	3	10	5	5	37																																																					
学位論文	5	1	2	2	1	1	12																																																					
学内刊行物	0	0	2	3	3	3	11																																																					
						合計	60																																																					
年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)																																																						
	A	A	A	A	B	B																																																						
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 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。 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。 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。	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 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。	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ＜実施状況＞ ・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。 ・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。 ・2023年度、2024年度も、兵庫県訪問看護総合支援センターと連携し、ニーズに応じた研修を年2～3件実施した。	V	・COVID-19に関する多様な側面からの調査や活動を行ったこと、さらに計画以外にも、活動報告の作成や学術会議での発信など、多くの取り組みが行われたため ・コラボ教育との推進のみならず、地域住民の健康への貢献が可能な基盤ができたため																																																								

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	
		・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、拡大した。 ・兵庫県看護系大学協議会（公衆衛生看護実習委員会）と連携して、COVID-19 感染症等拡大予防に関する兵庫県の受援・支援体制に関するモデル構築に関する研究（日本看護協会助成研究）の成果について、2023 年度に日本看護学会、日本公衆衛生看護学会にて発表し、2024 年度は論文投稿した。			
	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。	・神戸市総合市民防災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。これらの協議の過程で 2024 年 11 月 30 日に開催された世界災害看護学会において本学企画の市民参加型展示において、神戸市総合市民防災センター・危機管理課、西消防署、健康局の協力をえて市民啓発を行い、ともに今後必要な地域防災の新たなニーズを検討した。 ・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団会場の運営支援として、			

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、学生と地域住民とのコラボ教育を推進する。	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 月まで述べ 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。 ・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。 ・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。 ・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。2024 年には、須磨区、東町小学校での訓練に参加し協力し、ニーズを理解しながら大学都市神戸産官学プラットフォームに参加し、教員 8 名と学生 1 名が 2 月 26 日“みんなで作る避難の場”と題したセミナーを企画参加し、多様な防災に対する災害看護の地域貢献を検討した。 ・2021 年 11 月 30 日 12 月 1 日第 8 回世界災害看護学会において体育館において市民参加型の防災展示・ワークショップを行い、神戸市危機管理局、西消防署、市民防災センター、県看護協会、企業などが協力し、近隣住民（須磨学園高校から 40 名他、外国人・障害者福祉グループを含む）、企業ら 100 名以上が参加し、防災について考え新たなニーズの対応を検討した。 ・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た。 ・2022 年度は、教育ボランティアの「コラボ教育」に対する関心			

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															
		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。 ・2023 年度・2024 年度ともに、9 科目の教育ボランティア導入授業を実施した（地元創成看護学実習を除く）。「コラボ教育学生評価アンケート」の結果は教授会を通して全教員に報告し、教育ボランティア導入授業を実施していない教員にもその成果を知ってもらうよう働きかけた。その結果、2025 年度は 11 科目で教育ボランティア導入授業を開催することとなった。また、「コラボ教育学生評価アンケート」の結果は、継続して教育ボランティアニュースレターを通じて教育ボランティアにフィードバックした。 ・教育ボランティアニーズ調査の結果は、2023 年度の教育ボランティア交流会で教育ボランティアにフィードバックした。また、教育ボランティアのニーズに合わせた内容を 2024 年度の教育・実習ボランティア交流会のミニ講演のテーマとして取り上げるよう調整した。 ・地元創成看護学実習の担当地区にまちの保健室等のセンター事業の案内を 2024 年度より開始した。その結果、センター事業への参加者が増加しており、市民との交流や地域住民への健康教育への参加につながった。 ・地元創成看護学実習期間以外においても、担当地区のイベントに学生や教員が参加する機会が増えており、地域住民との共創による教育の展開と市民の健康への貢献が可能な基盤ができた。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		S	S	S	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)	令和5(2023)	令和6(2024)													
	S	S	S	S	A	A													
	（２）市民との交流促進 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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 年度とほぼ同様に実施してきた。この時期に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実施できたのは本学のみであり、市民への健康ニーズに合わせた講座を継続的に提供することができた。 2023 年度、2024 年度は 1 つのテーマで複数回の健康講座を開く等、新たな方法で回数を	<u>Ⅳ</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>Ⅳ</u>														

		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														
	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。	増やして実施したものもあり、さらに市民の健康ニーズに合わせた講座を実施することができた。 ・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。2023 年度より、コロナ収束の状況をみながらイベント以外については、予約制と人数制限を解除し、2024 年度には 1 日平均利用親子が 20 組とコロナ前の利用者数に回復している。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」「ベビーマッサージ」「リトミック教室」などを市民のために提供した。 ・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、予定通り実施した。 ・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、兵庫県看護協会と東北でまちの保健室を実践している人たちと協議した。 ・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。 ・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。 ・地域の教育ボランティアの方々へ、図書の貸し出しが利用できる旨、案内を送付するとともに、教育ボランティア推薦図書を図書館内にコーナーを設けて展示し、学生や教員との交流を促進した。 ・2024 年度にホール・体育館の一般利用の促進を図るため、申請方法や施設概要がわかりやすいホームページに改善した。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	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)	令和5(2023)	令和6(2024)													
	A	A	A	A	A	A													
	(3) 地域の看護人材の供給	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒	Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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	
	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。 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。 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。	・就職先開拓に向けて、2022～2024 年度学内合同説明会を対面形式で計画した。2022 年度は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する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。2023 年度以降は、対面で実施し 2023 年度は 10 施設、2024 年度は 11 施設が参加した。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 12 病院、2023 年度は 21 病院、2024 年度は 20 病院と相互訪問し、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や進路ガイダンスで具体的に指導した。 ・2022 年度、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（4 年生 2 名・3 年生 5 名/中央 6 名・西 1 名）の学生が従事した。アルバイトを通して、2022 年度は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。（2023 年以降募集なし） ・“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。 ・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）（卒業生 LINE 登録者 284 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、2023 年度 17 件、2024 年度 33 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）について合同就職説明会の際にブースを設け情報提供を行った。 ・「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。 ・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ーズ調査を、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。 ・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			

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	
	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。	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。 ・2023 年度は、兵庫県訪問看護総合支援センターと連携し、「訪問看護ステーション BCP 策定過程講演会」、「在宅療養者の精神状態のアセスメント研修」、「外国人の在宅療養時の意思決定の支援方法を学ぶ研修」の 3 つの研修を実施した。 ・2024 年度は、兵庫県訪問看護総合支援センターと連携し、「在宅療養者のベンゾジアゼピン系薬剤の使用について」と、「医療的ケア児を地域で支えるための訪問看護の役割」研修の 2 つを実施した。 ・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た。 ・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に取り組んだ。 ・2021 年度から 2023 年度において、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た。この取組は、神戸市からの継続実施の要望を受け、2022 年度・2023 年度に、市の委託事業として実施した。 ・2022 年度・2023 年度に、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、本学では検討しなかった。 ・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。2023 年に 2 名希望者がいたが、当該分野の院生がいなかったため開講できなかった。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変更した。2023 年度より ICT の活用を含む履修しやすい制度になるよう全部の出席を求めないこと、オンラインでの聴講をみとめることとして、神戸市民病院機構との連携研修を学部 15 科目、大学院 7 科目にて周知・募集したが、2023 年は 5 名、2024 年度の聴講生は 0 名であった。			

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	
	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。 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。	・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。2023 年度は 前期 2 名・後期 4 名、2024 年度は前期・後期ともに応募はなかった。 ・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、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、2023 年度 31 名、2024 年度 29 名を推薦し、全員の就職が決定した。 ・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 ・2023 年度は 2023 年 9 月末～12 月の約 2 か月に実施した。社会人が学びやすいよう講義中心の科目ではオンライン授業を積極的に取り入れ、技術演習は対面授業とした。プログラムは「地域包括ケア」「キャリア開発」を必須科目とし、「フットケア」「キネステティック」「糖尿病看護面接技術」「エンド・オブ・ライフケア」「清潔ケア」「エンゼルケア」の選択科目で構成した。また、昨年と同様、転職、就職希望者にはキャリア相談の機会も設けた。受講生は 13 名でプログラムの途中で 1 名が辞退した。修了式に実施した受講生対象のアンケートからプログラムの成果としては、就職・転職への意欲が向上したのは 75%で、受講後に、就職・転職の情報サイトへの登録 4 名、ナ			

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	
		ースセンターへの登録 3 名、ハローワークの利用 1 名する等、就職・転職の行動につながった。看護実践への自信につながったのは 100%で、受講後に現場の看護実践で活用しようと考えている・活用した、授業で興味を持った事を本や資料で調べるなど現場の実践に生かそうとする行動につながった。 ・2024 年度は、9～1 月の 6 か月間で実施した。2024 年度から受講料を有料化（8000 円）した。受講生は 19 名、平均年齢 41 歳（24～60 歳）、市内在住 78%、就業先が市内 73%、正規就業 58%、勤務先が病院 58%、半年以内あるいはいつか転職希望 47%であった。受講後のアンケート（回答者 6 名）では、「転職・就職への意欲向上につながった・看護への自信につながりましたか」の回答が「大変そう思う・そう思う」あわせて 100%であった。自由記載では「いろいろな分野の看護の仕事をしてみたいと思うようになった」という就職や転職への変化や「自信のない科目も理解できた」「実技もあり受講生同志でディスカッションできたので、自分 1 人でもやってみたい」など看護への自信が高まったこと、さらに「やっぱり看護っておもしろい！看護の力は無限と思えた」と看護へのやりがいを見出す経験につながった。また、非正規雇用、休職中（2 名）がハローワークや転職・就職サイトへの登録を行っていたことから本プログラムの受講が転職や就職のきっかけにつながった。 ・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ている。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、2023 年度は、8 名（うち、6 名聴講者）が参加し、講義と座談会を行った。2024 年度は、37 名（うち、6 名聴講者）が参加し、講義と座談会を行った。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。			
	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）	・2022 年度文部科学省の「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。 ・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			

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	
		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 年度は 2023 年 9 月末～12 月の約 2 か月に実施した。社会人が学びやすいよう講義中心の科目ではオンライン授業を積極的に取り入れ、技術演習は対面授業とした。プログラムは「地域包括ケア」「キャリア開発」を必須科目とし、「フットケア」「キネステティック」「糖尿病看護面接技術」「エンド・オブ・ライフケア」「清潔ケア」「エンゼルケア」の選択科目で構成した。また、昨年と同様、転職、就職希望者にはキャリア相談の機会も設けた。受講生は 13 名でプログラムの途中で 1 名が辞退した。修了式に実施した受講生対象のアンケートからプログラムの成果としては、就職・転職への意欲が向上したのは 75%で、受講後に、就職・転職の情報サイトへの登録 4 名、ナースセンターへの登録 3 名、ハローワークの利用 1 名する等、就職・転職の行動につながった。看護実践への自信につながったのは 100%で、受講後に現場の看護実践で活用しようと考えている・活用した、授業で興味を持った事を本や資料で調べるなど現場の実践に生かそうとする行動につながった。 ・2024 年度は、9～1 月の 6 か月間で実施した。2024 年度から受講料を有料化（8000 円）した。受講生は 19 名、平均年齢 41 歳（24～60 歳）、市内在住 78%、就業先が市内 73%、正規就業 58%、勤務先が病院 58%、半年以内あるいはいつか転職希望 47%であった。受講後のアンケート（回答者 6 名）では、「転職・就職への意欲向上につながった・看護への自信につながりましたか」の回答が「大変そう思う・そう思う」あわせて 100%であった。自由記載では「いろいろな分野の看護の仕事をしてみたいと思うようになった」という就職や転職への変化や「自信のない科目も理解できた」「実技もあり受講生同志でディスカッションできたので、自分 1 人でもやってみたい」など看護への自信が高まったこと、さらに「やっぱり看護っておもしろい！看護の力は無限と思えた」と看護へのやりがいを見出す経験につながった。また、非正規雇用、休職中（2 名）がハローワークや転職・就職サイトへの登録を行っていたことから本プログラムの受講が転職や就職のきっかけにつながった。 ・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			

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													
		専門職講座として、「ベットの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。 <table><tr><td rowspan="2">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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>S</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)	A	A	S	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)	令和5(2023)	令和6(2024)											
	A	A	S	A	A	A												
3 グローバルな視点を培う、国際交流の推進 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推進する。	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。	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・2020年度より外国人教員を雇用し、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た。 ・「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た。2022年度は、31回開催に対して、のべ192人が参加した。2024年度は27回開催に対して、のべ135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外国人教員による英語のショートメッセージをアップした。「English Extra」の登録者数は、2024年度末時点では英語教員2名を除いて54名であり、開設年度に比べて増加した。 ・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。 ・2023年度には海外からのアクセスに対応できるように一部ではあるがホームページの内容を英語表記にした。2024年度は留学生の受け入れ体制の整備にむけて、兵庫県立大学、神戸市外国語大学の国際交流に関わる教員又は事務担当者から具体的な支援内容について情報収集を実施した。 ・2023度に海外からのアクセスに対応するためホームページの英語版を一部であるが設けた。2024年度は国際交流活動のブログ	Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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														
	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。	の英訳を行った。2025 年 1 月の時点で 650 件のアクセスがあった。 ・実務研修会の開催に向けて、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た。2023 年度は「災害看護論Ⅱ」および「国際看護論」の授業において、神戸市や兵庫県内で働く外国人看護師やケア従事者が見学や講演を実施するとともに、意見交換を行い、実務研修の内容を検討した。また 2024 年度は外国人介護職を対象とした研修会に参加し、外国人介護職が働く施設や EPA の国家試験対策を行う講師へのヒアリングを実施し、キャリアニーズを把握し、働きやすくなるようなデジタルツールの検討を行った。また、研修は多施設で働く外国人保健医療職、地域の外国人とのつながりを持つ機会と期待される 一方で、開催の時期や時間帯が課題であることもありオンライン開催を含め検討した。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	B	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)	令和5(2023)	令和6(2024)																	
	A	A	B	A	A	A																	
	(2) 学生の異文化理解の推進 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。	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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、2023 年度は 3 月 7 日から 3 月 20 日の 2 週間で学生 20 名、2023 年度は 2024 年 3 月 13 日～26 日の 2 週間で学生 23 名、2024 年度は 2025 年 3 月 4 日～17 日の 2 週間で学生 23 名が教員引率のもと、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。 ・2023 年度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学部生 21 名が履修し、大学院生 2 名が聴講した。2024 年度は、23 名が履修した。 ・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、ディスカッションを行った。					Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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。	・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、自分事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につながった。 ・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。 ・国立台北護理健康大学の 2025 年度のサマーセミナー参加について学生・教員が来年度参加できるよう具体的に検討した。 ・大学院助産学実践コースの授業で行っていた、ラオスでの「国際助産活動論」は、今年度からラオスでの受け入れが難しくなったことを受け、研修先をモンゴルに変更した。現地での病院見学やモンゴル助産師会との交流を通して、異文化理解と妊産婦ケアの実際を知ることができた。この学びは、第 9 回神戸看護学会学術集会で報告することができた。 ・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た。 ・「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。 ・事務局に新たに届いたパンフレットを随時置く場所を設置するほか、学内電子掲示板で学生にタイムリーに情報を届けることとなった。また広報委員会と連携して大学ホームページの英語ページの内容について検討して反映させた。 ・新学期オリエンテーションに合わせて海外研修の報告会を行った。来年度以降は他の海外研修に行った学生の報告も行えるよう検討した。 ・安全管理マニュアルを海外研修に合わせて見直すほか、ウィメンズヘルス看護学分野の教員や教務委員会と共有した。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>S</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	A	A	A	S				
年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)														
	A	A	A	A	A	S														

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) 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。 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・ワシントン大学については、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。2023 年度に大学間協定を更新した。 ・2022 年度は韓国大邱保健大学に学術交流に向けてオンライン論議をすすめ、2023 年度に LOI を締結した。 ・2022 年度は国立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、2022 年 10 月に訪問し、国際交流担当教員と意見交換し、学内視察もおこなった。2023 年度に MOU 草案を検討し、2024 年度の 9 月 19 日にオンラインにて MOU を締結した。 ・ベトナム・ダナン大学については 2024 年度に大学間協定を更新した。 ・英国ダービー大学については、2025 年度からの共同研究に向けて、大学間協定について検討をした。 ・本学助教が 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。 ・本学准教授が 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。 ・本学講師が 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。 ・本学教授が 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た。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。 ・本学名誉教授が、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。 ・本学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た。また、大会長として世界災害看護学会国際学術集会を本学にて開催し、国内外の大学・研究機関と活発な学術交流をおこなった。	<u>IV</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>IV</u>

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。	・ 本学名誉教授や教授が科学研究費による国際的視点からの研究活動を継続していた。 ・ 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。 ・ 2022 年 10 月、本学教授が世界災害看護学会に参加し、教育講演を行った。 ・ 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。 ・ 2024 年 10 月に Kings College of London（メンタルヘルス学科）講師によるセミナーをハイブリッドで開催した。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	B	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)	令和5(2023)	令和6(2024)													
	A	A	B	A	A	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
中期目標	中期計画	実施状況	評価	評価理由	
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 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。 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	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	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅲ⇒	<u>Ⅳ</u>	・ 中期計画を達成状況が良好である	<u>Ⅳ</u>

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	
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。	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。 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、新たな取り組みを検討し実施するための組織を設置する。 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。 ④多角的観点からの内部監査を実施し、業	・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、各委員会の所掌に基づき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。 ・2024 年度には、委員会の再編（27 から 18 へ再編）を行った。 また、大学役員・幹部と教職員の双方向的な意思形成に留意する認識のもと、学内情報共有と意見交換の場として、教授会、研究科委員会を重視するという整理を行った。 ・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（地域連携等）を設置し、新たな取り組みを開始した。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して特任教員 3 名を採用、配置した。 ・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、拡大した 11 グループでは、ウクライナ支援、フットケア支援の取り組みも進めた。 ・2024 年度は、リカレント教育を加えた 9 つのグループ事業を展開した。2025 年 2 月 2 日に阪神・淡路大震災 30 年シンポジウム「災害にいきる“看護のチカラ”」を開催した。 ・2021 年度に、広報活動の企画・実施・総合調整、I Rに関する調査等、報道機関との連携行う広報戦略室を設置した。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。 ・他大学の I R の状況なども参考にしながら、本学のデータを整理し、今後の大学運営での活用を図っていくため、2024 年度から法人固有事務職員の採用を進め、2025 年度配属の I R 担当職員の採用が決定した。 ・他大学の状況を分析する際に、公立大学協会が各公立大学に実施したアンケートや研修資料を活用し、本学の研修を実施に活かすほかし、他機関のデータも大学運営に役立てた。 ・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			

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														
	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。	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こととした。 ・2025 年度からの内部監査を実効あるものとするため、内部監察室の 設置準備及び基本方針の策定を行った。																					
		<table><tr><td rowspan="2">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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)	A	B	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)	令和5(2023)	令和6(2024)																	
	A	B	A	A	A	A																	
	(2) 開かれた大学運営の推進 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。	第1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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。 ・また、2023 年度からは外部の有識者が入っている教育研究審議会において、大学にとって重要な事項である教員人事の審議を行うこととした。 ・2 年ごとの委員改選にあたっても引き続き理事会、経営審議会、教育研究審議会に外部有識者の就任を継続した。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し内部監査室を理事長直下にする提案などを積極的に聴取し、大学運営に反映した。 ・また、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、地域の声を聴いて次回実施などにつなげている。						Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	Ⅳ													
	(3) 教育研究組織の見直し 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。	第1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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。 ・災害看護に関する教育の重要性を考慮し、2022 年度から災害看護学を専門とする教授を採用し、災害看護学の学部・大学院教育および研究の中心的役割を担えるよう、教育研究組織の見直しをおこなった。 ・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い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						Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	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																
		につなげた。理事会、経営審議会、教育研究審議会で報告し、評価委員会で評価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検討を開始し、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。常に時代適合性の検証を行い、2025 年度と改組に向け 2024 年度検討を行った。																		
		<table><tr><td rowspan="2">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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	A	A	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)													
	A	A	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	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅲ⇒	<u>Ⅳ</u>	・中期計画を達成状況が良好である			<u>Ⅳ</u>													
	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。	・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 2019 年度に設置した。 ・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。 ・最適な人員配置のため、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																		

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。	辺大学の時給・日給を調査し、処遇を改善した。 ・2023 年度には、2024 年度からのプロパー職員の段階的採用も見据えて、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として、公立大学法人神戸市看護大学職員人材育成方針を策定した。 ・本学独自でも新任教職員オリエンテーションを全 4 日間実施し、大学職員に求められる基礎知識等を周知した。2023 年度には、新任教職員オリエンテーションの内容を、入職後すぐ必要となる事項を中心に行うよう検討し、2024 年度より実施した。 ・2024 年度には、職員が公立大学職員に求められる業務を理解するとともに、必要な知識を学ぶことができる手引きとして「基礎実務の手引」を策定した。 ・また、大学での実務において基礎となる内容について学ぶことを目的として「基礎実務研修」を実施した。 ・さらに、職員に必要な知識及び技能を習得させ、能力及び資質を向上させるため、公立大学協会教職員研修システムを活用した「事務局職員研修（e-ラーニング）」を実施した。 <table><tr><td rowspan="2">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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)	A	A	B	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)	令和5(2023)	令和6(2024)																
	A	A	B	A	A	A																
	(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、近隣大学を含めた単位互換制度などの連携を一層推進し、学外の実教育資源の活用を図る。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅳ⇒ ・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ついて検討した。 ・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。 ・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。その後、兵庫県立大学と協議したが 10 年更新の CNS 申請を終えた兵庫県立大学のニーズと本学のニーズがマッチせず単位互換は実現しなかった。 ・2023 年度には、兵庫県立大学と単位互換の可能性が高い専門看護師教育課程の共通科目での連携を図ったが、教育課程の申請時期が異なるため現実的に難しいと判断した。兵庫県立大学以外の大学との科目連携や交流について調査し、複数の分野で連携していることがわかった。 ・2024 年度は、2023 年度の調査結果を学内で共有し、引き続き各分野が連携可能な学外の実教育資源を探索できるようにした。					Ⅲ	・中期計画を達成状況が概ね良好である	Ⅲ													

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><tr><td rowspan="2">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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	A	A	B	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)																
		A	A	B	A	A	A																
(3) 外部人材の活用	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。 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。	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅲ⇒						Ⅳ	・中期計画を達成状況が良好である	Ⅳ													
		・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。） ・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実施していた。2024年度より外部人材の積極的活用に向けてファシリテーター招聘事業と科目特別講師の制度を統合させ、新しく科目（演習）特別講師事業を創設した。科目特別講師15科目、演習特別講師11科目（18コマ）の実施となった。																					
		<table><tr><td rowspan="2">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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>S</td><td>B</td><td>A</td><td>B</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	A	S	B	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)																	
	A	S	B	A	B	A																	
(4) 人事評価制度の再構築等	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。 ②柔軟で弾力的な人事制度を継続的に検討する。	第1期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒						Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	Ⅳ													
		・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。 ・これまでの教員活動評価の結果を踏まえ、①評価する者を従来、被評価者の分野外の領域長としてきたが、分野が異なると評価が難しいという課題が出てきたこと、②評価結果について、これまでは評価者のコメントに加えて、学長が評価コメントを返すのみで、評価について普段の業務で直接かわることが多い分野長が評価内容を知らない状況となっており、次年度の非評価者への指導に活用されず、PDCAが回せていない状況があったこと、③教員活動評価結果を大学運営や法人評価・認証評価等に有効に活用できるようにすること、などの改善のために規程の改正を行った。 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こととした。 ・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た。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																					

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											
		約更新要綱を策定し、契約更新時に活用した。 ・また、2024 年度において、昨今の人件費の上昇を鑑み、契約職員の給与・賞与の待遇を改める規程改正を実施した（従来より 60 万円ほど引き上げた）。 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、法人初のプロパー職員を 2024 年度より採用した。 柔軟で弾力的な人事制度を充実させるため、2025 年度に向けての採用においてもこの取り組みを継続した。																		
		<table><tr><td rowspan="2">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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	A	A	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)													
	A	A	A	A	A	A														
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 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。 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 I C T 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。	3 教育環境の整備・充実 <																			

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														
		に、外壁タイルの浮きや屋根瓦の破損が生じていた学生会館の改修工事を行った。また、工事にあわせて外壁塗装も実施し、美観の回復を図った。 ・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 Wi-Fi を活用した。 ・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。 <table><tr><td rowspan="2">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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	A	A	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)																
	A	A	A	A	A	A																
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。 (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。	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 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。 ②定期的に認証評価機関の評価を受審する。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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た。なお、一貫して「中期計画の達成に向け順調に進捗している」と評価を受けた。 ・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）の評価結果もホームページに掲載した。 ・2023 年度に受審した機関別認証評価の大学評価基準を満たしている評価結果についてホームページで公開した。 ・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 年度に機関別（大学）認証評価を受審した。					<u>Ⅳ</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>Ⅳ</u>													

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															
	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。 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。	・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、中間評価を実施した。 ・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 2023 年度に行った。 ・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みを進め、組織図の見直し、委員会の再編を実施した。 ・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％以下に低下していた。 ・2023 年度は回収率が高い科目の取り組みを全学的に採用し、授業評価アンケート回答方法を示したスライドを配布し最終授業回に映写するようにしたが、回収率は、前期 35.9％・後期 25.3％（昨年度は前期 38.1％・後期 24.7％）であった。 ・一部の非常勤講師科目で回収率が低いため非常勤講師にもアンケート実施を徹底していくとともに、質問項目数の削減、回答方法等の見直しを今後実施していく方針とした。 ・2024 年度は学修成果の系統的な評価方法を示したアセスメントプラン（案）を作成した。また、「授業評価アンケート結果を活用した授業改善の取り組みに関する申し合わせ」を作成した。 ・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た。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	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)	令和5(2023)	令和6(2024)																	
	A	A	A	A	A	A																	
	（2）情報公開及び情報管理 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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅲ⇒					Ⅳ	・中期計画を達成状況が良好である	Ⅳ														
		・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）を掲載した。																					

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															
		・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した。 ・2023 年度に受審した機関別認証評価の結果についてホームページで公開した。 ・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 年度に刷新し、随時更新した。																	
	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。 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。	・感染拡大に伴い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た。 ・2024 年度に公立大学法人神戸市看護大学情報セキュリティ対策基準の更新を行い、2025 年度から施行とした。 ・2024 年度に内部統制システムに関する基本方針を策定し、職務の執行に係る情報の保存及び管理を適正に行うとともに、その運用・点検を行い PDCA サイクルによるシステム運用を開始した。 ・2021 年度に、広報活動の企画・実施・総合調整、I Rに関する調査等報道機関との連携を行う広報戦略室を設置した。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。 ・そのような体制のもと、広報戦略室と広報委員会が協働しながら、オープンキャンパスや高校訪問、大学説明会、ラジオ番組や地下鉄トレインビジョンでの PR などを実施した。 ・さらに委員会の見直しに合わせ、広報委員会を廃止し、本学の広報全般を取り扱う広報室を 2025 年度に新設するため、2024 年度従来 of 広報業務に加え、大学全般の I Rについて専門部署の創設を検討した。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	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)	令和5(2023)	令和6(2024)													
	A	A	A	A	A	A													
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 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。 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。	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 ①安全衛生管理体制を確立し、学生及び教	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒ ・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	<u>Ⅳ</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>Ⅳ</u>														

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										
	職員の安全確保と健康管理を推進する。	した。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。また、時間外勤務が多い教職員に対して、産業医による面談を勧奨した。 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。 2023 年度及び 2024 年度には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の改修工事を行うとともに、外壁タイルの浮きや屋根瓦の破損が生じていた学生会館の改修工事を行った。また、工事にあわせて外壁塗装も実施し、美観の回復を図った。																	
	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。	- 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た。 2024 年度に防災組織計画について「日本看護系大学協議会 防災マニュアル指針 2022」に即したものに改訂するとともに、安否確認でのメッセージ発信の手段にショートメッセージでの発信を追加した。 - 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。 - 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。 - 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た。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A
年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)													
	A	A	B	A	A	A													
	(2) 人権尊重	第1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒					Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	Ⅳ										
	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。	- 毎年4月に学内および学外相談窓口とハラスメント防止啓発ポスターをいちかん掲示板および学内各部署に掲示し、学内に周知した。 2021 年度に学内相談窓口の担当者人数を4人から6人に増やし、対応を強化した。 - ハラスメント防止のためのリーフレットを毎年見直し、必要な修正を加えたうえで、いichかん掲示板、メール添付送信、配布や設置などで学内に周知した。 - 隔年でハラスメント防止委員会実務者研修会を実施した。																	

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。	・毎年、教職員を対象にハラスメント防止研修会を実施した。 ・隔年で学生・院生と教職員を対象に、ハラスメントの実態調査を行った。 ・非常勤講師宛てに 2024 年 4 月にハラスメント防止の喚起文書を配布し、9 月に 2024 年度ハラスメント防止研修会の動画視聴の案内を送った ・2023 年度と 2024 年度に、全教職員を対象にハラスメント防止啓発のためのメールを送信した。 ・2024 年度にハラスメント防止の取り組みの実効性をより一層高めるため規程の改正を行うとともに、2025 年度からの外部相談窓口の設置に向けて準備を進めた。 ・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、録画しオンデマンドで後日に受講できるようにした。それにより受講率は毎年 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%以上高かった。 ・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、文部科学省のホームページに掲載されている不正事案のメール配信など継続的な啓発を行った。公的研究費に関する意識調査アンケートを 2021 年度、2023 年度に行った。 <table><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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr></table> <td></td> <td></td> <td></td>	年度評価結果	令和元(2019)	令和2(2020)	令和3(2021)	令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)		A	A	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)	令和5(2023)	令和6(2024)													
	A	A	A	A	A	A													
6 多様な自己収入の確保・充実と経費の適正化 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。 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、I C T技術	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	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒	<u>IV</u>	・中期計画の達成状況が良好である	<u>IV</u>														

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														
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。	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。 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)	・「科研獲得プロジェクト」 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た。 ・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、2023 年度 2024 年度自主事業化。) <table><tr><td rowspan="2">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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>S</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	A	S	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)																	
	A	S	A	A	A	A																	
	(2) 学生納付金等	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更なし⇒						Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	Ⅳ													
	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た。 ・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。継続して制度を周知し、受験生の確保に努めた。 ・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」制度が創設された。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。 ・2022～2024 年度卒業生の市内就職者 157 名のうち、132 名（84.1%）が「市内就職奨励金」システムに登録申請している。 ・2024 年 9 月から 10 月にかけて実施した卒業生へのアンケートでは、市内就職者の 55%が「市内就職奨励金が就職先を決定するのに影響した」と回答した。 ・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キャリア支援などの機会をとらえて周知に努めた。 ・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、A T Mでの依頼があった保護者等については、適宜案内した。 ・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、検討するとした。																					

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><tr><td rowspan="2">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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	A	A	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)	令和5 (2023)	令和6 (2024)																		
	A	A	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。 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)	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅲ⇒ 2023 年度から学外の団体に対して体育館の有償利用を開始し、年間約 3,000 千円の収入を確保した。 2024 年度から看護師リカレント教育プログラム事業について、受講者 1 人 8,000 円の受講料徴収を開始した。 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。 - 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するために、2021 年 9 月末に国に申請し、「神戸市看護大学修学支援基金」を設立した。それと同時に、同じ 12 月の理事会にて寄附にかかる規程の制定を行い、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><tr><td>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>令和5 (2023)</td><td>令和6 (2024)</td></tr><tr><td></td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr></table>						度評価 結 果	令和元 (2019)	令和 2 (2020)	令和 3 (2021)	令和 4 (2022)	令和5 (2023)	令和6 (2024)		A	A	B	A	A	A	Ⅳ	・中期計画の達成状況が良好である	Ⅳ
度評価 結 果	令和元 (2019)	令和 2 (2020)	令和 3 (2021)	令和 4 (2022)	令和5 (2023)	令和6 (2024)																		
	A	A	B	A	A	A																		
	(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、I C T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。	第 1 期中期目標期間（見込）評価からの変更：Ⅱ⇒ - 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た。 2022 年度は文書管理システムの導入を行った。 - 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。 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						Ⅳ	・中期計画を達成状況が概ね良好である	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																
		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 名を配置し、内部統制システムの構築や既存事業の見直し、看護大学ビジョン 2025 や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みを進め、組織図の見直し、委員会の再編（27→18 委員会）、内部統制システムに関する基本方針並びに内部統制規程を策定した。 ・ ICT 関連の教育、研究ツールの充実と維持のため、まず 2023 年度から学内 LAN やパソコンに関するヘルプデスクの業務を担う職員を配置した。また、来年度（次期計画）からは、図書情報センターの業務のうち、情報に関する部分を新たな別委員会として強化することとなった。																							
		<table><tr><td rowspan="2">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>令和5(2023)</td><td>令和6(2024)</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>A</td><td>S</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)	令和5(2023)	令和6(2024)	A	A	A	B	A	S					
年度評価結果	令和元(2019)	令和 2(2020)	令和 3(2021)	令和 4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)																			
	A	A	A	B	A	S																			