

2023 年 6 月 15 日

学校法人三幸学園
名古屋医療秘書福祉&IT 専門学校
校長 村橋 一成 殿

学校関係者評価委員会
委員長 渡邊 博之

学校関係者評価委員会実施報告

2022 年度学校関係者評価について、下記のとおり評価結果を報告します。

記

1 学校関係者評価委員

- ① 渡邊 博之 (医療法人瑞心会 渡辺病院 事務長)
- ② 小野田 尚弘 (医療法人成信会 さくら病院 事務長)
- ③ 稲山 亜美 (江南厚生病院 医事課 本校 年度卒業生)
- ④ 内藤 吉弘 (特別養護老人ホームカリヨンの郷 施設長)
- ⑤ 高取 幸江 (社会福祉法人聖霊会 聖霊病院 事務次長)

2 学校関係者評価委員会の開催状況

2023 年 6 月 15 日 (会場 名古屋医療秘書福祉&IT 専門学校 本館 3 階 302 教室)

3 学校関係者委員会報告

以下「自己評価・学校関係者評価報告書」に学校関係者評価委員会コメントとして記載

以上

2022 年度 学校法人 三幸学園 名古屋医療秘書福祉&IT 専門学校 自己評価及び学校関係者評価報告書

自己評価報告責任者：副校長 梅田 正憲

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 渡邊 博之

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、考え続ける人材」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

高等教育機関にとって 18 歳人口の減少が問題視されており、広報における学生募集も困難な時代を迎えている。そのような中でも選ばれる学校であり続けるためには、現場と連携を取ることで学生により良い教育を提供し、実績を残していかなければならないと考え、毎年各校務において目標を掲げ、取り組んでいる。

1) 就職指導目標

①「現場基準」に沿った学生育成(社会人教育の徹底)

②内定辞退・内定取り消し率 0%

③卒業式前日までに就職内定率 100%

【目標の振り返り】

・内定辞退・内定取り消し率が 5.7%(3/6 時点)となり、2020 年度 2.6%、2021 年度 4.8%と比較し、過去 3 年で一番高い数値となった。今後も改善が必要である。

・卒業式までの内定率は 98.5%と未達成ではあったが、例年同様高い就職率は保っている。就職未決定者については卒業後もフォローを行い、現段階での内定率は 99.1%となった。

2) 教務指導目標

①退学率 4.0%以内

②生徒満足度(授業アンケート・卒業生アンケート)の向上

③資格取得率の維持・向上

【目標の振り返り】

- ・退学率は 3.8%であり、2021 年度 4.8%と比べ下回る結果となった。多様化している学生に合わせた教育を提供するために、会議などでグループワークなどを実施できた結果だと考える。
- ・授業アンケートにおいては、三幸学園の医療分野の中で平均値とほぼ同じだが、数字としては全国平均を若干下回る結果となった。
- ・診療情報管理士認定試験は 100%の合格率となるなど、資格取得は例年通り好調であった。
(診療情報管理士認定試験においては、4 年連続 100%の合格率である。)

3)実習指導目標

- ①実習の学生満足度の向上
- ②現場との関係構築を図る

【目標の振り返り】

- ・医療秘書科 2 年生を対象にアンケートを実施した結果、62.3%が「とても満足した」、29.8%が「満足した」と回答しており、92.1%が実習に対して満足している結果となった。実習に参加させるにあたって2回実施したガイダンスを経て実習担当教員が医療機関の実習担当と連携を取れたことに対する結果であると考え。

② 学校関係者評価委員会コメント

特になし

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

- ・教育理念、育成人材像の生徒や保護者への周知。学校の理念・目的・育成人材像は専門分野の特性も踏まえ明確に定められており、情報公開もなされているが生徒及び保護者に周知・浸透できているとは言いきれない。
- ・業界の動向やニーズをキャッチし、タイムリーに教育に反映していく仕組みの構築。

② 今後の改善方策

- ・生徒に対する教育理念の浸透に対して、入学前のオリエンテーションや入学後のスタートアッププログラムにて伝えるだけでなく、その後の学校生活でも伝える機会を意図的に設け、将来どのような人材になってほしいか、伝え続けることで浸透させていきたい。
- ・保護者の学校教育への理解を目的に、定期的な保護者への文書送付を予定している。時期により、クラスの様子や学校の様子を「学校通信」という形で発信し、保護者に学校での様子を伝えることで相互連携を強めることが目的である。トラブル等何か起きてからの報告ではなく、日頃の関係性の中で本校の教育を理解いただける環境を構築していくことで、相互理解が深まり、より強固な連携体制をとれるようにしていく。
- ・現場が求めている人物、能力について不変のものと今後の社会情勢の変化で可変するものをしっかり見極めていく必要がある。そのために可能な限り現場の声を取り入れるよう訪問や業界との連携に力を入れる。

③ 特記事項

- ・教員に向けては、年3回の全体会議にて、学園の教育理念・人物育成像などの確認・周知を図っている。
- ・保護者宛てに文書を送る際に、今後の行事や時間割等も同封し情報共有を行っている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・当院は、毎週月曜日の朝礼にて職員全員で理念を唱和している。（渡邊委員：医療秘書科について）
- ・朝礼の際に毎朝全員で理念を声に出して唱和している。（稲山委員：医療秘書科について）
- ・朝礼の際に理念を全体周知している。また、職員1人1人の価値観を大事にしているため、1人1人と定期的に相談できる時間を作っている。個々で出た意見をメンバー全員に共有し、メンバーで改善できるような環境を作っている。理念などといった目に見えないものを達成していくことは困難ではあるが、言葉に出すことで現実に行っていけるよう努めている。（内藤委員：介護福祉科について）
- ・御校は、受け入れをしなくなるような学生が多い。患者様の前に立たせても恥ずかしくない学生が多いため、実習も受け入れている。受け入れたいと思える学生の具体的行動は、相手の立場に立って行動することであるが、個人で考えるだけでなく、考えたことや思ったことは、確認を取ってから実践することが大事である。（高取委員：医療秘書科・診療情報管理士科について）

(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	4
人事、給与に関する制度は整備されているか	4
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	4
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

- ・業務の属人化防止。本校では高い専門性が必要になる学科があり、業務の効率化の観点でも業務の属人化が課題としてあげられる。職員の人事異動や産休・育休などによる業務移行があった場合にも業務に漏れが起きないような体制づくりが必要である。
- ・業務効率化を図り、残業時間を削減する必要がある。

② 今後の改善方策

- ・誰が見ても分かる業務遂行表(TBシート・マニュアルなど)の作成や属人化しない業務遂行を意識する。また、定期的な業務見直しを行い慣例業務などについては取捨選択する必要がある。
- ・業務時間削減、業務効率化に向けた社内研修を実施する。

③ 特記事項

- ・社員のコンプライアンス意識向上を図るために、全教職員を集めて実施する「全体会議」の中で研修を行っている。また、新入職員に関しては入社前のオリエンテーションの中でマニュアルを使用し学生対応をする際に知っておくべき事項についての勉強会を行っている。
- ・学校運営を担う職員に対してPC研修を実施し、情報システムを駆使した学校運営を展開している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・当たり前の回答にはなるが属人化しないよう、業務をマニュアル化し、横の繋がりを大事にしている。
職員が抜けても補えるように、患者様とのやり取り方法などを詳細にマニュアル化している。
(小野田委員:医療秘書科について)
- ・当院では職員の数が少ないため、マニュアル化が進んでいない。職員が少ない企業は属人化してしまうことが問題点である。職員が少ないとその人のやり方がスタンダードになってしまう。マニュアルを作るだけで満足するのではなく、適宜見直しをしないといけないと考える。(渡邊委員:医療秘書科について)
- ・アウトソーシングを取り入れている。産休などの関係から専門職は紹介で雇うこともある。また、個人の役割を明確にすることも取り組みの一環で行っている。仕事を継続することで個々の能力を上げ、個々人が担える業務を全体的に増やしている。(内藤委員:介護福祉科について)

- ・残業の削減について、部署移動や産休により職員が減少し、自分の業務が2倍、3倍となった際、自分でマニュアルを作成したことで、残業削減に繋がった。マニュアルの作成には時間がかかるが、作成後は業務が円滑化され、結果、残業を削減することができた。また、患者対応がない時間にレセプトの作成を行うなど効率的に時間を使うことも一つの取り組みである。（稲山委員：医療秘書科について）
- ・女性が多い職場であるため産休に入る職員が多く、誰がいつ抜けても職場が回るようにマニュアルを作成している。また、マニュアルを作成するためのマニュアルも存在している。マニュアルを作成することで業務のすり合わせもできる。昨年度はコロナで職員が集まらないことが多く、現場を1人で回すこともあった。その際は ZOOM を活用し、業務を全体で共有していた。（高取委員：診療情報管理士科について）

(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	3
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	4
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	4

① 課題

- ・「現場基準」に沿った学生育成（キャリア教育の徹底）。現場で即戦力となるための知識取得や実践授業を展開し、実習を取り入れているにも関わらず、内定辞退・内定取り消し率が 5.7%となり、過去 3 年で一番高い数値となった。内定辞退・内定取り消しに至った多くの理由が「人間関係」によるものだったことから、コミュニケーション能力等、職業人としての基本的能力の向上が求められると考える。
- ・教科間連携の強化。
- ・ICT 教育の推進。

- ・教員の指導力強化。現場から離れて長い教職員も多く、関連分野の業界を知る機会を設ける必要がある。

② 今後の改善方策

- ・学内で実施している授業だけでなく、産学連携し現場と連携することで、職業観を醸成し、卒業後のギャップを埋める。
- ・カリキュラムマップが作成されている学科については、そちらを基に科目間連携を強化する。
- ・教員のリテラシーを高め最新のICTツールを活用できるよう研修を実施していく。
- ・関連分野における先端的な知識や技術を把握できるように、各エリア担当の情報収集力の強化とそのため
の仕組みの構築、現職で勤務をしている非常勤の声を教育に反映させることができる環境を作っていく。

③ 特記事項

- ・教職員に対して学校教育活動の基本である日々の授業を、より質の高いものにするために自己研鑽する機会を設け、学校全体での指導力の向上を図った。
- ・教育課程・教務指導の見直しは、教育課程編成委員会でのご意見を反映し実施をしている。
- ・毎年、現場のニーズに合わせて授業計画書の見直しを行っており、より質の高い授業展開が行えるよう工夫している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・現場では、コミュニケーション能力がある人材を求めている。患者様とのコミュニケーションが図れないと、クレームに繋がる。職員同士も資格を持った職員と持っていない職員では衝突することがあるため、他部署と連携が取れるようなコミュニケーションを求めている。一緒に働きたいかどうか、人間性の観点から採用をしている。（小野田委員：医療秘書科について）
- ・求める人材は、分からないことを分からないままにせず、自発的に質問することができる学生である。また一番重要視していることは、挨拶ができる学生であり、職員にも患者様にもすれ違った時に挨拶ができる学生を採用している。会話は挨拶から生まれるため、挨拶からコミュニケーションを図れる学生は職員間での印象が良い。挨拶のできる職員は、患者にも積極的に話しかけることができ職員間でのコミュニケーションも円滑に図れるため重要である。（渡邊委員：医療秘書科について）
- ・御校と他校の卒業生で比べた時に、御校の卒業生は、挨拶やメモを取るなど基本的なことが習慣化されている印象がある。顔きや、メモをとることなどを習慣化することが、仕事をする上で重要である。（稲山委員：医療秘書科について）
- ・現場でも他職種との連携強化を図っている。相手の職種を理解し、尊敬することが大事であり、他部署がどのようなことを行なっているかを共有する機会を設けている。職員一人ひとりが仕事に対してそれぞれ想いを持っているため、全体の意見だけでなく小さな声にもスポットを当てて、利用者にとって一番良い方法を考えられるように、職員同士バランスの取れた環境作りを行なっている。（内藤委員：介護福祉科について）

(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	4
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

- ・多様化する学生への対応。様々な事情を抱え、学校に来ることが難しい学生も増えた中で、学ぶ意義を持たせ続けるための対策が必要。
- ・卒業後の状況把握とサポート体制の構築。1 年未満の早期退職防止策の策定。
- ・卒業生と卒業後も継続的に繋がることで卒業生の声を今の教育に反映させる仕組み作り。

② 今後の改善方策

- ・高校までの指導がどのようになされてきたかの現状の把握と理解を教職員が出来るような学びの機会を設けて、生徒指導の仕方を検討していく機会を設定する。
- ・スクールカウンセラーの活用を促進していく。やらせる指導からやれることをしっかりとサポートしていく指導への幅を広げ、求める水準まで到達できない生徒をどう引き上げていくかの仕組みを構築していく。
- ・実習や職場への見学の機会から自分自身の改善点を発見できるような仕組みの構築を強化していく。また、ボランティア活動などを通じた社会性の構築の機会を創出していく。
- ・直近で卒業した卒業生を集い、同窓会を開催する予定である。その中で仕事をする上で感じている悩みや疑問を解消し、早期の退職を防いでいく。

③ 特記事項

- ・退学率について、2022 年度は大幅に低減することができた。（2022 年度:3.8%、2021 年度:5%、2020 年度:4.8%）
- ・就職率を向上させるために「就職対策講座」という名称で、面接練習や自己 PR 作成などを行っている。
- ・検定取得率向上について「検定 WEEK 制度」を導入しており、検定試験の 1 週間前から、検定科目を集中的に勉強できるように工夫している。また、放課後の無料補講を実施し、学内で勉強できる環境作りをしている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・職員においても、精神的な理由で退職する職員が多い。中には、休暇をとる連絡を本人ではなく、職員の保護者が連絡をしてくることもある。段々と業務が多くなり抱えきれなくなってしまうことや、業務が難しくなったという理由で精神的に負担に感じて退職をする職員がいる。看護師は認知症の患者などからの暴力に耐えきれずに退職する職員もいる。この問題に関しては、解決策を模索中である。（高取委員：診療情報管理士科について）
- ・精神的に不安定な職員には面談を適宜行なっている。しかし、一度精神的な理由で休業した職員は長く続かない傾向にあるため、そうなる前に気づき、対応する必要がある。（小野田委員：医療秘書科について）

- ・先輩とコミュニケーションを取れることは喜びに繋がる。仕事の話はもちろん、プライベートの話ができるようになった時が嬉しかった。コミュニケーションを取る機会を作るためには、自ら積極的にコミュニケーションを取りに行くことが重要である。年次関係なく聞きたいことが聞ける関係性を構築する必要がある。

(稲山委員:医療秘書科について)

(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	4
学生相談に関する体制は整備されているか	4
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	3
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	2
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	4

① 課題

- ・課外活動の機会創出。学外での学びの機会を増やすことで、就職先で活躍できる人材を育成していくこと。
- ・卒業生の支援体制強化。ツールや同窓会の機会はあるが、卒業生に広く認知させられていない。
- ・保護者へアプローチする機会の増加。

② 今後の改善方策

- ・卒業生に対して10年単位で開催する同窓会だけでなく、卒業後1年の卒業生たちを集めたプチ同窓会を開催し、卒業後も相互交流や親睦を深める機会を創っていく。
- ・保護者との連携については、年度初めに電話でのご挨拶を行い、支援が必要な学生に対しては、三者面談やこまめな電話連絡を継続的に実施しているが、実施している以外の対応などがあれば、積極的に取り入れていきたい。

③ 特記事項

- ・経済的支援の具体例
特待生学費免除制度、初期費用軽減・学費分割制度、日本学生支援機構奨学金制度
保育士修学支援制度、教育訓練給付金
- ・進路、就職支援として「Wフォローアップ制度」を導入している。クラス担任だけが就職支援をするのではなく、地域に特化した担当を設け、最新情報や志望先情報を提供し、生徒1人につき教員2人で支援している。
- ・担任以外でも相談できる環境を提供するために、スクールカウンセラーを設置している。
- ・卒業生支援ツール(卒業生ネットワークサイト Sanko-Link や同窓会LINE)ができ、卒業前に告知している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・学生の学びの機会提供という点において、介護施設では、コロナ後は利用者と直接接触するようなボランティアは少なくなっている。（内藤委員：介護福祉科について）
- ・当院では、ボランティアの一環として盆踊りや、花火、飲食を伴わない夏祭りを開催予定である。以前は、飲食ありの夏祭りであったが、今年は飲食なしの開催となる。実習を受け入れている学校の学生にボランティア募集を行っている。（渡邊委員：医療秘書科について）
- ・当院では、コロナが流行してからボランティアの受け入れ等は行なっておらず、再開の目途も立っていない。（高取委員：診療情報管理士科について）
- ・卒業した後も学校の SNS を覗く機会はある。同窓会が開催されるのであればぜひ参加したい。（稲山委員：医療秘書科について）

(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	3
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	4
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

- ・Wi-Fi 環境の整備。デジタル教材や個人 PC を使用する学科も増えたことによる学内ネット環境の不具合解消。
- ・新規採用・異動職員への防災・安全管理講習の継続。
- ・学生や教職員の安全管理に対する意識の向上。移動教室の際に、窓の施錠忘れや貴重品の放置が相次いだ。個人情報や防犯の観点からも、全員が更に意識を高めていく必要がある。

② 今後の改善方策

- ・Wi-Fi 環境については学園の情報システム部と連携し改善していく。
- ・防災・避難訓練の実施と有事の際の教職員行動指針の再確認・シミュレーションの実施。また過呼吸等が起きやすい事象に対する対応手順を運営スタッフにレクチャーする。
- ・施錠などは各担任が責任を持って行うことは勿論だが、運営スタッフの意識を高めるために、実際に起きてしまった事例などを共有し、注意喚起を行う。

③ 特記事項

- ・校内 Wi-Fi 環境整備の為、ネットワーク工事を実施した。
- ・Sanko Gate(学生・教職員向け連絡用アプリ)や Google チャット、teams を導入し、緊急の連絡網や変更点をタイムリーに伝達できている。
- ・教職員に対し、救急救命法について外部研修を実施した。

④ 学校関係者評価委員会コメント

特になし

(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	4
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

- ・学費払いが困難であることを理由に、進学辞退者が増加している。
- ・昨年度に引き続き 18 歳人口の減少からも、一時期に比べ、生徒募集が困難になってきている。

② 今後の改善方策

- ・オープンキャンパスや個別相談会では、明確な学費サポート制度や学納金の支払いについてわかりやすく説明できるよう努めていく。また、「高等教育無償化」に伴う「給付奨学金」の説明などについては高等学校と連携を取り、入学希望者やその保護者の方に正しく理解してもらえるよう努めていく。
- ・リカレント教育など学び方の変化にも対応した募集活動を実施していく。

③ 特記事項

- ・働く人のキャリアアップや再就職の促進を目的とした「専門実践教育訓練給付制度」（医療秘書科対象）がある。他にも、再進学希望者対象の入試方法や奨学金を利用した学納金振込制度も充実している。
- ・高等教育無償化の対象校として文部科学省より認定を受けている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・採用に関して、ターゲット層を絞って活動することに力を入れている。また長く続けたいと思えるような環境作りを行っている。（内藤委員：介護福祉科について）
- ・医療業界で AI 化が進む可能性があるか否かについて、今後 AI 化が進む可能性はある。AI 化が進むにつれ、基礎知識を学んでいる人材、いない人材で大きく格差が生まれるのではないかと考える。
（内藤委員：介護福祉科について）
- ・既に現在会計業務を自動化している。今後は裏で入力等を行う役割と、受付で患者様とのコミュニケーションを取る役割とで別々の仕事になる可能性がある。どちらの仕事も行えるような、マルチ対応力とコミュニケーション能力のある人材が求められていくのではないかと。（高取委員：医療秘書科・診療情報管理士科について）
- ・高齢者はネットを活用できないため、パソコン対応等の依頼にも即座に対応できる順応な人材が求められる。
（小野田委員：医療秘書科について）
- ・変化に対応できるスキルが必要である。前向きに仕事ができる人が求められる。
（渡邊委員：医療秘書科について）
- ・今後は AI 化によるケアがメインとなる。情報ツールを使用し、患者記録をデータ化できるようになることが目標である。（内藤委員：介護福祉科について）

(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】

今期は第2次中期計画(2018 年度～2022 年度)の達成状況等の公開と同時に、第3次中期計画(2023 年度～2027 年度)を公開する予定である。

【財務情報の公開】

なし

③ 特記事項

なし

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	4
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

- ・新しい管理体制・教育コンテンツの導入の中での個人情報管理や法令遵守への理解・取り組みの強化。
ICT 技術の発展に伴い便利なツール（Microsoft Teams やロイロノートなど）が学校運営や授業に導入されている。使用するにあたっての注意点や懸念点は使用前に確認し、教職員や学生に周知すると共に、継続してルールが遵守できるような声掛けをしていく必要がある。

② 今後の改善方策

- ・コンプライアンス研修を定期的実施する。
- ・個人情報の取り扱いについては、会議などで管理の徹底をすることを周知し、教職員の意識向上に努める。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

個人情報についての意識は医療機関でも大変重要となるため、在学中にもしっかりと見付けてほしい。
（高取委員：医療秘書科・診療情報管理士科について）

(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	4
生徒のボランティア活動を奨励、支援しているか	4
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	3

① 課題

- ・学外ボランティアの活動先確保。2022 年度は例年に比べ学外ボランティアの機会は多くなったが、学生数を考えるとまだまだ機会は必要である。
- ・近隣地域と連携した教育機会の創出。

② 今後の改善方策

- ・医療機関や施設訪問時にボランティア機会をいただけないか、積極的に案内する。

③ 特記事項

- ・ひだまりこころクリニック様と提携し「ワクチン職域接種 会場運営ボランティア」に100名以上の学生が参加を行い、社会貢献・地域貢献を行った。
- ・介護福祉科については、学科独自の YouTube チャンネルを開設し、介護予防運動法などについて学生が自ら考え、発信をしている。
- ・ハリタケの森プロジェクトと題し、近隣の姉妹校とイオンモール株式会社が産学連携し、献血の案内や介護講座を実施した。

④ 学校関係者評価委員会コメント

特になし

(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	3
受入れ・派遣、在席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	4

① 課題

- ・学生の質(N2 以上の日本語能力保持者)を担保した留学生の受け入りの強化。

② 今後の改善方策

- ・募集活動としては、特に取り組みが出来ていない状況である。介護福祉への外国人人材の増加に対応すべく介護福祉科の強化に取り組んでいく。
- ・留学生に関する事務手続き等をサポートしてくれる部署(SANKO 留学生サポートセンター)との連携を強化し、適切な体制整備を継続していく。

③ 特記事項

- ・日本語能力検定 N1 を取得している入学生や、在学中に取得をした留学生へ給付型奨学金の支給といったサポート制度がある。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・現場で留学生は数名働いている。現在働いている留学生は、思いやりがある職員であるが、思いやりがある人は仕事を振られることが多い。仕事を振られた職員は、国籍関係なく精神的苦痛を感じるため、国籍関係なくケアしていくことが求められる。有給休暇も気軽に使えるような体制を整え心身ともに健康で働ける環境づくりを行う必要がある。(内藤委員:介護福祉科について)
- ・外国人患者はかなり増加しているため、臆せず対応できる能力が必要である。またその心構えをし、入職した方がよい(稲山委員:医療秘書科について)

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

「技能と心の調和」という教育理念のもと教育を展開しているが、医療・介護業界における理念の浸透方法や意識付けについて伺うと、まだまだ当校にはできることがあると感じたとともに、改めて、「技能」「心」の両面が必要だと感じた機会でもあった。

当校の学生も以前に比べ、精神的な悩みを抱える生徒が増加しているが、現場でも同様に、精神的な理由で休職、退職になってしまうケースがあるという。人とコミュニケーションをとる仕事であるからこそ、人に対する悩みが発生してしまうことは避けられず、いかに相手と良好な関係を築く力があるか、その重要性を改めて感じた。対人スキルを向上できるような教育機会の提供を今後も実施していきたいと考える。また、現場のICT化は以前と比べ進んでいるため、教育現場もICT化できる部分は実施し、医療・介護現場と教育現場との乖離が生じないよう、引き続き現場の「今」を知る努力も行っていきたいと考える。また卒業後のフォローに関して、医療・介護業界に直接訪問し関係構築をより強固なものにすることはもちろんだが、卒業生に対しても定期的なフォローが必要であると感じた。今年度初めて昨年度の卒業生を招いた同窓会を実施する。双方にとって良い機会となり、数年先に控えた40周年同窓会に繋げていきたい。

今後も選ばれる学校であり続けるため、今回いただいた貴重なご意見を基により良い学校運営を行っていきたい。