

2025 年度 学校法人 三幸学園 仙台医療秘書福祉 & IT 専門学校 自己評価ならびに学校関係者評価報告書

自己評価報告責任者：副校長 佐々木成史

学校関係者評価報告責任者：学校関係者評価委員会委員長 堀籠 かおり

1. 学校の教育目標

学園のビジョン「人を活かし、日本をそして世界を明るく元気にする」、ミッション「人を活かし、困難を希望に変える」のもと、医療分野の学校として「医療現場で医療事務・診療情報管理を通じて日本を明るく元気にする」というビジョンを掲げている。

また「技能と心の調和」を教育理念とし「素直な心、感謝の気持ち、高い意欲を持ち続け、自ら考え、自ら行動することで、社会に貢献する人材」、医療分野として「相手のこうしてほしいを理解し、考え動ける人材」を育成する人物像とし、専門学校として社会・業界に求められる人材の育成を進めている。

2. 前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

① 前年度重点施策振り返り

<学生指導について>

・2025 年度は【明るく活気のある学校】を目指すこと、【学生指導面:学校のルールだから、という指導は無くし、考える(考えさせる)指導にし、学生の主体性向上にチャレンジ】することを目標に掲げ取組んだ。

明るく活気のある学校を目指すためには、まず人間関係の土台作りが必要だと考え、教職員が、ポジティブワードを積極的に使うことや、挨拶は大きな声で笑顔で行うこと、否定しないことを意識して取組み、外部の方にも変化したことが伝わったので、第一段階としては一定の結果が出たと感じている。

今後も継続していくことで学校全体に浸透するまで引き上げていきたい。また、学科数が多く、学年や学科を超えての交流機会が少なかったため、学科ごとに行事を行い、学科内での交流や連携を図り、一部の学科においては学年を超えて検定勉強を教え合うなどの成果が見られた。

その他、学ぶ環境を整える意味での校内清掃の徹底、整理整頓の徹底の他、教室以外にも集える場所を作り、教室以外で一人または数名で静かに過ごせる場所の設置を行った。

学生自身に考えさせる指導については、考えさせる前に教職員が答えを出してしまうことが多くあり、まだ課題が残る結果となった。達成するためには教職員の認識の統一や浸透を図り、学生が社会で活躍できるよう考えさせ、行動させる学生指導・育成を継続することが重要である。

<学生募集について>

・学生募集について、2025 年度は回復させることが大きな課題だった。留学生対象の新学科(国際ビジネス科)の募集のおかげで回復には繋がったが、次年度からの教務面で、留学生ならではの学生指導や就職先の開拓が今後の課題となる。

＜退学率について＞

2023 年度 7.2％／2024 年度 5.7％／2025 年度 3.47％

3 年連続で低減出来ている要因として、①担任のサポート ②教科教員のサポート ③持病等の理由で登校が難しい学生へのハイフレックス授業の実施が大きく影響していると考える。

② 学校関係者評価委員会コメント

＜学校運営について＞

（遠藤さん）

三幸学園卒業生を対象とした企業へのアンケート結果では、求める人物像として最重視されているのが「人柄」、次いで「マナー・協働力・共感力」が挙げられる。一方で、「主体性が足りない」という点についても企業から指摘があり、この結果を踏まえて、現場における人柄の大切さや主体性に関して意見をいただきたい。

（八重樫委員／介護福祉科）

データについて、最重視が「人柄」であることは同感である。主体性については、例えば、「こんな仕事がある」と示された際に、「私がやります」「行ってきます」と、自ら進んで動けることが主体性の一つである。先を読んで行動できることは、仕事を進める上で大きな意義があると思う。

（堀籠委員／医療秘書科）

社会人として仕事をする上で、基礎となるのは人間性であると感じている。思いやりや優しさを持っていることが、行動にもつながっていくのではないかな。もともとの性格による部分もあるため、教育だけで身につけることは難しい面もあるが、寄り添いながら指導することは大切である。

また、「この人のためなら手伝いたい」「仲間として一緒に働けて嬉しい」と思ってもらえるような人柄も重要である。病院では健康ではない方が来院するため、挨拶や言葉遣いによって相手に安心感を与えることは非常に重要だと感じている。当然ながら業務を正確かつ丁寧に行えることも大切である。一方で、業務については丁寧に教えることができて、挨拶や身だしなみなどに関する指導、特に容姿に関わる部分については遠慮があり、十分に伝えられていないこともある。結果として、本人が知らないまま成長してしまう場合もある。

そのため、先輩職員にも「言いづらいことであっても、本人が将来苦労しないために今のうちに指導してほしい」と伝えている。そうした指導を「自分のために言ってくれている」と受け取れることも、人柄の一つであると感じる。

（武田委員／診療情報管理士科）

今回の結果を見て、主体性とは自分から積極的に動けること、不快感を与えない振る舞いができることなどを含め、業務面とは切り離して「人柄」が重視されているのだと感じた。また、協働力や共感力を持っている人は、周囲との関係性も築きやすいと感じる。

＜学生募集について＞

（遠藤さん）

・今の高校生にどのように職業魅力を伝えることが効果的であるか。

（武田委員／診療情報管理士科）

「診療情報管理士」という職業について、まずは正しい知識を持ってもらうことが重要であると考えます。看護師や医師については、ドラマ等を通じて興味を持つ機会がある一方で、診療情報管理士や医療事務系の職種は注目される機会が少ない。そのため、職業の魅力を伝える際には、押し付けられている印象を与えないよう留意しつつ、現実感を持たせる工夫が必要である。現場で実際に働いている人の生の声は特に響きやすく、現場職員を招いた説明や、他職種との比較を通してやりがい伝えるなど、魅力発信の方法を検討する必要がある。

（堀籠委員／医療秘書科）

医療事務についても、仕事内容が十分に知られていない現状がある。見学に来た学生であっても、「受付をしている人」という程度の認識にとどまっていることが多い。しかし実際には、医療事務の業務は幅広く、クラークや医師事務作業補助者など、病院内には多様な事務系職種が存在している。

こうした事務系の仕事について知ってもらう機会を設けることが必要である。病院内には、外から見えやすくイメージしやすい仕事だけでなく、多様な職種や役割がある一方で、「病院の仕事はきつくて大変そう」という印象を持たれやすい。そのため、やりがいを感じられる場面を伝えることや、実習受入れの場面を活用して、興味を持ち理解を深めてもらう機会を増やすことが重要である。

また、実習生に希望する就職先を尋ねると、クリニックを希望する学生が多く、病院に対しては「大変そう」「つらそう」といったイメージを抱いている様子が見られる。医療職を目指す学生であっても病院勤務に対して消極的な印象を持っていることから、高校生にとってはなおさら病院が遠い存在になっている可能性がある。

（八重樫委員）

学生募集において、どこまで率直に話すべきかは、募集の質を重視するのか、量を重視するのかによっても異なると感じる。来校につながっていない層に対して具体的な情報発信を行うことで、在校生自身が学校生活や学びの様子を配信・発信していく流れにつながられるのではないかと考える。

特に、学生が発信する日常の楽しさや学校生活の様子は、高校生にとって親しみやすく、魅力が伝わりやすいと考えられる。御校で実施している高校訪問（母校訪問）もその一つの方法である。

また、大学の場合は大学名そのものがブランドとして認知されやすい一方、専門学校では「〇〇系の専門学校に進学した」といった認識にとどまりやすい。そのため、学校としてのブランド力向上を図りつつ、間接的なアプローチを積み重ねていく必要がある。これは人材採用における考え方にも通じるものである。

（佐々木副校長）

学生募集については、現状を何とか維持していくことも重要な視点である。

（武田委員／診療情報管理士科・医療秘書科）

事務系職種の魅力として、専門資格を取得できることに加え、診療報酬改定などに伴い、継続的に知識を更新し

ながら長く働き続けられる点が挙げられる。自身も以前は工場勤務の経験があり、いわゆる「3K」のような厳しい労働環境を経験したが、医療事務・診療情報管理分野には、専門性を身につけながら長くキャリアを築ける魅力があると感じている。

また、業務内容の面でも、仕事の幅が広いことが魅力である。現場の先輩職員の中には、人事や研修に関わる者もいれば、臨床に関する内容に携わる者もいる。経営や統計の視点から医療に関わることができるほか、臨床現場を支える役割も担っている。さらに、医療現場における新たな機器導入や体制整備にも関与する可能性があり、「最新の医療知識」に触れながら働ける点も魅力の一つである。

（堀籠委員／医療秘書科）

看護師や医師になるには、学力や経済的な負担など高いハードルがある一方で、医療事務は医療分野で働く入口として比較的間口が広く、誰にでも挑戦の機会がある職種であると感じる。さらに、事務職でありながら患者と直接関わる機会も多く、人との関わりを持ちながら働けることに加え、病院経営にも関与できる点が大きな魅力である。表に見えにくい存在ではあるが、実際には事務部門が病院運営を支える重要な役割を担っていることを伝えていく必要がある。

3.評価項目の達成及び取組状況

(1)教育理念・目標

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
学校の理念・目的・育成人材像は定められているか（専門分野の特性が明確になっているか）	4
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	4
学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが生徒・保護者等に周知されているか	3
各学科の教育目標、育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか	3

① 課題

- ・本校の人材育成像は【相手のこうして欲しいを理解し、考え動ける人材】であるが、受け身である学生が多いと感じる一方で教職員がその機会を意図的に作れていない。
- ・業界からのニーズのヒアリングが不足している。

② 今後の改善方策

- ・目指す人材育成像を学生、教職員に浸透するよう言い続け、教職員一人ひとりが意図的に『学生自身が考える場面』を作り投げかけ、その投げかけに対し、考える時間を作る。
- ・就職指導に大きく関わる担任が、関連企業・病院へ出向き見学をさせてもらう機会を作る。業界の現状を知った上で、どんなニーズがあるかをヒアリングし、日頃の教務や就職活動の支援に活かす。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

（遠藤さん）

目指す人材育成像である【相手のこうして欲しいを理解し、考え動ける人材】の育成に向け日々学生指導や機会を作って接しているが、業界のニーズに合っているか。ギャップはないか。

（八重樫委員）

ニーズにあっている、ギャップはない。素晴らしい考え方だと思う。

（堀籠委員）

月1回、外部講師による接遇研修を実施しており、その中で人間力育成研修のような内容を実施している。

(2)学校運営

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
目的等に沿った運営方針が策定されているか	4
事業計画に沿った運営方針が策定されているか	4
運営組織や意思決定機能は、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
人事、給与に関する制度は整備されているか	3
教務・財務等の組織整備など意思決定システムは整備されているか	4
業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているか	3
教育活動に関する情報公開が適切になされているか	4
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

① 課題

- ・新人事制度の浸透がし切れていない。
- ・学生指導におけるコンプライアンス体制については、ハラスメントの種類を改めて認識をし、教職員の意識をアップデートすることが重要である。
- ・情報システム化による業務の効率化について、個々に知識や取組みに差がある。

② 今後の改善方策

- ・新人事制度の浸透については継続的に面談等を実施しながら落とし込みを行う。
- ・ハラスメントについての研修を実施し、理解を深め、ハラスメントを防止する。
- ・情報システム化による業務の効率化について、パソコンやその他ツールの使い方の研修やレクチャーをする時間が取れなかったため、時間の確保をする。（ツール:Teams、Googleドライブ、他メール機能）

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

（遠藤さん）

コンプライアンス研修、ハラスメント研修などはどのくらいのスパンで行われているのかや、現場での工夫（職員同士の距離感）等、お聞きしたい。また、主体性を身につける、考えることの大切さを理解できるような研修の機会はあるのかお聞きしたい。

（武田委員）

外部講師を呼ぶなどで研修の機会がある。

（堀籠委員）

接遇の研修は月1回、その他考える研修は人間力を高めるということで人材育成の部署が中心となり研修会を実施している。e ラーニングで研修を行っている。ハラスメントについては、気付きを与える研修を全員が年1回受講、

新入職員が入ってくるときに必ず研修を受ける。指導する側もハラスメントに該当するのではと言えなくなっているため、リーダー研修等も行っている。ハラスメントの有無には信頼関係も関わってくるので、みんなでフォローしながら人となりを知り、声の掛け方も気をつけている、みんなで新人教育に目を向けていく。

(八重樫委員)

自分の存在がそうっていないか気をつけていくことも大切だと考える。

(3)教育活動

【評価項目】（評価＝適切：4、ほぼ適切：3、やや不適切：2、不適切：1）	評価
教育理念等に沿った教育課程の編成・実施方針等が策定されているか	4
目標の設定として、教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた教育機関としての修業年限に対応した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	4
学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか	4
キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか	4
関連分野の企業・関係施設等、業界団体等との連携により、カリキュラムの作成・見直し等が行われているか	4
関連分野における実践的な職業教育（産学連携によるインターンシップ、実技・実習等）が体系的に位置づけられているか	4
授業評価の実施・評価体制はあるか	4
職業に関する外部関係者からの評価を取り入れているか	4
成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	4
資格（免許）取得の指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか	4
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、組織できているか	3
関連分野における業界等との連携において優れた教員（本務・兼務含め）の提供先を確保するなどマネジメントが行われているか	3
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
職員の能力開発のための研修等が行われているか	3

① 課題

- ・関連分野での実務経験がない教職員の業界理解を促す必要がある。
- ・教職員同士が授業見学を行う機会を設けたが、見学をしただけとなってしまった。

② 今後の改善方策

- ・教職員が業界や現場を知る機会を設ける。（企業見学、訪問 等）
- ・授業見学をおこなう機会を設け、何が学びになったか、自身の授業にどう活かすのかを共有するところまでを求める。
- ・全体での教員研修が難しいため、学科毎に、職員の能力開発のための研修等を実施する。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

(遠藤さん)

先端的な知識・技術とは現場にあてはめるとどのようなことにあたるか。

(武田委員／診療情報管理士科)

診療科を特化するようなものではないので不必要かもしれないと感じているが、施設基準管理などは病院全体で知っていく必要があるため、最新の情報が知れるような機会を設けることの方が必要だと考える。

(堀籠委員／医療秘書科)

診療報酬改定の知識のアップデートが必要。窓口業務での保険の知識、労災、自賠責、助成など請求内容が変わってくる。保険、公費の仕組み、高額医療、乳幼児医療費控除など患者さんからも聞かれたりするので制度や手続きが説明できるようになることも大切である。レセプトのチェックをする中で医療行為はできないが、診療行為がどういったものなのかという知識も必要。他にも患者、医師、看護師の間に入って説明することもあるため、医療用語の知識も必要であり、医療事務は受付に座っている人、レセプト作成の人、であるが「接客業」であることを認識してほしい。

(4)学修成果

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
就職率の向上が図られているか	4
資格(免許)取得率の向上が図られているか	3
退学率の低減が図られているか	4
卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか	3
卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているか	3

① 課題

- ・就職希望者に対しての就職率は100%となったが、卒業後の活躍の把握がし切れていない。
- ・学生の資格取得に対する意欲低下に伴い、資格の必要性や重要性の指導体制が不足している。
- ・WEB・IT ビジネス科(通信制)や国際ビジネス科の就職先の確保。

② 今後の改善方策

- ・同窓会や同窓会 LINE 等を活用し、今どこでどのような活躍をしているかヒアリングをし、在校生へタイムリーに業界のリアルを伝える。
- ・卒業生との接点を増やし、業界の魅力・活躍を知る機会を作る。
例)卒業生講話、卒業生によるオープンキャンパス 等
- ・卒業生や上級生との接点を増やし、資格の必要性や就職後どのように活かされるのかなど具体的な話を聞く機会を設ける。
- ・WEB・IT ビジネス科(通信制)や国際ビジネス科については、姉妹校やグループ内での繋がりを活かし、就職先の確保を行う。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

(遠藤さん)

現場での資格の重要性について、学生にどのようにアプローチをすべきか。

(堀籠委員／医療秘書科)

国家資格ではないため資格がなくても職に就けるが、一般事務と違って専門職種にはなるため勉強はしっかりしておいた方がよい。働いてからの理解度などに違いが出る。無資格扱いのところもあるが、資格が給料に反映されているところもある。

(佐々木副校長)

学校としても資格の知識を活かしていけることが大切であると考えている。

(5) 学生支援

【評価項目】（評価＝適切：4、ほぼ適切：3、やや不適切：2、不適切：1）	評価
進路・就職に関する支援体制は整備されているか	3
学生相談に関する体制は整備されているか	3
学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	4
学生の健康管理を担う組織体制はあるか	3
課外活動に対する支援体制は整備されているか	3
学生の生活環境への支援は行われているか	3
保護者と適切に連携しているか	4
卒業生への支援体制はあるか	3
中途退学者への支援体制はあるか	3
社会人のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか	3
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

① 課題

・担任や教科担当が学生相談に乗りやすい体制ではあるが、内容によってはスクールカウンセラーに繋ぐべき内容であることの見極める力が不足している。

② 今後の改善方策

- ・スクールカウンセラーの積極的な活用で、学生の健康管理のサポートや支援体制の強化を図る。
- ・スクールカウンセラーへ繋ぐべき内容について、教職員研修等を実施する。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

（遠藤さん）

卒業後に専門学校に支援して欲しいことはあるか。

（八重樫委員）

資格が取れなかった卒業生へ対しての資格取得のサポートはあってもよい。専門学校に行けば勉強できるという環境を作っていってもいいのではないかな。

（佐々木副校長）

卒業してから勉強したくなる学生もいると考えるので検討したい。また、卒業生が学校を勧めてくれると嬉しい。医療機関とも連携協定を結べるとよい。卒業生を招いてなにか企画する場合、お車代などが発生するため、就業先の副業の可否にもよる。学校と医療機関がお互いに win-win の関係が築けることが大切だと考えている。医療機関に正式に依頼を出せば承諾してくれるところは多いと思うが、頻度の問題は検討する必要がある。

(6)教育環境

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
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	2
学内外の実習施設,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
防災・安全管理に対する体制は整備されているか	3

① 課題

- ・インターネット、Wi-Fi 環境の不具合が頻発し、授業に支障をきたした。
- ・実習施設数の十分な確保。

② 今後の改善方策

- ・本部を通してネットワーク環境の改善を図る。
- ・実習施設数確保のための関係構築。余裕を持ったスケジュールでの依頼。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

（遠藤さん）

各現場で施設や設備に対して、専門学校で学んできてほしいことはあるか。

（堀籠委員）

電話対応が苦手な若手が多く、電話に出るのが怖くてとれない、という声を聞く。現場では慣れるしかないため対応してもらうことになるのだが、最新の設備や機材の扱いとは逆である、電話対応などができなくなっている。お問い合わせはメールで等の対応で電話対応を減らそうと企業努力はしているが〇にはできない現状がある。

（武田委員）

一旦ある程度話を聞き、メールで送ってもらうように促すなど、極力電話は手短に済ませるようにしている。また、AI 電話など簡単な質問には AI で対応することもある。

(7) 学生の受入れ募集

【評価項目】（評価＝適切：4、ほぼ適切：3、やや不適切：2、不適切：1）	評価
学生募集活動は、適正に行われているか	4
学生募集活動において、教育成果は正確に伝えられているか	3
入学選考は、適性に行われているか	4
学納金は妥当なものとなっているか	4

① 課題

- ・学科数が多いため、教職員自身が担当している学科においては熟知しているが全学科の教育成果のすべてを熟知して伝えられる教職員が少ない。
- ・学生募集活動に関わる教職員の教育成果の把握や理解に差がある。（学科数が多く把握がし切れていない。）

② 今後の改善方策

- ・学生募集活動に関わる教職員向け研修を実施し、理解を深める。
- 例) 週1回の定例会議内で学科ごとの特徴についての勉強会や研修、オープンキャンパス終了後の振り返りに情報共有を行う。等
- ・日本語学校へ国際ビジネス科1期生の報告等を行い、関係構築に努める。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

(遠藤さん)

入学希望者にはなるべく実際の学校生活がイメージできるように在校生スタッフからリアルな話をさせるようにし、できる限り入学後のギャップがないように工夫している。現場での採用活動において工夫をしていることなどはあるか。

(武田委員)

オープンキャンパスにおいては学生から、学生の言葉でリアルを話すことが良いと思う。教員が話す際には、圧にならないように注意したほうがよい。

(八重樫委員／介護福祉科)

実習生の対応と入職後の対応は若干違いがあることは理解いただきたい。入職後は対価が発生するので実習生同様の扱いとはいかない。その中でも大きなギャップにならないように、実習などは積極的に受け入れていきたい。

(8)財務

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	4
予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	4
財務について会計監査が適正に行われているか	4
財務情報公開の体制整備はできているか	4

① 課題

【中長期計画】

なし

【予算・収支計画】

なし

【会計監査】

なし

【財務情報の公開】

なし

② 今後の改善方法

【中期計画】

なし

【財務情報の公開】

なし

③ 特記事項

2025 年度は第3期中期経営計画(2023 年度～2027 年度)の 3 年目にあたり、東京未来大学及び小田原短期大学の中期計画改定を反映し、第3期中期経営計画＜第 2.0 版＞を策定し年度開始時より適用した。中期経営計画及びその進捗状況はホームページ上に公開している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

特になし

(9)法令等の遵守

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
関係法令、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	4
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
自己評価の実施と問題点の改善に努めているか	4
自己評価結果を公開しているか	4

① 課題

・個人情報保護や関係法等において、法令遵守の教職員の意識向上を図る。

② 今後の改善方策

- ・個人情報保護の観点で、事例共有等を行い、法令遵守の意識づけを徹底する。
- ・教職員間での職員室内での情報共有(学生が職員室に居る状態での口頭での情報共有等)にも十分注意するよう、注意喚起を行う。
- ・学生にも社会に出て困らないレベルでの『個人情報の取り扱い』について説明を行う。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

(遠藤さん)

個人情報の観点から、現場での SNS 活用ルールなどはあるのか。

(武田委員)

個人情報の取り扱い等についての注意は、定期的に周知・研修を行っている。

(堀籠委員)

SNS についての規制は特にしていないが、現在までトラブルはない。スタッフの院内での撮影は禁止としているが、患者様がアップしていることがあり、その規制はできていないが、院内に注意喚起の張り紙等をして対策をしている。

(10)社会貢献・地域貢献

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
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
生徒のボランティア活動を奨励、支援しているか	3
地域に対する公開講座・教育訓練（公共職業訓練等を含む）の受託等を積極的に実施しているか	4

① 課題

- ・ボランティア活動について、介護福祉科においては、徐々に増えてきているが、他学科においては機会自体がないため積極的な支援ができていない。
- ・本校の学生にとって、学びとなるボランティア活動の種類や内容を、教職員が知る必要がある。

② 今後の改善方策

- ・案内のあったボランティア活動については校内にて広く周知する。
（周知方法:各ホームルーム、クラスルームや SankoGate 等）
- ・介護福祉科での実績を活かし、また既存である医療秘書科の美容医療コースでの学びを活かした、＜福祉×美容＞の実施に向けた提案をする。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

（遠藤さん）

ボランティア等、需要があるかお伺いしたい。美容医療コースの学生が介護施設等でメイクやネイルを実施するなど、介護福祉科以外の学科でも実施できればと考えている。

（八重樫委員／介護福祉科）

ボランティア活動は介護施設では過去にも実施しているので、積極的に受け入れたい。美容と福祉については、過去に他校で実施していたことがある。利用者様がオシャレをして外出するところまで企画できると、なお学生の学びとなり良いのではないかな。是非、形にしていきたい。

(11)国際交流

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
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	4
受入れ・派遣、在籍管理等において適切な手続き等がとられているか	4
学習成果が国内外で評価される取組を行っているか	3
学内で適切な体制が整備されているか	3

① 課題

- ・留学生受入れについては日本語学校訪問や留学生フェアへ積極的に参加し、新学科である国際ビジネス科の入学に繋がれたが、学費面での支援体制を作ることが課題。
- ・学習成果の実績を作っていくこと。

② 今後の改善方策

- ・留学生のアルバイト先の確保や斡旋、開拓をする。
- ・学習成果の実績を日本語学校を中心に広く周知する。

③ 特記事項

特に無し

④ 学校関係者評価委員会コメント

（遠藤さん）

医療機関で外国人採用枠などはあるのか。また、外国人患者に対しての研修や準備はあるのか。

（堀籠委員）

外国人採用はしていない。言葉や価値観の問題で不安を感じているため話にも上がっていない。外国人の患者様は増えてきている印象があり、対応の際には言葉の壁があると感じているが、通訳アプリ等を使用し対応している。

（武田委員）

外国人採用枠は現状ない。個人的には長く働ける同僚という視点で考えると日本人が優先かと考える。人手不足という点での採用はありだと思えるが、専門分野のため難しいのではないかと思う。母国に帰ってから診断書が欲しいなどのメールがくることもある。

（八重樫委員）

理解がないというよりは携わっていないためわからない。日本人もダイバーシティが必要だと思える。

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

- ・人材育成像である「相手のこうして欲しいを理解し、考え動ける人材」について、各現場において非常に大切になるため強く共感できる。現場で活かせる技術や知識は最低限の習得はしてきて欲しいが、それよりも大事だと思うことは「人柄」であると考え。特に、医療事務業務は業務負担改善のため、機械化されていくと言われているが、人でなければできないことはまだまだ沢山あると考える。人に寄り添い傾聴すること、患者様の手を引いて案内することなどは AI や機械ではできないことだと思う。(堀籠委員・八重樫委員・武田委員)
- ・学校関係者評価委員会を通じ、外部からの意見をいただけたことは非常に貴重であり、自己評価の客観性と妥当性を高めることにもつながった。今後、取り入れて実行できそうなことは積極的に取り組み、学生の学びを深めていきたい。(佐々木副校長)