

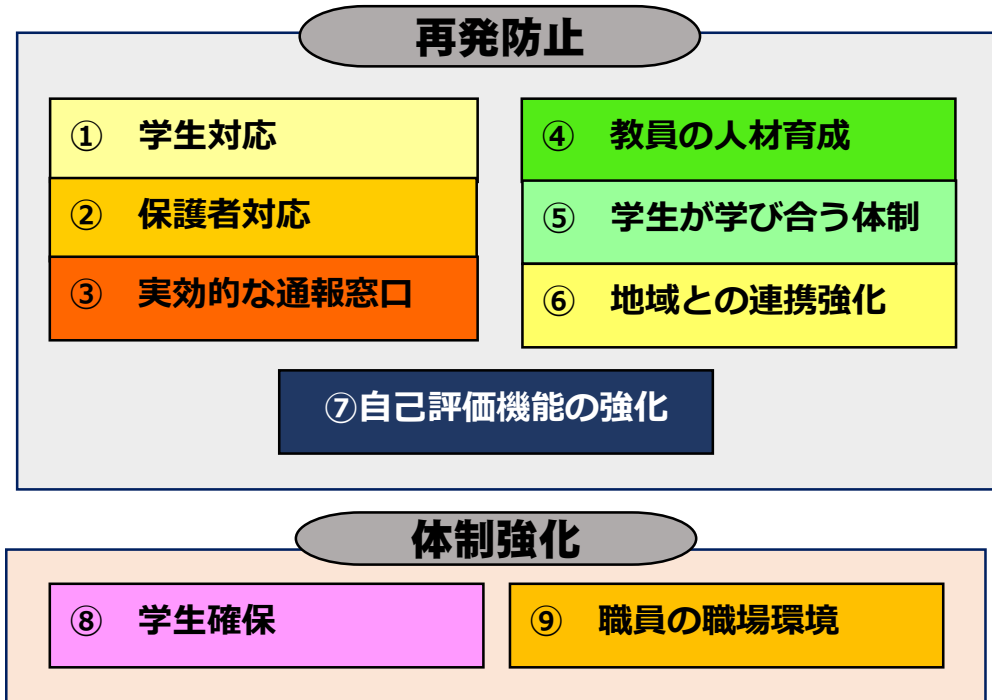
目的 ▶ハラスメントを許さない気運を醸成し、学生が安全に安心して看護を学べる学習環境を整備する

目標

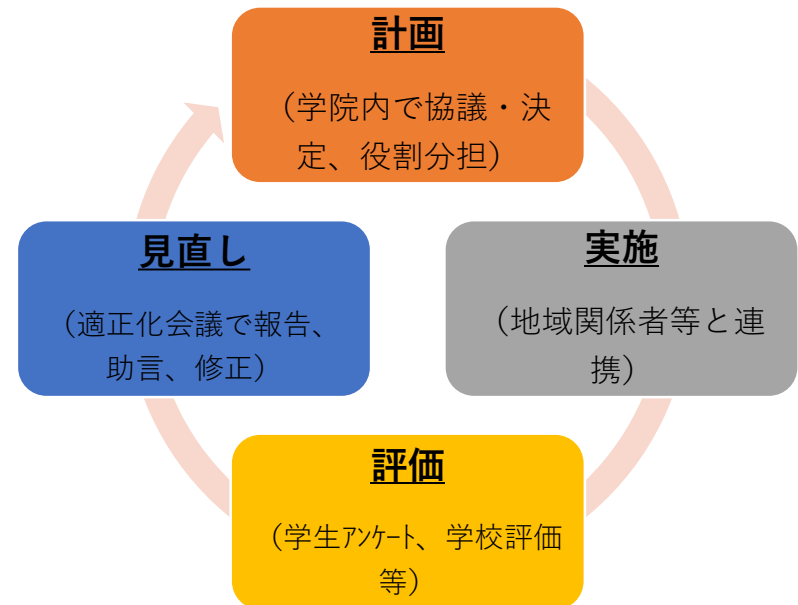
- ▶教員から学生へのハラスメントが起こらない
- ▶学生の学院生活に対する満足度が向上する
- ▶学生の自己肯定感が向上しモチベーションを持って学習できる

➡ 学生アンケートにより評価

《具体策》



《進め方》



取組スケジュール

*SC：スクールカウンセラー

区分	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
行事等	入学式 始業	実習開始（3年）	実習開始（2年）		夏期休暇		実習開始（1年）		冬期休暇		国家試験	卒業式
学生アンケート	①入学後			②夏期休暇前				③冬期休暇前			④年度末	
①学生対応	担任面談 S C 全員面談		必要により継続面談、学習支援・生活支援、カウンセリング							担任面談		
②保護者対応	入学時懇談会、個別面談 江差通信①			個別面談（リモート） 江差通信②				個別面談（リモート） 江差通信③				江差通信④
	必要により個別に連絡、情報共有											
③実効的な 通報窓口	ハラスメント相談員の周知 目安箱の周知			相談時対応、対応結果の共有（適正化会議に報告）								
④教員の人 材育成	学院内研修（1回／月）、道立高看合同研修（2回／年）、学院外研修への派遣（3～4回／年）											
⑤学生が学 び合う体制	ほめ活の実施 自治会活動（寮自治会含む）のサポート											
⑥地域との 連携強化	江差通信①		江差通信②				江差通信③			江差通信④		
	ホームページでの情報発信 地域行事・ボランティア活動への参加 学校の運営に地域の関係者等が参画する場の創設、学院施設の地域開放検討											
⑦自己評価 機能の強化	適正化会議（学生アンケート結果等を踏まえ適宜） [アドバイザー助言は必要の都度]											
	学校評価の再構築（学校評価規定の見直し、自己評価体制の再構築、授業評価の見直し） 内規整備（各種規定の整備・共有、具体的な運用方針の整理、共有）										R5学校評価 体制整備	
⑧学生確保	高校訪問 オープンキャンパス				高校訪問				高校訪問			
	学生の満足度向上に向けた取り組み（学生生活・寮生活サポート、自治会サポート）											
⑨教員の職 場環境	ほめ活の実施 計画的な人材確保・育成、職場環境整備											

① 学生対応（相談体制・学習支援・生活支援）

第三者調査委員会意見	<ul style="list-style-type: none"> ・教員と学生・保護者との間で目的や情報を共有でき、信頼関係が構築できる ・学院が学生に学院のシステムやルールを伝えるだけでなく、学生が学院生活に適應できるように導き、学院が学生の生活全般を援助することを表明 ・この学院で学べば何を得られるかを学生が知り、ガイダンスによって学生と教員との間で信頼関係を構築する
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・学生・保護者との間での方向性や情報共有を図る ・定期的に、学生・保護者と話し合う機会を設ける ・学生と対話し、リフレクションを促す ・時には教員としての思いを学生にぶつけ、学生の学びを深める支援を行う

取り組みの方向性

<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメント再発防止対策の周知（実施済） <ul style="list-style-type: none"> ・入学後、学院長から再発防止対策を全学生に説明 ・あわせて相談窓口・目安箱を周知 	<ul style="list-style-type: none"> ●ガイダンス機能の強化（取組中） <ul style="list-style-type: none"> ・担任のホームルーム、各種オリエンテーションの充実 	
<ul style="list-style-type: none"> ●学生面談（取組中） <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント被害学生、留年・休学した学生等、学生の背景を踏まえた重層的な支援体制（整備済）（学院長、副学院長、教務主幹、担任、カウンセラー等） ・年度初め、終わりの全員面談（担任）（実施済） ・個別の対応方針・対応結果の共有、経済的な相談は副学院長（事務）とも連携 	<ul style="list-style-type: none"> ●スクールカウンセラーの活用（実施済） <ul style="list-style-type: none"> ・年度初めカウンセラー全員面談 ・2回/月定例相談日の確保・周知 ・ハラスメント被害学生のフォローアップ ・学習サポートが必要な学生のフォローアップ 	
<ul style="list-style-type: none"> ●学習支援・学生の状況（学生観）にあわせた学習支援 <ul style="list-style-type: none"> ・計画的な国家試験対策、模擬試験後のフォロー ・遠方実習の移動負担軽減（八雲実習の一部送迎） ・学習に専念できる環境づくり（施設使用時間延長） 	<ul style="list-style-type: none"> ●生活支援・規則正しい生活に向けた声かけ <ul style="list-style-type: none"> ・快適な寮生活に向けたサポート（取組中） 	<ul style="list-style-type: none"> ●課外活動（実施済） <ul style="list-style-type: none"> ・課外活動しやすい環境整備・学生への周知（スポーツ、健康づくり、趣味活動等）

② 保護者対応

第三者調査委員会意見	・ 教員と学生・保護者との間で目的や情報を共有でき、信頼関係が構築できる
具体例	・ 学生・保護者との間での方向性や情報共有を図る ・ 定期的に、学生・保護者との話し合いの機会を設ける

取り組みの方向性

●保護者懇談会（新入生）の実施（実施済）

- ・ 1回／年（4月）
- ・ 入学式終了後、保護者に対し教育概要や学院生活を説明（ハラスメントの再発防止策含む）
- ・ 希望者には個別面談実施

●保護者面談の実施（8、1月実施済）

- ・ 2回／年（8月、1月）リモート（or電話）で実施
- ・ 対象は1～3年生（1月3年生は希望者のみ）全員の保護者
- ・ 学生の学習状況、学院生活の様子、今後の学習予定などを保護者と共有・情報交換
- ・ 説明者は副学院長（教務）、教務主幹、担任等
- ・ 経済的な相談（授業料、奨学金等）は副学院長（事務）
- ・ 学業不振等、必要時は随時連絡

●江差高看通信の発行（5月、7月、12月、3月発行済）

- ・ 4回／年
- ・ 学院近況の報告・共有

●速やかな対応・共有（取組中）

- ・ 保護者からの相談・照会事項、意見・苦情等は速やかに学院内で共有し対応する

保護者面談(リモート)



担任と副学院長または教務主幹 2 名体制
学習状況や今後の予定などについて説明

③ 実効的な通報窓口の設置

第三者調査 委員会意見

- ・第三者によるハラスメント等の相談・通報窓口を周知
- ・通報や相談があった場合の解決に至るまでのフローを定め、機能させていく

取り組みの方向性

●ハラスメント相談員（相談実績なし）

- ・学内2名、学外2名を選定し、全学生に説明するとともに学生掲示版で常時周知（実施済）
- ・学院内の相談体制の強化（道の指針に沿い適切に対応できるよう指針を相談員に周知）（実施済）
- ・本庁における相談体制の強化（対応要領の整備）（実施済）

●目安箱の設置（4月2件・寮生活、就職、9月1件・学院内の衛生環境、10月1件・寮生活、計4件）

- ・学院内に目安箱を設置（学院の中で気になったこと、誰に相談すれば良いかわからないこと、もっとこうなればいいと思うことなど）しハラスメント以外の相談を受け付ける
- ・運用要領を定め対応（学院長が定期的に内容を確認し学生とのファーストコンタクトをとる）
- ・相談用紙を作成し目安箱横に設置、4月・3月の2回/年、全学生に配布（3月は1・2年生のみ）
- ・必要に応じ対応結果を関係職員と共有、適正化会議等に報告

●定期的なハラスメント調査（5・7・12・2月実施済、結果掲示済）

- ・学生アンケートを実施（4回/年、5・7・12・2月）し、早期把握・早期対応に努める
- ・ハラスメントを把握した場合は早期に必要な調査を行い適切に対応する
- ・「ハラスメントあり」については学院運営アドバイザーの助言を得て対応、職員研修を実施

●教員への対応

- ・ハラスメント相談を受理した場合の具体的対応の確認・共有（「北海道のパワー・ハラスメントの防止等に関する指針」に沿って適切に対応する）（実施済）
- ・ハラスメントに関する研修の実施（学内研修概ね毎月実施、道立合同研修12月実施済）
- ・学生アンケート結果やアドバイザー助言の共有（都度実施）

目安箱



正面玄関横・学生ホールに設置

④ 教員の人材育成体制

<p>第三者調査委員会意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の可能性を信じ、学生から信頼される看護教員を育成する ・ 看護教員の質を向上させるための<u>継続教育とキャリアアップの仕組み</u>を整備する ・ 教員が具体的に<u>どのような能力を身につけることが必要なのか</u>を文章化し示す ・ 職業人としての将来を見据えて身に着けることが期待される能力（方向目標）についても示し<u>キャリアを可視化</u> ・ 難しい学習内容をわかりやすく、興味・関心を持続させて理解させる指導技術を持つ ・ 看護師を養成するという発想から脱却し人間を育てるという視点を持つ
<p>具体例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正しい知見を得て正しい看護の知識を教育するための計画的な研修 ・ 具体的な指導方法等の研修体系的・実効的なハラスメント研修 ・ デジタル教材を駆使するなどした最新の授業展開を学ぶことも有用 ・ 関係団体（日本看護協会、北海道看護協会、日本看護学校協議会、北海道看護教育施設協議会等）主催研修への参加 ・ 他の民間（私立）看護学校での研修参加 ・ 他校との人事交流 ・ 看護実践能力の教授のため病院等の看護の実践の場所での研修

取り組みの方向性

<ul style="list-style-type: none"> ● 学内研修の実施（11回実施） <ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルススーパーバイザー等のミニ研修 ・ 日々の学生対応での課題をテーマとして実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 道立高看合同研修（実施済） <ul style="list-style-type: none"> ・ 12月アンガーマネジメント（アンガーマネジメントファシリテーター） ・ 1月愛着障害（学院運営アドバイザー）
<ul style="list-style-type: none"> ● 学外研修への派遣（派遣後の復命研修含む） <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護教員養成講習会（1回/年、1人受講済） ・ 看護教育施設協議会、看護学校協議会等の研修への派遣 ● 自己研鑽の奨励（関係団体主催研修・学会参加、各領域に関係する資格取得等） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 教員の人材育成体制検討（本庁・副学院長会） <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアラダー（副学院長会作成）の共有（実施済） ・ 人材確保、育成上の課題整理（継続検討）

学内研修実績

No.	月日	テーマ	講師	参加人数
1	4月15日	ほめ活について	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	6
2	5月27日	トラウマケアについて	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	9
3	6月9日	学生アンケートの結果について	学院長	7
4	6月17日	看護教育における学生へのサポートについて	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	8
5	7月15日	ストレスと脳の状態からのアプローチ	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	6
6	8月24日	江差高看で学ぶ学生の学生観を深める	佐々木副学院長	8
7	8月26日	・看護教員の働き方とストレスマネジメント ・心の成長発達の理解	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	7
8	9月14日	懲戒処分基準について	学院長	8
9	9月16日	実習の欠席について	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	8
10	12月23日	認知トレーニング	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	9
11	3月17日	認知トレーニング2	メンタルヘルススーパーバイザー石川先生	

⑤ 学生同士が学び合う体制（ピアサポート）の構築

第三者調査委員会意見	・ 学生が自ら気づき、成長でき、適度な見守りの姿勢で学生を育てる学習環境
具体例	・ 学生生活上で支援を必要としている学生同士が、気軽に相談に応じ、助け合う体制の確保 ・ 先輩学生もサポーターとして関与できるスキーム

取り組みの方向性

- ほめ活プロジェクトの推進（実施回数8回、学生参加実人数35人（94.6%）、カード総数:学生405・職員244）
 - ・ 学生と教員がお互いの良いところを認めたり褒める取組を意識的に実施し、相互のコミュニケーションの活性化や自己肯定感の向上を図る
 - ・ ほめ活ウィークを設定、ほめ大賞、ほめられ大賞を決定し表彰する
 - ・ アンケートでは、自分がほめられて嬉しい、ほめた相手が喜んでくれて嬉しい、他の学生や教員の意外な一面を知り身近に感じたなどの意見あり
- 学生自治会活動のサポート（取組中）
 - ・ 学生の自主的な交流活動の支持、側面的支援
 - ・ 総会、新入生への学院案内、新入生歓迎会、3年生を送る会などの開催支援
 - ・ 地域のボランティア活動への参加や補助金申請等の側面的支援（補助金申請済、腕章購入済）
- 寮自治会活動のサポート（取組中）
 - ・ 総会、役員会等のサポート（随時実施）
 - ・ 寮内の役割分担・役割遂行のサポート（清掃方法や役割分担、集金等）（随時実施）
 - ・ 学生との懇談会（実施済） ・ 食事満足度の向上に向けて、アンケート実施、委託業者と打ち合わせ
- 3学年合同の取組検討
 - ・ 合同国試ガイダンス（実施済） ・ 研究発表（3年生）の聴講（1・2年生）
 - ・ 学年横断での係役割（美化委員、図書委員等）のサポート

ほめ活推進プロジェクト

【目的】 学生及び教職員がお互いの良いところを認めたりほめる取り組みを意識的に実施し、相互のコミュニケーションの活性化や自己肯定感の向上を図る



いつの間にかゴミ袋を替えてくれてありがとう

課題をいつも丁寧にまとめていてお手本にしています

クラスの仕事を嫌な顔せず引き受けてくれてありがとう！

授業中、積極的に発表するところがすごくいい！

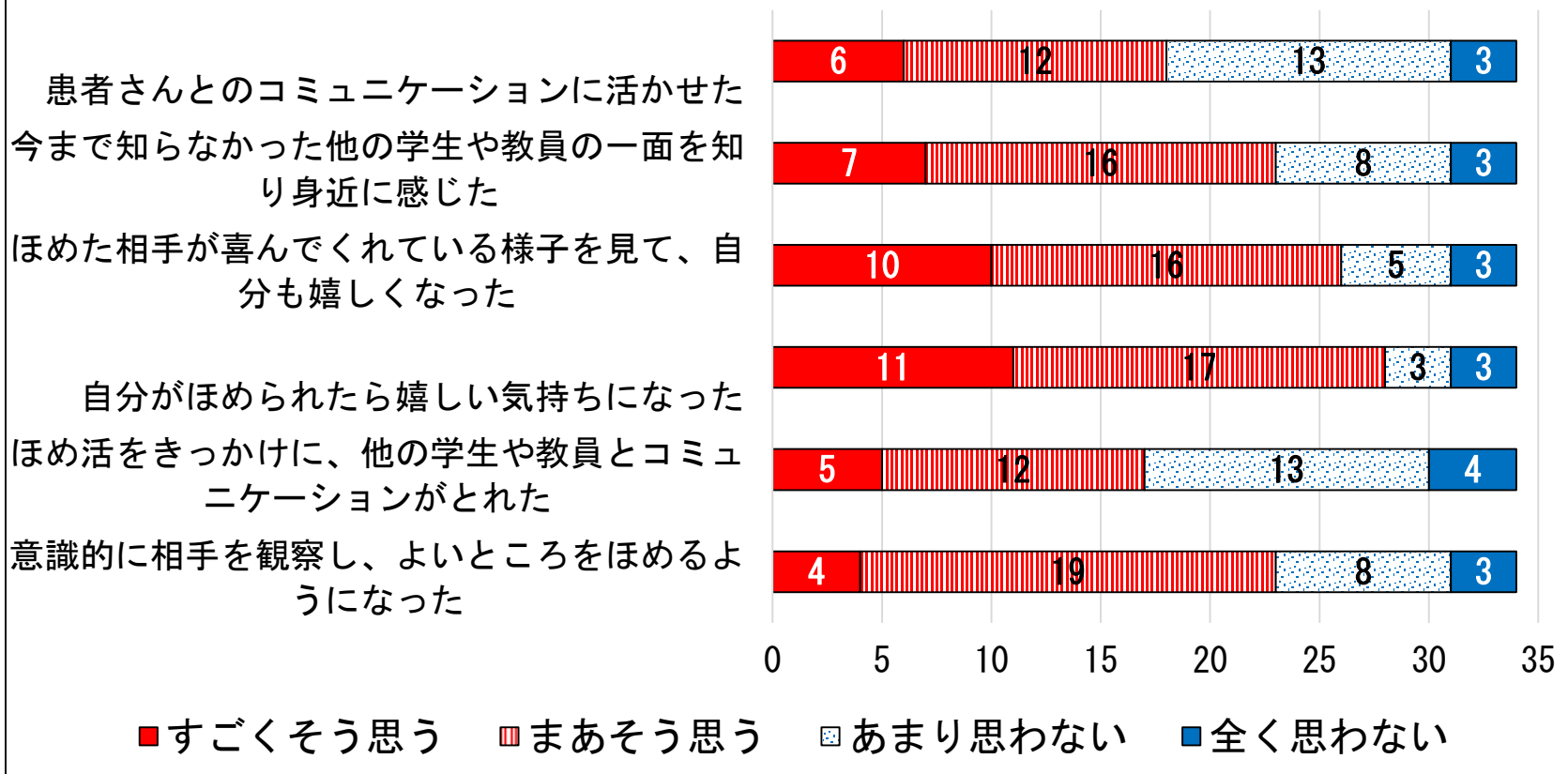


困っているとき「手伝うよ」と声をかけてくれて嬉しい

ほめ活推進プロジェクト

ほめ活アンケート 34人（回答率92%）

ほめ活による自分自身の変化



【自由記載】客観的に見てもらう事で自分では気づかない長所を見つけることができ、自信に繋がる。普段恥ずかしくて直接は伝えられない事が伝えられる。他者のいいところを探すのが得意になった気がする。

⑥ 地域との連携強化

第三者調査委員会意見	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部に開かれた学校運営 ・ 外部アドバイザーを含めた適正化会議の開催
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的な学院通信の発行と地域や高等学校等への配付 ・ 複数からなる諮問機関の設置 ・ 定期的に学校経営状況を報告すると共に課題等について意見を求める ・ 授業参観、学院開放日の設置 ・ 地域貢献への取り組み、健康教育の場や老人クラブ行事への参加

取り組みの方向性

<ul style="list-style-type: none"> ● 江差高看通信の発行（5・7・12・3月発行済） <ul style="list-style-type: none"> ・ 4回／年発行 ・ 学院行事、各学年の学習状況、ハラスメント再発防止対策の進捗状況等 ・ 江差病院、江差保健所、管内各町、振興局、高校等関係機関に配布、ホームページにも搭載 ・ 12月は町のワクチン接種会場で配布 	<ul style="list-style-type: none"> ● ホームページの見直し <ul style="list-style-type: none"> ・ 学院案内の更新（6月実施済） ・ 江差高看通信の掲載（実施済） ・ アクセス数 月平均約1万2千件（R4.4～R5.1）
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域イベントへの参加 <ul style="list-style-type: none"> ・ 町のイベントへの参加（町づくり事業参加） ・ ボランティア活動への参加（海浜清掃、高校救護参加、江差病院へクリスマスカード配布） （自治会との連携、補助金申請等手続き面でのサポート） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学院施設の一般開放 <ul style="list-style-type: none"> ・ 講堂の貸し出し（町コロナワクチン接種会場） ・ 図書室の一般開放（10月～）、利用案内を作成しHP掲載、役場にも配架、保健所を通じ保健医療福祉関係者へ周知 ・ 講堂の避難所指定
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域関係者との協議の場（1月実施） <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校評価会議の見直し・再構築（実施済） ・ 地域関係者に学院の運営状況を知っていただく場とする（構成員に学識経験者、学生代表、住民代表等を追加） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民を対象とした講演会の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・ 専任教員が実施可能なテーマ等（次年度）

学院ホームページの見直し

- ◆ ハラスメント再発防止対策の掲載
 - 適正化会議結果、学生アンケートなども公表
- ◆ 学院案内の更新
 - アピールポイントを掲載
 - 費用、入試等の説明を充実
- ◆ 学院生活の更新
 - 学院行事などを小まめに発信
- ◆ 学院通信の掲載
 - Webでも発信

令和4年度 学院生活

10月 秋も深まり、江差町も紅葉が綺麗になってきました。

• 4日 校内演習(2年生)

「看護方法論」の演習で三角巾や包帯の巻き方の看護など、基本的なことから学習しました。



学院ホームページの見直し

令和4年度 学院生活



令和4年度の学院生活の様子など掲載します。

3月 新たな旅立ちです。

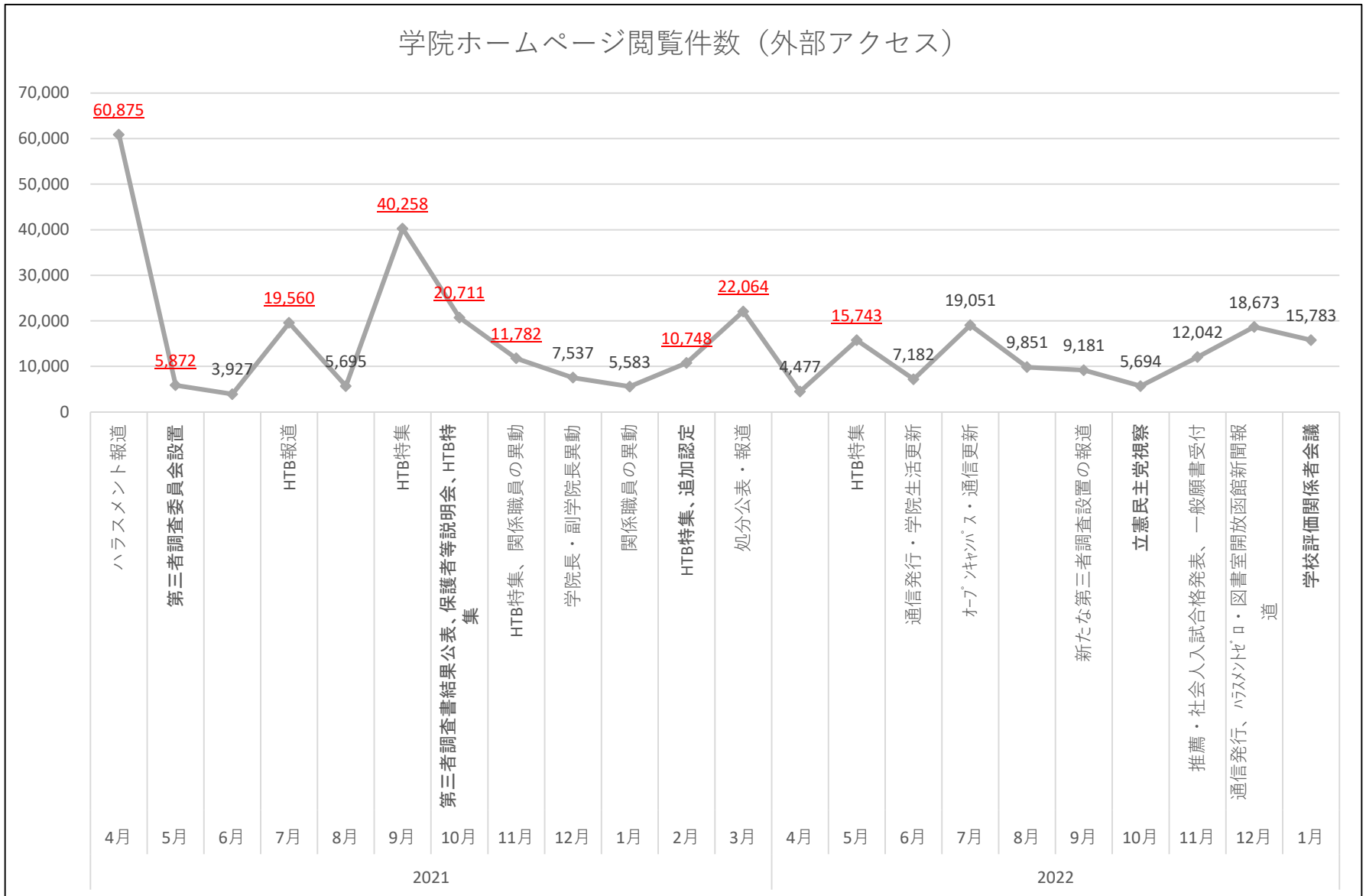
● 3日 卒業証書授与式

江差町照井町長、道立江差病院若林副院長兼総看護師長、佐藤同窓会長のご臨席を賜り、令和4年度卒業証書授与式を挙行了しました。文科省通知により卒業生はマスクなし、感染対策を講じ、保護者の人数制限もなしで、つつがなく終了しました。たくさんのお祝いの花束、ご祝辞、祝電を頂戴しました。ありがとうございました。卒業証書を手にした3年生12名、当学院で学んだことを活かし、新たなステージでの活躍を祈っています。



学院ホームページ閲覧件数

学院ホームページ閲覧件数（外部アクセス）



地域の行事へのなど

かもめ島海浜清掃



かもめ島祭り



江差高校体育祭救護



地域の行事への参加など

江差町町づくり会議 ネクストイノベーション

まちの出来事

7月13日

まちの課題を洗い出し 十人十色の視点から解決策を探る

地域の課題を掘り起こし住みやすいまちづくりに向けて解決策を探る「ネクストイノベーション」の2回目の会合が役場保健センターで開催されました。

6年間にわたって住民同士の繋がりを構築してきた「まちづくりカフェ」の第2弾として今年度より活動しているもの。

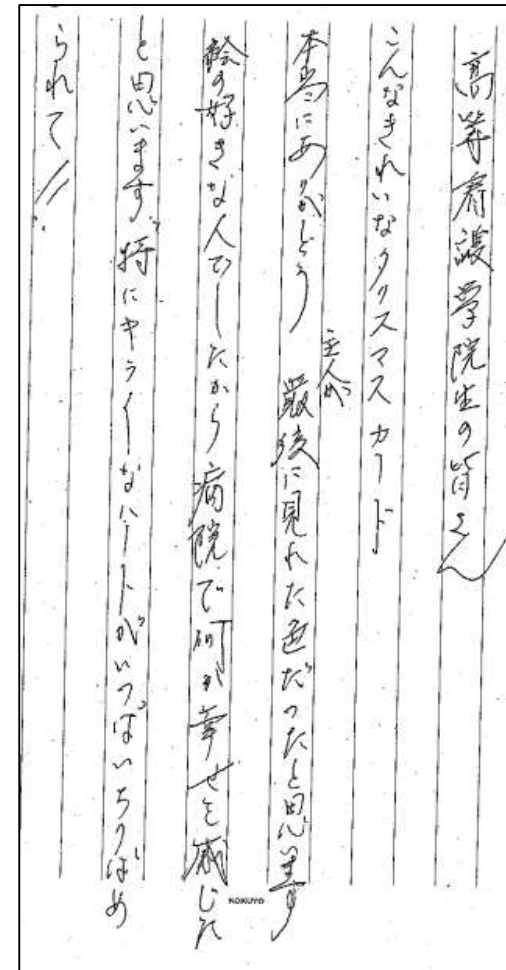
町内で活動する団体や町内会の役員、江差高等学校の生徒や教員など約30名が4グループに分かれ日常生活で抱える課題をまとめ、全体へ共有しました。

次回の会合は9月14日。課題解決に向けてそれぞれ参加者の活動の中から解決策を探っていきます。



地域の行事への参加など

江差病院へのクリスマスカード配布



自治会で企画。1・2年生を中心に50枚作成。

お礼のお手紙をいただきました

地域との交流など

図書室の一般開放



役場・ワクチン接種会場などでもチラシを配布しPR

江差高等看護学院 図書室 は

一般の方のご利用が可能です

「江差高等看護学院図書室」は、保健医療福祉関係者の皆様や一般の方のご利用が可能です。ぜひ、業務や健康のためにご利用ください。

■ 利用時間

平日（祝日・年末年始を除く） 8：45～17：30（12：10～13：10を除く）

■ 利用方法

初回は、身分証明書を事務室に提示し、許可証の発行を受けてください。
来院時は、許可証を提示してください。
来院・帰院の際は事務室前の「施設等出入等処理簿」に記載してください。

■ 留意事項

原則、閲覧のみで、貸出は行っておりませんのでご了承ください。
コピーは、著作権法で認められる範囲で可能です。
図書室内に有料（1枚10円）のコピー機がありますので、ご利用ください。

■ 蔵書について

看護や医学の専門書を中心に、約13,000冊の蔵書があります。

専門書だけでなく、健康や生命を考えるエッセイ、絵本、マンガもあります。
ホームページには蔵書リストも掲載しております。

【ホームページ】



【お問い合わせ】北海道立江差高等看護学院
TEL0139-52-1417



（令和4（2022）年11月）

保健医療福祉関係者の皆様

江差高等看護学院図書室・利用案内

「江差高等看護学院図書室」は、保健医療福祉関係者の皆様や一般の方のご利用が可能です。ぜひ、業務等にご利用ください。

■ 利用時間

平日（祝日・年末年始を除く） 8：45～17：30（12：10～13：10を除く）

■ 利用方法

初回は、身分証明書を事務室に提示し、許可証の発行を受けてください。
来院時は、許可証を提示してください。
来院・帰院の際は事務室前の「施設等出入等処理簿」に記載してください。

■ 留意事項

原則、閲覧のみで、貸出は行っておりませんのでご了承ください。
コピーは、著作権法で認められる範囲で可能です。
図書室内に有料（1枚10円）のコピー機がありますので、ご利用ください。

■ 蔵書について

看護や医学の専門書を中心に、約13,000冊の蔵書があります。
ホームページには蔵書リストも掲載しております。



【ホームページ】

【参考】定期購読中の雑誌

糖尿病ケア（MCメディカ出版）	ブレインナーシング（MCメディカ出版）
がん看護（南江堂）	ハートナーシング（MCメディカ出版）
緩和ケア（青海社）	精神科看護（精神看護出版）
整形外科看護（MCメディカ出版）	訪問看護と介護（医学書院）
リハビリナース（MCメディカ出版）	看護（日本看護協会出版会）
小児看護（へるす出版）	看護展望（メチカルフレンド社）
ペリネイタルケア（MCメディカ出版）	看護技術（メチカルフレンド社）
みんなの呼吸器 Respica（MCメディカ出版）	看護研究（医学書院）
泌尿器 Care&Cure ワロロ（MCメディカ出版）	クリニカルスタディ（メチカルフレンド社）
消化器ナーシング（MCメディカ出版）	看護教育（医学書院）



【お問い合わせ】北海道立江差高等看護学院
TEL0139-52-1417

（令和4（2022）年11月）

地域との交流など

地域住民の方に協力いただいた模擬演習（4名の方に患者役を依頼）



バイタルサイン（血圧、体温、脈拍、呼吸）の測定演習



学んだこと、感想などの振り返り

⑦ 自己評価機能の強化

第三者調査 委員会意見	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部に開かれた学校運営を行う
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部アドバイザーを含めた適正化会議の開催

取り組みの方向性

- 学院運営アドバイザーの設置（本庁で設置済）
 - ・ 道本庁で専門家を委嘱（弁護士、教育関係者、看護教育関係者）
- 運営適正化会議の実施（7月、3月（本庁））
 - ・ 学生アンケート結果等を踏まえ、適宜開催
 - ・ 学院運営アドバイザーにハラスメント再発防止に向けた取組状況を報告し適宜助言を得る
- 学校評価の体制整備（実施済）
 - ・ 学校評価規定の見直し、学院内の体制再構築
 - ・ 授業評価の見直し
 - ・ 学校評価関係者会議（1/27）
- 内規整備（実施済）
 - ・ 学院内の内規の見直し、整備
 - ・ 内規の対応方法の明文化、共有
 - ・ 学生の要望等を踏まえた内規の見直し（校舎使用時間の延長）
 - ・ 問題行動を踏まえた内規の整備、学生への再周知（試験ガイダンス内容の見直し・再周知、試験における不正行為の懲戒基準の作成）

学校関係者評価会議



学識経験者、保健医療福祉関係者、学生、保護者、地域住民等を構成員とし、ハラスメント再発防止対策、学院の現状・課題を報告

【報道】 R5.1.27NHK函館ほっとニュース、R5.1.27北海道新聞朝刊（全道版・地域版）、R5.1.30函館新聞、R5.2.10sodane（HTBメディアサイト）コラム

⑧ 学生確保対策

課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生数の減少 ・ 学生確保に向けた取り組みの強化
具体策	<ul style="list-style-type: none"> ・ オープンキャンパス等の実施 ・ 国家試験対策の強化 ・ 学生満足度の向上

取り組みの方向性

- オープンキャンパスの実施
 - ・ 高校訪問（6月7校）：オープンキャンパスの案内（卒業生のメッセージ同封（11校15人））
 - ・ オープンキャンパス（7月）：学院概要の説明、キャンパスツアー、模擬演習、先輩への質問コーナー等
 - ・ 当日の運営は在校生の協力を得る（自治会を通じ協力依頼）
 - ・ 申込み6名（コロナで中止）
- 受験者確保（募集要項の案内）
 - ・ 高校への個別通知（推薦エリア（道南・胆振・後志）、札幌）
 - ・ 高校周り（Ⅱ期試験・函館市内5校）
 - ・ 関係機関への周知協力依頼（ハローワーク、振興局、市役所等）
- 学生が安心して学習に専念できる環境づくり
 - ・ 学生の状況にあわせた計画的な学習支援、体系的な国家試験対策（学習方法の指導、模擬試験の活用、国家試験対策講座等）
 - ・ 教職員、学生間のコミュニケーション（学生との懇談）による快適な学院生活、寮生活のサポート
 - ・ ほめ活プロジェクトの推進
 - ・ 学内学習時間の延長（実習・演習・試験等の状況にあわせ17:30から19:00まで延長）
- 魅力あるカリキュラムづくり
 - ・ 道立の強み、江差地域らしさを活かした実習（R5～）

⑨ 教職員の職場環境

第三者調査委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員同士の関係性 ・ 学院組織としての人材育成目標の明確化
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学院長の専任化による協議型、参加型の組織への改革 ・ 外部の心理士などによる教員に対するストレスチェック ・ キャリアの可視化

取り組みの方向性

- 計画的な人材確保・人材育成体制
 - ・ 安定的な人材確保対策（欠員解消）（本庁）
 - ・ 教員研修の体系化、キャリアパスの共有
 - ・ キャリア面談の実施、研修や人事異動によるキャリアアップ
- 勤務環境の整備、WLBの促進
 - ・ 地域活動やボランティア活動への参加促進
 - ・ 時間外勤務の縮小、休暇取得の促進に向けた勤務マネジメント
 - ・ 教務事務補助や実習インストラクターの任用
- 組織の目標共有と役割の明確化（組織のマネジメント）
 - ・ 学院の理念、学生観・教育観の確認、再発防止対策の共有
 - ・ 各職員が役割を自覚し連携しあう体制づくり
- 職員の健康増進
 - ・ 健康診断やメンタルヘルスチェックの受診状況の把握
 - ・ 必要によりメンタルヘルス相談等の活用
 - ・ **カウンセラーによるミニ研修の実施（看護教員の働き方やストレスマネジメント）**

取り組みの評価

評価指標	<ul style="list-style-type: none">●長期<ul style="list-style-type: none">・入学者数の増加・受験者数の増加・入学辞退率の減少・国家試験合格率の上昇（全国平均を上回る）・圏域内（道南・後志・胆振）の就職者数・割合●短期<ul style="list-style-type: none">・学生の満足度・自己肯定感の向上・学院内でのハラスメントを未然に防止できる・ハラスメントの早期発見・早期対応ができる・学生にあった指導ができているか（授業評価）
評価方法	<ul style="list-style-type: none">●学生アンケート<ul style="list-style-type: none">・4回／年（5・7・12・2月）・ハラスメントに関する質問・満足度、自己肯定感に関する質問・アンケート結果を踏まえ、対策の見直し等●授業評価

資料2
アンケート結果

課題と今後に向けて

項目	成果	課題	今後の対応
①学生対応	<ul style="list-style-type: none"> ・学生と教員とのコミュニケーションが増え信頼関係が構築できた ・学生が明るくなった ・学生らしい自己主張をするようになったり、要望や意見を言うようになった 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導内容や状況にかかわらず“嫌な気持ちになればハラスメント”と捉える学生への対応 ・再試験が多いなど学業不振の学生指導、学習支援 ・各種ガイダンスの時期、内容の共有が不十分 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の人材育成（学生対応の基本姿勢、指導とハラスメントの違いの認識、丁寧な指導と毅然とした指導の双方の充実） ・学習支援策の強化 ・ガイダンス機能の充実（教育理念に沿った計画的なガイダンスの実施）
②保護者対応	<ul style="list-style-type: none"> ・平常時から信頼関係が構築できた ・生活や学習支援に保護者の協力が得られた ・問題行動にもスムーズに対応できた 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、平常時からの信頼関係づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者面談の継続 ・問い合わせ等に対する迅速で丁寧な対応

課題と今後に向けて

項目	成果	課題	今後の対応
③実効的な通報窓口	・ハラスメント相談窓口、目安箱を実効的に運用できた	・相談窓口を知らない学生がいる	・ハラスメント相談窓口、目安箱の周知徹底
④教員の人材育成	・学生対応の基本姿勢が変化した（注意するだけでなく自身の関わり方を振り返る、学生の意見を学院運営に反映させる等）	・ハラスメント申告を恐れ指導を躊躇する傾向	・教員の人材育成（学生対応の基本姿勢、指導とハラスメントの違いの認識、丁寧な指導と毅然とした指導の双方の充実）
⑤学生が学び合う体制	・クラスや係運営、自治会等、教員のサポートにより行事を企画したり話し合いができた ・学年の隔たりを超えた交流ができた	・より一層、主体的な取り組みへの発展を期待したい	・学生の主体的な取り組みとなるよう意図的・計画的な指導

課題と今後に向けて

項目	成果	課題	今後の対応
⑥地域との連携強化	・学院の取り組みを地域の方に知っていただく機会やツールが増えた	・学生数の減少による演習効果の低減 ・町外施設での実習の増加	・地域と連携した演習や実習の工夫（模擬患者、地域の社会資源を活用した実習）
⑦自己評価機能の強化	・学院の現状・課題を学校関係者評価会議で共有できた	・学生確保対策は学院の取り組みだけでは十分な成果があがらない	・学校関係者評価会議を活用した課題の共有、地域と連携した課題解決
⑧ 学生確保対策	・ R 5 入学生未確定	・ 高校生への直接的な働きかけだけでなく、学院の魅力の底上げ	・ 魅力あるカリキュラムづくり（道立の強み、江差らしさを活かした実習プログラム）
⑨ 教職員の職場環境	・ 専任教員に欠員があるが、非常勤講師や実習インストラクター、教務事務補助等の人材を確保し負担を軽減できた	・ 専任教員に欠員があるが応募者がなかなか集まらない	・ 非常勤講師、実習インストラクター、教務事務補助員等の任用 ・ 教員人材確保に向けた検討