

**学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校**  
**令和 6 年度 第 2 回学校関係者評価委員会 議事録**

日時：令和 7 年 3 月 11 日（火）16：00～17：00

場所：日本福祉教育専門学校 本校舎 7 階 172 教室

出席者：（委員）

内野 靖（一般社団法人 ディーセントワーク推進会 代表理事）

松山 慎司（社会福祉法人 西東京市社会福祉協議会 総務課 課長補佐 兼 法人運営係長）

宮本 隆史（社会福祉法人 善光会 理事 兼 最高執行責任者 兼 統括施設局長）

安井 佑（TEAM BLUE 医療法人社団 焔 理事長）

吉田 あい（株式会社 ゆう&あい 取締役）

（学校）

岸本 光正（日本福祉教育専門学校 校長）

吉田 智哉（日本福祉教育専門学校 統括事務部 部長）

東 康祐（日本福祉教育専門学校 通学事業部 部長）

沖 大佑（日本福祉教育専門学校 通信教育事業部 部長）

後藤 健（日本福祉教育専門学校 教務課 課長代理）

小浜 悠樹（日本福祉教育専門学校 学務課 係長／書記）

（敬称略）

**【議題】**

**1. 出席者自己紹介**

外部委員および学内委員の自己紹介を行った。

**2. 「コンピテンシーを養成するための産学共創学習モデル」について**

日本福祉教育専門学校より産学共創学習モデル案を提示し、意見交換がなされた。

<委員からのご意見等>

- ・地域連携を絡めて取り組めるところから始めてみるとよい。
- ・企業連携という観点から、「リワーク」のプログラムを精神保健福祉士系学科の学生と考え、提供できると思う。
- ・委員が作成された「ワークエンゲージメント」の別添資料をもとに以下の提案がなされた。  
ワークエンゲージメントとは、「熱意・没頭・活力」の3要素が満たされている心理状態であり、個人の資源と職場の資源を掛け合わせていくとエンゲージメントが高まるとされている。また、代理体験、情緒的喚起、成功体験、言葉による説得などの要素を掛け合わせると自己効力感が上がっていく。

共創視点で考えると、AI とカウンセリング技術を掛け合わせる取り組みやキャリアラダーを

絡めた講演の実施、適切な休息としてチームウォーキングの取り組みなどを行ってみると面白いと思う。

- ・産学連携における専門学校の課題として、教える側のスキル・知識量が挙げられる。介護現場で実際に使われている機器やソリューションは一律ではなく、現場によって様々であるため、業界全体の現状を学生に教える必要があると感じる。専任の教員だけに任せるのではなく、民間企業・産業界からいろいろな話を聞く機会を設けることが、学生の成長を促し、他校との差別化を図る第一歩になると思う。
- ・産学連携という観点では福祉現場はまだ壁がある。授業で介護技術は学ぶが、世の中の変化を学ぶ機会があまりないように感じる。その点、敬心学園は RDI センターという独特な組織があり、ある種の産官学連携ができるポジションにいると思う。介護福祉学科で RDI センターを絡めた科目設定やワークショップを定期的に行うことを通じて、産学連携を始めてみることを検討してほしい。
- ・企業側も将来現場に出る学生や学校とコネクションを持ち、何かしらの成果物を共有できることは非常に有益で、三者が win-win-win になるような仕掛けは考えられる。
- ・自身が学生だったときに臨床実習に行った際、座学の授業で学んでいたこととの違いに驚いた経験がある。専門職になり現場で実践できたことは実習で学んだことだった。また、臨床現場のアルバイトの経験も非常に役に立った。

今の現場は丁寧に教育をする余裕がないところも多く、即戦力になる学生が欲しいというのが受け入れ側の本音である。現場としては、学生であるうちに実践力を身に付けることを学校側に期待するところもあるが、学校側だけに頼るのは難しく、アルバイトの斡旋など、企業側も協力できることがあると思う。

- ・産学連携による問題解決について、例えば医療現場で半年間フルタイムの実習を実施しているが、その学生たちが問題解決までフルコミットすることは正直難しいと感じる。新入社員が半年間で地域の課題を解決することが難しいことと同様であり、「問題解決」という視点で学生と企業がコラボすることも難しいと思う。

ただ、「心を揺さぶる体験」をするという観点では、現場で実際に患者と接して会話をしてみるだけでも得られることはあり、その経験を経て、何を感じたか、どんな問題を見つけたかなどを学校でディスカッションしていくことはよいのではないかと思う。

問題解決に結びつけるよりかは、心を揺さぶる体験を通じて学生が問題発見をするというところに焦点を当ててみてはどうか。

→学生が長期間（もしくは日常的に）現場を体験する機会を持つことは大事だと感じている。

ただ、企業側にもメリットが無いとこのような機会を継続してもらうことは難しくはないか。（岸本校長）

→設計次第だと思う。学校側と企業側で事前に協議をして、学生に期待することややってはいけないことなどを決める必要があると思う。また、前提として学生側に当事者意識があることが求められる。実習の入り口と出口を設計できていれば、例えば話し相手を求めている患者とのマッチングを図ることは企業側としては苦ではない。学生も患者と会話することが良

い体験になれば、学生が感じたことを企業側に発表してもらえると、(企業側の)スタッフのエンゲージメントを高めることにも繋がり得る。

- ・社会貢献や地域貢献を行いたいと思っている一般企業は多々あると思う。一般企業としても社会福祉協議会としても共通の課題として「人材不足」が挙げられる。日本福祉教育専門学校としては、入学した学生を漏れなく福祉・医療の現場に送り届けることが最大の地域貢献であり、企業に対するメリットではないかと思う。

例えば各地の社会福祉協議会が取り組んでいる「福祉のしごと相談・面接会」に学生を繋げ、地域の課題を解決する即戦力としては難しくても、企業や団体、行政等の人材不足を補い、地域の将来を担うきっかけをつくることはできると思う。

- ・授業に臨時講師として招聘された現場の方にグループホームのアルバイトを紹介され、実際にアルバイトに行ったことで、実習の内容と比較する材料になった。
- ・実習で成功体験を積むことの有益さを言語化したり、実習を通じた自己効力感の向上を可視化できたりすると、学校の差別化につながると思う。

#### <本校委員からの意見等>

- ・現在、企業連携・法人連携を強化する体制を整えている。法人によって課題が違うこともあり、学校側から法人に対してどう連携していくか積極的に提案していく必要があると感じている。
- ・学校が”場”を提供するというよりかは、”場”に対して何を提供できるかを考えることが重要だと感じる。
- ・現場力や実践力を身につけるための教育プログラムは基本的には実習ではないかと思っている。その際、学生側も学校側も当事者意識を持って実習に臨んでいるかということにおいては、単位取得のためにこなしているケースもあり改善の余地がある。地域の問題を発見したり、企業と連携して何かを行ったりすることに、当事者意識を持った学生を配属することを検討していきたい。
- ・実習と現場のギャップについて、実習を通じて解決することは可能か。
  - 現場によっては、実習生を一人のスタッフとして扱うところもある。人手が足りないところは実習生がスタッフのように動くことになり大変さもあるが、短期間でも実習生は多くの経験ができる。  
実習生としては結果的に実践的な技術を学ぶことができ、成功体験や経験値、自信を得ることができる。  
実習で学生が来てくれて嬉しい、ありがたい存在としてウェルカム感を出してくれる企業・法人は、学生にとってもやりやすいと思う。
  - 実習生を”労働力”として捉えた方が、学生側も企業・法人側も win-win になると感じる。
  - インターンシップを組み入れる等、実習の在り方には改善の余地があると思う。受け入れ側は人材不足を解消しながら、学生側はスキルアップにつながり即戦力に近いかたちで就職できる（もしくは実習先にそのまま就職できる）仕組みがあると教育プログラムが充実すると

思う。

### 3. 選ばれる学校としての競合優位性について

<委員からのご意見等>

- ・「地域」に着目すると、昨今注目されている「健康」をテーマにすると(地域と)つながると感じる。(例、チームウォーキング推進活動等)
- ・一般企業の中で「介護と仕事の両立支援」というテーマで介護福祉士のニーズがある。
- ・他校と比較して日本福祉教育専門学校は産学連携が遅れていると感じる。差別化を図っていくうえで、専門学校は学業の学び屋としてだけではなく、社会の中のひとつのリソースとして何ができるかという問いにどのように答えていくかということが求められる。
- ・マーケティングの観点で、研究部門を持っていることを外部に対してもっとPRし、研究部門と密に連携するスキーム作りを進めてほしい。その際、学生や法人、地域や社会に伝わるよう専門に考える部門を組成することも検討してほしい。
- ・実習先に学生を単純に割り当てているうちは、受け入れ側も学生側も生産性が上がらない。実習先のスタッフが事前に学校に出向いて、(実習先である)施設のこだわり等を講義した上で、そのこだわりに共鳴した学生が見学に来ると、双方にとって有益な時間になる。こだわりを持っている様々な施設から事前にプレゼンがあり、その中で学生とマッチングを図り、学生も実習前にレポートを作成したり自己アピールをしたりして、自分はその地に実習に行きたいという思いで学生が実習先に来てくれると”即戦力性”ができ、実習が魅力的に映ると思う。部活の強い学校が特色になるように、日本福祉教育専門学校の実習は大変だけど身になるとなれば、他校との差別化になっていくと思う。学校(担当教員)と現場がコミュニケーションして設計すれば、実習の価値が変わると思う。
- ・学校がその地域で活躍できる場面はいくつもあると思う。例えば、近隣の民生委員が集まる会合を学校で開くとリアルな課題をヒアリングでき、また、単純に場所の提供という観点でも地域貢献ができる。状況によっては、民生委員に対して教員が研修などを行うことがあれば、それも地域貢献となる。学校を”人”として捉えて地域に出向いていく姿勢が大切だと思う。

### 4. 終わりに

今回いただいたご意見をもとに学校として取り組む内容を決め、次回(令和7年10月頃)、進捗報告を行う。

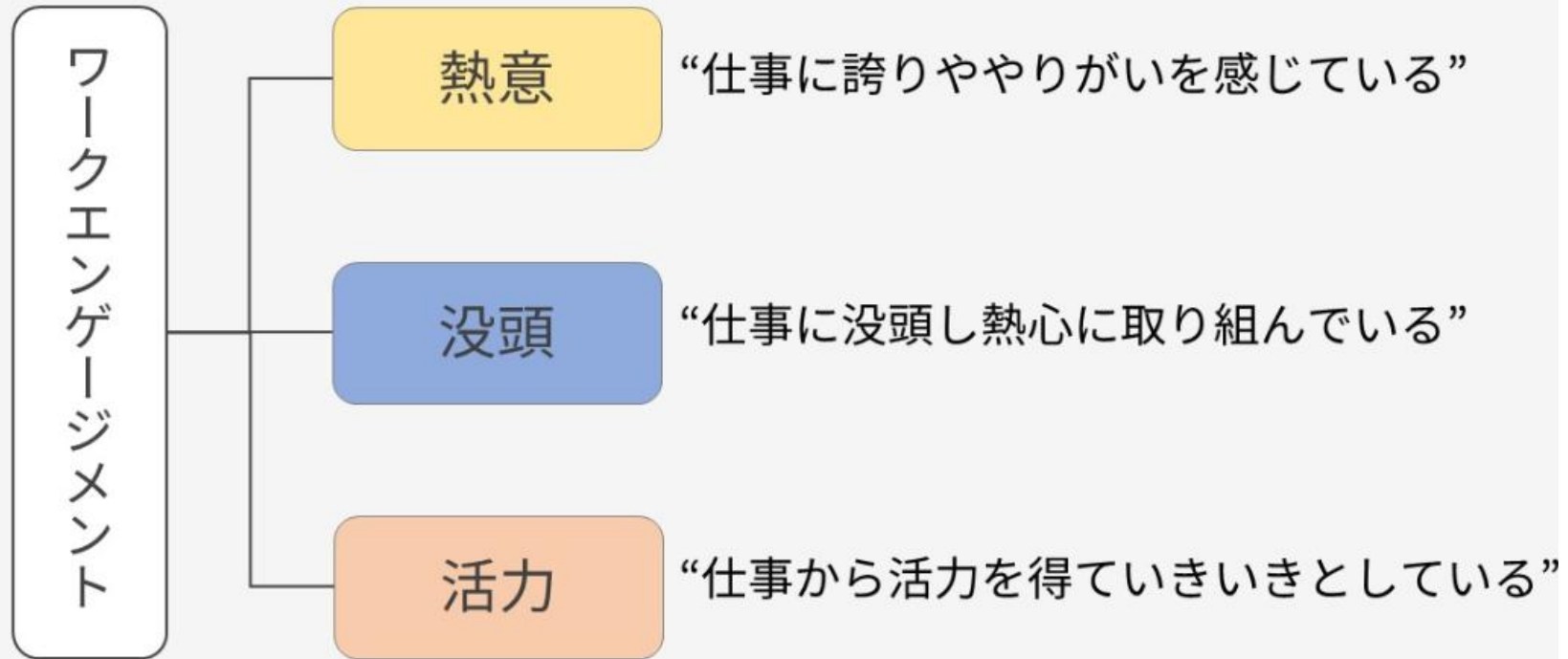
以上

(文責：日本福祉教育専門学校 小浜 悠樹)

産業保健での注目のひとつがワークエンゲージメント  
⇒メンタルヘルス増進

## ワークエンゲージメントの概念

<仕事に関する以下の3つの要素が満たされているポジティブな心理状態>



# ワークエンゲージメントに関する「仕事の要求度 - 資源モデル」

## 影響を与える要素

### 個人の資源

- 自己効力感
- 組織内での自尊心
- 仕事や職場に対する楽観性
- 目標設定
- 動機づけ
- パフォーマンス
- 仕事や生活への満足感

相互に影響

### 仕事の資源

- 上司からのフィードバック
- 上司によるコーチング
- 仕事のコントロール、裁量権
- 業務の権限移譲
- 正当な報酬、評価、承認
- 研修機会
- 社風や制度による恩恵

## 仕事の要求度

- 仕事のプレッシャー
- 精神的負担
- 身体的負担
- 対人業務における情緒的負担

※仕事の資源が低減し、  
仕事の要求度が過度である場合、  
バーンアウト(ストレス反応)を生じる

## ワーク エンゲージメント (活力・熱意・没頭)

### ポジティブな アウトカム

- 自発性の向上
- 創造性の向上
- 労働生産性の向上
- 組織の活性化
- 離職率の低下
- 健康増進

※エンゲージメントが高まった従業員が職場環境の改善や  
役割以外の行動を積極的に行うことで  
さらなる仕事の資源の充実、ワークエンゲージメントの向上につながる

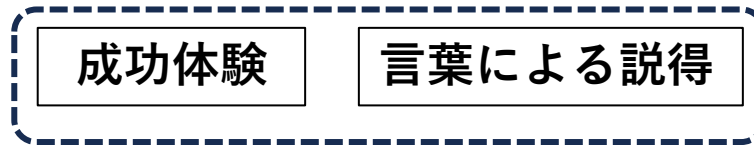
自己効力感    アセスメント能力    プランニング能力  
自分が特定の状況で必要な行動を成功させることができるという信念や自信、認知



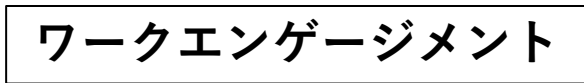
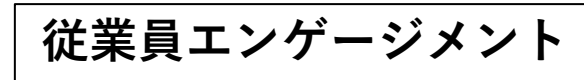
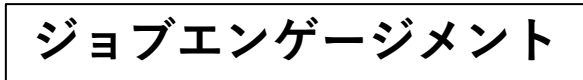
遂行能力



バンデューラ



バンデューラ



# 共創視点

	入学前	在学中	卒業後
成功体験		国試合格 実習、インターン ロールプレイ	ジョブクラフティング 仕事の工夫
言語的 説得	AIメンター	学生相談 社会人メンター	スーパービジョン OneOnOne面談
代理経験	キャリアラダーと連携する ロールモデルからの動議付け		
情動的 喚起		適切な休息 <del>睡眠研修</del> チームウォーキング、地域交流	

# 共創視点



精神保健福祉士のキャリアラダー

資質向上の目安 (新卒者を想定して作成)→		ステップ1 1～2年	ステップ2 3～5年	ステップ3 6年～10年	ステップ4	ステップ5 11年以上
求められる力量		・社会人、組織人、専門職としての基本的な姿勢の習得 ・基本的な知識や技能の理解 ・助言を受けて日常業務が遂行できる	・社会人、組織人、専門職としての姿勢の確立 ・専門職としての知識や技術を用いて、日常業務を自立して行うことができる ・新任期職員に対して、助言・指導することができるように、実習指導も行うことができる	・応用的判断を要する業務を遂行できる ・業務責任者として、とりまとめ、チームでの問題解決ができる ・計画に従った人材育成、後進指導 ・複雑な問題の解決や組織的対応の必要性を認識できる	・複雑な問題の解決や組織的対応ができる ・業務を通じた人材育成や人材活用ができる	・高度で複雑な問題解決、組織的対応ができる
<b>1.仕事と暮らしの調和</b>		<b>自分の生活との調和を図る</b>		<b>自分のライフイベント（結婚、出産、育児、育休/共働き、本人・家族の健康など）との調和を図る</b>		<b>生活と仕事の調和が図れる体制を作る</b>
(1)健康状態の自己管理	a.職場で仕事に専念できる心身の自己管理ができる b.慣れない環境下におけるストレス回避方法をもつことができる	a.業務の質や量に合わせた心身の自己管理ができる b.所属部署内の人や自身の健康に気遣いができる	a.自身や家族などの健康管理のマネジメントができる b.所属部署内の人への健康管理に協力ができる	a.管理職（者）としてのストレスに適切に対応できる b.所属部署内で世代によって生じやすい疾患のリスクマネジメントができる		
(2)仕事と家庭のバランス	a.職場と自宅での気持ちや時間の切り替えができる b.職場と家庭における役割を理解できる	a.状況に応じて他者に依頼したり、協力を求めるなど、職場や家庭で両立を図ることができる b.仕事と私生活が互いに支障を及ぼさないよう行動できる	a.ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる b.家族や所属部署内の人に配慮した働き方を工夫することができる	a.後輩や部下のワークライフバランスに配慮できる b.社会貢献を視野に入れた活動を行うことができる		
<b>2.社会人・組織人としての力</b>		<b>初任者（前期）</b>	<b>初任者（後期）</b>	<b>チームリーダー/業務責任者</b>		<b>管理職（者）</b>
(1)基本姿勢やマナー	a.社会人としての挨拶や言葉遣いができる b.法令遵守や社会的規範を理解することができる c.公私混同することなく業務が行える	a.適切なコミュニケーションをとることができる b.他者の私力を得られるような説明ができる	a.社会人として規範を示し、後進を指導することができる b.他者の私力を得られるような説明ができる	a.問題解決に向けて、積極的な行動をとることができる b.組織内で協力体制を構築した対応をとることができる	a.所属機関の代表としての振る舞いができる b.社会貢献を視野に入れた活動を行うことができる	
(2)組織人としての役割遂行	a.報告・連絡・相談や所属機関の就業規則を遵守できる b.指導下で業務内容や役割を理解し、業務が行える c.専門職として学び続ける必要性を理解することができる	a.一連の業務を自立して遂行し、説明できる b.職場外で行われる会議等に、組織の一人として出席できる c.多職種と連携した業務展開ができる	a.業務をとりまとめ、必要な報告や相談、業務展開ができる b.職場外でも期待される経験年数に応じた役割を担うことができる	a.組織の役割や目標を踏まえた業務遂行ができる b.後進育成に配慮した人材活用ができる c.事業の運営管理に必要な経営力（事業、人事、財政等の管理）を理解することができる	a.所属機関の代表として、業務や役割を担うことができる b.組織の将来性や世代交代を意図した組織づくりができる c.経営の一部を担い、業務にあたること	
<b>3.専門職・実践者としての力</b>		<b>指導下での業務遂行</b>		<b>リーダーシップを発揮した業務遂行</b>		<b>体制づくりを志向した業務遂行</b>
(1)専門的支援関係形成力 (個人、小集団、地域等)	助言を受けながら、 a.クライアントと基本的な信頼関係を形成し、専門的支援関係を意識して関わる b.クライアントとなる個人、小集団、地域社会と、基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わる c.クライアントの意向や自己決定を尊重できる	a.クライアントと基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わる b.クライアントの尊重を守り意向や自己決定を尊重できる c.クライアントとなる個人や小集団、地域社会と、基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わる d.助言を受けながら、クライアントとの関係を振り返り、修正できる	a.クライアントとの信頼関係の構築と共に、自己決定を支える専門的支援関係を築く b.クライアントと支援者の協働により、意思表明や自己決定を支援することができる c.ソーシャルワーカーとしてのロールモデルを示し、後進に助言、指導できる d.チーム等によりクライアントの関係を振り返り、修正できる	a.関係形成が難しいクライアントに対して、高度な関係形成の技術を用いて、信頼関係、専門的支援関係を築くことができる b.自己決定に困難性を伴うクライアントについても、クライアントと支援者との協働により、意思表明や自己決定を支援することができる c.チームリーダーや業務責任者として、関係形成についての助言、指導ができる	a.より高度な関係形成の手法を用いて、信頼関係、専門的支援関係を築くことができる b.クライアントとの関係構築について、組織として質の向上を図る仕組みを作ることができる	
(2)アセスメント力	助言を受けながら、 a.クライアントの抱える問題やニーズを把握し、心身状態や環境要因など、全体的な視点からアセスメントできる b.クライアントや家族関係者から必要な情報を収集できる c.問題解決に必要な課題を明らかにし、整理できる d.クライアントとなる個人や小集団、地域社会をアセスメントできる	a.クライアントの抱える問題やニーズを把握し、全体的な視点からアセスメントできる b.必要な情報を、クライアントや関係者から収集できる c.問題解決に必要な課題の中で、優先順位や中心となる課題を明らかにし、整理できる d.定型の手順に従って、クライアントとなる個人、小集団、地域社会のアセスメントを自立して、又はチームの一員として実施できる e.評価法や調査法等を活用できる	a.クライアントのニーズを的確に捉え、心身状態や生活状況、環境要因など、全体的な視点からアセスメントできる b.様々な問題の評価法に精通し、やや困難な問題を抱えたクライアントに対して、適切な整理ができる c.チームの力を生かして、多面的理解につなげることができる d.クライアントや家族、支援関係者から、必要な情報収集ができる	a.複雑な家庭環境、重層化した問題など、多くの困難を抱えたクライアントに対して、適切な課題の整理ができる b.アセスメントについて、チーム構成員からの相談に応じ、評価会議などを通じて、チーム全体の技術の向上につなげることができる	a.虐待や病状の急変や、自己決定が困難な状態にあるなど緊急性や困難性の高いクライアントについても、他の専門家からのコンサルテーションを活用するなどして、組織としての的確な評価ができる b.効果的なアセスメントが行える体制を整備できる	
(3)支援・介入・調整力	助言を受けながら、 a.問題解決やニーズの充足に必要な支援計画を作成し、サービスの提供や支援ができる b.必要な社会資源の情報を収集し、活用できる c.サービス利用に伴う生活や対人関係、社会との調整ができる d.モニタリング、エバリュエーションができる e.複雑な問題については、相談して対応できる	a.クライアントの持つ力や意向を踏まえて支援計画を作成し、定型化したサービス提供や支援ができる b.問題解決やサービス提供に必要な調整ができる c.必要な社会資源の情報を収集し、活用できる d.クライアントとなる個人や集団、地域社会の状況に応じ、それぞれのエンパワメントにつながる支援計画（地域活動計画）を作成し、提供できる	a.十分にクライアントの持つ力や意向を踏まえて、支援計画を作成できる b.所属機関の対応に留まらず、広い視野で支援、介入ができる c.様々な支援の手法や活動、社会資源に精通し、個別の状況を踏まえて活用できる d.ケアマネジメントなどを活用し、チームの力を生かして、適切な支援につなげることができる e.モニタリング、エバリュエーションを効果的に行い、支援やサービスの向上につなげることができる	a.複雑な問題を抱えたクライアントに対し、分野横断的、包括的な視点から適切な支援計画の作成や、幅広い支援、介入、調整ができる b.問題解決やニーズの充足に向け、所属機関の対応に留まらず、組織としての対応能力の向上を図ることができる c.様々な支援手法や活動、社会資源に精通して、適切に活用でき、チーム構成員や組織の支援力の向上につなげることができる	a.より高度で、幅広い視野で支援、介入、調整ができる b.業務を事業として統括できる c.組織内の危機管理を適切に行うことができる d.様々な支援手法や活動、社会資源に精通し、職員の資質の向上のための仕組みを作ることができる	
(4)連携・協働 チーム形成力	助言を受けながら、 a.問題解決に必要な家族や支援者、関係機関等との連絡、調整ができる b.チームアローチや定型化されたケアマネジメントに加わり、必要な役割を果たすことができる	a.問題解決に必要な家族や支援者、関係機関等との連絡、調整を自立して実施できる b.定型化されたチームアローチやケアマネジメントの手順に従って、ネットワークを組み、役割を果たすことができる	a.チーム、支援者、関係機関と連携、協力して業務を遂行できる b.必要に応じて支援チームを主導、マネジメントできる c.連携について、後進の助言、指導ができる	a.協力的な問題など、連携上の困難がある場合にも、支援者や関係機関と連携、調整し、連携体制を築くことができる b.必要に応じて支援チームをマネジメントするとともに、組織として連携体制を築くことができる	a.必要な支援者や関係機関と連携が取れるよう、組織的としての調整や体制整備ができる b.必要に応じて支援チームをマネジメントするとともに、組織として連携体制を築くことができる	

管理者

スペシャリスト

ジェネラリスト

令和7年3月25日

日本福祉教育専門学校  
校長 岸本 光正 殿

学校関係者評価委員会  
委員長 松山 慎司

## 学校関係者評価委員会報告

令和6年度学校関係者評価について、下記のとおり評価結果を報告します。

### 記

#### 1 学校関係者評価委員

- ① 松山 慎司（社会福祉法人 西東京市社会福祉協議会 総務課 課長補佐 兼 法人運営係長）
- ② 内野 靖（一般社団法人 ディーセントワーク推進会 代表理事）
- ③ 宮本 隆史（社会福祉法人 善光会 理事 兼 最高執行責任者 兼 統括施設局長）
- ④ 安井 佑（TEAM BLUE／医療法人社団 焔 理事長）
- ⑤ 吉田 あい（株式会社 ゆう&あい 取締役）

#### 2 学校関係者評価委員会の開催状況

- 第1回委員会 令和7年2月18日（会場 日本福祉教育専門学校 172教室）  
第2回委員会 令和7年3月11日（会場 日本福祉教育専門学校 172教室）

#### 3 学校関係者委員会報告

別紙のとおり

以上

## I 重点目標について

### 1 重点目標「コンピテンシーを養成するための産学共創学習モデル」について

- ・社会貢献や地域貢献を行いたいと思っている一般企業は多々あると思う。一般企業としても社会福祉協議会としても共通の課題として「人材不足」が挙げられる。日本福祉教育専門学校としては、入学した学生を漏れなく福祉・医療の現場に送り届けることが最大の地域貢献であり、企業に対するメリットではないかと思う。例えば各地の社会福祉協議会が取り組んでいる「福祉のしごと相談・面接会」に学生を繋げ、地域の課題を解決する即戦力としては難しくても、企業や団体、行政等の人材不足を補い、地域の将来を担うきっかけをつくることはできると思う。
- ・インターンシップを組み入れる等、実習の在り方には改善の余地があると思う。受け入れ側は人材不足を解消しながら、学生側はスキルアップにつながり即戦力に近いカタチで就職できる（もしくは実習先にそのまま就職できる）仕組みがあると教育プログラムが充実すると思う。
- ・学校がその地域で活躍できる場面はいくつもあると思う。例えば近隣の民生委員・児童委員が集まる会合を学校で開くとリアルな課題をヒアリングでき、また、単純に場所の提供という観点でも地域貢献ができる。状況によっては、民生委員・児童委員に対して教員が研修などを行うことがあれば、それも地域貢献となる。学校を“地域で共に暮らす”人”として捉えて、地域に出向き、受入れ、貢献する姿勢を示すことが大切だと思う。

## II 各評価項目について

### 1 教育理念・目的・人材育成像

令和5年度は、2024年実施の国家試験で、社会福祉士養成学科で社会福祉士国家試験の合格率100%の実績を築いた。今後も「国試の日福！」として、各学科での高い国家試験合格率をめざしつつ、学生個々に対するテーラーメイド教育の推進と、リスクリングの機会を広く提供し、福祉人材育成に引き続き尽力をしていただきたい。

### 2 学校運営

学校法人の寄附行為に基づき、適切な運営が行われているが、令和7年4月の私立学校法改正の施行が迫っている。同法の施行に対応できる運営方針や運営組織となっているか、確認をしていただきたい。

昨今の他業種の賃金上昇及び物価の高騰の影響から、給与制度の見直し、特に若年層の給与等の増額改定が急務である。学校および学校法人全体の経営状況をふまえ可能な範囲で、教職員の働くこと、働き続けることのモチベーションを持続できるような、人事評価制度の導入と、給与制度の改正に取り組んでいただきたい。

### 3 教育活動

2024年実施の国家試験において、社会福祉士養成学科の合格率100%であったことに、最大限の評価をする。あわせて他の学科・資格での合格率の高さについて大変評価できる。

学校関係者評価委員会の意見を取り入れ、日福フードパントリーを実施。学生が在学中に生活困窮者の支援をし、地域団体等との連携等、地域福祉活動の実践に取り組んだことを評価する。

### 4 学修成果

慢性的な福祉人材の不足が続く中、就職率よりも、就労の定着（働き続けること）の支援が重要である。学生の就職先への応募の相談の段階で、学内の支援スタッフの他、就職先もしくは同事業に携わる卒業生とも相談や情報交換ができる場面づくりが必要である。（対面でもオンライン上でも。）

## 5 学生支援

令和4年度と比較し、退学者数、退学率とも減少していることは評価でき、長年の目標値である、退学率5%を切る事が現実的になりつつある。引き続きテラーメイド推進委員会と教職員が連携し、退学者数、退学率の減少に取り組んでいただきたい。

やむを得ない中途退学者の発生は仕方がない面があるが、当該年度の収入・収益のほとんどが年度の当初までに確定する学校経営において、中途退学への対応は大変重要である。「基準7 学生の募集と受入れ」と同様、学校経営・運営上の最重要課題であることを、改めて教職員間で共有し、対応していただきたい。

コロナ禍以降4年ぶりに同窓会総会が開催された。同窓会との協働による、卒業生自身のリスキリング支援、再就職支援の他、卒業生が勤務する事業所の福祉人材の確保について、連携を強化し、あわせて在校生の就職と雇用継続につなげていく必要がある。

## 6 教育環境

社会福祉士養成課程は実習時間の増加（180時間→240時間）に伴い、実習先の確保がさらに必要となることから、社会福祉士においても、日福主催による実習指導者講習会の開催を検討し、実習先施設等との関係づくりに取り組んでいただきたい。

## 7 学生の募集と受入れ

少子化および、福祉業界の人材不足の中、学生募集活動について効果的な取り組みが見られている。

評価対象年度ではないが、6年度に行っている、通信課程の受験料の割引や入試小論文を免除する指定施設推薦や、通学の卒業生に新入生の紹介を呼びかけるアンバサダー制度等、新たな取り組みへのチャレンジを評価したい。

## 8 財 務

引き続き、適切に会計管理が行われていて、評価できる。

物価高騰が進む中、コスト意識を維持し、健全な財務に努めていただきたい。

少子化や他業種への人材流失等、学生の減少が想定される状況になりつつあることから、大幅な減収等、財務上のリスク管理を念頭に置いた、財務基盤の整備や収支計画の策定に取り組んでいただきたい。

## 9 法令等の遵守

関係法定等について遵守されている。

今後の私立学校法の改正の施行に対応できるよう、各評価項目の整備をすすめていただきたい。

## 10 社会貢献・地域貢献

前述の日福フードパントリーの実施や、認知症カフェや認知症サポーター養成講座の実施継続等、社会貢献・地域貢献・ボランティアの活動について、評価する。

多様で様々な母国語や生活習慣をもつ学生が集まることもあり、今後も豊島区および新宿区の重要な社会資源として、地域福祉と地域共生社会の推進に寄与していくことを引き続き期待をしている。