

令和3年度
自己点検・評価報告書

令和4年3月
獨協医科大学附属看護専門学校三郷校

令和3年度 自己点検・自己評価報告書

本校は、2015年4月、獨協医科大学附属看護専門学校三郷校として、埼玉県三郷市に獨協医科大学越谷病院で働く看護師の育成と埼玉県の看護師確保を目的として開校した。

獨協医科大学には、栃木県に獨協医科大学、看護学部、看護専門学校の3つの医師・看護師養成機関があり、獨協医科大学病院と日光医療センター、埼玉医療センターへの医師・看護師を派遣し栃木県・埼玉県の保健医療を担ってきた。

しかし、埼玉県の看護職員需給状況は、都道府県別人口10万人対就業看護職員数から見ると、看護師数は全国ワースト1であり、長年にわたり需給状況の改善が見られない状況であった。その情勢の中で、越谷病院での新たな増床計画があり、看護師の要請が喫緊の課題であることから本校の看護師養成に期待が寄せられた。

2017年11月に越谷病院が200床増床し、923床となり、名称も獨協医科大学埼玉医療センターに改称された。同時に本校も2018年3月に初めての卒業生41名を全員無事に輩出することができた。

当初、本校が開校するに当たり、今の社会情勢の中では、少子化による18歳人口の減少や看護大学への進学が増加があり、入学者の人数と質の担保が確保できるのか懸念されたことから、1学年40名のスタートとなった。

第1回生が卒業する完成年度を向かえ、本校の3年間の受験者状況を見ると新設の3年課程の看護専門学校としては目を見張るほどの高倍率となり定員増に向けて大きく前進することとなった。高倍率となった背景には、今の看護基礎教育を取り巻く現状へ向けて病院・学校含めて職員全員で取り組んできた結果だといえる。

本校の強みは、看護学部が増設する中で一番問題となっている実習施設が十分確保できているという点である。大学病院をはじめ近隣の地域や行政と連携し地域密着型の基礎教育が実践できしており、さらに、新しい教育方法を取り入れ、主体的な学びができる素地を育成している点である。大学病院・地域・教育機関が共に一体となり「看護を学び」「看護をする」学生を育むシステムを図っている。

平成29年度に完成年度を迎え、第1回生を国家試験100%合格で輩出し、以降の第4回生まで合格率100%を維持している。

平成30年度には1学年80人への定員増の認可も下り、平成31年度入学生より80人定員となり令和3年度完成年度となり、増員後初めての国家試験受験となった。

自己点検・自己評価を実施し5年、学校関係者評価委員会の活動を開始して3年目を迎える。毎年、自己点検・自己評価の結果と外部委員からの助言を頂きながら本校の学校運営に関する課題解決に向けて取り組んでいるが、本年度は、一昨年から続く新型コロナウイルス感染症によって制限された中での学校運営となった。そのような状況下にあっても学生および学校関係者の安全を確保し、教育方法の工夫によって質の高い教育を提供する。また、次年度から新カリキュラム導入となるため、本校の特徴を活かした魅力あるカリキュラムの実施、円滑な運営を目指していきたいと考える。

1. 学校の現況

1) 学校名及び設置者

学校名:獨協医科大学附属看護専門学校三郷校

設置者:学校法人 獨協学園 理事長 吉田 謙一郎

2) 所在地及び認可年月日(所轄庁名)

所在地:埼玉県三郷市彦成3-11-21

認可年月日:平成27年2月13日(文部科学省)

3) 沿革

- 2013(平成25年)4月 獨協医科大学附属看護専門学校内に準備室設置
- 2014(平成25年)4月 入学前教育(eラーニング活用)に向けて検討
- 2014(平成26年)8月 獨協医科大学附属看護専門学校三郷校設置認可
- 2014(平成26年)12月 第一回入学試験<一般入試>
- 2015(平成27年)1月 あじさい看護専門学校へ研修派遣(教員)
- 3月 ポートフォリオ・ルーブリック評価導入のための研修
入学前教育(eラーニング)開始
- 2015(平成27年)4月 獨協医科大学附属看護専門学校三郷校開校
入学定員:40名 3年課程 収容定員:120名
- 4月 病院・学校教育連携プロジェクト会議 開始
- 2015(平成27年)6月 三郷校教員による模擬患者(地域の老人会)養成開始
千葉県立野田看護専門学校へ授業見学(逆向き設計授業)
- 8月 獨協越谷病院・三郷校合同研修(プロジェクト学習とポートフォリオの基本)
- 2015(平成27年)10月 模擬患者を使用した演習授業開始
- 2015(平成27年)10月 指定校推薦・社会人入学試験導入
- 2016(平成27年)8月 子ども大学みさと(三郷市)本校にて開催
- 2016(平成28年)10月 公募推薦入学試験導入
- 2018(平成29年)3月 第1回生卒業 看護師国家試験100%合格
- 2018(平成30年)8月 入学定員変更申請認可
- 2019(平成31年)3月 第2回生卒業 看護師国家試験100%合格
- 2019(平成31年)4月 獨協医科大学附属専門学校三郷校定員変更
入学定員:80名 収容定員:240名
- 2019(令和1年)6月 学校関係者評価委員会 設置
- 2019(令和1年)9月 「大学等における修学の支援に関する法律による修学支援
の対象機関となる大学等(確認大学等)」として公表
- 2020(令和2年)3月 第3回生卒業 看護師国家試験100%合格
- 2020(令和2年)3月 三郷校新型コロナウイルス感染症対策会議発足
- 2021(令和3年)3月 第4回生卒業 看護師国家試験100%合格
- 2022(令和4年)3月 第5回生卒業 看護師国家試験100%合格

◆主な取り組みと結果

【ミッション】獨協医大三郷校ブランドの確立 ～埼玉 NO.1 の看護専門学校を目指して～

目標	具体的内容
1. 臨床看護実践能力のある看護師の育成	1. 病院の職員（医者・看護師・PT等）との連携教育 2. 病院・学校連携プロジェクトで8年間の一貫教育
2. 主体的な学習能力の育成	1. プロジェクト学習の導入（ポートフォリオ活用） 2. グループワーク・プレゼンテーション等の共同学習
3. 心身のバランスのとれた豊かな人間性の育成	1. 一人ひとりへのきめ細やかなかわり（担任制の導入） 2. 1年次から継続した教員による実習指導
4. 地域に根ざした愛される学校づくり	1. 行政(三郷市)・地域の老人会・自治会との連携・協力による教育体制づくり 2. 地域の老人会による模擬患者育成と演習への参加導入 3. 社会福祉協議会との連携によるボランティア活動

1) 広報活動（オープンキャンパス参加人数）

年度	オープンキャンパス開催期間	来場者数
2015	2日間	188名
2016	3日間	336名
2017	4日間	436名
2018	4日間	618名
2019	3日間	726名
2020	2日間	143名
2021	3日間（1日間）	170名（27名）

*来場者数には保護者を含む **（ ）内はオンラインの実施日及び参加者数

2) 受験生の確保（志願者数）

実施年度	指定校	社会人	公募推薦	一般A日程	一般B日程	総数
平成26年度				160名	31名	191名
平成27年度	1名	13名		79名		93名
平成28年度	8名	33名	71名	148名	32名	292名
平成29年度	7名	8名	49名	94名	29名	187名
平成30年度	11名	16名	70名	115名	21名	233名
令和1年度	13名	16名	90名	122名	24名	265名
令和2年度	15名		68名	90名	17名	190名
令和3年度	14名		67名	94名	11名	193名

3) 看護師国家試験合格率

	合格者数／受験者数	合格率	全国平均合格率
1回生(第107回)	41名／41名	100%	91.0%
2回生(第108回)	44名／44名	100%	89.3%
3回生(第109回)	44名／44名	100%	89.2%
4回生(第110回)	40名／40名	100%	90.4%
5回生(第111回)	76名／76名	100%	91.3%

4) 卒後進路(埼玉医療センター就職者)

	卒業者	埼玉MC就職者	就職率	進学者
1回生	41名	36名	87.8%	5名
2回生	44名	41名	93.2%	2名
3回生	44名	35名	79.5%	5名
4回生	40名	35名	87.5%	1名
5回生	76名	69名	90.7%	0名

教育理念・教育目的・教育目標

教育理念

獨協医科大学は、「学問を通じての人間形成」を建学の精神としている。獨協医科大学附属看護専門学校三郷校は、この建学の精神に則り、「患者及びその家族、医療関係者をはじめ、広く社会一般の人々から信頼される看護師を育成する」ことを教育の理念とする。

教育目的：

豊かな人間性を養い、臨床看護実践能力のある看護師を育成する。

教育目標：

1. 人間の生命と権利を尊重し、人間を総合的にとらえる能力を養う。
2. 科学的根拠及び論理的思考に基づいた看護が実践できる基礎的能力を養う。
3. 保健医療福祉チームにおける看護師の役割を理解し、協働意識をもって看護の機能を発揮できる基礎的能力を養う。
4. 心身ともに健康で、バランスの取れた豊かな人間性を養う。
5. 主体的に学習し、考え、看護を探究する姿勢を養う。
6. 生命と人に対する深い畏敬の念と倫理観を備えた看護観を形成する基礎的能力を養う。

卒業時の学生像

1. 看護倫理に基づいた思いやりのある看護ができる。
2. 看護師としての責任と自覚をもち、主体的に学習する姿勢がある。
3. 人間を総合的に理解し、科学的根拠に基づいて健康問題を解決する能力がある。
4. 保健医療福祉チームの一員として看護師の役割を理解し、連携と協働ができる基礎的能力がある。
5. 生命と人に対する尊厳を重んじた自己の看護観を持っている。

アドミッションポリシー

1. 人間や健康、人々の生活に関心がある人
2. 他者を尊敬し、人々とのふれあいができる人
3. 自ら考え、自分の意見を表現できる人
4. 看護師をめざす意志を強く持っている人
5. 使命感と責任を持ち、地域住民の健康に関心を持てる人

令和3年度 学校運営方針

1. 専門職業人として品格のある看護実践者の育成

- 1) 学生個々を尊重した指導
- 2) 看護者としての職業倫理教育の強化

2. 自ら学ぶ行動への支援

- 1) 入学前学習及び低学年から継続した基礎学力向上と対策の充実
- 2) 国家試験 100%合格への教育強化

3. 教員の資質向上と教育力向上の推進

- 1) 教員ラダー・自己目標に沿った自己研鑽・研修・研究活動の推進
- 2) 前年度の課題をふまえた各委員会の活動の推進
- 3) 看護実践力向上へ向けた人事交流の推進

4. 資質を備えた学生の確保

- 1) 教育理念と社会のニーズをふまえた学生獲得に向けての募集戦略の実行
- 2) コロナ禍における効果的な広報活動の検討と実施

5. 学校と病院や地域関係者との連携協働による学習環境の提供

- 1) 学校評価をふまえた学習環境の充実
- 2) 病院・学校の共同研修・共同研究の推進
- 3) カリキュラム充実に向けた地域関係者との連携

6. 学校安全対策・個人情報保護の徹底

- 1) 個人情報保護の徹底
- 2) リスクマネジメントと徹底した感染対策による安心・安全な学習環境と支援体制

7. 地域に根ざした愛される学校づくり

- 1) 教育活動の社会への還元と学校公開

8. 経営戦略をふまえた教育・業務の推進

- 1) 適切なコスト管理と充実した教育環境づくり
- 2) 経営戦略に対する教職員の意識強化と教育実践

I 重点目標と自己評価 (資料1)

前年度の関係者評価をふまえ令和2年度自己点検・自己評価結果より評価点数の低かった項目より策定した5つの重点目標に対する達成状況を分析し次年度の課題と改善策を明確化した。

重点目標	達成状況	課題	改善策
1. 組織的な学校運営を行うための目標の明確化と組織間の連携及び調整	C 変化の兆し	目標の明確化と組織間の連携及び調整	1) 理念・目標を踏まえた委員会や個人目標の設定 2) 委員会組織編成の抜本的見直しと権限の委譲
2. リスクマネジメントによる安全・安心な学習体制の再構築	A ほぼ達成	安心安全な学習環境の保障	1) 感染状況と社会の状況に応じた感染への対応 2) 学科目評価を踏まえた指導
3. 多様な状況に適応し看護実践する人材育成	B 概ね達成	適応し看護実践する人材育成	1) キャリア教育内容の実施 2) 卒業生の要望への対応
4. 教員の教育力の向上	C 変化の兆し	教員の教育力の向上	1) 目標管理シートの改善 2) 教員会議内容の見直し
5. 体系的なカリキュラムの運営	C 変化の兆し	体系的なカリキュラムの運営	1) 新旧カリキュラムの運用 2) 充実した新カリ授業内容の構築

II 学校運営評価

R1 年度までの学校運営評価項目が47項目と多く、評価領域区分に該当する評価内容を検討し、R2年度評価表を一部改訂した。

1. 学校運営評価の領域区分と評価項目

表1 学校運営評価表

I 学校運営	1	学校のビジョン及びそれを実現するための組織目標を策定しており、かつその目標が教職員に理解されている。
	2	組織的に学校運営をしている。
	3	コンプライアンスを重視した学校運営がなされている。
II 教育課程・教育活動	4	養成する看護師が卒業時において持つべき資質を明示していると共に、卒業時の到達状況を分析している。
	5	教育課程は、教育理念・教育目標と一貫性があり、時代の要請に応える内容になっている。
	6	体系的なカリキュラム運営と教育環境の整備が行われている。
	7	実習目標が達成されるよう実習環境が整備されている
	8	実習における医療安全の確保や倫理的な行動に関する教育を行っている。
III 学習成果	9	学生の単位取得に向けた支援を実施している。
	10	学生に修了認定の評価基準と方法を公表しておりかつ評価について公平性、妥当性が保たれている。
	11	国家試験の合格率が100%となるよう、教職員一丸となって取り組んでいる。
	12	質の高い卒業生を多く輩出するための努力を行っている。
IV 入学・卒業対策、就職・進路支援	13	出願者確保に努めている。
	14	就職・進路支援に取り組んでいる。
	15	卒業生への支援を行っている。
V 学生生活の支援	16	学生の心身の健康維持に努めている。
	17	学生への人権の配慮がされている。
	18	学生の意見を反映する場があり、また学生の自主的活動を支援している。
VI 財政・施設設備の管理	19	予算計画、年間行事計画を策定し、適正な予算の執行・進行管理を行っている。
	20	安心・安全な施設整備と体制がある。
	21	教育目標達成に必要な施設、設備及び新しい教材が整っており、活用されている。
VII 教職員の能力向上	22	教員は、看護教育力向上に努めている。
	23	実習指導者と協働し、学生の看護実践力の向上に努めている。
VIII 広報・地域活動	24	学校をPRするために積極的な広報活動をしている。
	25	地域社会の一員として貢献している。

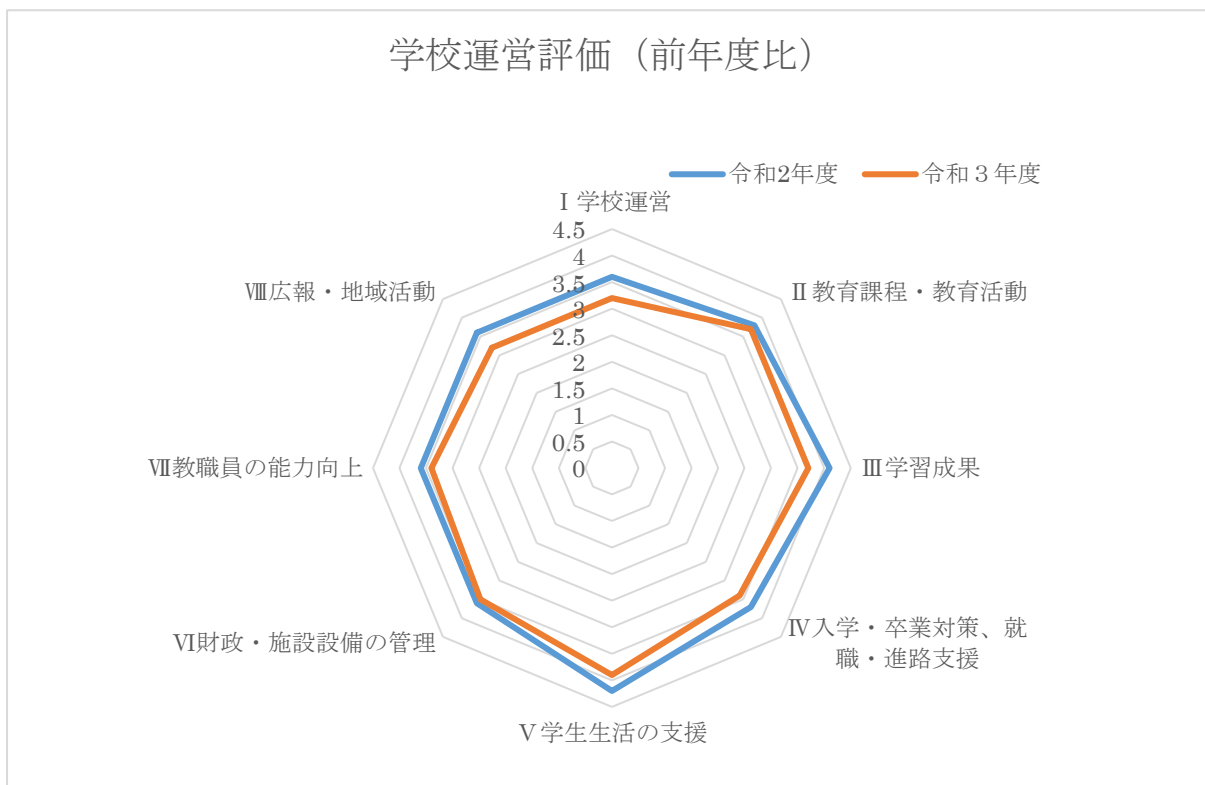
2. 評価実施（教職員により年1回）

- ① 評価者：校長以外の教職員全員（23名）
- ② 評価時期：年1回（3月）

3. 自己点検・自己評価結果

- 1) 評価基準（表1）
- 2) 評価尺度 5点：よい・4点：ややよい・3点：普通・2点：やや不十分・1点：不十分
- 3) 結果

調査対象23名のうち23名提出（回収率100%）



4) 学校運営評価の分析

区分	項目	評価	分析
一 学校経営	1	3.4	<p>学校のビジョン及びそれを実現するための組織目標を策定しており、かつその目標が教職員に理解されている。</p> <p>3.4 昨年の評価結果をもとに学校運営方針は、本校運営委員会で審議され、学長諮問会議及び医学部教授会に報告され関係部署に周知し、公開されている。また、長中期目標、単年度目標を策定している。しかし、全教職員の理解に至っていないとの意見がある。数値目標の設定などの目標の明確化と会議以外での共有化が必要である。</p>
	2	2.8	<p>組織的に学校運営をしている。</p> <p>2.8 学校運営に必要な組織編成、役割分担、組織目標、委員会の権限や委員の構成について明確になっている。しかし、教員と事務との連携が組織的でない、委員会の連携が不十分、教員間・教員事務間の情報共有などコミュニケーション不足の課題がある。原因として校務分掌が事務、教員の協働を基本として作成されていない。委員会が多く活動内容を共有する機会が少ない。教員のコミュニケーションは、トップダウンが慣習となっており話し合う組織風土がない。委員会組織を再考し、業務をスリム化すると共に教員と事務が協働できる組織編成とする必要がある。</p>
	3	3.4	<p>コンプライアンスを重視した学校運営がなされている。</p> <p>3.4 法令を遵守した基本的な学校運営はなされており、監査の結果も報告されている。しかし、業務が煩雑な中で一部個人情報について情報漏洩に繋がりがかねない場面があったとの報告あり、収集する情報内容の見直しや個人情報管理について改善が必要である。また、人権配慮についても必要との意見がある。必要情報の漏洩防止のために情報管理の徹底、ハラスメント教育の実施などが必要である。</p>
平均		3.2	
<p>I 学校経営</p> <p>【総括】</p> <p>総合評価は3.2と昨年から0.4下がった。令和3年度は定員増員後の完成年度にて学生総数246名で新たに4名の教員を迎えて新年度を迎えた。しかし、一昨年から続くコロナ感染対策に加え、教員の急な退職や病欠等で急な役割変更等が生じ、業務が煩雑になる状況が発生した。よって組織的な学校運営について昨年同様の課題が明らかになった。目標を理解して目標管理への反映ができない。また、担当者間のタイムリーな情報共有や連携の不足があり、効率的な運営ができていない。特に教員、事務間の情報共有の不十分さを指摘している。</p> <p>業務遂行における課題が多いことから委員会組織を見直し業務のスリム化を図ると共に委員会への権限の委譲により話し合いによる決定の機会を持つようにする。また、個人情報保護や学生への人権配慮については改善のための教育が必要である。</p> <p>【課題】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 理念・目標について全教職員が理解し目標管理への反映 2. 教員間、事務・教員間の連携不足による業務の無駄や煩雑さ 3. 個人情報保護、人権について教職員の十分な理解 <p>【対策】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 目標管理シートと目標管理面接内容の変更 2. 単年度数値目標の設定し、委員会活動につなげる 3. 事務教員が協働しやすい委員会組織編成 4. 個人情報および人権教育研修の実施 			

領域	項目	評価	分析
Ⅱ 教育課程・教育活動	4	3.2	教育目標や期待される卒業生像は教育要綱や学生生活のしおり等に明記されており、学生には適宜説明をしてる。しかし、前年度の評価を教職員間で共有できず、教育に繋がっていない部分がある。共通理解は教育にも繋がらず卒業時の到達状況にも影響するため必須である。また、コロナの影響下でも技術や知識の到達に向けた検討が今後必要である。
	5	3.7	教育課程は、教育理念・教育目標と一貫性についての検証行っていないが、今年度は新カリ申請に向けて再確認はできた。今後は共通理解のためにも定期的に検証を行う必要がある。また、授業や演習は多数の教員が協力しているが、経験年数や技量により教授方法に違いが生じるのは当然である。そこで、学習の差がないようにするため教育が必要である。
	6	3.7	コロナの感染拡大防止に伴い時間割変更が多かったのは事実である。また、時間割変更に伴い学習の順序性が考慮できなかったため、今後は可能な限り考え時間割り変更が必要である。感染拡大防止により、課題配信やオンデマンドの授業など、教育の質を低下しないようにマニュアルを作成し、学生・教員ともにICTを活用できるようになったことは重要である。
	7	4.0	コロナ感染拡大の影響で実習が施設でできないことがあった。その際は学内実習となったが、シミュレーターの活用や模擬患者の演出により、目標達成できるような工夫を行い実習目標は達成できた。実習環境は、施設側と調整しているが、ハード面の課題は残るため、今後も施設側との検討が必要である。
	8	3.8	実習オリエンテーションや病棟オリエンテーションで教育をしている。実習中のインシデント発生時にはカンファレンスなどで機会教育を行い、教員間でも情報共有を行っている。
平均		3.7	
Ⅱ 教育課程・教育活動 【総括】 新型コロナウイルスの影響で、時間割変更や学内実習への変更が生じたが、学生が目標達成できるように工夫して実施することができた。しかし、教員間の情報共有に課題が残る。感染対策を考え授業方法を検討したが、さらに先見的に予想した準備が必要であった。しかし、クラスターが発生しなかったことは感染対策が行われていたといえる。 【課題】 1. 教育過程の共通理解不足 2. コロナ渦における授業内容の検討 【対策】 1. 教員会議内を有効に活用し、教育課程の共通理解をし、三郷校の卒業生像が育つような教育を行う。 2. 各領域の教育内容と目標の一貫性の徹底			

<p style="text-align: center;">目 学 習 成 果</p>	9	<p>学生の単位取得に向けた支援を実施している。</p>	<p>3.8</p>	<p>科目の学習目標はシラバス記載されており、各授業毎に目標は学生に提示されている。実習の最終面接では、ルーブリックを基に評価の確認がなされ、学生の成長と課題についても共有している。9-1、9-2については、定着して実施できている。「9-3、学生の自己課題の対応策を学生と検討し指導している」では、実習中は中間評価を活用しながら実施できる状況にあるが、学校生活においては、学生から相談の声があがったり、成績不振や提出物、出欠席等に問題のある学生に限られており、タイムリーに実施できていない事がある。成績不振者への対応は、面接が中心であり、学習状況の確認はされているが、学習会の実施までは行われていない。3年次は国家試験対策の中で成績不振者への対応がなされているが、1・2年生には実施できていない。</p>
	10	<p>学生に修了認定の評価基準と方法を公表しておりかつ評価について公平性、妥当性が保たれている。</p>	<p>3.1</p>	<p>演習および実習の評価基準はルーブリック評価に基づき、明確に提示されている。評価方法はシラバスに明記されており、評価結果は、定期試験後に一覧表で通知している。授業の最終回を試験と解答解説にしているため、対策は講じられてきている。演習及び実習評価については、自己評価・指導者へ確認・担当教員の3者で実施している。教員委員会・教育業務委員会・運営委員会での評価の妥当性の検討については、評価表及びシラバス作成段階での実施はできていない。教育業務委員会では、成績一覧表が出来た時点で得点の確認はされているが、妥当性までは検討できていない。</p>
	11	<p>国家試験の合格率が100%となるよう、教職員一丸となって取り組んでいる。</p>	<p>4.3</p>	<p>ディプロマポリシーに基づく学年目標は提示されているが、国家試験対策については、各学年の指導方針を明確に提示されていない。1・2年次は模擬試験が時間割に組み込まれている。3年次は国家試験対策の講師を中心に講義・成績不振者への面接が実施されている。これまでの実績に基づき、夏季・冬季休暇を中心に成績不振者への対策が講じられているが、担任中心に行われている。全国平均や100%合格は達成できている。</p>
	12	<p>質の高い卒業生を多く輩出するための努力を行っている。</p>	<p>3.4</p>	<p>1年に1度担任の面接が実施されている。その他、学生の希望時、成績不振者及び欠席・遅刻の多い学生はその都度面接を実施している。担任の面接で改善が見られない場合は管理者に依頼している。卒業時の到達度評価は実施しているが、結果の共有および検討は実施されていない。退学・休学等、留年の可能性が高い場合は、保護者との面接も行われている。コロナ渦で課外時間の学習を中止する場合もあるが、指導や質問に対する時間は確保できている。今年度の退学者は3学年で3名のみであり1%である。退学者が少ないことから、面接が効果的にきめ細やかに実施されているのではないかと考える。卒業生の離職率が高いため、課題としている。</p>
平均			<p>3.7</p>	

Ⅲ 学習成果

【総括】

学生の自己課題への対応策については実習中の中間評価を活用しながら実施しており、生活指導や成績不審者への関わりも担当が面接を行っている。成績不振者への対応では3年次、国家試験対策にて行っているが、低学年においては実施できていないため、具体的取り組みが必要であるまた、成績については定期試験後に一覧表にて確認しているが妥当性の検証には課題がある。国家試験合格率については100%を維持できている。

【課題】

1. 低学年の成績不振者に対する学習支援
2. 各科目の評価に関する妥当性の検証

【対策】

1. 各学年の学期毎に成績不振者を把握し、長期休暇や課外での学習支援を実施する。
2. 各科目における試験等の評価結果を検証する機会の設置

Ⅳ 入学・卒業対策、就職・進路支援	13	出願者確保に努めている。	3.7	本年度コロナ禍にて昨年の評価をふまえ、できる範囲で活動した。受験生の減少あり、コロナ禍でできる他の方法による積極的な広報活動を行う必要性がある。
	14	就職・進路支援に取り組んでいる。	3.6	病院・学校連携委員会を設けて8ヶ年計画のもと、入学～卒後5年間の教育システム及び評価システムの構築と効果的な連携のあり方について検討中。埼玉医療センターへの就職率は90%であったが、5%は就職試験の結果、不合格となっている。奨学金の関係から埼玉医療センターへの就職を前提にしていたが、希望者100%の受け入れは難しい現状になったことから、面接や小論文対策、履歴書の書き方等の就職支援や他施設の情報提供が今後必要になると考える。
	15	卒業生への支援を行っている。	3.0	ホームカミングディはコロナのため、実施できていないが、オンラインを活用して実施できるようにしていきたい。図書室の利用は可能であるが、主な就職先の病院にも図書室はあり、当校の活用度は低い。既卒者・中途退職者への相談システムについては、個人的なつながりによって行われているため、学校としての対応を考える必要がある。
平均			3.4	

【総括】

受験生の確保については、受験生の大学志向、18歳人口の減少など従来の取り組みでは多くの学生を確保することができないため、コロナ禍でもできる積極的な広報活動が必要である。卒業生についてはコロナによって十分な支援ができなかった。コロナ禍であるからこそ医療人である卒業生のフォローを行う必要性があるため、方法を検討しコミュニケーションの機会を作る必要がある。また、就職支援についても関連施設に就職できないケースがあることから、就職試験対策についても構築し支援できるようにする必要がある。

【課題】

1. コロナ禍でできる広報活動の具体化
2. ホームカミングディの実施
3. 就職試験対策、支援体制の構築

【対策】

1. ネットのツール活用など学校を知ってもらうための具体策の実施
2. コロナの状況を踏まえたホームカミングディの方法検討、企画運営
3. 就職試験対策に関わる担当役割の決定と支援内容の検討

△ 学生生活の支援	16	学生の心身の健康維持に努めている。	4.0	健康診断は1年に1回実施しており、受診や再検査が必要な場合は、別途報告書の提出を徹底し指導している。カウンセリング室を設け、宣伝も行っているが、利用する学生が少ない。カウンセリング室に対する敷居が高いのと、担任や科目担当した教員に相談して解決している場合が多くあると考える。感染防止対策に一貫性がないという意見があり、検査のタイミングや濃厚接触者以外の検査対象者の選定等が異なったことから一貫性がないと判断されたと考える。濃厚接触者及びコロナ陽性、陽性疑いの対応についてはマニュアルに沿って行われている。マニュアルの修正が行われる場合は、全員に周知されている。
	17	学生への人権の配慮がされている。	3.8	意見箱は目立つように設置されている。どのような意見があったのか、その後の指導や結果等の教員への伝達が不十分である。しかし、学生の人権を侵害するような関わりは少なく、教職員は配慮していると考え。
	18	学生の意見を反映する場があり、また学生の自主的活動を支援している。	3.8	コロナ禍のため、3学年集合しての自治会活動ができていない。3学年が一同に揃うためのスペースもない。できる範囲で卒業生へのプレゼントや学年毎のスポーチ大会は実施できた。コロナにより、行事を経験していないため、内容や方法について支援を要する。
平均			3.9	
V 学生生活の支援 【総括】 R1年度からR2年度にかけて、全体的な得点が上昇したが、今年度はR1年度を下回る結果となった。その要因として、意見箱の設置、授業評価等で学生の意見を聞く体制が整えられつつあるが、ハラスメント対策においては、学内教職員に直接申し出る体制は、相談や解決窓口として言い出しにくい体制であると考え。学園全体で体制の見直しが必要であると考え。カウンセリングについては、何を行うのかという時に利用したらよいかかわからず、利用が低い。 【課題】 1. 同じ職場の教職員に対して意見を言いにくい環境にある。(成績等への影響を考慮が必要) 2. 既卒者支援の体制が学校として構築できていない。 3. カウンセリングの利用が低い。 4. 自治会活動が停滞している。 【対策】 1. ハラスメント対策の体制作りと意見箱活用の案内 2. 既卒者の支援方法の策定及び七夕会の実施 3. 担当者からのカウンセリング利用に関する案内 4. コロナ禍における自治会活動の場の設置				
△ 財政・施設設備の管理	19	予算計画、年間行事計画を策定し、適正な予算の執行・進行管理を行っている。	3.8	予算執行については、事業計画に向けて必要な予算計上を行い、適切に執行するとともに、計画的に必要な設備や備品の整備を進めている。今後の更なるコスト管理や経費削減対策については、具体的な方針策定や省エネについて、教職員や学生へ啓蒙活動が必要である。
	20	安心・安全な施設整備と体制がある。	2.9	コロナ禍で学生・教職員一同に会して防災訓練を実施することが出来なかったが、安否確認の方法について改めてメールの有効性を確認することが出来た。不審者等の対応については、監視カメラは設置しているが、台数が少ないため増設する必要がある。

	21	教育目標達成に必要な施設、設備及び新しい教材が整っており、活用されている。	3.7	80名定員となり、学年ごとに使える教室の不足がある。さらに、コロナ禍におけるゾーニングにより、運用が厳しい状況がある。今後、効率的な小教室の利用方法の策定や小教室間のICT設備による中継の構築などが必要である。
平均			3.5	
VI 財政・施設設備の管理 【総括】 学生数の増加によるハード面強化やコロナ禍における防災教育の在り方について検討が必要である。 【課題】 1. 学校運営における経費節減の具体的な提示と予算執行状況の共通理解 2. 実態に即した防災訓練等の実施 【対策】 1. 定期的に教職員に対し、予算執行状況を報告する機会を設ける。 2. 画一的な内容ではなく、より災害の実態に即した訓練を実施する。 3. 教室の効率的な運用に必要な機器について検討する。				
Ⅲ 教職員の 能力向上	22	教員は、看護教育力向上に努めている。	3.0	学校課題に沿った研修計画ではなく、研修費の範囲内個人で研修計画を立てている。それが、専門領域を高め、教育力の向上や探求する力に繋がっているのではないかと考える。しかし、研修報告の機会が確立されておらず、会議の時間内に短時間で報告する形式になっている。研修成果を共有できるようにする体制が必要である。看護研究については、支援システムが計画できておらず、時間的余裕もなく実施できていない状況にある。
	23	実習指導者と協力し、学生の看護実践力の向上に努めている。	3.7	オンラインではあるが、実習指導者と教員の会議を定期的に開催している。実習指導者と教員の役割は実習要綱に提示されている。指導者会が伝達や報告の機会となり、学習会や意見交換を行い、知識や対策の共有の機会に至っていないという意見がある。会議のあり方について検討が必要である。しかし、各担当教員はそれぞれの担当部署でコミュニケーションを図り、効果的に学生指導が行えるよう配慮していると考ええる。
平均			3.4	
VII 教職員の能力向上 【総括】 新カリに向けて、形態機能学や京都大学の教育評価、電子テキストに関する研修を全員、オンデマンドで受講できた。活用に関する話し合いは、一部実施できた。R2年度から大きく得点が減少した。個人の努力の範囲に留まり、教員間の協力や連携が少ないことが要因ではないかと考える。公開授業も3名の教員に留まった。 【課題】 1. 領域または系統での授業内容及び方法に関する会議の実施と教員会議で共有がなされていない。 2. 研修報告が一部のみで終了している。 3. 実習指導者会議の内容が実習担当教員に伝達されていない。 4. 実習指導者と共有できる学習会が実施できていない。 【対策】 1. 系統または領域内会議の開催と教員会議での報告 2. 学校費用で参加した研修は、教員会議で報告する。 3. オンライン開催でも、実習指導者会議に該当する教員も参加する体制作り。 4. 共同の学習会や意見交換の企画・運営				

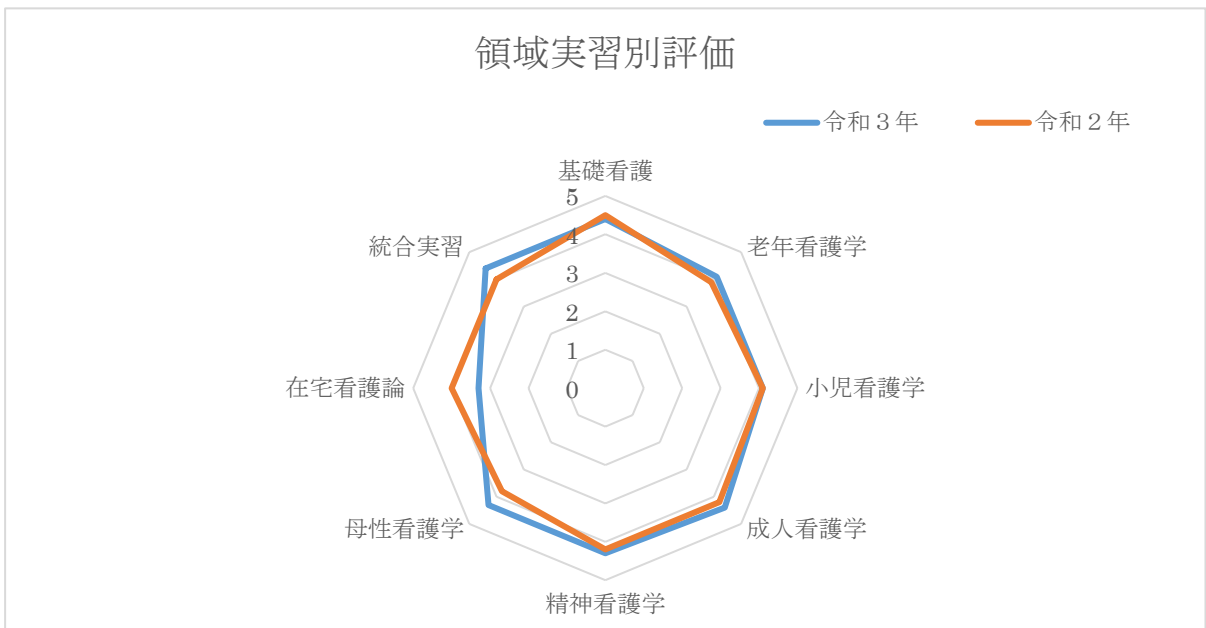
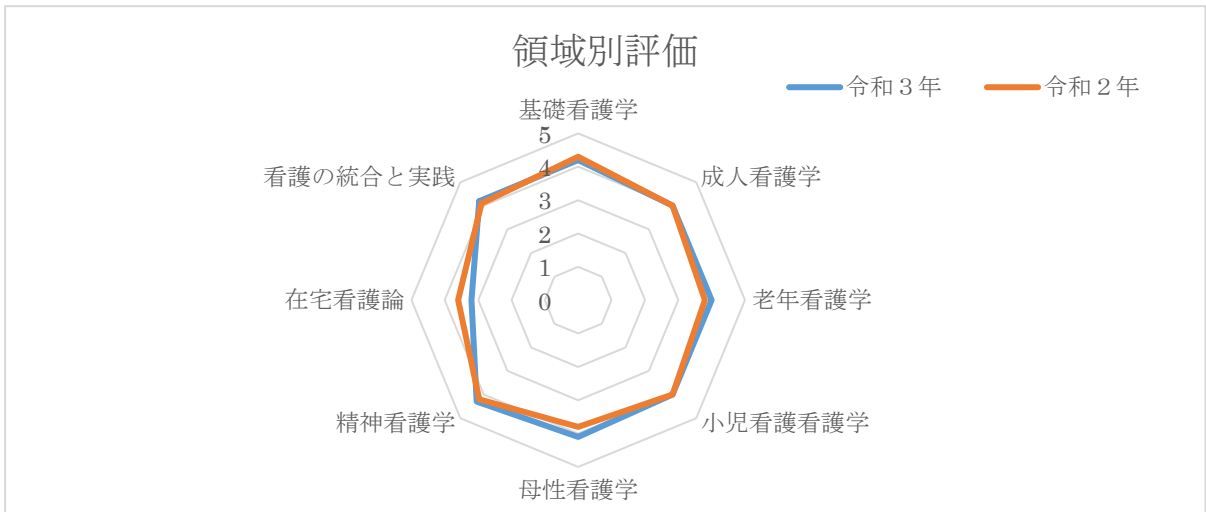
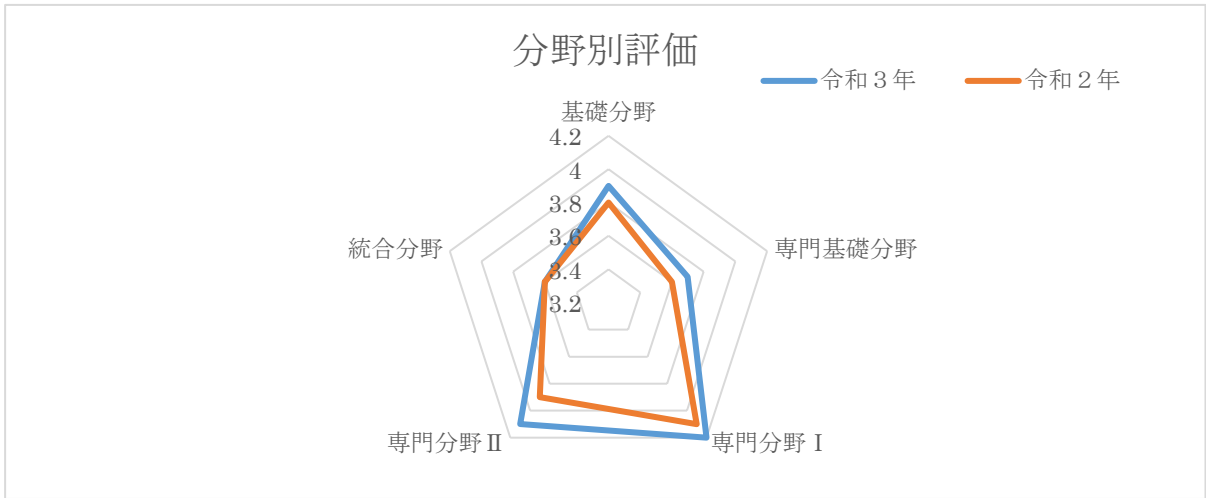
Ⅲ 広報・地域活動	24	学校をPRするために積極的な広報活動をしている。	3.6	年度当初から緊急事態宣言下での広報活動の再計画を余儀なくされた。外部の進学ガイダンスは資料のみの参加、オープンキャンパスは人数制限と感染対策を講じ、模擬授業や体験についても指定したコーナーの見学にしていたなど制限が生じた。本校の教育の特色や雰囲気自由に体験して頂くことはできなかったが、参加者は好反応だった。志願者のニーズや情報ツールを把握し、感染対策を講じつつ効果的な広報活動を計画する必要がある。
	25	地域社会の一員として貢献している。	2.7	例年積極的に行ってきたボランティア活動がコロナ禍でできなかった。さらに、今年度の重点目標に挙がっていたにも関わらず公開講座や学校公開、地域の教育活動等に参加・協力もできなかった。ICTや本校の強みである広いスペースを活用して感染対策を講じながら、看護学校の教員・学生ができる地域貢献を具体化する必要がある。
平均			3.2	
Ⅷ 広報・地域活動 【総括】 総合点は、昨年度と大きく変化なしが、地域貢献については3.1と低下している。評価の視点である①公開講座②ボランティア活動③地域の活動への参加④公開授業⑤学校開放のいずれもが実行できていないことがその要因と考える。地域に貢献することが長期的な学校運営の礎になると考えられ、コロナ禍においても具体的な方法を工夫し実施できるようにする。 【課題】 1. 地域住民への学校開放や公開講座の実施 2. ボランティア活動や地域の活動への協力 3. 公開授業の実施 【対策】 1・2・3ともICTを活用した学校や授業の公開など実行可能な方法の検討				

Ⅲ 学校運営自己評価 総括

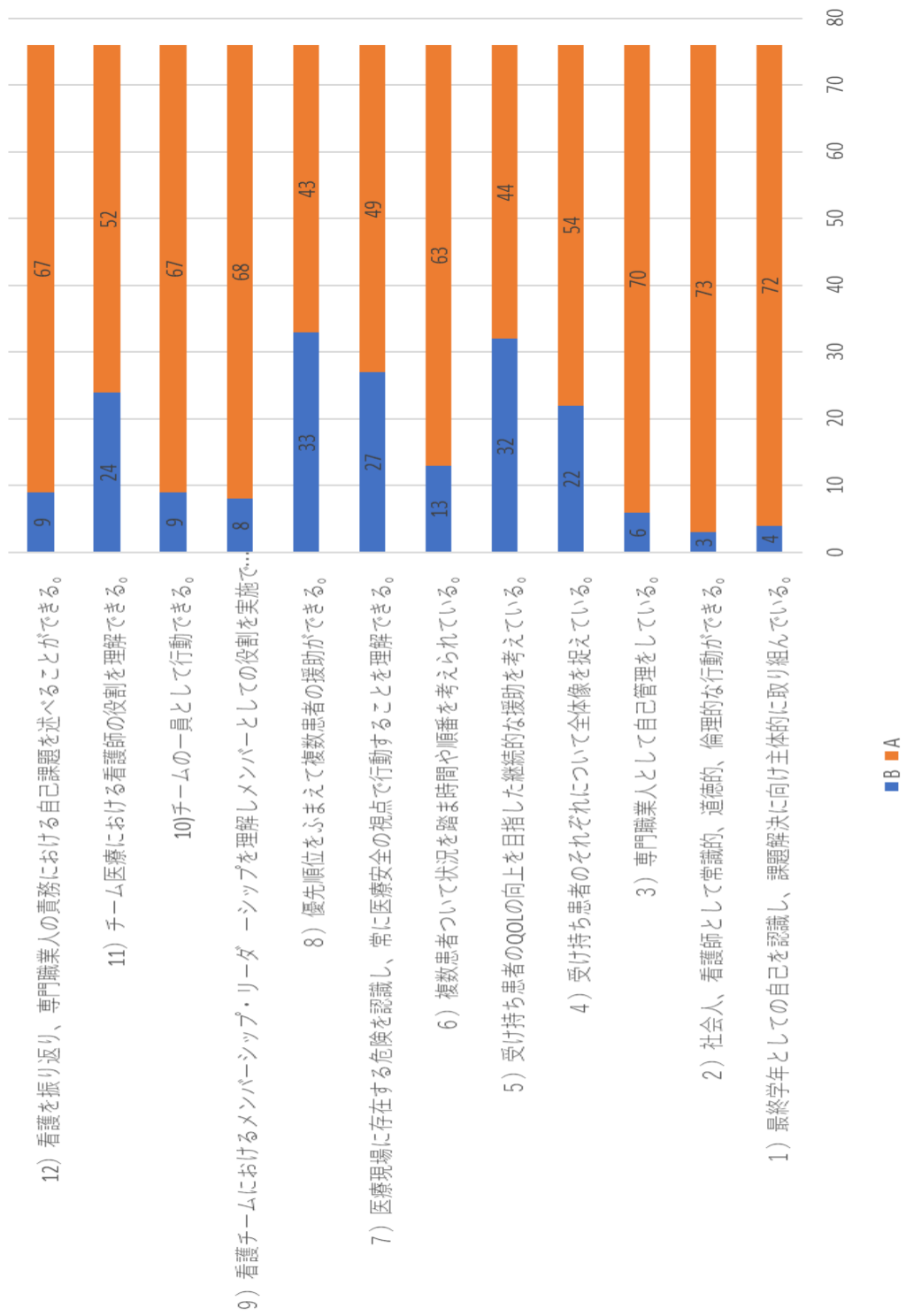
令和2年度の課題をふまえて、令和3年度の重点目標を5項目挙げて取り組んだ。自己評価の結果では1項目について評価Aにてほぼ達成、1項目について評価Bにて概ね達成であったが、3項目についてC評価で解決には至らず継続的な課題である。

学校運営評価結果より、点数が低い項目は昨年同様①地域社会の一員として貢献している(2.7) ②組織的に学校運営をしている(2.8) ③安心・安全な施設整備と体制がある(2.9)。①の社会貢献と③安心・安全な体制については新型コロナウイルス感染拡大による制限のため、学校公開が困難であったことや避難訓練ができなかったことの影響があった。学校公開について物理的制限があることから方法と機会について検討し、今後、実践に移すことが必要である。また、避難訓練についても危機管理教育など内容を変更することが必要である。②組織運営については次年度より組織の再編成と権限の委譲を行うことから効果について評価し、教職員の合意による組織運営がなされるようにしていく。

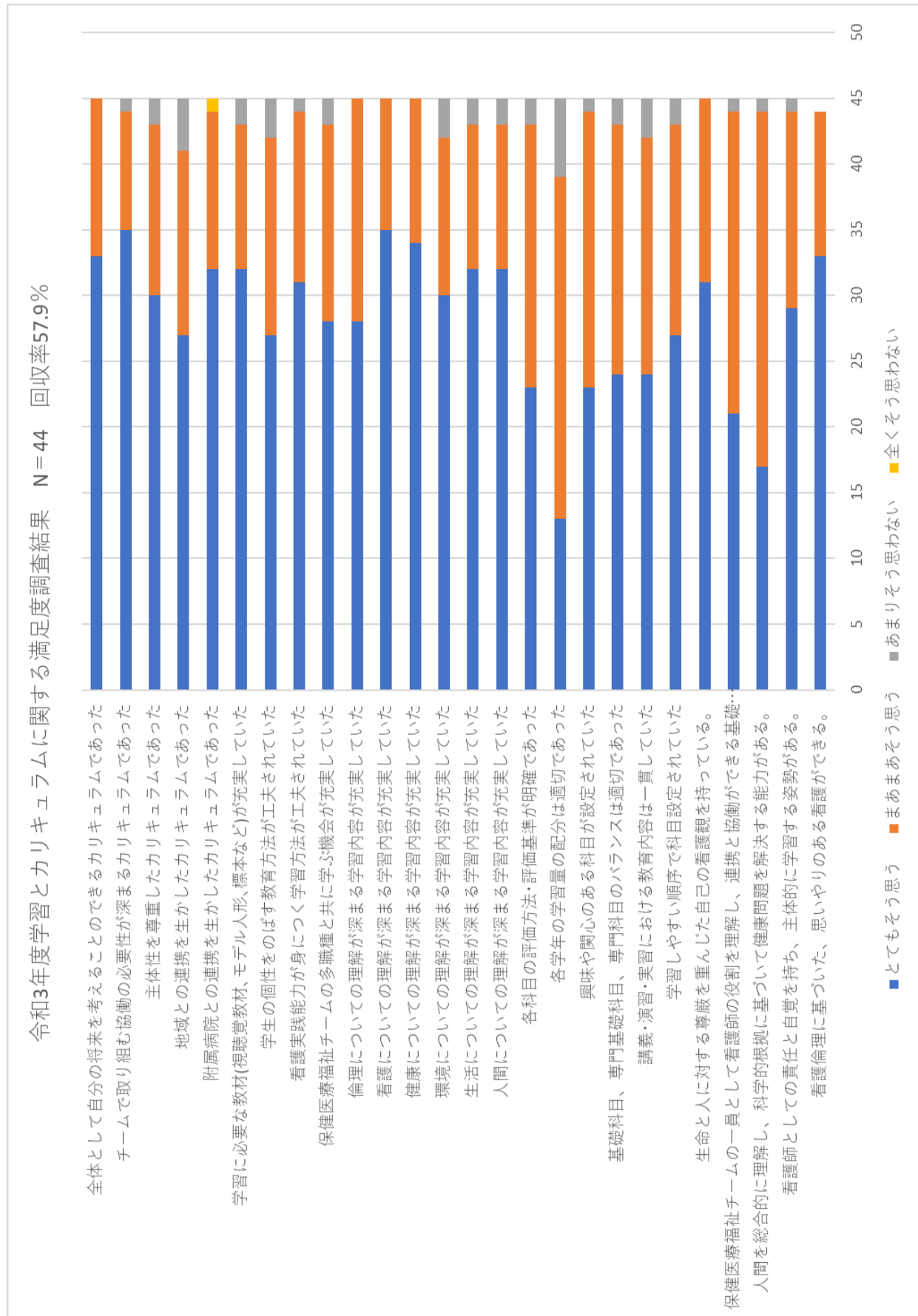
令和3年度 授業評価結果



統合実習の評価結果



令和3年度 卒業生カリキュラム満足度調査結果



令和3年度 卒業生カリキュラム満足度 自由記載

<p>問27 カリキュラム に対するご 意見をお書き ください(自由 記載)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 模型や人形など、学習用物品はあるが、授業であまり使っていないように感じる。特に2階廊下に展示されている物など。せっかく充実しているのだから、もっと活用してもいいと思う。 ・ コロナ禍でしようがないこともあったと思うが、授業変更&時間割変更が頻繁にあったと思う。授業時間が固定されず、あとからこちらの予定を変えることが多かった。それが授業の講師の事情のみならず、説明なしに(卒業式の予行練習など)代わることがあった。 ・ 生徒一人一人の個性はとても尊重してくれるカリキュラムであると3年間を通して感じてきました。しかし、主体性については学生が受け身になりがちではないかなと感じました。私だけかもしれませんが、先生に言われたからやるという意識で過ごすことが多く、自分で決めて自分でやり遂げたという達成感を得られた思い出があまりありません。主体性には積極性なども関係すると思いますが、何か自分でやり遂げるきっかけがあれば良いなと思いました。(これも先生に頼ってしまっているかもしれませんが)かと言って、例えば「さあやってみて！」と知識のない状態で“看護”をするよう指示されても基盤のない自己流の看護になってしまうので基盤形成が各々でされているか、どんな状態なのか自分も先生も分かった上で何かに取り組む必要があると思いました。 ・ 解剖学や病態生理が先生によって熱意に差があり、30分で終わってしまうこともあった。授業料に見合っていないと感じてしまった。 ・ いろいろな角度から看護について考えられるようになっていて授業に対する工夫を感じます。どうもありがとうございます。 ・ グループワークを積極的に授業に組み込まれていたことで、チームで話し合いをしていく練習がよくなったと思いました。 ・ 1年生の時は学校生活が忙しくて大変だった ・ 2年生の前期はコロナ禍で学校がなくなり自己学習だけでは理解が追いつかなかった。2年生からの学習が不十分な気がして不安に思った。 ・ 特になし。(2)
<p>問28 学校・教職員 に対するご 意見をお書き ください(自 由記載)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員の方々は温かく見守り、指導して下さいました。学校設備も清潔で、快適に学校生活が送れました。ありがとうございます。 ・ この学校選んだ自分を褒めたいくらい最高の学校でした！本当に恵まれた環境で学ばせていただけただけ3年間だと思います。ありがとうございます！ ・ 悩んで立ち止まってる時も、上手く行ってる時も傍で支えてくれて、3年間成長することが出来ました。 ・ 学生の悩みや疑問に思うことを親身に聞いたり、学生の考えや主体性を高めるご指導が印象的でした。 ・ 先生大好き ・ 特になし。 ・ 先生&先生、先生&事務員の方の間で、明らかに関係者同士で話が共有されていないことがあった。 ・ 3年間ありがとうございました ・ 3年間学びやすい環境を整えていただきありがとうございます。自分の考えを否定せず尊重してくれたことで自分の考えを持つことができました。しかし、先生方からのコメントがすこし少ないことで自分が正しいのか間違いがないのか不安になることがあります。リフレクションは自分の考えをまとめる機会になり何を学んだのか自分の中で整理することができます。しかし、その学びは先生方が意図的に伝えようとしてくれた内容を含んだものなのか分からないことがあります。先生方が意図していない学びを学生が得ていることもあると思いますが、私個人としては講義や演習、実習を通して何を学び取るべきなのか少し気になりました。私たちの考えを伸ばし自分たちの感性を大切にしてくださいましたことはとても感謝しています。個人的な意見ですので参考程度に読んでいただくと嬉しいです。ありがとうございます。 ・ 清潔な校舎で気持ち良く学ぶことが出来ました。職員の方々も看護師の大先輩として、人として尊敬できる方ばかりでこの学校で学ぶことができ本当に良かったと心から思います。入学させていただきありがとうございます！ ・ 学生に親身になって下さる先生方ばかりで安心して学校生活をすごさせて頂きました。 ・ どの先生方も学生を支えていこうという心遣いを感じられて、この学校で学ぶことができて良かったと思いました。 ・ コロナ禍の中での学生生活でしたが、何一つ不自由に感じることなく看護を学ぶことができ、充実した3年間でした。生徒のためにご尽力頂いた先生方には心の底から感謝の気持ちでいっぱいです。本当にありがとうございました。 ・ 生徒に対して主体的に取り組めるよう指導していただいたり、親身になって寄り添いつづけてくださりありがとうございます。 ・ どの先生も本当に優しい。また経験を沢山積んでいる方が多いため、実体験の話聞くのも楽しいし、実際にイメージしやすかった。 ・ 3年間で多くのことを学ばせて頂きありがとうございます。