

# 国際メディカル専門学校

学校関係者評価報告書  
(令和4年度)

令和5年4月10日

## 学校関係者評価委員会議事録

### 第11回 学校関係者評価委員会議事録

### ICM 国際メディカル専門学校 議事録

会議名 ICM 国際メディカル専門学校 第11回学校関係者評価委員会

開催期日 令和5年4月3日（月）18:00～19:30

場 所 国際メディカル専門学校 オンライン会議

出席委員	南部郷厚生病院	事務長	野水 宏一
	医療法人愛広会	人事部長	田村 泰生
	社会福祉法人愛宕福祉会	人事部長	仲野 隆一
	校友会会長（新潟市民病院）		高橋 桜子（欠席）

学校側参加者	国際メディカル専門学校	副校長	佐藤 秀幸
		看護学科副校長	米持 妙子
		教務部長	小林 克明
		事務局長	岩田 綾音

#### I. 令和4年度 各種運営目標の達成状況【報告】

1. 副校長 佐藤より、令和4年度の総括として各種目標に対しての実績数値が各委員に報告がなされた。
2. 令和4年度国試・主要認定検定試験実績、学生募集状況、学生の休退学、就職指導状況、その他コンプライアンス等の学校運営状況と学校自己評価報告書について副校長佐藤より説明がなされた。

#### II、学校自己評価報告に基づく学校関係者評価委員からの評価・意見

別紙「学校自己評価報告書」を事前に確認いただき、評価項目ごとに委員の意見を頂戴した。

## 目次（評価項目一覧）

### 1. 教育理念・目標

- 学校の理念・目的・育成人材像は定められているか
- 学校における職業教育の特色は何か
- 社会のニーズをふまえた学校の将来構想を抱いているか
- 学校の理念・目的・育成人材像は・特色・将来構想などが学生・保護者に周知されているか
- 各学科の教育目標、育成人材象は学科等に対応する業界のニーズに向けて方向付けられているか

### 2. 学校運営

- 目的等に沿った運営方針が策定されているか
- 運営方針に沿った事業計画が策定されているか
- 運営組織や意志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
- 人事、給与に関する規定等は整備されているか
- 教務・財務等の組織整備など意志決定システムは整備されているか
- 業界や地域社会に等に対するコンプライアンス体制が整備されているか
- 教育活動等に関する情報公開が適切になされているか
- 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. 教育活動

- 教育理念などに沿った教育課程の編成・実施方策などが策定されているか
- 教育理念、育成人材象や業界のニーズを踏まえた学科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
- 学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか
- 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
- 関連分野の企業・関係施設等や業界団体等との連携により、カリキュラムの作成、見直し等が実施されているか
- 関連分野における実践的な職業教育が体系的に位置づけられているか
- 授業評価の実施・評価体制はあるか
- 職業教育に対する外部関係者からの評価を取り入れているか
- 成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか
- 資格取得等に関する指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか

- 人材育成目標の達成に向け授業を行うことが出来る要件を備えた教員を確保しているか
- 関連分野における業界等との連携に置いて優れた教員を確保するなどマネジメントが行われているか
- 関連分野における先端的な知識・技能等を習得するための研修や教員の指導力の育成など資質向上のための取組が行われているか
- 職員の能力開発のための研修などが行われているか

#### 4. 学修成果

- 就職率の向上が図られているか
- 資格取得率の向上が図られているか
- 退学率の低減が図られているか
- 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
- 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かつようされているか

#### 5. 学生支援

- 進路・就職に関する支援体制は整備されているか
- 学生相談に関する体制は整備されているか
- 学生に対する経済的な支援体制は整備されているか
- 学生の健康管理を担う組織体制はあるか
- 課外活動に対する支援体制は整備されているか
- 学生の生活環境への支援は行われているか
- 保護者と適切に連携しているか
- 卒業生への支援体制はあるか
- 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
- 高校・高等専修学校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

#### 6. 教育環境

- 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
- 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
- 防災に対する体制は整備されているか

#### 7. 学生の受入れ募集

- 学生募集活動は適正に行われているか
- 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
- 学納金は妥当なものとなっているか

## 8. 財務

- 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか
- 予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか
- 財務について会計監査が適正に行われているか
- 財務情報公開の体制整備はできているか

## 9. 法令等の遵守

- 法令、専門学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか
- 個人情報に対し、その保護のための対策がとられているか
- 自己評価の実施と問題点の改善を行っているか
- 自己評価結果を公開しているか

## 10. 社会貢献・地域貢献

- 学校の教育資源や施設を利用した社会貢献・地域貢献を行っているか
- 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか
- 地域に対する公開講座・教育訓練の受託等を積極的に実施しているか

## 1. 教育理念・目標

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	評価
学校の理念・目的・育成人材像は定められているか	4
学校の理念、目的のもとに特色ある職業教育が行われているか	4
社会のニーズをふ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・育成人材像は・特色・将来構想などが生徒・学生・保護者に周知されているか	4
各学科の教育目標、育成人材象は学科等に対応する業界のニーズに向けて方向付けられているか	4

### (2) 現状

- 当校では以下の教育理念、学校の使命、人間力育成のための教育指針を掲げ、人材育成を行っている。また、これらの教育理念、学校の使命、教育指針のもと、各学科において学科教育目標が定められている。

#### 【教育理念】

高い専門能力を追求しながらも、単に知識・技術教育に偏ることなく、広い視野と豊かな人間性を持った、想像力に満ちた人材育成の場であること。

#### 【学校の使命】

- 1、よりよい医療人・社会人の育成輩出を通じて地域社会国家国際社会の発展に寄与する。
- 2、学生の夢・希望をかなえる場を提供し、誠心誠意サポートする。

#### 【人間力育成のための教育指針】

実践行動学：目標を明確に、モチベーションを維持し、前向きに努力する。

礼儀・礼節：挨拶、状況に応じた言葉遣いや行動をし、感謝の心を持つ。

清潔：身だしなみを整え、環境を整備し、自分の心を磨く。

地域貢献：地域行事に参加することで、地域に愛着を持つ。

国際理解：海外研修や留学生との交流を通じて異文化理解と受容の精神を持つ。

奉仕：ボランティア活動を通して、他者を思いやる謙虚な気持ち、公共心を持つ。

集団行動：他者との協調、集団の中で自らの果たす役割、リーダーシップを学ぶ。

- 当校の教育の特色として以下の点が挙げられる。
  - ・ 厚生労働省指定養成施設ほか外部機関から指定・認可を受けた学科が多く、カリキュラム、教員、施設、実習施設等法令の要件に則り整備されている。
  - ・ 職業力を高めるための、病院等医療機関、社会福祉施設等と連携した職業実践型実習が豊富に取り入れられている。
  - ・ 国家資格、検定資格指導にあつては各学科とも高い合格実績を支える指導の仕組みを備え、学生個々へのきめ細かい対応を行っている。
  - ・ 豊かな人間性を養うために地域行事への参加や、ボランティア活動などを実施している。

- ・ 文部科学省の職業実践専門課程の認定を受け、大学、病院、各種業界団体等の有識者と議論を重ね、学生指導・教育課程の編成について検討をしている。2023年3月時点で全学科が認定維持されている。
- ・ 医療系専門学校として取り組むSDGs項目を学校運営方針にも掲げ、職員会議においても周知を図っている。また、共通する業界・分野との連携・連動を図っていく。
- 教育理念・学校の使命や人間性育成のための教育指針は学生には年度当初に配布する「学生便覧」に記載し、新入生・在学生に周知している。また、保護者には保護者会にて伝えている。また、各学科とも3つのポリシー（アドミッションポリシー：入学受入れ方針、カリキュラムポリシー：教育課程方針、ディプロマポリシー：卒業認定方針）をさだめ、年度初めのオリエンテーション、オープンキャンパス時に説明し、募集要項にも記載し、周知を図っている。2021年度より、学生・教職員共通の行動規範を項目（挨拶、感謝、規律、責任、プラス思考）立てて設定し、指導や業務遂行上の拠り所としている。

### （3）課題と改善策

- ・ 少子化、人生100年時代、コロナ禍と変化の速い社会情勢の中で、医療分野で求められる人材像も変化してきている。コロナ禍で急速に進んだデジタル化と新型コロナウイルスによる働き方や生活習慣の変化は、コロナ以前に戻ることはなく今後の職業に大きな影響を与えていく。専門職に求められる資質と社会のニーズをとらえ、それに対応できる人材育成を目指し、現在掲げている3つのポリシーについては年度単位で見直しを図り、常なる教育改善を遂行していく。2022年度は全学科共通のディプロマポリシーを策定し、職員会にて全教職員に提示した。学生にも各科のポリシーと合わせて、共通ディプロマポリシーについて説明し、教室掲示等で明示している。2023年度も同様に周知を図る。
- ・ SDGs 目標「ゴール3：すべての人に健康と福祉を」＋「ゴール4：質の高い教育をみんなに」を教育理念内にも反映させ、その具体的な運営方針を設定している。掲げる教育目標達成のためのマインドセットである「学生・教職員共通の考動規範（2022年度は行動→考動とした）」の浸透を図るため、週単位の教職員朝礼において教職員個人が自らの考動を宣言し、全体唱和をしている。クラスおよび学内にも掲示し、どの項目に位置づく指導かを振り返りながら教育活動を遂行しており、人材育成の目的とその具体考動が周知されている。

### （4）学校関係者評価委員会による評価

野水委員）

新型コロナ禍、社会の変化が激しい時代にある。それに応じて社会が求める人材ニーズも多様化していく。変化に対応した教育活動を推進していくことが求められる。

## 2. 学校運営

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	評価
目的等に沿った運営方針が策定されているか	4
運営方針に沿った事業計画が策定されているか	4
運営組織や意志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
教務・財務等の組織整備など意志決定システムは整備されているか	4
人事、給与に関する規定等は整備されているか	4
業界や地域社会に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
教育活動等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

### (2) 現状

- 運営方針は年度初めにビジョンシートに明記され、職員会時に全教職員に周知される。更に、各部各科で単年度ごとの運営方針を具体的明確にし、職員会で周知・共有している。
- 学校の運営については、学則および諸規定によって明確化されており、有効に機能している。また、教職員による運営組織については組織図、校務分掌を毎年作成することで明確化している。
- 教務・財務等の組織整備など、法人全体の重要事項については、理事会・評議委員会が組織され、定期的な運営状況の報告を行っており、不定期に発生する法人全体に関わる重要事項についても、理事会・評議委員会を開催して意志決定がなされている。
- 校内においては会議規程に定められた運営部会、運営に関する会議、学科長会議、職員会議を定期的に行い、必要に応じて重要事項の協議・決定を図っており、組織としての意志決定を効率的に行っている。
- 人事、給与については法人の就業規則並びに諸規定によって規定されている。
- 教育活動等については当校 Web サイト等により情報公開に努めている。
- 情報システムとしては、学籍管理システム、財務会計システム、予算検討システム、学校業務支援システム（学生納付金の管理等）等により効率的に運用されている。
- 学費サポートセンターによる経理業務省力化が図られている。
- 経費精算システムの導入により、教職員の事務作業負担の軽減が図れている。

### (3) 課題と改善策

- 2022年度はコロナ禍3年目の学校運営であり、過年度の経験を活かしながら、まずは感染管理と安全性を優先した職員管理（勤務体制、テレワーク）、学生指導（対面とオンラインの併用）の持続に務めた。年度途中、感染拡大の波が何度かあり、学生、教職員共に感染者と濃厚接触者が複数発生したが、日常の健康管理体制を強化し、速やかなオ



ンラインへの移行により学内クラスターの発生と感染拡大をしのいだ。経験から、昨年度以上にスピーディーな情報交換・共有、議論が円滑に図られるようになってきている。時代と変化に応じた学校運営のあり方は、自校だけでなく、カレッジリーグ各姉妹校との横連携を図りながら構築していきたい。

- ・働き方の改革、ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進を図ることも方針として掲げ、業務の効率化と法令順守に努めている。昨年度の学校関係者評価委員会においても、コロナ禍で学生・教職員共に様々な負担が増加する中でも教育サービスの維持と WLB の両立を図っていくことが求められた。運営に関する会議等にて組織としての WLB 意識は高めているが、教職員個人単位での具体的な業務分担や WLB 意識にはまだ様々な課題がある。2023 年度よりグループ全体の勤怠管理がより強化（勤怠管理システムの導入）され、教職員の働き方を可視化していくことになるため、業務の効率化だけに視点を置かず、教職員個々の WLB を重視し、より積極的に働きかけていく。システム導入によって課題も生じると思われるため、都度課題の抽出と改善に務めながら勤怠管理体制をより強化していく。

#### （４）学校関係者評価委員会による評価

田村委員）

WLB の観点もあり、自施設でも同様の勤怠管理システムが導入している。給与事務担当者は効率化、負担は軽減している。全職員の WLB 改善を図れるかはこれからの運用次第である。学校運営においても有効的に活用できるように検討されたい。

仲野委員）

勤怠管理システムを入れる目的をしっかりと意識して運用すべきである。システムを入れただけで WLB が確保できない場合もある。勤怠管理を可視化するだけでなく、どこに問題があるか、どこを効率化できるかなどを常に意識していくべき。

### 3. 教育活動

#### (1) 自己採点

適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	評価
教育理念などに沿った教育課程の編成・実施方策などが策定されているか	4
教育理念、育成人材象や業界のニーズを踏まえた学科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・関係施設等や業界団体等との連携により、カリキュラムの作成、見直し等が実施されているか	4
関連分野における実践的な職業教育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	3
職業教育に対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、進級・卒業判定の基準は明確になっているか	4
資格取得等に関する指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか	3
人材育成目標の達成に向け授業を行うことが出来る要件を備えた教員を確保しているか	2
関連分野における業界等との連携において優れた教員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・技能等を習得するための研修や教員の指導力の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などが行われているか	4

#### (2) 現状

- 教育課程の編成・実施は教育理念、学校の使命、人間力育成のための教育指針を踏まえた上で、学科長を中心に策定される。明確に定められた学科教育目標に沿って体系的に編成されている。その上で、指定養成施設は各指導要領に則り、教育課程の変更承認申請を行っている。
- 実践的な職業教育として、病院等医療機関および社会福祉施設等または校内の学校附属鍼灸治療院での職業実践型実習授業を全ての学科で行っている。
- 授業評価については前期・後期の各期に1回、年間2回の学生授業評価アンケートを行っている。結果は担当教員にフィードバックされ授業の改善に反映されている。
- 成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確に定められており、「学生便覧」に記載され学生に周知されている。各科目担当教員より期ごと試験等による評価を行い、病院等による実習の評価にあたっては当該実習先の指導者から実習後に評価をいただく。
- 資格取得についてはカリキュラムの課程認定を進めることで体系的に位置づけ取得しやすい体制を整備している。また、対策授業を取り入れることで学生の資格取得を支援している。

- 教員の資質向上については、研修規定に基づき法人にて行われる各種研修の他、各学科の専門性に応じた外部研修、学会への参加等を奨励している。また、職員の能力開発については法人全体でマネジメントや広報等、各種研修に取り組んでいる。

### (3) 課題と改善策

- ・前年度カリキュラム変更をした看護学科、鍼灸学科は、2022年度入学生より新カリキュラムが適用されている。2022年度は新たに臨床工学技士科が法令改正（現在の医療体制、医師のタスクシフト等に起因する臨床工学技士の業務範囲拡大）に伴うカリキュラム変更が行われ、すでに認可を受けている（2023年度入学生より適用）。新カリキュラムが「教育の質」の向上に貢献し、学生の深い学びと満足度向上につながってくかは完成年度（3年後）に向けて学生授業評価アンケートや学生意識調査にて経時的に図り改善していく必要がある。授業単位の改善と合わせて、クラス運営上の課題を抽出しながら、学科・学校単位の組織的な指導改善を促していく。そのため、教職員の自己啓発的な研修と、役職者の組織運営やマネジメントに関わる研修のバランスをとりながら、学校全体の課題解決力の強化を図っていききたい。
- ・授業アンケートに関して、近年、教員と学生の「理解度」への感覚のずれが生じている。また、「理解」に必要な学習の質と量についても同様である。教員の授業スキルを高め改善していくことと合わせて、学生の入学時からの就学意欲、学習行動、人格的要素（成長）を分析しながら、多面的な学生指導と動機付けができる教員個の指導スキルの向上を図っていききたい。
- ・看護学科にて年度途中離職が2件（年度当初予定1件、予定外1件）、年度内での中途採用は1件で法令要件人数1名不足の状態での運営となった。専任教員は全国的母数も不足しており、さらに働き方や価値観が多様化する時代であるため、職場環境の見直し、部門目標と個の仕事のやりがいをリンクさせた目標設定と人事評価については、なお改善を図っていく。
- ・学内のメンタルヘルスの意識醸成のため、メンタルヘルス系研修への参加推進、メンタルヘルス・マネジメント検定受験の導入・推奨を進め、2022年度は10名の教職員が検定を受験し全員が合格した。検定受験に向けて学科等の枠を超えたコミュニティも形成され、教職員間コミュニケーションの活性化への効果を感じた。2023年度も引き続き組織的に取り組み、学内全体のコミュニケーションを向上させていく。

## 学修成果

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	評価
就職率の向上が図られているか	4
資格取得率の向上が図られているか	2
退学率の低減が図られているか	2
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	2
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

### (2) 現状

- 就職部、就職・進路相談室を配置し、法人の関連部署、実習先病院・施設、卒業生等との連携を図り、求人獲得、就職支援を行っている。
- 資格取得は各学科で最重要課題として取り組んでいる。資格取得実績は学校全体で高いレベルで維持すること目標立てている。
- 健康上の理由や精神的な理由による欠席等、学生の状況については、月例の学科長会議で学科長からの報告により把握、共有される。また、学生の生活上の諸問題等について、必要に応じて個別面談等を実施し、スクールカウンセラー等の活用等退学率の低減に努めている。退学に至らぬまでも、鬱等で医師の診断がつく精神的な理由や人間関係構築面での不安から休学に至る事例が増えている。
- 卒業生については校友会が組織され、校友会総連合会との連携により卒業生の動向を把握している。
- 卒業生から在校生向けに就職活動・学習に関する動機付けの座談会等の機会を設けてきている。

### (3) 課題と改善策

- ・2022年度国家試験、主要検定結果は総合的にはやや不良となった。

前年度のコロナ禍でのオンライン対策も前向きな指導経験として、特に目標未達であったの国試系学科は改善のための具体的な年間計画を立ててスタートした。学生動機付けに注力する一方、段階的な目標設定と成果管理に時間を要し、計画予定通りに指導が進んでいない学科もあり、都度改善を促した。教務部長を中心に教務部全体課題として成果物にこだわり指導を継続してきたが、目標と大きく結果がずれる学科は、なお一層の指導内容の改善を求める必要がある。下位学年からの動機づけ手法、小さな成功体験の積み重ね方、カリキュラム構造の見直しなどまだ改善すべき事項が多い。学科内にて自浄的な改善策を見出すことが難しい場合は、外から学ぶ（外部研修、高い指導ノウハウをもつ他校から学ぶ等）ことも検討していく。

- ・退学率は昨年度比ではやや低減してはいるものの、目標（2%以内）に対しては未達となった。

医師の診断を伴う精神疾患によるものや目的意欲低下による休退学が今年度も複数発生している。「医療人育成」と「退学抑止」の狭間で、日常の学生指導に苦戦する教員教育力の課題も増加傾向にあるため、事例個別事例要因分析を行い、なお今後の抑止指導に活かしていきたい。入学志望者の減少と低学力化、クラス内での2極化（学習面、就学意欲面ともに）などがクラス運営上も問題となってきているが、外的要因（18歳人口減、大学全入）のせいにはせず、内的要因の分析と改善に尚努めていく。グループ全体で取り組んでいる退学抑止研修、SNS相談支援なども活用していく。

- ・近年当校の課題である卒業生との関わりであるが、その把握と卒後教育への一歩前進のため、校友会費を活用した各科分科会の企画と実施に向けて動き出した学科もある。具体的には鍼灸学科にて近年の卒業生へのアナウンスをし、学内での定期勉強会（実技指導含む。9、11、1、3月と隔週で実施）を実施し、毎回10名を超える卒業生が参加、卒後の学びを深めている。11月に鍼灸学科卒業生20名以上と在校生、関係業界関係者を招いての第1回特別講演会（演者：新潟医療福祉大学 鍼灸健康学科教授ほか）を開催した。2023年度は他科の卒後教育機会も企画検討していく。

ICM開校20年が経過したため、校友会総会の実施も視野に卒業生とのつながりを強化し、教育的活用（外部講師としての指導や卒業生講話）や、近未来の教員育成と採用（2022年度現在では実務経験を積んだ卒業生教員が6名在職）を模索していく。また、デジタル卒業生証の効果的な活用方法を検討し、学校情報の一方的な提供だけでなく、再就職やUターン就職へのサポート体制など双方向性を充実させていく。

#### （4）学校関係者評価委員会による評価

野水委員長）

- ・国家試験結果は臨床工学技士科・診療情報管理士学科で全員合格であったが、他国家試験・募集・退学抑止で良い結果が出せていない。教員の質が学生の質を決めるため、教員養成に注力すること。

学生を受け入れ育てる視点では、学修成果の良し悪しを学生に押し付けることなく、責任を持って指導をしていく必要がある。他校や他法人などと協力して学生指導方法の検討、教員養成を行っていく必要がある。

- ・鍼灸で取り組んでいる卒後勉強会は非常によいイベントである。全学科にて導入できるように取り組むとよい。『どのように地域に定着するか』、『認定看護師を取得する』など卒後の学びという点で学校として卒業生を継続フォローできるように意識していくことを検討されたい。

田村委員)

- ・ 国家試験不合格者がいると就職先からの学校評価がも下がってしまう。他校連携などグループのスケールメリットを活かして教育レベルを上げていくべきである。

#### 4. 学生支援

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	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	3
学生に対する経済的な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	3
卒業生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

#### (2) 現状

- 進路・就職相談について、主に就職・進路相談室が窓口となり、本人の希望や業界とのマッチング等に配慮しつつクラス単位、個別単位に指導を行っている。また、学生の生活上の諸問題等について、必要に応じて担任により個別面談等を実施している。
- 財団法人日本産業カウンセラー協会による学校訪問対面カウンセリング制度を整備し、学生相談に対する体制を整備している。
- 経済的な支援体制については、特待生制度、法人独自の奨学金制度、納付金の延分納制度等を整備している。また、事務局に担当窓口を設け、教育ローンや奨学金活用の相談を受け付けている。2019年度入学生からは一人暮らし支援制度を設け、アパート家賃の負担軽減を図る施策を行っている。
- 高等教育就学支援制度（進路への意識や進学意欲があれば、家庭の経済状況に関わらず、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校に進学できる機会を確保する制度、文部科学省）の対象校として認可を受けている。現在、多くの学生が同制度の適用となっている。
- 毎年保護者会を開催している。新入生保護者には教育理念や方針を説明する機会を持ち、年度途中でクラス単位での個別懇談を実施している。2022年度はいずれもオンラインでの対応となったが、遠方保護者の移動負担なく参加保護者も多い。
- 卒業生に対しては校友会ホームページを通じて学校情報を提供している。グループ内人材派遣企業との連携で、転職・再就職サポート体制を構築している。
- 専門実践教育訓練給付金講座について、現在、申請可能な全学科（臨床工学技士科、看護学科、鍼灸学科）が対象講座となっている。
- 高校生、中学生の職業選択にかかる研究として学習訪問活動を積極的に受け入れている。

### (3) 課題と改善策

- ・2022年度、学生支援全般に、学生がコロナ感染した場合や、濃厚接触者になった場合、発熱等の体調不良の場合、県外へ移動した場合、同居家族の感染ケースなど、国・自治体・グループ方針等に従いながらも柔軟に対応していかなければならず、常に変化する情勢を把握しながら学校として対策を講じる必要があった。実習前後や長期休暇の後にオンライン授業期間を設けたり、感染リスクの高い授業内容においては対面とオンラインのハイブリッド型も取り入れたりする等、安全面には柔軟に対応を図ってきた。経験は次年度以降の学生支援も生かせるものとする。
- ・2022年度就職指導體制の人事異動があり、新体制で就職部長と就職・進路相談室が中心となり、月次目標を意識した学生就職活動を支援してきた。3月末求職者全員内定である。しかし、国家試験等の結果が就職内定（結果によって内定と理系）に直結するため、就活学生の属性把握と活動のタイミングを就職部と学科が常時情報共有しながら、連動的に指導する体制を構築していく。

求人件数および求人数は昨年比で増加傾向であった

2022年度（3月末、公務員求人含む）

求人件数 634件（県内143件、県外491件） 前年比141%

求人数 8,463人（県内1,112人、県外7,351人） 前年比106%

※2021年度（3月末、公務員求人含む）

求人件数 451件（県内85件、県外366件） 前年比91%

求人数 8,018人（県内664人、県外7,354人） 前年比97%

- ・精神的に弱い学生や障害が疑われる学生向けにカウンセラー制度（産業カウンセラー協会との連携）を導入しているが、活用実績が少し減少傾向にある。その案内に対してネガティブ思考の学生もおり、様々なアプローチが必要となってきた。2022年度は学生に対してのメンタルヘルス教育も企画としてセルフケア研修を実施した。学生の在籍期間中の心情変化を点ではなく線でとらえて、より適切なタイミングでの支援活動を企画していく。あわせて、教職員全体のメンタルヘルス知識の醸成と組織的な相談体制を構築するための研修参加、メンタルヘルス・マネジメント検定の推奨を引き続き行っていく。グループ支援下にて、学生向けSNS相談の窓口もできたため、こちらも併せて学生支援の一つとして案内・活用していく。
- ・保護者との日常連携・連絡ツールとして、デジタル学生証に紐づけられた保護者証を設定し、保護者とも連絡できる体制を整えた。今後は緊急時の連絡だけでなく、日常の教育活動や学生個々の状況などを適宜報・連・相できる状態にしていく。



#### (4) 学校関係者評価委員会による評価

仲野委員)

コロナ感染対策について、自施設職員は高齢者もいるためマスクを着用している。施設外は自己判断に任せている。5類になっても医療現場はいままで同様の感染対策を行っていく。学校においては現状では学生・教職員はマスク着用を推奨という状況であるが、病院実習を意識した行動は必要である。

田村委員)

コロナ対策について、病院においては5類になってもマスク着用推奨というのは変更の予定がない。病院で実習を行う学校であるため、学内でもそれに応じた継続的対策が必要であると考えている。

## 5. 教育環境

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	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	3
防災に対する体制は整備されているか	3

### (2) 現状

- 指定養成施設が多いことから、校舎内施設設備、必要備品類にあつては法令の基準に則り整備されている。
- 法人が所有する研修施設において、各種オリエンテーション、就職研修を宿泊研修として実施しているほか、学校全体での講演会も実施している。
- 学内外の実習施設はどの学科も豊富に用意されている。海外研修は一部の学科で海外提携校を持ち、教育交流が図られているが、他学科では研修旅行の実施参加レベルに留まる。
- 春・秋定期に学校全体での防災訓練を実施している。震災想定・火災想定それぞれに校舎から外部集合場所への避難完了時間を測定し経年比較をしている。
- デジタル学生証システムに紐づけられた一斉緊急連絡体制を整えている。

### (3) 課題と改善策

- ・2022年度もコロナ感染の波に応じて学外実習を学内に切り替える事例は発生した。実習自体の受け入れは可能であっても、受け入れ人数や期間の制限、実習環境の縮小等で予定通りとはいかなかった（特に、看護学科において昨年、一昨年同様に影響あり）。

#### <看護臨地実習事例>

2019年度 実施施設総数：87施設

2020年度 実施施設総数：60施設（16施設より受け入れ困難回答）

2021年度 実施施設総数：73施設（9施設より受け入れ困難回答）

2022年度 実施施設総数：77施設（1施設より受け入れ困難回答）

新型コロナは2類から5類への移行がすでに決定しているが、医療・福祉機関で実習、指導を行う当校学生および教員は、実習先から求められる感染拡大対策を継続していく必要がある。国やグループの方針を確認しつつ、慎重に対応していく。

- ・グループ方針でもある海外研修は、段階的に難しいと判断し未実施とした（2023年度実施も時期尚早と考えている）。海外研修に替え、学内における国際理解の機会として4月およ

び10月に海外現地の医療機関に務める医療従事者（日本人）を講師としたオンライン講演を実施した。実施後の学生感想からも、自身の今後の可能性や、現在の学びに対する刺激を受けた様子うかがえた。学生成長を促す機会として、今後も企画継続していきたいと考えている。また、2023年以降、海外ではなく国内での就学研修はコロナ対策を徹底しつつ徐々に実施する方向で企画している。

- ・デジタル学生証を活用した学生との一斉連絡整備、日常の体調管理（検温&体調不良報告）体制を徹底、維持した。クラス内感染者発生の場合のクラス単位でのオンライン移行などの即日対応をし、学校全体を休校にする等の大きな影響をできるだけ軽減し、学びの継続性を保つことはできた。
- ・年2回定期に行うべき防災訓練は、コロナ禍によりクラス単位での避難訓練と避難経路の確認に留めたが、2023年以降はコロナ前訓練の実施を計画する。

#### （4）学校関係者評価委員会による評価

野水委員長）

コロナ禍であったが実習施設はだいぶ戻りつつあるよだが、領域によっては難しい施設もあり、NSGグループ内の学校間で連携して実習施設を確保していく必要がある。

## 学生の受入れ募集

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	評価
学生募集活動は適正に行われているか	3
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
学納金は妥当なものとなっているか	4

### (2) 現状

- 学生募集については、パンフレット、学生募集要項を毎年作成し、入学希望者に配布している。また、募集繁忙期は高い頻度（月2回以上）でオープンキャンパスを開催し、オープンキャンパスでは授業体験を実施する等、当校に対する理解を深めてもらっている。その他、県内県外の高校訪問等による学生募集活動も実施している。また、コロナ禍を鑑み、オンラインでのオープンキャンパス、個別相談、オンライン入試も実施している。
- 資格取得実績、就職実績等について数値データを示し、理解を促れるよう説明している。
- 社会人学生の学び直しを支援する「専門実践教育訓練給付金制度」の認定を受けている学科がある。同制度は3年ごとに見直され、教育実績に基づく再指定可否が判断される。現在、指定養成施設系学科は全学科が認定を受けている。

### (3) 課題と改善策

- ・前年度の教育実績が厳しい結果であった学科もあるが、学生指導のプロセスや学校生活の実際、就職実績、各種奨学制度を中心に適正な広報を行った。特に、志ある社会人の獲得を目指し、給付金制度の案内と合わせて、社会人推薦入試枠、医療資格を有する社会人の学費減免等を導入した。しかし、期待したほどの社会人入学者を獲得できず（例年、既卒入学率15～20%のところ、2023年度入学生は11%と減少）、課題を残した。学び直しの機会を求める社会人への情報提供機会と広報内容を精査し、給付金と併用しながら働きながら学べる鍼灸夜間部の活用など新たな募集施策を行う予定である。また、2022募集において看護学科初の留学生1名（香港在住者）の受け入れが決まっている。
- ・在籍数の確保と増加の課題である医療事務系3学科（診療情報管理士、医療秘書・医薬品アドバイザー学科、医療事務学科）にて、新たに2022年度より設置した医療事務学科（1年制）では、既存学科の実績と学科変更可能なコース設定から一定の入学者を獲得できた。一方で、診療情報管理士学科（3年制）でオープンキャンパス動員が大きく減少し、応募・入学にも直接影響し、全体入学目標もやや下回る結果となった。前回会議でも学生受け入れの市場ニーズと就職需要などの指摘もあったため、出口の需要も考慮しながら、学科単位での応募状況を分析し、学内他科、競合校（大学を含む）との差別化を図り、学科単位での応募エリアの拡大とターゲットの明確化などマーケティングの強化を図っていく。

#### (4) 学校関係者評価委員会による評価

野水委員長)

診療情報管理士の採用先について、中小病院においては疾病分類・統計分析、そこからマーケティングに活かしていくというところまでできていない施設が多く、採用増加に繋がっていない。まずは診療情報管理士を必要とする病院をリサーチして学校から接触していくなどを検討すべき。

中小病院においてはSEなどITスキルのみで医療知識を持っていない職員を採用するケースは少ない。診療情報管理士や医療事務などの資格を持ち、ITスキルを持っているものがいれば重宝する。よって学内教育でもIT教育を継続して行う必要がある。

田村委員)

診療情報管理士について現状では採用増加は難しい。ただ将来的には保険点数加算などで募集増加につながる可能性はある。

## 8. 財務

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	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	3
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

### (2) 現状

- 法人として健全な財務状況となるべく中長期で収支計画を立てており、適切に外部監査を受けている。

### (3) 課題と改善策

#### 2022 年度収支

※収入 増加 要因／在籍学生数増による収入増

※支出 増加 要因／人件費の経年増、燃料高騰による光熱水費の増

- ・ 昨年同様にコロナによる予定イベント等の中止縮小や移動制限により予算・収支計画は年度当初予算からずれている。未使用となった諸費用は学生返金し、適正かつ健全な財務管理に務めた。また、社会情勢による高騰が影響し、水光熱費は予算を大きく上回る（予算比 1.4 倍程度の実績着地予定）着地となる。次年度予算管理上の抑制的経費と認識し、また、環境 SDGs の学生指導観点からも費用軽減に努めていく。
- ・ 経年的な人件費増加傾向（現在、支出の 40%弱で推移）にあるが、養成施設としての教員要件を維持していく上で必要な経費である。安定的な収入確保のため、学生在籍数の増加（最低 500 名在籍を下回らない）を図る必要がある。外的要因で財務基盤が崩れないように、社会人入学者の増加、募集エリア拡大など学生受け入れの積極的な施策を講じて収入増を図っていきたい。

#### 特記事項

学校法人として収支計画を立てているため、情報提供も法人単位としている。

### (4) 学校関係者評価委員会による評価

#### 野水委員長)

概ね問題ないと捉えているが、前年からの支出増加部分は経営の課題であるという視点をもち、削減に努力することが求められる。

## 9. 法令等の遵守

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	評価
法令、専門学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	2
個人情報に対し、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を行っているか	4
自己評価結果を公開しているか	4

### (2) 現状

- 法令、設置基準の遵守について、専門学校担当課との対応は法人本部で窓口となり一括して行っている。また、指定養成施設である学科については学校責任者が窓口となり厚生局、県担当課へ定期的に自己点検の報告を行い、変更事項については適切に承認申請および申請届出の手続きが行われている。
- 個人情報の保護に関する規則は明文化されており、学生便覧に記載され学生へも周知されている。
- SNS 等個人での情報発信機会が増加しているため、入学時および各科実習等の折に触れて「個人情報取り扱いガイドブック」にて個人情報保護に関する指導をしている。
- 教職員へのアンケート等も踏まえた自己評価を実施し、問題点については順次改善に取り組んでいる。平成 25 年度からは学校関係者評価委員会も設置し、自己評価の妥当性、透明性の向上を図っている。

### (3) 課題と改善策

- ・法令順守では、専任教員人数の確保の問題が継続中である。2022 年度内に看護学科にて 2 名の年度途中離職（うち 1 名は年度開始当初 5 月での予定外離職）。途中、1 名の教員採用があったが、教員不足にて県より指摘を受けている。人事部を通じて引き続き教員の募集をしているが、採用教員の中長期的な育成と離職防止に努めることも併せて強化していく必要がある。前段項目でも触れているワーク・ライフ・バランスと環境の改善に注力していく。今後の事業活動では、心理的安全性を高める取り組みなども検討していく。
- ・教育環境のデジタル化が急速に図られる中で、個人情報保護を含めた情報セキュリティの確保も今後の課題となる。グループ方針に沿って情報管理の研修にも参加し、有益な情報活用ツールを適正に扱っていく上で必要な学内情報管理のマナー、ルールの再整備を図っていく。また、時代の変化に対応すべく組織全体のデジタル・スキルの向上を図っていくことも重要課題である。関連研修への参加と合わせて、職員の検定等取得を推進・支援し、一定スキルが維持できる組織をつくっていききたい。

(4) 学校関係者評価委員会による評価

田村委員長)

離職について、コロナ禍も影響してか職場風土や職務理解が問題となっているケースがある。特に経験が浅い職員の離職防止など検討されたい。

野水委員長)

グループとして教員の配置や育成において足りていない傾向がある。頼れる教員頼みになり、他教員を引き上げるような育成視点が必要である。また、長期的に教員が働ける環境をつくるためにも WLB や福利厚生などの改善も求められる。



## 10. 社会貢献・地域貢献

(1) 自己採点 適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1

評価項目	評価
学校の教育資源や施設を利用した社会貢献・地域貢献を行っているか	3
学生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・教育訓練の受託等を積極的に実施しているか	3

### (2) 現状

- 近隣地域への清掃活動、募金活動を定期的に行っている。地域のスポーツイベントに鍼灸無料体験治療等での参加をしている。
- 県の公共委託訓練事業（医療事務短期講座）の認可を受け、学校の教育活動を地域に広く提供している。
- 献血と合わせて骨髄バンク登録について啓蒙（講演会など）を行っている。

### (3) 課題と改善策

- ・ ボランティア活動、社会貢献活動（献血含む）は、コロナ影響から 2022 年度も抑制的となり、外部からのボランティア依頼（病院施設系イベント補助ボランティア、各種イベントに付随する鍼灸治療体験など 10 件前後の依頼）もほぼ無かった。地域貢献活動として、コロナ対策を徹底しながら学校周辺地域の清掃活動を定期的に行った。コロナ終息傾向の 2023 年以降は、積極的に活動推進を行っていく。
- ・ 社会貢献の一環と位置付けている新潟県公共委託訓練（テクノスクールより委託、3 ヶ月短期講座「医療事務科」）を 2017 年より 6 年継続で委託を受けていた。2023 年 2 月開講に向けて募集を行ったが定員 16 名に対して応募者 7 名（最低開講必要人数 10 名）に留まり、収支採算があわないことから開講を見合わせる状況となった。2023 年度も同時期での受託がすでに決定しているため、開講に向けて訓練生の募集活動の見直しを図りたい。

### (4) 学校関係者評価委員会による評価

野水委員長)

コロナ禍において活動が抑制的になったことは致し方ない。今後のコロナ終息をみすえて、ボランティア等の社会貢献活動を徐々に計画、再開を検討すること。