

平成30年度

香蘭ファッションデザイン専門学校
事業計画/自己点検

KORAN
COLLEGE OF
FASHION
DESIGN

校長：深田 勝久

□はじめに

職業実践専門課程 学校評価委員の皆様にご覧いただく自己評価方法は、平成 27 年度に行われた「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」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、平成 30 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。

昨年と変化のない点は留保し、その他改善すべき点を長期的に計画を立てて行ってまいります。昨年度の自己評価と表現が同一である場合がありますが、その点をご理解いただき一読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。

◆1□教育理念：平成30年度学校目標

○3：満たした

●基本方針

教育理念である「人間教育と技術教育」を一環して貫き、さらに新時代を築く人材育成教育を行っていきます。業界で己の力を十分発揮できるように「学生のファッションに携わる職業観をはじめとする意識・技術向上を優先」を遂行する事が私たちの最大のミッションと考えます。

ファッション業界で活躍できる人材を育成する上で、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年時合同クラスで基礎教養を身につけ、2年時から選択授業としてコースを分ける。

香蘭ファッションデザイン専門学校は平成25年に「職業実践専門課程」の認定を全学科受けました。企業と連携する事でより実践的な教育を施し、より専門的な技術を有した人材を育成する取り組みです。今後は業界に沿った専門的な教育に留まらず、新しい業界の将来を見据え「社会人基礎力」と「専門技術」の根本は変えず、「実行力=実践力=高い経験値」を有した人材を育成していきます。

全学科「職業実践専門課程」規定にある、学校基礎情報公開、自己点検、専門委員会は継続いたします。学内で十分吟味した計画を実行するべく、常にPDCAで進捗状況を把握し、改善していきます。事業計画の基は、文部科学省が定める指針を基に専門職：業界人の育成を行っていかねればなりません。文部科学省では次のように明示しています。

「成熟社会において学生に求められる能力をどのようなプログラムで育成するか（学位授与の方針）を明示し、その方針に従ったプログラム全体の中で個々の授業科目は能力育成のどの部分を担うかを担当教員が認識し、他の授業科目と連携し関連し合いながら組織的に教育を展開すること、その成果をプログラム共通の考え方や尺度（「アセスメント・ポリシー」）に則って評価し、その結果をプログラムの改善・進化につなげるという改革サイクルが回る構造を定着させることが必要である。」

そのミッションを遂行する為には3つのポリシーがあります。

- ① 「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」学科毎に専門職に就くために、どんな教育を提供し、どんな技術を取得させ、どのように専門業界で生きて行ける力を身につけさせるかを明文化する。

【社会人基礎力を有した、学内（学科）の育成像の目標設置】

- ② 「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」学科毎に専門職人材育成の為の特別カリキュラムの構築。

【学科の特徴を表した適切な時間配分と、取り組む内容、目標設定】

- ③ 「入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）」学校全体と、そして学科毎の特徴を最大限に生かし、入学者の積極的な受け入れ。

【入学前の習得する内容と卒業時の就職（職業観）を明確にし、共にイメージを描かせるよう可視化する。より広く入学者の受け入れの努力をする。】

3つのポリシーを根幹としながら、香蘭ファッションデザイン専門学校の教育理念に照らし合わせながら、学校・学科の方向性の明示、技術伝承、学生の確保、これを全て可視化していき、全職員で勇気をもって変革する力です。しかし、どんなに目標が高くても学生を確保できていないと意味がありません。今まで通りの広報（ガイダンス・体験入学）では学生の確保は十分ではありませんでした。本来の学生数は各科40名の定員を目指して、更にもう一度全学科定員を満たすための取り組みを考え直していきます。全職員で行動を起こし、まだどこも手につけていない新しい戦略を見つければ必ずまた光は見える筈です。それを行えるスタッフがこの学校にはいます。その他の学校と違う香蘭ファッションデザイン専門学校の特徴は「大きな結束力・団結力」です。十分な資質と柔軟性・価値がこの学校にはあります。

全体的な事業計画を基に、授業カリキュラム・シラバスや学級運営方法、事務局の運営などに対し風通し良くするために可視化し、改善を図るスキームを構築していきます。

全職員個人での「①年間目標」各科グループで「②入学生増幅企画＝ファンを作るには？」を提出してもらいます。そして教員の視点の「③職員室目標」、学校窓口の「③事務局目標」を掲げ、全体で取り組みできる様掲示し、意識を統一致します。そして今年度は考えるよりまず先に行動に移します。※企画書には必要となる場合、稟議書も添付。常にPDCAで見直す事も忘れません。定期的な報告会実施も行います。

□ 1 ◆ 教育理念：平成30年度学校目標 自己点検

学校の教育理念は、カリキュラム編成委員の皆様のご尽力とご指導もあり、各科の特徴は十分出ており、結果として日頃の学生の授業姿勢、就職状況、各種コンテストでの活躍を見ても、十分浸透していると感じている。

しかし、前年度の傾向を見てみると、全く問題点が無い訳では無かった。

本校の教育理念と職業人を育成するカリキュラムが浸透せず、途中退学する学生や、学科によっては「出口」の就職先に各科の特徴が明確に現れていない事があげられていた。

各学科、職業実践専門課程を通して、企業と連携し、より実践的な取り組みを行うことで各科の育成像を構築していたはずである。

しかし、最終的に学科が掲げる目標と学生の温度に乖離があったのは否めない事実であった。

原因として考えられるのは、学生の指導をはじめとする煩雑な仕事で困窮した教員の仕事量と、職員間のコンセンサス、学生とのコミュニケーション不足であると考えられていた。

学生個々の能力差もあるが、各授業の「到達点」と、各個人の「目標値」を見える化するべきであった事が反省としてあげられており、その点が徹底されておらず、各教員のマンパワーに頼りきりになる事が授業評価であらわになったと考えられていた。

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えるよう、カリキュラム作りを行わなければならないとの反省であった。

以上の改善すべき点をクリアにすべく、問題点を「見える化」し全教員で共有し努力した。

改めて3つの柱を最優先し取り組んだ。

在学中の教育で、

◎「何を持たせて専門職に就かせるかを明確化、及び定期的に呼びかけ」

【社会人基礎力を有した、学内（学科）の育成像の目標設置】

◎専門職人材育成の為のカリキュラムの構築。

【学科の特徴を表した適切な時間配分と、取り組む内容、目標設定】

◎職業観を前提とした、幅広い入学者の受け入れ。

【入学前の習得する内容と卒業時の就職（職業観）を明確にし、共にイメージを描かせるよう可視化する。より広く入学者の受け入れの努力をする。】

この3つの柱を最優先し、見える化を図った。

各学科、そして各教員の目標、そして学生の評価方法も明確化し、密にコミュニケーションを図りながら、定期的にPDCAでチェックし、問題点を是正し、改善するよう促す事ができたと感じている。

まだ、十分な結果が出ていないが、継続的に続けていかなければならないとの認識は、全教員一致している。

◆2-3□募集・運営・財務情報

○2：一部満たしていない

◎2-1 募集

入学生の定員確保（全学科40名＝160名）・退学者数zeroを目指します。

① ファンを増やす。

入学者減は他人事ではありません。学生の確保は私たちの生活の為に生活を支える財産です。本学園のSWOT分析での学校のミッションは、（31年）は135名です。30年度は全職員の方で

SWOT分析のミッションは達成できました。学科毎で育成する人材像に自信を持ち、教育に対して前向きなイメージを常に持っていたからだと思います。つまりは全職員が持つ育成する「自信」ではないかと思います。しかし、全てが順風では無く「学校満足度調査」に結果として数字は現れました。入学者が増えた学科、減った学科、に少なからず「学校満足度調査」に結果が比例しているように感じます。これから入学を希望する若者の嗜好を全職員でリサーチしながらデータを駆使し、在校生に学園生活を満足してもらえるように「ファン」を増やしていきたいと思いません。そして結果として必ず入学生に繋がると思います。これまでの入学者の傾向を分析してみると、達成出来ない理由は1つだけではありませんでした、なぜ定員に満たさないか？全体で客観的に考える機会を常に設けたいと思います。

昨年は学科毎の定員を満たす手立て（主に体験入学）を考え、また学科毎でプロモーションを行えるよう環境の整備を行いました。更にこの路線を続けていきます。今やSNSの世の中です、プロモーションのやり方は数多くあります。学校広報と学科が連携し、新しいコミュニケーションツールを使いながら常に情報を発信していきます。

そして、学校法人である以上組織です。常に全職員学園の改善案をいつも頭に入れておき、年度ごとにPDCAサイクルでチェックしていきます。

② 学生を最高の広報ツールに（職員全員で入学生確保を目指します。）

まず私達ができる事を誠実に行っていきます。在校生の満足度は必ず入学生の数字に結びつきません。学生の満足とはカリキュラムの充実です。よく先生とのつながりという意見もありますが、それはその他の学校も同じです。緊密になればなるほど緊密になり、最終的に感謝されて当たり前です。しかし、この関係が悪いとは言いません。残念ですが、私たちは学生と一緒に肩を並べて社会で働くことはできないのです。社会人として成長させるにはどこかでドライになり、突き放す必要があると思います。これを「自立」と言います。

教員が指導し、自ら努力した結果仕上がった作品（達成感）、将来へ結びつく受けた授業（充実感）、それこそが学生の満足感になり、今後大事なポイントになると思います。職員が関わる在校生と卒業生に「満足感」を与え、「学生を最高の広報ツール」としましょう。言い方は悪いと思いますが、育った学生が皆さんの最大の作品です。ここで良い教育を受け、良い技術を得て、そして良い学校だと多く拡散いたします。最も確実なプロモーションです。作成した課題作品を各科webにアップロードするなど、各科の取り組みを広く知らしていく必要があります。在校生が満足する教育を行う事から始め、希望職種へ就職させて、実績を持って各種ガイダンス、高校訪問を充実させます。しかし、決して全ての要望に偏り迎合するのでは無いと認識し、教育者として学生との境界線はしっかりライン引き致します。無秩序な馴れ合いや、学生の名称を「下の名」や「ちゃん」付けで読んだりせず、むやみに隙を見せないよう教員＝学生のパーソナルスペースは明確にしておくよう努めます。

③ 人の出入りが多い場所は活性化する。

常に人の出入りがあり、賑やかなところは活性化します。人の心理を分析し、人が出入りしやすい環境整備をし、笑顔で、明るく接する事を常とします。待ちではなく、自ら話やすい環境を構築すべく「自ら挨拶・笑顔」を心がけるよう努力いたします。

④ 学生の言葉に耳を傾ける。

退学者の食い止め。今年度は退学者（休学者）が目につきました。折角夢を持って入学したはず。その夢がどう理由があれ、叶えられなかったのは私たちにも多少なり責任があると思います。ご家庭内の理由は手の打ちようはありませんが、学内の理由は決して無視できません。私たちがどこかで隙を見せているのではないかと思います。決して一方的に学生個人・家庭環境の責任にするのではなく、微妙な変化を捉え全職員で情報を共有できるスキームを作成します。「学生が・・・」という理由より先に、自ら何ができるのかの最善策を考え、実行に移します。30年度も各科入学前、体験入学で面談している筈です。今年度は退学者をゼロにすべく、目を配って参ります。

◎学校の広報方法の改善

- ① データ分析（入学者の傾向）（※資料有り）
- ② パンフレット業者の刷新、パンフレットの内容見直し（今年度6000部）
- ③ 別途リーフレットの作成。
- ④ 学校訪問（普通科）の新規開拓。高校訪問は基本的に校長が行います。が、それだけでは補いきれませんが全職員で範囲を定め訪問致します。目標は今年度も200校とします。
- ⑤ 進学相談ガイダンスから体験入学への誘導。あくまでも進学ガイダンスは学校紹介へ徹し、体験入学申し込書への誘導を徹底します。体験入学まで繋がれたら必ず入学者へ繋がります。
- ⑥ 今年度もガイダンス、体験入学後、9月を目処に参加者へハガキを送ります。今まで行っていませんでした。内容は「あなたを忘れていませんよ。」「これからの夢をここで叶えてみませんか」などの入学へ繋がる意識を変えてもらうためです。

◎体験入学方法の刷新

今年度は体験入学を3つのフェーズで行います。

- ①「ファッション業界の理解」ファッションに興味がある希望者を対象に、ファッション業界を理解するよう説明する事で、興味レベルで体験に参加した希望者に本校で学ぶ理由を明確にします。
- ②「ファッション業界の職種」ファッション業界の職種を細分化し、業務内容、給与などを明確にし、本校で学ぶ目標を明確にする。
- ③「本校の学科の特徴」学科毎に育成する職種・人材像が異なるため、学科のカリキュラムをわかりやすく説明し、本校で学ぶ意思を結論づける。

学校説明会では、学校説明はもちろん、願書の書き方など、入学に直接関係する説明を導入します。

- ①各学科の特色を示す作品、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。在学生の体験入学参加。

また、体験入学の内容のお土産を作る内容から、各学科の方向性が分かる内容へ変更します。また各自の希望に沿った説明も同時に実施します。

(学校説明のみ。学校見学のみ。学費相談のみ。体験のみなど)

- ②パフォーマンスの導入。体験者の衣服に関する、簡単なパターン。デザイン画、縫製、トレンド分析、スナップ写真(写真はメールで送れます)など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ます。
- ③全職員一致で取り組み、また学生の力を借りて実行していきます。(学生は《特別教育活動》の一環とし、成績の評価もします)常に最善を尽くし、新たに考え、体験入学後反省会を行い、全員で情報を共有します。そして改善すべき点はすぐに取り組み次回へ活かせるよう最善に望みます。

◎2-2 運営

『平成30年度 組織図』

【幹部】

理 事 長：坂根 先生

学 校 長：深田 すべてのミッションの調整・決済・責任。【理事長への報告】

副 校 長：宇土（教員代表）

事務 主任：溝口（事務局代表）

【各科主任】各科定期的な会議の実行。打ち出した人材像をPDCAで照らし合わせ改善。主任会議への出席。

専攻科主任：宇土 デザイン科主任：堤

テクニカル科主任：野田部 ビジネス科主任：松延

【学年主任】学年の代表として、すべての進行を調整する役割。

3年次主任：宇土 2年時主任：松延 1年次主任：清澤

【各科担当】クラス運営

ファッションデザイン専攻科3年 担任：宇土 副担任：内田

ファッションデザイン専攻科2年 担任：今村 副担任：熊谷

ファッションデザイン専攻科1年 担任：大古場

ファッションデザイン科2年 担任：堤

ファッションデザイン科1年 担任：佐野 （サポート副田）

ファッションテクニカル科2年 担任：野田部

ファッションテクニカル科1年 担任：清澤 副担任：副田

ファッションビジネス科2年 担任：松延（SP/FC）副担任：寺崎（FC）

ファッションビジネス科1年 担任：平尾

【事務局】庶務全般/ファッション教育振興協会事務局

経理：因 就職：工藤 学生：伊東

● 指示系統・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、常に情報を集め準備します。

◎各委員会の招集（各委員会は議事録作成）全教員所属

① 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：溝口 各科主任（宇土・堤・野田部・松延） 情報の収集、デザインの検討。

② イベント委員会

（学外ショー：環境、緋、手作りフェア、FWF。内部ショー：体験入学、学外展示、）

代表：宇土（平尾・寺崎・内田・副田）円滑かつ効果的なイベントの活用。

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、企業を誘致しての校内販売会なども考えていきます。

◎今年度も「卒業記念展」を学生満足度向上としての充実をはかり、広報活動の一環ととらえ広くアピールする事を第一に考えます。外部でのショーも今まで通りではなく、改めて再度検討します。特にエコファッションショーは業務が煩雑となるため、見送るのが賢明だと考えます。

今後は2年生を対象の営業に変わります。早めの囲い込みと、学校の定期的なイベント（体験入学・文化祭＝ファッションフェスティバルなど）で更なる関係を深めていきます。これからの香蘭ファッションデザイン専門学校の方向性（職業人教育）を明らかにするため、ファッションデザイン専攻科3年の「クリエイションコレクション」をお披露目します。場所は本校内で行い、体験入学を絡めて行います。また、今年度も体験入学を3つのフェーズで行います。

- ①「ファッション業界の理解」ファッションに興味がある希望者を対象に、ファッション業界を理解するよう説明する事で、興味レベルで体験に参加した希望者に本校で学ぶ理由を明確にします。
- ②「ファッション業界の職種」ファッション業界の職種を細分化し、業務内容、給与などを明確にし、本校で学ぶ目標を明確にする。
- ③「本校の学科の特徴」学科毎に育成する職種・人材像が異なるため、学科のカリキュラムをわかりやすく説明し、本校で学ぶ意思を結論づける。

学校説明会では、学校説明はもちろん、願書の書き方など、入学に直接関係する説明を導入します。

今後は「卒業記念展」が本校のメインイベントとなります。場所は「福岡ファッションビル」で行います。ファッションデザイン専攻科3年は個人でのブランド展開、ファッションデザイン専攻科2年、ファッションデザイン科2年ファッションテクニカル科2年は、グループでのブランド展開。各学科の特徴を生かしたブランディングを行います。ファッションビジネス科は同会場1階で、オリジナルショップを展開。

「卒業記念展」は、予算は限られているため、最低でも協賛金（運営費の三分の一）を得るよう企業に働きかけていきます。今後は協賛企業を増やす営業活動も行なっていきます。ビジネス科の店舗利益をイベント運営費として入れます。よって、イベントにかかる三分の一は協賛金で賄っていく予定です。

- ④ 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、職実の進捗の報告、各学科の定期的な会議を行った上で行う。)職員のみなさんが日常の業務に追われる為、簡潔に議論が行えるよう、事前に議論する事を明確にし、更に資料を配布し時間通り行います。

●主な議題

- 各学科入学生/休退学者減少 例:早めの対策を講じる。
- 再確認:理由なく3日無断欠席が続く場合、保護者へ連絡後、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し、以後保護者を交えての面談。念書への署名も実行。

- 各科、入学生獲得への営業活動及び、広報活動の実施報告。定員を満たす為の取り組み広報の考案を行います。

○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。学科（クラス）の連携活動報告。

⑤ 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出た場合その科の主任)

◎3-財務

財務に関して、学校法人山内学園、理事会、評議員会の承認を得て行い、就業規則、組織図等厳格な法人ルールにそって運営していきます。

□ 2 - 3 ◆ 募 集 ・ 運 営 ・ 財 務 情 報 自 己 点 検

弊学園で行われている「経営改善計画」に沿って、弊校も SWOT 分析を行っている。全教員危機感は十分理解されているように感じている。これから先の 18 歳人口減は他人事ではない。

そのためには弊校の魅力を伝えるツールである、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、在学生も昨年同様、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。

その結果、平成 30 年度に本校希望とする生徒 697 人（延べ数：00, イベント含）と出会う事が出来た。（別紙資料参照）

更に、9 月までに接触できた希望者全員へ、入学を促す手立てとして「入学願書申込み開始」の DM を、願書受付前に送り、関係性を深める努力を行った。

広報に関しては概ね 30 年度も全職員の努力のおかげで予定通り行うことができた。しかし、学生数は目標とする人数には届かなかった事が反省点である。今後は、より魅力的な教育を行い、本校を目指してくれるように「反省点」を改善すべく努力しなければならない。

そして、中途休退学者も目に付いたのは歪めない。教員と学生間の関係は概ね良好であるが、この緊密な関係に入りきれない学生が多くなった事も関係するが、また、学習内容が難しいと感じ就職先を変更するなど挫折する学生や、やり場のない劣等感・虚無感に悩む学生もいた事は事実である。

今後は折角夢を持ち入学した学生を応援すべく、カリキュラムのみならず環境を整備し直し、より strong ポイントを強く打ち出しながら、weakness ポイントを改善していかねばならない。そのためには、教員間の強固なコンセンサスを図り、広報をはじめ学科毎に内部の良い情報を広げるべく、レスポンスを早く打ち出せるよう広報努力しなければならないと感じている。そのためには、次年度は更に時代に沿った広報専任を配置するなどを考える必要がある。

学外進学ガイダンスに関しては、今年度も各種進学者者のデータをそろえ、客観的な視点で分析を行った。その中でも効果的な進学セミナーと、そうでないセミナーを洗い出し、若干ではあるが参加を見直した。

パンフレット業者は常に見直し、マンネリ化しないようにストックに新しいものを模索するようにしている。

別途リーフレットも作成し、また「welcome DM」も送り、近々の入学予定者とそうでない希望者

の対応も分けた。

体験入学でのパフォーマンス、願書の書き方までは行き届かなかったが、全在生、積極的に体験入学に参加し、入学希望者に対し、学校の魅力を伝授してくれ、大きな広報の一端を担ってくれたことは大きな進化だと感じている。

改善内容:ホームページの刷新、SNSの利用・開発、入生傾向データ分析。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は続行して審議していく。

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「学園経営改善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。

ペーパーレスへの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、一部LED化を導入した。

◆4-1□教育活動

○3: 満たした

◎: 教育内容の見直し、取り決め、または刷新 技術教育への移行

「人間教育と技術教育」の理念に沿い 職業人を育成する技術教育カリキュラムへ移行。最もシンプルで誰にでもわかりやすいカリキュラムを構築する為に様々な情報を研究、吟味した上で職業人育成のカリキュラムを構築。

「社会人基礎力」と「技術を持った人材」を有した人材を育てるべく計画します。

昨今、学生の基礎学力低下が問題視されています。その上で学生全員同じ能力が備わっているとせず、一人一人と向かい合い伸ばせるところを伸ばす教育を行います。厳しさのムチも必要になってきますが、潜在的に能力が低い学生もいるという事も念頭に置き、各々の能力に合わせ習熟度に差をつけ、ダブルスタンダードにならぬように成績評価を複数人で行います。そして決して全員パーフェクトを目指す必要はありません。どのように指導を行うかは、学科の掲げるイメージに照らし合わせ、主観的な採点では無く、複数人で成績評価を行います。

全学生に職業観をイメージさせ、最終的な就職先をイメージさせて指導していきます。個人用の「就職カルテ」を作成し、学生には、早い段階で「職業実践専門課程」の学校だという事を意識させます。基本的な出席に対しての自己管理という責任を持たせ、規定の日数に抵触する場合は学内の就職推薦は行わない事や、己の技能・能力を見極めさせ、夢と現実との乖離に気づかせる事は、早めの職種変換指導も必要になってくる事も想定出来ます。複数人で採点を心がけるという事は、広い視野で学生の能力を見極める事にも繋がるので必ず実行していきます。

弊校の掲げる「人間教育と技術教育」のフィロソフィーの根本にある、人に愛され、気配りの出来る人材を育成する為には「笑顔で挨拶の出来る人」です。まずは先生方から笑顔で声かけを積極的に行い、手本を示していきます。在学中・卒業後はすぐに社会に直結しています。学校で学べる楽しさを演出する環境作りを徹底していきます。

◎教育目標：人材育成像

① ファッションデザイン専攻科：【30年度テーマ：強い人材育成】全てに精通（アパレル、メーカー）するデザイナー（MDも含む）パターンナー、プランナーを育成する為に何が必要か。大きな目標は自分自身でブランドを立ち上げる事ができるスキルを身につけさせる事を最大の目標とします。じっくりと練られたアイデアをいかにプロモーションするかまで考え実行する能力を育成するには、アートやプロダクトにわたり、最終的には市場での売れ行きに関係してきます。その力を育成するには感性豊かな発想と責任のある実行力・行動力、そしてプレゼンテーション力が必要だと考えられます。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。今後は海外留学、将来的に4年生（高度専門士取得）を視野に入れていきます。

② ファッションデザイン科：【30年度テーマ：自立した人材育成】2年という限られた期間での、売れる商品デザインという焦点に絞ったファッションデザイナー教育。幅広くトレンドを理解し、売れるデザインを多く提案し、具現化する経験させることを最大の目標とします。どんな手法でも数多くのデザインを描かなくては意味がありません。一点深掘りではなく、多種多様なジャンル、ターゲットに対応できるようトレンド分析や先を読む力と提案力、プレゼンテーション力を身につけさせる必要があります。今後はブランディング、マーケティング力強化も視野に入れたレクチャーも構築していきます。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。

③ ファッションテクニカル科：【30年度テーマ：即戦力の人材育成】香蘭ファッションデザイン専門学校にしか無い「唯一無二の絶対的技術」（縫製企業での卓越した縫製技術、パターン力、早期にサンプル縫製まで到達できるようトワル力の向上）の鍛錬を最大の目標とします。

今年度も形の見える技術向上として中央職業能力開発協会主催の「技能五輪全国大会」への出場を目指し、取り組みます。技能五輪全国大会は、青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会であって、その目的は、次代を担う青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近にふれる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピール

し、技能尊重機運の醸成を図ることにおかれています。「技能五輪」への予選出場は「婦人子供服製造技能士」の資格認定がされるので、全学生でエントリーします。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。

④ファッションビジネス科：【30年度テーマ：ファッションを楽しめる人材育成】流通の中の川下である販売。数多く存在する店舗内で、習得した販売技術・マネージメント力・プロモーション力・分析力・行動力を活かしたスキルを身につけることを最大の目標とします。

アパレル主導 ファッションリテラシー主導からソーシャルメディア主導へ移行が進んでいます。それはソーシャルメディアを核にブランド構築という新しい切り口のブランドも起業されている。その波に乗り遅れないよう、新しい講義として「Webマーケティング」の授業も追加しました。その授業を活かせる取り組みを行っていきます。

売り手市場のファッション企業が業界の採用人材ニーズの変化が如実現れています。知識、技術の高度化、専門性と総合性を持った人材の輩出が先立つ目標です。そのニーズに応えるには現在専門学校が進めている「職業実践専門課程」に打ち出されている「ファッションビジネス教育重視型」+「MBA的なカリキュラム」を弊社でどのように再構築するかであると考えています。規格に縛られない、新しい発想の提案。トレンド（時代を作る）という意識を育成すべく、新しいことにも挑戦する機会を増やしていく。教室では得られない、リアルなリテールマーチャンダイジングを実感させるべく、実店舗企画、運営、決算まですべて学生独自で行えるよう取り組んでいきます。

※今後は専攻科とビジネス科は4年制（高度専門士）を視野に入れていきます。3年時は企業でのインターンシップを実施し、4年時ではゼミ方式で、再度学校で学びなおすというビジョンです。もしくは4年時にインターンシップと自主制作を両立させる事も出来ると思います。

※現在はファッションソーイング科のみですが、学校施設を開放し、時間外などアウトソーシングの生涯学習も整備します。

※今後は留学生の受け入れの拡張を開始します。日本人の若者の激減はすでに予測されているので、アセアン諸国、もしくは欧州・欧米への展開もこの2年で整備していくつもりです。

◎ 学外研修（海外研修旅行）

ヨーロッパ研修は国際情勢によって判断しますが、平成30年度は実行。行き先はイタリアIED研修。12月にIEDで体験授業決定（修了証発行）

□ 4 - 1 ◆ 教育活動 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行動しており、学生にも周知されている。昨年度、授業の評価方法は刷新した「学生要覧」に明記され（定期的に改正）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。職業実践専門課程の認定基準であるカリキュラム表は情報公開されているが、しかし、全学生に習熟度を周知させていく手立てを講じなければならない。

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が、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落とし込みコミュニケーションが甘い結果となった事が反省としてあげられる。

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、成長レベルを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を検討しなければならない。

◆4-2□教育課程編成委員会

○3：満たした

規定にそって定期的に編成委員会を執り行い、議事録、委員からのカリキュラムに関しての指摘等あれば、学科で議論し、反映させるべく執り行っていきます。（別途資料）

●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。

年度毎に2回実施

- ① 11月 学校評価委員会、第1回教育課程編成委員会の実施。
(30年度自己評価の報告&31年度事業計画の報告)
- ② 2月 第2回教育課程編成委員会の実施。
(30年度成果報告&31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、事務主任です。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。

□ 4 - 2 ◆ 教育課程編成委員会 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る。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。

◆4-3□連携授業と教育連携 ○3：満ちた

◎連携授業と連携教育

年度始めのカリキュラム、シラバスへ連携企業の一覧と、取り組むべき内容、そして目標を記しています。

◎目標の設定

教育活動にも記しましたが、各科の目標を明らかにし、可視化する事で意思の疎通が出来やすい環境づくりを行います。

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無く、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。

□ 4 - 3 ◆ 連携授業と教育連携 自己点検

各科連携授業は達成されている。

実務レベルの連携授業は、学生、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。その結果は本校文化祭「大手門祭」、「卒業記念展」「進級作品展」でも展示され、多くの来場者の方にも評価していただく機会を設けている。

「職業実践専門過程」を主とするならば、今後はさらにカリキュラムを「業界寄り」にするべきである。しかし、それだけでなく、同時に「社会人としての資質」を鑑みて、連携企業が就職先の一つに成るように、学生にも周知させていく必要も講じていかなければならない。

◆4-4□教育内容・評価 ○3：満ちた

◎教育内容

●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。

① ファッションデザイン専攻科：【30年度テーマ：強い人材育成】全てに精通（アパレル、メーカー）するデザイナー（MDも含む）パターンナー、プランナーを育成する為に何が必要か。大きな目標は自分自身でブランドを立ち上げる事ができるスキルを身につけさせる事を最大の目標とします。じっくりと練られたアイデアをいかにプロモーションするかまで考え実行する能力を育成するには、アートやプロダクトにわたり、最終的には市場での売れ行きに関係してきます。その力を育成するには感性豊かな発想と責任のある実行力・行動力、そしてプレゼンテーション力が必要だと考えられます。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。今後は海外留学、将来的に4年生（高度専門士取得）を視野に入れていきます。

② ファッションデザイン科：【30年度テーマ：自立した人材育成】2年という限られた期間での、売れる商品デザインという焦点に絞ったファッションデザイナー教育。幅広くトレンドを理解し、売れるデザインを多く提案し、具現化する経験させることを最大の目標とします。どんな手法でも数多くのデザインを描かなくては意味がありません。一点深掘りではなく、多種多様のジャンル、ターゲットに対応できるようトレンド分析や先を読む力と提案力、プレゼンテーション力を身につけさせる必要があります。今後はブランディング、マーケティング力強化も視野に入れたレクチャーも構築していきます。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。

③ ファッションテクニカル科：【30年度テーマ：即戦力の人材育成】香蘭ファッションデザイン専門学校にしか無い「唯一無二の絶対的技術」（縫製企業での卓越した縫製技術、パターン力、早期にサンプル縫製まで到達できるようトワル力の向上）の鍛錬を最大の目標とします。

今年度も形の見える技術向上として中央職業能力開発協会主催の「技能五輪全国大会」への出場を目指し、取り組みます。技能五輪全国大会は、青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会であって、その目的は、次代を担う青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近にふれる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成を図ることにおかれています。「技能五輪」への予選出場は「婦人子供服製造技能士」の資格認定がされるので、全学生でエントリーします。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。

④ファッションビジネス科：【30年度テーマ：ファッションを楽しめる人材育成】流通の中の川下である販売。数多く存在する店舗内で、習得した販売技術・マネジメント力・プロモーション力・分析力・行動力を活かしたスキルを身につけることを最大の目標とします。

◎評価

優/良

- ✓ 校納金が前後期納められていること。
- ✓ (通常):基礎過程の基準を満たしていること。
- ✓ 課題(商品)を期限通り提出(納期:納品)。
- ✓ 前後期の試験の平均基準を満たしていること。追再試も含む。
- ✓ 出席率の基準を満たしていること。

可

- ✓ (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本人希望があっても行わない。
- ✓ 課題が遅れはしたが提出。
- ✓ 前後期の試験の平均基準を満たしていること。追再試も含む。
- ✓ 出席率の基準を満たしていること。

(不可) 全条件を満たしていない。

- ✓ 課題期限を守れない。
- ✓ 前後期の試験の平均基準を満たさない。
- ✓ 出席率の基準を満たしていない。

しかし人間教育については最低限度の常識は崩さない(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、基本的に離脱者が出ないように、皆でバックアップしていきます。不可とはいえ本人の希望があれば条件付きで進級させるよう取り組みます。

※冒頭にも書きましたが、どのように判断するのかという論点になると思います。「やれるのか?やれないのか?」「頑張ればできるのか?頑張ってもできないのか?」冷静な判断を複数人で行うよう改善していきます。病気扱いは誹謗中傷です。くれぐれも対応に細心の注意を図るよう努力いたします。

◎欠席・遅刻への対処

- ① 3日続けての無断欠席は大問題です。速やかに保護者へ連絡を取り、速やかに個人面談を行います。
- ② 更に続くようであれば、主任を交えての三者面談を実施します。
- ③ これでも効果ない場合には保護者を交えての三者面談を実施します。
- ④ 最終的には校長が面談します。
- ⑤ 極力短いスパンで解決に向け指導していきます。

しかし、出来ない、来れないなどを念頭に学生を精神的に追い込むのではなく、何が原因で来れないかを明らかにする必要があります。しかし、最終的に保護者を交えての面談は、念書を書いてもらいます。年度末には自らの「改善点」を明らかにするべく、「改善計画書」を提出してもらい、今後の指導に役立たせます。

教員が授業中に登校していない学生に電話をする姿をよく目にします。事故の不安もあるとは思いますが、基本的に出席している学生を大事にします。近年朝起きれないからという理由もよく聞きます。先生方は目覚まし時計ではありません。それを続ける事は学生本人の為にもなりませんし、慢性化すると着信拒否を始めてしまいます。教室に先生が居ない?私は普通通り来たのに・・・不在は学生の不満になります。また教室内の事故にもつながります。冷静にプライオリティを考え指導いたします。

◎成績評価：課題製作作品の評価

職業実践専門課程では、実践的に体験する事で、業界で必要なスキルを身につけます。

学生の課題制作作品は必ず複数人で客観的に判定します。今後は単位制を考える際、そして学生の成長度合いと目標を明らかにする為、「ルーブリック」評価も考えていく必要があると感じています。「平成31年度にはルーブリック評価を実施する予定です」

例：課題点の評価基準の設定表

- ①オリジナル性はあるか(柄の選び方. ディテールの工夫) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ②新しさはあるか(デザイン性.トレンド性.市場との照らし合わせの根拠) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ③真摯に向き合ったか(努力の度合・出席・授業態度=ノート) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ④製品価値(情報価値)があるか(クオリティ.丁寧さ.糸の始末.アイロン) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ⑥ 表現力(プロモーション力) : S:20点A:15 B:10 C:0
- ①+②+③+④+⑤=100 ビジネス系もこれを参考にし、作成

◎各授業のノートの徹底

卒展、進級展、体験入学で展示する事はもちろん、学費分の実績を残す事を義務付けて下さい。ノート点も視野に入れます。

○各学科市場調査(リサーチ)の判定がとても曖昧です。在学中得たデータは今後大きな財産となります。そのまま会社へ持って行く事ができます。実際には会社でもリサーチはします。この業界はマーケティングが企画の要になっています。ただ調べるのではなく、テーマを持たせ、調べ(定点観測、アンケートなど)まとめる。まとめたものは必ず第三者に評価を得PDCAサイクルで見直していくスキルも身につけておく必要があります。今後の実践教育はこの調査後の根拠が大事だという事もレクチャーしておく必要があります。

進級作品展ではノートの提示は必ず提示いたします。

◎特色ある教育

本校最大の特色ある教育は、歴史に裏付けされた絶対的な技術教育です。学生と向かい合う姿勢は、多くのことを学んでもらいたいという思いから成り立っており、諦めずマンツーマンで教える姿勢です。常に学生に語りかけ、些細な変化を感じられるよう担任制を構築しています。全校生徒、全職員で朝・夕と学内清掃を心がけます。

◎学外コンテストへの補助金（要検討）

学生数が満たされておらず、交通費を捻出するのが大変難しくなりました。各種コンテストの本来の形は、個人でのエントリーで個人の受賞歴である筈。教員が指導することも多いため、個人なのか、学校指導なのか、このラインが曖昧になっています。今年度も全額ではありませんが、コンテスト（受賞）参加の交通費を捻出するよう努めます。地域によって金額が異なりますが（あくまでも概算：最大東京3万円、大阪2万円）。基本的に学生のみ移動を対象とします。しかし、支給後の口頭での報告は受けるものの、正式な報告書式は存在せず、結果的に教員が年度末に慌ただしく提出しているのが現状です。（コンテストの趣旨：ポスター・フライヤー、スタイル画、完成画像、審査画像等用意できる物と、画像使用权：著作権確認まで本来は本人がすべきだと思います。）、学生でも報告書を書き、口頭でも報告するのが常識ではないでしょうか。昨年度このガイドラインが曖昧となりました。今年度は支援のコンテストを選抜したいと思います。

例

- ① 新人デザインコンテスト 国際ファッション産学推進機構
- ② YKK
- ③ 全国ファッション画コンテスト授賞式
- ④ 又、教員も年に数名（人数は検討）学外研修（研究）の一環で他校のショーや展示会に行ってもらいます。井の中の蛙にはならないでどンドン外の風を感じてください。

□ 4 - 4 ◆ 教育内容・評価	自 己 点 検
-------------------	---------

全体として学科の目標は、学生に対し常に浸透すべく、オペレーションされている。特に、入学前のパンフレットをはじめ、HPでも掲示されている。その上で入学しているので、概ね全員が理解していると判断できる。

授業評価に関しては、近年、評価基準を見直した事から、教員の姿勢が大きく変わり、学生の課題に丁寧に目を通し、意識を鼓舞する指導が行われている。

専門学校という性質も関係しているが、基本的に単位制ではない。よって全て学科が打ち出している、人材像に沿ったカリキュラムで構成されている為、学生によっては得手不得手がある事は歪めない事実であるが、その上で各教科の授業評価がなされている。定期テストをはじめ、提出物をはじめ作品点での評価が基本的な評価方法である。定期テストの場合、評価基準を点数によって優・良・可で表示している。また、点数を満たしていない場合、追試をはじめ、理解できるようリカバリーを促している。学年末には各授業の点数を一覧にし、平均化をはかり、次年度の授業に反映できるエビデンスとして活用されている。

各学科、担任制度での指導を標準化している。各クラス教員と学生の信頼関係は概ね良好である。しかし、時にして熱心が故に反発が生まれる事も、近年増えている事は事実である。

本校の教育体制は、「常に学生に向き合い、学生の為に」との理念は創業時から変わっておらず、よってその風潮の中で学ぶ学生は前向きに取り組む学生が多く、良い空気がながれている事も特記すべき点である。

そして、前向きな姿勢は、地方であるにもかかわらず、全国規模の各種コンテストに入選している事は、学校の空気感及び、熱心に指導する教員との関係も大きな要因だと考えられる。

卒業記念展では全学科で取り組み、集客、反響等で成果を上げたことは学生の大きな自信につながったと考えられる。

海外研修に関しても、自費でありながら積極的に参加する学生が多く、今後も学生の期待に沿うように、新たな企画を検討していかなければならない。

◆4-5□教育設備

○3：満たした

教育を受ける上で、教室及び設備は大事な要因です。今後も全職員で状況を共有しながら、教育インフラ（校舎の保全・教室の充実・マシン・PC など）充実のために、最大限努力を致します。北館 4F 衣装室を実習室に変更し、本館 5F 大ホール裏へ衣装室を移設。北館 4F 衣装室の機材に関しては、弊社卒業生が経営されている工場が閉鎖されるため、マシン及び特殊機材を無償にて譲り受けました。

□ 4 - 5 ◆ 教 育 設 備

自 己 点 検

30年を越す本校舎の老朽化は、学生の満足度にも大きく起因している。その為、近年、教育設備、及び校内環境の見直し（ハード面だけにかかわらず、ソフト面）に着手してきた。

ファッション業界は常に新しいものを提案していく、予期できない業界である。そのためにも未来を予測しながら、新しい教育にも着手できるよう、設備だけは業界と同様のスペックに揃えておく必要がある。

教育設備に掛かる予算は、年度毎に必要なに応じて学園本部へ申請し、予算を決定し、優先順を判断している。

30年度の計画は概ね実行できた。しかし、本校舎の老朽化、及び実習室の不足により、技術・制作が追いついていない点が見えている。

しかし、学生アンケートで学校が気づかない件のあり、今後は「学校満足度調査」と教員間のコンセンサスを密にして、着手すべき点を明らかにしていかなければならない。

◆4-6□学習成果◆就職成果

○3：満たした

◎就職率・質保証

各学科の掲げている育成像(職種)を保証する為に、各科・クラスで個別就職指導を行います。早期に希望職種・希望会社をヒアリングし、事務局(就職担当)と情報の共有をします。また、極力希望職種に就職させるよう最大限支援いたします。定職率を上げるよう日頃の学生生活から授業を通してメンタル面での強化も指導していきます。

今の学生は昔ながらの根性論は一切通用しません。しかし、専門学校は就職へ直結しています。社会人としての節度ある態度を丁寧に指導する事によって、必ず働くという意識に芽生えると考えています。就職に迷った学生には社会で生きていくリカバリー方法を指導していきます。これくらい良いだろうという教員の少しの隙が学生の甘えに直結し、就職後に必ず苦勞します。また途中辞職・退職は企業側と学校との信頼が無くなります。就職希望者は100%、卒業生全体に対する就職率は95%を目指します。このラインは今後も絶対に変えません。又、卒業前に定職するように必ず全員個別面談を行います。

定職追跡調査。年度毎定着しているか追跡調査を行います。少なくとも3年は追跡してください。

企業訪問は基本的に校長と就職担当が行いますが、教員全員でも定期的に行います。その情報を必ずデータとして全教員で共有します。勿論事務局も同様です。

就職担当音頭の元、全職員で就職支援を行い、就職への意識付けの勉強会、合同企業説明会を昨年に引き続き実施致します。

年度を通じて欠席総数が著しく目立つ学生には、定期的に面談を行い、改善が見られない場合、規定の日数を超えた場合、学校推薦は見送り、今後の改善に向かうよう指導していきます。

□ 4 - 6 学 習 成 果 ◆ 就 職 成 果 自 己 点 検

年度始めに、就職率の目標を立て、卒業クラスのみならず、全職員で学生に支援を行えるよう学生に声かけをしている。

全学生に対し、年間を通して就職セミナーを定期的で開催し、「働くとは？」という就職への意識が向上し、その結果、積極的にインターンシップへ参加したり、会社訪問も行けるような環境が構築できたと感じている。

これは学校就職の窓口を一元化した事により、均一化された情報が集まり、広く周知させる事ができている事が大きな要因であると感えられる。就職担当と担任が双方向で連携を図り、学生を就職へと導いていった事が良かったと感じている。

また、弊校の大きなイベントを夏から卒業間近の2月「卒業記念展」に移動したことから、時間的余裕が生まれ、就職率も向上した事も特筆すべき点である。前々年度までの「就職ロス」への改善が十分効果あったと感じられる。

平成30年度就職希望者109名中107名就職決定。就職率98%。(平成31年3月22日時点)

◆4-7□資格・検定取得 ○2：一部満たしていない

◎資格・資格取得率

全学科規定に定められた資格取得のために、スクーリングの充実を図り、向上心を奮起させるべく時間外勉強会を行い、合格率を上げ学生の満足度を上げるよう対策を講じます。※別途資料

□ 4 - 7 資 格 ・ 検 定 取 得 自 己 点 検

各検定の合格率にばらつきがあり、特に目標が定まらない受動的な座学が苦手だという傾向が露わになった。パターン検定など目標が明らかな検定は「達成感」などを得られ、また年度始めのカリキュラムに「特別授業」を盛り込み、合格率を高める教員の努力が見られた。低合格検定の理由は様々考えられるが、大きな要因は基礎学力の低下、また、単位制ではなく、検定の合格不合格が、進級・卒業認定に反映されていない事も原因の一つだと考えられる。目標とする職種に対し、習得した知識の成果として、「検定合格」も大事だと言い続けねばならない。

「パターン検定対策」などのように年間を通して授業方法を工夫するなどし、「目標値の見える化」を早急に準備し、学生の意識を変える教授方法を模索しなければならない。

◆4-8□成績評価 ○3：満たした

◎成績評価・単位認定

4-4◆教育内容・評価でも記載している。

評価方法に関しては、学生要覧に記載（優・良・可）されており、その他の評価に関しては各授業シラバスへ評価方法を記載。また、クリエイション作品に関しては広い視野で評価するべく、授業担当者を中心に複数人で評価を行います。

◎成績評価：課題製作作品の評価

「職業実践専門課程」でいち早く実践的に体験・経験する事は、業界で必要なスキルをリアルに身につける事ができる事です。

学生の課題製作作品は複数人で客観的に判定します。現在は専門学校が取得できる資格「専門士」であるが、今後はインターナショナルな展望も視野に入れているため、単位制の整備も行っていきます。そして学生の成長度合いと達成目標を明らかにする為、「ルーブリック」評価も構築していきます。

例：課題点の評価基準の設定表

- ①オリジナル性はあるか(柄の選び方. ディテールの工夫) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ②新しさはあるか(デザイン性.トレンド性.市場との照らし合わせの根拠) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ③真摯に向き合ったか(努力の度合・出席・授業態度=ノート) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ④製品価値(情報価値)があるか(クオリティ.丁寧さ.糸の始末.アイロン) : S:20点A:15 B:10 C:0
 - ⑤表現力(プロモーション力) : S:20点A:15 B:10 C:0
- ①+②+③+④+⑤=100 ビジネス系もこれを参考にして作成。

□ 4 - 8 成績評価 自己点検

上記にも記したが、成績評価に関しては、十分フォーマットが定まってきているように感じている。毎年学生要覧を見直し、刷新し続けている事で、曖昧であった評価基準は解消できていると感じている。しかし、一部授業の評価方法及び、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一元化する必要があると考えられる。

決して「成績重視」だけでなく、「どのように成長したのか」、「課題にどのように積極駅に取り組んだのか」、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加味し、教員自ら積極的に「声かけする」など対策は講じている。しかし、全ての学生に響かせる事は難しくなってきた。

成績重視だけでないとはいえ、「人間教育」に関わる問題で、年々メンタル面でのオペレーション(指導力)は正直出遅れており、各教員個人の資質に頼り、その結果教員に負担が掛かっているのは否めない。

常に「ルーブリック評価」も念頭に起き研究も続けているが、「ファッション=感性」・「感性」→「就職」を数値化する事が難しく、特に「就職」が本人の目標であれば「達成」という図式が現れるが、社会人として活躍後の「自己」が最終到達点であるために、最終学歴である専門学校の性質上、何を「目標値」とさせるかが難しい。

◆4-9□学習成果	○3 : 満たした
-----------	-----------

◎学習成果

習得した習熟度を図るため、教科によって前後期に定期試験を行います。また、各教科で何が学習成果なのかを授業冒頭に明言する事により、授業内容を明確化する事を行っていきます。学期末に学科毎に授業アンケートを実施致します。また、学校満足度調査も同時に行い、学校の満足度維持に努めます。

※教員授業評価の情報公開は個人情報に抵触するため、学校で取りまとめファイリングし、授業評価は数値化し、次年度に向けて授業改善に生かされる資料として取り扱います。

□ 4 - 9 学 習 成 果 自 己 点 検

己の成長のアーカイブとして各授業の資料、作品を整理する力を養う必要があると感じている。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ることはできた。しかし、学科毎の意識と理解に差異があり、プレゼンテーションに関しては積極的に行う学科と、そうでは無い学科の差が明らかとなった。今後はさらに授業ノート、ポートフォリオの充実、またプレゼンテーション（伝える力）を積極的に行える環境をカリキュラムで義務付けるなどし、今後も学科主任、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。

◆4-10□卒業生社会的評価 ○3：満たした

◎卒業生社会的評価

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。卒業後の社会的評価は、歴史のある同窓会が存在し運営されています。同窓会事務局は学内に設置し、本職員も同窓会委員として運営にあたり連携を図っていきます。

30年度も前年通り卒業生の卒業後の動向は、卒業後3カ年は追跡できるよう、整備していきます。

- 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。

□ 4 - 1 0 卒 業 生 社 会 的 評 価 自 己 点 検

「卒業生社会的評価」は「同窓会」を中心に概ね実行できている。しかし、近年、年齢差が広がり、若者の参加が少ない事も懸念されている。そのため、卒業生の真新しい情報に欠け、今後は同窓会のみ頼るのは限界がある。今後は運営上、同窓会と学校が連動しながら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。情報の収集をいかに効率的に行えるかを研究する事が急務である。

◆ 5 □ 教員の質の保証・教員研修	○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た教員を保有しています。

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

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。

香蘭ファッションデザイン専門学校の教員の素養とは

- ① 「学生の成長を第一に考える事が出来る」常にファッション感度が高く、学生の成長を第一に考え、業界で活躍できるスキルを教授することができる人物です。
- ② 「いつも元気に明るい対応」教員は学校の顔です。朝は元気に自ら声掛けし、勿論日常でも教員間で挨拶を徹底します。アイコンタクトでは意味がありません。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。必ず実施致します。
- ③ 「人を敬う」外部のお客様に対し、感謝と敬意の意を込め今の手を休め起立直立の挨拶を心がけます。媚びる必要はありませんが、最低限度の挨拶はしてほしいと思います。
- ④ 「ファッション大好き」全職員ファッションには敏感に、お洒落をしてください。学生の憧れになるような振る舞いと服装を心がけます。
- ⑤ 「自ら目標が立てられる」教員年間目標 年度始めに目標を示してもらいます。今後は PDCA でチェックを常に行っていきます。例：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）を実施する。産学コンソーシアムの念頭においてください。

その他にも、

- 各学科で教員研修先の開拓、実施。年間に3日以上実施（職業実践専門課程認定基準：義務）。
- 教員も各種コンテストへエントリーか論文発表（最低1つ）
- 学校主催研修会の実施。全体での研修は積極的に参加。
- もちろん研修後は企業側に評価。

● 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。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掲示板のみで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。

◎メールの管理。学校ドメインは個人メールとして利用しません。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。常に机上是整理整頓いたします。

●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、学科毎の定期的な会議を行った上で行う。)

◎教員としての姿勢

①教員は学校の顔です。朝は勿論日常でも教員間で大きな声の挨拶は徹底します。アイコンタクトでは意味がありません。たとえ相手が気付いていなくても、率先して挨拶を行います。学生に

指導する前に指導者である教員が態度で示す必要があります。教員が出来ていないと説得力がありません。必ず実施致します。

又、外部のお客様に対し、「来校の感謝」と「仕事への敬意」の意を込め、作業中の手を休め起立直立の挨拶を心がけます。執拗に媚びる必要はありませんが、最低限度の挨拶はしてほしいと思います。

②ファッション（流行）には敏感に、常にお洒落をしてもらいます。学生の憧れになるような振る舞いと服装を心がけます。

③「教員年間目標」年度始めに目標を示してもらいます。今後は前後期にPDCAでチェックを常に行っていきます。年度末には成果報告書を提出してもらいます。

例：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）を実施します。産学コンソーシアムの念頭においてください。

④教員としての資質を損なわないように、常に専門分野の研究・探求は継続し、学生に対しいつでも魔法のように様々な情報を提供できるよう準備します。クリエイションの感性を失わないように、教員も各種コンテストへエントリーし、今後は後進育成も視野にいれ、各自の分野の指導要領の作成に取り組んでいきます。または研究論文を発表いたします。

⑤各学科で教員研修先の開拓、実施。年間に3日以上実施。（基本的に業務としての一環）

⑥学校主催研修会の実施。全体での研修は積極的に参加。（もちろん研修後は企業側に評価をいただきます）

⑦責任を持った言動と行動を心がけます。会話の冒頭に「誰々が・・・」という会話がここ最近目立っています。無意識ですが、どこかで責任転換を感じています。今年度は教員として自らの言葉に責任を持ち情報を発信し、自らの意思で行動を心がけます。

⑧

□ 5 ◆ 教員の質の保証・教員研修	自 己 点 検
---------------------------	----------------

教員評価：

基本的に教員評価に関して、本学は「人事考課制度」は無い。しかし、年度末に「授業アンケート」を行っている。

30年度は各学科主な授業のみ「授業アンケート」を実施した。別途システムを使用して分析できれば良いのだが、校長自ら「授業改善アンケート」を手作業で集計し、同時に各授業担当者へ授業改善面談も含めて行った。

しかし、近年、職業実践専門過程が熱を帯びていく中、各学科の授業内容が広がった事から、学科が育成する「授業」と「人材像」との接点が曖昧となる点も見えはじめた事も特記すべき点

である。また、アンケートに教員個人を誹謗する心無いアンケートも見受けられ、本来の授業改善の趣旨が定まらなくなり、授業のみに焦点を絞った評価基準を設定する事が困難になった事も事実である。

今後も、定期的に評価項目も見直し、授業担当者の指導基準が明確にすべき、研究も進めなくてはならぬ。

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、個人レベルで理解度と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：

年度始め、全教員事業計画を熟読してもらい、意識は一致しているものと思われる。

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。

さらに、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もあった。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。

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（就職支援含む）	○3：満たした
------------------	---------

◎就職支援

全学科全職員で就職への意識付けをはじめ、希望者を全員就職できる環境づくりの徹底を行います。

6 ◆ 学生支援（就職支援含む）	自 己 点 検
------------------	---------

概ね就職感は養われていると感じている。その根拠は「就職ロス」への対策として、イベントの時期を整理し、就職へ向かいあう機会を設けた結果、初年度に掲げた就職率を上回ったからである。また、年間を通して就職観を向上させる取り組みの効果が現れたからだと感じる。就職率が目立つことから、今後は定職率をあげる対策を同時に行っていかななくてはならない。

◆6-2 □中途退学への対応	○2：一部満たしていない
----------------	--------------

◎中途退学者への対応/学生相談/学生生活

理由なく3日無断欠席が続く場合、保護者へ連絡後、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し、以後保護者を交えての面談。念書への署名も実行。

メンタル面でのサポートは、スクールカウンセラーの力を借りて行います。

退学者の食い止め。今年度は退学者（休学者）が目につきました。折角夢を持って入学したはず。その夢がどう理由があれ、叶えられなかったのは私たちにも多少なり責任があると思います。ご家庭内での理由、個人の体調は手の打ちようはありませんが、学内の理由は無視できません。29年度は各科入学前、体験入学で面談している筈です。今年度は退学者をゼロ〇にすべく、全員で目を配って参ります。

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 生活指導教員面談（その他学科主任面談）
- 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。メンタル面に関しては、専門家の意見、スクールカウンセラー（アウトソーシング）の力も借り取り組んでいきます。

□ 6 - 2 中途退学への対応 自己点検

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ったが、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」「入学前の状況を変えられない」といった問題が露呈した。

入学前の面談では既存症については法律上触れることができず、入学後に発覚することが顕著である。学びたいという意識の高い学生も多いことは事実であり、周りに流されないように教員全体で取り組まなくてはならない。しかし、教員の仕事が煩雑故に全員に目を配れていないのも事実である。メンタル面だけでなく、高校を卒業した後の「開放感」で休みがちになる学生もおり、根気強く指導していかなくてはならない。

また、「人との関係が苦手」という新たな問題が露出し、友人のみならず、担任に対しても「苦手」という意識を持ち、自然と学校から距離を置く学生も見えた。

「わからないから、つまらなくなるのであり」「わかるように咀嚼していくなど」の手立ても講じていく必要がある。

折角の夢を描いてきた学生の力になるべく、学ぶ事の楽しさや、「達成感」、そして「帰属意識」を促せる教育も行っていかななくてはならない。

メンタル面に関して不安定な学生の取り組みに関しては、スクールカウンセラーの力を借り、何名かの学生は持ち直した。しかし、継続的にカウンセリングを受け続ける事が必要とされ、根本的な対策とはなっていない。

◆6-4□学生生活 ○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、年一度の健康診断を実施しています。

●学校が保有する資金援助

●学校選抜奨学生制度(高校生対象)、女子学生寮の完備、教育訓練給付金、パル井上財団、
です。

●学生の滋養

行事としてのイベントの実施、文化祭の実施(大手門祭)、卒業記念展(進級作品展)を行っています。

●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に変更しました。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します。

6 - 4 □ 学 生 生 活 自 己 点 検

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。

現時点でも学費ローンに着手しているが、企業奨学金を呼びかけるなど、企業とも連携も図っていかなくてはならない。

学生の滋養：学生の負担にならぬよう、効果的な行事を企画し、「協調性」「達成感」「責任感」も育成していかねばならない。

卒業式の刷新：数年前から各個人の授与に刷新しており、概ね好評である。

◆6-5□保護者との連携 ○3：満たした

◎保護者との連携

まずは年一度保護者会を開催します。

①入学式後保護者会を開きます。また、合同企業説明会への参加も視野に入れます。

②年度末クラス費の決算書の報告 保護者から提示依頼があった場合、見せられるように年度末に決算書報告を提出してもらいます。(予定)

③学内の行事に積極的に参加を促せるよう、定期的に手紙での案内を行います。

6 - 5 □ 保 護 者 と の 連 携 自 己 点 検

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。
学生の動向で気になる点など、定期的に連絡し保護者との連携は基本的に図れている。
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なくてはならない。

◆大項目7.8□教育環境・内部質保証・防火・安全管理	○3：満たした
----------------------------	---------

防火管理者のもと、定期的に防災訓練を行います。防災情報は弊社HPに掲示され、学生に提供されるスキームを確立していきます。教員間も緊急連絡情報としてメールの一斉配信できるシステムを構築しています。

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ています。

●労務規定

学校法人が作成した「就業規則」を学内に保管し、また、年度始めに職員代表に一読し、内容に不備なければ押印してもらい、事実上の承諾書を取得できる手立てを行います。

●情報公開

「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。

●防災/安全管理

- ◎ 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しています。

△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。

入学時に、個人情報、守秘義務、ネチケットについてのオリエンテーションを行います。また年度始めに「肖像権」についてヒアリングし、抵触するようであれば使用しない事を徹底しています。

◎労務規定：合理化の実行/無駄の廃止（時間の見直し）

①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。朝礼中の校長の一言は必要がないかぎり行いません。司会は副校長の宇土が原則行います。

②9:00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。

③ 朝礼は伝達事項のみに徹底します。議論は行いません。昨年度朝礼中に議論が行われていました。今後は事前に調整して発表します。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。今後は毎日の朝礼有無も視野に入れます。

④ 各担任は9時15分迄に授業教室へ移動。授業案内の学生と共に移動。

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心がけていきます。とにかく全クラスホームルームが異常に長いです。これは危惧すべき問題です。今年度はすぐに改善致します。先生も学生と同じように朝出勤に合わせ、授業体制の準備を行っていきます。

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あります。そんな時は臨機応変に対応します。

⑤掲示板伝達の実行。

「読まない、見ない」は今までの体制は改善されません、通常化するよう声かけしていきます。各教室でも掲示板通達は実行致します。

⑥9時20分に授業開始の徹底「必ず行います」講師授業は契約時間通り（15・30）に行われる事が望ましいです。

⑦職員も五分前行動。チャイムが鳴ってから教室へ行くのを見かけます。学生の手本となるべく前もっての行動を心がけ、議論があるのであれば早めに来て打ち合わせするなどの工夫をします。

⑧全職員昼休みの徹底。昼休みは必ず取ります。(休憩をとる権利と昼食を食べる権利を行使してください。)健康が第一です。唯一の栄養補給の時間を必ずとるよう促していきます。この時間は基本的に仕事をしません。基本的に学生との面談も行いません。学生がコンビニ感覚でいつでも何をしても自分の事を優先にしてしまう癖がついてしまうと思います。ある程度の常識をわきまえ、学生との面談は行うことを奨励致します。もしくは放課後の面談が望ましいと思います。職員も必ず休憩を取ってください。事務局も教員の昼休みに協力して欲しいと思います。

⑨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えます。個人では大丈夫と思うかもしれませんが、社会的、組織的には決して許される事ではありません。実際その行為は大変迷惑です。全職員組織的考えを持つ事を促していきます。年度末(春休み期間)の出勤が目につきます。「学籍簿」「成績付け」と思いますが、日頃から書き進めるなど、工夫するスキームも構築していきます。

⑩月1 第三月曜日：定期定時退校日の実施。完全18時退校実施(第3月曜)一切残業はしません。

⑪残業は基本的にしません。最終施錠時間は20:00です。ただらと学校にいても何の効果もなく、残業が慢性化していきます。まずは自分から変わるべく、これまでの自分と相対峙すべく、作業の合理化を促していきます。残念ですが21:00以降の残業も見受けられました。仕事が終わらないから仕方ない…を理由にするのは止めます。限られた時間内で生産性を上げる工夫する、仕事を分散するなどして仕事の合理化を進めていきます。

◎情報の明確化

①ハウレンソウの徹底 聞いていないではなく、知ってください。また知る手立てを考えてください。

②メールの管理。個人メールとして利用しない。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。

③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)

④職員室の整理整頓。常に机上は整理整頓して下さい。特に個人情報が載っているプリントは裏返しにするなどを考慮してください。

⑤ 各職員の役割を再度見直しします。仕事に大きな偏りが感じられます。

⑥学外研修の届出や、その他書類の提出を厳しく設けていきます。（最低でも一週間前には提出を義務化していきます。欠勤届などは翌日）。

⑦経理への出金伝票の手続きが遅いので、善処致します。

大項目 7.8 ◆教育環境・内部質保証・防火・安全管理 自己点検

学内コンプライアンスを徹底すべく、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され、すべての内容に関して滞りなく行なわれている。

情報公開は「職業実践専門課程」認定基準に準拠し、適宜公開されている。

緊急連絡網は、主な手立ては学籍簿に緊急連絡先に記載を義務付け利用している。その他は全学生に Google ドメインを取得させ、ワークフローに沿って緊急メールを送信できるよう対策は講じられている。同時に、災害対策に関しては基本的に学校 HP で情報を公開し、対応できるよう整備されている。教員間は指示命令システムを遵守し行なわれている。

防火・安全管理に関しては定期的に校内をチェックし、防火扉前の荷物の移動を促し、改善に当たっている。

特筆すべきはアイロンの管理である。すべて職員室で管理しており、いつでも誰が使っているかが分かるように見える化している。また、職員が週毎に放課後の学内の保全を確認する「週番制度」があり、その際に気になる点や、アイロンを放課後に使っている場合、声掛けを行っている。

年に一度防災訓練を行い、また、担当職員が防災管理者教習へ参加するなどの対策も講じている。

個人情報に関しては、前述した紙媒体であるが「学籍簿」を保有しており、その取り扱いは鍵のかかるロッカーに収められ管理されている。また、学生と教員の境界を明確に分け、情報の漏洩には十分な配慮を講じている。

◆ 9 □ リスクマネジメント

○3 : 満たした

◎ リスクマネジメント

もし不備、事故が起きた場合、慌てず騒がず落ち着いて下さい。指示命令システムに沿って行動して下さい。そして絶対に自己解決しないで下さい。これは隠蔽にあたります。

まずは初動対応です。不備、自己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して下さい。謝罪が必要であればまず、校長、副校長、主任に伝え直ぐに謝罪に行ってください。時間が経てば経つほど関係が不味くなります

◎個人情報：学生と職員の境界線の見直し。守秘義務の漏洩

- ①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いません。
- ②職員室で学生についての会話は基本的に望ましくありません。先生方の学生への色々な不満やストレスはわかりますが、しかし世間一般的にはそれは単なる「悪口」です。必ず自粛いたします。
- ③教員も職務中の使用携帯電話の使用(机上へ置く事)は望ましく無いです。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、せめて休時間は仕方ありませんが職務中は必要ありません。学生も同様授業中に携帯電話を机上に置くのをやめさせてください。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。
- ④情報の漏洩にあたるので、学生に職員室のパソコンを絶対に使用させません。
- ⑤デスクトップヘデータファイルを保存いたしません。必ず教員セグメントフォルダへ保存し、定期的にバックアップを取る様に心がけます。今年度もサーバーが一杯でした、デスクトップも散々です。情報管理意識が低すぎるので、今年度は情報リスクマネジメント強化を図ります。

◎学校評価/情報公開

教員の授業評価をはじめ、進級時と卒業時に学校評価を実施致します。

職業実践専門課程で課せられた情報公開は、規定通りに定期的に公開するメソッドを構築し、その中にも学校評価はHPIに情報公開致します。

9	リ	ス	ク	マ	ネ	ー	ジ	メ	ン	ト	自	己	点	検
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

これまで情報漏洩に関しては一切ない。
全職員、様々なトラブルにも迅速にあたり、自己を未然に防いでいるよう感じとられる。
また、教員と学生の関係も友好的だと感じている。
情報公開も、建設的に行われているが、資料の誤字脱字があることは今後見直していきたい。

◆最後に

◎常に新しいことに挑戦していきます

各学科で特色を生かした企画を採用していきます。何もしない無為無策では何も変化が起きませんし、マンネリ化します。ファッション業界でマンネリ化は死に筋商品を意味します。これからの学生に何(技術・マネージメント)が必要か各学科で方向性を見出していきます。

全職員で学生に対し夢を現実にする方法と、社会で生きていく手立てを教えていきます。学校の教育理念「人間教育と技術教育」です。職業人としてこの社会で生きていく方法をインストラクション、マネージメントする事を第一に考えて下さい。これは職業実践専門課程にも関連しています。

最終決断は校長が行いますが、企画・事業の途中に口は挟みません。企画途中での口出しは迷いに繋がります。途中段階での相談は企画者の迷い、又は責任転嫁となります。自信の無さからの相談はプランニング不足です。その責任を最終的に他が取って下さいは話になりません。プランニングミスは己の未熟さと自覚すべく、じっくりと企画を吟味し、最適なプランを立ててください。つまりは準備に時間をかける事です。また、他人の企画に横槍を入れるのを一切禁止と致します。成功しても失敗しても必ず結果は好転していきます。

組織の人間であればブランド価値(KORAN BRAND)を守ることを第一に考えて下さい。ブランド価値の低下はトップ運営のみの責任ではありません。全員で目的意識を統一し、最善を尽くしブランドを守り続ける事が必須です。そして常に学生の為に何が大事かを考えて行動して下さい。そういった視点を明らかにするために今年度は各委員会を設けています。

学校の限られた財力に沿って無理なく運営していきたいと思えます。産学コンソーシアムでの運営費も念頭に置いて積極的にプランを立てて下さい。

皆で評判の良い学校にしていきたいと本気で思っています。それには、能力あるスタッフが一人一人責任を持って力を発揮し、行動をしていただければ必ず結果は出てくると信じています。全職員で「いつも元気で、健康で、明るく、風通しの良い職場環境」を目指しましょう。