

(2) 第三者評価の実施および実施状況（経過報告）

第三者評価の実施および実施状況は、次のとおりであり、スケジュールに沿って適切に実施することができた。

【東京福祉専門学校】 訪問調査報告書

日時：平成 28 年 1 月 27 日（水） 10：30～17：00

訪問調査チーム：八尾・山口・宮里（敬称略）

学校関係者：白井教務主任・小苗代学生サービスセンター長

・・
タイムスケジュール

11：00～高齢者サロン見学

地域の高齢者に参加していただき、熟年ふれあいサロンの企画運営を、介護の基本・生活支援技術の授業として実施している。本日は『let, s making』花をつかって飾り付けの制作物プログラム、参加利用者は常に 10 名前後。学生が授業の中で経費をふくむ企画運営を実施している。

担当している学生にインタビュー

- ・ 3 グループ体制で実施しており、回数を重ねてそれぞれの得意な部門（作成物・体操・コミュニケーションなど）に企画が分かれ、3 グループの特徴がでるようになってきている。
- ・ 定期的に 10 名前後の地域の高齢者が参加してくださっている。
当初は参加者がなく、どうすれば来ていただけるかなども含めて先生と学生と一緒に考えていった。
- ・ 企画書の作成やみんなで 2 時間をどのように動くか戸惑いもあった。
- ・ 調理ができるスペースもあり、保健所に申請済みで調理実習の企画ができる。

利用者の方にインタビュー

- ・ 毎回若い学生さんと話ができ関わりを楽しみにしている。
- ・ 外の道路を歩いても学生さんが声をかけてくれるので、とても嬉しい。

学校のホームページにも掲載があるが、実際のサロンを見ないとイメージがつかなかった。本格的なサロンで、内容も濃く利用している高齢者の方にとっても楽しみになっていて、学生にとっても学びが大きいと感じた。マネージメント力、コミュニケーション力が身につくと考えられる。

11：30～学内見学、授業見学

学内見学・・・図書室、教室、介護実習室、家政実習室、キャリアセンターなど

図書室

過去の卒業発表などが閲覧できるようになっている。先輩たちがどんな発表をしているか、自分たちの取り組みの参考になっている。先輩方の過去の学びや卒業時の達成を見ることは、在校生への導きになると思う。

介護実習室

使用介護物品を見ることで、日々の介護技術の指導がうかがえ、掃除や片付けの状況でどのような介護職を育てたいかが判断できる。

授業見学・・・『社会の理解』講師担当：卒業生の非常勤講師

在宅で仕事をしている卒業生を非常勤講師として迎えている。卒業後の働き方や現場の仕事の話を通じて、学生の将来のイメージが付けられる事も視野に入れている。授業内容～悪質商法の発見のポイント～。在宅の生活場面を授業で取り入れている。

教室内に「今日も笑顔であいさつを」の標語を掲げ、教職員と学生が実施

している。人間的な要素を身に付けるという意味で挨拶は不可欠で、当たり前なことだが、実際に挨拶ができない学生も多い。教職員がともに事なうことで、自然に学生に植えつけられ身につけている。教育の一步だと感じた。使用した教室の掃除の当番表でも、使ったものを片付けるという当たり前のことが、現場の介護職として、とても重要であることを日々の中で実践している。

12：15～学生との面談

2年学科の2年生8名。学校関係者は席を外していただく。

・学校への満足度

OK→先生が一生懸命関わってくれる、こちらも頑張らなくてはと思っている。

80%→生活支援技術をもっと深く学びたい。

勉強したい、高い意識をつけていきたい。

実習の希望をとって欲しい。

近くにコンビニがない。

実習が不安。

若い学生に甘い。

・介護に対するイメージは、入学当時と現在では違いがあるか。

→イメージは変わらない、学校に来て自信がもてた。

・基本の介護技術と実習先との違いについて。

→教えてくれる介護職の力量が違いすぎる。

・卒業後は、全員特別養護老人ホームに就職が内定している。

13：30～評価シートに基づいて各基準の確認

すでに提出されている「自己点検・自己評価報告書」の記載の内容と合わせて選択した項目の根拠を確認して質問をおこなう。

- ①介護福祉士の職業能力の発揮・伸長について
- ②認知症の種別・特性等に応じたスキル教育について
- ③教員の資質向上について
- ④介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育について
- ⑤実習先との連携について
- ⑥介護福祉士の専門的力量的の向上について

17：00～ヒヤリング終了

とても協力的に対応して下さり学校の取り組みが理解できた。地域性もあるが、地域住民と一緒に進められる高齢者サロンなど、先進的な授業の取り組みはとても評価できる。実際に見て、聞いて、確認することで見えにくい部分が理解できヒヤリングの効果も実証できた。

【東京YMCA医療福祉専門学校】 訪問調査報告書

日時：平成28年1月13日（水）10：00～16：10

訪問調査チーム：白井、川尻（AM）、佐々木、八子（敬称略）

学校関係者：八尾先生、林事務長、介護福祉学科2年生学生5名

.....

タイムスケジュール

10：00～学校関係者と打ち合わせ

確認事項

授業参観の有無、見せてほしい資料をあらかじめ伝えておく。学生との面談の有無など、調査に入る前に確認し、1日の調査委員の流れを決める。

10：20～11：00

学生との面談・・・調査員が質問して、学生それぞれに答えてもらう形式

介護福祉学科2年生学生5名（高卒者4名、職業訓練生1名、授業はないが、卒論を作成するために学校に来ていた学生）

質問内容	学生の応答
介護福祉士を目指した動機	仕事に困らない利用者家族を専門的知識や技術持って支えたい、障害の分野で働きたい等
学校でグループワークの授業が多いが、グループワークを通じて何を習得できたか	初めは仲の良い人としてしか話せなかったのに、いろんな人と話せるようになった。自分と違った意見を持っていることもわかった、人前で話せ

	るようになった、チーム力の大切さ
専門校で学ぶ知識や技術について	高齢者に対するコミュニケーション技術が身に付いた、とにかく座学が多かったが、介護は「心」が中心と思っていたが、介護者主体とならないためにも、知識や技術が必要である。あたりまえに実施していることには、かならず根拠があり、どうすれば、良くなるのか考えて行う。
認知症のある方へはどのように対応していくのか	その方に話に耳を傾ける、その方の背景を理解する。介護過程でアルバム回想法を常にその方の気持ちに寄り添った形で実施した。認知症だからしかたないではなく、人として理解する。認知症もその人の個性とか性格とか考えていいのではないか。
現場に出て不安なこと	職員との関係、今持っている知識や技術がどれだけ通じるのか、専門用語がわかるかどうか
2年間専門学校で学んだ感想	先生同士の連携、各科目の授業内容を共有し合っている。気持ちが伝わってくる。初任者研修等と違い、2年かけて学ぶことは、チームケアの大切さや力がついたのではないか。 この学校で学べて良かった。
その他	クラスアワーやスポーツデイで司会をするようになり、上手に人前で話せるようになった

学生は急な面接にもかかわらず快く受け答えしてくれた。

11：10～12：10

授業見学「医療的ケアⅠ」1年生 八尾先生、林事務長同行

内容：感染予防演習

教員3名

3グループで、1教員で清潔操作のデモンストレーションを見て、その後各班で演習、その後、本で行なった演習を記録する。

12：10～12：30

校内を八尾先生に案内してもらおう。教室、図書室等。

12：30～13：30

昼休み

13：30～14：10

根拠となる資料・データ等の確認。

○あらかじめ用意していただいていた資料

- ・研修活動届出書
- ・自己評価報告書 2015 [文科省]
- ・職業実践専門課程（介護）
- ・平成 24 年私立専門学校第三者評価、評価報告書
- ・平成 19 年第三者評価報告書
- ・教育訓練給付制度調査表
- ・2014 年介護福祉士会講師会資料
- ・教科概要

○本日追加していただいた資料

- ・介護福祉科 職員会議資料 2013、2014、2015
教員会議内容（今後の予定、学科長より、学年報告、教職関連、科目の振り返り、卒業研究に向けて、補講等）
- ・2015 介護福祉学科科目認定及び進級卒業に関する規定
- ・実習Ⅱ-2（2年生）ファイル内容：日記 情報収集 介護過程展開
- ・介護実習の手引き～実習指導者の方へ 2015 年度生
内容：各実習ごと「コミュニケーション」「施設理解」「生活支援技術」など、5～7 項目を立て、目標やその内容が解説され、評価の参考とされている。
- ・介護実習手引き 2015 年度生
- ・実習巡回記録 2014
- ・2015 年認知症 I, II を教授している教員の授業用資料集と定期試験内容と学生の成績結果

14：10～14：30

授業見学「家政学実習（栄養と調理）：八尾先生、林事務長同行

グループで調理

テーマ：すばやく料理する

14：30～16：10

学校関係者（八尾先生、林事務長）への質問や意見交換、訪問調査して調査員からの感想。

この中で確認した内容と本日見学したり、面談した内容、また様々な資料などの訪問調査で得た情報と、東京 YMC A 東京専門学校の自己点検自己評価の内容を合わせて第三者評価報告書を作成する。

コメント

長時間にもかかわらず、ころよく学校関係者、学生の方が対応していただきました。すれちがうとどの学生もきちんと挨拶され、とても好印象でした。

【大阪保健福祉専門学校】 訪問調査報告書

日時：平成 28 年 1 月 21 日(水) 10:00～17:00

訪問調査チーム：福沢・谷口・能勢・山田（敬称略）

学校関係者：今村事務局長・藤原学科長・介護福祉科学生 4 名
.....

タイムスケジュール

10:00～

学校関係者との打ち合わせ

10:30～

校内見学（各階教室、授業状況、介護実習室、入浴実習室、介護技術状況、図書室、看護実習室、キャリアセンター（就職センター）、パソコンルーム等）

12:00～

昼食

13:00～

学校の状況について聞き取りや相互情報交換を実施した。さらに、各種資料等の確認を行った。内容は、滋慶学園の方針、学校の状況、学生の状況、授業の状況、カリキュラム内容、卒業生の状況、就職関係、アピールする点などについてであった。

14:00～

評価シートに基づいて各基準について確認を行った。

- ①介護福祉士の職業能力の発揮・伸長について
- ②認知症の種別・特性等に応じたスキル教育について
- ③教員の資質向上について
- ④介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育について
- ⑤実習先との連携について
- ⑥介護福祉士の専門的力量的向上について

*上記の確認の際には、すでに提出されている「自己点検・自己評価報告書」記載の内容と並行させて聞き取りと確認を行った。

16:20～

在校生 4 名からの日頃の学園生活について聞き取りを実施した。

- ・学校、学園生活への関心度
- ・教員、授業への期待
- ・介護、介護福祉士へのイメージ
- ・当校を選んだ理由
- ・将来展望等（それぞれ積極的に意見を提示され和やかな雰囲気の中で談笑ができた）

16:50～

学校関係者との最後の打ち合わせ、再確認の実施等。

17:00～

今回のヒヤリングを終了した。全体的に極めて協力的な雰囲気の中で、さまざまな良い点が散見され、ヒヤリングの効果が確認できた。

～ヒヤリング後の総合的な概観～

訪問調査者（能勢委員）より

- ①「職業教育を通じて優れた人材を育成し社会に貢献します」という建学の理念がすばらしい。
- ②理念実現のために信頼を得る対象は、「学生・保護者」「高等学校」「各業界」「地域」である。
- ③大切にしている3つの柱は、「実学教育」「国際教育」「人間教育」である。
- ④「私立専門学校等評価研究機構による第三者評価」を2011年から毎年受審している。
- ⑤かなり質の良い教育を施している専門学校であると、印象付けられた。
- ⑥就職率が高く、学生も教員も介護職という仕事に誇りを持っている。
- ⑦介護士不足状態が著しい昨今、当校の学生の就職率も100%である。
- ⑧当校の企画運営する就職説明会に介護系事業所の多数が積極的に参加している。
- ⑨学校自体が学生に対して就職のお世話を熱心に行い、常時3人の職員が介護事業所の紹介のみならず、就職申込書の書き方、面接の受け方などに関しても懇切丁寧な指導を行っている。
- ⑩実習生を受け入れる介護施設からも、当校に学ぶ学生に寄せる期待が大きいようだ。
- ⑪実習生の派遣については、緊密な連携を実施しており、施設側の勤務状況の報告もきめ細かく、また、懇切な指導を個々の学生に施している様子が伺える。
- ⑫優秀な学生には、規程給与にプラスアルファを加えて給与を提示して来る施設があるという。
- ⑬ほぼ全学生が、在学中にアメリカの学校で交流学修をする機会を得ている。
- ⑭「滋慶教育科学研究所」が研修を総合的に企画し、実施している。
- ⑮介護福祉施設での学生の実習を控えて、事前研修の機会まで提供しており、電話の掛け方、来客対応マナーの教育までに及んでいる。
- ⑯パソコン教室が運営されており、規定の学習プログラムを運営するだけでなく、教室には当校で学ぶ学生のみならず卒業生も利用しており、自主学習もできるようになっている。

～訪問調査を終えて～

訪問調査者（福沢委員）より

今回、4名で対象校を訪問した。事前準備のため、リーダーの山田先生は昨年秋にすでに訪問し、打ち合わせや調整を終えてあった。また、今回は10時から17時という短時間

であったが 時間どおりに円滑に進められ、計画どおりに終えることができた。

全体的に、心地よく調査でき、むしろ、勉強させていただいたという気持ちが強い。丁寧な教育を実践している受審校という印象を強くした。

①教育内容

今回、受審校の教育内容を詳しくヒヤリングさせていただいたと感じている。特に、午前中、2時間にわたって学科長と事務長からお伺いした内容が感動的であった。整えられた教育がなされていることが解り、驚いた。

感動したのは、ワークブックの作成である。

「看護と介護の連携 ワークブック」と介護実習のための「実習ワークブック」である。当校独自のものであり、教員が共同執筆で作成しており、自校に合致した内容になるよう吟味して作成されていた。この、情熱と時間のかかった冊子を手にした時は、喜びを感じたほどであった。

一口に看護と介護の連携というが、これは生易しいことではない。それぞれの専門性を理解し、尊重しあってサービスの向上に当たることは重要なことである。しかし、現実には、看護師に対して劣等感を持ったり距離感を持ったりすることが多く、また、看護学生は、生活を支えていく介護の専門性を理解しがたいことがある。冊子を共同で作成し、相互に教員が授業を担当する試みによって、お互いの理解が深まっていくことが、私にも確信できた。表紙のイラストは学生から募集し、決定していることもすばらしい試みである。

「実習ワークブック」は、専門用語の解説や、実習施設へのお礼状の書き方まで、実際的な内容となっており、私自身も過去の教育の中で、困ってきたことを冊子にまとめてあり、うなずいたことであった。この冊子を持つことから、学生は実習に戸惑うことなく現場に臨むことができるであろう。

卒業研究では、グループでテーマを設定し、全員が論文を書き、代表者が発表するということである。なお、介護過程展開の受け持ちケースをまとめることは別に実施しているとのことであった。生き生きと取り組んでいる様子が、写真からも伺えた。学生は自分の頑張りに対して、自信と誇りを持って卒業していくのであらうと感じられた。

学園全体で、実学教育が徹底されていると感動した。

海外研修もアメリカが中心で、先進的な福祉の現場から学んでいる。この研修をしたくて、入学してくる学生もいるとのことであった。

就職については、100パーセント可能であるが、キャリアセンターの活動によって、希望するところに就職でき、退職者は少ないとのことであった。これも、実際に案内していただき、ファイルを閲覧し、就職が決定した施設の名称がズラリと掲示されているのを見て、実感した。その就職のためにも、取得可能な資格は13種目すべて取得し、履歴書に記載するとのことであった。

②教員の研修

学園独自で研修が多く計画されて用意されている。必ず参加しなければならないような

システムとなっている。そのため、介護の他の組織とは協調することがほとんどなく、学園の中で完結ということであった。もっと協力して、その教育を外部にアピールしていただきたいと感じた。

教員の研究紀要は作成していないということであったが、望みたいことである。立派な教育内容があるので、研究紀要の形で外部にも公開して欲しいところである。

教員はハードな勤務であるというお話であった。しかし、退職者は少なく、教員間の人間関係は良いとお話であった。教育レベルを上げるためには、教員の継続的勤務が欠かせないと思われるが、この点でも成功していた。

③学生に会っての印象

「学生に会えると良いのですが……」というのは、会議の折での山田先生のアドバイスであった。それを受けた藤原学科長の対応によって、4名の2年生に会うことができた。ちょうど年度末で、試験中?であったので、20分程度であったが有意義な時間となった。

会議室に入室した4名は、明るく活発な感じで美しい笑顔であった。即座に、学校の中で楽しく前向きに学んでいることが感じ取れた。

当方の質問には、答え方がさまざまであった。滑らかに答える学生、じっくりと考えて話す学生、中には言葉の表現に戸惑う学生がいた。しかし、介護に対する熱い気持ちが全員から伝わってくるのであった。

④その他

評価基準作りには、昨年度1年間かけて取り組んできた。厚生労働省の示している「資格取得時の到達目標」を土台にしたり、アンケート調査をした結果を踏まえての大急ぎの基準作りであった。その結果として、基準の「偏り」も感じられる。たとえば、基準ごとで、具体的に聴取する項目が混在し、受審校側とすれば、重複して何度も記述しなくてはならなかったように思われる。

⑤調査からの考察

今回は、基準3から基準8までを聴き取り、校内見学もできたので実りある調査になった。総じていえることは、当専門学校の教育はレベルが高いということである。大学の教育や、実務3年で受験して資格取得する介護福祉士を低くいつているわけでは毛頭無いのである。しかし、2年間で、凝縮した形で実践的な教育をし、そのほとんどすべての学生を介護現場へ送り出している、という事実を大きく評価すべきである。まさに、実務家を育てているのである。「凝縮して」なのである。また、その中に人間教育も同時に盛り込んでいる。別物ではないのである。

当校は、教育にさまざまな工夫を凝らし、時間数は厚生労働省の指定の「1800時間プラス医療的ケア」よりも多くとっている。その内容は、学校独自の特色が濃いものであった。つまり、カリキュラムを工夫し、また、その他にも外部での研修会などを企画し、斬新である。

教育の母体としての設置主体について、学科長は「企業集団として、かなりの規模であ

る」と話していたが、まさに、「教育産業の大企業」ととらえられた。しかし、大企業であっても、大きな組織に埋没することなく、ひとり一人の学生に行き届き、個別性をも尊重して教育に当たっていた。

本研究の目的について、私見であるが、高度専門職としての専門学校教育を目指すことは、大いに意義のあることと確認できる。本調査をとおして、実務教育の重要性を再認識できた。さらに、私自身の20年近くに及ぶ介護福祉教育経験からも強く感じることである。高度専門職教育を目指すにあたっては、修業年限を延ばすということよりも、実務をふまえて、再度入学し、学業を積み上げるほうが実務ものとしての力量が鍛えられると考えている。したがって、アメリカのように単位を積み重ねて、自由に学びながら、実務と平行して資格が取れるようなシステムづくりが期待される。

⑥結語

専門学校の介護福祉士教育は、さまざまなレベルの学校が混在しているのが紛れもない現実である。今回は、理想的ともいえる実学の教育を拝見し、専門学校で介護福祉士を育てることのすばらしさを実感できた。高度専門職の制度づくりを目指したいと強く念願するものである。

3. まとめと考察

(1) 第三者評価をうけてみて

学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副校長
白井孝子

今回のモデル事業における評価を受けてみての、メリットと課題に関しては以下の記述のとおりである。

【評価を受けてみてのメリット】

この評価を受けてみての一番のメリットは、第一に、本校における介護福祉士養成の教育内容を一定の基準に則り再確認することの機会を得られたという事である。第二に、教育を受けている学生の成長を第三者との関わりから、評価できたことである。次にその詳細について、時系列で述べる。

介護福祉士教育における、教育内容は厚生労働省の基準に則り作成、実施されている事は言うまでもないことである。しかし、平成21年4月から実施されている新カリキュラムにおける養成教育においては、介護福祉士養成校各校の取り組みにより、その特色を示すことができているともいえる。その中で、本校における教育内容をこの評価基準に則り、第三者に評価してもらうにあたり、次の点で、再確認できたことがあげられる。その再確認できた点とは、学園の理念等に基づき作成された介護福祉士の教育内容は、第三者が見た場合、わかりやすく表現されているか、その表現に矛盾はないか、表現の根拠になる資料は明確であるか、ということである。

実際の評価にあたって行ったことは、まず資料の点検である。その資料とは、入学前の学生募集に使用している資料、入学後の教育内容を示す資料、卒業後教育が示されている資料等である。資料を点検する事は、さほど苦勞することはなかったというのが印象として残る。それは、資料は職員が使用する都度、不足する点、矛盾する点はないかを常に確認し使用しているということからの印象である。しかし、再度確認してゆく中で、本校職員であれば、よく理解している学園の理念、運営方針、学年歴等を、評価者である第三者が見た場合、理解しやすくなっているか、整合性はあるかという点で再確認できたことは、次年度等における関連資料作成等での参考となったというメリットがある。

第三者評価にあたり次に行ったことは、介護福祉士に特化した教育内容を示す資料の再確認である。本校の場合、独自の取り組みである各授業のシラバス、コマシラバス、小テスト、定期試験という根拠資料を提示し、説明することが可能であることから、それらの資料を準備した。これらの資料は各年次をまたがり保管されていることから、負担を感じることなく準備できた。また、それらを示しての説明を行うことで、本校の教育内容が適切であるか、日々点検しているつものものはあるが、再確認することができ、次年度への改善点を明確にすることができたというメリットにつながる。

以上の準備物に加え、学校側のメリットとして感じられた学生へのインタビューについ

て述べる。

学生へのインタビューへの実施では、事前に学生を選ぶ、レクチャーということはせず実施した。その方法は、2つの場面で実施した。第1の場面では、当日学生の授業の中に入っただき、自由にインタビューしていただいた場面である。これは、学校を案内した本校職員も同席した場面である。第2の場面では、学生と評価者だけのインタビュー場面である。これは、本校職員は同席せずに実施した場面である。両場面とも、学生はインタビュー内容に答えることができるか、全く不安が無かったかといえ、嘘になる。しかし、実際のインタビュー場面で、本校職員が同席した場面で、学生が評価者に対して、授業の内容、学生の取り組む内容、その評価等に対して自信をもって説明する場面を共有できたことで、学生の成長や教育効果を実感することができた。これは、大きなメリットである。そのことは、本校職員が同席しない場面での不安解消につながったと言える。

【残された課題】

第三者評価を実際に行ってみて、これを拡大してゆく場合の課題として2点のことがあると感じる。1点目は、この評価を「いつ、だれが、どのような視点をもって行うか」ということである。2点目は、示す資料の範囲はどこまでかということである。

1点目のこの評価を「いつ、だれが、どのような視点をもって行うか」に関しては、次のような点が考えられる。

「いつ」に関して。多くの専門学校では、教職員は日々の授業、学生への対応、学生募集等、多くの業務を担っている。忙しくない時期はないというのが実情である。特に学生募集が難しい昨今、日々の業務に加え高校訪問や高校等への出前授業など、介護福祉士について広く知ってもらう活動を精力的かつ頻繁に行っている。評価に必要な資料等の準備にかかる時間と人を考えると、実施の時期には考慮が必要ではないかと感じる。

「だれが、どのような視点をもって行うか」に関して。「だれが」という点では、今回の評価者は、専門学校を知る方々によって実施されたことで、共通理解される部分が多かったと感じる。そのことは、説明を理解していただく時間を削減できたことに繋がる。しかし、介護福祉士養成校においても、専門学校と大学では、周辺事情には違いがある。もし、自分が大学における介護福祉士養成校に評価者として行った場合には、その周辺事情を確認、理解する時間が必要となる。そのことが、本来の介護福祉士に特化した教育内容を理解する時間に影響を与えないだろうか。限られた時間を有効に使うために工夫が必要であるのではないか。しかし、この点に関しては、評価者のチーム構成という点を考慮すれば解決は可能であろうとも考える。

「どのような視点をもって行うか」という点では、評価項目が本当に適切であるのか、根拠資料で評価するしかないのが現状であると感じるが、質をみるためには、資料で分かる範囲とわからない範囲があるのではないだろうか。突き詰めてゆくと難しさを感じる。今回の評価を受けてみて、教育効果をみるためには、学生インタビュー、学生と関わる時間という点を、評価することの中心にすることは難しいの难道うかと感じた。現評価項目で

は（基準 10 内部質保証）に入れることは難しいだろうかと考えるものである。

2 点目は、示す資料の範囲はどこまでかということに関しては、本校の場合、学園規模が大きいので、学校責任者の判断で示すことのできる資料と、学園本部に確認し示すことの必要な資料がある。すべてを示す場合には、それなりの手順と、この評価の目的の明確化等の説明と了解が必要になる。それに関しての事務手続きには、時間と労力が必要になるのが現状である。このことは、評価の範囲を拡大する上で、考慮していく点に入れることが必要ではないだろうか。

**学校法人大阪滋慶学園 大阪保健福祉専門学校 学科長
藤原孝之**

専修学校職業実践専門課程の第三者評価を受けるにあたり、まずそのメリットについて学内で検討する。評価される側からするとマイナス的なイメージで捉えてしまうが、本校の理念である実学教育、人間教育、国際教育に基づいた介護福祉士養成の教育カリキュラムが学習効果を高めるとともに社会に求められる人材育成に繋がっているのかを確認する機会になるのではないかと考えるに至り受けることとする。

受審校として引き受けた後の準備については、短期間に基準 3～基準 8 までの自己点検・自己評価報告書作成し資料等の確認をしなければならないという状況であったが、本校は基準ごとに担当者を決め 3 名の教員で分担し作業を進め最終的に一人の教員が全てを確認し手直しを行うこととした。

資料作成において教員 3 名で行ったが内容的に重複する点が見えてきた。その点は学科の特徴であり大阪保健福祉専門学校の介護福祉科の強みであるのではないかと分析する。このようなことから、担当者が 1 名で評価するのではなく学科の教職員が評価基準の内容に合わせ複数で資料作成に携わることにより、それぞれの自己評価から様々な分析に繋がるのではないかと考える。今後、評価基準を修正していく上で、ある程度のカテゴリーに分類しそのカテゴリー別で評価担当者を決め評価していく方法も必要ではないかと考える。

実際の訪問調査による評価は次のようなスケジュールで行われた。

- (1) 学校代表者とのヒヤリング
- (2) 学校見学・授業参観
- (3) 基準ごとの評価記述内容の確認と根拠となる資料の確認
- (4) 在校生 4 名との面談

訪問調査による基準ごとの評価記述内容の確認においては、特に優れた点と今後の学科としての課題が明確になった。

特に優れた点のポイントとしては、滋慶学園グループの学校であり組織として研修体制が整っている点の評価される。

FD 研修においての新入職者 FD 研修、FD フォローアップ研修、FD 研修と段階を経て研修を行っており、計画的に研修が実施され教員が全員参加できる仕組みがある。

課題としては専任教員が学会発表及び論文投稿への取り組みができていないので、日々の教育の中から調査・研究に取り組む姿勢の重要性を気付くことができた。

介護福祉教育の一つとして介護と看護の連携授業を行っている点も優れた点として評価される。大阪保健福祉専門学校の特徴として介護福祉科以外にも看護学科、社会福祉科、医療秘書情報科、保育科等、医療・福祉分野の学科があることで専門職連携教育ができる環境が整っており介護福祉科では専門職連携教育として、看護学科の学生と合同授業を行っている。今後、卒業生が地域包括ケアの現場で活躍するために他の職種の専門性を理解し協働することを目的としたカリキュラムである。教育効果が向上するために看護学科と協力しワークブックを作成し使用している点についても高く評価される。

ワークブックについては介護実習用の「実習に向けてのワークブック」を独自で作成し使用していることも介護実習が円滑に進む教育ができていると評価を得た。

訪問調査によって様々な優れた点や改善点を確認することができたが、実際にその教育が教育効果として、学生に身に付いているかが、最も重要なポイントであると考えた。

今回の訪問調査では在校生との面談があり、4名の学生を選定する。4名の学生については男子2名女子2名であり比較的交流能力の高い学生を選定した。面談の中で学生達が学科行事である「介護の日イベント」について話し、イベントの中で取り組んだ、夢を叶えるプロジェクトで利用者、家族、福祉施設、学生が連携し利用者の夢を叶えた内容を発表することで、介護福祉士の仕事に従事することへの強い動機付けになっていることが分かった。

専修学校職業実践専門課程の第三者評価を受け介護福祉科としてさらに向上すべき点、改善すべき課題が明らかになり進むべき方向性が見いだされた。介護福祉士を養成することは、資格を取得するための知識、技術を身に付けさせる教育には留まらず、介護福祉士の仕事に従事することへの強い動機付けとなるような経験をさせることが重要だと気付いた。学内だけの授業ではそれを達成することは難しい、今後も積極的に介護業界との繋がりを大切にし、施設を利用する高齢者や家族、現場で活躍する介護福祉士などから、学べるカリキュラム作りを目指すことで、介護の魅力を伝える教育を実践していきたいと思う。

学校法人東京 YMCA 学院 東京 YMCA 医療福祉専門学校 校長
八尾 勝

【評価を受ける事になった経緯】

2006年度に非営利活動法人私立専門学校等評価認証機構が立ち上がり、翌年度からの第三者評価を実施するために初年度に行なったテスト試行を受審した。その流れで2007年度の第三者評価を正式に受審し、わが国の専門学校で最初の第三者評価受審校になった。2007年12月26日に施行された学校教育法第42条により、専門学校は自己点検をした結果を公表しなければならなくなったが、本校は自己点検結果だけでなく、それを第三者が評価した内容を公表できる事になった。

その他、併設されている作業療法学科は世界作業療法士連盟の登録校（WFOT 認定校）になれるかどうかという評価が認定をされたことや、一般社団法人リハビリテーション教育評価機構の評価受審の1期校であることなど、他からの評価に徐々に慣れて来ていると言う学校風土が醸成されてきていた。

また、2014年度から始まった専門学校の「職業実践専門課程認定」にも初年度からアプライし、認定を受ける事になった。それに伴い、学校関係者評価を委員会で行なうと言う事で必要な組織を作って評価実施を行なう事になった。

一方、文部科学省の委託事業である本事業に本校および校長が関わる事になり、「外部の評価機構によって第三者評価を受審している」および「職業実践専門課程の認定を受けている」という条件が満たされていると言う事で、今回の評価を受審する事になった。

【評価受審の内部合意の形成について】

他からの評価を受ける事を、まずは学内的に合意と体制を確立しなければならない。コンプライアンスの遵守は当然の事として認識されているが、前述の第三者評価機構による評価受審や今回の分野別評価の受審は任意受審なので、あくまでも学校の自主的な取り組みという事になる。

学内には日々、課題が生まれ、そしてそれへの取り組みが求められているのであるが、学生を大切にするという使命を達成するために、そちらへのエネルギーを最大限に費やし、「やってもやらなくてもよい事」への取り組みは後回しし、あるいはその担当者に全面的に任せきりになりがちである。

一方、本校においては前述のように評価受審の経験を積んでいるため、それが学内に生きてくる事を教職員も肌で理解しており、重要度の低い事業と思われがちであるものの、実際には教育内容や学生への影響の大きいものであると言う事の認識で、受審についての内部合意はスムーズであった。（校長が好きなのだから仕方ないな、というあきらめにも近い肯定感も決して否定できないが）

【自己点検報告書の作成とヒヤリングへの備え】

自己点検は毎年行なっている。今回の分野別評価の様式や項目は一致していないが、そのまま流用できる部分も多く、現有の資産が有効に活用できたと感じている。また、資料の添付についても、2006年の開始当時と比べると「見せ慣れている」所があるため、会議録やちょっとした記録なども常に「第三者（ひと）に見せるものである」という発想での保管の習慣があり、資料の存在については心配していなかった。また今回の評価項目に合わせた資料は従来添付していないものも多かったが、職員それぞれの意識の中に「形に残す」という共通理解があったため、比較的揃い易かったか、と感じている。

ヒヤリングでは従来の評価とは違い、建物や備品だけでなく、学生や教職員との面談を通じての評価もあると言う事で、備えについての焦点が定まりにくいところがあった。しかし評価委員たちの事前の計画がしっかりしていたため、当方のもたつきを補っていただき、学生との面談等も意味ある形で実施して頂けたようである。

【今後に向けて】

評価項目の設定は一昨年から時間をかけて行なっている。卒業生がどれだけ業界であるいは、現場で活躍出来ているか、ラーニングアウトカムズはどうかという視点であるため、介護現場に対するアンケート調査の中から頻出する項目を評価項目として整えたという経緯で出来ているものである。そして実際に現場では認知症に関する関心は極めて高いものである一方で、介護過程という概念が十分に浸透していないところがあるため、そう言う現実から出てきた「介護過程よりも認知症対応の方が比重を高くすべき」というバランス感覚が、指定養成校での教育現場とややずれている事があるのは否定できない。学校教育では課題の先取りをしようとし、介護現場では現実に起きている事態を受けてどう対応するかを重視する姿勢が大きいため、この種の乖離が起きてくるのは仕方のない事かと思われる。養成校で取り組んでいる先進的な取り組みが現場でどのように生かされ評価につながって来るのかを良く分析し、評価項目の設定に生かせればと考える。

(2) 第三者評価を行ってみて

学校法人大妻女子学院 大妻女子大学 准教授

佐々木 宰

今回の第三者評価試行は、前年度に介護福祉実践を行っている業界へのアンケートをもとに策定された評価項目について、各校の特色や独自の取り組みを引き出す項目となるよう新たに検討を加えるところから始まった。調査評価委員会メンバーには調査対象校の責任者も含まれていることから、第三者として評価する視点と、実際に教育活動・学校経営を行う側の視点の双方から検討したことで、より現実的で実態に即した項目に向けた議論を行うことができた。このような検討を通して評価基準項目は10項目に絞られ、そのうち自己点検・自己評価及び訪問調査は基準3～8の教育活動の内容に関する6項目について行った。

以下、東京YMCA医療福祉専門学校に対する評価について報告する。

【評価表（シート）の積極的側面】

今回の評価は、全10項目のうち教育活動の内容に関する6つの基準項目について行った。さらに各項目は6つの「基本的な観点」に分けられ、必須項目（各項目観点①）のほか2つの観点を選択して合計3つの観点について評価を行った。各観点は「～をどのように行っていますか」という表現で記載され、当該活動の有無よりもその内容に重点を置いた問いかけとなっている。その内容をさらに具体化した「質問内容（例）」をいくつも例示しているため、受審校は自己評価の助けになるとともに、自校独自の取り組みにも気づきやすくなる。そして訪問調査者側も質問しやすく、両者がある程度共通の視点をもって評価に臨むことに役立っている。また例示した質問には、各観点を細分化・具体化した質問のほか「～に関する資料はありますか」という根拠資料の確認も含まれている。そのため、自

己評価で回答した教育活動等の具体的内容とその根拠を同時に求めることになり、受審校側は資料の準備がしやすく、評価者側はその確認がしやすい。訪問調査は限られた時間の中で行うため、効率的に評価を進めることに役立った。

次に、評価基準項目とその内容について見ていく。

評価項目だけを見ると、ターミナルケア、医療的ケア（基準3）や認知症（基準4）などに特化したものが多く、教育活動の全体像が見えにくいようにも思えるが、前年度の介護実践業界へのアンケートで養成校教育に求めるものとして特に多かった内容である。これらは現場で強く求められる知識やスキルであると同時に、障害や疾患の種別や程度にかかわらず人間の尊厳を守るために求められているものでもあり、介護福祉士養成教育の根幹を問う項目と考えることもできる。実際に調査を行ってみると、細分化された観点や質問項目に沿って質問をしても、その範疇に限定した回答にとどまらず、必ず各教員の工夫や教員間の連携、受審校の全体的な教育方針などと関連づけた回答が返ってきて、当該受審校の教育の全体像が見えてくるのである。「医療的ケア」「認知症」に特化した項目であっても、実は評価者の引き出し方しだいで教育の根幹をなす全体像を捉え、引き出していくことにつながるということがわかった。

さらに、教職員からの聞き取りだけでなく授業見学や学生からの聞き取りを通して、受審校の教育方針にもとづき、どのように具体化されているのか、その成果として学生がどう理解し現場実践に役立てようとしているのか、という点まで確認することができた。一つの評価基準項目について尋ねたことが、各種見学や聞き取りを通じて他項目にも関連していることがわかったり、それが当該校の教育に一貫して貫かれている方針や特色の発見につながったりすることもあった。

このような幅広く深みのある評価を行うためには、評価者側には各項目について丁寧に評価するだけでなく、あらかじめ各項目を通して何をどう見出すかという点をよく検討し、共通認識を持って評価に臨むことが求められる。今回の試行を通して、このような「気づき」を各評価者間が互いに共有して、今後「縦軸」「横軸」それぞれの視点をバランスよく配置したより良い項目を検討していく必要がある。

【残された課題】

教育活動というものは非常に多面的である。教育理念や方針にもとづき各科目の授業が展開されるほか課外授業や実習があり、個別の学習指導や生活指導、実習先や地域の資源との連携など、教職員が携わる直接的・間接的な教育活動は多岐に亘る。聞き取りや見学を通して気づいたことは、このような教育活動を6つの基準で評価することの難しさである。評価報告書では、各項目の欄になるべく教育活動の全体像がわかるような表現で記述したつもりである。しかし今後の本実施に向けて、今一度教育活動がもつ側面を多面的・多層的に整理し、評価基準項目や観点などをさらに実態（特に高評価できる点）をうまく引き出せる項目や構成を検討していきたいものである。

次に、今回訪問調査した学校は、どこも相当の努力や工夫を重ねて教育活動に取り組

んでいることがわかった。聞き取りだけでなく各種会議の議事録や学生が受けた指導の記録などからもそれが確認できた。この点は高く評価すべきで、今後の伸長にも期待したい。しかし学校管理者からの聞き取りでは、いくら教職員の自発的な取り組みとは言え、過度の負担を強いていることは否定できないと話していた。つまり、教職員の努力によって教育の質が向上することは高く評価できるが、もう一方で教職員側の負担とのバランスを考慮しなければならないということである。これは教育だけでなく介護や医療も含めた対人サービスのもつ両側面である。このような点も、今後本実施に向けて評価項目（特に具体的な質問例の欄）を検討する際に考慮しなければならないであろう。

また、介護福祉士養成教育における「特性」には、独特の捉えづらさと評価のしづらさがある。介護福祉とは、要介護状態にある人の「普通の暮らし」「当たり前の暮らし」を保障するものであり、言い換えれば、教育を通じて身につけた理念・知識・教養・素養・思考力や技術を用いて「その人にとっての普通とは何か」を探求し続けることである。目新しい技術や機械、プログラム修得して劇的な変化や効果を生み出すと言うよりは、むしろ生活や人生の根底をなす「当たり前」を振り返り続けることであると言える。これを養成校で涵養するには、「あいさつ」「礼儀」のようなごく一般的な指導や、グループ討議や記録の積み重ねといった教育活動を日常的に積み重ねていくことが基本となる。ともすれば「当たり前のこと」と捉えて軽視されかねないことにどのような意味づけをしていくかで、介護福祉士養成教育の質が左右されると言っても良い。このような教育活動を受審校側も評価者側も「当たり前のことであって特性ではない」と考えてしまえば、せつかくの第三者評価において教育の質的側面を見落とししてしまうことになる。この点からも事業実施者や評価者側にまず「介護福祉士養成教育にとって何が重要か」「特性というものをどう捉えるか」という点について十分に議論を積み重ねていく必要があることがわかる。

また、自己点検自己評価という作業や評価者という第三者が介在したことで「これが本校の特性だ」という気づきや自信につながったという声も上がった。このことから、第三者評価は「第三者が学校を評価する」だけでなく、「第三者が介在することによって受審校自信が客観的に自己分析し、自校の特性や課題を自覚し直すための契機として役立つ」という意義もあることがわかった。評価する側・される側という一方通行の関係性でなく、各校が第三者評価をさらなる向上のきっかけとし、それが公表され、他校も評価を経験することによってさらに向上するという好循環を生み出せるよう、今後も検討を重ねていきたい。

【「第三者評価シート」の評価と評価基準の作成について】

今回、本研究チームは「第三者評価シート」を試行的に使ってみるところまで進むことができた。第三者評価シートは教育評価の目的で作成されており、介護福祉教育を一覧でき、端的に概観できる貴重な資料であろう。

シートに区分された「評価基準・基本的な観点・観点のチェック項目・参照資料」の文言は、1年ほどの期間をかけて検討し、評価機構の経験者の助言も受けて整えてきた。今回は、プレテストの形で使ってみた段階であり、当然ながら完成したものではない。したがって、今後は基準そのものを精査し、文言や表現方法などを練っていく必要がある。つまり、評価が簡便にできるように、また、誰が評価しても一定の結果が出るように、介護福祉教育全体を網羅したものになるようにし、システムの構築を完成させていくための検討が大切である。

【評価基準の精査・見直しと使い方について】

- ①評価基準について、もう少し具体的に現時点の評価基準と今後の検討について述べてみたい。今回、使用した評価基準は、シートとしてA3の用紙1枚に簡潔に作成され、使いやすい。1年間かけて検討してきた成果は現れている。しかし、この紙面を見渡してみると、内容的に統一がとれていない部分もある。たとえば、基準4の「認知症の教育」の場合、「観点のチェック項目」の表現は、細部にわたっている。また、基準3の「終末期介護（ターミナルケア）」の場合は人名まで出されている。「キューブラ・ロス」などであるが、そこまで限定する必要があるのだろうか、その反対に、概略に留まっている基準も見受けられる。表現のレベルを揃えることが必要であろう。

さらに、改正されたカリキュラム全体を概観しておく必要もあろう。評価基準の中に、果たして介護福祉教育の全体が盛り込まれているのか、重要な教育内容は抜け落ちていないか、そのためにも、「求められる介護福祉士像」1)として示された「資格取得時の到達目標」の11項目を再度吟味する必要があるだろう。抽象的な表現を細目に砕きながら、具体的な教育行動にまで降ろしていくことが問われているであろう。

- ②評価項目としては、「地域にどれだけ貢献しているか」も欠かせないことである。つまり、コミュニティーの中にネットワークが形成されているのかといったことであり、その中で、学生の学習活動が自然に行なわれているか、また、その授業や学校行事が自主性やリーダーシップを育てることにつながっているかも評価したいものである。

すでに、しっかりと取り組んでいる学校も存在している。それらをふまえて、卒業生がどう活動しているか、その動向をもとらえておく必要があるだろう。

また、介護現場の要請をどうとらえ、活用するかということも、慎重に考えたい。現場で要求されているものを優先的に取り上げると評価は厳しくなると思われる。合わせて、現場で卒業生が認められている項目を取り上げたいことである。たとえば、「介護過

程の展開の技術」や、「問題解決能力」である。卒業生が、利用者に対してその場での即時の対応ができにくいのは致し方ないことで、基礎的対応を身につけるには、卒業後3年はかかるのである。卒業後に育てていく立場にある現場の管理者の姿勢もアンケートに現れているととらえなければならない。

- ③訪問調査で評価シートを実際に使用した時、評価基準に則って、評点を1～3段階で表すことは容易なことではなかった。段階の設定はこれで良いのか、4段階のほうが、吟味して評価できるのか、また、出来うれば、この基準を用いる時、実際に教育を担当した経験のある者が評価を確定するのが良い項目もあるように思われた。

項目に関しては、それぞれの基準の5項目のうち、2項目を選んで回答しているということはどう考えるのか、取り上げなかった項目は、評価せず捨てた形で良いのか、つまり、評価を受けたくない項目や、自信が無く苦手な項目であろうかと思われる。これは評価を避けた形であり、選ばなかったこと自体の現れでもあると思われる。また、逆に、取り上げられなかった項目（何が取り上げられなかったか）を分析することから見えてくる、介護福祉教育の傾向もあるかもしれないとも考えられる。つまり、この評価シートだけで教育全体を評価したことになるのか、ということである。

- ④この評価シートは、重複して記述する項目が多い。必要な重複と不必要な重複を点検し精査しなければならない。この評価を実際に活用し、学校選びなどに活用するためにも、読み手（使い手）に合わせて使いやすさを検討する必要があると考えられる。

最終的に評価基準は、その学校の特徴を見出せるように作成したいものである。その点からいえば、教育の特徴を「自由欄」に記入できるようにして、独自の観点を上げて自己評価できるように作成するのも良いと思われる。

【調査を終えて】

今回の調査対象校は、特に教育姿勢や内容が優れており、モデル校ともいえる専門学校であった。そのため、なんら悩むことなく高い評価ができた。この調査を終えた今の時点で言いたいことは、評価する立場にある者は、「特に優れた点」を明確に表現して教育の現状をポジティブに、前向きに、積極的に伝えていきたいということである。用い方によって、この第三者評価は、重要な情報源として学校PRに活用することができ、介護福祉社会全体としてもイメージアップにつながると考える。ひいては、職業選択をしている高校生や転職したい社会人の志願者増につながることが期待できる。

一般社会に、情報として介護福祉教育の具体例をアピールすることは、介護福祉社会にとって大切な要素である。たとえば、授業時の学生の明るい表情の写真や、一目で解るもの等、視覚的にも工夫したい。今回の訪問調査で感動をもって拝見した冊子もその一例である。教員たちで一丸となって、苦勞して検討を重ねて作成した学校独自の「ワークブック」の表紙や内容の一部の紹介なども効果的であろう。

今回の訪問は、教育内容の紹介を受けるにつれて、感嘆の声をあげる場面が多く、楽しく貴重な体験であった。しかし、今後は、さまざまな専門学校に訪問するので、あら

ためて基本的な評価者としての姿勢を考えてみたい。それぞれの学校の持つ、「良さ」をどう引き出し、表現するかということである。実は、筆者もその姿勢を、調査校の玄関に入った時に再度認識したことであった。今回、実際に評価を実施してみると、このシートは評価しにくいということは無かった。むしろ、とても使いやすいと感じた。この基準の順序に沿って質問していくと、回答が的確に得られたと感じている。

筆者は、介護福祉教育の現場で授業を担当してきたので、ヒヤリングの場面においては調査対象校に対して「質問したいことが、山ほどある」といった状態であった。

学科長は、若いながらも現場での高齢者介護の経験を持ち、それを土台として情熱を持って教育に当たっている学科長であった。また、学習者は明るく好感の持てる学生たちであった。学生らに会えたことが、調査している私の喜びとなった。そして、教育内容としては、カリキュラムを吟味し、必要に応じて授業時間数を増やしていた。学生に多くのことを身につけさせ、付加価値をつけて卒業させたいと頑張っている学科長の姿は輝いていた。しかし反面、これ以上に教育内容を増やして詰め込むことは学生の負担になり、また、教員のハードな勤務につながりかねないとも感じられた。

【評価者と評価尺度について】

介護福祉教育の評価には、どうしても経験などによる主観が入ると思われる。その評価者の経歴や価値観が大きく評価を左右する可能性もある。特に、介護は「生活」に根ざした支援なので、あまりにも当たり前すぎて、逆に解りにくく、第三者や一般社会に伝わりにくい難点がある。そのため、心を砕いて教育している「生活支援の技術」は見えにくく、評価につながらないこともあり、客観的評価は難しいのかもしれない。第三者評価の質を担保するには、評価者を精選することも必要であろう。言い換えれば、介護観を持ち、教育観を持ち、肯定的に評価する態度を備えた人が適任と言えるであろう。

このシートを使いやすくしていくためには、今後は尺度を明らかにしていくことが求められるであろう。また、尺度に当てはめきれない事柄は、評価者自身の言葉で具体的に文章化されるとインパクトが強いと思われる。

そのためには、複数の学校を見ることや多くの教員に評価に参加してもらうことと、広く教員以外の評価者を立てることなども考えていきたい。今回は、1校を評価した段階であるが、多くの学校を訪問し、評価することによって、おのずと尺度ができ、教員自身の成長にもつながるのではないかと考えている。

その、評価尺度と分析方法は今後の課題であろう。特に評価尺度については、「やっている」と、「出来ている」では違うのである。実学教育の中で、とりわけ、技術について「出来ている」とは何をもって言うのか、たとえば、極端に言ってみれば、目標の高い人ほど自己評価が低いということがある。それをどう見抜いていくか、高度の評価能力がないと困難なことと言えよう。引き続き、客観性と妥当性を高く保つための方策を検討していきたい。

【訪問調査の意義】

訪問してのヒアリング調査は、評価する上で非常に有効であり、不可欠と言える。校内の案内、授業の参観、これが重要である。また、学生に会い、インタビューすることも大きな意義がある。さらには、学生の満足度調査も有効ではないかと思われる。実際に肌で感じたことが大切であり、教育実践がなされているその現場に行くことで、評価の明確性につなげられたと感じている。

欲を言えば、卒業生のインタビューや、介護を受けている利用者としての地域住民の生の声などを盛り込めれば、実学を集中的に教育しながら人間教育にも力を入れ、教員と学生が一体化して、介護を大事に考えて学んでいる専門学校教育のすばらしいところを伝えることができると思われる。

【実学教育としての専門学校】

専門学校の介護福祉教育は、実学を集中的に学び、2年間で基礎的能力を完成させ、社会に送り出している。よく言われることであるが、実際の教育現場では、学生は卒業する頃には入学時と見違えるように大人になることが多い。手取り足取りの丁寧な教育が行なわれなければ、たった2年間で実学は身につかないのである。つまり、専門職としての教育を集中的に学ぶ専門学校教育は意義が大きいと言いたいのである。

【教育への反映ができる評価とは】

本評価を受けることによって、各校が自校の教育を見直し、反省材料にしてレベルアップにつないで欲しいものである。また、「評価する点」に上げられたことを、学校自身が認識していない場合もある。プラスの評価を認識することによって、教員の励みになり意欲が増すことと思われる。当たり前のこととして、日々やってきたことを第三者評価によって、高い評価を受けることが自信につながるであろう。実際に、教育内容は自校だけを見ては解りにくく、また、他校との比較は容易ではない。そこに第三者の評価が入ることは、教育を客観的に見ることに他ならない重要性を有する。平たく言えば、自分の教育は、誰かに評価してもらわないと自分では解らないのである。「福祉は人なり」「教育もまた人なり」である。評価によって認められることは、教員一人ひとりの明日からの教育により良く反映できると考えている。

【まとめ】

今回の訪問調査を終えて、まとめてとらえると、専門学校の教育は、調査した3校に限って言えば、十分に能力を発揮して立派に卒業生を送り出している。その学びが社会の中で評価され、役割を適切に発揮でき、専門職としての決定権を獲得し、介護の水準の向上につながっていくことを痛感した2)。すでに実践している教育を実証して、社会にアピールしていく材料にしたいものである。また、社会を揺るがせ、影響を与えているマスコミにもアピールしていく必要がある。

この第三者評価が効果的に用いられ、教育の質を高め、楽しい、魅力ある教育につながり、それを支える経営手腕の開発に寄与することを念願するものである。ひいては、上級専門職へのつながりも期待するところである。つまり、小林3)の述べている「富

士山型」をめざす介護社会の中で、卒業生が富士の高嶺を目指すことが可能になるように、ルートを確保する方向へと結び付けていくことになるのである。専門学校教育を基礎として、生涯教育へ、さらにキャリアアップへ発展させたい。そして何よりも、この評価は専門学校における介護福祉教育の実態とすばらしさを社会へ向かって発信することに寄与すると考えている。次年度以降もそのような評価システムを構築していかなければならない。

[参考文献]

- 1) 峯尾武巳 黒澤貞夫 編著 「介護総合演習」建帛社 2009.
- 2) 平成 20 年度構成労働省社会福祉推進事業による研究報告書「介護保険施設における介護福祉士の配置の評価に関する研究事業報告書」日本生活支援学会 2009.
- 3) 小林光俊 「今後の介護福祉士養成教育と養成施設のあり方について」 介護福祉教育 No. 40 2016 p. 8～17.

学校法人東京聖徳学園 聖徳大学 講師
永嶋昌樹

【評価シートの基準等の作成意図】

当該評価の評価シートは、そもそも評価を受け入れる学校を格付けしたり、序列化することを意図したものではない。評価シートは、それぞれの学校が日頃からどのような教育を行い、どのように介護福祉士を養成し、そしてそれらの活動を通してどのように社会に貢献しているのかを具体的かつ客観的に明らかにするためのツールである。したがって、単に何かを行っているか否かというような取り組みの有無を記載したり、あるいはチェックするのみの評価とはなっていない。どのようなことを行っているのか、どのように行っているのかという、状況がありありとわかるような記述が重要である。そのような考えから「基本的な観点」は、例えば、「介護福祉を担う専門職の土台となる、社会人としての教養・一般常識・マナー等をどのように伝えていますか」（基準 6-④）のような、質問の形式を採用している。ただし、基準 1・2 のすべてと、基準 9 の一部（⑤以外）についてはそれに沿っていない。これは、今年度については、試行評価であったためである。

さて、「基本的な観点」に対応する「観点のチェック項目」であるが、これは「基本的な観点」として聞きたい内容の全体像を表しているわけではない。基本的あるいは重要な項目を示しているものであるが、評価を受ける学校および評価者はこれを参考にしつつも、これのみにとらわれ過ぎないようにすることが必要であろう。しかしながら、「観点のチェック項目」を敢えて示しているのであるから、評価を受ける学校はあらかじめ示されているそれらの内容について、まずは触れてほしいところである。それを踏まえた上で、「基本的な観点」に対する回答として、独自の内容が記されることが期待される。

この点についていえば、今回の評価における東京福祉専門学校の自己点検・自己評価報告書は、概ね良好に記されていたといえる。

【評価表（シート）の積極的側面】

複数の「基本的な観点」の中から、それぞれの学校が得意とすること、外部に向けてアピールしたいことを考慮し選択することができる点は、各学校の取り組みを業界に知らしめるだけではなく、他校がそれを参考にしたり、あるいは同様の方法を取り入れることにつながると考えられる。これは、業界全体の教育の質向上につながるものである。

また、「観点のチェック項目」自体が、それぞれの学校の教育内容の改善と更なる質の向上につながると考えられる。例えば、前節では、「観点のチェック項目」について、まずそれに触れてから独自の内容を記述することの必要性を述べた。これに関していえば、東京福祉専門学校の自己点検・自己評価報告書の基準3-①の「基本的な観点ごとの分析」では、“ディプロマポリシー”の文言は見当たらない。ただし、“ディプロマポリシー”が意味する、どのような到達目標を設け、どのような学生に介護福祉士養成施設の卒業資格を与えるのかについては、「養成目的」「教育目標」として言及されている。

また、「特に優れた点および、更なる向上を目指す点」にも関連する記述が見受けられる。ちなみに基準3-①の「観点のチェック項目」は、「ディプロマポリシーが示されている」「ディプロマポリシーが、教員・学生ともに周知されている」の2点である。「特に優れた点および、更なる向上を目指す点」の「…、介護福祉士として求められる力を毎年検証…」との記述がディプロマポリシーを説明するものと捉えるならば、ディプロマポリシーとの文言そのものはないが、「観点のチェック項目」の前者に相当する。また、「…、必要に応じて教職員、学生の教育のベースとして周知している」との記述は後者に相当するものである。敢えて言うならば、ディプロマポリシーという言葉で表現されていないため、評価表（シート）の項目と照らし合わせる際に、その内容が整合しているかどうか、若干戸惑うところではあるかも知れない。

このように、観点のチェック項目として挙げた“ディプロマポリシーを示すこと”に相当する内容を、受審当該校が更なる向上を目指す点として記述したことは、評価表によって課題がより明確になり、一層の向上のために取り組むきっかけとなったことを意味しているといえる。つまり、これは評価表（シート）の積極的側面の一つといえよう。

なお、ディプロマポリシーについていえば、社会に対してどのような人材を輩出するかを明示することが求められる。ディプロマポリシーは「抽象的表現での人材育成目標を言うのではなく、各学問・教育分野に即して、自大学の各学部、あるいは各学科を卒業した学生はどのような知識や能力をもっており、どのようなことが出来るかを具体的に示したものとなるべきである」（平成21年度教育研究委員会報告書『学士課程教育の質向上と接続の改善—高校と社会との円滑な接続を通して目指す学士課程教育の充実—』、日本私立大学連盟、2009）。これは実務家を養成する専修学校職業実践専門課程においても同様のことがいえると考えられる。単なる資格の取得ではなく、出口の在り方

を明確かつ具体的に示すことは、介護福祉士を養成する学校にとって不可欠である。

【残された課題（改善課題）】

評価者による評価表（シート）および評価を受ける学校による自己点検自己評価報告書の内容は、観点のチェック項目を踏まえた上で、さらに進んだ記載が必要である。例えば、評価者による評価表（シート）の「特に優れた点」の記載についていえば、他の養成施設と比較した場合の当該施設の優れた点を浮き彫りにするような記載が望まれる。

また、第1節で述べたとおり、各基準の「基本的な観点」である質問に対する回答は、あらかじめ示されている「観点のチェック項目」についてまずは触れてほしいところである。しかしながら、今回の評価試行では、「評価基準要綱」および「自己点検・自己評価実施要項」にはそのことについては記載していない。また、評価を受けた各学校に事前にその旨を説明していない。そのため、たとえ「観点のチェック項目」について一切触れていなかったとしても、今回の評価を受けた学校に何ら過失があるわけではないことは明らかである。

なお、評価者による評価書と学校による自己点検・自己評価報告書を比較すると、前者の記載欄は「特に優れた点」と「更なる向上を期待する点（改善を要する点に対して）」の欄がそれぞれ独立しているが、後者では「特に優れた点および、更なる向上を目指す点」として一つの同じ記載欄になっている。そのため、学校の自己点検・自己評価報告書の実際の記載内容を見ると、特に優れた点と更なる向上を目指す点は分けられていない。視認性の向上と適切な判断のためにも、評価者による評価書と同様に、これらはそれぞれ独立した欄を設けるべきである。以上の点について、今後の改善が必要である。

（3）第三者評価を行ってみて、評価の進め方、課題と展望

八子久美子、山田幸一、宮里裕子

今回の事業推進に当たっては、それぞれの評価基準に従いモデル校三校より、自己評価報告書を提出していただいた。その後、受審校の自己評価内容を確認し、メール等で相互のやり取り、さらには、ヒヤリングを実施するための観点を詳細にした参考資料をもとに、訪問調査に臨んだ。日程については、事前にモデル校と訪問調査チームとの簡単な打ち合わせを行い、決定したものである。

訪問調査チームメンバー表

受審校	訪問調査チームメンバー
東京 YMCA 医療福祉専門学校	白井・川尻・佐々木・八子
大阪保健福祉専門学校	八尾・山口・宮里
東京福祉専門学校	山田・福沢・谷口・能勢

東京 YMCA 医療福祉専門学校	平成 28 年 1 月 13 日 (水)
大阪保健福祉専門学校	平成 28 年 1 月 20 日 (水)
東京福祉専門学校	平成 28 年 1 月 27 日 (水)

○各モデル校の訪問調査報告書…別資料○参照

【訪問調査時間】

時間帯はおおむね 10:00～17:00、すべての学校は平日に行き、学校見学、授業参観もでき、学生から直接話を聴くことができた。また打ち合わせの時間や資料を確認する時間、学校関係者との面談を含めれば、かなりハードな訪問調査ではあったが、ほどよく全般的に確認することができた。

もう少し効率的に行うためには、書面調査において評価委員を中心として自己評価報告書を分析・調査した上で、その分析結果を整理して、訪問調査に臨む必要があったと思われる。また、事前にエビデンスになる資料等を取り寄せ、確認しておくべきであったことは、歪めない。

【根拠となる資料・データ等の補完的収集及び訪問調査チーム会議】

どのチームも自己評価報告書をもとに基準の観点に従い質問し、それに並行して他の資料を確認する作業を行った（時間はおおむね 1 時間 30 分程度）。

資料については、受審校に事前に準備をお願いしてあったこともあり、気前よく準備されており、この点は感謝申し上げたい（評価を受けるのが、初めての学校であれば、事前にデータや資料の準備を伝えておかなければならない）。これに関しても、事前に訪問調査チームで、申し合わせをしておく、確認したいデータや資料の漏れがなくなり、最小限の時間で実施できるものである。

【授業参観】

今回は、平日であったこともあり授業参観が可能であった。授業の内容や、そこでの学生の様子、取り組み姿勢が自分の目で確かめられるので有意義であった（授業を担当した教員や学生のコメントも聴くことができれば、より明確な情報が得られるが、この点はできなかった）。勿論、数か所の授業参観も希望したいところであったが、これは時間的にも不可能であった。

【学生との面談】

受審校 3 校とも、学生とのヒヤリングを実施することができた。突然の依頼にもかかわらず、どの学校の学生もきちんと挨拶ができており、ころよく返答してくれた。そのような実直で真摯な姿勢も、教育的効果の表れであるとの実感を得た。そして学生からは、学校や教員への満足度・介護への思いや、自分がこの学校で学び得たもの等の話を聴くことができた。

第三者評価を実施するにあたって、学生との面談は、極めて重要なことである。今回は、前もってモデル校にお願いしていた学生ではなかったが、自然な形で学生からの生の声を聴くことができて大変良かった。

また、ヒヤリングの対象は、在校生が中心であったが、今後は卒業して現場でどのように活躍され、成長されているのかの実態を知る意味でも、卒業生へのヒヤリングも功を奏すものと考えられる。学生からのヒヤリングにおいては、「本音」を話してくれるような学生（たとえば成績優秀な子）も参考になるのではないかという意見もあがっていたので、今後の参考とすることができる。

ヒヤリングの全般的な感想としては、事前の書面調査の良し悪しが影響してくる。ヒヤリングの時間的・人力的な限界を考えるならば、書面調査を綿密に行うことが必要である。ただし、ヒヤリングを実施することによって、学校の良さも度を増して実感できる。これはモデル校ととも同じである。日頃の繁雑な業務の中では、見えないもの、気づかないものがあるはずである。外部の目で初めて気づかされることは、度々あるものである。

評価を受ける学校としては、当然、資料の作成の仕方を考えていかなければならないし、評価されるためにのみ作成・使用されるものではないという認識が大事である。

【課題と展望】

今回は、実に良い体験をさせていただいたとの実感を得た。なかなか他校の取り組み状況を知る機会はないからである。まずもって、自己評価報告書を手にして、自校にはない大変すばらしい取り組みがたくさんあったことに驚かされた。ましてや、受審校に行くと、大小に渡ってのリアルな取り組みの全体像が目映ったものであった。これらの点は、訪問調査メンバー全員が感激した。

各基準に対する評定に関しては、今回は3段階で行った。標準的なものには「2」、他に例のない独自性があるものには「3」と評価することができたわけであるが、今回は、ヒヤリング後、訪問調査メンバーで評価報告書や評定に関して十分に吟味する時間がなかったと同時に、評定の根拠をさらに明確化し、十分な説明と同意が得られるようにしておかなくてはならないとの実感を持った。今後も引き続いて、客観的で、妥当性のある評定とはどういうものなのか等、検討に検討を加えて、評価の共通化・標準化を目指していく必要がある。

受審校にしてみれば、第三者に評価してもらうことで、自校の取り組みに自信が持て、教育に対する誇りも獲得することができる。また不足している部分を細かく認識することができるはずである。その意味で、第三者評価は、決してだめだしをするものではなく、より良い人材を育成するための教育とは何なのか、そのための教育の在りを模索し、さらなる教育の質の向上のための研鑽もできるという明るいイメージを伝えていくことが大事になってくる。最終的には、学生にも学ぶことの良さや満面の笑みが湧き、自校の取り組みが教育の現場だけではなく、実践現場、さらには、広く全国津々浦々にも広められていくことが、第三者評価の役割と確信する。

(4) 第三者評価システムにかかわってみて

「第三者評価システムにかかわってみて」

社会福祉法人こうほうえん 東京事業本部長
川尻良夫

【介護現場から見た本研究事業】

私は前職時代長らく介護保険や医療保険などの政策形成に携わってきた。2013年9月に社会福祉法人に入職し、保育・高齢者介護・障がい福祉の事業所の創設や経営など福祉の現場に関わり始めた。

その頃から日本経済の景気回復が顕著となり、特に大都市圏では今までなら介護業界に入ってきてくれた福祉系学部の大学生が金融等他業界に就職するなど、人材確保が極めて困難となってきた。加えて、2015年の介護報酬マイナス改定（注1）や建築単価の高騰が介護事業の経営環境を悪化させている。

分野別に見ると、保育士は女性にとっての人気職種であることもあって学生数・就職者数とも比較的安定する一方、介護福祉士養成施設は資格制度改正の影響などから入学者数が減少し、4年制大学福祉系学部の学生は高齢者介護より自治体・障がい福祉を志向する傾向が顕著となっている。

当法人は、2007年4月東京都北区で保育・介護・障がい福祉の複合施設を開設して以降徐々に事業を拡大し、現在は東京23区内で6つの施設を運営し、500人を超える職員を抱えるに至っている。来年4月には新宿区内で新たな複合施設の開所を予定しており、特に介護人材の確保には強い危機感がある（注2）。

今回本研究事業にお声掛けをいただき、「現場経験の浅い私で良いのだろうか」という想いと「前職での経験も含め、私なりに何かお役に立ちたい」という想いが交錯する中、参加することになった。

【介護福祉士に特化した第三者評価への期待】

介護人材の需給がひっ迫することは、2025年問題（団塊の世代が75歳以上となる。）などに絡み、かなり以前から指摘されていた。このため、潜在人材の掘起しやロボット・ICT・外国人の活用などが繰り返し論じられてきたが、今般安倍内閣の「新三本の矢」の1つに「介護離職ゼロ」が掲げられ、介護施設等の整備は一段と加速しつつある。介護福祉士あるいはその養成施設への需要（求人）は高まる一方である。

他方で、高校卒業者数の逡減や「大学全入時代」化（注3）などが影響し、介護福祉士養成施設は入学定員が減少する中、定員充足率も逡減しており（平成27年度は訓練生を除くと40.8%）、学生の資質の低下も懸念されている。

明るい兆しとしては、一定期間就業すれば返還を免除するなど介護福祉士養成施設に係る奨学金制度が充実されつつあることや、介護福祉士養成施設を職業訓練の場として活用

する動きが広がっていることが挙げられる。「地域包括ケア」の実現のため在宅系介護サービスの充実が叫ばれる中、介護現場では様々な年齢層の力が必要不可欠となっている。1～2か月で修了する介護職員基礎研修等では「即戦力」となる人材を得るのは困難であり、例えば一定の社会人経験を積んだ者が2年間介護福祉士養成施設でしっかり学び、国家資格を取得して介護現場に入ってくるという流れに期待するところは大きい。

ただ、介護施設側から見た採用者への安心感・信頼感はその卒業校によって大きく異なり、特にある学校の卒業生を初めて採用する場合は、現場として不安の方が大きいといっても過言ではない。

このため、介護福祉士に特化した第三者評価システムの確立を通じて、各学校・大学の教育内容やキャリア支援の取組が客観化に評価され、継続的な改善が行われていく「好循環」が始まることを心から期待している。本システムを通じて、学生（入学希望者）・介護現場双方が安心して学校・大学を選択できるようになれば、介護福祉士養成施設のステイタスは上がり、学生数が増加していくことを期待したい。

【懸念事項】

当法人は「人材と苦情が二大財産である」と位置付け、介護サービス事業所や保育園が第三者評価を受審するに当たっては、サービスの更なる向上につながるよう、厳しい指摘をしてもらえる辛口の評価機関をあえて選択することにしている。このためか、評価機関による評価基準の差異（点数の甘辛）を無視し、第三者評価結果の点数のみで保育園をランク付けしたある雑誌の記事では、当法人の保育園は低ランクとされたりした。

本第三者評価システムにおいて、受審校の良いところを伸ばすという態度は大切であるし、審査基準に多少の甘辛があっても仕方ないと思う。しかし、例えば業界団体が「お手盛り」的に関与し、学校間の格差を曖昧にし、問題点を見過ごし、サービス改善の動きを止めてしまうような事態は避ける必要がある。

そのようなシステムは、結局のところ国民から信頼されず、ひいては第三者評価自体が無意味となってしまふからである。

【今後への期待と課題】

ここ2～3年採用活動のため福祉系の専門学校・大学等を訪れる度に、介護人材を取り巻く環境が厳しくなっていると実感している。

そんな中、今回第三者評価の試行のために訪問させていただいたモデル校では、校内に足を踏み入れた瞬間からどの学生も訪問者への挨拶と笑顔を欠かすことが無く、極めて明るい雰囲気だったことに、心地よい驚きを感じた。2年生5人と懇談する機会もあったが、チームごとに学び・成長し合うことが徹底されており、介護専門職としての誇りと思考力・実践力を1人ひとりが身につけていることが分かり、介護福祉士養成施設の将来に明るいものを感じた。

このような学校の良さが、今回の第三者評価を通じて、介護現場ひいてはご利用者に的確に伝わるようにしていくことが何よりも大事である。そのためには、上記3でも述べたが、評価方法の確立と評価実施機関の質の確保を同時並行的に進めていく必要がある。

(補論) 介護報酬の地域差

介護人材は2025年に約38万人不足すると推計されている。しかも、不足する地域は景気回復が顕著な首都圏などが中心となる。介護分野のサービス事業所や養成校が他分野との人材獲得競争に勝ち残るためには、地域の実情を踏まえた介護職の処遇改善が必要不可欠である。

保育人材についても、都市部での待機児童ゼロ作戦などに伴い需給はひっ迫しているが、元々公立保育園が多かったこともあり、東京各区から民間保育園へ支払われる委託料や東京都からの補助金は相当に手厚い。一方、介護報酬に関わる東京各区や東京都の上乗せ補助は皆無に等しい。なぜこのような「格差」が生じるのだろうか。

介護保険制度は医療保険制度を基礎として立案された部分が多く、介護報酬も診療報酬がベースとなっている。診療報酬の単価は全国共通（1点10円）である。医療も多分に労働集約型のサービスであり、多くの職種の給与水準は地方より東京の方が高くならざるを得ないが、医師の給与水準だけは東京よりも地方の方が高いため、全体として「絶妙なバランス」が取れている。

介護報酬については、このようなバランス構造が期待できないため、国家公務員の地域手当（東京23区は現在20%）に各サービスの人件費割合（特養は当初から45%と設定）を掛け合わせて、1単位当たりの単価を調整する仕組みが取られてきた。このため、現在東京23区の特養の1単位は10.90円とされている。

このような仕組みで大都市圏での掛かり増し費用がカバーできるかといえば、極めて困難だといわざるを得ない。当法人が事業を展開している鳥取県と東京都の最低賃金（時給）を比較すると30%以上の開きがある（鳥取県693円／東京都907円）。特養の人件費割合は全国平均で60%を超えている。残る費用についても業務委託費・建設費（注4）など地域差の大きいものがある。これらの実態を踏まえた地域差の見直しが行われないと、大都市圏での特養等の整備は進まないことが懸念される。

なお、当然のことながら、介護報酬の地域差はその地域の介護保険料水準に直結する。大都市圏に住んで介護サービスを受けようとするれば、より高い介護保険料を支払う必要があることも、その地域の住民に理解していただく必要がある。

(注1) 2015年度の介護報酬改定率はマイナス2.27%であった。

(注2) 当法人の東京地区の新規学卒採用者数の推移（2014～2015～2016年度）を分野別に見ると、保育職の22人～18人～14人に対し、介護職は12人～7人～7人となっている。

- (注3) 文部科学省「学校基本調査(2015年度・確定値)」によれば、2015年春の東京都の大学(短期大学を含まない)進学率は63.9%であり、全国平均(48.8%)を大きく上回っている。
- (注4) 個室ユニット型特養については、2005年から施設整備等の費用を「居住費」として入居者が負担する仕組みが導入されている。ただし、入居者の大半(東京都高齢者福祉施設協議会の調査によれば2014年度は約59%)が低所得者向けの負担軽減制度(補足給付)を利用しており、その基準額(全国一律で光熱水費を含めて1月6万円)を超える部分は費用回収が難しくなる。建設費が高むとこのリスクが増大することになる。

「訪問評価活動に参加して」

NPO特定非営利法人 海外に子ども用車椅子を送る会 理事 能勢規弘

このたびの試行目的の第三者評価の作業に参加する機会を得たことは、まことに栄誉なことであり、また、私にとっての新しいチャレンジでありました。専門学校の運営については全くの門外漢であり、知識も経験もない私にとっては、他の3人の教育専門家の仲間に入れていただき、対象となった大阪保健福祉専門学校での調査活動は緊張の連続となる試練の場でもありました。

福祉サービスの第三者評価の経験がある一般市民ということで、今回の事業に招かれて、専門に拘ることなく自由な立場で、対象学校の実情を観察したり、調査・評価してみることは、大変重い責任を感じながら、当日の調査と評価の作業に臨みました。

確かに福祉サービスの第三者評価と、随分、調査の仕方が異なりましてし、得られる情報も全く異なる中身でしたから、戸惑いを隠すことができませんでした。以下は、拙い感想です。

- ①それにしても、リーダー役を引き受けていただいた山田幸一先生の手厚いお世話とリーダーシップにたっぷり助けられました。
- ②先ず、学校から送られて来た事前の自己調査票に記載されていた内容が具体的ではなく、かなり抽象的なことが多かったのに戸惑いました。自由記述であるのは良かったのですが、得られた書類でのエビデンスが少なかつたように思えて、その対応に戸惑いました。もう少し沢山の記述が得られ、その上で、提示された資料の〇〇ページの何ページというように示されて事実確認ができれば、理解が早く正確に出来たのかもしれない。
- ③当学校は、かなりしっかりとした体系とシステムの下に運営されているようでしたから、たくさん存在する専門学校の中でも、かなり卓越した運営方法が実施され、成果もあげられている名門の専門学校であるような印象を抱いたのです。

- ④中でも、研修体系はとても立派に確立されていて、生徒も学校職員も研修の機会が豊富に得られているのが印象的でした。マンモス専門学校群のようでしたから、専門に研修プログラムが提供されているのは、この学校の強みであると思いました。私が緊密な接触をしたことのある介護福祉サービスの世界では、あれだけ関連施設を多く抱えた施設に出会ったことがないので、その成果は私の想像できる範囲を超えているように思われました。
- ⑤評定についてですが、学校運営に身を置いていない私にとっては、当校の運営状況が、並なのか、並以上なのか、並以下なのかを判断する基本的な情報も持ち合わせず、3段階の評価点をつけることに戸惑いを感じました。
- ⑥調査の当日は、調査活動が10時から5時ごろまでで、昼食の休憩を考慮しますと、調査の正味時間は6時間となりましたから、調査時間が短か過ぎたように思います。第三者評価は業務多忙な学校職員を拘束しますから、長時間に及ぶことが困難ではあるのですが、6時間の中で、学校関係者から学生までのインタビューを盛り込んだ上での調査は、少し厳しかったようにも感じました。
- ⑦学生との面談を省略しては片手落ちであり、調査の完璧さを欠いてしまいますので、調査を2日間に亘らせることにして、更には、福祉サービス第三者評価にあるように、学生やその両親からアンケート調査を実施し、より客観性を増した情報集めも一考に値するのではないかと考えております。
- ⑧最後に、今回の調査は、調査者間の知識や手法のレベル合わせが無いままに、しかも、調査者による事前の打ち合わせと準備が不十分であるままに臨んでしまったようにも思います。実際の第三者評価の活動の開始に向かつては、十分な諸々の事前の準備も評価体系の中に織り込んでいただくことが必要だろうと思っています。

「介護福祉士養成施設における第三者評価システム構築」の検討に参加して

一般社団法人 シルバーサービス振興会 総務部長
久留善武

【本事業の目的達成には、業界としての取り組みの浸透度が問われる】

本事業は、2011年1月の中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」、2014年4月の「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業」等に基づき実施されており、『介護福祉士養成施設の「自己評価」、「学校関係者評価」と相まって、「第三者評価」として、学校から独立した第三者による評価基準等に基づき、専門的・客観的な立場から専修学校への評価を行うことが求められる。』とされている。

これは、国家資格たる「介護福祉士」の職業教育の質の確保とともに、その水準の維持・向上を図ることを目的とした第三者評価システムを構築することにより、介護福祉士養成施設が、これらの目的に主体的かつ継続的に、取り組めるような環境を整備する

ことである。このため、この第三者評価システムの構築にあたって、今後は、介護福祉士養成施設協会の会員をはじめ、具体的取り組みがどこまで浸透するかが問われることとなる。

【第三者評価システムを構築することの意義について】

①「自己評価」が内在化され、自らの事業運営に向き合う

第三者による評価においては、例えば、有名な「ミシュランガイド」のように、評価対象に対しては匿名での調査を基本とし、評価基準や評価者がいっさい知らされず、抜き打ちで、勝手に、一方的に評価されるものがあり、評価対象は準備のしようがない。

今回、検討されている第三者評価システムは、こうした仕組みではなく、評価基準や評価者があらかじめ示されている。試行事業では、評価対象となった介護福祉士養成施設があらかじめ「自己点検・自己評価報告書」を提出することとされた。

つまり、自らの事業運営に向き合い、問題点を把握し、サービスの質の向上に結びつけるための「自己評価」が内在されている。

②全国共通の「ものさし」による比較が可能となる

個々の介護福祉士養成施設では、それぞれの運営方針に基づき、特色ある事業運営がなされているが、「評価基準」（共通の「ものさし」）が導入されることで、これに基づいた評価対象の比較が可能となる。また、第三者評価の結果が公表されることで、学生の適切な選択にも資することはもとより、評価を受ける介護福祉士養成施設が増えれば、評価基準の達成度合いから業界全体の水準の可視化につながる。

③「ストラクチャー」、「プロセス」、「アウトカム」の評価手法が揃う

介護福祉士養成施設には、「ストラクチャー」としての人員、設備、運営等に係る基準が定められており、認可を受けるに当たって、この「ストラクチャー」については評価されている。また、「アウトカム」の評価としては、一つの指標として「介護福祉士国家試験の合格率」、「学生の定員数に対する達成率」などに基づき評価されている。今回の第三者評価システムは、介護福祉士養成の「プロセス」についての評価の仕組みが構築されることとなる。全ての評価に求められるのは、根拠（エビデンス）である。

④評価者の主観による評価結果の違いを軽減する必要性

評価基準は標準化されているが、評価者の主観による評価結果の違いを軽減する必要がある。このためには、「評価基準」そのものから主観によるズレが生じやすい項目を排除することや、評価の判定基準(スコアリングガイドライン)の策定が必要となる。本年度の評価のモデル実施などの検証結果や、今後の評価の積み重ねによる分析が期待される。

【「介護キャリア段位制度」との連動に期待する】

OJT (On the Job Training) の標準化としての意義

介護キャリア段位制度は、介護福祉士の現場での実践的スキルを、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の双方から評価する仕組みである。我が国の国家資格は、どちらかという「わかる（知識）」に偏っていると指摘されてきた。また、医師のようなインターン制度が確立されておらず、「できる（実践的スキル）」の確立に重要となる OJT (On the Job Training) の仕組みが、勤務先である介護事業所・施設に委ねられており、この標準化が課題となっていた。また、介護福祉士の資格取得後のフォローアップ体制についても、日本介護福祉士会における生涯学習制度があるものの、組織率（入会率）の低さから十分な体制とは言えない状況である。このため、介護労働安定センターの調査結果等をもみても、介護福祉士の多くは、自らの介護技術に不安を抱えている実態があった。

このように、介護キャリア段位制度では、評価者（アセッサー）が、被評価者である介護福祉士の現場での実践的スキルを評価する過程で、評価基準に基づく指導を行うことから、OJT (On the Job Training) の標準化としての機能を併せ持っている。したがって、今後、介護福祉士養成施設での実技実習などの教育場面において、この介護キャリア段位制度の基準との連動性が確立されることが望ましいといえる。また、今後は介護福祉士養成施設の「アウトカム」評価指標として、卒業生のレベル認定結果が活用されることになるかもしれない。

（5）2年間の事業のまとめ

学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校 副校長

山田幸一

平成 26 年度の当事業については、「介護福祉士に特化した第三者評価システムの構築」を目標に実施してきた。そのために、福祉施設等の意見を集約し、評価項目の共通化と達成度評価を明確にするとともに、介護福祉士養成校の質保証とその向上を図るものであった。そして、学校ごとのレベルの差に見合った人材の育成を見極め、その学修成果と評価項目を設定することが狙いであった。

当事業の実施体制は、12 名の学校関係者・福祉施設関係者・学識経験者・その他のメンバーによって構成された。さらに、委員会として「実施委員会」「調査委員会」「評価委員会」をそれぞれ計 3 回実施し、さまざまな角度から第三者評価システムの構築に向けて鋭意、検討を重ねてきた。そして、最終的には、成果報告会を迎えるに至ったのである。

いうまでもなく、当事業の成果目標は、介護福祉士に特化した第三者評価項目を設定し、それに基づいて先進的・自立的・持続的に推進する第三者評価システムの構築

にあった。その推進の前提になる考え方は、「2025年を見据えた介護保険事業計画の策定」の中の「地域包括ケアシステム」であり、また、「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」であった。特に、高齢者の住まい・医療・介護・予防・生活支援を一体的に提供することが求められ、そこで働く介護福祉士の職業能力を評価する仕組みも加味し、現場に即した職業実践教育の必要性を念頭に入れてきたつもりである。

第三評価項目の設定の前に、全国的規模でアンケート調査を実施した。調査対象は、728施設、2,912件であった。アンケートの一つは実践現場の施設長・管理者から、もう一つは直属の上司（現場リーダー）から実施した。このアンケート調査によって実践現場の声を第三者評価項目の設定に反映させていく狙いがあった。そして、職業実践教育と実践現場の橋渡しをし、改善すべきことは改善して行けるような実のある検証に向けた考察が期待されたものである。さらに、「専修学校の質保証・向上」に向けて、「職業実践教育はどうあるべきか」「何を修学する必要があるか」「そのためにはどうしたらよいか」等を模索し、そこから一定の基準を見出すとともに、専修学校の目標や目的達成度・適切度を構築していくことを検証の標的とした。

アンケートのまとめ・分析結果として、第三者評価項目を「基準1～基準8」まで選定し、あわせて、その基準に沿った「基本的な観点」と「観点のチェック項目」を掲げた。しかし、当事業の1年目のことでもあり、現段階で最終的な第三者評価項目の決定までには至らず、2年目から実施予定であるモデル事業を展開する中で、さらにより精査した第三者評価項目の吟味と第三者評価シートの決定・作成に期待をかけた。このようにして、当事業の1年目は、それなりに成果と評価を得て、2年目につなげることができたのである。

平成27年度の事業における目標は、「介護福祉士に特化した第三者評価項目の選定と決定、評価に必要なマニュアル（実施要綱・実施要綱・実施手引書）作成、それに基づいた養成校への評価試行、その結果のまとめと分析、さらに評価結果の明確な実証等であった。まずは、実施体制として、事務局の強化を図り外部の学識経験者を含めて委員長・副委員長の選任と前年度の委員の賛同の下、当年の実施計画書を作成し、それに沿った検討を積み重ねてきた。そして、最終的には2年目の成果報告書の作成に向けて等事業を着実に推進してきた。

前年度と同様、3つの委員会（事業実施・調査評価・成果物編集の各委員会）の実施のなかで、第三者評価項目の最終的見直しと決定にまい進し、検討に検討を重ねた末、10項目の評価基準を作成することができたのである。いわば、前年度の修正版であり、それぞれの基準には、基本的な観点と、さらに詳細な観点のチェック項目を設定し、評価の具体化と標準化に焦点を合わせたわけである。そして、これに基づいた評価の実施が、概ね可能になるような基準であることが、各委員からも了解され、決定に至ったのである。

次に評価の実施に必要なマニュアル作成であった。これについては、独立行政法人

大学評価・学位授与機構 顧問の川口先生のご協力とアドバイスを請い、作成に取り掛かることとなった。これに先立ち、第三者評価委員会の下で、各委員の各種ご意見の提示と検討により、介護福祉士に特化したマニュアル作成を目指した。簡易・明快で、評価を受ける側も評価を実施する側も、ともに重負担にならないような内容にすることを心がけてきたが、この点は評価試行後に、もう一度、各委員のご意見を賜りながら再検討と加除・補正等を求めていくこととなった。何はともあれ、マニュアル作成に当たっては、評価結果の良し悪しに大きく影響するだけあって、神経をとがらせる必要があった。

さらに、養成校への評価試行であった。まずは、第三者評価モデル校の選定であり、これについては、当事業の委員の所属である3校（東京YMCA医療福祉専門学校・東京福祉専門学校・大阪保健福祉専門学校）に依頼し、了承を得ることができた。そして、まずは、前記作成のマニュアルに従って、「自己点検・自己評価報告書」の提示を依頼した。次に、この報告書のとりまとめを実施し、各校へのヒヤリング調査に入った。ヒヤリングは、訪問調査者数名により、概ねまる1日をかけて実施し、報告書記載内容の確認、各資料の参照、学校見学、授業参観、学生からの聞き取り等であった。これによって、各学校の介護福祉士教育の実情や優れている点、課題等が明らかになった。そして、これらを基にして、第三者評価報告書の作成に取り掛かることとなり、最終段階を迎えた。

第三者評価報告書の作成に当たり、まずは3校のヒヤリングに携わった各委員の聞き取った内容や確認事項、さらには意見や感想を添えてまとめあげた。その後、3校の各作成者の合同打ち合わせ会議を実施し、それぞれの基準に沿い整合性のとれた報告書の作成になっているかどうかの点検、また作成の進捗状況を確認した上で完成に向けて再調整を行った。

勿論、3校の評価報告書の内容には、各校独自の特徴ある歴史や伝統、さらには理念に裏打ちされた確固とした信念がみなぎっており、介護福祉士養成校として、揺るぎない自信さえ感じとれる内容が読み取れた。その中でも、共通した課題も浮き彫りにされ、今後の再検討や再構築に期待することとなった。

受審校からすれば、第三者の客観的な見方によって、自校では発見できないことや、気づかないことまで、良きにつけ悪しきにつけ、わずか1日の時間内でも様々な点が確認できて大変良かったという感想もあった。また、調査実施者からは、ヒヤリングをしてよかった、やってみてよかったという思いの他、ヒヤリングに時間がかかりすぎて余裕がない、学生とのヒヤリングでは昼休みしかない、あっても短時間等々の感想もあり、双方とも緊張感を持って対応したと同時に、その方法や時間的問題も今後の課題に残されるものであった。

さらに、それぞれの基準の「評価」についても、「1・2・3」の評価のどこに該当するかということも、迷うものであった。自己評価の裏づけ、その為の各種資料の確

認、それによってエビデンスの確証を得る、最後は全体的な視野に立った客観的評価の実施等によって評価がなされたのであるが、これとても完全に評価されたとは言い難く、あくまでも絶対的評価ではなく、相対的評価を求め、それに沿って真摯で公平な評価を心がけてきたつもりである。ここに評価の難しさとともに、限界もあることを認識し、また内外からもそう認識していただきたいことでもある。

これと並行して、平成28年2月8日には、アルカディア市ヶ谷において、合同成果報告会（当文科省委託事業と他2委託事業を合わせて3事業）が実施され、当事業の成果が名実ともに確認されたことを付言しておきたい。

（6）介護部門の評価へのコメント

独立行政法人大学評価・学位授与機構 顧問（名誉教授）

川口昭彦

専門学校は、学生や社会からの期待されるニーズの多様化に積極的に対応するとともに、知識社会において日本の職業教育を支える高等教育機関としての責任をもっている。したがって、その教育の質が確実に保証されるものでなければならない。教育の質の保証やその向上は、国内社会における学校への信頼の維持・向上の観点のみならず、グローバル化が進む中で、職業資格の国際通用性の観点からも不可欠である。

専門学校について、国や地方自治体が全体の体系を制度的に保証しているわけであるから、国などにもその諸活動の質を保証する責任はある。しかしながら、学校は自主的・自律的な組織であるから、第一義的には、自らの活動の質保証を行うことが学校の責務である。質保証については、各学校自身の取組が最も重要であり、絶えず、自主的・自律的に教育の質の改善・向上に取り組む組織として、社会からの信頼をえる必要がある。

本稿では、内部質保証システム構築の重要性や第三者質保証の位置づけなどについて解説した上で、今回の「介護福祉士に特化した第三者評価項目に基づく各養成施設への評価実施とその成果実証」事業へのコメントをまとめる。なお、質保証の理論と実践の詳細については、参考文献を参照いただきたい。

1. 内部質保証システムの構築

「質保証」とは、教育システム、教育機関、教育プログラムそれぞれの質を評価する（分析し、監視し、保証し、維持し、改善する）継続的なプロセスをさす包括的な言葉であり、説明責任と改善の双方に焦点をあてる。定められた基準と合意を得た一貫した方法をつうじて、判断結果や情報を提供するものであり、格づけやランキングを目的としたものではない。質保証は、内部質保証と第三者質保証に区分される。

評価は、質保証を行うための手段であり、自己評価、外部評価、第三者評価の三分区がある。自己評価は、学校自身が実施する評価であるが、外部評価と第三者評価は、それぞ

れ表1のように定義されている。

【表1】

表1 外部評価と第三者評価

外部評価 教育機関が学外の評価者を選定し、その評価者に依頼して行う評価。評価項目は、教育機関側が指定するのが普通である。専修学校で実施されている「学校関係者評価」は、この区分になる。
第三者評価 評価対象となる教育機関とは別個の独立した第三者組織によって行われる評価。評価者・評価項目・評価方法などの選択を行うのは、評価対象となる教育機関ではなく、第三者組織となる。

当該学校の外部者が評価を行うことは両評価に共通であるが、両者の相違点は、評価者・評価項目・評価方法などの選択を行うのが、評価対象となる当該学校なのか、第三者組織となるのかという点である。この定義では、専修学校で実施されている「学校関係者評価」は、外部評価の区分に入り、内部質保証システムの中での作業の一つと考えられる。これが、専修学校の第三者質保証システムの構築が求められる所以である。

「内部質保証」とは、当該学校が自らの責任で諸活動の点検・評価を行い、その結果を基に改革・改善に努め、これによって、その質を自ら保証することである。評価者については内部者には限っておらず、学校横断的な評価者を依頼することもある。内部質保証システムの構築を学校に求めることは、教育の質保証の責任が、第一義的には学校自身にあるという考え方に基づいている。これは、第一には、それぞれの教育プログラムを提供している教員や学科自らが、その質を保証する責任をもっていることを、第二には、学校が、そこで提供されている教育プログラムなどの質保証に責任をもっていることを意味している

法律上の義務とされている「自己評価」は、校長のリーダーシップのもとで当該学校の教職員が参加して、学校の目標・計画に沿った取組の達成状況やそれらの取組が適切に実施されているかどうかについて評価・公表を行い、学校運営の改善等に活用することとなっている。

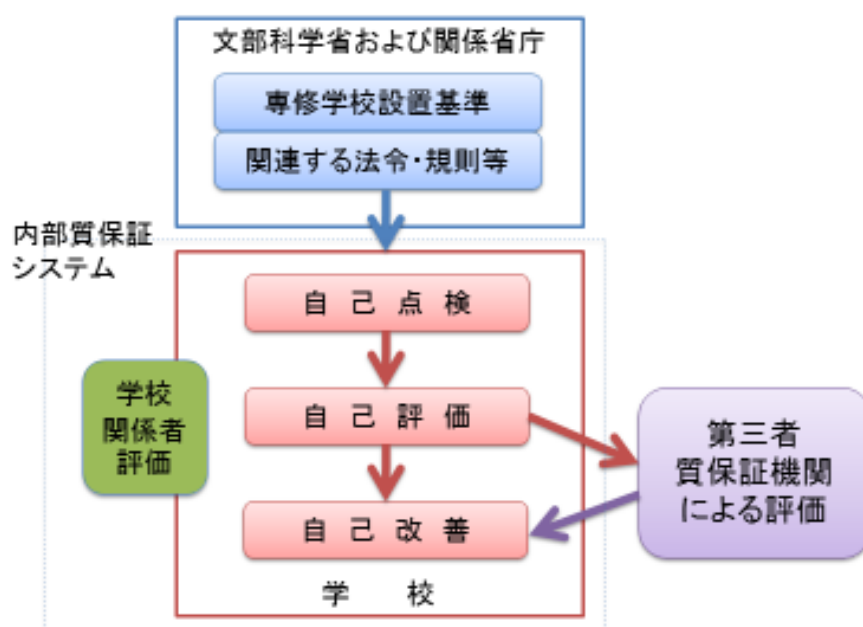
専修学校は、その目的、対象、制度の特性から、カリキュラム等での自由度が高く、多様な教育を展開している特徴がある。また、専門性を有する分野や入学資格等により区分された課程（高等課程、専門課程、一般課程）ごとに、必要な教員組織、施設設備等に係る要件が異なることから、その形態はさまざまであり、学校ごとの差異が大きくなっている。このため、それぞれの学校または学科単位で分野の特性や課程の区分を踏まえた多様

な評価項目・指標の設定が必要になる。また、専修学校教育の目的に沿った、職業教育の内容と密接に関係する企業・関係施設等との連携による適切な質保証システムの構築も必要である。

質保証の枠組みは、①専修学校設置基準（文部科学省）、②各分野に関連する法令・規則等、③自己点検・評価（学校）、④学校関係者評価、⑤第三者質保証である（図1）。内部質保証システムには、学校の自己点検・評価と学校関係者評価が含まれる。

【図1】

図1 内部質保証および第三者質保証の関係



学校は、第三者による評価を待つまでもなく、自らの責任で諸活動について点検・評価を実施し、その結果にもとづいて改革・改善を実行する必要があります。このためには、学校の質を自ら保証することができる内部質保証システムを構築することが不可欠である。各学校に内部質保証システムが整備されれば、第三者質保証機関の役割は、そのシステムが十分機能しているかどうかを第三者機関として検証することになる。

2. 学校関係者評価

「学校関係者評価」は、自己評価結果を踏まえ当該学校の関係者が行うもので、学校教育法上の「努力義務」とされている。しかし、職業実践専門課程については、認定要件となっており、「実施義務」となっている。学校関係者評価の目的として、つぎの二点があげられる。

- (1) 自己評価の評価結果について、学校外の関係者による評価を行い、自己評価結果の客観性・透明性を高めること。
- (2) 生徒・卒業生、関係業界、専修学校団体・職能団体・専門分野別の関係団体、中学校・高等学校等、保護者・地域住民、所轄庁・自治体の関係部局など、専修学校と密接に関係する者の理解促進や連携協力による学校運営の改善を図ること等を目的として行うこととする。

実施にあたっては、上記のような学校と直接関係のある学校外の者を評価者として、学校が選任し学校関係者評価委員会を設置する。学校関係者評価委員会では、学校は自己点検・評価結果や重点目標・計画、今後の取組方針などを説明し、教育活動、学校運営等に係る課題を共有し、学校運営の継続的改善を図る観点から今後の方向性等に対する専門的助言等を行うことが期待されている。

3. 第三者質保証

第三者質保証とは、内部質保証に加えて、第三者が設定する評価基準に基づき、専門的・客観的視点から評価し、その結果を踏まえて、学校の優れた取組や今後の学校運営の課題や改善の方向性等を提示することを目的としている。

第三者質保証のあり方については、文部科学省「職業実践専門課程の各認定要件等に関する先進的取組の推進」事業で検討されている。この事業では、ファッション、情報・IT、ゲーム・CG、美容、介護福祉、理学・作業療法、自動車整備、柔道整復師養成、調理師養成、動物系、観光の各分野のコンソーシアムごとに、評価基準や評価方法等が検討されている。これらの取組の中で、介護福祉士に特化した第三者評価試行が平成27年度文部科学省委託事業として実施された。

この第三者評価試行は、専修学校職業実践専門課程の教育水準の維持および向上を図るとともに、その個性的で多様な発展に資するよう、表2に示す三つの目的を掲げている。この試行的評価をつうじて、職業実践専門課程の第三者評価を実施する上での問題点・課題を洗い出し、将来の本格的実施をめざすものである。

表2 専修学校職業実践専門課程第三者評価試行の目的

- ・評価機関が定める評価基準に基づいて、専修学校職業実践専門課程を定期的に評価することによって、その教育活動等の質を保証すること。
- ・学校の教育活動等について多面的な評価を実施し、評価結果を当該学校にフィードバックすることによって、その教育活動等の改善・向上に資すること。
- ・学校の活動について、広く国民の理解と支持が得られるよう支援・促進していくために、その教育活動等の状況を多面的に明らかにし、それを社会に示すことによって、社会的説明責任を果たすこと。

職業実践専門課程では学校関係者評価が実施されており、第三者評価の役割として、これらの三つの目的のうち、教育の質保証と説明責任（アカウントビリティ）に重点を置くことが肝要である。このためには、最低要件として、専修学校設置基準、職業実践専門課程認定要件（文部科学省）、厚生労働省等の関係法令など介護福祉分野に関連する法令・規則等の適合性を評価することが必要である。その上で、学生が習得すべき学修成果（ラーニング・アウトカムズ）の達成状況を評価することが不可欠である。特に、学修成果はステークホルダーが最も求めている情報である。

4. 試行的評価へのコメント

今回の試行的評価を実施するにあたり、関係者の努力と熱意に敬意を表する。この試行的評価が、今後の第三者評価を実施する上での問題点・課題を洗い出す上で、非常に有効であったと言える。以下、著者が感じた問題点を記述する。

第三者質保証は、対象学校と質保証機関相互の緊張感をもった信頼関係に基づいた協働作業で成り立つものである。質保証機関の最も重要な役割は、社会に向かって、対象学校の特色（教育の質）や学修成果を明確に示すことである。この視点から、インプットやプロセス（アクション）に関する評価基準や基本的な観点は必要最小限にして、学生の学習に関するアウトプットの測定やアウトカムズの分析を重要視する評価基準や基本的な観点の設定が望まれる（参考文献 pp. 78~95）。このためにも、評価基準や基本的な観点の整理・統合が必要であろう。

わが国は高齢化社会となっており、介護福祉はニーズが高い分野であるにもかかわらず、入学者が定員を充足していないことは残念である。もちろん、学校や質保証機関だけでは解決できない問題も多々あろうが、学校や質保証機関には、もっと積極的な情報発信が求められる。このためには、質保証のプロセスに「リスク・アセスメント」の概念を導入して、その結果に基づいて、教育の質の向上を図るとともに、社会へアピールが喫緊の課題であろう。

最後に、質保証情報をもとに介護福祉分野の資格枠組の構築を勧めたい（参考文献 pp. 116~120）。最近、国際的な高等教育の拡大と流動化によって、国内および国境を越えた機

関間あるいはセクター間の移動が拡大している。この場合には、移動前の教育機関で獲得した単位の認定や、学習履歴の認証が必要になる。学習履歴の認証の視点も、教育のインプットから学習の成果（アウトカムズ）へ変化している。そして、職業経験、企業研修、地域貢献ボランティアなども学修成果として単位認定される例も増えてきている。このような現状をふまえて、各分野で資格枠組の構築が重要課題となっている。資格とは、学校教育、職業訓練、高等教育、生涯教育などにより獲得した技術、能力、知識の証明である。資格枠組は、生涯をつうじて、国を越えて、また国内において、学習者や就業者の学習・訓練および移動に有用な情報を提供することが期待できる。

参考文献

川口昭彦 一般社団法人専門職高等教育質保証機構編 専門学校質保証シリーズ 『高等職業教育質保証の理論と実践』 ぎょうせい (2015)

(7) 介護福祉専門学校評価への期待

公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 常務理事
山口 保

人口の高齢化が進んで超高齢社会となり、介護を必要とする人が増えている。団塊の世代が全て 75 歳以上となる平成 37 年には約 250 万人の介護人材が必要とされているが、現状の施策を継続した場合、平成 37 年には約 38 万人の介護人材が不足する見通しが示されている。

従って、介護福祉士を養成する介護福祉士養成施設の役割は益々大きいものとなっている。しかしながら、養成施設の入学者の現状を踏まえると毎年約 1 万人弱の養成であり、必要とされている数には程遠く、数で養成施設の役割を果たすことは中々難しいことである。

そこで養成施設は、介護福祉士を育てる教育の質で貢献することになるが、ここでは優秀な介護福祉士を養成することを社会に大いに示すべきであると思う。

【第三者評価制度の活用について】

第三者評価は、医療や福祉の公共的サービスの分野においては行われているが、専門学校の分野については行われていないので、今回は試行として実施したものである。

第三者評価制度は、自己点検自己評価と同一の評価基準を適用して各養成施設を評価するシステムであり、評価の基準項目は学校の教育理念や運営、介護福祉士の職業能力の発揮・伸長、介護福祉士の専門的な力量の向上等の項目についての考え方や現状、さらには特徴として強調したい点などを養成施設が自己点検し、その結果報告書を第三者評価の基礎資料として、第三者が客観的立場から評価を実施するものである。

このように、第三者の目でチェックを受けることにより実施内容を振り返ることができ

るとともに、教育における課題が明確になり、それを改善して教育の質の向上の取り組みに繋げることができる。また、評価結果をフィードバックする際には、お互いに納得のいくまで話し合うことができる。

さらに評価結果を公表することにより、養成施設の透明性を図ることと、養成施設が取り組んでいる教育内容等を外部にアピールすることで、介護福祉士を目指す高校生等が入学施設を選択する際の材料となるものである。一方、近年入学者が減少傾向にあるが、各養成施設が第三者評価制度を導入し、評価内容を公表し長所を宣伝することにより、入学者を増やす起爆剤になってほしいと思う。

このように各養成施設が第三者評価を実施して普及・発展することにより、全国の養成施設の教育水準を高めていくことで、優秀な介護人材を確保することに繋げることができる。

今後、地域包括ケアシステムが進んでいく中で、養成施設がカリキュラムに基づいた教育体系のもとでマネジメントやコミュニケーション能力、地域包括ケアサービス等に対応できる実践力、かつ応用力を備えた介護福祉士を養成することが必要である。その上で、養成施設卒業生が評価されて人材育成に役立っていることをアピールしていく必要があるのではないかと思う。結果として、養成施設卒業生の介護福祉士は、介護職の中核的な役割を担う存在として位置付けられるようにすべきである。

第三者評価を受審することで、養成施設の長所・短所を知ることができ、それをどのように伸ばし、又は改善することができるかにも、繋がってくるので積極的に受けるべきであると思う。このように第三者評価結果を活かして養成教育の向上に取り組み、卒業生を社会に送り出すことにより、介護福祉士の社会的評価の向上に貢献できる。

この制度の活用は養成施設の学生数を増やすためにも、また、介護福祉士を増やすためにも、介護福祉士の社会的評価や専門性の向上に欠かせないことであり、養成施設のレベルを上げるためにも是非とも取り組むべきである。全養成施設が第三者評価制度を導入することによって、教育水準が向上すれば、必然的にサービスの質も向上することになり、介護福祉士の社会的評価を高めることに繋がることを期待する。

～介護福祉を広く社会に伝えるチャンス！～

岡山県立大学 教授
谷口敏代

介護福祉を取り巻く環境は大きく変容し、介護福祉ニーズの多様化と質の高いサービスが求められるようになった。国家資格である介護福祉士は介護福祉職の中核的な役割を担う人材として期待されている。介護福祉士養成施設や専任教員への役割期待は大きく、学校評価が求められる時代となった。評価内容には学校運営、教育活動、学生支援、財務、学生募集、社会貢献、国際交流等々の評価項目が示されているが、今回は教育活動に視点を当てて、その期待について考える。

【介護福祉教育における自己評価】

自己評価は、各専任教員が、専門学校理念・目標に照らして自らの教育活動について行う評価のことである。直接学生にかかわる教育内容（講義・演習・実習）部分とその教育を支える教育環境が上げられる。専任教員は5年以上の現場経験に加え介護教員講習会300時間の受講が求められるが、現場経験が豊富イコール理論的に教育内容を担当できるとは限らない。実務を通じた知識と教える力は異なるので、専任教員は教える力とその教育成果を点検・評価しなければならない。

専任教員は講義や実習巡回に加え学生の生活指導に追われ多忙を極めている。しかし、教育課程の全体構造から担当教科の授業計画、単元計画、指導案作成を見直し、どのような教材を用いてどのような方法で指導するのかといった指導内容や教育方法の自己評価を年1回は行い、記録に残すといった取り組みをして欲しい。さらに各研修会や学会でその成果を発表し常に学び続ける姿勢を持つことは教育力向上につながる。また、経験が浅い専任教員にはベテラン教員がサポートし、教材開発や教材研究ができる教員風土が求められる。ベテラン専任教員にとっても自己評価の取り組みはマンネリ化やルーティン化を避けることにつながるであろう。

【介護福祉教育における学校関係者評価】

養成施設では専任教員や教職員、実習指導者、地域住民が一丸となって多様な利用者に対する基本的な生活支援を提供できる能力を習得し、地域のニーズに応えられるような人材養成に取り組んでいる。その取り組みの客観性や透明性を高める一つに学校関係者評価がある。学校関係者評価では、自己評価が適切に行われていること、具体的な改善点が保護者や地域住民などの専門家以外の評価員にも理解できるように示されなければならない。任命された評価委員の中には養成施設がおかれている背景や施設の実態は理解していても、介護福祉教育に造詣が深いとは限らず授業計画等の教育課程に関する客観的な判断に不安を感じる可能性もある。

介護福祉実践は単なる生活の支援ではなく、利用者の人生に寄り添いながら“利用者のねがい”を叶えることである。利用者の生活や地域の環境、価値観等多面的な理解力が求められる。介護サービスを受けている当事者、家族、地域住民の評価を真摯に受け止め、教育内容に組み込むことで教育活動が活発になることを期待する。

【介護福祉教育における第三者評価システムの充実】

第三者評価は、養成施設が施設運営に関する外部の専門家を中心とした当該施設から独立した第三者が自己評価や学校関係者評価の実施状況も踏まえつつ、第三者が設定する評価基準に基づき専門的・客観的視点から行う評価のことである。養成施設は、授業時数・教員数や施設・設備などの一定の基準を満たした後に認可を受けて設置される。このことは養成施設としての最低水準をクリアしていることを意味している。目指す教育成果を確実に実現していくためには教育水準の改善や探究心を持ち続ける姿勢が大切である。第三者評価を受けることにより、特色ある養成施設がより輝き、学校力・教育力が高まるとい

う前向きな取り組みが期待される。

介護福祉教育の成果を定量的に測定し数値化することは難しい。だからこそ、評価基準に基づいた全国一律の横並び点数評価ではなく、特色のある養成施設の取り組みを評価するといった基本的な視点を持ち、第三者評価に対し、肯定的な印象とその成果を確認できることが重要である。介護福祉士に特化した第三者評価のモデル事業は始まったばかりである。教育活動が「介護実践」に対しての前向きな明るいイメージを作りだせているか、介護福祉士の職務内容の質の向上につながっているかを重点的に評価することが指摘されている。

現在、介護福祉士に特化した認定評価機関は設立されていないが、設置機関によって評価の力量に差があっては信頼性を得ることはできない。養成施設運営、介護福祉教育に関する幅広い知識と経験を備えた人材確保が求められる。また、第三者評価は養成施設、評価者双方に時間と労力を要する。日々の業務に忙殺されている学科長や一部の専任教員の負担が増えるといったことのないような組織風土作りも大切である。各養成施設が積極的に第三者評価を受審希望する介護福祉に特化した評価システムが早急に求められる。

【学校評価を活用し選ばれる養成施設に！】

学校関係者評価や第三者評価は短期集中型になりやすいため、双方向のコミュニケーションを活発に行い、情報の共有と活用が望まれる。学校関係者、第三者評価にとどまらず、指導内容や学生の反応、担当教員の創意工夫などの指導内容を養成施設便りの発行やホームページの活用、養成施設のイベントや地域行事への参加を通して広く発信し、その中から得られた評価を真摯に受け止めること、親しみのある養成施設や交流しやすい養成施設の環境づくりが教育力向上につながるであろう。

各養成施設は、学校の特色を活かした教育課程を編成し創意工夫した教育の展開が行われている。それらの教育活動や学生の学習成果に関する情報発信は十分とはいえない。メディア発達が目覚ましい現在、大量の情報が世界中に発信される。介護福祉の情報はマイナスイメージや事実がゆがめられた情報が流れやすい今、養成施設の自己評価、学校関係者評価や第三者評価を通し、さまざまな取組みを積極的に情報発信し、介護福祉に対する理解を得る機会となることを期待したい。学校評価が高校生、保護者、地域住民から選ばれる養成施設となり、介護福祉に対する理解を得る機会となるとともに、介護福祉にマイナスイメージを強く持っている人々への誤解を解く良い機会となること、各養成施設教員の相互理解の機会となり、教育活動への応用展開できることを期待する。

4. 第三者評価システムの構築結果と今後の課題

川廷宗之（本事業・副委員長、学校法人大妻女子学院 大妻女子大学 教授）

（1）本事業の発展のために…準備としての課題整理

この事業に関し、小林理事長からそのお世話をするように依頼されたときに、まず考えたのは、大学における外部評価に外部評価者の一員として、また評価を受ける側の一員としてかかわらせていただいた経験と、それに関連して考えていたことである。また、この事業は、事業開始後既に1年を経過し、その過程での研究的蓄積もそれなりに積み重ねられていた。研究の継続性から考えて、当然それらの成果に関しても、一定の継承を求められていたことは言うまでもない。

そこで、前年度からの蓄積を作ってきた方々からの聞き取りや、昨年度の報告書の検討を踏まえ、また、既に色々と論じられてもいる「教育評価」や「高等教育評価」に関する先行研究を踏まえ、また、各種の答申等を踏まえ、そして自分が関わってきた大学評価関連の経験の中から、とりあえず、この評価事業の大きな枠組みを、次のように考えることにした。

なお、この専門学校第三者評価事業は、2011年1月の中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」、2014年4月の「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業」等に基づき実施されている。これらの資料の中では、『介護福祉士養成施設の「自己評価」、「学校関係者評価」と相まって、「第三者評価」として、学校から独立した第三者による評価基準等に基づき、専門的・客観的な立場から専修学校への評価を行うことが求められる。』となっている。

（2）本評価事業を行うための、いくつかの方針

①この評価活動に関わる学校やその教職員にとって、かかわることがその後の教育活動への「投資」となるようなシステム作りを目指す。

高等教育評価システムだけではなく、福祉サービスの第三者評価など、様々な「第三者評価」が膨大な手間暇をかけて行われている。それらのシステムの開発や実施に関わってきた一員としても、これらの評価システムがそれだけの手間暇をかけている割には、有効な評価にはなっていないと考えている。また、教育活動はそれ自体が日々、学習者を「評価」する活動ともかかわっている。この「評価」活動の量は極めて大きく、教育機関としてはその「評価」は大変重要な活動である。外部評価資料の作成に手を取られて、学生のレポートを丁寧に見られなくなってしまうというのでは、本末転倒となってしまうかねない。従って、評価システムを構築するにあたって、最小限の作業で最大の効果を引き出す評価システムの構築が求められるであろう。そしてその活動としての投資は、投資に対応する

以上の見返りを努力した方々や学校にもたらずシステムを開発することは当然である。

②介護福祉教育での専門分野別認証の評価システムを開発する。

高等教育分野では、専門職大学院を除き、学部レベルや短大レベルでの専門分野別認証は、2010年段階ではないとされている（その後の展開は未調査）。従って、この介護福祉教育の専門分野別認証は、全く新しい事であり、余計にその有効性を問われる。

介護福祉教育の場合、特にどういう側面の評価が期待されるかについては、かなりランダムな整理ではあるが、この事業の計画に目標と計画として以下のような項目として載せられている。

地域包括ケアシステムの必要性、介護福祉士の専門職としてのあるべき姿、介護福祉士の人材育成、介護福祉士のキャリアパスの必要性、介護福祉士養成施設に求められている教育内容、教員のスキル向上、職業実践教育の高度化とそのあり方、介護の専門職として高度な技術や知識に結び付けられる、先駆的・革新的な教育の質の確立を目指す。

言うまでもなく、介護分野に関して行うので、当然それは、介護職の質の向上に繋がらなくてはならない。

「介護福祉」実践に対しての積極的で明確なイメージを作りえなければならない。

・手間のかかる評価という行為を行うことで、教員は授業が面白くなり、学生は学びが楽しくなり、事務局は経営や運営が合理化され楽にならなければならない。

等が問われなければならない。

③従前からの様々な「高等教育評価」の内容やシステムのうち、採用可能なものは継承する。

「大学評価」などについては、然るべき実践の積み重ねがあり、その内容やシステムについて改善すべき点があるとしても、その実績は一定の評価を得ているといえる。そこで例えば、評価基準などや、評価システムなどに関しての成果で継承可能な点は継承していく。例えば評価基準<規準>などでは以下のような項目設定も考慮する。

基準1 学校の目的	基準2 教育組織(実施体制)
基準3 教員及び教育支援者	基準4 学生の受け入れ
基準5 教育内容及び方法	基準6 教育の成果
基準7 学生支援	基準8 施設・設備
基準9 教育の質の向上のためのシステム	基準10 財務
基準11 管理運営	

昨年度の研究では、この点はほとんど考慮されていなかったもので、特に、上記の内、2から9までに触れる形で整理しなおしたらどうか。なお、最終的には、これらの全部について触れることになった。

特に、その中でもいくつかの論点としては、

- ・デュプロマポリシーや、カリキュラムポリシーから、教育実践まで一貫した論理的整合性があるか。各種ポリシーの内容は、介護福祉士養成教育の場合、一般的にどう考えられているのか。
- ・教育実践は効果を上げているか。アウトカム(アウトプットではなく)評価はできているのか。学生一人ひとりの成長は確認されているか。学生は自分の成長を実感しているか。
- ・国際性、将来性への配慮はなされているか。今後の高等教育の問題を考えると、言うまでもなく「介護」問題の国際的な共通性を考えると、介護福祉教育に関しては特に国際的な視点に立っているかが、問われるであろう。特に日本は、高齢化先進国として、これらの研究と教育では、世界をリードできる立場にあるのだから……。

(3) 先行研究の確認

この段階で、手元にある資料のみで、最近の資料が足りないが、先行研究として参照しておくべき資料の整理を行った。主な文献資料は、以下の通りである。

- H. R. ケルズ著・喜多村和之他訳「大学評価の理論と実際・・・自己点検・評価ハンドブック」東信堂・1998年10月・・・国立教育研究所や学位授与機構系の研究者の訳による・・・実務がくわしく述べられており、また、大学評価に関するいくつかの重要な原則の指摘もあり、本研究を推進するのに必読文献である。
- 大学基準協会編著「大学評価マニュアル」エイデル研究所・1997年・・・今回の研究にはそのものずばりの参考資料。(但し、古いので新しいバージョンがあるはず。)
- 細井克彦他著「大学評価と大学創造・・・大学自治論の再構築に向けて」東信堂1998年12月・・・高等教育研究会(立命館系の教員集団)による。大学審議会答申(21世紀・・・)への対応。第3章大学の教育活動と大学自己評価 教育環境の変化 カリキュラム改革 シラバスの改善 学生の授業評価 セメスター制 教育環境 教員スタッフ・・・など。基本方針ベース・・・具体的な評価指標には使えないが、一読は必要な本。
- ラリー・キーン他著高橋靖直訳「大学教員「教育評価」ハンドブック」玉川大学出版部2003年1月・大学教員が教授法や内容改善のためにどういうことをするのかについて述べられている。教員が自分で行う自己点検・自己評価のガイドとしては適切なガイドブック。
- ピーター・セルディン著・大学評価学位授与機構監訳「ティーチング・ポートフォリオ作成の手引き・・・大学教育を変える教育業績記録」玉川大学出版部・2007年10月・・・高等教育に従事する教員が自己の教育業績をどう表現していくか、表現されたものを大学(学部)などがどう活用していくか、このような(実際の)教育業績(改革された教育実践)をどう作っていくか、などの解説本。興味ある教員向け。
- 梶田叡一著「教育評価入門」協同出版・2007年1月・・・授業場面における「教育評価」の入門書・梶田(中教審の会長)・・・第16章「学校を評価する」で、高校以下の学校の評価について触れている。高等教育評価に関しては、あまり力が入ってない。
- 梶田叡一著「教育評価」有斐閣双書・1983年3月 古い本だが、古典(まだ刊行が続け

れている)である。「教育評価」に関する基本的入門文献として一読の必要がある。教育評価研究の初期の本なので、初心者は解りやすい。

<関連資料>

- 文科省生涯学習政策局生涯学習推進課（三菱総研）「学校評価を生かした専修学校の質保証・向上に向けて」2015年3月・・・重要資料・・・(機関別別評価を中心に記載されているが、かなり解りやすい資料)
- 敬心学園日本福祉教育専門学校「自己評価報告書」2014年7月・・・先進的な例・・・専修学校の自己評価資料のサンプルをもう少し集められないか。
- 大学基準協会「評価者研修についての国際ワークショップ報告書」2005年3月・・・評価者研修を行うので、要点検。
- 大学審議会「21世紀の大学像と今後の教育改革について」1998年10月答申
- ベネッセコーポレーション文教総研「大学満足度と大学教育の問題点」1998年9月
- 同上「教育改革と人材育成の方向性」(学長・学部長を対象とした調査より)1999年9月

(4) 第三者評価を実施してみて、再確認されたいいくつかの課題

今回の事業で実際の評価活動を行ってみて、様々なことが見えてきた。何度か行われた会議における検討や、本報告書に求められている様々なコメントから整理してみると以下のような点があげられるであろう。

①「何を評価するのか・・・教育内容」という課題

何を評価するのかは、評価基準として整理されている。しかし、その評価の目的や背景としてはどう考えるのか、いわば、介護福祉教育のデュプロマポリシー（『求められる介護福祉士像』1）として示された「資格取得時の到達目標」の11項目のどれだけ対応できているか。）とでもいうべきものを考える意見は多数あった。例えば、

- ・介護福祉士になるという具体的展望・・・生き生きと業務を遂行できるようになる
- ・卒業生がどれだけ業界で、あるいは現場で活躍出来ているか、ラーニングアウトカムズはどうか
- ・介護現場の要請をどうとらえ、活用するかということ
- ・卒業後の活動へのつながりの重要性
- ・カリキュラムマップはどうなっているのか、やりがいのある科目（学生にとって、教員にとって）が用意されているのか、(カリキュラムに関して、指定養成校での教育現場とややずれている事があるのではないか)
- ・高齢者との生活体験をする・・・生活実感としての高齢者とのかかわり
- ・「地域」にどれだけ貢献しているか
- ・学生支援のシステム整備

等である。また、この段階でも、基本となる基準と同時に、独自性や特徴をどう評価していくかも課題となっている。

さらに、以下のような指摘も重要であろう。

「教育活動というものは非常に多面的である。教育理念や方針にもとづき各科目の授業が展開されるほか課外授業や実習があり、個別の学習指導や生活指導、実習先や地域の資源との連携など、教職員が携わる直接的・間接的な教育活動は多岐に亘る。聞き取りや見学を通して気づいたことは、このような教育活動を6つの基準で評価することの難しさである。評価報告書では、各項目の欄になるべく教育活動の全体像がわかるような表現で記述したつもりである。しかし今後の本実施に向けて、今一度教育活動がもつ側面を多面的・多層的に整理し、評価基準項目や観点などをさらに実態（特に高評価できる点）をうまく引き出せる項目や構成を検討していきたいものである。」

「介護福祉とは、要介護状態にある人の『普通の暮らし』『当たり前の暮らし』を保障するものであり、言い換えれば、教育を通じて身につけた理念・知識・教養・素養・思考力や技術を用いて『その人にとっての普通とは何か』を探求し続けることである。」

②「何を評価するのか・・教育の方法」という課題

評価の背景（目的）や内容と同時に大きく課題となったのが、学習の方法や、教員の資質や努力の方法であった。

その中でも教育方法上の工夫としては、以下のような視点があげられた。

- ・地域社会との関係（地域社会への貢献）、教育実践の中に、地域の人々を取り込んだり、地域社会に出て行って学んでくる。
 - ・他の専門領域（看護など）との連携教育の実践
 - ・専用の学習用ワークブックの開発など教育方法の評価
 - ・海外研修などの活用
 - ・授業成果を「もの」として見えるものにしていくこと
 - ・自校内で、生活体験として学びながら身に付けて行くという意味で、挨拶がきちんとできること、自校内での高齢者とのかかわりや、掃除当番の実践なども注目に値する点。
- また、教員の諸課題については以下のような点が指摘された。
- ・学内のFDを進めるシステムがどれだけ整備されているか、実践されているか
 - ・学生支援上や、教員間の連携なども、どれだけグループワークが活用されているか（単に技法ではなく、考え方として実践されているか）
 - ・教員の定着率や、教員の研究活動の内容はどうなっているのか
 - ・教職員の努力によって教育の質が向上することは高く評価できるが、もう一方で教職員側の負担とのバランスはどうか
 - ・若いながらも現場での高齢者介護の経験を持ち、それを土台として情熱を持って教育に当たっている学科長や校長は評価に値するのではないか

③「評価シートへの表現」という課題

評価活動を行う場合、もっとも重要なツールが「評価基準」で有り、その評価基準の一覧をまとめた「評価項目表」類である。この「評価項目表」の基準に従って、被評価者は自己の実践というエビデンスを示して、自己点検自己評価を行う。その場合、このエビデンスをどこまで求めるかということも課題となる。

今回の第三者評価試行は、前年度に介護福祉実践を行っている業界へのアンケートをもとに策定された評価項目について、各校の特色や独自の取り組みを引き出す項目となるよう新たに検討を加えるところから始まった。

調査評価委員会メンバーには調査対象校の責任者も含まれていることから、第三者として評価する視点と、実際に教育活動・学校経営を行う側の視点の双方から検討したことで、より現実的で実態に即した項目に向けた議論を行うことができた。

このような検討を通して評価基準項目は10に絞られ、そのうち自己点検・自己評価及び訪問調査は基準3～8の教育活動の内容に関する6項目について行った。

この「評価項目表」の評価基準等の作成意図は、そもそも評価を受け入れる学校を格付けしたり、序列化することを意図したものではない。評価シートは、それぞれの学校が日頃からどのような教育を行い、どのように介護福祉士を養成し、そしてそれらの活動を通してどのように社会に貢献しているのかを具体的かつ客観的に明らかにするためのツールである。

従って、今回使用した「評価項目表」の積極的側面としては、複数の「基本的な観点」の中から、それぞれの学校が得意とすること、外部に向けてアピールしたいことを考慮し選択することができるようにした点である。このことによって、各学校の取り組みを業界に知らしめるだけでなく、他校がそれを参考にしたり、あるいは同様の方法を取り入れることにつながると考えられる。これは、業界全体の教育の質向上につながるものである。

④「誰が評価するのか」という課題

いうまでもなく、評価者の眼は大切である。被評価者側からは、当然目が肥えた評価者に評価してもらいたいと考える。今回、時間がなかったせいもあり、また研究のシステム設計のしかたもあって、評価者の研修や養成を適切に行うことは難しかった。そのため、今回は、委員の皆さんの力をお借りし、その実力を持って評価を行った。結果的には何とか成功したが、これは評価対象が限られているという条件下であるため通用したことであって、将来本格的に評価活動を行うことになれば、当然、かなりの評価活動を行うメンバーの養成が必要となる。

その場合、評価を受ける側の表現能力、コミュニケーション力の問題も少なくないであろうことが予測されるため、評価者を精選することも必要であろう。但し、どんなに丁寧に養成したとしても、評価に完璧はありえない。むしろ、評価者としてはまだ成長の余地

が大きいとしても、同時に教員として、介護実践者としての相互成長の機会となっていくことも重要な課題であろう。

⑤「評価方法をどうするか」という課題

評価は、自己点検自己評価書を出していただいた後、評価担当者チームでその書類を読んで審査し、訪問調査項目を整理して訪問調査を行い、さらにチームとして評価報告書を作成し、被評価校に内容を確認したうえで、評価報告書として確定するという段階を踏む。

その過程で、自己点検自己評価書から何をどう読み取るか、訪問調査で何を読み取るのか、特に訪問調査時に行われた学生との面接で何を読み取るのか（卒業生との面接は）、また、その過程で知りえた調査上の守秘義務はどこまでの範囲かという問題がまだ未整理である。

特に個人のプライバシー事項に守秘義務がかかるのは当然であるが、教育上のノウハウなどに関しては、それを紹介したいというこの評価事業の目的ということもあり、しかし、一方では学校間の生き残り競争という現実もあるなかで、どこまでが守秘の範囲と考えるのかという点は、今後の課題となっている。

⑥「自己点検・自己評価」としての課題

自己点検・自己評価を、設定されている「評価項目表」に基づいて行う事で、ピアレビューのやり方が分かってくるというメリットは大きい。

しかし、その過程で、幾つかの評価項目に対し、一つの教育実践というエビデンスを使って記入（表現）してしまったりすると、評価の視点や内容が違うのに同じような、内容を記入してしまうことになりかねない。特に、この資料作成を一人の教職員が作成する場合などそういうことが起こりやすい。

その為にも、自己点検・自己評価はチーム作業として行う事が望ましいであろう。チームとして行う事で、多様な視点からの自己点検自己評価を行いうるし、その過程で、参加者の自らの実践に新しい発見もありえるのではなかろうか。

⑦「学生へのインタビューから見える評価」としての課題

今回の訪問調査で印象的だったのは、一つは、学生とのインタビューや、学内での学生との交流で、評価調査者が新鮮な印象をもったことであろう。その一つは、挨拶である。多くの評価調査は大学のイメージなので、大学生は数が多いせいもあり、学内で挨拶をするのは顔見知りに限られている。一般的には、自分が（数十人～数百人の）授業で教わっている教員にもすれ違っても挨拶をしない。教員も一人ひとりの顔を覚えていないので、いちいち挨拶をしない。しかし、専門学校の場合は、全校でも、百人を超えるかという程度のコミュニティであり、たとえクラスが違っても、また教員も少ないので、ほとんどが顔見知りとなる。そのせいもあり、挨拶は当然の行為である。これが習慣になれば、学内

にいる人にはたとへ外部者であろうとも、挨拶をすることになる。しかし、これはある意味で共同のコミュニティでクラスには当然の行為であり、そのように教えればその実践はそれほど難しいことではない。

また、今回のインタビューに応じてくれた学生の皆さんは、学校側が意識的に選んだ学生ではない。しかし、率直に「学校を好きだ」といってくれる（押し付けの教育にはなっていない・・・介護への想いを共有化できている。（「介護」っていい仕事やね・・・））点などが表現されて、評価調査者は好意的な評価をしている。それはそれでよいのだが、たとえ任意で募ったにせよ、学校に悪い印象を持っている学生が、学区が紹介する人のインタビューに積極的にかかわろうとするはずもなく、また、インタビューに応じれば、自分のプライドの肯定もふくめて自分の学校を好意的に表現するというのは、ある意味で当たり前ともいえる。しかし、この当たり前が好循環で回っていけば、コミュニティとしてはそれでうまく回転していくので、そういう意味で、妥当な評価であつと言えるであろう。

学生へのインタビューでは、時間的制約もあって、ハローワーク経由の学生のインタビューはとれていない。このハローワークの学生は、社会人学生であり、今後のリカレント教育を考える時、重要なメンバーになってくるということもあり、彼らの意見も聞きたいところであった。

⑧「評価を点数化する」という課題

今回の評価活動における問題点として一つの焦点となったのは、点数化という問題である。当初今回は、この点数化は見送る予定であった。しかし、関連する評価活動とのバランスもあり、急遽入れたのだか、その数値化指標の整理の仕方が曖昧であり、その行い方については批判的意見もいただくことになってしまった。

もともと、この評価活動を進めるに当たっては、良いところをどう伸ばすかという視点を強調していた。そのため、当面ランク付けを考えていなかった。

しかし、評価活動等は、最終的にはランク付けにつながるものであり、また、ランク付けを行ったり、ある程度の競争を促せなければ、評価を行う意味はない。その事は、一方では、評価を行うことによって、最低水準以上を保証するという意味もある。そのためには、評価の仕方の均一性と、評価基準の妥当性が問われることになる。しかし、教育活動の全体像の評価かはそう簡単ではないというのが、この委員会として考えていたことである。その為にまずは、改善の競争を誘発すべく、よい所を探す活動から始めようとしていた。

当面は、他の分野に準じての評価点数をつけることになってしまったが、次期にはこの点を修正し、みんなが納得しうる客観的で、評価委員の主観が入りにくい基準を作る必要があるだろう。評価段階も、旧式ではなく新しいシステムに組み直していく必要があるだろう。（新しいとはいっても、評価の仕事では評価段階を偶数段階にすると言うのはもう何十年も前からの実践ではある。）

なお、このような努力をしても、所詮人間の行う事である。完璧な評価はありえないという前提も必要であり、評価結果が絶対の物として独り歩きしない様にしなければならない。それでも、どうしてもそうなりがちであれば、よいところを発見する評価の部分強調していく必要があるだろう。

現代社会では、将来の社会を創っていくことを考える時、一律一定の評価には結局何もならないというのが通説になっている。いかに異能を育てるかが、社会の目標となりつつある。その時に、最低基準に達していることを示すに過ぎない評価を行うのは、あまり生産的活動とはいいいがたい。特に、形式的に「評価」という概念で考えるときには、このような形だけの評価を独り歩きさせるような発想に陥りがちである。実効性を持った学校を作るべく評価を行うのであるから、その評価が形式的な物になってしまっはなにもならない。

特に次の指摘も重要であろう。

「本第三者評価システムにおいて、受審校の良いところを伸ばすという態度は大切であるし、審査基準に多少の甘辛があっても仕方ないと思う。しかし、例えば業界団体が「お手盛り」的に関与し、学校間の格差を曖昧にし、問題点を見過ごし、サービス改善の動きを止めてしまうような事態は避ける必要がある。そのようなシステムは、結局のところ国民から信頼されず、ひいては第三者評価自体が無意味となってしまうからである。」

⑨「評価を受ける学校」としての課題

評価を受ける学校としては、「受けることで、自校独特で開発してきた教育ノウハウが外に漏れるのではないかという危惧」「・・・こうなると・・・学生募集などに差し支える」など、そのことに色々と悩みも少なくない。しかし、同時にそこから得るメリットも少なくなく、「評価されるだけのブランド校になってきた」という評価もありえるし「井の中の蛙」にならないようにするために望ましいということもある。

具体的な問題点としては、以下のような点があげられる。

- ・公開できる資料と、できない資料がある。(この評価を「いつ、だれが、どのような視点をもって行うか」ということで、公開の範囲が違ってくる。
 - ・訪問調査を行うタイミングによっては、手間暇がかかりすぎる。
 - ・評価受審の内部合意の形成が大変である。
- また、メリットも少なくなく、以下のような点があげられる。
- ・授業関連資料の保管体制が整う。会議録や、ちょっとした記録なども常に「第三者（ひと）に見せるものである」という発想「形に残す」。
 - ・学校関係者のプロジェクト評価を委員会で行なうと言う事で必要な組織を作って評価実施する。受け皿教員が複数の方がよい。視点のずれから色々と学べる。
 - ・自己点検は毎年行なっている現有の資産が有効に活用できた。
 - ・わが国の専門学校で最初の第三者評価受審校。

- ・コンプライアンスの遵守。

⑩ 評価を行って見た上で見えてきたこと

実際の評価を行ってみて、最終的には、当たり前のことではあるが、「他人目で見てもらうことで、自分たちの実践の特徴が明確になってくる」という、学校として・教員としての、自己覚知につながるので、行ってよかったという評価であった。「第三者が介在することによって受審校自身が客観的に自己分析し、自校の特性や課題を自覚し直すための契機として役立てる」ということであろう。

5. 成果報告会

平成 28 年 2 月 8 日に都内にて成果報告会を開催した。その概略は以下の通りである。
当日の内容については、次頁以降を参照願います。

成果報告会の概要

日時： 平成 28 年 2 月 8 日（月） 15：30～17：30

場所： アルカディア市ヶ谷私学会館（東京都）

式次第

15:30～15:35 委員長挨拶

小林 光俊（学校法人敬心学園 理事長）

15:35～15:50 事業概要と本年度事業実施内容の説明

宮里 裕子（日本福祉教育専門学校 専任教員）

16:00～16:40 自己点検自己評価・第三者評価を実施して

～受審校と実施者によるパネルディスカッション～

<司会>

川廷 宗之（大妻女子大学 教授）

<パネリスト>

八尾 勝（東京 YMCA 医療福祉専門学校 校長）

白井孝子（東京福祉専門学校 副校長）

藤原孝之（大阪保健福祉専門学校 学科長）

佐々木宰（大妻女子大学 准教授）

山田幸一（日本福祉教育専門学校 副校長）

八子久美子（日本福祉教育専門学校 学科長）

16:40～17:20 総括討議

17:20～17:30 質疑応答

17:30 閉会

学校法人敬心学園

日本福祉教育専門学校

文部科学省委託事業事務局

平成27年度 職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業
「職業実践専門課程」に係る取組の推進
「職業実践専門課程」の名認定要件等に関する先進的取組の推進

介護福祉士に特化した第三者評価 項目に基づく各養成施設への評価 実施とその成果実証

 学校法人 徳心学園 東京福祉大学認可 専修学校
日本福祉教育専門学校

目次

- 事業テーマ
- 事業概要
- さらなる発展
- 基本的な考え方
- H27年実施スケジュール
- 事業実施体制
- 事業進捗状況
- 今後の取り組み

■ 事業テーマ

介護福祉士に特化した第三者評価項目に基づく養成校への評価の実施とその結果のまとめ、分析、および成果の明確な実証

あわせて第三者評価の自立的・持続的・継続的な取り組み体制の構築を目指す

■ 事業概要

平成26年度

介護福祉士として勤務している施設からのアンケート調査結果の集約・分析によって、介護福祉士に特化した第三者評価項目を設定した

平成27年度の取り組み

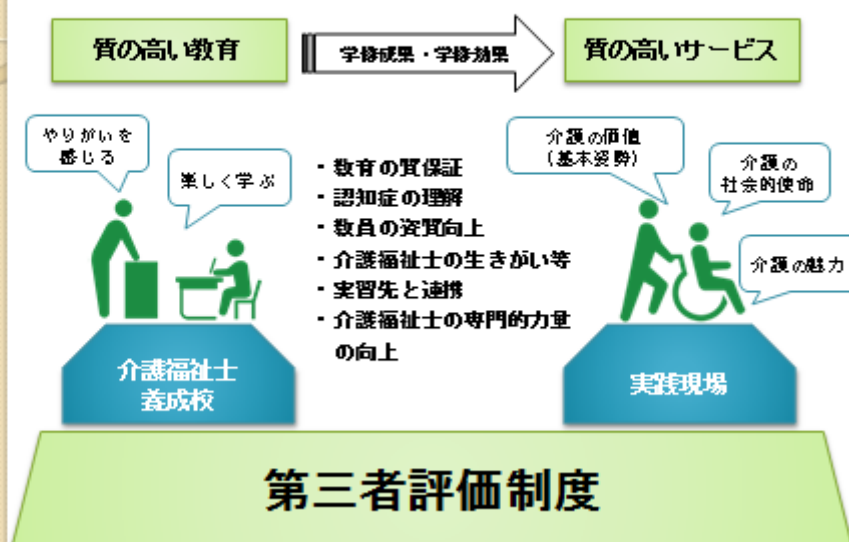
- ・第三者評価項目を精査し最終的に評価項目を設定
- ・第三者評価調査員会の立ち上げ
- ・第三者評価マニュアルの作成
- ・第三者評価モデル校を選定
- ・評価項目に基づいて評価を実施し結果を検証

■ さらなる発展

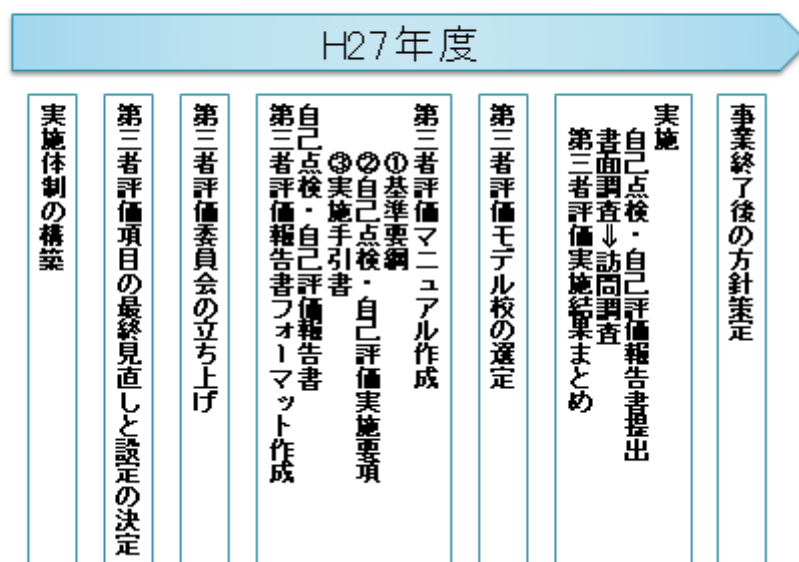
検証した結果を基に、評価項目の見直しや修正を加え、介護福祉士の高度な技術や知識に結び付けられる専門職として、先駆的・革新的な教育のあり方を確立する

また、実施した結果を基に、各業界関係者等との連携・協力体制を構築し、介護福祉士に特化した第三者評価機構の立ち上げを目指す

■ 基本的な考え方



■ H27年度 実施計画スケジュール



■ 事業実施体制

体制

日本福祉教育専門学校、大妻女子大学、岡山県立大学、桃山学院大学、聖徳大学、帝京科学大学、東京YMCA医療福祉専門学校、東京福祉専門学校、大阪保健福祉専門学校、シルバーサービス振興会、全国老人保健施設協会、大学評価・学位授与機構、社会福祉法人こうほうえん、海外に子供用車椅子を送る会

事業実施 委員会

- ・ 目的：事業の方向性の決定、課題の抽出、事業の検証。
- ・ 開催回数：3回

調査評価 委員会

- ・ 目的：評価実施体制の構築、評価の実施、評価結果の検討。
- ・ 開催回数：3回

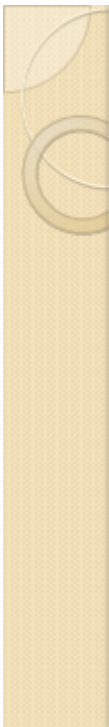
成果物 編集委員会

- ・ 目的：第三者評価マニュアルの作成、成果報告書の執筆・編集・校正作業
- ・ 開催回数：3回

事業進捗状況（1）

第三者評価項目の最終見直しと設定の決定

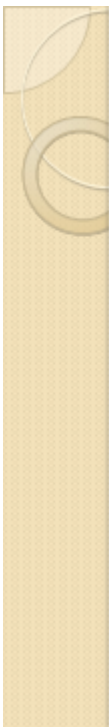
評価基準 10項目	1	教育理念
	2	学校運営
	3	介護福祉士の職業能力の発揮・伸長 （教育の質保証・向上・学修成果）
	4	介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育
	5	介護福祉士養成校の教員の資質向上
	6	介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育
	7	介護福祉士の実習先等との連携
	8	介護福祉士の専門的力量的向上
	9	学生の募集と受け入れ
	10	内部質保証



[基準1] 教育理念

- 基本的な観点

1	理念・目的・育成人材像は定められていますか
2	育成人材像は専門分野に関連する業界等の人材ニーズに適合していますか
3	理念等の達成に向け特色ある教育活動に取り組んでいますか
4	社会にニーズ等を踏まえた将来構想を抱えていますか



[基準2] 学校運営

- 基本的な観点

1	理念に沿った運営方針を定めていますか
2	理念等を達成するための事業計画を定めていますか
3	人事・給与に関する制度を整備していますか
4	意思決定システムを整備していますか
5	情報システム化に取り組み、業務の効率化を図っていますか

[基準3]

介護福祉士の職業能力の発揮・伸長 (教育の質保証・向上・学修成果)

● 基本的な観点

1	養成校の卒業時刻進目標に沿った知識・技術の修得ができ、学習成果を確認できる体制をどのように作っていますか
2	養成校の卒業時刻進目標を達成するためにどのようなカリキュラムを作り、それをどのように授業展開していますか
3	さまざまな対象者に応じた個別的なコミュニケーションの方法を習得させるために、どのような授業を展開していますか
4	ターミナルケアに必要な知識・技術を習得させるために、どのような授業を展開していますか
5	医療的ケアに関する専門的な知識・技術を習得させるために、どのような授業を展開していますか
6	介護福祉士の職業能力の発揮・伸長(教育の質保証・向上・学修成果)のための特色ある独自の取り組みとして、どのようなことを行っていますか

[基準4]

介護福祉士として特に求められている 認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

● 基本的な観点

1	認知症の基礎的・基本的知識を習得させるために、どのような教育を行っていますか
2	認知症の特性等に基づいたコミュニケーションの方法を習得させるために、どのような教育を行っていますか
3	認知症の特性等を理解して、「生活支援技術」と関連させてその人らしく生活するためのサポートの方法をどのように教育していますか
4	認知症の種別・特性を理解させるために、どのような実習演習教育を行っていますか
5	個別の心身状況に沿った介護を行うために、「生活支援技術」や「介護過程」等の専門科目において、どのようなアプローチ方法を教育していますか
6	介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育について、特色ある独自の取り組みとしてどのようなことを行っていますか

[基準5] 介護福祉士養成校の教員の資質向上

● 基本的な観点

1	教員の研修計画書をどのように作成し推進していますか
2	介護福祉士養成施設協会の研修会、関連学会、職能団体の研修会等へ参加しやすくするために、どのような体制をとっていますか
3	地域において開催される行政や民間による専門職の研修会へどのように参加していますか
4	教育方法や学生指導において、教員間で育て合い、サポートし合う体制をどのようにとっていますか
5	教員のスキルアップを図るために、どのような取り組みを行っていますか
6	介護福祉士養成校の教員の資質向上のために、特色ある独自の取り組みとしてどのようなことを行っていますか

[基準6] 介護福祉士の生きがい・やりがい・ キャリア形成等を醸成する教育

● 基本的な観点

1	資格取得後のキャリア形成について、どのように授業に取り入れていますか
2	キャリア形成の仕組みを理解させるため、どのような取り組みをしていますか
3	介護福祉を担う専門職の士台となる、社会人としての教養・一般常識・マナー等をどのように伝えていますか
4	就職への自覚や意欲を持たせる教育を、どのように行っていますか
5	介護福祉士として働く意欲や、職業倫理・社会的使命についての個別面談を、どのように行っていますか
6	介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育について、特色ある独自の取り組みとしてどのようなことを行っていますか

[基準 7] 介護福祉士の実習先等との連携

● 基本的な観点

1	実習に向けての事前準備と実習後のフィードバックを、どのように行っていますか
2	実習巡回時に実習指導者と十分なカンファレンスの時間を取るために、どのような働きかけをしていますか
3	本人の適性に基づいた実習が行えるようにするために、どのような体制をとっていますか
4	施設や居宅など多様な暮らしの特性を学ばせるために、どのような実習体制をとっていますか
5	実習先の実習指導者との相談会等を、どのような方法・頻度で実施していますか
6	実習先との連携について、特色ある独自の取り組みとしてどのようなことを行っていますか

[基準 8] 介護福祉士の専門的力量的の向上

● 基本的な観点

1	卒業後も自己研鑽し継続的な学習に取り組む意欲を待ち続けるために在学中にどのような教育を行っていますか
2	離職防止を図るために、卒業生等に対してどのような相談受理体制を整えていますか
3	卒業後、職能団体の活動に参加するよう促していますか
4	学校と卒業生との情報交換や自主的な研修会・研究会を立ち上げるための環境を、どのように整えていますか
5	リカレント教育体制が整えられていますか
6	介護福祉士の専門的力量的の向上のために、特色ある独自の取り組みとしてどのようなことを行っていますか

[基準9] 学生の募集と受け入れ

● 基本的な観点

1	高等学校等接続する教育機関に対する情報提供に取り組んでいますか
2	学生募集を適切かつ効果的に行っていますか
3	入学選考基準を明確化し適切に運用していますか
4	入学選考に関する実績を把握し、授業改善等に活用していますか

[基準10] 内部質保証

● 基本的な観点

1	適正な学校運営を行うために、どのように取り組んでいますか
2	自己点検・評価をどのように行っていますか
3	学校関係者評価をどのように行っていますか
4	評価の充実に向けて、どのような工夫を行っていますか
5	教育情報をどのように公開していますか

事業進捗状況（2）

第三者評価委員会の立ち上げ

① 評価委員の選定

（評価者は学校関係者、業界関係者、社会、経済、文化その他の分野に関する見識経験を有する原則5名で構成）

② 第三者評価実施体制の構築を検討

事業進捗状況（3）

第三者評価マニュアル作成

① 基準要綱

② 自己点検・自己評価実施要項

③ 実施手引書

自己点検・自己評価報告書

第三者評価報告書フォーマット作成

第三者評価試行 評価基準要綱

- 介護福祉士に特化した第三者評価機構が実施する試行評価の評価基準を中心に、評価の目的、評価の基本的方針、評価体制・方法・手順について記載

- I 評価の目的
- II 基本的方針
- III 評価基準
- IV 評価の方法・手順
- V 評価体制

第三者評価試行 自己点検自己評価実施要項

- 対象学校が評価を受ける際に行う自己点検自己評価の具体的な方法や、評価書の作成方法および提出方法等が記載

- I 専修学校職業実践専門課程（介護分野）
第三者評価試行について
- II 自己点検自己評価の方法
- III 自己評価書の作成、
および提出方法

事業進捗状況（4）

第三者評価モデル校の選定

- モデル校
 - ・ 東京YMCA医療福祉専門学校
 - ・ 東京福祉専門学校
 - ・ 大阪保健福祉専門学校
- 選定基準
過去に評価を受けた養成校であり、今回の介護福祉士に特化した第三者評価を受けるに値する養成校である

事業推進状況（5）

モデル校にて実証

自己点検・自己評価報告書の提出

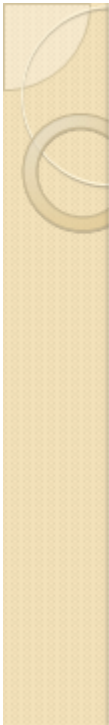
- 書面調査の実施
評価委員により書面調査のとりまとめ
- ヒヤリング訪問調査の実施
- 自己評価書に対する第三者評価結果報告書の作成と通知

事業の総括

- H26年度
- アンケートの実施と第三者評価項目の暫定的な決定
- H27年度
- 第三者評価項目の決定、3種マニュアル作成
- 受審校の設定と自己点検・自己評価報告書の提出・ヒヤリングの実施
- 第三者評価報告書の作成

■ 第三者評価の持続的発展に向けた今後の取り組み

- 3年目に向けての具体的な方針の決定
- 3つのマニュアル、評価項目等の再点検
- 本格的な第三者評価実施のための、機構の立ち上げ等を今後の取り組みとしていく



人々から喜ばれ、魅力ある介護福祉士へ

Thank you for your attention !

自己点検自己評価・第三者評価を実施して

～受審校と実施者によるパネルディスカッション～

<司会>川廷 宗之（大妻女子大学 教授）

<パネリスト>八尾 勝（東京YMCA医療福祉専門学校 校長）

白井孝子（東京福祉専門学校 副校長）

藤原孝之（大阪保健福祉専門学校 学科長）

佐々木宰（大妻女子大学 准教授）

山田幸一（日本福祉教育専門学校 副校長）

八子久美子（日本福祉教育専門学校 学科長）

3受審校と3人の評価担当者代表が登壇し、自己点検・自己評価、第三者評価を通じて表面化したことと今後の課題について、それぞれ発言があった。

<司会者より>

社会的状況からして介護福祉士を取り囲む状況はあまり良くないが、将来は決して悪くなく、これだけ社会的ニーズがはっきりしている業界はあまりない。では、ニーズが増えているのになぜ介護の専門学校に学生が集まらないのか。考えられる点として一つは介護業界に対するマイナス発言が多いこと、そして卒業生が楽しんで介護を行なえるという状況になっていないのではないかと。教員が学生を育てきっていないのでは。そういう点について、今後どの様にすればすぐれた介護福祉士を育てられるのかを明らかにするような第三者評価を行いたい。

今回の基準設定については共通基準でしぼりつけるのではなく、それぞれの学校の独自のよい取り組みを引き出すにはどのような基準を設定すればよいかを考えた。

自己点検自己評価と第三者評価を実施して、判ってきたことと今後の課題についてパネルディスカッションを通して明らかにしたい。

<受審校より>

東京YMCA医療福祉専門学校 校長 八尾勝氏

他者の目で診断を受け自校の姿をあぶりだすことが受審した最も大きな理由である。評価者は生徒と1時間近くの面談を行っているが、教員・卒業生との面談も実施することが今後の課題である。

東京福祉専門学校 副学校長 白井孝子氏

評価を受けるには書類作成など多くの苦労があったが、受審メリットのほうが多かった。メリットとは、職員間で自校の特色をあらためて共有できたこと、また、評価者の生徒面談において生徒自身に学修に対する気付きが見られたことなどである。学校どうしのピア評価による質向上の可能性を感じた。一方、改善点として、多忙な学修スケジュールのな

かでの生徒の面談時間の確保を挙げる。

大阪保健福祉専門学校 学科長 藤原孝之氏

看護分野と介護分野の連携授業を実施しているが、今回の評価を受けてこの連携授業が特色であることを再認識した。異なる分野の専門性を尊重した教育が実施しやすい自校の特色を、今回の受審を通じてあらためて感じた。

<評価実施者より>

対象校：東京 YMCA 医療福祉専門学校

評価者：大妻女子大学 准教授 佐々木幸氏

専任教員と非常勤教員がしっかりと連携をとり、学生の情報を共有していた。学生自身も、自分にとって必要な情報が他の先生にも伝わっている状況に、教員同士がチームとなっていて、自分自身もチームの一員であるように感じており、教員と学生の一体感がしっかりと醸成されていると感じた。

対象校：東京福祉専門学校

評価者：東京 YMCA 医療福祉専門学校 校長 八尾勝氏

清潔を保つ基本の掃除活動を重視するなど、人間教育重視の点が際立っている。将来必要となるチーム力の育成が、グループワーク授業として設けられている点も特色である。一方、受審校・評価者の負担を減らすための評価の効率的なスリム化が必要であること、評価する側の根拠の明示や、評価により明らかになる学校の特色を外部に広報していくことが重要である。

対象校：大阪保健福祉専門学校

評価者：日本福祉教育専門学校 副校長 山田幸一氏

学校独自の教育体制が整い生徒の海外研修もあること、教員の質向上としての相互授業参観や立場に応じた研修の実施が良い点である。また評価の主眼について、教員の教育成果とその評価根拠の重視、および評価する側の基準を一定に保つことが重要である。

総括討議

パネルディスカッション修了後、総括討議を行った。

- ・第三者評価実施要綱には守秘義務の明記が必要である(フロアより)
- ・専門学校の実学教育の魅力をもっと社会に知らせることが必要 (フロアより)

総括 大妻女子大学 教授 川廷宗之氏

高齢化社会に向けて介護・福祉職が今後果たす役割は重要であるから、第三者評価システムを確立し、介護・福祉関係者は自信を持って社会に自校の評価を発信すべきである。

※参考資料 ・ ・ 評価報告書

東京福祉専門学校分

○自己点検・自己評価報告書

○評価報告書

大阪保健福祉専門学校分

○自己点検・自己評価報告書

○評価報告書

東京 YMCA 医療福祉専門学校分

○自己点検・自己評価報告書

○評価報告書

専修学校職業実践専門課程（介護分野）

第三者評価試行

自己点検・自己評価報告書

東京福祉専門学校

平成27年12月1日

目次

1・学校現況票

2. 評価項目別取り組み状況

基準 1 教育理念

基準 2 学校運営

基準 3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

基準 5 介護福祉士養成校の教員の資質向上

基準 6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

基準 7 介護福祉士の実習における実習先との連携

基準 8 介護福祉士の専門的力量的向上

基準 9 学生の募集と受け入れ

基準 10 内部質保証

1. 学校現況票

(1) 養成施設名・設置者・本部の所在地・開講年度

養成施設名	東京福祉専門学校
設置者	学校法人滋慶学園
本部の所在地	〒134-0084 東京都江戸川区東葛西 6-16-2
開講年度	平成元年度

(2) 課程・学科の構成

課程名	学科名	開講年度	修業年限	入学定員	収容定員
社会福祉 専門課程	介護福祉士科	平成元年度	3年	66名	198名
	介護福祉士科 夜間課程	平成10年度	3年	40名	120名
	介護福祉士実践 科	平成22年度	2年	76名	152名
	合 計			182名	470名

※課程名・学科名は例示です。学校の設置内容に従って適宜記入してください。

(3) 教育課程

※指定様式に記載の上、参照資料に綴ってください。

(4) 施設の概要

※指定様式に記載の上、参照資料に綴ってください。

※上記(1)～(4)については、学校運営基準にもとづく資料や冊子等があればそのコピーでもかまいません。

(3) 教育課程（指定様式）

課程名	学科名	修了要件単位数	終了科目 (課目) 登録期間 および 単位数	教職員組織	教員基準数	専任教員数	兼任教員数	学習環境等
社会福祉専門課程 (昼間部)	介護福祉士科	146 単位 (3,304 時間)		<ul style="list-style-type: none"> ・学校長 ・事務局長 ・ケアワーク 学部長 ・事務職員 ・各学科教務主任 ・各学科専任教員 ・非常勤講師 	6 人	7 人	25 人	
	介護福祉実践科	116 単位 (2,479 時間)			4 人	4 人	24 人	
社会福祉専門課程 (夜間部)	介護福祉士科 夜間課程	89 単位 (1,969 時間)			5 人	5 人	22 人	

※課程名・学科名は例示です。学校の設置内容に従って適宜記入してください。

(4) 施設の概要 (指定様式)

①校地面積 (介護福祉士養成施設の校地に限る)

基準面積	総面積	専用面積	共有面積
991.76 m ²	991.76 m ² (うち借用 0 m ²)	991.76 m ² (うち借用 0 m ²)	0 m ² (うち借用 0 m ²)

内訳

	総面積	専用	共用	備考
校舎敷地面積	630.81 m ²	630.81 m ²	630.81 m ²	
運動場	0 m ²	0 m ²	0 m ²	
その他	0 m ²	0 m ²	0 m ²	

②校舎面積 (介護福祉士養成施設の校舎に限る)

総面積	専用	共用	備考
1,922.20 m ²	1,922.20 m ²	0 m ²	

内訳

教室名称	室数	面積	専用	共用	備考
普通教室	10	679.91 m ²	679.91 m ²	0 m ²	
演習室	2	164.65 m ²	164.65 m ²	0 m ²	
介護実習室	1	227.31 m ²	227.31 m ²	0 m ²	
家政実習室	1	68.40 m ²	68.40 m ²	0 m ²	
調理実習室	1	52.8 m ²	52.8 m ²	0 m ²	
入浴実習室	1	55.82 m ²	55.82 m ²	0 m ²	
図書室	1	67.62 m ²	67.62 m ²	0 m ²	
相談室	1	7.50 m ²	7.50 m ²	0 m ²	
医務室	1	4.72 m ²	4.72 m ²	0 m ²	
職員室	1	107.41 m ²	107.41 m ²	0 m ²	
キャリアセンター	1	50.82 m ²	50.82 m ²	0 m ²	
熟年者サロン	1	105.39 m ²	105.39 m ²	0 m ²	

③図書館・図書資料等

閲覧座席数	24 席
図書館開館時間	9 時 10 分 ~ 21 時 00 分
図書冊数	1,500 冊
学術雑誌冊数	500 冊
電子ジャーナル種数	0 種
視聴覚・資料等点数	15 点

④その他 (附属施設等)

2. 評価項目別取り組み状況

(※今回の評価はトライアル評価のため、基準3～基準8までの評価となります。)

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学習効果）
《概要の記述》（500字以内） 教育指導要領、学生便覧を毎年作成し配布している。そのなかで「建学の理念」「教育システム」「教育スケジュール」「教科目標（学科ごと）」を明確にかつ、分かりやすくし、を教育の指針としている。教科目標は各学科で設定している。社会環境や福祉・医療業界の変化、それに伴い求める人材像は変化していく。それを踏まえて「養成目的」及び「教育目標」を設定し、必要に応じて見直している。 カリキュラムは介護福祉士の指定科目の領域「人間と社会」「介護」「こころとからだのしくみ」の他、独自科目で構成している。指定科目を確実に理解・習得することは勿論、必要であるが、「養成目的」「教育目標」を達成するために必要なものを学科特性に応じて独自科目として取り入れている。 教育の質を高めるために、「クォーター制度」「コマシラバス」「小テスト」を実施している。目的として、全ての授業にしっかりと出席することが第一と考えるからである。

参考資料 「教育指導要領」「学生便覧」（該当箇所） 「コマシラバス」「小テスト」（サンプル）
--

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）
【必須・他から2項目選択】
【必須】3—① 養成校の卒業時到達目標に沿った知識・技術の修得ができ、学修成果を確認できる体制をどの様に作っていますか。 <p style="text-align: right;">(1000字以内)</p>
《基本的な観点ごとの分析》 教職員には教育指導要領、学生には学生便覧を毎年作成し配布している（双方の内容は基本的に同じ）。記載内容において「建学の理念」「教育システム」「教育スケジュール」「教科目標（学科ごと）」を明確にかつ、分かりやすくしている。この内容は年度初めの新生オリエンテーション、在校生ガイダンスにて十分に時間を取り担任から説明をおこない学生に理解させている。また、必要に応じてこの原点を確認するように教職員および学生への動機付けを実施している。 「建学の理念」は学園全体の基本理念であり、「実学教育」「人間教育」「国際教育」を3つの柱としている。専門学校として目指す資格に必要な基本的な知識・技術を習得する

ことは必須である。卒業後にすぐに現場で働くためにも実践的な教育は不可欠である。一方で専門職業人として人間的な素養を身につけることも不可欠である。本校の養成する全ての職種は個人ではなく、人との協力、チームでの業務が必須である。いわゆるコミュニケーション力が求められる。本校ではその一歩として「今日も笑顔であいさつを」との標語を掲げ、教職員と学生が実践している。国際教育についてはコミュニケーションの手段としての英語力を大切にしている他、他国の人の考えや、文化等を理解することを重視した教育をおこなっている。

「教育システム」については事項以降で説明するが、独自の取り組みをおこなっている。

「教育スケジュール」については入学当初から卒業までに、いつ、何を学ぶかを簡潔に示したもので、学生が今後どのような学びをしていくかを明確にしている。

教科目標は各学科で設定している。社会環境や福祉・医療業界の変化、それに伴い求める人材像は変化していく。それを踏まえて「養成目的」及び「教育目標」を設定し、必要に応じて見直している。「養成目的」は卒業後5年後を見据えて、「教育目標」は卒業時の介護福祉士として習得すべき知識、技術等を示している。平成27年度の養成目的では「現場力」「コミュニケーション力」「ホスピタリティ」を重視している。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

毎年、教育指導要領、学生便覧を作成している。その中で、介護福祉士として求められる力を毎年検証して内容を更新している。これを学年始めは勿論、必要に応じて教職員、学生の教育のベースとして周知している。

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

【必須・他から2項目選択】

【選択1】3-② 養成校の卒業時到達目標を達成するためにどのようなカリキュラムを作り、それをどのように授業展開していますか。

(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

本校のカリキュラムは卒業後5年後程度に目指す姿を示した「養成目的」と卒業時の到達目標を示す「教育目標」の2つを指針として構成している。平成27年度の「養成目的」は各学科共通で下記のとおりである。

～現場力とコミュニケーション力に優れ、高いホスピタリティマインドを発揮する介護福祉士を養成する（※現場力とは、以下をいう。①利用者及びその介護者の個別ニーズを理解しそれを介護実践できる力。②チームと連携を取り利用者及びその介護者ニーズを把握し満足度を高める力。）

「教育目標」は修業年限や昼間・夜間課程で幾分かの違いを持たせている。昼間部3年制の平成28年度のものとは下記のとおりである。

高齢者サロンなど、様々な場面で高齢者と関わるプログラムを中心に ①介護福祉士と

しての使命感を持ち、チームで協働する力を身につけることができる。②介護福祉現場で力となる倫理観を育てる。③利用者及びその介護者の個別ニーズに沿って介護計画を作成することができ、それを実践し、利用者及びその介護者の満足度を高める現場力を持つことができる。④職業人として研鑽し続ける習慣を身に付ける。

カリキュラムは介護福祉士の指定科目の領域「人間と社会」「介護」「こころとからだのしくみ」の他、独自科目で構成している。指定科目を確実に理解・習得することは勿論、必要であるが、「養成目的」「教育目標」を達成するために必要なものを学科特性に応じて独自科目として取り入れている。このことは教育指導要領、学生便覧に分類して明記している。また、各学年の到達目標も記載している。また、各科目の概要についても記載しており入学時にどのような学習を修業年限内でおこなうかが理解できるようにしている。

また、LT2教育システムを構築し、LOOK（見学学習）→TRY（体験学習）→LISTEN（講義）→THINK（研究）の学習の流れで、より実践的な能力を身につくように教育をおこなっている。

授業については毎年度2回授業アンケートを実施し、内容を担当講師にフィードバックし授業内容や教授方法の改善を実施している。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

「養成目的」「教育目標」に沿ったカリキュラムを構築し、介護福祉士として求められる力が何かを常に考え、最適な内容になるように毎年検証し、必要に応じて修正している。カリキュラムの内容や関連性、各学年の到達目標について教育指導要領、学生便覧で明確に示している。

<p>基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）</p> <p>【必須・他から2項目選択】</p>
<p>【選択2】3-⑥ 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）のために特色のある取り組みとして、どのようなことを行っていますか。</p> <p style="text-align: right;">(1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>前期・後期の2期制をとっているが、学修効果を高めるためにそれぞれを2分割したクォーター制度を導入している。2期制では15週の授業期間となるため、学修成果の確認を短いスパン（8週または7週）でおこなうものである。成績については各クォーターで評価をおこない、最終的に統合している。授業出席率についても学則施行細則にてクォーターで70%以上の出席を規定している。</p> <p>授業の開始時には「コマシラバス」を配布している。シラバスは科目の全容であるが、コマシラバスは授業ごとの目的・目標・履修内容を記載したものである。授業の始めに、この授業で何を学ぶのかを理解して臨むことは授業理解を高めると思料している。</p>

各授業の最後には「小テスト」を実施している。小テストはその授業のポイントを理解しているかを確認するものである。その授業を理解していれば点数は取れるものであり、個別またはクラス全体で点数が取れない場合は、学生個々に何か問題を抱えているか、授業方法に問題があるか等を検証する重要な資料となる。

成績評価についてはクォーター毎に 100 点中、定期テスト 60 点、小テスト 40 点で評価をおこなっている。小テストの積み上げが定期テストに繋がり、科目理解や今後の国家試験対策にも結びついていく。

また、小テストを成績評価に導入することで日々の授業をしっかりと学ぶ姿勢を身に付けることにも結びつき、出席率向上の効果もある。小テストで確実に点数を取っていくことで通常であれば 30 点以上の点数を得ることができる。このことは出席率の向上にも結びついていると考える。

本校としては、全ての授業にしっかりと出席することを第一と考え上記の教育システムを運用しているものである。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

クォーター制、コマシラバス、小テストの実施で日々の授業への出席をしっかりと促している。また、これらの実施で学修理解を高めている。

基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

《概要の記述》（500 字以内）

「認知症の理解」において、他の科目と同様に「コマシラバス」「小テスト」を使用して学生の理解を深める取り組みを実施している。また、それ以外の科目を関連付けた学びが大切であると考えており、講師間の科目連絡会議を実施し、授業の実際や担当講師の意見を集約し、総合的な学びとなる取り組みをおこなっている。3 年制課程（昼間部・夜間部）では 2 年次後半より「卒業研究」を取り入れ、PDCA の考えに基づき授業をおこなっている。

実習の流れについても 1 年次で、コミュニケーション能力の向上に主眼を置いた教育内容をおこない、これを基礎として、2 年次以降に認知症について本格的に学んでいく内容としている。

授業においても介護総合演習などの演習科目においては、実習内容とリンクさせ、ロールプレイなどを取り入れた授業を展開している。

学内の「熟年者サロン」を活用した「地域活動支援プログラム」では、地域の高齢者を対象に実地する機会となっており、利用者の価値観や生活の実際が学べる場を作り出している。

参考資料

「教育指導要領」「学生便覧」（該当箇所）

「コマシラバス」「小テスト」（サンプル）

「実習要綱」「実習日誌」

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

【必須・他から2項目選択】

【必須4-① 認知症の基礎的・基本的知識を修得させるために、どのような教育を行っていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

介護福祉士養成の指定科目である「認知症の理解」において、認知症に関する基礎的知識の習得をおこなっている。「認知症を取り巻く状況」「医学的側面から見た認知症の基礎」「認知症に伴うこころとからだの変化と日常生活」「連携と協働」といった教育に必要な内容を適切にシラバスに配置している。また、各授業では「コマシラバス」「小テスト」を使用して学生の理解を深める取り組みを実施している。

勿論、この科目の履修だけで介護福祉士として求められる認知症に対する知識を学生が得られるとは考えられない。介護福祉士としての学びは、各科目を関連付けた学びが大切であると考え。包括的な視点で授業全般を把握することが必要である。本校では四半期ごとに「認知症の理解」だけではなく、他の「こころとからだのしくみ」の科目、領域「人間と社会」「介護」の授業を担当している講師で科目連絡会議を実施し、授業の実際や担当講師の意見を集約し、総合的な学びとなる取り組みをおこなっている。

また、3年制課程（昼間部・夜間部）では2年次後半より「卒業研究」を取り入れている。「卒業研究」では介護現場での体験を踏まえたグループ学習を実施している。その中で、認知症高齢者の支援に対する研究が毎年多くおこなわれている。学校での授業での学び、介護実習での学び、卒業研究での学びが結びつくことで、より深い理解となっている。なお、「卒業研究」はPDCAのサイクルを学生が回すことで、これまでの学びの集大成を作り上げていくことである。

その他、「地域活動支援プログラム」等において学内にある「熟年者サロン」を活用した体験型の学びを実施している。「熟年者サロン」の利用者は地域の高齢者であるが、認知症高齢者の割合は多くはない。一方で介護実習において学生は多くの認知症高齢者との関わりを持つことになる。このような多様な高齢者と触れ合うことが、認知症の理解を一層深めるものと思料している。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

科目ごとの担当講師による「科目連絡会」をおこない、包括的な教育内容となるように取り組んでいる。卒業研究を認知症の学びを深める機会として活用している。

<p>基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育</p> <p>【必須・他から2項目選択】</p>
<p>【選択①】 4-④ 認知症の種別・特性を理解させるために、どのような実習演習教育をおこなっていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>本校の介護実習の流れは次のとおりである。</p> <p>実習Ⅰ（5日間・デイサービス等）→実習Ⅰ（2日間・訪問介護等）→実習Ⅱ（22日間・特別養護老人ホーム等）→実習Ⅱ（22日間・特別養護老人ホーム等）→実習Ⅰ（16日間・認知症グループホーム等）。各実習の前後には介護総合演習にてそれぞれの実習に応じた内容を取り入れている。また、「認知症の理解」については全ての学科で1年次ではなく2年次に授業を実施している。実習においても実習Ⅱの後半から認知症高齢者を対象に、その個別ケアを実施するための個々の生活リズムや個性を理解し、ケアプランの作成や介護過程の展開をおこなうものである。</p> <p>この学びの構成は各学科の学年目標に基づくものである。1年次は利用者及び介護者の生活を知る関わりの中で、コミュニケーション能力の向上に主眼を置いた教育内容となっている。1年次の学びを基礎として、2年次以降に認知症について本格的に学んでいく内容となっている。</p> <p>授業においても介護総合演習などの演習科目においては、実習内容とリンクしているものである。実際の授業においても、ロールプレイなどを取り入れた授業を展開している。</p> <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <p>特になし</p>

<p>参考資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校法人滋慶学園 教員研修規定 ・学部会議議事録 ・「教職員カウンセリング研修」案内

<p>基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育</p> <p>【必須・他から2項目選択】</p>
<p>【選択②】 4-⑤ 個別の心身状況に沿った介護を行うために、「生活支援技術」や「介護過程」等の専門科目において、どのようなアプローチ方法を教育していますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>領域「介護」のなかでの中核的な科目である「生活支援技術」については、単に技術を</p>

学ぶだけではなく、「なぜ、そうする必要があるのか」を事前に理解して臨むことが大切であるという観点で授業をおこなっている。実際に講義でそのポイントを理解したうえで、実技の授業をおこなっている。

「生活支援技術」に限らず「インフォームドコンセント」「利用者の自己決定」を常に意識することは基本であり、全ての授業にその観点を取り入れている。

指定科目以外の授業も同様で、学内の「熟年者サロン」を活用した「地域活動支援プログラム」では、地域の高齢者を対象に実地する機会となっており、利用者の価値観や生活の実際が学べる場を作り出している。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

「生活支援技術」等の実技の授業では「なぜ、それをおこなうのか」を理解したうえで、学生が授業に取り組んでいる。また、学内の「熟年者サロン」では日々「その人らしい生活」を体験できる場となっている。

【基準5】介護福祉士養成校の教員の資質向上

《概要の記述》

(500字以内)

研修については「研修は教員の授業内容・方法及びクラス運営方法を改善し向上させるとともに、マネジメント能力を含む指導力の習得、向上をさせるために行う。」と「学校法人滋慶学園教員研修規定」で規定されている。「研修は気づき」であるという学園の基本方針もあり、職員に常に研修の大切さを意識付けさせている。これに基づき、「クラス運営力および学生支援力をつけるもの」と「介護福祉士養成における専門的な知識を身に付ける研修」に分けて教職員を研修に参加させている。

教職員を参加させる研修は事前に翌年度の年間スケジュールを作成する際に決定している。介護福祉士養成施設協会主催のブロック研修会、全国教職員研修会には毎年、教職員を参加させている。

毎月の教職員全体会の他、月2回のペースで学部会をおこなっている。非常勤講師についても講師会議の他、科目連絡会や日常のコミュニケーションを図られる環境にある。精神面で課題がある学生については、相談室のカウンセラーからは個人情報に配慮した上で、学生支援のアドバイスを得ている。

参考資料

学校法人滋慶学園 教員研修規定

学部会議議事録

「教職員カウンセリング研修」案内

<p>【基準5】 介護福祉士養成校の教員の資質向上</p>
<p>【必須】 5-① 教員の研修計画書をどのように作成し推進していますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>研修については「学校法人滋慶学園教員研修規定」が定められている。「研修は教員の授業内容・方法及びクラス運営方法を改善し向上させるとともに、マネジメント能力を含む指導力の習得、向上をさせるために行う。」と規定している。また、この規定には「法人本部並びに学校は、教員の研修計画を策定、実施し、教員に研修を受ける機会を与えなければならない。」とも明記されている。</p> <p>本校ではこの規定に基づき、①「クラス運営力および学生支援力をつけるもの」、②「介護福祉士養成における専門的な知識を身に付ける研修」に分けて教職員を研修に参加させている。</p> <p>①においては一般社団法人滋慶教育科学研究所が主催する「教職員カウンセリング研修」に対象者を受講させている。研修の受講は学園本部から必須とされている。1年目の教職員を対象とした1次研修と2～3年目の教職員を対象とした2次研修があり、学生支援・指導に不可欠のカウンセリング力をつけるものである。</p> <p>②については、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会が主催する全国教職員研修会、関東信越ブロック教員研修会に教職員を参加させている。</p> <p>その他、姉妹校と合同で「担任研修」を毎年実施している（平成27年度は3回）。実施内容は担任のあり方、学生のモチベーション向上、授業内容の改善について等である。研修の計画は翌年度の事業計画を作成する際に、年間スケジュールに落とし込んでいる。受講させる教員もこれに基づき事前に決定している。</p> <p>学園グループおよび学校での研修前には事前に企画書を配信し、内容に加え、参加目的や目標を周知している。</p> <p>その他、公開授業を定期的に行っている。授業終了後に授業担当教員と見学した教員がディスカッションをおこなうことで授業内容の改善を図る機会となっている。</p> <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <p>学校法人及び学校で教職員に研修を受講させる規定を設けている。</p> <p>法人内で学生支援・指導、クラス運営、授業料向上などの研修が実施できる体制にある。</p>

<p>【基準5】 介護福祉士養成校の教員の資質向上</p>
<p>【選択①】 5-② 介護福祉士養成施設協会の研修会、関連学会、職能団体の研修会等へ参加しやすくするために、どのような体制をとっていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>介護福祉士養成施設協会主催のブロック研修会、全国教職員研修会については、教育内</p>

容の改善（カリキュラム、授業内容、授業方法、実習教育のあり方など）をおこなっていくために参加を奨励しており、毎年、教職員を参加させている。「研修は気づき」であるという学園の基本方針もあり、職員に常に研修の大切さを意識付けさせている。

本校では学部制をとっており、介護福祉士養成の学科（介護福祉士科（昼間部）、介護福祉士科（夜間部）、介護福祉士実践科）はケアワーク学部のなかに位置づけ、運営している。学部長および教務主任が各学科を総体的に把握するようにしている。学科単独では研修による教職員の不在が学科運営に支障がでるケースが想定されるが、学部での運営により互いに教職員がサポートすることで教職員が研修に参加しやすい体制となっている。

多くの非常勤講師が介護現場にて現役で活躍していることから、常勤教職員とのコミュニケーションを図り、そのなかで現場の最新情報を得ている。

また、本校の教務主任は厚生労働省における介護福祉士養成について永年アドバイスをしておこなっており、このことから最新の流れを把握できている。

その他、特記事項として、平成27年度に都内で開催された介護福祉士養成施設協会の全国教職員研修会は本校の教職員が運営に大きく携わり、研修会の成功に貢献できた。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

研修への参加を推奨しており、研修参加時のフォロー体制ができています。

<p>【基準5】 介護福祉士養成校の教員の資質向上</p>
<p>【選択②】 5-④ 教育方法や学生指導において、教員間で育て合い、サポートし合う体制をそのようにとっていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>毎月、第1月曜日に教職員の全体会をおこなっている。ここで広報・教育・就職について教職員全員が情報を共有している（広報についても本校では入学前教育として教育活動に位置づけている）。</p> <p>また、学部ごとに月2回のペースで学部会を開催している。この会議では、介護福祉士養成学科の学生についてより密に教員間での情報を共有している。課題や問題がある学科、学年、クラスまたは個々の学生についてケアワーク学部教職員全員でシェアし、課題や問題を教職員個人の責任とはせず、学部で問題解決をおこなう方針をとっている。具体的には授業の展開方法や指導法、学生やクラスの特徴を踏まえて学生のモチベーションが上がる取り組み、授業や実習で問題がある学生の対処法、病気や生活歴等から休学や退学が見込まれる学生への対応等と多岐におよぶ。各教員へのアドバイスの他、必要に応じて他の教職員がサポートをおこなう方針をとっている。</p> <p>非常勤講師についても年2回の講師会議を実施し、学校の方針や学生状況を共有している。それ以外にも月1回程度のペースで学部内の科目連絡会を開催し、非常勤講師とコミュニケーションを図っている。このことで常勤教職員と非常勤講師双方で学生情報を</p>

共有しているとともに、授業の改善点等を話し合える場を設けている。また、非常勤講師とは職員室内で常にコミュニケーションがとれる環境にある。

精神面で課題がある学生については、学生相談室の活用を推奨している。相談室のカウンセラーからは個人情報に配慮した上で、学生支援のアドバイスを得ている。

定期的な会議等は当然重視しているが、教育の現場では日々、問題等が発生するものである。そのためには、教職員が日頃からコミュニケーションを取ることと、問題を隠さずにオープンにしていく環境が重要である。学園の基本方針にも「問題があることは問題ではない」とあり、この考えを日常的に実践している。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

定期的な会議で学生情報等の共有をおこなっている。また、日常的にも非常勤講師を含めコミュニケーションをとれる環境を構築している。

【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

《概要の記述》

(500字以内)

建学の理念の1つとして「人間教育」を掲げている。人間教育は「いかに技術的に優れていても人間性に欠けていたら決して信頼される人間にはなれない」との考えに基づいている。また、「職業人教育を通して社会に貢献する」というミッションを掲げ、教職員がこの考えに沿って活動している。専門職業人として就職への自覚や意欲を持たせる教育は常に実践している。

教育は在学中だけではなく、入学前と卒業後も合わせたフロー教育を大切にしている。

PCP 教育システムと定義し入学前 (Pre-College) → 在学中 (College) → 卒業後 (Post-College) の3つの時期を捉えて教育を実施することがキャリア形成に繋がると考えている。

授業においても「プロ養成講座」等でキャリア教育を取り入れた内容をおこなっている。授業で卒業生の協力を得ることも可能であり、また、常勤教職員、非常勤講師のなかに卒業生教員が増えたこともキャリア教育を具現化できている。

参考資料

滋慶学園キャリア教育ロードマップ (該当箇所)

教育指導要領、学生便覧 (該当箇所)

<p>【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育</p>
<p>【必須】 6-①資格取得後のキャリア形成について、どのように授業に取り入れていま すか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》 「滋慶学園キャリア教育ロードマップ」において本学園が取り組むキャリア教育が明確に示されている。このなかで、キャリアとは「生涯における一連の生き方」、キャリア教育とは「自立や仕事に必要な力の基盤を育てる」、職業教育とは「その仕事をするための知識・技能・態度を育成する」とことと定義している。 教育は在学中におこなうものだけではなく、フローでの教育を大切にしている。PCP 教育システムと定義し入学前 (Pre-College) →在学中 (College) →卒業後 (Post-College) の3つの時期を捉えて教育を実施することがキャリア形成に繋がると考えている。特に授業開始からのキャリア教育に絞れば、マネジメント力を身につけることが焦点となる。マネジメント力は「セルフマネジメント力」「チーム協働のマネジメント力」「プロジェクト遂行のマネジメント力」に分類でき、「リーダーシップ」「フォロワーシップ」「フェローシップ」を育むことが重要である。 これらは入学前の「入学前教育」、入学直後の「導入教育」、担任が受け持つ「プロ養成講座」、地域の高齢者との関わりから学ぶ「熟年者サロン」、グループ学習である「卒業研究」等に取り込んでおこなっている。また、オープンキャンパスでの学生スタッフ等でサービスマインドを学ぶこともこれらの力を養える機会を得られる。また、全ての学生に「学習ポートフォリオ」を作成させている。これは学習活動における履歴・成果物・その他の情報が一元化されたものである。 前述の「プロ養成講座」では適宜、卒業生を招いて学生へキャリアプランへの意識を持たせる授業を実施している。また、平成元年に開校して多くの卒業生を排出したことにより、常勤教職員、非常勤講師のなかでの卒業生教員が増えてきている。授業や日常の学生との関わりにおいても学生にとっての良い指標となっている。 また、毎年、江戸川区内の高齢者施の連合会に協力し、就職セミナーに参加することでキャリアプランを確認できる場を設けている。 《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》 「滋慶学園キャリア教育ロードマップ」において取り組むべきキャリア教育が明確に示されている。学びがキャリア形成に結びつく科目が設定されている。</p>

<p>【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育</p>
<p>【選択①】 6-③ 介護福祉士を担う専門職の土台となる、社会人としての教養・一般常識・マナー等をどのように伝えていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》 本校の建学の理念として「実学教育」「人間教育」「国際教育」を掲げている。その人間</p>

教育は「いかに技術的に優れていても人間性に欠けていたら決して信頼される人間にはなれない」との考えに基づいている。学校では各所に「今日も笑顔であいさつを」の看板を設置している。人間教育のファーストステップはしっかりと学生自身からあいさつができることである。そのために、まず教職員が学生に挨拶をすることから始めている。また、クラスで清掃当番を決めて学生自らが授業終了後に掃除をおこなっている。挨拶と掃除がしっかりとできることが福祉職になる第一歩であると考えている。

担任が担当する授業として「プロ養成講座」がある。科目概要は「社会人として必要な知識・技術・情報を習得し、自立した職業人になれるためのスキルを高める」となっている。日々、学生支援や指導に関わる担任が学生のモチベーションのサイクル等を鑑みて授業を構築している。

専門職としての品位ある言葉については、日々の学生との関わりでも指導している。授業のなかでも「生活支援技術」や実習前の「介護総合演習」では実際の現場や利用者を想定しての学びをおこなっている。

学内の「熟年者サロン」は地域の高齢者との関わりを通じて状況に応じたコミュニケーションを学ぶ機会となっている。高齢者への話しかけでは相手を敬う話し方を実践できる場となり、また、高齢者の生活背景、価値観、文化等も直接に学べるものである。

その他、人間と社会の領域の選択科目に「生活文化論」を設けてある。内容は家族・福祉・衣食住に関する知識と技術を修得し、介護福祉士として必要な生活文化を学ぶ内容である。

指定科目以外でも科目として「コミュニケーションスキルアップ」（対人援助職として必要な、聴く・話す・書くなどのコミュニケーション技術を修得する）、「おもてなしマスター検定」（ゲストの要求を超えた満足を生み出すおもてなしの基本を理解する）等を取り入れている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》
「人間教育」を重視して、挨拶から教育をおこなっている。
担任の授業（プロ養成講座）で社会人の基礎力を身につける取り組みをおこなっている。
「熟年者サロン」の活用や、独自科目を取り入れている。

【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

【選択②】 6-④ 就職への自覚や意欲を持たせる教育を、どのように行っていますか。
(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

本校では教育システムとして PCP 教育システム（Pre-College → College → Post-College）を採用している。在学中だけではなく、入学前から卒業後までフローで教育を捉えている。また、卒業時に学生が修得している知識・技術の水準を文章化した「教育目標」、卒業後5年程度の到達目標を文章化した「養成目的」を掲げ、また社会や業界

の変化に応じて見直している。また、学園としても「職業人教育を通して社会に貢献する」というミッションを掲げ、教職員がこの考えに沿って活動している。このなかで、専門職業人として就職への自覚や意欲を持たせる教育は常に実践している。

オープンキャンパスでの体験授業、入学予定者が入学前におこなう「入学前教育」の内容も介護福祉士の魅力を伝え、職業への憧れを伝える内容となっている。これは、入学直後から始まる「導入教育」につながっていく。

実際の授業でも1年次から卒業年次までの「プロ養成講座」の授業において就職への意識や意欲を育む内容が随時実施される。そのなかでは卒業生を授業に招いて仕事の体験談や今後の夢などを語ってもらうこともおこなっている。プロ養成講座ではキャリアセンターの職員も授業に入ることがあり、介護の専門職や担任とは違った採用する側からの視点で学生に話すことで、学生が福祉業界から期待されている実情を伝え、就職へのモチベーション向上を図っている。

その他、「専攻別プログラム」「卒業研究」の授業でも現場との関わりを持つことから、就職意欲の向上につなげていくことが可能である。

また、非常勤講師の多くが現場で活躍している。そのなかには本校の卒業生も含まれている。授業や授業以外での学生との関わりの中で、教員の現場での経験や体験が伝えられている。特に卒業生講師は自分の学生時代の経験を踏まえて学生に話すことができるので非常に効果的であると考えている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

カリキュラムのなかに就職への意欲を持たせる授業を組み入れている。

卒業生講等が学生に現場経験を伝えられる環境にある。

【基準7】介護福祉士の実習における実習先との連携

《概要の記述》

(500字以内)

実習オリエンテーションについては学内では実施していないが、実習ごとに学生個人が各施設・事業所で実施している。教員は学生より実施状況の報告をうけ、必要な指導をおこなっている。新規の実習先については実習開始前に専任教員が事前に訪問し、実習指導者に実習目的・目標・内容などを説明し、学生への指導が円滑かつ効果的になるように取り組んでいる。

実習巡回指導については学部全体で取り組んでいる。巡回指導教員が施設・事業所の実習指導者に連絡を取り、十分な時間をかけ、学生および実習指導者と面談している。特定の課題がある学生の場合は、実習開始前に訪問し、その課題・問題について説明し、配慮して欲しいところ等を伝えている。

学生の実習先選定については、担任1人ではなく学部において学生の特性と施設や実習指導者の特色を鑑みて決めている。

実習終了後には対象学生全員について担任を中心に個別面談をおこなっている。福祉現

場へのインターンシップは実施していないが、授業や学内施設を活用して同様の効果を得ている。

参考資料

実習巡回マニュアル
実習日誌
教育指導要領、学生便覧

【基準7】介護福祉士の実習における実習先との連携

【必須】7-①実習に向けての事前準備と実習後のフィードバックを、どのように行っていますか。
(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

実習は学校で学んだ知識・技術を現場で実践して学び、その体験を経験化することで介護福祉士として要求される力を身につけるものであり、介護福祉士になるために不可欠な学びである。しかし、最近の学生状況を鑑みるに、介護に関する知識や技術だけでなく、コミュニケーション力に課題が多い学生が増えてきている。ケースによっては精神的なサポートが必要な場合がある。

このようななかで、実習を修了させるためには実習前、実習後の取り組みだけではなく、在学中の教育フローを鑑みて適切な時期や方法をとっていくことが重要である。勿論、実習前と実習後のプログラムは特に重要であることは変わらない。

実習前教育については「介護総合演習」のなかで実施している。介護総合演習の授業は実習を踏まえて実践的な内容であることが求められており、本校の授業もそのように実施している。実習が「実習Ⅰ」なのか「実習Ⅱ」であるのか、対象の施設・事業所が「通所」「訪問」「入所」のいずれに該当するのかで、その利用者像や生活課題を考えさせて授業をおこなっている。ロールプレイ演習も必要に応じて取り入れているが、より大切なことは、実習の内容と目的を学生に理解させ、どのような学びをするのかを踏まえて目標を設定させることを重要視している。実習の目標設定を苦手とする学生が増えてきており、必要に応じて授業以外での個別指導を「介護総合演習」の担当教員だけでなく学部の教職員が協力しておこなっている。

実習オリエンテーションについては学内では実施していないが、実習ごとに学生個人が各施設・事業所で実施している。教員は学生より実施状況の報告をうけ、必要な指導をおこなっている。

実習報告会については実習終了後の「介護総合演習」で効果を鑑みて、グループまたはクラス全体での報告をおこなっている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

特になし

<p>【基準7】 介護福祉士の実習における実習先との連携</p>
<p>【選択①】 7-② 実習巡回時に実習指導者と十分なカンファレンスの時間を取るために、どのような働きかけをしていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>実習施設については多くの施設・事業所がこれまで本校の実習を受け入れた経験があり、本校の考え方や実習目標や実習時間について理解があると考えている。しかし、毎年、学生の実習教育内容や交通等の利便性を鑑みて、新しい実習先も増やしている。</p> <p>新規の実習先については実習開始前に専任教員が事前に訪問し、実習指導者に実習目的・目標・内容などを説明し、学生への指導が円滑かつ効果的になるように取り組んでいる。また、この際には実習指導者だけでなく、施設長等にも介護福祉士養成における教育を担っていただくことを理解して頂くようにしている。</p> <p>通常は、実習巡回指導教員が施設・事業所の実習指導者に連絡を取り、巡回指導をおこなっている。実習先では通常1時間程度の時間をかけ、学生および実習指導者と面談している。学生の状況によっては更に時間をかけるケースもある。なお、実習において特定の課題がある学生の場合は、実習開始前に訪問し、その課題・問題について説明し、配慮して欲しいところ等を伝えている。</p> <p>実習巡回指導については学科単独ではなく、学部全体で取り組んでいる。学部の専任教員だけではなく、非常勤講師も活用している。そのことで教員の実習巡回先数が過多になることを防ぎ、実習指導者との情報共有や学生指導に十分な時間を充当することにつながっている。勿論、該当学科以外の専任、非常勤講師においても多くの教員が授業で学生と関わりをもっており、それ以外にも日常の情報共有や学部会議等で学生状況を把握している。</p> <p>指導内容については教員個人の独断的な判断にならないように「実習巡回マニュアル」を基準としている。</p> <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <p>学科単独ではなく、学部全体を巻き込んだ実習巡回指導体制を組んでいる。</p> <p>大きな課題がある学生については、事前に実習指導者と打合せを実施している。</p>

<p>【選択②】 7-③ 本人の適性に基づいた実習が行えるようにするために、どのような体制をとっていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>実習において学生をどの施設・事業所に配置するかは大切なことである。しかし、本校では実習先の選定および配置については学生の個別希望はとっていない。</p> <p>学生の実習先選定については勿論、通勤時間を配慮している。原則として自宅から1時間以内の実習先を選んでいる。しかし、単純に距離だけで決めるのではなく、学生の特</p>

性と施設や実習指導者の特色を鑑みて決めている。アナログではあるが、例えば、実習指導者が指導的傾向なのか支援的傾向なのか、精神的に課題を抱えた学生への理解や対応が可能であるのか等を検討している。

実習先の決定については、担任1人が決めるのではなく、学部で会議を設けておこなっている。実習巡回指導等で得た、施設・事業所や実習指導者の状況をフィードバックしている。また、必要に応じて非常勤講師からも情報を得ている。

実習終了後には対象学生全員について担任を中心に個別面談をおこなっている。面談では個別に実習での課題を確認し、今後の学習についてモチベーションが向上するように取り組んでいる。

現在、福祉現場へのインターンシップは実施していないが、「専攻別プログラム」や学内の「熟年者サロン」の活用等で、福祉現場や地域の高齢者を理解する取り組みをおこなっている、これらがインターンシップと同様な効果があると考えている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》
学生個々の適性を鑑みて実習配置をおこなっている。

【基準8】介護福祉士の専門的力量的向上

《概要の記述》 (500字以内)

本校の教育システムである「LT2教育システム」(LOOK(見学学習)→TRY(体験学習)→LISTEN(講義)→THINK(研究)の学習の流れ)の集大成とPDCAのサイクルを学生が回す「卒業研究」を取り入れている。在学中だけでなく卒業後も継続して実証研究していくことを奨励している。

毎年、姉妹校と共同で「日本の福祉現場力を高める研究大会」を開催・運営し、卒業生に学びの機会を提供している。同窓会については直近の卒業生を対象に実施し、最新の福祉の知識や仕事へのモチベーションが高まる内容等を取り入れている。

「生涯就職支援システム」を掲げており、キャリアセンターが主管し、いつでも再就職等の相談ができる体制をとっている。

社会福祉士養成の通信課程を開講しており、人数は多くはないが、介護福祉士養成学科の卒業生がキャリアアップを目的として受講している。

参考資料

教育指導要領、学生便覧

「日本の福祉現場力を高める研究大会」の関連資料

社会福祉士通信課程の募集要項

<p>【基準 8】 介護福祉士の専門的力量的向上</p>
<p>【必須】 8-① 卒業後も自己研鑽し継続的な学習に取り組む意欲を持ち続けるために在学中にどのような教育を行っていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》 本校の教育システムである「LT2教育システム」(LOOK(見学学習)→TRY(体験学習)→LISTEN(講義)→THINK(研究)の学習の流れ)の集大成として「卒業研究」を取り入れている。「卒業研究」はこれまでの学習や実習から学んだことを踏まえてテーマを設定し、PDCAのサイクルを学生が回すことである。卒業研究は完成時で終了ではなく、卒業後も継続して実証研究していくことを奨励している。 本校では毎年、姉妹校と共同で「日本の福祉現場力を高める研究大会」を開催・運営している。平成27年2月には「介護がデザインする未来の社会」～一人ひとりの人生をコーディネートしていくには?～をテーマに第8回大会がおこなわれた。この大会は福祉の現場を担う若手人材に向けたもので、本校の卒業生も多数参加して研鑽の機会となった。 同窓会については直近の卒業生を対象に実施している。懇親を深める内容だけでなく、最新の福祉の知識や仕事へのモチベーションが高まる内容等を取り入れている。今後は同窓会組織の再構築や活動の拡充が必要と考える。 《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》 「日本の福祉現場力を高める研究大会」を開催・運営し、卒業生へ研鑽の機会を提供している。 同窓会活動の拡充がこれからの課題である。</p>

<p>【基準 8】 介護福祉士の専門的力量的向上</p>
<p>【選択①】 8-② 離職率防止を図るために、卒業生に対してどのような相談受体制を整えていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》 本校は「生涯就職支援システム」を掲げており、卒業生はいつでも再就職等の相談を学校にすることができる。この担当はキャリアセンターであり、面談や電話相談を通じて、卒業生個々の事情を聴き、アドバイスをおこない、必要に応じて施設・事業所等への橋渡しをおこなっている。 個別の相談記録は作成しているが、個別性が高いこと及び個人情報保護の観点から、必要に応じて学内関係者のみが閲覧できるようにしている。 なお、介護福祉士養成学科の卒業生は卒業後に学校に顔を出す帰属意識が高い者が多く、キャリアセンター以外にも情報が収集できる環境にある。 《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》 「生涯就職支援システム」を掲げ、担当部署も決まっている。</p>

【基準8】 介護福祉士の専門的力量的向上

【選択②】 8-⑤ リカレント教育体制が整えられていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

学校全体では社会人対象の学校もあることから入学者の6割強が社会人（高校新卒以外）となっている。介護福祉士養成の学科においても2年制の介護福祉士実践科は学生の半数以上は社会人である。また、介護福祉士実践科においては職業訓練の学生の受け入れもおこなっている。学校としてはこれまでも社会人層と高校新卒の学生が互いに学ぶ環境にあり、社会人受け入れについては特段の問題はない。

本校では社会福祉士養成の通信課程を開講しており、介護福祉士養成学科の卒業生も毎年、数名は申し込みがあり受講している。福祉職としてのステップアップを理由としたケースが多い。

今後、リカレント教育としてどのような内容のものを実施していくかは検討する必要がある。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

リカレント教育の充実について検討していく必要がある。

専修学校職業実践専門課程（介護分野）

第三者評価試行

第三者評価報告書

東京福祉専門学校

平成 28 年 2 月 8 日

目次

1. 各基準の評価結果

- 基準 1 教育理念
- 基準 2 学校運営
- 基準 3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）
- 基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育
- 基準 5 介護福祉士養成校の教員の資質向上
- 基準 6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育
- 基準 7 介護福祉士の実習における実習先との連携
- 基準 8 介護福祉士の専門的力量的向上
- 基準 9 学生の募集と受け入れ
- 基準 10 内部質保証

2. 異議申立ておよびその対応

基準3 介護福祉士の職業能力発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

総評

卒業時到達すべき目標（厚生労働省で示す資格取得時の目標11項目）をそのまま加工しないで学生に提示していると言う事ではなく、学校独自の「養成目的」と「教育目標」を設定しそれらを時代の変化に合わせて必要に応じて見直しながら卒業時に修得すべき知識や技術等として学生便覧等の配布物として提示している。また、カリキュラムの編成においては卒業時の到達目標から出発しているため、全体としてこれに沿ったものである事がわかる。

そのポイントだけではなく、学園全体で大切にしている建学の精神を基本理念として大切にしている事が良くわかった。「実学教育」「人間教育」「国際教育」を3つの柱として、学内への掲示、学生募集パンフレットへの記載など学生への提示と、教職員研修で教職員に対してこれらの基本理念を繰り返して示す事によってそれを実現しようとしている。

また、高齢者サロンの実施も他に類似のものを見ない取り組みと考えられる。地域の高齢者に参加してもらいながら楽しく生きがい作りの活動を通して学生たちの現場対応力もまた育成されるシステムは特筆する内容であろう。特にグループ校から、美容専攻の学生たち、健康体育専攻の学生たちによる異分野のプログラムを実施する力がある事は他にない強みだと考えられる。

必須3-①	養成校の卒業時到達目標に沿った知識・技術の習得ができ、学習成果を確認できる体制をどの様に作っていますか。
評定	3
<p>評価する点</p> <p>建学の精神は滋慶学園グループ校全体で共有している学園の基本理念であり、それは印刷物、掲示物、教員研修会など多くの場面でまず確認されているようである。それに加えて国の定める介護福祉士の到達目標が教育システムや教育スケジュール、教科目標の作成にも反映させて計画策定がされている。</p> <p>立ち返ることのできる所があるのはそこに群れる人々にとって大変安心感を与えるものであり、想定外の事が起きた時も腰を据えて事に当たる事が出来るのではないかとと思われる。</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>教育指導要領を毎年見直しているため、教育ノウハウの蓄積と次回への反映が可能となっている。またそれに合わせて教育計画全般も見直されていて、最終的には学生便覧で学生に伝達する事になる。</p> <p>学生便覧は単に配布するだけでなく新入生には最初のオリエンテーション時に、在校生には学年はじめのガイダンスで時間をかけて説明し、理解を得るように努めている。</p>	

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
学園全体の目標を大切にしながら学内の最適計画を実施するに当たり、そこにコンフリクトがあった時の対応が個人の力量だけにまかされてしまう懸念が無いわけではない。しかし現実にはこのような事は問題になっていない。	

選択3-②	養成校の卒業時到達目標を達成するためにどのようなカリキュラムを作りそれをどのように授業展開していますか。
評定	3
評価する点	
卒業後5年後程度を見据えた「養成目的」と卒業時の到達目標を示す「教育目標」の2つを指針として持っていて、先を見通した教育プロセスを共有しやすくしている。特に卒業時の姿からさかのぼって教育プロセスを作り上げ、同時に卒業時の姿を出発点としてその後の事を考えている点で、座標軸が明確になっている、と言って差し支えない。	
特に優れた点	
介護福祉科においては独自科目として「社会人基礎講座」「卒業研究」「プロ養成科目」「おもてなしマスター検定」「福祉英語」などを設けていることや、高齢者サロンへの学生の関わりをじっくり行なえている事が他ではまねのできない点であると考えられる。学生たちはこれらを通して専門科目の深堀だけではなく、周辺事項について、あるいは自らの人間性について更に広く学ぶことのできる状況である。	
更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
介護福祉実践科のカリキュラムはかなり密度の濃いものになっているがその中でも補講、高齢者サロンへのコミット、実習等の追加学修をこなしている。時間の使い方が相当工夫されているが、現実的な制限もある中で更に学修内容の範囲を広げることと、一つ一つをしっかりと身につける事の両方に努めてほしい。	

選択3-⑥	介護福祉士の職業能力発揮・伸長のために特色ある独自の取り組みとしてどのような事を行ってなっていますか。
評定	3
評価する点	
前期、後期の2期制を取りながら、それを更に区切って4期制に近い枠組みを設けている。それにより学生にとっての目標がより近いところになるため、目標達成がしやすい状況を作っている。	
特に優れた点	
授業にはコマシラバスを取り入れていて、その単元で身につけておくべきことが極めて明示的に示されている。また必ず小テストが実施される事になっているため、その授業のポイントがどこにあったのかが授業時間内に確認できる事になる。	

<p>更にそれらの繰り返しが最終評価の一部ともなっているため、学期を通しての学修評価になっている。最終テストや出席だけで決まる評価よりも、学修の状況により則した評価になっている。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>コマシラバスになじまない学習内容や、小テストには依らない評価の内容についてはそれぞれの教員の努力で補っているようである。これをさらに向上させるように努めてもらいたいとは言えないものの、教員の人間性の伝達や昨日今日に発生しているオンタイムな教育内容も現在同様に大切にしながら続けていきたい。</p>

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

<p>総評</p> <p>認知症の理解は一つの科目であるため、他の授業と同様にコマシラバスを作成し、さらに授業の度に小テストを実施している。</p> <p>それに加えて認知症への理解は他の科目との連携も大切であると捉えていて、講師間の科目連絡会議を実施しながら認知症理解を科目の壁を越えた形で図れるように努めている。</p> <p>コミュニケーション能力の伸長に資するために独自科目として「コミュニケーションスキル」を設けている。これは若い学年で学んでいる事である。そこでは例えば「施設内で職員さんが『ちょっとまって』という言葉をよく発しているがそれをどう思うか、もし問題があるとすればどのような解決方法が考えられるか」などのテーマを用いて疑似体験的な学修も繰り返している。そして学年が上がって実習に行くような時にその学びを更に進めてゆく事につなげている。</p>

<p>必須4-①</p>	<p>認知症の基礎的・基本的知識を習得させるためにどのような教育を行なっていますか。</p>
<p>評価</p>	<p>2</p>
<p>評価する点</p> <p>認知症の理解で求められている30コマを「認知症を取り巻く状況」「医学的見地から見た認知症の基礎」「認知症に伴うこころとからだの変化と日常生活」「連携と協働」の領域に適切に配分してシラバスを組んでいる。</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>コマシラバスを用いているため、授業のやり方が最後まで学生と共有できている。授業の先が見えている事によって学生は安心感を持って授業内容に取り組むことが出来ている。</p> <p>また、この科目はそれだけが独立している正確ではないため、科目間の連携を促進させるためにも関連授業の講師と年に4回の会議を通して科目連携に努めている。</p>	

さらに3年制の学科では卒業研究を取り入れていて学修の集大成としているが、そこでも認知症を取り上げるケースが多い。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

授業の先が見えているがゆえに得られる安定感と、逆に体験的な学びや努力のプロセスの学習効果が測りにくくなっているかもしれない。認知症の高齢者と出会った時の、自分の心の状態やそれをどのように克服しようとしそして他者理解に向かって着実に動いている事（到達点ではなく）を評価しにくい状況を良く理解したうえで学生指導に努めているようである。

選4-④	認知症の種別。特性を理解させるために、どのような実習演習教育を行なっていますか。
------	--

評価	2
----	---

評価する点

実習での取り組みでは、認知症高齢者に特に焦点を当てた者は上位学年の後半の方に持ってくるようにしている。同じように座学においても認知症の理解は下位の学年で他の科目を十分にマスターした後に上位学年になってからの科目と位置づけている。認知症への対応は複合的総合的な視点と手法が求められるため、実力の向上を図った後に取り組みを持ってくるのは理にかなっている。

特に優れた点

認知症の理解では講義を行なうだけでなく、ロールプレイなどの疑似体験も行なっている。

また、1年時などは「認知症であることを理解する」よりも「人間をどう理解するか」に主眼を置いた学修を行なう。そして上位学年ではその延長として認知症の人を理解する事を学ぶようにしている。

更に実習指導者から評価をもらう際は、「実習評価表」としないで「到達目標確認票」としている。その理由は実習指導者に「評価」をお願いすると、評価慣れしていない指導者などが評価基準のぶれた結果だけを持ってくる事を防ぐためである。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

認知症に焦点を当てた実習指導についての記載はなかったが、カリキュラム全体の中でしっかり取り組んでいることを伺わせるヒヤリングであった。今後はタイトルに更に合致した記載を求めたいと考える。

選択4-⑤	個別の心身状況に沿った介護を行なうために「生活支援技術」や「介護過程」等の専門科目においてどのようなアプローチ方法を教育していますか。
-------	---

評価	3
----	---

<p>評価する点</p> <p>生活支援技術では方法論や手順を学ぶだけではなくその根拠について理解してゆくことが求められているが、講義と実技を組み合わせた中で根拠を学ぶ重要性を学生に伝え、理解を求めている。</p> <p>生活支援技術の授業だけでなく、その行為や処置の根拠をはっきりさせておくことと同時に利用者やご家族へのインフォームドコンセントや自己決定の機会を奪わないことなどを基本として教育している。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>高齢者サロンでの利用者さん達との交わりや実習での体験の中で上記根拠の大切さとインフォームドコンセントと自己決定の重要性を確認するように学生に求めている。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>学生に求めている事やそれが相当徹底している事は評価員には伝わってきているものの、自己評価所の記述ではそこが十二分に記載されていないきらいがある。取り組みについてもれなく記載することで学外への発信となるのでややもったいない感じを受けた。</p>

基準5 介護福祉士養成校の教員の資質向上

<p>総評</p> <p>学校法人滋慶学園の教員研修規定により、研修に対する学園の基本方針が明確になっている。「クラス運営力」「学生支援力」などの指導的分野と専門的な知識を身に付ける分野の研修に分け、常に研修の大切さを意識付けさせている。また、研修の年間スケジュールも作成されておりブロック研修や、全国教員研修会などの外部への研修の参加、内部では、教職員全体会や学部会が定例化され、専任講師だけでなく、非常勤講師についても研修や日常のコミュニケーションを図れる環境ができていると言える。</p>
--

<p>必須 5-①</p>	<p>教員の研修計画書をどのように作成し推進していますか。</p>
<p>評価</p>	<p>3</p>
<p>評価する点</p> <p>研修とは、「教員の質の改善と向上、指導力の習得をさせるために行う」と、研修規定が定められていること。</p> <p>研修内容が、指導的分野と専門的な知識の分野に分けられており、研修規定に基づき教職員を研修に参加させていること。</p> <p>一次研修と二次研修があり、学生支援、指導に不可欠なカウンセリング力も考慮されていること。</p>	
<p>特に優れた点</p>	

上記の研修は、教職員に対して平等にルールに沿って行われており、年間スケジュールも事前に決定し、研修参加者には研修前に企画書を配信している。その為、参加目的や目標が明確になっている。従って、授業計画や仕事の予定が立てやすいと考えられる。その他、姉妹校と合同での担任研修や、公開授業を定期的開催することで、授業内容の改善を図っていること。

更なる向上を期待する点（改善を要する点に対して）

特になし

選択 5-②	介護福祉士養成施設協会の研修会、関連学会、職能団体の研修会等へ参加しやすくするために、どのような体制をとっていますか。
-----------	---

評価	3
----	---

評価する点

「研修は気づき」であるという、学園の基本方針があり、職員に常に研修の大切さを意識付けさせており、介護福祉士養成施設協会の研修については、参加を奨励しており、毎年教職員を参加させていること。

平成 27 年度の全国教職員研修会では、運営に大きく携わっており、介護福祉士養成の教育の構築に努められた。

教職員のサポートでは、現場で働いている非常勤講師の力が大きい。その非常勤講師から、現場の最新情報を学ぶことで、学生に実習や就職に対するイメージづくりにもなっていること。

特に優れた点

研修参加による教職員の不在が学科運営に支障の出るケースが想定されるが、学部での運営により、互いに教職員がサポートすることで研修に参加しやすい体制を作っていること。これは研修に参加する側だけでなく、不在を支える側も参加の意義を理解していないとできないことと思われる。

更なる向上を期待する点（改善を要する点に対して）

特になし。

選択 5-④	教育方法や学生指導において、教員間で育て合い、サポートし合う体制をどのようにとっていますか。
-----------	--

評価	3
----	---

評価する点

教職員により毎月行われている全体会と学部ごとに行われる学部会では学生についての情報共有がより密に教員間で行われている。課題や問題がある場合は学部教職員全体でシェアし、個人の責任とはせず、学部で問題解決を行う方針を取っていること。

教職員全員が、学科を問わず学生に声掛け、挨拶をおこない日頃からコミュニケーション

ンを取ることを意識していること。そのことが学生からの信頼を得ることとなり、サポート体制に結びついていること。

特に優れた点

常勤教職員と非常勤講師双方での情報共有の為に講師会議、科目連絡会を開催して学校の方針や学生状況を共有し、情報共有の為にCカード（コミュニケーションカード）の活用で学校の方針や、学生状況の共有をしている。問題や課題が発生した場合は、学生相談室の活用をするなど、問題を隠さずオープンにしていく環境づくりも考えていること。

更なる向上を期待する点（改善を要する点に対して）

特になし

基準6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

総評

「人間教育」という明確な理念を掲げ、技術だけでなく信頼される人間になり、社会に貢献してゆく、という理念が明確になっている。

在学中だけでなく、卒業後も合わせたフロー教育を大切に、「Pre→在学中→Posuto」のキャリア教育を取り入れた授業で、卒業生の協力を得るなど一定の効果をあげていると思われる。

在学中に、マネジメント力を身につける教育を行うことで、介護福祉士の生きがい・やりがいを見出し、就職後も介護福祉士の本来の姿を見失わず、キャリア形成できる力が得られる。

必須 6-①	資格取得後のキャリア形成について、どのように授業に取り入れていますか。
評定	3

評価する点

「滋慶学園キャリア教育ロードマップ」において学園が取り組むキャリア教育が明確にされていること。

5年後どういう風になっているか、を念頭に教育を行っていること。

全ての学生に「学習ポートフォリオ」を作成させている。入学前より卒業まで、振り返りの意味で個々に学校生活を写真、コメントを計画的に残している。学んだ内容と共に就学中の宝となる、就職後も振り返ることができ、自信となっていくものである。

特に優れた点

PCP教育システムの定義をし、卒業後も含めた3つの時期を捉えて、教育をすることが、キャリア形成につながると考えていること。その中でもマネジメント力を身につける事に焦点を当てている。地域の高齢者とのかかわりから学ぶ「熟年者サロン」や卒業生を

招く「プロ養成講座」は学生にとっての良い指標となっている。
更なる向上を期待する点（改善を要する点に対して）
特になし

選択 6-③	介護福祉士を担う専門職の土台となり、社会人としての養育・一般常識・マナー等をどのように伝えていますか。
評定	3
評価する点	
<p>建学の理念として「実学教育」「人間教育」「国際教育」をかかげており、そのうちの「人間教育」では技術的に優れていても人間性に欠けていたら、決して信頼される人間にはなれない」との考えに基づき人間教育の第一歩を挨拶と掃除と考えていること。</p> <p>学校各所に「プロフェッショナルになるための3か条」の看板を設置しプロとしての日常の行動を意識付け、目標設定することの重要性を学んでいる。学生自らが授業終了後に掃除を行っていることで、現場のプロとしての役割を学んでいるであろう。</p> <p>担任が担当する授業の「プロ養成講座」では、自立した職業人になれるためのスキルを高める授業を構築している。</p>	
特に優れた点	
<p>学内で行われている「熟年者サロン」は地域の高齢者とのかかわりを通して状況に応じたコミュニケーションを学ぶ機会となっている。学生自身が企画し、実際に高齢者と関わることで収穫は大きいようで、他にも「おもてなしマスター検定」や、自分自身の身だしなみをチェックするために置かれた階段の等身大が表される鏡などは、様々な工夫の一つとして特筆すべきであろう。</p>	
更なる向上を期待する点（改善を要する点に対して）	
特になし。	

選択 6-④	就職への自覚や意欲を持たせる教育を、どのように行っていますか。
評定	3
評価する点	
<p>PCP教育システムでは、在学中だけでなく、入学前から卒業後までフローで教育を捉えている。卒業時の知識や技術水準を文章化した「教育目標」や卒業後5年程度の到達目標を文章化した「養成目的」を掲げ、社会や業界の変化に応じて見直しており、学園としても「職業人教育を通して社会に貢献する」というミッションを掲げ、教職員がこの考えに沿って活動する中で専門職業人として、就職への自覚や意欲を持たせる教育を常に実践していること。</p> <p>校舎内に就職確定者の掲示を実施しており、教職員間の共有だけでなく、全学生に周知</p>	

<p>することで、就職への意識づけとなっている。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>非常勤講師の多くが現場で活躍しており、その中には卒業生も含まれている。授業や授業以外での学生とのかかわりの中で、教員の現場での経験や体験が伝えられているが、その中でも特に卒業生講師は自分の学生時代の経験を踏まえて学生に話すことができるので、非常に効果的であると思われる。</p> <p>卒業研究</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点に対して）</p> <p>同窓会の在り方を検討する必要がある、毎年当年卒業生たちを集め同窓会を実施しているが、当年以前の卒業生たちの情報を求めていく必要があるのではと思われる。</p>

基準7 介護福祉士の実習における実習先との連携

<p>総評</p> <p>実習のオリエンテーションを学校では学生に対し行っていないので、学生は実習先の施設で実習指導者よりオリエンテーションを受けている。</p> <p>実習先の選定は担任教員のほか学部（介護福祉士科、介護福祉士実践科、介護福祉士夜間課程）として学生の適正と施設の特徴などを考慮して決めており、学生からの希望はとっていない。また、障害施設への実習は行っていない。</p> <p>実習施設への巡回指導は効果的に実施できるよう学部全体として取り組んでおり、十分な時間をかけて学生や実習指導者と面談している。</p> <p>担任教員は学生からの実習日誌等により報告を受け、終了後には個別面談して必要な指導を行っている。</p>

<p>必須7ー①</p>	<p>実習に向けての事前準備と実習後のフィードバックをどのように行っていますか。</p>
<p>評定</p>	<p>2</p>
<p>評価する点</p> <p>学生への実習前教育は「介護総合演習」の中で実施しており、実習が「実習Ⅰ」又は「実習Ⅱ」であるのか、対象施設の種別に応じてその利用者像や生活課題を考えさせ、ロールプレイ演習も取り入れて授業を行っていること。</p> <p>また、学校では実践的な教育は不可欠として学生のコミュニケーション力をつけるために「今日も笑顔であいさつを」をモットーとして教職員と学生が実践しており、学内のほか実習施設に向向いても実践していることは利用者との人間関係の構築に好印象を与えている。学生に対し身だしなみにも気を付けるよう指導していることは人格形成に大事なことである。</p>	
<p>特に優れた点</p>	

学生に実習の内容と目的を理解させるために実習の目的設定を苦手とする学生に対しては、必要に応じて授業以外での個別指導を担当教員のほか学部の教員が協力して行っていること。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

実習先の選定に際しては、学生の士気を高めるために希望も把握して決めることを検討されたい。

選択 7-②	実習巡回時に実習指導者と十分なカンファレンスの時間を取るためにどのような働きかけをしていますか。
評定	2

評価する点

実習巡回指導教員が施設・事業所の実習指導者に事前に連絡をとり、学生及び実習指導者に1時間程度をかけて面談しているが、実習において特定の課題がある学生の場合は、実習開始前に訪問して課題や問題を説明し配慮して欲しい点等を連絡していること。

実習巡回指導については、学部全体で取り組んでおり専任教員のほか非常勤講師も活用して教員の巡回数が過多になることを防ぐことにより実習指導者との情報共有や学生指導に十分な時間を充てることできるように取り組んでいること。

なお、巡回指導内容は教員の独断的な判断にならないよう「実習巡回マニュアル」を基準として行っている。

特に優れた点

実習巡回指導に当たっては、学部全体（3学科）で指導体制を組んでいることと、特に問題のある学生については、事前に実習巡回指導員が施設に出向いて実習指導者と打合せを行っていること。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

選択 7-③	本人の適正に基づいた実習が行えるようにするために、どのような体制をとっていますか。
評定	3

評価する点

実習施設の選定は、学生の自宅から実習施設までの通勤時間を1時間以内としていることのほか学生の特性と施設や実習指導者の特色を勘案して決めていること。

実習先の決定は担当教員だけでなく学部全体の会議により巡回指導等で得た施設や実習指導者の状況等を踏まえて決めていること。

また、実習終了後は担任教員を中心に個別面談を行い実習での課題を確認して、今後の学習に取り組んでいること。

特に優れた点

福祉現場へのインターンシップは実施していないが、学内に「熟年者サロン」を開設して学生による企画で地域の高齢者等とかるた大会、輪投げ大会などのゲームや花の飾りつけなどを行って交流を図ることにより福祉現場や地域の高齢者等を理解する取組みを行っていることは学内において福祉の現場を体験できコミュニケーションなどの実践力をつけているのでインターンシップと同様の効果をもたらしていること。

更に向を期待する点（改善を要する点も含めて）

学生との面談において実習施設を決める時には卒後の進路に関わることなので希望を取ってほしい旨の意見があったので、実習施設の決定に際しては学生の士気を高めるために希望を把握して決めることを検討されたい。

基準8 介護福祉士の専門的力量的向上

総評

教育システムとして「LT2教育システム」〔LOOK（見学学習）⇒（TRY（体験学習）⇒LISTEN（講義）⇒THINK（研究）〕の集大成とPDCAサイクルを学生による「卒業研究」を取り入れて成果を出しており、卒業後も継続して実証研究することを奨励している。

また、姉妹校と共同で「日本の福祉現場力を高める研究大会」を開催して卒業生に学びの機会を与えており、卒業生も多数参加している。

同窓会については卒業年次の人に対してキャリアアップし続けることができるように最新の福祉の知識などを取り入れて学ぶ機会を提供していること。

卒業生には生涯就職支援システムを整えていつでも再就職等の相談できる体制を取っており卒業後もキャリアアップするために支援している。

本校では社会福祉士養成の通信課程も開講しており、介護福祉士養成学科の卒業生がキャリアアップを目的に受講している。

必須8—①	卒業後も自己研鑽し継続的な学習に取り組む意欲を持ち続けるために在学中にどのような教育を行っていますか。
評定	3
<p>評価する点</p> <p>教育システムである「LT2教育システム」の集大成として「卒業研究」（4～5人によるグループ研究）を取り入れており、卒業後も今まで学んだことを踏まえてテーマを設定してPDCAサイクルを学生が回して問題を解決する力をつけるようにしていること。</p> <p>この卒業研究は学生に卒後も継続して実証研究していくことを奨励しており、卒業生に研鑽の機会を提供している。</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>毎年、姉妹校と共同でテーマを決めて「日本の福祉現場力を高める研究大会」を開催・運営し、卒業生にも研鑽の機会を提供していること。</p>	

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
同窓会活動は直近卒業生以外の者も対象とするよう組織の見直しを検討されたいことと「日本の福祉現場力を高める研究大会」を益々発展させることを期待する。	

選択 8-②	離職防止を図るために、卒業生に対してどのような相談受理体制を整えていますか。
評価	2
評価する点	
<p>学校では「生涯就職支援システム」を整えており、学内のキャリアセンターにおいて卒業生はいつでも再就職等の相談を面談や電話で学校にすることができる体制になっていること。学校では相談内容に応じて施設や事業所等への橋渡しを行い離職防止に努めていること。</p> <p>なお、学校では相談記録を作成しているが、個人情報保護の観点から必要に応じて学内関係者のみが閲覧できるようにしている。</p>	
特に優れた点	
キャリアセンターを設置して学生や卒業生に対する就職や転職等の相談支援体制を整えて離職防止等に繋げていること。	
更に向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
同窓会組織を充実することにより情報交換等の活動を活発化することも離職防止の一端になるので検討されたい。	

選択 8-⑤	リカレント教育体制が整えられていますか。
評価	2
評価する点	
<p>介護福祉士養成の学科においては入学生の半数以上は社会人（高校新卒以外）であり、特に介護福祉士実践科においては職業訓練の学生の受入れも行っていること。</p> <p>卒業後もキャリアアップすることを奨励しており、本校では社会福祉士養成の通信課程も開講して介護福祉士養成学科の卒業生も毎年数名が受講していること。</p>	
特に優れた点	
介護福祉士養成学科の卒業生が福祉職としての知識をつけるとともにキャリアアップするために社会福祉士養成の通信課程を進学するよう奨励していること。	
更に向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
リカレント教育の内容を充実することを検討課題としているので取り組むことを願います。	

専修学校職業実践専門課程（介護分野）

第三者評価試行

自己点検・自己評価報告書

大阪保健福祉専門学校

平成 27 年 12 月 21 日

目次

1・学校現況票

2. 評価項目別取り組み状況

- 基準 1 教育理念
- 基準 2 学校運営
- 基準 3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）
- 基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育
- 基準 5 介護福祉士養成校の教員の資質向上
- 基準 6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育
- 基準 7 介護福祉士の実習における実習先との連携
- 基準 8 介護福祉士の専門的力量的向上
- 基準 9 学生の募集と受け入れ
- 基準 10 内部質保証

1. 学校現況票

(1) 養成施設名・設置者・本部の所在地・開講年度

養成施設名	大阪保健福祉専門学校
設置者	学校法人大阪滋慶学園
本部の所在地	大阪市淀川区宮原 1 - 2 - 8
開講年度	1997 年

(2) 課程・学科の構成

課程名	学科名	開講年度	修業年限	入学定員	収容定員
介護福祉科 2 年課程	介護福祉科 I 部	1997	2	80	
	合 計			160	

※課程名・学科名は例示です。学校の設置内容に従って適宜記入してください。

(3) 教育課程

※指定様式に記載の上、参照資料に綴ってください。

(4) 施設の概要

※指定様式に記載の上、参照資料に綴ってください。

※上記(1)～(4)については、学校運営基準にもとづく資料や冊子等があればそのコピーでもかまいません。

2. 評価項目別取り組み状況

(※今回の評価はトライアル評価のため、基準3～基準8までの評価となります。)

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学習効果）
《概要の記述》 (500字以内) 実学教育・人間教育・国際教育の建学の理念に基づき、高齢者並びに障害者に対する専門知識、技術を身につけ、福祉に貢献する介護福祉士を養成している。人間愛の眼差しを持ち、福祉にとどまらず医療等の関連領域への理解を深め、高齢者、障害者介護に関わる人々の間で連携を図り、活躍する有能な人材育成を目標としている。 具体的な目標は、 1 人間の個性を大切にし、豊かな感性と品性を養う。 2 介護・社会福祉の知識と技術及びケアマネジメントの基礎を学ぶ。 3 利用者の自立・自律を支援し、要介護状態の悪化の予防ができる知識・技術を学ぶ。 4 医療的視点を理解できる能力を身につける。 5 地域社会における介護の役割を認識し、代弁者的立場に立って、広く社会に貢献できる能力を養う。 の5点を目標にカリキュラムが編成され取り組んでいる。

参考資料

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）
【必須・他から2項目選択】
【必須】3—① 養成校の卒業時到達目標に沿った知識・技術の修得ができ、学修成果を確認できる体制をどのように作っていますか。 (1000字以内)
《基本的な観点ごとの分析》 学校長の指示の下、教務部長、学科長が責任者として、学生便覧を作成、教育目標、教科課程、資格検定、履修規定、学則、専門士取得、学友会活動、クラブ活動、個人情報取り扱いを規定している。 履修規定の第3章の試験と、学外実習において学習成果を確認している。 本校には、滋慶教育科学研究所があり、教職員の成長を促すディベロップメント・プログラムがある。 滋慶教育センターでは、学生理解を深める教育ツールとしてキャリアサポートアンケートを実施、学業の充実と精神の安定のサポートに活用している。 介護福祉科の教育目標は、 1 介護を必要とする人に対する全人的な理解や権利擁護の視点を持ち、また職務や

<p>援助活動に価値を認め、常に向上心を持つことのできる価値観・態度を身につける。</p> <p>2 介護実践の根拠や、多職種協働によるチームアプローチの必要性について理解を深め、また利用者の自立支援に資するサービスを総合的、計画的に提供できる知識を養う。</p> <p>3 あらゆる介護場面に共通する基礎的な介護の技術を身に付け、介護福祉士として、家族への指導、後輩の育成ができる能力を身につける。</p> <p>の3つであり、3つを達成するため、各分野の専門家による授業や、演習については、現場で働く卒業生の非常講師による授業が行われている。また、学科が多い特徴を活かし、看護学科との連携授業も行っている。</p> <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》 滋慶教育科学研究所があり、教職員の能力開発や、学生サポートアンケートから、教育の質の向上のためのサポートの体制がある。 学科独自の内規を作成する必要性がある。</p>

<p>基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）</p> <p>【必須・他から2項目選択】</p>
<p>【選択1】 3-④ (1000字以内)</p> <p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義は介護福祉士と看護師が行い、それぞれの実体験を説明しながら行っている。 ・アルフォンス・デーケン氏監修のホスピスに関するビデオから、死生観についてや尊厳死。 死を受容する段階、スピリチュアル・グリーフケアについて学んでいる。 ・海外研修では、アメリカシアトルのコミュニティーカレッジで研修を行い、牧師からの授業やホスピス病院の見学を取り入れて、ターミナルケアや、スピリチュアルの学びを深めている。 ・評価については、筆記試験と出席率、平常点にて評価を行う ・海外研修においては、レポートと施設見学（ホスピス）後にアメリカのカレッジでホスピスについて、発表を行っている。 <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》 海外研修でのターミナルケアを学ぶ機会がある。 介護福祉実習での看取りの可能性について検討が必要。</p>

<p>基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）</p> <p>【必須・他から2項目選択】</p>
<p>【選択2】 3-⑤ (1000字以内)</p>

《基本的な観点ごとの分析》

- ・喀痰吸引と経管栄養に関しては、医療的ケアの研修終了教員のより 50 時間の座学と演習を実施している。
- ・医療的ケアを担当する教員は、学生 40 に対し、最低でも 2 名が担当している。
- ・座学の欠席学生に関しては、補講を行っている。
- ・演習に関しては、よりリアルに練習できるように、人体模型を使用している。
- ・その他の医療行為は、医療的ケアの講義、演習以外に演習を行うカリキュラムが組み立てられている。
- ・看護学科との連携授業で、現場で連携を図る必要性が高い職種との連携授業を行っている。

連携授業は、共通のワークブックを本校が作成し、講義、両学科合同のグループワーク、ロールプレイング、評価を行っている。

また、連携授業の前後にアンケート調査も実施しており、学習評価を行っている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

看護学科との連携授業を行っている。

介護福祉実習での医療的ケアの実施に向けて準備する必要がある。

基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

《概要の記述》

(500 字以内)

- ・本校、前期後期と 2 クール制において、1 クールごとに終えて施設実習に行く形をとっている。

学年が上がり 1 クール授業、そして最後の高齢者施設実習。

卒業年次後期には総括できる特講の時間もあり、学びと実践が奏功する体系にはなっている。

- ・介護実習において、実際の現場で認知症の方と関わるのでその経験は大きいと思われる。加えて、介護計画立案（一回目の実習）、介護計画立案実施（二回目の実習）で高い確率で認知症のある方を対象とするので、コミュニケーションに関しては介護実習において習得している。

また、その介護計画立案実施の実践を通して、インフォームドコンセントや自己決定の理解を深めている。その前提の授業は認知症の授業にとどまらず、介護過程の展開や実習指導においても授業は行われている。

- ・認知症の問題を地域がどう捉えなければいけないか、認知症の知識を知るために一般の人にどう理解してもらうのがいいかを知る授業を実践。

認知症を抱える家族の会の方に特別講義実施。

・認知症ケア指導管理士 希望者補講開講。
(27年度二年生 79名中 15名受験 14名合格)

参考資料

中央法規出版 新介護福祉士養成講座「認知症の理解」第2版 使用
弘文堂 写真でみせる回想法

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

【必須・他から2項目選択】

【必須】4-① 認知症の基礎的・基本的知識を修得させるために、どのような教育を行っていますか。(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

・本校、前期後期と2クール制において、1クールごとに終えて施設実習に行く形をとっている。

学年が上がり1クール授業、そして最後の高齢者施設実習。

卒業年次後期には総括できる特講の時間もあり、学びと実践が奏功する体系にはなっている。

実習終了後のフィードバックはできても、学生の認知症のある方との関わりに差があるため、学生個々に合わせた細かな習得度の確認は徹底できていない。

対応の難しさは口にするが認知症の方との関わりを避けたいという学生はおらず、奥深さや経験の期待値が高いという方が印象強い。

・介護実習において、実際の現場で認知症の方と関わるのでその経験は大きいと思われる。加えて、介護計画立案(一回目の実習)、介護計画立案実施(二回目の実習)で高い確率で認知症のある方を対象とするので、コミュニケーションに関しては介護実習において習得している。

また、その介護計画立案実施の実践を通して、インフォームドコンセントや自己決定の理解を深めている。その前提の授業は認知症の授業にとどまらず、介護過程の展開や実習指導においても授業は行われている。(但し、その授業展開プログラムの連携やすみわけは不透明)

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

・認知症のある方の介護をすることに恐れをなすのではなく、興味深く学び、専門性高く持ち介護福祉士として臨む姿勢を培われていることは評価できる。就職内定が決まり、配属が認知症専用フロアや棟になったことを期待と不安で報告する卒業年次学生からも伺える。

・旧カリキュラム卒業生と新カリキュラム卒業生にアンケート調査による研究を実施中

の教員がおり、その研究で出てきた内容を今後の教育プログラムに取り入れることができると考える。

・他の科目との連動、すみわけを明確化し、より体系的に教育するシステム作りが必要。

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

【必須・他から2項目選択】

【選択①】 4-③

(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

パーソンセンタードケア バリテーション ユマニチュードについては、講義

ひもときシートやセンター方式で事例検討を一コマ 演習

回想法・ROについては詳細の講義はできていない。

実習で出会った利用者や施設の対応については振り返りをして「尊厳」「その人らしさ」「個性」の重要性については理解にはつながっている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

家族支援の事例や支援・対応法についての時間が設けられていない。また、関わりの差があったり、回数が少ないので、体得の実感がないと思われるため、演習の工夫が必要。

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

【必須・他から2項目選択】

【選択②】 4-⑥

(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

・自分の居住する地域の公的機関や事業所に出向き、一般向けの認知症の資料を調達する宿題を出し、認知症の問題を地域がどう捉えなければいけないか、認知症の知識を知るために一般の人にどう理解してもらうのがいいかを知る授業を実践。

・家族の思いの理解のために、また社会資源理解のために、認知症を抱える家族の会の方に特別講義実施。

・学科行事にて、一般向け、認知症予防について(30分)の講演形式で伝えること実施。興味・関心を持ってもらう、わかりやすく伝える、聞いた人が誰かに教えてあげようとする内容を専門職としてどう伝えるかを意識し実践。

初の試みではあったが、熟考を重ねて、ステージ上から発表。認知症の知識の膨大さとそれをどう焦点を絞り伝えるかをグループで考えられたのはよい機会となる。見せ方の難しさも学びとなる。

・認知症ケア指導管理士 希望者補講開講

(27年度二年生 79名中15名受験13名合格) 12月受験予定1名

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

- ・地域への関心を向ける内容の時間を増やせたこと。
- ・受験学生が認知症ケア知識により自信が持てたこと。
- ・地域での認知症ケア知識強化のため、施設介護に特化せず、地域（在宅）における認知症ケアを講義にかかわらず、実践形式で取り入れるプログラム作りが必要（認知症カフェ等）。
- ・授業を通じて検定受講へとつながる授業展開を検討。

【基準5】介護福祉士養成校の教員の資質向上

《概要の記述》

(500字以内)

滋慶教育科学研究所（JESC）活動内容

「組織において最も重要な資源は人材である」という考え方のもと、教育機関・医療・福祉施設をはじめ、あらゆる組織における人材育成・キャリア開発をサポートしています。滋慶学園グループではグループ全体で教育の質的向上を目指すため、独自の研究機関として滋慶教育科学研究所（JESC、所長：近藤雅臣 大阪大学名誉教授／医学博士）を設置。教育についてシステムを構築し、教育ノウハウを蓄積しています。建学の理念に基づき、よりよい教育を行うためには、教育を実践するための人・カリキュラム・教材・環境、すべての質の向上が不可欠です。JESCでは、グループ各校が地域や学校・学科の枠を超えてさまざまな研究・開発に取り組んでいます。互いのノウハウを共有し、良い手法を吸収し合いながら、常にグループ全体が成長していくことを目指します。

参考資料

平成26年度研修実施一覧

【基準5】介護福祉士養成校の教員の資質向上

【必須】5-① 教員の研修計画書をどの様に作成し推進していますか。

(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

- ・年間研修計画書は作成しておらず、その都度上司に稟議書を提出し年間2回程度参加できている。
- ・組織的な研修体制については、滋慶教育科学研究所が年間研修計画を立て実施している。研修内容については新入職者研修から始まり教授法の基本、学生指導、進路指導、リーダー育成など幅広く行っている
- ・教育の質の改善・向上については、上記の研修の中で現在の教員の教育レベルに合わせ実際に行っている授業の振り返りや公開授業を行い評価し質を高めている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

- ・組織的に行っている研修であり計画的に教職員全体が参加している。また、介護分野だけでなくグループ校から参加するので、様々な分野の専門職の意見や教育関係に留まらず、広報、事務職員の意見も聞けることや学校全体、グループ全体の目標が一致できる。
- ・更なる向上については内部研修には力を入れているが外部研修に参加できていないので、特に介護分野の研修や学会に参加することが必要である。

【基準5】 介護福祉士養成校の教員の資質向上	
【選択①】 5-④	(1000字以内)
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員会議については毎朝のショートミーティング、月一回の学科会議を行っている。ショートミーティングでは学生指導、学生の情報共有を行っている。学科会議については学科行事、実習前の情報共有などの内容としている。 <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <p>更なる向上を目指すために、学科長と各担任との個別的な面談ができていないため行う必要がある。新人の教員のフォローができていないため。ある程度のマニュアル化が必要であると考えます。</p>	

【基準5】 介護福祉士養成校の教員の資質向上	
【選択②】 5-⑤	(1000字以内)
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織的な研修であるが新入職者FD研修、FDフォローアップ研修、FD研修と段階を経て研修を受けることとしている。 <p>内容</p> <p>新入職者FD研修</p> <p>教授法の基本（マインドとスキル）を習得する。</p> <p>FDフォローアップ研修</p> <p>研修受講後の実際の授業の振り返りを行い授業改善ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> コーチングの基礎を学び実践することができる 学習指導案を作成する 研究授業の実施と参加に向けて準備することができる <p>FD研修</p> <ul style="list-style-type: none"> FD研修の目的とその展開を理解する 授業改善の援助ができる 公開授業の参加方法を理解し受講者に対する学習促進型コーチングができる 	

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

介護教員としてのFD研修を学科で取り組む必要性がある。

【基準6】介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

《概要の記述》

(500字以内)

- ・業界セミナーの実施を行い年間30施設（高齢者福祉施設）来校していただき、施設長、人事担当からは求める介護福祉士についてや求人情報、現場の介護福祉士、卒業生からは施設の取り組みについて講義をしてもらっている。就職活動としての効果と自分の将来像を明確にし特にやりがいを感じる内容にしている。
- ・選択科目の取り組みについては高齢者メイク、リラクゼーション、クッキング、音楽療法の科目を介護福祉科の教員ではなくそれぞれの業界で活躍している非常勤講師が受け持つことにより質の高い内容にしている。目的としては身の回りのお世話だけでなく、介護者も楽しんで介護ができ離職率を下げる効果を期待している。
- ・介護の日イベントについては学生たちが介護を学んだ集大成として介護の魅力を伝えるプレゼンテーション能力を向上させること、イベントを企画運営する力を向上させる目的で行っている。

【基準6】介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

【必須】6-①資格取得後のキャリア形成について、どのように授業に取り入れていま
すか。(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

- ・業界セミナーの実施
年間30施設（高齢者福祉施設）来校
6月7月10月11月の毎週月曜日13時～15時半 6施設
内容
施設概要、施設での取り組み、求められる介護福祉士像、現場スタッフ（卒業生など）
による体験談、求人情報など
- ・キャリアセンターとの連携
卒業年次の4月に就職指導の授業90分実施
業界セミナー参加施設のスケジュール調整
学生の就職状況の会議月一回実施
- ・選択科目の取り組み
卒業学年の1年間、前期後期で2科目選択できる。科目はメイク・リラクゼーション・クッキング・音楽療法で授業は授業回数15回であり、15回目の授業では福祉施設で学んだ科目の内容を実施している。
- ・介護の日イベント

11月11日に2年生が中心となり、イベントを実施する。目的としては地域の方と介護福祉施設の職員、卒業生に介護の魅力を学生の立場から訴える内容となっている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

介護の日のイベントに関しては学生が中心となって運営し、夢を叶えるプロジェクトの企画では実際の高齢者の夢を叶えるため施設、家族、学生が協力し実施できたプレゼンも行えた。

【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

【選択①】 6-④

(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

・卒業学年の6月から11月にかけて毎週月曜日に6つの福祉施設の人事担当、現場の職員、卒業生が来校し業界セミナーを行っている。求人の情報や施設での取り組み、卒業生の活躍についての話をしている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

業界セミナーでは、介護老人福祉施設、介護老人保健施設に偏っているので今後は幅広い種別の福祉施設の話が聞けるように調整していきたい。

【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

【選択②】 6-⑥

(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

選択科目の取り組み

卒業学年の1年間、前期後期で2科目選択できる。科目はメイク・リラクゼーション・クッキング・音楽療法で授業は授業回数15回であり、15回目の授業では福祉施設で学んだ科目の内容を実施している。

介護の日イベント

11月11日に2年生が中心となり、イベントを実施する。目的としては地域の方と介護福祉施設の職員、卒業生に介護の魅力を学生の立場から訴える内容となっている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

選択科目については、ただ学ぶだけでなく実践し将来現場で使える実践的な現場力が身につく。

介護の日イベントでは、発表の内容の一つに夢を叶えるプロジェクトがあり、福祉施設と学生が連携し高齢者の夢を実際に叶えることで介護福祉士の仕事に魅力を感じやりがいにつながるものになっている。

【基準7】介護福祉士の実習における実習先との連携

《概要の記述》

(500字以内)

キャリアセンターと連携を図り実習施設の確保

介護福祉実習Ⅰ 実習施設・事業所実際に体験し、施設等の機能や基本的ケアを学ぶ。介護とは何かを理解。再確認し、それを実践する基礎的能力（生活支援技術、コミュニケーション）を習得する

介護福祉実習Ⅱ 学んだ知識や技術を応用活用し、実践的な技術などを体得する。利用者の生活課題を明確にし、個別介護計画が展開できる

2つの目標を達成するため、介護総合演習、介護過程、現場職員による特別講義、実習Ⅰ-①の前に一泊研修、校章授与式、ボランティアを実施している。

介護福祉実習指導者会（年1回）を開催し実習先と連携を図っている。

参考資料

【基準7】介護福祉士の実習における実習先との連携

【必須】7-①実習に向けての事前準備と実習後のフィードバックを、どのように行っていますか。
(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

- ・介護総合演習、介護過程で、実習に臨む姿勢、施設の概要や制度、介護過程について講義、演習を行っている
- ・本学園には、実習に向けてのワークブックがあり、日誌の記入練習として、誤字・脱字・書き言葉などをチェックしたり、電話の掛け方、お礼状の書き方などを学べるようにしている。
- ・現場職員による特別講義で、現場のニーズが学べる機会を作っている。
- ・ボランティアから現場を体験し、実習日誌の記入を学べるよう取り組んでいる。
- ・実習Ⅰ-①の前に一泊研修で講師を招いて、協調性やコミュニケーション力について学ぶ機会を作っている。また、校章授与式では、社会の一員になる最初の一步を自覚できるように実施している。
- ・実習先が決まると、本校は1人1台のパソコンがあるため、施設概要を調べ、直前指導に備えている。
- ・学生は実習先に連絡をして、実習先で、事前指導を実施してもらっている。事前指導後は、報告書を提出することで、実習に向けての準備に役立てている。
- ・学内の直前指導では、先輩、教員によるカンファレンスのロールプレイングを実施、

<p>担当教員の指導を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習終了後は、報告会を2学年で行い、実習の成果や課題を振り返り、まとめる能力や、発表する力をつけるようにしている。また、聞き手は、質問する力や、次の実習に向けて、イメージが出来ることを目的に報告会を実施している。 ・実習先から評価表が届くと個人面談を行ったり、評価の振り返りを実施して、実習成果や、課題を明確にして、次の実習に臨む準備を行っている。 <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一泊研修や校章授与式で実習に向けての準備を行っている。 ・地域資源である団体・機関との関わりを強化する必要がある。
--

<p>【基準7】 介護福祉士の実習における実習先との連携</p>
<p>【選択①】 7-② (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習先に事前のアンケートをとり、実習指導者を明確にしている ・実習施設4～5施設ごとに1人の担当教員が、実習先の実習担当者に連絡を取り、週2回のカンファレンスや巡回の日程を調整している。 ・1施設当たり、最低1時間のカンファレンスと巡回指導の時間を持てるように教員は調整をしている。 ・初めて、担当する施設では、実習指導者と名刺交換を行っている ・カンファレンス時は、約30分が実習指導者を含むカンファレンス、残り30分以上が、担当教員による指導を行っている。 ・巡回時であっても、実習指導者と学生についての情報交換を行うようにしている。 <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・卒業生が実習指導者とキャリアアップしている ・実習指導者とフロアでの直接指導者が違う場合があるので、出来るだけ、直接指導者のカンファレンス参加を調整する必要がある。

<p>【基準7】 介護福祉士の実習における実習先との連携</p>
<p>【選択②】 7-③ (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別面談において、実習種別について聞いている。(就職希望とも関連をさせている) ・実習前にボランティアを活用して、実習に向けての準備を行っている。 コミュニケーションの苦手な学生については、ボランティアの回数を増やす取り組みをしている。 ・コミュニケーションや記録物が特に苦手な学生に関しては、面談を行い、施設と連携し実習様式を、個別の形式に変更してもらっている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

- ・学生の個別ニーズに応じて、日程の調整を行っている
- ・学生の希望施設種別の実習が 100%かなっているとは言えない
- ・福祉施設のインターンシップは実施できていない

【基準 8】 介護福祉士の専門的力量的向上

《概要の記述》

(500 字以内)

- ・卒業研究を 1 年半かけてグループで全員行っている。研究発表会を 2 年生の 2 月に行い優秀演題について舞台上での発表。その他はポスター発表を実施。他学科と共同で行っている。
- ・発表会、報告会、ディベートなどの機会を意識して取り入れている。介護の現場だけの技術知識だけでなくプレゼンテーション能力の向上に力を入れている。
- ・卒業数ヶ月の卒業生を集め親睦会を実施。現在の状況などを発表させ共有し解決案を話し合う卒業しても学校に来校しやすい環境にし早期離職防ぐ。
- ・卒業直前の 3 月に新入職者研修を実施し社会人として介護福祉士としての基本的なマナーを身につける研修としている。介護現場の職員や施設長、卒業生の話聞く機会や奨学金の返還
介護福祉士会の入会の内容も含めている。

参考資料

【基準 8】 介護福祉士の専門的力量的向上

【必須】 8-① 卒業後も自己研鑽し継続的な学習に取り組む意欲を持ち続けるために在学中にどのような教育を行っていますか。 (1000 字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

- ・卒業研究を 1 年後半から実施している。高齢・障害・介護に特化せず、福祉分野と広い分野で研究領域を選択できるようにしている。
- ・介護実習での介護計画実施をケーススタディでまとめる集大成を実施
- ・実習報告会 (1 年 2 年合同行事)
- ・1 年生 9 月 2 年生 12 月 ディベート
- ・今年度は 介護の日イベントを実施
これら上記ではプレゼンテーション力 パワーポイント作成力を培う
介護の日のイベントについては業界・保護者・地域への広報実施 (集客反応↓)
- ・3 月 新入職者研修実施

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》
 誰かの前で発言する P P tを作成するに当たっての「苦手意識」は低い学生が低く卒業生は抵抗なく出来ている声あり自身の経験値としては手ごたえとなっているが、職種として求められる意義についての理解が浅いので、工夫が必要。平素より介護福祉士会との取り組みを実施することでより入会促進へのつなげる必要がある。

【基準 8】 介護福祉士の専門的力量的向上
 【選択①】 8-② (1000 字以内)
 《基本的な観点ごとの分析》
 6 月 今年度卒業生に声を掛け、親睦会を実施 就職して 3 ヶ月の現状の情報共有
 二年生との交流も考えたが今回は卒業生のみで実施
 定期的に行うこと 議題があれば、持ち込み企画で集まることも促進する。
 《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》
 敷居低く、卒業生の訪問は多い。現状は把握できている方だとは思われる
 システムとしては確立されていないので、卒前より、スケジュールを伝え、卒業生との交流を設けることで同窓会要素にもなり、つながりはたえることないように整える。
 同窓会としての活動が停滞しているので、学校の取り組みとして活動する必要がある。

【基準 8】 介護福祉士の専門的力量的向上
 【選択②】 8-④ (1000 字以内)
 《基本的な観点ごとの分析》
 2 月 新入職者研修
 業界 卒業生 介護福祉士会 等毎年 講演を頂き、卒直前社会人としての
 マナー教育実施専門職として、ケアに従事するだけではなく、自己研鑽に努める必要があることはここでも伝える機会としている。
 今年度 11 月 11 日 介護の日イベント 実施企画 運営 広報で役割分担
 4 月から 10 月まで業界セミナーとして卒業生のいる施設が就職支援（求人）が目的で実施ほとんどの施設が卒業生が、現実と、等身大の話してくれて、憧れや現実を体感し自身の将来と就職に結びつく機会となっている。
 《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》
 介護の日のイベントは将来 自分自身が介護福祉士として働く自負につながり、理想と現実の違いを十分に理解して上で、中長期的に将来像を描き、実現することを確認する。
 介護のことを誰かに伝えること 共有することの機会は学生にとって大きなものとなっている。

専修学校職業実践専門課程（介護分野）

第三者評価試行

第三者評価報告書

大阪保健福祉専門学校

平成 28 年 1 月 20 日

目次

1. 各基準の評価結果

基準 1 教育理念

基準 2 学校運営

基準 3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

基準 5 介護福祉士養成校の教員の資質向上

基準 6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

基準 7 介護福祉士の実習における実習先との連携

基準 8 介護福祉士の専門的力量的向上

基準 9 学生の募集と受け入れ

基準 10 内部質保証

2. 異議申立ておよびその対応

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

総評

建学の理念として「実学教育」「人間教育」「国際教育」が掲げられており、個々の学生には、在学中に高齢者および障害者を対象とする福祉について専門的な知識と技術を身に付けさせている。そして、卒業後に介護福祉士として貢献できるように、豊富な教育プログラムが形成されており、それに従う手厚い教育が施されている。

当校は、「大阪滋慶学園」を母体とし、その統合される教育組織の中で運営されている。そこに属する学生と教員は、「大阪滋慶教育科学研究所」を基盤に、緻密な教育プログラムが作成され、特徴的な教育体制が構築されている。

具体的な教育目標は、以下の点である。

1. 人間の個別性と個性を大事にし、豊かな感性と品性を養う。
2. 介護・社会福祉の知識と技術、および、ケアマネジメントの基礎を学ぶ。
3. 利用者の自立・自律を支援し、要介護状態の悪化の予防ができる知識と技術を学ぶ。
4. 医療的視点を理解する能力を身に付ける。
5. 地域社会における介護の役割を認識し、代弁者的な立場に立って、広く社会に貢献できる能力を養う。

結果として、学生の殆どすべてが卒業まで在籍しており、また、介護福祉の分野に就職して行く率も極めて高水準を記録している。そして、学生も教員も介護分野で働くことに強い誇りを抱いていることも、確認できた。

介護士不足の状態が著しい昨今、当校の学生の就職率も100%であり、滋慶学園の企画運営する就職説明会に介護系事業所の多数が積極的に参加している。また、学校自身の学生に対する就職の世話も熱心であり、常時3人の職員が介護事業所等の紹介のみならず、就職申込書の書き方、面接の受け方などに関しても懇切丁寧な指導を行っている。

必須3-①	養成校の卒業時到達目標に沿った知識・技術の修得ができ、学修成果を確認できる体制をどのように作っていますか。
評価	3

評価する点

学校長の指示の下、責任者として教務部長と学科長が、学生便覧を作成し、その中に教育目標・教科課程、資格検定、学則、専門士取得、学友会活動、クラブ活動、個人情報の取り扱いを規定している。

履修規定の試験と学外実習において、学修成果を確認している。既述のごとく、当校の属する滋慶学園グループには「滋慶教育科学研究所」があり、教職員の成長を促すデベロップメント・プログラムがある。

当校が有する滋慶教育センターでは、学生の理解を深めるための教育ツールとしてキャ

リア・サポート・アンケートを実施し、学業の充実と精神の安定をサポートすることに活用している。

介護福祉科の教育目標は、以下の3つである。

1. 介護を必要とする人に対する全人的な理解や権利擁護の視点を持ち、また、職務や援助活動に価値を認め、常に向上心を持つことの出来る価値観と態度を身に着ける。
2. 介護実践の根拠や多職種協働によるチーム・アプローチの必要性について理解を深め、また、利用者の自立支援に資するサービスを総合的かつ計画的に提供できる知識を養う。
3. あらゆる介護場面に共通する基礎的な介護技術を身に付け、介護福祉士として家族への指導および後輩の育成ができる能力を身に付ける。

以上の目標を達成するために、各分野の専門家による授業や演習については、現場で働く卒業生を臨時講師として招き、授業を行っている。また、学科が多い特徴を活かして、看護学科との連携授業も行っている。

特に優れた点

滋慶教育科学研究所があり、そこで、教職員の能力開発に資する教育プログラムを実施し、また、学生サポート・アンケートに基づく、教育の質の向上のためのサポート体制を推進している。そこで、介護学科の教員との間で連携が取れ、新入生のアンケートがスムーズに促進されている。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

介護学科として独自の内規を作成して、運用に役立てるようになる必要がある。便覧には、具体的な個々の問題への対応ルールが書かれていないので、問題が発生する介護現場で学生に役立つ対応策を決めておき、介護実務に資するような事例を網羅した内規が必要である。色々な事例の発生の都度でなく、内規があると対応がし易い。

選択 3-④	ターミナルケアに必要な知識・技術を修得させるために。どのような授業を展開していますか。
評定	3

評価する点

ターミナルケアについての講義は、介護福祉士と看護師が行い、それぞれの実体験を説明しながら行っている。アルフォンス・デーケン氏監修のホスピスに関するビデオから、死生観について、並びに、尊厳死、更には、死を受容する段階、スピリチュアル・グリーフケアについて学んでいる。

海外研修では、アメリカのシアトルのコミュニティーカレッジで研修を行い、牧師からの授業やホスピス病院の見学を取り入れて、ターミナルケアやスピリチュアルの学びを深めている。

評価については、筆記試験と出席率、平常点で評価を行う。海外研修においては、レポ

ートと施設（ホスピス）見学後に、アメリカのカレッジでホスピスについて、発表を行っている。

特に優れた点

海外研修でのターミナルケアを学ぶ機会がある。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

介護福祉実習での看取りの可能性について検討が必要である。

ターミナルケアの実際は、実習中に偶然にその機会に遭遇して経験するだけで、すべての学生に経験させる機会は提供できないので、どのようにしたら、実体験を得る機会を増やせるか、どのように体験させるのが良いのかを検討して行く必要がある。

そのため、実体験をした学生から、他の学生に対して、その様子を説明してもらう機会を持てればよいと思われる。

選択 3-⑤	医療的ケアに関する専門的な知識・技術を習得させるために、どのような授業を展開していますか。
-----------	---

評価	2
----	---

評価する点

- ・ 略炎吸引と経管栄養に関しては、医療的ケアを研修終了した教員から50時間の座学と演習を実施している。
- ・ 医療的ケアを担当する教員は、学生40に対し、最低でも2名が担当している。
- ・ 座学を欠席した学生には補講を行っている。
- ・ 演習に関しては、リアル感をもって練習できるようにするために人体模型を使用している。
- ・ その他の医療行為は、医療的ケアの講義と演習の外にも演習を行うカリキュラムが組み込まれている。
- ・ 看護学科との連携授業を行うことができ、理想的環境である。
- ・ 看護と介護の連携は、定期的カリキュラムには含めず、特別講義として扱っている。
- ・ 特別講義は、2年生の後期に2週間に二回、合計10回ぐらい入れている。
- ・ 連携授業に際しては、共通のワークブックを作成し、講義に加えて、看護と介護の両学科の合同で、グループワークとロールプレイングと評価を行っている。
- ・ 連携授業の前後にアンケート調査も実施し、更には、学習評価も行っている。
- ・ 事前と事後に取るアンケートから、その前後で学生の様子が異なってくるのが分かって来ている。
- ・ 看護師と一緒に仕事をするすることで、資格の差は気にしなくなってくる。

特に優れた点

看護学科との連携授業を行っている。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

- ・来るべき看護福祉実習での医療的ケアの実施に向けて準備する必要がある。
- ・系列内の特養で、実習などを通して、医療的ケアの実施を体験させる機会があればよい。

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

総評

非常に整えられた教育を実践していると評価できる。本基準4は、昨年度に本研究で実施した、「介護施設に対する調査」において、特に期待される教育内容として、認知症の教育に対する要望が大きかった。したがって基準として（重要な項目にあたるとして）取り上げられたものである。

当校は、認知症の教育を重要な教育内容と十分に認識している。領域「こころとからだのしくみ」のなかで、「認知症の理解」の教科は厚生労働省の指定どおり60時間の授業が実施され、専任教員が担当している。その基礎資格は介護福祉士と看護師であり、双方が担当している。さらに、「生活支援技術」のなかで、「介護過程」や「介護総合演習」と連動させている。また、学校での授業と介護実習が奏功するようにカリキュラムが組み立てられており、教育効果を上げていると思われる。授業時期としては、1年後期30時間、2年前期30時間で組み立てられている。「認知症の理解」の科目のシラバスの記載によると、内容的に幅広く網羅され、演習も多く取り入れられている。

必須 4-①	認知症の基礎的・基本的知識を修得させるために、どのような教育を行っていますか。
評定	2

評価する点

当校の自己評価においては、「介護福祉士として、認知症のある人に介護をすることを専門性にとらえる姿勢を培うことができている」と述べている。介護福祉士と看護師がかかわっていることで、医療的な側面と生活上の支障がある症状に対する知識を、それぞれに教育できることで、習得度は高くなっているととらえられる。シラバスでは、テキストに添いながら、介護福祉士として必要な知識と、生活をとらえたアセスメントを基本とした上で、「人間の尊厳を理解したケア」ができるように、順序立てて教授されている。

実際に訪問調査して感じることであるが、この基準の評価は、明確にすることは難しいことである。すなわち、的確に評価するためには、授業を参観し、試験による習得状況（成績）を見なければならぬであろう。そこまでは、今回の調査ではできなかった。今回、学生4名にインタビューをすることができた。うち1名は、「授業が進むにつれて、

中核症状や、周辺症状が解ってきた。また、実習に活かすことができた」と答えていた。

特に優れた点

設置主体である大阪滋慶学園が主催した「医療・福祉地域連携研究大会」（大阪市中心公会堂）に学生全員が参加した。そこで「ユマニチュード」の創設者であり、「ユマニチュード入門」を執筆したイヴ・ジネスト氏と共同執筆・訳者の本田美和子氏の特別講演を聴く機会を得ている。最新の知識を身に付けるために、研修の機会を見逃さず学生に経験させているのは、特に優れた教育であると評価したい。たまたま来日中であったイヴ氏に交渉し、直接に接する機会を作った情熱と積極性は大いに評価できる。学生はインタビューの中で、「印象に残った教育上の出来事だった」と答えていた。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

認知症の介護について学ぶことができる現場である「グループホーム」は2日間の実習である。介護福祉士の専門性として、大きな位置を占められる施設なので、もう少し日数を増やし、実習後の振り返りとまとめにつなげていただきたいと期待する。認知症介護にとって、何よりの学習の場であると思われる。

選択 4-③	認知症の特性等を理解して、「生活支援技術」と関連させてその人らしく生活するためのサポートの方法をどのように教育していますか。
-----------	--

評価	3
----	---

評価する点

自己評価によると、「生活支援技術」と関連させて、授業の中で演習を多く取り入れている。認知症のある人との特性を踏まえたコミュニケーションを習得させるために、パーソンセンタードケア、バリデーション、ユマニチュードなどの講義による知識を基にして、センター方式等を用いて、事例検討の演習を行なっている。

特に優れた点

ユマニチュードなどの新しい知見をしっかりと取り入れて、「その人らしさ」を学び、支援につなげるように工夫している。福祉社会は、認知症の介護の知識も対応も、まだまだ研究途上である。医学・看護学・心理学その他の学問分野を積極的に取り入れている姿勢を、特に優れていると評価したい。そこから、「その人らしさ」を支え、認知症であっても「尊厳」が保てるような介護を教育することにつながっていると感じられた。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

自己評価では、家族支援の事例や対応の仕方の学習があまり設けられていないことが上げられている。認知症は、周囲の人のかかわり方によって日々の安定性が変わってくるため、認知症のある人と暮らしている家族に対する支援は大切である。更なる教育の改善を期待する。また、「体得の実感がない」こともあげられている。認知症の対応の事後評価は現場ですら困難なことである。教育上の工夫が必要なことであり、本校のみならず、教育上の課題でもある。このことを認識して、さらなる向上を目指す点として上

げられていること自体を評価したい。

選択 4-⑥	介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育のために、特色ある独自の取り組みとして、どのようなことを行っていますか。
評価	3
評価する点	
授業を終えての実習となるよう実習を段階的に組んでいる。2回目、3回目の実習で、必ず、特養か老健に配属するとのことなので、認知症の利用者に接する機会は多く用意されている。	
特に優れた点	
卒業年次の後期に特別講義を行なっている。テーマは地域とのかかわりなどから設定し、家族の会にも依頼している。 「認知症ケア指導管理士」の資格取得のために希望者に補講を行い、27年度は14名の合格者を出している。 学校行事として、11月11日に「介護の日イベント」を開催し、一般向けに「認知症予防」などの知識について学生が講演をしている。内容を精選し、伝え方を学ぶことで、専門職としての意識付けには大いに役立っていると感じられた。	
更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
「回想法」について、授業の中で工夫が必要かもしれない。視聴覚教材を用いることも可能と思われる。 検討中である「認知症カフェ」についても、是非実現して欲しい。	

基準5 介護福祉士養成校の教員の資質向上

総評	
<p>滋慶学園グループの「組織において最も重要な資源は人材である」という理念に基づき、教職員に対する研修（ファカルティ・ディベロップメント；FD、スタッフ・ディベロップメント；SD）体制が整っている。教職員の資質向上を図るための取組みが継続的に実施されており、基準を満たしている。介護学科の専任教員間の連携とグループ各校が地域や学校・学科の枠を超えてさまざまな研究・開発に取組み、相互に研鑽できる体制が整い、教員の資質向上ができる組織風土がある。</p> <p>さらに、介護学科長の高いリーダーシップにより、専任教員のキャリアアップに取り組み、対人援助の専門家である介護福祉士教育にふさわしい人間性豊かな専任教員としての資質向上に努めている。</p>	

必須	教員の研修計画書をどのように作成し推進していますか。
----	----------------------------

5-①	
評価	3
<p>評価する点</p> <p>滋慶学園グループの「職業人教育を通じて社会に貢献する」という教育理念に基づき、滋慶教育科学研究所が中心となり教育の質的向上を目指し、教育を実践するための人・カリキュラム・教材・環境やその他すべての質の向上を目指した教育システムが整っている。介護福祉士養成に携わる新人教員は、必ず研修を受けることとなっており、教育方法の基本的知識を習得した上で教育を行い、教育の質の維持・向上ができるシステムがあり、研修制度が整っていることを確認した。</p> <p>滋慶教育科学研究所で行われる研修会はさまざまな職業教育に従事している専任教員を対象に行われ、教員間の意見交換の場もあり、介護福祉士教育に効果的な影響があることが確認できた。また、同研究所では、体系立てた研修計画が組まれており、新人教員、ベテラン教員、教務主任等、新人研修、管理者研修とキャリアに応じた研修会に教員が派遣され、教授法の基本、学生指導、進路指導、リーダー育成など教員の資質向上に体系的に取り組んでいる。研修内容には、時代を先取りした研修内容も組み込まれ、学生の把握に役立つ内容が豊富である。</p> <p>全国的に展開している滋慶学園グループの強みを活かした教員の研修が介護分野にとどまらず、グループ校相互間での教員の交流や広報、事務職員も加わった研修や授業参観が定期的に行われている。また、研修に参加した教員により学科内で研修内容を共有し、意見交換が行われており、教員の資質向上につながっている。グループ校の綿密に計画された研修に継続的に参加することで、教員の資質向上に努めているものの、介護福祉士養成施設協議会や介護福祉教育内容の各専門性に特化した研修会への参加や介護福祉士養成課程としての年間計画は立てられていないという課題が残るとしながらも、介護福祉士養成課程に属する専任教員は10年以上のベテラン教員で占め、定着率が高いことから、教員各自がグループ外での研修会への参加や、各教員による専門学校の教育目標に照らした教育の実践に努めている。また、介護学科としては年2回程程度の研修参加の機会を作っている。学科長のリーダーシップによる各教員の資質向上マネジメントが機能しており、各専任教員の成長に応じた資質向上を目指している。</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>滋慶教育科学研究所では体系立てた研修計画が生まれ、新人教員、ベテラン教員、教務主任等、新人研修、管理者研修とキャリアに応じた研修会に教員が派遣され、教授法の基本、学生指導、進路指導、リーダー育成など教員の資質向上に体系的に取り組んでいる。研修内容は学生の把握に役立つ内容や時代を先取りした研修内容が豊富なことである。</p>	
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>滋慶学園グループ校の綿密に計画された研修計画に継続的に参加することで、教員の資</p>	

質向上に努めているものの、介護福祉士養成施設協議会や介護福祉教育内容の各専門性に特化した研修会への参加や、介護福祉養成課程としての年間計画は立てられていないという課題が残る。

選択 5-④	教育方法や学生指導において、教員間で育て合い、サポートし合う体制をどのようにとっていますか。
-----------	--

評価	2
----	---

評価する点

介護学科では授業開始前にショートミーティング、月一回の学科会議を開催し、学生指導、学生の情報交換、学科行事、実習前の情報共有が行われている。ショートミーティングでは、さまざまな課題に対し適切かつ迅速的・臨機応変に課題を解決することを重視している。介護科の教務室は、開放的で、学科長席は各専任教員の顔が見える位置に配置されている。学科長としての研修も行われており、部下のマネジメント力の発揮や、メンターの役割も果たし、サポートし合う体制作りを組織として行っている。

各専任教員がメンタルヘルスを良好に保ち、生き活きと学生に接することが教育の質に影響するという視点から、専任教員間、他領域教員間、学生との関係等、それぞれの専任教員の悩みをショートミーティングだけではなく、日々の行動から気配を感じ、お互いに専任教員の心身両面の支援を心掛けている。介護科の教務室では本音で話し、教員間で支え合い、気さくに話せる関係作り等、学び合う教務室環境が整備されている。

介護教員は定着率が高く、専任教員間で情報を交流し合い、共感し知恵を出し合い、自ら省察を深め、介護教員としての成長を図ろうとする教員風土があることが確認できた。また、介護科の教職員のみならず、他学科の教職員と連携が図れていることから、経験の浅い教員の悩みや課題に向き合う教員組織風土が育っていることと、学科長の豊かな人間性が基盤にあり、経験の浅い教員自ら知りたいこと、学びたいことを気軽に聞き、先輩教員が教え合うことで、教員間で育て合うことができている。

特に優れた点

学科長を中心に、教員間で支え合い、気さくに話せる関係作り等、学び合う教務室環境が整備されている。介護教員は定着率が高く、専任教員間で情報を交流し合い、共感し知恵を出し合い、自ら省察を深め、介護教員としての成長を図ろうとする教員風土があることである。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

課題として示された点として、教育方法や学生指導方法の向上を目指すために、学科長と各担任との個別的な面談ができていないこと、新人教員のフォローができていないことの2点をあげ、介護学科としてのマニュアル作成の必要性が示された。マニュアル作成時には、介護教員が担当する科目の学習指導案を作成後、専任教員間で評価検討することで、より教育評価が向上すると考える。

選択 5-⑤	教員のスキルアップを図るために、どのような取り組みを行っていますか。
評価	2
<p>評価する点</p> <p>滋慶学園グループとして、新入職者 FD 研修、FD フォローアップ研修、FD 研修と段階を経て研修を受けている。新入職者 FD 研修では教授法の基本（マインドとスキル）を習得し、FD フォローアップ研修では、研修受講後の実際の授業の振り返りを行い、授業改善を行うこと、コーチングの基礎を学び実践すること、学習指導案を作成すること、研究授業の実施と参加に向けて準備することが課題となっている。さらに教育能力を高めるための実践的方法としての FD 研修では、専任教員として FD 研修を受ける目的とその展開を理解し、授業改善の援助や公開授業の参加方法を理解し、受講者に対する学習促進型コーチングができることを目的とした、教員のスキルアップを図っていることが確認できた。これらの研修は、同グループとして企画され参加しているが、研修に参加した教員は、介護科に持ち帰り、介護福祉教育に応用展開できている。介護教員は教務室で講義や学生生活指導の準備を行うが、疑問や悩みを表出できる雰囲気があるため、学科長、勤続年数の高い専任教員によりの確なアドバイスがあり、教務室でのミーティングがスキルアップを図る場となっている。</p> <p>同グループでは FD 研修が積極的に行われているが、加えて、各専任教員がグループ外で開催されている研修会へ参加し、スキルアップに努めている（セルフ・ディベロップメント）。これら、グループで実施される FD 研修、専任教員のニーズに応じた個人研修共に、介護学科の専任教員で研修内容が共有され、各専任教員のスキルアップにつながっている。</p> <p>卒業研究発表会では、大阪保健福祉専門学校の全ての学科が集まり発表する機会を設けている。介護福祉・社会福祉・精神保健福祉・保育・医療秘書と幅広い専門分野の研究内容が発表され、介護福祉領域外の調査研究発表を聴講することで、介護福祉教育に応用展開することができ、専任教員の教育方法の向上につながっていることが確認できた。</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>介護福祉の援助活動では専門職種間の協働（Inter-professional Work; IPW）が重要であるが、本校では看護学科と連携し、専門職連携教育（Inter-professional Education; IPE）に取り組んでいる。このことは、専任教員自身が他職種に関する理解を深め、教育方法の工夫を行わなければならないので、IPE の企画が専任教員のスキルアップの役割を果たしている。</p>	
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>学生の研究への取り組みは指導できているが、各専任教員が筆頭となり学会発表及び論文投稿への取り組みができていない。介護学科としての FD 研修を学科で取り組む必要性</p>	

を示された。介護福祉士の対象である利用者の生活をより良い方向に導くためには、科学的な根拠に基づいた実践が求められ、それを教授する専任教員自身の探究・研究姿勢が問われるので、日々の教育の中から調査・研究に取り組むことを期待する。

基準6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

総評

・業界セミナーの実施

年間 30 施設（高齢者福祉施設）に来校してもらっている。

そして、施設長と人事担当者からは「求められる介護福祉士」に関しての話や、「求人情報」の提供、そして、現場の介護福祉士や卒業生からは、「施設での取り組み体験」について講義をしてもらっている。

セミナーによって、就職活動に役立つ効果を得たり、学生自身の将来像の明確化に資するものとして、強くやりがいを感じられるように工夫した内容になっている。

・選択科目の取り組み

高齢者に合うメイク、リラクゼーション、クッキング、音楽療法など学習科目を介護福祉学科の教員からではなく、それぞれの業界で活躍している非常勤の講師に受け持ってもらうことにより質の高い内容になっている。目的としては、身の回りの世話だけでなく、介護者自身も楽しんで介護出来るように、また、卒業後の介護現場から離職してしまう率を下げる効果も期待している。選択科目は、1年に2科目を選択し、15回目の学習時に、利用者を対象に実践する機会を与えている。

修了試験は実施していないが、これは将来の課題にもなり得る。

・介護の日のイベント

学生たちが介護を学んだ集大成として介護の魅力を伝えるプレゼンテーションを行い、発表能力を向上させること、そして、イベントを企画運営する能力も向上させる目的があり、これによって意図した成果をあげている。

必須 6-①	資格取得後のキャリア形成について、どのように授業に取り入れていますか
評定	2

評価する点

自己評価報告書での確認と、ヒヤリングの場でもその内容の確認をした。

・業界セミナーの実施（「2015年度 業界セミナー予定表」により、確認した）

年間で、30の高齢者福祉施設から来校して説明している。

6、7、10、11月に、毎週月曜日 13~15 時半の時間帯に6施設が行う。4月に、就職指導の授業を90分間実施する。業界セミナーに参加する施設とのスケジュール調整は、2年生の学生が全員参加で行っている。学生が就職状況に関する情報を得る機会

を月一回設けている。
そこには、業界からの実務に従事している講師が来校するので、それが、学生にとって、現場の状況などを理解する機会になっている。また、学生の就活の機会にもなっている。

セミナーで学習する内容は以下の通りである。

- ①施設概要
- ②施設での取り組み
- ③求められる介護福祉士像
- ④現場スタッフ（卒業生など）による体験談
- ⑤求人情報など

・キャリアセンターの存在

学内の部門として設置されている「キャリアセンター」と密度の濃い連携がなされている。

- ①卒業年次の4月に就職指導を内容とする授業を90分間実施している。
- ②業界セミナーに参加してくれる施設とのスケジュールの調整を行う。
- ③学生との就職状況に関する会議を、毎月一回実施している。

・選択科目の取り組み

卒業年次の1年間、前期・後期で2科目選択できる、科目はメイク、リラクゼーション、クッキング、音楽療法等で15回。15回目の授業では、福祉施設で学んだ科目の内容を実施している。

・介護の日イベント、11月11日に2年生が中心になり、イベントを実施する。目的は、一般の人と介護福祉施設の職員、卒業生に介護の魅力を学生の立場から訴える内容となっている。

特に優れた点

介護の日のイベントに関しては、学生が中心になって運営し、「夢をかなえるプロジェクト」を企画・運営しており、実際の高齢者の夢をかなえるために施設、家族、学生が協力し合って実施できている。また、プレゼンテーションを身に付ける機会にもなっている。学生が施設を利用している老人の帰郷希望を聞いて、その実現に持ち込んだ事例などがある。

選択科目については、ただ学ぶだけではなく、実践によって将来のための即戦力と実践力を醸成している。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

特になし

選択 6-④	就職への自覚や意欲を持たせる教育を、どのように行っていますか。
-----------	---------------------------------

評価	3
評価する点	
当校から提出された「自己評価報告書」での記述は、極めて短文になっているが、今回の実地調査では、時間の制約から、それを確認するに留まった。卒業年次の6月から11月にかけて毎週月曜日に6つの介護福祉施設の人事担当、現場職員、卒業生が来校し、業界セミナーを行っている。求人の情報や施設での取り組み、卒業生の活躍についての話が主な内容である。	
特に優れた点	
介護老人福祉施設と介護老人保健施設に偏っているにせよ、当校の学生の特養、老健への就職率が90%の高率になっている。	
更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
学生の就職先を他の種類の介護福祉関連施設へ広げるためにも、幅広い種別の介護関連の福祉施設から講師を招いて、業界セミナーを運営するように調整して行こうとの気構えが見られる。	

選択 6-⑥	介護福祉士の生きがい・やりがい。キャリア形成等を醸成する教育のために、特色ある独自の取り組みとして、どのようなことを行っていますか。
評価	3
評価する点	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 選択科目を設けて、取り組んでいる(内容は前記のとおり)。 ・ 業界セミナー (内容は前記のとおり)。 ・ 介護の日のイベント (内容は前記のとおり) 	
特に優れた点	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 選択科目については、ただ学ぶだけでなく、実践することにより、将来の職場で実践できる現場力が身につく。 ・ 介護の日イベントでは、発表の内容の一つに夢をかなえるプロジェクトがあり、福祉施設と学生が連携し、高齢者の夢を実際に叶えることで介護福祉士の仕事に魅力を感じやりがいにつながるものになっている。 	
更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）	
特になし。	

基準7 介護福祉士の実習における実習先との連携

総評
介護実習全体をとおして、学生や実習施設に十分に配慮をめぐらしてきめ細かく教育している。したがって、学生は学校の教育体制に支えられて安心して、実習に臨んでいると感じられた。

特に、キャリアセンターを設置し、実習施設の開拓、受け入れ、連携を中心的に担っている。専任の職員が3名任務にあたり、施設とのかかわりの入り口から就職までも含めて活動している。教員と連携を図りながら活動し、卒業生もキャリアアップの相談にも訪れるとのことであった。部屋は透明のガラスで中が見渡せる部屋である。そのため、開放的で相談しやすい雰囲気が保たれている。

実習要綱とは別に、学園独自の「実習に向けてのワークブック」を作成して、介護実習が円滑に進むように教育している。

必須 7-①	実習に向けての事前準備と実習後のフィードバックを、どのように行っていますか。
評価	3

評価する点

介護総合演習のほかに、介護職員による特別講義によって実習への意識付けをする。最初の実習に出る前に、9月に1泊研修をしている。チーム力を高め、実習の意欲を高めている。

校章授与式を行い、実習前に校章を胸につけ、倫理綱領を暗唱させる。

特に優れた点

上記のとおり、キャリアセンターの設置と「実習のワークブック」を作成している。学生は、安心して学業に打ち込むことができる環境を整えていると感じられた。

また、ひとり1台のパソコンを備えており、自己学習で実習施設の概要を調べた上で、直前指導に臨めるような体制をとっている。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

他校との実習についての調整はできていないとのことであった。大阪府は専門学校が多いので、難しいと思われるが、望みたいことである。

また、今後、重要になってくる「終末期の介護」や「医療的ケア」の実習体験についても検討課題ということであった。これも今後期待したい。

選択 7-②	実習巡回時に実習指導者と十分なカンファレンスの時間を取るために、どのような働きかけをしていますか
評価	2

評価する点

1回の巡回指導に1時間を充当しているとの回答であった。この時間で、十分に個別で学生にも指導者にもかかわれると思われる。

特に優れた点

実習指導者に卒業生が任命され、活躍している。したがって、カンファレンスなどの連携はとりやすい状況であろう。これは、素晴らしいことであり、教育の継続、施設との

連携、卒業生自身のキャリアアップといったさまざまな点で、特に優れていると認められる。そのためには、実習教育が重要視され、実際に実践されてきた賜物であろう。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

実習評価の基準づくりを検討しているとのことを伺った。実習評価の公平性・妥当性や施設評価と学校評価のバランスなど重要なことである。今後の検討に期待したい。
また、実習前の施設への教員の訪問はしていないということであったが、連携を密にするためには、望みたいことである。

選択 7-③	本人の適性に基づいた実習が行えるようにするために、どのような体制をとっていますか。
-----------	---

評価	3
----	---

評価する点

記録が苦手な学生に対して、2日間実習して、1日記録の時間に当てるといった実習日程の変更など、個別の対応をしている。長期休暇期間に実習をするので、授業には差支えがなく、実習の中断がないので、ゆっくりと実習ができ、学業が継続できるように工夫している。

実習先の種別について、学生の希望を個別面談の体制によって聴取しており、卒業後の就職先まで見据えた対応をとっている。

特に優れた点

学内の直前の指導では、教員と先輩のよるロールプレイングを実施している。言葉による説明では理解しにくい内容ではあるが、実際に模擬的に実施されている場面を見ることで、雰囲気や実施状況の事前学習につながっていると思われる。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

学生が希望する施設種別に対しては、すべて希望がかなえられていないということであった。また、就職を前提としたインターンシップは、取り入れられていないということであった。検討していただきたいことである。

基準8 介護福祉士の専門的力量的向上

総評

入学前、在学中、卒業後と一貫したキャリア教育が行われ、人間教育、実学教育、国際教育の実践を基本的理念とし、「知る、考える、動く、まとめる」といったステップを踏み、教育が行われている。カリキュラムは基礎分野、専門分野で構成され、介護福祉士としての専門的力量的向上できる内容であり、厚生労働省が指定する教育内容を上回る教育に取り組んでおり、高く評価できるものである。

取得目標資格として、介護福祉士、レクリエーション・インストラクター、介護予防運動トレーナーなど、多くの資格を掲げている。介護福祉現場で利用者のQOLの向上、

家族への指導、介護職間、他職種間との連携等に役立つさまざまな資格を準備し、各専門分野から講師を招き教育する体制を整えている。卒業研究を1年後期から取り組み、学びのまとめとして、舞台発表やポスター発表を行い、プレゼンテーション能力の向上を図っている。専門知識・技術の習得は学内、実習先、地域に加え、海外研修プログラムを取り入れ豊かな人間性を育成している。

介護学科長、専任教員、各分野の職員と学生との信頼関係を築くことを基盤に置き、教育目的の達成に向けて、さまざまな分野で活躍できる介護福祉士として有能な人材育成に努めていると判断した。

必須 8-①	卒業後も自己研鑽し、継続的な学習に取り組み意欲を持ち続けるために在学中にどのような教育を行っていますか。
-----------	--

評価	3
----	---

評価する点

養成目的・教育目的を達成するために各教育科目が体系的に編成され、基本的知識の習得から問題意識と洞察力を育成し、介護福祉士としての専門職業人育成に取り組んでいる。取り組み例として、基礎分野で開講している「介護福祉研究」では、1年後期・2年前期・後期と、90時間確保し通年で開講され、認知症予防、住環境整備、聴覚障害者、累犯障害者、学生のアルコール認識等、高齢・障害・介護領域等幅広い領域からテーマを選択し、グループで取り組んでいる。研究をまとめるにあたっては、学生の能力に応じて専任教員の手厚い指導の下、研究目的・方法・結果・考察・結論・参考文献といった論理的な表現力や思考力を高めるような取り組みが行われている。研究成果の発表の場では、ポスターや舞台でのプレゼンテーションが行われるが、「情報科学」の講義で習得したワード・エクセル・パワーポイントの操作方法を駆使して他学科と共同で行われる発表会で学んだ成果を発表する場を設けている。

また、介護実習での介護計画をケーススタディでまとめ、1年生と2年生合同行事として実習報告会の場を設けている。「介護福祉特講」では、1年次9月と2年次12月にディベートに取り組んでいる。介護福祉領域や関連する他領域に関連するテーマを取り上げ、情報を収集し、判断し、他者に理解できるように説明するといった学習過程から、介護の本質に気づかせる学習に取り組んでいる。このように、基礎分野、専門基礎分野に配置している教育科目から学んだ知識を統合し、継続的な学習に取り組める基礎的な力を養っていることが確認できた。

本年度の介護の日のイベントでは、夢プロジェクトをテーマに、利用者の夢を叶える取り組みを学生、利用者、家族、施設職員と連携しながら実践、発表した。介護福祉の仕事は、利用者の夢を叶えることであるという知識を具現化する過程から学生の介護福祉士職として従事することへの強い動機付けとなっていることが確認できた。4名の学生に面接の機会が得られたが、「夢を叶えることは容易ではないが、個別に対応できる介護福

<p>祉士になりたい」「利用者の夢を叶えたい、人の役立つ仕事をしたいと心から思うようになった」「介護福祉士という仕事はきつい仕事ではなく、楽しい、やりがいを感じられる仕事と思えるようになった」等の発言があり、利用者のために自己研鑽できる力を育成していることが確認できた。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>学んだ知識や考えを他者に伝えるプレゼンテーション力を、学科を超えて指導している。発表力やパワーポイントを作成する等の表現力が弱い学生も居ることが指摘されたが、介護福祉研究発表、ディベート、ケーススタディ発表、地域に出て利用者主体の介護実践等を通し、介護福祉士の仕事の魅力を入学前教育、在学中、卒業後と連続した教育の中で行われている。全ての取り組みには、学科長を始めとする専任教員の介護福祉に対する情熱と熱意が根底にあることである。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>授業前後でのアンケート調査は実施されているが、系統的な授業評価は行われていない。介護福祉教育の学びと育ちを確かめるためには、研究発表、ディベート、ケーススタディ発表等、行事から得られる学びの把握を系統的に把握することを期待する。</p>

<p>選択 8-②</p>	<p>離職防止を図るために、卒業生等に対してどのような相談受理体制を整えていますか。</p>
<p>評定</p>	<p>3</p>
<p>評価する点</p> <p>滋慶学園グループでは生涯就職紹介システムが整っている。構内に設置された就職サポートセンターには専任職員が3名配置され、卒業後も求人情報の提示、履歴書の書き方等の支援を個別に行っている。就職は原則、一学生一施設とし同時に複数受験できない体制を取っているが、就職サポートセンターが、学生一人ひとりと向き合っており、親身にアドバイスを行い、就職先とのマッチングを行った上で就職先を決定している。職員は就職先の開拓と卒業生が就職した施設や事業所に出向き、卒業生の動向の把握に努めているため、離職意向を抱いている学生を早期に発見し、就職サポートセンターの職員や専任教員が相談に乗り、離職を防止する体制が整っている。就職サポートセンターは開放的で、専任職員が学生一人ひとりと信頼関係を結ぶ努力をしておき、就職に関する悩みを気軽に相談でき卒業後も相談を受ける体制が整っている。</p> <p>同グループ主催の大規模な就職フェアを開催し、在校生、卒業生や高校生、大学生などさまざまな人々の参加に加え、保護者対象の就職説明会も行われている。学校での学びがどのような就職につながるのかを丁寧に説明し、保護者からのサポート体制を整え離職防止に取り組んでいる。</p> <p>卒業直前の3月には介護現場の職員や施設長、卒業生の話を聞く機会を設け、社会人として介護福祉士としての基本的なマナーを身につける新入職者研修を実施し、卒業後の</p>	

<p>不安や迷いを緩和し、離職防止につなげていることが確認できた。就職して 3 ヶ月目には専任教員が卒業生に呼びかけ、親睦会を実施し、現状報告や情報交換の場を作り悩みがあれば共有し解決案を話し合い、介護福祉士として継続できるような支援が行われている。卒業後の親睦会はシステムとして確立されていないという課題が残るとしながらも、卒業生と交流を持ち続けたい姿勢が示された。介護福祉学科には同窓会は設置されていないが、卒業生は不定期に学校を訪問し専任教員との交流が図られている。離職意向があれば早期に把握し、職場の卒業生や就職サポートセンター専任職員と密に連絡し対応している。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>就職サポートセンターが設置されている。学生の就職希望に応じて日本全国の福祉施設や事業所を開拓している。学生、専任教員、専任職員が三位一体となり就職の相談にのり、学生個々の持ち味が発揮できるような支援が行われ、離職防止につなげている。卒業生と専任教員は良好な人間関係が維持できており、卒業生の動向把握に努めており卒業生には魅力的な母校として認知されている。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>卒業後の親睦会開催は確立されていないので、卒業前より、スケジュールを伝え、卒業生との交流を設けることが示された。介護福祉学科の卒業生の離職動向や開催希望時期を把握し、親睦会開催を決めると更なる効果が望めると考える。</p>

<p>選択 8-④</p>	<p>学校と卒業生との情報交換や自主的な研修会・研究会を立ち上げるための環境を、どのように整えていますか。</p>
<p>評定</p>	<p>2</p>
<p>評価する点</p> <p>在校生と卒業生の交流の場として、新入職者研修、OB・OG の講話、業界セミナー、介護の日等多くの交流の場を確保している。介護福祉現場で活躍している卒業生から仕事の魅力や職場での成功談・失敗談を聞くことで、憧れや現実を体感し卒業後の進路決定に参考となっている。また、卒業生にとっては、日々の介護実践を伝えることで、介護福祉の課題や今後のキャリアアップ、展望を描け、自らの成長につながっている。実習前指導では、実習施設から指導者を招き、オリエンテーションを行っているが、卒業生の同行を依頼し、在校生との交流を意図的に行っている。実習前の疑問や不安に対し、具体的なアドバイスを受け安心感を得ることができ、実習現場では卒業生の介護実践に触れ、介護福祉士としてのロールモデルとなっている。アドバイスをする体験は卒業生にとって、実習指導者としてのスキルアップにつながっている。専任教員が実習指導での施設訪問時には卒業生と触れ合うことも多く、卒業生との情報交換の機会ともなっている。介護の日のイベントでは、学生は企画、運営、広報と役割分担し、地域や実習施設に出向き、利用者の QOL 向上に取り組んでいる。その取り組み成果はビデオ収録やホームページ</p>	

ページに掲載され日々の介護への自身や自己研鑽につながっている。
専任教員と卒業生とは信頼関係が築かれているので、気軽に学校を訪問できる環境が整えられ、卒業後の親睦会といった定期的開催以外の学校訪問があり、近況報告や展望等の情報交換の機会が多い。介護福祉学科の自主的な研修会・研究会活動はしていないが、学校内の図書室の整備、情報メディアセンターには専門の指導者を配置され、研修や研究を行うためのメディアの活用のサポート体制が整っている。

特に優れた点

介護の日のイベント、業界セミナー、研究発表会等、学生、保護者、卒業生、施設や企業、地域住民を巻き込み、介護福祉士としての自覚や誇りが持てるような働きかけが行われている。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

卒業生との交流は積極的に行われて、在学中から介護福祉の専門家として従事するためには常に自己研鑽に努める必要性が伝えられているが、自主的な研修会や研究会は立ち上がっていない。介護福祉学科として卒業生を母校に迎える日（ホームカミングデイ）の設定や介護福祉士会等との連携を通して情報交換から研修会や研究会へと発展することを期待する。

専修学校職業実践専門課程（介護分野）

第三者評価試行

自己点検・自己評価報告書

東京 YMCA 医療福祉専門学校

平成 27 年 11 月 20 日

目次

1・学校現況票

2. 評価項目別取り組み状況

- 基準 1 教育理念
- 基準 2 学校運営
- 基準 3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）
- 基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育
- 基準 5 介護福祉士養成校の教員の資質向上
- 基準 6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育
- 基準 7 介護福祉士の実習における実習先との連携
- 基準 8 介護福祉士の専門的力量的向上
- 基準 9 学生の募集と受け入れ
- 基準 10 内部質保証

1. 学校現況票

(1) 養成施設名・設置者・本部の所在地・開講年度

養成施設名	東京 YMCA 医療福祉専門学校
設置者	学校法人東京 YMCA 学院
本部の所在地	〒135-0014 東京都江東区石島 3 - 1 5
開講年度	1996 年度

(2) 課程・学科の構成

課程名	学科名	開講年度	修業年限	入学定員	収容定員
社会福祉 専門課程	介護福祉科	1996	2	80	160
	作業療法学科	2000	3	30	90
医療専門 課程					
	合 計			110	250

※課程名・学科名は例示です。学校の設置内容に従って適宜記入してください。

(3) 教育課程

※指定様式に記載の上、参照資料に綴ってください。

(4) 施設の概要

※指定様式に記載の上、参照資料に綴ってください。

※上記(1)～(4)については、学校運営基準にもとづく資料や冊子等があればそのコピーでもかまいません。

(3) 教育課程 (指定様式)

課程名	学科名	修了要件単位数	終了科目 (課目) 登録期間 および単位数	教職員組織	教員基準数	専任教員数	兼任教員数	学習環境等
社会福祉専門課程 (昼間部)	介護福祉科	2076 時間	2076 時間	校長：八尾 事務長：林 学科長：倉持 担任：渡邊、寺口、 品川、伊東 副担任：磯崎 付帯教育：磯崎 教務担当：宮澤	5	6	8	図書室 (67 m ²)

※課程名・学科名は例示です。学校の設置内容に従って適宜記入してください。

(4) 指定様式 (施設の概要)

①校地面積

基準面積	総面積	専用面積	共有面積
	1593 m ² (うち借用 0 m ²)	1593 m ² (うち借用 0 m ²)	0 m ² (うち借用 0 m ²)

内訳

	総面積	専用	共用	備考
校舎敷地面積	1593 m ²	1593 m ²	0 m ²	
運動場	0 m ²	0 m ²	0 m ²	
その他	0 m ²	0 m ²	0 m ²	

②校舎面積

総面積	専用	共用	備考
2253 m ²	2253 m ²	0 m ²	

内訳

教室名称	室数	面積	専用	共用	備考
普通	6	432 m ²	432 m ²	0 m ²	11,12,13,21,22,23
普通	1	52.5 m ²	52.5 m ²	0 m ²	15
介護実習室	3	261 m ²	261 m ²	0 m ²	介護,入浴,家政
OT実習室	6	405 m ²	405 m ²	0 m ²	軽作,医,リ,義肢,木工,ADL
講堂	1	67 m ²	67 m ²	0 m ²	
		m ²	m ²	m ²	

③図書館・図書資料等

閲覧座席数	35 席
図書館開館時間	8時15分 ~ 20時00分
図書冊数	5300 冊
学術雑誌冊数	31 冊
電子ジャーナル種数	0 種
視聴覚・資料等点数	50 点

④その他 (附属施設等)

なし

2. 評価項目別取り組み状況

※今回の評価はトライアル評価のため、基準3～基準8までの評価となります。

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学習効果）
〈概要の記述〉 (500字以内)
学修の目的は「資格の取得」と「介護福祉分野での就職」と「その後の成長が期待できる学修力の基礎固め」である。
資格の取得という目標については、現在の制度では卒業と同時に果たされるため、最大の目的ではあるがあまり存在感の無い目的であると言える。そこで本校では共通試験を一つの機会としてとらえ、共通試験に合格する事が卒業の条件となるような指導をしている。そのプロセスの中で出版社の行なう模擬試験を用い、学修途中の時期に学生自身が自分の強い分野と弱い分野を知る事によって学修のポイントをキャッチできる仕組みを用いている。全国版の模擬試験は2回行なわれるが、試験料は授業料の中に含まれているため追加費用の徴収なく全学生が受験する機会となっている。(*1)試験勉強は基本的に学生をグループにして学修する方法を取っている。そこでは相互にけん制しながらの勉強時間となるため、集中しやすくまた途切れにくい環境となっている。グループの構成は必ずしも勉強のできる人がそれ以外の人に教える、と言う事ではなく、勉強態度や取り組みの真剣さがシェアされるべきポイントとなっている。初回の模擬試験の結果を受けて弱点補強などの取り組みに移行しやすい状況でもある。この方法を採用するようになり、不合格者の数が少なくなった。(*2)

参考資料
*1 中央法規 模擬試験 資料
*2 共通テスト 結果
*3 卒業時到達目標 教室への掲示（写真）
*4 講師会資料
*5 学科会議資料 学生の状況に合わせて指導している
*6 医療的ケア 時間割 等
*7 医療的ケア 2103/8 の公開授業
*8 ホームカミング 案内
*9 市訪問介護員研修 計画書
*10 公開講座 ご家族セミナー 案内書
*11 キャリア支援事業 実績（予定）一覧
*12 介護福祉士会FB 若手キックオフ
*13 全国教職員研修会 プログラム

<p>基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）</p> <p>【必須・他から2項目選択】</p>
<p>【必須】3-① 養成校の卒業時到達目標に沿った知識・技術の修得ができ、学修成果を確認できる体制をどのように作っていますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>卒業時到達目標は学生に配布していると同時に必要な時期に教室内に掲示するなどして周知を図りながら馴染んでゆくような工夫をしている。(*3)</p> <p>カリキュラム内容を細かく分析し、科目間で重複している所や境界領域となっている所などを精査し、担当の教員間で相互に確認し合いながら授業を進めるようにしている。</p> <p>また、講師会においては担当科目を超えて相互に打ち合わせをし、それぞれの担当科目が占める位置を確認しながら授業の準備に入れるようにしている。</p> <p>実技指導は個別の動作を重ねていきながら全体が統合された動作に移行するように順を追って修得する様な道筋を作っている。さらに援助者としての学修だけでなく利用者としての体験も必ずするようにしているため、尊厳を大切にするためのポイントなども自らの経験から学ぶことが出来るようにしている。</p> <p>また、実技には必ずレポートを課すようにしているため、授業の内容を再度振り返って定着するような仕組みにもしている。</p> <p>カリキュラムマップを用いて、担当講師、学生など教育課程の関係者の誰であっても全体理解をしやすいような状況を作っている。(*4)</p> <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <p>実技の修得のためにグループの人数を内容に合わせてふさわしい人数にしてその分が間に合うように教員の配置をしている。演習中に「何もしないでも時間が過ぎてゆく学生」を出さないような人数構成を基本としている。そのため教員のコマ数と負担が増えてしまうが、学生が集中して修得できるために最も効果的なやり方であると考えている。</p> <p>学修支援演習（ホームルームのような授業）などでも折に触れて到達目標を示し、それぞれの学生のその時点での到達点を確認するようにしている。</p> <p>また、実習などの総合力を試されるカリキュラムにおいては、年ごとに違いを見せる学生の現実の姿に合わせて指導内容や方法を変えながら関わりを持っている。(*5)</p>

<p>基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）</p> <p>【必須・他から2項目選択】</p>
<p>【選択1】3-⑤ 医療的ケアに関する専門的な知識・技術を習得させるために、どのような授業を展開していますか。 (1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>定められた手順に従って座学と演習を組み合わせた計画をしている。</p> <p>それぞれの手順の切れ目ごとに評価や確認をし、効率よく学修が進むように演習の組み</p>

方をしている。この科目については、実際の介護現場で実用に至るようなところまでは学校で出来ないために最終段階の手前までが授業範囲となっている事があり、さらにそういう内容ではあっても修了に至るまでのハードルが高いものになっているため、長期間にわたって積み上げて行くよりは有る程度集中して取り組むことが効果的ではないかと考えている。

そういう状況の中で「医療的ケア教員研修会修了」の教員を専任のみならず非常勤講師にもお願いして短期間に多くの学生が学べる状況を作っている。(*6)

医療的ケアだけを取り上げると、学校で学べる範囲が中途半端であることは否めないものの、介護を必要としている利用者をよりよく理解する助けにもなる上、IPWで他の専門職の人たちの働きについても理解できることなどから、この授業には意味があると考えて実施計画している。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

上記のような観点で計画実施となっているため、予め必要な備品の内容や数、そしてそれを担当する教員をそろえ、実際にYMCAでの授業を実施するための備えと打ち合わせを繰り返している。カリキュラムの開始前にはモデル授業を公開実施し、全国から教員の参加があった。(*7)

学生の到達レベルの確認などこれからの部分もあるが、実際の学生の状況にも合わせた形で実施、評価、見直し、次回に向けた変更などを繰り返しながら進めていく事になる。

基準3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

【必須・他から2項目選択】

【選択2】3-⑥ 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長のために特色ある独自の取り組みとしてどのような事を行なっていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

本校卒業の介護福祉士と地域で活躍する介護福祉士および介護職従事者への関わりの両面がある。

学生が卒業する時点で全員が介護福祉士会に入会するようにしている。介護福祉士会に入会する事によって卒業生自身が研修等、職能団体からのメリットが与えられると言う事と、介護福祉士会への登録者が増える事によって職能団体として力が大きくなる事による会員のメリットの拡大がある。

また、年に一度卒業生を対象にホームカミングディを開催し、勉強会と交流会をしている。(*8)

地域の介護職のレベルアップのために市民公開講座を2回行なった(*9)。

さらに、市民認知症講座を2014年度には高校教員対象で、2015年度は教育関係者対象に広げて実施予定であり、近い将来には福祉職講座や市民講座として対象を拡大してゆく方向にある(*10)。

また、専任教員は東京都の行なう「キャリアアップ支援事業」に積極的に貢献し、福祉施設内における職員研修を可能な限り請け負って実施している(*11)。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

上記取り組みの中で得た知見は可能な限り授業内容に反映させるようにし、現場直結の知識や技術を取り入れやすい状況にしてある。また現場オンリーの学びだけでなく、現実問題として現場では解決されていない課題などについては、本来の考え方や「有るべき姿論」で望ましいあり方を現実と対比して学べるように軌道を修正しながら進めている。

東京都介護福祉士会で2015年にキックオフされた「若手介護福祉士の会」では準備会の10名ほどの介護福祉士の内、YMCAの卒業生が4名いた(*12)。これは学校の成果ではないが、介護福祉士の重要性を学修し卒業と同時に会に入会となっている環境の中で生まれてきた一つの成果ではないかと自負している。

日本介護福祉士養成施設協会の行なった2015年度の全国教員研修会では「若手介護福祉士の主張」のシンポジウムがあったが、コーディネーターを本校教員が務めパネラーにも一名卒業生が選ばれていた(*13)。

東京都介護福祉士会がNPO法人として認可されていたが2015年度に公益社団法人に新たに認可された際、理事に本校卒業生1名が選任された。ちなみに校長も理事として指名された。またその第1回総会においてはその場で会員から選任された議長が本校卒業生であり、同時に選任された議事録署名人も本校卒業生であった。

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

《概要の記述》

(500字以内)

認知症については精神病の範疇に含まれているという現実はあるものの、実際の症状は身体状況とかかわりがある場合が多い事が分かっている。そういう観点からも授業では医学的な観点からの理解もできるようにこころとからだの授業などとも連携しながら進めている。

重い認知症患者は精神科に入院加療することが一般的であったが、現在では特別養護老人ホームなどへの入所も進められている。そういう流れの中で特別養護老人ホームの利用者の8割が認知症を持っているという記事もある(2013/10/30 日本経済新聞)。そういう現実の中では認知症理解の学修は介護福祉士養成カリキュラムの中のトピックではなく、基本学修の内容に含まれるべきであり、その他の生活支援技術などのカリキュラムにも須らく認知症対応が基本の一つであるべきであると考えている。

それのみに留まらず、認知症の原因別症状の違いも理解し、それぞれに対応できる基礎知識と応用能力が養われるべきであると考えている。

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

《概要の記述》 (500字以内)

認知症については精神病の範疇に含まれていると言う現実はあるものの、実際の症状は身体状況とかかわりがある場合が多い事が分かってきている。そういう観点からも授業では医学的な観点からの理解もできるようにこころとからだの授業などとも連携しながら進めている。

重い認知症患者は精神科に入院加療することが一般的であったが、現在では特別養護老人ホームなどへの入所も進められている。そう言う流れの中で特別養護老人ホームの利用者の8割が認知症を持っているという記事もある(2013/10/30 日本経済新聞)。そう言う現実の中では認知症理解の学修は介護福祉士養成カリキュラムの中のトピックではなく、基本学修の内容に含まれるべきであり、その他の生活支援技術などのカリキュラムにも須らく認知症対応が基本の一つであるべきであると考えている。

それのみに留まらず、認知症の原因別症状の違いも理解し、それぞれに対応できる基礎知識と応用能力が養われるべきであると考えている。

参考資料

*14 授業担当教員一覧

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

【必須・他から2項目選択】

【必須】4-① 認知症の基礎的・基本的知識を修得させるために、どのような教育を行っていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

「認知症の理解」の授業の中では「基本の対応」として認知症が生活に与える影響や支援の原則を学び、「認知症の人の生活の場と介護」では暮らしを支えるための状況理解と対応、「生活支援技術の事例」では原因と症状別のケース理解を進めている。

それに上乗せして生活支援技術の各授業では認知症の方の場合はどうなのか、また症状ごとの違いはどうなのかについてそれぞれの場合ごとに触れており、社会のしくみの領域では社会福祉制度の中に認知症がどう位置付けられているのかや後見人の役割などについて学ぶなど、カリキュラム全般を通してユビキタスな存在であるようにしている。

認知症について主に担当している教員は愛媛県、町田市、東京都などでケアマネの研修や地域ケアを公の立場でデザインし担当してきた経歴があり、それを生かした授業を展開しているだけでなく、最新の認知症周辺の情報を得るために積極的に研修に出ている状況である。さらにそれらを授業以外の部分でも生かして行くために学外者対象で認知

症講座なども行なっている(*10 再)。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

授業では一方的に知識を伝達することだけではなく、得た知識をどう自らのものにするか、という観点でグループワークの方法論を取り入れている。たとえばケースを提示し、それについて考えられる事や対応可能な事などをグループディスカッションを通じた考察の過程で学生自身の獲得知としてゆくことを目論んでいる。

本校では社会人と新卒の学生がほぼ半々である事を生かし、グループの構成は年齢（人生経験）、性別、考え方などが異なるように組む事になっている。更にその場合に発言を委縮しがちになる新卒の学生をあえてディスカッションのリーダーにするなどして多様な意見が出やすいように配慮している。また相互の意見交換では「説得するのではない」と言う事もルールとして提示している。

その結果、新しい視点からの意見や保守的でゆるがせにできない意見などが自由に交換され、学生の視野が広がる結果になっているのではないかと感じている。

基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

【必須・他から 2 項目選択】

【選択①】 4-② 認知症の特性を踏まえたコミュニケーションの方法を修得させるためにどのような教育を行なっていますか。 (1000 字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

認知症の教育で重要なのは認知症がその人の本来の姿ではないが現在の姿ではあると言う事である。その中では認知症が生活場面での障害としてとらえるだけでなく、一つ一つの生活機能の問題であることに着目すべきである。また、認知症になったからと言ってその方が本来持っていた尊厳や命の価値が変わるものではないことから、その方の何が変わっていて何が変わっていないかを明確にし、その上でどのような関わりが必要なのかを導く思考方法が必要である。同時に家族へのかかわりにおいては「この人の尊厳は変わっていません」と直截的な表現だけでなく介護福祉士の関わりやまなざし、支援動作の中で自然に伝わってゆくものでありたいと考えている。

個人の生活歴成育歴の中で培われてきた人生観や感性、人間観などを基にして、さらにそこに認知症の原因別の特性も加味しながら基本の関わりを組み立て、その上に立って日常生活の中で望ましい形のコミュニケーションが成立するようにしなければならない。そのために教育場面では単に医学的な視点だけとか、家族関係の中でだけの思考とか、支援が必要な動作に対する単なる補助などの単一試行ではなく、総合的な志向が出来るような介護福祉士になるために、バックグラウンドの事なる学生たちに基本の学修を共通にさせた上で、グループとして思考過程を踏める環境を与えている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

グループワークの活用によって自律的思考が構成者の枠を超えて展開されるところとその思考過程が定着して行く事、更には副次的なものとして考え方が整理されるために人に対して自分の考えを発言できるようになる事も優れた点ではないかと感じている。就職先の施設の方からしばしば聞かれるお話として「Yの卒業生は新人の時から会議で発言する」と言う事がある(*資料なし)。
介護福祉士に対しての期待は大きいものがあるが、コミュニケーションや発言が無い支援や介護ではなく、発言する専門職であってほしいと願っている。

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

【必須・他から2項目選択】

【選択②】4-⑤ 個別の心身状況に沿った介護を行なうために「生活支援技術」や「介護過程」等の専門科目においてどのようなアプローチ方法を教育していますか。

(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

利用者の希望とするところや意図するところを言語的あるいは非言語的はサインを基に的確に察知し望ましい支援やコミュニケーションを行なうのは経験を積んだ介護福祉士であっても簡単にできる事ではない。しかし経験の薄い新人介護福祉士や時には資格を目指している学生であっても天性の感性やセンスによって期待される成果に到達できる事もある。

それらなるべく再現性のあるものとなるために、周辺状況として個人の様々な状況、生活環境、その時に変化していたものがあるかなどを振り返り、共同思索の中で共有しその後の再現性を確認できるようなアプローチをしている。

生活支援技術の授業の中では支援者役と利用者役の両方を体験できるようにしている。その中では利用者様が認知症であったらどうするのか、などのことが当たり前に出て来ていて、支援技術を学ぶ際でもある意味ケースワーク的な学修形態が同居することが当たり前になってきている。

介護過程の授業ではケースを使った学修になると利用者を取り巻く様々なシチュエーションのなかに「認知症を持っている」事が当たり前となりつつある。

更にその他の授業においてもこころとからだでは認知症に対する医学的な側面に触れる、社会のしくみでは認知症の方がどのように社会生活をするのか、それが困難になったらどのようにすればよいのかなどに言及するなど、カリキュラム全般にわたって認知症に関わる事を一つの軸として串刺しにしながら科目間連携に取り組んでいる。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

本校では極めて多くの授業を専任教員が受け持って進めている。また非常勤講師にお願いする部分については特殊な部分を除けば「準専任」と呼ばれる教員たちが受け持って

いる。そう言う指導者構成の中では相互の授業間連携や境界領域の取り扱いについても十分に打ち合わせて進める事が出来ると言う長所がある(*14)。

そこでは日々の授業の中で個別の学生状況が共有され、それによって授業の進捗の速度を調整したり必要なエピソードを挟む事にしたりあるいは用いる教材を変更するなどの細かなアプローチが可能な状況になっている。そしてそれらが担任や学科長にもすんなり共有されているため実習指導等、他の場面を含む総合的な学生指導にも結びついていると考えている。

【基準5】 介護福祉士養成校の教員の資質向上

《概要の記述》

(500字以内)

教員は学校の理念や目標を具体的に形にしてゆく最前線の存在である。理念や活動計画の整備がどんなになされたとしてもそこに力が掛からなければ働きとはならないと考えている。

本校では新しく教員になろうとするものを求める際、本人のやる気がどこまであるのかを測り、教員と言う職業がどれだけ厳しいものかを伝え、それらの納得の上で採用試験につなげるようにしている。結果としてここ数年の採用は卒業生を中心としたものになって来ている。

卒業生はYMCAの教育を経験してきており、また学校としても本人の素養は熟知しており、相互理解が高いレベルで成立していることが大きい要素である。

採用となった新人は、初年度は日本介護福祉士養成施設協会の行なう教員講習会に一年間かけて参加し、必要な学びを行なう。資格を得るまでは教務課に所属し、学校の業務がどのように流れているのかを体験的に理解し、また学生募集活動などでもその最前線に立つ事によって学校業務を皮膚から吸収してもらえよう環境にしている。同時に一年間かけて様々な授業を聴講し、あるいはアシスタントとして準備や片付けなどを行なう過程で教員になってからの事もシミュレーションできるようにしている。

年間教員一人当たり10万円の研究費を予算計上している。研究用の図書を購入したり研究会への参加などに活用している(*15)。

専任教員としては諸学会等（全国教員研修会、関東信越ブロック教員研修会、介護教育学会、介護学会）に計画的に参加するために年度の初めにどの会には誰が参加すると言う事を申し合わせている。特に本年度は全国教員研修会が東京地区の担当であり、校長と品川が実行委員でもあったため全員が参加する予定であった（結果としては授業の都合で1名が不参加であった）(*16)。

参考資料

*15 予算書 研究費を予算計上してあること

*16 全国教職員研修会 参加者名簿

*17	研究費 使用台帳
*18	研修日 渡邊先生の申請書と報告書
*19	学科会議資料
*20	教員講習会 スケジュール表

【基準5】 介護福祉士養成校の教員の資質向上
【必須】 5-① 教員の研修計画書をどの様に作成し推進していますか。 <p style="text-align: right;">(1000字以内)</p>
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>教員の資質向上には業務を一時的に離れて行なう物と、業務を通じて行なう物がある。前者のものとしては「学会等への参加」、「研究会等への参加」などがあり、後者のものとしては特に命名されていないが週1回の学科会議の中での議論や授業間連携の打ち合わせなどで培われるものがある。更に本校では年1回の全体教職員研修会があり、東京YMCAの総主事、学校法人の理事長、本校の校長などが担当して教職員の資質の向上を図っている。</p> <p>その他、教員には研究費が割り当てられていて、学科長は20万円/年、教員は10万円/年が予算計上されている。それらを活用して研究用の図書を購入するなどの活動がなされている(*17)。</p> <p>その他週に1日の研究日を取得して外部に研修に出ている教員もいる(*18)。</p> <p>外に出て行っている研修は年度単位で各教員への割り当てを定め、実施している(*19)。</p> <p>また、新人教員の教員研修会への参加も年間スケジュールの中で実施されている(*20)。</p> <p>そのほか、「教えることが最大の学修である」と言う言葉の通り、東京都の行なうキャリア支援事業に講師として積極的に参加(*11再)し、現場の職員のレベルアップを図ると同時に教員の資質向上にも活用している。</p> <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <p>研究費の予算計上と研修日の申請が出来る制度を保っているのは特に優れた点ではないかと自負している。また、付帯教育事業などを専任教員に割り振った場合なども可能な限り付加給付を行ない、モチベーションの維持と教科研究の助けになるようにしている。週に1回の学科会議が時によっては長時間にわたる事もあり、それぞれ教員として以外に責任を持っている部分(家庭その他)への圧迫になっていないか懸念している所である。</p> <p>授業の負担、学生指導の複雑化と長時間化、実習指導の頻回さなど、教員の時間を束縛する機会が極めて多くなって来ている。</p> <p>すべき事柄の増加に応じてしなくても良い事柄を発見、取捨選択して行く必要があると自覚している。</p>

【基準5】介護福祉士養成校の教員の資質向上
【選択①】5-② 介養協の研修会、関連学会、職能団体の研修会等へ参加しやすくするためにどのような体制を取っていますか。(1000字以内)
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>介養協による全国教員研修会、関東信越ブロック研修会、介護福祉教育学会、そして関連の日本介護学会、介護福祉学会などへの参加は勧めている。</p> <p>学科会議の中でこれらへの参加を年間通じて割り振りをしている状況である(*19再)。</p> <p>そして参加にかかる費用は学校で負担し、出張扱いとして勤務の一環で参加する。</p> <p>特に今年度は全国教職員研修会が東京地区担当で校長と品川が実行委員として関わる事になっていたため、時間割も含めて総合的に調整して教員全員が参加する予定であった(内1名が直前で業務都合でキャンセルとなった)(*16再)。</p> <p>また、各教員には研究費が予算計上されていてそれらの活用によって研究用図書の購入や研究会等への参加が推奨されている。</p> <p>それ以外に研究日の申請をすることも認められていて、実際には1名の教員が週に1日を認められ、大学教育現場での研修をし、教育力の向上につなげている。</p> <p>《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》</p> <p>教員研修に関して予算や時間を認めている点は優れているのではないかと自負している。学生数の減少と言う中でどこまでこれを継続して行けるか厳しい部分はあるが、優先度を高くして極力これが継続できるように努めたい。</p> <p>また教員が活躍の場を外に得た場合には、本校のこれらの制度が教員としての資質向上と言う点で恵まれたものであることが分かれば、更にモチベーションも高めてもらえると考えている。</p>

【基準5】介護福祉士養成校の教員の資質向上
【選択②】5-⑥ 介護福祉士養成校の教員の資質向上のために、特色ある独自の取り組みとして、どのような事を行なっていますか。(1000字以内)
<p>《基本的な観点ごとの分析》</p> <p>学内だけにとどまらず、学外にも目を向け働き場所を得てゆく事によって教員の資質向上に資するものと考えている。</p> <p>学科長は近隣社会福祉法人の役員を引き受け、社会福祉法人理解と運営の実践を単なる実習指導に止まらないレベルで行なっている。同時に介護福祉士国家資格の全国委員として</p>

実技試験の際のレベル判定や試験実施に関わる事柄の責任者の一人になっている。
専任教員の一人は国立市社会福祉協議会の役員となり、地域の社会福祉に貢献できる形になっている。同時に国立市の民生委員選出委員会にも委員として出席している。
また一人は東京都のケアマネージャー更新講習会の講師として活躍している。
また一人は公益社団法人東京都介護福祉士会の会員として「若手介護福祉士の会」の立ち上げスタッフとなっている。

校長は日本介護福祉士養成施設協会の総務副委員長として介護福祉士の養成に深くかかわっているほか、同協会の東京部会で長く議長を務めている。その関係もあり東京都福祉保健局の福祉人材対策係と一緒に東京都の介護福祉士養成行政に関わりを持っている。公益社団法人東京都介護福祉士会の理事を務め、また近隣の社会福祉法人の評議員も務めている。

学外からの視点を持ちながら学内の事柄を行なっていくことが教育活動全般のバランスを保つ事になると考えていて、可能な範囲でこれらを引き受けることが単に外への奉仕に止まらず内への貢献となっていると考えている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

外部団体の仕事を担当する事によって、外部からのYMC Aへの良い評価につながる事がある。特に学生募集などでは多摩地区の高校の先生方との関係を密接に付けているため、この地域で介護福祉士を希望する高校生がいたら真っ先にYMC Aを勧めてくれる教員が多いと感じている。

市との協働の中で市長が入学式に参加してくれている事はありがたいと考えている。YMC Aに入学したけれども介護業界に入る事になんとなく踏ん切りを付けきっていないとしても、市長からの励ましの声をもらう事で決意が新たになると言う事もあるようである。

【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

《概要の記述》

(500字以内)

卒業生に授業に来てもらう事が良い効果があると考えている(*21)。
卒業生は介護福祉士であり、就職してしまえばそのまま上司となる関係である。しかし卒業していなければお互いの関係は先輩後輩と言うだけであり、利害得失を超えた状況である。施設長や介護長になっている卒業生から直接話を聞く事が出来、また余計な遠慮をしないで質問が出来る状況は学生自身の卒後のキャリア形成のイメージを作るのに大変具体的で効果のあるものであろう。

「介護福祉士は結婚したり子どもを持ったりできないらしい」という風評に対して、結婚し子どもを設けて家を建てている卒業生が、介護福祉の仕事のやりがいについて心から語る姿を見る事は何よりも説得力のある事柄であろう。

それに加えて、卒後間もない卒業生の存在も極めて重要である。卒後の10年後の華々し

い結果だけを見るのではなく卒後2～3年で日々の業務に明け暮れながら更にもっと良い仕事の仕方を工夫しようとしている年の近い先輩の話はリアルで近い将来の自らの姿を投影することが出来るものである。

参考資料

*21 授業予定表 / 特別講義 掲示物

*22 就職内定資料

【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

【必須】 6-①資格取得後のキャリア形成について、どのように授業に取り入れていますか。(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

経験が長く役職についている卒業生に講義に来てもらい、学生に対して現在の仕事の話をしてもらう。更に仕事の話に止まらず、お子様の事や家庭の事、そして将来の夢や展望などを話してもらう。

また、卒後間もない卒業生に来てもらい仕事の話をしてもらうが、これも同様に自分自身の気持ちの事や将来をどう思っているかなども話してもらう。

それによって学生自身がまだ経験していない職業生活（他の分野で社会人だった学生もいるが介護分野は未経験）へのイメージ作りができる。

その結果、夢を持って就職することが出来、やりがいを持って日常業務を担当して行くのだから施設内でのキャリアアップはある意味当然の結果であると考えられる。

キャリアアップして行く道筋を空論として教え込む事ではなく、自らの将来の姿を重ね合わせる事が出来る先輩たちの具体的な輝きが次に続く学生たちに引き継がれるものとする。

就職に関しては現在はいわゆる売り手市場となっている。そのため学生が見学に行くだけでその場で就職が決まってしまうと言う現実もままある事である。学生時代と社会に出てからでは振る舞いや言葉使いなどが大きく違っている。就職活動では緊張感を持って臨み、自らの事をしっかりアピールし、職場や顧客への忠誠を言葉にする事が学生を社会人にしてゆくプロセスなのではないかと考えている所から、就職活動はどんなに売り手市場であっても押さえるべきポイントは逃すことなく押さえて就職活動に臨んでほしいと考えている。本校ではジョブカフェを2回開催している。ともすれば最初に訪問した施設で内定が決まってしまうため、同業他施設の状況を知ることなく就職してしまいがちであるが、ジョブカフェでは1日に6施設（法人）の話聞く事が出来、それぞれの理念の違い、働き方の違いなどを広く知ることができる。その上で就職活動をしてほしいと考えている。

また就職面接も学内でリアル模擬面接を行なっている。これは施設長さんや同様のラン

クの方に実際に来て頂き、全学生の前で代表の学生が模擬面接を受け、それを教材として学修するというスタイルの授業である。緊張感を持って事に当たる事が出来、施設では学生に何を求めているのかが分かる仕組みになっている。その結果極めて真剣に就職活動に臨み、自らのモチベーションを更にしっかりと形造ってから就業して行く事になり、実際の4月からの仕事にもとても良い影響があるものと考えている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

開学以来その多くが多摩地区からの学生であり、結果として多摩地区への就職が多く、卒業生 1200 名ほどの多くが多摩地区で介護福祉士として働いている。それに続く卒業生たちも就職先に卒業生がいる事が多いため、先輩にとっても後輩にとっても緊張感を持つことのできる良い環境だと思われる。また、卒業生同士の関係によって横の転職も少なくないようで、その結果より望ましい施設への就業がかなっているという声も聞く事がある。

【基準6】介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

【選択①】6-② キャリア形成の仕組みを理解させるためどのような取り組みをしていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

管理介護福祉士、上級介護福祉士などまだ見ぬキャリア形成については触れることが出来ないため、現状の仕組みの中で想定されるキャリア形成について取り上げている。資格はあくまでも介護福祉士一本であり、ケアマネは他職種であることなどは伝わっていると考えている。

卒業生には施設長や介護長になっているものも多く、その姿がキャリア形成のイメージに大きく寄与していると考えている。また近い年代の卒業生たちと実習先などで出会う事により、自分との実力差を目の当たりにすることもまた自らのキャリア形成の道筋を示されるものとしてとらえられる。

求められる介護福祉士像を基本とし、卒業時に到達すべき目標を自らの上に重ね合わせながら、しかし視野の中には近い先輩、はるか上の先輩の姿も見えていると言うキャリアアップの道筋が見える事が日々の業務にも良い影響を与え、更に日常的な研修参加への動機付けも生むものであろう。

本校の専任教員などが東京都介護福祉士会の行なう初任者研修などの講師になる事も多いが、その案内掲示を学内にも行ない、卒業したその先にも勉強が待っていて、それを教えてくれるのが今の先生たちであると言う事も、学生たちが安心して業界に飛び込める要因になっているのではないだろうか。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

ともすれば看護分野の指示を受けて介護福祉士は動くのではないかというイメージがあるのだが、介護と看護は別々の役割を持っているパートナーであって上下の関係ではな

いと言う事をしっかり伝えるようにしている。学科長や前述の準専任講師の数人が看護師資格者であるがその口から言われることが大変説得力を持つ。

介護福祉士の資格に誇りを持ち他職種との連携にも臆することなく臨み、利用者さんの日常を最も理解している立場である事を背景に、その代弁者として IPW の場に立ってもらいたいと考えていてそのように学生には伝達するように努めている。

その上でワンランク上の介護福祉士が制度化された時は積極的にチャレンジしてもらいたいと学生には伝えている。

【基準6】 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

【選択②】 6-④ 就職への自覚や意欲を持たせる教育をどのように行なっていますか。
(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

オープンキャンパスや高等学校ガイダンスで学校説明をする際に、YMCAは現場に出て活躍する人を養成する場所であり、単に資格を取りたい人が来るところではないと言う事を強調している。

同様に入試の時点での面接で現場に就職したいかどうかを確認するようにもしている。

更に入学後は学修支援演習(ホームルームのような授業)をはじめとする教育場面で、「皆さんが現場に出た時は～」や「現場の状況は～」など、全員が就職することが当然と言う立場での話が切れ目なく続いてゆく。その間に卒業生が来て就職の動機付けをして行ったり実習先の先輩から誘われたりしてゆく環境の中では就職する事やその意欲がごく自然に生まれてくると考えられる。

<2011年度>

卒業生 71名 就職希望者 71名 3月末内定者 67名

※未定者3名は訓練生

<2012年度>

卒業生 59名 就職希望者 58名 3月末内定者 55名

※4月以降の就職は4名、結果59名が就職

※当初就職希望なしの1名は台湾の留学生(後に介護で就職)

<2013年度>

卒業生 66名 就職希望者 66名 3月末内定者 66名

※特記事項なし

<2014年度>

卒業生 65名 就職希望者 63名 3月末内定者 63名

※未就職者2名はダンスを迫及するため1名(介護はバイト)、結婚1名

(上記資料は *22)

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

時たま訓練生の一部で就職に消極的なものがあるものの、年末での未定者には「就職決起集会」への出席を強要されるなどのプッシュで就職に踏み切る者がいる。

あくまでも社会で活躍する人材の養成である事を言い続け、行動し続ける学校でありたい。

【基準7】介護福祉士の実習における実習先との連携

《概要の記述》 (500字以内)

実習は1年時に実習Ⅰとして3回、2年時に実習Ⅱとして2回としている。

Ⅰ-①は6月に1週間、②は11月に2週間、③は12月に2週間

Ⅱ-①は9月に3週間、②は10月に3週間

実習Ⅱは同一の施設(特養か老健)とし、介護過程の展開が出来るように期間を長く、また①と②の間の1週間で軌道修正が出来るような組み立てにしてある。

実習施設のそれぞれに専任教員を担当として配置し、本校の指導方針や学生の状況を実習指導者に伝えるための打ち合わせを行なっている。その上で実習期間中は週に1回の訪問をし、学生及び施設指導者との面談を行なっている。また必要に応じて訪問を増やす事もある。

学生数が減少傾向にある事もあり、実習先はある程度こちらで選べる環境になっている。また前述の東京都によるキャリア形成支援事業で本校教員が施設職員の研修に行く機会も多く、その結果実習先としてふさわしい施設に出会う事もある。その場合は全体状況の中で実習先を変更するなどの事もある。そのようにしてより良い実習先を常に求める中で実習先が定められてゆく。

また、実習先施設に卒業生がいる事も多く、そういう場合はかなり安心して任せる事が出来る場合が多い。

参考資料

*23

【基準7】介護福祉士の実習における実習先との連携

【必須】7-①実習に向けての事前準備と実習後のフィードバックを、どのように行っていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

事前準備では、教員が訪問して実習に期待する事やどういう指導をお願いしたいかについてしっかり打ち合わせを行なう。さらにそこで得た施設の特徴を基に学生に対してはどのような準備を必要とするかなどについて指導し、事前の準備をさせてゆく。更に実習開始時にはオリエンテーションとして事前に学生が施設を訪問して諸説明を受ける機会も設けている。それにより初日に交通経路が分からず遅刻するとか着替え等の着いて

からの準備に戸惑う事無く実習が開始できるようになっている。また実習の記録についても事前の「介護総合演習」の授業の中で記録の意味、取り方、活用の仕方を学び、さらに読み手にとって分かりやすい記録となるように在学中の実習を通して段階的に指導している（最初のころはひたすら記録し、ポイントが分かってきたら徐々に短く的確な記録としていく、など）。

実習中も教員は目を離すことなく、週1回の訪問に止まらず、学生に対しては必要に応じて携帯電話でのやり取りやメールでの連絡などを行ない、施設指導者に対してはコマ目に連絡しながら状況把握に努めている。

実習後は記録や期間中の指導を基にやはり「介護総合演習」の中で経験と学習の定着を計るために振り返りを行なう。特に実習Ⅱの最後では介護過程を展開する事になるため、それをケースとして記録し、卒業研究としての文章化も行ない、学生と施設指導者の臨席の場で卒業研究発表を行なう事が恒例となっている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

2年間の学びの最終段階としての卒業研究発表会は在校生だけでなく、施設指導者も積極的に参加してくれる行事となっている(*23)。

教員による指導はあるものの、担当利用者の介護過程を自ら考え、施設指導者の援助もありながら基本的には自分で介護過程を展開させ実施してきたプロセスを振り返って整理して文章化し、論文形式にまとめ、それを概要として更にコンパクトにしたものを作り上げる。そして発表に向けて時間制限の中で話す内容を整理し、発表原稿として整え、パワーポイントを作成したうえで発表練習を繰り返して当日を迎える学生たちの学修の過程は多くの学生をして「人生で一番勉強した」と言わしめている事である。その上で発表会を迎え、成果を発揮できた学生の充実感と達成感は大きく学生を成長させ、これこそがわが分野である、と思わしめる1大トピックである。

【基準7】 介護福祉士の実習における実習先との連携

【選択①】 7-② 実習巡回時に実習指導者と十分なカンファレンスの時間を取るためにどのような働きかけをしていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

実習指導者との連携は学生への教育において欠かすことのできない事柄である。

実習中は如何に教員が訪問しようと学生に電話をしようと、学生自身が施設で指導者から現場を題材に学んでいる事の前では誠に小さな足掻きでしかない。そういう形で学生への教育を委ねていると言う事をよく自覚し、より良い教育を実現するには施設指導者の指導が最も大きなカギであるという前提で事に当たらなければならない。

従って施設の実習指導者には学校の意図するところをよく理解して頂き、学生の状況を正確に把握して頂き、しかし施設として職員に、この場合は実習生に求めたい事柄をゆがめることなくしっかり指導してほしいという欲張った期待をかけざるを得ないのであ

る。

そのため、教員は施設指導者とのコミュニケーションに多くの力を傾ける事になる。

その過程の中で施設指導者はYMCAの教員はうるさいけど本気だ、の様な感想を持ち、共に学生を育てる仲間になってくれると言うプロセスになるようである。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

指導者からの連絡はよほどのことであると受け止め、必要に応じてであるが施設を訪問して更に状況を伺う事になる。また学生からの報告や相談も内容をよく受け止め、これも必要を判断してからではあるが施設指導者とのカンファレンスに持ち込む事ともなる。

【基準7】 介護福祉士の実習における実習先との連携

【選択②】 7-⑥ 実習先との連携のために特色ある独自の取り組みとしてどのような事を行なっていますか。 (1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

実習をお願いする施設をわずかではあるが毎回見直ししながら進めている。十分に良い実習指導をして頂いていた施設などでも指導者が変わったり指導体制が変化したりして学生にとってのメリットが少なくなって来るなどしている施設を見直しの対象としている。

見直しには前述されている東京都のキャリアアップ支援事業が良く活用されている。職員研修の講師として施設にはいり、講義後に質問などを受けるとその施設の現状がかなりよく見えるようになるものである。そういう中でストックされている所から学生の住所地などを考慮して実習地の変更に結びつけている所がある。

また卒業生の就職している施設では、卒業生とのつながりの中で実習指導をお願いする事もある。それは実際の実習を受けてもらう事もあるが、「介護総合演習」の授業に来てもらって先輩の口から在校生の後輩に対して率直に期待を述べてもらう事で分かる事も多いからである。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

色々な配慮にも関わらず実習でつまづく学生も一定数いる。

もともとの学修獲得能力の問題を抱えている学生もいれば、対人関係に特別な配慮を必要とする者もいるなどの事情もある。

そう言う時にその時点での実習でしくじったからと言って今後の成長が見込めないとは断言できないことから、ある程度以上の配慮を出来る体制と環境を実習指導場面に設定することが必要と判断する事もある。

そう言う時に親しい関係の就職先や、阿吽の呼吸を理解してくれる卒業生は大いに助けとなりそれで救われ成長した卒業生もいる。

多摩地区に根を張っているな、と感じるときでもある

【基準8】介護福祉士の専門的力量的向上

《概要の記述》

(500字以内)

就職した先で介護福祉士として利用者様とご家族に関わりながら仕事をしている中で、介護福祉士も含めたいろいろな専門職の一人として様々な発言をしてゆくことが必要な場面がある。そのような時に適切に発言でき、あるいは人の意見を受け止める事が出来るのは専門職として必須の素養である。

そういう基礎があつてこそ他の専門職と同等に交わり、協働して行く事が出来るのである。

介護福祉士の専門的力量的向上させるのは、せまい意味での専門領域の学修と、広い意味では他職種も含めた関連領域の中での横断的な学習や経験の積み重ねの両方があると思われる。

そういう意味では介護福祉士としての力量的向上につながる素養は「自らの意見や経験を他者に適切に伝える」とことと「他職種の専門領域の話を的確にキャッチできる」といふいわば「複数専門領域をまたぐ共通言語を用いた理解力とコミュニケーション力」がカギを握る事になるのではないか。

そう言う点では本校の授業の中で取り入れている「多様な背景を持つグループメンバーによるグループワーク手法による学修形態」はそのための基礎訓練にふさわしい方法論であると考えている。

参考資料

*24 校友会からの寄付 議事録

*25 卒業生来校 記録ノート

【基準8】介護福祉士の専門的力量的向上

【必須】8-①卒業後も自己研鑽し継続的な学習に取り組む意欲を持ち続けるために在学中にどのような教育を行っていますか。(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

職業生活の中で研鑽する事によって到達できる姿は施設長などの先輩を通してすでに知り得ているため、惰性で仕事をするのではなく考えながら仕事を開拓して行く姿勢はその基礎が学生時代に出来ているものと考えている。

また、自己研鑽とキャリアアップは切り離せない関係にあるため、東京都介護福祉士会等で行なっている初任者研修をはじめとする諸研修は、日々の業務に活用できる知識や技術の断片という位置づけではない。

卒業生には学校を大切にしてもらいたいと考えているし、卒業生を主なカスタマーと想定してのフェイスブックページも立ち上げ、時に応じて更新している。

その中で学校が地域の中で変わらず存在感を持っている事が卒業生たちの主な職場である多摩地区とその周辺の介護福祉施設にとっても存在感があるという事につながる。

卒業後間もない卒業生を主な対象にホームカミングディを企画し、そこでは仕事が始まってすぐにぶつかる壁などについて卒業生どおしの勉強会や、あるいは業務遂行の日々の中でつい忘れていた介護の基本を教員から学ぶ機会を作っている。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

卒業生の集まりを校友会(Friends of YMCA)と呼んでいるが、開学 20 年がたち壁などの汚れが気になってきた。そこで校友会が中心となり、学内補修のために 400 万円の寄付をしてくれ、その結果廊下や一部の教室内の壁や天井が補修され、きれいになっている。またその残額は在校生のための奨学金として寄付されている(*24)。

卒業生たちが学校を愛しているのは間違いなく、それは日々の職業生活などにYMCAの学修が生きている事を意味していると考えるのは手前味噌すぎるだろうか。

彼らは彼らの精一杯の事を社会に対してしていると思われるし、専門的力量的の向上という点においても充実しているのではないかと、思われる。

【基準 8】 介護福祉士の専門的力量的の向上

【選択①】 8-② 離職防止を図るために卒業生等に対してどのような相談受理体制を整えていますか。 (1000 字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

卒業生には転職の相談に乗る事を在学中から繰り返し伝えているし実際に転職の相談に来る卒業生もいる。転職相談に限らず来校した卒業生は教務カウンターの卒業生ノートに来た事を記録しておく事になっている。記録によると直近の906日間で281名の卒業生が記名している(*25)。記録しないものもいる事を考えると卒業生の訪問は多いのではないかと考える。

その中には、まだ見ぬ夢を追って他の業界に転職したが、やはり介護に戻ってきたという声を伝えてくる卒業生の声もしばしば耳にする事である。

卒業生が戻って来ると言う事は介護業界にとどまっている事であろうと推測をしている。

そういう意味ではホームカミングその他の機会に卒業生を集めることには意味があると思われる。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

「学習支援演習」などで働き続けることの意義を、社会的な観点と卒業生自身の人生からの観点から考えてもらう機会などもある。

そう言う事の繰り返しの中で介護福祉分野で生き抜いていくという考えが醸成されるものと考えている。

【基準8】 介護福祉士の専門的力量的向上

【選択②】 8-⑥ 介護福祉士の専門的力量的向上のために特色ある独自の取り組みとしてどのような事を行なっていますか。(1000字以内)

《基本的な観点ごとの分析》

入学前には、この分野の職業を長く続けていくことを意識させた入学の仕方をさせている。同一分野で長く働くことは専門的力量的向上させるために必須の事柄である。

授業の中でもまた、職業生活を続けることが出来るような動機付けを意識したカリキュラムとしている。卒業生が施設長や介護長になっている姿を見せ、直接の会話を行うことで自らの人生を重ねる事が出来、長く働ける業界であり、長く働けばキャリアアップは十分に可能であることも身をもって知る。同時に仕事についてすぐの時点でぶつかる壁にはそれなりの近い卒業生からの体験談や質疑応答が生きてくると考えている。

卒業の時点で全員を東京都介護福祉士会に所属させることで、職能団体に加入しないと分からない様々な情報提供を受ける事が出来るようにしている。またそこでは先輩介護福祉士たちが抱えている課題や持っている問題意識を共有することも出来る上、自らも専門職団体の会員として活動することが出来ること、そしてそれは普段の職場での仕事とは違う喜びをもたらすことを実感を持って理解できるようになる。

卒業後には校友会活動を通して学校に戻ってきて、同業でしかし友人でもある仲間との交わりの中で更に普段の業務に活用できそうなことをそれぞれが持ち帰れる、そういう環境が学校にはあるようにしていきたい。あるいは更に有意義な場になるように工夫をしていきたい。

《特に優れた点および、更なる向上を目指す点》

卒業生の集まりをさらに活発なものとするために、職能団体である東京都介護福祉士会との連携も継続しながら、本校独自の校友会活動を更に進めるために、その担い手を発見し、育てて行くことが求められていると感じている。

専修学校職業実践専門課程（介護分野）

第三者評価試行

第三者評価報告書

東京 YMCA 医療福祉専門学校

平成 28 年 2 月 8 日

目次

1. 各基準の評価結果

基準 1 教育理念

基準 2 学校運営

基準 3 介護福祉士の職業能力の発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

基準 4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

基準 5 介護福祉士養成校の教員の資質向上

基準 6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

基準 7 介護福祉士の実習における実習先との連携

基準 8 介護福祉士の専門的力量的向上

基準 9 学生の募集と受け入れ

基準 10 内部質保証

2. 異議申立ておよびその対応

基準3 介護福祉士の職業能力発揮・伸長（教育の質保証・向上・学修成果）

総評

卒業時到達すべき目標（厚生労働省で示す資格取得時の目標 11 項目）や学校としての卒業時の人材をわかりやすく学生に示している。その方法も常に目に入るように教室に掲示していたり、また到達度を学習支援演習（ホームルームのような授業）などを設け個別対応も行っている。卒業時目標に対して2年間の学習マップが細かく体系化されている。科目間の連携も取れている。学生からも、教員同士の連携ができていたという言葉が聞かれた。卒業時共通試験合格率は、100%とはいかないが、1年度であれば、64人中不合格者が6名であり、合格率は90%を超えている。また社会性という面では、全ての学生が外部訪問者に対して挨拶が徹底していた。

学校として目指すべきゴールの中に、「ゴールは就職すること、学校は現場で活躍するための学び・準備の期間」とあり、資格を取ることだけが目標ではないことも明確にしている。卒業と同時に全員が、職能団体である「介護福祉士会」に入会するしくみを取っている。現在「介護福祉士会」入会率5%で弱他の専門職と比べてかなり低いなか、学校の100%の入会率は素晴らしい。実際に卒業生の若手が「介護福祉士会」で、介護のやりがいや魅力を広めるために積極的に活動している。これらは、卒業後、現場で活躍できる人材育成に努めている成果であると考えられる。

必須3-①	養成校の卒業時到達目標に沿った知識・技術の習得ができ、学習成果を確認できる体制をどの様に作っていますか。
評価	3

評価する点

卒業時到達すべき目標（厚生労働省で示す資格取得時の目標 11 項目）を学生に配布するだけでなく、常に目に入るように教室に掲示している。また学校として、学生が目指すべきゴールを①全てはプロの介護福祉士になるための学び②ゴールは就職すること③学校は現場で活躍するための学び・準備の期間④社会人としてのマナーを身につけるなど、しっかり学生に示している。

それらをどのように身につけていくのか、2年間の学習マップが細かく体系化されている。養成校卒業時に知識の到達度を確認するため行なわれる卒業時共通試験の結果を、毎年データとして客観的に分析されている。

特に優れた点

評価する点と重なるが、卒業時到達すべき人材像をしっかりと掲げ、教員及び職員も含む連携ができています。又、学生への周知も言葉や配布物だけでなく、日頃目につく教室に掲示するなど工夫されている。

学生の面談からも、突然の訪問にもかかわらず、こころよく受け答えしていたこと、ま

<p>たその答え方やその内容からも、学校が目指すべき目標は学生に周知されていると伺えた。</p> <p>さらに、学習支援演習（ホームルームのような授業）などを設け、到達目標に対して、個別的に確認を行っている。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>学校側でもあげていた教員へのコマ数や負担感への対策が、今後の課題ではないかと考える。</p>

必須3-⑤	医療的ケアに関する専門的知識・技術を習得させるために、どのような授業を展開させていますか。
評価	2

評価する点

効率よく演習が進むように、演習の組み立て方を工夫している。①グループ4～5名の学生に1名の教員を配置し（すべて「医療的ケア教員研修修了者」である専任教員と非常勤講師）短期間で多くの学生が集中的に演習することができる体制を整えている。演習用アシスタント配置表、演習方法、日程、流れがわかるように表が作成されている。

1年生の講義の部分の授業は見学することができた。専任教員の他にアシスタント2名（看護師）で、「感染予防演習」を行っていた。グループにわかれて、医療的ケアの演習に入る前に、しっかりと清潔・不潔の概念が身につけられるような授業を展開していた。

特に優れた点

日程表がしっかり組まれている。介護学生は、清潔・不潔の概念の理解が難しい傾向にあり、それに対して『感染予防演習』という授業をしっかりと取り入れ、又その方法も、座学のみで伝えるのではなく、摂氏やシャーレなど使用して、一人ひとりが演習していく形で実施するなど工夫されていた。また演習においては授業終了後、毎回、質疑応答の時間を設けているところがすぐれていた。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

まだ、どの学校も基本演習修了生を卒業させていない状況である。実際「医療的ケア」を学んだ学生は何が身についたのか、介護福祉士が行う「医療的ケア」をどう考えたのかを確認していく必要がある。また養成施設で学んだ学生が行う「医療的ケア」の到達すべき目標を他の養成校や実践現場と連携しながら明確にしていく必要もあるのではないかとと思われる。

医療的ケア担当教員から、直接話を聞くチャンスがなかったのが残念、シラバスの内容も提示されていたが、そこまで、チェックできなかった。学生からの『医療的ケア』に関する声も聞けると良かった。

必須3-⑥	介護福祉士の職業能力発揮・伸長のために特色ある独自の取り組みとしてどのような事を行ってなっていますか。
評価	3
<p>評価する点</p> <p>学校として目指すべきゴールの中に、「ゴールは就職すること、学校は現場で活躍するための学び・準備の期間」とあり、資格を取ることだけが目標ではないとしている。卒業後現場に出て活躍できる人材を育成していくことを目指している。そのために職能団体である「介護福祉士会入会」に全員が卒業と同時に入会するしくみを取っている。現在「介護福祉士会」入会率5%程度と他の専門職と比べてかなり低い中、当校の100%の入会率はすばらしい。</p> <p>年に1度卒業生を対象にホームカミングディを開催し、卒業して現場で働いている中、仕事の悩みや不安を参加者と教員で共有できる場がある。参加した卒業生のアンケートから、情報交換ができ、今まで持っていた不安が解消できたり、モチベーションが上がったなどの声が記載されていた。</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>「東京介護福祉士会」に入会するだけでなく、2015年にキックオフされた「若手介護福祉士の会」のメンバーとして、卒業生が活躍されている。その中で職業能力をどう発揮させていくのか、どう介護の魅力を伝えていくのかを試行錯誤している。またイベントなどを企画している。それらは、卒業後現場で活躍できる人材につながっている。</p>	
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>特になし</p>	

基準4 介護福祉士として特に求められている認知症の種別・特性等に応じたスキル教育

<p>総評</p> <p>身体介護と認知症をもった人、身体介護は必要ないが認知症のある人、認知症が軽度の人、中重度の人など、さまざまな心身状況や生活環境の人がいることから、認知症の原因疾患別の症状とその進行、対応方法などにとどまらず、「認知症はあるが尊厳を持った一人の人として、その人らしい生活をどう再構築していくか」という視点で、多面的な教育を行っている。</p> <p>「認知症の理解」は講義形式の科目ではあるが、他科目同様グループワークを積極的に取り入れ、事例に登場する利用者の生活全体像の中で「その人らしさ」「適切なかわり方や介護方法」を検討させるなど、工夫が凝らされている。</p> <p>さらに、「認知症の理解」を独立した科目とせず、「こころとからだのしくみ」「障害の理解」では多様な知識と、「生活支援技術」では実際の介護場面での応用を、それらの根拠となる「介護過程」では、必要な介護の根拠とその方法を言語化するという流れの一</p>
--

部と位置づけている。各科目担当の教員との進度の調整や学生の理解度などは学科会議等で共有され、理解が不十分な学生には複数科目で同じ方針に基づいた接し方や教育支援が行われるなど、教員側の労力や熱意、それらの連携が強力に進められていることがわかった。

必須4-1	認知症の基礎的・基本的知識を習得させるために、どのような教育を行っていますか。
-------	---

評価	2
----	---

評価する点

認知症の基礎的・基本的知識の修得は『認知症の理解』を中心に、種類、原因疾患別の病態と生活に及ぼす影響、望ましい対応について授業を行っている。このような医学的知識と同時に、本科目を担当する教員が複数自治体の地域包括ケアや介護人材の育成に携わってきた経歴があることから、国や自治体の政策動向にも明るく、学生は医学的知識以外にも幅広い知識を習得することができると考えられる。特に政策動向は年々発展・変化しており、使用している教科書の内容が授業実施時には古くなっていることもあるため、担当教員側でも積極的に情報収集に努め、研修等にも出ているとのことであった。

特に優れた点

当該校の多くの科目で取り入れているグループワークを本科目でも積極的に取り入れている。本科目では、認知症の基礎知識をもとに、個別事例を使用しながら個々の心身状況や生活歴、家族関係などと併せて考察させながらメンバー同士の意見交換を行っているとのことである。聞き取りをした学生からも、グループワークのディスカッションを通して「原因疾患や症状別の対応方法も大切だが、本人の言いたいことや言えない思いに耳を傾けることが大切だと学んだ」など、自己評価にある「得た知識をどう自分のものにするか」という観点が学生に伝わり、それぞれの学生の介護観の中に根付いていること、そのためにグループワークが効果を発揮していることが確認できた。

さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

他科目にもいえることだが、特に本科目では、医学の進歩や政策動向に合わせてタイムリーな情報や知識を随時提供することの難しさがある。また医学的知識をベースに介護福祉士として能力を発揮するためには、その人らしい日常生活や地域での生活をどう再構築していくかという視点、そのために必要な地域の資源や多職種との連携が必要である。介護福祉士養成校全般に言えることではあるが、政策動向に合わせた知識のアップデートやコミュニティワーク的な視点もまじえた教育が今後求められるであろう。

必須4-②	認知症の特性を踏まえたコミュニケーションの方法を習得させるためにどのような教育を行っていますか。
評価	2

評価する点

認知症の理解は、ミクロ的視点からは医学的知識を基盤とした原因疾患別の症状とその対応法を学ぶことが基本になるが、一方でマクロ的視点からは「どんな障害があっても同じ人間であり、その尊厳は不変である」という哲学を併せて理解させることが大切である。コミュニケーション場面においては、両者をバランスよく盛り込むことで利用者は介護職を信頼できるようになる。この過程を自己評価では「介護福祉士のかかわりやまなざし、支援動作の中で自然に伝わってゆくものでありたいと考えている」と表現しているが、学生への聞き取りでは「基礎知識は必要だが、一方で『認知症であってもなくても同じ人間なんだ』という考え方で接することができるようになった」と発言した学生に他の学生もうなずいていたことから、この教育姿勢は学生にも伝わっていることが確認できた。

特に優れた点

「生活支援技術」とは別に、本科目でもコミュニケーションの演習をグループワーク方式で取り入れており、認知症高齢者役の学生、介護福祉士役の学生ともに真剣に役になり切り、双方の感じ方、周囲の観察者の感じ方などをグループで共有し、丁寧に意見交換をさせているとのことである。

また、授業で得た知識をただ暗記するのではなく、利用者の状態に合わせて生活像と求められる支援を広く考察させることで、自己評価にある「総合的な思考」ができるようになるものと考えられる。

多くの科目でグループワークを取り入れているとのことなので、本科目に限らず他科目でもこのような「介護福祉士としての総合的思考力」が醸成され、就職してもチームの一員として「自律的思考」をし、責任ある発言ができるようになるものと考えられる。

さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

認知症が生活に及ぼす影響は、年齢、社会的立場、家族関係などによって大きく違いが生じる。特に最近では若年性アルツハイマー患者に対する生活支援や就労支援が注目されており、配偶者や子どもにかかる負担は高齢者の認知症とは質を異にする面がある。そういった意味で、「認知症高齢者対介護福祉士」という1対1の関係でなく、介護福祉士による多様な世代、家族環境、就労・就学環境にある家族を視野に入れた支援の在り方まで広げた対応も取り入れていく必要がある。

必須4-③	個別の心身状況に沿った介護を行うために「生活支援技術」や「介護過程」等の専門科目においてどのようなアプローチ方法を教育していますか。
評価	3
評価する点	

<p>身体介護が中心になりがちな「生活支援技術」でも、利用者を認知症という設定にした り、認知症高齢者に対する介護の事例を取り入れたりしながら、身体介護技術を展開し ながら介護時のコミュニケーション技術も高められるよう工夫した授業展開を行って いるとのことである。ここで、単なる手先のテクニックの修得だけではなく、個々の心身 状況や個性に応じて応用できる汎用的な技術や能力が培われているようである。ここ でもグループワークの強みを生かし、教科書的には適切な技術展開であっても、個別性 をもったこの事例の利用者にとってどうだったかといった点まで踏み込んで議論し、共 同思索を通して一定の到達点を見出そうとする教育的な工夫が効果を発揮しているこ とがわかる。</p> <p>身体介護と認知症介護などを複合的に行う場合は「こころとからだのしくみ」「障害の理 解」「認知症の理解」などの他の専門科目、これらの知識を統合して個別具体化するた めに「介護過程」などの科目担当者と連携しながら各科目のシラバスを作っているこ とで、年度末までに作成されるカリキュラムマップにも、この科目間連携が図式化され ていた。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>科目間連携については、学科会議、講師会等の資料では各科目の進捗状況や受講する学 生の進捗などが報告し、話し合われている。これらのもとになる上記のカリキュラムマ ップも、複数回にわたる会議で時間をかけて検討され、複数の科目が相互連携・相互補 完し合いながらカリキュラム全体としてどのような介護福祉士を養成するかという教育 全体の目標に収斂されていくことが一目瞭然である。</p> <p>学生からの聞き取りでも「どの科目の先生方も一つの目標を持ったチームの一員として 私たちを見てくれている。私たち学生もチームの一員だと思えてくる」「だからどの先生 にも、自分の苦手なことを言いやすいし、だから苦手なものを克服しようと思えてくる」 と話していた。</p>
<p>さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>特になし（会議等でその時々課題と目標がうたわれ、それをもとに各学生の状況や授 業の進捗状況が話し合われており、科目間連携が効果的に行われていることがわかった）</p>

基準5 介護福祉士養成校の教員の質向上

<p>総評</p> <p>各教員に週1日の研究日を設け、研修会や学会等への参加に活用させている。また、教 員一人当たり10万円の研修費を予算計上し、研究図書費や研修会、諸学会への参加に充 てている。必要に応じて追加付与も行っている。業務として参加する研修は、週1回行わ れる学科会議で検討して、各教員が公平にその機会を活用できるようにしている。日本 介護福祉士養成施設協会の全国研修にはほとんどの養成校が参加しているが、当該校のよ うにほぼ全教員が毎年参加するケースは珍しい。</p>

このように各種研修、学会への積極的な参加を奨励しているほか、外部の研修講師や各種団体の役員依頼も、地域への貢献を教員の資質向上の機会と捉え、積極的に引き受けている。また、新規採用教員は、介護教員講習会を受講しながら1年間学校業務全般に携わったり授業補助に入ったりして、2年目から授業を担当する。

外部で得た新たな知見や情報を学校教育に役立て、教育を受けた卒業生が社会に貢献するという考えのもと、学校内外のあらゆる機会を教員の資質向上、ひいては学校教育の質向上に役立てようとする姿勢が強くなってきた。

ただし、授業や学生指導などの校内業務とのバランス、各教員の負担増に関する調整は、今後ますます必要になってくると考えられる。

必須5-①	教員の研修計画書をどのように作成し推進していますか。
評価	2
<p>評価する点</p> <p>教員1名当たり年間10万円の研修費が計上され、業務を一時的に離れて行ったり、業務として行ったりしている。</p> <p>業務を離れて参加する研修は、担当業務を調整して参加するものや、週1日割り当てられた研究日を活用して参加するものがある。こちらは個人で情報を得て参加するため、研修計画書を提出し、学科会議での審議等を経て決済された上で参加している。研究費は可能な限り付加給付も行っており、教員のモチベーションの維持向上や教科研究の助けとなるよう配慮もされていた。</p> <p>計画書・報告書の綴りを確認すると、介護福祉学科での平成27年度(12月現在)の研修参加計画書は〇件、内訳は〇〇が〇件、〇〇が〇件、〇〇が〇件で、〇〇な特徴があることが分かった。(書類確認必要)</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>『研修報告書』は、研修内容のほか個人として役立ったこと、学校教育全般に役立ちそうなことなど、詳細に記載されていた。参加する教員が、個人の資質向上だけでなく教職員チームの代表としての、学校教育全般の資質向上に役立てようとする意識が見て取れた。</p> <p>また、上述したように新任教員は採用後に介護教員講習会を受講し、その間は教務課に所属して授業の補助や学校業務全般を広く経験した後で授業を担当するという方針は、学校が教員に求める資質、つまりチームの一員としての意識の醸成や教職員としての資質向上を図るための研修期間(OJT)と捉えることができる。訪問調査時は教員、事務職員の別なく多くの教職員が学生の個人名や特徴を把握していた。学生グループとの面談でも「先生方はチームとして私たちを育ててくれている」「学生である私たちもチームの一員である」と言い、全員が同意していたことにこのシステムの効果が表れていると考えられた。</p>	

週1回行われる学科会議の議事録を確認すると、個々の学生に関する各教員からの報告、科目の進捗状況とカリキュラム全体との関連等について詳細に話し合われており、各種の情報を共有しながらチームとして教育の質の向上を高め、個々の教員が互いに課題を共有・補完し合いながら資質を高めようとしていることが確認できた。

さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

各教員に研究日が設定されているものの、諸業務により出勤しなければならないことが多く、十分に研究・研修に充てられない状況である。

さまざまな取り組みによる学校全体でのチームの一員としての意識の醸成は、教員同士の連携強化と学生の介護福祉士としての資質向上や豊かな人間性の向上に大いに役立っているが、週1回の学科会議は時間割の関係から授業時間終了後の18:00からしか開催できず、長時間に亘ることも多いとのことである。正規時間内で開催できるよう配慮したいが困難な状況にあり、これは今後改善が求められる点である。

必須5-②	介養協の研修会、関連学会、職能団体の研修会へ参加しやすくするためにどのような体制をとっていますか。
-------	---

評価	3
----	---

評価する点

業務として行う研修のうち、介養協が定期的に開催するものは、週1回の学科会議の中で担当者を決めて任命している。年間予定を立てて全教員が公平に研修に参加できるようにしている。年1回行われる日本介護福祉士養成施設協会主催の全国教職員研修には学校教職員だけでなく法人理事等も含めて参加している。全国研修は全教員を始め、事務職員や校長、法人理事を含めて毎年多数参加し、介護福祉士養成教育の動向、他校との連絡調整や親睦に役立っている。

国立市や東京都が実施する研修への参加のほか、地域貢献のため東京都や東京都社会福祉協議会が企画する市民・現任者向けの研修に講師として招聘される場合も、情報収集や教育実践能力を高めるための広い意味での研修機会と捉え、積極的に関与するようにしている。

関連学会や職能団体の研修会は、個人が研究日や勤務時間外に参加しているが、特に職能団体（日本介護福祉士会）の研修や行事には積極的に参加し、企画運営スタッフとして関与している教員もいる。関連学会では、校内にとどまらず他校教員との共同研究を日本介護福祉学会等に参加して、日ごろの教育・研究成果を発表している。

これらの研修会・学会等への参加で得られた知見や情報は、「研修報告書」に詳細にまとめられ、週1回の学科会議で報告・共有されている。

このように、さまざまな場を広く教員の資質向上のための研修の場と捉え、業務内・業務外を問わず学校全体で奨励していることがうかがわれた。

特に優れた点

職能団体（日本介護福祉士会）へは、卒業後初年度の入会金・年会費を学費の中から負担し、全員が会員となるよう奨励しているため、教員も積極的に研修に参加しており、研修や行事の企画運営スタッフとして関与する機会も多い。このことは、教育を在学中の2年間で完結させるのではなく、介護福祉専門職としての将来像を見据えた長期的視点に立つ教育を実践するという学校の姿勢の現れであり、高く評価すべき点である。

さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

前項と同様に、研修等に参加して自らの資質を向上させることと、学生指導や実習巡回など現に直面する課題・問題への対応を両立させることが難しくなっている。これは他の多くの学校に共通する問題ではあるが、年々増加する教員の負担の軽減、適切な人員配置や科目配分、勤務時間内での効率化に対する取り組みが求められる。

必須5-③	介護福祉士養成校の教員の資質向上のために、特色ある独自の取り組みとして、どのようなことを行っていますか。
評定	2
<p>評価する点</p> <p>前項に挙げたとおり、教員対象の研修会に参加するだけでなく、広く地域に目を向け、市民・都民や現任者向けの研修講師の依頼を積極的に受けることで、これらも広く教員の資質向上の機会と位置づけている。</p> <p>近隣社会福祉法人や社会福祉協議会の理事や役員、民生委員選出委員、国家試験実施に当たっての委員等の役員を引き受けている教員もいるほか、校長は日本介護福祉士養成施設協会の総務副委員長や関東甲信越ブロック東京部会の議長を務めている。多くの教職員がそれぞれの立場で地域や職能団体、行政と関わりをもち、地域や現場のニーズを肌で感じ取ったり各種動向を把握したりすることで、科目教育を始めとする学校業務だけではなく、学校教育が将来の地域福祉に貢献するための教育を改めて見直す機会としている。</p>	
<p>特に優れた点</p> <p>外部に出て学んだり講師や役員を務めることが、地域に貢献するだけでなく学校教育の質向上に役立て、そのような教育を受けた学生が専門職として社会に貢献するという循環を念頭に置いて取り組まれていることが、聞き取りの端々に現れていた。これらの取り組みはシステムとして構築されたものではないが、校長、事務長からの聞き取り、学科会議や非常勤講師らを招いて行われる講師会の議事録のところどころに記載されており、当該校の教育理念として教職員にしっかり根づいていることが確認できた。</p>	
<p>さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>他項と同様に、このような積極的な取り組みが個々の教員への過度の負担になったり、授業や学生指導などの校内業務とバランスをとることが年々難しくなっていることが改善課題である。</p>	

基準6 介護福祉士の生きがい・やりがい・キャリア形成等を醸成する教育

総評

介護福祉士として就職し、長く働き続けるために必要な教育や個別指導を、入学前・在校中にわたって授業内外のさまざまな場面で展開しており、学生からの聞き取りでは、教わった内容だけでなく、その指導の意図まで学生に意識され、根づいている様子がうかがえた。

施設長や管理者、起業した者、教育職などさまざまな場で活躍する卒業生の講話、ジョブカフェや模擬面接などを通して外部施設の空気に触れ、意欲を高めるための取り組みなど規模の小さな学校ながら多彩な取り組みを行っており、それが学生の意識や卒業後の進路選択（ほぼ全員が介護福祉士として現場に就職）に現れている。

また、介護福祉士として働き続ける上で悩みの種となりやすいチームケアにおける人間関係や多職種との連携については、グループワークでの意見交換や共同作業を通じてコミュニケーション力や実践力を高めることが、専門職としての自覚形成に役立っている。

入学前から一貫して「現場で働く専門職人材の養成」を伝え続け、これを在校中のさまざまな場で具体化し、それが就職率や卒業生の就労継続や多様な場での活躍という一定の成果につながっていると考えられる。

必須6-①	資格取得後のキャリア形成について、どのように授業に取り入れていますか。
評定	2

評価する点

介護職員のキャリア形成は、職位や職能の向上という側面とワークライフバランスという側面から考える必要がある。職位や職能の向上では、日本介護福祉社会のファーストステップ研修や内閣府のキャリア段位制度などを紹介し、専門職としてのスキルアップのための自己研鑽の必要性を伝えている。（訪問時未確認）

多くの学生が抱える将来への不安は、収入や昇給などの経済的な面と、仕事と家庭生活との両立の面である。当該校では、単に知識や技術の伝達だけではなく、学生自身の介護福祉士としての将来像を描きやすくするため、授業に卒業生を招いて現在の仕事や私生活とのバランスなどについて語ってもらう機会を多く設けている。新人、中堅、一般職員、主任職など卒業生はさまざまな立場で働いており、自らも将来を模索しながら現在の仕事に打ち込むキャリア形成の途上にある。学生はそのような「生の声」を聞くことで、自らが個人及び専門職として今から何にどう取り組んでいけば良いかを考え始めるようになるという。

キャリア形成の第一歩とも言える就職活動では、学生は「選んでもらう」と考えがちだが、授業内外でのこれらの取り組みを通して学生には「自ら就職先を選ぶ、人生を選び

取る」という意識が芽生える。また内定の出た学生を発表することで、個々の学生のモチベーションや意欲の向上に役立っている。

特に優れた点

卒業生を招いての講話だけではなく、外部施設の話の聞いたり実際に模擬面接を受けたりすることで、学生は現場の生の空気を感じ取ることができる。

キャリア形成とは、行政や団体が用意したものに乗るということではなく、学生が自分自身と向かい合い、自己研鑽して資質向上させることであるという学校の考えが、授業以外のこのような取り組みにも表れていると評価することができる。

さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

特になし

必須6-②	キャリア形成のしくみを理解させるために、どのような取り組みをしていますか。
評価	3

評価する点

授業では、日本介護福祉士会のファーストステップ研修や、現在モデル事業を実施している認定介護福祉士制度などのキャリアアップの仕組み、日本介護福祉士養成施設協会が検討している管理介護福祉士や、すでに運用されている内閣府のキャリア段位制度などを紹介している。介護福祉士の上級資格として介護支援専門員（ケアマネジャー）を考えるケースがあるが、これは他職種であり、介護の専門職として着実にスキルアップし、組織内で中堅から指導的立場にさらには管理的立場に立ち、後進を育成することが国家資格取得者として重要であることを強調している。

また、介護福祉士は医療職を始めとする多職種と比べて下位と認識されることが多く、これが卒業後に現場での悩みや介護福祉士として働き続けることへの迷いにつながることも多いという。これを考慮して、授業では「介護福祉士は利用者寄り、その思いを代弁し、他職種と連携しながら日常生活を幅広く観察して多岐に亘る支援を提供する専門職である」という自覚を根づかせ、他職種とは上下関係でなく対等な立場であることを介護福祉士である教員、看護師資格をもつ教員などから繰り返し伝えるよう心掛けているとのことである。

一言でキャリアアップと言っても、多様な高度技術の修得（スキルアップ）、組織内での昇任、上級資格の取得、指導者・教育者としての道など、その道筋は多様である。卒業生を授業に招いての講話でもその点を考慮して、主任や施設長になっている者、起業した者、上級資格を取った者、教育者となった者（現に当該校の教員の半数は卒業生である）など、さまざまな立場の者を招き、学生が将来選択や働き方、暮らし方を考え、選択肢を広げる場としている。

<p>特に優れた点</p> <p>卒業生の講話は多くの学校で実施しているが、学生からの聞き取りでこの件について話題に出た際、「介護福祉士としての働き方や暮らし方は自分が考えていたよりずっと広い」といった発言が出て、他の学生も大きく同意していた。現に当該校の卒業生は、施設長クラスや起業した者のほか、職能団体の理事、教育者など多岐に亘って活躍しており、そのような人たちが母校で話をする中で、キャリア形成は与えられるものでなく自ら作り出すものなのだということが在校生にしっかりと伝わっていることが確認できた。何よりも介護福祉士としての専門性や専門職としての誇りを持ち続けることが重要であり、これを授業内外で伝える姿勢が高く評価できる。</p> <p>これらは独自の取り組みやシステム化された取り組みではないが、さまざまな場面で内実の伴う教育が行われている点を高く評価したい。</p>
<p>さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>特になし</p>

6-④	就職への自覚や意欲を持たせる教育をどのように行っていますか
評価	2
<p>評価する点</p> <p>オープンキャンパスや高校でのガイダンスなど、入学前から当該校は「現場で活躍する人材を養成する場である」ことを強調しており、入学後も日常の学生指導を通してその意識を確認している。</p> <p>学生からの聞き取りでも、「入学前から言われたことで、漠然としていた介護福祉士のイメージがはっきりした」「実習などで落ち込んだ時も、先生がじっくり話を聞いてくれたことで視野が広がり、モチベーションを維持できた」という発言があった。実習での失敗や悩みを通して現場に就職することをためらう学生は多い。しかし聞き取りでは、教職員によるきめ細やかな声かけや指導のほか、多くの授業で取り入れているグループワークを通してコミュニケーション能力が高まり、多様な意見を取り入れながら自らの考え方や将来のイメージを固めていくことができたという学生もいた。</p> <p>介護職は人手不足により売り手市場であるが、個々の資質や考え方、働き方に応じて自分に合う理念や体制を備えた法人・事業所を選んで就職してほしいという意図から、複数の法人の採用担当者を招いて説明を受ける「ジョブカフェ」を年2回開催している。</p> <p>また就職に向けて「模擬面接」を行っているが、これは施設長や管理職クラスの方に実際に面接官になってもらい、全学生の前で面接を受けるというものである。</p> <p>内定が出た学生名を本人の承諾のもとで壁に張り出し、学生どうしが士気を高めることに役立っている。さらに、多くの学生が就職する多摩地区にはOB・OG職員が多くいて、卒業後も同窓生どうしの横のつながりの中で情報交換したり自己研鑽し合ったりしているとのことである。</p>	

<p>特に優れた点</p> <p>先述の卒業生講話やキャリア形成を意識した授業に加え、上記のような就職に向けた行事、きめ細やかな学生指導が連動して、学生自身の中に介護現場で悩みながらも前進するイメージ、就職に向けた意欲が醸成されていくことが確認できた。</p>
<p>さらなる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>特になし</p>

基準7 介護福祉士の実習における実習先との連携

<p>総評</p> <p>実習期間を1年時には実習Ⅰとして3回、2年時に実習Ⅱとして2回実施している。実習Ⅰは1年時6月に1週間、11月に2週間、12月に2週間。実習Ⅱは、2年時9月に3週間、10月に3週間、合計11週間の実習が組み立てられている。各実習は、学校独自で作成している「カリキュラムマップ」において講義科目との連動性が示されており、そのことで学生、教員、実習指導者がその関連性をわかりやすく、見やすくしている。そのことで、学習の主体者である学生たちは、どの時点で何を学ぶかが明確になっている。またそのことは、実習の目標達成に効果ある取り組みとしての成果に貢献しているといえる。</p> <p>2年時に長期の実習を3週間組んでおり、基本的にはその実習先を同じにすることで、介護過程の展開の一連の流れを学生が修得しやすく工夫されている。また、長期の実習に参加する学生たちの個別の支援を、メール等を活用しタイムリーに実施できていることは、学生が実習を円滑に進めることへの教員の努力の成果であるともいえる。</p> <p>実習施設の見直しを適宜行い、学生が実習で学ぶ環境づくりにも努力している。また、実習施設の情報収集には、卒業生や教員の学外活動を効果的に生かしていることは、学生を支えるのは教員だけでなく、卒業生も関与しているという点で評価できる。またそのことは、多摩地区での学校運営の特色を生かし、多くの卒業生が実習先で、学生を支援していることが、インタビューで確認できた。さらに、実習前後で実施される介護総合演習には、卒業生を招くなどの工夫をしており、施設と学校の連携を強化する取り組みがされている。</p>
--

<p>必須7—① 実習に向けて事前準備と実習後のフィードバックを、どのように行っていますか。</p>
<p>評定 3</p>
<p>評価する点</p> <p>介護実習において、記録は学生たちにとって必要性は高いが、苦手な学びである。しかし、介護総合演習の中で、この苦手意識をなくし、段階的に指導を行っている。学生の実習記録を確認する中で、この段階的指導が生かされていることを目視できた。また、</p>

このことは「カリキュラムマップ」を確認することでも評価できた。これらの事から、学生が自分の記録を確認することで、自分の記録技術が向上してゆくことを実感でき、自信に繋がるポートフォリオとして活用できるものになっている。

実習前にオリエンテーションを実施することで、実習先まで交通手段、実習先での準備に戸惑わないような細かな配慮がなされている。この事で、学生は実習先での不安解消に繋がっている。また、昨今の学生たちの特徴でもある生活習慣の不足を解消させることに繋がり、本来の実習目標を効果的に行うための、精神的支援にも繋がっている。

特に優れた点

法で規定されている週 1 回の巡回実習指導に加え、必要に応じて携帯電話、メールを活用している。学生たちにとっての細やかな支援が行われている。このことは、現在の学生を良く知り、その特性を生かした実習支援に繋がっていると評価できる。また、ここで得た情報を、実習指導者との連携にも生かしていることも評価できる。タイムリーな指導を、メール等を活用する方法は、現在の学生事情に即しているともいえる。

実習Ⅱでの成果を、卒業研究発表会に向けて、論文作成、発表 P P 作成の指導を実践しており、そこに指導者を招くことで、学生たちの成長を確認する時間を作っている。このことは、学内授業の成果と実習の連携を指導者に伝える良い機会となっている。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

特にすぐれた点であることで挙げた内容は、学生たちにとっては効果的であるが、一定の基準を設けないと、教員の負担感はないだろうか。負担感の感じ方は各々異なると思うが、この点に関しての教員間の負担感の聞き取りをしてみてはどうだろうかと考える。その上で、更なる効果的な対応を考えるだけの力量がある学校になると感じる。

必須 7—② 実習巡回時に指導者と十分なカンファレンス時間を取るためにどのような働きかけをしていますか。

評定 2

評価する点

学校と実習指導者との連携の在り方は、実習巡回指導記録から確認することができた。週 1 回の巡回訪問指導が徹底されており、その記録物の管理も確実に行われていた。その記録物には、必ず実習指導者と担当教員がカンファレンスを行っているからこそ、表現される内容が含まれていた。学校が教員に対して、実習指導者との連携に力を注ぐように徹底していることは、「YMCA の職員はうるさいけれど本気だ」という指導者からの感想の表れであると推測できた。また、学生のインタビューにおいて、実習指導者と教員の連携が、実習を効果的に支援しているということが確認できた。

特に優れた点

実習指導者から学校への連絡があった場合には、連携を深めるための重要項目として、施設を訪問し、状況確認を行っている。連携に、指導者、教員が見える関係で問題解決

<p>に向かうことは重要な事である。多施設を訪問する事の必要な巡回指導時においても、問題解決を先送りにしない姿勢が伺われる。そのことは、実習生の教育のための実習という視点があるからであり、そのための連携における、一番の解決策を実践しているといえる。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>問題が生じた場合のカンファレンスの持ち方や、その記録物を生かし、そのことを題材にした研究に取り組むことのできる力のある学校であると考察する。研究成果を発表することで、他校の模範になるのではないかな。</p>

<p>必須7—③ 実習先との連携のための特色ある独自の取り組みとしてどのような事を行っていますか</p>
<p>評定 3</p>
<p>評価する点</p> <p>実習施設の見直しを行っていること。実習施設の見直しは、実習指導者の配置基準や他の要件確認などが必要なものである。一度依頼すれば、継続的に依頼しているのが多い状況の中で、指導者が変われば環境が変化するという視点のもと、学生の学ぶ環境整備のための見直しを行っていることは評価できる。さらに、そのために実際に教員が東京都のキャリアアップ支援事業を活用し、施設職員研修講師をうけるという実践を通して行われている。実習には実習指導者だけでなく、施設職員の様子を知ることも重要であるという視点をもって実習を考えているという事は評価できる。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>学生の個別性を考え、実習がうまくいかなかったから、成長が認められないとは考えていないという視点を持っている。しかし、この点は実習指導者には理解しにくい点でもあるので、その点を配慮できる環境整備を学校が主体となって実践している。また、そのために卒業生の力を活用していることや、多摩地区に根差した教育施設であることの歴史からも評価できる。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>施設内研修講師を実践して得た情報を、施設との関係性を保ちながら、フィードバックする体制を構築することができれば、施設の質向上に寄与できるのではないかな。そのことが引いては実習指導環境の質向上に寄与できるのではないかな。</p>

基準 8 介護福祉士の専門的力量的向上

<p>総評</p> <p>介護福祉士にとって必要な専門的力量的とは何かという点を、学校が言語化できている。その趣旨では、介護福祉士の専門的力量的は、学校教育だけでは完結するものではなく、現場で利用者及びその家族との関わり、多職種との関わりが必要であることを想定して</p>

いる。そこで、学内授業では、「多様な背景を持つグループメンバーによるグループワーク手法による学習形態」を実践している。状況を良く確認し、何が介護福祉士に必要なのかを熟慮した学習形態であるといえる。さらにグループワーク自体は、以前から多くの学習に取り入れられているものではあるが、目的・目標を明確にしていることから、ぶれることのない実践がうかがわれた。このことは、学生インタビューにおいて、一人ひとりが自分の考えや体験から、介護を語ることができていることから確認できた。学習活動の効果を、評価者自信が体験できる機会となった。

必須 8—① 卒業生も自己研鑽し継続的な学習に取り組む意欲を持ち続けるために在学中にどのような教育をおこなっていますか。

評定 3

評価する点

他項目と関連することではあるが、卒業時に職能団体である「日本介護福祉士会」に卒業生全員が入会しているという点は、在学中の指導の現われであると評価できる。

このことは、つまずきやすい自己研鑽の場探しを容易にし、専門職同士が継続的に学び続けるための評価できる点である。入会するためのこの方法論は、他校にもその取り組み方法を伝えてもらいたい点である。

卒業後ホームカミングデイが企画されており、そこでは、卒業生同士が交流することで、勉強会の実施や、教員による研修会が実施されるなど、多様な取り組みがされている。卒業生同士が、年次を超えお互いが交わることは、悩みの解決、将来像の確立に繋がっている。卒業後ホームカミングデイを実施する学校は多くあるが、校友会活動が活発である結果として学内補修のために 400 万円の寄付がなされたことは評価される。

特に優れた点

評価する点と同様になるが、校友会活動が活発に行われている。その結果は開学 20 周年後、学内補修のため 400 万円の寄付があったこと、さらにはその残額を学生たちの奨学金として寄付し、在校生をささえる卒業生の姿を評価することができる。

更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）

フェイスブックを立ち上げているということであるが、更新を定期的に行うことで、タイムリーに介護福祉士の活動を支えることに繋がるのではないかと。

選択 8—② 離職防止を図るために卒業生等に対してどのような相談援助体制を整えていますか。

評定 3

評価する点

就職及び転職相談を学生時代から随時実施している。特に卒業生に対して、教務カウ

<p>ターに卒業生ノートを準備している。直近 906 日で 281 名（3 日に 1 人程度）であり、校友会活動の効果が実感できる。このことは、離職防止のための機会に繋がることと評価できる。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>教務カウンターに置く卒業生ノートの記述から、現場の介護福祉士が何に悩んでいるのか、どのような状態であるのか、教員が学生の卒業後の状況を加味しながら確認する資料となっている。このことは、学校規模と卒業整数との関係でも多い事が予測できる。</p> <p>「学習支援演習」の実践などで、卒業後の社会的観点の育成等を視野に入れて教育されている。学生の学びの中に卒業生を入れることで、リアルな介護福祉士現場を知る機会を作り、そのことが離職防止に繋がっていると評価できる。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>特になし。</p>

<p>選択 8-⑥ 介護福祉士の専門的力量的向上のために特色ある独自の取り組みとしてどのような事をおこなっていますか。</p>
<p>評定 2</p>
<p>評価する点</p> <p>他項目と関連することではあるが、卒業時に職能団体である「日本介護福祉士会」に卒業生全員が入会しているという点は、在学中の指導の現われであると評価できる。</p> <p>また、これも他項目と関連する項目であるが、校友会活動が活発に行われていることは、他校に比べても優れている点であることとして、評価できる。</p>
<p>特に優れた点</p> <p>他項目とも関係するが、「カリキュラムマップ」が準備されていることで、介護福祉士としての基礎教育内容が確立しており、学生が履修内容を確認できるようになっている。このことは、介護福祉士の専門性とは何かを、2年間の就学期間において学ぶことから、その専門性を問える能力を修得しているといえる。また、その力を、東京都介護福祉士会における活動につなげていることは評価でき、優れた点であるといえる。</p>
<p>更なる向上を期待する点（改善を要する点も含めて）</p> <p>地域性の強い学校ではあるが、独自の取り組みも多く実践している。そして、関連する団体以外にも広く広報することで、介護の力を理解してもらえる活動につなげているものと思われる。</p>

平成 27 年度文部科学省委託事業
「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業」
「職業実践専門課程の各認定要件等に関する先進的取り組みの推進」

介護福祉士に特化した第三者評価項目に基づく
各養成施設への評価実施とその成果実証

成 果 報 告 書

平成 28 年 3 月 1 日印刷
学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校
〒171-0033 東京都豊島区高田 3-6-15
TEL. 03-3982-2511