令和5年度
「学校関係者評価」報告書

令和6年3月
学校法人 新潟高度情報学園
新潟こども医療専門学校

学校法人新潟高度情報学園 新潟こども医療専門学校自己点検・自己評価委員会「学校関係者評価」専門委員会は、令和5年度自己点検・自己評価報告書に基づいて学校関係者評価を実施し、以下の通り報告いたします。

1. 学校関係者評価専門委員会委員名簿

氏名	所属
林 正海	はやし社会福祉士事務所 代表
田村 知子	済生会新潟病院 事務部 医事課 係長

2. 参加者

学校評価委員

林 正海 (はやし社会福祉士事務所 代表)

田村 知子 (済生会新潟病院 事務部 医事課 係長)

学校側参加者 (事務局)

神田 優 (新潟こども医療専門学校 学校長)

横堀 正浩 (新潟こども医療専門学校 副校長)

石川 美穂 (新潟こども医療専門学校 教務部長代理)

板垣 裕 (新潟こども医療専門学校 教務課長)

本田 拓也 (新潟こども医療専門学校 就職支援課長)

小熊 亜沙子 (新潟こども医療専門学校 医療事務総合学科主任)

3. 基準項目ごとの学校関係者評価・意見

項目	評価・意見・質問等
基準1 教育理念・目的・ 育成人材像等	・特になし
基準2 学校運営	・特になし

<p>基準3 教育活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・チャット GPT の導入はなされているのか。 →学校としてすすんで使うよう勧めてはいないが、学生個人でレポートの確認などで使っている様子はある。学校として IT スキルはあるので、活用していくべきと思う。 ・人材育成のための職員研修について。 忙しさを言い訳にして勉強しなくなる。プログラムや仕組みを作るより、まずは動機付け。直属の上司の存在が重要で、「どうなりたいのか」「どうなりたくないのか」を聞き取る機会が必要。成長欲求（プラス）と危機回避（マイナス）の意識を言葉に変換して明確にしてやると幅が見えてくる。「いい学校に入りたい（プラス）」、「ビリにはなりたくない（マイナス）」など、結果は同じでも動機はそれぞれ違う。 教育者としての信念が強い正職員に対して、対価に見合う働きをすることを信念とするパート職員では信念の違いがある。信念を争わせない、正職と比較しない、「パートとしてここまでの基準が欲しい」ことを伝える。嫌々学ばせても成果は出ない。【アンカリング効果】 勉強したくない人は、変わることへの恐怖・不安があり、変わりたくないと思っている。【コンフォートゾーン】 不安への共感・同意からスモールステップで背中を押し、学びを促す。指導側に技術が必要。 ・若い職員とベテラン職員ではモチベーションのあげ方が違う。「能力をあげましょう」より「今のまま止まるのか、より魅力を高めていくのか」というあげ方。ベテラン勢のやる気を高められると組織が伸びる。 モチベーションをあげるだけでなく、下げないことが大事。若い人のモチベーションはアドレナリン寄りだが、ベテランのモチベーションは「あなたのやっていることは間違っていない、もうひと踏ん張り、もう少し力を貸してくれないか」など、役割感、年長者としてのプライドを刺激する。
<p>基準4 学修成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医療学科で内定取り消しが数件あった件について。 →家庭環境を揶揄された、先輩スタッフから意地悪されたなどが理由。職場側としては、やったやらない、良い悪いではなく、現職を守らざるをえないとのこと。 ・新人職員は実際働いてみてのギャップがあると思う。業務内容より人間関係に躓く新人が多い。特に1年目は、よく話を聞いて一緒に解決できることが大事。クリニックに対しては少人数、アットホームのイメージがあるが、クリニックのような小さい規模であると、切り替えや解決が難しい。 ・コロナ禍の影響もあり、学生は縦の繋がりや経験が少なく、人間関係の構築が上手ではない。上長ばかりに丁寧で身近な先輩への気配りが蔑ろになっていないかなど、人間関係の構築について学校でも指導する必要がある。また、「アットホーム」

	という期待へのズレを修正してやる必要もある。
基準5 学生支援	・特になし
基準6 教育環境	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時のマニュアルはあるか。 ・DCP（地域継続計画）、BCP（事業継続計画）があるか。 →例えば東日本大震災級が起きた場合にどこまで学生に対して責任を持ってやっていくかを話し合ったことはない。学校には基本的に備蓄品もなく、起こる前提で準備しなければならない。 ・職員会議の場を使ってでも具体的にシチュエーションをあげて話し合うことが大事。何か起きた時には学校の責任を問われてしまうので、職員はどうするか、学生はどうするか、学生も含めてみんなで話し合い、どうやって防災するのか、防災教育を行い、考えを統合する。病院や施設はその特性上、災害を想定しそのための研修を受ける。それに比べて学校は、横の繋がりが弱いために、気にはなっても後回しにしてしまう。学生と一緒に考える機会があってもいいのでは。
基準7 学生の募集と受け入れ	<ul style="list-style-type: none"> ・Google マップで評価付けをすると検索上位に上がってくる。人を選び、学校・学生が盛り上がっているタイミングで評価付けをすると良い。
基準8 財務	・特になし
基準9 法令等の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者が投書できるようなフォームは存在するのか。 ISO 審査を受けるとクレーム対応の記録管理について確認され、個人情報の管理について再認識する機会になる。 →投書フォームはないが、クレーム電話はある。 ・親が子ども側に立って学校を責めるような時代なので対応が難しい。それが匿名となるとさらに対応が難しい。意思のすれ違いになるので、感情的な意見に対しては、聴きはするがそれ以上の対応はしないのが望ましい。「誰が何をやったのか」という事実に向けて対応する。 ・「カスタマーハラスメント」について知る機会を持つと良い。 職員にも人権があるので、自身を守る知識を持つべき。
基準10 社会貢献・地域貢献	・特になし

4. 学校関係者評価の総括

元日の能登半島地震の経験は、学校の災害時の対応について再度考えさせられる機会となった。避難訓練には含まれない、職員や学生の安全確認手段、緊急時マニュアル、復旧・再開までの事業計画など、現時点では話し合いもなく策定されていない。校内に学生がいた場合は？保護者に連絡すべき状況とは？など、具体的なシチュエーションを想定し、様々な立場で考え、取り決めておかなければならない。BCP（事業継続計画）が策定されても全職員が理解していなければ機能は果たせず、内容の更新とともに、全職員が定期的にマニュアルを確認するような機会が必要である。

次に、教職員の人材育成という点においてだが、研修の参加や新しい業務への取り組みは、忙しさを理由になかなか話が進まない。特に、立場の違う職員は「なぜ自分がそこまでしなければならないのか」という気持ちが先行し、研修や業務を促すにも難しい。「若手を育てて欲しい」「こちらを助けて欲しい」という動機付けにより、相手のモチベーションの維持や新しいことへの不安感を取り除く作業を上長がこまめに行い、学校全体の組織力を上げていかなければならない。

今回の評価委員会では学校の管理体制について意見交換する場面が多くあった。学生や職員を守る体制を速やかに整え、学校が担う責任についてみんなで考えていきたい。