

学 校 関 係 者 評 価 報 告 書

学校関係者評価の基本方針

企業・業界団体・学術機関の有識者等との連携により、各専門分野における知見を活かして各学科の教育目標や教育環境等について評価し、その評価結果を教育活動及びその他の学校運営の改善に活かしていく。

開催日 平成29年10月23日 (月) 15:40～17:10

場 所 南海福祉専門学校

学校関係者評価委員出席者（敬称略）

澤田 真弓 兵庫大学 生涯福祉学部 こども福祉学科 講師

油谷 佳典 永寿福祉会 障がい事業部長

杉原 久仁子 大阪人間科学大学 人間科学部 医療福祉学科 助教

和田 正幸 南海かもめ認定こども園 園長

古川 正博 南海福祉専門学校 教育事業部長

一井 久子 南海福祉専門学校 学校長

野村 脩 南海福祉専門学校 介護社会福祉科長 兼 教務部長

室谷 雅美 南海福祉専門学校 児童福祉科長

久保山 宗男 南海福祉専門学校 事務長

川内 裕美子 南海福祉専門学校 事務室主任

評価項目	現状・達成目標	課題と今後の改善方策	学校関係者の評価・提言
<p>(1) 教育理念・目標</p> <p>学校の理念・目的・育成人材像は定められているか。</p>	<p>「人間(ひと)を大切に」という教育理念のもとに、</p> <p>①勤勉であること</p> <p>②人・ものを大切にす る心をもつこと</p> <p>③全ての人に明るく対 応できること</p> <p>④基本的生活習慣を正 しく確立すること</p> <p>⑤公共心、協調性を身 につけること</p> <p>⑥目的意識・向上心を もち積極的であること</p> <p>の6つの教育目標を掲 げている。</p>	<p>課題</p> <p>「人間(ひと)を大切に」という教育理念のもとに「社会人基礎力、社会人マナー等の教育」に注力し、育成と周知徹底に取り組んでいるが引き続き継続していくことが課題。</p> <p>改善策</p> <p>学生の現状は日々の係わりの中で十分把握されています。「人を育てる」から、「人が育つ環境を創造する」視点を全教職員で共有。</p> <p>理念と目標は定められているが、それに基づく育成方針などが不明瞭。マナーや技術も大事だが、モノゴトに対する考え方や捉え方などを育てることが大切だと考えます。</p>	<p>学校関係者の評価・提言</p> <ul style="list-style-type: none"> 「人間(ひと)を大切に」という教育理念は明確であり、専門職養成を目指して、「社会人基礎力、社会人マナー等の教育」を積極的に取り組まれている。しかしながら、学生数の減少に伴い「社会人基礎力、社会人マナーを習得する」以前の課題を抱える学生が増加していると考えられる。 人材育成は「人を育てる」と捉えられがちであり、そのような説明が溢れている。「人を育てる」ことは大変困難なことです。組織論では人材育成は本来「人を育てる」ことを意味するのではなく、「人が育つ環境を創造する」ことを意味している。 教職員の視点を少しシフトさせることによって、育成や周知徹底の方法論の拡大が可能となるのではないかと。 社会人マナーについては、授業で習えば理解できるというのではなく、日常の積み重ねから習得されるものと考えられる。 先生と生徒という関係性の中で、日常慣れ親しむ関係も良いことと思うが、社会的な場面では一線を引くような教育が必要とも感じる。 実習巡回時の先生に対する言動が、明らかに実習指導者に対しての言動と違うことが見られる。実習指導者に対して礼儀ある言動がとれるならば、先生に対しても同じ。しかも学校から外に出た場所においては、特に注意される点かと思う。 学校と卒業後の職場での意識の違いがギャップとなるため、教育の過程においては、専門教育も重要だが、その点を補完するようなカリキュラムを導入する検討をしてもいいのではないかと。 他校と比較して、カリキュラムや育成方針などを含めた環境は、現在の学生に合っているのか。 ※高校生へのアピール(評価や口コミ)は、どうなっているかの把握が必要。 授業中の挨拶、教務室での挨拶などまずは日常の「形」からできるよう指導をしている。できていない部分はその都度指導しているが、後半になるとだれてくる傾向がある。
<p>(2) 学校運営</p> <p>目的等に沿った運営方針が策定されているか。</p>	<p>年4回の定例理事会において目的等に沿った運営方針の計画、中間報告、最終報告を行い、明確にしている。</p>	<p>課題</p> <p>運営方針は示されたPDCAのPDは明確であるものの、CAが課題。</p> <p>改善策</p> <p>法人幹部会の活用によるCAの有効化。</p> <p>計画に対して結果が伴っているか検証が必要。未達であれば早期に見直し、追加の施策が必要である。</p>	<p>学校関係者の評価・提言</p> <ul style="list-style-type: none"> 定例理事会において事業計画の進捗確認も行われ、報告もされている。 PDCAのPDについては理事会(今年度からは評議員会)の確認・承認で十分役割を果たしている。 PDCAのCAについては毎月開催されている法人幹部会を活用され、スピーディーなCAを習慣化されるとよい。 計画に対する振り返りやチェックがなければ、その計画が正しいのかが不明瞭なまま進んでしまう。間違いに気づくのが遅くなれば遅くなるほど、キズは深くなっていく。間違いは修正し、良いものはより良いものへと修正を図りながら、運営をしていくことが必要である。 また、次年度の計画や中長期の計画は何に基づいて立てているのか明確にする必要がある。 C・Aが実行できない理由は、人の配置に問題があるのではないかと考える。 教職員の負担も大きくなっていることが伺えるので、良い人材が離れて行かないように見直しに行くことが大事である。

<p>(3) 教育活動</p> <p>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。</p>	<p>厚生労働省の指定養成施設指定規則の基準に則り、教育課程を定め、教養科目ならびに選択科目において本校の特色をだし、かつ、授業科目間の連携を考慮して体系づけている。</p>	<p>課題</p> <p>本校の人材育成の特色をいかに教育課程に反映させるのが課題。</p> <p>改善策</p> <p>教養科目の充実を図る。(専門教育の前提になることを明確に位置づけ)</p> <p>本校の人材育成の特色とは何かを突き詰め明文化し、教員に共有した意識をもたせるべきでは。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教育課程への反映は基準に則り、十二分に検討されている。 教育課程に反映する工夫もされている。 最近の若者は些細なことで辞めてしまうケースが目立つ。専門学校在学中に学生がもっと現場を知っておくべきだと感じる。勉強は学校内で完結するものでなく、学校で学んだ内容を現場で実践し、成果を振り返り、改善を行うことの繰り返しであり、これから先もずっと勉強を続けることになる。学生には、自分の人生を生き抜いていくための基礎をしっかりと築けるよう指導をしていただきたい。 同行援護従業者養成研修を選択科目に取り入れることを行った。ほとんど全員が希望し、取得した。
<p>(4) 学修成果</p> <p>就職率の向上が図られているか。</p>	<p>学校運営組織の中に「キャリア支援部」を設置し、クラス担任等と連携し本校学生のキャリア形成と就職活動を支援している。</p>	<p>課題</p> <p>年内就職率100%</p> <p>改善策</p> <p>入職後のキャリア形成などを見据えた支援を行っていただきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 就職率100%の背景には介護、福祉、保育の業界全体の採用難がある。 学校としてどのような学生を社会に送り出したいのかを明確にし、「とりあえず人手」という求人に対応するのではなく、今後も本校の学生を採用したいと考えていただけるキャリア形成が望まれる。 入職後すぐに退職したり、問題を起こして退職となれば、その施設からの学校への求人は難しくなる。離職状況の把握を行い、要因を洗い出すことも必要である。 人材確保が難しい業界であり、猫の手も借りたい施設はたくさんあると思うが、その後の評判を良くして行くことも大事と考える。 卒業後のフォローは細やかにされていると思うが、少々、手をかけすぎではないかを感じる。就職率100%とのことであるが、学生数が減っている中でどこに改善点などがあるかをきっちり今後も評価・見直しを実施してほしいと考える。 年内100%はなかなか困難であるが、年度末には100%に達することができる状況である。
<p>(5) 学生支援</p> <p>進路・就職に関する支援体制は整備されているか。</p>	<p>クラス担任制をとり、定期的に個人面談を実施。卒業生の就職している施設による学内就職ガイダンス、正装(スーツ)にて模擬面接等の実施により、早期の就職意識の高揚を促している。</p>	<p>課題</p> <p>キャリア支援部、各科、クラス担任が連携を行い、一体感をもっていかにきめ細かい個別対応ができるか。</p> <p>改善策</p> <p>入学後に就職セミナーを充実させるなど、学生に早い段階で社会に入る準備をすすめてはどうか</p>	<ul style="list-style-type: none"> (4) 学修成果と同じ。 教育の過程において専門教育も重要だが、人生設計や将来の展望を早い段階で認識させる必要がある。高校卒業したての年齢でそれを理解するには難しいので、そのようなカリキュラムも導入しても良いのではないかと。課題が見えればそれに対してどのような学生生活を送るべきなのかを考えさせられると思う。 資格以外に求められるもの(例えば漢字検定、パソコンスキルなど)の取得支援や環境整備などは学校の魅力効果につながるのでは取り組んではどうか。
<p>(6) 教育環境</p> <p>施設・整備は、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。</p>	<p>教育上必要な機器・設備については整備するとともに、5年間の中期設備更新計画を立て、優先順位をつけて実施している。</p>	<p>課題</p> <p>建物の改修等、高額となる施設整備。</p> <p>改善策</p> <p>耐用年数、減価償却を基礎に、長期的な改修、整備計画を検討。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中期設備計画をもって優先順位をつけて実施している。優先順位も大切ではあるが耐用年数、減価償却を考慮した計画性がより必要になると考える。 財務状況と関連するが、教育環境を整備していく上で長期計画、中期計画は重要な要素となる。 実際に在学する学生の意見も収集してみてもどうか。高額な投資をしなくても、取り組みは出来る事があると思う。 実習先の施設に協力を依頼し、学校に対してのイメージもアンケートなどで収集してみてもどうか? 口頭ではなく、記述で客観的に学校の評価の材料にしてみるなど。 機材を活用した実践ができているか。

<p>(7) 学生の受入れ募集</p> <p>学生募集活動は、適正に行われているか。</p>	<p>大阪府専修学校各種学校連合会が示している専門学校版AO入試に関する運用基準に沿って、スケジュール、留意事項等を遵守し、適正に行っている。</p>	<p>課題</p> <p>本校の教育活動の特色、魅力をいかに正確かつ分かり易く伝えられるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 対象学生の減少傾向は否めない状況があり、学生募集には苦心している。 学科の再編や看護学科の設置準備等、積極的な事業展開を考えている。 高校訪問をする時に、該当高校の卒業生が在籍している場合、同行するのはいかがか？（学生同行には制約もあると思うが、教職員のみで訪問するより伝わり方が違う。） どのような広報活動をしているのか？ その成果を知りたい。 競合校との違いを把握し、大学等が縮小・統合などある中で、どのようなビジョンをもって対応しているか。 フェイスブック・インスタなどのSNSの効果分析が必要。 ※アップは頻繁に行われているがブロックされていたり、反応がなければ意味がない。 高校などに掲示するパンフレットや資料の工夫（卒業生のメッセージ）特に地方であればあるほど効果が期待できると思う。 本校の教育活動の特色、魅力についても工夫し、改善しているが、結果にはつながっていない。
		<p>改善策</p> <p>出身学生を同行</p>	
		<p>課題</p> <p>財務基盤との両輪である経営基盤確立。特に、学生数の確保が課題。</p>	
<p>(8) 財務</p> <p>中長期的に財務基盤は安定しているといえるか。</p>	<p>法人全体として資産、負債、損益、キャッシュフローを含め、財務基盤上、支障はない。</p>	<p>改善策</p> <p>学校事業単体における赤字体質の脱却</p>	<ul style="list-style-type: none"> 法人全体としてみた時には保育事業の経営環境(追い風)で財務基盤上、支障はないと見える。しかしながら、学校単体の事業では27年度、28年度と赤字になっている。 私学経営は暗黒時代に突入と言われている。鋭意努力されていると思うが可能な限り学校事業単体で赤字体質にならないような工夫が求められる。支出減に努めているが、固定費等を考慮すると限界があり組織の疲弊にもつながる。収入増及び安定に向け、学生数確保に対する工夫が急務の課題である。 応募者数・入学者数及び定員充足率の推移を把握し、収支の均衡を保つため、学費改訂や設備投資を含め継続的に経営改善が必要ではないか。 効果が得られている部分を強みにできないか。 地域貢献など、大きな課題がある中で地方自治体との連携、付帯事業の展開。 学生（高校生）に限らず、社会人などをターゲットとしたプランも具体的に検討し、学生数の増加を図ることも要検討。 また、他の専門学校・短期大学との違いを強みにかえるプランがないか。 カリキュラムの見直し※夜間 or 2年間→3年間のカリキュラムなど。
		<p>課題</p> <p>法改正に対する確かつ迅速な対応。</p>	
		<p>改善策</p> <p>教員などの長時間労働がニュースに挙がることも多いなか、労働環境の確認、見直しなどを考えてみてはどうか。</p>	
<p>(9) 法令等の遵守</p> <p>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。</p>	<p>学校教育法、その他の法令、専修学校設置基準等に基づき適正な運営を行っている。</p>	<p>課題</p> <p>法改正に対する確かつ迅速な対応。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 法令等の遵守は「している」「できている」「していない」「できていない」という評価はそぐわないと考える。当然のことながら、歴史ある法人として真摯に法令遵守されている。 昨今の学校問題における一因である組織の専制化を起ささないためにも、さらなる「情報公開と風通しの良い組織づくり」を期待する。 個人情報保護法などの法改正もあったが、問題なく運営できているか。 長時間労働の問題が各業界で起きているが、労働環境などは問題がないか。 初任者研修の申請で不備があった点については、補講にて対応した。
		<p>改善策</p> <p>教員などの長時間労働がニュースに挙がることも多いなか、労働環境の確認、見直しなどを考えてみてはどうか。</p>	
		<p>課題</p> <p>法改正に対する確かつ迅速な対応。</p>	