

学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校
令和7年度 第2回 学校関係者評価委員会 議事録

日 時：令和8年3月18日（水） 10：00～11：00

開催形式：オンライン（Zoom）

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）

吉田 智哉（日本福祉教育専門学校 副校長）

沖 大佑（日本福祉教育専門学校 通信教育事業部 部長）

東 康祐（日本福祉教育専門学校 通学事業部 部長）

白石 義和（日本福祉教育専門学校 入試広報部 部長）

西原 新吾（日本福祉教育専門学校 通学事業部 教学マネジメント推進課／書記）

（敬称略）

1. 開会

学内委員より開会の挨拶がなされた。

2. 副校長挨拶

副校長より挨拶があり、次の内容が共有された。

- ・留学生数が増加していること。
- ・卒業後、介護現場で活躍する外国人卒業生が増えていること。
- ・教育や学科運営を取り巻く前提が大きく変化していること。
- ・本委員会では、前回に引き続き、外国人スタッフの育成と、それを受け入れるリーダー側の育成について意見をいただきたいこと。

3. 委員長選出

委員長の選出について諮った結果、松山慎司氏が委員長に選任された。

4. 前回の振り返り

前回の議論内容について説明があり、以下の点が確認された。

- ・前回テーマは「福祉医療業界で外国人が活躍・定着するために日本人リーダーに求められること」であった。
- ・外国人スタッフと日本人スタッフが共に働く環境が一般化しつつあり、多様性理解と相互理解の重要性が確認された。
- ・国籍の違いよりも、個々の能力や意欲を重視する職場環境の重要性が共有された。
- ・学校には、基礎教育、専門日本語教育、実務に必要なコミュニケーション能力の育成、就職支援、卒業後の相談支援機能が期待されることが確認された。
- ・以上を踏まえ、今回のテーマを「外国人スタッフと受け入れるリーダー双方の人材育成について」とすることが確認された。

5. 意見交換

(1) 外国人スタッフの育成と受け入れ側のあり方について

本議題では、多様性を前提とした人材育成および組織づくりについて意見交換が行われた。

- ・国籍ではなく、個人の能力や人間性を重視すべきである。
- ・外国人が施設長やリーダーを務める事例も存在する。
- ・同調圧力や先入観を排し、一人の職業人として接する組織風土が重要である。
- ・文化や慣習の違いを理解し、それを踏まえた教育的支援が求められる。
- ・外国人スタッフの文化や価値観が、日本人スタッフに良い影響を与える事例もある。
- ・外国人受け入れを負担ではなく、相互に学び合う機会として捉える視点が重要である。
- ・多様な価値観は組織全体の成長につながる可能性がある。
- ・現場では、日本人リーダー層の離職が課題となっている。
- ・外国人スタッフと経営層の間に立つリーダーが疲弊し、離職に至るケースが見られる。
- ・その要因として、経営状況や組織運営上の事情が十分に共有されていない点が挙げられる。
- ・売上構造や人件費、経営安定に関する考え方をリーダー層へ適切に共有する必要がある。
- ・経営的視点を持った人材育成が求められる。
- ・健康経営の観点から、組織支援および上司支援が、従業員のエンゲージメントや定着率に影響することが指摘された。
- ・こうした観点から、リーダーには以下の力が求められる。

- ウェルビーイングへの関心
 - 傾聴力
 - 質問力
 - 合意形成力
- ・これらの力は、外国人スタッフに限らず、すべての職員への支援に有効であるとの認識が共有された。

(2) 経営的視点から見た人材育成について

本議題では、組織運営および制度設計の観点からの人材育成について議論が行われた。

- ・等級制度、職務分掌、賃金体系の明確化と「見える化」が重要である。
- ・法人理念や業界観を共有する「ミッション研修」を実施している。
- ・介護現場の定性的価値を定量化し、納得感ある仕組みとする必要がある。
- ・現場経験のみではなく、知識に基づくマネジメント教育が必要である。
- ・法人として「人づくり」を経営方針に掲げている。
- ・自分、他者、社会との対話を通じて「対話の達人」を育成している。
- ・これらの取り組みはエンゲージメント向上を通じ、経営にも好影響を与えるとの認識が共有された。
- ・全職員に対する目標設定と振り返りの仕組みを整備している。
- ・「見える化経営」の実践により、職員の当事者意識およびコスト意識の向上が見られることが共有された。
- ・処遇改善加算の配分や評価理由の明確化により、主体的な行動の促進につながるものが共有された。
- ・健康経営においては、経営者のコミットメントが極めて重要である。
- ・タウンミーティングやデジタル目安箱等を通じた信頼関係構築が有効であるとの指摘があった。

6. 学校教育への期待・提案

本委員会を通じて、学校教育に対し以下の期待および提案が示された。

- ・外国人学生の増加に伴い、日本人中心の教育からの転換が求められる。
- ・日本人学生にも多様性理解を促す教育が必要である。
- ・外国人学生には、日本の文化や慣習の背景理解を含む教育が必要である。
- ・教職員の知識更新やリカレント教育・リスキリングが重要である。
- ・国籍で一括りにせず、個々の背景に応じた教育対応が求められる。
- ・AI等を活用した個別最適化教育の推進が望まれる。

- ・学生参加型授業の工夫により、各国の強みを引き出すことが可能である。
- ・多様性を重視する学校としてのブランド確立により、さらなる価値向上が期待される。
- ・同窓会寄贈の大型モニターを活用し、AI 翻訳等により学習支援の充実を図ってほしい。

7. 校長メッセージ

校長よりビデオメッセージがあり、委員会活動への感謝と、「未来を創る」を理念に、スピーディーにチェンジアンドチャレンジしていく方針を掲げている旨が示された。

8. 委員総括

委員より、以下の総括がなされた。

- ・学校との連携を通じて多くの学びが得られた。
- ・今後も学校および現場との関係を継続し、教育および職場環境の向上に寄与したい。
- ・学校の新たな挑戦や変化に期待している。

9. 閉会

以上をもって、令和7年度第2回学校関係者評価委員会を閉会した。

以上

(文責：日本福祉教育専門学校)