

横浜医療情報専門学校
平成 25 年度自己点検評価報告書

平成 26 年 5 月 26 日

I 総評

基準1 教育理念・目標

横浜医療情報専門学校(以下、「当該専門学校」という。)は、神奈川県横浜市港北区に位置し、昭和63年(1988年)、①高度な技術力の習得 ②文章作成能力の育成 ③豊かな人間性の涵養を教育理念として掲げ、学校法人岩崎学園が設置した私立専門学校である。

当該専門学校は学校法人岩崎学園建学以来80年に及ぶ産業界との強いパイプと、卒業生や各医療機関との円滑な連携を特長としている。また、特に当校の職業教育の特長として以下の3点に注力し、教職員の行動規範としている。

- ① 卒業後にすぐに活用できる実践的な専門科目を提供する。業界との関係を密接に築き、時代が求める専門力を備えた学生を輩出する。
- ② 専門力に加えて、社会人として必要な礼儀をはじめ論理的に考える力や自己表現する力を兼ね備えた人材を育成する。
- ③ 学生一人ひとりの個性に応じて強みを伸ばし、自分が社会で貢献する役割や自己実現の喜びを感じられるものとする。職員は「教育」よりも「共育」を心がけて学生と接し、自主性や自立性を伸ばす機会を与える。学校行事やサークルなどを通じて学ぶことの楽しさを実感できる魅力ある学習環境の提供に努める。

当該専門学校では学生が卒業する2年後から4年後の社会のニーズを先取りし、学科の見直しや学習内容の見直しを行なっている。平成24年度の例では、医療現場のIT化が急速に加速している現状に対応し、それを推進する専門人材を育成する4年生学科として「医療IT科」を開設した。これらの教育理念や人材育成像、特色については入学時の保護者説明会にて概要を紹介している。一方で、在校生への周知徹底や保護者説明会欠席者への対応が必要。

各学科には学科責任者を設置し、自主的に業界との関係を持ち必要に応じて毎年1回行なっているカリキュラム見直しに反映している。就職先病院へのアンケート、学校関係者評価会でのアドバイスを踏まえ、より産業界のニーズに合ったカリキュラムを機動的に見直していくことが必要である。

基準2 学校運営

毎年度初めに学校目標を設定し、達成責任を明確にするとともに各職員は自分自身の役割を明確に把握し、確実に達成するためPDCAを回して管理している。学校運営に関する主な会議体として、学校長が加わる「グループリーダ会議」、教務部長が加わる「統括会議」、グループリーダによる「グループ会議」、ワーキングリーダによる「ワーキング会議」などが定例で実施され、それぞれの会議では開催通知と議事録が必ず発行され、日々の問題解決を図っている。その他、学校の共通業務においては毎年度定める校務分掌において、責任者・担当者が明確となっている。

教職員の処遇は学校法人岩崎学園総務部にて、就業規則に関する規定、業績評価に関する規定が整備されている。

資格取得率や就職確定率、各学科の履修科目および日常のトピックス的な話題についてはホームページにて広く公開している。一方で、教育活動全般についての体系的な情報公開は平成25年度の課題として準備中である。

当該専門学校では学生の情報を一元管理した「学習支援システム」、就職支援のための「就職管理システム」を基幹として学生サービスの向上と業務の効率化を図っている。これらの仕組みは業務ニーズの変化に基づいて毎年改訂され、幅広い視点でデータを可視化することで学校運営に必須のものとなっている。データは常に最新で信頼あるものが保持され、また部分的にクラウドを取り入れ、安全性・可用性に優れたシステム化が図られている。

基準3 教育活動

当該専門学校では、まとまった時間に一度に学ぶユニット制授業と一般的なセメスタ型授業を組合せ、時間割を構成している。また、全科目について学習ガイド(シラバス)を作成し、この中で到達目標を定めている。この到達目標を踏まえて、各単元で理解度確認テストを実施し、所定の点数以下の学生には放課後に補講を行うことで理解度向上に努めている。その成果は、例えば医療秘書技能検定の合格率に現れており、各回とも全国平均合格率を上回り、5年連続で優秀賞を受賞している。

実践力養成のため、医療機関との連携を重視している。実際に医療機関で4週間の実習を行い、学校で習得したスキルの現場での実践力を養い、就職活動や早期就業に役立てている。

授業評価として学生による授業アンケートを各科目が終了するごとに行なっている。この結果は、①カリキュラムの見直し ②FD活動 につなげている。特に平均スコアを下回る教職員には管理職が面談を通じて改善計画を話し合っている。また、平成24年度より医療IT科学生対象にグローバルなITスキル評価試験GAITを取り入れ、学生各自の実力判断および指導方法の改善につなげている。

成績評価は各科目の単元テストの実施状況、単位認定テストの結果、課題の提出状況、学習態度、出席状況などを総合的に評価して決定する。その詳細は各科目の学習ガイド(シラバス)に明記され、学生に公開している。科目によって難易度のレベル差が大きくなるように、横断的にチェックする機能を持つ。これらの規定は、全学生に配布する学生手帳に明記され、入学後のオリエンテーション期間に担任より説明されている。

常勤教員および非常勤講師の採用に当たっては、人間性に加えて実務経験を重要視し、指導対象に見合った経験とスキルを持つことを確認している。医学専門科目や先端的な医療IT技術の指導において常勤教員だけではカバーできない分野を戦略的に非常勤や企業からの派遣講師によって補強している。さらに、常勤教員対象のコーチング研修を毎年1回実施し、学生対応や対人関係スキルの向上に努めている。また、先端技術については自主的に勉強会を実施して、能力の研鑽と教え合いを奨励している。今後は各教員の専門性の鮮度・技術レベルを組織的・制度的に捕捉する仕組みの構築に努める。

基準 4 学修成果

法人内の専管組織としての就職指導部と教員が共同できめ細かな就職指導を行なっている。就職年次の前年度後期より業界知識や自分のキャリアを整理して志望職種を考える時間を与え、個人の特性と志望に応じた個人指導を徹底している。長い歴史を持つ学校法人岩崎学園と懇意の医療機関や卒業生が活躍する医療機関からの学校指定での推薦依頼もあり、適性ある学生を送り込んでいる。

資格取得支援体制としては IT 系の国家資格である基本情報技術者試験の午前試験免除制度認定を受けており、指定講座を受講し所定のレベルに達した学生には午前試験免除を与えることができる。また、IT パスポート試験についても試験会場として登録し、学生が受験しやすい環境を整えている。

退学率低減のための取り組みとして、学生の様子の変化を常勤・非常勤講師が日々観察し・共有対策する体制が構築されている。毎週行なっている担任会議では、退学につながる危険性ある兆候を 5 段階に分類したうえで、微細な段階から対策を行い、担任だけでなく複数教員でサポートしながら退学防止を図っている。

卒業生の社会的な活躍および評価について、同窓会活動以外に組織的に活躍を把握する仕組みが無く、今後 SNS 等を活用した卒業後の学生相互・学校間の情報交流の活発化を図っていく予定である。

基準 5 学生支援

就職活動対策講座は就職年次の前年度より実施しカリキュラムに組み込んでいる。また、在校生による就活支援委員会を設置し、学生同士の教え合いを促進している。個別の学生の就職活動状況、内定状況を学内システムで共有できる仕組みがあり、教員は自由に閲覧可能である。これにより、学生個々の希望と適性に合った指導が可能な体制となっている。

学生からの相談はクラス担任が一次窓口となって対応する体制となっている。また、臨床心理士のカウンセラーが対応する学生相談室も設置し、担任または学生自らが予約を取れる仕組みがある。学生への経済的支援では、学園独自の無利子の奨学金制度を用意しているほか、日本学生支援機構奨学金予約採用者等を対象とした学費分納制度を整備し、負担の低減を図っている。また、女子学生向け学生寮を提供。その他の生活面での相談は担任が対応。また、学生会館とも提携し、必要に応じて斡旋も行っている。

学校保健安全法に基づく定期健康診断は毎年度 4 月に実施。法人全体の健康支援を担当する専任の産業医・看護師を配置しており、学生の健康相談に対しても対応可能な体制となっている。

保護者との連携では毎年 4 月に対面式の保護者説明会を実施しているほか、保護者通信を年間 6 回発行。卒業前にアンケートを実施して満足度を確認。無断欠席に際しては逐次担任から保護者への電話連絡をルール化。

卒業生への支援の一環として、同一法人専門学校の全卒業生が加入する同窓会組織(校友会)が存在。定期総会を毎年 1 回実施。就業後の悩みや再就職についての相談は随時教務部や就職指導部にて対応している。

基準 6 教育環境

一般教室は 3 人掛けのデスクを 2 人で使用する形式で学習に専念するため十分な空間を確保している。また、全教室にプロジェクタと無線 LAN を常設し、ノート PC を使用した演習系授業にも対応可能である。その他、遠隔医療や電子カルテ操作などの演習を行える医療 IT 実習室、病院受付を再現した環境で、接遇のケーススタディおよびロールプレイングが可能な病院受付実習室、調剤薬局受付を再現した環境で、接遇のケーススタディおよびロールプレイングが可能な調剤薬局実習室などの特別教室を完備している。

課外活動の支援施設として、新入生キャンプ、ゼミ合宿等で活用可能な研修所(箱根研修所)を設置。年に 2 回程度研修で使用するほか、学生からの申し出により、自主的な学外研修にも活用できる体制となっている。

防災対策としては防災隊を組織し、初期消火、救護など教職員の役割分担、情報連絡体制を整備している。また、学生を含めた防災訓練を定期的実施。その他、不審者の校内侵入を想定し、警察の協力による防犯訓練も実施。また、地震発生時に転倒の危険性がある家具は固定・転倒防止の対策を実施済みである。教職員・学生に対する緊急時の一斉同報メールシステムも完備し、定期的に訓練している。

基準 7 生徒の受入れ募集

AO 入試・一般入試の出願受け付け開始時期については学生募集要項・学校ホームページにおいて明示している。また、出願受付開始前の願書の受理は一切行っていない。また、進路ガイダンス・オープンキャンパス等での個人情報取得の際には必ず、使用目的を明確にし、資料を希望する場合のみ行っている。広報物の発送も希望者のみに発送することとし、過剰な広報とならないようルール化している。また、申し出があれば資料の発送もストップしている。

教育内容、就職状況、上位入賞したコンテストやインターンシップ等については入学案内パンフレット、学校ホームページで積極的に最新情報の公開を行っている。一方で、就職率・求人状況等の表現の分かりやすさを統一的にチェックする機能の強化が今後の課題。

学費については学科ごとに卒業後の期待初任給(年額)を基に独自の指標として学科ごとに設定。また、専門学校・大学の平均値との比較でも同等以下の水準に収まっている。

基準 8 財務

人件費、広報費、非常勤費用など費目ごとにガイドラインを設け、毎年予算を確定している。

また、内部監査・監事監査・監査人監査等の期中、期末の監査を実施していることで適正な監査体制が確立されている。又監査人においては会計部分に留まらず、内部統制状況を含めた監査が実施されている。

基準 9 法基準令等の遵守

学校教育法および専修学校設置基準等、関連法令や学内規定を順守して学校運営を行っている。

個人情報に関しては監査項目を設定し、定期的に監査を実施。個人情報保護法の要求を満たすセキュリティポリシーを策定・運用している。

自己点検評価の実施とその公表については平成 24 年度分から実施・公表している。

基準 10 社会貢献

開校当時より中高生ソフトウェアアイデアコンテストを神奈川県や県教育委員会などの後援、多数の民間企業協賛によって毎年実施中。保護者へのパソコントレーニング、また神奈川県専修学校各種学校協会の活動の一環として、高校生や高校教員に対する幅広い講習のために、教員と場所を提供。また、夏休み期間中に地元の小中学生を対象とした「夏休みチャレンジスクール」を開催。

基準 11 国際交流

留学生専用の募集要項を整備し、留学生に対しても広く門戸を開いている。日本語が理解できることが要件。授業は他学生と同様のカリキュラムで実施している。

Ⅱ 自己点検表による評価結果

1. 教育理念・目標

評価項目	自己評価	状況
1-1 理念・目的・人材育成像は定められているか	4	本校では開校当初より、①高度な技術力の習得 ②文章作成能力の育成 ③豊かな人間性の涵養を教育理念として掲げ、これを基に全ての教育を組み立てている。 また以上の理念は全教職員および在校生に周知しており、さらに入学前の保護者対象説明会においても説明を行なっている。
1-2 学校における職業教育としての特色は明確か	4	本校は岩崎学園建学以来 80 年に及ぶ産業界との強いパイプと、卒業生や各研究機関との円滑な連携を特長としている。また、特に当校の職業教育の特長として以下の3点に注力し、職員の行動規範としている。 ①卒業後にすぐに活用できる実践的な専門科目を提供する。業界との関係を密接に築き、時代が求める専門力を備えた学生を輩出する。学ぶことの楽しさを実感できる魅力ある教育の提供に努める。 ② 専門力に加えて、社会人として必要な礼儀をはじめ論理的に考える力や自己表現する力を兼ね備えた人材を育成する。 ③ 学生一人ひとりの個性に応じて強みを伸ばし、自分が社会で貢献する役割や自己実現の喜びを感じられるものとする。職員は「教育」よりも「共育」を心がけて学生と接し、自主性や自立性を伸ばす機会を与える。コンテストやサークルなどを通じて学ぶことの楽しさを実感できる魅力ある学習環境の提供に努める。
1-3 社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか	4	学生が卒業する2年後から4年後の社会のニーズを先取りし、学科の見直しや学習内容の見直しを行なっている。平成24年度の例では、医療現場のIT化が急速に加速している現状に対応し、それを推進する専門人材を育成する4年生学科として「医療IT科」を開設した。 また、これに伴い、校名も「横浜医療情報専門学校」と改めた。カリキュラムも将来的な電子カルテの普及率向上に対応するため、診療報酬請求事務に関する各科目のカリキュラムを紙ベースから電子カルテベースに順次切り替えを進めている。さらに、今後の少子高齢化、医療機関の地域偏在化をにらみ、地域医療連携・遠隔医療に関するカリキュラムを医療IT科3・4年次に設定する予定である。
1-4 理念・目的・人材育成像・特色・将来構想などが生徒・保護者に周知されているか	3	教育理念や人材育成像、特色については入学時の保護者説明会にて概要を紹介している。一方で、在校生への周知徹底や保護者説明会欠席者への対応が必要。
1-5 各学科の教育目標、育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか	3	各学科には学科責任者を設置し、自主的に業界との関係を持ち必要に応じて毎年1回行なっているカリキュラム見直しに反映している。 また、1-3項に記載したように常に業界ニーズに応じた新たな科目を取り入れる努力を行なっており、その先端的かつ素早い取組みは当校の特色となっている。 一方、業界との関係は職員個々人の努力や自主性に依存していることは今後の改善ポイント。

2. 学校運営

評価項目	自己評価	状況
2-1 目的や事業計画に沿った運営方針が策定されているか	4	毎年度初めに学校目標を設定し、達成責任を明確にするとともに各職員は自分自身の役割を明確に把握し、確実に達成するためPDCAを回して管理している。 各職員の目標管理にはチャレンジ目標を1つ入れることを課しており、学校目標だけでなく自己の成長のための課題を設定し職員の意識や能力の向上を図っている。年間3回各職員と管理職との面談を実施し、計画と達成状況についてアドバイスを行なっている。
2-2 運営組織や意思決定機能は効率的に行われているか	4	日常業務においては、前述の個人単位にまで分解された業務目標方策シートに加えて、学校横断の活動であるワーキンググループ計画書に基づいて、諸活動の進捗管理を行なっている。また、学校運営指標として、学生数に対する職員数と教員数、非常勤費用、教務経費、広報募集費用など主要な指標は毎月管理し、予算に対する実績を監視している。 主な会議体としては、学校長が加わる「グループリーダ会議」、教務部長が加わる「統括会議」、グループリーダによる「グループ会議」、ワーキングリーダによる「ワーキング会議」などが定例で実施され、それぞれの会議では開催通知と議事録が必ず発行され、日々の問題解決を図っている。 その他、学校の共通業務においては毎年度定める校務分掌において、責任者・担当者が明確となっている。
2-3 人事・給与に関する制度は整備されているか	4	学園総務部にて、就業規則に関する規定、業績評価に関する規定が整備されている。
2-4 業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているか	3	個人情報保護と機密保持に関しては、非定期に朝礼などを通じて管理職が注意喚起するとともに新入職員への教育を実施している。教育機関に従事する者としての社会的な倫理的な規範については個人の判断に委ねている部分があり、今後文書化などが課題。 問題発生時には、各学校と学園総務人事が連携して解決する体制が整備されている。

2-5 教育活動に関する情報公開が適切になされているか	2	資格取得率や就職確定率、各学科の履修科目および日常のトピックス的な話題についてはホームページにて発信している。広く教育活動全般についての情報公開はまだ十分でない。
2-6 情報システム化等による業務の効率化が図られているか	4	学生の情報を一元管理した「学習支援システム」、就職支援のための「就職管理システム」を基幹として業務の効率化を図っている。これらの仕組みは業務ニーズの変化に基づいて毎年改訂され、幅広い視点でデータを可視化することで学校運営に必須のものとなっている。 データは常に最新で信頼あるものが保持され、また部分的にクラウドシステムを取り入れ、安全性・可用性に優れたシステム化が図られている。

3. 教育活動

評価項目	自己評価	状況
3-1 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	4	①高度な技術力の習得 ②文章作成能力の育成 ③豊かな人間性の涵養の3つの教育理念に沿ったカリキュラム編成を基本としている。 高度な技術力については、まとまった時間に一度に学ぶユニット制授業と一般的なセメスタ型授業を組合せ、時間割を構成している。また各単元に理解度確認テストを行い、所定の点数以下の学生には放課後に補講を行うことで理解度向上に努めている。その成果は、例えば基本情報技術者の合格率に現れており、各回とも全国平均合格率の2倍以上の合格率を維持している。 文章作成力については、1年次と2年次に文章作成・論理的思考力を育成する当校独自の科目を必修科目として設定し、3年次以上の課程では、ディスカッション型の授業を積極的に取り入れている。 豊かな人間性については、入学直後の基礎ゼミナールでは挨拶の徹底、プレゼンテーション講座、マナー講座をはじめ独自の「夢 TASSEI シート」で目標達成意欲を高めている。学業の集大成としての卒業研究では、毎年代表者発表会に外部の審査員、保護者、高校教員などを迎え、その内容に対する高い評価を得ている。
3-2 教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた教育機関としての就業年限に対応した教育到達レベルや学習時間の確保は明確か	4	全科目について学習ガイド(シラバス)を作成し、この中で到達目標を定めている。 また、毎回の授業後に単元テストを実施し、所定の点数に至らない場合には補講を行なって学習遅れの対策としている。その他、学生による授業アンケートの結果も踏まえて学習時間に問題がある場合には毎年のカリキュラム見直しの中で改訂を行なっている。
3-3 キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか	4	卒業後に実践力を発揮できるよう、企業との連携を積極的に取り入れている。 実際に医療機関で4週間の実習を行い、学校で習得したスキルの現場での実践力を養い。また、実習先へ職員が訪問した際、現場のニーズをヒアリングし、本校のカリキュラムに不足しているものや、指導内容に不備があった場合には即時に対応し、修正を行っている。 以上のように企業との連携形態に応じて即座に指導内容を改訂、新設し、時代が求める人材育成に努めている。
3-4 関連分野の企業・関係施設等、業界団体等との連携により、カリキュラムの作成や見直しが行われているか	3	企業や業界団体との連携については前項目に記載の通り積極的に行なっている。 カリキュラム全体の見直しは毎年行なっているが、今後はその結果について外部の医療機関、企業等や業界団体の意見を聞く場を徐々に設定する予定である。
3-5 関連分野における実践的な職業教育(産学連携によるインターンシップ、実技・実習等)が体系的に位置付けられているか	4	インターンシップについては受入れ先に迷惑がかからないよう、1年次後期より、説明会、導入教育を行った上で病院実習を実施している。また、一般募集される官庁や企業の就業体験も積極的に斡旋している。 発表会も毎年学内で行なっているほか、神奈川県教育委員会主催の報告会でも毎年代表者が発表を行い、教育機関や地域に対してその実績を紹介している。
3-6 実践的な職業教育に関する授業評価の実施・評価体制はあるか	3	全学生による、全職員(常勤・非常勤)および科目ごとの授業アンケートを、各科目が終了するごとに行なっている。この結果は、①カリキュラムの見直し ②教職員の評価 につなげている。特に平均スコアを下回る教職員には管理職が面談を通じて改善計画を話し合う。 高度な技術者を育成する医療IT科については、24年度よりグローバルなITスキル評価試験GAITを取り入れ、学生各自の実力判断および指導方法の改善につなげている。 新規科目の学習ガイド・教材・授業内容については、これらの状況を点検し、改善・修正を統括グループリーダーが責任者となって指示する体制が整っている。 今後は、当校の教育の質を外部に認められたものとする仕組み作りが課題と考えている。
3-7 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	4	成績評価は各科目の単元テストの実施状況、単位認定テストの結果、課題の提出状況、学習態度、出席状況などを総合的に評価して決定する。その詳細は各科目の学習ガイド(シラバス)に明記され、学生に公開している。 科目によって難易度のレベル差が大きくならないように、横断的にチェックする機能を持つ。 これらの規定は、全学生に配布する学生手帳に明記され、入学後のオリエンテーション期間に担任より説明されている。
3-8 資格取得の指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか	4	基本情報処理技術者の午前試験免除制度の認定を受け、学内で実施する所定の講座を受講し修了試験に合格した者には午前科目免除を与えている。 また、ITパスポート、マイクロソフトオフィススペシャリスト、情報活用検定、医療秘書技能検定、診療報酬請求事務能力認定試験、医療情報技師など学科ごとに目標資格を設定し、年間カリキュラムの中で体系的に指導している。

3-9 人材育成目標に向け、授業を行うことができる要件を備えた教員を確保しているか	4	<p>中途常勤教員および非常勤講師の採用に当っては、人間性に加えて実務経験を重要視し、指導対象に見合った経験とスキルを持つことを確認している。</p> <p>また非常勤講師は授業アンケート結果や補講実施率に基づいて毎年1回評価を行い、翌年度の継続契約可否や講師給を決定している。</p> <p>常勤教員の半数が実務経験者。その他経験豊富な非常勤22名による教員体制を確保。また、資格指導を行う教員全員が当該資格の有資格者である。</p>
3-10 関連分野における業界との連携において優れた教員の提供先を確保するなどマネジメントが行われているか	3	<p>平成24年度の常勤と非常勤のコマ担当比率は53:47である。非常勤講師は基本的に業界での経験が豊富な職員を採用しており、毎年45%程度の比率を保つことをマネジメント指標としている。</p> <p>今後も情報セキュリティや先端的なIT技術指導において常勤ではカバーできない部分を戦略的に非常勤や企業からの派遣講師によって賄っていく。</p>
3-11 関連分野における先端的な知識・技能を習得するための研修や教員の指導力育成など資質向上のための取り組みが行われているか	2	<p>職員対象のコーチング研修を毎年1回実施し、学生対応や対人関係スキルの向上に努めている。</p> <p>また、先端技術については自主的に勉強会を実施して、能力の研鑽と教え合いを奨励している。一方、今後は企業現場での実習派遣などにより、実務能力を磨く研修制度が必要。また、各教員の専門性の鮮度・技術レベルを組織的・制度的に捕捉する仕組みが無いので、今後整備していきたい。</p>

4. 学修成果

評価項目	自己評価	状況
4-1 就職率の向上が図られているか	4	<p>就職指導は教務の活動の中で最も注力していることの一つであり、法人内の専管組織としての就職指導部と教員が共同できめ細かな学生指導を行なっている。</p> <p>2年課程学生の場合には1年次の後期より業界知識や自分のキャリアを整理して志望職種を考える時間を与え、個人の特性と志望に応じた個人指導を徹底している。就職指導部と共同で教務部長参加のもと、毎週就職会議を行い、個人毎に進捗を確認している。またその指導履歴や現在の活動状況は就職支援システムに入力され、どの教員でも状況を把握できる。</p> <p>学内に就職カフェと呼ぶ相談コーナーを常設し、必要な時にいつでも相談に乗れる環境と体制を整えている。</p> <p>年度末までの進路確定率の目標値を95%以上に設定し、その数値は就職指導部より毎日発行される報告書を通じて教員が把握している。24年度実績は97.2%であった。また、長い歴史を持つ学園と懇意の医療機関や卒業生が活躍する医療機関からの学校指定での推薦依頼もあり、適性ある学生を送り込んでいる。</p> <p>インターンシップや連携授業を通じて採用につながるケースも増えていることから、これらの新規開拓にも努めている。</p>
4-2 資格取得率の向上が図られているか	4	<p>当校の特長として、業界が認め卒業後に有利な資格を確実に取得させることに努めている。学科ごとに奨励資格を設定し、全学生に対する資格取得率目標を95%としてマネジメントを行なっている。</p> <p>資格の種類は随時見直しを行なっている。関係業界が認め、就職活動において有利になること、さらに最近では国際的に通用することを評価基準に加えてより有利なものを選定している。また、IT系の国家資格である基本情報処理技術者試験では、午前試験免除制度の認定を受けており、指定講座を実施し所定のレベルに達した学生には午前試験免除を与えることができる。また、ITパスポート試験についても試験会場として登録し、学生が受験しやすい環境を整えている。</p>
4-3 退学率の低減が図られているか	4	<p>退学率低減のため、学生の様子の変化を常勤・非常勤講師が日々観察し・共有対策する体制が構築されている。毎週行なっている担任会議では、退学につながる危険性ある兆候を5段階に分類したうえで、微細な段階から対策を行い、担任だけでなく複数教員でサポートしながら退学防止を図っている。</p> <p>また、毎年1回教員研修としてコーチング教育を導入し、学生との面談スキルの向上を図っている。</p>
4-4 卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか	2	<p>卒業生の社会的な活躍および評価について、同窓会活動以外に組織的に活躍を把握する仕組みが無く、今後SNS等を活用した卒業後の学生相互・学校間の情報交流の活発化を図っていく予定である。</p>
4-5 卒業後のキャリア形成への効果を把握し、学校の教育活動の改善に活用されているか	3	<p>年に1度、1年生を対象に学内にOBを招いての懇談会を実施している。さらに、本年度からは卒業生へのアンケートを実施し、社会に出てからの教育効果について把握を試みた。</p>

5. 学生支援

評価項目	自己評価	状況
5-1 進路・就職に関する支援体制は整っているか	4	就職指導部と教務部が連携して、個々の学生に合った就職指導を年間を通じて実施中。就職指導部長と教務部長、教員が参加のもとで週次の会議で進捗を確認している。 就職活動対策講座は1年次より実施しカリキュラムに組み込んでいる。また、在校生による就活支援委員会を設置し、学生同士の教え合いを促進している。個別の学生の就職活動状況、内定状況を学内システムで共有できる仕組みがあり、教員は自由に閲覧できる。
5-2 学生相談に関する体制は整備されているか	4	担任が一次窓口となって複数教員と就職指導部職員が相談にいつでも対応できる体制ができている。 また、臨床心理士のカウンセラーが対応する学生相談室も設置し、担任または学生自らが予約を取れる仕組みがある。
5-3 学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	4	学園の奨学金制度が完備され、面接を通じて認定している。 奨学金予約採用者またはその他希望者に対して学費分納制度を整備し、一時的な負担の低減に努めている。 また、女子学生用の学生寮も完備し希望者は利用できる。
5-4 学生の健康管理を担う組織体制はあるか	4	年1回の定期健康診断を実施。法人全体の健康支援を担当する専任の産業医・看護師を配置しており、学生の健康相談に対しても対応可能な体制となっている。
5-5 学生の生活環境への支援は行われているか	4	遠隔地の学生向けに女子学生向け学生寮を提供。その他の生活面での相談は担任が対応。また、学生会館とも提携し、必要に応じて斡旋も行っている。
5-6 保護者と適切に連携しているか	4	毎年4月の対面式の保護者説明会のほかに保護者通信を年間6回発行。卒業前にアンケートを実施して満足度を確認。無断欠席に際しては逐次担任から保護者への電話連絡をルール化。
5-7 卒業生への支援体制はあるか	3	同一法人専門学校の全卒業生が加入する同窓会組織(校友会)が存在。定期総会を毎年1回実施。就業後の悩みや再就職についての相談は随時教務部や就職指導部にて対応している。 一方、メールアドレス変更などによって連絡が途切れてしまうことも多く、学校側から卒業生への働きかけや卒業生同士の交流の仕掛けについては十分ではない。
5-8 社会人のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか	3	神奈川県での再就職雇用訓練として当校の環境を利用した社会人向けのITスキルトレーニングを行なっている。
5-9 高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組みが行われているか	4	医療業界の動向・医療事務系職種の仕事内容を高校生に解説するセミナーを年に数回開催。 また、夏休み期間に高校生の職業理解を深める特別講座「仕事のまなび場」を神奈川県専修学校各種学校協会の協力機関として開催。平成24年度は5講座を実施した。

6. 教育環境

評価項目	自己評価	状況
6-1 施設・設備は教育上の必要性に十分対応できるように整備されているか	4	一般教室は3人掛けのデスクを2人で使用する形式で学習に専念するため十分な空間を確保している。また、全教室にプロジェクタと無線LANを常設し、ノートPCを使用した演習系授業にも対応可能である。 その他特別教室として以下を設置。 ①遠隔医療や電子カルテ操作などの演習を行える医療IT実習室 ②病院受付を再現した環境で、接遇のケーススタディおよびロールプレイングが可能な病院受付実習室 ③調剤薬局受付を再現した環境で、接遇のケーススタディおよびロールプレイングが可能な調剤薬局実習室 教室以外の設備としては専用の体育館、テニスコート、学生食堂を備える。 これらの設備については、定期的に教室環境・備品の点検を行い、不備がある場合にはメンテナンスを行っている。 また、毎年初めに新規カリキュラムや学生ニーズに合わせて設備の増強計画を見直し、拡充を図っている。学生食堂については、25年度にリニューアルの計画あり
6-2 学内外の実習施設、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか	3	新入生キャンプ、ゼミ合宿等で活用可能な研修所(箱根研修所)を設置。年に1回程度研修で使用するほか、学生からの申し出により、自主的な学外研修にも活用できる体制となっている。 実習施設の利用方法は授業の中で解説。またインターンシップについては参加報告会を毎年1回実施して下級生の参加促進につなげている。 海外研修制度は現在なし。ただし英語研修については研修先の調査まで完了。
6-3 防災に対する体制は整備されているか	4	防災隊を組織し、初期消火、救護など教職員の役割分担、情報連絡体制を整備している。また、学生を含めた防災訓練を定期的実施。その他、不審者の校内侵入を想定し、警察の協力による防犯訓練も実施。 また、地震発生時に転倒の危険性がある家具は固定・転倒防止の対策を実施済みである。 教職員・学生に対する緊急時の一斉同報メールシステムも完備し、定期的に訓練している。

7. 生徒の受入れ募集

評価項目	自己評価	状況
7-1 学生募集活動は適正に行われているか	4	進路ガイダンス・オープンキャンパス等での個人情報取得の際には必ず、使用目的を明確にし、資料を希望する場合のみ行っている。また、広報物の発送も希望者のみに発送することとし、過剰な広報とにならないようルール化している。また、申し出があれば資料の発送もストップしている。 AO入試・一般入試の出願受け付け開始時期については学生募集要項・学校ホームページにおいて明示している。また、出願受付開始前の願書の受理は一切行っていない。 また、志望者からの問合せに対してはフリーダイヤルの他に専用の相談メールアドレスを設定し随時受付・対応を行っている。
7-2 学生募集活動において、教育成果は正確に伝えられているか	3	教育内容、就職状況、上位入賞したコンテストやインターンシップ等については入学案内パンフレット、学校ホームページで積極的に最新情報の公開を行っている。一方で、就職率・求人状況等の表現の明瞭性をチェックする機能が現時点では不十分。
7-3 学納金は妥当なものとなっているか	4	学科ごとに卒業後の期待初任給(年額)の60%を独自の指標として学科ごとに設定。また、専門学校・大学の平均値との比較でも同等以下の水準に収まっている。

8. 財務

評価項目	自己評価	状況
8-1 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	4	人件費、広報費、非常勤費用など費目ごとにガイドラインを持ち予算を確定している。 教育事業に集中することで、法人全体としても堅調な基盤を確保している。
8-2 予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	4	人件費、広報費、非常勤講師給などにガイドラインを設け予算策定を行い、中間、仮決算時などの期中のチェックポイントで見直しを実施している。
8-3 財務について会計監査が適正に行われているか	4	内部監査・監事監査・監査人監査等の期中、期末の監査を実施していることで適正な監査体制が確立されている。又監査人においては会計部分に留まらず、内部統制状況を含めた監査が実施されている。
8-4 財務情報公開の体制整備はできているか	3	規程を整備し、適正な運用が図られている。

9. 法令等の遵守

評価項目	自己評価	状況
9-1 法令、専門学校設置基準の遵守と適正な運営がなされているか	4	設置基準に基づく単位認定を行い、必要な変更事項は届け出ている。
9-2 個人情報に関し、その保護のための対策が取られているか	4	監査項目を設定し、定期的に監査を実施。個人情報保護法の要求を満たすセキュリティポリシーを策定・運用している。
9-3 自己評価の実施と問題点の改善に努めているか	2	自己評価は今年度より実施中。
9-4 自己評価結果を公開しているか	3	自己点検評価の実施とその公表については平成24年度分から実施・公表している。

10. 社会貢献

評価項目	自己評価	状況
10-1 学校の教育資源や施設を活用した社会貢献は行なっているか	4	開校当時より中高生ソフトウェアアイデアコンテストを神奈川県や県教育委員会などの後援、多数の民間企業協賛によって毎年実施中。 保護者へのパソコントレーニング、また神奈川県専修学校各種学校協会の活動の一環として、高校生や高校教員に対する幅広い講習のために、教員と場所を提供。
10-2 生徒・学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	3	医療事務科の1年次を中心にボランティアを積極的に促進。ボランティアサークルなども立ち上げ、継続的に活動している。
10-3 地域に対する公開講座・教育訓練（公共職業訓練等を含む）の受託等を積極的に実施しているか	4	夏休み期間中に地元の小中学生を対象とした「夏休みチャレンジスクール」を開催。 また、神奈川県の受託事業者として社会人未就業者のための再就職訓練を毎年実施。

11. 国際交流

評価項目	自己評価	状況
11-1 留学生を受け入れているか	3	留学生専用の募集要項を整備し、留学生に対しても広く門戸を開いている。
11-2 留学生について、適正な学習が提供できているか	3	日本語による授業を他の学生と同様のカリキュラムで行なっている。