

2025年6月24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 小林 邦弘 殿

学校関係者評価委員会
委員長 奥村 幸紀

学校関係者評価委員会実施報告

2024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 奥村 幸紀 (医療法人医仁会 さくら総合病院 医事課 課長)
- ② 梅村 実 (社会福祉法人 あぐりすの実の会 特別養護老人ホーム大地の丘 常務理事)
- ③ 後藤 愛生 (2023年度卒業生 社会医療法人尚徳会 ヨナハ丘の上病院 医事課)

2 学校関係者評価委員会の開催状況

2025年6月24日 (会場 名古屋医療秘書福祉&IT 専門学校 本館3階 305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

2024 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 岡田裕哉

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 奥村幸紀

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) 教務指導目標

- ① 「現場基準」に沿った学生育成(社会人教育の徹底)
- ② 退学率 6.2%以下
- ③ 担任力・授業力の向上

【目標の振り返り】

・退学率は 6.8%であり、2023 年度 9.3%と比べ改善される結果となった。要因としては、2023 年度の反省を踏まえ学校全体として学生一人ひとりの悩みに対し、当事者意識をもち思いやりのある対応を心がけたことや、2023 年度 1, 2 年目であった担任教員が経験をいかし 2024 年度は学生や保護者への対応力が上がったことが挙げられる。

・全教職員に対しスクールカウンセラーによる特別な配慮が必要な学生へのアプローチ方法に関する研修や、卒業生から現場経験をもち授業内容への助言をいただく機会を設定したことで、全教職員の意識が向上するきっかけとなった。

2) 実習指導目標

- ① 成長実感を与える実習とする
- ② 現場との関係構築強化

【目標の振り返り】

・医療秘書科 2 年生における医療機関実習では、3 週間の実習期間の出席率は 98%であり、出席状況に問題はなかったと言える。しかし開始前辞退も含め 6 名が実習辞退もしくは中止となっており、事前指導の在り方に課題があったと考える。

・実習評価から、実習態度については医療機関様の評価も高く学生の成長が見られる結果となった。半面、基礎能力では評価が低い項目があり、事前指導の内容や授業内容に課題があったと考える。

3) 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 卒業式までに就職内定率 100%

【目標の振り返り】

・内定辞退、取り消し率が 2023 年度は 2.8%であったが、2024 年度は 1.9%であり改善が見られた。ただ 2024 年度より内定前研修が1月より解禁となった(研修期間が前年度より3か月間短くなった)ことも理由と考えられるため、依然として内定辞退の実態改善には至っていない。適切な就職先選びや丁寧な事前説明が必要である。

・卒業式までの内定率は 95.4%と目標未達ではあったが例年同様高い就職率は保っている。特に診療情報管理士科、介護福祉科、医療保育科は就職率 100%となっており、業界との強い繋がりと教職員の手厚いサポートがこの結果に繋がっている。

・2024 年度が完成年度であった WEB デザイン・IT 科の就職率は 85%であり、今後も広い求人開拓と学生のニーズに沿ったサポートが求められている。

4) 学校関係者評価委員コメント

・職場で言うと「退職率」に該当すると思うが、退学をする者は何かしらの理由があり、様々。理由によって、どうにもならないという理由もあれば改善できるという理由もある。どのぐらい把握されているのかが気になった。病院では、面談してヒアリングをして、対応をする。まずは面談をして、上席と面談をして、最終的に難しい場合は病院長が面談をする場合がある。段階的にアプローチすることによって、退職防止に繋がるケースもある。学校としても段階的にアプローチすることも大事である。(奥村委員：医療秘書科・診療情報管理士科について)

・前提として学校はどのようなアプローチをされているのかが気になった。現在は施設で勤務しているが数年前には医療機関に勤めていて、退職は年々増加している。その理由はメンタル的な弱さ。当施設では歳の近い先輩を近くに置いて、歳の近い者同士で話す機会を与えている。昔までは上司と面談を設定していたが、歳の近い者同士話すことによって、悩みや相談がしやすくなったケースもある。上司としても考え方が変わる良い機会になった。(梅村委員：医療秘書科・介護福祉科について)

・私が在学中にも退学をしてしまう子がいた。担任の先生が話を聞くことも大切だが、歳の近い学生同士が話すことによって、悩みや相談を担任よりも聞けることが多い。職場で働いているときも、歳の近い先輩から気にかけてもらうことが多く、それが安心感に繋がって、仕事がしやすくなっている。(後藤委員：医療秘書科について)

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	4
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

・新設学科、コースにおける外部折衝の機会が少ないため、業界のニーズや動向を把握できていない。また外部訪問の目的が実習関連になっていることが多く、求人開拓のみならず法人理念や教育理念を広く知ってもらうための訪問機会とする必要がある。

② 今後の改善方策

・訪問機会を増やし、関連企業との関係性構築を重点的に行うと共に、法人パンフレットを用いて広く学園を周知する機会とする。

③ 特記事項

・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

・特になし

(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

- ・保護者への連絡は、他教育機関ではメールでの一斉配信を行っているが、本校では郵送対応をしているというように情報システム化による業務効率化が図られていなかったため、2024年度に全保護者からメールアドレスを回収し、2025年度よりメールでの配信とする準備を整えた。
- ・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。

② 今後の改善方策

- ・年度初めの保護者説明会をオンデマンド配信とする。また引き続き新入生を含めた保護者メールアドレスの回収を進めるとともに、各担任からの保護者通信をメール配信とするように進めていく。また各学科のコース選択申請をグーグルフォームに変更など、業務効率化を考え手段を変更する意識をもつ。
- ・業務におけるTBシートを作成し共有する、授業資料の共有など、誰が担当しても計画的に遂行できる仕組みづくりを構築する。

③ 特記事項

- ・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

- ・情報共有ツールとして、「Googleワークスペース」を使用しながら、効率化が図れている。懸念としては、自分の携帯でも見ることができてしまうので、拘束されていると思う者もいるかもしれないが、保護者や学生とも共有が出来るので、活用する意味がある。（奥村委員：医療秘書科・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	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	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

- ・医療機関での経験がある教員の採用は労力対効果が得られていない。
- ・研修制度はあるものの、クラス運営や業務に追われ、業界知識を深める自己研鑽に時間を取ることができていない。

② 今後の改善方策

- ・継続的に現場経験のある人材を積極採用すること。
- ・業務効率を上げ、自己研鑽の時間を取ることができる環境づくりを行うこと。

③ 特記事項

- ・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

- ・挨拶やマナーの部分に関しては指導がいきとどいているように感じる。実習の内容は病院に応じて実施することが違う。（規模が小さいところになればなるほど、業務が狭くなってくる）学校としてすべての病院に対応できるように指導することは難しいので基本的な部分が指導できていれば問題ない。また教育理念でも「相手の立場にたって物事を考え、動ける」という部分に関しては、どの医療機関にも共通して大事な部分。学校で指導する部分に関しては本当に必要最低限な部分だけ指導できていれば大丈夫だと考える。（奥村委員：医療秘書科・診療情報管理士科について）

・実習辞退、中止になっている学生は何が要因になっているのか。病院や施設によって考え方が違うが、例えば本病院であれば、実習辞退してしまう学生であっても柔軟に対応ができるので、そういう相談をしてもいいのではないかと。学校側と病院側でその学生に合った実習内容や実習の仕方を検討してもいいのではないかと。（奥村委員：医療秘書科・診療情報管理士科について）

・今年で3回目の実習受け入れをしている状態。社会人としてのマナーや言葉遣いに関しては、少し弱いと思う部分が見えた。もう少し実習生に対して指導をしてほしい。また実習に対しての意欲という部分に関しても社会人としてという視点で指導をしてほしい。記録という部分に関しては、介護実習生の自身の身を守るためのものでもあるので、目的などを踏まえてしっかりと記載をしてほしい。学校からすると就職して1年目を迎えるときに、どういうことが必要なのかを聞き取っていただき、それを逆算するような形で指導するといい。入居者などに対する診療的理解を深められたうえで実習に来てもらえると良い。実習の中で個々において、実習の目標がやや高すぎる部分があり、個々の学生に応じて、目標設定をしてもいいのではないかと感じる。（梅村委員：介護福祉科について）

・3週間実習をしてみて、最終的な目標は実習先で働きたいという気持ちがあった。来年から実習先で働くというイメージを持って、実習を乗り越えた。事前に就職したいことをエリア担当に相談して、実習先が求める人物像を聞きながら、それが満たしているかどうかを考えながら、実習3週間を実施していた。3週間の中では、受付を主にしていたので、敬語や患者様とのマナーなど身に付けていけたかなと感じた。（後藤委員：医療秘書科について）

(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	3
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

- ・就職率については前述の通り。
- ・卒業生支援として同窓会サイトや LINE 登録を卒業式前日に案内しており、このシステムを活用し 2024 年 10 月に実施した 2023 年度卒業生を対象とした同窓会では約 70 名の参加があった。2025 年度は参加人数 100 名を目標としているため、更なる周知と活用が課題となる。
- ・2025 年度は法人設立 40 周年を記念した同窓会が予定されており、本校からも 2 名の同窓会代表を選出している。同窓会の更なる活動拡大が必要である。

② 今後の改善方策

- ・就職率向上対策の一環として、美容医療機関への就職開拓と斡旋を進めていく。
- ・名古屋地区として姉妹校と連携した同窓会の活動推進を行っていく。

③ 特記事項

- ・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

- ・内定辞退、取り消しがあるが、ここにはイメージと違ったという理由がある。その中でも、当院で働く決めてくれた学生に関しては、頑張ってもらいたいと思う。ただ実習生の時は挨拶できるなど感じていたが、就職すると挨拶が出来ず、実習の時とイメージが違った場合もある。学校として、卒業後のアプローチはされているのか？働いた後に学校がケアをしてくれる機会があるのか？例えば、病院から学校に相談を聞いてほしいや面談をしてほしいということがあれば、学校として対応してくれるのか？そういうことがあることによって、退職防止、モチベーションアップにも繋がってくる可能性が高い。（奥村委員：医療秘書科・診療情報管理士科について）
- ・当施設に就職してくれた学生は、とても優秀な方が多い。基本的には本校の卒業生が働いている部署に配属をしている。就職をするイメージが出来るか出来ないかで内定辞退率等も変わってくる。内定取り消しというのは、どういう理由があるのか。当施設に1名就職した学生がいて、教員が心配をしていたが、実際に働いてみると非常に頑張ってくれているケースもある。実習先と違う場所で就職をする場合は、大きなギャップがある場合もある。（梅村委員：介護福祉科について）
- ・内定が決まった後に就職研修という形で働きに行くことはやめた方がよい。実際に働いてみると仕事の能力面を見て、内定取り消しをするケースが出てきてしまう。もし就職研修をする場合は、「内定取り消し」をしない誓約書などを交わしたほうがよい。もしくは内定を出す前に実習などの期間を設定するのも一つ。（奥村委員：診療情報管理士科について）

・サポートルームを活用して過去の先輩たちがどういう試験を受けたのかを見ることができるので、とても参考になった。授業の中では電話対応の実践があると良い。授業の中では言葉遣いや敬語などを中心に学ぶことが多かったが、実際に就職したときには、「相手の言葉を聞く力」などのほうが必要だと感じた。電話の対応をすることで電話に対して慣れることもできるので、職場に出てから失敗するよりも学生のうちに理解しておきたかった。(後藤委員: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	4
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	4
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	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後活躍できる人材を育成する。
- ・卒業生の積極的な支援を行う時間が確保できていない。卒業後1年以上経過した学生との連携が取れなくなる傾向がある。教職員の異動や退職、産育休のため卒業生との連絡体制がなくなっていく。
- ・中途退学者への支援体制はあるものの、対象者との連携が取れていない。

② 今後の改善方策

- ・実習や就職における外部機関訪問の際に、課外活動の機会を提案する。
- ・業務整理を行い卒業生訪問の時間を確保し、連携を取ると共に就職先機関との連携も強化していく。

③ 特記事項

- ・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

- ・特になし

(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	4
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

- ・全教職員への防災マニュアルの周知及び防災安全管理方法の周知徹底。
- ・全校一斉避難訓練の未実施。

② 今後の改善方策

- ・第1回全体会議での防災マニュアルの周知徹底。
- ・第2回全体会議での教職員を対象とした避難訓練の実施。

③ 特記事項

- ・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

・実習以外でインターンシップなど受けいれている機会はない。ボランティアなどで受け入れることはできるが、他の方法で受け入れる手段がないのが現状。医療機関でインターンシップだと人手を割かないといけないので、なかなか難しいのが現状。（奥村委員:医療秘書科・診療情報管理士科について）

・介護の現場では、色々な催し物を実施しているので、そういう機会があるので施設を知るためにも非常に良い機会を提供できる。（梅村委員:介護福祉科について）

(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

・留学生対応の強化。介護科以外の学科への入学環境設定。

② 今後の改善方策

・留学生対応ができる教員の育成。

・介護福祉科が厚生労働省の教育訓練給付金制度の対象となったため、社会人への広報活動を行い入学環境を整えていく。

③ 特記事項

・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

・特になし

(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3期中期計画(2023 年度～2027 年度)の2年目にあたり、中期計画及び進捗状況はホームページ上に公開している。

【財務情報の公開】

なし

③ 特記事項

第3期中期計画については、東京未来大学及び小田原短期大学の中計改定に加え、東京みらい中学校及び支援学校仙台みらい高等学園の内容を追加し、第3期中期経営計画(第2版)として改定する予定である。

④ 学校関係者評価委員コメント

・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

・個人情報取り扱い等コンプライアンス研修の継続実施。教職員だけでなく、学生にも個人情報の保護やコンプライアンスの意識を指導する必要がある。

② 今後の改善方策

・現行の研修を継続実施し、定期的に振り返りや改善指導を行う。
・ホームルーム等の授業内で個人情報保護や法令順守の意識醸成を行う。

③ 特記事項

・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

・特になし

(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

・学外ボランティア活動先確保。介護福祉科や医療保育科、一部くすりアドバイザー科は外部機関との連携性があるが、他学科においては不足している。

② 今後の改善方策

・実習や就職に関わる外部訪問の際に課外活動の提案を行う。
・介護福祉科の教育訓練給付制度については前述の通り。

③ 特記事項

・医療、IT 業界はボランティア活動が少ない。

④ 学校関係者評価委員コメント

・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れ強化。
- ・介護福祉科、WEB デザイン・IT 科への留学生の受け入れ体制強化。
- ・留学生申請取次者不在。

② 今後の改善策

- ・日本語学校への訪問を実施する等、留学生への広報活動強化を行う。
- ・留学生取次者の申請実施。

③ 特記事項

- ・なし

④ 学校関係者評価委員コメント

- ・特になし

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

(委員より総評)

ここで出た意見に関しては、出来るだけ学生に還元できるように学校として動いていただければと思います。また何か協力できることは、相談いただければと思います。(奥村委員:医療秘書科・診療情報管理士科・介護福祉科について)

「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自己評価結果であった。

退学率の減少は図れているものの、多様化する学生への対応力や魅力ある授業の展開等、我々教員が研鑽を深める必要もある。また就職・実習といった医療機関、福祉施設、企業といった現場と密接に関わる取り組みについても、今後も情報共有を進め共通理解のもと教育と現場の乖離が生じないように引き続き現場の「今」を知る努力も行っていきたいと考える。(岡田副校長:医療秘書科・診療情報管理士科・介護福祉科について)