

<学校関係者評価委員会>

1. 日 時: 令和 8 年5月27 日(水) 第 8 回学校関係者評価委員会開催

2. 出席者: 評価委員 12 名 学校職員 10 名

3. スケジュール

- 1)挨拶
- 2)学校自己評価 報告
- 3)質疑応答

4. 評価委員からの主な意見

I. 入学者確保・広報活動について

入学者数・質の確保への評価と課題

- ・少子化や大学志向の強まりにより専門学校運営が全国的に厳しい中、今年度は 130 名の学生を確保できた広報・対策の成果を高く評価する。
- ・一方で、学校の偏差値が専門学校の中で上位に位置しているがゆえに、「自分の能力では入学が難しいのではないか」と受験を躊躇してしまう層がいるとの指摘もある。今後は、意欲ある学生が広く漏れなく受験できるようなアナウンスや環境づくりが課題である。

地域・グループ内連携による広報の推進(提言)

- ・学校単独での募集活動には限界があるため、各病院で実施している「公開講座」の際に看護学校の PR もセットで行うなど、地域への認知度向上をグループ全体でバックアップしていくべきである。
- ・全国の病院で実施されている小・中学生向けの「看護師体験」をグループ内でもさらに積極的に行い、早期の段階から未来の入学者獲得(ファンづくり)へ繋げていくことを提案する。
- ・グループ職員の家族(子ども等)の入学者が多く、親子で選ばれる学校である点は非常に喜ばしい。こうした身内の交流や繋がりも強みとして継続していく。

II. 教育カリキュラム・学習環境について

授業評価と ICT 活用の改善

- ・教職員による授業評価の改善が進み、ICT を活用しながら前向きに様々な工夫がなされている点を評価する。具体的な改善内容については、実習現場(病院側)ともさらに詳しく情報共有を深めていきたい。

専門書を読む習慣(読む力)の育成

- ・デジタル・ネット社会において何でも手軽に調べられる時代だからこそ、図書室の利用を促し、学生のうちに「専門書を読んで深く学ぶ習慣(読む力)」を身につけさせることが重要である。社会に出てから直面する専門的な課題に対応するためにも、この指導は大切なポイントである。

社会人基礎力と自立した判断力の育成

- ・事業計画に「社会人基礎力の育成」が盛り込まれたことは、患者様やスタッフ間のコミュニケーションが不可欠な医療現場において大変素晴らしい取り組みである。
- ・昨今の傾向として、相談事を自分で判断できず、ChatGPT などの生成 AI に過度に頼ってしまう動きが見受けられる。最終的に「自分で決めて、自分の判断を持って行動する」という自立心は、命を預かる看護師の教育において極めて重要であり、学校教育の中でしっかりと念を押して指導していただきたい。

Ⅲ. 臨地実習および指導体制について

実習の現状と学生の姿勢

- ・学生が元気に実習を行っており、患者様からも好評であることは非常に微笑ましい。卒業式や祝賀会の雰囲気良さ、1年生のメンタル不調による離脱がない現状をみても、学校の良い状態が学生の姿勢や合格率の高さに連動していると感じる。
- ・実習評価をもとに、現場の臨床指導者たちも高いモチベーションを維持して指導にあたれている。

実習における学校・現場間の連携要望

- ・実習現場側から「できれば実習初日や最終カンファレンスの日は、学校の教員に同行・同席してほしい」との要望が出ている。学校側の多忙な事情も察するが、効果的な実習運営のために連携体制の調整を会議等で検討いただきたい。
- ・ふれあい等の施設見学会における学生の受け入れなど、今後も良好な交流とイメージ作りを継続していく。また、学生側からの改善点などの意見があれば、運営側としても共有・反映し、グループ病院への就職へ向けた良いイメージ作りにつなげたい。

Ⅳ. 卒業後の定着・就職支援について

新人の現状と配属時のギャップへの支援

- ・今年度入職した新人は概ね元気に勤務しているが、ICU・救急・オペ室などのクリティカル部門に希望が集中する傾向があり、実際の現場とのイメージギャップに悩むケース(一時的なモチベーション低下など)が見られる。就職後のイメージギャップを埋めるための丁寧な支援と育成に、引き続き力を入れる必要がある。
- ・現場配属後、希望と異なる第二希望の部署になった職員から早期に異動申し出があるなどの事例もある。入職初期段階での丁寧な動機付け(アラインメント)を行い、安易に諦めず頑張れるような働きかけが求められる。

定着率の向上と長期就職への対策

- ・新卒の確保だけでなく、その後の定着(特に3年、5年といった節目での離職防止)が最重要課題である。「5年未満の若手が全員退職し、他業種へ転職してしまった」という他山のお石もあり、奨学金返済が終わるタイミング等での退職希望が出ないよう、長く働き続けられる職場環境・対策を病院・学校・本部が一体となって検討していく必要がある。
- ・採用時には、過去の遅刻・欠席の回数等を確認するなどして体調面等のスクリーニングと適正な配置・フォローに努めていく。

Ⅴ. 人事・組織体制について

役職者の交代と新体制への期待

- ・戸田中央看護専門学校における副校長の交代(5/21付)にあたり、多大な功績を残された前副校長からのタスキをしっかりと繋ぎ、伝統と新しい取り組みを融合させた学校運営を期待する。

5. 総括及び次年度の課題

学校関係者評価委員からいただいたご意見を参考に、引き続き教育環境の充実を図りながら学修成果の向上に努めていきたい。また、地域や実習施設との連携を深めるとともに、学生の主体的な判断力や社会人基礎力の育成を推進し、卒業後も看護職として長く活躍できる人材の育成に取り組んでいく。さらに、学校・病院・本部が一体となり、入学者確保と定着支援の充実を図り、質の高い看護教育を継続していく必要があると考える。