

学校自己評価書

令和4年度

令和5年3月

学校法人長嶋学園

専門学校静岡医療秘書学院

学校評価委員会

委員長	紀平 幸一（学院長）
副委員長	増田 正史（法人理事長）
	齋藤 昌一（副学院長）
委員	金原 保雄（法人事務長）
	大石 誠（顧問）
	野々村大介（教頭）
	高市 篤哉（教務課長）

目 次

学校評価について	P 1
I 学校の現況	P 2
II 評価の基本方針	P 3
III 教育目標・計画	P 3
IV 評価項目の達成及び取組状況	
1. 教育理念・目標	P 4
2. 学校運営	P 5
3. 教育活動	
①目標の設定等	P 6
②教育方法・評価等	P 7
③資格試験	P 8
④教職員	P 9
4. 学習成果	P 10
5. 学生支援	P 11
6. 教育環境	P 12
7. 学生の受入れ募集	P 13
8. 財務	P 14
9. 法令等の遵守	P 15
V 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果	P 16

学校評価について

教職員による自己評価

評価項目

「専修学校における学校評価ガイドライン」を基に項目を設定

評価方法

教職員が学校の目標・計画等に沿った取組の達成状況や、それらの取組が適切に行われたかについて評価・公表を行い、学校運営の改善等に活用する。

各評価項目を「専修学校における学校評価ガイドライン」に準じて4段階で評価し、その評価点の平均値を算出して評価項目の評価点とする

学生による自己評価

評価項目

授業内容に対する評価を10項目にわけて、無記名にてアンケート調査を実施

評価方法

各評価項目を4段階で評価し、その評価点の平均値を算出して評価項目の評価点とする

学校関係者評価

学校関係者評価委員が学校の教育活動や教育環境など自己評価報告書を基に評価する

I 学校の現況

1. 学校名 専門学校静岡医療秘書学院

2. 所在地 〒422-8042 静岡市駿河区石田1丁目20番11号

3. 沿革

1968（昭和43）年 静岡県医師会副看護学院（通信制）として開校

1976（昭和51）年 静岡県医師会MS学院と改名（MS…Medical Secretary）

1984（昭和59）年 静岡県医師会医療秘書学院と改名（高卒以上一般公募開始）

1991（平成3）年 本学院の運営を学校法人静岡女子商業学園が受託

1993（平成5）年 専門学校静岡医療秘書学院として開校

2003（平成15）年 法人名を長嶋学園に変更

4. 学科の構成

課程名 商業実務専門課程

学科名 医療秘書科

修業年限 2年 全日制

5. 学生数及び教職員数（令和5年2月1日現在）

学生数 55名

教職員数 専任3名、講師18名 副学院長兼講師1名

事務職員 1名

6. 施設の概要

1階

職員室兼事務室、学院長室、多目的教室（101教室）、保健室、ロビー

2階

普通教室、情報処理室、学生ホール（図書コーナー）、教材準備室

Ⅱ 学校の基本方針

教育理念

日本医師会認定医療秘書養成機関に相応しい、専門的な医療事務の知識と最新の情報処理技能を兼ね備え、全国の医師が本当に求める医療秘書を養成する。

また、医療業務に携わるために必要な知識と技能を習得するだけでなく、人として義を重んじ礼を尽くす人間形成に基づき、医療現場において病める人たちに優しく接し、人の悩みのわかる人間愛に根ざした奉仕の精神を兼ね備えた人材を育成する。

Ⅲ 教育目標・計画

1. 日本医師会認定医療秘書養成機関として、良好な医療体制を構成するチーム医療の一員として医療機関で重要な役割を担う医療秘書を育成する。
2. 教育環境に常に気をくばり対応するとともに、社会・医療関係者の意見をより多く取り入れる。
3. 学院生便覧(学則・細則・教育課程・教務規程・学生の心得等のさまざまな規程)を理解させ教育を行う。
4. 教職員は、学生の伴奏者であることを自覚し、学生個々の将来を見据えた教育を行う。

Ⅲ 教育目標・計画

1. 教育理念・目的・人材育成像

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
学校の理念・目的・育成人材像は定められているか (専門分野の特性が明確になっているか)	3.5
学校における職業教育の特色は定められているか	3.3
社会のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか	3.0
学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが生徒・学生・関係業界・保護者等に周知されているか	2.5
各学科の教育目標、育成人材像は、学校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	3.5

【特記事項】

- ◆ 理念等は P3 記載。
- ◆ 医療機関において卒業後即戦力となる人材を育てるために現職医師等の講師陣による専門的な授業を行っている。

【課題】

- ◆ 現実に医療機関から求められる人材は、約 8 割が急な退職等による年度中の補充人員、約 2 割が計画雇用であるので、カリキュラムや行事等が多く、他校に比べて対応しづらい。
- ◆ 就職すること大事だが、就職してからの働き方や態度も重要となってくる。医療秘書・医療事務になる自覚が足りていない学生も多い。卒業生が医療現場でどう働いているかわからない。
- ◆ 進路先の現場から要望を聞き、学生へ伝え就職活動に幅を利かせる。
- ◆ 知識と技能の習得に留まらず、医療現場で活躍できるよう接遇を身につけさせる。

【改善策】

- ◆ 日医認定必須以外のカリキュラムの改正、実習への振り替え、行事の見直し等であるが、限度がある。
- ◆ コミュニケーション能力や礼儀作法を教職員と学生の間でも大切にする。
- ◆ 理念とは何か、求められている人材とは何か。学生に確認させ、自分を見つめ直す機会を作る。
- ◆ 卒業生が勤めている病医院に話を聞き、医療秘書学院の「ここが優れている、ここを伸ばして欲しいなど意見を求め、今後の学生指導へつながる。
- ◆ 現職医師の講師陣からアドバイスをいただき、医療現場で求められている知識と技能、患者対応などが出来るよう、各授業やイベントなどで心豊かな人材育成を目指す。
- ◆ 卒業生や進路先で、アンケートに協力をしてもらい調査を実施する。

2. 学校運営

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
目的等に沿った運営方針が策定されているか	3.8
運営方針に沿った事業計画が策定されているか	3.5
運営組織や意思決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか	3.3
人事、給与に関する規程等は整備されているか	3.3
教務・財務等の組織整備など意識決定システムは整備されているか	3.0
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	3.5
教育活動に関する情報公開が適切になされているか	4.0
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	2.8

【特記事項】

- ◆ 事業計画については運営委員会の資料に記載。
- ◆ 情報公開についてはHPで公開している。
- ◆ SNS の活用をはじめ、スマホ世代の学生へ情報の提供をする。

【課題】

- ◆ スマホを使っての授業を行いたい。アプリを使用したいが、どのアプリや会社を使用するのがよいかまだ分からない。ペーパーレスにも繋がり経済的。
- ◆ 専任教員数が少ないため、病欠をした場合のしわ寄せが大きい
- ◆ 意識決定システムは事前の情報提出があって、それに基づいた責任者の判断となるべきだが、そうになっていないものがある。
- ◆ NASU 共有システムの中が整理されておらず、書類が探しづらい。
- ◆ 30年経っているが、未だに本学院の存在が県内全体に知れ渡っていない。

【改善策】

- ◆ アプリや会社の情報を収集する。
- ◆ NASU 共有システムの管理責任者を選定する。
- ◆ 広報活動に力を入れる。学校訪問を頻繁に行うとともに SNS を活用して、本学院の認知度をアップさせる。

3. 教育活動 ①目標の設定等

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
教育理念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	4.0
教育理念・育成人材像や業界のニーズを踏まえた学科としての終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にされているか	3.5

【特記事項】

- ◆ 教育理念については P3 記載。
- ◆ 日本医師会の認定医療秘書の推奨カリキュラムに準拠している。

【課題】

- ◆ 時間数は確保されているが、目標とする到達レベルまでは達しなかった。
- ◆ 「医療秘書、医療事務」はどんな人材を求めているか、なぜ必要なのか理解が足りない。
- ◆ 日本医師会認定校の卒業生として自信と自覚が持てるように、資格取得や自らのスキルアップを志し、心の教育にも育む。

【改善策】

- ◆ 授業を通して、自分になりたい、目指したい「医療秘書・医療事務」について友人と意見を交換する。個々に面談をし、自分の理想を考えさせる。
- ◆ 患者を中心としたチーム医療に取り組んでいる今日において、自己中心的な考えや我儘な行動等にならないよう、各授業において話をして聞かせ、向上心を植え付けられるように育てる。

3. 教育活動 ②教育方法・評価等

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
カリキュラムは体系的に編成されているか	4.0
キャリア教育・実施的な職業教育の視点にた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	3.5
関連分野の企業・関係施設や業界団体等との連携により、カリキュラムの作成・見直し等が行われているか	3.3
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	3.8
授業評価の実施・評価体制はあるか	4.0
職業に関する外部関係者からの評価を取り入れられているか	3.8
成績評価・単位認定、進級・卒業の基準は明確になっているか	3.0

【特記事項】

- ◆ カリキュラムは、基本的には日本医師会認定医療秘書養成機関のための制定カリキュラムに準じている。
- ◆ 医療機関のニーズを踏まえ、日本医師会制定カリキュラムに、看護概説・病院関連事務・礼儀作法等の学校設定科目を加えている。

【課題】

- ◆ 医療機関からは、在学中からアルバイトとしての勤務を要望する声が多いので、欠課が増えてしまう。
- ◆ 医療秘書だから学べる授業や見学、実習の大事さを考えてもらう。病院見学は何のためにあるのか伝える。
- ◆ コミュニケーション能力や対話力に重点を置き、病・医院スタッフや患者さんとの対応がスムーズに出来るよう、机上の学習に留まらず人間育成に努める。
- ◆ 実習先の評価で、挨拶や言葉遣い、視野の狭さ、行動力などを指摘されている。

【改善策】

- ◆ 大学では約1ヶ月を超える実習については、有給でも単位として関係省庁から認められているので、選択科目として設置することは可能かもしれないが、医療系の科目に関しては不可能であり、資格取得の勉強にも影響してしまう。
- ◆ 医療秘書だから学べる教科等の大事さを理解してもらうために、卒業生から「この授業があつてよかった。」「学べてよかった。」という話をしてもらう。
- ◆ 各医療機関で求められている受付業務や患者対応が、きちんと出来るようにグループワークなどを取り入れ、実践的な授業展開を試みる。

3. 教育活動

③資格試験

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
資格取得の指導体制、カリキュラムの中で体系的な位置づけはあるか	3.8

【特記事項】

- ◆ 医療保険請求事務実技試験について、28名中23名合格。受験した12校中10位の合格率となった。
- ◆ 日本医師会医療秘書認定試験について、28名受験20名合格。受験した13校中最下位。
- ◆ 日本医師会医療秘書認定に必要な資格が取得できるよう、カリキュラムが組まれている。
- ◆ 資格取得の奨励のため苦手分野克服、答案練習等の時間を確保するため、課題研究の授業をカリキュラムに導入している。

【課題】

- ◆ 体調不良や実習その他遅刻や欠席をする学生が多く、目標を達成するための雰囲気をつくることに失敗してしまった。
- ◆ 資格取得への意識づけが低い。高い級や段などに挑戦する学生が少ない。取得が難しそうな学生に対しての適切な対処ができていなかった。
- ◆ 病・医院が求める人材育成を目的として、医療の知識と技能の習得や資格取得にチャレンジはしているが、まずは基本的な生活習慣を身につけ、その次に就学意欲を持たせなければならなかった。

【改善策】

- ◆ 検定強化期間は実習（アルバイト）を原則禁止とし、医療機関にも理解を求めると同時に、学生には意欲をより持たせる。
- ◆ 目標の検定を取得しても満足させず、上の級を目指すよう資格取得に対しもっと意欲をもってもらうため、資格の重要性を学生へ促す。
- ◆ 放課後等に自習学習が行えるよう教室や101教室などを解放する。
- ◆ 学生への登校指導や授業での意識付けを徹底して行う。
- ◆ 本学院の特色である2つの資格取得には、全員合格を目指せる高い意欲を持たせる。
- ◆ 即戦力として知識と技能の向上を図るため、医療秘書技能検定（医療秘書教育全国協議会）、医事コンピュータ技能検定試験（医療秘書教育全国協議会）、接遇サービス検定（実務技能検定協会）などの資格にチャレンジする。

3. 教育活動

④教職員

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
人材取得目標の達成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	3.0
関連分野における業界等との連携において優れた教員（本務・兼務含め）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	3.5
関連分野における先端的な知識・技能等を修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組が行われているか	2.8
職員の能力開発のための研修等が行われているか	2.3

【特記事項】

- ◆ 医療・保健・福祉基礎の専門教科は、それぞれの専門分野の現役ドクターを講師として招いているため、変化する医療界の情報も得ることが出来る。
- ◆ 医療情報処理に関する知識・技能を持った教員を有している。

【課題】

- ◆ 形式ばった研修ではなくても、授業のための勉強会は必要だと思うが、講師優先の授業時間割なので、計画的に時間を取ることが難しい。
- ◆ 今までと同じ教育方法や学校行事等続けるのではなく、時代に合った教育方法を取り入れていくなどしたい。
- ◆ 学生の向上や学院の発展、学生募集などで意欲が感じられない。
- ◆ 教員向けセミナー等の実施・参加がコロナの影響で難しい。
- ◆ 専門分野を指導してくださる講師の先生方の負担が、コロナ感染での発熱外来等でだいぶ多くなり、診療との両立が厳しくなっている。と申し出がある。
- ◆ 公務分掌で各担当が決められているが、守れていない。

【改善策】

- ◆ 意見交換や今の教育方法について教員同士で考えられる研修や話し合いの場を毎週ではなく隔週に1時間くらい作り、情報交換をする。
- ◆ 医療保険事務の指導ができる指導者を外部から採用して、学生の向上に努めたい。
- ◆ 学院の将来を見据え、中堅の教員を配置して活気ある職場を目指す。
- ◆ 職員が少なく仕事の負担も多いので、校務分掌での責任者が中心となり、他の職員が補助をしていける体制を整える。

4. 学習成果

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
就職率の向上が図られているか	3.3
資格取得率の向上が図られているか	2.5
退学率の低減が図られているか	3.8
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	3.5
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	3.3

【特記事項】

- ◆ 医療機関への就職希望者の決定率は100%だが、一般企業への就職と自己開拓をする学生が数名いる。
- ◆ 専門課程を学ぶ学生として、何を目指しているのか、常に学ぶ目的を意識させていなかったため、遅刻・欠席者が多く、欠課時数オーバーになった学生が多数いる。
- ◆ 資格取得に対する補講を今年度は実施していないため、成果が上がらなかった。
- ◆ 目標である日本医師会医療秘書認定試験、全医秘協医療保険請求事務実技試験の合格率は昨年に比べると大幅に下がった。
- ◆ 新卒者の勤務先へ、挨拶回りをしながら訪問して状況を確認している。

【課題】

- ◆ 医療保険事務については、授業についていけず、意欲の下がった学生が多かったため、平素の授業から習熟度別を取り入れ、重点的に弱点を補強するべきであった。
- ◆ 1年生は就職に対し初めから意欲を持っているので、卒業生が働く病医院はどんな人材が求められているのか、どんな雰囲気の病院なのかを知ることが大事。
- ◆ 医療機関への就職も含め、一部の学生に働く意欲・意識が欠如している。アルバイト感覚で就職を考えているように思えた。
- ◆ 担任として、遅刻や欠席の理由を把握せず、また授業態度や姿勢、取り組みに対して注意をしないため、学生が自由を履き違えているように思えた。
- ◆ 一部の学生は、何のために登校して勉強しているのかが不透明な状況で、目標設定ができず、意欲の欠如に繋がり、資格取得に大きく影響を及ぼし過去最低の合格率となった。
- ◆ 就職先での勤務状況などを伺い、離職者が出ていないか確認する。

【改善策】

- ◆ 学生の習熟度を見極め、差が出てきた時には最低2人体制をとり、意欲の減退を防ぐ。
- ◆ 遅刻・欠席をさせない指導をする。
- ◆ 1年生には目的意識があり、就学意欲もあるので、引き続き継続指導を行い、更に上のレベルの資格取得にもチャレンジさせていきたい。また、全医秘協医療保険請求事務実技試験と日本医師会医療秘書認定試験で全員合格ができるように意識付けを行う。
- ◆ 学生一人一人に細かな指導・対応ができるよう、教員の質の向上に努める。
- ◆ 就職先での先輩方が、学生時代に身につけておくべきことなどの情報を学生に伝えて、将来のきっかけを作る。

5. 学生支援

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
進路・就職に関する支援体制は整備されているか	4.0
学生相談に関する体制は整備されているか	3.8
学生に対する経済的な支援体制は整備されているか	4.0
学生の健康管理を担う組織体制はあるか	4.0
課外活動に対する支援体制は整備されているか	3.3
学生の生活環境への支援は行われているか	3.8
保護者と適切に連携しているか	2.3
卒業生への支援体制はあるか	3.5
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	3.0
高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか	3.5
関連分野における業界との連携による卒業後の再教育プログラム等を行っているか	2.0

【特記事項】

- ◆ 高等教育の修学支援新制度の対象機関として認められ、条件を満たす学生は給付奨学金と入学金・授業料減免を利用できるようになった。
- ◆ 就職には静岡県医師会報のPR効果が大きい。
- ◆ 進路決定までに個別面談を重ね、各自の希望に合わせた進路先を紹介している。

【課題】

- ◆ 課外活動のバレーボールについて、大会当日だけではなく、練習についても物質的な援助はできないか。
- ◆ コミュニケーションをとれる学生と関わることは多いが、内向的でコミュニケーションが苦手としている学生は教職員と関わるのが少ない。
- ◆ 1年生について、前期は休む学生も少なかったが、後期になってから休む学生が増えて来ている。(コロナ感染や濃厚接触者、インフルエンザなどの公的なものも含む)
- ◆ 欠席・遅刻の多い学生に対して理由や状況を把握せず、また保護者への連絡も怠り対処をしていなかった。
- ◆ 求人件数は昨年度より20件以上多くあるが、アドバイスや相談が充分にできず、決めかねている学生が例年より多かった。
- ◆ コミュニケーション能力や言葉遣い、身だしなみで就職が難航した。

【改善策】

- ◆ 活動費の支給をお願いしたい。
- ◆ 授業だけではなく、休み時間や放課後等に学生と話す時間を設け、内向的でコミュニケーションが苦手な学生には、教職員から歩み寄り会話・対話ができるように努める。
- ◆ 換気を定期的に行い、学生の体調が悪くならないよう心掛け、欠席や遅刻を減らす。
- ◆ 個別面談を多めに取り入れ、今まで以上親身になって接するように心掛ける。
- ◆ 面接指導の機会を増やし、言葉遣いや身だしなみの重要性を解き、コミュニケーション能力の向上を図るとともに、一般常識を身につけさせる。
- ◆ 学生は、18歳以上で成人扱いではあるが、学費等は保護者が賄っているため、学校での様子や出席状況など、頻繁に連絡を取り情報交換を行う。

6. 教育環境

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか	3.8
学内外の実習施設、インターンシップ、海外研修の場等について十分な教育体制を整備しているか	3.8
防災に対する体制は整備されているか	3.3

【特記事項】

- ◆ コロナ渦ではあるが、緩和されたため2年生の海外修学旅行が3年振りに実現した。1年生は春秋の遠足を実施し、3月に病院見学を予定している。
- ◆ 2年生の病医院実習は全員無事に終えることができた。
- ◆ 防災対策として、水、カロリーメイト、携帯トイレ、ウェットティッシュは備蓄しているが、2階で火災等避難を要する場合の非常口や避難器具がない。
- ◆ 全館使用できるようにWi-Fiを設置。講師の先生方がインターネットを活用した授業ができるようになった。また学生からも喜ばれている。

【課題】

- ◆ 電子カルテ操作学習が今後必要と考えられるが、設備（ソフト）が整備されていない。
- ◆ 遠隔授業を行う機材は整ったが、全講師陣に利用できるスキルがあるわけではない。
- ◆ 冷暖房使用の際、座席や陽当たり加減で体感差があり、窓を閉めて換気を妨げたり空調を変えてしまい、教室の寒暖差が大きい時がある。
- ◆ 老朽化により、教室の机と椅子が破損している。汚れもひどく目立つ状態である。
- ◆ 1階で火災が起きた場合、2階で授業をしている学生や講師が避難できない。手段としては窓から飛び降りる方法しかないのが現状である。

【改善策】

- ◆ 遠隔授業用ソフトについての研修が必要。
- ◆ 冷暖房設備を使用する際に、温度や風の強さが変わっていたら教職員で変えるようにする。適切な温度調節を行う。
- ◆ 学費納入で施設設備費を取っているのでも、早く新しい机と椅子を購入したいが、机のサイズが合わず、今年度購入できなかったのでも引き続き探す。
- ◆ ウィズコロナで、実習や見学、授業、イベントなどを規制せずに実施して行きたい。
- ◆ 学生や講師の安全のため、2階からの避難器具設置を検討する。

7. 学生の受入れ募集

評価項目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
高等学校等接続する機関に対する情報提供等の取組を行っているか	3.5
学生募集活動は、適正に行われているか	3.3
学生募集活動において、資格取得・就職状況等の情報は正確に伝えられているか	3.8
学生納付金は妥当なものとなっているか	4.0

【特記事項】

- ◆ 真実性・明瞭性・公平性・法令遵守等十分配慮し、入学希望者に判断材料を提供している。
- ◆ パンフレットをリニューアル。業者やスタイルを一新し、高校生の目に止まるような雰囲気の良い物を目指している。
- ◆ HPは最新情報に更新し、学校の良さが十分伝わるように取り組んでいる。
- ◆ SNSの活用をはじめ、高校生が携帯で学院の情報や学生の様子が伝わるように取り組んでいる。

【課題】

- ◆ 年度末の駆け込み志願者の数を考えれば、前半にもう少し積極的に募集活動をしていれば入学者が増えたのではないか。
- ◆ 学校訪問に関しては積極的に行っていなかった。
- ◆ 学院の特色が高校生に伝わっていない。HPやパンフレットなど若者目線ではない。
- ◆ オープンキャンパス参加者は、かなりの率で願書出願している。資料請求を増やし、オープンキャンパスへの参加者が増えれば、募集人数も増員すると思う。

【改善策】

- ◆ 新しい学校の出身者は増えているので、お得意様の高校からの出願者を安定的にできるような活動した方が良いのではないか。
- ◆ SNSを更新するだけでなく、SNSアカウントの宣伝をするためにパンフレットなどにQRコードを載せた。個人情報など、学生のプライバシーに気をつける。
- ◆ オープンキャンパス来校者や資料請求者の学校訪問を中心とし、本校の認知度をあげる。
- ◆ SNSの活用で少しではあるが反響が出ている。現在、教員個人のスマホで行っているの、学校用にスマホ1台購入し、より幅広く活用できるようにしたい。
- ◆ オープンキャンパスの回数を9回から15回へと増やす。また、在学生を参加させるなど内容も工夫して、来校者との意見交換などを取り入れる。
- ◆ より良い学生を確保するために、入学金免除制度の内容を再検討する必要がある。

8. 財務

評 価 項 目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…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	2.8
予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	3.3
財務について会計監査が適正に行われているか	4.0
財務情報公開の体制準備はできているか	3.8

【特記事項】

- ◆ 財務情報は HP で公開している。

【課題】

- ◆ 広報活動費を明確に予算化し、広報担当が計画し易いようにするべきではないか。
- ◆ 財政基盤を安定させなければならない。
- ◆ 学生募集が定員に達するようになれば、財務は安定する。

【改善策】

- ◆ 前項 7（学生の受入れ募集）に関連する。
- ◆ 募集活動に力を入れるしかない。

9. 法令等の遵守

評 価 項 目	適切…4 ほぼ適切…3 やや不適切…2 不適切…1
法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	4.0
個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか	4.0
自己評価の実施と問題点の改善を行っているか	3.8
自己評価結果を公開しているか	4.0

【特記事項】

- ◆ 自己評価結果は HP で公開している。

【課題】

- ◆ 専修学校設置基準等の遵守はもちろんだが、進路先医療機関の要望にも応えなければならない。
- ◆ 入学願書等について、男女と明記する箇所が削除されている学校が増えている。家族情報なども踏まえて見直しが必要である。

【改善策】

- ◆ ここ 2 年で細かい時間数の見直しがされたが、今後もニーズに合わせたカリキュラムの編成について検討が必要。
- ◆ 個人情報保護法を考慮すると、入学願書や提出書類などの様式を検討しなくてはならない。

V 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

- 医療現場で活躍できる医療秘書としての教育が徹底されず、基本的な生活習慣が乱れていた学生が一部おり、遅刻や欠席が増え、授業では欠課時数が超過した学生が出てしまった。この状況において、再三家庭への連絡と本人への指導をお願いしたが改善されなかった。そのような環境の中で、知識と技能の習得、資格の取得と言っても向上心を保てるはずがなく、目的・目標を失い、気力・覇気がないクラスを作り上げてしまった。よって、資格取得は過去最低の合格率。他の日本医師会の加盟校と比較しても下位である。昨年までは合格率トップレベルで、ほぼ全員合格を果たし、遅刻や欠席もほとんど無く充実していた。指導によって、こんなにも大きくモチベーションが変わってしまうと痛感した。
- 就職においては、求人件数は昨年度より大幅に増えた。しかし、きめ細かな指導や一人一人に手厚いサポートがなされていなかった。勿論、学生の我儘もあるが、決め兼ねて悩んでいる学生に対してのアドバイスや相談があまり無かった。また、このような状態もあり、医療機関への就職を希望しない学生も出てしまった。
- 環境整備については、2階からの避難経路が無いことが判明した。万が一、1階で火災が起きた場合、どのように避難すればいいのか。現状では、窓から飛び降りるしか思い浮かばない。毎年、取り上げてはいるが、老朽化で机と椅子の破損や汚れが目立つ。新規購入の実現がされていない。また、以前から懸案となっている「電子カルテ」学習導入を早期に実現することが、社会ニーズに合った学習成果を上げることに結びつき、より学院の発展に繋がる道ではないか。それには、電子カルテ機器導入（ソフト）が不可欠である。
- 学生募集については、学校訪問や宣伝が疎かになり大苦戦である。8月より入学金免除制度を導入したが、時期が遅かったのもあり募集人員の増加へと成果をあげられなかった。
- 教職員としては、教員の熱意や学生一人一人への配慮が足りておらず、そのしわ寄せが他の教職員の負担となっている。新たな人材の確保と配置換えの必要な時期に来ている。専任教員を1名増やすことにより、学生指導や学生募集・学生進路担当など役割分担ができ、より指導効果が上がると思われる。
- 昨年度に比べれば世間でのコロナ騒ぎは沈静化し、通常に戻りつつあるが、本年度はインフルエンザも含めて、研修旅行や授業、検定にも影響を受けた年であった。学院の益々の発展を極めるためには、診療情報管理士を学べる（取得できる）環境が出来ると良いと考える。
来年度はより教育活動に集中できると思われるので、全てにおいて本年度を上回るよう全力を尽くさなければならない。