

会議議事録

会議名	令和5年度 第2回学校関係者評価委員会
開催日時	令和5年12月7日 木曜日 18:30~19:40 (1時間10分)
場所	マロニエ医療福祉専門学校 3号館 視聴覚室
出席者 (敬称略)	<p>①評価委員</p> <p>北條 豊 (合同会社あゆみの森 代表社員) 川村 祐也 (医療法人常盤会 緑の屋根診療所) 須藤 智宏 (医療法人心救会 小山富士見台病院) 渡邊 芳江 (公益社団法人 栃木県看護協会 常任理事) 小島 里那 (大澤歯科医院) 荒井 紀子 (MO 後援会 会長) 日原 芳行 (マロニエ同窓会 副会長) (計7名)</p> <p>②学校教職員</p> <p>羽山 潔、(マロニエ 校長)、岩瀬明雄 (小山歯科 校長)、 宮内 修 (司会、マロニエ/小山歯科 統括部長)、 矢口 剛 (マロニエ 統括部長)、金久保 浩 (介護福祉学科長)、 岡田 岳 (作業療法学科長)、向山弘一 (理学療法学科長)、今井貴子 (看護学科長)、 栗田礼子 (歯科衛生学科長)、絹谷幸男 (事務局長)、 半田 享 (学生サポートセンター課長)、鈴木恭兵 (広報課長)、 鮎川幸乃 (学校評価事務局、総務課) (計13名)</p>
配布資料	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度 第2回学校関係者評価委員 次第 (事前配布) ・令和4年度 自己点検・自己評価結果 改善現状報告 (事前配布)
進行 議題内容 各詳細は 別紙の通り	<p>1. 開会 (挨拶、配布資料確認) 開会が宣言された後、配布資料の確認を行った。</p> <p>2. 校長挨拶 羽山校長より開会の挨拶が行われた。</p> <p>3. 学校関係者評価の進め方説明 本会の進め方の説明が行われた。報告書は事前配布のため、その場での読み上げは行わず、内容に対する質疑応答を行う旨が伝えられた。</p> <p>4. 自己評価結果に関する質疑応答及び補足説明 報告に対する質疑応答及び補足説明が以下の順に進められた。(別紙1) 委員による下記以外のその他意見等は、別途「学校関係者評価報告書」に記載する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の配置について 2. 介護福祉学科について①② 3. 助産学科について

4. 研修について
5. 情報共有ツールについて
6. 外部講師による学習会について
7. 入試実施後のフォロー訪問の徹底について

5. 意見交換と学校関係者評価の総評

羽山校長より総評が伝えられた。

—閉会—

議事記録者：鮎川

4. 自己評価結果に関する質疑応答及び補足説明

1. 職員の配置について

【委員からの質問・意見】

- ・「適正な職員の配置」とは、「法で定められた基準」を配置しているという意味なのか、「適材適所」に配置しているという意味なのか？もし、後者であるのであれば、「適材適所に配置する」ために、職員個々の能力をどのような手段で評価、把握しているのか教えていただきたいです。組織の方向性がしっかりして運営できていなければ「適所」の判断も曖昧になってしまうのですばらしいことだと思います。（日原）

【回答・補足】

- ・法で定められた基準を配置していることは前提として、適材適所という観点につきましては、以下のように職員の能力の把握評価ならびに配置を行っている。
 - 職員の能力・適性・意欲・行動の把握
人事考課制度（職員個人の能力・行動・意欲の把握、目標・実績に関する評価を行い人事や給与に反映する制度）により、職員の適性や能力を把握している。
人事考課の流れ…個々に目標を定め、期末に自己評価、上司が評価内容の査定を行う。
 - 適正な職員の配置
学校内の各組織の役割、仕事の内容と量を把握し、それらを絶えず見直すとともに、人の配置が適正になるように人事をしている。また、年度途中で必要があれば組織や人員配置の変更をしている。
 - 例1）今年度、統括部長を2名体制にして役割を分担することで、担当学科の業務の改善と迅速化が図れている。
 - 例2）学生サポートセンター職員、広報担当の職員を各学科の職員室に常在させることで、学生の支援体制、広報機能が強化されている。
 - 例3）各部署の事務量により事務担当職員の人数を変更し、事務処理の円滑化、迅速化が図れている。
- これからも、本校の人事考課制度の機能を高めていくことで、職員一人ひとりが持てる能力を発揮して、働き甲斐のある職場になっていくように努めるとともに、学校の組織としての力も高まるようにしていきたい。（羽山）

2. 介護福祉学科について①

【委員からの質問】

- ・実際の学生の特性に乖離が見られ、卒業生の早期退職がいる状況をどのように捉えているのですか。（川村）

【回答・補足】

- ・必ずしも特性が目立つ者だけが早期退職しているわけではなく、むしろ在学中は特性が目立たなかった者の早期退職者の方が多い。

ただ、発達障害や精神疾患があった学生が早期退職してしまう例もあったことから、状況を鑑み、ここ2～3年、特に心配な学生については、実習中から施設と連携を取り、個別の目標を定める等の対応をしている。また、就職においても、就職先の施設へ可能な限りその学生の特性を伝えた上で、雇用形態や業務内容をきめていただき、場合によっては就業してからも連絡相談を続け、就業の継続へつなげられるように努めている。

近年は早期離職者の数は減ってきているが、今後の課題としては、在学中は特に問題がなかった学生の早期離職防止にも努めていきたい。(金久保)

2. 介護福祉学科について②

【委員からの質問】

- ・「教員自身が専門分野だけではなく、学生の特性やその対応に関する研修を受講する」と記載があるが、「学生の特性」をどのように見分けているのか。
主観的判断なのか？何かしらのツールがあるのか？(日原)

【回答・補足】

- ・見分ける方法は主観ではなく、ICD-10（国際疾病分類）やDSM-5（精神疾患の統計マニュアル）等に基づいて判断している。
その際、現に起きている行動や言動だけでなく、過去の生育歴や家庭環境等、本人や保護者からの聞き取り等を含めて、慎重に行っている。
ただし、それによって、その学生に病気や障害のレッテルを貼るのではなく、その特性を「個性」として捉え、その学生の長所を伸ばす指導をおこなっている。また、将来を見据えて医療機関への受診や関連支援・相談施設の利用につなげられるような対応ができるように努めている。
過去には実際に相談施設の利用により本人の特性（得意不得意）の把握に繋がった例もある。
(金久保)

3. 助産学科について

【委員からの質問】

- ・納得的理解型の学習が定着させられないのは、学生・指導者の相違のためですか。(川村)

【回答・補足】

- ・「納得的理解」とは、知識として知っていることをある場面で活用して、「腹の底からわかった」という体験をすることで獲得できると考えている。
学生の姿を見ていると、「解説がないと、事象の意味が飲み込めない」「知っているけれど必要な時にその知識を取り出せない」「その場面が何とかなると、知識と照合することをしない」など、自分の頭の中と外部で起きている現象をつなぐことが苦手になってきていると感じる。
今年度も実習を終えて感じるのは、速いスピードで変化していく対象に起きていることをすべての場面でリアルタイムに説明することが難しく、学生自身の納得につなげる介入が、教員・指導者ともに相当な意識を持たないと困難ということである。

そのため、国家試験直前になって知識の意味を確認するという過程が必要となり、合格への道のりが長くなっているのだと分析している。

また、「自分からは極力動きたくない」「失敗やムダをはじめから避けたがる」傾向にある学生が増えているように肌感覚で感じる。そのため、教員が、学習姿勢の確立や一部極端に状況理解や場面と行動のズレのある学生に対応することに終始しがちになることも効果的な指導に手が回らない一因と考えている。

来年度は多くの学生が実習の前に知識を活用する手段、状況を自分の中でとらえる手段を組み込んでいく計画をしている。

具体的には 学科進度の検討（実習が終わってからでよいものは後に）

実習開始前の到達目標を上げて、伴ったカリキュラムに修正 など （赤坂）

→近年の学生の傾向については、助産学科に限らないのではないかと感じている。丁寧な指導をするには、相応の人的な労力が必要なのだろうと思う。看護の現場でも、法令に従いまずは最低限の人員を配置するが、それだけでは特に教育や指導の面では十分行き渡らない。しかし $+ \alpha$ の採用となると今後は経営へのバランスが難しくなる。（渡邊）

→限られた人員で対応するという事は、個々の教員のスキルが求められると感じている。

現時点ではやっつけているが、将来更に（学生の多様化が）広がった場合、かなり厳しい状況になるのではと思う。ただ、確かに人員の増強と経営のバランスは難しい。その中でも入学してくる学生をとらえてきちんと対応していかなければならないと思っている。（矢口）

4. 研修について

【委員からの質問】

- ・研修について誰がどのように誰に対して受講するかを決めているのか方法等を教えていただきたいです。（日原）

【回答・補足】

学内研修（宮内）

- ・ビジョン委員会（中長期計画を定めて運用する）でビジョン達成のための各種委員会や研究会等を決定する。その中に新人教員研修や学生対応力研究会等の研修（全部で6～7）が含まれる。研修の運用にあたっては教員経験を積み重ねてきたキャリアのある教員を中心に据えている。研修の受講参加については、まずは希望者であること、次に学科で該当研修が必要とした場合に学科長が依頼することで決定する。研修の形式については、主にディスカッションと講義となっている。なお、どの学科も臨地・臨床実習の指導で、その実施時期はバラバラであることから研修日の日程調整が難しいことや、特に看護については実習場所へ終日滞在することから、研修への参加が難しく、メンバーが限られてしまうことが課題である。

学外研修 各学科より

（介護：金久保）

学校からの指示、指名のほか、教員自身が受講したい研修を統括部長へ相談し、受講の可否を決定。

(作業：岡田)

作業療法学科は、WFOT の教育基準を満たしている認定校になり、その基準に教員の「教育の質の向上のための研鑽（研修等への参加）」が掲げられている。

そのため、各教員は定期的に研修へ参加している。その際、内容（参加期間、参加費用が掛かる場合など）によっては統括部長に相談している。

また、理学作業の専任教員になるためには3か月の研修を受ける必要があり、今年度入職した教員も研修を受けている。

(理学：向山)

基本的に指定規則上必要な研修に関しては、経験年数や入職時に必要など条件があるため、それに応じた順位付けをしている。なお、専任教員の研修については現在いる教員は全員受け終わっている。

研修規程については学科により研修の運用が異なることもあるため、内規という形で文章化する計画をしている。

参加自体については基本的には要望のあった研修ごとに検討を行っています。

(看護：今井)

先程説明のあったように1年間ほぼ実習指導があるため、研修に参加する時間を作ることが難しい。

ただ、研修の機会自体は多くあり、栃木県看護協会、栃木県看護系教員協議会、日本看護学校協議会、看護教育関係業者教育関連等の研修会案内に対し、まずは希望を募る。学科長が希望者の経歴、専門領域を勘案精査して人数を絞る。希望者がいないときは研修内容と照らし合わせ妥当な教員に受講してもらっている。近年は特に学生対応やアクティブラーニングに関する研修には参加してもらうようにしている。

各教員の質を少しでも上げるため、個人で2回/年参加できるよう努めている。

(歯科：栗田)

大きなものだと全国歯科衛生協議会主催の研修が年に一度ある。研修期間が5日間で、会場が遠方になるため、参加は前後含めて7日間宿泊が可能な教員に限られる。該当教員に可能かどうかを打診し、統括部長にも相談して決定している。

その他、県歯科衛生士会や業者のセミナー等は各教員の判断に任せている。

5. 情報共有ツールについて

【委員からの質問】

- ・サイボウズやラインなどの情報共有ツールの運用ルールなどはありますか？

特にラインは使い勝手がいい反面、業務時間外や深夜にメッセージがとどくなど教員に負担が

かかることなどはありませんか。(須藤)

【回答・補足】

サイボウズ (鮎川)

- ・サイボウズは教職員間の連絡や情報共有、業務上の各種申請ツールとして活用している。管理は総務課が行っている。実習先などでも確認できるよう、個人の端末でアクセスすることも許可しているため、外部からの個人情報の特定に繋がってしまうような内容（学生の住所など）は載せないというルールで運用している。

学外研修 各学科より

(介護：金久保)

以前はご指摘の通り夜中にラインが入ってくることもあったが、教員の負担が大きいため、3年ほど前からルールを定め、8～17時の間のみやり取りすることとした。最初はルールを守らない学生もいたが、時間外の連絡は翌日になってから返すということを教員側から徹底したところ学生側も時間を厳守するようになった。

(看護：今井)

看護学科では学科で管理しているタブレットを使って学生とラインのやり取りをしており、連絡可能な時間を制限している。まれに時間外に来た連絡は翌日確認するようにしている。緊急時の連絡は学科長に行くようになっているが、それも弔事など本当に緊急時のみとしている。

(理学：向山)

コロナ対応のためラインを導入した。以前はメールだったが、学生の閲覧返信率が低かった。ラインは既読確認の他、オンライン学習（ビデオ通話）にも活用できるところが利点。緊急の連絡や欠席の連絡はラインを使わないよう指導している。ルールに基づいて学生が運用することで、将来就職してからこのようなツールを仕事で活用する前のトレーニングにもなるのではないかと考えている。

(作業：岡田)

活用状況は理学療法学科とほぼ同様。時間外に来た連絡はあえて無視している。活用の中で学生には使い方や社会人としてのルールを学んでもらいたいと思っている。

(歯科：栗田)

クラスラインがあり、担任と学科長も参加している。使い方としては学校側からやクラスとしての日々の連絡や情報発信はほとんどで、夜間部があるため遅い時間になることもあるが、負担はそれほど大きくはない。

→特に実習中は何かあれば連絡を取れるような体制は取っているが、実習自体が以前に比べて無茶な日程や時間で行われなくなったのも教員の負担軽減には繋がっているかと思う。

(矢口)

→教職員への負担がないよう対応されているということが聞けて良かった。社会人になる前の予備的な学習としても活用しているという視点も良いと思った。作業療法士会に所属している中で、社会人の方が運用ルールがあやふやになっていると感じたので、その点では卒業生は安心だなと思う。(須藤)

6. 外部講師による学習会について

【委員からの意見】

- ・「放課後学習会」は外部講師に委託してとあるが、どのような分野・内容を行っているのか教えていただきたいです。(日原)

【回答・補足】

- ・入学前セミナーや外部模擬試験、アンケートの結果を基に学生の苦手分野を確認し、専門的な学びに向け、日本語力、読解力・文章力の養い方や要約の仕方、さらに割合・百分率・歩合の換算等の習得を目指した内容で、問題を解いて解説を繰り返す反復学習や個別の指導を実施している。(半田)

→講師の方は元中学校の校長でこちらから内容を指定してお願いしている。科目によっては更にもうその方から専門の先生に内容を確認してもらっていることもある。(矢口)

7. 入試実施後のフォロー訪問の徹底について

【委員からの質問】

- ・今後の活動の展望等として入試実施後のフォロー訪問の徹底について、具体的な方法をお聞かせいただければと思います。(渡邊)

【回答・補足】

- ・第1回入試後、10月末～11月1週目に実施。
出願者が通っている高校へ訪問し、出願のお礼と受験結果について改めて報告している。もし、不合格となってしまう場合には、要因について説明し、現時点での募集状況について触れた上で今後の動きについて確認させていただいている。(鈴木)