

2025 年 6 月 30 日

学校法人三幸学園
東京医療秘書歯科衛生&IT 専門学校
校長 増田 泰朗 殿

学校関係者評価委員会
委員長 齋藤 亜希

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 鏑木 咲（株式会社コクミン管理本部 人事部東日本人事グループ）
- ② 高木 裕行（社会福祉法人三井記念病院 医事課リレーション部病床管理部外来管理部マネージャー）
- ③ 杉山 勝志（社会福祉法人聖母会 聖母病院事務次長）
- ④ 高橋 由紀子（福岡興業株式会社 東京支社）
- ⑤ 坂井 玲日（慶應義塾大学病院 第 37 期卒業生）
- ⑥ 齋藤 亜紀（飛鳥未来きずな高等学校 お茶の水キャンパス）

2 学校関係者評価委員会の開催状況

2025 年 6 月 12 日（会場 東京医療秘書歯科衛生&IT 専門学校 601 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 東京医療秘書歯科衛生&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 川畑 昌隆

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 齋藤 亜希

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

○教務

2024 年度については退学率が低減した。その中でも退学の主な原因は「目標喪失」、「心神耗弱」となっている。心神耗弱については家庭環境など原因が多岐に渡るため、本校として「目標喪失」に注力し対策を講じた。具体的には、モチベーション維持・向上を目的に、前年度退学が多かった前期に外部講師を招きモチベーション向上に繋がる講演会を実施している。また心神耗弱についても授業を自宅で受けられる環境を設け学生自身が体調をコントロールしながら学校生活を送れる環境に設定した。

○就職

就職学年では各学科で校内企業説明会を実施しており、学生が就職活動開始のきっかけとなるような取り組みを行っている。医療系学科では大学病院からクリニックまで 20 施設以上、くすりアドバイザー科では毎週 1 回校内で実施する 1day インターンシップを開催している。他学科に関しても上記のような取り組みを行っている。進級学年でも就職活動早期化を目的として同様の企業説明会や業界理解を目的とした講演に参加することなどの授業を実施している。

○広報

- ・入学者数の増員を目指し、在校生スタッフの募集・育成強化にて募集最大化を図る。
- ・留学生の入学者増加に伴い、個別対応方法等の強化を図り、さらに留学生の合格基準等の見直しを行う。

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	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	4

① 課題

学校の理念や人材育成像については新入生の保護者には入学前ガイダンスを行うことで理解をいただいているが、入学後に定期的な発信をすることはなかった。2024 年度は保護者のメールアドレスを回収し学生の様子や学校で行う行事の案内を定期的実施予定ではあった。しかしメール内容が単位についての発信が主となったため本来の目的で利用することができなかった。

② 今後の改善方策

今年度よりスクレという保護者連絡ツールを導入し、教育理念の発信及び行事の案内等、学校への理解をいただける機会を増やすことが可能になる。保護者への発信を増やし課題解決を行う。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

・理念を浸透することは大変難しく感じる。病院では理念が掲載されているカードを名札ケースに入れているためいつでも見返せるようになっている。また職員の控室に掲示するなど理念浸透を図っている。（高木委員：全学科について）

・学生時代、オープンキャンパス等で学校のことを話す機会があったが、理念を高校生に伝える機会があまりなく理念を意識して過ごすことはなかった。一方で学校が掲げている人材育成像は教室に掲示されているので意識する場面も少なくはなかった。（坂井委員：全学科について）

・高校では保護者会や進路説明会など理念説明の場が多いため、年間で複数回保護者にお伝えすることができている。より良い教育を推進するためにご家庭の協力も必須なため、教育方針や理念についての浸透度を高めている。（齋藤亜希委員：全学科について）

・専門学校でも学生の多様性が進んでおり、ご家庭の協力は必要不可欠となっているため、今後専門学校でも教育のご理解をいただく機会を設ける。（齋藤瑞希さん：全学科について）

(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	4

① 課題

・2024 年度に新人事制度がスタートしたため面談や会議を通じてメンバーへの浸透を 1 年間行った。

② 今後の改善方策

・対象者との面談にて改めて人事制度の説明を行うことで理解を深め、評価者については評価力育成会議に出席し公正な評価ができるように 2025 年度も継続して行う。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

・制度導入は「人を育てる」ことが本来の目的であり、給与だけで評価が決まる印象を持たれないよう注意が必要である。各部署での評価統一も図ることが重要であり、また役割によって求められる能力が異なるため面談等で職員への説明を実施している。（杉山委員:全学科について）

・評価制度の理解は実際に評価を受けた時に深まるため、各店舗責任者より面談等で説明を行っている。また各従業員に求められる業務内容とランクを可視化し、評価について納得感を持つような仕組みとなっている。（鎗木委員:全学科について）

・評価面談時に緊張しないよう「育てられている」と実感できる運用を心がけており、教職員 1 人 1 人が自身への期待感に対し腑に落ちている状況を作る。（齋藤亜希委員:全学科について）

・それぞれの目標設定が重要であり、1 人 1 人の達成度が感じられるようにするべきである。（杉山委員:全学科について）

(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	4
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	4
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

- ・教育課程の編成は毎年行われているが、現場で必要とされる授業展開を全ての授業で網羅はできていない。
- ・実習に行くことは以前から変わらないが、病院での実習希望だけではなく美容クリニック志望も増えていることから選択肢を広げることも視野にいれる必要がある。

② 今後の改善方策

- ・実習を経験した在校生に対し授業内容についてインタビューを行い、授業内容と現場でギャップがないか確認する。
- ・現場の方々から教育課程についてご意見をいただく機会を設け、より実践的な内容に変更する。
- ・2025 年度は理由に応じてクリニックへも行けるように柔軟に対応する。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・他法人専門学校の実習生を受け入れた際、就職希望先が「美容医療の受付カウンセラー」という学生もいたことがあり、その学生にとっては病院での実習ではなく、本来は美容医療のクリニックで実習を行うことが学生の学びとしてはより有意義になるのではないかと感じている。(杉山委員:医療秘書科について)
- ・学生の多様化が進む中、進路選択も多種多様になってきている。学校としても学生の学習意欲向上のために実習先等も考えを変えていく必要がある。またカリキュラムについても現場で即戦力となる人材を育成するために実践的な授業を取り入れることを視野に検討する。(川畑さん: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	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	4
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	4

① 課題

年々目標喪失、心神耗弱を筆頭に理由も様々あり、退学率の低減が難しくなっている。またモチベーションの向上や配慮すべき学生の対策など多様な取り組みが求められる。

② 今後の改善方策

- ・担任だけではなく、チーム担任・教務主担当を中心にモチベーション低下が見受けられる学生に早めにアプローチをかける。また教科担当教員に学生の状況をタイムリーに共有し個別アプローチを行っていただくなど学校全体で学生の対応を行うような取り組みを行う。
- ・制度として週4日登校の導入や部分的なオンライン授業、ハイフレックス授業の導入をしている。配慮が必要な学生が負担なく学校に通うことができる環境設定をしている。

③ 特記事項

2024年度:退学率が前年度の10.8%から6.6%へ改善。

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・毎年学生と日常的な会話をし信頼関係を築いている。日常的に声をかけることによって最近の悩みを話してくれることがある。相談を受けることで学生の支援や退学防止に繋がっていると実感している。(高橋委員:全学科について)
- ・近年の学生は情報収集能力など優秀な学生が多いがメンタルが弱い傾向にあると感じる。就職してきた学生についても5月中旬から退職希望が出てくることが多くなってきている。メンタル強化をするための支援などは各教育機関でも考える必要がある。(杉山委員:全学科について)
- ・医療職ではセキュリティの観点から在宅勤務が難しく、通勤ストレスが離職要因となることもある。(高木委員:全学科について)
- ・通勤と通学については同じ時間で考えている友人が多かった印象。学生時代と同様の通学時間であれば、大き

な負担には感じていない(坂井委員:全学科について)

・学校としても上記のように考える学生が増えていることからハイフレックス授業の導入だけではなく、社会人育成の意義を再認識し学生の指導にあたる。(川畑さん:全学科について)

(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	4
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	4

① 課題

・教員の経験値によって生徒に対して就職先の斡旋等、支援体制に差が出ている。その為、就職活動の斡旋及び就職指導にも影響がある。

② 今後の改善方策

・2023 年度に導入したスタログをより活用するために毎回の授業で就職状況を把握し学生のサポートがタイムリーかつ円滑に対応を行うことで支援体制を充実する。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

・卒業生へのアプローチとして、人材プールを活用した再就職支援も検討している。学校と協力していきたいと考えている。既に退職してしまった卒業生へのアプローチを医療機関としてもさせていただきたい。(高木委員:全学科について)

・卒業生から報告があった場合には再就職の支援ができているが、報告がない限りは情報収集ができない。まずは卒業生に毎年アプローチをしたいと考えており、情報収集ができ次第、医療機関とも協力をしていきたい。(川畑さん:全学科について)

・医療機関への紹介において卒業生の実務経験年数や経験職種は問わないか事前に確認の上進めたい。(陶山さん:全学科について)

(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	4

① 課題

なし

② 今後の改善方策

なし

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

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 ① 課題

なし

② 今後の改善方策

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

(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

なし

② 今後の改善方策

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

(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	4

① 課題

・キワニズドールなどボランティアを実施する環境はあるが学科によって差がある。

② 今後の改善方策

・企業訪問等でボランティアがあるかをヒアリングし、ボランティアを定期的にできる環境設定を行う。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

・現場のボランティア機会が減少している点は課題であるため、社会に出る前に多くの経験を積ませたいと学校としては考えている。（齋藤瑞希さん:全学科について）

・コロナの感染症対策等により、医療現場でのボランティア再開は難しい状態である。現在は老人ホーム等での活動を再開するかどうかを現在検討中である。（高木委員:全学科について）

(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	4
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	4
学内で適切な体制が整備されているか	4

① 課題

- ・2024 年度留学生募集が大幅に伸びたが、教職員の留学生の対応スキルが不足していたため対応に時間がかかってしまった。教職員の留学生対応のスキルアップが必要と考える。
- ・日本語が覚束ない留学生がいるため学習習熟度に差が発生してしまう。

② 今後の改善方策

- ・2025 年度はグループ内国際事業部や日本語学校に協力を要請し、適切な対応を行う。
- ・日本語での理解が不十分な学生には学習習熟度の担保ができるように授業アシスタントを設置することや授業で使用する翻訳システムを導入する。
- ・日本語力向上のためにカリキュラム外で日本語の補講を行い、日本語力向上を図る。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

- ・病院での就職には日本の専門学校を卒業し、専門士資格が必要であることがまずは第一条件。また外国人の雇用には技人国ビザの申請も必要である。(杉山委員:WEB デザイン・IT 科について)
- ・現在は病院の立地上、医療通訳が病院内で活躍している。医療関連の説明は言語面でのトラブルも多く、それを防ぐために医療通訳人材を採用している。各医療機関もちろん現在日本で学んでいる留学生は日本語力の向上が最重要となるのではないかと推測している。(高木委員:WEB デザイン・IT 科について)
- ・東京医療秘書歯科衛生&IT 専門学校も留学生が多くなっており、日本語能力の向上が必要な状態。就職支援をするにもまずは日本で働くことができる一定の基準まで育成する必要があるため、留学生育成にも力を入れ、各医療機関にお力添えができるよう人材輩出を行う。(川畑さん:WEB デザイン・IT 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

- ・2025 年度も引き続き、教育理念である「技能と心の調和」を念頭に教育や人材育成を行う。
- ・委員会でいただいた意見を実施へ繋げるために計画を立て、現場で活かせる知識や技術の提供について強化する。
- ・在校生の退学防止、卒業生との繋がり強化等の意見をもとに対策案を今後の学校運営に活かす。