

平成28年度

香蘭ファッションデザイン専門学校

自己点検

□はじめに

本校は27年度に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に」の施作事業で弊校は「第三者評価」を実施いたしました。職業実践専門課程に定められた基本情報をはじめ、カリキュラム、財務状況等エビデンスを取り揃え、臨みました。

今回委員の皆様にご覧いただく自己評価は「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に」の自己評価のフォーマットに沿って記載したものです。「第三者評価」受審時に出された疑問点・検討点を加味しながら28年度の事業計画を立案したものに對し、自己点検・自己評価しました。その点をご理解いただきお目を通していただければ幸いです。

学校長：深田 勝久

□項目毎に点検（一部自己評価の説明）

「3：満たした 2：一部満たしていない 1：満たしていない」で自己評価しております。

□28年度学校目標

③：満たした

ファッション業界に根ざす業界人を育成すべく、香蘭ファッションデザイン専門学校は「人間教育と技術教育」を教育の根幹として位置付けています。「人を愛し育てる」その建学の精神は今後も揺らぐ事はありません。職業実践専門課程の役割は職業人の育成をすることです。そのミッションを遂行するために必要なフレームワークを設けました。

- ①卒業後業界で活躍できる専門知識の素養をつけるための目標の設定。
- ②各科の特色に基づき、育成する人材像の効果的な授業を行うための教育内容の見直しを図る。
- ③専門職業界へ送り出す人材の確保（入学生の確保）を見直すべきだと考えます。

今年度は、常に新しいことに挑戦していきます。職業人育成の為の最善策を常に念頭に置き、各学科で特色を出した企画を立てていきます。無味無策では何も起きません。職業人として何が必要なのかを、トップダウンではなく、常に学生と顔を突き合わせる現場レベルで考えるべきだと思います。そして各学科で職業人としてどんな技術力・マネジメント力が必要か方向性を見出し実行することが重要と考えます。これは職実践専門過程にも大きく関連していくと考えます。

新しい企画事を始めるには必ず支出もあり、運営上財源は限られていますが、文部科学省委託事業などでの運営費取得も念頭に置いて積極的に利用することも検討いたします。

学生の為に何が大事かを考えて行動する事が、最終的には教育の質向上になると確信しています。

□自己点検：

今年度学校長を襲名し、初めての一年であった。当初より「年次計画」をたてるべきと考えており、28年度の目標に大きく3つのフレームを構築した。

- ①卒業後業界で活躍できる専門知識の素養をつけるための目標の設定。
- ②各科の特色に基づき、育成する人材像の効果的な授業を行うための教育内容の見直しを図る。
- ③専門職業界へ送り出す人材の確保（入学生の確保）を見直すべきだと考えます。

①「卒業後業界で活躍できる専門知識の素養をつけるための目標の設定」については、目標を設定すべく、まずはカリキュラム（時間数）（各科育成像のマッチング）を見直した。そして、カリキュラムに含まれる年間の行事を細かく分析し、第一に「学生の負担」「教員の負担」に的を絞り、これまで夏季に30年続けてきた学生のクリエイション力向上のためと、広報活動を含めた本校最大のイベント「香蘭サマーファッションコンテスト」を昨年夏で幕を閉じた。理由は学生の「達成ロス」「就職ロス」が最大の理由である。イベントの時期は7月であり、就職クラスは時期的に作品作りと就職活動を同時に行わなければならない、自己をコントロールすることが難しいと感じたからである。今後は時期を後ろ倒しにし、じっくり勉強と就職活動ができる余裕を持たせるべく対応していく。

- ②各科の特色に基づき、育成する人材像の効果的な授業を行うための教育内容の見直しを図る。

これに関しても同様に、各科PDCAでカリキュラムを検討し、学生個々の成長具合に沿った指導を行き渡らせるよう徹底した。しかし、個々の成長スピードに照準を合わせると、社会でのスピードに対応できず、幾分目標と矛盾が生じてしまう。そこで提出時期を設定し、提出物の内容で成長を判断すべく対応した。これから先は明確な判断基準を設定するなど、早期にPDCAでチェックしていく必要を感じている。

③専門職業界へ送り出す人材の確保（入学生の確保）を見直すべきだと考える。

広報活動のあり方は、一昨年同数の入学者数であったため、抜本的に改善できたとは言えない。しかし、イメージ戦略としてパンフレットモデルに外部モデルを起用し、幾分垢抜けた感を感じている。また、ホームページも一新し、パソコンでの閲覧は勿論であるが、スマートフォンでも検索しやすいプログラムを構築した。

今後も定期的かつ効果的なホームページのアップデート、高校訪問、外部会場ガイダンス、高校別ガイダンスへ足向け、幅広く広報を進めていく必要がある。

1 □教育理念

③：満たした

●基本方針

「人間教育と技術教育」の理念を揺るがす事なく遂行する事が私たちの最大のミッションだと考えます。

その実現の為に職業実践専門課程認定の4学科、2コースを設置しています。

1. ファッションデザイン専攻科 【就学年数3年：40名】
2. ファッションデザイン科 【就学年数2年：40名】
3. ファッションテクニカル科 【就学年数2年：40名】
4. ファッションビジネス科 【就学年数2年：40名】
SP（ショッピングプランニングコース）
FC（ファッションコーディネートコース）

※ファッションビジネス科は1年時合同クラス基礎教養を身につけ、2年時から選択授業としてコース分けされる。

そこで、28年度は目標とするフレームワークを細分化し3つの狙いを決めました。

- ①「ディプロマポリシー（卒業時の専門知識・技術・コミュニケーション力の到達目標）」
 - ②「カリキュラムポリシー（各科の特色に基づき、育成する人材像への効果的なカリキュラム、時間数（バランス）、実践教育の連携企業先の策定）」
 - ③「アドミッションポリシー（入学者受け入れの方針：学校を具体的に可視化・各科の職種先を明確にし・各科毎に専門的技術習得を明確にする。安心して学習できる環境の整備）」
- この3つの狙いを常にPDCAサイクルでチェックできるよう、各専門委員を介し検討していきます。

●家庭洋裁教育から職業技術教育への移行。

今までの家庭洋裁教育から職業技術教育カリキュラムへ移行します。シンプルでわかりやすいカリキュラムを構築する為に、各科カリキュラムに特徴を持たせます。カリキュラムをはじめ、時間配分や製作物等の特徴を出せる様に研究（勉強）を重ね、また、業界関係者の意見を頂戴しながら、十分吟味した上で職業人育成のカリキュラムを構築する事が狙いです。しかし、注意しなければならないのが、学生の能力差異です。昨今、入学者の傾向が大きく様変わりしています。その為、学生全員同じ能力が備わっていると考えず、良いところを伸ばす教育方法へ移行すべきだと考えます。担当者の負担は大きくなりますが、能力に合わせ習熟到達点に差をつける事を意識する事が大事であると考えます。しかし、決して学生の全ての要望に偏り迎合するのでは無く、教育者としての威厳を保ち、尊敬される教員でなければなりません。提出期限を緩めたりせず、教員と学生の距離感も教えていかなければなりません。

□自己点検

カリキュラム上、各科の特徴は十分出ているが、今年度の就職先に各科の特徴が現れていないのが現状である。職業実践専門課程での企業との連携を通して各科の育成像を構築していたはず。しかし、最終的に学科毎に温度差があったのは歪めない事実である。原因は煩雑な仕事で困窮した教員の学科毎のコミュニケーション不足である。全ては学校長の監督不行き届きであったことには変わらない。

更に学生個々の能力の差を考慮すべきである。上記にも触れたが、徹底されていなかった事が授業評価であらわになった。授業には満足しているが、クラスの行事運営の忙しさに学生自身も困窮しており、少々息切れしている。余裕を持ってと目標は立てていたが、次年度はさらに落ち着いて勉強できる環境作りを行わなければならない。

2 □基本項目（募集・運営）

②：一部満たしていない

●入学生の定員確保

経済的不況、そして若者の人口減、職種の多様化の為、それに伴う入学者減は他人事ではありません。入学生の確保はこれからの業界を支える人材である事から、私たち教育側は最大限努力して学生を集めなければなりません。

本学園経営研修会でのSWOT分析で各学校のミッションになっているように、最低でも入学者130名を目標に募集活動を行います。全職員一丸となりミッションを遂行していきます。学園の改善案と到達イメージを、常にコンセンサスをはかり、個人または学科毎にイメージして行動します。

●募集

主な募集媒体は「パンフレット」と「HP」です。営業活動として、「外部進学会社主催の進学説明会（年間平均20回・別途資料）」、「外部進学会社主催の高校別職業理解進学ガイダンス」、高校から招聘される「上級学校の特別授業-講師派遣」。「高校教員対象の入学説明会」です。もちろん学校訪問は定期的に行っています。今年度は200校を目標に、沖縄県をはじめ、九州全域、そして山口県までを全教員で訪問致します。

一人でも多くの入学希望者に出会うチャンスをも有効に使い職員一丸となり各募集に出向き入学生確保を目指します。そして在学生参加型の体験入学（年8回）、学校説明会（年8回）、日程を定めず学校見学の実施、各種イベントへの呼びかけを行っています。

今年度は黒船の来航（モード学園進出の噂）で入学生の拡散が予想されます。であるからこそ本校の魅力を最大限プロモーションする必要があると考えます。

私たちの最大のプロモーションは「人間教育と技術教育」とうたっているように、教員と学生の関係の充実です。在校生の満足度は必ず入学生の数字に結びつきます。密接な個人指導を心がけ、厳しくても面倒見が良く教員が教育熱心で、必ず技術と社会性（職業観）が身につく良い学校であると在校生・卒業生の拡散する言葉は説得力があり最も確実なプロモーションです。授業内容を、製作物、イベントなどを拡散するために各学科ブログ、SNS（Facebook. twitter. Instaglam）IDを取得し運営しています。

ホームページへのSEO効果として本校所有の全PCのWebブラウザは起動ページを本校URL (<http://www.koran.jp/>) にしています。

営業活動としての資料は、在学生に対し満足する技術教育を行い、希望職種へ就職させて、その実績を持って各種ガイダンス、高校訪問を充実させる事だと考えます。

●広告媒体

学校の広報方法も効果的かつ幅広く拡散すべくホームページの刷新（スマートフォンデバイスサイトの構築）、ファッションと一目で見えるデザイン性の高いパンフレットの表紙へ改善します。

改善内容:ホームページの刷新、入学生傾向データ分析。パンフレット業者の刷新（コンペティション形式）、パンフレット冊数の見直し（削減）。それに変わる別途情報リーフレットの作成。

今年度は学校へアプローチのあった入学予定者（3年生）へ対し「Welcome Letter」を郵送し、願書受付開始を含みながら、さらに本校へ目を向けてもらう対策をいたします。

●体験入学方法の刷新。

昨年までは学校説明と手作りの雑貨を作る体験入学でした。しかし、入学後学生の意識が変わるミスマッチが起こっていました。今年度は全校在学生の参加型体験入学の実施（特別課外授業として成績に加味して採点する事とします）に致します。在校生の参加は自分の事例を語る事で、入学を考えている入学予定者が一番感じる「私にできるかな？」という不安を払拭できると考えます。そして、各学科の特色を示す体験内容（体験者の衣服に関する、簡単なパターン。デ

デザイン画、縫製（アイテム作り）、トレンド分析、コーディネート、コンポジション撮影）と作品見学、コンテスト実績の可視化の実施。年間制作アイテムの展示、各教科の教科書、ノートの展示。各学科の特色が分かる実際の授業と関連する内容へ変更し、入学後の自分を想像できる内容に刷新します。

また、統計的に学校へきた入学予定者はかなりの確率で入学しています。今年度入学予定者が学校へ足を向ける仕組み作りとして、各科教員の面談を入れ、更なる効果として入学後のミスマッチを抑止する事も始めます。今後はマンネリ化しないように、定期的なPDCAサイクルで論議し、入学予定者の行動パターンに適した新しい募集活動を見出せるよう努めます。

□財務情報

②：一部満たしていない

財務情報は情報公開していますが、現実的には消費支出超過となっています。学校法人として堅実な運営が行われ、監査法人の公認会計士により監査も受けており、適正かつ適格な助言の元経理運営を行っています。

職業人教育を行う上での支出は必ず伴うものであり、教育として必要な支出は学校長が判断し、最終決断は理事長の決裁で決定いたします。

また、無駄なものは極力支出を抑える努力もいたします。

●コスト削減

◎ ペーパーレスの徹底 伝達物のコピーは一切行いません。具体的に現在の使用分から4分の1減らします。

◎ これまで契約していた定期購読の新聞も必要ある分と無い分を見極め、停止します。

◎ ゴミの分別化の徹底。

◎ 節電（電力自由化を研究し業者を選定し、コストダウンを模索します。）

◎ 節水の徹底。

◎ しかし、学校の玄関だけはいつも明るくいたします。外部のお客様が来校される玄関は学校の顔です、いつも清潔で開放的で明るい玄関を全職員で維持し常に新しく構築いたします。

（リノベーションを行います。電球のLEDへの変更も視野に入れます。）

□自己点検

パンフレットの刷新、ホームページの刷新、職員一丸となり積極的に会場ガイダンスへの参加、目標とする高校訪問数、体験入学内容も学科の特徴を打ち出し、在学生も特別教育活動の一環として全学生を体験入学に動員した。加えて今年度本校希望とする学生と650人程（サマーショー、オープンキャンパス、大手門祭に来場の高校生など）と出会う事が出来た。一昨年に比べ上向きであった。更に、9月に会った希望者全員へ「入学願書申込み開始」のDMを出し、関係性を深める事が出来た。概ね28年度計画した事業予定は計画通り行えた。しかし、目標とする最終的な新入生確保には至らず、次年度は更に広報を充実すべく方法や手法を考える必要がある。それには校長を始めとした各科主任で構成される「広報委員会」がある。各科毎効果的な広報を立案し、ベストなアイデアを「広報委員会」に持ち込み議論する機会を多くすべきである。

財務情報については、法人本部で一括管理されており、適切に運営が図られている。年度毎全職員を対象にしたSD研修が行われ、事前に各学校でSWOT分析を基に改善案を提出し、全職員へ周知する手立ては講じられている。主な消費支出は人件費であるが、現在は最低人数で運営にあたり、これ以上の削減は現実的ではない。その他の経費を見直し、支出を抑える努力が今まで以上に必要となる。ペーパーレスは大きな成果として総枚数を可視化出来てはいない。所感では前年度と大きな変化が見られておらず、無駄＝効率化とは至っていない。次年度は全職員の意識改革を行う必要がある。新聞は主要な新聞のみにシフトし、大きなコストダウンの成果が出ている。節電に関しては、使用しない教室の消灯は意識したが、28年度はセントラルボイラーからオール電力に変えたため、若干のコストダウンにはなっている。しかし、電気のLED化には至っていない。

3 □教育活動（各科の基本方針・各科の目標）

③：満たした

●設置学科

職業実践専門課程認定の4学科、2コースを設置しています。

○ファッションデザイン専攻科【就学年数3年】：ファッション業界全体に横断的に精通する業種への技術教育。デザイナー（アパレル、メーカー）パタンナー、プランナー・企画（MDも含む）を育成する為に、企業と連携し、よりリアルな技術教育の充実。

○ファッションデザイン科【就学年数2年】：2年間という限られた期間での、焦点を絞ったデザイナー教育。最新のトレンドを理解し、デザイン画、製品図を多く書く事を主としながら、商品デザインをすることを主眼とします。何よりもテーマを設定してデザインを描かなくては意味が無く、ブランディングに関してもレクチャーする必要があります。

○ファッションテクニカル科【就学年数2年】：絶対的技術の伝承（縫製技術、パターン力、トワル力）の鍛錬。

○ファッションビジネス科【就学年数2年】：マネージメント力（経営力）、プロモーション力（販売力）スタイリスト力の強化。

アパレル主導 ファッションリテララー主導からソーシャルメディア主導へ移行が進む➡ソーシャルメディアを核にブランド構築する授業も今後は取り入れていきます。

業界の採用人材ニーズの変化➡知識、技術の高度化、専門性と総合性

「ファッションビジネス教育重視型」+「MBA的なカリキュラム」が今後は求められていると考えています。

□自己点検

数年に渡り、カリキュラムの見直しを行ってきた。その結果、各学科特徴の生かされたカリキュラム内容となっている。しかしその反面、学科の特徴が学生に的確に浸透しているかという、学校満足度調査では「概ね理解している」となった。が、学科毎に意識にばらつきがあり、主任会議後の各科教員への情報の伝達が結果としてコミュニケーションが甘い結果となった。

次年度は、全学科更にカリキュラムの総時間数が増える事を考えると、学生の息切れしないよう、常に声かけをし、各学科の目標とする成長レベルを、個人レベルでコントロールする必要がある。只でさえ煩雑な業務の多い教員の仕事内容を考えると、外部メンタルヘルスケア専門の手を借りる場合が出てくる事は必至である。

また、年間行事予定を見直し、もっと余裕のある時間配分も見定めねばならない。

□教育課程編成委員会

③：満たした

●実施時期・委員の策定

「職業実践専門課程」認定校基準に定められた会議を計画し実行致します。

年度ごとに2回実施①学校評価委員会、教育課程編成委員会の実施。11月（27年度自己評価の報告&28年度事業計画の報告）②教育課程編成委員会の実施。3月（28年度成果報告&29年度事業計画に向けて意見収集）

専門企業各社、業界関係者（業界に横断的な見識のある産業組合様を視野に入れ招聘いたします）、そして有識者、高校関係者、卒業生、保護者等。学校関係者は学校長、副校長、各科主任、事務主任である。幅広く委員を招聘する事は、主観的な判断と客観的な判断とを合わせて、これから更に学校の評価と教育の質を向上させる為の手立てとして論議いたします。

□自己点検

教育課程編成委員会の実施に伴う委員の人選及び、必要とする議論に関して、概ね予定通りの委員会を実行する事が出来た。また、厳しく的確な委員のご意見ご指摘は常に正論であ流。学校運営及び、職業実践専門課程企業連携ないよう、評価方法等は、次年度の学科のカリキュラムに反映されるよう学科毎に検討課題として十分生かされている。また、委員会の議事録、年度末のアンケートも実施している。

□連携事業と教育連携

③：満たした

職業実践専門課程の認定校として各科特徴のある連携先を吟味し、OJTを効果的に授業として取り入れます。ただ漠然と連携事業をするのではなく、最終的には連携内容が、学生の意欲向上につながるような授業展開を構築していく必要があります。（別途資料）

その他には、企業、地域連携、行政依頼のイベントには学校のプロモーションにも関連しますので、学生の作品を多くの人に見てもらえる効果を考え、時間の許す限りスケジュールと照らし合わせ積極的に参加いたします。

□自己点検

各科連携授業は達成されている。アカデミックな内容だけでなく実務レベルの連携授業は、学生に、また教員にも刺激が多く、連携授業の効果が十分発揮されている。今後は業界に輩出する人材をより「業界寄り」にするべくカリキュラムも見直していかなければならない。そして、効果的な授業の結果連携企業が就職先の一つに成るよう学生に周知させていく必要も講じていかなければならない。

□教育内容・評価

③：満たした

●教育内容

各科の教育内容と人材育成像はパンフレット、カリキュラム、シラバスに明記していますが、これから先、時代の変化に対応すべくフレキシブルに動けるスタンスは持つ必要があると思います。

それには学科ごとの定期的な学科会議は重要であり、時代を読み取りながら早期にカリキュラムの下準備を作成すべきだと考えます。その為のスキームは、

- ① 11月には次年度のカリキュラムの草案を作成。
- ② 12月中には専門的授業の外部講師への依頼を開始いたします。（昨年までは年明け年度末に食い込んでいました）
- ③ フィックスさせた最終案は3月終業式といたします。（各教科のシラバスは、事業計画に沿って随時加筆いたしますが、シラバス内容とカリキュラム時間の最終責任は各科主任が責任を持って製作いたします。）

●授業評価

評価基準は学生要覧に記載していますが、注意しなければならないのが、成績をつける際、授業担当者が主観的視点で学生の制作物を判断してはならないということです。感性が求められるこの業界、個々の感性をより一層評価する為に一方的な評価に止まらず、学科主任を含む複数の目で制作物の採点を行う事といたします。社会人（業界人）として最低限の常識は必要です、その為に締め切りを守る事は重要ではありますが、数多い授業カリキュラムの中で、学生がその課題を重要視しているかを判断するには複数人で採点する事が望ましいと考えます。

（別途資料）

□自己点検

学校の教育フィロソフィーは学校の玄関に掲示され、明言化されている。常に教員は学生と向かい合う毎に、学校の教育理念を第一に考えている。

授業の評価方法は刷新した「学生要覧」に明記され、学生のオリエンテーションで周知されている。また、各教科でも授業目標や評価方法を伝え授業を実施している。

本来であればシラバスを全学生に配布すべきであるが、財務上の理由で残念ながら学生全体に配布はしてはならず、各教室に一部置いている。次年度はカリキュラムを情報公開し、全学生に周知させていく手立てを講じなければならない。

□教育設備

③：満たした

老朽化したインフラの整備に着手いたします。

- ◎28年度はボイラーの撤去に伴う、各クラス空調の単独化の整備
- ◎入学生増に伴うパソコン室の台数増加。(9月末MAC3台導入予定)
- ◎職員室の教員と学生の共有スペースの隔離。(情報漏洩への対策)
- ◎資料室の充実。実在するアパレル副資材(シンドウ・YKKなど)を教育資料として取り扱い開始予定。

□自己点検

教育設備に掛かる予算は、年度毎に必要なに応じて予算を決定している。

28年度の計画は概ね実行できた。しかし、学生アンケートで学校が気づかない案件も噴出している。(本館トイレの不備・照明の照度の低さ・教室の老朽化・縫製用設備：ミシン)は顕著であり、手前で修理するのは限界が生じている。

法人本部に現状を報告しながら、出来ることを常に模索していかなければならない。

□就職成果

③：満たした

●就職率・質の保証

各学科の掲げている育成像(職種)を保証する為に、担任が主となり就職指導を行います。就職担当窓口を強化し、担任と連携をはかりながら希望職種に極力就職させる努力をいたします。また、就職に消極的な学生には積極的に声をかけ、就職観を教えることが大事だと考えます。職業実践専門課程の最大の目的は定職率の向上です。中途退職は企業側に学校の信頼が無くなります。そのためには定職率を上げるようメンタル面の強化指導を行い、持久力のある人材を育成する教育を行います。

卒業予定者(業界就職希望者)は100%、卒業予定者(非就職者を含む)の就職率は90%を目指します。このラインは絶対に変えません。

□自己点検

学校就職担当を一元化した事で、十分な効果が見えた。これまで同様クラス運営の担任も就職への指導も行いながら、就職担当と連携を図り、就職へと導いていった。年間を通して就職意識を高めるべく、様々な講座を開いた事が良い結果に繋がった。

平成28年度就職希望者86名中86名就職決定。就職率100%。

□資格・検定取得

②：一部満たしていない

各科育成する人材像に沿った検定を設け、必須または希望で受験いたします。卒業時には必ず検定資格を持って卒業できるよう努めます。検定対策は授業にスクーリングを含んでいますが、時間外でも積極的に対策講座を設ける事で、合格率を高める対策を行います。

※平成28年度 資格検定合格率 全11検定 平均合格率 70% ※別紙参照

□成績評価

③：満たした

●進級の条件の明確化(Study instructions: 学生要覧の刷新)

今年度まで着手されていなかった学生要覧の刷新を行い、明確な進級条件と評価基準を定めます。(別紙冊子)

例:

(通常):基礎過程の基準を満たしていること。

課題を期限通り提出。

前後期の試験の平均基準を満たしていること。追試も含む。

出席率の基準を満たしていること。

(非通常)上記の条件を70%超えていること。しかし、卒業年での就職学内推薦は行わない。

(不可)全条件を満たしていない。

人格育成「人間教育」については最低限度の常識と姿勢は崩さない(学生に迎合しない)よう取り組みます。提出物の期限厳守や、守れなかった場合のリカバリー(口頭での聞き取りを第一に原因究明を探ること。)に重きを置き指導いたします。特に「割れた窓ガラスの法則」にしたがって、一度寛容にすると次は甘え、製作物に手を抜いてしまう事が懸念されます。忍耐力の向上にもつながりません。「これでいいや」では人は育たず「これしかない」という意識を育てていきたいと考えています。

「人間教育」のモットーは人に愛され、気配りの出来る人材だと考え、「笑顔で元気に挨拶の出来る人」を育成する事だと考えます。まずは教員から元気に笑顔で声かけを積極的に行い、手本を示す事を目標といたします。学校で学べる楽しさを演出する環境作りをミッションといたします。

□自己点検

学生要覧を刷新した事で、曖昧であった評価基準は解消できている。しかし、外部講師への情報が不完全であり、今後成績評価方法についても明文化する必要があると思われる。

成績重視ではなく、課題にどのように取り組んだのか、また、どのように努力したのか、提案された内容をどのくらい正確に捉えているのかなど、社会人基礎力に関わる事にも注意し、まずは教員自ら「声かけする」など対策は講じてきた。

しかし、メンタル面でのバックアップは正直出遅れており、各担任に負担が掛かっているのは否めない。

4 □学習成果

③：満たした

●各授業のノートの徹底。

学習ポートフォリオの作成を徹底し、卒業時の財産となるように指導いたします。

卒展、進級展、体験入学で展示する事はもちろん、進級時、卒業時に役に立つポートフォリオが学生の財産となるように実績を残す事を義務付ける指導を行っていきます。

□自己点検

定期的な学校行事や、年間の授業終了時に授業ノートやポートフォリオを各自製作させ、自分の成長を見直せる環境は整えられた。しかし、学科毎、授業毎の意識に差異があり、今後はノートの徹底、ポートフォリオの充実、またプレゼンテーションなどを学科主任、教務、校長を巻き込みながら学校全体で意識を向上させていかななくてはならない。

□卒業生社会的評価

③：満たした

卒業生、在校生が活躍することは、学校の大きな宣伝になり、成果であると考えます。

○同窓会「五月会」を保有し、本部も本校内部に事務局を完備しています。2年に一度総会が開催されるよう、全職員で協力する体制を整えます。

○HPでの紹介、また過去5年の卒業生就職先リストを着手予定。

○文化祭や各行事に積極的に声をかけ、参加を促していきます。

○就職支援として、OG/OBの講話をする機会を設け、実施いたします。

○卒業生に対し、無償で施設を開放していきます。

□自己点検

卒業生社会的評価は概ね実行できている。

しかし、これ以上もこれ以下も無いので、更に卒業生に対し様々な情報を提供できるシステムを構築していかななくてはならない。

5 □教員質保証

③：満たした

● 教員組織

学科の育成目標に沿ったカリキュラムを遂行できる要件（専門性・人間性・教授力・必要資格・コミュニケーション力・愛情）を備えた業界出身者を含め、教員を確保しています。
教員組織は、学校長 副校長 各学科主任1名ずつ 各クラス担任（主任兼務）学科サポート3名
教員全15名。事務局（寮監含む）4名。全教職員19名です。

□教員評価

③：満たした

本校には人事考課制度が無く、主に人事は教員の質を吟味して学校長が行っています。教授力の評価は総合的に学校長が判断しますが、その他には授業ごとの学生による「授業アンケート」があり、授業内容と指導の見直しとしてこれからも継続して行っています。

●組織的な委員会の実施。

各委員会の招集(各委員会は議事録作成)

○広報委員会（体験入学方法、ホームページ、パンフレット数字に結びつく広報のあり方を考案）
代表：事務主任 溝口 （情報の収集方法策定）

○イベント委員会(学外ショー、内部ショー、学外展示)

代表：副校長 宇土 円滑かつ効果的なイベントの活用。

サマーショー、文化祭、卒展の見直し。今後は文化祭を見直す方向で考えています。代わりにドレスコードコンテストや、企業を誘致しての構内販売会なども考えていきます。

【卒展を広報活動の一環ととらえ、充実を図ります。外部でのショーも検討します。】

【サマーファッションコンテストの見直し】

今年度は賞の数を減らします。各企業の協賛金は受賞者副賞、そして運営費に当てることを検討します。最低でも協賛金100万(運営費の三分の一)を得るよう営業活動をし、イベントにかかる三分の一は協賛金で賄っていきます。

●教員間の挨拶の徹底。

「人間教育」のモットーは人に愛され、気配りの出来る人材だと考え、「笑顔で元気に挨拶の出来る人」を育成する事だと考えます。まずは教員から元気に笑顔で声かけを積極的に行い、手本を示す事を目標といたします。学校で学べる楽しさを演出する環境作りをミッションといたします。

教員は学校の顔であり、学生の見本です。朝は勿論日常でも教員間で挨拶（声かけ）を徹底いたします。アイコンタクトでは意味がありません。積極的なコンセンサスをはかることでミスは早期に回避することが出来るからです。『ハインリッヒの法則（重大な問題が起きる陰にはたくさんのミスが潜んでいる。重大事故の前には29の軽微な事故があり、その陰には300のヒヤリ・ハットがあるというもの）』

学生に指導する前に己が出来ていないと説得力がありません。又、外部のおお客様に対し、来校の感謝の意を込め今の手を休め起立直立の挨拶を心がけることにいたします。お客様に良い印象を与えられる最大限の努力を行っていきたくと思います。

●合理化の実行/時間の有効使用

朝礼の合理化 9時朝礼開始。時間を有効に使うため朝礼は起立で行います。朝礼後の校長の一言は廃止します。

◎朝礼は原則10分。9:00開始9:10には絶対に終了させます。途中でも打ち切ります。単純かつ明確な時間マネジメントを心がけます。その為に朝礼は伝達事項のみに徹底します。議論は行いません。月曜日は週にある行事を全て伝達、もしくは掲示板(メールも含む)で提示します。議論が必要であれば夕方に招集。もしくは掲示板での伝達事項とします。

◎各担任は9時15分迄に授業教室へ移動しHRを行います。授業案内の学生と共に移動します。

◎HRも学生への伝達事項も簡潔にし、授業開始時間を厳守する事工夫する事を徹底いたします。学生は朝登校と同時に授業体制の準備のインストラクションを習慣づけます。

- ◎年間授業時間を確保する為に、9時20分に授業開始出来るように徹底します。
- ◎外部講師授業も契約時間通りに行われる事が望ましいと考えます。
- ◎昼休みの徹底。各職員昼休みは必ず取り、昼食をとる事を徹底いたします。12:30から13:30この時間中休憩中であり、基本的に学生との面談も行いません。
- ◎就業時間厳守の徹底。週40時間以上を3週間以上続ける事は就業規則の規定を超過します。組織的常識を促すべく、全職員で終了時間に声かけをし、就業時間を守るべく改善していきます。
- ◎月1 定期定時退校日の実施 18:00時全学生、全教員退校実施(第3月曜)

●情報の明確化

- ◎掲示板伝達の実行。読まない・見ないは今までの体制では徹底されていません、通常化する意思伝達を明確にします。各教室でも同様です。尚、突然の事態も想定されるので全て時間通りに行われない事も念頭に置くことを徹底します。
- ◎ハウレンソウの徹底 聞いていないではなく、知る手立てを考えるよう促していきます。例:デバイスの利用。メールの有効利用。Googleカレンダー機能の利用の検討。4/1内田システム石橋氏からレクチャーを行います。
- ◎メールの管理。学校ドメインは個人メールとして利用しないでください。常に外部との連絡は必ずccで主任もしくは必要であれば副校長、校長に送る事を徹底いたします。
- ◎名刺の整理。個人情報保護にあたります。(個人で取引先の名刺を持つ事は他に情報が生きない、事務局でインデックス管理)事務局で一括管理いたします。
- ◎ 職員室の整理整頓。常に机上は整理整頓して下さい。

●各情報交換会議の実施

- 幹部会議(校長、副校長、事務主任-もしくは主任会議で審議する必要がある場合その科の主任)
 - 主任会議(定期的/月1もしくは臨月毎に授業の進捗状況の報告会、職業実践連携の進捗の報告、各学科毎の定期的な会議を行った上で行う。)
- 各学科入学生/休退学者減少 例:早めの対策を講じる。理由なく3日無断欠席が続く場合、保護者へ連絡。同時に担任面談。以後続く場合主任を交えて三者面談。全て保護者へ書面通達。職業実践専門過程規約の「学校評価委員会」「教育内容編成委員会」の委員としての役割。

各会議の時間を決め、その時間で終わるよう工夫する事。(長くとも2時間が限度)。無駄話はやめ、簡潔に議事を進行するよう徹底します。

例:16:00-18:00であれば時間内で議論が終了しなければその日に結論は出ないとし、一度仕切り直し後日行う事とします。

○指示連絡系統・組織図

学校長 ▶副校長 ▶事務主任(幹部委員会)◀学科主任(主任会議) 各学科の進捗状況報告会▶各委員会(広報委員会)(イベント委員会)(事務委員会)不定期であるが、常に情報を集めコンセンサスを図事が望ましいと考えています。年度毎に再構築する予定です。

□教員の質の保証

③:満たした

●教員研修

- 年度始めにコンテストや今年度の研究テーマを掲げ、最終的に成果発表会報告書作成(時期は個人、グループは問わない)を実施いたします。
- ◎教員も各種コンテストへ最低一つはエントリーする事を促します。
- ◎各学科で教員研修先の開拓、実施。年間に3日以上実施。(終了後レポートの提出、及びその他教員へ対し、報告会・講習会実施)
- ◎ 学校主催研修会の実施。

□自己点検

教員評価:例年は授業毎に「授業改善アンケート」を実施していたが、人的労力の負担が大きいため、28年度は各学科希望とする主な授業のみ「授業アンケート」を実施した。人的労力の負担とは、これまで、個人情報の守秘義務もあり、教員個人の授業評価を公開していなかった。更に

OAシステムのプログラムを使用して分析できれば良いのだが、過去も校長自ら学生からの「授業改善アンケート」を手作業で集計し、各授業担当者へ面談も含めて行っていた。評価基準が明確になったが、各学科の特徴とする授業内容が煩雑となり、教員個人を誹謗するアンケートも見受けられ、本来の授業アンケートの趣旨が定まらなくなり、また、評価基準を設定する事が困難になったのが理由である。

各種委員会/情報交換会議：定期的に各種委員会が行われ、活性化しているが、個人レベルで意識に差異があるのは否めない。

教員意識改革/合理化/情報の明確化：受け身ではない能動型に改善すべく、過去の取組を抜本的に見直した一年であった。意識は随分と改善されているが、仕事内容と分量は変わらないため、抜本的意識改革は時間が掛かると思われる。しかし、法人からのミッションとして、校長が執筆したSWOT分析を全職員に熟読してもらい、学校が向かうべき方向性は全一致していると思われる。

教員質保証：

職業実践専門課程教育課程編成委員会からの提言、改善策を基として、学校の教育理念と照らし合わせながら、学科毎の人材育成増を明らかにし、学科の教員がどのような方向性を見極めるかを主任、副校長、校長と審議している。また、学生からの「授業アンケート」も参考にしながらも個人で判断するのではなく、学科全体で教員の質を見直す機会を増やした。

個人レベルでは、年度はじめに年間の目標を掲げてもらい、常にPDCAでチェックできているか校長自らヒアリングした。

6 □ 学生支援（就職支援）

②：一部満たしていない

● 就職支援

就職資料室の利便性を高めるとともに、今年度は就職専門の事務局員を配置予定。今まで以上に就職へ対し意識付けを行えるように、企業人講話や、OG/OBを招き、年間通して職業観育成のための取り組みを強化いたします。

□ 中途退学への対応

②：一部満たしていない

中途退学へ抑止の施策として、早めの対策を講じるよう努める。

対策スキーム：理由なく3日無断欠席が続く場合、

- ① 保護者へ連絡。同時に担任面談。
- ② 以後続く場合主任を交えて三者面談。全て保護者へ書面通達。
- ③ 生活指導教員、
- ④ 副校長面談、
- ⑤ 学校長面談（最終判断）

5段階で学生と向かい合います。学生の悩みを早期に気づけるよう日頃から学生の表情を見ることにより、早期対策を図る手立てといたします。

休退学者の水際対策を講じる為に面談を行いますが、しかし、近年の傾向として学生自身の健康問題（メンタルヘルス）、家庭内のトラブル、保護者の失業や離婚による経済的困窮による学費の未納・延納が問題として多いのは事実であり、職員全体で情報を共有し、問題解決に臨みます。

□ 学生相談

③：満たした

各クラス担任は学生相談に積極的に関わることは勿論であるが、学校（職員）全体で学生の相談（要望）に応えられるよう取り組みます。

メンタルヘルスの面で就学困難な学生に関しては定期的に行われるスクールカウンセラーの力を借りる事も継続いたします。今後は教員自らのメンタルヘルス研修やアドラー心理学研修も視野に入れる必要が望ましいと考えます。

□ 学生生活

③：満たした

学校が保有する援助は●女子学生寮の完備●教育訓練給付金、●パル井上財団、●専門学校奨学金制度（高校生対象）です。

学校教育法、私立学校法、専修学校設置基準などの関係法令を遵守し、年一度の健康診断を実施しています。

学生の滋養となるべき行事としてサマーショーの実施、文化祭の実施（大手門祭）、卒業記念展（進級作品展）を行っていきます。

しかし、サマーファッションコンテストに関して、近年の学生の資質、また社会的環境の変化（専門的人材の育成）としてコンテストの開催時期を見直す事を検討しています。これまでサマーショーは学生の滋養を高める為と学校プロモーションの為に行われてきました。無くなるのではなく、就職時期と重ならぬよう今後は卒業記念展へシフトする予定にしています。

● 28年度サマーファッションコンテストについての出場の基準（記述）※以下本文をそのまま引用いたします。

「サマーファッションコンテストの趣旨は、各自のイメージ(感性)を具現化し、他者へプロモーションするという事です。次の点を念頭に置き指導して下さい。

専門人材の人材像とは？

- ①「プロフェッショナル」専門知識(素材、カラー)、技術、論理的思考力、問題解決力(リスクマネジメント)
- ②「クリエイターマインド」企画力・自立心・責任感、主体性、向上心、情熱
- ③「コミュニケーション」自己表現力・提案力・伝達力、傾聴力、グローバルコミュニケーション、チームワーク

作品を生み出すという事はそれなりの責任を伴います。つまり他者へのどのように伝えるのか、デザインコンセプトをはじめ、各々のテーマ、素材、カラー、テクニック、全体のシルエット(ボリューム)を考慮し、伝える事を念頭に置き製作することです。しかし、学生は未熟でわかりません。先生方が的確な方向へ導いて下さい。

学生がジリ貧にならぬようまた、学生の意識を継続できるよう一気に詰め込まないで下さい。時間のマネジメントも必要です。

◎今までのようなコーディネート時の衣装に関する細かなチェックは廃止します。

◎あくまでもコンテスト形式です。しかし、他者へ見せるという視点は忘れないで下さい。

◎スタイル画、グループコンセプト、各個人テーマの感性マップは必ず作成してプレゼンテーションして貰います。

◎コーディネート写真はコーディネートチェック後校内へ張り出し、事前の人気投票を行います。

個人、グループのコンセプト、テーマはリーフレットにし、ショーの順番を決定し印刷に出すので、一切の変更はさせません。

◎学生の作品のプロデュース、マネジメントをクラスリーダーを確保し各担任が行って下さい。コーディネートも然りです。間に合わない、出来なかったは単なる言い訳です。自分自身が学生指導が活きたらなかったと反省して下さい。完成しないのであれば、出場は辞退して下さい。

些細な馴れ合いは禁止です。学生に職業観をしっかりと見据えるよう手本を示して下さい。尚、各学科全体で完成までの対策を講じて下さい。

コーディネートチェックの日のチェック完了がショーへの出場権です。チェック後の手仕事以外の追加は一切認めません。コーディネート写真、アクセサリ、靴等全てチェックし、一切変更はしません。

尚、大切に扱われ、作品の質が落ちたと外部から言われないよう、香蘭ブランドを損なわせないように責任を持って指導にあたって下さい。」以上

● 卒業式の刷新

これまでのクラスの代表が証書を受け取るというスタイルから、各個人への授与にしたいと考えています。今までは人数が多かった為にクラス代表としていました。今後は個々の努力と卒業の価値を尊重する事にします。場所は学内5Fホールで行い、式典に際して、レッドカーペットの購入を考えます。

□保護者との連携

③：満たした

●保護者との連携

- ◎今年度は入学式後保護者会を開きます。今後は合同企業説明会への参加も視野に入れます。
- ◎希望者へ年度末クラス費の決算書の報告 保護者へ年度末に決算書報告ができる準備を行います。
- ◎学校評価委員へ保護者代表を招聘します。

□自己点検

中途退学者への対応：中途退学減少の抜本的な効果は見られなかった。校長、担任、学科毎に顔を変えて面談を行う、外部カウンセリングなどの手を借りて、対応は講じた。所属している学科の授業内容への疑問は少なかつが、主な理由としてはメンタル面での問題が大きく、つまり「やりたいけど体がついて行かない」「気持ちはあるが、心が不安定」といった問題が露呈した一年であった。

学生相談：いつでも対応すべく相談出来る環境を構築した。担当部署だけでなく、全職員で対応した。

学生生活：昨今、授業料の未払い及び分割化が増えてきた。学校で奨学金を増やすなど対策は講じたいが、財政的に難しいのが現状である。学費ローンや企業奨学金を増やすべく、企業との連携も図っていかなくてはならない。

保護者との連携：期末毎に手紙を送り、また、行事案内も同封し保護者との連携は図っている。入学式後に保護者会を開き、学校の教育理念をはじめ、教育する上でご家庭のご協力を頂戴することもお願いした。若干名であるが、合同企業説明会に在校生の保護者も参加した。

年度末の決算報告は時間の都合で行われなかった。今後は別の方法を模索し、決算報告できる方法を考えていかなくてはならない。

7・8 □教育環境・内部質保証

防災・安全管理・

③：満たした

学校教育法、私立学校法、専修学校設置基準などの関係法令を遵守しています。

情報公開は「職業実践専門課程」に定められており、最新の情報を年一度、自己評価が終了した時点で公表する事に務めます。

- アイロンはこれまで通り、職員室で一括管理し、火災に備えます。
- 防災に関して、年に数回消防訓練を実施いたします。
- 緊急連絡は基本的にHPに掲載し、最終判断は学校長が行います。

●緊急連絡網の作成

職員は全員学校ドメインの取得。(現在取得済み)

学校ドメイン(@koran.jp)から学生への緊急連絡の配信の整備を確立します。職員また学生はサブアカウント(gmailなど)を作成させ受信できるよう工夫させる工夫をします。

△連絡系統：校長⇄副校長&事務主任→各科主任(事務主任)→各教員

◎学生と職員の境界線の見直し。個人情報、守秘義務の漏洩。

学生の個人情報は一切持ち出す事を禁止します。教員の個人の携帯電話から学生への電話は一切行わないように徹底いたします。

メールでのレポート提出は今後の世の中を考えると認めざるをえないと思いますが、遅刻、欠席は必ず電話で受ける事を徹底いたします。メールでの遅刻欠席の報告は認めません。遅刻欠席届けは絶対に職員室へ提出するよう指導します。何処でも受け取ればコンビニエンス感覚で時場所を考えない利己的な意識を持ってしまいます。

◎職員室で学生個人についての会話は基本的に望ましくありません。学生への色々な不満やストレスはわかりますが、世間一般的にはそれは単なる「悪口」です。今後は自粛するように務めます。

◎ 教員も職務中の使用携帯電話の使用(机上へ置く事)は望ましく無いと考えます。メモやリマインダーアプリへの記述で特例は考えられますが、基本的に会議中、職務中は必要ありません。せめて休み時間は仕方ありませんが。学生も同様授業中に携帯電話を机上に置く事を極力やめるよう促していきます。これが慢性化、通常化したまま働き始めると私情と仕事の境界が無くなり学生が困ります。

◎ 学生に職員室のパソコンを使用させません。当然の事ながら情報の漏洩にあたります。

◎ デスクトップヘデータファイルを保存しません。必ず教員セグメントフォルダへ保存するよう促していきます。定期的にバックアップを取る様に心がける事を徹底します。

◎ 学生と教員の共有スペースを隔離します。(情報漏洩への対策)

□リスクマネジメント

③：満たした

もし学生及び学校へ対し事故が起きた場合、まずは初動対応が重要であり、なぜ事故が起きたかの原因を明らかにし、二次災害が起きないかを冷静に判断する必要があります。慌てず騒がず落ち着いて行動をする事を遵守いたします。指示命令系統に沿って行動できるように命令系統は明確にしております。そして情報の正当性を保つ為複数人で対処する事を徹底いたします。

□自己点検

教育環境の保全、内部質保証に関して法令を遵守し行われている。

以上