厚生労働科学研究費補助金

（地域医療基盤開発推進研究）

医療関係職種の養成教育における
課題解決に資する研究

令和７年度　総括・分担研究報告書

研究代表者　　板橋　匠美

令和８（２０２６）年４月

目次

［令和７年度報告書］

Ⅰ．総括研究報告

医療関係職種の養成教育における課題解決に資する研究

板橋 匠美、松熊 秀明、伊藤 譲、児玉 直樹、工藤 元嗣、西田 裕介、河野 健一

研究要旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-1
A. 研究目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-2
B. 研究方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-2
C. 研究結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-3
D. 考　　察・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-12
E. 結　　論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-14
F. 健康危険情報・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-14
G. 研究発表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-14
H. 知的財産権の出願・登録状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-15
参考資料
リハビリテーション関連職種（理学療法士，作業療法士，言語聴覚士）の調査結果Ⅰ-16
柔道整復師の調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-17
あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師の調査結果・・・・・・・・・・・・Ⅰ-17
診療放射線技師の調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-18
臨床検査技師の調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-18
臨床工学技士の調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅰ-18
一般社団法人 リハビリテーション教育評価機構が行う第三者評価の概要・・・・Ⅰ-19
一般社団法人 柔道整復教育評価機構が行う第三者評価の概要・・・・・・・・・Ⅰ-77

Ⅱ．研究成果の刊行に関する一覧表 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ⅱ-1

厚生労働科学研究費補助金
（地域医療基盤開発推進研究事業）
「医療関係職種の養成教育における課題解決に資する研究」
総括・分担研究報告書（令和７年度）

医療関係職種の養成教育における課題解決に資する研究

研究代表者　板橋　匠美（東京医療保健大学　客員准教授/日本臨床衛生検査技師会　政策調査課長）

研究要旨

医療関係職種の養成教育の質は、将来提供される医療の安全性、信頼性および均てん性を支える基盤である。他方、我が国の現行の質保証制度においては、大学では学校教育法に基づく機関別認証評価が制度化されている一方で、各資格養成課程に固有の専門教育の内容や実習体制等を十分に評価する仕組みが必ずしも整備されていない。また、専修学校等では養成施設指定規則や自己点検・評価の枠組みが存在するものの、第三者評価の位置付けや実施状況は職種により異なり、さらに分野別評価を導入している職種では既存の機関別認証評価との重複による受審負担も生じている。

そこで本研究では、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師を対象として、養成教育における質保証制度の実態を横断的に把握し、各職種における評価制度の法的位置付け、受審状況、評価内容、制度間の重複、ならびに第三者評価では十分に担保されていない領域を明らかにすることを目的とした。

方法として、各職種の代表者を調査担当者とし、機関別認証評価、分野別評価、第三者評価、関係法令、指定規則、ガイドライン等の一次資料を収集・整理し、統一調査フォーマットに基づき職種横断的な比較分析を行った。

その結果、現行制度には、第一に大学と専修学校等の養成区分の違いに起因する質保証構造の非対称性、第二に大学教育において医療職固有の専門教育評価が十分に及んでいないという「空白」、第三に任意の分野別評価を導入した場合に既存の機関別認証評価との間で生じる評価項目の「重複」、第四に努力義務または任意制度に依拠することに伴う「受審回避」と実効性の限界、という構造的課題が認められた。

以上より、医療関係職種養成教育の質保証を実効的なものとするためには、既存制度を追加的に積み重ねるのではなく、各制度の役割分担を整理し、法令適合性の確認と教育の質向上支援との関係を明確にした上で、持続可能な運営基盤を視野に入れた質保証の在り方を検討する必要があると考えられた。

分担研究者

松熊　秀明（森ノ宮医療大学　教授）
伊藤　譲（日本体育大学　教授）
児玉　直樹（新潟医療福祉大学　教授）
坂本 秀生（神戸常盤大学　教授）
工藤　元嗣（日本医療大学　教授）
西田 裕介（国際医療福祉大学　教授）
河野 健一（国際医療福祉大学　教授）

研究協力者

岡山　雅哉（日本医療大学　助教）

A．研究目的

医療関係職種の養成教育の質は、将来提供される医療の安全性、信頼性および均てん性を支える基盤である。他方、我が国の現行の質保証制度をみると、大学においては学校教育法に基づく機関別認証評価が制度化されている一方で、各資格養成課程に固有の専門教育の内容や実習体制等を十分に評価する仕組みは必ずしも整備されていない。また、専修学校等においては、養成施設指定規則や自己点検・評価の枠組みが存在するものの、第三者評価の位置付けや実施状況は職種によって異なっている。さらに、分野別評価を導入している職種においては、既存の機関別認証評価等との間で評価項目の重複が生じ、受審負担が課題となっている。加えて、第三者評価機構を安定的に運営する基盤や、評価制度の実効性を担保する仕組みも、職種間で大きな差がある。

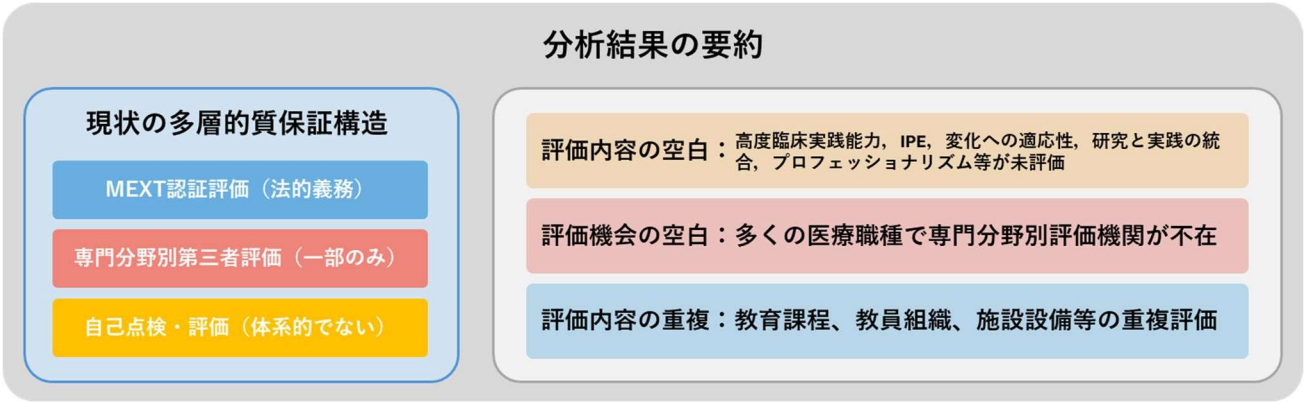
このような背景を踏まえ、本研究では、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等を対象として、養成教育における質保証制度の実態を横断的に把握し、各職種における評価制度の法的位置付け、受審状況、評価内容、制度間の重複、ならびに第三者評価では十分に担保されていない領域を明らかにすることを目的とした。あわせて、大学と専修学校の養成区分の違いを踏まえつつ、医療関係職種養成教育に共通する制度上の課題を整理し、今後の質保証の在り方を検討するための基礎資料を得ることを目的とした。

B．研究方法

本研究は、医療関係職種養成教育における質保証制度の現状と課題を明らかにするとともに、第三者評価の在り方に関する基礎的知見を得ることを目的として、職種横断的な文献・制度調査および比較分析により実施した。研究体制としては、厚生労働科学研究班に参画する各医療関係職種の代表者を調査担当者とし、総括研究において調査の枠組みを設計し、各分担研究において職種別の情報収集と整理を行ったうえで、その結果を横断的に分析した。調査対象とした職種は、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、あん摩マッサージ指圧師･はり師･きゅう師、柔道整復師とした。

令和 7 年度は、研究計画に基づき、第三者評価関連の調査を中心に実施した。具体的には、学校教育法に基づき大学等が受審する機関別認証評価および分野別評価、ならびに柔道整復教育評価機構およびリハビリテーション教育評価機構が実施する第三者評価を対象として、各制度の評価対象、評価内容、評価基準、受審期間、評価方法、評価結果の公表の仕組み、評価実施体制等を整理し、制度の実態把握を行った。あわせて、各職種の教育に関する関係法令、指定規則、ガイドライン等を収集し、これらと評価制度との対応関係を確認した。さらに、各分担研究における整理内容に加え、関係団体から共有された見解や、既存の第三者評価機構から提供を受けた資料も参照し、既存制度の運用実態および制度整備上の課題認識を整理した。

資料の収集に当たっては、各調査担当者が、担当職種の養成課程（大学、短期大学、専修学校）に適用される現行の評価制度および令和 8 年度施行予定の改正制度について、関連法規、各省令、ガイドライン、各評価機関が公表する実施要項その他の一次資料を精査した。加えて、柔道整復教育評価機構およびリハビリテーション教育評価機構が実施する第三者評価については、評価基準書、評価概要、評価体制等に関する資料を収集し、参考資料として整理した。職種間の比較可能性を担保するため、総括研究において全職種共通の統一調査フォーマット



（構造化シート）を作成し、これに基づき、①養成経路と適用される評価制度の分類、②評価制度の名称、実施機関、法的根拠、準拠ガイドライン、受審義務の有無、評価周期等の制度的枠組み、③評価対象・範囲、公表の有無、不適合時の対応等の内容と実効性、④他制度との重複、未評価領域、受審負担等の制度間の整合性と課題、⑤既存の第三者評価機構における評価基準、評価方法、運営体制等の実態、の各項目について情報を整理した。

分析においては、収集した情報をもとに、まず評価制度の対象、内容、受審形態等を整理したマトリクス表を作成した。そのうえで、各職種の関係法令および養成施設区分ごとの制度構造を重ね合わせ、第一に大学と専修学校等の養成施設種別による質保証構造の差異、第二に第三者評価の受審義務の有無にみられる制度的強制力の差異、第三に既存の評価制度と任意の分野別評価との間に生じる評価項目の重複、第四にいずれの制度でも十分に評価されていない領域の有無、第五に既存の第三者評価機構における評価対象、評価基準、評価方法および結果公表の仕組み等の実態、という観点から定性的比較分析を行った。これにより、医療関係職種養成教育に共通する質保証制度上の課題を抽出するとともに、既存制度の実態を踏まえた第三者評価の在り方に関する基礎資料を得た。

＜研究協力団体　一覧＞
- 柔道整復教育評価機構
- リハビリテーション教育評価機構
- 全国柔道整復学校協会
- 日本柔道整復師会
- 東洋療法学校協会
- 全国リハビリテーション学校協会
- 全国診療放射線技師教育施設協議会
- 日本臨床検査学教育協議会
- 日本臨床工学技士教育施設協議会
- 日本鍼灸師会
- 日本診療放射線技師会
- 日本臨床衛生検査技師会
- 日本臨床工学技士会

C．研究結果

各職種の調査担当者による制度資料の収集・整理および比較分析の結果（別紙資料参照）、医療関係職種養成教育における質保証制度には、養成施設の種別による制度適用の差異、大学教育における専門教育評価の空白、任意の分野別評価導入時の評価項目の重複、ならびに任意制度に依拠することによる受審回避の可能性という、複数の構造的課題が認められた。これらの傾向は、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師、柔道整復師を対象とした横断的整理において共通して確認された。

また、本年度は、既存の第三者評価制度の実態把握を目的として、一般社団法人リハビリテーション教育評価機構および一般社団法人柔道整復教育評価機構から提供を受けた参考資料についても整理を行い、既に制度化されている分野における評価対象、評価基準、評価方法、

結果公表の仕組み等の実態を確認した。

1. 第三者評価をめぐる構造的課題

1）養成区分による適用法規の乖離と質保証構造の差異

全対象職種において、養成施設が大学であるか専修学校等の養成施設であるかにより、適用される質保証制度の法的根拠および評価の枠組みが異なることが確認された。大学においては、学校教育法第 109 条に基づく機関別認証評価の受審が義務付けられている一方、専修学校等においては、自己点検・評価や学校関係者評価を基盤としつつ、令和 8 年度からは自己点検・評価の実施と公表が制度上求められる構造となっていた。また、専修学校等では養成施設指定規則や指導ガイドラインが直接適用され、教員配置や施設設備等の適合性が行政確認の対象となるのに対し、大学では必ずしも同様の形で専門教育の運営条件が制度的に担保されていない実態が整理された。特に臨床検査技師では、大学が主として科目承認校として位置付けられ、指定規則および指導ガイドラインの直接適用対象外となる一方、専修学校は指定校としてこれらの規制を受けるという、養成ルートによる法的取扱いの差異が明確に認められた。

2）大学教育における専門教育評価の空白

大学における機関別認証評価の内容と、医療関係職種養成教育において本来確認されるべき専門教育の内容とを照合した結果、大学教育には専門教育評価の「空白」が存在することが明らかとなった。診療放射線技師および臨床工学技士では、大学の機関別認証評価は大学全体の組織運営、財務、内部質保証等を主な対象としており、臨床実習体制や指定規則相当の専門的教育要件の適合状況までを十分に評価しにくいことが示された。臨床検査技師においても、大学全体のガバナンスの下で学科単位の改善要望が反映されにくいという課題が指摘され、専門教育の質向上に必要な評価機能が制度上十分に位置付けられていないことが示唆された。また、柔道整復師では、既存の評価基準が専修学校を主な想定として構成されており、大学特有の教育研究機能やカリキュラム構成に十分適合していないことから、大学養成課程に対する専門教育の第三者評価が事実上機能していない状況が確認された。

3）分野別評価導入に伴う評価項目の重複

専門教育評価の空白を補完するために任意の分野別評価を導入している職種では、既存の機関別認証評価との間に評価項目の重複が生じていることが確認された。理学療法士・作業療法士・言語聴覚士では、分野別評価において教育理念、教員、教育、臨床実習、学生、管理・財務、内部質保証等の広範な領域が評価対象とされており、大学の機関別認証評価と重なり得る領域が少なくないことが示された。柔道整復師においても、分野別評価版の基準書では、教育理念・目的・目標、教育活動、学生支援、学修成果・評価・教育改善、入学選考・学生募集といった広範な領域が評価対象とされており、大学が任意に受審する場合には、教員組織、施設設備、教育改善等に関わる事項で重複が生じ得ることが確認された。すなわち、専門性を高めるために評価制度を追加した場合であっても、制度間の役割分担が十分に整理されていない場合には、資料作成や対応の負担が増加し得る構造が確認された。

4）任意制度における受審回避と実効性の限界

法的拘束力のない努力義務または任意の分野別評価制度では、教育の質保証を阻害する受審回避の可能性が確認された。理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の分野では、任意制度であることから、質に課題を有する養成施設ほど受審を回避し得る構造が残ることが示された。専修学校等においても、令和 8 年度制度改正後も第三者評価は原則として努力義務にとどまるため、教育の質に課題を有する学校ほど制度の外にとどまる可能性がある。これらの結果から、任意制度のみに依拠した質保証では、教育の質向上に前向きな機関は評価を受ける一方で、改善を要する機関が制度の外に残る可能性があり、制度全体としての実効性には限界があることが示された。

2. 既存制度の実態

1）リハビリテーション教育評価機構が実施する第三者評価の実態

提供を受けた参考資料によれば、一般社団法人リハビリテーション教育評価機構は、日本国内における理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の学校養成施設を対象として第三者評価を実施していることが確認された。評価内容は、

学校養成施設(課程)の教育研究活動について、教育理念・目標・方針、教育、臨床実習、学生、管理・財務、内部質保証を対象としていた。また、評価基準は、指定規則や指導ガイドライン等に示された内容の遵守を最低基準としつつ、評価項目ごとに上位基準を設定する構成となっていた。評価は、既存の学校養成施設については5年間に1回、新規の学校養成施設については完成年度に行われ、教育状況調査書および自己点検評価報告書に基づく書面調査と、評価員による実地調査を組み合わせて実施されることが確認された。さらに、評価結果は対象校に通知されるとともに、機構のホームページで公表され、関係団体や行政機関等と共有される仕組みが整理されていた。

2) 柔道整復教育評価機構が実施する第三者評価の実態

提供を受けた参考資料によれば、一般社団法人柔道整復教育評価機構は、学校等の柔道整復教育の質の向上、発展充実のために活動し、評価システムの構築およびそのシステムに基づく評価の実施を事業として位置付けていることが確認された。また、柔道整復師養成分野の第三者評価に関しては、分野別評価版の評価基準書および自己評価報告書作成の手引きが整備されていた。分野別評価版の評価項目は、教育理念・目的・目標、教育活動、学生支援、学修成果・評価・教育改善、入学選考・学生募集の5大項目から構成されており、教育課程、授業の実施、教員体制、教育施設・整備、成績評価、卒業・進級判定、卒業生および関連業界からの評価を活用した教育改善等を含む構成となっていた。さらに、自己評価報告書作成の手引きでは、各養成施設が自己点検・評価を行うに当たり、確認のポイントや記述内容のガイダンスが示されており、第三者評価に先立つ自己点検・自己評価の実施を支援する資料が整備されていることが確認された。

以上の結果から、医療関係職種養成教育における第三者評価をめぐっては、養成区分による制度構造の差異、大学教育における専門教育評価の空白、分野別評価導入時の重複、任意制度における実効性の限界といった構造的課題が共通して認められた。一方で、既存制度の実態として、リハビリテーション関連職種および柔道整復師養成教育の分野では、評価対象、評価基準、評価方法、結果公表または自己点検支援資料等を備えた第三者評価の枠組みが具体的に整備されていることが確認された。

4. 職種群別の制度整備の方向性

医療関係職種養成教育における質保証制度の整備に当たっては、すべての職種に対して一律の制度設計を直ちに求めることは現実的ではない。各職種においては、養成施設数、関係団体の組織基盤、既存の第三者評価制度の有無、評価者養成の蓄積、制度運営に必要な財政的・人的資源等に相違があるためである。したがって、今後の制度整備は、分野別評価の必要性を共通の前提としつつも、現時点における評価機構の整備状況や運営可能性に応じて、段階的かつ現実的に進める必要がある。

その観点からは、第一に、分野別評価の必要性は認識されているものの、独立した評価機構を直ちに設置・運営することが困難な職種群については、自己点検・自己評価および結果公表の義務化を基礎とし、その上に第三者評価の努力義務を重ねる段階的な制度整備を進めることが妥当である。第二に、既に一定の評価機構や評価実績を有する職種群については、既存基盤を活用しつつ、機関別認証評価との役割分担整理、評価項目の重複解消、大学課程への適合性向上等を図りながら、分野別評価の実装・高度化を進めることが適当である。以下、これら二つの職種群に分けて、その方向性を整理する。

1) 分野別評価の必要性が認識される一方で、独立した評価機構の設置には現実的課題を有する職種における対応の方向性（診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師）

診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師については、大学に対する機関別認証評価のみでは、各職種に固有の専門教育の内容や実施体制を十分に把握・評価することが難しく、職種固有の教育内容、教員体制、臨床実習、教育課程の体系性等を確認する分野別評価の視点そのものは必要である。すなわち、これらの職種においても、専門職養成としての教育の質を適切に担保するためには、大学全体を対象とした包括的評価とは別に、各職種の専門教育の中身に着目した評価の枠組みを備えることが望

ましい。

他方で、柔道整復師やリハビリテーション関連職種のように、独立した評価機構を立ち上げ、第三者による分野別評価を継続的に実施することは、質保証の観点からは望ましい方向性であるとしても、これを新たに制度化し維持運営するためには、評価基準の策定、評価者の養成、事務局体制の整備、訪問調査の運営、評価結果の取りまとめ・公表、会計・情報システムの維持等に相当程度の恒常的経費と人的資源を要する。多くのコメディカル職種では、独自の第三者評価機関を単独で設立し、継続的に運営することは、財政的・人的リソースの制約から容易ではない。したがって、分野別評価の必要性があることと、各職種が直ちに独立した評価機構を設置できることとは分けて考える必要がある。

このため、現時点での現実的対応としては、独立した評価機構の設置を直ちに前提とするのではなく、まずは各職種の養成施設指導ガイドライン等において、教員資格、教育内容、実習体制、施設設備等に関する自己点検・自己評価の実施と、その結果の公表を明確に義務付けることが有力である。その上で、第三者評価については努力義務として位置付け、将来的な制度化や評価機構整備に向けた基盤形成を図るという二段階の制度設計が妥当である。

この点で参考となるのが、言語聴覚士養成施設指導ガイドラインの改正案である。そこでは、養成施設に対し、別記様式による自己点検・自己評価およびその結果の公表を毎年行うことを求めた上で、教員資格および教育内容等に関する第三者評価については、5 年以内ごとに受け、その結果を公表するよう努めることとして整理されている。すなわち、自己点検・公表を必須とし、第三者評価を努力義務とする制度設計が既に具体化されており、独立した評価機構が未整備の職種にとって、実現可能性と実効性の均衡を図る上で有力な先行例となる。

さらに重要なのは、参考資料として添付予定の言語聴覚士の自己評価書様式が、一般的な学校運営を抽象的に点検するものではなく、言語聴覚士養成施設指導ガイドラインで定める一般的事項の遵守状況を具体的に確認するための項目で構成されている点である。すなわち、専任教員配置の適正性、関連領域を教授できる専門家の配置、教育課程の体系的編成、シラバスへの授業計画・到達目標・成績評価方法の明示、臨床実習の実施状況、実習指導体制、ハラスメント防止体制、自己点検・評価体制およびその公表等、ガイドライン上の要求事項に対応した項目が段階的に整理されている。このような自己点検様式は、指導ガイドラインで求められる事項を各養成施設が実務的に確認し、可視化するための有効な手法である。

したがって、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師等において同様の仕組みを導入する場合には、単に既存様式を形式的に転用するのではなく、各職種の養成施設指定規則や指導ガイドラインにおける一般的事項、教員要件、教育内容、実習要件、施設設備要件等に対応した自己点検項目へと個別に組み替える必要がある。自己点検表は、外形上ある程度共通化し得るとしても、その実質的内容は、当該職種において何を最低限遵守すべきかを的確に点検できる仕様として設計されなければならない。各職種において求められる専門教育の内容や実習の在り方は異なるため、自己点検項目もまた、各職種固有の教育上の要請に即して整備されることが不可欠である。

この方法の利点は、新たな評価機構の設置・運営に伴う大きな費用負担を直ちに生じさせることなく、まず各養成施設に対して、自らの教員資格、教育内容、実習体制等を定期的に点検し、その結果を公表する責務を課すことにより、質保証の可視性と説明責任を高められる点にある。すなわち、法令および指導ガイドラインに基づく最低基準への適合状況を施設自身が点検し公表することにより、行政による確認・指導の前提資料としても活用しやすくなり、独立した第三者評価機構が未整備の職種においても、費用を抑えながら一定の質保証機能を先行的に確保することが可能となる。

以上から、これらの職種においては、将来的な分野別評価の制度化や評価機構設置の可能性を視野に置きつつも、当面は、各職種の指導ガイドラインに即した自己点検・自己評価および結果公表の義務化を基礎とし、その上に第三者評価の努力義務を重ねる段階的な制度整備を進めることが、実現可能性と実効性の均衡を図る上で妥当である。

①診療放射線技師

診療放射線技師の養成課程は、診療放射線技師法第 20 条第 1 項に基づき、文部科学大臣が指定した学校（大学）、もしくは都道府県知事が指定した診療放射線技師養成所（専門学校）に大別される。文部科学大臣が指定した学校においては学校教育法第 109 条第 2 項に基づき、7 年ごとに機関別認証評価を受けることが義務付けられているが、都道府県知事が指定した診療放射線技師養成所では認証評価を受けることは義務付けられていない。しかし、都道府県知事が指定した診療放射線技師養成所においては、診療放射線技師養成所指導ガイドラインに基づき、教員、授業、施設設備、臨床実習に関する要件が定められており、都道府県の指導を受けている。このような状況の中、診療放射線技師養成教育の質保証や教育プログラム（カリキュラム）の評価、卒業生の資質・能力の保証が担保されているかなど、第三者による分野別認証評価を行うような環境は整備されていない。

近年、国民の医療へのニーズの増大と多様化、チーム医療の推進による業務の拡大等により、診療放射線技師に求められる役割や知識等が大きく変化している。診療放射線技師を取り巻く環境の変化に対応するため、教育プログラム（カリキュラム）の見直しや教育の質保証、臨床実習の充実等による診療放射線技師の資質の向上が求められている。こうした状況を踏まえると、国民の信頼と期待に応える質の高い診療放射線技師を養成するためには、第三者による分野別認証評価を導入していくことが必要である。しかし、第三者による分野別認証評価を実施するためには、評価機構の運営母体と事務局機能の整備、評価基準の策定、評価者の育成などが必要であり、診療放射線技師養成施設のみで評価機構を運営していくのは困難である。

第三者による分野別認証評価の実施にあたっては、公益社団法人日本診療放射線技師会と全国診療放射線技師教育施設協議会と継続的に協議する必要がある。また、評価機構については診療放射線技師のみではなく、臨床検査技師や臨床工学技士とも連携し、共同で評価機構の運営を検討していく必要がある。

②臨床検査技師

臨床検査技師の養成課程は多岐にわたるが、大きく「指定校」と「科目承認校」に区分される。

「指定校」は文部科学大臣が指定した学校「以下：文科大臣指定校」、都道府県知事が指定した臨床検査技師養成所「以下：養成所」、養成所がある。文科大臣指定校は「臨床検査技師学校養成所指定規則」「以下：指定規則」にて修業年限および教育内容等が規定され、養成所は指定規則に加え「臨床検査技師養成所指導ガイドライン」「以下：指導ガイドライン」にて教育目標が規定されている。

「科目承認校」は国家試験受験資格の取得のために履修すべき検査に関する科目として、「臨床検査技師等に関する法律施行令第１８条第３号二の規定に基づき厚生労働大臣が定める科目」及び「臨床検査技師等に関する法律施行令第１８条第３号の規定に基づき厚生労働大臣が定める生理学的検査並びに採血及び検体採取に関する科目」、「以後：告示科目」が定められており、それらの科目に対する教科内容及び時間数の審査基準が設けられている。

指定校については前述のごとく教育内容等が規定されていたが、科目承認校においては令和 4 年度の入学生までは、教育内容が指定校よる著しく不足する大学も存在していた。具体的には臨地実習を最低１単位しか実施せず、国家試験受験資格を得るため必要最小限の科目しか教育しない等である。

指定規則は 20 年以上、告示科目に関しては 35 年以上改正がなかったこともあり、厚生労働省では令和 3 年度に「指定規則」、「指導ガイドライン」、「告示科目」の改正を行い、「指定校」と「科目承認校」の専門教育を臨地実習も含めて単位数、教育目標を同一水準とした。

令和 7(2025)年度時点で臨床検査技師養成を目的とする学校で、入学者を受け入れる専門学校は２０校、短期大学は 3 校、大学は 80 校ある。このうち、文部科学省管轄下の短期大学と大学の合計 83 校では、学校教育法第 109 条第 2 項による機関別認証評価として 7 年に１度の第三者評価を受けている。専門学校においては、平成 19 年 11 月 8 日 19 文科生第 381 号学校評価に係る学校教育法施行規則等の一部を改正する省令について（専修学校・各種学校関係）（通知）に基づき、各項の委員会で自己

評価に近い形式で実施している。

臨床検査技師養成を目的とする大多数（83校/103校:80.3%)が機関別認証評価として7年に1度の第三者評価を受けている状況であることから、新たに別途の第三者評価を導入することは、同様な調査を再度行う負担が多く、もし導入しても分野別の第三者評価が望ましい。分野別の第三者評価であれば、機関別認証評価の義務が無い専門学校にも大学・短期大学と同等な負担を強いる必要がない。

分野別の第三者評価とまでは現時点で言及はできないが、令和4年度入学者からの新カリキュラムでは、臨地実習へ学生が向かう前に各学校で「臨地実習前技能修得到達度評価」を実施している。小評価は医学生・薬学生等が行うOSCE（Objective Structured Clinical Examination；客観的臨床能力試験）と類似しており、手技・接遇等の実技評価と不足部分への指導が主目的である。この評価を学外者を交えた「第三者評価」として実施できるよう、日本臨床検査学教育協議会では学術委員会を中心に将来的な導入を目指して活動している。一部の学校では地元の臨床検査技師会へ第三者評価者として依頼するケースもあり、この活動は分野別第三者評価方法の一助にもなり得る。

③臨床工学技士

臨床工学技士の養成課程は、臨床工学技士法第14条に基づき、第1号から第3号に規定される養成施設（指定養成施設）と、第4号に規定される大学等に大別される。指定養成施設においては、業務領域の拡大や医療技術の高度化に対応するため、カリキュラムの大綱化が進められており、各養成校の教育理念や特色に応じた柔軟な教育課程の設計が可能となっている。一方で、これらの教育内容やプロセスの適切性に対する外部からの関与について、専門学校では臨床工学技士学校養成所指定規則および臨床工学技士養成所指導ガイドラインに基づく行政的な確認・指導が行われている。ただし、これらは主として法令適合性の担保を目的としたものであり、教育プロセスや学修成果といった観点からの第三者による体系的な評価の枠組みは、大学・専門学校のいずれにおいても十分に整備されているとは言い難い。

また、第4号に規定される大学等においては、履修すべき科目や単位数に関する基準は定められているものの、教育の実施状況や学修成果を評価する仕組みは制度上十分とは言えない。このため、各養成校の裁量により教育の質の向上が図られている一方で、その実効性を第三者的に検証する仕組みは十分に整備されていない。

近年、臨床工学技士の業務領域は生命維持管理装置の操作や医療機器管理にとどまらず、集中治療、内視鏡、手術支援など多岐に拡大しており、養成教育に求められる内容も高度化・多様化している。このような状況を踏まえると、教育の質を客観的に担保し、継続的な改善を促進する観点から、分野別の第三者評価制度の導入の必要性は今後一層高まるものと考えられる。

一方で、第三者評価制度の構築・運営には、評価基準の策定、評価者の育成、事務局機能の整備等が必要であり、臨床工学技士養成校単独での評価機構の設立・維持は、人的・財政的資源の観点から困難である。このため、持続可能な質保証体制を構築するためには、他の医療関係職種の養成団体との連携による共同的な評価基盤の整備、すなわち職種横断的な枠組みの中での分野別評価の実装が必要である。

④あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師

あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師（以下「あはき師」）の養成課程は、文部科学大臣が指定した学校（大学・短期大学）と、厚生労働大臣が指定した養成施設（専修学校等）に大別される。大学においては、学校教育法に基づく機関別認証評価が義務付けられているが、養成施設の多くを占める専修学校等においては、第三者による評価の受審は義務化されておらず、認定規則および「あん摩マッサージ指圧師に係る養成施設指導要領」「はり師きゅう師養成施設指導ガイドライン」に基づく都道府県等の行政による定期的な指導調査が、質保証の主たる枠組みとなっている。

しかし、行政による指導調査は、教員数、施設設備、教育課程の編成といった法令上の最低基準（ミニマム・スタンダード）への適合性を確認する「適合性評価」の側面が強く、各校が展開する教育のプロセスや、教育理念に基づく独自の取り組み、学習成果の質的な評価までを十分にカバーするには限界がある。あはき師に求められる役割が医療、介護、スポーツなど多

角化する中で、教育の質をさらに高めるためには、行政の枠組みを超えた専門的な視点による評価が不可欠である。

一方で、独立した第三者評価機関の維持運営には多大なリソースを要するため、現実的な対応策として、行政の定期指導調査と重複する項目については評価対象から除外し、各養成施設の「教育上の特色」や「独自の質向上への取り組み」に特化した評価機関を、公益社団法人東洋療法学校協会（以下「学校協会」）を中心として設置・運営する方向性が検討に値する。

この仕組みでは、教員資格や施設要件といった外形的な基準の遵守状況については、まずは養成施設自らがガイドラインに即して「自己点検・自己評価」を行い、その結果を公表することで透明性を担保する。その上で、学校協会等が主体となる第三者評価機関が、各校の教育理念の具現化、臨床実習における独自の指導工夫、地域連携の状況、卒業生の資質保証といった「学校としての特色」に焦点を当てて評価を行う。このように評価範囲を限定・専門化することで、評価側の負担を軽減しつつ、各校が互いに教育の質を競い、高め合うための実効性のある仕組みへと昇華させることが可能となる。

当面は、指導ガイドラインの改正等を通じて、自己点検・自己評価およびその公表を基礎としつつ、学校協会を中心とした特色重視の第三者評価を努力義務として位置付ける「二段階の制度設計」を進めることが妥当である。これにより、新たな第三者評価機関の設置に伴う財政的・人的コストを抑えながら、あはき師養成教育全体の質保証と、各養成施設の個性的発展の両立を目指すべきである。また、単独での組織化が困難な場合には、診療放射線技師や臨床検査技師等の他の医療関係職種とも歩調を合わせ、職種横断的な評価基盤の活用や共同運営の可能性についても検討していく必要がある。

2）既存の評価機構を基盤として分野別評価の実装・高度化を検討し得る職種における対応の方向性（柔道整復師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）

柔道整復師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士については、既に一定の分野別評価機構又はそれに準ずる制度運用の蓄積が存在しており、質保証のための基盤が全く存在しない職種とは状況を異にする。これらの職種においては、今後の課題は、分野別評価の必要性を新たに確認することよりも、既存の制度基盤をどのように機関別認証評価と整合させ、受審校の負担に配慮しながら、より実効性の高い制度へと高度化していくかにある。

特に重要なのは、大学において義務付けられている機関別認証評価との役割分担を整理し、評価項目の重複をできる限り解消することである。現行の分野別評価においては、教育理念、学生支援、財務・経営、施設設備、内部質保証等、大学全体の認証評価と重なる領域が少なからず存在する。このような重複は、質向上に前向きな教育機関ほど受審負担を増大させ、制度の持続可能性や受審インセンティブを損なう要因となる。そのため、既存の評価機構を有する職種群においては、機関別認証評価で既に確認されている事項と、当該職種固有の専門教育として重点的に評価すべき事項とを切り分け、分野別評価の重点を後者に明確化することが必要である。

また、既存の評価制度が専修学校を主な想定として構築されてきた場合には、大学課程に対する適合性の再検討も必要となる。資格養成を担う教育機関の多様化が進む中で、大学には大学固有の教育研究機能、カリキュラム編成、学位課程運営等があり、専修学校向けの基準をそのまま適用するだけでは、大学における専門教育の質を適切に評価できない場合がある。したがって、既存の評価機構を基盤として制度を高度化するに当たっては、大学課程と専修学校課程の双方に適合し得る評価基準の整理、又は必要に応じた評価区分の設計を検討することが望ましい。

さらに、これらの職種では、分野別評価を単なる形式的審査にとどめず、教育課程の体系性、学修成果の達成状況、臨床実習の質、教育改善サイクルの機能状況等を重視する評価へと発展させていくことが求められる。すなわち、既存の制度基盤があるからこそ、今後は、単なる制度の維持ではなく、評価項目の精緻化、評価者養成の充実、評価結果の活用、内部質保証との接続等を通じて、教育の質向上により直接資する制度へと進化させる視点が重要となる。

以上から、これらの職種においては、既存の評価機構を活用しつつ、第一に、機関別認証評価との役割分担を整理して重複を解消するこ

と、第二に、大学課程を含む多様な養成形態に適合した評価基準へ見直すこと、第三に、分野別評価の重点を法令適合の反復確認から教育の質向上支援へ移すことにより、分野別評価の実装・高度化を図ることが適当である。

①柔道整復師

柔道整復師は、柔道整復師法（昭和 45 年法律第 19 号）第 12 条の規定に基づく学校又は柔道整復師養成施設で養成される。大学は全国で 16 校、専修学校等は令和 8 年度以降の募集停止校の扱いにより算定方法に幅があるため、ここでは 100 校として整理する。同一の国家資格に接続する養成教育である以上、設置形態の違いにかかわらず、卒業時に求められる資質・能力を一定水準で担保し、その質を対外的に説明し得る仕組みを整備することが必要である。

柔道整復師養成教育においては、令和 3 年 6 月に設立された一般社団法人柔道整復教育評価機構（Japan Accreditation Board for Judo Therapy Education：JABJTE）による第三者評価の仕組みが整備されている。これは、柔道整復師養成教育に特化した既存の分野別評価基盤を有しているという点で、本領域の重要な強みである。また、この評価制度は、単に評価基準書を提示するにとどまらず、実施要項、自己点検・評価実施のための補助資料、中間ヒアリングシートや訪問ヒアリングシート等を整備し、受審校説明会も行いながら、受審校が自己評価報告書を作成しやすいよう支援する構造を備えている。とりわけ、補助資料において、小項目ごとに「確認のポイント」と「記述内容のガイダンス」、参照すべき資料の考え方が具体的に示されていることは、受審者の負担軽減と自己点検・自己評価の質の向上に資する特徴的な取組である。

さらに、現行の分野別評価版は、教育理念・目的・目標、教育活動、学生支援、学修成果・評価・教育改善、入学選考・学生募集の 5 大項目、12 中項目、48 小項目から構成されており、柔道整復師学校養成施設指定規則及び柔道整復師養成施設指導ガイドラインへの適合性のみならず、教育課程の体系性、臨床実習の質、教員体制、学生支援、国家試験合格率や就職率を含む学修成果、卒業生及び関連業界からの評価を用いた教育改善までを評価対象としている。このように、柔道整復師養成教育の実態に即して、何をどのように点検し、どの資料により根拠づけるかがかなり具体化されている点は、既存制度として高く評価できる。

その一方で、最大の課題は、この既存基盤が柔道整復師養成教育全体の質保証を制度として十分に担保する仕組みにまでは至っていないことである。

まず大学については、機関別認証評価が義務付けられているものの、柔道整復師養成教育に特化した第三者評価は実施されていない。加えて、現時点では、柔道整復教育評価機構の会員校に大学はなく、現行の分野別評価版も制度設計及び運用の両面で専修学校を前提としている。その結果、大学課程においては、大学全体の運営や内部質保証は確認されている一方で、柔道整復師養成教育としての教育課程、臨床実習、教員体制、学修成果等を専門的に検証する仕組みには空白が残っている。

また、専修学校等についても、柔道整復教育評価機構の会員校は 39 校であり、専修学校等の総数に照らすと加入率は 5 割を下回っている。令和 8 年 4 月現在で第三者評価を受審した学校は 6 校にとどまり、その内訳は、機関別評価と分野別評価を併せた統合版が 4 校、分野別評価版が 2 校である。すなわち、柔道整復師養成教育に特化した第三者評価の仕組みは存在するものの、任意制度にとどまる限り、受審回避が可能であり、教育の質を本来検証すべき学校までを含めて制度の枠組みに取り込むことができない。この点に、強制力の欠如という根本的な限界がある。

さらに、令和 8 年 4 月からは、専修学校において自己点検・評価及びその結果の公表が制度上明確化され、第三者評価の受審は努力義務として位置付けられることとなる。しかし、学校全体の一般的な第三者評価のみでは、柔道整復師養成教育に固有の教育内容や臨床実習、認定実技審査との接続、卒業時に求められる臨床実践能力の到達度までを十分に担保することは難しい。柔道整復師の質を社会に対して説明し、国民に安全で質の高い施術を提供し得る基盤を整えるためには、学校全体を対象とする一般的な第三者評価とは別に、柔道整復師養成教育としての質を示し得る分野別評価が必要である。

今後、この分野別評価を実質化するうえで重

要な共通基盤となるのが、全国柔道整復学校協会が策定した「柔道整復学教育モデル・コア・カリキュラム」(以下「コアカリ」という。)である。コアカリは、卒業時に全ての学生が備えるべき基本的臨床実践能力を明確に示すものであり、第三者評価における全国共通の基準として機能し得る。とりわけ、「活用ガイド(案)」では、カリキュラム・マッピングによる教育課程の可視化とコアカリとの整合、アウトカム基盤型シラバスへの転換、臨床実習共通評価表（ルーブリック）の導入、卒業生・関連業界からのフィードバックの活用、Plan-Do-Check-Act（PDCA）サイクルによる継続的改善など、教育の質保証に資する具体的な方策が示されつつある。また、Objective Structured Clinical Examination（客観的臨床能力試験：OSCE）についても、現時点で柔道整復師養成教育全体に直ちに導入できる段階にはないものの、今後、技能評価の客観化・標準化を進めていく上で検討すべき重要な課題として位置付けられる。これらは、教育改善のための実践的手引きであると同時に、将来的に自己点検・自己評価及び第三者評価において、教育の質を客観的に示すエビデンスを構築していくための基盤となるものである。

加えて、Artificial Intelligence（人工知能：AI）を活用し、コアカリを基盤としたOutcome-Based Education（学修成果基盤型教育：OBE）型シラバス作成ツール（アプリケーション)の開発も進められている。この取組は、シラバス標準項目ガイドラインに沿って、授業科目の概要、到達目標、授業方法、授業の展開計画、成績評価方法・基準、ディプロマ・ポリシー及びコアカリとの対応関係を一体的に整理し、学修成果目標、授業内容、教育方法、評価方法の整合性を確保しやすくすることを目的とするものである。また、科目単位での記述の整合にとどまらず、ディプロマ・ポリシーやコアカリとの対応付けを通じて、教育課程全体の体系性や到達目標の位置付けを可視化し、自己点検・自己評価及び第三者評価において、教育の設計と実施の妥当性を説明するための基盤整備にも資することが期待される。すなわち、当該アプリは、単なる作成支援ツールではなく、コアカリに基づく教育課程の構造化、アウトカム基盤型教育の実装、及び柔道整復師養成教育の質保証を実務レベルで支える新たな基盤として位置付けられるものである。

したがって、今後の柔道整復師養成教育の質保証においては、コアカリを分野別評価の共通基盤として位置付け、評価項目と教育実践とをより明確に接続していくことが重要である。

以上から、柔道整復師養成教育において求められるのは、既存の柔道整復教育評価機構を基盤としつつ、大学課程と専修学校等の双方を包摂する実効的な分野別評価体制へと再整理することである。大学課程については、機関別認証評価との重複を避けながら、柔道整復師養成教育に固有の教育課程、臨床実習、教員体制、学修成果、コアカリとの整合等に重点を置く分野別評価として制度を整える必要がある。他方、専修学校等については、自己点検・評価及びその結果の公表を基礎としつつ、その上位に柔道整復師養成教育に特化した分野別評価を接続し、少なくとも将来的にはその受審を制度的に求める方向で検討を進める必要がある。既存の評価基盤があり、評価基準書だけでなく受審支援のための手引きや補助資料まで整備されているという本領域の強みを活かし、柔道整復師養成教育全体の質を対外的に明確に示し得る仕組みへと高めていくことが求められる。

。

②理学療法士、作業療法士、言語聴覚士

理学療法士、作業療法士、言語聴覚士の養成教育における第三者評価の実際として、これら3 職種の養成校の 90%以上が加盟する一般社団法人全国リハビリテーション学校協会と連携し、一般社団法人リハビリテーション教育評価機構が実施している 。同機構は、加盟校に対して5年に一度の周期で受審を求めており、大学と専修学校の両方を評価対象としている点が特徴である。

評価基準は、「1.教育理念」「2.教員」「3.教育」「4.臨床実習」「5.学生」「6.管理・財務」「7.内部質保証」の7項目で構成されている 。このうち、教育理念、管理・財務、内部質保証については、大学が受ける7年に一度の機関別認証評価と内容が重複する側面もあるが、受審校の約6〜7割を占める専修学校においては、これらの基盤的項目を精査し組織運営の質を担保することに大きな意義がある。

また、分野別評価においては、指定規則およ

びガイドラインの遵守を最低基準（①）とし、その上位に段階的な評価基準（②、③）を設定する仕組みを採用している。これにより、教員要件や教育方法、臨床実習体制、学生のキャリア支援といった専門職養成に不可欠な項目において、質の高い教育を実践している学校が適切に評価される構造となっている。本評価制度の最大の強みは、理学療法・作業療法・言語聴覚療法の3職種、および大学・専修学校という異なる教育形態を網羅的にカバーしている点にある。特に、専修学校においては本来機関別評価で担うべき内部質保証までを評価対象としており、分野別評価の枠を超えて教育の質向上を牽引する役割を果たしている。

一方で、現状の課題としては、リハビリテーション分野においても共通の構造的課題を抱えている。具体的には、教育の質に課題があり不適合判定を受ける可能性が高い学校ほど、任意制度である評価の受審を回避する傾向が見られることである 。このような受審回避の構造は、制度全体による教育の底上げ機能を制約する要因となっている 。今後は、事務局による根気強い案内と丁寧な対応を通じて受審校を拡大し、評価の空白を埋めていくことが喫緊の課題である。

D．考察

本研究では、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師、柔道整復師を対象として、養成教育に係る質保証制度の実態を横断的に整理した。その結果、大学と専修学校等の養成区分の違いに起因する質保証構造の非対称性、大学教育における専門教育評価の空白、任意の分野別評価を導入した場合に生じる評価項目の重複、ならびに任意制度に依拠することによる受審回避の可能性という、医療関係職種に共通する構造的課題が確認された。また、既存制度の実態把握を通じて、第三者評価は一部職種において既に具体的な制度として整備されており、評価対象、評価基準、評価方法、結果公表等を備えた枠組みとして運用されていることも確認された。これらの結果は、医療関係職種養成教育の質保証をめぐる課題が、単に制度の有無の問題ではなく、既存制度の役割分担、評価対象の整理、制度の実効性および運営基盤の在り方に関わる問題であることを示していると考えられる。

1．医療関係職種養成教育に共通する質保証課題の構造

本研究で明らかとなった第一の論点は、医療関係職種養成教育の質保証制度において、個別職種を超えて共通する構造的課題が存在するという点である。従来、各職種の養成教育は、それぞれの資格法制や関係団体の枠内で議論されることが多く、制度上の相違点が強調されがちであった。しかし、本研究では、各職種の関係法令、評価制度、受審義務の有無、評価内容、重複領域および未評価領域を共通の観点から整理したことにより、異なる職種の間に共通する制度的課題を比較可能な形で示すことができた。

とりわけ、同一の国家資格受験資格に接続する養成課程でありながら、大学と専修学校等で適用法令や確認の仕組みが異なることは、質保証の観点からみて制度的非対称性を内包している。専修学校等では、指定規則や指導ガイドラインにより、教員配置、施設設備、臨床実習体制等の専門教育の実施条件が比較的明確に規定されているのに対し、大学では、機関別認証評価が義務付けられているものの、その主眼は大学全体の組織運営、財務、内部質保証体制等に置かれており、個別職種の専門教育の内容や実習体制までを詳細に確認する仕組みにはなっていない。このことは、医療関係職種養成教育の質保証が、制度の出自の違いに規定されるままに形成されてきたことを示しており、今後の制度設計においては、学校種別の違いを踏まえつつも、医療関係職種養成教育として共通に担保すべき事項を整理する必要があると考えられる。

2．大学教育における専門教育評価の空白とその意味

第二に、本研究で確認された「大学教育における専門教育評価の空白」は、現行制度の中核的課題として位置付けられる。大学に対する機関別認証評価は、大学全体の質保証制度として重要な役割を果たしているが、その包括的性格ゆえに、学部・学科単位で実施される専門教育のプロセス、たとえば臨床実習の質、国家試験出題基準との整合、専門実技教育に必要な設

備・体制、学科固有の教育改善サイクル等を十分に把握しにくい。診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、柔道整復師に関する整理からも、大学においては組織としての質保証は制度化されている一方、専門職養成として本来的に重視されるべき教育内容の質保証には、なお制度上の空白が残されていることが示唆された。

この空白は、単に「評価項目が不足している」ということではなく、医療関係職種養成教育に固有の専門性が、大学全体を単位とする評価の中で相対的に見えにくくなっていることを意味している。そのため、今後の制度検討においては、大学全体の統治・運営を対象とする評価と、専門職養成としての教育内容・方法・成果を対象とする評価との役割分担をより明確にすることが必要であると考えられる。

3. 既存の第三者評価制度が示す到達点

第三に、本研究では、リハビリテーション関連職種および柔道整復師養成教育の分野において、第三者評価が既に具体的な制度として整備されていることが確認された。この点は、第三者評価が抽象的な理念にとどまるものではなく、実際に制度設計と運用が可能な質保証手法であることを示している。リハビリテーション教育評価機構では、教育理念・教育・臨床実習・学生・管理財務・内部質保証等を対象とした評価が行われており、指定規則や指導ガイドラインの遵守を最低基準としつつ、書面調査と実地調査を組み合わせた評価および結果公表の仕組みが整備されていた。また、柔道整復教育評価機構においても、分野別評価版の評価基準書や自己評価報告書作成の手引きが整備されており、教育理念、教育活動、学生支援、学修成果・教育改善等を対象とした分野別評価の枠組みが具体化されていた。

これらの既存制度は、医療関係職種養成教育における第三者評価が、専門教育の質を可視化し、自己点検・自己評価と外部評価を接続させる仕組みとして成立し得ることを示す先行事例と位置付けられる。すなわち、本研究で整理した構造的課題が存在する一方で、既存制度の実態は、今後の制度設計を検討するうえで参照し得る具体的な到達点を提供していると考えられる。

4. 重複の発生と評価機能の整理の必要性

第四に、本研究で確認された重複の問題は、単に評価項目が多いということではなく、制度間の役割分担が未分化であることに由来する問題と考えられる。理学療法士・作業療法士・言語聴覚士分野や柔道整復師養成教育においては、分野別評価の評価領域の中に、教育理念、学生支援、教員組織、施設設備、内部質保証等、機関別認証評価とも重なり得る事項が含まれていた。これは、専門教育の空白を補うために評価制度を追加した場合であっても、その対象範囲が既存制度と十分に調整されなければ、教育改善に積極的な教育機関ほど追加的な対応負担を負う構造となることを意味する。

したがって、今後の制度設計においては、大学全体の統治・運営や設置基準適合性の確認を担う評価と、専門教育の内容・方法・成果を重点的に確認する評価とを区別して整理することが重要である。本研究でみられた重複の多くは、法令適合性の確認と教育改善支援とが同一の枠組みの中で重なり合っていたことに起因していることから、今後は、最低基準への適合確認と質向上支援という二つの質保証機能を区別して設計する視点が有用であると考えられる。

5. 実効性の確保と運営基盤の視点

第五に、任意制度における受審回避の可能性は、質保証制度の実効性を考えるうえで重要な論点である。教育の質保証制度は、制度として存在するだけでは十分ではなく、質に課題を有する養成施設も含めて評価の枠組みに取り込み、改善を促す実効性を備えていなければならない。本研究で確認されたように、任意または努力義務にとどまる評価制度の下では、教育改善に前向きな機関が積極的に受審する一方、課題を抱える機関ほど制度の外に残る可能性がある。このことは、制度の有無と制度の機能とは区別して考える必要があることを示している。

加えて、制度の実効性は、強制力の有無のみならず、それを支える運営基盤とも密接に関係する。本研究では、既に評価機構を有する職種において先行的な取組が進んでいる一方、評価基準の策定、評価者養成、事務局運営、情報システム整備等を単独で継続的に担うことが容易でない職種も少なくないことが確認された。したがって、今後の質保証制度の検討において

は、制度の実効性と持続可能性の双方を視野に入れ、どのような基盤の上で評価制度を運営するかという観点を含めて整理する必要があると考えられる。

6. 本研究の意義と今後の検討課題

本研究の意義は、医療関係職種養成教育における質保証を、個別職種ごとの特殊課題としてではなく、職種横断的な制度課題として可視化した点にある。各職種の関係法令、評価制度、受審義務の有無、評価内容、重複領域、未評価領域、既存制度の実態等を共通フォーマットで整理したことにより、異なる職種の間に共通する論点と、既存制度から得られる具体的知見の双方を明らかにすることができた。

以上より、医療関係職種養成教育における現行の質保証制度は、大学と専修学校等の制度差に起因する非対称性、大学における専門教育評価の空白、任意の分野別評価導入時の重複、ならびに任意制度に伴う実効性の限界という、相互に関連した構造的課題を有していることが明らかとなった。他方で、既存の第三者評価制度の実態からは、専門教育の質を可視化し、自己点検・自己評価と外部評価を接続する仕組みが、既に一部職種において具体化されていることも確認された。令和 7 年度の研究成果としては、医療関係職種に共通する質保証上の論点を整理するとともに、今後、適切な評価内容と実施方法を検討していくための分析基盤を提示できた点に意義があると考えられる。

Ｅ．結論

本研究では、医療関係職種養成教育における第三者評価を中心とした質保証制度の実態について、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師を対象として、職種横断的に調査・分析を行った。その結果、現行制度には、大学と専修学校等の養成区分の違いに起因する質保証構造の非対称性、大学教育において医療職固有の専門教育評価が十分に及んでいないという「空白」、任意の分野別評価を導入した場合に既存の機関別認証評価との間で生じる評価項目の「重複」、ならびに努力義務又は任意制度に依拠することに伴う「受審回避」と実効性の限界という、複数の構造的課題が存在することが明らかとなった。これらの課題は、個別職種に固有の問題としてではなく、医療関係職種養成教育全体に共通する制度上の論点として把握すべきものである。

また、本研究では、機関別認証評価、分野別評価、第三者評価および関係法令を重ね合わせて整理することにより、どの領域が既存制度により担保され、どの領域が未評価のまま残され、どの領域で制度間の重複が生じているかを、職種横断的に可視化することができた。加えて、既に第三者評価が制度化されている分野における実態を整理したことにより、第三者評価の具体的な構成要素と、その運用の在り方に関する基礎的知見を得ることができた。

以上より、医療関係職種養成教育の質保証を実効的なものとするためには、既存制度を追加的に積み重ねるのではなく、各制度の役割分担を整理し、法令適合性の確認と教育の質向上支援との関係を明確にした上で、持続可能な運営基盤を視野に入れた質保証の在り方を検討していく必要がある。本研究の成果は、そのための検討に資する基礎資料を提示したものであり、今後の制度設計、関係法令の見直し、ならびに医療関係職種養成教育の質の向上に向けた議論に活用されることが期待される。

Ｆ．健康危険情報 なし

Ｇ．研究発表

1. 論文発表

1) 二連木 巧, 伊藤 譲, 大石 有希子, 祁答院 隼人, 佐藤 裕二, 増田 大聖, 杉澤 舜:複数資格取得を標榜する柔道整復師養成大学におけるハイブリッド型教育の導入に関する課題の検討. 柔道整復接骨医学, 2025;34(1):1-10.

2) 伊藤 譲, 二連木 巧, 祁答院 隼人, 服部 辰広:柔道整復師養成教育における遠隔授業の活用に関する研究（第 1 報）：全国養成施設アンケート調査に基づく実態調査. 柔道整復接骨医学, 2025;34(2):80-90.

H．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

1．特許取得 なし

2．実用新案登録 なし

3．その他 なし

（別紙資料）

養成課程	評価制度の分類	評価制度の名称	評価機関の名称	法的根拠・参照ガイドライン	義務／任意	評価周期	評価の対象・範囲	評価結果の取扱い	他の評価制度との重複	評価制度の現状と課題	根拠資料
大学	機関別認証評価	大学機関別認証評価	大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構など、大学が選択	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内ごと	社会・目的、学生、教育、教員・職員、経営、内部質保証システム	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表			
大学	分野別の第三者評価	リハビリテーション教育評価	一般社団法人 リハビリテーション教育評価機構	理学療法士作業療法士養成施設指導ガイドライン	努力義務（ガイドラインで推奨）	5年以内ごと	教育理念、教員、教育、臨床実践、学生、管理運営・財務会計、内部質保証 7基準25評価項目、評価項目ごとに3つの評価内容を段付、3つのいずれを満たしているかを判定し、1から4点をつけ、25項目つまり25～100点で点数に応じS,A,B,C,Dの評定をつける。Dの評定は合計が5点以下または指定規則に関する評価項目にて1点があった場合であり、不適合となる。評価は書面調査と実地調査を行っており、理学療法士学校であれば理学療法士の評価員がピアレビューの精神で対応している。	適合、不適合の認定、学校への通知 適合校は学校名を公表	機関別認証評価に対し、教育理念における3P、内部質保証のための自己点検やPDCAサイクルの仕組み、学生（学生の受け入れ、学修支援、学修環境等、教育方法については一部重複を認める。 一方で、教員数、教科目と専門性、実習等、臨床実習に関すること、財務は学校養成施設指定規則および分析ドラインの遵守を必須の確認事項とし差別化を図っている。	全国リハビリテーション学校協会の加盟校に対して教育評価を実施している。全国リハビリテーション学校協会は加盟校に対し定期において受審を求めている。そのような中、観察受けを満たさない、つまり指定規則を満たせていない等の場合で評価を辞退する学校が毎年一定数存在する。最低限の教育の質を担保するためには努力義務ではなく義務化によって指定規則等の遵守を確認することが必要と考える。また、大学においては機関別認証評価で対応するため分野別認証評価を受審しない学校があることから、リハビリテーション教育評価機構が行う分野別認証評価において重複しない領域項目のみ受審する仕組み作りが課題となる。	大学機関別認証評価受審の手引き等から評価対象等を確認
短期大学	機関別認証評価	短期大学機関別認証評価	大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構など、大学が選択	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内ごと	社会・目的、学生、教育、教員・職員、経営、内部質保証システム	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表			
短期大学	分野別の第三者評価	リハビリテーション教育評価	一般社団法人 リハビリテーション教育評価機構	理学療法士作業療法士養成施設指導ガイドライン	努力義務（ガイドラインで推奨）	5年以内ごと	教育理念、教員、教育、臨床実践、学生、管理運営・財務会計、内部質保証 7基準25評価項目、評価項目ごとに3つの評価内容を段付、3つのいずれを満たしているかを判定し、1から4点をつけ、25項目つまり25～100点で点数に応じS,A,B,C,Dの評定をつける。Dの評定は合計が5点以下または指定規則に関する評価項目にて1点があった場合であり、不適合となる。評価は書面調査と実地調査を行っており、理学療法士学校であれば理学療法士の評価員がピアレビューの精神で対応している。	適合、不適合の認定、学校への通知 適合校は学校名を公表	機関別認証評価に対し、教育理念における3P、内部質保証のための自己点検やPDCAサイクルの仕組み、学生（学生の受け入れ、学修支援、学修環境等、教育方法については一部重複を認める。 一方で、教員数、教科目と専門性、実習等、臨床実習に関すること、財務は学校養成施設指定規則および分析ドラインの遵守を必須の確認事項とし差別化を図っている。	全国リハビリテーション学校協会の加盟校に対して教育評価を実施している。全国リハビリテーション学校協会は加盟校に対し定期において受審を求めている。そのような中、観察受けを満たさない、つまり指定規則を満たせていない等の場合で評価を辞退する学校が毎年一定数存在する。最低限の教育の質を担保するためには努力義務ではなく義務化によって指定規則等の遵守を確認することが必要と考える。また、大学においては機関別認証評価で対応するため分野別認証評価を受審しない学校があることから、リハビリテーション教育評価機構が行う分野別認証評価において重複しない領域項目のみ受審する仕組み作りが課題となる。	
専門職大学	機関別認証評価	大学機関別認証評価	大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構など、大学が選択	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内ごと	社会・目的、学生、教育、教員・職員、経営、内部質保証システム	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表			
専門職大学	分野別認証評価	専門職大学・の教育課程・教員組織等に関する評価	一般社団法人 専門職高等教育質保証機構	学校教育法第109条第3項、学校教育法施行令第40条	義務	5年以内ごと	目的・学修成果、教育、教育体制	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表			
専門職大学	分野別の第三者評価	リハビリテーション教育評価	一般社団法人 リハビリテーション教育評価機構	理学療法士作業療法士養成施設指導ガイドライン	努力義務（ガイドラインで推奨）	5年以内ごと	教育理念、教員、教育、臨床実践、学生、管理運営・財務会計、内部質保証 7基準25評価項目、評価項目ごとに3つの評価内容を段付、3つのいずれを満たしているかを判定し、1から4点をつけ、25項目つまり25～100点で点数に応じS,A,B,C,Dの評定をつける。Dの評定は合計が5点以下または指定規則に関する評価項目にて1点があった場合であり、不適合となる。評価は書面調査と実地調査を行っており、理学療法士学校であれば理学療法士の評価員がピアレビューの精神で対応している。	適合、不適合の認定、学校への通知 適合校は学校名を公表	機関別認証評価に対し、教育理念における3P、内部質保証のための自己点検やPDCAサイクルの仕組み、学生（学生の受け入れ、学修支援、学修環境等、教育方法については一部重複を認める。 一方で、教員数、教科目と専門性、実習等、臨床実習に関すること、財務は学校養成施設指定規則および分析ドラインの遵守を必須の確認事項とし差別化を図っている。	全国リハビリテーション学校協会の加盟校に対して教育評価を実施している。全国リハビリテーション学校協会は加盟校に対し定期において受審を求めている。そのような中、観察受けを満たさない、つまり指定規則を満たせていない等の場合で評価を辞退する学校が毎年一定数存在する。最低限の教育の質を担保するためには努力義務ではなく義務化によって指定規則等の遵守を確認することが必要と考える。また、大学においては機関別認証評価で対応するため分野別認証評価を受審しない学校があることから、リハビリテーション教育評価機構が行う分野別認証評価において重複しない領域項目のみ受審する仕組み作りが課題となる。	
専門学校	課程学校評価（自己点検自己評価）	自己点検自己評価	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第123条2	義務	6年後	教育理念、学校運営、教育活動、学修成果、学生支援、教育環境、学生の受け入れ、財務、法令等の遵守、社会貢献	学校が公表			
専門学校	課程学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各養成施設が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第123条2	努力義務	–	教育理念、学校運営、教育活動、学修成果、学生支援、教育環境、学生の受け入れ、財務、法令等の遵守、社会貢献	学校が公表			
専門学校	課程学校評価（第三者評価機関、例えば、	第三者評価機関、例えば、	特定非営利活動法人職業教育評価機構など	学校教育法第123条2②	努力義務(R8.4.1～)	–	–	学校が公表	リハビリテーション教育評価機構が行う第三者評価（分野別認証評価の前置づけ）を活用する学校あり	リハビリテーション教育評価機構の第三者評価が学校教育法に基づく第三者評価の受け皿となる可能性がある。今後も分野別評価と並行して継続予定	
専門学校	分野別の第三者評価	リハビリテーション教育評価	一般社団法人 リハビリテーション教育評価機構	理学療法士作業療法士養成施設指導ガイドライン	努力義務（ガイドラインで推奨）	5年以内ごと	教育理念、教員、教育、臨床実践、学生、管理運営・財務会計、内部質保証 7基準25評価項目、評価項目ごとに3つの評価内容を段付、3つのいずれを満たしているかを判定し、1から4点をつけ、25項目つまり25～100点で点数に応じS,A,B,C,Dの評定をつける。Dの評定は合計が5点以下または指定規則に関する評価項目にて1点があった場合であり、不適合となる。評価は書面調査と実地調査を行っており、理学療法士学校であれば理学療法士の評価員がピアレビューの精神で対応している。	適合、不適合の認定、学校への通知 適合校は学校名を公表	機関別認証評価に対し、教育理念における3P、内部質保証のための自己点検やPDCAサイクルの仕組み、学生（学生の受け入れ、学修支援、学修環境等、教育方法については一部重複を認める。 一方で、教員数、教科目と専門性、実習等、臨床実習に関すること、財務は学校養成施設指定規則および分析ドラインの遵守を必須の確認事項とし差別化を図っている。	全国リハビリテーション学校協会の加盟校に対して教育評価を実施している。全国リハビリテーション学校協会は加盟校に対し定期において受審を求めている。そのような中、観察受けを満たさない、つまり指定規則を満たせていない等の場合で評価を辞退する学校が毎年一定数存在する。最低限の教育の質を担保するためには努力義務ではなく義務化によって指定規則等の遵守を確認することが必要と考える。また、大学においては機関別認証評価で対応するため分野別認証評価を受審しない学校があることから、リハビリテーション教育評価機構が行う分野別認証評価において重複しない領域項目のみ受審する仕組み作りが課題となる。	

図１．リハビリテーション関連職種（理学療法士，作業療法士，言語聴覚士）の調査結果

資格名	養成経路	評価制度の分類	評価制度の名称	評価機関の名称	法的根拠・準拠ガイドライン	義務／任意	評価周期	評価の対象・範囲	評価結果の取扱い	他の評価制度との重複	評価制度の現状と課題	根拠資料
柔道整復師	大学	機関別評価	大学機関別認証評価	文部科学大臣が認証した評価機関（例：大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構など）	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内	大学という組織全体の運営（教育研究、組織運営、施設設備、財務状況など）。3つのポリシーや内部質保証システムを含む。	「適合／不適合」で認定され、結果は改善勧告とともに公表される。評価報告書は大学に通知される。	柔道整復教育評価機構（JABJTE）が実施する分野別評価と、教員組織、施設設備、カリキュラム編成方針、内部質保証などの項目で重複している。	【ギャップの視点】大学全体の評価であるため、柔道整復師養成に特化した専門分野の教育内容（例：厚労省の指定規則で定める科目や臨床実習の質）まで踏み込んだ評価は困難である。【オーバーラップの視点】分野別評価と評価項目が重複するため、大学側の資料準備等の負担が増加する。	
	専門学校	自己評価・内部質保証	自己点検評価	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第132条の2第1項（令和8年4月1日施行）、専修学校における学校評価ガイドライン	義務（令和8年4月1日より）	毎年度1回	学校の教育、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について、ガイドラインに示された評価項目（教育理念、教育課程、学生支援、教員組織等）に基づき自ら行う点検・評価。	評価結果と今後の改善方策を報告書にまとめ、学校のホームページ等で公表する。	令和8年度から努力義務化される第三者評価の基礎資料となる。	【現状】令和8年度から義務化される新しい制度であり、各学校が自律的に質保証サイクルを確立することが目的とされている。【課題】評価そのものが目的化し「評価疲れ」とならないような負担軽減への配慮が必要とされている。各学校が評価結果を実質的な教育改善に繋げられるかが課題となる。	
	専門学校	自己評価・内部質保証	学校関係者評価	各養成施設が設置する学校関係者評価委員会	法的根拠なし（学校の任意での取り組み）。専修学校における学校評価ガイドラインを参考にする。	任意（令和8年4月1日より法令上の努力義務ではなくなる）	実施する場合は毎年度1回が目安	自己点検評価の結果について、保護者、地域住民、企業等の学校関係者が評価を行う。	評価結果を公表し、学校運営の改善に活用する。	自己点検評価の結果を活用する。第三者評価の実施が困難な場合に、認定制度の要件として代替的に実施することがある。	【現状】令和8年4月以降、法令上の努力義務ではなくなるが、学校関係者の理解と連携を深める上で有用なため、学校の自主的な取り組みとして実施が考えられる。【課題】委員の人選や評価の形骸化を防ぎ、実質的な意見を学校改善にどう繋げるかが課題となる。	
	専門学校	分野別評価	第三者評価	学校から独立した第三者（独立した評価機関・組織）。柔道整復師分野では柔道整復教育評価機構（JABJTE）などが想定される。	学校教育法第132条の2第2項（令和8年4月1日施行）、専修学校における学校評価ガイドライン	努力義務（令和8年4月1日より）	5年	自己点検評価の結果を踏まえ、教育活動、学修成果、学校運営等を専門的・客観的視点から評価する。特に教育内容が中心となる。	評価結果は学校のホームページ等で公表され、所轄庁へも報告される。	既存の分野別評価（JABJTE等）や、厚労省の養成施設指導ガイドラインに基づく調査等と評価項目が重複する可能性があるため、ガイドラインでは重複を排除するよう配慮が求められている。	【現状】令和8年度から努力義務となる新しい制度で、学校の質保証を客観的に担保する仕組みとして期待されている。【課題】評価機関や評価者の確保が地域や分野によって難しい場合があることや、評価にかかる費用や業務が学校の過度な負担となる懸念（評価疲れ）がある。	
	専門学校	分野別評価	柔道整復教育評価機構（JABJTE）	柔道整復師法、柔道整復師学校養成施設指定規則、柔道整復教育評価機構が定める評価基準	柔道整復師法、柔道整復師学校養成施設指定規則、柔道整復教育評価機構が定める評価基準	任意	5年	柔道整復師養成課程に特化した内容。専門分野の教育課程、臨床実習、教員組織、柔道整復師学校養成施設指定規則への適合性など。	「認証（適合）／非認証（不適合）」で認定され、評価報告書が機関に通知される。認定校はウェブサイトで公表される。	令和8年度から努力義務化される学校教育法上の「第三者評価」と、評価主体・内容が重複する可能性がある。	【現状】専門分野の質を保証する上で重要な任意評価として存在する。【課題】令和8年度から始まる学校教育法上の「第三者評価」（努力義務）との制度的な関係性（重複や役割分担）の整理が必要。学校にとっては、どちらの評価を受けるか、あるいは両方受けるかの判断や、それに伴う負担増が課題となりうる。	

図２．柔道整復師の調査結果

格名	養成経路	評価制度の分類	評価制度の名称	評価機関の名称	法的根拠・準拠ガイドライン	義務／任意	評価周期	評価の対象・範囲	評価結果の取扱い	他の評価制度との重複	評価制度の現状と課題	根拠資料
あん摩マッサージ指圧師／はり師／きゅう師	大学	機関別認証評価	大学機関別認証評価	大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構など、大学が選択	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内	大学全体の組織運営、3ポリシー、内部質保証システム等	適合/不適合の認定、結果の公表	-		
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第123条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各養成施設が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第123条	努力義務	-	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表（努力義務）			
	専門学校	専修学校評価（第三者評価）	第三者評価	現段階で評価機関については未定	学校教育法第123条の2	努力義務(R8.4.1～)	-	教育活動その他の学校運営の状況		柔道整復教育評価機構の既存評価と評価内容が重複する可能性		
	専門学校	分野別の第三者評価	機関別評価	職業教育評価機構	あはき養成施設ガイドライン等	任意	5年	あはき師養成の教育課程、臨床実習等。	評価結果の公表		今後も機関別評価と並行して継続可能か検討。	
	専門学校	分野別の第三者評価	機関別評価	柔道整復教育評価機構	あはき養成施設ガイドライン等	任意	5年	養成施設の組織運営体制等。※主に全国柔道整復学校協会の加盟校であはき課程を要する学校。	評価結果の公表	専修学校評価（第三者評価）と重複する可能性	今後、あはき単独での評価機構が開設されるかどうか未定。	
あん摩マッサージ指圧師	特別支援学校	特別支援学校（自己評価）	自己点検・評価	各支援学校自身	学校教育法第42・同法律施行規則135条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営状況	結果の公表義務 学校運営の改善を図るため必要な措置を講ずる			
	特別支援学校	特別支援学校（学校関係者評価）	学校関係者評価	各支援学校自身が設置する学校関係者評価委員会等	学校教育法第43条・同法施行規則第135条	努力義務	毎年度	教育活動その他の学校運営状況	結果の公表努力義務			
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第133条・同法施行規則第189条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各養成施設（専門学校）が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第133条・同法施行規則第189条	努力義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表努力義務			
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第132条の2	義務(R8.4.1～)	毎年度	教育、組織及び運営並びに施設及び設備の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（外部評価）	学校外部者評価	各養成施設（専門学校）が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第132条の2第2項	努力義務(R8.4.1～)	毎年度	教育、組織及び運営並びに施設及び設備の状況	結果の公表努力義務			
	各種学校	各種学校評価（自己評価）	自己点検・評価	各養成施設（各種学校）自身	学校教育法第134条第2項・同法施行規則第190条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表義務			
	各種学校	各種学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各養成施設（各種学校）が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第134条第2項・同法施行規則第190条	努力義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表努力義務			
はり師／きゅう師	大学	大学評価（自己点検・評価）	自己点検・評価	各大学	学校教育法第109条	義務	毎年度	教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備（教育研究等）の状況	結果の公表義務	-		
	大学	認証評価	機関別認証評価	大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構など、大学が選択	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内	教育研究等の総合的な状況	教育研究等状況について適合認定を受けられなかったときは、文科相に報告又は資料の提出	-		
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第133条・同法施行規則第189条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各養成施設（専門学校）が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第133条・同法施行規則第189条	努力義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表努力義務			
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第132条の2	義務(R8.4.1～)	毎年度	教育、組織及び運営並びに施設及び設備の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（外部評価）	学校外部者評価	各養成施設（専門学校）が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第132条の2第2項	努力義務(R8.4.1～)	毎年度	教育、組織及び運営並びに施設及び設備の状況	結果の公表努力義務			
あん摩マッサージ指圧師／はり師／きゅう師	短期大学	大学評価（自己点検・評価）	自己点検・評価	各大学	学校教育法第109条	義務	毎年度	教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備（教育研究等）の状況	結果の公表義務	-		
	短期大学	認証評価	機関別認証評価	大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構など、大学が選択	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内	教育研究等の総合的な状況	教育研究等状況について適合認定を受けられなかったときは、文科相に報告又は資料の提出	-		
	特別支援学校	特別支援学校（自己評価）	学校評価	各支援学校自身	学校教育法第42条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営状況	結果の公表義務 学校運営の改善を図るため必要な措置を講ずる	-		
	特別支援学校	特別支援学校（学校関係者評価）	学校評価	各支援学校自身が設置する学校関係者評価委員会等	学校教育法第43条	任意	毎年度	教育活動その他の学校運営状況	結果の情報提供 学校関係者と連携および協力の推進に資する	-		
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第133条・同法施行規則第189条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各養成施設（専門学校）が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第133条・同法施行規則第189条	努力義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表努力義務			
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）自身	学校教育法第132条の2	義務(R8.4.1～)	毎年度	教育、組織及び運営並びに施設及び設備の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（外部評価）	学校外部者評価	各養成施設（専門学校）が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第132条の2第2項	努力義務(R8.4.1～)	毎年度	教育、組織及び運営並びに施設及び設備の状況	結果の公表努力義務			

図３．あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師の調査結果

資格名	養成経路	評価制度の分類	評価制度の名称	評価機関の名称	法的根拠・準拠ガイドライン	義務／任意	評価周期	評価の対象・範囲	評価結果の取扱い	他の評価制度との重複	評価制度の現状と課題	根拠資料
診療放射線技師	大学	機関別認証評価	大学機関別認証評価	公益財団法人大学基準協会、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構、一般財団法人大学・短期大学基準協会、公益財団法人日本高等教育評価機構、一般財団法人大学教育質保証・評価センターのいずれかを大学が選択	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内	大学全体の組織運営、3ポリシー、内部質保証システム等	適合/不適合の認定、結果の公表			

図４．診療放射線技師の調査結果

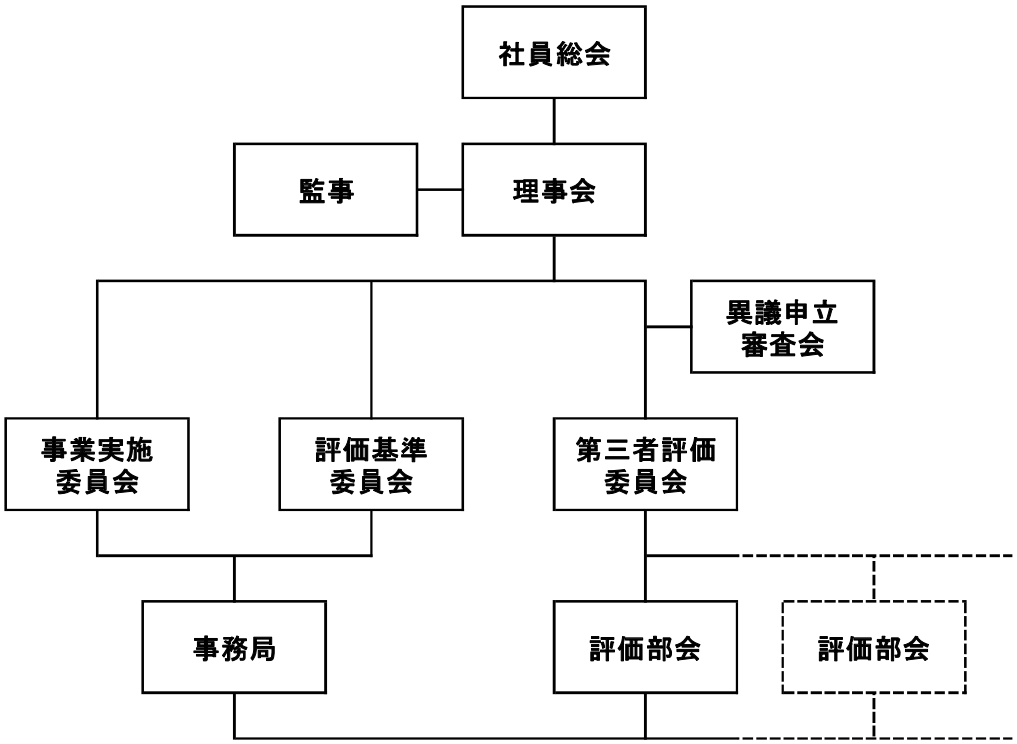
資格名	養成経路	評価制度の分類	評価制度の名称	評価機関の名称	法的根拠・準拠ガイドライン	義務／任意	評価周期	評価の対象・範囲	評価結果の取扱い	他の評価制度との重複	評価制度の現状と課題	根拠資料
臨床検査技師	大学（公立大学科目承認校）	機関別認証評価	大学機関別認証評価	一般財団法人大学教育質保証・評価センター	学校教育法第109条第2項	義務	7年	大学全体の組織運営、3ポリシー、内部質保証システム等	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表		改善が望まれる事項のなかで、予算が必要な部分（システム化等）は予算化と時間が必要	一般財団法人大学教育質保証・評価センター点検評価ポートフォリオ
	大学（私立大学科目承認校）	機関別認証評価	文部科学大臣が認証した評価機関	公益財団法人大学基準協会	学校教育法第109条第2項	義務	7年	大学全体の組織運営、3ポリシー、内部質保証システム等	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表			
	大学（私立大学指定校）	機関別認証評価	文部科学大臣が認証した評価機関	文部科学大臣が認証した評価機関	学校教育法第109条第2項	義務	7年	大学全体の組織運営、3ポリシー、内部質保証システム等	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表			
	短期大学	機関別認証評価	第三者評価	財団法人短期大学基準協会	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内	大学全体の組織運営、教育研究活動全般	適格/不適格の認定、結果の公表			
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	学校自己評価	各専修学校自身	平成19年11月8日19文科生第381号 学校評価に係る学校教育法施行規則等の一部を改正する省令について（専修学校・各種学校関係）（通知）	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表義務			
	専門学校	専修学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各専修学校が設置する学校関係者評価委員会	平成19年11月8日19文科生第381号 学校評価に係る学校教育法施行規則等の一部を改正する省令について（専修学校・各種学校関係）（通知）	努力義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況	結果の公表（努力義務）			

図５．臨床検査技師の調査結果

資格名	養成経路	評価制度の分類	評価制度の名称	評価機関の名称	法的根拠・準拠ガイドライン	義務／任意	評価周期	評価の対象・範囲	評価結果の取扱い	他の評価制度との重複	評価制度の現状と課題	根拠資料
臨床工学技士	大学	機関別認証評価	大学機関別認証評価	公益財団法人 日本高等教育評価機構	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内ごと	大学全体の組織運営、3ポリシー、内部質保証システム等	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表		・画一的で学科個別の評価がされにくい ・評価項目が多岐にわたり負担が大きい ・外部評価者による評価のバラつきがある ・評価対象が広く、専門的な教育に関する評価がされづらい	https://www.jihee.or.jp/achievement/guide/pdf/r7_tebiki.pdf
	大学	機関別認証評価	大学機関別認証評価	公益財団法人大学基準協会	学校教育法第109条第2項	義務	7年以内ごと	大学全体の内部質保証，学生の受け入れ状況，教員組織体制，学生支援体制，社会連携・貢献，運営・財務を評価	基準への「適合」または「不適合」の認定、結果の公表		◆制度運用上の課題 評価基準の画一性：大学の多様性に十分対応できていないとの指摘がある 改善報告の形式化：改善報告が制度的義務となり、実質的改善につながりにくいケースもある 内部質保証の実効性：自己点検・評価が形骸化し、PDCAサイクルが機能していない大学も存在する ◆評価者の課題 評価者の専門性や視点の偏り：大学教職員による評価が中心で、外部有識者の関与が限定的 評価者研修の充実度：評価の質を左右する研修制度の継続的改善が求められる ◆社会的課題 評価結果の活用不足：大学外のステークホルダー（学生、地域社会、企業など）への情報発信が限定的 制度の認知度：大学評価制度の社会的認知が十分とは言えず、説明責任の果たし方に課題あり	https://www.mext.go.jp/content/20250526-mxt_koutou02-000042778_02.pdf
	専門学校	専修学校評価（自己評価）	自己評価・点検	各養成施設（専門学校）	学校教育法第123条	義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況に関する自己評価	結果の公表義務		・評価の形骸化 ・客観性の不足 ・改善策の実行や検証まで網羅できない ・評価項目が曖昧なものがある	
	専門学校	専修学校評価（学校関係者評価）	学校関係者評価	各養成施設が設置する学校関係者評価委員会	学校教育法第123条 専修学校設置基準第25条の3	努力義務	毎年度	教育活動その他の学校運営の状況に関する外部関係者による評価	結果の公表（努力義務）		・評価者の選定が難しい ・評価項目が表面的で具体的改善につながりにくい ・（職業実践専門課程のための）形式的な実施となり、改善を目的としていないことが多い	

図６．臨床工学技士の調査結果

一般社団法人 柔道整復教育評価機構【機構図】



一般社団法人 柔道整復教育評価機構【沿革】

- **令和3年6月**
  公益社団法人全国柔道整復学校協会、公益社団法人日本柔道整復師会および公益財団法人柔道整復研修試験財団の三団体の提唱により、一般社団法人柔道整復教育評価機構を設立。専門学校のみを対象とした分野別評価を実施する評価団体としては、我が国初の取組となる。
- **令和4年度**
  評価活動の第一段階として、指定規則および指導ガイドラインの遵守状況に着目した自己評価を実施。
- **令和5年度**
  学校法人としての運営等を評価する機関別評価基準と、教育内容や施設・設備等を評価する分野別評価基準を統合した基準による第三者評価を実施。
- **令和6年度**
  柔道整復師養成分野に特化した分野別評価基準を新たに策定し、独立性および専門性を一層強化した第三者評価を実施。
- **令和7年度**
  分野別評価基準および機構運営体制のさらなる精緻化・充実を図り、第三者評価を実施。
- **令和8年度（予定）**
  文部科学省が示す新たな専修学校における学校評価ガイドラインに準拠した機関別評価を主軸とし、分野別評価を統合した新たな基準での第三者評価の実施を予定。

定　　款

一般社団法人　柔道整復教育評価機構

一般社団法人柔道整復教育評価機構　定款

第１章　総　　則

（名　称）

第 １ 条　当法人は、一般社団法人柔道整復教育評価機構と称する。英文では、Japan Accreditation Board for Judo Therapy Education（JABJTE）と表示する。

（事務所）

第 ２ 条　当法人は、主たる事務所を東京都港区に置く。

第２章　目的及び事業

（目　的）

第 ３ 条　この法人は、社員間の連絡を密にし情報交換を図りながら、学校等の柔道整復教育の質の向上、発展充実のために活動し、もって柔道整復関連職種の教育・養成の振興に貢献することを目的とする。

（事　業）

第 ４ 条　この法人の目的を達成するため次の事業を行う。

（１）学校等に係る評価システムの構築及びそのシステムに基づく評価の実施

（２）学校等に関する各種調査研究

（３）学校等の質的向上のための助言相談

（４）学校等における教育に関する普及啓発

（５）その他この法人の目的を達成するために必要な事業

第３章　会　員

（法人の構成員）

第 ５ 条　この法人に次の会員を置き、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）上の社員とする。

（１）正会員　この法人の目的に賛同して入会した学校の設置者（設置者が法人であるときは、その代表者）又は設置者から指定を受けた学校の長若しくは教職員１名

（２）賛助会員　この法人の事業を賛助するため入会した個人又は団体

（入　会）

第 ６ 条　会員として入会しようとするものは、別に定めるところにより、入会の申込みを行うものとする。

２　入会は、社員総会において別に定める資格により、理事会においてそ

の可否を決定し、これをそのものに通知する。

（経費等の負担）
第７条　会員は、この法人の事業活動に経常的に生じる費用に充てるため、入会金及び会費として、社員総会において別に定める額を支払う義務を負う。

（任意退会）
第８条　会員は、理事会において別に定める退会届を提出することにより、任意にいつでも退会することができる。

（除　名）
第９条　会員が次のいずれかに該当するに至ったときは、総会の決議によって当該会員を除名することができる。
（１）この定款その他の規則に違反したとき。
（２）この法人の名誉を傷つけ、又は目的に反する行為をしたとき。
（３）その他除名すべき正当な事由があるとき。

（会員の資格喪失）
第１０条　前２条の場合のほか、会員は、次のいずれかに該当するに至ったときは、その資格を喪失する。
（１）会費の納入が２年以上なされなかったとき。
（２）総正会員が同意したとき。
（３）当該会員が死亡し、又は解散したとき。

第４章　社員総会

（構　成）
第１１条　社員総会は、すべての社員をもって構成する。

（権　限）
第１２条　社員総会は、次の事項について決議する。
（１）社員の除名
（２）理事及び監事の選任又は解任
（３）理事及び監事の報酬等の額
（４）貸借対照表及び損益計算書（正味財産増減計算書）並びにこれらの附属明細書の承認
（５）定款の変更
（６）解散及び残余財産の処分
（７）その他社員総会で決議するものとして法令又はこの定款で定める事項

（開　催）
第１３条　当法人の社員総会は、定時社員総会及び臨時社員総会とし、定時社員総会は、毎事業年度の終了後３か月以内に開催し、臨時社員総会は、必要に応じて開催する。

（招　集）
第１４条　社員総会は、法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき理事長が招集する。
２　総社員の議決権の５分の１以上の議決権を有する社員若しくは監事は、理事長に対し、 社員総会の目的である事項及び招集の理由を示して、社員総会の招集を請求することができる。

（議　長）
第１５条　社員総会の議長は、理事長がこれに当たる。

（議決権）
第１６条　社員総会における議決権は、社員１名につき１個とする。

（決　議）
第１７条　社員総会の決議は、総社員の議決権の３分の２以上を有する社員が出席し、出席した当該社員の議決権の過半数をもって行う。
２　前項の規定にかかわらず下記事項については、総社員の３分の２以であって、総社員の議決権の３分の２以上に当たる多数をもって行う。
（１）監事の解任
（２）定款の変更
（３）解散
（４）その他法令で定められた事項
３　やむを得ない理由により社員総会に出席できない社員は、あらかじめ通知された事項について、書面若しくは電磁的方法をもって表決し、又は代理人として表決を委任することができる。当該議事につき書面をもってあらかじめ意思を表示した者は、出席者とみなす。

（議事録）
第１８条　社員総会の議事については、法令の定めるところにより、議事録を作成する。
２　議長及び総会に出席した会員により選出された議事録署名人２名は、前項の議事録に署名又は記名押印する。

第５章　役　員

（役　員）
第１９条　当法人に、次の役員を置く。
（１）理事　３名以上１２名以内
（２）監事　２名以内
２　理事のうち、１名を代表理事とする。
３　代表理事を理事長とし、理事の内１名を副理事長、３名以内の者を常任理事とすることができる。

（役員の選任）
第２０条　理事及び監事は、社員総会の決議によって選任する。
２　理事長は、理事会の決議によって理事の中から選定する。副理事長・常任理事は理事長が指名し理事会が承認する。
３　理事のうち、理事のいずれかの１名とその配偶者又は３親等内の親族の合計数は、理事総数の３分の１を超えてはならない。監事についても、同様とする。

（理事の職務及び権限）
第２１条　理事は、理事会を構成し、法令及びこの定款の定めるところにより、職務を執行する。
２　理事長は、法令及びこの定款の定めるところにより、当法人を代表し、その業務を執行する。
３　副理事長は理事長を補佐し、理事長に事故あるときはその職務を代行する。
４　常任理事は、理事会において別に定めるところにより、この法人の業務を分担執行する。

（監事の職務及び権限）
第２２条　監事は、理事の職務の執行を監査し、法令の定めるところにより、監査報告を作成する。
２　監事は、いつでも、理事及び使用人に対して事業の報告を求め、当法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。

（役員の任期）
第２３条　理事及び監事の任期は、選任後２年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。
２　任期満了前に退任した理事又は監事の補欠として選任されたものの任期は、前任者の残任期間と同一とする。
３　増員により選任された理事の任期は、他の在任理事の任期の残任期間と同一とする。

（役員の解任）
第２４条　理事及び監事は、社員総会の決議によって解任することができる。ただし、監事を解任する決議は、総社員の３分の２以上であって、総社員の議 決権の３分の２以上に当たる多数をもって行わなければならない。

（役員の報酬等）
第２５条　理事及び監事の報酬、賞与その他の職務執行の対価として当法人から受ける財産上の利益は、社員総会の決議によって定める。

（責任の一部免除又は限定）

第２６条　当法人は、一般法人法第１１４条第１項の規定により、理事又は監事が任務を怠ったことによる損害賠償責任を、法令に規定する額を限度として、理事会の決議により、免除することができる。

第６章　理事会

（構　成）
第２７条　当法人に理事会を置く。
２　理事会は、すべての理事をもって構成する。
３　定時理事会の開催は次年度の事業計画・予算案の審議を含むものと、前年度の決算の審議を含むものの年２回以上とする。臨時理事会は、理事長が必要と認めたとき開催する。

（権　限）
第２８条　理事会は、この定款に別に定めるもののほか、次の職務を行う。
（１）業務執行の決定
（２）理事の職務の執行の監督
（３）代表理事の選定及び解職

（招　集）
第２９条　理事会は、理事長が招集する。
２　理事長が欠けたとき又は会長に事故があるときは、あらかじめ理事会が定めた順序により他の理事が招集する。
３　理事及び監事の全員の同意があるときは、招集の手続を経ないで理事会を開催することができる。

（議　長）
第３０条　理事会の議長は、理事長がこれに当たる。

（決　議）
第３１条　理事会の決議は、この定款に別段の定めがある場合を除き、議決に加わることができる理事の３分の２以上が出席し、その過半数をもって行う。

（理事会決議の省略）
第３２条　理事が理事会の決議の目的である事項について提案した場合において、当該提案につき議決に加わることができる理事の全員が書面又は電磁的記録により同意の意思を表示したとき（監事が当該提案に対して異議を述べたときを除く）は当該提案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなす。

（報告の省略）

第３３条　理事又は監事が理事及び監事の全員に対し、理事会に報告すべき事項を通知したときは、その事項を理事会に報告することを要しない。ただし、一般法人法第９１条第２項の規定による報告については、この限りでない。

（議事録）
第３４条　理事会の議事については、法令の定めるところにより議事録を作成する。
２　出席した理事長及び監事は、前項の議事録に署名又は記名押印する。

（理事会規則）
第３５条　理事会の運営に関し必要な事項は、法令又はこの定款に定めるもののほか、理事会の規則で定める。

第７章　会　　計

（会　費）
第３６条　この法人の社員の年会費について、次のとおり定める。
（１）会費は、理事会にて別途定める。
（２）必要に応じて、社員総会で同意を経たのち臨時会費を徴収することができる。
２　賛助会員の年会費は、理事会にて別途定める。

（事業年度）
第３７条　当法人の事業年度は、毎年４月１日から翌年３月３１日までの年１期とする。

（事業計画及び収支予算）
第３８条　当法人の事業計画及び収支予算については、毎事業年度開始日前日までに理事長が作成し、理事会の決議を経て社員総会の承認を受けなければならない。これを変更する場合も、同様とする。
２　前項の書類については、主たる事務所に５年間備え置き、一般の閲覧に供するものとする。

（事業報告及び決算）
第３９条　当法人の事業報告及び決算については、毎事業年度終了後、理事長が次の書類を作成し、監事の監査を受けた上で、理事会の承認を経て、定時社員総会に提出し、第１号及び第２号の書類については、その内容を報告し、第３号から第５号までの書類については、承認を受けなければならない。
（１）事業報告
（２）事業報告の附属明細書

（３）貸借対照表
（４）損益計算書（正味財産増減計算書）
（５）貸借対照表及び損益計算書（正味財産増減計算書）の附属明細書
２　前項の書類のほか、監査報告を主たる事務所に５年間備え置くとともに、定款及び社員名簿を主たる事務所に備え置き、一般の閲覧に供するものとする。

（剰余金の不分配）
第４０条　当法人は、剰余金の分配を行わない。

第８章　事務局及び委員会

第４１条　の法人の事業の運営実務を円滑に行うための組織として、事務局、各委員会を設ける。
２　各委員会の運営責任者には、理事長が推薦し理事会の承認を受けた理事を当て、各委員会で必要な構成員は各社員傘下の教員、実務経験者及び学識経験者の中から当該理事が選任し、理事会が承認する。
３　事務局の構成員は理事長が決定する。
４　組織の規程は別に定める。

第９章　定款の変更、解散

（定款の変更）
第４２条　この定款は、社員総会の決議によって変更することができる。

（解　散）
第４３条　当法人は、社員総会の決議その他法令に定める事由により解散する。

（残余財産の帰属）
第４４条　この法人が解散（合併又は破産による解散を除く。）したときに残存する財産は、社員総会決議により、次に掲げる者の全部又は一部に贈与するものとする。
（１）国若しくは地方公共団体
（２）当法人と類似の目的を有する公益的な法人若しくは団体

第１０章　　公告の方法

（公告の方法）
第４４条　この法人の公告は、主たる事務所の公衆の見やすい場所に掲示する方法により行う。

第１１章　　附 則

（最初の事業年度)

第４３条　当法人の最初の事業年度は、当法人成立の日から令和４年３月３１日までとする。

（設立時の役員）

第４４条　当法人の設立時理事、設立時代表理事及び設立時監事は、次のとおりとする。

設立時理事	東京都練馬区田柄五丁目４番１４号	関口　正雄
同		福島　統
同		萩原　正和
同		山口　登一郎
同		齊藤　秀樹
設立時代表理事	東京都練馬区田柄五丁目４番１４号	関口　正雄
設立時監事		小澁　高清
同		櫻井　喜久司

（設立時社員の氏名又は名称及び住所）

第４５条　設立時社員の名称及び住所は、次のとおりである。

住所　東京都港区浜松町一丁目６番２号丸神ビル１階
設立時社員　　公益社団法人　全国柔道整復学校協会

住所　東京都港区西新橋一丁目１１番４号
設立時社員　　公益財団法人　柔道整復研修試験財団

住所　東京都台東区上野公園１６番５号
設立時社員　　公益社団法人　日本柔道整復師会

（法令の準拠）

第４６条　本定款に定めのない事項は、すべて一般法人法その他の法令に従う。

以上、一般社団法人柔道整復教育評価機構設立のため、設立時社員公益社団法人全国柔道整復学校協会外２名の定款作成代理人司法書士法人秋葉原合同事務所は、電磁的記録である本定款を作成し、これに電子署名する。

令和３年６月１日

設立時社員　公益社団法人全国柔道整復学校協会
代表理事　谷口　和彦
設立時社員　公益財団法人柔道整復研修試験財団
代表理事　福島　　統
設立時社員　公益社団法人日本柔道整復師会
代表理事　工藤　鉄男

定款作成代理人
東京都千代田区神田和泉町１番地３の１７
司法書士法人秋葉原合同事務所

資料 4

柔道整復師養成分野
第三者評価　評価基準書
【分野別評価版】

(Ver.2.0)

一般社団法人 柔道整復教育評価機構
Japan Accreditation Board for Judo Therapy Education

令和 7 年 6 月 27 日

柔道整復師養成分野　第三者評価基準書　【分野別評価版】
(Ver.2.0)

柔道整復師養成分野　第三者評価【分野別】大項目・中項目一覧

■大項目 1．教育理念・目的・目標 2

中項目 1-1 教育理念・目的・目標 2

■大項目 2．教育活動 4

中項目 2-1 教育課程の編成 4

中項目 2-2 授業の実施 6

中項目 2-3 教員体制 8

中項目 2-4 教育施設・整備 11

■大項目 3　学生支援 12

中項目 3-1 退学率の低減化 12

中項目 3-2 学生生活の支援 12

■大項目 4．学修成果・評価・教育改善 15

中項目 4-1 学修成果目標 15

中項目 4-2 成績評価、卒業・進級判定 17

中項目 4-3 卒業生及び関連業界からの評価を教育改善に活用する仕組み 18

中項目 4-4 学科としての学修成果目標の評価と改善体制 18

■大項目 5. 入学選考・学生募集 19

中項目 5-1 アドミッション・ポリシーに基づく入学選考・学生募集 19

序文

本第三者評価は、柔道整復師養成課程に対し、以下の評価基準に基づき実施するものです。これらの基準は、教育機関が「柔道整復師学校養成施設指定規則」及び「柔道整復師養成施設指導ガイドライン」等の関連法令・通知に定められた基準を満たしているかを評価するために策定されています。また、本評価は、各教育機関が実施する厳格な自己点検・自己評価プロセスを前提としており、その結果を踏まえた上で第三者の視点から検証を行うものです。これにより、柔道整復師教育の質を保証し、社会的ニーズ及び専門職としての要請に応えうる人材育成を促進することを目的とします。

■大項目１．教育理念・目的・目標

中項目 1-1 教育理念・目的・目標

小項目 1-1-1 教育理念・目的・目標は文書化するなど明確に定めているか

【評価の観点】

・教育機関が、その職業教育における基本的な考え方（教育理念）、養成しようとする柔道整復師像、及び社会的背景と貢献（目的）、そしてその目的達成のための具体的な到達点（目標）を明確に文書化し、定めているかを確認する。

・これらの定義は、柔道整復師を取り巻く社会や医療の現状と将来の展望を踏まえたものであることが望ましい。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・教育理念・目的・目標が記載された学則★、寄附行為、設立趣意書、または学校の公式な方針文書等

・教育理念・目的・目標の策定・改定に関わる議事録や資料

小項目 1-1-2 教育理念・目的・目標は、学内・学外に広く周知を図っているか

【評価の観点】

・定められた教育理念・目的・目標が、在学生、教職員などの学内関係者、及び潜在的な入学者、保護者、高等学校関係者、関連業界、地域社会などの学外関係者に対して、適切かつ効果的な方法で周知され、浸透が図られているかを確認する。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・教育理念・目的・目標が記載された学校案内★、公式ウェブサイトの該当ページ★、学生便覧★、入学案内★、履修の手引き等

・教職員会議の議事録、研修資料、内部通達等、学内への周知活動が確認できる資料

・オープンキャンパスや説明会等で教育理念・目的・目標を説明した際の資料

小項目 1-1-3 教育理念・目的・目標に基づき学校における基本方針（三つのポリシー＝ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を設けているか

【評価の観点】

・教育機関が、その教育理念・目的・目標を実現するための具体的な教育の枠組みとして、「卒業認定の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）、及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の三つのポリシーを策定しているかを確認する。

・三つのポリシーが、教育理念・目的・目標と整合性を持ち、それらから導出されていることが明確であるかを評価する。
・三つのポリシーを定めていない場合は、その理由及び今後の策定予定（時期を含む）が明確にされているかを確認する。
（参考:学校教育法施行規則第 165 条の 2 第 1 項では、大学に対し三つのポリシーの策定を義務付けている。）
・三つのポリシーを定めていない場合は、定めていない理由や、今後定める予定がある場合にはその理由および時期が明確にされているかを確認する。

【参照資料例】
・ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーがそれぞれ明記された公式文書
・三つのポリシーと教育理念・目的・目標との関連性・整合性を示す説明資料や内部規程
・三つのポリシーの策定・見直しに関する委員会の議事録等

小項目 1-1-4 三つのポリシー間での関連性、整合性を明確にしているか

【評価の観点】
・三つのポリシーが相互に矛盾なく連携し、一貫した教育システムを形成しているかを確認する。
・具体的には、アドミッション・ポリシーに基づいて受け入れた学生が、カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程を通じて学び、ディプロマ・ポリシーに示された学修成果を達成して卒業するという、論理的な繋がりが明確に示されているかを評価する。

【参照資料例】
・三つのポリシー間の関連性や整合性を説明する図や文書（例：各ポリシーの序文、関連図、カリキュラムマップとの関連性を示す資料等）
・各ポリシーが他のポリシーをどのように参照・反映しているかを示す記述

小項目 1-1-5 教育理念・目的・目標を実現するための将来ビジョンと中期事業計画を策定しているか

【評価の観点】
・教育機関が、その教育理念・目的・目標の達成に向けた具体的な将来像（将来ビジョン）と、それを実現するための段階的かつ具体的な計画（中期事業計画）を策定しているかを確認する。
・中期事業計画が､教育活動の改善･開発、教員体制、教育施設・設備、財政基盤の安定化等を含み、単年度計画の指針となり、PDCA サイクルを通じて教育の質の維持向上に資するものであるかを評価する。
（参考：改正私立学校法では、私立大学等に中期計画策定を求めている。）
・専門学校においては、教育理念・目的に沿った目標の実現には、具体的な将来ビジョンと中期計画が必要である

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください
・学校または法人の将来ビジョンを示した文書
・現在有効な中期事業計画書★、中期経営計画書、または中期教育計画書
・これらの計画と教育理念・目的・目標との関連を示す資料、及び単年度計画への反映状況を示す資料

小項目 1-1-6 教育理念・目的・目標に応じた柔道整復学科を設置しているか

【評価の観点】
・柔道整復学科の設置目的、教育内容、育成人材像が、学校全体の教育理念・目的・目標と整合しているかを確認する。
・複数の学科を有する学校においては、学校全体の教育理念の中で柔道整復学科がどのような位置づけにあり、どのような役割を担っているのかが明確にされているかを評価する。
【参照資料例】
・柔道整復学科の設置趣意書や学科紹介資料
・学校全体の教育理念・目的・目標と、柔道整復学科のそれらとの関連性を示す文書（例：学校要覧、学科案内、学則等）

小項目 1-1-7 柔道整復学科の育成人材像は関連業界の人材要件（知識・技術・技能・態度等）に適合しているか

【評価の観点】
・柔道整復学科が設定する育成人材像（卒業生が身につけるべき資質・能力）が、柔道整復業界や関連する医療・福祉・スポーツ分野等で実際に求められる人材要件（専門的知識、臨床技術、実践的技能、コミュニケーション能力、職業倫理を含む態度等）と適合しているかを確認する。
・業界のニーズを的確に把握し、それを育成人材像や教育課程の編成・見直しに継続的に反映させるための仕組み（例：業界関係者との定期的な協議の場の設置、卒業生や就職先からのフィードバック収集等）が整備され、実効性をもって運用されているかを評価する。
【参照資料例】
・柔道整復学科の育成人材像を明記した文書（ディプロマ・ポリシー等）
・教育課程編成委員会、業界諮問委員会等の議事録や報告書で、業界のニーズや人材要件について議論し、育成人材像に反映していることがわかるもの
・業界団体が示す柔道整復師の職能基準やガイドライン等と、学科の育成人材像とを比較検討した資料
・卒業生や就職先からのフィードバックを収集・分析し、育成人材像の妥当性を検証している資料

■大項目２．教育活動

中項目 2-1 教育課程の編成

小項目 2-1-1 ディプロマ・ポリシーにおいて卒業時点での学修成果目標は具体的に定められているか

【評価の観点】
・教育理念・目的・目標に基づき策定されたディプロマ・ポリシーにおいて、卒業時に学生が達成すべき学修成果目標（知識・技術・技能・態度等）が、柔道整復師として求められる資質・能力を網羅し、具体的かつ測定（評価）可能な形で明確に定められているかを確認する。
【参照資料例】　★印は必ずご提出ください
・ディプロマ・ポリシー（卒業認定の方針）を明記した公式文書★
・学修成果目標一覧、またはそれに類する文書（各目標が具体的に記述されているもの）
・ディプロマ・ポリシー及び学修成果目標の策定・周知に関する資料
・卒業認定の方針、卒業時点における学修成果（アウトカム）を明記した文書、資料

小項目 2-1-2 卒業時点での学修成果目標達成に向けカリキュラム・ポリシーが定められているか

【評価の観点】

・カリキュラム・ポリシーが、ディプロマ・ポリシーに掲げる学修成果目標を達成するために、どのような教育課程を編成し、どのような教育内容・方法（個別学習、集団学習、講義形式、討議形式、対面方式、オンライン方式、アクティブラーニング、反転授業、グループワーク等を含む）を提供し、成績評価をどのように実施するのかという方針を具体的に示しているかを確認する。

・カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーにおける学修成果目標との関連性が明確にされているかを評価する。

・各科目の教材選定プロセスや、その過程で授業内容・方法がどのように検討されているかが明確であることも望ましい。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）を明記した公式文書★

・カリキュラムマップ、カリキュラムツリー等、学修成果目標と各科目の関連性を示す資料

・教育方法や教材選定に関する方針や規程、会議議事録等

・教育課程編成規程等、教育課程の編成方針を明記した文書

・授業内容・授業方法・使用教材の考え方を明記した資料等

小項目 2-1-3 関連する業界等と連携した教育課程編成が行われているか

【評価の観点】

・柔道整復師業界等の求める人材像や人材要件を教育課程の編成に反映させるため、教育課程編成委員会等を活用し、関連業界（柔道整復師会、施術所、医療機関等）の関係者と継続的かつ組織的に連携しているかを確認する。

・職業実践専門課程の認定の有無に関わらず、業界のニーズをカリキュラムに反映させるための具体的な取り組みとその実効性を評価する。

【参照資料例】

・教育課程編成委員会の規程、委員名簿、議事録（業界関係者の参加・意見が確認できるもの）

・業界関係者からの意見聴取、アンケート調査等の結果及びそれを教育課程に反映した事例

・実習・演習等における連携施設・協力機関等との協定書、契約書

小項目 2-1-4 指定規則・指導ガイドラインに定められた臨床実習のカリキュラムにおける意義・位置付けは明確にされているか

【評価の観点】

・「柔道整復師学校養成施設指定規則」及び「柔道整復師養成施設指導ガイドライン」に準拠し、臨床実習（4 単位以上、1 単位 45 時間以上）が教育課程の重要な構成要素として明確に位置付けられ、その教育目標、内容、実施方法、評価方法等が適切に計画されているかを確認する。

・臨床実習が、学科の育成人材像及びディプロマ・ポリシーに掲げる学修成果目標の達成にどのように貢献するかが示されているかを評価する。

【参照資料例】

・教育課程表、シラバス等で臨床実習の単位数、時間数、教育目標、内容、実施体制、評価方法が明示された資料
・臨床実習と他の科目や学修成果目標との関連性を示す資料（カリキュラムマップ等）
・臨床実習カリキュラムにおいて指定規則・指導ガイドラインの意義・位置付けを示した資料（教育課程など）

中項目 2-2 授業の実施

小項目 2-2-1 編成された各科目について科目の学修成果目標、授業内容、授業の方法、教材の位置付け等はシラバスに明示されているか

【評価の観点】
・各授業科目について、当該科目の学修成果目標、授業計画（各回の授業内容・テーマ）、授業形態・方法、使用教材、成績評価の方法・基準等が具体的に記載されたシラバス（授業計画書）が作成され、学生に周知されているかを確認する。
・シラバスの内容が、学科全体のカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーと整合しているかを評価する。
【参照資料例】　★印は必ずご提出ください
・各科目のシラバス（授業計画書）★
・シラバス作成・運用に関する規程や手引き

小項目 2-2-2 臨床実習は、臨床実習指導者、実習調整者の配置等、法令に基づき実施されているか

【評価の観点】
・臨床実習の実施にあたり、「柔道整復師学校養成施設指定規則」及び「柔道整復師養成施設指導ガイドライン」に基づき、適切な資格・経験を有する臨床実習指導者（学外実習施設の場合、指定された講習会を修了した者等）及び実習調整者（専任教員）が配置され、その役割を適切に果たしているかを確認する。
・学生による「施術の介助」を行う場合は、患者の同意、学生の技能評価、指導体制など、法令及びガイドラインの要件を満たしているかを評価する。
・実習施設の選定基準や契約手続きが適切に行われているかを確認する（例：外部施術所の開設実績 5 年以上、平均患者数 20 名/日以上、行政処分歴なし等）。
【参照資料例】
・臨床実習指導者及び実習調整者の名簿、資格・経験・研修受講歴を証明する書類
・臨床実習施設との契約書、承諾書、実習施設の要件確認資料
・学生の臨床実習前の技能評価に関する資料
・患者からの臨床実習（施術の介助を含む）に関する同意書の様式及び取得記録
・実習調整者による実習巡回指導の記録、実習施設との連携を示す資料
・（参考）公益社団法人全国柔道整復学校協会作成「柔道整復師 臨床（地）実習ガイドライン」の様式活用状況（学生プロフィール、アクシデント報告書等）
・施設・設備・機械器具等が設置基準・関係法令に適合していることを確認できる資料

・専科教員又は臨床実習指導者講習会を受講したことがわかる資料、届出資料

小項目 2-2-3 臨床実習において指導方法・評価基準・指導者との協議方法等を示した実施要項・マニュアルなどを整備・活用しているか

【評価の観点】

・臨床実習を円滑かつ効果的に実施するため、実習の目的、到達目標、具体的な指導方法、学生の評価基準・方法、臨床実習指導者との連携・協議方法、緊急時の対応等を明記した実施要項やマニュアル等が整備され、学生、教員、臨床実習指導者の間で共有・活用されているかを確認する。
・公益社団法人全国柔道整復学校協会作成の「柔道整復師 臨床（地）実習ガイドライン」等を参考に、教育機関独自の具体的な手引きが整備されていることが望ましい。

【参照資料例】　※職業実践専門課程認定要件確認資料

・臨床実習実施要項、臨床実習マニュアル、臨床実習の手引き等（※）
・臨床実習における成績評価の基準と評価方法を明記した資料（※）
・臨床実習に関するオリエンテーション資料
・臨床実習指導者会議の議事録等
・実習等の巡回報告、実施報告、成果報告、検討会記録等（※）
・「臨床（地）実習ガイドライン」との位置づけを明記した資料
・「臨床（地）実習ガイドライン」様式

小項目 2-2-4 業界と連携して、講義・演習・学内実習や臨床実習・インターンシップを行っているか

【評価の観点】

・専門的知識・技術・技能の修得や職業意識の涵養のため、関連業界（柔道整復師会、施術所、医療機関、スポーツ関連団体等）と連携し、業界の専門家を講師として招聘した講義・演習・学内実習や、実際の就業環境での臨床実習・インターンシップが計画的かつ効果的に実施されているかを確認する。
・これらの連携活動が、学生の学修成果目標の達成及びキャリア形成支援に寄与しているかを評価する。

【参照資料例】　※職業実践専門課程認定要件確認資料

・業界連携による授業科目一覧、担当講師リスト（所属・役職がわかるもの）
・業界講師との連携を示す資料（依頼状、打合せ記録、講義資料等）
・臨床実習・インターンシップの実施計画、実績報告、受入先一覧
・（職業実践専門課程認定校の場合）
関連様式
- 実習・演習等において連携する施設等一覧（職業実践専門課程の基本情報（別紙様式４））（※）
- 業界等と連携した実習・演習等（職業実践専門課程の基本情報（別紙様式４））（※）
- 実習先・連携先等との契約・協定文書等（※）

小項目 2-2-5 多面的な授業評価は実施されているか

【評価の観点】

・授業改善に資するため、学生による授業評価アンケートに加え、教員による自己評価、公開授業等、卒業生の意見聴取など、多面的な視点からの授業評価が組織的かつ定期的に実施されているかを確認する。

・授業評価の結果が分析され、教員へフィードバックされるとともに、具体的な授業改善に繋げられているかを評価する。

【参照資料例】

・授業評価の実施体制・規程に関する資料
・学生による授業評価アンケートの様式、集計結果、分析報告書
・教員による自己評価シート、公開授業に関する記録、FD 活動（授業改善ワークショップ等）の記録
・授業評価結果に基づく授業改善計画及びその実施状況を示す資料

中項目 2-3 教員体制

小項目 2-3-1 担当科目に相応しい教員像、要件（指定規則上、さらに専門性、授業力、学生指導力等）を明確にしているか

【評価の観点】

・各教育課程の科目内容及び学修成果目標を効果的に教授するため、科目ごとに担当教員として求められる具体的な人物像や資格・経験・能力要件（「柔道整復師学校養成施設指定規則」に定める資格要件に加え、当該科目の専門性、教育指導力、学生対応能力、臨床経験等）が明確に定められているかを確認する。

【参照資料例】

・科目ごとの担当教員（非常勤講師を含む）に求める資格・経験・能力等を示した採用・配置基準に関する内部規程や申合せ文書
・各科目の特性と求める教員像を関連付けた資料

小項目 2-3-2 科目の教員像・要件に適う教員を配置しているか

【評価の観点】

・各科目の特性や教育目標に基づき定められた教員像・要件に合致する適切な教員（専任教員及び非常勤講師）が、計画的に配置されているかを確認する。
・特に、専任教員の数（6 名以上、学生数に応じた増員規程あり）及び資格（柔道整復師である専任教員 2 名以上、柔道整復教育経験 5 年以上の者 2 名以上等）が「柔道整復師学校養成施設指定規則」及び「柔道整復師養成施設指導ガイドライン」の基準を満たしていることを確認する。
・教員の専門分野、担当科目、専任・兼任の別、授業時間数等が適切に管理され、教育効果の最大化が図られているかを評価する。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・教員名簿（氏名、担当科目、専門分野、資格、専任・兼任の別、教育・実務経験年数、週担当時間数等を明記したもの）（職業実践専門課程の基本情報（別紙様式４））
・組織図★
・教員配置の方針や決定プロセスに関する資料
・専任教員の資格（免許証、教員講習会修了証等）を証明する書類の写し

小項目 2-3-3 科目の教員像・要件に適う教員を採用しているか

【評価の観点】
・科目を担当する上で必要な教員が不足している場合、または教育の質向上のために新たな教員が必要な場合に、定められた教員像・要件に基づき、計画的かつ公正な採用活動が行われているかを確認する。
・採用計画の策定、募集方法、選考基準・プロセス、採用後の処遇等が適切に整備・実施されているかを評価する。
【参照資料例】
・教員採用計画書、募集要項、公募資料
・教員選考規程、選考委員会の構成や議事録
・採用面接の評価基準や記録
・採用後の労働条件通知書、雇用契約書の雛形

小項目 2-3-4 教員に取り組むべき目標・課題（学科目標達成上の役割の理解と意欲、授業改善・教育内容開発・授業方法の開発、退学率低減化、学生募集への貢献）を明示しているか

【評価の観点】
・学生の学修成果目標の達成及び学科全体の教育目標の実現に向けて、各教員（専任・非常勤を問わず）が担うべき役割や取り組むべき具体的な目標・課題（例：担当授業の改善、新たな教育内容・方法の開発、学生指導を通じた退学率の低減、学校運営への貢献、学生募集活動への協力等）が、個人または組織として明確に示され、共有されているかを確認する。
・これらの目標・課題が、後述する教員評価や育成計画と連動していることが望ましい。
【参照資料例】
・学科全体の教育目標及び年間計画書
・各教員の個人目標設定シート、役割分担表、職務記述書等
・教員会議等で学科目標や教員の役割について協議・共有した記録
・授業改善、教育開発、学生支援等に関する教員の具体的な活動計画や報告書
・学科目標（学科目標達成上の役割の理解と意欲、授業改善・教育内容開発・授業方法の開発、退学率低減化、学生募集への貢献等）がわかる資料
・目標達成のための意思決定プロセスがわかる資料

小項目 2-3-5 教員の評価システムは整備されているか

【評価の観点】
・教員の教育活動、研究活動、学生指導、学校運営への貢献等を多角的かつ公正に評価するためのシステム（評価項目、基準、方法、時期、フィードバック方法等）が整備され、適切に運用されているかを確認する。
・評価結果が、教員の処遇（昇進・昇格・昇給等）や能力開発・研修機会の提供等に適切に反映される仕組みがあることが望ましい。
・評価システムの公平性・透明性・納得性を高めるための取り組み（例：評価者研修、評価基準の公開、異議申し立て制度等）が行われているかを評価する。
【参照資料例】
・教員評価規程、評価マニュアル

・教員の等級・職位体系に関する資料
・教員評価シート（自己評価、他者評価等）の様式
・評価結果のフィードバック面談の記録
・評価結果と処遇・研修を結びつける制度に関する資料
・教員の等級ごとの評価体系がわかる資料
・教員の目標設定についてわかる資料

小項目 2-3-6 教員の目標・課題と評価結果を踏まえ組織的な教員の育成を図っているか

【評価の観点】

・教員個々の目標達成状況や評価結果、及び学校・学科全体の教育課題を踏まえ、教員の専門性及び教育指導力の向上を目的とした組織的な育成計画（FD 活動計画等）が策定され、実施されているかを確認する。
・育成計画には、研修機会の提供（学内・学外）、研究活動の奨励、OJT（On the Job Training）、メンター制度などが含まれ、教員のキャリアパスやニーズに応じた多様な取り組みがなされていることが望ましい。

【参照資料例】

・教員育成方針、年間 FD 活動計画書
・各種研修の実施要項、参加記録、報告書
・教員の研究活動支援制度に関する資料（該当する場合）
・OJT やメンター制度の実施状況に関する資料
・教員の評価結果と育成計画の関連を示す資料
・個々の教員の育成目標がわかる資料
・個々の教員の育成方法がわかる資料

小項目 2-3-7 組織的な教員研修において業界と連携しているか

【評価の観点】

・教員の専門性（特に臨床技能や業界の最新動向に関する知識）の維持・向上を図るため、関連業界（柔道整復師会、施術所、医療機関等）と連携した研修（実地研修、講習会、セミナー等）が組織的かつ計画的に実施されているかを確認する。
・職業実践専門課程の認定の有無に関わらず、教員が臨床現場の感覚を維持し、最新の知識・技術を教育に還元するための取り組みを評価する。

【参照資料例】　※職業実践専門課程認定要件確認資料

・業界連携による教員研修の年間計画、実施実績報告書
・研修内容（プログラム、講師、場所等）がわかる資料
・業界団体や実習施設等との研修実施に関する覚書や協定書
・（職業実践専門課程認定校の場合）
関連様式
- 専攻分野の実務に関する知識・技術等について関連業界との連携による教員研修実績（職業実践専門課程の基本情報（別紙様式４））（※）

- 授業及び指導力等を修得・向上するために関連業界との連携による教員研修実績（職業実践専門課程の基本情報（別紙様式４））（※）

小項目 2-3-8 教員の授業力向上のため組織的取組を実施しているか

【評価の観点】

・教員の最も重要な能力である授業力を組織的に向上させるため、公開授業、研究授業、授業方法に関するワークショップ、マイクロティーチング、学生による授業評価結果の活用など、具体的な取り組みが継続的に実施されているかを確認する。
・これらの取り組みを通じて得られた知見や課題が、個々の教員の授業改善や学科全体の教育方法の改善に活かされているかを評価する。

【参照資料例】

・授業力向上に関する FD 活動の計画書、実施報告書、議事録
・公開授業や研究授業の実施要項、参観記録、事後検討会の記録
・授業改善に関するワークショップや研修会の資料
・学生による授業評価結果を活用した授業改善事例
・業界等と連携した教員研修の内容がわかる資料（授業力向上に関連する場合）

中項目 2-4 教育施設・整備

小項目2-4-1 施設･設備は専門学校設置基準､養成施設指定規則･指導ガイドラインに適合しているか

【評価の観点】

・校舎、教室、実習室（柔道場を含む）、図書室等の施設、及び教育に必要な器械器具、模型、図書等の設備が、「専門学校設置基準」、「柔道整復師学校養成施設指定規則」及び「柔道整復師養成施設指導ガイドライン」に定める基準（面積、構造、数量、種類等）を満たしているかを確認する。
・特に、実習室の面積（生徒一人当たり 2.1 平方メートル以上）、水道設備の設置、及び指定規則に定められたロッカー・更衣室・消毒設備の設置状況を確認する。
・図書室の蔵書数（専門図書 1000 冊以上、学術雑誌 10 種類以上）等の基準も確認する。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・学校安全計画
・施設・設備の配置図、平面図、面積一覧表
・器械器具、模型、図書等の備品目録（購入・更新記録を含む）
・消防・建築等、関係法令に基づく検査済証、報告書等
・自己点検・評価における施設・設備の適合状況チェックリスト及び改善状況報告
・学校基本調査票★

小項目2-4-2 施設･設備は教育の必要性に対応できるよう整備･点検･保守･改修･更新されているか

【評価の観点】

・教育内容の変更、学生数の変動、技術の進歩等に対応し、施設・設備が常に教育活動に最適な状態で維持・活用されるよう、定期的な整備・点検・保守が行われ、必要に応じて計画的な改修・更新が実施さ

れているかを確認する。
・特に、オンライン授業の実施に対応した情報通信設備や学習環境の整備状況、実習用機器の保守管理体制、安全管理体制について評価する。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください
・学校安全計画★
・施設・設備の年間保守点検計画書、実施記録、報告書
・施設・設備の改修・更新計画書、予算書、実施記録
・オンライン教育に対応した ICT 環境（ハードウェア、ソフトウェア、ネットワーク環境）の整備状況を示す資料
・実習用機器の管理台帳、定期点検・校正記録
・施設・設備の安全管理マニュアル、避難訓練等の実施記録

■大項目 3　学生支援

中項目 3-1 退学率の低減化

小項目 3-1-1 退学率低減化に対し要因分析、目標設定等、組織的に取り組んでいるか

【評価の観点】
・入学年度ごとの中途退学率や留年率の推移を客観的なデータとして把握・分析し、学校全体及び学科としての課題を認識しているかを確認する。
・これらの率を低減するために、具体的な数値目標を設定し、その達成に向けた組織的な計画(教育方法の改善、学生支援の強化、入学前教育の充実等)を策定し、全教職員で共有・実行しているかを評価する。
・出席状況の不良、成績不振、健康問題、経済的困難、人間関係の悩み等、休学・退学・留年に繋がりうる問題を抱える学生を早期に発見するための仕組み（教員間の情報共有、定期的面談、SOS サインの把握等）が整備されているかを確認する。
・早期発見された学生に対し、担任教員、学科長、学生相談担当者等が連携し、個別の状況に応じた面談、学修支援、生活指導、経済的支援の案内、医療機関への紹介等の適切な支援を行い、学修継続を後押ししているかを評価する。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください
・中途退学率（令和 4～6 年度の 3 か年分）★
・留年率の年次推移データ、分析報告書
・退学率・留年率低減に関する目標値、具体的な行動計画書
・目標達成に向けた取り組みの実施状況を示す資料（会議議事録、活動報告書等）
・学生の出席状況・成績状況のモニタリングシステム
・要支援学生の早期発見・情報共有に関する教員間の連携体制（会議議事録等）
・個別面談の実施記録、支援計画書
・関係部署（学生相談室、保健室、事務室等）との連携記録

中項目 3-2 学生生活の支援

小項目 3-2-1 学生の健康管理体制や学生生活上の悩みや問題に対応する指導体制を整備しているか

【評価の観点】
・学校保健安全法等に基づき、学生の定期健康診断が適切に実施され、事後措置（再検査の勧奨、医療機関への紹介等）が適切に行われているかを確認する。
・保健室の設置や学校医・カウンセラー（臨床心理士等）の配置または連携により、学生が日常的に身体的・精神的な健康に関する相談をしやすい環境が整備され、実際に利用されているかを評価する。
・ストレスマネジメント、メンタルヘルスケア等に関する啓発活動や情報提供がなされていることが望ましい。
・学生が学業、人間関係、進路、ハラスメント等、学生生活を送る上での様々な悩みや問題を気軽に相談できる窓口（担任、学生相談室、専門カウンセラー等）が設置され、学生に明確に周知されているかを確認する。
・相談内容に応じて、関係部署や専門機関と連携し、問題解決に向けた組織的な支援が行われているかを評価する。
・相談者のプライバシー保護に配慮した運用がなされているかを確認する。
【参照資料例】　★印は必ずご提出ください
・学校保健計画書★
・健康診断の実施計画・結果報告書、有所見者への対応記録
・保健室の利用規程・記録、学校医・カウンセラーの配置・連携に関する契約書や活動記録
・健康相談やメンタルヘルスに関する学生向け案内、講習会・セミナー等の実施資料
・心身の健康に関する学生アンケート調査とその結果分析、対応策に関する資料
・学生相談窓口の設置・運営に関する規程、担当者リスト、周知用資料（学生便覧、ウェブサイト等）
・学生相談の受付・対応記録（個人情報保護に配慮したもの）、相談事例集
・外部専門機関（医療機関、相談機関等）との連携状況を示す資料
・教職員向けの学生相談対応に関する研修資料

小項目 3-2-2 学生生活の実態調査等により学生生活の状況把握に努めているか
【評価の観点】
・学生の生活実態（学修時間、アルバイト、通学、経済状況、悩み等）を、アンケート調査や面談等の多面的な方法を用いて組織的かつ定期的に把握・分析し、その結果を学生支援策の企画・改善に活用しているかを確認する。
【参照資料例】
・学生生活実態調査のアンケート調査票、集計・分析結果報告書
・学生との定期的面談（担任面談等）の実施計画、面談記録の様式、全体的な傾向の分析資料
・収集したデータや分析結果を審議した会議（学生支援委員会、学科会議等）の議事録
・調査結果に基づき学生支援策を改善・新規立案したことを示す資料（改善計画書、新規プログラムの企画書、学生への周知文書等）

小項目 3-2-3 学生の経済的側面に対する支援制度を整備しているか
【評価の観点】
・日本学生支援機構奨学金等の公的奨学金制度の利用案内に加え、学校独自の奨学金制度、特待生制度、

学費減免・分納制度などが整備され、経済的に困窮する学生への支援が行われているかを確認する。
・各種経済支援制度の内容、申請資格、手続き等が学生及び保護者、入学希望者に対して明確に周知され、公平かつ適切に運用されているかを評価する。
・社会人学生に対する教育訓練給付金制度等の利用支援も適切に行われていることが望ましい。

【参照資料例】
・学校独自の奨学金・学費減免・分納制度に関する規程、募集要項、申請・選考・給付実績記録
・公的奨学金及び教育訓練給付金制度等に関する学生・保護者向け説明資料、相談対応記録
・学校基本調査票
・経済的支援に関する相談窓口の設置状況や対応記録

小項目 3-2-4 合理的配慮等、障がいのある学生への支援制度を整備しているか

【評価の観点】
・「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」等に基づき、障がいのある学生やその他特別な支援を必要とする学生からの申し出に応じて、個別の状況を把握し、教育上必要な合理的配慮を提供するための体制（相談窓口、関係部署の連携、情報共有の仕組み等）が整備され、機能しているかを確認する。
・合理的配慮の提供に関する基本方針や具体的な手続きが定められ、学生及び教職員に周知されているかを評価する。
・個別の支援計画の作成や、施設・設備のバリアフリー化、情報保障等の具体的な支援実績を確認する。

【参照資料例】
・障がいのある学生への把握と対応、支援の体制等などが分かる資料
・改正障害者差別解消法に基づく合理的配慮に関連する資料

小項目 3-2-5 学業を含む学校生活に関する学生の意見・要望を組織的に把握・分析し、対応する体制を整備しているか

【評価の観点】
・学生が学業、学校生活、施設・設備等に関して意見や要望を表明する機会（目安箱、学生アンケート、クラス懇談会、学生との定期的な面談等）が設けられ、それらが組織的に収集・分析されているかを確認する。
・収集された意見・要望に対し、学校として検討し、対応可能なものについては具体的な改善策を講じ、その結果を学生にフィードバックする仕組みが機能しているかを評価する。

【参照資料例】
・学修支援の満足度調査、分析結果などの資料
・学校生活の満足度調査、分析結果などの資料
・施設・設備等学習環境の満足度調査、分析結果などの資料
・学生からの意見・要望の収集方法（アンケート様式、目安箱の設置状況等）に関する資料
・収集された意見・要望の集約・分析結果、検討会議の議事録
・意見・要望に基づく改善事例（施設改修、制度変更、行事企画等）の報告書
・学生への改善結果の通知方法（掲示、ウェブサイト、説明会等）に関する資料

小項目 3-2-6 課外活動に対する支援体制は整備・機能しているか

【評価の観点】

・学生の人間的成長や社会性、コミュニケーション能力の涵養を目的として、学生の自主的な課外活動（クラブ・サークル活動、学生会・自治会活動、ボランティア活動等）を奨励し、その活性化のために、活動場所の提供、経費補助、顧問・指導者の配置等の支援体制が整備され、機能しているかを確認する。

【参照資料例】

・課外活動（クラブ・サークル、学生会等）に関する規程、細則
・公認されている課外活動団体の一覧、各団体の活動計画書・報告書
・課外活動への支援実績を示す資料（施設利用許可記録、予算配分表、決算報告書等）
・顧問・指導者に関する資料（委嘱状、指導記録等）
・課外活動における学生の活躍や成果を示す資料（大会結果、表彰記録、学内報やウェブサイトでの紹介記事等）

■大項目４．学修成果・評価・教育改善

中項目 4-1 学修成果目標

小項目 4-1-1 柔道整復師学科の学生が習得すべき専門的知識、専門的技術・技能、汎用的スキル、態度等を卒業時点での学修成果目標として学生他に明示しているか

【評価の観点】

・ディプロマ・ポリシーに基づき、卒業時に学生が達成すべき学修成果目標が、柔道整復師として求められる専門的知識、専門的技術・技能、問題解決能力やコミュニケーション能力等の汎用的スキル、職業倫理を含む態度等に関して、具体的かつ測定（評価）可能な形で設定され、学生、教職員、その他関係者に明確に示されているかを確認する。

【参照資料例】

・ディプロマ・ポリシー、学修成果目標一覧、コンピテンシー・リスト等
・学生便覧、履修の手引き、シラバス、公式ウェブサイト等で学修成果目標を学生に明示している資料。
・学修成果目標の策定及び見直しに関する会議議事録

小項目 4-1-2 柔道整復師学科の卒業時点での学修成果目標においては、指定規則・指導ガイドラインで示された教育内容の学修成果目標が含まれているか

【評価の観点】

・学校が設定する卒業時点での学修成果目標に、「柔道整復師学校養成施設指定規則」別表第一及び「柔道整復師養成施設指導ガイドライン」別添に示される教育内容（基礎分野、専門基礎分野、専門分野の各項目及び総単位数 99 単位以上、総時間数 2,750 時間以上等の規程を含む）の修得を通じて達成されるべき能力が、適切に含まれ、反映されているかを確認する。

【参照資料例】

・卒業時点での学修成果目標と、指定規則・指導ガイドラインに示された教育内容との対応関係を示す資料（カリキュラムマップ等）
・教育課程表及び各科目のシラバス

小項目 4-1-3 各学年修了時での学修成果目標と、卒業時点での学修成果目標との整合性が図られているか

【評価の観点】

・卒業時点での学修成果目標を達成するために、各学年修了時または特定の学修段階ごとに、到達すべき中間的な学修成果目標が設定され、それらが積み重なって最終的な目標達成に繋がるよう、段階的かつ体系的に設計され、整合性が確保されているかを確認する。

【参照資料例】

・各学年修了時（または学期・科目群修了時）の学修成果目標を明記した資料
・卒業時点の学修成果目標と各学年等の学修成果目標との関連性・段階性を示す資料（カリキュラムマップ、ラーニングパス等）

小項目 4-1-4 臨床実習での学修成果および認定実技審査の審査結果は、卒業時点での学修成果目標に反映されているか

【評価の観点】

・臨床実習（4 単位以上）を通じて得られる実践的な能力や態度の涵養、及び公益財団法人柔道整復研修試験財団が実施する認定実技審査等の結果が、学校が定める卒業時点での学修成果目標（特に専門的技術・技能、態度等）の重要な構成要素として位置づけられ、その達成度評価に適切に反映されているかを確認する。
・これらの実践的評価が、卒業認定の要件とどのように関連しているかが明確であることが望ましい。

【参照資料例】

・臨床実習のシラバス、評価基準・方法、実習報告書等
・認定実技審査の結果の分析資料、及びその結果を卒業時の学修成果目標達成度評価に活用していることを示す資料
・卒業判定基準において臨床実習や認定実技審査の結果がどのように考慮されるかを示した規程等

小項目 4-1-5 国家試験合格率や就職率などは数値化された目標とされているか

【評価の観点】

・柔道整復師国家試験の合格率（例：新卒受験者合格率、在籍者中の合格率等）及び卒業生の就職率（例：柔道整復関連業界への就職率、希望者に対する就職率等）について、教育機関として達成可能かつ挑戦的な目標値を設定し、公表しているかを確認する。
・これらの目標値に対する実績値を継続的に把握・分析し、目標達成に向けた要因分析や課題の明確化が行われ、教育改善に繋げているかを評価する。
・目標設定の根拠や、実績値が目標に達しない場合の改善策が検討されていることが望ましい。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・国家試験合格率及び就職率に関する目標値と実績値のデータ(令和 4～6 年度の 3 か年分)★
・目標設定の考え方や根拠を示した資料
・国家試験結果及び就職状況の分析報告書、及びそれに基づく教育改善策の検討資料
・柔道整復業界以外の就職者や未就職者の進路状況に関するデータ及び分析

中項目 4-2 成績評価、卒業・進級判定

小項目 4-2-1 ディプロマ・ポリシー（卒業時点での学修成果目標を含む）と、成績評価、卒業・進級判定基準が整合しているか

【評価の観点】

・各科目の成績評価の方法・基準及び卒業・進級の判定基準が、ディプロマ・ポリシーに掲げる学修成果目標の達成度を適切に測るものとして設定され、両者の間に明確な整合性があるかを確認する。

・成績評価及び卒業・進級判定の基準と手続きが学生に事前に明示され、公平かつ厳格に運用されているかを評価する。

【参照資料例】

・ディプロマ・ポリシーと成績評価基準・方法との関連性を示す資料

・成績評価規程、卒業・進級判定規程

・各科目のシラバスに記載された成績評価の方法・基準

・卒業・進級判定会議の議事録等、判定プロセスの妥当性を示す資料

小項目 4-2-2 GPA 制度は適切に設計され、成績評価、学修指導及び学生支援等に有効に活用されているか

【評価の観点】

・GPA（Grade Point Average）制度が、その目的、算出方法、活用方針を明確にした上で適切に設計・導入されているかを確認する。

・GPA が、個々の学生の学修状況を客観的かつ総合的に把握するための指標として機能し、厳格な成績評価、個別の学修指導、奨学金制度等の学生支援、及び教育改善のための分析等に有効に活用されているかを評価する。

・専門実践教育訓練給付金の指定講座となっている場合、その継続支給要件である GPA の算出・管理体制が、厚生労働省の定める基準に基づき、適正に運用されているかを確認する。

【参照資料例】

・成績評価規程及び GPA 制度に関する規程

・GPA の算出方法を明記した文書（学生便覧、履修の手引き等）

・GPA の分布状況や活用状況に関する学内分析資料、及びそれに基づく改善策を示した資料

・GPA を活用した学修指導や学生支援の記録（面談記録、指導計画、対象学生リスト等）

・奨学金や表彰に関する規程（選考基準として GPA が明記されたもの）

・専門実践教育訓練給付金に関する GPA の取り扱いを定めた学内規程やマニュアル

・給付金対象学生への説明資料（GPA 要件を明記したもの）

・ハローワーク等に提出する受講証明書等の様式及び証明実績

中項目 4-3 卒業生及び関連業界からの評価を教育改善に活用する仕組み

小項目 4-3-1 卒業生及びその就職先等（関連業界）からのフィードバック（学修成果の達成状況、教育内容・方法に関する評価等）を組織的かつ定期的に収集・分析しているか

【評価の観点】

・卒業生の初期キャリアにおける学修成果の活用状況や、教育プログラム（教育内容、指導方法、カリキュラム等）に対する評価を、卒業生本人及びその就職先等の関連業界（施術所、医療機関、企業等）から、アンケート調査、ヒアリング、懇談会等の方法を用いて組織的かつ定期的に収集・分析しているかを確認する。

・収集する情報には、在学中に培われた知識・技術・態度が実務でどの程度通用しているか、また、教育内容で不足していた点や強化すべき点などが含まれていることが望ましい。

【参照資料例】

・卒業生及び就職先等へのアンケート調査票、実施計画、集計・分析結果報告書

・卒業生や業界関係者との意見交換会、懇談会等の議事録

・卒業生のキャリア追跡調査の実施状況に関する資料

小項目 4-3-2 収集・分析した卒業生及び関連業界からの評価や意見を、教育課程、授業内容・方法、学生支援等の改善に具体的に反映させるための組織的な仕組みが機能しているか

【評価の観点】

・卒業生や関連業界から得られた評価・意見・要望を、教育課程編成委員会、学科会議、FD 委員会等の適切な組織で検討し、カリキュラムの見直し、シラバスの改訂、授業方法の改善、学生支援策の強化、キャリア支援の充実など、具体的な教育活動の改善に繋げるための明確なプロセス（PDCA サイクル）が確立され、機能しているかを確認する。

・改善事例とその効果検証の結果が記録され、さらなる改善に活かされているかを評価する。

【参照資料例】

・卒業生等のフィードバックを審議する会議体（教育課程編成委員会等）の議事録

・フィードバックに基づき実施された教育改善の具体例（カリキュラム改訂案、授業改善報告書、新規学生支援プログラム等）

・改善策の実施結果や効果検証に関する報告書

中項目 4-4 学科としての学修成果目標の評価と改善体制

小項目 4-4-1 学科としての学修成果目標達成度と取組状況を分析・評価し課題を明確にしているか

【評価の観点】

・学科全体として設定した学修成果目標に対し、学生の成績データ、卒業研究・課題の評価、国家試験合格率、就職状況、臨床実習の評価、学生アンケート、卒業生・業界からのフィードバック等を多角的に用いて、その達成状況を組織的に分析・評価しているかを確認する。

・目標達成に至らなかった点や、教育活動における課題（カリキュラム構成、教育方法、学生の学修意欲

等）を客観的根拠に基づいて明確にし、学科内で共有しているかを評価する。

【参照資料例】

・学科の学修成果目標達成度に関する自己点検・評価報告書
・学生の学修成果に関する各種データ（成績分布、資格取得状況、アンケート結果等）の集約・分析資料
・学修成果の評価と課題の明確化に関する学科会議等の議事録

小項目 4-4-2 学修成果目標達成上の課題解決に向け、改善計画と実施体制を整備し、実行しているか

【評価の観点】

・明確化された学修成果目標達成上の課題に対し、具体的な改善目標、方策、実施スケジュール、担当者、必要な資源等を盛り込んだ改善計画を策定しているかを確認する。
・策定された改善計画を、学科及び学校全体の責任体制のもとで組織的に実行し、その進捗状況を管理・点検するとともに、改善効果を検証し、更なる改善に繋げる PDCA サイクルが確立され、適切に運用されているかを評価する。

【参照資料例】

・学修成果に関する課題分析に基づいた改善計画書（具体的なアクションプランを含む）
・改善計画の実施状況に関する報告書、進捗管理資料
・改善活動に取り組むための委員会やワーキンググループ等の設置・運営状況
・改善策の実施結果とその効果検証に関する資料

■大項目 5. 入学選考・学生募集

中項目 5-1 アドミッション・ポリシーに基づく入学選考・学生募集

小項目 5-1-1 ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーと整合したアドミッション・ポリシーが明確に定められ、公開されているか

【評価の観点】

・アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）が、ディプロマ・ポリシー（卒業認定の方針）に示される養成しようとする人材像及びカリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）に示される教育内容・方法を踏まえ、どのような資質・能力・意欲等を持つ学生を求めるかを明確に定めているかを確認する。
・アドミッション・ポリシーが、学校案内、募集要項、公式ウェブサイト等を通じて、入学希望者及び関係者（高等学校教員等）に対して適切に公開され、周知されているかを評価する。
・三つのポリシーの一貫性が確保されていることが重要である。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・アドミッション・ポリシーを明記した公式文書★
・アドミッション・ポリシーとディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとの関連性・整合性を示す資料
・学校案内、募集要項、公式ウェブサイト等、アドミッション・ポリシーを公開している媒体

小項目 5-1-2 アドミッション・ポリシーに基づき、求める学生像を明確にした学生募集活動が適切に

行われているか

【評価の観点】

・アドミッション・ポリシーに合致する学生からの出願を促進するため、学校の特色、教育内容、求める学生像等を具体的に伝える募集活動（学校説明会、体験入学、高等学校訪問、ウェブサイトや SNS での情報発信等）が計画的かつ倫理的に行われているかを確認する。

・学生募集に関する広告や情報提供が、「柔道整復師養成施設指導ガイドライン」等に示される関連規程を遵守し、入学希望者に誤解を与えないよう、正確かつ適切な内容・表現で行われているかを評価する。

【参照資料例】

・学生募集活動の年間計画書、実施報告書

・学校案内、募集要項、ウェブサイト、広告等の募集媒体（求める学生像やアドミッション・ポリシーへの言及が確認できるもの）

・学校説明会、オープンキャンパス等の配布資料、プログラム

・広告内容に関する内部審査や外部委託契約に関する資料（該当する場合）

小項目 5-1-3 入学定員の充足に向けた学生募集活動の現状分析と、それに基づく効果的な改善策が実施されているか

【評価の観点】

・過去数年間の入学定員に対する志願者数・入学者数の充足状況（入学定員充足率、歩留まり率等）を客観的に把握・分析し、学生募集における課題を明確にしているかを確認する。

・分析結果に基づき、入学定員の安定的な確保を目指した効果的な募集戦略や具体的な改善策(広報活動の見直し、ターゲット層の明確化、入試制度の検討等)が策定され、組織的に実施されているかを評価する。

・学生募集活動の成果を検証し、継続的な改善に繋げる仕組み（PDCA サイクル）が機能していることが望ましい。

【参照資料例】

・過去３か年分の入学定員、志願者数、受験者数、合格者数、入学者数、収容定員、在籍者数に関するデータ及びその分析資料（職業実践専門課程の基本情報（別紙様式４）等）

・学生募集に関する課題分析と対応策（短期・中期）をまとめた資料

・学生募集戦略会議等の議事録、活動報告書

・募集活動の実施結果（参加者数、アンケート結果等）と効果測定に関する資料

小項目 5-1-4 アドミッション・ポリシーに沿った公平・公正かつ多面的な入学選考体制が整備され、適切に運用されているか

【評価の観点】

・アドミッション・ポリシーに掲げる求める学生像（知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・協調性、学習意欲等）を適切に評価するため、選考方法（書類審査、学力試験、小論文、面接、実技試験等）及び評価基準が明確に定められ、入学希望者に周知されているかを確認する。

・入学選考が、専門の知識を有する複数の教職員によって、公平性・公正性・透明性を確保したプロセス（例：選考委員会の設置、評価基準の共有、利益相反の排除等）を経て実施されているかを評価する。

・選考結果の記録、合否判定の妥当性、入学手続きの円滑な実施等、選考に関わる一連の事務処理体制が

適切に整備・運用されているかを確認する。

【参照資料例】　★印は必ずご提出ください

・入学選考に関する規程★
・入学選考に関する実施要項（選考方法、評価基準、日程等を明記したもの）
・募集要項における入学選考方法・基準の記載
・入学選考委員会の設置規程、委員名簿、選考会議の議事録
・各選考方法（筆記試験問題、面接評価シート、小論文評価基準等）の具体的な内容
・合否判定基準、判定会議の記録
・入学手続きに関する案内、実施状況

以上

資料５

柔道整復師養成分野 第三者評価

自己評価報告書作成の手引き

～ポイントとガイダンス～

（令和７年度版）

一般社団法人 柔道整復教育評価機構
Japan Accreditation Board for Judo Therapy Education

令和７年６月27日

柔道整復師養成分野　第三者評価　自己評価報告書作成の手引き

（令和７年度版）

■大項目１．教育理念・目的・目標 2

中項目 1-1 教育理念・目的・目標 2

■大項目２．教育活動 5

中項目 2-1 教育課程の編成 5

中項目 2-2 授業の実施 7

中項目 2-3 教員体制 9

中項目 2-4 教育施設・整備 12

■大項目３　学生支援 13

中項目 3-1 退学率の低減化 13

中項目 3-2 学生生活の支援 14

■大項目４．学修成果・評価・教育改善 17

中項目 4-1 学修成果目標 17

中項目 4-2 成績評価、卒業・進級判定 19

中項目 4-3 卒業生及び関連業界からの評価を教育改善に活用する仕組み 20

中項目 4-4 学科としての学修成果目標の評価と改善体制 21

■大項目 5. 入学選考・学生募集 22

中項目 5-1 アドミッション・ポリシーに基づく入学選考・学生募集 22

はじめに

本書は、柔道整復師養成施設が第三者評価を受審するにあたり、その基盤となる自己点検・評価の円滑な実施を支援することを目的として、「柔道整復師養成分野 第三者評価 評価基準書」を補足する資料として作成しました。自己点検・評価は、教育の質を保証し、継続的な改善（PDCA サイクル）を図る上で不可欠なプロセスです。本書では、評価基準書の各項目に対応し、自己評価報告書の作成を支援するため、以下の二つの項目を設けて内容を整理しています。

【自己点検・評価における確認のポイント】 各評価項目について、自己点検・評価を行う際に特に確認すべき論点、及び第三者評価の視点から見た場合の重要な着眼点を提示します。これにより、客観的で質の高い自己分析を支援することを目的とします。

【記述内容のガイダンス】 各評価項目について、自己評価報告書に記述することが期待される具体的な情報や、その情報を効果的に伝えるための構成・表現に関する指針を提供します。これにより、自己評価の根拠を明確にした、説得力のある報告書作成を支援することを目的とします。

本書は、各養成施設がご自身の教育理念や運営実態に即した自己点検・評価を行うための補助資料です。画一的な記述を求めるものではなく、各施設における独自の優れた取り組みや課題認識が具体的に示されることを期待しています。本書の趣旨をご理解の上、自己評価報告書の作成にあたり、有効にご活用くださいますようお願い申し上げます。

■大項目１．教育理念・目的・目標

中項目 1-1 教育理念・目的・目標

小項目 1-1-1 教育理念・目的・目標は文書化するなど明確に定めているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・学校として、柔道整復師養成教育においてどのような人材育成を行うかという教育理念が確立されているか。

・教育理念は、どのような社会的背景に基づき、社会に対していかなる貢献をしようとするものか（目的）が明確になっているか。

・設定された目的を達成するための具体的な到達点（目標）が示されているか。

・これらの教育理念・目的・目標は、職業実践専門課程の考え方（例：「業界が求める人材像・人材要件→学科の育成人材像・学修成果目標の徹底→カリキュラム編成」）等を参考に、具体的に記述されているか。

【記述内容のガイダンス】

・教育理念については、専門学校の職業教育をどのようなものと捉え、どういう人材を育成しようとするのかを記述してください。

・目的については、教育理念がどのような社会的背景に基づいているかを示し、そのため学校は社会においていかなる貢献をしようとするのかを記述してください。柔道整復師学科設置の経緯や、社会の変化に伴う理念・目的の変遷等もあれば含めてください。

・目標については、その目的を達成するための具体的な到達点を記述してください。

小項目 1-1-2 教育理念・目的・目標は、学内・学外に広く周知を図っているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・教育理念・目的・目標を、学内外の各対象者（高校生等の潜在的な入学者、保護者、高校教員、就職先業界、地域住民、在学生、卒業生、教職員、教職員採用対象者等）に伝えるための具体的な手段が講じられているか。

・周知にあたり、対象者や媒体（学校案内、公式ウェブサイト、学生便覧、履修案内等）に応じて、伝わりやすい表現や体裁となるような工夫がなされているか。

・教職員に対しては、教育理念・目的・目標が十分に理解され、日々の教育活動に反映されるような取り組みが行われているか。

【記述内容のガイダンス】

・学内外の各対象者に向けて、どのような媒体や機会を通じて教育理念・目的・目標を周知しているか、その具体的な取り組み内容を記述してください。

・周知の際に、対象者や媒体に応じて表現や形式をどのように工夫しているかを説明してください。

・特に教職員への周知と理解促進のための具体的な取り組みについて記述してください。

小項目 1-1-3 教育理念・目的・目標に基づき学校における基本方針（三つのポリシー＝ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を設けているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・教育理念・目的・目標と三つのポリシーとの関係性・整合性をどのように捉え、策定しているか。

・三つのポリシーを定めていない場合は、その理由、及び今後の策定予定（時期を含む）が明確であるか。

【記述内容のガイダンス】

・教育理念・目的・目標と、策定した三つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）との関連性や整合性について具体的に記述してください。

・各ポリシーが教育理念・目的・目標からどのように導き出されているかを説明してください。

・三つのポリシーを策定していない場合は、その理由と今後の策定に関する計画を記述してください。

小項目 1-1-4 三つのポリシー間での関連性、整合性を明確にしているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・ディプロマ・ポリシーに掲げる卒業認定要件としての学修成果目標（求める人材像・人材要件）が、教育課程の出発点として明確に位置づけられているか。

・カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーで示した人材像や人材要件に向けて、教育課程の編成、科目構成、教育方法、教育評価の方針を具体的に示しているか。

・アドミッション・ポリシーは、上記の教育理念、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを踏まえ、どのような学生を受け入れようとしているのかを明確に示しているか。

・これら三つのポリシーが、入学から卒業まで一貫した流れとして，また職業人育成という教育理念の実現に向けた教育活動として設計されているか。

【記述内容のガイダンス】

・三つのポリシーが、それぞれ他のポリシーとどのように関連し、全体としてどのように整合性が保たれているのかを具体的に記述してください。

・特に、アドミッション・ポリシーで受け入れた学生が、カリキュラム・ポリシーに沿った教育を受け、ディプロマ・ポリシーで定める能力を身につけて卒業するという流れを明確に説明してください。

小項目 1-1-5 教育理念・目的・目標を実現するための将来ビジョンと中期計画を策定しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・教育理念・目的に沿った具体的な将来ビジョンが描かれているか。

・将来ビジョン達成のために、現状の改善と新規の開発を踏まえた現実的な中期計画が策定されているか。

・中期計画は、教育活動の PDCA サイクルを効果的に回し、教育資源や経営資源の適切な配分に繋がる内容となっているか。

・学校・法人の運営・経営面において、中期計画が財務状況の安定化や適切な剰余金の確保に貢献するよう考慮されているか。

【記述内容のガイダンス】

・教育理念・目的・目標の実現に向けた将来ビジョンと、その達成のための中期計画（3〜5 年程度）の概要を記述してください。

・中期計画が、教育の質向上、教員体制の強化、施設設備の充実、学校運営の安定化等、具体的な項目にどのように結びついているかを説明してください。

・中期計画が単年度計画にどのように反映され、PDCA サイクルがどのように運用されているかを示してください。

小項目 1-1-6 教育理念・目的・目標に応じた柔道整復学科を設置しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・柔道整復学科のみを有する学校の場合、創立時の理念・目的と現在の社会状況や学科のあり方との間に変化が生じた場合、それらが再構築され整合性が保たれているか。

・複数の学科を有する学校の場合、学校全体の教育理念・目的・目標と柔道整復学科の理念・目標との間に明確な関連性・整合性があるか。

・教育理念・目的・目標、または学科のあり方に変更があった場合、それらが整合性を保つように再構築された経緯が説明できることが望ましい。

【記述内容のガイダンス】

・柔道整復学科の教育理念・目的・目標が、学校全体のそれらとどのように関連し、位置づけられているかを具体的に記述してください。

・学校創立の経緯や、学科構成の変遷等も踏まえ、現在の柔道整復学科の役割と意義を説明してください。

小項目 1-1-7 柔道整復学科の育成人材像は関連業界の人材要件（知識・技術・技能・態度等）に適合しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・柔道整復業界及び関連分野で求められる具体的な人材要件（知識、技術、技能、態度など）をどのように把握しているか。

・学科が定める育成人材像は、これらの業界ニーズとどのように対応しているか。

・業界ニーズの変化に対応するため、育成人材像を定期的に見直す仕組みがあるか。

【記述内容のガイダンス】

・柔道整復学科が育成しようとする人材像について具体的に記述してください。

・その育成人材像が、現在の柔道整復業界や関連分野で求められる能力や資質とどのように適合しているのか、具体的な根拠（業界団体の示す基準、求人動向、卒業生の活躍状況等）を挙げて説明してください。

・業界ニーズを把握し、育成人材像に反映させるための具体的な取り組み（例：教育課程編成委員会への業界関係者の参画、アンケート調査の実施等）について記述してください。

■大項目２．教育活動

中項目 2-1 教育課程の編成

小項目 2-1-1 ディプロマ・ポリシーにおいて卒業時点での学修成果目標は具体的に定められているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・ディプロマ・ポリシーは、教育理念・目的・目標を具体化したものとなっているか。

・卒業認定の具体的到達目標として、どのような学修成果目標（アウトカム）が設定されているか。

・学修成果目標は、卒業生が柔道整復師として社会で活躍するために必要な能力を反映しているか。

・設定された学修成果目標は、学生が理解しやすい形で示されているか。

【記述内容のガイダンス】

・ディプロマ・ポリシーの内容と、それが教育理念・目的・目標とどのように関連しているかを記述してください。

・卒業時点での具体的な学修成果目標（知識・技術・技能・態度等）をリストアップし、それぞれの目標がどのような能力の育成を目指すものか説明してください。

小項目 2-1-2 卒業時点での学修成果目標達成に向けカリキュラム・ポリシーが定められているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーに示された学修成果目標を達成するための具体的な教育課程編成の方針となっているか。

・教育内容、教育方法（授業形態、授業手法）、成績評価の方針が学修成果目標達成に向けて適切に設計されているか。

・教育の PDCA サイクルの起点として、カリキュラム・ポリシーが学修成果目標達成に明確に向けられているか。

・各科目の教材選定のプロセスと、その中での授業内容・方法の検討状況は明確か。

【記述内容のガイダンス】

・カリキュラム・ポリシーの内容を具体的に記述し、それがディプロマ・ポリシーに掲げる学修成果目標の達成にどのようにつながるのかを説明してください。

・教育課程の編成方針、各分野（基礎分野、専門基礎分野、専門分野）の科目構成、授業形態（講義、演習、実習、実技)、採用している教育方法（例：アクティブラーニング、グループワーク、オンライン方式の活用等)、及び成績評価の基本的な考え方について記述してください。

・教材選定のプロセスについても触れてください。

小項目 2-1-3 関連する業界等と連携した教育課程編成が行われているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・柔道整復師業界における人材像・人材要件をどのように把握し、それを学科の育成人材像及びディプロマ・ポリシー（学修成果目標）に結び付け、カリキュラム編成に反映させているか。

・職業実践専門課程認定校であるか否かに関わらず、年間を通じたカリキュラム編成全般において、業界との連携をどのように行っているか。

・教育課程編成委員会等の組織が、業界の意見を聴取し、教育課程に反映させるために有効に機能しているか。

【記述内容のガイダンス】

・業界のニーズを教育課程に反映させるための具体的な連携体制（例：教育課程編成委員会の設置、業界関係者の参加状況、意見聴取の方法等）について記述してください。

・業界からの意見や要望が、実際にどのように教育課程の改善や新規科目の設置等に繋がったのか、具体的な事例を挙げて説明してください。

・職業実践専門課程認定校の場合は、その要件充足状況を含めて記述してください。そうでない場合も、業界連携に関する学校としての考え方や取り組みを明確にしてください。

小項目 2-1-4 指定規則・指導ガイドラインに定められた臨床実習のカリキュラムにおける意義・位置付けは明確にされているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・臨床実習が、育成人材像の育成及び学修成果目標の達成において、どのような役割を担う重要な科目としてカリキュラム上に位置づけられているか。

・指定規則･指導ガイドラインに定められた臨床実習の単位数､時間数､内容等の要件を充足しているか。

・臨床実習の教育目標、具体的な実習内容、指導体制、評価方法が明確に計画されているか。

【記述内容のガイダンス】

・教育課程全体の中で、臨床実習がどのような意義を持ち、どのような能力の育成を目指して位置づけられているかを記述してください。

・指定規則・指導ガイドラインの規程（単位数、時間数、実習施設の種類と要件、指導体制等）をどのようにカリキュラムに反映しているかを具体的に説明してください。

・臨床実習を通じて学生が何を学び、どのような学修成果を上げることが期待されるのかを明確に示してください。

中項目 2-2 授業の実施

小項目 2-2-1 編成された各科目について科目の学修成果目標、授業内容、授業の方法、教材の位置付け等はシラバスに明示されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・全ての開講科目についてシラバスが整備され、学生が容易に参照できる状態にあるか。

・シラバスには、科目の到達目標、各回の授業内容、評価方法・基準など、学生が学修を進める上で必要な情報が網羅されているか。

・シラバスの記載内容に科目間のばらつきがなく、一定の質が担保されているか。

【記述内容のガイダンス】

・シラバスの作成・管理・周知に関する学内体制やルールについて記述してください。

・代表的な科目のシラバスを例示し、記載項目や内容の具体性について説明してください。

・シラバスが学生の学修計画や科目選択（該当する場合）にどのように活用されているか、また、教員間の授業内容の連携や調整にどのように役立っているかを記述してください。

小項目 2-2-2 臨床実習は、臨床実習指導者、実習調整者の配置等、法令に基づき実施されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・臨床実習指導者及び実習調整者の選任基準、資格要件、役割分担は法令に適合しているか。
実習施設（附属施設、外部施術所、医療機関等）の選定は、法令及びガイドラインの要件（施設基準、指導体制、受入実績等）を満たしているか。

・学生が「施術の介助」を行う際の安全管理体制、患者への説明と同意取得プロセス、学生の事前技能評価は適切か 。

・公益社団法人全国柔道整復学校協会作成の「柔道整復師 臨床（地）実習ガイドライン」等を参考に、適切な実習運営が行われているか。

【記述内容のガイダンス】

・臨床実習指導者及び実習調整者の配置状況（人数、資格、経験等）と、それぞれの役割や連携体制について記述してください。

・実習施設の確保・選定プロセス、契約内容、及び法令・ガイドライン上の要件充足状況について具体的に説明してください。

・学生が「施術の介助」を行う場合の具体的な手順や、安全確保・倫理的配慮のための取り組みについて記述してください。

・関連する様式（学生プロフィール、アクシデント報告書等）の活用状況についても触れてください。

小項目 2-2-3 臨床実習において指導方法・評価基準・指導者との協議方法等を示した実施要項・マニュアルなどを整備・活用しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・学校独自の臨床実習実施要項やマニュアルは整備されているか、または「臨床（地）実習ガイドライン」をどのように活用しているか。

・整備・活用している要項・マニュアル等には、実習の目的、具体的な学習活動、指導体制、評価方法、

危機管理等、実習に必要な情報が網羅されているか。
・これらが学生、学校教員、実習施設の指導者間で適切に共有され、実習の質の維持・向上に貢献しているか。

【記述内容のガイダンス】
・臨床実習の実施にあたり整備・活用している実施要項やマニュアルの概要と、その主な内容（指導方法、評価基準、実習施設との連携方法、危機管理体制等）を記述してください。
・公益社団法人全国柔道整復学校協会の「臨床（地）実習ガイドライン」を参照・活用している場合は、具体的にどの部分をどのように取り入れているかを説明してください。
・これらの文書が、実習の円滑な運営と教育効果の向上にどのように役立っているかを記述してください。

小項目 2-2-4 業界と連携して、講義・演習・学内実習や臨床実習・インターンシップを行っているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・授業（講義・演習・学内実習）において、業界の専門家を講師としてどの程度活用しているか。
・臨床実習やインターンシップにおいて、学校と業界側（実習施設）との間で、教育目標、指導内容、評価方法等について十分な協議と連携がなされているか。
・これらの業界連携が、学生の学修成果目標達成や職業観の育成に具体的にどのように貢献しているか。

【記述内容のガイダンス】
・講義・演習・学内実習における業界専門家の招聘状況（科目名、講師所属・氏名、連携内容等）を具体的に記述してください。
・臨床実習・インターンシップにおける業界との連携体制、指導内容、学生の学びの状況等について説明してください。
・これらの業界連携活動が、学生の専門知識・技術の向上、職業理解、就職意識の涵養等にどのような効果をもたらしているかを記述してください。

小項目 2-2-5 多面的な授業評価は実施されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・学生による授業評価アンケートは全科目で実施され、集計・分析されているか。
・教員の自己評価や教員間の相互評価（授業参観等）は定期的に行われているか。
・卒業生や業界関係者からの授業に関する意見を収集する機会はあるか。
・これらの多面的な評価結果を統合し、具体的な授業改善計画の策定と実行に繋げる仕組みが確立されているか。

【記述内容のガイダンス】
・実施している授業評価の種類（学生アンケート、教員自己評価、相互評価等）と、その実施方法、頻度、対象範囲について記述してください。
・収集した評価結果をどのように分析し、教員にフィードバックしているか、また、その結果が実際の授業改善にどのように活かされているか、具体的な事例を挙げて説明してください。
・授業評価システムの有効性や課題、今後の改善計画についても触れてください。

中項目 2-3 教員体制

小項目 2-3-1 担当科目に相応しい教員像、要件（指定規則上、さらに専門性、授業力、学生指導力等）を明確にしているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・カリキュラム編成の結果として位置付けられた全科目について、担当するに相応しい教員像及び具体的な要件（資格、経験、専門知識・技能、教育能力等）が、学校として定められているか。

・指定規則に定める教員資格要件（例：基礎分野、専門基礎分野、専門分野ごとの要件）を充足することは当然として、さらに学校独自の付加的な要件や期待する人物像が設定されているか。

・これらの教員像・要件が、教員の採用や担当科目の決定（配置）における実質的な基準となっているか。

【記述内容のガイダンス】

・学校として、各科目区分（基礎分野、専門基礎分野、専門分野）または主要な科目ごとに、どのような資質・能力を持つ教員を理想としているか、具体的な教員像と要件を記述してください。

・指定規則上の資格要件に加え、学校が独自に重視している専門性、教育経験、臨床経験、研究業績、人間性、学生指導への熱意などがあれば具体的に示してください。

・これらの教員像・要件が、実際の採用選考や教員の担当科目決定の際にどのように考慮されているかを説明してください。

小項目 2-3-2 科目の教員像・要件に適う教員を配置しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・全ての科目について、定められた教員像・要件を満たす教員が配置されているか。

・専任教員の数、及び柔道整復師資格を持つ専任教員数、教育経験年数を満たす専任教員数など、法令・ガイドライン上の配置基準を確実に遵守しているか。

・教員の専門性、教育経験、臨床経験と担当科目の内容との適合性は確保されているか。

・教員の授業負担（週担当時間数、担当科目数、準備時間等）は過重になっておらず、教育の質を維持できる範囲であるか。

・非常勤講師も含め、教員配置の決定プロセスは明確か。

【記述内容のガイダンス】

・現在の教員配置状況（専任・非常勤の別、担当科目、資格、経験等）が、学校として定めた教員像・要件及び法令・ガイドラインの基準をどのように満たしているかを具体的に記述してください。

・特に専任教員の配置基準充足状況について詳細に説明してください。

・教員の専門性と担当科目の整合性や、授業時間数の配分等、教育効果を高めるための配置上の工夫があれば記述してください。

・教員配置を決定する際のプロセスや考慮事項についても触れてください。

小項目 2-3-3 科目の教員像・要件に適う教員を採用しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・教員確保の必要性が生じた際、年度の授業開始までに必要な教員を確保するための採用計画が適切に立案されているか。

・必要とする教員像、人数を早期に把握し、適切な募集方法（公募、紹介等）が選択されているか。
・選考基準は明確で、面接等の選考プロセスは公平かつ透明に行われているか。
・採用活動が毎年必要となる場合、機動的な採用体制が構築されているか。

【記述内容のガイダンス】
・教員採用の基本的な方針やプロセス（採用計画の立案、募集、選考、決定まで）を記述してください。
・採用時に重視する教員の資質や能力、経験等について具体的に説明してください。
・近年の採用実績や、採用における課題、今後の採用計画（該当する場合）についても触れてください。

小項目 2-3-4 教員に取り組むべき目標・課題（学科目標達成上の役割の理解と意欲、授業改善・教育内容開発・授業方法の開発、退学率低減化、学生募集への貢献）を明示しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・学科全体の目標（学修成果目標、国家試験合格率、就職率、退学率低減、学生募集等）と、それに対する個々の教員の役割や貢献目標が明確にされているか。
・教員が自身の目標や役割を理解し、意欲を持って取り組むための動機づけや情報共有がなされているか。
・個々の教員の目標と役割の明示が、教員の評価と育成の出発点として機能しているか。
・授業改善、教育内容・方法の開発、学生指導など、具体的な目標項目が設定されているか。

【記述内容のガイダンス】
・学科全体の目標と、それを達成するために各教員に期待される役割や具体的な目標・課題（例：担当授業の改善目標、学生指導における目標、学校運営への貢献目標等）について記述してください。
・これらの目標が教員にどのように伝達され、共有されているか（例：年度初めの目標設定面談、教員会議での共有等）を説明してください。
・設定された目標が、教員の教育活動の質の向上や学生の学修成果達成にどのように結びつくと考えているかを記述してください。

小項目 2-3-5 教員の評価システムは整備されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・設定された目標項目に対する達成度評価（成果評価）が行われているか。
・教員の能力（専門知識・技能、教育指導力等）とその向上度に関する評価（能力評価）が行われているか。
・学校の諸活動に対する協調性、積極性、責任性などの態度面での評価（情意評価）が行われているか。
・これらの評価を行うための基本枠組み（例：教員の等級体系）が定められ、評価結果が処遇（昇進・昇格、昇給、研修機会の提供等）に結びつく仕組みとなっているか。
・評価基準が明確で、評価プロセスが公平・透明であり、教員が納得感を持てる制度設計となっているか。

【記述内容のガイダンス】
・教員評価システムの全体像（評価の目的、対象者、評価者、評価項目、評価基準、評価時期、フィードバック方法等）を記述してください。
・成果評価、能力評価、情意評価など、どのような側面を評価しているのか、また、それらの評価が教員の処遇や育成にどのように関連付けられているかを説明してください。

・学校の規模や特性に応じた評価システムを構築・運用する上での工夫や、公平性・透明性を確保するための取り組みについて記述してください。全ての学校が例えば昇進・昇格制度まで整備する必要はないが、努力が報われる公平な制度化が重要です。

小項目 2-3-6 教員の目標・課題と評価結果を踏まえ組織的な教員の育成を図っているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・教員評価の結果に基づき、個々の教員の育成目標と育成計画が具体的に策定されているか。
・全教員の能力状況や教員確保状況を踏まえ、組織全体としての育成計画（年間 FD 計画等）が立てられ、体系的に実施されているか。
・育成計画の内容は、教員の専門性向上、教育スキル向上、学生指導力向上など、多岐にわたっているか。
・新任教員に対する導入研修や、中堅・ベテラン教員に対する継続的な研修機会が提供されているか。

【記述内容のガイダンス】

・教員育成の基本方針と、具体的な育成計画（年間 FD 計画等）の内容を記述してください。
・個々の教員の評価結果やニーズが、どのように育成計画に反映されているかを説明してください。
・実施している研修の種類（例：授業方法改善ワークショップ、専門分野の最新知識習得セミナー、臨床実習指導者講習会への参加奨励等）、OJT やメンター制度の運用状況など、具体的な育成の取り組みを記述してください。
・これらの取り組みが、教員の資質向上にどのように貢献していると考えているかを記述してください。

小項目 2-3-7 組織的な教員研修において業界と連携しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・教員の専門性、特に臨床関連の知識・技術のアップデートのために、業界と連携した研修機会をどの程度提供しているか。
・職業実践専門課程認定校であるか否かに関わらず、教員が臨床現場の実際や最新情報を把握し、それを教育に活かすための取り組みが行われているか。
・研修の内容は、教員の専門性維持・向上に実質的に貢献するものとなっているか。

【記述内容のガイダンス】

・業界と連携して実施している教員研修の具体的な内容（研修名、目的、対象者、実施時期、連携先業界団体・施設名等）を記述してください。
・研修の成果や、それが教員の専門性向上や授業改善にどのように活かされているかを説明してください。
・職業実践専門課程認定校の場合は、認定要件に関連する研修実績を中心に記述してください。そうでない場合も、業界との連携による専門性維持・向上の取り組みについて記述してください。

小項目 2-3-8 教員の授業力向上のため組織的取組を実施しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・教員の授業力向上のために、どのような組織的な取り組み（FD 活動）を計画・実施しているか。
・公開授業や研究授業、授業方法に関する研修会等が、教員相互の学びや授業改善に繋がっているか。

・学生による授業評価の結果を、個々の教員が真摯に受け止め、具体的な授業改善に活かすための仕組みがあるか。
・授業力向上の取り組みが、単発のイベントではなく、継続的かつ発展的に行われているか。

【記述内容のガイダンス】

・教員の授業力向上のために実施している具体的な組織的取り組み（例：年間 FD 計画に基づく研修会、授業参観ウィーク、授業改善コンテスト、外部講師を招いてのワークショップ等）について記述してください。
・これらの取り組みが、教員の教授スキル向上や学生の理解度向上にどのような効果をもたらしているか、具体的な事例を交えて説明してください。
・学生の授業評価をどのように活用し、授業改善に繋げているかのプロセスを記述してください。

中項目 2-4 教育施設・整備

小項目2-4-1 施設･設備は専門学校設置基準､養成施設指定規則･指導ガイドラインに適合しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・自己点検･評価において､法令･ガイドライン上の施設･設備基準への適合状況を詳細に確認しているか。
・教室・実習室の面積基準、柔道場・図書室の設置、必要な備品（器械器具、模型、図書）の整備状況は基準を満たしているか。
・特に、指定規則で定められている実習室の消毒設備の設置状況は適切か。
・適合が不十分な点がある場合、その改善計画と進捗状況は明確か。

【記述内容のガイダンス】

・各施設（校舎、教室、実習室、柔道場、図書室等）及び主要な設備・備品について、法令・ガイドラインの基準と照らし合わせ、適合状況を具体的に記述してください。
・基準を満たしている点、もし基準に達していない点があればその内容と改善策･改善状況を明確に記述してください。（第一段階評価での自己チェック結果を踏まえてください）
・実習室の面積、水道設備、ロッカー・更衣室、消毒設備の設置状況については、特に詳細に記述してください。
・図書室の蔵書数や種類についても具体的に触れてください。

小項目2-4-2 施設･設備は教育の必要性に対応できるよう整備･点検･保守･改修･更新されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・施設・設備の維持管理に関する年間計画（点検、保守、清掃等）が策定され、実施されているか。
・教育内容の高度化や学生のニーズの変化に対応するため、施設･設備の改修や更新に関する中長期的な計画があるか。
・オンライン教育のための ICT 環境（ネットワーク、機器、ソフトウェア等）は、教育活動を円滑に行うために十分な水準で整備・維持されているか。
・実習用機器の定期的な点検・保守・校正は適切に行われ、安全な使用が確保されているか。
・施設・設備の整備・点検・保守・改修・更新を行うための体制（担当部署、予算措置等）は明確か。

【記述内容のガイダンス】

・施設・設備の維持管理（日常的な清掃・整備、定期点検、保守契約等）の体制と実施状況について記述してください。

・教育内容の変更や技術の進展に合わせて施設・設備をどのように更新・充実させているか、具体的な事例（例：最近導入した教育機器、ICT 環境の整備状況、オンライン授業への対応等）を挙げて説明してください。

■大項目３ 学生支援

中項目 3-1 退学率の低減化

小項目 3-1-1 退学率低減化に対し要因分析、目標設定等、組織的に取り組んでいるか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・中途退学率・留年率の算出方法（対象期間、定義等）は明確で、経年的なデータが整備されているか。

・これらの率の変動要因について、多角的な分析（例：入学時の特性、学業成績、経済状況、相談利用状況等との関連）が行われているか。

・低減化目標は、現状分析に基づいて現実的かつ意欲的な水準で設定されているか。

・目標達成のための具体的な行動計画は、教務、学生支援、入試広報など、関連部署の連携のもとに策定・実施されているか。

・取り組みの進捗状況や効果は定期的に検証され、必要に応じて計画の見直しが行われているか。

・学生の出席状況、成績、生活態度等に関する情報を、教職員間で共有し、注意すべき変化を早期に察知する体制が整っているか。

・定期的な個別面談（担任教員等による）が実施され、学生が抱える潜在的な問題を把握する機会となっているか。

・支援が必要な学生に対して、画一的な対応ではなく、個々の状況や原因に応じた多角的な支援策（学修面、生活面、経済面、心理面等）が検討・提供されているか。

・関係する部署（教務、学生支援、保健室、事務等）が連携し、組織として学生をサポートする体制が機能しているか。

【記述内容のガイダンス】

・過去数年間の中途退学率及び留年率の推移と、その主な要因分析の結果を記述してください。（クラス、学科、学校単位での分析を含む）

・これらの率を低減するための具体的な数値目標と、その達成に向けた組織的な取り組み（教育改善、学生支援策の強化、入学前・初年次教育の工夫等）を説明してください。

・退学率低減化目標達成のための責任体制や、目標達成度の評価方法、結果の処遇への反映（該当する場合）など、組織的な仕組みについても触れてください。

・休学・退学・留年の兆候が見られる学生を早期に発見するための具体的な取り組み（例：出席状況のデイリーチェック、成績不振者リストの共有、教員間の情報交換会議等）について記述してください。

・早期発見された学生に対して、どのようなプロセスで面談やカウンセリングを行い、支援策を検討・実施しているかを説明してください（例：担任による初期対応、必要に応じた専門部署への引き継ぎ等）。

・これまでに、早期対応によって休学・退学・留年を回避できた、あるいは学生が前向きに学修に取り組めるようになった事例があれば具体的に記述してください。

中項目 3-2 学生生活の支援

小項目 3-2-1 学生の健康管理体制や学生生活上の悩みや問題に対応する指導体制を整備しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・学校保健計画は適切に策定され、実施されているか。
・健康診断の実施状況、有所見者への対応（再検査勧奨、医療機関紹介等）は適切か。
・保健室は学生が利用しやすいように整備・運営されているか。学校医やカウンセラーとの連携体制は実質的に機能しているか。
・学生のメンタルヘルス不調の早期発見や予防のための取り組み（アンケート調査、相談しやすい雰囲気づくり等）は行われているか。
・学生相談窓口の種類、担当者、利用方法等が学生にとって分かりやすく案内されているか。
・相談しやすい環境づくり（例：相談室の物理的環境、予約のしやすさ、オンライン相談の導入等）がなされているか。
・相談内容の秘密保持は徹底されているか。
・担任教員、専門カウンセラー、事務職員等が、学生からの相談に対し、それぞれの役割に応じて適切に対応し、必要に応じて連携する体制が構築されているか。

【記述内容のガイダンス】

・学校保健計画の概要と、それに基づく健康診断の実施状況、有所見者への具体的な対応プロセスを記述してください。
・保健室の設置状況、学校医・カウンセラーの配置（または連携する外部機関）と、それらの利用状況や相談実績について説明してください。
・学生の心身の健康維持・増進のために行っている啓発活動（講演会、ワークショップ、資料配布等）の具体例を挙げてください。
・心身の健康に関する学生アンケート調査を実施している場合は、その結果概要と対応策についても触れてください。
・学生相談体制の全体像（相談窓口の種類、各窓口の役割、担当者、相談方法、対応時間等）を記述してください。
・学生への相談窓口の周知方法や、利用促進のための取り組みについて説明してください。
・相談事例の傾向や、それに対してどのような支援（指導、助言、専門機関への紹介等）を行っているか、プライバシーに配慮しつつ具体的に記述してください。
・教職員が学生の悩みや問題の早期発見に努め、適切な対応ができるようにするための研修や情報共有の取り組みがあれば記述してください。

小項目 3-2-2 学生生活の実態調査等により学生生活の状況把握に努めているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・学生生活の実態を把握するために、学生生活実態調査（アンケート）や全学生を対象とした定期的面談等が計画的に実施されているか。

・調査・把握する内容は、学修状況、生活リズム、経済状況、アルバイト、心身の健康、人間関係、将来への考えなど、学生生活の多岐にわたる側面を網羅しているか。

・収集したデータや情報は、単に保管するだけでなく、統計的に分析され、学生が抱える課題やニーズの傾向が明らかにされているか。

・分析結果に基づき、具体的な学生支援策の改善や新規企画に繋げられているか。

【記述内容のガイダンス】

・学生生活の実態を把握するために実施している具体的な取り組み（例：年 1 回の全学生対象アンケート、学期ごとの担任面談等）について、その目的、対象、時期、主な調査項目を記述してください。

・収集した情報やデータの分析結果と、そこから明らかになった学生生活の現状や課題の傾向について説明してください。

・把握した実態や課題に基づき、実際に学生支援策をどのように改善したか、または新たに企画したか、具体的な事例を挙げて記述してください。

小項目 3-2-3 学生の経済的側面に対する支援制度を整備しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・学校独自の経済支援制度は、学生のニーズや学校の財政状況を踏まえて設計されているか。

・公的及び学校独自の支援制度に関する情報が、入学案内やウェブサイト、説明会等を通じて、必要な学生に届くように工夫されているか。

・申請手続きは煩雑すぎず、選考基準は明確で公平か。

・学費の納入に関する相談窓口が設けられ、個別の事情に応じた対応(分納、延納等)が検討されているか。

【記述内容のガイダンス】

・提供している経済的支援制度（①学校独自の奨学金、学費減免・分割納付制度、②国の修学支援新制度を含む公的支援制度の案内・申請サポート、③社会人学生向けの教育訓練給付金制度等の活用支援）の種類、内容、対象者、申請方法等を具体的に記述してください。

・各制度の利用実績（申請者数、採用者数、支給総額等）や、学生・保護者への周知方法について説明してください。

・経済的な理由で修学が困難になっている学生への個別対応事例があれば記述してください。

小項目 3-2-4 合理的配慮等、障がいのある学生への支援制度を整備しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・障害者差別解消法に基づく合理的配慮提供の法的義務（令和 6 年 4 月施行）を理解し、学校としての対応方針が明確になっているか。

・支援を必要とする学生が相談しやすい窓口が設置され、プライバシーに配慮した上で、個別のニーズを丁寧に把握するプロセスが確立されているか。

・合理的配慮の提供にあたり、学生本人、保護者（必要な場合）、関係教職員、専門家等が連携し、具体的な支援内容を決定・実施する体制が整っているか。
・提供される合理的配慮の例（例：授業中の座席配慮、試験時間の延長、教材の代替手段の提供、支援機器の利用許可等）は、学生の状況に応じて適切か。
・教職員に対し、障がいのある学生への理解促進や合理的配慮に関する研修等が行われているか。

【記述内容のガイダンス】
・障がいのある学生等への支援に関する学校としての基本方針や、具体的な支援体制（相談窓口、担当部署、関係機関との連携等）について記述してください。
・合理的配慮の申し出から提供までの具体的な手続きの流れを説明してください。
・これまでに提供した合理的配慮の具体例や、施設・設備のバリアフリー化の状況、情報保障の取り組みなど、具体的な支援実績を記述してください（個人情報保護に十分配慮すること）。
・独立行政法人日本学生支援機構の「教職員のための障害学生修学支援ガイド」等を参考に、学校の対応や制度をどのように整備しているかについても触れてください。

小項目 3-2-5 学業を含む学校生活に関する学生の意見・要望を組織的に把握・分析し、対応する体制を整備しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・学生の意見・要望を収集するための多様なチャネルが用意され、学生が利用しやすいように周知されているか。
・収集された意見・要望は、定期的に集約・分析され、学校運営や教育改善のための重要な情報として活用されているか。
・意見・要望に対する学校の対応方針や検討結果、改善策の実施状況などが、学生に対して透明性をもって伝えられているか。
・この仕組みが、学生の満足度向上や、より良い学校づくりへの学生の参画意識の醸成に繋がっているか。

【記述内容のガイダンス】
・学生からの意見・要望を収集するための具体的な方法（例：目安箱の設置場所と回収頻度、アンケートの実施時期と内容、懇談会の運営方法等）と、その収集体制について記述してください。
・収集した意見・要望をどのように分析し、改善策の検討や実施に繋げているかのプロセスを説明してください。
・実際に学生の意見・要望が反映された改善事例（例：施設改修、カリキュラム変更、行事内容の見直し等）を具体的に挙げてください。
・学生へのフィードバックの方法（例：掲示、ウェブサイトでの公表、説明会の開催等）についても記述してください。

小項目 3-2-6 課外活動に対する支援体制は整備・機能しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・学生の課外活動を支援するための基本方針や規程（団体設立・承認、活動ルール、安全管理等）が定められ、学生に周知されているか。

・活動場所の確保、活動経費の補助、顧問・指導者の配置など、具体的な支援策が公平かつ効果的に提供されているか。
・学生会・自治会活動が、学生の代表組織として適切に位置づけられ、学校運営への学生参画の機会として機能しているか。
・課外活動における学生の安全確保や、活動上のトラブル等に対応する体制は整備されているか。

【記述内容のガイダンス】
・学生の課外活動を支援する目的や基本方針について記述してください。
・現在活動しているクラブ・サークル、学生会等の団体名、活動内容、参加学生数など、課外活動の全体的な状況を説明してください。
・学校が提供している具体的な支援内容（例：施設・設備の貸与、年間予算額と配分方法、顧問教員の役割、外部指導者の招聘支援等）について記述してください。
・課外活動を通じて、学生のどのような成長（例：リーダーシップ、協調性、専門分野への関心の深化等）が見られるか、具体的な事例を挙げて説明してください。

■大項目４．学修成果・評価・教育改善

中項目 4-1 学修成果目標

小項目 4-1-1 柔道整復師学科の学生が習得すべき専門的知識、専門的技術・技能、汎用的スキル、態度等を卒業時点での学修成果目標として学生他に明示しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・卒業時点での学修成果目標は、専門的知識、専門的技術・技能、汎用的スキル、態度等の側面から、具体的に項目分けされているか。
・設定された学修成果目標は、学生、保護者、教職員等に明確に伝わる形で明示されているか。
・学修成果目標は、ディプロマ・ポリシーと整合性が取れているか。

【記述内容のガイダンス】
・卒業時点において学生が身につけるべき学修成果目標（専門的知識、専門的技術・技能、汎用的スキル、態度等）を具体的に記述してください。
・これらの学修成果目標が、ディプロマ・ポリシーとどのように関連しているかを説明してください。
・学生や保護者、教職員等に対して、これらの学修成果目標をどのように周知しているか、その方法を記述してください。

小項目 4-1-2 柔道整復師学科の卒業時点での学修成果目標においては、指定規則・指導ガイドラインで示された教育内容の学修成果目標が含まれているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・卒業時点での学修成果目標は、指定規則・指導ガイドラインに示された教育内容（基礎分野、専門基礎分野、専門分野の各教育内容、総単位数、総時間数等）を網羅し、それらを達成することで得られる能力を反映しているか。
・各教育内容の目標と、学校が設定する学修成果目標との関連性が明確になっているか。

【記述内容のガイダンス】

・学校が定める卒業時点での学修成果目標と、指定規則・指導ガイドラインに示されている教育内容の各目標とが、どのように対応しているかを具体的に記述してください。

・カリキュラムマップ等を用いて、教育内容と学修成果目標の関連性を示すことが望ましいです。

小項目 4-1-3 各学年修了時での学修成果目標と、卒業時点での学修成果目標との整合性が図られているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・卒業時点での学修成果目標に向けて、各学年修了時にどのような能力がどの程度まで身についているべきか、段階的な目標設定がなされているか。

・各学年の学修成果目標は、前後の学年及び卒業時の目標との継続性・段階的な繋がりが明確になっているか。

・カリキュラム全体を通して、学修成果がスパイラル状に向上していくような設計となっているか。

【記述内容のガイダンス】

・各学年修了時（または学期ごと、科目群ごとなど、教育機関が設定する適切な区切りごと）に設定している学修成果目標を記述してください。

・それらの学年ごとの目標が、卒業時点での学修成果目標とどのように関連し、段階的に積み重なっていくのか、その整合性について説明してください。

小項目 4-1-4 臨床実習での学修成果および認定実技審査の審査結果は、卒業時点での学修成果目標に反映されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・臨床実習で達成すべき具体的な学修成果と、認定実技審査で評価される能力が、卒業時点での学修成果目標とどのように関連付けられているか。

・臨床実習の評価結果や認定実技審査の結果は、学生の卒業時の能力評価にどのように活用されているか。

・卒業認定の基準において、これらの実践的能力の評価がどのように位置づけられているか。

【記述内容のガイダンス】

・臨床実習における学修成果（例：患者とのコミュニケーション能力、基本的な検査・評価技術、施術の介助技術、チーム医療への参加姿勢等）と、認定実技審査で問われる能力が、学校の卒業時点での学修成果目標のどの項目に対応するのかを記述してください。

・これらの実践的な成果や審査結果を、卒業時の総合的な能力評価や卒業判定にどのように反映させているのかを説明してください。

小項目 4-1-5 資格合格率や就職率などは数値化された目標とされているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・国家試験合格率について、どのような指標（受験者合格率、最終学年進級者合格率、入学者合格率等）で目標を設定し、実績を把握しているか。目標設定の考え方は明確か。

・就職率について、どのような指標（求職者就職率、柔道整復業界就職率、最終学年就職率、入学者就職率等）で目標を設定し、実績を把握しているか。目標設定の考え方は明確か。
・柔道整復業界以外の就職者や未就職者の進路状況についても把握し、学校としての方針があるか。
・過去の実績を踏まえ、現実的かつ教育努力を促すような目標設定となっているか。
・目標値と実績値の乖離がある場合、その原因を分析し、具体的な対策を講じているか。

【記述内容のガイダンス】

・柔道整復師国家試験合格率及び就職率について、過去５年程度の目標値と実績値を、それぞれの指標(例:受験者合格率、最終学年進級者合格率、求職者就職率、柔道整復業界就職率等)ごとに示してください。
・それぞれの目標設定の考え方や根拠について説明してください。
・実績が目標に達しなかった場合の要因分析や、それに対する改善策について具体的に記述してください。
・柔道整復業界以外の就職者や未就職者の進路状況に関するデータと、それに対する学校としての見解や対応についても触れてください。

中項目 4-2 成績評価、卒業・進級判定

小項目 4-2-1 ディプロマ・ポリシー（卒業時点での学修成果目標を含む）と、成績評価、卒業・進級判定基準が整合しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・各科目の成績評価は、当該科目が担う学修成果目標の達成度を測るものとなっているか。
・卒業・進級の判定基準は、ディプロマ・ポリシーに示された総合的な学修成果の達成を判断するものとなっているか。
・成績評価基準、卒業・進級判定基準は、学生便覧やシラバス等で学生に明確に周知されているか。
・判定会議等、卒業・進級判定のプロセスは公平かつ公正に行われているか。

【記述内容のガイダンス】

・ディプロマ・ポリシーに掲げる学修成果目標と、各科目の成績評価基準、及び卒業・進級判定基準との関連性・整合性について具体的に記述してください。
・成績評価の方法（試験、レポート、実技、平常点等）や評価割合、合格基準が、学修成果目標の達成度を測る上で適切であることを説明してください。
・卒業・進級判定を行う際の手続きや会議体、判定基準についても記述してください。

小項目 4-2-2 GPA 制度は適切に設計され、成績評価、学修指導及び学生支援等に有効に活用されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・GPA 制度の導入目的（例：学修意欲の向上、厳格な成績評価の実現、客観的な指標に基づく学生指導等）は明確に定められているか。
・GPA の算出方法は、公平性・透明性が確保された明確な基準に基づいており、学生に周知されているか。
・GPA のデータを活用し、学修状況が良好な学生の表彰や奨励、及び学修に課題を抱える学生の早期発見と個別指導・支援が組織的に行われているか。
・奨学金の選考や特待生認定等の基準として、GPA が公平かつ適切に用いられているか。

・GPA データの経年的な分析等を通じて、カリキュラムや教育方法の改善に繋げる取り組みが行われているか。
・GPA データを活用し、学修状況が良好な学生の表彰や奨励、及び学修に課題を抱えるその他の学生の早期発見と個別指導・支援が組織的に行われているか。
・奨学金（学校独自のものを含む）や特待生認定等の基準として、GPA が公平かつ適切に用いられているか。

（給付金関連）
・専門実践教育訓練給付金の指定講座として、学生の GPA が継続支給要件（例：2.0 以上）を満たしているかを正確に算出し、ハローワーク等に提出する受講証明書等で証明する仕組みが確立されているか。
・GPA が給付金継続の重要な要件であることを、対象となる学生に十分に説明し、理解を得ているか。また、基準を下回る可能性がある学生への早期の注意喚起や学修支援(面談、補習等)が行われているか。

【記述内容のガイダンス】
・導入している GPA 制度の概要（目的、算出方法、成績評価における位置づけ等）を具体的に記述してください。
・GPA を学修指導（成績不振学生への対応、成績優秀者への奨励等）や、学校独自の奨学金・表彰制度等にどのように活用しているか、具体的な事例を挙げて説明してください。
・GPA 制度の導入・運用による成果と、今後の課題（もしあれば）について記述してください。
・専門実践教育訓練給付金の指定講座である場合、その継続支給要件としての GPA の取り扱いについて具体的に記述してください。これには、対象学生への説明状況、GPA の算出・証明プロセス、及び基準を下回る（またはその可能性がある）学生への対応策を含めてください。

中項目 4-3 卒業生及び関連業界からの評価を教育改善に活用する仕組み

小項目 4-3-1 卒業生及びその就職先等（関連業界）からのフィードバック（学修成果の達成状況、教育内容・方法に関する評価等）を組織的かつ定期的に収集・分析しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】
・卒業生及び就職先等（関連業界）からのフィードバックを収集するための具体的な仕組み（アンケートの実施時期・対象・内容、ヒアリングの方法等）は確立されているか。
・収集する情報は、教育プログラムの有効性や改善点の把握に資するものとなっているか。
・収集された情報は、定期的に集計・分析され、その結果が関係部署・教職員間で共有されているか。
・学校としては、卒業生の学んだこととの因果関係が強い初期キャリアの状況を把握し、教育改善と業界との連携強化に活かす視点があるか。

【記述内容のガイダンス】
・卒業生及び就職先等の関連業界からフィードバックを収集するための具体的な方法、頻度、対象、主な質問項目等を記述してください。
・これまでに実施したアンケート調査やヒアリング等の結果概要と、そこから見えてきた卒業生の学修成果の状況や教育プログラムに対する評価の傾向について説明してください。
・卒業生の活躍状況を紹介した入学案内や学校ウェブサイト等がある場合は、その内容についても触れてください。

小項目 4-3-2 収集・分析した卒業生及び関連業界からの評価や意見を、教育課程、授業内容・方法、学生支援等の改善に具体的に反映させるための組織的な仕組みが機能しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・卒業生や業界からのフィードバックを、どの会議体で、どのように審議し、教育改善に繋げるかを決定するプロセスは明確か。
・フィードバックに基づいて教育課程、授業内容・方法、学生支援等を改善した具体的な事例はあるか。
・改善策の実施後、その効果を検証し、次の改善サイクルに繋げる仕組みが機能しているか。
・業界との連携や関わり（教育課程編成、実習、業界からの非常勤講師、求人開拓等）から得られる卒業生への評価情報も、一元的に収集・管理・分析し、教育活動に反映する体制があるか。

【記述内容のガイダンス】

・卒業生及び関連業界からのフィードバックを、教育活動の改善に繋げるための具体的なプロセス（情報収集→分析→改善策立案→実施→効果検証）を記述してください。
・これまでに卒業生等の意見を反映して改善した教育内容、授業方法、学生支援策等の具体例を挙げ、その成果や効果について説明してください。
・教育課程編成委員会等の会議で、これらのフィードバックがどのように議論され、改善に結びついているかを示してください。

中項目 4-4 学科としての学修成果目標の評価と改善体制

小項目 4-4-1 学科としての学修成果目標達成度と取組状況を分析・評価し課題を明確にしているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・学科として設定した学修成果目標の達成度を、どのようなデータや指標を用いて、どの程度の頻度で評価しているか。
・学生の学力や意欲に関するデータ（成績分布、学習時間調査、アンケート等）を収集・分析し、学修成果目標の達成状況と関連付けて評価しているか。
・教学マネジメントの一環として、学年ごと、または科目群ごとに学修成果目標の達成度を評価し、学科全体で課題を共有する体制が整っているか。
・分析・評価の結果、明らかになった課題（例：特定の学修成果目標の達成度が低い、学生の学修意欲に偏りがある等）は何か。

【記述内容のガイダンス】

・学科として定めている学修成果目標と、その達成度を測定・評価するための具体的な方法や指標について記述してください。
・学生の成績データ、国家試験結果、就職状況、各種アンケート結果等をどのように収集・分析し、学修成果目標の達成状況の評価に活用しているかを説明してください。
・これまでの評価結果から明らかになった、学科としての学修成果達成上の強みや課題について具体的に記述してください。

小項目 4-4-2 学修成果目標達成上の課題解決に向け、改善計画と実施体制を整備し、実行しているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・学修成果目標達成上の課題に対して、具体的な改善計画（短期・中期）が策定されているか。
・改善計画には、目標、具体的な取り組み内容、実施体制（責任者、担当者）、スケジュール、評価方法などが明確に示されているか。
・改善計画の実施状況は定期的に点検され、必要に応じて見直しが行われているか。
・改善の取り組みが、学科の組織的な活動として位置づけられ、教職員間で協力して推進されているか。

【記述内容のガイダンス】

・前項で明らかになった学修成果目標達成上の課題に対し、どのような改善計画を策定し、実施しているか（または計画しているか）を具体的に記述してください。
・改善計画の目標、具体的な取り組み内容、実施体制、スケジュール、期待される効果などを示してください。
・これまでに実施した改善策があれば、その成果や効果検証の結果、及び今後の課題について説明してください。
・学科の目標達成のためのマネジメント体制が、課題解決と継続的な教育改善にどのように貢献しているかを記述してください。

■大項目 5. 入学選考・学生募集

中項目 5-1 アドミッション・ポリシーに基づく入学選考・学生募集

小項目 5-1-1 ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーと整合したアドミッション・ポリシーが明確に定められ、公開されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・アドミッション・ポリシーは、どのような職業への願望・意欲、学力・能力、態度を持ち、どのように学習し知識、技術、技能等を身に付けることができる学生を求めているかを具体的に示しているか。
・アドミッション・ポリシーは、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーと論理的に整合しているか。
・求める学生像は、学校の教育理念・目的を達成するために適切なものとなっているか。
・アドミッション・ポリシーが、入学希望者や高等学校関係者等に、分かりやすく、かつ誤解を与えない形で公開されているか。

【記述内容のガイダンス】

・アドミッション・ポリシーとして定めている内容（求める学生像、入学までに修得しておくべきこと等）を具体的に記述してください。
・アドミッション・ポリシーが、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーとどのように関連し、一貫性を保っているのかを説明してください。
・アドミッション・ポリシーを学校案内、募集要項、公式ウェブサイト等でどのように公開し、周知しているかを記述してください。
・教育理念・目的に基づいた教育を行い高い成果を上げていくために、どのような入学者を求めているのか、その考え方を明確に記述してください。

小項目 5-1-2 アドミッション・ポリシーに基づき、求める学生像を明確にした学生募集活動が適切に行われているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・アドミッション・ポリシーで明示された望ましい入学者像に対し、どのような募集活動（広報戦略、ターゲット設定、メッセージ発信等）を展開しているか。

・募集活動の内容は、学校の教育理念や特色を正確に伝え、入学希望者の適切な学校選択に資するものとなっているか。

・広告や広報物において、事実に反する情報や誇大な表現、他校を不当に比較するような表現は用いられていないか。

・指導ガイドライン等に示される広告・募集開始時期の規程（設置計画書受理後／指定申請書受理後、かつ「計画中」「申請中」であることの明示）を遵守しているか。

【記述内容のガイダンス】

・アドミッション・ポリシーに掲げる「求める学生像」に対し、どのようなメッセージや情報を、どのような媒体（学校案内、ウェブサイト、SNS、イベント等）を通じて発信し、出願者の確保に努めているかを具体的に記述してください。

・募集活動における倫理的配慮（情報の正確性、誇大広告の回避等）や、関連法規・ガイドラインの遵守状況について説明してください。

・特に、学校の教育内容や特色、卒業後の進路等について、入学希望者が適切な理解を得られるような情報提供の工夫があれば記述してください。

小項目 5-1-3 入学定員の充足に向けた学生募集活動の現状分析と、それに基づく効果的な改善策が実施されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・入学定員の確保状況について、現状を客観的なデータ（過去 3〜5 年程度の志願者数、入学者数、定員充足率等）で把握しているか。

・学生募集における問題点（例：志願者数の減少、特定の層からの応募が少ない、歩留まり率の低下等）を具体的に分析できているか。

・分析結果に基づき、短期及び中期の視点から、具体的な対応策や改善計画（募集ターゲットの見直し、広報内容・手段の変更、入試区分の検討等）が策定されているか。

・策定した対応策は、組織的に実行され、その効果が検証されているか。

【記述内容のガイダンス】

・直近 3〜5 年程度の入学定員、志願者数、入学者数、収容定員、在籍者数等のデータを提示し、定員充足の現状と課題を記述してください。

・学生募集に関する課題分析の結果と、それに基づいて策定・実施している具体的な対応策（短期・中期）を説明してください。

・オープンキャンパス、学校説明会、高等学校への訪問活動など、具体的な募集活動の内容とその効果（参加者数、アンケート結果等）についても触れてください。

小項目 5-1-4 アドミッション・ポリシーに沿った公平・公正かつ多面的な入学選考体制が整備され、適切に運用されているか

【自己点検・評価における確認のポイント】

・入学選考の方法（書類審査、筆記試験、面接等）は、アドミッション・ポリシーで求める能力や資質を多面的に評価できるものとなっているか。
・各選考方法の評価基準は明確で、選考担当者間で共有され、一貫した評価が行われているか。
・選考プロセス（出願受付、選考実施、合否判定、結果通知、入学手続き）は、受験生に対して公平かつ透明性が確保されているか。
・入学選考に関わる教職員は、選考に関する研修等を受け、適切な知識とスキルを有しているか。
・AO 入試や推薦入試等、多様な選考方法を導入している場合、それぞれの選考方法がアドミッション・ポリシーとどのように関連しているかが明確か。

【記述内容のガイダンス】

・入学選考の具体的なプロセス（出願から合格発表、入学手続きまで）と、各段階におけるアドミッション・ポリシーとの関連性を記述してください。
・採用している選考方法（例：書類審査、学力試験、小論文、面接等）と、それぞれの評価の観点や基準を説明してください。
・入学選考の公平性・公正性を担保するための体制（例：入学選考委員会の構成と役割、複数の評価者による評価、利益相反の確認等）について記述してください。
・入学者の選考及び在校する者の成績考査に関する表簿は、事務に関する事項として 5 年間の保存義務があることを踏まえ、適切に管理されていることを示してください。

以上

参考）一般社団法人リハビリテーション教育評価機構が行う第三者評価の概要

評価概要

1）評価対象

日本国内における理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の学校養成施設を対象とする。

２）評価内容

リハビリテーション教育評価機構（当機構）の定める評価方法に従って、学校養成施設（課程）の教育研究活動（教育理念・目標・方針、教育、臨床実習、学生、管理・財務、内部質保証）を評価する。

３）評価基準

当機構が定める評価基準は、『理学療法士および作業療法士法』、『言語聴覚士法』に定める養成施設・養成所指定規則（以下、指定規則）、養成施設指導ガイドライン（以下、ガイドライン）・養成所指導要領（本評価マニュアル「参考資料集」を参照）に示されている内容の遵守を最低基準とし、評価項目ごとに上位基準を設定している。

４）評価認定の流れ

評価は、既存学校養成施設（課程）は５年間に１回、新規学校養成施設（課程）では完成年度に行う。評価方法は、事前に提出された「様式１～７の教育状況調査書」と「様式８の自己点検評価報告書」による「書面調査」と、評価員の現地視察による「実地調査」にて行う。「書面調査」は３名の評価員で実施し、「実地調査」は書面調査を行った評価員のうち２名で実施する。

評価認定は、「書面調査結果記録」、「実地調査結果記録」、「実地調査報告および教育評価報告書」の各内容を評価認定委員会にて審査し、審査結果を当機構理事会に諮り、理事会承認により認定される。また、調査結果に対する対象校からの異議申し立てを受け付ける。

５）評価結果の公表

対象校に対しては、理事会による決議結果を文書により通知するとともに、当機構のホームページに掲載し公表する。なお、評価結果によっては、対象校に対し、改善を求める場合もある。加えて、評価結果は関係団体や行政機関等と共有する。

評価基準と評価項目

評価基準は、基準Ⅰから基準Ⅶの25の評価項目について、それぞれ３段階の判定基準を設けている。判定基準の階層は下記の通りとなる。

１）判定基準の段階

段階①は指定規則・ガイドライン等に依拠した最低基準である。

段階②は段階①の上位基準である。

段階③は最上位基準である。

表　評価基準・評価項目・判定基準

評価基準		評価項目 判定基準
基準Ⅰ	教育理念	教育理念 ① 教育理念・使命・目的およびディプロマポリシー（以下 DP）・カリキュラムポリシー（以下 CP）・アドミッションポリシー（以下 AP）を明文化し、学校ウェブサイト、学生募集要項等で公表している ② DP ならびに AP が到達度を判定可能な表現で明示している ③ DP への到達状況の確認など三つのポリシー（以下 3 P）の実効性を検証し教育研究組織を整備している
基準Ⅱ	教員 基準Ⅱ- 1	学科・専攻の長 ① 学士の学位を有する者、またはそれに準ずる必要な教育・研修修了者である ② 修士の学位を有する、もしくは、10 年以上の教育経験かつ必要な教育・研修修了者である ③ 教育・管理に関する修士の学位もしくは博士の学位を有し、かつ 10 年以上の教育経験と必要な教育・研修修了者である
	基準Ⅱ- 2	教員要件 ① 専任教員は全員が日本理学療法士協会・日本作業療法士協会・日本言語聴覚士協会の協会員であり、指定規則で定める専任教員の基準およびガイドラインに定める事項を遵守している ② 専任教員は全員が日本理学療法士協会・日本作業療法士協会・日本言語聴覚士協会の協会員であり、その半数は必要な教育・研修の修了者である ③ 専任教員は全員が日本理学療法士協会・日本作業療法士協会・日本言語聴覚士協会の協会員であり、かつ全員が修士以上の学位を有し、必要な教育・研修の修了者である
	基準Ⅱ- 3	教員数・教員配置 ① 指定規則で定める定員数に応じた教員数を確保するとともに、臨床実習調整者を専任教員から 1 名以上配置している ② 1 人 1 週間あたりの担当授業時間数が PT・OT は 10 時間程度、ST は 15 時間程度である. また、臨床実習調整者は臨床実習指導者講習会を修了している ③ 指定規則で定める専任教員は全員臨床実習指導者講習会を修了するとともに、専ら従事する養成施設の管理のもと臨床に携わるなどにより臨床教育能力の向上に努めている
	基準Ⅱ- 4	教科目と専門性 ① 担当科目の教育に資する専門の団体・学会における発表等の経験を有し、さらに臨床系の科目においては当該科目に応じて関連する専門領域での臨床実務経験を有する ② 担当科目に応じて関連する専門領域の研究業績（教育講演、総説、原著論文）を有する ③ 担当科目に応じて各協会が定める認定・専門療法士資格もしくは専門学協会・学会が認定する指導資格等を有する
基準Ⅲ	教育 基準Ⅲ- 1	単位 ① 指定規則に定める教育内容と単位数に応じた科目および授業時間数を設定している ② 年間の授業週数に応じた適切な CAP 制を設け、学生への履修単位数の指導を行っている ③ GPA 等を用いた CAP の増減の規程、履修指導方針の検討等、単位の実質化（1 単位あたりの学修量の確保）に資する取組みを行っている
	基準Ⅲ- 2	教育課程の編成 ① DP や CP を踏まえたカリキュラムツリー（各科目の連続性）を定め周知している ② カリキュラムツリーなどを用いた教育課程の体系的編成が実効性を伴って行われている ③ DP や CP を踏まえた特色ある科目・教育プログラム・コースを設定し学生へ多様な学びを提供している

	基準Ⅲ-3	教育方法 ① シラバスと実際の講義・演習・実習の内容が合致し授業時間数を遵守している ② PBL、e-learning、ディベートなどを組合わせることで授業を聞く以上に高次の思考や活動や探究に関与することを可能とするアクティブラーニングを行うとともに相応なクラスサイズとなるよう教員を配置している ③ 地域貢献活動や研究活動を講義、演習、実習に取り入れているなど特色ある教育プログラムを有している
	基準Ⅲ-4	単位認定・卒業判定 ① 全ての科目において、シラバスに到達目標と合致した複合的評価により単位認定を行うことを明記しそれを実行している ② 進級基準、卒業認定基準を明文化し厳正に適用している ③ プレ・ディプロマサプリメントやディプロマサプリメントを作成し、学修計画や学修成果の確認にあたり有機的に活用している
	基準Ⅲ-5	教育の質・学修成果 ① 授業評価を行いその結果を教員へ周知するとともに FD・SD 活動を通じて教育の質向上に努めている ② 学業達成率（ストレート卒業生数/入学時学生数）が 80%以上である ③ 新卒者の国家試験合格率が 90%以上である（過去 3 年間の平均値）
	基準Ⅲ-6	教室・実習室・教育設備・教育備品 ① 指定規則およびガイドラインで定める教室、実習室、教育上必要な教材・備品・図書・雑誌を必要数整備している ② 小グループ学修、個別指導に適した環境を整備し、教室、教材、備品の保守・点検・管理を定期的に行っている ③ IT、デジタル教育設備を整備するとともに、機器、備品、図書、雑誌等は適宜最新のものにアップデートしている
基準Ⅳ	臨床実習 基準Ⅳ-1	構成・時間数 ① 指定規則およびガイドラインで定める臨床実習単位数と 1 単位あたりの時間数を遵守するとともに、前後評価における学生一人当たりの学修時間数を適切に管理している ② 臨床実習科目を適切な年次に偏りなく配置し、臨床実習前の評価を踏まえた実習計画の立案に学科・専攻全体として取組んでいる ③ 実習時間数を考慮した課題を設定するとともに、課題の達成状況ならびに多様な経験が出来ているかについて、臨床実習指導者や学生と相互に確認し情報共有を図っている
	基準Ⅳ-2	施設 ① 行政への指定申請施設のうち、実習時間の三分の二以上を医療提供施設にて、そのうち PT・OT は二分の一以上、ST は 8 単位以上を病院又は診療所にて行っている ② 病期・障害・年齢等を偏りなく対応するために必要な能力を培う実習施設を確保している ③ 学校に近接しかつ専任教員の要件を満たす臨床実習指導者が従事する実習施設との間で教育計画の策定等にあたって十分に連携し、教育の質の向上に資する体制をとって指導を行っている
	基準Ⅳ-3	指導者 ① ガイドラインで定める臨床指導者の要件を全ての指導者が満たしている ② 臨床経験 10 年を超える指導者が 30%以上を占める ③ 各協会の認定・専門療法士の有資格者が 30%以上を占める
	基準Ⅳ-4	指導体制 ① 実習人員と実習指導者の対比が適切であり、同時指導は 2 名までである ② 臨床実習指導者連絡会議を開催するとともに実習前後・実習期間中に実習指導者と情報共有を図っている ③ 専任教員が臨床実習期間において週に 1 日以上いずれかの臨床実習施設の臨床教育に参加し、学生へ直接指導を行っている

	基準Ⅳ- 5	教育方法 ① 実習生が診療チームの一員として加わり、常に臨床実習指導者の指導・監視の下で実習を行っている ② 実習生が実施可能な基本技術の水準を整理し学生の能力にあった臨床教育を行っている ③ ルーブリックを作成するなど教員、実習生、臨床実習指導者が具体的な教育目標を設定し学修到達度を共有しながら臨床教育を行っている
基準Ⅴ	学生 基準Ⅴ - 1	学生の受け入れ ① AP に基づく入学者選抜を適切な体制のもと公正に実施し、入学後の学修状況等により入学者選抜の適切性の検証を行っている ② 入学生数は学則に定められた入学定員を守っている（過去 3 年の入学定員充足率 0.95～1.1 倍） ③ 選抜効果が高い入学試験を行っている（過去 3 年の各年度実質倍率（述べ出願者/述べ合格者）が 3 倍以上)、もしくは選抜効果が高くない場合には実効性のある入学前教育を行っている
	基準Ⅴ - 2	学修支援 ① 教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を整備・運営している ② 障がいのある学生への合理的な配慮を行うとともに中途退学・休学・留年等への対応策を行っている ③ 学修支援のために、TA（Teaching Assistant）制度を整備しているか、有資格大学院生等を適切に活用している
	基準Ⅴ - 3	キャリア支援 ① 教員によるキャリア支援および教育（国家試験対応を含まない）を各年次に行っている ② キャリア支援を教員だけでなく、教職協働によって行う体制を整備している ③ 卒業後のキャリア支援に必要な事務手続き等の支援体制を整備し実行している
	基準Ⅴ - 4	学生サービス ① 学生サービス、厚生補導のための組織（学生委員会など）を設置し適切に機能している ② 学生の意見のもとに心身に関する健康相談、心的支援、生活相談、学生の課外活動への支援をはじめとする学生サービスを学生の多様性に配慮し行っている ③ 奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っている
	基準Ⅴ - 5	ハラスメント防止 ① ハラスメント防止規程を整備するとともに、ハラスメント防止を目的とした研修会を定期的に実施している ② ハラスメント防止を目的とした研修会を受審課程の全ての教員が少なくとも年に 1 回は参加・受講している ③ 学生、教職員、臨床実習指導者、保護者等へのハラスメント防止への取り組みについて周知・啓発がなされている

基準Ⅵ	管理・財務 基準Ⅵ-１	管理運営 ① 学校の意思決定の権限と責任が明確になっている ② 教育研究活動のための管理運営の遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化している ③ 職員の採用・昇任の方針に基づく規程を定め、適切に運用している
	基準Ⅵ-２	財務会計 ① 入学金・授業料・実習費等以外に学生・その保護者から寄付金その他の名目で不当に徴収していない ② 教育研究経費等は教員個人ではなく経理関係事務局が管理し、会計基準や経理に関する規則を設け教職員に周知している ③ 外部資金の導入を推奨している
基準Ⅶ	内部質保証 基準Ⅶ-１	自己点検評価 ① ガイドラインで示される自己点検・評価を毎年度実施し、その結果を公表している ② ガイドラインで示される５年以内ごとに第三者による機関別認証評価と分野別認証評価（これにJCOREを含む）を受けその結果を公表している ③ 学部・学科・専攻全体の PDCA サイクルの確立とその活用が図られている
	基準Ⅶ-２	情報公表 ① 教育活動に伴うこと（組織、教員、授業計画、施設および設備、学生から徴収する費用）および、教育成果（資格取得、就職、進級・退学などの状況）を学校ウェブサイトなどで明示し公表している ② 教育の特徴、教員が有する学位・業績、学校が行う学生の修学・進路選択及び心身の健康等にかかる支援、学校生活の様子を学校ウェブサイトなどで明示し公表している ③ 経営、管理運営情報を学校ウェブサイトなどで明示し公表している

基準評価項目ごとの判定	１　基準を満たしてない ２　①を満たしている ３　①を満たし、②③のいずれかを満たしている ４　①②③全てを満たしている
評定	S 評定 適：全ての項目に１がなく、合計が 90 ～ 100 点 A 評定 適：全ての項目に１がなく、合計が 80 ～ 89 点 B 評定 適：全ての項目に１がなく、合計が 70 ～ 79 点 C 評定 適：全ての項目に１がなく、合計が 60 ～ 69 点 D 評定 不適合：指定規則に関する評価項目で「判定１」がある。または、合計が59点以下（具体的な改善項目を指摘し、次年度再審査について検討）

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

筆者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号ページ	出版年
二連木 巧, 伊藤 譲, 大石 有希子, 祁答院 隼人, 佐藤 裕二, 増田 大聖, 杉澤 舜	複数資格取得を標榜する柔道整復師養成大学におけるハイブリッド型教育の導入に関する課題の検討	柔道整復接骨医学	34(1). 1-10.	2025
伊藤 譲, 二連木 巧, 祁答院 隼人, 服部 辰広	柔道整復師養成教育における遠隔授業の活用に関する研究（第１報)：全国養成施設アンケート調査に基づく実態調査	柔道整復接骨医学	34(2). 80-90.	2025

令和８年３月３１日

厚生労働大臣
~~（国立医薬品食品衛生研究所長）~~ 殿
~~（国立保健医療科学院長）~~

機関名　東京医療保健大学

所属研究機関長　職　名　学長

氏　名　亀山　周二

次の職員の令和７年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　地域医療基盤開発推進研究事業

２．研究課題名　医療関係職種の養成教育における課題解決に資する研究

３．研究者名　（所属部署・職名）　東京医療保健大学・総合研究所・客員准教授

（氏名・フリガナ）　板橋 匠美・イタバシ タクミ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　　）	□　■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。