

文部科学省委託事業

ファッション分野における職業実践専門課程の質保証の評価を推進する事業

# 自己点検・評価報告書

平成 27 年 9 月

香蘭ファッションデザイン専門学校

## 学校の現況

(1) 学校名及び設置者(学校法人名・代表者名)

学校法人 山内学園 理事長 坂根 康秀

(2) 所在地及び認可年月日(所轄庁名)

福岡県福岡市中央区大手門 2-10-5

昭和51年9月1日(福岡県知事)

(3) 沿革 **※設立から課程設置(学科)の経過など**

昭和10年 5月 「レデードレス香蘭女学院」開校

昭和20年12月 「レデードレス香蘭女学院」再開

昭和21年 9月 「香蘭女学院」設立認可(個人立)

昭和22年 4月 文化服装学院連鎖校となる

昭和23年 1月 「財団法人香蘭女学院」設立認可

昭和26年 3月 「準学校法人」として組織変更

昭和33年 1月 「学校法人」へ組織変更

昭和51年 9月 専修学校法の制定により「専修学校香蘭女学院」に組織変更

昭和59年 4月 『ファッションデザイン専攻科』 学科名変更(←服飾デザイン研究科(専攻科))

昭和61年 4月 『ファッションデザイン科』 学科名変更(←服飾デザイン科)

平成元年 4月 香蘭女学院の校名を「香蘭ファッションデザイン専門学校」と変更

平成 4年 4月 『ファッションビジネス科』 新設

平成 9年 3月 高等課程廃止

平成22年 4月 『ファッションテクニカル科』 学科名変更(←ファッション産業科)

平成26年 4月 文部科学省「職業実践専門課程」全4学科認定

(ファッションデザイン専攻科、ファッションデザイン科、ファッションテクニカル科、ファッションビジネス科)

(4) 課程・学科の構成(平成27年4月1日現在)

課程名	学科名	開設年月日	修業年限	入学定員	収容定員
服飾専門課程	ファッションデザイン専攻科	昭和59年4月1日	3年	40名	120名
	ファッションデザイン科	昭和61年4月1日	2年	40名	80名
	ファッションテクニカル科	平成22年4月1日	2年	40名	80名
	ファッションビジネス科	平成4年4月1日	2年	40名	80名
合 計				160名	360名

(5) 学生数及び教員数:

	学生数	専任教員数	兼任教員数
平成27年5月1日現在	240	15	9
平成26年5月1日現在	228	14	9
平成25年5月1日現在	206	15	8

※ 非常勤教員は兼任教員数欄へ記入。

(6) 施設の概要 **※本館 3427.51 m<sup>2</sup>、北館 2567.45 m<sup>2</sup>、東館 816.13 m<sup>2</sup>で構成。**

## 大項目 1 教育理念

### 中項目 1 教育理念

#### 現状

- ・地元九州の地域性や社会性も見通しながら、「ファッション教育のパイオニア」を教育の根幹に掲げ、社会が求める即戦力となりうる専門の技術者を養成するのみならず、人間性の涵養という側面からも教育内容の充実を図っている。業界に根ざす技術者を育成、という視点もさることながら、教員の教育理念は「学生を愛し、育てる」。そして「人に愛される人材の育成」という「技術教育と人間教育」の理念を開校以来掲げている。
- ・目的・育成人材像を実現するために、前年度12月に学科の教育目標の素案と授業計画を再度検討し、実年度はじめに各学科の主任を中心にカリキュラム編成会議を行い、授業計画を立てた教育目標、事業計画を討議・検討を行っている。また、時代の変化に対応するため企業との連携授業、職業実践としてどのようなスキームとメソッドが的確かを学生の気質・時代性を擦り合わせ、内容を適宜見直している。また、目的・育成人材像は、パンフレット、ホームページにて公開するとともに学内に掲示し、学生・教職員に周知されている。

#### 特長として強調したい点

- ・『創立以来、ファッション一筋・世界に羽ばたくクリエイターを育成』1935年の開校以来、「ファッション一筋」のブレのない教育を行い、時代の変遷とともに変化する教育内容も随時検討し、産学官一体となった職業教育を常に行って来た伝統と実績がある。特筆すべき点は、本校のコアコンピタンスはファッションという点では地元では他に類を見ない「クオリティの高さ」と「実行力」で信頼を得、県や市等の行政との協力体制も強く確立されている。また、開校期間が長い為、特に地元組合「流通センター」をはじめ産業界との連携・協力も実績をとまなう信頼を得ている。卒業生の数は、3万人を超えている。日本全国、世界で開催されるコンテストにも学生の質と照らし合わせながら積極的に参加し、受賞歴なども充実している。
- ・『日本のファッションをリードする文化服装学院との連携でレベルアップ』文化服装学院の連鎖校である事から、各機関の研究・教育・検定等の面で、常に新しい情報が得られる、授業内容の向上に繋げている。
- ・『基本のソーイングからビジネスまで技術・実習で体得できるカリキュラム』特筆すべきは全学科「ソーイング」の授業を取り入れている事である。その為技術・ビジネスの点でも幅広く服に対しての知識が備わっている。ソーイング・ビジネス等の基礎知識は座学のみならず、実習等の時間を充実させている。学科毎に技術・特色のある授業を特色のある時間で行われている。
- ・『各種検定や資格取得のサポートで、業界トップレベルの就職率も実現』カリキュラム自体にも含まれているが、検定対策としてスクーリングを強化。また、放課後・補習期間の時間外でも積極的に検定対策を行い、資格取得の充実を図っている。就職はクラス担任が定期的に個人面談を行い、個の感性を伸ばしつつ的確な就職先へ導くため、就職担当者と密にネットワークを形成し、全教員に周知する様努めている。
- ・『歴史と伝統に培われた校風の中、優秀な講師陣が学生の構成を伸ばす』教育方法はクラス単位であり、クラス担任が学生の事を身近に親身に捉える体制で行っている事から、在学生、卒業生は学校に対し深く愛着があり学校、教員とも良い関係が維持されている。
- ・また、行政事業「IT 講習」等の学び直し講座も実践経験あり、現在、一般を対象にファッションソーイング科を週一回コースとして実施している。 ※P09、沿革資料

#### 今後の課題

- ・企業との連携 OJT(on-the-job training)をさらに密接に行い、授業内容と目的を明確にすることで学生が卒業後の目標をたてやすくする。
- ・新しいファッションビジネスの方向性が既にアナログからデジタルへ移行されている。その範囲は多岐にわたり情報過多であるが、その動きを時代性に照らし合わせながら早期に読み取るべく、全教員の意識向上、さらなる技術研究が必要となる。その為にグローバルとアカデミック両視点から分析を進め、これからの人材育成を明確にし、教育の基盤をさらに充実させる必要がある。
- ・今の学生の気質に柔軟に理解し対応すべく、定期的に研修会等を行う必要がある。

#### 【参照資料】

学則、パンフレット、学生要覧、シラバス、ホームページ

## 大項目 2 基本項目

### 中項目 1 募集

#### **現状**

・年度始めから定期的に行われている進学業者主催の九州各県の会場ガイダンスに参加。高校主催進学ガイダンスは要望がある場合適宜検討し参加する。

5月は全教職員で高校訪問を主に行う。前年度卒業生進路報告、在校生状況報告を兼ねて訪問する。家庭科・服飾系のある高校訪問は欠かせない。

高校生の入学選考に関する情報を把握し、記録し、今後に生かすように努めている。

また、オープンキャンパスに足を運んでもらうよう、ホームページで日程及び内容を掲載。

高校では、7月、8月ではほぼ三者面談が終わり、進路が決まる。

そのこともあり、当校では7月第二土曜日に2年生、3年生全員出場のサマーファッションコンテストを開催する。これは、出場者全員が、デザイン・製作・演出・モデルまで自作自演で行うもので、毎年 1,500 人程の見学者がある。

2月卒業時の卒業・進級作品展は、授業成果を発表し、高校1年生を中心に募集効果を期待するものである。

#### **特長として強調したい点**

・他の学校にくらべ学納金が安価である。若年層の減少の影響で厳しさも無視できないが、現在はこの学費で運営している。その為、高校生にとっては進学時の選考基準である事であることには間違いない。入学金、授業料、実習諸費等の学納金は、学科ごとの教育内容に照らしあわせながら検討し、関連経費や保護者、学生の経済状況からくる負担感に対応し、総合的に決定している。その為過度な広告、TVコマーシャル等の募集宣伝は学費へ大きく反映されることから現在行っていない。

・進学ガイダンス、高校訪問、高校主催進学ガイダンスは全教員で取り組んでいる。この利点は、クラスを持つ教員が自ら出向く事で、学校の特色、授業内容、在学生の状況、卒業生の状況をより鮮明に伝える事ができる点である。

・HPも常に新しい情報を掲載し、学科によって日誌をブログ化し、学内の状況を外部に伝える事に務めている。SNSも Facebook 等など充実を計り、SEO 対策として本校 PC のブラウザは起動ページを本校 URL に設定している。

・外部への告知広告は全て QR を入れ、スマートフォンでも動画も閲覧できるように設定されている。

・常に内部情報を正確に早く伝える為と、経費を抑える為、内部教員が全てアド広告を作成している。

#### **今後の課題**

・高校や入学対象となる人材の情報を県内、県外また、世界ともに正確に把握し、適確にデータを活用する事が急務である。

・ホームページやアドバタイジングに力を注いでも、現段階では結果に反映されにくいのが現状である。

・今まではドメスティックな広報が主流であったが、今後はそれによって募集宣伝の方法もかえていかなければならない。「名前を知ってもらう」という事にもっと積極的になる。生涯教育、学び直し、留学生に対する募集等、方法論は様々であるが、具体的に方向を導き出さないといけない事は間違いない。

・今まで以上に広報の進め方に比重を置き、専門的なコンサルテーションや研究も必要となる。

#### **【参照資料】**

資料請求集計記録、パンフレット在庫確認、ガイダンス関係資料

## 中項目 2 運営

### 現状

- ・ 少子化で子供の数が減少したことが、学生数減少の大きな要因であるが、その他にもファッション産業の生産が海外中心になったことによるファッションビジネス構造の変化、職業観の多様化、でファッションを目指す高校生をはじめとする入学生の数が減少したと思われる。
- ・ 本校はファッション教育のみに限定していることから運営的には、入学者の数のみで判断すると厳しい状況である。
- ・ 学科名変更や、入学生の募集定員の変更などに着手してきたが、大きな起爆には至らなかった。
- ・ 社会人を対象にした学び直し及び、留学生募集に関しては、必ずしも積極的とは云えない。

### 特長として強調したい点

- ・ 若者の服離れは深刻で服の技術を習得するという事に対して、“大変そうだ”という認識があり、高校生にとって敬遠しがちになるが、逆をいえば、個の力を伸ばし発揮できる場が更に広がったという事である。その為少子化で減少しても確かな技術と感性を習得する場所が必要である。
- ・ 本校の学科はデザイン専攻・技術専攻・ビジネス専攻を 3 つの柱にしている為、将来必要となる個の力を取得できるよう選択する事ができる。
- ・ 本校は開校以来、ファッション教育一筋という姿勢にブレはなく、また、各学科の教育の特徴も個の感性に合わせ学ぶ事ができる為、その安心感と、卒業生の活躍、高校側の信頼、地元企業間での周知力は変わらない。
- ・ 福岡の伝統産業(博多織や久留米絨)を伝えていく場としても重要な役割を担っている。

### 今後の課題

- ・ 産業構造自体の変化を待つてはいられない。その為に少子化にともない人口が減少することを常に考えて、高校生のみでなく、社会人、留学生も含めファッションを学びたい人が集まる場所にする事。その為には技術を取得することがどのように役に立ち、活かされていくのかを分かりやすく可視化する必要がある。まずは、今まで以上に在学生、卒業生の活躍を広く広報し「ファッションの楽しさ」を広げていく事が急務である。
- ・ カリキュラムのみならず、運営に関してもマンネリ化を回避すべく、トップダウンだけでなく、全教員で学校独自のコアなマイルストーンを設定し PDCA サイクルを常に協議し、オーソライズされ修正していく必要が重要である。
- ・ 運営に関して全教員が同じ情報を常に共有し、それぞれの役割を分かりやすく可視化し、全教員で改善すべく方法論を導き出す事が急務である。

#### 【参照資料】

カリキュラム、シラバス

## 中項目 3 財務情報

### **現状**

財務状況を判断する目安として、消費収支比率等の推移を参考としているが、過去3ヵ年を見てみると、消費支出超過となっている。しかし、学生数の増加等もあり、学納金収入が増えており、財務状況は改善されつつある状況である。

学校法人全体として堅実な運営を行っており、施設・設備等についても中長期的な視点で計画し実行することとしている。監査法人の公認会計士による監査を毎年受けており、適正かつ適格な助言のもと経理処理を行っている。

### **特長として強調したい点**

学園全体では、平成26年度末で負債総額の約2.1倍の流動資産を所持しているほか、中長期の財務基盤の安定のための特定資産を保有している。

監査法人との連携以外に、非常勤の監事による学園全体の財務状況及び管理・運営についての監査を週1日のペースで行っている。専門学校で実施される監査や専門学校の行事にも極力参加するなど学校の運営状況の把握に努めている。

### **今後の課題**

収入面では18歳人口の減少に伴う入学者の減による収入減が予想される。今後は広報の費用対効果を検証することで、より効果的な募集活動が可能となるよう募集宣伝費の見直しがひとつの課題である。

教育の質の向上のためにも施設の整備等が求められており、それらに伴う支出増が予想される。

高等教育機関を取り巻く環境が厳しくなっているが、現在の財務基盤をより強固なものにするために、経営改善に努めていきたい。

#### **【参照資料】**

- ・資金収支
- ・消費支出決算書
- ・貸借対照表
- ・財産目録

## 大項目 3 教育活動

### 中項目 1 教育目標・人材育成像

#### 現状

・各学科の教育目標、人材育成像はその学科に対応する業界の人材ニーズに向けて、正しく方向付けられている。毎年、カリキュラム、シラバスの改善点の見直しを行い、各学科の特色がでるように構成している。

#### <学科編成>

##### ・ファッションデザイン専攻科(3年コース)

主にアパレル企業の就職(企画職、デザイナー、パタンナー、アパレルCAD職)を目指す。

##### ・ファッションデザイン科(2年コース)

ファッションやデザインに関する感覚、感性を磨くことを主眼におきながら服作りを学ぶ。

将来的にはデザイナーを目指し、ファッションコーディネーター、アドバイザー等への就職も可能。

##### ・ファッションテクニカル科(2年コース)

服作りの技術(パターン及び縫製)を学ぶ。主に、既製服、オーダーの縫製技術職、パタンナー、お直し業界技術者を目指す。

##### ・ファッションビジネス科(2年コース)

ファッションを「ビジネス」という観点から学ぶ。1年次でファッションビジネスの基礎を学び、2年次ではショッププランニングコースとファッションコーディネートコースに分かれる。主にファッションコーディネーター、ファッションアドバイザー、スタイリスト、ショップ経営を目指す。

#### 特長として強調したい点

- ・教育内容を「総論:基礎知識授業」「デザイン:感性を学ぶ授業」「パソコン:CAD・IT・アプリケーション利用した授業」「企画:マネジメントやプランニングの授業」「服飾造形:基礎ソーイングから上級造形論、職業実践授業」「流通・販売:ビジネス系分野の授業」「コーディネート:ビジネス系の実践授業」「検定:各学科の検定」と分類し、各学科、学年に適した時間構成となっている。
- ・在籍中に作成した作品をプレゼンテーションする機会を設定し(本校主催のコンテストや、文化祭、課題毎の作品展示、ポートフォリオ用の撮影)自分の意思を第三者に表現することに努めている。
- ・特筆すべきはどのクラスも「服飾造形」服作りの実技がカリキュラムに入っている。
- ・統計的に各学科の人材育成目標と就職先がほぼ一致している。

#### 今後の課題

- ・日進月歩変化する業界の動向に視野を向け、的確な必要な科目と時間数、不必要な科目はないか、常に見直しを行うこと。
- ・手作業のアナログ教育とデジタル教育のバランスの保ち方を検討する必要がある。現社会ではペーパーレスが推進されているが、学校の特質として見直すべく点も検討する必要もあるが、初等教育で使用されているタブレット、学生のデバイス(スマートフォン)なども視野に入れ、教育の方法も検討する必要がある。
- ・取得検定の見直しや、取得レベルの設定など、実社会で必要となる資格を見極める必要がある。

#### 【参照資料】

パンフレット  
ホームページ

## 中項目 2 活動方針・計画

### **現状**

- ・ 知識や技能を取得した学生が卒業後に就職し、活躍する業界や職種を把握し、各学科の教育内容が学生の卒業後の就職先とリンクするようにしている。また、各学科の就職先を職種別に明確に統計を取り、高校などに要望があれば説明をする。学内の就職率は統計的な数字に特化している。(個人情報保護の視点から、個人名は基本的に表記していない)
- ・ 学生の実績、人材育成のための教育にとって有益である外部イベント(行政からの依頼、民間からの依頼)などは、基本的に前年の 12 月には計画を立案し、整理しカリキュラムの中に取り入れ積極的に参加する。
- ・ 時期を定めず特別に取り組む内容については、適宜学内で協議し、対応している。
- ・ 対外的なコンテストをはじめ、コラボレーション等の取り組みは、民間のメディアへプレスリリースは勿論、本校パンフレット、ホームページで報告している。

### **特長として強調したい点**

- ・ 業界に特化した職業人教育を行い、プロフェッショナルとして活躍出来る技術と資格を取得する事をカリキュラムの中心におき、さまざまな活動を行う。
- ・ 対外的なコンテストへの積極的な応募。
- ・ 行政絡みのイベントをはじめ、民間のイベントも積極的に参加し、プロモーション、マネージメントを通して規範意識を育成している。

### **今後の課題**

- ・ 近年、学生を利用すれば安価でイベントを実行できることから、行政をはじめ、民間とのイベントの取り組みが、勉強時間を圧迫し始めているのも事実である。学生の勉強に支障をきたさぬよう時間、内容規定等を作成し、学生にとって実績であるか、有益であるか等を考え、時間的にロスが少なく、無理のないワークライフバランスと年間スケジュールを計画し、ブレずに実行する必要がある。

#### **【参照資料】**

パンフレット  
年間スケジュール



### 中項目 3 教育課程編成委員会

#### 現状

- 11月・2月：職業実践専門課程 教育課程編成委員会を開催
- 11月～ 前期のカリキュラムの内容と結果報告と改善案報告
- ・各学科の企業との連携授業取り組み内容報告と反省点報告
  - ・自己評価、授業アンケート、結果報告
  - ・学校行事予定案報告
  - ・就職内定率、就職先業種別結果報告
- 2月～ 次年度のカリキュラム案について
- ・次年度各クラスの企業との取り組み計画について
  - ・次年度学校行事予定案

#### 平成 27 年度編成委員

- 企業－アパレルメーカー(小竹正(株))
  - 小売業 (フカヤ(株))
  - お直し業界(株ツヅキ)
- 団体－福岡卸センター協会
  - 福岡県洋裁技能協会
- 個人デザイナー－天本
- 学校関係－校長・副校長 2 名・事務主任・学園本部長

#### 特長として強調したい点

- ・基本的に委員会開催の際の欠席はなく、地元の幅広い企業をはじめとし、各科に適した専門委員を召喚している。
- ・教育課程編成委員は、長年卒業生をはじめ、本校をご最員にいただいている企業であるため、協力体制は盤石である。
- ・企業アンケートは厳しくも、本校の教育内容を十分吟味した内容で頂戴している。そのため、企業目線での意見は、ドメスティックな視野に陥りがちである教職員にとって、次年度のカリキュラムを作成する時点で指針としての役割が非常に大きい。

#### 今後の課題

- ・常に変化する業界であるため、定期的に委員の編成も視野に入れる必要がある。特に、保護者代表への拡充を考える必要がある。
- ・現在はドメスティックな視野が中心であるが、これからはグローバルな委員の編成も視野に入れる必要がある。また、現在は学校の評価のみであるが、この評価をどう外部に周知させていくのかの方法を至急構築する必要がある。

#### 【参照資料】

教育課程編成委員会議事録

## 中項目 4 連携授業と教育連携

### 現状

各学科とも人財育成目標と学科目標に沿い授業カリキュラムとシラバスを立てているが、カリキュラム上必然となる、職業実践となる外部プログラム OJT を、学科ごとにコンセプトを決め企業と連携して、授業編成を行える内容を現実可能な範囲で構築する。企業にとっても特に人財確保の情報「良い人財の担保」は有益である。学生にとっては、学内では知識の習得に限界があるが、連携授業を通して現場で通用する技術を習得出来る利点が十分にある。

・成績評価は連携先と協議の上決定するが、指導スキームも学科、クラス担任と話し合いのもとに的確な評価基準とメソッドでカリキュラム／シラバスに時間数を授業に落とし込む。

### 特長として強調したい点

- ・ 連携企業が学校の教育理念に理解を示して頂いているため、今後、専門企業で役に立つ人財を育成することに対して協力して頂いており、その評価は公平である。
- ・ 学科ごとに僅かに温度差はあるが、この連携授業プログラム OJT は学生の意識を変えていることは紛れもなく事実である。就職する前の連携授業内のプログラムは、今から自分たちの進むべき方向を示唆すべきものであり、完結した後の実績の満足度は高い。

### 今後の課題

- ・ 更に、企業との連携を密にして、学校から企業の方へ「学び直し」を提供し、企業と学校が相互協力出来るようなシステムを構築する必要がある、それはアカデミックな教員の質の向上に関する点でもあり、産学で人財を育成できるようにすることは、産業の意識を根幹から考え直すきっかけとなるので、情報の均一化も整備が急がれる。
- ・ 厚生労働局の職業能力評価基準や中央職業能力開発協会との基準と一致しているわけではないので、今後は行政との考えを一致させていく必要がある。
- ・ 各科毎に特色ある企業連携先を構築していく事が、教員の質の向上に繋がる事は周知しているが、現状では、様々な業務に追われ仕事内容が煩雑化している。すなわち連携を進めていく事に限界が生じてしまう事が予想される。そのため、連携授業のシステム化の整備を図る事が急務である。

#### 【参照資料】

自己評価  
連携授業報告書

## 中項目 5 目標の設定

### 現状

平成 26 年度に本校が設置する4学科全てが、文部科学省「職業実践専門課程」の認定をうけ、アカデミックな指導から実践的な職業教育に移行した。企業との連携もますます充実することとなり、学生の習得した技術と知識が企業の即戦力となり、そのプログラムを終了したことで卒業生が将来に希望を抱き、自信をもって社会人として生き抜くことが出来るようになった。

希望と自信を得た卒業生との信頼関係は、後々の学校評価につながっていく。

本学学園本部の定めたPDCAサイクルに基づき常にチェックされ、修正される体制が整っている。これは全教職員に伝達されている事であり、この目標はかわることなく、現在はその道程である。

平成 19・20 年度:教育内容全体を抜本的に見直す。学科編成、学科カリキュラム、時間数、シラバス。

23 年度:「成長分野における中核的人財を育成するための戦略的推進事業」産学コンソーシアム参加

25 年度:文部科学省「職業実践専門課程」認定準備

26 年度:文部科学省「職業実践専門課程」認定

27 年度:産学連携によるリアルな実践教育

ファッション分野における「職業実践専門課程第三者評価」実施

28 年度:生涯教育・学び直し講座(企業との相互連携)。日本語学校と連携をとり留学生の確保

31 年度:職業専門大学(仮名)への移行への準備をすすめる

### 特長として強調したい点

- ・ 職業実践での連携授業の結果は、まだ発展段階ではあるが、実力は確実に付いていると思われる。売れるデザインの指導、素材の選定、効果的な工業パターン、生産ラインを設けての縫製、システムティックな検品。小売に必要な企業視点での仕入れ、立地、資金調達、VMD のレクチャー、販売の実践等、入学してくる学生が夢見てきた仕事を、リアルに体感する事が出来るのは大きい。それが各科の特徴とリンクし、自分が思い描いた将来の仕事に結びつく事は大変意義のある事である。

- ・ 現在、週 1 度のファッションソーイング科を設置しており、卒業生をはじめとした、社会人を受け入れている。この取り組みは、更に勉強したいと感じている人へ生涯教育の一環で行っているものである。この需要は卒業生からのリクエストが多く、今後の発展も期待される取り組みである。

- ・ 日本のアジアの玄関口と呼ばれる福岡は地方都市ではあるが、総務省統計調査の住民基本台帳では、27 年度現在の福岡市の人口は約150万人である。多くの学校が存在する地域であり、土地の特性的に勉強しやすい環境が整っている。博多港から本土(韓国・中国)へ定期便が就航しており、観光だけでなくビジネスでも利便性が高い条件が整っている。今後の展望として、グローバル化の流れの中、アジアが近隣という立地を活かし、留学生招致を幅広く広げる事が出来る。

### 今後の課題

- ・ 職業実践 OJT の連携授業がより専門的になってくるのは、当然であるが、プログラムをプランニングし、学生をマネジメントする教員の質の向上、また研究時間の確保。

- ・ 学生数を維持する為の広報の進め方を早期に見極め、生涯教育の内容を吟味し実行する体制の確保。

- ・ 職業大学(仮)に進むには、今後発表されるであろう設置基準に準じた認定教員の確保、施設整備等大きなハードルがあり、乗り越えるためには学内の情報を更に透明化し、全教員で職業人教育というミッションを共有、発言されたものはオンラインでされ、わかりやすい可視化された職業観(スタンダード)を作っていく必要がある。それには全教員に対し、さらなる教授力が求められる。

#### 【参照資料】

山内学園事業計画、カリキュラム

## 中項目 6 教育内容・評価（共通項目）

### 現状

専門職分野であるファッションの専門学校の最大のミッションは、将来ファッション業界でプロフェッショナルとして通用し、活躍出来る技術と知識を習得した「業界人の育成」が一番の目的であり、その教育内容は、学校で定めた修行年数、育成人材像に合わせ、学科毎に目標とする人材育成像の特色が出るように構成している。

授業の内容は基礎知識を習得する座学をはじめ、反復作業を繰り返し、実力を確実に得る事ができる実技・実習に重きをおき、2年間で基礎技術、基礎知識が修了するよう、各教科のカリキュラム、シラバスを構築している。

- ・ 授業を担当する教員は専門分野の教員であり、業界出身者、アカデミック出身者、外部専門講師が担当し、基礎知識等は合同授業で行い、専門分野についてはクラス・コース単位で行うなど、緩急を使いながら学生が飽きないよう工夫され、行われている。
- ・ 段階を経て実力を習得できるよう、そして実力を判定しやすくするよう、年度を2期、前期(4月～9月)、後期(10月～3月)に分け、それぞれ期末に学科・実技試験を行う。進級時、卒業時の成績評価方法は、学内評価基準に沿ってレベルごとの筆記・実技試験、提出物、基礎授業作品制作のクオリティレベルも参考点として評価する。学期末の筆記試験で50点以下は再試験を行い、知識が未成熟であると判断された場合、補習、追加課題、再々試験を行う。また、通常学期末試験の受験条件は教科の1/3以上の欠席者、学納金未納者は受験出来ない。

### 特長として強調したい点

- ・ 本校の強みは担任と学生の信頼関係である。常に学生のことを第一に考え、必要なアドバイスを行う体制は学生評価でも学生は安心して相談でき、信頼ある担任として見ていることが分かる。授業担当者も同様、時間外でも相談することが出来、弱点を補強する事に一役買っている。
- ・ 同じ夢を抱いた仲間が集う場所である事から、学生同士の関係は円滑かつ良好で、争いは見られない。
- ・ 本校の教育理念「人間教育と技術教育」に基づき、終業時には学生全員で学内を清掃し、挨拶、受け答え等も外部のお客様から高評価を得ている。
- ・ 制作物は自己完結に終わらぬよう、人の目に留まるように展示され緊張感を持ちながら作成されるよう工夫されている。
- ・ 期末筆記試験を行うが、あくまで技術及び、基礎知識を習得する為の手段と考え、重要なポイントを中心に試験問題を作成する。試験問題は、学科主任が精査し、最終的に校長が内容をチェックし、適性であるかどうか最終的に判断する。

### 今後の課題

- ・ ペーパーテストだけでは推し量れない技術力の習得を、どのように判断するか基準の設置。
- ・ 近年の学力の低下もさる事ながら、基礎的なファッション知識を覚えられない学生への対応。
- ・ やるべき課題を先送りにする学生への個別対応は、教員の時間を圧迫する。
- ・ 基礎知識に至っては合同授業を行っているが、専門的な職業人を育成するにあたり、同じ基礎知識でも学科に準じた更なる専門性が求められてくる。そのための時間確保。
- ・ 期末試験の前に、授業が確実に理解するよう行い、進められているか必ずしもシラバス上では判断できない。そのためのチェック確認を行う整備。

#### 【参照資料】

学生要覧  
パンフレット

**中項目 7 教育内容・評価（個別項目） 『ファッションデザイン専攻科』****現状**

将来、企画職(デザイナー・パタンナー)になりたい創造する力を養いたい学生の為の科である。1年次は、服作りの基礎を習得する事に比重を置き、その中で前期の基礎デザインや後期の服飾デザイン、通年の色彩、後期パソコン(グラフィック)等を通し、無理なく階段を経てデザインの基礎が身につくカリキュラム構成である。2年次より、基礎の上にグループワーク(他者との連携に物創りをする力)を養うファッションショー作品をグループテーマ別に制作する一方、就業実践(企業と連携し、世に必要とされるデザイン力)が加わり、3年コースならではの、企画職育成プログラムを組む。又、後期からの重衣料に関する合理的な制作方法の習得により、即戦力の礎を築くと同時に通年のCAD、パソコン授業により業界ニーズに適応する人材を育成にしている。3年次では、さらに個のデザイン能力を発信する力を高める目的で、ファッションショー作品・ブランドプロデュース作品の製作発表を行うと同時に、人に伝達する力、プレゼンテーション能力を高める、ポートフォリオ、企画書の作成がカリキュラム化され、対外的なコンテストにも必須で応募し、成果を上げている。又、常に社会との関りを問われる企画力を育むプログラムとして、福祉とファッションの関連性を考える独自のカリキュラムも実践している。

**特長として強調したい点**

実質就職100%を継続中のなかでも企画職に就く学生が5割程度いる事、又、求人のニーズが高い事を最大の特徴とする。それらは、即戦力を希望する企業の求めに専攻科カリキュラムが合致している結果であるといえる。又、近年求められるテキスタイルに精通したデザイナー育成には、1年次:久留米絨、3年次:博多織及び学生独自の手法によるテキスタイルに力を入れるなど、単年ではなく取り組みを続けている。又、校内唯一の3年コースである事から、リーダー的人材の育成、率先して仕事に取り組む人材育成に、学校行事、ファッションショー等を通じて力を入れている。ファッションを通してものを生み出す力、その根底にもものづくりが理解できているデザイナーの育成と社界ニーズを読み取りデザイン発信できる企画者、両者を育成出来るカリキュラムを特徴とする。

**今後の課題**

ひとつは、入口の学生の希望そのものが細分化してきている事。上記の特徴は確かに本学科の強みであり、今後もベースとなる内容であるが、そもそも、職業感の薄い子供達が増えつつある事は、ファッションの分野のみならず、社会的な現象であると思われる。その中で、ファッションの本質的魅力をひとつの職業として体得するには、現状3年でも事足りない面が出てきている。又、受け入れ側の企業状況も日々変化し多様化している状況の中、学生と企業もしくは学生の生き方そのものの基礎となる力を養う必要性が生まれている。ふたつ目は、グローバル化、言語はもちろん、もはや生産も企画も国内のみでは立ち行かない現状の中、本学科も世界に通用する人材育成、学生だからこそその世界とのつながりを感じられるカリキュラム構成を敷く事が急務である。

**中項目 7 教育内容・評価（個別項目） 『ファッションデザイン科』****現状**

広義的にファッションやデザインに興味があり、将来はファッションデザイナーを目指す学生が集まるコースである。デザイナー職にとどまらず広く職業意識を持つ傾向があり、その為、アパレルの幅広い業種に就いている現状が見られる。クリエイティブな物作りを通してファッションへの知識と技術を深めるには最適なコースといえる。

進学時では、ファッションの基礎知識、特に「服作り」を通して基礎を学ぶ。デザインの3要素である“形・色・素材”に関する知識を、講義と同時に実習（服作り）を通してロジスティックに又、総合的に学ぶ事が出来、プランニングされた作品を完成する課程を通して、充実感と達成感を味わうことで成功体験を増やし、物事を前向きに取り組む姿勢を大切にしている。また、感性豊かな能力を持ち合わせた人材が多く、その感性を更に伸ばすべく、将来へとつなげるため美術館等の学外研修や市場調査などを通し感性の視野を広げる訓練を行っている。

卒業時では、ファッションデザインの応用とした教育を主眼とし、己の持つ感性に磨きをかけ、実社会で活躍できる研ぎすまされた社会的感性を持つ人材の育成を、職業実践の連携授業を行っている。商品企画を見据えた市場調査、服飾造形やファッショングラフィックの強化だけでなく様々なコンテストへの挑戦し、また「売れるデザインとは何か」を実践的に学ぶ。多くの体験を通し技術だけでなく良い人間関係を築き、大きく成長することを考える。

**特長として強調したい点**

卒業までの間に、個性的であり、クリエイティブで感性豊かなデザイン能力に興味のあるものだけに取り入れるのではなく、ファッションデザインを通して、専門職として社会的職業感を考えた取り組みへ展開している。学生の思い描く想像と実社会の実務とのギャップを、本人が持つセンスやファッションへの好み憧れなどから生まれる相違などを、現場業界人と関わる事で、学校で得た技術や本人の能力をどう活かすのかを、より専門的にそして実践的に学ぶ授業を行っている。社会と関わることで協調性や幅広い視野が生まれ、適切なアドバイス(何が良くて、どこが修正すべきなのか)を実際に頂けることは貴重な経験となる。

**今後の課題**

企画の現場ではグラフィックアプリケーションが使えるのが当たり前、さらに服の構造(パターン・縫製)も理解しておくことが良いとされるが、物作りとグラフィックの2本柱を短期間で身につけることは物理的に難しいことが多い。現代の若者の気質を考慮した上で、簡単でスピーディーに出来ると安易にイメージを可視化できる、デジタルを上手く活用しながらも、アナログの大切さ根気強く物作りをする事の重要性を伝え、業界に根ざした人材育成が課題である。

**中項目 7 教育内容・評価（個別項目） 『ファッションテクニカル科』****現状**

アパレル製造現場においての要でもある縫製・パターンメイキングを軸に製造及び設計において専門性の高い技能を身に付ける学科である。テクニカル科に入学する学生の気質として、細かな作業を得意とし集中力が高く忍耐強い傾向にあることから、進学時では縫製とパターンメイキングの基本的な技能を中心に学習していく。また服作りに必要な素材の知識や色についてなど広範囲に基礎を網羅。そして職業実践専門課程の取り組みで縫製工場よりまとめの作業ボタンつけを行い、実際の製品を扱うことで正確性やスピード感を授業に組み込んでいる。卒業時では、進学時で行ってきた基礎をベースにより深く学習する。具体的には、昨今、「メイドインジャパン」や「ジャパングオリティー」といった日本で製造する高い品質に注目が集まり、製造業における若手の育成が急務であることから、地場の製造企業に量産の技能、ロジスティックなオペレーションを密に指導を仰ぎ、実際に商品として扱うアイテムを量産のシステムに従って製造を行った。そこでは、組立ロジックの分析から始まり、一着にかかる時間から小ロットのアイテム製作にかかる時間を算出して納期を管理することや、流れ作業によるモノ・ヒトの動きを改善しながら効率性を養っていった。アウトプット中心に考えそこから原因を解明することで思考力や洞察力を高めて行くことが出来た。また、検品、検針、仕上げを行い最終的にはアパレル製造企業の責任者に商品としてのクオリティや納期のチェックを受けることで商品を扱う精密さや注意力、スピード感を強化していった。

**特長として強調したい点**

アパレル製造企業や縫製工場と提携し、現場のシステムを導入しながら縫製法、パターンメイキング、グレーディングを職業実践的な授業で展開している。縫製では極力ピンを使わずに作業工程を減らすことで効率的な作業性が上がり作業の質と速さを高めることが出来る。パターンメイキングでは縫製法を部分縫いで習得することで、縫製からパターンへと落としこみ、工業用パターンが実際に「縫えるパターン」になる能力を身に付けることが出来るようになった。総体的に現場の合理性いわゆる無駄な作業を減らし品質を向上する仕組み作りや技術力を取り入れることで、アカデミックに偏りやすい教育いわゆる教科書の内容に沿ったオーダー的で家庭洋裁的な教育内容に留まらず幅広い視野を持つことが出来、学業と企業の作業内容や取組方のギャップをなくすことで即戦力になり、離職率の低下に繋がっている。

**今後の課題**

さらなるアパレル製造企業や縫製工場とのネットワークを広げ、連携しながら授業展開をする必要があり、新しい技術や質の高い技術、パターンと縫製のマッチング、素材と縫製、素材とパターンメイキングなど実務での経験を積ませることが重要である。設計ではアパレル製造企業でパタンナーの人材が手薄で経験者を取らざる負えない現状を打破するためにも、デザインを読みとってパターンを起こす能力やドレーピング技術を磨き、パタンナーとしての人材を育成する必要がある。それに伴い、人体工学に関する知識を深め、動作による寸法変化や体型調査による骨格や筋の寸法の変化など多岐にわたる事案を文化服装学院が行っている体型計測及び調査などに賛同しながら機能的なパターンメイキング能力を向上していかなければならない。縫製面では、部分縫いを強化し同じものを縫うことで作業スピードと質を高め、集中力と忍耐力を養う教育が必要である。

中項目 7 教育内容・評価（個別項目） 『ファッションビジネス科』
-----------------------------------

**現状**

将来、ショップの経営、運営（販売）、お洒落が好き等の意識を持った学生が集まるコースである。

1年次の前期は基本的な知識を習得する事に比重を置き、後期からファッション業界（仕事の種類）を「知る」事に視野を広げ、OJT を段階的に強化している。

2年次は 1 年次の知識を基に、各コースに分かれて勉強する。卒業時の目標は「息の長い業界人を目指す」とし、より選択されたコース毎に業界との連携を強化している。ファクトベースでプログラムロジックを構築し、テーマの異なる2つのコースを展開している。

ショッププランニングコースは、企業との連携授業は、新規店舗提案をプレゼンテーションし、適切な品揃え、VMD、マネージメントを学び、実店舗でのディスプレイ実習を行う。学習方法は常に変化する状況を様々な角度から分析できるよう、グループワーキングと PBL システムを取り入れ、共に協調し成長させる事に重視している。

ファッションコーディネートコースは「個」の力、つまりは「売れる力」を強化する事に重点を置いている。学外ロールプレイング演習、学内ロールプレイングコンテストや、スタイリング研修の一環で「貸出契約書」を交わし、学外スタイリングファッションショーを実施。後期実施の学外研修『販売実習』ではPBLシステムを取り入れ、販売の目的（ミッション）を明確にし、インスタプロモーションの考えをより実践的に実行している。

**特長として強調したい点**

○ ショッププランニングコースはアパレル企業と提携し、アカデミックな教育に留まらず、業界に根ざした人材を育成すべく、外部との連携を強化した実践的な体験で職業実践的な授業を展開。学外研修やグループワーキングは社会性・協調性を身につけ、様々な角度から分析することでシナジー効果をもたらす。また、外部との交渉・折衝の経験は、マネージメント力を向上させる事になり、よりふさわしい業界人へと成長しうる。

本校の強みである、服の構造が理解している人材は、更にコアな品揃え・出店計画も幅広く考案する事ができ、裏づけをしっかりと理解できる。そのために、ショッププランニングコースの就職先は販売のみではなく、営業、企画、プランナーなど多岐にわたる。

○ ファッションコーディネートコースは、後期から行う現場研修で、企業側から各個人に提案される研修の結果を、月単位で教員から学生へフィードバックさせ、産学で共に人材を育成している。また、月毎に開催する座談会では、研修先での仕事内容、または悩み等を仲間内で出し合い、皆で共有し答えを導きだし不安をためないように配慮している。そうする事で新年度からの仕事に弾みが付き、離職の低減に繋がる。研修中に学内で行う販売実習はアパレル企業と密に提携し、より外部との連携を強化した職業実践的な授業を展開。そのため、就職先は、ファッションアドバイザーが断然多い。稀に関東地方でのスタイリストを希望する学生もいるが、「小売での販売促進の向上・PBL で設けたコミット・よりの確なホスピタリティとコミュニケーションを図る」ことを重視して基本的に販売を推奨している。

**今後の課題**

ファッションビジネス市場は、年を追う毎に縮小へ加速の一途を辿っている。今後グローバルスタンダード教育を目指すべく視野を広げる必要がある。デバイスの進化、グローバルな環境、SNS を中心としたバズ・マーケティング、e コマースの更なる発展に伴い、戦後日本が歩んできたビジネス教育とは立ち行かなくなってきた。多様化が進む現在は、テキスト通りの考え方でなく、クラウドソーシングをはじめ、新しいビジネスのやり方、様々な角度から物事を取り入れる事の出来るなど広い視野で人材を育成する必要がある。

結果的にその為には、アナログ的ではあるが今以上に業界に根ざした学生を育て、卒業生をはじめ、外部との接点を深め、常に新しい情報（経済的情報や社会情勢）を取り入れる事が課題である。



## 中項目 8 特色ある教育

### 現状

- ① 少人数制(40人)クラス編成で、クラス担任がクラスの運営、学生指導を行う。  
9:15の出席点呼、掃除の後、クラス毎にH・R(伝達事項)を行い、45分1コマの授業を行う。  
(1限90分授業)  
月毎に出席統計を事務局、副校長が回収し、欠席、遅刻が目立って来ると担任が面談を行う。  
その後、学科主任、副校長、学校長と段階的に面談を行う。定期的に就職指導も担任が担う。
- ② 実技・実習を中心とした授業内容が主で、成績評価は制作された作品点を中心とした成績をつける。  
学科毎、人材育成目標に合わせ、授業時間数の特色を出している。
- ③ 必要な資格取得の為に検定対策もスクーリングとして授業の中で行い、実力をともなう合格率アップをはかる。

### 特長として強調したい点

- ・ 実習が多い為、欠席・遅刻は実力取得に大いにネックとなる。学生の授業の遅れが出て来るが、夏休み、冬休みの間に補講を行い、授業の遅れを極力無くし、意識向上を促し次に備えている。
- ・ 本校の強みは担任と学生の信頼である。常に学生のことを第一に考え、必要なアドバイスを促せる体制は学生評価でも学生は安心して相談でき、信頼ある担任として見ていることが分かる。授業担当者も同様、時間外でも相談することが出来、弱点を補強する事に一役買っている。
- ・ 同じ夢を抱いた仲間が集う場所である事から、学生同士の関係は円滑かつ良好で争いは見られない。
- ・ 本校の教育理念「人間教育と技術教育」に基づき、終業時には学生全員で学内を清掃し、挨拶、受け答え等も来校されるお客様から高評価を得ている。
- ・ 制作物は自己完結に終わらぬよう、人の目に留まるように展示され緊張感を持ちながら作成されるよう工夫されている。
- ・ 資格取得も積極的に取り組み、時間外特別講義も自主参加であるが参加人数が多い。資格取得に対する意識も高く、更に上級を目指す学生も居る。
- ・

### 今後の課題

- ・ 本校主催のサマーファッションコンテストは学生の最大のイベントでもあり、受賞は目標でもあるが、ショー作品衣装制作では、服飾造形内での実習の時間配分に限界があり、結果的に基本課題が宿題となり、学生、教員のワークライフバランスに負担が生じる。服飾造形の実習は反復勉強で実力が身につくが、ショーでの衣装制作に時間が割かれるため、事実上時間的に何度もやる事が出来ないため実習時間の確保。
- ・ 実習に遅れのある学生と、進んでいる学生の格差が歴然とし始めた時、授業担当者の時間の采配が難しい。
- ・ 課題が遅れることで、意志が継続せず遅刻、欠席しがちな学生が出現した場合、担任は通常業務と面談を両方抱えることになり煩雑になるので、プライオリティが難しくなる。

#### 【参照資料】

カリキュラム、シラバス

## 中項目 9 教育設備

### 現状

本校は職員室、事務局、会議室、展示室等、学園を運営する施設と、上級生が利用する教室と生産管理室、企画デザイン室、実習室、イベントで使用する大ホール、体型計測で使用するシルエットター、アパレルCADが整備された本館が1棟。大講義室、カメラスタジオ、ディスプレイ室、衣装室、染色室、ウィンドウディスプレイ室等の特殊教室や新生が入用する教室が整備された北館が平成22年に竣工。

そしてグラフィック用のパソコン、メイク室、購買部は東館の3施設で運営されている。

- ・ 設置基準を充分クリアした通常教室、各種実習室とも十分な広さが確保出来ている。
- ・ 縫製機器概論でミシンのメンテナンスを学ぶ為、基本的に工業用ミシンは学生1人に対して1台。職業用ミシンも完備している。ロックミシン、バキュームアイロンなども各実習室へ据え置き充実している。アイロンは鉄アイロン、蒸気アイロン共に実習時に職員室から貸し出すシステムに(火災防止の為)になっている。
- ・ ロールプレイング、ディスプレイ用としてディスプレイ実習室、宣材写真、コーディネート実習用にカメラワーク室、素材の開発やスタイル画の実習、レザーの特別講義用として染色室、学校がアーカイブしている資料を多くの学生に資料として解放している図書資料室、アパレルCADをはじめ二次元的に素材のデザインをシュミレーションできる4Dボックス、Adobeを完備したWindows系のCAD室(クリアコンポ)。デジタル出力(大判印刷)使用するソフトリッパーを備えた大判プリンター。Adobe系のグラフィックアプリケーションを中心としたApple系のパソコン室。トータルコーディネート力を取得する為に使用するメイク室等も完備している。
- ・ 中庭は学生に解放し、昼休み等の休み時間を使い、食事等を行っている。

### 特長として強調したい点

- ・ 地元福岡の専門学校の中では十分な広さがあり、商業地区天神からアクセスも良く、使用施設は潤沢である。
- ・ 実習時には各種実習室に移動し、工業用のミシンですぐ実習作業が出来る状態にしている。
- ・ いつでも施設が利用できるように整備され、特に放課後は自由に施設を利用できるよう解放している。卒業生にも時間的に空きの場合、解放している。
- ・ デジタルプリントはメーカーが開発する以前から研究を行っていて、本校の衣装の制作物はデジタルプリントが多く見られるのが特徴である。
- ・ CADをはじめAppleのパソコンを使った制作物は、就職先でも大きなスキルであり会社に貢献している。

### 今後の課題

- ・ ミシン、アイロン等は耐久年数を過ぎた老朽化した機種も見られる。今後は学生の作業がスムーズに行えるようにする為、ミシン等のメンテナンスを定期的に行い、作業に支障が出ないように進めていかなくてはならない。それには毎年計画表を立案し、情報を共有し、予算組みをし、メンテナンス内容を可視化していく必要がある。
- ・ 本館は27年経過しているので、劣化が多く見られる。これからも年度始めに管理計画を共有し、学生の満足感を得られるように努めなければならない。
- ・ OAはデジタル化と共にグローバルスタンダードを見極めなければならない。特にAdobeに関してはクラウド型が主流である。今までのライセンス契約ではアップデートが頻繁に行われるアプリケーションでできる範囲が限界に近い事は周知している。今後のグローバルスタンダードを見極めながら、社会(業界)から遅れぬようにアンテナを張り続ける必要がある。

## 大項目 4 学習成果

### 中項目 1 就職・就職率

#### 現状

- ・月末に各学科に就職希望者数に対する就職者数の割合を示した就職統計を作成し、クラス担任に渡し、情報を共有している。
- ・また、各学科で作成された、学科の教育目標、育成する人材像とのズレを再確認する為に、学んだ専門分野に対応する業界の職種への就職者数の割合を示す書類も作成している。
- ・就職資料室を設置し、就職先の企業理念、過去の就職者が残した試験内容、面接内容等、就職者数・就職率といった就職成果に関する情報、及び、その推移を在校生が自由に閲覧出来るシステムをとり、学生の就職活動を支援する資料として有効に活用出来ている。
- ・各学科とも、入学時から定期的に個人面談を行い、2年次及び3年次の進学時に、職種及び希望企業調査を行う。また、3月に専修学校各種学校協会主催の合同企業説明会、4月には本校主催の合同企業説明会を開催。
- ・就職率は、平成26年度卒業生実数86名中70名就職 就職率81.4%  
就職希望者数73名中70名就職 就職率95.9%

#### 特長として強調したい点

- ・本校は歴史が長いので、地元福岡では特別枠の「推薦枠」を設けていただける企業が多く存在する。
- ・実績的には就職希望者対し、**有効求人倍率**は一人につき2.7社である。
- ・就職活動の状況(訪問状況・訪問予定・内定状況)は、就職担当者がクラス担任、また、学生本人に伝えるが、本人の適性を考慮しながら、クラス担任が個人面談を進めているので、学生の不安の軽減につながる。
- ・募集企業は事務局就職窓口を通して卒業クラスに伝達される。担任が適宜学生に個人指導し就職へ誘う。これも担任制度が大きく力を発揮している。
- ・担任に限らず学内全体で就職をサポートしているので、学生は誰でも相談できるよう不安が軽減されるよう努めている。
- ・進級時に全クラス「ビジネスマナー」の授業を取り入れており、履歴書の書き方や就職での面接時の立ち振る舞いや自己アピール等を強化している。
- ・4月に開催される本校主催の合同企業説明会は、卒業クラスのみだけでなく、進級クラスも参加する。職業観と就職感を身につけるためであり、専門学校は就職するための学校だと再認識するためである。

#### 今後の課題

- ・保有する資格と就職率の比較データを明確にし、適した資格とスキルが就職に反映される事を全職員で共有し、指導に有効に活用すること。
- ・OB OG 訪問に関する資料を整備し、学生の就職活動に活用する。
- ・最低でも5年は追跡調査できるシステムを整備し、企業側とより密な接点を構築する必要がある。
- ・非就職希望者(病気、主にメンタル面)への指導。
- ・多様化された就職先への対応と、特に専門職の離職率の軽減。

#### 【参照資料】

- ・過去3年間の卒業生・就職者のデータ

## 中項目 2 資格・資格取得率

### 現状

・ 資格取得のみにとらわれるのではなく、実際に即戦力となりうる内容とスキルがともなう実力を取得することを重要視する。

就業に有益な資格などの取得向上を図るため、カリキュラムの中にスクーリングとして組み込み対策を行う。

また、希望者のみ受験する資格もあり、学生の意志で多くの資格をとれるようにしている。

検定内容により、特別講座を行う場合もある。

資格取得者数・資格合格率(クラス・学科毎)といった資格取得の成果に関する情報を示す書類も作成し、各クラスの担任に配布している。

### 特長として強調したい点

・ 資格取得の為の勉学は、知識・技術の習得の確認になり、取得することにより学生自身の自信につながる。

・ 担当専門職員が中心となり、取得にむけての講座等を行う。その為、合格率も全国平均を上回る成果が出ている。また、地元福岡の検定メイン会場が本校であるということは、学生にとってはメンタル面でもリスクが少なく非常にメリットが大きい。

・ 職業能力技能協会主催の国家技能検定の会場校でもあり、国家資格取得の機会がふえた。

・ 様々な検定に携わる有資格の専門教員が学内にいる事で、上質な検定対策を学生に還元する事ができる。

### 今後の課題

・ 時代の変遷とともに、現在取り組んでいる資格取得の内容も考慮する。

・ 検定合格率は必ずしも入学生増減に繋がるとは限らない。

・ 各検定試験が定めているレベルごとの検定意義と、取得した資格が社会でいかに活用するかを分かりやすく可視化する必要がある。

#### **【参照資料】**

- ・パンフレット
- ・各学科の目標資格一覧
- ・過去3年間の各学科の資格取得データ

### 中項目3 成績評価・単位認定等

#### 現状

- ① 本校本部の短期大学や他の高等教育機関などの事例に合わせ、本校で設定された評価基準を教員が実施。非常勤講師は、その規定に従って成績を評価している。  
具体的には、学生の授業への姿勢・出席日数による評価・制作物作品の出来ばえによる評価・各学科の、期末試験前・後期試験による評価等で、成績の評価を行っている。職業実践で企業との取り組みを行った場合、提携企業からの評価も参考とされる。
- ② 学校側の主導によって、成績評価・単位認定の基準を明確に定めている。
- ③ 進学時には「進級判定会議」を学校長を中心に行われ、卒業時には同じく学校長を中心とした「卒業判定会議」が行われる。判定会議の構成は【学校長・副校長・学科主任・クラス担任】で構成される。
- ④ 本校は時間割で構成されているため、単位という捉え方ではない。
- ⑤ 2年間 2000 時間を越えるカリキュラムを編成している。これは専門士としての条件 1700 時間をクリアしている。

#### 特長として強調したい点

- ・点数も大きな基準になるが、学生の学生生活等も組み込み、総合的に見て評価をするように心がけている。
- ・著しく粗悪な態度の学生も存在してなく、作業の丁寧さに個人差はあるが、目につくほどレベルが低い学生も存在していないため、留年・卒業延期はごく稀である。
- ・試験は、基準以下の学生には、再度、受験する機会をもうける。

#### 今後の課題

- ・時代の変遷とともに、教育の目的に応じた成績評価基準がなされているか、毎年検討する必要がある
- ・アカデミック側の高評価は必ずしも有能な人材と言えるわけではない。  
そこでこれからは職業人としての評価、例えば職業観評価案等を参考にしながら総合的な人材の評価を構築する必要がある。

#### 【参照資料】

- ・学生要覧
- ・学則規定

## 中項目 4 学習成果

### 現状

学科の目標達成に向けたカリキュラムの作成をし、各学科の特徴を生かせるような必要科目と時間数の設定をしている。その内容を、教育課程編成委員会において、職能団体・実務企業の意見を反映させ見直しを図るようにしている。

企業と連携をとり授業を行うことは、職員のみならず学生にとっても刺激になり、業界で通用する内容になり自信につながる。クラスによっては、後期の後半にインターシップ(学外研修)という授業形態をとり、現場での就業を行う。その結果、現時点では卒業してからの離職率が低いという結果も出ている。これからも注意深く動向を見ていく姿勢である。

### 特長として強調したい点

- ・ 企業との連携授業は、学校と協力企業の OJT の理念が一致しており、相互の信頼関係とシナジーが良好で、授業のメソッドも就職もスムーズに行われている。これは各担当教員の熱心な姿勢が、連携企業担当者と企業全体を動かしているということである。
- ・ 本学で設定されたカリキュラムは現在のところ、基本的に無理なく実行されている。これはこれまで培ってきた様々な実績が裏付けされていると思われる。
- ・ 本校所定のカリキュラムのコアコンピタンスは、対外的なコンテストでの受賞歴や卒業生の活躍を見れば地元または全国でも十分評価されるものと思われる。

### 今後の課題

- ・ 今後の取り組みの参考のために、成果の結果を細分化してデータとして残していくこと。
- ・ OJT がマンネリ化しないよう、常に時代に即した新しいアライアンス企業をストックしていかなければならない。
- ・ 学生、教員のワークライフバランスも考慮しながら、オーバーワークにならぬようスキームを構築していく必要がある。

#### 【参照資料】

3年間の企業との連携授業内容と企業アンケート

## 中項目 5 卒業生社会的評価

### 現状

卒業生や在校生がその専門分野で活躍することは、学校教育の大きな成果であると考え、卒業生の社会での活躍や情報を常に収集している。イベント等でも卒業生の活躍を紹介したり、就職先への訪問で情報を聴取し、パンフレットやホームページで紹介している。

学校施設設備の貸し出しを無料で行う。

「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業「e-Learning による地域版社会人学び直し推進プロジェクト」において e-Learning 受講の呼びかけを行うなど、卒業生への支援活動を行っている。

地元、また全国企業においては、本校の先駆者の歴史的貢献の背景や技術や知識の取得を基に、就業に対し熱心に取り組む様子、それに加え、コミュニケーション力での高い評価を得ている。

卒業生の中には、独立して起業している者も多数いる。また、活躍をパンフレット等で紹介している。

### 特長として強調したい点

・本校は歴史的背景も大きく関係し、同窓会「五月会」が2年に一度開催され、多くの卒業生が集い、情報交換の場所となっている。定期的に同窓会幹事会も本校で開催され、卒業時には本校同窓会である「五月会」への入会式を執り行い、各クラスから幹事が選出される。

・卒業生や在校生がその専門分野で活躍することは、学校教育の大きな成果であると考え、卒業生の社会での活躍や情報を常に収集している。イベント等でも卒業生の活躍を紹介したり、就職先への訪問で情報を聴取し、パンフレットやホームページで紹介している。

・学校施設設備の貸し出しを無料で行う。

### 今後の課題

・卒業生への支援活動の為の情報収集は、出来る限り正確に、偏ることの無い方法でやり、方向づけを明確にしていく。

・歴史的背景が強い学校であるため、同窓会等での年齢差に格差が現れている。今後は若世代のみの情報交換会なども企画する必要がある。そのことによって、現時点での卒業生の現状を把握する事もでき、OJT での取り組みに参加してもらえるように促す事もできる。つまりは OJT のストック企業を広げる事ができる。

#### 【参照資料】

- ・パンフレット
- ・ホームページ

## 大項目 5 教員の質の保証

### 中項目 1 教員・教員組織

#### 現状

学科の育成目標に向け授業を行うことが出来る要件(専門性・人間性・教授力・必要資格等)を備えた業界出身者を含め教員の確保に力を注いでいる。

教員の専門性を向上させる研修、また、業界レベルに十分対応出来るよう研修を行っている。また、資格の取得にも積極的に行動している。

教員組織は、校長を頭に副校長、ビジネス系・技術系に各 1 名ずつ、学科主任が各 1 名ずつ(うち 2 名副校長兼任)、教員 7 名・嘱託職員 1 名、合計 13 名で編成している。教員は、クラス運営を含む。教育面、学校の管理運営面、進学ガイダンス、高校訪問、高校特別出張授業など多岐にわたり他の教員と協業し、業務の効率を高める努力をしている。

#### 特長として強調したい点

- ・ 業界出身者の教員は就業年数にバラツキはあるが、前職で得てきた技術とスキルを余す事なく学生に落とし込み、本校の力強い戦力として活躍してくれている。
  - ・ 専門的な知識を有した教員は、学会発表等での実績もあり、学生指導を通して研究を常に行っている。
  - ・ 資格取得の授業を行う教員は全教員有資格者であり、中にはテキスト作成や全国規模の問題作成を行う教員もいる。
  - ・ 夏季に高校の家庭科の教員向けに嗜好と専門性を凝らした独自の「夏季講習会」を開催し、毎回満員の高評価を得ている。例:パターン講習、レザークラフト講習、カラーコーディネート講習、パソコン(グラフィック)講習など。
  - ・ 高校の家庭部会からの研修会の講師依頼や、高校側から上級学校特別授業講師としての依頼や、企業の勉強会に専門講師として招かれ講演できるのは、各職員の専門性があるからこそ実現できる事であり、各職員の専門性が十分活かされている。
- 8月に高校の家庭科の先生にむけての夏期講習会を開催し、好評を得ている。  
また、他県の家庭部会の研修会に講師として出向くなど、他県からの要望もある。  
企業の勉強会に講師として招かれることもある。このように、専門性が活かされている実績がある。

#### 今後の課題

- ・ 提携企業とお互いのメリットを協議し、本校から提供できる強みが価値あるものとして認定してもらえるよう、実績を積み、業界レベルに対応出来る新しい専門性と教授力で、企業にむけての講習会(学び直し)を具現化できる体制を整え具体的に計画案を進める。
- ・ 専門分野だけに留まらず、対外的な営業、来客者へのホスピタリティ、教員間のコミュニケーション、学生のマネジメント力等も視野に入れ、本校の「人間教育と技術教育」の教育理念をぶれずに実行できる教員の人間性の教育とビジネスマナー教育も研修として取れ得ていく必要がある。
- ・ 学生に勤勉な姿は必ず印象に残る。一生懸命に取り組む姿勢も示しておく必要も今以上に必要である。
- ・ 現存する学会等へ積極的に研究発表し、実績を積むことも教授力をあげる手立てとして忘れてはならない。

#### 【参照資料】

- ・ 教員研修記録
- ・ 夏季講習会
- ・ 家庭部会研修会
- ・ 高校出張授業依頼(内容)文書



## 中項目 2 教員評価

### 現状

- ・学科の教育目標に向け授業を行うことが出来る要件と教授力(専門性・人間性・教授力・必要資格等)を備えているということを前提に評価を行う。
  - ・クラス担任は助手期間を経て、専門性の提示を促す。クラスの運営、学生の個人指導を主な業務とする。
  - ・具体的には、指導を受けた学生の仕上げた作品・諸成果により指導力を把握している。シラバスに提示された学生の課題に対する取り組み方(準備・指導力等)と結果。また、授業現場における授業観察や、年度末に行われる学生による授業評価・アンケートにより教員の教授力を常時把握している。
  - ・専門性を生かした講演・活動に積極的に参加し、功績を残しているか、専門性、教授力にプラスになる講習会等に積極的に自主参加しているか。
  - ・学校行事等で、積極的に参加し学校の存在価値を向上させる行動しているか。
  - ・同僚の職員・学生に好感を持たれているか。
  - ・感情にムラが無いか。
- 等が本校の定めた教員評価基準である。  
以上を考慮して全体的な評価を学校長が行うようにしている。

### 特長として強調したい点

- ・自分のスキルを上げる為、また、学生の満足度を上げる為、最終的には学校の為に努力を惜しまず行動する教職員が多い。その為、保護者の信頼も厚い。
- ・基礎課程の新生は、全体的に仕上げられた作品のクオリティにバラツキがなく良好である。つまりは基礎実力が身につけているということである。卒業クラスは各学科育成する人材像に差はあるが、技術コースの卒業作品は裏付きスーツ。全学生遅れることなくミッションに応じたクオリティの作品を仕上げることが出来る。ビジネス系はトレンド分析を含んだ DTP の雑誌制作、販促物作成である。卒業記念展には多くの外部企業関係者が来校され、本校のコアコンピタンスが明確化されている。これを指導しているのは各クラス担任であり、十分クラス担任の教授力は満たされている。
- ・学生アンケートでは教員との関係が良好なことが毎年の結果で明らかになる。

### ●今後の課題

- ・業界レベルに十分対応出来ているか、教員研修の方法と回数を見直す。
- ・評価基準の概要はあるが、その基準が社会レベルかを推し量る術が存在しない。職業評価基準等の評価を参考にしながら、高水準のレベルを保有できるよう研修等を行う必要がある。
- ・評価を数値化して分かりやすく可視化する必要がある。

#### 【参照資料】

- ・教員研修記録
- ・授業アンケート

### 中項目 3 教員研修

#### 現状

福岡県専修学校各種学校協会主催の新人教員研修、中堅教員研修への参加、同和研修への参加等を行っている。

新人研修を学内で行ったり、連携企業へ教員研修を打診し、オリジナルの評価基準を作成し、現場研修を行っている。

終了後は研修成果発表と研修成果報告者を作成し、PDCA サイクルを利用し自己評価ができるようシステム化している。

学科の育成目標に向け、企業への現場研修を行っている。

ファッションビジネス系はリテールマーチャンダイジングでの仕入れ、販売、業務、ロールプレイング。

技術コース(ファッションデザイン専攻科、ファッションデザイン科、ファッションテクニカル科の3科を指す)は、縫製実技・お直しを予定。文化学園小杉学院長の「ヴィオネ」も全員参加し、技術鍛錬に当たった。

職業実践課程でのプログラム実践は、各企業との密なスキームが必要である。マネージメント力をつけるため、担任自ら営業し学生にとって一番得策なメソッドを構築できるよう、研修として捉え学校全体で後方支援している。

全体的には、メンタル面での問題を抱えている学生が増えた事による対応として、メンタルサポート講習会を開催した。

#### 特長として強調したい点

- ・少人数の体制なので、一同で動くときにまとまりやすく、意見も出やすい
- ・個人での研修に対して出来る限りのサポートはしたいと思う。
- ・教員研修は基本的に各科の育成する人材像に沿って実行されるが、本人の希望と学校長の采配で様々な研修を受けることができる。
- ・研修を受ける教員は、不満を口にする事なく、自己併発のために自ら行動している。
- ・提携企業が本校の理念を理解しているため、繁忙期以外は基本的に受け入れが可能で、さらに先方から受け入れの打診があることもある。その場合、自主的にはなるがアセスメント企業との関係は良好である。
- ・次年度へのカリキュラム構築の際、研修が参考となりカリキュラムの種別時間数が理にかなった時間数となった。
- ・学内評価のみの視点であるが学内教員の専門性という視点では、全職員研修を行っていることには間違いがない。

#### 今後の課題

- ・教員としてのスキルを上げる為の勉強をする時間の確保、授業体制をととのえる。
- ・提携企業の受け入れに関して、繁忙期は基本的に年度末に偏ることが多いので、学内スケジュールと照らし合わせながら進めることが多い。つまり時間調節が大変であるが、休暇中であれば代休を与えるなどのシステムを構築する必要がある。
- ・技術系は生産ラインへの研修となれば、研修する教員のスキル、ラインに入る時間調整が細かくされるため、多人数は受け入れが厳しい。極力アセスメント企業に負担がかからないようにするための工夫が必要である。

#### 【参照資料】

教員研修記録

## 大項目 6 学生支援

### 中項目 1 就職

#### 現状

最終的に就職を望んでいる学生が、全員が自信を持って社会に出ていけるように、常に担任と面談を繰り返す。そして就職観・職業観を抱かせ就職に望ましている。募集企業に対して就職に関しても、学校を通して就職募集要項を提出してもらおう。卒業全クラスに同様の募集案内を配布し、クラスで掲示する。

担任より各学生に通達し、希望者が受験できるようにする。場合によっては個別に打診する。

学生の個性を見て、無理がないよう、学生が満足できるよう就職をさせる為、主に担任が個人面談などで意志の確認をしながら行う。また同様の募集案内は就職資料室に就職資料としてバインダーに入れられ、いつでも閲覧できるようになっている。

進学時の就職聞き取り調査の書面は、学校長・副校長・卒後クラス担任へ提出され、学校全体でサポートする。

非就職希望者への対応は、学生とのヒアリング終了後、保護者と連絡を取り、時には保護者を含み三者面談を行い、事情を考慮理解し、本人、担任、保護者三者納得済みの上で決定する。

#### 特長として強調したい点

- ・ 極力本人の希望先、希望職種にかなうよう、本人の意思を尊重するようにしている。
- ・ 歴史的背景が長い学校であるため、本校独自の推薦枠を提示してもらえる企業も存在する。その場合、日頃の学習姿勢と習得しているスキルとを総合的に判断し、クラス担任が推薦を促す。本人納得済みの上推薦試験に望ませる。
- ・ 早い学生は進学時に内定を貰う学生もいる。その反面個性が強く、その為なかなか内定が頂けない学生もいるが、徐々に受験する姿勢に変化が現れ、最終的には希望学生ほとんどが内定を得ることができる。これは、就職が決まらないことを一人で悩まずに、安心して相談できる体制を教員全体でサポートしているからである。
- ・ 進級時に全クラス「ビジネスマナー」を取り入れており、履歴書の書き方や就職での面接時の立ち振る舞いや自己アピール等を強化している。
- ・ 4月に開催される本校主催の合同企業説明会は、卒業クラスのみだけでなく、進級クラスも参加する。職業観と就職感を身につけるためであり、専門学校は就職するための学校だと再認識するためである。

#### 今後の課題

- ・ 効果的な自己アピールのやり方を具体的に指導していく。
- ・ すでに行っているが、更に挨拶の強化や、自己アピール強調等、プレゼンテーション力をあげる指導の必要がある。
- ・ 更に社会性を身につけさせ、働くことの意義や、これからの業界像の提示。個人の能力に自信をつけさせることも視野に入れなければならない。
- ・ 卒業生の活躍にスポットを当て、将来像を可視化する必要もある。また、OG.OB を積極的に召喚し、業種ごとに講話等も実施することも考えないとならない。
- ・ 今迄以上の本校独自で定期的な企業説明会を実施。
- ・ 常に新しい情報を与え続ける体制の確保。

#### 【参照資料】

就職先データ、就職率データ、各学科の目標資格一覧

## 中項目 2 中途退学への対応

### 現状

入学者を卒業させるべく努力し、退学率の低減に努めている。

その基本施策は、月毎の出席統計である。遅刻・欠席が目立つ学生に至っては、教務主任から現状を把握すべく担任へヒアリングを行う。遅刻・欠席が続く学生宅に電話を入れ、場合に至っては緊急連絡先である保護者へ電話を入れ、状況を共有することになっている。いずれにしても、クラス担任が学生の諸状況の早期把握に努めるなど、担任を中心とした対応や担任以外の教員が段階を追って、学科主任、副校長、そして校長、の面談により、学習面で又生活面で行き詰まることのないように最新の注意を払い、前向きに学生生活を送れるよう指導している。

場合によっては転科、休学とする場合もあるが、必ず保護者同伴で面談を行うことを基本としている。

休学・退学をする学生に対しては、幾度となく理由と原因を確認し、その理由を明記した書類を作成している。

メンタル面で問題のある学生は、専門のスクールカウンセラーとの面談を設け、個人情報等の守秘義務でカルテの提供は無いが、概要をクラス担任に説明し、これからの対策を学内、カウンセリングの両サイドから練り、学生にとって一番良い方向性を導いている。

授業の遅れがある学生は、夏休み、冬休みの期間中に補講日を取り、課題をこなせるようにする。

### 特長として強調したい点

・クラス担任が学生の様子に変化が見られる時に、積極的に話しかけ、まずは面談を行うのはクラス担任であり、安心面での精神的サポートも担っている。学生とクラス担任との信頼関係も深い。

・学生と教員の関係が良好な為、比較的面談等は簡潔に行われている。

・微細な変化を感じ取り、面談の結果を保護者へ電話連絡できるのも、保護者が学校の理念を理解しているからであり、学校と家庭から学生を見守る事が出来る事が、中途退学への低減に繋がっている。

・学期末毎に、保護者宛に成績表を送る。その他には出席率、未提出課題また気になる所見を記し、電話だけで伝える事のできない、学校での真の姿をお知らせする事は、学生を皆で見守る事であり、同じく情報の共有は中途退学の低減に繋がっている。

・メンタル面で問題のある学生は、忍耐強く声をかけ続け、場合によっては専門のスクールカウンセラーとの面談を推奨している。ベテランのスクールカウンセラーは学生の真の悩みをヒアリングし、守秘義務等の問題でカルテ等の開示は無いが、担任へ今後のアドバイスを促す事で、担任の負担も大きく軽減される。

### 今後の課題

・技術を習得するには、時間がかかり忍耐が必要だという認識が表に出てしまいがちだが、もの作りの楽しさが表に出るにはどうするか、を考える。

・入学時の緊張感から、自分の描いてきた職業観とのギャップに戸惑う学生や、遅刻・欠席が続く学生は必然的に課題が遅れ気味になり、作業と出校が面倒となってくる。またクラスの仲間たちの目も気になり、投げ出したくなる思いに駆られるのも事実である。全てに完璧は厳しいが、早期に職業観を学ばせる事が重要である。

・統計的に長期休み明け、(ゴールデンウィーク、夏休み、冬休み、春休みなど)に不安を抱える学生が目につく。長期休みに入る前にオリエンテーションを行うなどの対策が必要となる。

・学習面で不得意な学生に至っては、出来る限り時間を費やし補習を行うが、担任をはじめ各教員も様々な業務を兼務している為、時間の確保が厳しい。

#### 【参照資料】

過去3年間の中退学者数と中退学率

### 中項目 3 学生相談

#### **現状**

表情が心配な学生がいたり、遅刻・欠席が続く学生がいる場合には、まず担任の声かけから始まり、学生が話をしやすいような環境づくりを心がけ、オープンで相談しやすい雰囲気を作る。

また、担任のみだけでなく、学科主任、副校長、校長と適宜状況に応じて話を聞く場合もある。

本人の希望がある場合、臨床心理士の専門カウンセラーの面談をうけるようにしている。

その場合、日時はカウンセラーと学生の面談の中に決め、面談の報告は担任と校長がうけるようにしている。

健康相談に関しては、内科・外科の校医との連携をとっている。

#### **特長として強調したい点**

- ・ 学生と直接接する担任のサポートによるところが大きい。
- ・ 本校の教育理念「人間教育と技術教育」の精神に基づき、教員は学生の成長を常に第一とし、また学生と教員の関係が良好である事から、担任のみに限らず全ての教員で学生の相談にのれる体制が整っている。
- ・ 学習面での相談は基本的に担任を通して、各科目担当者へ伝達され、悩みが取りこぼしの無いように努めている。学費の面や生活面に関しては事務局が対応し、学生が安心して学べる環境づくりを構築している。
- ・ メンタル面で問題のある学生は、忍耐強く声をかけ続け、場合によっては専門のスクールカウンセラーとの面談を推奨している。ベテランのスクールカウンセラーは学生の真の悩みをヒアリングし、守秘義務等の問題でカルテ等の開示は無いが、担任へ今後のアドバイスを促す事で、担任の負担も大きく軽減される。

#### **今後の課題**

- ・ 高校時代の所見は基本的に人物像に視点が置かれている為、高校時代あるいはそれ以前の病気、特にメンタル的な事は、本人が話すまではわからない。また、高校卒業資格があれば基本的に入学資格があるので、入学前に判断する事は難しい。
- ・ 本校は基礎学力等で入学を不許可にする姿勢ではなく、この学校で技術を学び卒業して社会人として生活する事を一番の目的とするが、最低限のマナーや言葉遣いなどを精査していく必要がある。
- ・ スクールカウンセラーに頼りきりになるのではなく、教員もそれなりのスキルを得る必要がある。

#### **【参照資料】**

各クラス面談氏名、日時、内容記録

カウンセラー面談日時

## 中項目 4 学生生活

### 現状

本校は入学時のみ高校生を対象とした「奨学生試験制度」を実施している。高校が推薦する優秀な学生で特に被服の面でも興味のある学生に対して奨学生を募集している。募集定員は合計で10名であるが、1年間のみ半期授業料¥254,000 分免除している。この給付金は返済の義務がなく、ただし1年間の終了を満たさないものはこの限りでない。内訳は前期に¥154,000 の免除、後期から¥100,000 の免除を行っている。1年時前期の成績・出欠状況で給付の見直しが行われる場合がある。

その他の奨学金は、独立行政法人日本学生支援機構奨学金制度の、第1種奨学金(無利子)、第2種奨学金(有利子)、なお体験入学等で、高校在学中に予約採用の募集を促している。

その他には交通遺児育英会、宮崎県育英会、新聞奨学金制度、母子福祉金貸付金、日本政策金融公庫など広く提示し、学業に打ち込める環境整備を提案している。

また遠方学生用に女子寮も完備しており、寮長・副寮長は学生から選出している。

学内は保健室とカウンセリングルームも完備され、年度始めに学生全体の健康診断を行っている。

東館には売店を設け、学生や教職員が勉学に必要な教材を購入できるようにしている。

課外活動もサークルと称し行っている。現在はメンズパターン、英会話サークルがあり、欠席もなく学生は有意義に活動している。

### 特長として強調したい点

・本校のセールスポイントは学費の安さである。近隣のコンペティターと比較すると断然安価である事は、経済的に厳しい家庭にとっては、十分各種奨学金内で対応できる学費設定である。

・本校は入学時のみ高校生を対象とした「奨学生試験制度」を実施している。希望者が多いのが特徴であるが、また、被服系の高校側から学習面で平等な評価をとの打診を受け、基礎学力の国語、英語の他、クリエイティブな作品のプレゼンテーションを面接に取り入れた。この取り組みは被服系学校の学校と進学校の学力を均等化した取り組みである。

・女子寮は学校に隣接し、寮監が健康管理等の面倒も見てくれる。

・女子が多い為、貧血等の理由で保健室の利用が多い、その為保健室も完備しているが、基本的に具合が悪い場合帰宅を促している。

・外科医院も隣接している為、怪我等の場合、素早く処置がおこなわれる。

・売店は定期的に布地のセールを行い、1メートル¥100 から販売し、学生をはじめ近隣家庭の皆さんにも定例行事となっている。

### 今後の課題

・奨学金の財源は学校本部の基金であり、潤沢ではない為今後財源を増やす手立てを考えていかなければならない。

・学費が困窮している家庭が増えている事も今後の課題である。

・本校のセールスポイントは学費が安価であったが、今後は物価の上昇、消費税の値上げ等で変化することが予想される。

#### 【参照資料】

学校生活アンケート

校舎見取図

## 中項目 5 保護者との連携

### 現状

- ①九州全域より学生が入学し、遠隔地出身者も多数いる為、保護者会は設けておらず、何かあれば担任が個別に連絡をとる方法をとっている。遠隔地出身者のための学生寮は好評で、保護者との連絡は寮監が主に行っている。保護者からの不満、不安の声は現在ない。
- ②入学式、卒業式、文化祭、サマーファッションショー、卒業作品展等の学校のイベントには、保護者宛に案内状を出す。
- ③期末毎に成績表は自宅宛に発送し、担任の所見、学校行事予定も同封する。

### 特長として強調したい点

- ・保護者へ学校の理念を体験入学時、入学式場で説明する事で、学校の理念に理解を得ており、何かあれば、すぐに連絡が取れるような体制が構築されている。また、保護者側から疑問等があればいつでも学校宛へ連絡できる事務局があるので、話を聞き担任に伝達し、情報を共有し保護者と学生の不安を軽減する。
- ・卒業式は保護者も多く参列し、厳かな環境で式典を執り行っている。

### 今後の課題

- ・保護者と適切に連携し、有益な情報を交換するシステムの確立。具体的にはホームページの閲覧が理想であるが、ホームページには個人情報載せる事ができないので、個別対応なのだがシステム構築の為の予算と専属スタッフの確保が厳しい。
- ・一人暮らしの学生の健康状態が問題になる場合があるが、私生活に介入できない為、保護者との連携が今以上に必要。

#### **【参照資料】**

連絡簿、学籍簿

## 中項目 6 卒業生・社会人

### **現状**

本校には同窓会「五月会」が組織化されている。学生は卒業時に同窓会に全員入会し、今後の活動に関わっていく。

同窓会の事務局は学校に置いている。

2年に1度、同窓会総会を行い、クラス幹事を中心に、就職の斡旋や情報の提供も含め、交流を深めている。

また、学校のホームページやパンフレットで卒業生の活動を紹介する。

文化祭等で卒業生アーティスト紹介ブースを設置し、学生との交流を促している。

卒業生への就職斡旋も積極的に行っている。

卒業生は本校の施設を時間的に余裕がある場合解放している。

### **特長として強調したい点**

- ・ 開校以来83年経過した現在、卒業生の数は3万人を超すほどになり、同窓会も90歳から20歳までと年齢の幅も広く、学校の歴史を感じる。
- ・ 本校は卒業生が集う場所であり、在籍時に親身になった担任との絆は深い。そのため事ある毎に学校へ報告にくる姿が多く見られるのが特長である。
- ・ 卒業生起業家が本校への恩義を感じ、ショーへの協賛金の申し出をはじめ、イベント毎に卒業生が同窓会のように集う。
- ・ カメラスタジオと Apple のパソコンは定期的に貸出の依頼が多い。
- ・ 技術系ではパターンや縫製の相談等、教員を訪ねてくる卒業生も多い。

### **今後の課題**

同窓会総会も年齢差と温度差があり、今後は総会のあり方も時代とともにかえていく必要がある。

若年層のみの同窓会を開催し、現在の状況を聞き取り、卒業後の定職率の確認等の推移を知る事ができる。また同世代同士で仕事の情報交換会や、OJTでの提携企業の確保にも適応する事ができる。

#### **【参照資料】**

同窓会規約、同窓会名簿



## 大項目 7 教育環境

### 中項目 1 防災・安全管理

#### 現状

防災責任者の指定、各種防災訓練の実施、災害時の行動対処に関する学生への明確な指導など防災に関する体制は整備されている。

また、災害を起こす可能性を持った設備・機器について学生や教職員に対して、情報を正確かつ十分に伝え、緊急時においても冷静かつ適切な対応が出来るように具体的な指導や研修も続けて行う。

#### 特長として強調したい点

全校学生全員で、1年に一度防災訓練を行う。

また適宜、防災設備の確認などを行い、消防監査や消防点検で指摘を受けた点を改善している。

アイロン器機使用を学生の管理ではなく、職員が管理をしている。全てのアイロンは職員室で管理し、使用するアイロンは実習室毎に定められており、持ち出す際は職員室で学生が使用の旨を声を出し、持ち出す際はホワイトボードへ記入し、使用する事になっている。また、放課後は定時間になると職員が週番で学内の見回りを行うが、その際も学内アナウンスでアイロンの返却を促す。学内を見回りながらアイロンを使用中であれば、クラス担任に使用の旨を伝え、定められた時間にアイロンの返却が無い場合、再度学内アナウンスでアイロンの返却を促し、アイロンが全て返却されたことを確認し、週番日誌へ確認のマークを記。

自習室でのバキュームアイロンは退出の際、火器責任者がコンセントを抜き、コンセントを確認できるよう目の高さまで置き退出する。更に持ち込まれたアイロンが無いかを再度確認し退出する。

時間外に学生が教室に入室する際は、事務室前のノートに来校時と帰校時に記入し、教員と共に、また声をかけて入室する。退出する際には再度教員が戸締りを確認する。

#### 今後の課題

・実習室の点検など教員がチェックしているが、緊急時の教職員の役割分担、情報連絡体制等の対応など再度検討していく。

・防火扉前の荷物を排除し、扉が開くように、避難経路を確保するようにする。

・自習室を片付け、ミシン・アイロンの配置を考慮し、避難経路を確保する。

・消化器の数と場所が全教職員、学生に周知され、いざというときの為に意識をもつよう意識させる。

・敷地内喫煙の件については、以前、禁煙にしたところ近隣住民に迷惑をかけた為に、学内で 20 歳以上の学生の為に設置したが、考慮する必要がある。

#### 【参照資料】

消防計画、防災管理業務の委託状況

防災講習会記録

## 大項目 8 内部質保証

### 中項目 1 関係法令

#### **現状**

学校教育法及び、専修学校設置基準など、関連法令や学内規定を遵守して学校運営を行っている。学園法人理事会、評議委員会で学事報告、役員を選出をはじめ、収支補正予算書、計算書類等を吟味する体制は整備されている。

自己評価等も年毎定められた時期に、適宜行い全ての情報をホームページに載せられている。学生に対しては、入学時のガイダンスなどで「学生要覧」に記載されている規則の周知に加え、日々のホームルームや掲示物ホームページなどで周知徹底を図っている。

#### **特長として強調したい点**

学校法人本部管轄の下で、関係法令の遂行は理事長へ適宜報告されている。学校法人本部、本校事務室にも専修学校設置基準等の書類があり、情報を共有できるようになっている。財務に至っては、毎年度毎に、学校法人の予算組みに組み込まれている。授業料の値上げや、各種変更事項は、理事会で協議され履行される。

#### **今後の課題**

学内にも個人情報保護は存在するが、法令的に間違いの無いグローバルスタンダードの学内規定を整備する必要がある。

学校法人の理事会等の議事録は徹底されているが、専門学校学内の会議に議事録等は、最終的な施行案のみで成立している為、早急に行っていかなければならない。

自己評価等を第三の目でチェックし、評価するシステムも構築していかなければならない。

#### **【参照資料】**

専修学校設置基準、就業規則、学生要覧

## 中項目 2 個人情報

### 現状

学生、教職員の個人情報保管に関しては、本館倉庫、事務室内の施錠できるロッカーに保管しており、厳重に管理している。

電話での問い合わせに関し、個人情報については、窓口で知らせないことを徹底している。必要がある場合は必ず本人とやり取りしてもらっている。

学籍簿及び成績に関する書類は同様に学園内に保管し、必要に応じて閲覧する。事務局の外部持ち出し禁止と定めている。

肖像権の使用については年度初めに、学校広報に関して撮影された写真の掲載許可を、学生に対し直接クラスでとっている。その際に掲載不可の希望が出た場合には、十分に確認をしながら、広報物を作成している。

職員の使用するパソコンは、主に授業資料、成績、各種書類である。学内 LAN の設定は、学生と職員のセグメントを分け、職員 PC はパスワード化され学生は閲覧でき無いようプログラムされている。無線 LAN も設置しているが、職員は使用せず、かならず有線 LAN の使用を義務付けている。

学内ネットワークは、事務局にメインサーバーを設置し、全ての情報に対しウィルス対策を行う。基本的にセグメントは本館と東館に2つ存在するが、メインは本館事務局をメインサーバーとしている。また、職員パソコンの使用は学生へ貸し出すことはなく、共有のパソコンのデスクトップには個人のファイルを作成しないよう徹底されている。また、学内のパソコンで作成された個人情報は、学外に持ち出す事を禁じていて、全職員に周知されている。

学生にもネットリテラシーについてパソコンの初期授業で周知されている。

### 特長として強調したい点

過去に紙媒体で個人情報の流出は無い。

個人情報も取り扱いに関しては、持ち出し、コピー等の禁止など徹底的に注意を喚起している。

事務局内のロッカーに個人情報は収納されているが、事務局が施錠された後、ロッカーを開ける事はない。定期的にウィルスのアップデートや、バージョンアップ契約を行っている為、現在までパソコンがウィルスに感染した事はない。

定期的に専属業者が点検のため来校し、保守が万全である。

### 今後の課題

過去に卒業した、莫大な数の卒業生資料の保管場所の確保。

データベース化されたメディアを保管する手立て。

データベースの利用方法の精査。

今後はデータベースをクラウドを利用したものが多く、セキュリティの問題。

#### 【参照資料】

学籍簿

### 中項目 3 学校評価

#### **現状**

学校教育法及び、専修学校設置基準など、関連法令を遵守し、学校評価・自己評価を行い、「学校関係者評価委員会」において、内容のチェックを行った上、改善点の整理を行う。

毎年11月に「学校関係者評価委員会」を実施する。

学校関係者評価委員会のメンバーの構成は、卒業生、高校教員、アパレル企業役員、アパレル産業協会役員、技能協会役員である。

教諭の授業アンケートの公開、学校生活アンケートの公開を行う。

#### **特長として強調したい点**

授業アンケートで教員の教授力・指導能力・信頼度等の判断の基準にとらえ、教員の今後のスキルアップの資料としているが、学校関係者評価委員側の評価は良好である。

学校評価に関しては、常に自己評価を行う事で、脆弱な視点を露呈し、改善を促すためと、全教員の意識を高める上で必要であるが、現在のところ学校関係者評価委員の評価は良好である。また、改善点に関して意見が出された場合、速やかに対応し、次回委員会で報告する体制が整っている。

#### **今後の課題**

今後はアセスメント企業と連携をとって、職業実践専門課程内で授業を行っている科目に関しては、提携企業独自のアンケートも行い、その結果も含め、評価する。

学校評価委員の選出は、マンネリ化し意見に偏りが出ぬよう、常に入れ替えていく必要がある。そのためには、本校の理念を更に広く理解していただけるように、日頃から会社訪問や、学校イベントへの参加を促す等のように、深い繋がりを形成していく必要がある。

#### **【参照資料】**

自己評価資料

授業アンケートファイル

学校生活アンケート

## 中項目 4 情報公開

### 現状

学校教育法及び、専修学校設置基準など、関連法令を遵守し、学校の概要、自己評価に関しては、ホームページやパンフレットを用いて全ての情報を公開している。

インスタプロモーション授業の一環で、ファッションビジネス科は学生ブログを公開し、授業内容、イベント情報の告知など学生のリアルな声を発信している。

また、SNSも活用している。本校アカウントのfacebookでは数多くの卒業生と情報を共有し、イベント情報を公開。常に卒業生他、一般に人たちに広く情報提供も行っている。

学校情報の発信という点では、進学広報の媒体誌である、リクルート、ドリコム、栄美通信、さんぼう、JSコーポレーション、マイナビ、福岡県専修学校各種学校協会パンフレット、などの広報誌紙面、また、各進学情報機関のホームページにも出稿している。

文化服装学院の連鎖校の関係で、ファッション誌「装苑」の広告掲載や、無料掲載も行い、学生の生き生きとした活躍ぶりを紹介している。

アパレル情報機関である繊研新聞、繊研新聞別紙のプチアッシュにも掲載している。

その他、福岡県が運営するWebサイト「asianbeat」や情報誌に掲載。各種イベント会場でも本校の情報を掲載し、多くの人の目に留まる工夫をしている。

### 特長として強調したい点

職業実践専門課程を申請する準備期間中に、慌てる事なく情報を公開する事ができたのも、常に情報を公開していく準備を怠らなかった為であり、学内の情報が教員、事務局のコンセンサスがはかれ、整理されているからである。

自己評価も毎年行い、改善すべき点を職員間で共有・協議し、脆弱な箇所をチェックする体制が整っているからである。

ホームページには、九州大学に技術協力したWebサイト「デフォリオ」を利用したデジタルパンフレットも掲載し、学校のパンフレット、募集要項、各種イベントの写真集、各科取り組みのポートフォリオなどを、OSを問わず手軽に見ることができるようにしている。

本校パンフレットはパンフレット業者との密な連携で、アートの面でもクオリティが高く評価されている。

### 今後の課題

学内のリアルタイムな情報の開示が、未だ不十分である。

デジタルパンフレットへの更なる進化を検討中。

現行の紙媒体の今後の利用方法を検討する必要がある。

SNSの発展は無視できないが、匿名性の高いSNSをどのように利用し効果を上げるかを職員全員で協議しなければならない。

情報公開を分かりやすく、見やすくする手立てを職員全体で協議しなければならない。その為には職員の勉強会をはじめ、効果的な情報公開が信頼へつながる事を周知しなければならない。

その他の学校に先駆けて、情報公開の雛形のデザインや、テキストだけではなく動画などもプログラムし、人が訪れやすく飽きない公開も考える余地がある。

#### 【参照資料】

パンフレット

ホームページ