

2020年6月12日

学校法人三幸学園
名古屋医療秘書福祉専門学校
校長 村橋 一成 殿

学校関係者評価委員会
委員長 今瀬 亘

学校関係者評価委員会実施報告

2019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 高取 幸江 (聖霊病院 事務部課長)
- ② 今瀬 亘 (多治見市民病院 医事部長)
- ③ 魚住 知世 (第17期卒業生)
- ④ 清水 裕貴 (医療法人清水会 まこと老人保健施設 療養科 介護職員)

2 学校関係者評価委員会の開催状況

2020年6月12日(会場 名古屋医療秘書福祉専門学校 201教室)

3 学校関係者委員会報告

別紙「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

2019年度 学校法人 三幸学園 名古屋医療秘書福祉専門学校 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 満重 美絵

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 今瀬 亘

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

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 8%以内
- ③ 卒業式までに就職内定率100%

2) 教務指導目標

- ① 皆勤50% 皆精勤70% 退学率4.6%以内
- ② 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

3) 経営理念・経営目標・教育理念・ミッション・ビジョン、目指す人材育成像の共有

【目標の振り返り】

- ・内定辞退・内定取り消し率4.61%となり、様々な施策・指導を行い昨年比・目標比よりも大きく向上(改善)した。
- ・卒業式までの内定率は95%と未達ではあったが昨年度より数値は向上した。最終の就職内定率は98.4%となった。
- ・皆勤32.8% 皆精勤51.6% 退学率5.8%と目標・昨年と比べ下回る結果となった。
- ・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。
- ・教育理念や目指す人物像に関しても浸透が随所で確認する機会を設け、組織において浸透してきているように思う。

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	3
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	4

①課題

・業界の動向をタイムリーに教育に反映していく仕組みの構築

教育課程の変更が入学時学事届出にしか実施することが出来ない為、教育課程のタイムリーな反映が難しい。その分、それぞれの授業計画を見直し、常に業界の動向と教育理念をもとにした学生指導にずれがでないようにしていく必要がある。

②今後の改善方策

・VQ(ボリューム&クオリティ)訪問の際にポイントを絞って情報収集をする仕組みを1か月に1回のスパンに変更した。

また情報を収集するだけでなく、その情報を活かすためにこれまで「就職・実習チーム」という複合のチーム制をとり指導の方法を決定していたものを、就職指導と実習指導の質を高めるために「就職」・「実習」2つのチームに分けて運営を実施することとした。

・保護者への学校教育への理解を目的に、すべての保護者に夏までに担任から電話での挨拶を実施することとした。

何か起きてからの報告ではなく日頃の関係性の中で、学校の教育理念を理解いただける環境を構築していく。

③特記事項

・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。

・年に2回成績発送時に「めい校新聞」として日頃の指導の理解を深める新聞の発行を行っている。

・オピニオンポスター(ビジョン・ミッション告知ポスター)をクラス写真し、掲示することで、学生に親しみが持てるようにしている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

・近年は大人しい方や、静かにコツコツと業務を行う方が多い。メンタルが弱い子がでてきているので、そういった子に向けたフォローが必要であると思う。(高取委員:医療秘書科・診療情報管理士科について)

・実習で受け入れた生徒さんを見る限り、元気がいっぱいな子が多い印象。それぞれの特性があり、チームワークがよいと感じている。外国の学生や実習についていけない学生に対してのカバーをチームでできるようになるとなお良いと思う。他人を思いやる気持ちは、ダイレクトに介護につながる為、必要だと感じる。(清水委員:介護福祉科について)

・実習生は大学、短大、専門学校を受け入れているが、専門学校が一番しっかり教育ができています。言いづらいこともきちんと伝えている印象がある。医療事務の知識・技術も必要ではあるが、実習手帳の書き方、マナー面などの指導を実習前にきちんと行うことも重要。(今瀬委員:医療秘書科・診療情報管理士科について)

・学校は基本的に検定を取る為に勉強されていると思うが、現場に出てもそれだけでは通用しない事が多い。保険の内容についてあまり理解できていない学生が多いと思う。教科書に載っている保険だけではなく、現場に出ると交通事故、労災保険、第三者控除など複雑なのでその辺りの知識をつけると良い。(魚住委員: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	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

・実習先・就職先へのコンプライアンスへの共通認識

依頼をしている、生徒を預かっているという立場から線引きが難しいところもある。また、先方の組織情報に対する理解が浅い部分もあり、相互理解の関係性の構築が必要である。

・情報公開だけでなく、学校情報への理解の促進

ホームページや組織の理解を深めるリーフレットの配布などでの情報公開はなされているが、理解していただくための教職員からの働きかけが弱い状態にある。

・社会の変化に応じた学校の変化(メディア授業への対応、学校の新たな価値を生む)

②今後の改善方策

・メディア活用の環境が短期間で整備、促進されたことで、メディアでの情報共有が教員・学生間で常習化した。

しかし教員間ではその変化についていくことが出来ない教員も出始めている。全体で向上してく為に全体として取り組める環境の構築が急務である。

・実習先・就職先とのコンプライアンス体制の確認や相互理解への取り組み。またその確認・説明の実施が出来るような教職員の育成の実施

③特記事項

・業務効率化のための分業化・専門家(教務事務)の配置による質向上の取り組み

・LMS(Learning Management System)担当者設置によるメディア活用促進

④ 学校関係者評価委員会コメント

・実習生について、指導が必要だと感じることもある。ハラスメントが叫ばれる昨今であるため、あまり強くは言えないが、危険行為や、法令順守に関わることはこちらも責任があるし、本人への指導の為にもしっかりと注意をしなければならぬと思っている。(清水委員:介護福祉科について)

・エリア担当教員と実習生が良い関係を築けていると、色々な情報を共有できているようだ。実習生は、短い期間での慣れない環境の中で一生懸命頑張っているの、教員から悩みを聞いてもらえることは大変ありがたかった(魚住委員:医療秘書科について)

・当院ではラインワークスを使用した、オンライン診療の実施を検討している。通常オンライン診療は、厚生省が許可を出しているセキュリティーのしっかりしたシステムを使うが、愛媛県庁が積極的に採用しているラインワークスを使用し、オンライン診療を進めようと動いている。救急の時間に自分の専門外の救急が入って来た場合、ラインワークスを導入することによって、より専門性の高いドクターに意見をもらうことができ、患者様にとってもメリットが大きいため急ピッチで導入を進めている。今後はよりICTの活用やオンライン診療といった最先端技術が導入される為、学生時代からそういったものに触れておくといよい(今瀬委員: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	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

・教員の指導力強化

業界の動向、本校の教育理念を理解した教員の育成、採用が必要である。担当教科によっては採用が難しく、現場から離れて長い教職員も多い。若手の育成や現場との連携による教員の確保・指導力の強化が必要である。

・資格取得学習と業界ニーズに合った能力を備えた人物育成の両立

資格取得の学習が必ずしも即戦力となる学習とイコールではない部分も多い。資格をしっかりと取得させる教育体制と即戦力を備えた人物育成のさらなる両立が必要である。

②今後の改善方策

・業界との連携による講師の派遣等の依頼強化や採用の教科を体系的に行っていく。また卒業生採用にも更に力を入れていく。

・業界のニーズに合わせた教育課程・授業計画の見直しができるように、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。
- ・2019年度に大幅な教育課程の改編を実施し、質の向上に取り組んでいる。また2019年度より単位制が導入にされた。単位制の特性を活かした更なる教育の質の向上・学び方への対応を検討している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・電話対応、対人対応が学校の授業の中だけでは弱いと感じる。実際に現場に立ち、患者様の話を聞いても理解ができない新入社員が多いように思う。理解が出来ていないため報告もうまく上げることが出来ない。授業の中で実際の現場を想定した実践的な内容をより多く取り入れてほしい。(魚住委員:医療秘書科について)
- ・実際に来院する患者様は、教科書で習ったような言葉を使わない。また、きつい口調で言われた場合も、医療事務員は冷静に対応しなければいけない。特に当院は高齢者が多い病院で、学校で習った敬語も耳の遠い方には通じにくい。定型的な内容を学ぶことももちろんだが、敬語ではなく実際の現場で用いるような優しい言葉で話す練習も行うなど、様々なケースに対応できるような内容を授業に取り入れることがいいのではないかと。(魚住委員:医療秘書科について)
- ・学校では療養担当規則は教えているか。予防接種を受けさせてほしいと言われた場合に、それが自由診療なのか、保険診療なのか、混合診療なのか境目が判らず、そのまま混合診療としている場合がある。点数計算はできるが、保険について根本的なことを知らない人が多く、患者様に質問されても対応ができない。病院であれば複数人職員がいるため、誰かが気付けるが、診療所に就職した人は、自分がやらないといけない立場になることになるので、そこをしっかりと押さえておかないといけない。(今瀬委員:医療秘書科・診療情報管理士科について)
- ・即戦力ということで考えると、学校ではおむつ交換や移譲などの技術だと思われがちだが、それらは現場に入ってから何度も繰り返しやるため誰でもできるようになる。本当に必要なのは根拠を説明できる人である。人材難であり外国人の労働者もいるため、日本の常勤の介護福祉士は、2・3年目からはエースとなり働いてほしい。そのためにも「なぜ」を考え、根拠をもって行動できる人材が欲しい。(清水委員: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	3
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

・退学率の低減と皆精勤率の向上

2019年度は退学率が高い数値となった。通信制の高校などの増加による学び方の変化により「退学」が以前より身近なものになっている。また、年々学校に来ること、学校を継続することの意識が低下している。様々な学び方、社会でも様々な働き方が推奨される中で学校での社会人教育も見直す時が来ていると感じられる。

・卒業生の活躍(離職含めた)の把握とサポート体制の構築、在学中の機会構築

しっかりと学校生活を送っていた生徒が卒業後必ずしも活躍しているとはいいがたいところもある。社会で通用する人材の育成が必要である。そのためにも在学中に社会との接点を多くし、成長できる機会の構築が必要である。

②今後の改善方策

・スクールカウンセラーの活用や複数担任制の導入の促進をしていく。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。

・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。

・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。

③特記事項

・分野別の研修や地域での教務力向上の教員研修は体系化され実施されている。

・教育開発部という教育の質の向上を図る部署からの情報発信を生徒指導に反映させている。また、全国に姉妹校があることで学修成果を全国と比べて図ることが出来る。

④ 学校関係者評価委員会コメント

・メンタルが原因で退職する場合は、人間関係の悩みが多い為、ヒヤリングをし、他の部署への異動の提案をおこなう。

本人が退職後も周りのフォローが重要である。また医事課では、ドクターとのコミュニケーションでの悩みが多い為、どのようにフォローしていくかは常に模索している(高取委員:医療秘書科・診療情報管理士科について)

・欠勤すると迷惑をかけることになる為、体調管理はとても大事だと話している。体調が悪い時は、無理をして入社しても周りに迷惑をかけるので休む時は、しっかりと休むように伝えているが、そもそも休まなくていい健康管理が必要である。学生の時から毎日登校する習慣をつけることは重要に思う(清水委員:介護福祉科について)

(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	4
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	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	4
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

・卒業生支援の内容・方策の検討と SANKO LINK の活用

卒業生支援ツール(SANKO LINK)が出来、卒業前に告知もできているが、卒業生にとって有効な情報発信が出来ていない。

②今後の改善方策

・Sanko Gate は在学中からの活用で卒業生にとってもなじみの深いツールであることから、求人票の開示を積極的に行っていく。

・卒業生講話などで在校生の接点を増やし、現場で活躍する卒業生の声が多く届く学校にしていく仕組みの構築を検討していく。

③特記事項

・経済的な支援に関しては、高等教育の無償化・給付型の奨学金の活用により充実をしていった。また、学園独自(三幸共済会)の経済支援制度も活用をされている。

・就職支援は、担任とエリア担当のダブルフォローアップ制度を導入している。

・スクールカウンセラーの配置、本年度より一部クラスで複数担任制の導入を行っている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

・知っている先生がいると分かれば、卒業した後も学校に行ってみようという気持ちになる。ホームページに勤務歴が長い先生たちの写真を載せることで、卒業生も足が運びやすくなるのではないかと。(魚住委員:医療秘書科・診療情報管理士科・介護福祉科について)

・卒業した大学の卒業生サイトでは、求人情報、勉強会、大学の講義等の情報が掲載されており、講義であれば、現在どのように大学が教育しているのか等、興味のある情報を入手することができる。そういうものがあると卒業生にも今の現場と学校で教えていることの摺り合わせが出来るのではないかと。(高取委員:医療秘書科・診療情報管理士科について)

(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

防災に関しては、避難訓練等の実施を強化していく必要がある。また安全管理に関しては、新規採用・異動した教職員に対する継続した講習が必要である。

②今後の改善方策

- ・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。
- ・新規採用者への有事 AED 講習会、危機管理マニュアルの理解研修の実施

③特記事項

- ・学外実習は実習チームを新規チームとして立ち上げ、教育体制の整備・向上に取り組んでいる。
- ・実習受け入れ先・就職先との覚書を締結し、協力体制の教科に取り組んでいる。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・通常、防火・防災訓練は年に1回行わなければならない。以前勤務していた病院であるが、人数が多いことから、各部署に誰でも指示ができるような平面図と避難経路等が書かれている手順書を作り、火災訓練を行っていた。（今瀬委員：医療秘書科について）
- ・全体の新規採用人数が多いので、母体の病院で研修している。防災は、緊急用の登録システムを利用している。今回のコロナ感染症の経験から、感染予防について様々なことが見えてきたので、今後具体的な取り組みをしていこうと検討している。（清水委員：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

・入学年齢層の業界への興味が低下していること、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

- ・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。
- ・入学者の学校理解の場を増やすためにメディアを活用した学校説明会も強化していく。

③特記事項

・単位制の導入により、科目等履修生など受け入れられる体制は構築できている。

④学校関係者評価委員コメント

- ・病院も選ばれる時代であるため、ホームページには力を入れている。各ページへの入口が分かりやすく、欲しい情報へ直ぐアクセスできるような仕様になっている。他に良い方法があれば教えてほしい（高取委員：医療秘書科・診療情報管理士科・介護福祉科について）
- ・若者はもちろん、高齢の患者様だったとしても検索能力は向上している。いつでもどこでも簡単に病院の情報を調べることができるのでホームページの見直しをしている最中である。
- ・ホームページも勿論だが、口コミ、近所の人の評判が大事で、窓口立つ医療事務の第一印象が大事である。患者様に常に笑顔で接することを心掛けている。（魚住委員：医療秘書科について）

(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】

現在、第2次中期計画(2018年度～2022年度)の対象期間中であるが、当該計画を着実に実行すると共に
今後は当該計画の公開に向けて着手していく予定である。

【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

②今後の改善方策

・在宅勤務や遠隔授業(メディア授業)などが導入される今般の状況を踏まえ、個人情報管理体制の強化や著作権法等の理解を深める機会を設定する。

③特記事項

・官公庁関係提出書類・各種情報公開へのチェック・管理を行う地域事務局という部署が新規設立された。

④ 学校関係者評価委員会コメント

・コンプライアンスについては入職時のオリエンテーションで説明、データ流出やサイバーセキュリティについても都度教育している。また、定期的に偽装メールを送信し訓練をすることで、意識を高めている。(高取委員:医療秘書科・診療情報管理士科について)

・個人情報を多く扱う場所だからこそ、常に職員が意識を高く持つておく必要がある(今瀬委員: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	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	3

①課題

・地域との連携と施設等の活用の促進できる仕組みが必要である。

・ボランティアなどの機会創出・学生参加促進への取り組み強化

②今後の改善方策

・学校の特性を活かし、地域・社会に貢献できる機会の創出を検討。

現在新型コロナウイルス禍の中で学校として社会に貢献できることがないか教職員で検討をしている。

教職員だけでなく、学生にも社会貢献の機会・意識を向けさせる機会を作っていく。

・学生のボランティアを全学科で作れるように関係業界との連携・提案を強化していく。

③特記事項

- ・介護福祉科による介護予防啓発活動への学生派遣を実施
- ・地域防災訓練への協力と指定緊急避難場所として校舎提供の協定締結

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・病院関係者でお祭りを催している。昨年、看護学校の学生さんがボランティアで参加されたので、機会があればお越しいただきたい(高取委員:医療秘書科・診療情報管理士科について)
- ・現場としても学生さんから学ぶ部分はあるので、ボランティアに来てもらえることはこちら側の刺激にもなると思う。今後積極的に検討していきたい(今瀬委員:医療秘書科について)
- ・介護の現場ではボランティア活動も盛んであり、大変助かっている。学生のうちにどれだけ現場経験を積めるかで、実際に社会人になってからの活躍度合いが変わってくるので、積極的に参加させた方がよいと感じる(清水委員:介護福祉科について)

(11)国際交流(必要に応じて)

【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。申請等取次者の関係、教職員のサポート体制により、現在は定員の1割程度(3名)と限定をしているが、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。

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

- ・医事課ではないが、院内で EPA を採用している。一時期、看護補助者の不足時に、EPA 以外の介護系の業者と組むことも考えていたようだが、自然に集まってきており、今は充足しているようだ。(今瀬委員:介護福祉科について)
- ・EPA 候補者より、御校の留学生の方が、とても日本語を流暢に話することができる。(清水委員:介護福祉科について)
- ・N1 を取得していたり、勤勉で向上心のある外国の方もいると伺ったので、今後に期待したい(清水委員:介護福祉科について)

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

昨年度の結果に対して様々なご意見を伺う中で、医療・福祉業界の現状も見え、我々が輩出すべき人材について理解することにも繋がった。今後、機械化が進むことを考えると、人にしかできないことをできる人材が必要である。また、様々な仕事をマルチに行えるスキルも重要であり、仕事の範囲を制限するのではなく、広い視野をもち柔軟に動ける人材を育てていく必要性を感じた。本校の目指す人材育成像にもあるように「相手のこうして欲しいを理解し、考え動ける」人材育成が必要であり、学校生活の中で考えさせる機会の設定や、ボランティアへの参加促進を行うことで、現場で活躍できる人材を育成していきたい。また、より実践の場を意識した授業展開が必要だと実感した。基本的な型を教えることも必要だが、実際の現場では生きたコミュニケーションを行う力が必要であるため、現場で活かせる技術を身につけられる指導をしていきたい。

本校学生の挨拶やマナー面に対して現場の方は高く評価してくださっており、本校教育理念である「技能と心の調和」の「心の面」における指導が実を結んでいることを実感し、大変嬉しく感じた。社会人として当たり前のことが当たり前にできる人材は現場でも評価してもらえるため、現場の方のお言葉をお借りし、その重要性を伝え続けていきたい。今回いただいた貴重なご意見をもとに、引き続きよりよい学校運営を行えるよう努めていきたい。