

令和6年度 野田看護専門学校学校自己点検・評価結果

R07.1 学校自己点検・評価委員会

1 学校自己点検・評価の目的

学校自己点検・評価とは、看護学校の教育活動や運営状況について、その達成度や妥当性などを自ら評価し組織的・継続的に改善を図るしくみである。目的は、教育水準の維持・向上と創意工夫のある教育の追究に職員が一丸となって取り組み、かつ社会への説明責任を果たすことにある。平成23年度からアンケート形式で自己点検・評価を開始し、平成27年度からHP上で公表している。

2 学校自己点検・評価の実施方法

『学校運営評価尺度』を用い、休職中を除く全職員28名を対象に各自が自己評価をしたものを集計した。評価尺度は、当てはまる(4点)やや当てはまる(3点)あまり当てはまらない(2点)当てはまらない(1点)の4段階評定としている。

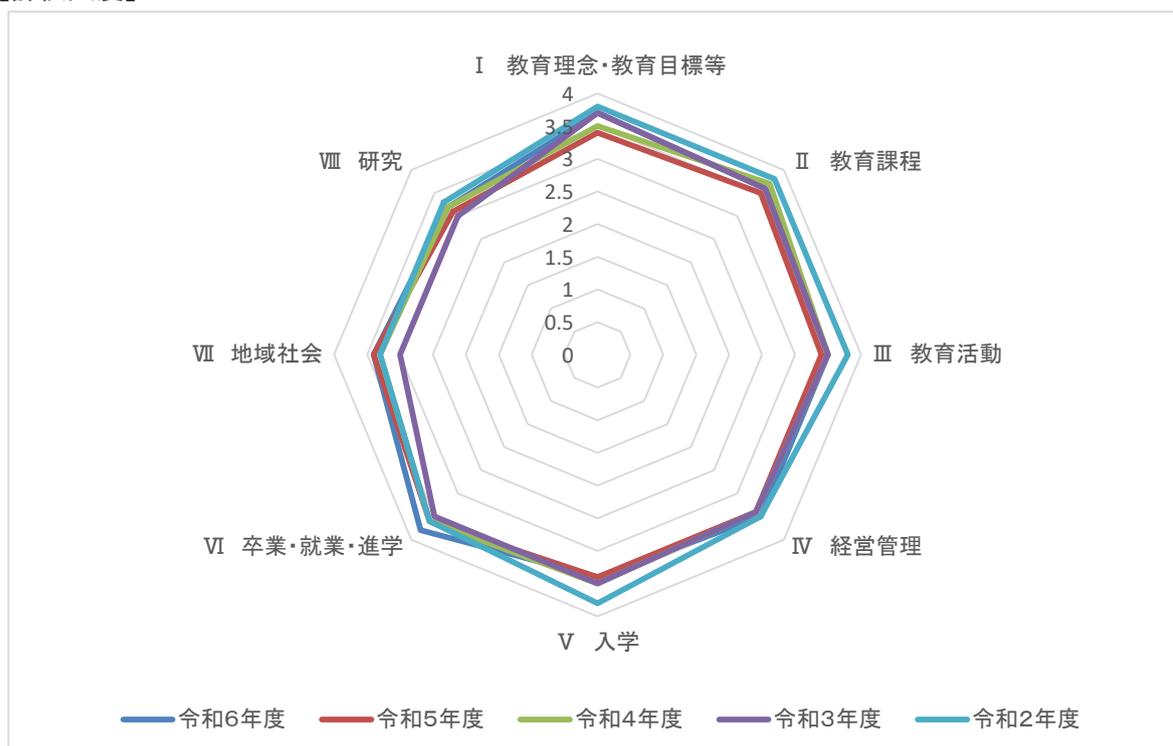
『学校運営評価尺度』は、本校の自己点検評価規定第3条(自己点検評価項目)に基づき、8の大項目に分類され、さらに61の小項目に細分化されているもので、質問項目、評価の考え方、基準となる既存資料を盛り込み、できるだけ皆が同じ視点で評定できるように意図している。

3 評価集計結果(直近5年間)

項目	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
I 教育理念・教育目標等	3.7	3.4	3.5	3.7	3.8
II 教育課程	3.6	3.5	3.7	3.6	3.8
III 教育活動	3.5	3.4	3.5	3.5	3.8
IV 経営管理	3.5	3.4	3.4	3.4	3.5
V 入学	3.4	3.4	3.5	3.5	3.8
VI 卒業・就業・進学	3.8	3.6	3.6	3.5	3.6
VII 地域社会	3.4	3.4	3.3	3.0	3.3
VIII 研究	3.2	3.1	3.2	3.0	3.3
平均	3.5	3.4	3.5	3.4	3.6

【評価尺度】

4：当てはまる、3：やや当てはまる、2：あまり当てはまらない、1：当てはまらない



4. 自己点検・評価年度推移(令和2年度～令和6年度)

令和7年1月

評価尺度:当てはまる4点、やや当てはまる3点、あまり当てはまらない2点、当てはまらない1点

前年度より0.3以上上昇 ■
前年度より0.3以上下降 ■

大項目			中項目			評価項目			大項目平均	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
大項目	中項目	番号	小項目											
I 教育目的等	教育目標の設定と分析	1	教育理念並びに教育目標が教職員・学生に浸透しているか。			3.7	3.6	3.3	3.4	3.5	3.8			
		2	教育目標に、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。				3.9	3.8	3.8	3.9	4.0			
		3	卒業時の到達状況を分析し、教育活動にフィードバックしている。				3.5	3.2	3.3	3.6	3.7			
II 教育課程	教育課程の評価	4	教育課程は、教育理念・教育目標と一貫性がある内容になっているか。			3.6	3.8	3.6	3.8	3.7	3.8			
		5	定期的に教育課程の評価を組織的に行い、時代の要請、変化にあったものに修正しているか。				3.5	3.5	3.7	3.6	3.7			
	6	授業概要(シラバス)は、学生が授業内容を理解しやすく、授業内容と一致しているか。			3.4		3.3	3.6	3.6	3.6				
	7	学生に単位認定のための評価基準と方法を公表しており、かつ、評価が公平性・妥当性が保たれているか。			3.7		3.5	3.8	3.8	3.9				
	8	実習目標に沿った病棟の選択及び、学習環境・指導体制が整っているか。			3.3		3.2	3.4	3.3	3.5				
	9	実習における患者への倫理的配慮に関するガイドラインを作成し、患者等の同意を得た上で、実施しているか。			4.0		3.9	3.8	4.0	4.0				
III 教育活動		10	学生指導において、学生に対して人権への配慮がされているか。			3.5	3.5	3.3	3.6	3.7	3.8			
		11	効果的な授業運営を図るため、適切に時間割を調整しているか。				3.2	3.2	3.5	3.4	3.7			
		12	授業内容や指導方法が学生レベルにあうよう工夫し、改善しているか。				3.5	3.3	3.5	3.3	3.7			
		13	不合格の原因分析を教員側と学生側とで実施し、対応策を講じているか。				3.7	3.3	3.5	3.3	3.8			
		14	授業の一貫性を確保するため、1科目の担当者数を最小限にするとともに、担当者間の連携がとれているか。				3.3	3.2	3.3	3.2	3.6			
		15	学生による授業評価を実施し、授業の改善に努めているか。				3.8	3.5	3.7	3.7	3.8			
		16	実習において、学生が関係したインシデント等を把握・分析しているとともに、改善策を講じているか。				3.6	3.7	3.7	3.7	3.9			
IV 経営管理	学校運営	18	学校のビジョン及びそれを実現するための目標と事業計画を策定し、かつ、教職員に理解され、教職員の提案を活かしているか。			3.5	3.5	3.3	3.5	3.4	3.6			
		19	目標に対する評価を年度内に実施し、次年度の目標につなげているか。				3.8	3.6	3.5	3.7	3.7			
		20	運営組織や意思決定システムは明確で効率的になっているか。				3.8	3.5	3.5	3.4	3.5			
		21	組織間、各部署間の連携は適切に図られているか。				3.2	3.2	3.3	3.0	3.2			
	財務	22	運営会議や各種委員会の決定事項は職員に周知され、議事録は適切に作成、管理されているか。				3.7	3.8	3.6	3.6	3.8			
		23	予算計画、年間事業計画を策定し、適正な予算の執行・進捗管理を行っているか。				3.8	3.6	3.6	3.2	3.5			
		24	個人情報保護				3.8	3.8	3.7	3.7	3.8			
	法令遵守等の	25	学校評価を組織的に実施し、評価結果を教職員に周知するとともに、改善計画を策定しているか。				3.8	3.7	3.7	3.6	3.8			
		26	特色ある学校づくりを進めるために、教育内容の充実に努めているなど、学校独自のカラーを出しているか。				3.7	3.7	3.6	3.5	3.7			
	教育環境等	教職員の確保・育成	27	将来構想、中期・短期計画とその目標に基づき要員計画・採用計画を策定しているか。			3.2	3.0	3.1	2.9	3.2			
			28	優秀な人材を採用するための募集活動、研修計画はあるか。			3.2	2.9	3.0	2.9	3.2			
			29	学生情報管理システムによる整備はされているか。(入学から卒業までの情報管理)			3.5	3.7	3.4	3.4	3.4			
		情報のシステム化	30	業務の効率化を図る情報のシステム化はなされているか。			3.2	3.2	3.0	3.1	3.5			
			31	災害など非常時の危機管理体制が整っているか。			3.8	3.5	3.5	3.6	3.5			
		危機管理体制	32	消防計画、学校安全計画等を遵守し、日常的な校舎管理は適切に実施されているか。			3.6	3.3	3.2	3.3	3.1			
			33	校舎は、安全性・耐震性に優れた構造になっているか。			2.8	2.6	2.8	3.0	3.1			
		施設整備・教材の妥当性	34	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、活用されているか。			3.1	3.0	3.4	2.7	3.1			
35			図書室は適切に整備されているか。			3.7	3.6	3.6	3.7	3.8				
構成設備の整備		36	学生のために、休息、親睦及び交流等を行うためのスペースが設けられているか。			3.4	3.3	3.6	3.4	3.6				
		37	保健室は適切に整備されているか。			3.3	3.3	3.6	3.7	3.8				
		38	学生意見の反映			3.3	3.3	3.5	3.3	3.6				
学生への支援		39	広報			3.5	3.4	3.5	3.4	3.6				
	40	心身の健康管理			3.4	3.7	3.6	3.3	3.8					
	41	学生相談の実施			3.7	3.6	3.7	3.7	3.8					
	42	就職先での評価			3.5	3.4	3.5	3.5	3.5					
	43	自主活動等 支援			2.8	3.1	3.0	3.0	3.3					
	44	保護者との連携			3.5	3.5	3.6	3.5	3.8					
	45	卒業生支援			3.9	3.5	3.5	3.7	3.5					
V 入学	学生の募集と受入れ(入学希望者開拓)	46	学生募集のための広報資料の表現・内容並びに広報活動の方法・時期は適切か。			3.4	3.6	3.7	3.5	3.5	3.5			
		47	学校案内の内容は適切か。				3.8	3.8	3.6	3.7	3.9			
		48	募集要項の内容は志願者が必要とする情報が掲載されているか。				3.8	3.7	3.6	3.8	3.9			
		49	学校説明会、学校見学会(オープンキャンパス)の時期・内容は適切か。				3.7	3.6	3.6	3.6	3.8			
		50	入学選抜の時期、方針、方法は適切か。				3.4	3.5	3.5	3.5	3.8			
		51	志願者状況、定員充足率はどうか。				2.3	2.5	3.2	3.3	3.6			
VI 卒業・進学・就業	教育成果	52	国試対策に個々の学生にあった指導・援助を実施するなど、教職員一丸となって取り組んでいるか。			3.8	3.7	3.6	3.5	3.5	3.7			
		53	中途退学の防止				3.7	3.3	3.6	3.4	3.5			
		54	卒業生の県内就職率を高めるよう努めているか。				3.9	3.8	3.6	3.5	3.7			
VII 社会	貢献社会	55	地域社会への貢献の一環として、学校施設を開放しているか。			3.4	3.3	3.3	3.3	3.0	3.3			
		56	地域との協力関係が確立されているか。				3.6	3.6	3.4	3.0	3.3			
VIII 研究	教職員の資質向上	57	学校の抱えている課題を踏まえた研修計画ができているか。職場内研修及び職場外研修派遣の計画ができているか。			3.2	3.7	3.4	3.4	3.0	3.4			
		58	各教員が、必要な研修を受けることができているか。教員が学内研修や臨床看護研修に参加できているか。				3.3	3.3	3.3	3.1	3.4			
		59	研修や出張で学会等に参加した成果を他の教職員に還元する仕組みがある。				3.6	3.5	3.4	2.9	3.3			
		60	調査研究活動				2.4	2.4	2.8	2.7	3.2			
		61	教員による授業研究評価				3.3	2.9	3.1	3.2	3.5			
平均									3.5	3.4	3.5	3.4	3.6	

5. 評価結果・まとめ

1 評価結果

評価結果の全体平均は3.5であり、前年度より0.1ポイントであるが上昇した。項目ごとに見ても、前年度より低下した項目はなく、全体的に上昇傾向である。項目ごとに、その評価について述べる。

【I 教育理念・教育目標等】

全体平均で0.3ポイントと大きく上昇している。特に上昇した項目としては「教育理念並びに教育目標が教員・学生に浸透している」「卒業時の到達状況を分析し、教育活動にフィードバックしている」の2点である。

教員は意識して折に触れ理念、目標について学生に対して働きかけている現状があり、それが実施できていると自身で評価している。働きかけにより理念・目標が浸透していると感じている部分もあるが、同時に難しいとも感じている。また、経験の浅い教員が多くいることから、教員間で十分に浸透できていないのではないかと感じている部分もある。

新任教員への教育の中で教育理念・目的の周知については実施しているところではあるが、引き続き理念等の浸透に取り組んでいきたい。

【II 教育課程】

全体平均は0.1ポイント上昇した。

本年度よりすべての学生が新カリキュラムとなり、新カリキュラムで築き上げたシラバスに沿って、適切に教育が実施できていると評価している。この項目の中では、中項目「実習環境・指導体制の妥当性」が相対的に評価が低くなっている。実習施設の確保が難しい中で、施設側の理解を得るための努力を行っているが、もっとより良い実習をするために何かできるのではないかとこの評価の数値につながっている。

【III 教育活動】

全体平均は0.1ポイント上昇し、特に中項目「不合格者への対応」「学生による授業評価」のポイントが0.3以上上昇した。

不合格者への対応は、評価会議で職員間の共通認識を得たうえで学生との対話に臨んでくれたことが、評価上昇につながった。また、授業評価については、各教員が評価結果を意識し教授内容の改善に努めていることが分かった。そのなかで、タイムリーなフィードバックの必要性、得点だけではない具体的な評価内容の提示が求められている。

中項目「時間割の妥当性」が他項目に比べ低い。理由として、過密なスケジュールの中で外部講師の都合上致し方ない部分もあるが、都合により時間割の変更等を行うことが要因の一つとしてあげられる。

【IV 経営管理】

全体平均は0.1ポイント上昇し、中項目「組織・運営体制」「教職員の確保・育成」「危機管理体制」で特にポイントの上昇を認めた。

「組織・運営体制」では、委員会のメンバーを整理し、意思決定を運営会議が担う旨の理解が、職員全体に浸透した結果と評価する。組織間の連携についてはポイントが低く、課題を残す。「教職員の確保・育成」は上昇を認めたものの低値であり、次年度以降将来構想等の見直しを図る予定としている。「危機管理体制」については、危機管理マニュアルの改訂、BCPの策定ができたことが評価上昇につながった。

教育環境の「校舎の構造」が変わらずに著しく低値である。計画的に修繕を進めてはいるものの、老朽化は深刻な問題となっている。また、学生への支援の中で「心身の健康管理」「自主活動等の支援」がポイントを下げている。年々、精神面の不調を呈する学生が増えているが、カウンセリングルームの活用は増えておらず、課題と言える。「自主活動」については、コロナを契機に自主活動が低下する中でどのように支援ができるのか教員自身も困難さを感じている。

【V 入学】

平均ポイントに変化はないが、「志願者状況、定員充足率」について前年度0.7ポイントも低下していたが今年度さらに0.2ポイントの低下を認めた。令和6年度の新入学者は、第一看護学37名、第二看護学科22名で定員を満たしていない。

学生を集めるために各教員が協力して広報活動に取り組んできたが効果は上がっていない。少子化の問題もあり定員充足はかなり厳しい状況となっており、試験の時期、募集の要件を含め、大きな変更が必要である。

【VI 卒業・就職・進学】

平均ポイントは、0.2ポイント上昇した。中項目「中途退学の防止」について、0.4ポイント上昇した。これは、学生生活や学習に問題を抱えた学生に対し、教員が意識して個別に面談を実施し対応をしてきた結果と思われる。しかし、退学者の数値に関しては大きな変化は認めていない。

令和6年度の卒業生は第一看護学科40名、第二看護学科25名で、県内就職率はそれぞれ100%と64%、進学者は2名である。

【VII 地域社会】

ポイントは、前年度から変化はない。コロナ禍以降、久しぶりに桂祭を一般公開できたが、地元へのアピールが不足していた。次年度は、地域へのアピールを積極的に実施していきたい。

【Ⅷ 研究】

平均ポイントは、0.1ポイント上昇した。特に中項目「効果的な研修計画及び派遣計画」「教員による授業研究評価」が大きく上昇した。

今年度は、臨時任用職員2名を採用し、教員養成講習会に2名、教務主任研修に1名参加させることができた。その他、計画的に学内外の研修に参加できるような配慮ができたことが、評価につながった。「教員による授業研究評価」については、時間を作り他教員の授業に参観できている者もいるが、したくてもできないと考えている者もいる。誰もが実施できるようなシステムの構築が課題と言える。

2 課題への取り組み状況

前年度、重点課題としては(1)働きやすい職場環境の整備 (2)新人教員等の教育力向上と指導者層の計画的育成 (3)安全な教育環境の整備 (4)入学生の確保 (5)ハラスメントが顕在化しない学習環境・職場環境への取り組み をあげた。それぞれの今年度の取り組みについて述べる。

(1)働きやすい職場環境の整備

長期研修者のための臨時任用職員の採用、中途退職者の補充のための前倒し採用を実施し、人出不足への対応を行った。また、週末夜間に教員が輪番で持つクラス携帯電話を廃止し、職員の負担の軽減を図った。しかし、実習補助要員については欠員状態が続いている。教員が授業準備等自分の時間を持てるようにするためには、業務自体を減らすことを検討する必要がある、次年度の課題としたい。

(2)新人教員等の教育力向上と指導者層の計画的育成

新人教員は新任期看護教員研修会を受講し、学内においては「目指す看護教員になるプロジェクト」として1年間を通してフォロー研修を実施した。また、メンター等による心理的サポートも行った。

さらに、看護教員養成研修(2名)、中堅期看護教員スキルアップ研修会(1名)、教務主任養成講習会(1名)、専任教員養成講習eラーニング(15名)、その他リーダーシップ研修(2名)、コーチング研修(1名)、アサーション研修(1名)等、計画的に受講を推進した。

(3)安全な教育環境の整備

庶務教務課、教材設備委員会が中心となり、施設や環境の整備に努めた。今年度は、トイレの洋式化、教員室の照明のLED化、屋上防水工事、樹木の伐採等を実施した。次年度以降も、順次改修、修繕に臨む予定である。

(4)入学生の確保

積極的に各教員が協力し、学校訪問等を実施した。しかし、応募者は激減しており、次年度の入試時期等の変更を行った。次年度の応募状況を見て、更に、試験科目等の変更についても検討が必要と思われる。

(5)ハラスメントが顕在化しない学習環境・職場環境への取り組み

ハラスメント委員会が中心となり、ハラスメント相談案件について対応した。実際にハラスメントとして申し入れをした案件はなかったが、相談案件については当事者と面接を実施し、改善に向けた対応を検討した。また、学生と教員にどのようなことをハラスメントとして捉えるのかについてアンケート調査を実施した。認識の違いがあることが明確になり、違いを理解したうえでどのように対応するのかを提示した。

3 まとめと次年度の重点課題

全体として、前年度より評価は改善していた。人員の補充がある程度できたこと、負担感の大きかったクラス携帯電話を廃止したことが、教職員の気持ちに余裕を与えそれがポイントの改善につながったものと思われる。教員は限られた時間の中で、よりよい教育を実践できるように工夫をしているが、業務の見直し等を行い長く働き続けられる働きやすい職場環境を目指していきたい。また、前年度散見されたハラスメントの記載については認められなかったが、近年、ハラスメントは大きな社会問題でもあり、今後とも注意していきたい。特に、今年度はアンケートにより学生と教員に、ハラスメントに対する認識のずれがあることが明確になったため、それを踏まえて学生対応に臨むことが求められる。

学校の大きな課題としては、入学生の確保がある。特に第二看護学科については2年連続で応募者が定員数に満たない状況となっている。今後の対応について、主務課と協議検討をしていくことが必要である。それとともに、第一看護学科と第二看護学科の協働について検討していく必要がある。

【次年度の重点課題】

- (1)働きやすい職場環境の整備(人材確保と活用、ハラスメント対策)
- (2)看護教員の教育力の向上(新人教員と中堅看護教員の育成)
- (3)入学生の確保(入学試験、募集要件の見直し)
- (4)安全な教育環境の整備