

令和6年度

学校自己評価・学校関係者評価 報告書

古賀国際看護学院

1 学校の教育理念・教育目標

- (1) 豊かな人間性を育み、人間の生命、人間としての尊厳及び権利を尊重できる倫理性を養う。
- (2) 人間を身体的・精神的・社会的・スピリチュアルな存在統合的に理解し、看護師として人間関係を形成する能力を養う。
- (3) 専門知識・技術のもと人々の健康維持・増進、疾病の予防、健康の回復、苦痛の緩和に向けた援助を提供する看護師としての責務を養う。
- (4) 対象を”生活する人”としてとらえ、看護過程を展開し、看護サービスを提供できる能力を養う。
- (5) 人々の健康上の課題に対応できる科学的根拠と安全性を基盤とする知識・技術・態度を養う。
- (6) 看護師に誇りと責任を持ち、多職種と共同・連携して、チーム医療における看護の役割を果たす能力を養う。
- (7) 久留米地域はもとより、看護の学際的・国際的・専門的発展に寄与することへの意識を高め、主体的に”学習し続ける”自立・自律性を養う。

2 本年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画

	令和6年度 重点目標	評価項目	具体的内容	自己評価
1	学生の質と学力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・入試改革による志願者増(特待生・社会人AO・科目変更) ・入試成績の向上(志願者の質の向上) ・学生リーダーの増加(~2025) ・国家試験合格率100% ・卒業率、天神会就職率 ・退学・休学・卒業延期の減少 	<ul style="list-style-type: none"> ・10周年を節目として、志願者増を図るため入試改革を行う。特待生や社会人AOにより、優秀で個性ある学生を入学させるとともに、入学後のリーダーとして育てる。 ・夏ゼミ、個人指導等のきめ細かな指導を行うことで国家試験合格100%を目指す。 ・遅刻や欠席の際には必ず連絡を入れ、学生との面談、指導を早めに行うことで、休学や退学となる前に問題の芽を摘む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・入試改革の結果は今後の状況を待つことになるが、受験生の確保にはつながったと言える。 ・国家試験対策は綿密な計画のもと、担当がリーダーシップを発揮し(多少の温度差はあるものの)全員が力を合わせて取り組んだ。 ・中途退学の問題については、入学時の意思・意欲の強さに関係していると思われる。今以上の確認が必要。 ・欠席遅刻の連絡等、社会人として当然身に付けるべき力がついていない。成人ではあるが保護者との連携も必要である。

2	職員の力量アップと業務の効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・FD研修の継続 ・新教務システムの点検評価 ・教員要件の全員取得 ・適材適所の人材配置 	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度から行っているFD研修を継続し、更なる指導力向上を目指す。 ・新教務システムによる一元管理を行い、安否確認等システムを最大限に利用することで職員の負担軽減にも繋げる。 ・8か月講習、放送大学聴講により全員が専任教員要件を満たすよう計画する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・FD研修、勉強会は指導力向上につながっていることはもちろん、教員自身の自己課題の整理の機会にもなり有意義である。ただし、個人・職場として研修の時間確保や業務整理を行うことが重要である。 ・新教務システムについては、「業務の簡素化」が大きな目的であるが、本末転倒になっている点もあるため早急に改善が必要である。それとともに教員の意識改革(無駄を省く、業務の軽重、優先順位の確認等)を行っていく。 ・8か月講習には1名参加、放送大学聴講により全員が教員要件を取得できた。
3	効率的な施設運営、経費削減	<ul style="list-style-type: none"> ・光熱費の削減 ・ペーパーレス化 ・組織体制の確立 	<ul style="list-style-type: none"> ・太陽光発電が運用開始されるため、学内電気料金の削減及び売電による収入が見込まれる。モニターを玄関前に設置し、事務・職員のみならず学生にも紹介するとともに、環境問題への関心を深める。 ・ペーパーレス化については現在ペーパーで配布している文書を洗い出すとともに廃止できるものを列挙することで「見える化」を進め実行する。 ・命令指揮系統を確立し、「全員で」議論すべき事柄と「縦のラインで」対応すべき事柄を峻別する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・太陽光発電により光熱費の削減は順調にできていると思われる。ただ、環境問題につなげて考えるところまではいっていないため、今後は「教育」の視点で考える姿勢を涵養する。 ・入試のネット出願、会議でのペーパーレス化等目標を達成できている。今後もDX化を推進し業務の効率化、費用の削減に取り組みたい。 ・組織体制は形はできているが中身が伴っていない、との指摘がある。時間はかかると思うが意識改革も含め実現させていきたい。
4	ポストコロナの教育活動の充実(10周年記念事業含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・宿泊行事・オープンキャンパス・学院祭等、外部と関わる行事の充実 ・韓国建陽大学との交流(職員・学生) ・実習施設の検討と充実 ・10周年記念事業の企画 	<ul style="list-style-type: none"> ・宿泊行事に関しては入学早々の行事であり、その目的(学生間の親睦・クラスの間関係構築)をはっきりさせ、その後の学生生活が円滑に行えるような行事となるよう意識させる。 ・建陽大学との交流については、参加した学生に10周年記念事業の際等に報告会ができるよう目的を持って臨ませる。 ・10周年記念事業については、(日程の関係から)天神会とは別に学院独自に行うこととし、プロジェクトチームの立ち上げから早め早めの準備を心掛ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・行事の実施に当たっては、目的は何か、目的達成のための方策は何か、事後のフォローアップはどうしていくか、など実施前にしっかりと確認しておくことが重要である。1年生の宿泊研修に関しては学生同士の交流を深める団結心を養う、という目標が達成できていたと思われる。 ・建陽大学との交流会は4月移行、本格的に準備に取り組む。 ・10周年記念についてはそれぞれの係で準備を進めている。

3 評価項目の達成及び取組状況

(1)教育理念・目標・教育活動

適切・・・4、ほぼ適切・・・3、やや不適切・・・2、不適切・・・1

項目中最高評価

項目中最低評価

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・教育理念・目的・育成すべき人材像は定められているか	3.7	設置母体である社会医療法人天神会の理念のもと、明確に定め、学生便覧にも明記している。今年度は入学試験においてもAO入試や特待生入試の際に期待される学生像を明示した。その人材像に近づけるための具体的な方策については、学年ごとに到達目標を定め個別に取り組む必要がある。	・特にAOや特待生により期待される学生像を明確にしているところが評価される。「どのような看護師を目指すのか」がはっきりして初めて看護師を目指す意欲・意志も確固たるものになると思われる。
・理念・目的・教育人材像・特色などが生徒・保護者等に周知されているか	3.3	参加型の催しや広告媒体に明記し、常時発信もしているが、周知徹底されているかについての確認はできていない。特に保護者に関しては、入学式等、直接話ができる機会にわかりやすく説明するなど伝え方も工夫することが必要である。	・看護師を目指す理由として「親が看護師だから」が圧倒的に多い。本人はなんとなくその道を行くか、というくらいの気持ちのこともある。高大連携、高校と専門学校との連携により「看護職」の確固としたイメージを持たせることが重要。
・カリキュラムは体系的に編成されているか。また、見直しや改善が行われているか	3.2	新カリキュラムとなって3年経過してくるため、今年度までの学生の学習効果等を踏まえて、次年度カリキュラムの再構築を図っていく必要がある。運用する中で重複しているものや漏れているものが明確になったものもある。意見をもれなく集約し、講師を含む全職員に周知徹底・引継ぎができるよう注意する。	・新カリキュラムが3年経過したため総括に入るとのこと、しっかりと検証をお願いしたい。基礎分野についてはカリキュラムにある程度自由度があるということで、学院独自の学習方法等を研究されている点は評価できる。
・教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされているか	3.2	1年次に配布したシラバスでは、2年次にかんがりの内容変更や担当変更があり、変更箇所を伝えきれていない。ワークシートを用いた授業展開が多くなっているが、ワークシートの中で事前学習を示すように、シラバスをしっかりと作りこんで予習内容を盛り込み学生が自学自習できる態勢を作れるようにする。また、主体的な学習を促すため、時間割変更等変更は極力避けるように調整する。	・適正に評価されている。
・成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	3.6	各科目担当で評価基準を明確化し評価することができている。また、科目の終講時には、評価について説明を行い、学生にも示すことができている。ただ、運用面に関しては、個人の事情に流されず、学則を確認し理解した上で学則に基づいた対応を取る必要がある。	・適正に評価されている。
・実践的な職業教育(実技・実習等)が体系的に位置づけられているか	3.1	実習に関しては施設との連携を密接に図り、より良い実習となるよう改善を重ねている。技術指導に関しては、基礎看護学に関する改善策の検討が急務である。原理原則を押さえないまま応用技術になっている傾向がある。	・今年度の反省に基づき、技術指導に関して低学年のうちからしっかりと身に付けさせ、学修や演習が積みあがっていくよう努力・工夫していただきたい。

<p>・授業評価の実施・評価体制はあるか</p>	<p>3.0</p>	<p>今年度はWeb方式に戻したことで学生の記述内容に関する自由度は上がっているようだが、回収率は下がる現状にある。授業終講等に一齐に実施するなど回収率を上げる工夫が必要。また、質問内容をもっと具体的にするなど授業改善に役立てるといった視点での内容の検討も必要。フィードバックできていないとの課題もある。</p>	<p>・アンケートを取るのは最終講義時の授業時間中、と決めておくことで回収率はあがるのでは。アンケートの内容もさることながら、フィードバックすることで学生との信頼関係を構築する、という視点が最も大事な点なのではないか。それを学生にも認識させることが必要。</p>
<p>・社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか</p>	<p>3.2</p>	<p>高齢化が進み、看護師の需要が増している反面、18歳人口の減少や看護希望者の減少により学生の奪い合いとなっている。地域に貢献する医療従事者の育成という理念はそのままに、それ以外の本校の特色をどのように創造し発信していくのか今後の大きな課題である。</p>	<p>・「看護職」の確保という点で今後は遠方からの受験生を集めるべく、奨学金制度を構築するということであるが、ひとつの対策であると思われる。地域性とグローバルズムの絶妙な塩梅を模索してほしい。</p>

(2)学校運営

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・目的や事業計画に沿った運営方針が策定されているか	3.4	運営方針は学院のみならず、母体である天神会の役員も委員に含まれる「運営会議」を経て決定されるため、グループとしての事業計画に沿った方針が策定されている。学院内では各部門での会議、教務会議で意思決定がなされるが、自己評価や学校関係者評価等による点検・見直し等PDCAを行っている。	・天神会のバックアップもあり、全ての会議・委員会が形骸化したものではなく、血肉が通ったものになっている。議論された結果もきちんと共有され、PDCAに生かされている。
・情報システム化等による業務の効率化が図られているか	3.6	新教務システムも2年目に入り、学生・職員ともに操作にも習熟してきた。出席・成績管理等、一元化して行うことができ、業務の効率化に役立っている。そのうえ学生や保護者がポータルで自分自身のデータを確認することができるため、自己管理能力の育成にも役立っている。	・新教務システムが良く活用されている。教育に関する情報が一元化され、保護者にも情報が共有される点も素晴らしい。また、職員にとっては業務のスリム化、学生にとっては自己管理能力の育成、と両者にとって「win-win」の関係になっている点も評価できる。
・教育活動に関する情報公開が適切になされているか	3.3	高校訪問、オープンキャンパス、説明会、高校ガイダンスへの出席等、情報公開・情報提供に努めているが、インスタグラムやホームページ等の頻繁な更新など、より多くの機会を使って発信できるようにしている。今年度は社会人AO入試合格者のうち希望者には後期授業の聴講も許可し、具体的教育内容の公開にも踏み切った。	・あらゆる機会を捉え、情報公開・情報発信に努めていることが伺える。
・学生募集活動は、適正に行われているか	3.5	上記のような機会を用いて募集活動を行っており、高校現場からも信頼されている。しかし、18歳人口の減少や看護希望者の減少など、学生募集活動はかなり厳しい状況になっている。本学院も今年度定員割れを起こしたため、抜本的な改革が必要と考えられる。これまで本学院を知らなかった学生や遠方の学生など、新しいフィールドを開拓することが急務である。	・遠方からの志願者を取り込むために、遠方からの距離に応じた入試新制度を新設する考えは時宜にかなっていると思われる。
・人材育成目標に向け授業を行うことができる要件を備えた教員を確保しているか	3.0	8か月講習未受講の教員は放送大学を聴講することで専任教員の資格については全員取得ができた。ただ、実務研修の機会がない職員もあり、看護教育に対する理解を深めるための対策が必要である。また、要件の取得にはならないが、授業力アップのため池西先生によるFD研修を継続的に行っており、スキルは上達している。	・専任教員研修は時間がかかっても受講してほしい。皆自分の高校時代の授業の経験しかないため、時代の変化にあった教育を学んでほしい。

(3)職員組織・職員研修

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・命令指揮系統の明確な組織の整備はなされているか	3.1	組織としては体制が整っているが、実働しているのか見直しが必要。PDCAを回していくことが課題である。	・適正に評価されている。
・運営組織や意志決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか	3.2	各セクションでの検討結果を月2回開催される教務会に上げることで審議・決定されている。重要事項については定期に開催される運営会議で審議・決定されている。まとめられた議事録は回覧される等有効に機能している。ただ、課題として会議の長さが上げられ、緻密な事前準備とスムーズな会議運営が望まれる。	・定期的に、計画的に会議が実施され、議事録もしっかりと残されている。会議自体も形骸化したものではなく、問題点がきちんと議論されており、評価も適正である。
・関連分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成など資質向上のための取組が行われているか	3.4	教員要件を満たしていない職員は放送大学聴講により資格取得した。自己研鑽のため、全教員が学会や研修会へ参加し、その後研修報告会を実施することで教員間で情報共有を図っている。教育アドバイザー池西先生のご指導によりFD研修を実施、鹿児島医療技術専門学校との授業研究交流会も実施した。取り組みは様々行っているが、具体的個々人の能力育成に関しては個人に委ねられている感もあり、管理職の強力なリーダーシップを期待する声もある。	・教員の研修制度については、小・中・高のいわゆる「学校」現場ほどしっかりしてはいないが、領域ごとに行われている。ただ、看護の教育で重要なのは「技術教育」であり、これについては個々でやり方を考えるという、個々人の意欲や能力に負うところも多いようで、そこをどう高めるかが重要ととらえられている。
・職員の能力開発のための研修等が行われているか	3.4	研究授業やFD研修を実施し、教員全体の教育力向上を図っている。また年に1回は外部研修に参加できるよう体制整備は行っているが、教員の意識改革も同時に推進する必要がある。	・意欲的に研修に参加しており、評価できる。ただ、個人差が大きく、本当に身になっているか、難しいところではあるが検証してほしい。

(4)学修成果・学生支援

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・資格取得や進路・就職に関する支援体制は整備されているか	3.4	国家試験対策に関しては、試験形態になれるとともに学習習慣の定着目的で1年次から計画的に取り組んでいる。3年次には早期から成績不振者を把握し個別の学習支援を実施している。すべての実習終了後には、全領域のフォローアップを実施し国家試験合格に向けて取り組んでいる。 進路・就職に関しては、自分の特性を理解したうえで就職や進路を考えることができるように個別面談やガイダンスなど就職支援の時間を設けている。進路・就職に関しては主に担任が指導しているが、他の職員も含め組織的な支援体制を整えていくことが重要ではないか。	・国家試験対策は非常にきめ細かく、また情熱的に行われており、学生のやる気を喚起することに成功している。今年度は1年次からHRでの国試対策を始められたようであるが、今後も早い時期からの国家試験対策をお願いしたい。
・学生の健康管理や相談(カウンセリング)に関する体制は整備されているか	3.6	SCを活用するとともに、担任による定期的な面談も行っている。SCに関しては日程・時間等可能な限りフレキシブルな対応を検討するとともに、面談のみならずSNS等、学生の使いやすいツールを利用して更なる活用を推進していく。	・適正に評価されている。
・学生の経済的側面や生活環境に関する支援等、支援体制は整備されているか	3.6	天神会独自の奨学金制度をはじめ、各種奨学金を広く紹介している。また、校納金等についても、希望者には分割払いを可能としている。 既に結婚して子供のいる学生等もあり、様々な環境で生活している学生がいる。個々の学生の生活環境を踏まえうえて指導に当たるようにはしているが、学生の自助努力の必要性についても理解させる必要がある。	・経済的な支援については、可能な限り手厚い支援がなされている。学費等納入の期限については新しく内規を作成されており、段階をおった指導ができるようになっており、評価できる。
・退学率の低減が図られているか	3.0	日常から担任、学修担当、カウンセラー等、様々な職員が関わり、きめ細かな指導を行っているが、退学率が低減しているとは言い難い。(6回生 59名入学、12月1日現在6名退学、3名休学) 他の学校と情報交換を行い早めの対応をする必要があると思われる。	・丁寧な指導が行われているが、退学・休学者は減少していない。全体的な「若者気質」もあり、難しいところであると思われる。
・保護者と適切に連携しているか	3.2	欠席・遅刻の多い学生や成績低迷者など、保護者との連携を図っている。学生はほぼ全員が成人であり、保護者会のような組織は有していないが、最近では成人とはいえ保護者の協力を得なければ登校さえままならない学生が増加しており、連携の必要性は増している。	・適正に評価されている。
・卒業生への支援体制はあるか	3.4	国家試験不合格者に対しては、現三年生とともに模擬試験や研修、受験手続など対策ができるようにしており、要望があれば学院の施設(実習室や図書室)も利用できるようにしている。卒業生の職場における悩みや再就職先等の相談に対応している。	・卒業生にもきめ細かな指導がなされている。
・高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか	3.3	高校や高等専修学校等との組織的な連携はまだできていないが、単発的なものとして、高校からの要請による出張講義等行っている。今後連携を強めていくことで一体的な学生の教育が可能となると同時に、本学院の志願者増も見込めるため、組織的に進めていく必要がある。	・特に、職業観育成という点で、高校との連携は重要である。「親が看護師」という理由で看護師を選択する学生が多い中、具体的かつ現実的な職業観の育成が待たれる。

(5)教育環境

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか	3.2	グループワーク室や3つのラウンジも備え、学生同士がコミュニケーションを行いやすい環境になっている。また、校内のWi-Fi環境も整備され、電子教科書の使用もできるようになった。教育用具(モデル人形、医療・看護用品等)や設備(音響・映像等)など、ほぼ整備されているが、実習室や講義室がバッティングすることがあり、調整が必要である。なお、整備されている施設・設備については最大限有効活用するという意識で授業を進めることも必要である。	・2クラス合同で講義がなされる場合を想定していない作りになっている点はかなり不都合を感じるだろう。ほかの用具、設備については「宝の持ち腐れ」にならないようしっかり活用してほしい。
・学内外の教育施設、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか	3.2	就職に関するインターンシップへの参加は学生の自主性に任せているが、届出の提出を受け、必要時に指導している。当学院の特徴でもある国際性については、韓国の看護大学(建陽大学)と教育連携を行っており、相互交流も再開する予定である。	・適正に評価されている。
・防災に対する体制は整備されているか	3.8	防災に関する組織を整備し、適切に運用している。学生便覧に防火管理規定を定め、防火訓練、防災訓練を年に1回実施している。地元の消防署で指導を受けた防災担当職員が、防災グッズの点検をはじめ職員に防災意識を植え付けるべく努力している。	・今年度、「危機管理マニュアル」も作成されており、体制もきちんと整えられている。適正に評価されている。
・整理整頓がなされ、施設・設備に不具合がなく、危険な箇所がないか。また、安全確認を定期的に行っているか。	3.5	天神会の組織として、「安全衛生委員会」が組織されており、定期点検、会議の定期開催を行っている。学院としても事務を中心に日常から設備の点検等行っており、施設課と連携して万全を期している。	・職員も日常的に施設設備の不具合、修理が必要な箇所等意識しており、きちんと管理されている。

(6)財務

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	3.2	少子化の波を受け、志願者が減少している。昨年度は定員割れを起こしたため、安定した財務基盤を構築するため学生募集には更なる尽力が必要である。	・今後どこでも少子化による経営難に直面してくると思われる。早め早めに手を打つ必要がある。
・予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	3.5	今年度より太陽光発電が稼働しており、設備投資には莫大なコストをかけたが、順調に回収できる予定である。その他入試のネット出願、ペーパーレス化、省エネ等に取り組んでおり、無駄をなくす意識を常に持って業務に従事している。	・DX化を推進することで省エネにもつながっている。太陽光発電に期待したい。
・教務について会計監査が適正に行われているか	3.8	学生関係・職員関係ともに適正に行われている。	・適正に評価されている。
・学納金は妥当なものとなっているか	3.6	学校紹介パンフレットに学納金の内訳も含め掲載し、大学4年間でかかる費用との比較も行うことで妥当性を明確にしている。加えて、奨学金制度についても詳しく説明している。	・4年制大学に比してかなり安価になっており、企業努力が伺える。
・財務情報公開の体制整備はできているか	3.8	本部との連携のもと、HPに掲載するなど定期的に情報公開されており、体制は整っている。	・適正に評価されている。

(7)法令等の遵守

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	3.8	国や県、関係機関の指導に従い、法令の遵守と適正な運営がなされている。	・適正に評価されている。
・個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか	3.7	国や県、関係機関の指導に従い、法令の遵守と適正な運営がなされている。学生の個人情報に関しては、入学時に本人確認ののち、承諾書を提出させている。	・入学時に個人情報の承諾書を提出させているほか、パンフレットやインスタグラム等にアップする際は、重ねての承諾を得ており、十分な対応になっている。
・自己評価・学校関係者評価の実施と問題点の改善に努めているか	3.8	形骸化したものにならないよう項目の見直しを毎年行い、結果を教務会、運営会議等の議題として改善策を考える等、PDCAを回している。学校関係者評価委員会では授業・施設見学も実施し、適正に評価できるよう配慮している。	・結果については会議の場で議題とすることで改善策を考える機会となっている。
・自己評価結果を公開しているか	4.0	HP上に公開している。	・適正に評価されている。

(8) 社会貢献・地域貢献

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか	3.4	設置母体の職員卒業生に対して、申し出があった場合、図書の利用や文献のWeb検索の便宜を図っている。学院祭やボランティア活動時には実施可能な血圧測定等計画し、知識技術の提供を行っている。隣接する老人介護施設でのボランティア活動は学生主体で実施しているが、単発的であったり意欲に温度差があったり、と改善の余地が多い。今後、地域における看護学校としての役割を果たせるような、地域活動、貢献が行えるように学生と共に考え、実施できるようにしていきたい。	・教育資源、施設を活用した貢献については限定的であり、ほかに活用方法がないか考える余地はあると思われる。
・生徒のボランティア活動を奨励、支援しているか	3.3	他団体からの要請を受けて募集に応じたり、学生自ら自主的に参加して活動する形など様々な形で実施している。昨年度から個人ファイルを作成し、可視化できるようにし就職にも繋げられるようにしたが、強制ではないため熱心な学生とそうではない学生との温度差がある。筑後川マラソン、ツールド九州、車椅子バスケットなどスポーツ関係の大会の救護班のボランティアなどは学生が興味を持ちやすく参加が促せるのではないかと思われる。看護職を目指す学生の成長につながるものとして積極的に支援している。	・清掃活動や地域の行事などには積極的に参加されているようではあるが、「自己評価」にあるようにもっと様々なボランティア活動を行うことで、看護師という職業につながるものもあるのではないかと検討していただきたい。
・地域に対する公開講座・教育訓練(公立職業訓練を含む)の受託等を積極的に実施しているか	3.6	地域からの受託等については、案内があれば積極的に実施することができている。	・適正に評価されている。

(9) 国際交流

評価項目	平均	自己評価	学校関係者評価(含 意見)
・留学生の受入れ・派遣について戦略を持って国際交流を行っているか	2.0	ほぼ毎年、留学生の受け入れを行っており、適正受入校として認定もされている。コロナで中止していた韓国の建陽大学校看護学生との交流会も次年度は実施する予定である。次年度は、建陽大学を退職した職員が非常勤で学院に勤務することになっており、異文化理解や国際交流が深まるのでは、と期待している。	・今年度は留学生の入学がないということで残念ではある。韓国からの非常勤職員に活性化をお願いしたい。
・受入れ・派遣、在留管理等において適切な手続き等がとられているか	4.0	適切に処理されており、上記のように、「適正校」として承認されている。	・適正に評価されている。
・学習効果が国内外で評価される取組を行っているか	2.0	学会参加はしているが教員の研究発表の取組が少ない。学生に関しては、国内的には国家試験合格率等により一種の評価が行われていると言える。今後、建陽大学との連携を強めることで国際的な評価が実施されるものと思われる。	・国家試験合格率は「学習効果」を評価する好機であると思われる。合格・不合格だけでなく、全体的な(全人的な)学びになったかどうかの検証も行ってほしい。
・学内で適切な体制が整備されているか	3.0	現時点では担当者個人に任されている状況であり、今後組織として確立させていく必要がある。	・適正に評価されている。

4 評価結果のまとめ

今年度最も力を入れたのは「入口」である入試制度改革である。志願者を増やすとともに、入学してきた学生をいかに学院の活性化に繋げるか、ということが重要な点である。広報の基本は「学生が広告塔」、つまり評判を上げるのも下げるのも、学生のありのままの姿であると考えているが、「AO入試」や「特待生制度」により意欲ある学生を集め、リーダーとなれるよう今後継続的に指導していくことが必要である。現時点で志願者数については79名の志願者があり、昨年度志願者65名の1.2倍以上となり、目標は達成できたと思われる。

教員の力量アップ、業務の効率化については、昨年度に引き続き、教育アドバイザーである池西先生ご指導のもと、FD研修を推進した。これに関しても、すぐに結果の出るものではないが、先生方の感覚として「勉強になった」「頭の整理ができた」と高評価である。そして、その研修時間を生み出すための「業務の効率化」に関しても、「インフォクリッパー」の有効活用により業務軽減、それに付随してペーパーレスも実現することができた。

「効率的な施設運営、経費削減」については、太陽光発電稼働により、光熱費を削減することができている。ただし、初期費用が多額であるため、今後も節電に努めていく。組織体制は十分に機能しているとは言えないため、課題の洗い出しから行う必要がある。

ポストコロナの教育活動については、宿泊研修のような行事的・単発的なもののみでなく、日頃の学習活動自体、演習やグループワークなどアクティブラーニングを多く取り入れている。来年度の10周年に向けては学院全体でムードを盛り上げており、飛躍のための良いステップとなるよう十分準備を重ねていく所存である。