

作成日:2025年 6 月3日

学校法人 滋慶学園 東京メディカル・スポーツ専門学校
2025年度 学校関係者評価委員会議事録

議事録作成者:阿部 知子

1. 開催日時 2025年 6 月3日(火) 15:30~17:30
2. 開催場所 東京メディカル・スポーツ専門学校 校長会議室
3. 参加者 学校関係者評価委員

委員長 牛込 公一	卒業生代表(一般社団法人パラフェンシング 理事)	欠席
高井 豊	業界関係者(医療法人社団森山会リハビリテーション統括部長)	
和田 清香	保護者代表(理学療法士科 I 部科 4 年在籍)	
鈴木 隆英	高校関係者(成田高等学校 学校長)	欠席
沼倉 英理	近隣関係者(行船管理有限会社 社長)	
石井 哲平	業界関係者(ムーヴアクション株式会社 代表取締役)	
藤野 浩一郎	業界関係者(TMG 本部 人財開発センターセンター長)	欠席

学校側参加者

関口 正雄	東京メディカル・スポーツ専門学校 学校長
岩村 勇	滋慶学園 運営本部長
藤本 拓也	東京メディカル・スポーツ専門学校 事務局長 副運営本部長
飯嶋 周一	東京メディカル・スポーツ専門学校 事務部長
西田 茂男	東京メディカル・スポーツ専門学校 教務部長
阿部 知子	東京メディカル・スポーツ専門学校 学生サービス・教務事務センター長

4. 会議の概要

- (1) 委員紹介
- (2) 学校長挨拶
- (3) 事務局長挨拶
- (4) 2024 年度重点目標と結果
- (5) 2024年度自己点検・自己評価結果報告及び 2025年度重点目標の説明
- (6) 質疑応答・意見交換

(1) 委員紹介 各委員の紹介

(2) 学校長挨拶 :学校長 関口

本校が柔道整復分野を含む技術者養成施設として長年にわたり発展してきました。特に、西洋医学と東洋医学の融合という独自の教育方針が、困難な時代を乗り越える上で重要な役割を果たしてきました。

また、直近の厚生労働省によるカリキュラム検討会が約7年ぶりに開催されました。この検討会では、柔道整復分野の実習時間数が増加するなど大きな変更があり、今後も5年に2度のペースでカリキュラムの見直しが行われます。

スポーツ分野との連携強化も本校の重要な戦略であり、他校と比較しても本格的かつ明確な方向性が学生募集における強みとなっています。

(3) 事務局長挨拶:藤本

本日の目的は学校運営や教育の質向上をさせるためステークホルダーのみなさんからご意見をいただくことを目的としています。学校の取り組みに対して、さまざまなご意見をいただければと思います。

(4) 2024 年度重点目標と結果:藤本

本校では 2001 年に東京スポーツ・レクリエーション専門学校柔道整復師科を設置し、2009 年から独立して開校した 16 年の歴史を持っています。2025 年現在、卒業生は 2500 人以上が医療業界やスポーツ業界で活躍しています。

「医療×スポーツ」スポーツを医療で支えるというコンセプトを掲げ、柔道整復師、鍼灸師、理学療法士などの資格取得を目指す学科を設置しています。スポーツに関わる仕事を志望する学生に向けたブランディングを強化中です。

今後 3 年間の重点施策として、トレーナー現場の創出を推進し、学科ごとに国家試験対策や教育内容の充実、トレーナー現場の数増加など、実績の蓄積を目指す方針を表明。医療分野での新学科や専用コースのチャレンジも検討しています。

(5)2024 年度の学習成果については、以下の通り報告しました。

■教育成果と課題

【2024年度 学習成果(中途退学率)】

中途退学者数は目標 33 名に対し実績 50 名(8.1%)で、1 年生進級率も目標 90%に対し実績 85%と、教育数値面で苦戦した年でした。

【2024年度 学習成果(資格取得)】

国家試験合格率は全国平均を下回る結果となり、次年度は対策を強化し、全国平均超えを目指します。

【2024年度 学習成果(就職率)】

就職率については、就職希望者 152 名全員が内定を獲得し、100%の就職率(就職希望者率 85%)を達成しました。

(6)2024年度自己点検・自己評価結果報告及び 2025年度重点目標の説明(抜粋):西田

■教育理念とミッション

本校の教育理念は「職業人教育を通じて社会に貢献すること」であり、実学教育、人間教育、国際教育の三本柱で教育プログラムを構成しています。学生・保護者・業界・高等学校・地域からの信頼獲得を最重要視しており、5 カ年の長期事業計画に基づき教育活動を推進しています。

■医療・スポーツ教育活動の取り組み

医療・スポーツ教育活動においては、「医療×スポーツ」という特色ある教育活動を展開し、「AT メディカルプラン」や「メディカルスポーツゼミ」など、実践的な学びの機会を提供しています。

また、施設・設備の拡充として、2025 年度からは学校所有のトレーニングジムを活用した授業を開始します。学生の多様な学びと実践を促すため、放課後のテーピング実習やトレーニングなど、実践的な学びを強化しています。

■DX 化・AI 活用と教育現場での利用状況

DX 化・AI 活用は本校の新たな取り組みであり、全職員が生成 AI 研修を受講し、マニュアルを作成するなど、個別最適化された教育を目指しています。学生向けには、AI を活用した個別学習や授業データのまとめ、知識到達度に応じた問題提供を導入しています。職員向けには、過去国家試験問題を活用した模擬試験の作成支援など、教員の負担軽減に貢献しています。特に「PLAUD AI」を用いた面談支援の試みは、

リアルタイムでの文字起こしや要約、面談スキルの向上に向けたフィードバックに活用されており、職員の対応能力向上に繋がっています。

■教育活動の現状・評価・学生支援

【教育効果】

【課題】 作品及び技術等の発表における成果を把握しているか(3-10-2)

昨年と同じ評価(2の12)で、教育成果の可視化が求められている。

【特徴】 事業内での振り返りや研究発表は実施しているが、大規模な発表会形式での成果把握は行っていないため、評価は「2」。

【課題】 資格・免許取得の指導体制はあるか(3-11-2)

【特徴】 指導体制としてはあるが、合格率が全国平均を超えられず、「2」の評価。

【課題】 キャリア教育を実施しているか(3-9-3)

【特徴】 教員の資の向上への取り組みを行っているか(3-12-2)

学園グループ独自で体系立てた研修を行っている(階層別)

コンプライアンス研修も取り入れている。特徴的な取り組みとして評価されている。

【学習成果】

【課題】 資格・免許の取得率の向上が図られているか(4-14-1)

【特徴】 Monoxer(モノグサ)アプリの活用

クラスを根幹に行っている

学習内容をアプリが作る⇒進捗率が表示

学習ログデータの利活用(学習の回数を双方で確認できる)

【課題】 卒業生の社会的評価を把握しているか(4-15-1)

【特徴】 1年以内の離職調査は実施しているが、教育面での評価は未着手のため、次の評価となっている。行政やキャリアセンター、就職担当者が現場情報を収集し、卒業生を招いた特別授業も実施しているが、体系的・統計的なアンケートによる教育成果の検討には課題が残る。(4-15-1)

■高等教育の進学率・多様化・学生の多様性と教育現場の対応

高等教育の進学率がほぼ「義務化」された「ユニバーサル段階」に移行する中で、入学者の多様化(中卒、高卒、通信制高校卒、大卒、社会人、留学生など)が顕著になっています。これらに対応するため、柔軟な教育課程の編成や教育の質の保証が不可欠であり、「障害者差別解消法」に基づく合理的配慮の義務化など、法的な義務も学校運営に大きく影響しています。

■退学率・休学・留年の現状と要因分析・教育課程

退学率については、8.1%と目標未達成であり、主な要因として「精神的な問題」「学力の問題」「目的意識の喪失」が挙げられます。学年別では、1年生に精神・学力・目的意識の喪失が多く、2年生では専門科目の増加に伴う学習面での離脱が増加する傾向が見られます。学校では、個別面談や集団指導、保護者会などを通じて退学率の低減に努めています。

■入学者数の推移と募集状況・広報活動

広報活動については、入学者数が昨年の174名から今年は216名に増加しました。医療・スポーツ分野への訴求を強化し、オープンキャンパスでの体験授業や在校生によるリアルな学校生活の発信が参加者の増加に繋がっていると考えられます。

■財務・経理部門の現状

財務・経理部門は問題なく運営されており、コンプライアンス体制も学園全体で強化されています。

■コンプライアンス体制

また、第三者評価・法改正への対応として、2024年2月に柔道整復教育評価機構の第三者評価を受け、2026年4月からは学校教育法に基づく自己点検評価の義務化が始まることが説明されました。

■ボランティア・地域貢献活動

ボランティア・地域貢献活動としては、江戸川区の区民祭りやマラソン大会でのトレーナーブース出展が定着しています。

■国際交流・海外研修・優秀学生へのモチベーション対策

国際交流・海外研修もコロナ明けで再開し、アメリカでの海外研修を実施しました。優秀学生へのモチベーション対策として、海外短期留学(ヘルトン大学)の企画や学術大会への参加も検討しています。

(7)質疑応答・意見交換

委員からは、「昔も今も教育の根本は大きく変わっていない」「今が特別に悪いわけではなく、時代ごとの環境変化がある」との见解が示されました。また、現代の若い世代をいかにマネジメントし、伸ばしていくかが重要であるとの認識が共有されました。特に、新入職員歓迎会の事例を挙げ、「価値観の違い」を乗り越えて人としての声かけや優しさの重要性を伝えることの必要性が強調されました。

「スポーツで売り出している」ことの意義については、スポーツ選手を見る際に個別評価が非常に重要であるとし、その視点が医療分野にも応用できることが述べられました。東京メディカルの学生は「スポーツ関係の学生は明るい」「お年寄りにも受けが良い」「コミュニケーション能力も決して悪くない」との評価があり、現行の計画に沿って進めていくことが肯定的に評価されました。