

平成 28 年度  
大阪ペピイ動物看護専門学校  
学校関係者評価報告書

平成 29 年 3 月

学校法人宮崎学園  
大阪ペピイ動物看護専門学校



## 平成 28 年度 学校関係者評価報告書について

大阪ペピイ動物看護専門学校は、本校の教育理念・教育方針や教育活動、学校運営等につきまして学校自己評価を実施し、「平成 28 年度学校自己評価報告書」を取りまとめて、本校のホームページに公開いたしました。

また、この度は本校の教育活動と学校運営等につきまして、獣医療関係者や動物関連分野企業等関係者、保護者、卒業生等の方々のご意見を反映させることを目的に、学校評価委員会を設置し学校関係者評価を実施いたしました。

学校評価委員会におきまして、評価委員の方々には「平成 28 年度学校自己評価報告書」についてのご意見等をいただき、「平成 28 年度学校関係者評価報告書」として取りまとめました。

今後は、ご指摘いただきましたところは謙虚に受け止め、より良い教育の場を目指し、教職員一同、改善・向上に尽力してまいります。

関係者の皆様には、今後とも引き続き、ご支援とご指導をお願い申し上げます。

平成 29 年 3 月  
学校法人 宮崎学園  
大阪ペピイ動物看護専門学校  
学校長・学校関係者評価委員長  
澄田 新

学校関係者評価委員会

| 委員氏名      | 所 属                            | 備 考            |
|-----------|--------------------------------|----------------|
| 澄田 新(委員長) | 大阪ペピイ動物看護専門学校<br>校長            | 学校長            |
| 細井戸 大成    | 公益社団法人 大阪市獣医師会<br>会長           | 獣医療関係者         |
| 会亀 昭夫     | 全日本獣医師協同組合<br>理事長              | 獣医療関係者         |
| 小西 恭一     | あぶの動物病院<br>院長                  | 獣医療関係者         |
| 西澤 亮治     | 特定非営利活動法人 動物愛護社会<br>化推進協会 事務局長 | 関連分野企業等<br>関係者 |
| 平尾 泰久     | 新日本カレンダー株式会社<br>取締役            | 関連分野企業等<br>関係者 |
| 岸本 貴行     | 大阪ペピイ動物看護専門学校<br>在校生 保護者       | 保護者            |
| 川田 篤司     | 大阪ペピイ動物看護専門学校<br>卒業生           | 卒業生            |
| 永井 正三     | 大阪ペピイ動物看護専門学校<br>副校長／事務局長      | その他校長委嘱者       |
| 青木 理子     | 大阪ペピイ動物看護専門学校<br>副校長補佐／就職委員長   | その他校長委嘱者       |
| 檜山 道成     | 大阪ペピイ動物看護専門学校<br>事務部長／学生委員長    | その他校長委嘱者       |

## 1. 学校の教育目標

### 評価者意見等

- ◆「慮る」すばらしい理念であるが、今のペピイでは、はき違えたり忘れられたりしがちである。動物も人間と共同生活をするうえで、がまんしたり自我を抑えたりすることが必要である。しかし、「はき違えた慮り」は、動物が抑えなければならない自我から来る「要求」を際限なく飲んでしまうことに繋がり、動物自身が自分をコントロールできず人間との共同生活に支障をきたす問題行動満載の動物を作り出してしまう。もちろん「慮る心」を忘れることは論外である。
- ◆これまで通り、ペピイ校の理念「動物との絆を通じ、慮る心、生命への共感を育み人と動物の調和のとれた社会創りに貢献する」を基本に、社会に必要な人材の輩出、人としての人格形成を目標に今後も継続し高めて頂ければと希望します。

## 2. 平成28年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画

### 評価者意見等

- ◆ 離脱者の学校を辞める原因が複合的なものであるとの説明を受けましたが、根幹をなすものが成績不良によるものであるとしたらそれはとても寂しいことで、私はそれをゼロにすることこそが本校が掲げる教育目標のひとつであると感じます。
- ◆ 就職決定率に関し、かなりサポートしてきたにも関わらず、目標未達となった主な要因や課題はどのような事があるのでしょうか。
- ◆ PHPは入居開始が2018年3月ですが、実働前に「連携を模索」というのは、関係者と協議の場を作っていくご予定でしょうか。
- ◆ 離脱者防止について、具体策も検討されているようですが、その推進に当たり、外部委託や内部スタッフの勤務時間増などを見越した予算計画はどのようにお考えでしょうか。
- ◆ 就職決定率向上に際し、昨年との違いは何でしょうか。動物病院以外の求人枠を増やすとか、知識を活かせる職場開拓などは難しいのでしょうか。
- ◆ 財務体質を強化して、新規事業や設備投資としてどのような事を計画しているか、お聞かせください。
- ◆ いろいろな形で教員研修がなされているようであるが、可能であれば臨床現場での研修を実施してほしい。就職率100%を目指すのであれば、1～3年以内の離・退職率を減らさなければならない。学生の獲得には、学科の新設や改組も一法かもしれないが、ペピイの強みは他では見られない実習の充実を図ってきたことだと思う。コアカリキュラム導入以来、学生獲得の一翼を担う実習の密度が薄まったように感じるので一考を望みたい。
- ◆ 隣地に建設中のPHP施設が今年度末の予定で竣工されると聞いています。今後、高齢の飼育者の増加、求められるサービス(動物医療やその他も含め)もますます多様化してくるものと予測されます。カリキュラム開発が目標として挙げられていましたので、ぜひ実務面でも役立つカリキュラム、プログラムの早い時期での構築、導入をすすめて頂ければと思います。
- ◆ 防災訓練についても、学生に広い範囲での防災に関する知識(特に自助、共助の具体的な行動と取り組み)を習得する機会を作っていただければと思います。近年、ペット防災は「人」の問題であると再認識されていますので、地域の動物病院における普段からの飼育者への教育、災害時の対応なども重要な部分と考えます。

### 3. 平成29年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画

#### 評価者意見等

- ◆ 動物病院勤務を希望される卒業生が通常の就職活動をしているにもかかわらず結果がでない場合、学校側は生徒や保護者に対してではなく、動物病院に対して何かアクションを掛けてもよいのではないのでしょうか。職を得て社会の一員になってもらうこと、最終学府の役目だと思えます。
- ◆ 就業規則での現状とのギャップはどのような事があるのでしょうか。
- ◆ 教員同士で、得た知識や技術を共有できるようなシステム作りや相互に教え合うようなコミュニケーションの場を設けてほしい。結果として、ペピイの教員の高位平準化を図るべく努力をすべきである。学内就職セミナーに関して、インターン実習時の心構え・行動・態度等についても力を入れれば就職決定率の向上の一助となるのではなかろうか。新入生160名確保・学生獲得については、ペピイにしかできない目玉になるようなプランがほしい。
- ◆ 教職員の先生方が限られた時間の中、個々が新しい知識、学術の取得に努力工夫されておられますが、より効率的に取り組めるよう、学内の制度を充実させ、学習の機会を広げて頂ければと思います。
- ◆ 2. でも記しました通り、PHPに関するプログラム開発が喫緊の課題と思います。また、「新入生160名確保」についても、高校生や保護者への有効な広告材料、訴求ツールとしての活用方法を検討していただきたく思います。

## 4. 平成27年度評価項目の達成及び取組状況

### 1 教育理念・目標

◆ コアカリキュラムを受け入れることでペピイの売りである実習にしわ寄せがきていることは否めない。2年でコアカリキュラム履修が厳しいのであれば、教育年限の延長も考えなければならない。

### 2 学校運営

◆ 管理職・事務方・専任教員・非常勤講師の縦方向も横方向も意思疎通に配慮してほしい。専門職の意見を吸い上げ束ねていける人材の育成に取り組むべきである。  
分野別の少人数の講師会の開催も提案したい。

### 3 教育活動

◆ 3-8チームを組んで実施する授業については、チーム内でしっかり意見交換して科目概要の作成を望む。

◆ 3-15猫も検疫しているのだろうか。  
飼育動物の対人的な吠えをなくすため、しつけや日頃の接触を特定の人間に限らず、すべての教員が正しく扱えるような知識やスキルを共有すべきである。

### 4 学修成果

◆ 継続教育(卒後教育)の活動があまり卒業生に認識されていないように感じますが、その広報取り組みについては今後何か対策はありますでしょうか。

◆ 4-7学生による授業評価・・・、それに加えて、専任教員全員で意見交換や相互評価も実施してはどうか。

### 5 学生支援

◆ 5-4学生支援に関してクラス担任の役割が多くの項目で課せられているが負担感はないのだろうか。

◆ 卒業後、動物看護師として動物病院に勤務してから後のフォローアップとして「継続教育」を実施されていますが、大切なことと思いますので継続し、より当事者だけでなく、勤務先の動物病院にもプラスとなるプログラムを提供していただければと思います。また、卒業後の動向(継続しているか、退職、転職など)も把握できるように通り返組んでいただければと思います。

## 6 教育環境

- ◆教育ツールのペーパーレス化はお考えでしょうか。  
その先のWEB授業や通信教育、卒業生コミュニティの形成など、今後のデジタル世代に対応した教育環境の在り方について検討していく必要があるかと思えます。
- ◆6-3動物の数はいるようだが、社会化不足で実習に協力的な動物が少ないと聞いているので一考を望む。  
ご習を伴うような研修先の発掘を望む。
- ◆農業高校では「アグリマイスター顕彰制度」を2014年から取り入れています。これは、学生の自主的な活動や学習の機会を促進するためのもので、学内の授業、カリキュラム以外の講座の受講や技術、資格の取得、各種競技・コンクールの成績を「ポイント」に換算し、学内の成績評価、就職の際にも自己アピールのツールとして活用されているものです。コアカリの導入で授業時間も膨大となり学生も時間的に困難な面があるとは思いますが、学習意欲を向上させ、学内ではカバーできていない様々な学習や技術習得の機会を学生自身に促すためにも、農業高校で導入されている「アグリマイスター顕彰制度」を参考に、研究・検討していただければと思います。  
※参考 <http://www.kamonorin.net/information/meister/pdf/meister.pdf>

## 7 学生の受入れ募集

- ◆学生のレベル向上と「入学者数の確保」の両立は今後ますます難しくなると思われます。入学希望者や保護者が期待するもの、動物病院の院長が「動物看護師」に求めるもの、また飼育者が望むもの、それらの変化や状況を正しく把握することも重要かと考えますので、大変な業務ですが一層の工夫をお願いしたいと思います。

## 8 教育の内部質保証システム

- ◆8-6総括で面談を実施するとあるが、個々の意見を十分に吸い上げ、学校運営や学年・クラスまとめ方、均一の授業ができていのか等々、問題を掘り起こしてほしい。
- ◆8-8教員の専門性について、同種他校の看護科の衰退の経緯として、経費削減のため現役看護師の非常勤講師を解雇したことが衰退を早め、就職先の不評を買う結果に繋がったかのように聞き及んでいる。代案として、専任講師に獣医療現場の空気感を味わうことのできる機会・システムを構築してはどうか。ほとんどの学生が寝ている授業があると聞かすが、教科として退屈なものもあるのは理解できるが、それでも少しは興味を持たせようと努力してくれる人材を登用してほしい。

## 9 財務

- ◆適切に取り組まれていると思います。

## 10 社会貢献・地域貢献

- ◆適切に取り組まれていると思います。