

看護学教育評価

自己点検・評価報告書

2022年5月23日

公立大学法人神戸市看護大学看護学部看護学科

評価基準 1. 教育理念・教育目標に基づく教育課程の枠組み

当該大学の教育理念・教育目標、ディプロマ・ポリシーと一貫した、看護学学士課程の教育理念・教育目標、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき当該大学独自の教育課程の枠組みができていること。

評価項目：1－1. 看護学学士課程の教育理念・教育目標

神戸市看護大学は、「地域社会の保健・医療・福祉に貢献できる看護専門職の育成」を使命として、1996年に神戸市を設置主体とする看護系単科大学として設立されました。2019年に法人化して公立大学神戸市看護大学となり、神戸市は設置団体、本法人が設置主体となりました。それに伴い、「公立大学法人神戸市看護大学定款」が定められています。定款1条ではその設置の目的として「この公立大学法人は、----（中略）、保健医療に関する質の高い教育研究活動に取り組み、その成果を絶えず地域社会に還元すること及び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を育成することを通じて、学術の発展と市民の保健、医療及び福祉の向上に寄与すること」としています（資料1 定款 第1条）。

公立大学神戸市看護大学看護学部（本学）は、この使命を果たすために、教育理念として、人間を全体として捉える力を育て、看護実践に不可欠な、人間の存在や経験の意味を洞察する創造的想像力を育成するとともに、能動的に他者との関係を築き、さまざまな場面で倫理的態度を身につけた人材の育成を目指しています。これと相まって看護実践への志向性を育み、看護実践に必要な知識や技術とともに、それを支える分析的かつ総合的思考を育成し、看護実践能力を身につけることができるようにしています。また先見性を持って地域社会の健康問題をとらえ、主体的に取り組む姿勢を育み、変化する社会の要請に応じて、多職種と連携しながら、常に良質なケアと新しい看護システムを追求しようとする志向性をもった人材を育成しています（資料20 学生便覧3頁）。上記のことから教育理念の前半部分での創造的想像力を持ち、倫理的態度を身につけ、看護実践能力を有した人材の育成は、設置の趣旨の「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を育成」と合致しています。また教育理念の後半での地域社会の健康問題をとらえ、主体的に取り組む姿勢を育むことは、設置の趣旨の「市民の保健・医療・福祉の向上に寄与する」の部分を具体化したものです。以上のことから本学の教育理念は、設置の目的と合致したものであると言えます。

また神戸市看護大学は教育目標として、看護専門職としての自覚と責任に基づき、多様な対象者の個別性に対応できる実践能力を開発することを掲げています。そのために広い視野と豊かな教養にもとづき看護の対象となる人間を全体としてとらえ、人間の存在や経験の意味を洞察することができる能力の育成、生命の尊厳と人権の尊重に基づく倫理観を培い、看護者として、保健・医療・福祉の現場で生じる倫理上の諸問題に積極的に取り組む姿勢を養うとともに、他者との関係を築く力の育成、保健・医療・福祉従事者など様々な専門職者との積極的連携・協働を可能にする積極性と協調性の育成、地域社会への関心を深め、特に健康問題に関するニーズを把握し、積極的に地域活動に参加する態度の育成、文化的背景を異にする人々とのコミュニケーション能力を培い、国際的視野に立って看護の課題に取り組む態度と行動力の育成など、具体的にどのような能力や態度、姿勢を育成する必要があるのかを明示しています（資料20 学生便覧3頁）。

神戸市の保健医療ニーズとしては、健康寿命の延伸、健康格差の縮小対策、個人の健康づくり活動と企業の健康経営を通じて、誰もが健康になれるまち「健康創造都市 KOBE」を推進しています。そうした神戸市の保健医療ニーズをふまえ、本学の社会的使命を今後、持続的・発展的に果たす上で、全学的な中核機関として2021年4月に「いちかんダイバーシティ看護開発センター」を開設しました。このセンターは、地域連携、生涯教育、国際交流、産官学連携、および防災・減災支援を5つの柱に、多様なニーズのある地域社会の中で、それぞれの地元の方々と協働して健康生活に係る課題に取り組みます。

地元創成看護という共通認識のもと、各看護専門分野を活かしながら組織横断的に取り組むことで、年齢、性別、人種、国際、宗教、価値観、ライフスタイルの異なる人々が、共に生きる地域社会の中

で、個人を尊重しつつ、コミュニティのもつ豊かな可能性の実現を目指して活動しています。こうした活動と連動して、2022年4月からの新カリキュラムにおいては、地元創成看護学の考え方をカリキュラムに反映させて、地域住民の健康問題に焦点を当てて学生の問題発見、解決能力の育成を取り入れることになっています（資料 大学HP「いちかんダイバーシティ看護開発センター」、https://www.kobe-ccn.ac.jp/be_related/center-history/、資料20 学生便覧22-23頁）。

評価項目：1－2．看護学学士課程のディプロマ・ポリシー等

神戸市看護大学のディプロマ・ポリシー（以下、DP）と教育目標との整合性について、DPの①人間を全体として捉えることができ、人間の存在や経験の意味を洞察することができる、は教育目標の「広い視野と豊かな教養にもとづいて、看護の対象となる人間を全体としてとらえ、人間の存在や経験の意味を洞察することができる能力の育成」と対応しています。DPの②生命の尊厳と人権を尊重し、常によりよい行動を取ろうとする倫理的態度を身につけている、は教育目標の「生命の尊厳と人権の尊重に基づく倫理観を培い、看護者として、保健・医療・福祉の現場で生じる倫理上の諸問題に積極的に取り組む姿勢を養います」と対応しており、DPの③他者と関わる力を有し、能動的に他者との関係を築くことができる、は教育目標の「自己への信頼に基づいて、他者との関係を築く力を育成します」と対応しています。また、DPの⑤リーダーシップの基礎を理解し、保健医療福祉従事者など多職種と連携・協働する積極性と協調性を身につけている、については教育目標の「保健・医療・福祉従事者など様々な専門職者との積極的連携・協働を可能にする積極性と協調性を育成します」に対応しており、DPの⑥地域住民の健康問題に関するニーズを捉え、主体的に地域活動に参加する姿勢を身につけている、は教育目標の「地域社会への関心を深め、とくに健康問題に関するニーズを把握し、積極的に地域活動に参加する態度を育成します」に対応しています。DPの⑦異なる文化や様々な価値観を理解し尊重する態度を身につけている、は教育目標の「文化的背景を異にする人々とのコミュニケーション能力を培い、国際的視野に立って看護の課題に取り組む態度と行動力を育成します」と対応しています。

また、DPの④分析的かつ統合的な思考により、看護を受ける人に個別性のある看護を実践することができる、については教育目標に明記されていませんが、カリキュラム・ポリシーの「看護の現象を多角的に捉え、思考の広がりや育成すると共に、分析、統合する思考を育成する」と一部対応しています。さらに、DPの⑧社会の動向を把握し、ケアの質の向上とよりよい看護提供システムを探究しようとする姿勢を身につけている、についても教育目標には記載されておらず、これらの部分については、表記の一貫性について検討する必要がありますが、今後の課題と考えています（資料 20 学生便覧 3～4 頁）。

ディプロマ・ポリシーは、卒業時にどのような能力、態度、姿勢を有していれば学位授与できるかが読み取れる文言で明記されています（資料 20 学生便覧 4 頁）。

ディプロマ・ポリシーに示された能力や態度、姿勢を獲得したことを何によって判断するかについては、現状ではそれぞれのディプロマ・ポリシーに、どの科目が関係するかについてのカリキュラムマップを作成しており、それぞれの科目の単位認定条件を満たし、単位取得できていることで判断しています（資料 38 カリキュラム・マップ（新 DP 並べ替え））。ただしそれについては学生便覧や履修要項等に明記されていないので、今後、判断指標の明記について検討課題と考えています。

教育課程を修了することにより付与できる資格等に関し、卒業時の取得資格として看護師国家試験受験資格と保健師国家試験受験資格（卒業時に必要な単位に加え保健師課程の指定科目を履修し所定の単位を修得した者）が得られることを明記しています（資料 20 学生便覧 16 頁）。また養護教諭 2 種免許状や衛生管理者の資格など、保健師国家試験合格後に申請することで得られる資格についても明記しています（資料 20 学生便覧 45 頁）。

評価項目：1－3. 看護学学士課程のカリキュラム・ポリシーと教育課程の枠組み

カリキュラム・ポリシー（以下、CP）の①「…により、看護学の基盤となる様々な学問領域における知識と教養を身につける。また、専門教育では、看護実践に必要な知識と基本的技術を身につける」は、ディプロマ・ポリシー（以下、DP）の①に記載されている「人間を全体として捉えることができ、人間の存在や経験の意味を洞察する」に必要な知識を身につけることや、DPの④に記載の「看護を受ける人に個別性のある看護を実践する」上で必要な知識と技術を身につけることと関係しています。またCPの②「…を通して、看護の現象を多角的に捉え、思考の広がりや育成すると共に、分析、統合する思考を育成する」は、DPの④「分析的かつ統合的な思考により、…看護を実践することができる」の内容と関係しています。さらにCPの③「…により、他者と関わる力や協調性、倫理的態度、リーダーシップを養う」は、DPの②「倫理的態度を身につけている」や、DPの③「能動的に他者との関係を築くことができる」、DPの⑤「リーダーシップの基礎を理解し、…多職種と連携・協働する積極性と協調性を身につけている」と関係しています。CPの④「与えられた課題を十分に探究・考察し、その結果を的確かつ論理的に構成・発信する能力を育てる」は、DPの⑧「ケアの質の向上とよりよい看護提供システムを探究しようとする姿勢を身につけている」に関係しています。CPの⑤「地域住民の生活や健康問題に関するニーズを捉える力、主体的に地域活動に参加する姿勢を育てる」は、DPの⑥「地域住民の健康問題に関するニーズを捉え、主体的に地域活動に参加する姿勢を身につけている」と関係しています。CPの⑥「…により、異なった文化や価値観を理解する姿勢を育てる」は、DPの⑦「異なる文化や様々な価値観を理解し尊重する態度を身につけている」と関係しています(資料 20 学生便覧 3～4 頁)。以上のことより、本学のCPは、DPを反映させたものであるといえます。

CPは学生便覧の中で、文章として明示はしていますが、CPに基づいた体系的なカリキュラムマップは、本学では図示できていないことは課題と受け止めています。CPと各科目間の関係性を図示できていないことから、専門基礎科目と専門科目がどのように連携しているのかについても、現状ではわからない状態となっており、この点についても課題と考えています。したがって、今後、CPと各科目の関係性を位置づけて図式化し、体系的に妥当なものであるかどうかについて評価をするとともに、専門基礎科目と専門科目との連携が妥当なものであるかどうかについても評価をしていきます。

本学が捉えている看護学の体系については、学生便覧の「学科目群の概要」の中に記載しています。看護の基盤となる科目Ⅰの中には、「人間と文化」「人間と社会」「人間と自然」「人間と言語」という4つの学科目群を置き、それぞれの学科目を通して看護の対象となる人間を多面的に理解できるようにしています。また看護の基盤となる科目Ⅱには、「生体の基礎」「健康と生活」「健康の変調と医療」「健康と社会」という4つの学科目群をおき、看護実践に必要な知識や技術の基盤となる科目がここに含まれています。看護学科目では「看護実践の基盤科目」「利用者支援能力育成科目」「組織開発能力育成科目」「看護統合科目」の4つの学科目群をおき、看護学の各専門分野の概論、各論、実習科目が配置され、網羅的に様々な看護の提供の場や対象に応じて必要な内容、および質の高い看護サービスの提供のために必要な知識が教授されるようにしています。総合科目では知の技法の獲得や、看護の基盤となる対人援助について学べる科目を入れています。また各学科目の全体像は、学生便覧の「授業科目一覧」で示したとおりですが、これらの内容は看護学の基礎を学ぶ上で、偏りのない知識や技術が習得できる内容を網羅しており、看護師国家試験対策であると明らかに考えられる科目を正規の科目として配置していないと評価しています。(資料 20 学生便覧 10～13 頁)

全科目の学年配置と前提科目については、学生便覧の授業科目一覧表に記載しています。1年生の前期・後期では主として、哲学、倫理学、言語学といった人間が作り出す文化のあり方と其中で生きる文化的存在としての人間について学ぶ「人間と文化」、心理学、発達心理学、社会学、法学、経済学など人間社会の仕組みを明らかにし、其中で生きる社会的存在としての人間について学ぶ「人間と社会」、情報科学、化学、生命化学など人間を含む自然の仕組みを科学的な観点から捉え、知り得た事実を科学的な手法を用いて説明できる能力を養う「人間と自然」、および英語、フランス語、ドイツ語、中国語など「人間と言語」といった看護学の基盤となる科目Ⅰを配置しています。ここで看護の対象となる人間存在を多面的に理解できるような科目を配置しています。また1年次では人体構造論、人体機能論、生化学、微生物学、免疫学といった人体の正常な機能とそれを維持する仕組みについて学ぶ「生体の基礎」、ヘルスプロモーション論、栄養学、薬理学Ⅰ、社会福祉学など看護の基盤となる科目の一部についても学びます。さらに看護の専門科目として、1年次には看護学原論A、看護学原論B、看護技術入門、看護過程、

フィジカルアセスメント、基礎看護学実習Ⅰ、女性のライフコース支援概論、多職種連携Ⅰなど、看護をこれから学ぶ上での基本となる概論的内容の科目と実習を配置しています。

2年次では主として公衆衛生学、保健統計学、生活と環境、薬理学Ⅱ、看護病態学Ⅰ、看護病態学Ⅱ、心の病気、臨床医学Ⅰ、臨床死生学、臨床遺伝学、医療と法といった、看護実践に必要な知識や技術の基盤となる科目群である看護の基盤となる科目Ⅱの発展的な内容を学べるように配置しています。また2年次には看護基礎技術演習Ⅰ、看護基礎技術演習Ⅱ、基礎看護学実習Ⅱ、女性のライフコース支援論Ⅰ、女性のライフコース支援論Ⅱ、小児健康生活支援論、小児療養生活支援論、急性期看護論、周手術期看護論、慢性病看護学概論、慢性病療養生活支援論、老年健康生活支援論、老化と老年病、精神健康生活支援論、在宅看護概論、地域看護学概論、地域看護支援論、看護管理学Ⅰ、災害看護論Ⅰといった、それぞれの看護の専門分野の概論に加えて、具体的な支援内容を学ぶ発展的内容を配置しています。

3年次になると、主として看護の専門科目が多く配置され、各専門分野の実習科目がすべて入り、実際の臨地で看護の対象となる人々へのケアの実際を学ぶことができるようになっていきます。

4年次では、前期は各専門分野の実習科目が継続して配置され、実習での経験をもとにして看護倫理について考えたり、看護管理学Ⅱ、医療・看護政策論、看護生涯学習論、家族看護支援論、災害看護論Ⅱなど、より質の高い看護サービスを提供するための組織の管理・運営や個人での能力育成について学べる科目を配置しています。

また全ての分野の科目において、基礎的な内容から応用的な内容へ、概論から各論へと段階的に学期配置あるいは年次配置をするようにしています。以上のことから、各科目の学年配置や順序性については適切に示されていると評価しています。(資料20 学生便覧10～11頁)

大学で学ぶための心構えを作る工夫としては、1年前期において「スタートアップセミナー」を必修科目として配置しています。この科目は、大学における学習・研究に必要な情報収集の方法や論理的文章の書き方の基本を学ぶとともに、大学における知の探究の様々な考え方や方法に触れることを目的とするセミナーです。基本的に少人数のゼミ形式で行い、レポート作成やプレゼンテーションを行うことで、自分の考えを持つことの重要性を体感するとともに、筋道立てて人に伝える方法を体験的に学ぶものです(資料39 「スタートアップセミナー」シラバス)。この科目で学んだ内容は、その後の授業科目において、課題探求を行い、グループワーク等を通じてレポート作成やプレゼンテーションを行う上でも活かされています。

評価項目：1－4. 意思決定組織への参画

本学は理事長のもとに理事会を置いています。単科大学であるが理事長と学長（看護職）を分離しています。理事長は市長の任命により、学長は法人内に「学長選考会議」を置いています。法人が設立したとき学長が学部長を兼ねていましたが、学長と学部長を分離することが理事会で決議され、現学長が就任したとき教育・研究担当理事（当時は研究科長を兼務）を学部長・研究科長として理事会の議を経て理事長が指名しました。

理事会の構成理事（理事長を除く）8人の内、学長、学部長および学生部長が看護学部または研究科の教授であり、学外理事の一人は看護学の研究者であるので、理事会への意思決定に看護学からの観点が多分に反映できる組織であります。

教学の主な決議機関として、定款第22条に「法人に、神戸市看護大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として、教育研究審議会を置く」と記載されている教育研究審議会があります。定款第22条の2項にその構成員が記載され、3号において「学長が指名する教育研究上の重要な組織の長」と記載されており、看護学教育の責任者である学部長が含まれています（資料1 定款第22条）。したがって、学部長は神戸市看護大学における看護学教育に関する重要な議題に関して、教育研究審議会に議案を提出することができる体制になっています。

学部長は、現在、教育・研究担当理事です。理事は定款第12条で「理事は、理事長が任命する」（資料1 定款第12条）となっていますが、学則では「看護学部に学部長を置く」（資料2 学則第6条第3項）とのみ記載されており、教育・研究担当理事が学部長になることについては明記されていません。学長と学部長を分離した今の体制を維持するのであれば、理事長が学長と相談したうえで指名する学部長（教育・研究担当理事）とするか、学長選考会議とは異なる選考規程を設けるかは今後の課題であります。

評価基準 2. 教育課程における教育・学習活動

教育課程の枠組みに沿った教科目が配置され、その内容、担当する教員、教育方法が適切であり、学生が自ら学習できる環境が整っていること。

評価項目：2-1. 教育内容と目標・評価方法

年1回各科目担当者（常勤講師と非常勤講師）にシラバス作成依頼を行い、到達目標や到達度を測る評価等の記載が不足していないかどうかの点検を行い、不足している科目がある場合は教務委員から当該教員に連絡し、確実に記載するよう注意しています（資料 26-1 シラバス入力について、資料 26-2 シラバス記入上の留意点）。

2022 年度開始の新カリキュラムの科目からは、本学のディプロマポリシーと科目の教育内容との関連を記載するようシラバス作成要領に項目を追加修正しました（資料 26-1 シラバス入力について、資料 26-2 シラバス記入上の留意点）。

また、科目の評価の責任者はシラバスに明記する筆頭教員が担っています。科目によっては、科目の評価者が複数になる場合もありますが、この場合は科目責任者が授業中に学生に説明しています。

本学は 2025 年問題である地域包括ケアシステムを担う看護職を育成するため、平成 25 年度（2015 年）から 29 年度（2019 年）までの 5 年間、文部科学省の「知（地）の拠点整備事業」の助成をうけ、「訪問看護の教育強化」「地域から在宅までシームレスなケアを提供できる人材育成」を目指し、カリキュラムの一部変更を行いました。具体例として、2 年生の「基礎看護学技術Ⅲ」において学生が地域に出向き、主に自立高齢者を対象に、フィジカルアセスメントと健康情報に関する問診を行いました。この演習を通して、学生は地域の様子や地域の健康課題をリアルに理解できるようになりました。訪問看護の強化では、これまでの「地域・在宅訪問看護学実習」では 2 週間で開講していた地域看護と在宅看護の実習を「在宅看護学実習」に名称変更するとともに、実習内容も訪問看護実習のみで 2 週間に変更しました。3 年生から 4 年生にかけて開講される看護学実習においては、全ての実習において継続看護、退院支援に焦点を置いた学習内容を実習に追加しました。

このようなカリキュラム変更の成果として、学生は、病院における地域連携部門の役割の認知度が 67.7%から 82.5%に上昇、退院調整看護師の役割の認知度も、66.2%から 81.1%に上昇しました（資料 40 神戸市看護大学 COC 実績報告冊子 第 5 号+総括号 52-53 頁）。COC 事業後の 2019 年度以降のカリキュラムにおいても地域志向は継続しており、その流れは、2022 年の新カリキュラムで新設する地元創生看護学実習に引き継がれています。

成績評価基準は、学生便覧に示されており、前期オリエンテーションにおいて教務委員が学生便覧を用いて説明しています（資料 20 学生便覧）。また、評価については、前期・後期の年 2 回、学生が学務システムにログインし、自分の成績をダウンロードできるようになっています（資料 41 成績開示案内）。

学生が評価への不満、不服等を感じた場合は、成績の疑義照会が行えるよう 2020 年から制度を作成し運用しています。学生から問い合わせがあった場合、教務事務から当該教員に連絡し、対応してもらうようにしています。2021 年度には 5 件の問い合わせがあり対応した結果、学生からの不服申し立てはありませんでした（資料 42-1 成績に関する問い合わせ（制度について 教授会議事録、様式 1・2、フロー、周知文）、資料 42-2 成績に関する問い合わせ（履録））。

評価項目：2-2. 教員組織と教員の能力の確保

本学は看護学の単科大学のため学部は、護学部・看護学科のみであり、教員組織は、「看護学の基盤となる科目Ⅰ」、「看護学の基礎となる科目Ⅱ」および「看護学科目」という3つの学科目群で構成されています。学科目群の下位に「人間科学」「専門基礎科学」「基盤看護学」「健康生活看護学」「療養生活看護学」という専門領域が位置づけられています。「看護学の基盤となる科目Ⅰ」（人間科学領域）には「人文科学」「社会科学」「自然科学」「言語科学」という4つの分野があり、「看護学の基盤となる科目Ⅱ」（専門基礎科学領域）には「医科学」「健康科学」「社会福祉学」という3つの分野があります。また「看護学科目」では、「基盤看護学領域」に「基礎看護学」「看護管理学」「災害看護・国際看護学」の3分野が、「健康生活看護学領域」に「公衆衛生看護学」「老年看護学」「ウイメンズヘルス看護学」「精神看護学」の5分野が、「療養生活看護学領域」に「慢性病看護学」「急性期看護学」「小児看護学」「在宅看護学」という4分野が位置づけられています。各専門領域はカリキュラムポリシーを踏まえて構成されており、本学の教育課程を展開するために必要かつ適切に行われているものと評価しています。

また、学生便覧の教員組織図で示したとおり、それぞれの専門領域毎に教員の配置がされており、「学生便覧」で「教員組織」として学生と教職員に公表されており（資料20 学生便覧95頁）、各専門領域を教授できる教員配置になっています。授業科目（実習含む）と教員組織との関係については、科目ごとに担当教員が明示されています。（資料20 学生便覧10～11頁）

教員数の適切性については、2021年度日本看護系大学協議会の調査結果と対比すると下記のようになっています。なお、本学の入学定員は95人であるので、調査のカテゴリーでは、81人～100人に入っています。教員数の平均値との比較は次のとおりです。

JANPU 調査結果の教員数平均値（人数）	本学の専任教員数（人数）	
教養科目	2.59	5
専門基礎	4.18	6
基礎看護学	5.56	7
成人看護学	6.54	10
老年看護学	3.44	4
小児看護学	2.91	4
母性看護学	3.65	ウイメンズヘルス看護学
助産学	2.24	
精神看護学	2.87	4
在宅看護学	2.82	4
公衆衛生看護学	3.27	4
その他の教員	2.22	3 プラス 4（特任教員）

以上の比較からみると本学はすべての分野において教員数は多いことがわかります。すなわち参照基準を上回っており、教員数の観点からは教育の質保証ができています。

公衆衛生看護学の教員数が参照基準を上回っているものの、それほど多くないのは、学部で保健師教育課程を選択できる学生数が20名に限定されていることが影響しています。また、本学では助産学は大学院で教育されていますが、教員組織は母性看護学と助産学を区別せずに「ウイメンズヘルス看護学」担当教員が学部と大学院の両方を兼任しています。

全国の平均値と比較して比較的多いのは「教養科目」「専門基礎」および「成人看護学」です。本学は看護学の単科大学でありますので、学生が「看護の対象となる人間を多面的に理解し、他者とさまざまな人間関係を築くことのできる能力を養う」ためには教養科目と専門基礎に専任教員を配置すること

を開学のときから重視したためです。

また、成人看護学の教員が多いのは、大学院において「がん看護 CNS コース」を開設し、専門看護師の育成をしてきたことが影響しています。文部科学省の「がんプロフェッショナル養成基盤推進プラン」選定大学として助成を受けてきたことが影響しています。

教養科目と専門基礎以外はすべて看護教員でありますので、看護教員の確保は適切に配置されていると考えています。実習については47人の看護教員全員が担当するとシラバスに書かれており、また看護職の免許をもつ助教の数は24人ですが所属分野を越えて担当することになっています。人数的には他の大学と比較して平均よりも多い大学ですが、実際はこの定数では十分とは言えません。健康を損ねて病休や休職となる教員がおりますし、産休や育休など人生の節目のできごとにより教育から離れることがあります。産休や育休は補う人員の確保はしますが専任ではありません。また病休や休職の場合は制度的に補充することが難しい状況があります。特に適切な実習指導体制を確立するためには上記の定数ではゆとりがなく、専任教員の負担は重くなります。臨床教授制度や臨床指導者講習会による実習指導者の育成などを行って、実習の充実を図る試みはされていますが、新型コロナウイルス感染症拡大のような場合は、それを生かすことができません。

学部の教授会メンバーではありませんが、特任教員（看護教員）として4人（内、常勤が2人、週3日または4日勤務者が2人）を、「いちかんダイバーシティ看護開発センター」に配置しているのは、地域連携活動や国際交流、生涯教育などの事業を学部の教員と共に推進するためです。特任教員を配置できるのは、競争的資金を獲得できているためです。つまり現状では、兵庫県との「基金」を活用した保健師の生涯教育事業や、神戸市の「オンライン看護」などの重点施策事業などを、官学連携事業として行っており、人材確保の経費を得ることができているからです。

2020年度には非常勤講師の見直しを行い、当該科目の3分の2以上の授業回数を担当し単位認定権のある「非常勤講師」と、単位認定権をもたず専任教員のもとで3分の2未満の授業回数を担当する「特別講師」を明確に区別し、2021年度から実行しています。（資料76 非常勤講師の決定プロセスおよび選考基準）

専任教員の採用と昇任等の人事については、「公立大学法人神戸市看護大学教員の採用等に関する規程（平成31年4月1日規程第48号）」（資料3）と「公立大学法人神戸市看護大学人事委員会規程（平成31年4月1日規程第8号）」（資料43）に基づいて行っています。

採用等の人事は、学内役員によって構成されている人事委員会に理事長から付託されています。退職者が出て空席ができたとき、人事委員会（委員長は副理事長兼学長）は、全学的にみて必要な後任人事の方針案を立て、教育研究審議会において審議し理事長の承認を得ます。専任教員はすべて公募されますが、公募要項は教育研究審議会で審議しています。また、教育研究審議会は教員公募時には、教員選考委員会を決定します。教員選考委員会は応募者の選考（面接を含む）を行い、人事委員会に報告します。人事委員会の審議内容は理事長に報告され承認を得ています。

教員の採用・昇任選考基準は、「公立大学法人神戸市看護大学教員の採用等に関する施行細則（平成31年4月1日細則第5号）」（資料44）に記載されており、教員選考委員会による選考は、この細則に基づいて行っています。

また昇任人事は自他推薦があれば、採用人事と同様に教育研究審議会で教員選考委員会を立ち上げて選考を行い、人事委員会での審議を経て理事長に報告し、承認を得ています。採用・昇任のいずれにおいても、その基本方針や基準については明確に示されていると評価しています。

関連規程や細則は学内で公表されているので明確ですが、法人化前には教授会が採用および昇任人事において選考権限があったものが、理事長のもと学内役員から構成される人事委員会や教育研究審議会に権限が移行したことから、教員の戸惑いもあると思われます。人事委員会は看護教員が半数以上を占めていますので、看護学の未来を展望しながら教員人事を行うことができる仕組みになっていると評価しています。

新任教員のためのオリエンテーションは、入職当初に大学の全体像について説明を行い（資料77-1 新任教職員FD研修会2022、資料77-2 JANPU FD ミニマムシリーズ A. 看護系大学学士課程の基盤

となる法、資料 77-3 JANPU FD ミニマムシリーズ B. 学士課程のカリキュラム (教育課程)、資料 77-4 JANPU FD ミニマムシリーズ C. 質保証の仕組み)、その後は教務委員会が中心になり、教育基本法や学校教育法、大学設置基準など法的な内容も含め、本学のカリキュラムの具体的内容、質保証の仕組み、実習指導に関する基礎知識といった具体的な内容について、新任教職員 FD 研修会を4月のうちに実施しています (資料 78 新任教職員の FD 研修)。FD 研修会については、終了後にアンケート調査を実施し、2021 年度のアンケート結果では概ね高評価でした。2021 年度は新任助教 3 名の参加でしたが、コロナ禍でもあり助教同士での交流機会も少なく、今後の実習や授業についての見通しもつきにくく、不安を少なからず持っている様子が窺えたが、研修に参加したことで本学のカリキュラムの特色が理解でき、不安の共有にもつながり、対応策の情報交換もできたとのことで、不安の軽減につながったと評価しています (資料 79 2021 年 5 月教授会資料 P15~16)。

臨床看護師から初めて大学の専任教員として採用された場合の、移行期の教員へのサポートは、現状では同じ領域や分野の教授や先輩教員によって行われています。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大に伴って、教員間の距離が物理的にも心理的にも広がっていますので、ピアサポートのあり方については大学全体の取り組みとして見直す必要があると考えています。学部長は分野を越えて不安な教員のサポートや病休や休職中の教員の定期的なコンタクトを行っています。2021 年度は身体的な病気や適応障害などメンタルヘルスの問題があり、病休や休職者がこれまでよりも増加していました。With コロナ時代のサポートの仕方を検討する必要があると考えています。

看護教員が臨地での実践活動をするための制度としては兼業制度「公立大学法人神戸市看護大学職員の兼業に関する規程 平成 31 年 4 月 1 日規程第 67 号」(資料 45) がありますが、「週一日は臨床研修を保障し、勤務とみなす」(資料 46 職員の職務に専念する義務の特例に関する規程第 2 条第 25 項、資料 47 職務に専念する義務の特例に関する規程施行細則第 2 条) 規程を 2021 年度から設けました。この制度を活用したのは、2021 年度は一人ですが、制度が設けられた年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により臨地での看護実践をしにくい状況があったものと考えています。

教員の研究活動推進のための組織的取り組みとして、科研獲得のためのプロジェクトを実施しています。ひとつは、学内で科研の査読を経験した教員による講演を、2021 年度は年 2 回企画・実施しました。参加者は延べ 60 人 (1 回目 32 人、2 回目 28 人) であり、アンケートでは回答者の 100% が満足した・参考になったと回答しており、科研獲得のために講演内容が役立つと考えられます。またふたつめの科研獲得のプロジェクトとして、応募予定者の申請書の作成支援を企画・実施しています。2021 年度の 1 回目では、科研応募予定者 (8 人) に対してグループディスカッションを実施し、申請書作成における悩みや工夫について自由に討論できる機会を提供しました。アンケート結果では回答者の 100% が満足した・役に立ったと回答しています。また、2021 年度 2 回目の科研申請書の作成支援では、個別支援の仕組みを構築し、1 名が活用しています。このように教員の研究支援は研究・紀要委員会が中心となって企画、運営しています。また、教員間の研究交流の機会として、ランチョンセミナーを開催し、教員が順番に自己の研究内容を発表しディスカッションする場を設けています。2021 年度はオンライン形式で実施し、年間に 3 回開催しています。さらに、いちかん Research Gallery を開催し、大学院生や学部生、教員の研究活動をポスター展示して幅広く紹介し、研究交流を促進しています。

教員の研究時間の確保については、現時点では各教員の自主性に委ねられており、組織的な取り組みは実施できていません。特に本学の助教は、裁量労働制ではなくフレックスタイム制で勤務しているため、時間外の研究時間の確保は超過勤務として認められず、研究を実施しにくい状況にあるといえます。今後は、全教員が協力し合って、研究日を設けるなどの工夫をしていく必要があると考えています。

教員は研究成果を教育に反映させて授業を実施しています。シラバス上は主として参考文献として、テキスト類を記載していますが、授業の配付資料の中では、随所に文献からデータを引用していることがわかるようにし、研究結果を教育に反映させています。

また新型コロナウイルス感染症拡大時には、社会貢献として県や市のコールセンターでの電話相談 (延べ 53 名)、保健所での積極的疫学調査等 (延べ 230 回) や、軽症者療養施設支援 (延べ 286 回)、

職域接種や大規模ワクチン接種会場の支援など実践活動を届け出によって行える特別な体制を整え、活発な活動が行われました（人数、回数は2022年3月末現在）。

本学は「現代GP」、「COC」や「COCプラス」の経験があり、従来「地域連携活動センター」が中心となって全学的活動の実績がありました（資料48 地域連携・教育センター2020年度実績報告書）。その経験をもとにさらに活動を拡大するために1年間の準備期間を経て2021年4月に「いちかんダイバーシティ看護開発センター」を開設いたしました（資料49 いちかんダイバーシティ看護開発センター運営委員会規程、資料50 いちかんダイバーシティ看護開発センター構想）。地元創成看護学の実装を目指す組織であり、全学的な呼びかけによって手上げ方式で（委員会方式ではなく）、現在8グループが存在し、それぞれ活発な活動を行っています（資料51-1 いちかんダイバーシティ看護開発センターNewsletter第4号、資料51-2 いちかんダイバーシティ看護開発センターNewsletter第5号）。従って、社会貢献（連携）を組織的に支援する仕組みがあり、実施できていると評価しています。

評価項目：2－3. 教育方法：学生が主体的に学ぶための種々の工夫

学生が到達目標を達成するための教育方法については、シラバスに記載されています。実習科目では、看護学実習要綱に教育方法が具体的に記載されています。また、実習では学生が実習における学びを自由に記載できる「自己成長プロセスシート」があり、2020年度に学生・教員を対象に行った調査では学生の70%が本シートは自己の成長の時間や自己の課題の明確化に役立ったと回答していました。また、教員の67%が本シートを実習指導において継続して使用したいと評価していました。

教育目標に対する学習の到達状況について学生が継続的に自己評価できる体制については、学生は教務システムにログインし、自己の成績（GPAを含む）を見ることができます。GPAが2.4以下の学生については、当該学生の成績を担当教員が事務局を通して共有する体制があります。担任は当該学生と面談し、学習の障害となる要因をともし見出します。学習の障害となっている要因によっては、学生部や保健室等と連携し、学生の学習上の課題や問題が解決するよう教員間や委員会間で連携体制がとられています（資料52 クラス担任の先生方へ：学業不振学生等への支援のお願い）。

教育方法にあった教室では、語学教育の科目ではLL教室、情報処理の科目では情報処理室にて（計118台のパソコンを設置）授業を受けることになっています。LL教室および情報処理室のパソコンの整備・点検の体制については、2020年からレンタルに変更し、5年ごとにパソコンを入れ替える体制が整っています。講義教室は、階段形式の大教室が2室（収容人数約170名）、中規模の教室が4室（収容人数約100名）あり、各教室には、パソコン、マウス、レーザーポインター等が収納された箱が設置され、教員が自由に使用できるようになっています。これらの教室に設置されたパソコンは2021年度に新たに購入され、様々な授業資料を使用できるスペックを備えています。

実習室は実際の病室を再現した模擬病室が設置され、高機能シミュレーター人形6体（成人5体、小児1体）が配置され、演習や新型コロナウイルス感染症で臨地実習が開講できないときはオンライン実習で活用しています。高機能シミュレーター人形の整備・点検の体制については、科目担当教員が定期的に点検を行い、必要に応じて2社（京都科学、レールダル社）に修理依頼を行う体制となっています。

自己学習やグループ討議を実施するための演習室には可動式の机と椅子が準備され、演習の目的や学生数によって自由にレイアウトを変えることができるようになっています。少人数のゼミにも使用できる教室として西館に6教室、南館に8教室が準備され、学生が使用を希望する場合は教員を通してパソコンの画面から予約することになっています。（資料20 学生便覧51-53頁、資料53 施設予約状況サンプル）。

看護実習室の運用については、各看護学分野で実習室のルールを共有するとともに、学生に周知を図っています（資料54-1 実習室使用の手引き、資料54-2 模擬病室の利用の手引き、資料54-3 実習室Ⅳの自己学習利用に関する合意事項）。看護実習室の医療安全点検については、担当部署が毒物劇物に指定されている薬品がないかどうかについて、全ての看護実習室で保管している物品の点検する体制が整っています（資料55 公立大学法人神戸市看護大学特定化学物質管理規程）。

看護実習室での自己学習を支援する体制では、基礎看護学の演習科目において、自主的に実技練習を行う体制を整えており、グループ担当の教員が必要に応じて学習を支援する体制が整っています（資料56-1 注射準備及び筋肉注射実施の自己学習について、資料56-2 実習室予約簿1月）。

図書館には学習に必要な医療保健看護関連の文献・資料が揃っており、2021年4月現在全蔵書108,003点（図書104,531点、視聴覚3,472点）雑誌91,480点です。図書・雑誌・視聴覚資料いずれも医療関係・看護関係の資料を重点的に収集しています。特に図書情報センター委員会メンバーである看護系教員による学部学生の学習に資する図書の充実については、学会や看護学教育の動向を見つめながら新規図書の選定を図書館司書と協力しながら行っています。

検索システムの整備状況では、OPAC（蔵書検索システム）で、図書館所蔵の図書・雑誌の他、契約しているデータベース（医学中央雑誌WEB、最新看護索引WEB、メディカルオンライン、メディカルファインダー、プロクエスト、シナール、Nursing and Health Professions）、電子ジャーナル等が検索可能です。学外からもwebopacにより、同様に検索可能です（資料57 文献検索資料一覧（図書館ホーム

ページ) https://www.kobe-ccn.ac.jp/library/search_literature/。

司書は自主学習を支援する機能を果たしているでは、現在図書館スタッフ7名は全員司書資格を所持しており、資料の選択や配架、カウンター業務などは全て司書が行うことにより、専門的なサービス提供が可能となっています。カウンターでは一般的なレファレンスはもちろんのこと、文献検索等のアドバイスも行い、OPAC 端末周辺や書架でも必要に応じて利用者に声掛けを行い、資料を探す利用者の援助を行っています。

また、各自が各種講習会等に参加するなどの自己研鑽に励んでおり、利用者の自主学習を支援する機能を有しています。図書館内の自習スペースなどの運営についても、ラーニングコモンズ（学生の自主的グループ学習のための部屋2室）のスムーズで効率的な管理運営を行い、キャレルコーナー（個別学習ブース）の利用促進のための試みをコロナ禍に起因する閉館期間を除いて、積極的に企画運営しています（資料 58 図書館 神戸市看護大学 <https://www.kobe-ccn.ac.jp/library/>

資料 59 図書情報センターニュースレター（第1号）<https://www.kobe-ccn.ac.jp/app/wp-content/uploads/2021/09/a1f6c028619cc7412b9e635bd690947a.pdf>、

資料 60 図書情報センターニュースレター（第2号）<https://www.kobe-ccn.ac.jp/app/wp-content/uploads/2021/11/0e102caad50a078ca1db55050252c428.pdf>、

資料 61 2020 年度図書館アンケート結果（グラフ、図書館掲示）20210521）。

評価項目：2－4．臨地実習

・講義科目と臨地実習科目の関連

看護学実習では、学内での講義や演習で習得した、さまざまな発達段階や健康状態の人々に関わるための基本的専門知識と技術を基盤として、臨地における実習体験を通して生命の尊厳を感受し、深い洞察力と豊かな想像力に根ざした倫理観を養うとともに、看護専門職を目指す者としての自覚と責任のもとで、多様な対象者の個別性に対応できる看護実践能力を養うことをねらいとしています。これらの能力を、本学では「看護実践の基盤となる能力、対象者の特性に応じた支援能力、組織開発能力」の3つの構成要素で整理し、対応する学科目群ごとに、段階的かつ全般的に学習できるように講義・演習・実習科目が組み立てられています。

臨地実習科目は12科目23単位です。1年次は病院の見学や地域の人々との交流を通して人々の生活環境と看護について学び、2年次に援助関係の構築と日常生活援助の実施、および、地域で生活する人々における地域特性と健康の維持増進を学びます。3年次は、専門分野毎に対象者の特性に応じた臨地実習施設で看護実践を学び、4年次はこれまでの看護学実習を通して学んだ内容をふまえ、実際の看護チームのなかでケアを実践するとともに、看護管理者のマネジメント活動を理解し、専門職業人としての責任の自覚と倫理観に基づく基本的な看護実践能力を習得します。

臨地実習と講義科目の接続を強化するため、実習指導者が講義・演習科目にファシリテーターとして協力する「実習指導者等の導入によるファシリテーター招聘事業」を実施しており、2021年度は16科目が申請しました。学生にとっては実習施設の看護をイメージすることができ、臨地実習指導者にとっては受け入れ学生の準備性を把握することができ、双方にとって貴重な機会となっています。

・臨地実習を行うに適した施設の確保

各科目の実習目標の達成に向けて、73施設で臨地実習を行っています。主要となるのは、地域の基幹病院である神戸市立医療センター中央市民病院（768床）、中核病院である西市民病院（358床）、西神戸医療センター（475床）の3病院です。この他、訪問看護ステーション、介護老人保健施設、小児専門病院、助産所、精神科病院等専門性に合致した実習施設を確保し、科目ごとに実習要項に明記しています。2年次の健康生活支援学実習では、神戸市西区、須磨区の小地区を実習担当地域とし、そこに住むボランティア登録をした地域住民を対象とし、地域に密着した実習を行っています。

・臨地実習の展開に適切な数の教員

学生5～6名に対して1名の教員が実習指導教員として継続して学生を指導するとともに、さらにもう1名の教員が実習施設と大学との調整を行いつつ実習指導を補佐する体制をとっています。

・教員の実習指導能力の向上を図る仕組み

新任教員に対する看護学実習についてのオリエンテーションと他分野の実習指導教員との交流を含むFD、臨地実習指導者と教員がともに学ぶ「実習指導者研修会」、実習での課題を共有し指導力を向上するためのFDを毎年実施しています。今年度の実習指導者研修会は、「大学生の心理的課題やコロナ禍による影響について」をテーマに講師を招聘して実施しました。また、実習指導力を高めるために、実習指導における学生の事例を用いたFD研修会を開催し、実習で上手く指導できたと感じた・困難を感じた学生の事例を用いて、職位ごとのグループディスカッションを行いました。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、「コロナ禍の大学教育で求められるファシリテーション力」をテーマに参加型のFD研修会を講師を招聘し実施しました。

・臨床教員等の任用基準が明確

本学では、臨地教育機関等において豊富な臨床経験を有し、また優れた臨床能力及び教育能力を有す

る者を臨床教授・講師としています。臨床教授・講師は教員と協力しながら、大学との間で合意した教育計画に基づき実習の指導や実習環境の整備などを行っています。その任用基準は「公立大学法人神戸市看護大学臨床教授等に関する規程」に明記されており、「公立大学法人神戸市看護大学臨床教授等に関する規程施行細則」に則って運用されています。

- ・大学教員と臨床教員等の役割分担が明確

看護学実習指導者は、大学側と臨地側がそれぞれの強みを生かして役割分担及び連携を図り、学生の効果的な学習を支援することとし、「実習指導開始準備」「対象者の選定」「オリエンテーション」「対象者に対する情報収集」「看護計画・行動計画の立案と発表」「看護実践」「記録・報告」「カンファレンス」「評価」の項目でそれぞれの役割を定め、実習要項に明記しています。

- ・臨地実習施設との連携

臨地実習施設とは、実習前後に実習協議会を開催して実習目的・実習目標・方法・評価と課題等について共有している他、実習担当教員は実習前に臨地で数日間の研修を行い実習指導者だけでなく当該部署のスタッフとともに具体的な調整を行っています。また、毎年臨地実習指導者と教員がともに学ぶ「実習指導者研修会」を開催しています。さらに、臨床教授と教授の懇談会を1回／年実施し、より良い実習に向けた意見交換を行っています。なお、実習施設との共同研究に対する助成制度や教員が臨床で看護実践を行う臨床研修制度、実習指導者等の導入によるファシリテーター招聘事業、実習指導者の科目聴講制度等実習施設との連携を強化する制度が整備されており、活用されています。

- ・感染症対策

感染症予防対策については、日本環境感染学会の「医療関係者のためのワクチンガイドライン第2版」に基づいて実施しています。感染症発症時の報告ルート、欠席した学生の扱いについて、実習要項に明記しています。さらに、2020年8月に「新型コロナウイルス感染症に対応した看護学実習ガイドライン」を作成し、日々の基本的な感染症対策、感染症の症状出現時の対応、COVID-19への罹患や濃厚接触者となったときの対応について具体的に記述し、感染拡大状況に応じて更新し、学生に周知しています。

- ・傷害・損害への予防・対策

実習中の傷害・損害を予防するために、実習環境の調整や対象者の選定においては、実習指導教員が直接臨地で確認して行っています。インシデントが発生した場合は、「実習中の事故発生時の対応及び報告ルート」に基づき速やかに対処するとともに、「実習中のインシデント振り返りシート」を用いて実習指導教員と学生が丁寧な振り返りと再発防止の検討を行っています。これらの事例は実習部会が逐次取りまとめ、実習協議会や実習オリエンテーションにおいて、臨地実習指導者および学生と共有することで再発防止を図っています。また、事故が発生した場合は、必要に応じて、実習指導教員は受傷学生を医療機関（各実習施設）へ受診させる等適切な対応をしています。学生は、事故発生への備えとして学生教育研究災害傷害保険に加入しています。

- ・個人情報の保護と保全対策の周知

学生が実習等で知り得た個人情報の取扱いに関する基本的な考え方を示した「実習における個人情報の取扱いに関するガイドライン」において、実習等で知り得た個人情報に関する学生の責務を明らかにし、収集・保管・破棄に関するルールを具体的に記載しています。このガイドラインは、実習要項とともに学生に周知しています。

- ・ハラスメント予防の取り組みと発生時の対応

実習中のハラスメント予防するために、実習環境の調整や対象者の選定においては、直接実習指導者

が確認しています。また、教職員は毎年ハラスメント防止研修を受けており、今年度は「大学におけるハラスメント防止対策」をテーマに専門家を招聘して行いました。ハラスメント発生時は、学生のケアを最優先とし、実習指導教員は、学生の状況に応じて心理カウンセラー、保健室などと連携しながら、こころのケアを行なっています。また、実習中の事故発生時の対応及び報告ルートに準じて「実習における暴力／ハラスメント相談・相談報告書」を用いて報告し、再発防止策を実習部会で検討しています。

評価項目：2－5. 教育課程展開に必要な経費

・予選編成のプロセスにおける教学に必要な予算の確保

教育課程展開にかかる予算については、前年度予算をベースに当然増減や決算見込額を考慮し作成しています。そのうち、講義に係る経費については、「大学職員の給与に関する規程」に基づく教員の給与、「非常勤講師等の給与に関する規定」に基づく非常勤講師の給与、「謝金等に関する規定」に基づく特別講師の謝金、を確保しています。また、実習については、一定の予算枠（15,000 千円）を確保しています。

・予算決定への教育課程責任者の関与

本学における予算編成の手続きは、会計規程第 10 条により、理事長が「中期計画及び年度計画に基づき予算案を作成するものとし（第 1 項）、「作成した予算案について、経営審議会の審議に付し、理事会の議決を経て決定するものとしています（第 2 項）。

実際には、法人本部にて予算原案を作成し、副理事長・学長をトップとして学内理事で構成され、法人に関する重要事項について協議を行う運営調整会議にて調整の上、経営審議会の審議、理事会の議決を得ています。このように、運営調整会議、理事会、経営審議会には、副理事長・学長、教育・学生支援担当理事（学生部長兼務）、研究・地域連携・国際交流担当理事（学部長・研究科長兼務）の学内理事（教員）が出席し、予算編成に関与しています。

・教学に必要な教育研究費の予算の確保

経費の財源については、大学全体の収入額の約 75%を占めている設置団体（神戸市）からの運営費交付金について、神戸市の予算編成作業の中で市に対して予算要求を行い、財源確保に努めています。

教育に必要な予算については、前年度予算をベースに当然増減や決算見込額を考慮し確保しています。

教員の研究費については、職位により所定の金額を交付しているほか、在外研究員規程に基づき常勤の教員が国外において研究を行う在外研究員制度（2021 年度予算額 2,000 千円）、共同研究助成募集要領に基づき本学教員を研究代表者として学外者を共同研究者に参加させることができる共同研究制度（2021 年度予算額 1,500 千円 ※2020 年度繰越を除く）を設けています。

・教員の教育・研究に必要な予算執行

2021 年度決算見込では、実習については、ほぼ予算通りとなっているほか、教員の研究費についても、交付された範囲内で執行されています。

・教員の教育能力開発のための経費の予算化

教員の教育能力開発に向けた取り組みについては、FD に必要な経費を単独の予算としては計上していませんが、研修等講師経費を一般管理費にて執行しています。具体的には、実習指導における学生の事例を用いた FD 研修会（2021 年 9 月 1 日）、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、参加型の FD 研修会（2021 年 12 月 23 日）、ICT を活用した質の高いオンライン教育を展開するにあたっての枠組みを検討する FD 研修会（12 月 21 日）、LGBT 等性自認及び性志向の理解を深めるための FD 研修会を開催しています。

評価基準 3. 教育課程の評価と改革

各教科目及び教育課程を組織的に評価し、評価結果に基づき継続的に改善・改革する体制を整備し、実行していること。

評価項目：3-1. 科目評価・教育課程評価と改善

教育目標、ディプロマポリシーの達成を目指して、教育課程が実際に展開されていることを確認しているかについては、教員が担当科目のシラバス作成時に教育目標、ディプロマポリシーとの関連を確認していますが、全学的に評価する体制は整っていません。教員間で科目間の関連性を確認し、成果を評価する体制については、教員が自主的に関連する科目の教員と情報交換し、授業の進め方や学生の反応や評価について共有していますが、組織的に連携やその成果を評価する体制は整っていません（資料 62 2021 年度教養科目と専門科目の連携強化 経過報告 11.26）。

授業内容や教育方法に関する学生の満足度の評価では、隔年に 1 回、学生委員会が実施している「学生生活調査」のうち、授業の成果に関する学生の満足度と授業への要望等のデータを共有し、時間割編成や教室環境の整備などにつなげています（資料 63 授業評価（学生生活調査より抜粋））。

科目に対する学生からの評価（授業評価等）では、前期・後期の学期ごとに授業評価を行っていません。評価の回答率が低いため、授業時間を使って評価を行うよう配慮し、回答率を高める努力をしています。回収率が低い状況が続く場合は、学生に「いちかん」掲示板を通じてリマインドしています。2020 年、2021 年度は新型コロナウイルス感染症の影響をうけ、授業評価も Web で実施することになりましたが、筆記での授業評価に比べると前期・後期ともに回答率が低くなりました。授業評価の項目のうち 1 つでも 3.0 以下の項目がある科目については、自由記載の回答もあわせて教務委員会で総合的に評価を行い、改善が必要な場合は当該教員に伝えるとともに、担当教員の意図や考えを伺い、双方が納得するような改善策とともに検討しています（資料 64 2021 年度（前期分）全科目の授業評価一覧と回答数）。

科目評価（授業評価）の結果の公表については、前期・後期の科目で授業評価の対象となっている科目（履修者が 5 名以上の科目）の結果を、学内向けのホームページに公開するとともに印刷資料として事務局と図書館に 1 部ずつ保管しています。これらの資料は、学生は誰でも適宜閲覧可能です（資料 65 「いちかん」のフォルダのキャプチャー）。

教員からの教育課程に関する評価データを定期的に収集する仕組みはありませんが、定期試験で不合格者が多い科目については、教務委員長が担当教員から学生の現状を把握し、教務委員会で現状を共有しています。カリキュラムの変更を行った時は、4 年生を対象にディプロマポリシーの達成度およびカリキュラムに関する調査を行い、教育課程の改善が必要な点について検討しています（資料 66 H27_現行カリキュラムについてのアンケート結果報告_別途資料（拡大用））。次回の卒業生対象の調査は 2022 年 3 月に実施予定です（資料 67 【修正】（学生対象）DP に関する調査について 12.16）。今後の課題としては、教員からの評価データを用いて教育課程の改善を継続的に実施する部署や仕組みづくりであると考えます。

高等教育政策や大学協会の動向を踏まえ、構成されているかについては、2018 年にカリキュラム委員会が看護教育モデル・コア・カリキュラムの学習目標が達成できているかどうかの確認を行い、現行のカリキュラムで不足がないことを確認しました。（資料 68 【合成】（未対応項目確認用）モデル・コア・カリキュラム対応表）。

評価項目：3－2. 卒業状況からの評価と改善

・現状と課題

2017年度～2021年度の過去5年間の入学年次別の卒業生・率を（資料37 基礎データ13）に、留年生・休学者・退学者数を（資料37 基礎データ14）に提示しています。

入学年次別の卒業生・率については、1年次入学者数95名に対して、2017年度～2021年度の卒業生数は87～91名で、卒業率は91.6～95.8%でした。卒業率については、2018年度はやや低かったですが、概ね95%です。

5年間の1年次の休学者数は0～2名、退学者数は0～1名、2年次の休学者数は0～3名、退学者数は0～1名、3年次は、休学者数は0～4名、退学者数は0～1名、4年次は、休学者数は0～1名、退学者数は0～1名でした。学年別で見ると、1年次後期から3年次の休学者数・退学者数が増え、看護学科目の履修が始まることから、看護師への志向性の乏しい不本意入学の学生が看護師への適性に悩み、学習意欲の低下、学習困難感につながり、1年次後期から3年次の休学者数・退学者数が増えると考えられます。休学の理由は進路熟考、病気療養、退学の理由は進路変更です。

留年者数は1年次～3年次まで0名で、4年次が3～5名になっています。これは、本学が留年制度を導入しておらず、卒業できない者のみを留年者数としてカウントしているためです。留年者は休学により卒業できなかった者が主で、1～2名が単位未修得のための留年者です。また、基礎看護学実習が始まると、その履修の課程で学修支援の必要な学生が散見される現状があります。

2019年度以降は、学生委員会で年度計画に休学者数の減少を数値目標として掲げ、授業の欠席のモニタリングを行い、欠席日数が3日以上になった学生には、クラス担任が当該学生と連絡を取り、状況を確認して保健室、心理カウンセラーと連携しながら、早期に支援しています。また、クラス担任は学期ごとに担当学生と面談を行い、学修状況を確認し、学生の学習継続に関する意思を確認した上で、学習継続への助言を行ったり、進路に悩んでいる場合は方向転換も含め助言したりしています。身体的、精神的、経済的支援が必要な学生については、クラス担任、保健室、心理カウンセラー、教務学生課職員と連携し、早期に支援が受けられるようにつないでいます。

必修科目を当該年度に取得できず、次年度に履修する者（再履修生）に対しては、教務委員会が履修相談を行っています。通算または各学期のGPAが2.4未満の学生に対しては、クラス担任から学生の状況を確認し、学習支援を行うとともに、特別な配慮が必要な学生には、修学等支援委員会、保健室や心理カウンセラーと連携し、合理的配慮についての説明を行い、支援申請につなげています。また、合理的配慮を求める学生をはじめ、特別な配慮を要する学生を早期に発見し、学修支援の必要な学生が継続的な支援を得られるように、「実習等で学習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、教員間の連携を強化し、学修支援を行っています。

本学は2019年度の法人化以前から、各委員会で年度計画を立案し、中間評価、最終評価の年2回自己点検を行い、報告書を自己点検・評価委員会に提出するとともに、次年度への課題を明確にしています。また、自己点検・評価委員会でその内容を点検・評価し、教授会で課題について報告していました。

2019年の法人化以降は、学生委員会で留年、休学、退学者数の低減に向けての活動を毎年年度計画に掲げ、その年度の実績を中間評価報告、年度末に最終評価報告書を総務・評価委員会に提出し、点検評価しています。さらに、教育研究審議会、経営審議会、理事会で評価を受けるとともに、神戸市評価委員会でも評価を受けています。

卒業時の到達目標に達成しているかの評価として、2021年度に4年生を対象にディプロマ・ポリシー（DP）の評価に関する調査を実施しました（資料69 2021年度DPに関する調査報告2022.3.28）。その結果、8つのDPについては、「大変達成できた」と「まあまあ達成できた」を合わせると94.9～100%であったことから、概ねDPを達成できていると評価しています。また、自由記載の結果から、DPの達成に影響していることの一つは、授業形態であり、ラーニングピラミッド（学習の定着率は、講義を受ける→読書→視聴覚→デモンストレーション→グループ討議→自ら体験→他の人に教えるの順に高くなる）の通り、学生にとっては特に実際の体験を伴い、それをもとに学びを深める実習が記憶に残りやすかったと考えています。学生、教員ともにDPと各科目との関連をさらに意識してもらうため、2022年度からは各科目のシラバスとDPとの関連について記載します。

次に、過去5年間の看護師国家試験の受験者数・合格者数・合格率について、（資料37 基礎データ

15) に提示しました。2017年度は100名中99名が合格し、合格率は99.0%、2018年度は92名中91名が合格し、合格率98.9%、2019年度は93名中92名が合格し、合格率98.9%、2020年度は93名中92名が合格し、合格率98.9%、2021年度は90名中89名が合格し、合格率98.9%でした。各年1名の不合格者が出ていますが、本学の合格率は全国大卒平均を上回っています。

また、過去5年間の保健師国家試験の受験者数・合格者数・合格率については、2017年度は受験者20名中18名が合格し、合格率は90.0%、2018年度は20名中19名が合格し、合格率95.0%、2019年度は20名中20名が合格し、合格率100.0%、2020年度は20名中20名が合格し、合格率100.0%、2021年度は20名中20名が合格し、合格率100.0%でした。直近3年は100%を維持しています。

不合格者については、4年次のクラス担任とキャリア支援室が連携しながら、翌年度の国家試験に向けて学習計画を一緒に立てて、模擬試験についての情報提供を行うほか、受験手続や就職についての支援を行っています。ほとんどの学生は翌年受験し合格していますが、妊娠出産のため受験を延期した者もあります。

また、国家試験の全員合格を目指して、3年次に国家試験の説明会を行い、4年生や卒業生からの体験談を聞く機会を作ると共に、4年次に看護師国家試験の模擬試験を3回、保健師国家試験の模擬試験を2回実施し、その結果について学生委員会が分析し、本学学生の特徴について学生と教職員に報告しています。模擬試験の結果、国家試験の不合格が危惧される学生には、クラス担任が面談を行い、学習指導と激励を行っています。

国家試験の結果や不合格者への対応については、学生委員会で状況を分析し、次年度の計画に反映させるとともに、教授会、教育研究審議会、経営審議会、理事会で報告しています。

本学は地域社会の保健・医療・福祉に貢献できる看護専門職の育成を使命としています。本学の過去5年間の卒業直後の就職・進学者数と割合を(資料37 基礎データ16)に、看護職として就職した者の割合を(資料37 基礎データ17)に提示しています。

本学は、10名の定員で3年次編入学生を入学させているため、卒業生数は、編入学生を含めた数字になっています。そのため、2017年度卒業生には編入生が8名、2018年度9名、2019年度10名、2020年度6名、2021年度6名が加わった数字になっています。2017年度の就職者は卒業生109名中101名で(就職率92.7%)、101名全員が看護職として就職し、進学者は4名で(3.7%)でした。2018年度の就職者は卒業生101名中93名(就職率92.1%)で、93名全員が看護職として就職し、進学者は6名(5.9%)でした。2019年度の就職者は104名中95名で(就職率は91.3%)、95名全員が看護職として就職し、進学者は5名(4.8%)でした。2020年度の就職者は98名中94名(95.9%)、94名全員が看護職として就職し、進学者は3名(3.1%)でした。2021年度は96名中85名(88.5%)が就職、85名全員が看護職として就職し、進学者は9名(9.4%)でした。進学者については、看護系の大学院、大学や専門学校の助産師専攻科、養護教諭養成コースへの進学でした。卒業生の卒業直後の就職者数、進学者数を合わせると96.1%~99%になっています。卒業直後に就職者に含まれなかった者は、国家試験不合格者の他、常勤でないパート看護師としての勤務者、妊娠・出産のために就職しなかった者が含まれていました。就職者は、全員看護職として就職しており、進学者は、すべて看護系の大学院、専門学校への進学であり、これは教育理念と一致しています。

評価項目：3-3. 雇用者・卒業生からの評価と改善

・現状や課題

平成 25～30 年度（2013～2017 年度）に COC 事業（地（知）の拠点整備事業）に採択され、「地域住民と共に学び、共に作るコミュニティケアの拠点づくり」に 5 年間取り組み、地域志向性を高める教育強化のためのカリキュラム改革を実施しました。平成 29（2016）年度に実施した卒業生を対象にしたアンケート調査の結果、訪問看護ステーション、介護老人保健施設、居宅介護支援事業所で働いている人で、現在の就職に在学中の学びが影響していると回答した者は 87.5%、教育ボランティア導入授業は、現在の看護職の業務に役立っていると回答した者は 83.8%、チーム医療の中での相互の尊重・連携・協働について説明できる者が 83.4%、同僚や他の医療従事者と安定した適切なコミュニケーションを取る必要性を理解し、実践できる者が 75.4%、本学の教育は地域ケアで求められる能力に影響を与えていると回答した者が 84.0%でした。COC 事業に対応したカリキュラムを受講した卒業生の評価から、教育ボランティア導入授業や本学の教育が、看護実践能力に効果があることが示唆されました。但し、地域の健康増進の理解については不十分な傾向が見られたため、これらの視点を強化する科目の継続が必要です（資料 70 平成 25 年度採択神戸市看護大学 地（知）の拠点整備事業）。

また、卒業生に教育プログラムに対する満足度調査は実施していませんが、卒業後の動向調査として、2020 年度～2021 年度にかけて卒業生・修了生 1000 名を対象にキャリア開発およびキャリア支援の実態と学習ニーズ調査を実施しました。その結果を（資料 71 21 卒業生修了生アンケート ver3）に提示しています。回答者は 227 名、回収率は 22.7%で、回答者 227 名のうち、215 名が卒業生で、卒後 5 年未満の者が 26.5%でした。現在の就業については、看護職として就業中が 91.2%、看護職以外・就業していない（学生含む）が 8.8%で、現在の業務は看護師が 60%、保健師 15.0%、助産師 6.6%、等でした。転職した職場数は、2 箇所が最も多く、次いで 3 箇所でした。看護職として勤務している 200 名の現在の勤務場所は、病院が 65.2%で最も多く、保健所・市区町村の保健センター 10%、診療所 5%、訪問看護ステーション 4.5%、等でした。現在のポジションはスタッフが 83.0%で最も多く、主任 8.5%、等でした。47.1%がキャリア開発への意欲を持っており、その計画を立てている者が 33.3%ありました。研修への参加ニーズが高く、大学院への進学へのニーズもありましたが、働きながら学べることを望んでいました。

本学では、毎年学生の臨床・臨地教育の充実を図るとともに、臨床・臨地現場と大学が抱える様々な問題を協議し、臨床・臨地現場と大学の発展につなげ、今後、さらに優秀な看護師の輩出ができるようにすることを目的に毎年 1 回、「臨床教授と教授との懇談会」を開催しています。卒業生の 3 分の 1～2 分の 1 程度が実習施設に就職しているため、卒業生の雇用先から教育プログラムの評価を受ける機会があります。平成 29 年度の懇談会では、COC 事業を導入し、学生が地域を基盤とした継続看護について学べるような支援を強化していることについて臨床教授から「3 年目のケーススタディをみると、神戸市看護大学の卒業生は、地域に視点があることが特徴になっている。こういった人材が、新人指導をする時代になることで、後輩にもつながっていくだろうと期待している。」と評価されました（資料 72 02002 平成 28 年度の臨床教授と教授との懇談会議事要旨 最終版 3 頁）。平成 30 年度の懇談会では、「学部のある学生に関しては、論理的な思考で実習記録が記載されている。」と評価されました（資料 73 02001 平成 30 年度 臨床教授と教授との懇談会議事要旨 5 頁）。2021 年度の懇談会では、「コロナ禍で実習時間が少なかった新卒は、空気を読むことや先輩への報告内容やタイミングができない人がいる。」「コミュニケーションや人との距離感が取れない人がいる。」「同期同士のチームワークが難しいようである。」「失敗経験が少ないのか、できないことがあると、自分はだめだ・できないと思う傾向がある。」との指摘もありました（資料 74 2021 年度の臨床教授と教授との懇談会議事要旨（修正） 3-4 頁）。

また、卒業生が 30 名～40 名就職する神戸市立医療センター 3 病院の看護部長、教育担当副部長と本学の看護系教授の間で、病院と大学との連携について検討する会議を年 4 回程度持っています（但し、2020 年度と 2021 年度は新型コロナウイルス感染拡大のため開催できていません）。この他、看護学実習

協議会を毎年2回開催しています。神戸市立医療センターからの本学卒業生の評価として、1年目は他の大学の卒業生と変わりありませんが、2年目、3年目になると、伸びてくるという評価を受けています。

また、2021年度に2020年度卒業生の就職後1年以内の退職者の調査を実施しました。アンケートを依頼した就職先47施設中21施設より回答があり、6名が退職し、1名が休職中と、コロナ禍の影響はあるものの1年以内の退職者が多かったことが判明しました。(資料75 2021年度就職1年以内の退職者アンケート結果)。これには、卒業生の就職後の円滑な適応を促すために卒業生同士の交流や困っていることへの相談の機会を提供するホームカミングデーが2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染拡大のため中止となり、卒業生への支援が不足していることが影響している可能性があり、その強化を図る必要があります。2022年度は5月にホームカミングデーをオンラインで実施予定です。今後、定期的に卒業生への教育プログラムへの満足度や卒業生の雇用先からの卒業生に対する評価を調査し、その結果を分析して全学的に共有し、教育課程の改善に向けて検討する仕組みを作っていく必要があります。

評価基準 4. 入学者選抜

看護学学士課程の教育理念・教育目標、ディプロマ・ポリシーに賛同して学修を希望する入学生を獲得するために、アドミッション・ポリシーを明示し、それに合った入学者選抜を行っていること。

評価項目：4-1. 看護学学士課程のアドミッション・ポリシー

本学学士課程の『アドミッション・ポリシー』は、本学の「教育理念」および「教育目標」を反映した、以下の5点から構成されています。この5点は、各点の右に記したような形で、本学学士課程の『ディプロマ・ポリシー』と対応しています。すなわち、ディプロマ・ポリシーと整合性のあるアドミッション・ポリシーが明示されています。

神戸市看護大学アドミッションポリシー（看護学部では、次のような人を求めています）

1. 看護への志向性・・・・・・・・ディプロマポリシーの5番「リーダーシップの基礎を理解し、保健医療福祉従事者など多職種と連携・協働する積極性と協調性を身につけている。」と8番「社会の動向を把握し、ケアの質の向上とより良い看護提供システムを探求しようとする姿勢を身につけている。」に対応
看護をはじめとして保健・医療・福祉分野に広く関心のある人
2. 人間を尊重する姿勢・・・・・・・・ディプロマポリシーの2番「生命の尊厳と人権を尊重し、常により良い行動を取ろうとする倫理的態度を身につけている。」に対応
他者の尊厳と権利を重んじる姿勢を備えた人
3. 人と関わる力・・・・・・・・ディプロマポリシーの1番「人間を全体として捉えることができ、人間の存在や経験の意味を洞察することができる。」と3番「他者とかかわる力を有し、能動的に他者との関係を築くことができる。」に対応
他者に関心を持ち、主体的に関わろうとする意欲を備えた人
4. 柔軟な発想と行動力・・・・・・・・ディプロマポリシーの6番「地域住民の健康問題に関するニーズを捉え、主体的に地域活動に参加する姿勢を身につけている。」と7番「異なる文化や様々な価値観を理解し尊重する態度を身につけている。」に対応
柔軟な発想をもって新たな知識を探求し、問題を解決する意欲と行動力を備えた人
5. 基礎学力・・・・・・・・ディプロマポリシーの4番「分析的かつ統合的な思考により、看護を受ける人に個別性のある看護を実践することができる。」に対応
看護学を学ぶために必要な基礎学力を備えた人

このアドミッション・ポリシーは、誰にでも分かる簡明平易な用語によって作られており、その公開については、大学のHPでの公開が行われているだけでなく、各『募集要領』においても開示されています。さらに、オープンキャンパスにおいてもこのアドミッション・ポリシーの公開と説明が丁寧に行われています。

アドミッション・ポリシーの幅広い対象への公開に関する本学の長所としては、2021年度入試からは新型コロナウイルスの流行への対応策という意味をも込めて、オープンキャンパスの主要部については、動画配信方式（オンデマンド配信方式）を併用しているため、オープンキャンパスでの来訪が困難な、比較的遠方の高校に在学している高校生にも、当該高校の教員にも、当該高校の高校生の保護者にも、広くアクセスが可能となっています。

また、近郊の主要な高等学校には、毎年受験シーズン前に、大学職員が入試関係資料を持参して説明に訪問しています。

評価項目：4-2. 看護学学士課程の入学試験とその改善

本学の学士課程の入学試験は、A「学校推薦型選抜」では小論文（英文資料による）と面接、B「一般選抜（前期日程）」とC「一般選抜（後期日程）」では大学入試センター試験指定科目と小論文（日本文資料による）と面接、D「編入学者試験」では小論文と面接、の4種類からなっています（資料19-1 募集要項 学校推薦型選抜、資料19-2 募集要項 一般選抜、資料19-3 募集要項 編入学）。そのすべてにおいて「面接試験」が含まれた試験となっており、かつ、面接試験時に面接員が利用する「評定票」（非公開資料）においては、アドミッション・ポリシーの全ての項目に、採点上の観点に対応した形で採点ができるような様式が設定されています。したがって、本学の全ての入学試験はアドミッション・ポリシーを反映した方法で実施されているといえます。また、本学の学士課程の入学試験では、そのすべてにおいて「小論文」を課していますが、この「小論文」の出題時には、アドミッション・ポリシーに準拠する出題になるように依頼しています。さらに、採点基準の策定時にも、アドミッション・ポリシーに準拠した採点になるよう、出題の狙いと各設問ごとのアドミッション・ポリシーとの対応関係を明示しています。

これらに加えて、アドミッション・ポリシーの4番「(柔軟な発想と行動力) 柔軟な発想をもって新たな知識を探究し、問題を解決する意欲と行動力を備えた人」を、幅広い受験生の中から選抜するために、B「一般選抜（前期日程）」とC「一般選抜（後期日程）」とは、大学入学共通テストの「指定科目」を違うものにしていきます（すなわち、B「一般選抜（前期日程）」においては、「地理歴史・公民」を指定科目に加えているのに対し、C「一般選抜（後期日程）」では「地理歴史・公民」を指定科目から外しています）。

つまり、「面接」「小論文」「大学入学共通テストの利用形式」のすべての側面において、アドミッション・ポリシーを反映した方法で、入学試験を実施するべく、体制を整えています。

アドミッション・ポリシーと入学試験、それによる入学者の適性との関係の検証に関しては、以下の3つの方法で行っています。

まず、一つ目の方法として、複数回本学の入試を受けている受験生に関しては、その成績を必要に応じて追跡し、「小論文」や「面接」がどの程度の安定性をもって、受験生の能力の確認になっているかを入試委員会内で随時検討しています。

ついで、二つ目の方法として、上述の4種類の入試合格者が、入学後にどのような平均的な成績をあげているのか、という観点から、GPA (Grade Point Average) を指標に、学年進行にそって、検討しています。

さらに、三つ目の方法として、おなじく、上述の4種類の入試合格者が、入学後に本学の教育に適應しているかどうかを、休学率や退学率を比較することで検討しています。

その結果、A「学校推薦型選抜」での合格者が、とりわけ、高学年になるにつれ、優秀な成績を上げていることが分かりました。

本学の特徴としては、これらの入試に関するデータ解析を複層的に行っています。すなわち、上記のデータの検討にあたっては、入試委員会における検討だけではなく、回数は少なくなるものの、学長・学部長・学生部長・事務局長等の大学執行部を委員に含んだ組織である入試管理委員会においても、資料を提示しながらの検討を丁寧に行っています。さらに、教授会においても諸状況を共有し、入試に関して学内全構成員が共通した課題意識を持つことができるよう努めています。

上記の検証結果を入学試験の改善につなげているかどうか、という点に関して以下述べます。本学では、ながらく、A「学校推薦型選抜」の予定合格者数を「20名」としてきていましたが、上述のとおり、この入試に合格して入学してきている学生の成績がよいことが分かりましたので、2018年3月の教授会において、このA「学校推薦型選抜」の予定合格者数を「25名」に増やす方向で変更しました。また、この定員変更に合わせて、高校一校あたりの推薦人数の制限（各校1名）を撤廃し、複数人推薦を許容するように制度変更を行いました。さらに、過年度卒業生を推薦することについても、卒業後2年までに限って認めることにしました。

このようなデータに基づく入試改革の結果、A「学校推薦型選抜」においては、同一高校からの複数人推薦が複数校で見られるようになり、実際に、複数人の合格者を出す高校も出てきています。また、入試改革後4年を経っていないため、卒業年度までの成績追跡はできていませんが、現在までのところ、どの試験類型においても、優秀な学生を幅広く合格者として受け入れることができています。

入学者選抜試験の公平さ、公正さが担保できるよう組織的に取り組んでいるかどうかについては、以下の3つの取り組みを行っています。

まず、一つ目の取り組みは「面接」の評点に関してのものです。

本学では、面接試験においては、「最低段階の評価を受けた者は、他の得点にかかわらず不合格」とする旨、各『募集要領』において情報公開し、実際に、そのように制度運用していますが、この制度は、「他の得点にかかわらず」受験生を不合格にする強力な制度であるため、面接時の評点が適正になされているかどうかに関する、慎重なモニターと検証が必要となります。

そのため、第一に、一つの面接班3名が、相互に独立して受験生の評価をするべきであること、を毎回の面接員ミーティングで強調するようにしています。面接班3名のなかで、評点のすりあわせが行われてしまえば、一人の評価が他の二人の評価に影響を強く与えてしまって、総合的に見て、公平性に疑義を呈する評点になってしまうリスクが増大するからです（自分の意見を強力に主張する評価者にたまたまであった受験生が不利になるリスクが存在するかも知れない、ということです）。

また、第二に、「最低段階の評価を受けた」受験生がいた場合には、入試委員会委員長が、その根拠を当該面接班の各班員からヒアリングして、書面に筆記し、入試委員会における合否判定原案作成の委員会審議の場、および、教授会での合否判定の審議の場で、当該のヒアリング内容を説明したうえで、合否判定原案の作成や合否判定に進むように、内規（「申し合わせ」）を定めて、実際にそのような運用もしています。

ついで、二つ目の取り組みは、「小論文」の採点における「3審制の徹底」です。

「小論文」は、採点基準をどんなに細かく設定しても、採点者ごとの微妙な採点の違いをなくすことは困難です。この問題を最小化するために、そして、採点基準の中に存在する不合理さに採点の初期で気がついて、採点基準の修正を図る機会を増やすために、本学では、すべての小論文について、同時に3名の採点者が全ての小論文答案を採点し、その3名の平均点を、当該受験生の獲得得点とするようにしています。この制度（学内ではこれを3審制と呼んでいます）を採用することにより、採点者総数が多く必要になり、かつ、採点終了までの時間も多くなることとなりますが、本学では、入学者選抜試験の公平さ、公正さの確保の重要性からこの方式の徹底を近年はかっています。この制度が徹底しているため、本学の受験生は、甘めの採点者に採点されたり、辛めの採点者に採点されたりすることによる点数の偏りから解放されているといえます。

最後に、三つ目の取り組みは、「入学者選抜試験の点数の開示」に関してのものです。

本学では、希望者に対する入学者選抜試験の点数の開示を制度化しており、毎年数件の開示を実際に行っており、その開示状況を、入試委員会内で報告しています。この点数の開示は、入試問題の作成および入試体制の運用に、適度な緊張感を与えており、本学の入試の公平さ・公正さの確保に貢献しているといえます。

上記の3つの制度の運用によって、本学では、入学者選抜試験の公正さ、公正さが担保できているといえると思われます。

なお、上記の「公平さ・公正さの確保」に関する諸事業は、入試委員会および教授会、大学執行部が主要な委員を占めている「入試管理委員会」で実行されていましたが、2020年以降は、その全体を強化し、「入試管理委員会」が総覧する形をとるようにしています。つまり、チェックとモニターの二重化が制度化されているため、より確固とした形で、入試の「公平さ・公正さの確保」がはかれるようになっていきます。この点を特記します。