自己点検・自己評価の結果総括

（令和７年５月２９日実施）

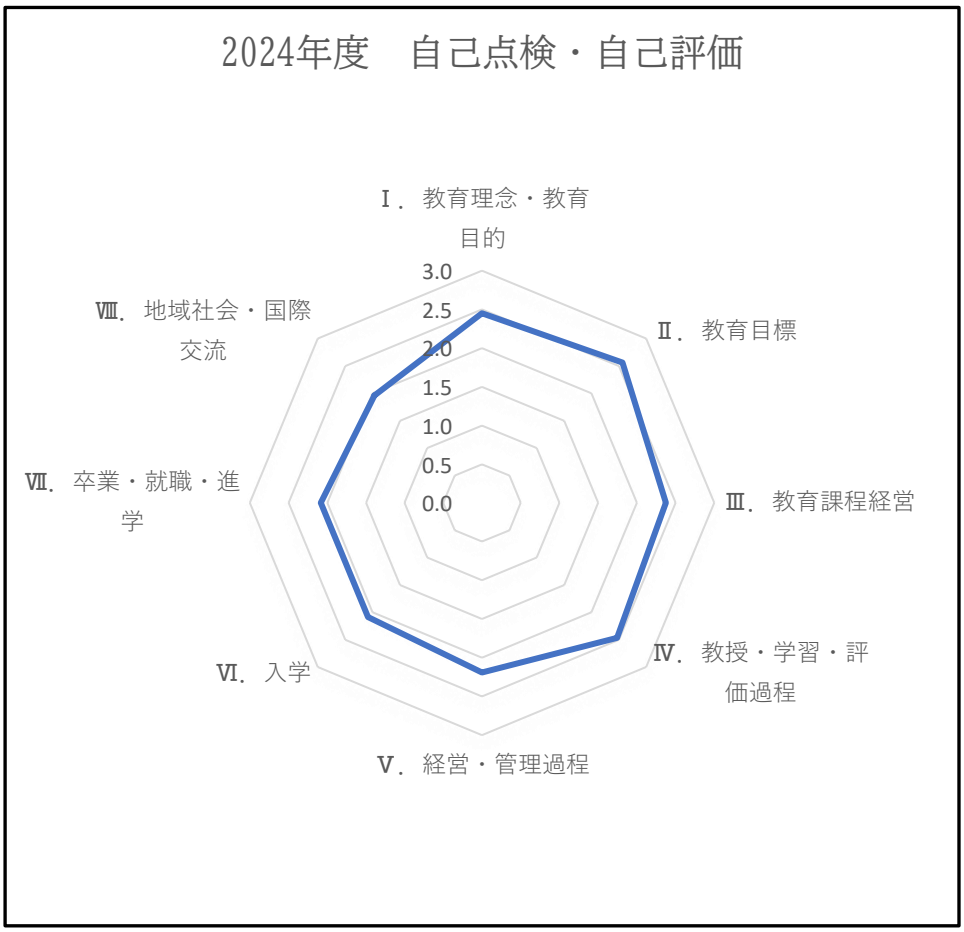
那須看護専門学校では、令和５年度の学校運営・教育活動評価を実施しました。

評価基準

３：よい　　２：ふつう　　３：不十分　　の３段階で表示しています。

１．点検・評価項目と評点

コード	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ	Ⅶ	Ⅷ
項　目	教育理念 教育目的	教育目標	教育課程 経営	教授・学 習・評価 過程	経営・管理 過程	入学	卒業・就 職・進学	地域社会 国際交流
評　価	2.5	2.6	2.4	2.5	2.2	2.1	2.1	2.0



２．点検・評価項目の前年度比較

コード	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ	Ⅶ	Ⅷ
項　目	教育理念 教育目的	教育目標	教育課程 経営	教授・学 習・評価 過程	経営・管理 過程	入学	卒業・就 職・進学	地域社会 国際交流
評　価	2.5	2.6	2.4	2.5	2.2	2.1	2.1	2.0
前年度	2.3	2.5	2.2	2.2	2.1	2.1	1.9	1.8

３．評価結果の概要

Ⅰ．学校理念・目的

那須看護専門学校は、社会医療法人博愛会が平成２４年４月１日に開学した専修学校（看護師学校養成所３年課程看護学科）である。１学年４０名、総定員１２０名の定員を以って１２年に渡り運営を続けてきた。

設立当初から、本校は、広く地域社会に貢献しうる看護実践者を養成する教育機関として、設置母体である菅間記念病院が掲げる「博愛と信頼、地域と共に、高度な医療」の実現を目指して、「生命を尊重し、豊かな人間性と高い倫理観をもち、科学的な知識に基づく判断力を基盤に主体的に行動できる看護実践者を育てる」教育を理念としてきた。

しかし、社会情勢は少子高齢化が加速的に進み、全国的にも看護学校への入学者数が、2018 年をピークに減少が続き、入学定員割れする看護学校が続出した。特に、若者の大学進学志向が強い中で、3 年課程の看護専門学校入学者の減少化が続いている。本校に於いても、2024 年度入学生から深刻な定員割れが生じ、今後の学校経営や運営に重大な問題となった。

このような事態は、地域医療の担い手を育てる本校だけの問題に止まらず、看護師不足が深刻な地域にとって、見過ごせない重要な問題だと考えている。本校の設立趣旨が、栃木県に於ける看護職員需要見通しに基づく看護師養成の必要性と地域医療への懸念に基づき、特に栃木県北地域の医療を担う医療施設の観点から、看護師確保の重要課題に社会医療法人博愛会菅間記念病院が母体となり、地元に看護学校を創設し、地元で看護を志す学生を育て、自組織だけに捉われることなく、県北地域を中心として、栃木県のこれからの保健医療福祉介護の担い手を養成することを志した建学精神がある。

そこで、那須看護専門学校が置かれた現状を理解し、これら建学精神と教育理念を持続的に実現させるべく、那須看護専門学校から新たに那須短期大学を設立し移行するミッションが 2026(R8)年度開学を目指し、組織的に始動する事となった。このような変革の中で、本年度の当該項目に於ける評価が、２.５ポイントと昨年度に比べ０.２ポイントの上昇となった。この上昇結果の背景には、本校の教職員が、社会情勢の変化の中で自校の現状に関心を向け、自校の存在価値や意味について、それぞれが考えるプロセスの中で、自校の建学精神や教育理念に触れる機会と考える機会が増えた事が要因として挙げられた。また、改正カリキュラムに於いて導入されたディプロマ・ポリシー（DP)、カリキュラム・ポリシー（CP)、アドミッション・ポリシー（AD）の３ポリシーの設定と運用が行われた事で、建学理念、教育理念、教育目的を踏襲した「養成したい学生像」に相関した３ポリシーを定め、各教職員が自校の教育理念、目的、それに連なる「養成したい学生像」の実現を目指した教育実践の中で、教育理念や目的が単に文章として掲げるものから、身近で活かすものになった事が上昇理由として挙げられた。現在、又は今後の教育について、学校独自の特徴や特色が求められている。その事は、基本的に本校の建学精神や教育理念が、本校の教育内容と方法に整合しているのかが問われている事になる。加えて、

教育する側の教職員についても、この地域の現状理解と課題認識を培い、本校で行う看護教育の意味や価値を共有して、尚且つ、『博愛』と言う行動哲学を身に付けた教員の質的素養の研鑽が課題に挙げられた。教育理念の実現には、学生だけではなく我々教職員も学校組織も変わらなければならない。

Ⅱ．教育目標

本校は、５つの教育目標を掲げている。教育の体系化の中で「教育目標」は、教育活動の達成目標を示す重要な意味をもっている。故に、教育目標は「教育目的」を具現化したものとなり、教育活動の方向性を示す一方で、教育活動の評価基準として機能している。

本年度の当該項目に於ける評価は、２.６ポイントとなり、昨年度に比べて０.１ポイントの上昇となった。わずかながら上昇した要因としては、教育目的をより具体化した能力や行動の育成に落とし込めた事により、どのような知識やスキル、態度や価値観を育成するのかが明確になり、各教員の授業計画や教材研究、評価方法に活かされた事が要因として挙げられた。また、評価基準としての観点から、教育目標の達成度を評価することで、教育効果や成果の検証につながり、次の改善に活かされたことが要因として挙げられた。加えて、学習者（学生）にとっては、明確な教育目標が、学生の主体的な動機や目的意識を高め、学習へのモチベーションを高める効果も見受けられた。しかし、社会情勢や社会的ニーズの変化と深刻な社会課題（地域課題）の動向に応じた、教育目的の再考は常に必要であり、今必要な再考を今後必要になる推考を踏まえて点検し改善する意味がある。故に、今回の評価結果だからよいとか、問題で無いと言う事ではなく、今回の評価結果とは別に、本校の教育目的を批評的に疑い、教育目的の再構築が必要ではないかとの意見が出された。当然、目的と連動して目標の具現化も変わってくる事を考えれば社会の変化に並走できる教育目的、目標の再構築が課題となる。

今回の「教育目標」の評価結果を踏まえ、改めて、本校の教育目的、目標を点検して、教職員の役割と機能を明確化することが、教育運営や教育活動の課題解決につながる事を再確認できた。また、「本校に於けるあらゆる教育についての目標の拠り所」となる意味についても理解と共有が行えた。その上で、教職員が自校の教育目的、目標について不断の見直しと議論を重ねながら、この教育目的、目標に関わる全ての人にとって、身近で活かせるものに改善していく事が課題となった。掲げる目標から活かす目標、達成度評価がより可能な目標が求められている。加えて、教育目標の改善は、学校組織のトップマネージメントを掌握する学校長のリーダーシップの基盤となり、重要な教育経営実践に相関的に影響をあたえている事についても、学校長を始め教職員全員が認識を共有した。

Ⅲ．教育課程経営

本項では、前年度比 0.2 ポイント上昇し、2.4 ポイントとなった。項目別では、「他の高等教育機関との単位互換が可能な体制を整えているか」が 2.6 ポイントと高値を示した。他の高等教育からの履修単位に対し、円滑に互換ができるよう、互換条件や互換科目の指定、互換単位数の上限を定め、運営している。また「科目・単元構成」が 2.5 ポイントで次に高値となったことは、各教員が教育目的・目標との整合性をもって、単元構成をしていることが表れた結果だと判断する。本校の特色である地域の人材育成を達成するため、科目内で地域の有識者を講師として依頼し、地域との連携と看護の意味付けを学習する場を提供している。

新カリキュラム編成から完成年度を迎え、教育内容や実習進度の見直しを行い、更に学びやすい学習環境の整備に努めていく。

Ⅳ．教授・学習・評価過程

本項では、平均 2.5 ポイントとなり、前年度比 0.3 ポイント上昇した。高値の下位項目は「授業内容と教育課程との一貫性」「看護学としての妥当性」「目標達成の評価とフィードバック」であった。また、昨年度よりポイントが上昇したものの、低値だった下位項目は「授業内容間の関連と発展」で 2.3 ポイントであった。

全体的にポイントが上昇したことから、教員各々が事前にシラバスの検討を行い、授業内容と教育課程との一貫性が意識できたと評価する。一方で、授業内容間の関連と発展で低値を示した背景には、さらに授業内容の検討を継続して行うという意識の結果であり、今後も授業内容間の関連と発展を意識して行っていく。

Ⅴ．経営・管理過程

１）設置者の意思・方針

学校管理者である学校長は、本校の「教育理念・教育目的」について、学校ホームページ及び学校案内、学校説明会、オープンキャンパス、高校訪問、保護者等・連帯保証人懇談会の中で説明を行ってきた。また、教育課程経営の観点から、その考え方や方針について、学校運営会議・学校基幹職会議等の諸会議の席上や個別案件などの機会を通じて周知を図った。教育評価の観点からは、成績会議、単位認定会議、卒業認定会議、個別な成績不良者などの個別案件の中で明示し、時に担当教員や教員会議の中での議論に於いても丁寧な説明が随所に見られた。学校の管理運営についての考え方が設置者である法人理事長の意思との整合性の観点に於いても、建学の精神、設立理念に一貫性があり課題は見られない。従って、設置者の意思に基づく学校管理者の考え方が明示され、教職員は一定程度以上の学校設置者と管理者の考え方を理解していると評価した。

本年度の当該項目に於ける評価は、２.２ポイントとなり、昨年度に比べて０.１ポイントの上昇となった。わずかながら上昇した要因としては、改正カリキュラムの完成年度としての、さまざまな教育検証の機会の中で、本校の学校長及び理事長との対話の機会が多くあったこと。加えて、那須短期大学設立準備の中で、教育経営・教育管理・教育運営に係わる対話を教職員が得る機会に恵まれた事が挙げられた。しかし、教職員の理解度を測る客観的データの必要性が意見として挙げられ、個々の教職員の目標管理表の中に理解度が表現できる項目の追加など改善策も検討された。

２）組織体制

本校の教育理念・目的を達成する意思決定システムと権限・役割分掌機能について、法人内組織図・学校組織図・校内会議、委員会系統図などの構造が明示され、権限や役割及び責任を明示した書類を教員会議の中で、配布し説明を行い、日常的に確認できるよう教務室等に掲示している。教職員の意思の取り扱いについては、毎年度の人事計画策案の時期に合わせて、教務主任が確認し、個々の問題や課題について、学校事務長・実習調整者・副校長・学校長を交えた学校基幹職会議で検討され、新年度開始前に教員会議の席上で、学校長から基本方針が示され、学校全体としての方針が共有されている。教育の質を維持向上させるには、個々の教職員の資質向上が不可欠となる。特に専門的スキルを持ち、専門領域の指導が確実に実践できるよう、優れた人材の確保に努める意図を持ち、教育的視点で学校長・副校長が教員採用人事に深く関与し選考している。現状については、指定規則に定められた要件を満たす配置ができている。入学者の減少はあるが、専任教員１名あたりの在籍学生数は、９.４人であり、全国看護専門学校の平均値１５～１７人に比して、より個別的な教育指導が行えている。また、本校が短期大学移行に舵をとってから、教職員の研究活動を積極的に推進し、数多くの学会発表を継続している。研究活動を通しての自己研鑽は各教職員の質的維持向上に大いに貢献して

いる。但し、研究活動経費について、今後の検討課題として、手厚い支援を求める意見が挙がった。加えて、各教職員の資質育成を支援する為、目標管理表を活用して「獲得し身につける能力」を明らかにして、自己評価・１次評価（教務主任）・２次評価（副校長・学校長）評価を用いて、各教職員のキャリアに応じ、課題意識を共有して教育指導に取り組めるよう配慮している。また、専任事務員・図書司書・学校カウンセラー・学校医との連携を重視し、効果的な業務遂行ができるようコミットしながら一貫した教育体制の整備を推進した。

以上の評価から、教職員の資質維持向上についての考え方と対策は、職務上の目標管理を徹底する事で、各教職員の主体的な自己洞察が客観的に推進され、自己課題や目標を見定めた自己研鑽の方法論に整合した取り組みが定着した成果について、全委員が一致した評価となった。

３）財政基盤

本校の財政基盤をどのように確保し、教育活動や教育の質の維持向上につなげるのかと言う観点では、収支赤字に於ける開設から現在までの平均額が約 3 千 8 百万円となっており、ここ数年に見られる入学生の減少に伴う学納金収入の大幅な減少が大きく影響している。2024 年度実績では、約 5 千 4 百万の赤字を計上している事から考えても、学校経営・運営に於ける財政基盤の再構築と運営計画の見直しに迫られている。また、最大の収入源となる学生確保の必要性について、全教職員が現状を理解し、教育活動と質の確保と向上について、一層の努力と経費削減、節約に取り組んでいる。

教職員は本校に於ける財政基盤の状況及び推移について、経営会議資料として、財政に係わる収支が開示され常時閲覧ができる状態にあり、理解する機会をもっている。それに基づき、教育備品・教具・教材等の購入希望を吟味し、優先度を考えながら購入調整を行っている。また、支出の用途がある教育に係わる案件毎に、現状の財政を文書又は口頭で確認し合いながら、検討に繋げられ、教育課程管理に於いても財政状況を踏まえた認識と判断が行えている。

４）施設設備

教育環境についての管理者の考え方と整備計画の立案・実施の観点では、本校は定員 120 名が、看護学を学ぶ上で十分なスペースと設備を具備している。しかし、立地及び周辺の公共交通機関の事情により、校舎への通学又は実習施設への通学が容易ではない状況がある為、本校在校生の 8 割以上が通学方法に自家用車を使用している。その為、本校は学生専用駐車場を校舎敷地内に設営し、通学の利便性が高まるよう運用している。また、校舎内に見られていた雨漏り個所については、業者による応急補修と全校舎の点検を終え、2025 年度に改修工事を実施する予定となっている。このように、教育環境上や学習環境上の保全を基軸に、各々の問題や課題に対し管理者は、解決の為の計画を策定し、そのプロセスについて説明が行われている。

看護専門職教育に必要な施設整備、及び医療・看護の発展や学生層の変化に応じた整備の観点では、那須短期大学設立移行を視野に、移行期に於ける専門学校生と短期大学生が共有的利益に資する整備計画が策定され、2025 年度を目途に、校舎の増改築により教室数を増設し、専門図書や電子図書、研究データベースのシステム利用など、一段と量的にも質的にも図書整備が向上的にグレードアップする。加えて、基礎看護技術力を効果的に学習できるよう、各種シミュレータ機器を導入して、シミュレーション教育の再構成を図る。

学生及び教職員の福利厚生に係わる施設設備の観点では、那須看護専門学校運営会議について、臨時を含め定期的に開催し、各種事業計画や学校行事計画等の重要事項を検討している。学校組織運営に於いては、医師であり大学教授を歴任してきた学校長をトップに、看護師資格を有し開学当初から教学組織に身を置いてきた者を副校長に置いている。また、１０名の専任教員と２名の専任事務員が一体的な運営にあたり、各々が役割分掌業務とその責任を推考する中で、学生が学生生活を円満に送

り、個々の問題が生じた場合の対応も組織的に行えた。また、教職員が職務を円滑に遂行できるよう取り組んだ。学校組織としての小規模性を活かし、組織内のコミュニケーションや課題共有と連携等の機動力が強みとして評価された。

一方で課題として指摘された事は、学校事務が煩雑化する中で、学校事務と教務事務の分掌業務の見直しが必要な事と、学校として保持保管又は活用されるべきデータ管理体制の確立の必要性が挙げられた。改善策としての意見では、事務職のＳＤ（Staff Development）と合わせて、見直しや業務改善が必要であるとの提起があり、専任事務の能力開発に係わる研修プログラムの策定と合わせて業務内容の見直しを行う事につながった。

5）学生生活の支援体制

次に、学生支援の観点から、学生が入学後の学修を継続できるよう、各種学修上のガイダンスを入学直後から１週間かけて丁寧に行っている。また、個別の案件等は担当者が個室で対応している。学費等の振込案内や通知事項については、学校に登録した保護者等及び連帯保証人向けに送付している。また、ハラスメントを含め各種窓口と相談方法についてアナウンスの徹底を図り、加えて、常設の「投書箱」を設置し、学校長・副校長が対応している。また、学年別に担任者を配置して、学年別に学修の継続がよりよく行えるよう取り組めた。経済面では、教育活動に伴う学生負担金の軽減を図るべく、その一部又は全部について母体組織が助成を図ったり、母体組織が授業料相当額の「奨学金制度」を設け、学納金に困っている学生支援に繋がっている。また、公的奨学金をはじめ、民間奨学金についても一定の要件と審査を含めた手続きにより受ける事ができる。

学生が係わる緊急時の連絡・連携・対応体制がマニュアル化され、実際に実働化されている。学生は全員「傷害保険」に加入させ、学生生活上又は学修活動上（臨地看護実習含む）に備え、学校側についても各種損害賠償保険に加入して、必要な対応に備えている。学内の学校保健委員会は、前年度実績を踏まえて、年間保健活動計画を策定し実施している。具体例として、年１回の定期健康診断を母体病院の担当者と調整し実施している。再診又は定期受診等が必要な学生には、非常勤の学校医が継続的にフォローしている。加えて、非常勤の学校カウンセラーが定期的に相談室を開室して、学生のメンタル支援を行っている。課題として評価された事は、ガイダンスで案内した事務手続きや所定様式のオンラインによる効率化である。学生の負担を軽減し、利便性を高める為、係る事務書類等の手続きや発給を安全に確実に合理化していく必要性が検討された。加えて、新入生のガイダンス事項に、社会的問題や年代的に見られる傾向に必要な知識・認識の再構築の必要性が検討された。具体的には「違法薬物や麻薬（特に大麻）」「性的違法行為」「ＳＮＳ教育」「社会的契約」「特殊詐欺に関連した闇バイト」など、学修継続を阻害するこれら、学生を取り巻く社会環境について、其々の専門家又は専門機関からの講師を招いて、単にガイダンスの枠に止めず、危険を理解し回避でき力を身に付ける機会を別枠で計画した。

本校の母体組織が医療施設（病院）である為、疾病や感染症等の医療的事態への対応は万全であると同時に十分な支援体制が稼働している。特に、留年者・休学者・退学者の誘因・要因・原因の分析が急務であり、分析結果に整合する対策のもとで、複雑多様な個々に要する個別的な対応を個別的に行う事が挙げられた。

6）那須看護専門学校に関する情報提供

本校の教育学習活動に係わる関係者（保護者等）への情報提供の観点では、主軸となっているものは学校ホームページである。合わせて、文書による通知及び登録アドレスへのメール発信に加えて、学生個々の案件については、直接、登録電話番号を介した通話による交流、各学年行事の機会に合わせ設けた「保護者等・連帯保証人懇談会」による、対面交流の中で情報提供と意見交換、質疑応答、

個別相談を行い、本校の教育に対する理解と協力を得ている。学習活動については、年度末に成績表を本人と保護者等に郵送し、問題となる案件は個々に通話又は対面で意見交換を図り、本人の意思を重視しながら、関係者からの協力を受けて、教育継続の為の課題解決に取り組めた。案件によっては、教務主任、副校長、学校長も課題共有して組織的な支援体制を構築することができた。加えて、看護師国家試験不合格者と日常的な学習成績低迷者が合致したデータが示され、その対策も喫緊の課題として評価された。

この事は学校教育の信頼信用に関わる部分として、全教職員が課題意識の共有を図り、学校長をリーダーとして学生・保護者等を含めた一体的な対策を講じ、学習成績低迷者への補習、自習支援（個別指導）と看護師国家試験対策の３本柱の強化。具体的には①自主的取り組み。②学生集団（クラス内）の取り組み。③学校側の取り組みの３側面からのアプローチの再考と効果を前提とした強化を押し進めている。その他、評価意見として挙げられた事は、特に指定校推薦で入学してきた学生の出身校に対して、学生の成長機会に合わせ、学生の近況や志しを示した文書や写真の発送、戴帽式典への招待状の発送など、学生の成長の確認と協力・支援体制の関係強化が求められた。全般的に、入学直後から学校側の教育姿勢を明確に発信する事で、保護者等の関係者からの理解が得られ、その後の相互関係の基盤を構築する事ができた。本校教職員だけではなく、特に本校の指定校（その他の高校も含む）との関係基盤は、看護師を志す者としての人格形成過程に於いて、大切な学生支援上の資源となっている。

広報活動及び社会的説明責任の観点からは、学生募集活動に於いては、二元的に対面方式と媒体活用方式をとっている。対面方式では、学校説明会・相談会、オープンキャンパス、学校（高校）訪問を行い説明に努めている。また、高校単位が対象となる、民間業者主催の職業ガイダンスや専門学校（看護学科）ガイダンスに参加し、直接、高校生に看護師の仕事や看護専門学校のアナウンスを本校の紹介と合わせて周知している。

７）那須看護専門学校の運営計画と将来構想

本校の短期・中期・長期的計画については、昨今の入学志望者の減少と、それに伴う減収減益による赤字額の増大。母体病院が地域の中核的医療機関として、持続的な受け皿としての役割と責任を担い続ける為に、今後も中長期的な看護師養成は必須の課題として認識されている。本校は、看護師養成に係わる地域社会の要請を踏まえ、保健医療福祉介護に於ける地域課題の解決と、栃木県及び県北医療機関の看護師不足解消に向け、２０２６（令和８）年度に那須短期大学（認可申請中）の設立を目指し、那須看護専門学校から那須短期大学への移行を計画して準備に入っている。この事は、那須看護専門学校に於ける２０２６（令和８）年度の学生募集停止と在校生が全員卒業する年度を以って閉校する計画が伴っている。

最も注力した点は、地域の高等学校や関係機関及び在校生（保護者等を含む）、学校ホームページにより専門学校から短大への移行に係わる理由説明と看護師養成教育の質を向上させ、地域課題に今後も続けて取り組んでいく方針及び計画について、丁寧に理解と協力が得られるよう取り組んだ。

短期計画の課題が指摘されている点では、短大と専門学校が最短で２年間は並走する養成教育が必要となり、教員及び事務人材の兼業兼務（教職員配置）を異なる運営法人下で、双方の教育活動・運営に支障なく、法的要件を満たし行う事が出来るかが問われている。紙面ベースの計画では明らかにならない教育活動の詳細を現実的に吟味し、現場の教職員を交えた意見を踏襲しながら、実効的で安定的な計画の再考が必要となっている。

8）自己点検評価体制

本校は、平成２４年度の開学時より、自己点検・自己評価に係わる学内組織として、「学校評価委員会」を常設委員会に位置付け活動している。自己点検評価の意味と目的については、「那須看護専門学校 自己点検・自己評価ガイドライン」を策定し、毎年度の見直し改定を通して、教職員に配布、説明を加えながら周知を図ってきた。

その中で、本校に於ける基本方針を「自己点検・自己評価の公表は専修学校の義務となっている。それを前提に教育評価の一環として位置づけ、次の教育活動へフィードバックする手続となる継続的過程と捉え、看護師等養成所としての設立認可を受けた那須看護専門学校は、「教育の水準の維持・向上」と「教育活動の創意工夫」を図ることにより、常に質の高い看護師等を養成していく責任と義務をもつ。この質の保証に必要な枠組（自己点検・自己評価）を真摯に実施し、組織的な継続を図り内外に向けて本校の在り様を公表していくことを基本方針とする。」と定めている。また、目的については「本校は、常に質の高い看護師等を養成していく責任と義務を認識し、その責任と義務を履行する手段として、自己点検・自己評価を通した水準の維持や向上に組織的に取組む。その為にも、何を評価項目として設定し、どのような資料やデータ等の収集を図り、それをどのように分析・判断するかを実行可能で具体的な体系や方法が必要となる。従って、自己点検・自己評価の目的は、看護師養成指定校として、また看護学科を設置する専修学校として「教育水準の維持・向上」と「創意工夫のある教育の追究」を図る責任と義務を組織的に継続する。」と定め、教職員に理解されている。加えて、実際に教職員が行う自己点検・自己評価プロセスを通して、全教職員が自校の状況や目指すべき方向性を共有している。

実際の自己点検・自己評価を行う知識と方法については、「那須看護専門学校 自己点検・自己評価ガイドライン」に教職員からのニーズがある知識や方法を満たしながら活用されている。従って、本年度に於いて自己点検・自己評価体制を整え運用が図られていると評価した。但し、本校のカリキュラム運営や授業実践へのフィードバックについては、教員間に個々のばらつきが目立った。個々の教員が教育実践にフィードバックしていける具体的な支援が検討された。加えて、本校の教育理念と教育目的の維持と合わせて、教育目標の更なる具体化の見直し検討が課題として挙げられた。

Ⅵ. 入学について

昨年度と同様の 2.1 ポイントであった。昨年度の入学者減少に対し、18 歳人口減少と大学志向の加速を受けて、入学選抜方法は現状のままに入学試験回数を 4 回に増加し、入学生の確保を試みた。結果として、昨年度とほぼ同様の学生数であり、効果的な改善策とはいえなかった。アドミッション・ポリシーの「看護学を学ぶ十分な基礎学力を身につけている人」については、退学率の減少からみると、入学者選抜方法に大きな課題があるとはいえないと判断する。引き続き、入学生確保に向けた活動を検討し実施していく。

Ⅶ. 卒業・就職・進学について

昨年度 1.9 ポイントに対し、今年度は 2.1 ポイントに上昇した。今年度の就職率 100％栃木県内就職率 77％となり、地域社会に貢献しうる看護実践者を養成する機関として貢献できていると判断している。今後更に県内の就職率向上に向けて、医療機関と協力しながら県内施設の魅力を学生に伝えていく。

進学については、今年度は希望者が 0 人であった。理由として、看護師の進路希望者が全員であったことが主な理由であるが、県内の保健師および助産師への進学先が限定されてしまうことから、進学に躊躇する学生もいることは否めない。今後も個別に進路希望を聴きながら、学生の意向に沿えるよう引

き続きキャリアプランの支援を行っていく。

Ⅷ. 地域社会・国際交流

昨年度 1.8 ポイントに対し、今年度は 2.0 ポイントであった。本校は 2023 年度より、「菅間付属診療所」および「有料老人ホーム　ホスピタルメントナスパ」「ウェルネス　ナスパ」とともに「メディカルヴィレッジ那須」として、地域に開かれた健康推進活動を展開している。今年度も「メディカルヴィレッジ那須春祭り」として、地域住民を対象に救急蘇生法やウォーキング講座、健康チェックなどを開催し、多くの参加者を募ることができた。学生もボランティアとして参加し、地域住民と触れ合う機会となった。今後もこれらの活動を継続していく。