2024 年度

学校関係者評価報告書

2025 年 3 月

専門学校　ベルランド看護助産大学校
学校関係者評価委員会

2024年度学校関係者評価委員会

開催日時　令和6年10月18日（金）10：00～11：35
　　令和7年　3月14日（金）10：00～11：35

委員（敬称略）

委員長	森　均	大阪女学院大学　教授
委員	酒井　ひろ子	関西医科大学　看護学部　教授
委員	田邉　博子	特別養護老人ホーム　ベルライブ　施設長
委員	奥田　尚美	大阪府看護学校協議会　会長
委員	西田　好江	泉佐野泉南医師会看護専門学校　副学校長
委員	吉村　昭彦	株式会社マーブル　代表取締役
委員	武内　貴美	助産学科同窓会会長
委員	山下　有紀	看護学科同窓会会長

Ⅰ．重点目標について

２０２４年度　基本戦略

ゆきとどく看護・助産実践ができる学生を育成する。

（１）学校組織体制を再構築し、
共創による運営の推進をはかる。

（２）カリキュラムが円滑に履行でき、実習施設の連携・協働により教育効果を高め、
国家試験合格100％・就職率100％を達成する。

（３）DX推進を強化し、学修を支援する体制を構築する。

重点活動事項

（１）学生募集・広報活動
（２）教育・サービス
（３）コスト削減
（４）組織人材

自己点検自己評価結果報告

（１）上昇した項目
① 理念･育成人材像等を学生・保護者等に周知
② 人事、給与に関する制度の整備
③ 高校との連携による職業教育の取り組み
④ 自己点検自己評価と問題点の改善
⑤ 教育資源や施設を活用した社会・地域貢献
⑥ 海外研修派遣・海外教育機関との連携

（２）下降した項目
① 卒業生の社会的な活躍を把握
② 社会人のニーズを踏まえた教育環境
③ 予算･収支計画は有効かつ妥当

重点目標１　**学生募集・広報活動**

取り組み	・オープンキャンパスの企画運営・特別企画の開催 ・学校ホームページ・Instagram の企画運営 ・外部諸活動（ガイダンスを含めた外部）への積極的参加
結果	・高度専門看護学科は今年度特別企画として、「2025 年度入試新カリキュラム対 策講座」と「オープンキャンパス with 卒業生」を実施。予定回数計 7 回を開催し 336 名が参加。受験生、保護者に看護学生がよりリアルにイメージできるように演 習、歓談会を行い、参加者から高評価を得ることができた。Instagram においても 定期的に配信することと、投稿内容の改善を委員会で取り組みフォロワー数の増 加に繋がった。 ・今後さらに少子化が進む中で本校の特徴や強みを受験生や保護者、高等学校 の教員等にむけて、広報活動を通して伝えていくことが重要と考える。

重点目標２　**教育・サービス**

取り組み	<u>高度専門看護学科</u> ・カリキュラム一部変更　2022 年度 143 単位 → 2025 年度 129 単位 ・学年支援とチューター支援を組み合わせた教育体制から、学年支援を中心とした教育活動へ ・教育活動：ボランティア活動推進 <u>助産学科</u> ・臨床判断能力・実践能力の育成支援 ・卒業生支援 <u>共通</u> ・助産師・看護師国家試験合格 100％
結果	・高度専門看護学科において、学生支援を中心とした教育活動に変更することにより、各学年の目標達成に向けた学年の支援の方向性が図れた。他学年交流から、自己成長の気づきや課題、憧れの気持ちが芽生え主体的な取り組みへの一助となった。 ・課題として目標が不明瞭な学生が増加傾向にあり、その理由も多様化している。 ・教職員の協働による学生支援が必要である。 ・助産学科においては、学生自身が必要な情報を収集し、身体的・心理的・社会的状況をアセスメントができるようになり、対象により良い助産ケアを考えることができた。保健指導の内容はまだまだ薄いことが課題であるが、対象のニーズや個別性に寄り添ったものになってきた。

	・ハラスメント対策も含めてより学生が相談しやすい体制づくりとして WEB を活用した予約を 2024 年度から開始した。 ・国家試験の合格率は、高度専門看護学科 100%、助産学科 100%であった。

重点目標３　**コスト削減**

取り組み	・業務の DX 化に向けた取り組み ・光熱費使用量 5%削減 ・消耗品・教材物品購入の 1%削減
結果	・業務の DX 化に向けた取り組み ICT を活用した授業方法を教員内で共有するため、 ICT 活用マニュアルの作成と勉強会を実施。 iPad 利用によるペーパーレスを推進。前年度と比較し印刷枚数は減少。今後、より効果的で効率的なペーパーレスに向けて取り組んでいく。 ・電気・ガス代の使用量で比較を実施。光熱費は上昇の結果となった。2025 年は業務改善を継続して実施する予定であり、引き続き光熱費の使用状況の比較を行っていく。

重点目標４　**組織人材**

取り組み	・教職員の人的資源管理に努め協働できる組織体制の構築 ・教員キャリア支援 ・会議時間・残業時間の削減
結果	・昨年に引き続き、教職員が生き生きと働ける職場づくりとして、効率的に時間を使い、NO 残業デイを設定し定時で帰ることを目標とした。 ・ストレスチェックの結果は昨年と横ばいで、高ストレス傾向は変わりない。2025 年度は会議時間の遵守や、ＤＸを活用した業務改善に取り組みを実施し、残業時間の削減、有給休暇の取得率上昇に繋げたい。

Ⅱ　総　評

本年度においても、明確な目標設定のもと誠実にかつ確実に取り組まれ成果をあげられた。教職員の皆様の努力に深く敬意を表したい。また、委員の皆様からは率直な意見表明をいただいた。単なる学校評価関係者委員会ではなく、委員の皆様と教職員の皆様がお互いに高め合う場にしていただいたと考える。委員長として心から感謝申し上げる。

様々な意見交換の中で、入学生の価値観を変える、つまり「対人援助職に就くための価値観の変容の困難さ」が話題になった。我が国の現在の教育は、「個別最適化」をめざすとともに「個性重視」の方向性が強く、日々「自分を中心」に物事を考え行動する学生が多くなったと感じている。

入学生の自然と身に着いてしまった「自分中心の価値観」をどのように変えていくか。このことは看護教育の根本にあることではないかと考える。今後も教職員の皆様の奮闘を期待したい。