

令和元年度（2019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



<目次>

- 1 ◆教育理念
  - 2 □基本項目（募集・運営）
  - 3 □財務情報
  - 4-1 □教育活動（各科の基本方針・各科の目標）
  - 4-2 □教育課程編成委員会
  - 4-3 □連携事業と教育連携
  - 4-4 □教育内容・評価
  - 4-5 □教育設備
  - 4-6 □就職成果
  - 4-7 □資格・検定取得
  - 4-8 □成績評価
  - 4-9 □学習成果
  - 4-10 □卒業生社会的評価
  - 5-1 □教員質保証/教員評価
  - 5-2 □教員の質の保証・教員研修
  - 6-1 □学生支援（就職支援）
  - 6-2 □中途退学への対応
  - 6-3 □学生相談
  - 6-4 □学生生活
  - 6-5 □保護者との連携
  - 7・8 □教育環境・内部質保証 防災・安全管理
  - 9 □リスクマネジメント
- ◆最後に

□はじめに

令和元年度の自己評価を行うに際し、内容を一部、修正させていただきましたことをご報告いたします。

年度末の2月、3月は、世間が新型コロナウイルス感染拡大によって情報が錯綜している中、卒業記念展に関しては十分感染拡大防止対策を行いながら予定通り実施し、卒業式も関係者のみで挙行了しました。しかし、「進級クラスの作品発表」は、新型コロナウイルスが更に拡大し、政府より緊急事態宣言が発令されるタイミングでしたので、開催出来ませんでした。しかし、進級クラスの学生は、年度末の仕上げとして作品を完成させ、評価は前年度同様実施致しております。完成度の高い作品は学内に展示いたしました。

よって、令和元年度に予定していた、年間スケジュールは上記以外概ね実施しておりますので、予定通り自己評価をさせていただきます。

委員の皆様にご覧いただく自己評価は平成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令和元年度に事業計画を立案したものに対し、自己点検・自己評価いたしました。

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立て行っていこうと考えています。昨年度の自己評価と表現が一致することがありますが、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

1～9の項目毎に点検（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 令和元年度学校目標

○3：満たした

「人間教育と技術教育」の教育理念を貫き、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「人間教育と技術教育」の理念を揺るがす事なく、「学生の成長を優先」に業務を遂行する事が、私たちの最大のミッションだと考えます。

その上で、令和元年度：私たちのミッションは、「人間教育と技術教育」の教育理念のもと「専門学校再興」です。

本校は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 【修業年限3年：40名】
2. ファッションデザイン科 【修業年限2年：40名】
3. ファッションテクニカル科 【修業年限2年：40名】
4. ファッションビジネス科 【修業年限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年次、合同にて専門基礎知識を習得し、2年次からコース別にクラスを分ける。

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  
なければなりません。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  
の部分を担当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。

⇒**弊校のミッション【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。

⇒**弊校のミッション【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。

⇒**弊校のミッション【入口と出口を明確にし、より広く入学者の受け入れの努力をする。わか  
りやすいイメージを描かせる可視化】**

3つのポリシーを根幹とするのは当然のことながら、香蘭ファッションデザイン専門学校のフィロソフィー「人間教育と技術教育」に沿いながら、

①【社会人基礎力を有した学内（学科）の育成像の目標設置】「学校・学科の方向性を明示」

②【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】「本校の特徴を明らかにしする=唯一無二の技術伝承」

③【入口と出口を明確にし、より広く入学者の受け入れの努力をする。わかりやすいイメージを描かせる可視化】「将来像をわかりやすく可視化し、学生の確保。教育のアウトプットを考えながら学生に寄り添い、共に歩む姿勢」

理想としては、これを全て可視化するように整備していき、全職員で連携し、勇気をもって変革することです。しかしどんなに目標が高く理想が高すぎても、学生を確保できていないと成立しません。

今後18歳人口が先細りしていく現実の中で、本学の募集人数は各科40名が定員を目指しており、本学園がSWOT分析で算出された損益分岐点の学生数は、**135名**でしたが、今年度も広報は抜本的な改革が無く、入学生の確保は不十分でした。

今年度の目標「再興」に掲げているように、再度専門学校に人が集うよう環境を整備し、全職員一枚岩で同じ意識で取り組んでいきます。そのためには全職員で意見の言いやすい環境を整備し、レスポンスの良い行動を心がければ、きっと新しい風が起きると思います。

専門業界で活躍できる人材を育成すべく、常に教育者（指導者）・専門家（業界での技術伝承）の志を忘れず、「学生に何が必要か？何をすれば喜ぶか？何をすれば成長するか？」等、常に学生の成長を第一に考え「学生の満足は私たちの幸せ」を考え行動します。そして他人事ではなく「誰かがやるではなく、自らやる」の協力精神を持って行動してほしいと願います。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「学生との距離感」だと思います。そして私たち全職員は「大きな結束力・団結力」のある学校です。改革できる十分な資質と柔軟性・価値はこの学校にあります。

全体的な事業計画を元に、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」各学科で「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」「③事務局目標」：「常に学生のために考え動く」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。常に定期的にPDCAで見直す事も忘れません。定期的な報告会も実施します。

## 自己点検

前年度の改善点にも挙げられていた・・・

○「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」＝

【時代にあった特色のある学科の人材育成像の目標設置】

○「専門職人材育成の為のカリキュラムの構築」＝

【カリキュラム全体の適切な時間配分と、時代にあった授業内容の把握と研究】

○「学校の特色を明確にし、幅広く入学者の受け入れ」＝

【カリキュラムに特色があることを、学科担当が直接、明確な教育内容を伝えることで、入学前と卒業後のビジョンを共有し、より広く入学者の受け入れの努力をする】を加味した。

今年度のスローガンである「人間教育と技術教育」の教育理念のもと「専門学校再興」を目標に、改めて弊校の教育理念と3つのポリシーを念頭におき、時代にあった人材育成像、その育成像に適合した特色あるカリキュラムを形成するために、全職員が年間を通して研究した。それは、年度始め及び全職員の年間目標にも盛り込まれ、年間を通してPDCAでチェックして、校長へ報告書として提出し、情報の共有を図っている。また、学内職員会議で全職員で各科のカリキュラムを把握し、カリキュラムが十分発揮できるかを全職員で意見交換する場所を設けている。

その結果、教育理念に沿いながら、時代にあった人材育成像と、各科の特徴は十分出す事は出来た。

しかし、今後も改善せねばならぬ点は、煩雑な仕事が多く、時間配分に困窮した職員間のコミュニケーション不足である。この点に関しては、随時修正を促しているが、抜本的な成果として現れていない。そして、学生個々の能力差異に対する教科の成果目標の見直しである。オペレーション不足のため、常勤職員、非常勤教員全てに徹底されていなかった事が授業評価で露わにもなった。授業内容には満足しているが、各自成果物の完成度に追われており、学生自身も少々息切れしている事が見受けられた。専門教育が複雑化、そして高度化する事で、学びの範囲は広がった反面、全体的な日常の業務を抜本的に整理していない現在では、職員の仕事の煩雑さは一向に改善ができず、現在のところ抜本的な得策は見当たらない。

学生、そして職員が息切れし、疲弊しないように、維持管理する仕組みを作る事が急務だと感じている。

2 □基本項目（募集・運営）

○2：一部満たしていない

◎募集：I

本学園のSWOTで目標とされている、入学者の定員確保135名、（本来であれば全学科40名＝160名）・退学者数zeroを目指します。

その為の取り組みとして全職員で4つのミッションを達成する努力をします。

①ファンを増やす

入学者減は他人事ではありません。学生の確保は私達の生活を支える為の財産です。本学園のSWOT分析での学校のミッションは（今年度目標人数）135名です。今年度の入学者は**111名**であり、残念ながら目標の**82%**に留まりミッションを達成できませんでした。

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のは事実ですが、現代の若者への対応力と発信力が未熟なために出た結果だと推測します。つまりは全職員の「自信」が良い具合に発揮できていなかったのではないかと思います。

入学者が増えた学科、減った学科の傾向は「学校満足度調査」に結果として数字が現れました。「学校満足度調査」のデータもとである在校生の在学中の反応はリアルだと感じます。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す。そうすれば結果として必ず入学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。なぜ定員を満たせないか？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は行いました。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。学校広報と各学科が連携し、適切なルールの中で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、常に全職員が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 学生の成果を最高の広報ツールに（全職員で入学者確保を目指します）

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者の数字に結びつきます。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、それは他校も同じです。緊密になればなるほど、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「自立」させていかねばなりません。社会人として、そして業界人として「責任」を教えていく必要もあります。

「厳しさの中に優しさ」そんな対人間のコミュニケーションを取れるように、常に学生と向き合います。

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、育った学生が香蘭の最大の作品です。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、各学科の取り組みを広く知らせ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、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」で温かく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」を心掛けるよう努力いたします。

### ④ 学生の言葉に耳を傾け真摯に向き合う

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。どう理由があれ、その夢が叶えられなかったのは、多少なり学校にも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。特に気に病むのが「不登校」「連絡つかず」です。下級生に多く見られますが、もとより足を向けたくなる「学内」の環境づくりも私達全職員の仕事でもあります。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。今年度も各学科入学前、体験入学で面談している筈です。今年度は退学者数をzeroにすべく、目を配って参ります。

## ◎募集 : II

---

募集上記ミッションと並行して、広報の改善にも着手します。

## I、学校の広報方法の改善（広報担当者専任）

弊校は、限られた人数で運営しており、その結果、全職員様々な仕事を兼務しています。広報は新情報を取得し、レスポンス良く拡散する事、そして数ある情報を分析し、適切なアプローチをする事です。そして最大のミッションは「学生確保」であり、学校運営（財務）の要です。今年度は広報担当者を専任化する為に、その他の兼務する仕事量を極力整理し、マーケティング、情報分析に特化させます。

## II、 データ分析（入学者の傾向）（※資料有り）

## III、パンフレット業者の刷新、パンフレット冊数の削減（前年度6000部→今後4000部）

パンフレット削減に関しては、業者の刷新やパンフレットからリーフレットに変更し、紙媒体からWEBへと移行しつつあるが、4000部までに減らした段階で、WEB願書案がしばらくの間見送りとなったため、現状更に削減となると、更なる広報媒体刷新が必要となる。次年度に向けて8月から媒体営業が始まるので、更に見極めていきます⇒その分をWEBに移行。

## IV、 別途リーフレットの作成

入学間近の希望者にはメインパンフレットを配布しますが、それ以外はイベント会場でのリーフレットの配布に切り替え、高校1年生や学校見学者に向けての説明資料として作成。弊校にはデジタルパンフレットがあり、デジタルデバイスであれば閲覧可能な為、基本的にそちらへ誘導。

## V、 学校訪問（普通科）の新規開拓

学校訪問は基本的に校長と事務長が行います。しかし、それだけでは補いきれませんので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。

昨年度学校訪問は、年度初めから夏にかけて、180校程行っている。今年度は200校挨拶回りを再度目標としたい。特に沖縄、鹿児島、宮崎にかけては、先生方の意向が生徒の進路選択に大きく影響する土地柄と聞いているので、細やかな情報提供、情報交換を心掛ける高校訪問を行う。

## VI、進学相談ガイダンスからオープンキャンパスへの誘導

あくまでも進学ガイダンスは学校紹介に徹し、オープンキャンパス申込への誘導を徹底します。オープンキャンパスまで繋げられたら必ず入学者へ繋がります。

進学ガイダンスは前年通り行うが、昨年度の実績で来場者数が少ない会場を見直し、新規会場へ変更した。但し、学校ガイダンスに関しては、資料を見ると思ったよりも動員が少ないことが判明しているため、カリキュラムの中で無理に来ている雰囲気もあるのではないかと考えられます。どうしても行くべきところ以外は、各学科の魅力情報発信に繋げることに全力を注ぎます。

## VII、今年度もオープンキャンパス後、9月を目処に参加者へハガキを送ります

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。

今年度も封入チラシ各種、9月に高校3年生を対象とした入学願書受付案内ハガキ、など。最低限の広報ツールを職員の協力のもと作成し発信していきます。今年度は特に紙媒体から、WEB への発信へとシフトしていきます。昨年度から職員に「ファッション情報を発信」してもらっています。また、昨年度実験的に動画作成を各科に依頼したが、学生が非常に個性に富んだ内容で作成してくれました。これを踏まえて、今年度は同様に各学科から広報委員を2～3人募り、各学科の魅力発信を、SNSを通して情報発信をしていく予定です。

## VIII、オープンキャンパス方法の更新

今年度も昨年同様、オープンキャンパスを3つのフェーズで行います。しかし、昨年の焼き直しではなく、反省点を強化して実施します。

- 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、興味レベルでオープンキャンパスに参加した希望者に弊社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、弊社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、弊社で学ぶ意思を結論づける。

#### ●学内の取り組み

---

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。その他に、出口が明らかになるような、学生の資料をはじめ、様々な取り組みを実施します。

- ① 各学科の特色及び各学科の方向性を示す作品、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。在学生のオープンキャンパス参加。
- ② パフォーマンスの導入。参加者の衣服に関する、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、オープンキャンパス後反省会を行い、全職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。

今後は高校2年生を対象にアプローチを進めていきます。早めの囲い込みと、学校の定期的なイベント(オープンキャンパス・文化祭=ファッションフェスティバルなど)でさら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」を実施します。開催場所は学内で行い、オープンキャンパスを絡めて行います。

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」が弊校のメインイベントとなります。場所は「FFB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、ファッションビジネス科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更に「FFB福岡ファッションビル」で、オリジナルショップを展開します。

「卒業記念展」は予算が限られているため、最低でも協賛金（運営費の三分の一）を得るよう企業に営業をかけていきます。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。

## ◎運営

---

主に、学校運営は、学校長を筆頭としながら、副校長、事務長を柱とし、各学科主任をサブとして位置付け運営にあたります。

## ● 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。全職員19名です。

『令和元年度（2019年度） 組織図』

**【 運 営 幹 部 】**

理 事 長：坂根 康秀 先生（香蘭女子短期大学 学長兼務）

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 長：内野（事務局代表）

事 務 主 任：溝口（広報専任）

**【 運 営 補 助 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学年主任：宇土

2学年主任：野田部

1学年主任：清澤

**【 各 学 科 担 任 】 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：一明	
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：村川
ファッションビジネス科1年	担任：平尾	

**【 事 務 局 】**

経理：因 就職：工藤 学生：伊東

庶務全般/ファッション教育振興協会事務局

**●指示系統**

---

学校長 ▶副校長 ▶事務長▶事務主任 (幹部委員会)⇄各学科主任 (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、常に情報を収集します。

## ●主任会議

---

定期的に、主任会議(定期的/月1もしくは隔月毎に、各学科の定期的な会議を行った上で授業の進捗状況の報告会、職業実践の進捗の報告、学校全体の運営に関して論議します)職員が、日常の業務に追われる為、簡潔に論議が行えるよう、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

- ① 各学科、入学者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に対して、広報の考案を論議します。
- 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。
- 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。
- ② 幹部会議(校長、副校長、事務長/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)

## 自己点検

学園のSWOT分析だけでなく、政府発表の情報でも明らかなように、今後の18歳人口減は避けられない。弊社の特徴をより打ち出すには、唯一無二のブランディング化する事だと考える。

弊校は福岡の土地で唯一無二の技術を保有する、地域に根差したファッションの学校だと自負している。それは歴史と業界で活躍する卒業生の実績が全てを物語っている。その歴史に胡座をかき事なく、本校の教育理念を基に、時代に寄り添いながらアップデートし、魅力的な教育を行い、本校を目指してくれるように広く広報し努力しなければならない。

年々広報のあり方と、弊社を目指す学生は大きく様変わりしてきたことは、実感として大い

にある。そんな時代を背景に、弊社としての広報のあり方は、「弊校の教育の芯をブラさず、時代に適応した広報を研究し、多くの人に認知してもらう事を目指す」である。

具体的には、業界を見出せるような、①魅力的なパンフレットの研究。②常に情報を発信するホームページの研究。③弊社の特徴をプロモーションするように、全職員一丸となり、積極的に会場ガイダンス参加。④積極的に学校訪問を実施し、高校側と信頼関係を築く事。⑤何より、在校生の満足度が本校の最大の魅力であり、技術習得、資格取得率、就職率、コンテストなどの実績を掲げる事が、将来を創造する入学者の安心感につながる。⑥オープンキャンパス内容も各学科の特徴を打ち出し、在学生も昨年同様、コミュニケーション力向上を目指し、特別教育活動の一環として全学生をオープンキャンパス日に出校させた。

広報に関しては概ね令和元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、その結果、今年度弊社希望とする学生と総数324人と出会う事が出来た。更に、弊社に来校されたことがある高校3年生を対象に「入学願書受付開始」の案内ハガキを9月に送り、関係性を深める事が出来た。

結果としては、入学者は目標数に若干満たなかったが、弊校の広報として脆弱な点も浮き彫りにする事ができたので、次年度に向け早期に改善を実行する。その原因の一つは、マーケティングと情報分析不足である。情報を時間を掛けて精査できず、核となるポイントを抑える事が出来なかった事が最大の原因だと判断している。これからはマーケティング力を強化し、十分パフォーマンス出来るよう、外部分析プラクティス導入も視野に入れ、情報を分析する事が急務である。

そして、一部ではあるが、休学・退学者も減らなかったことは、学生の満足度を上げられなかった、という事が残念でならない。本校の特徴として、職員と学生間の関係は概ね良好であるが、スクールカウンセラーを通してのアプローチも試みてはいるが、この関係に入りきれない学生がいたのも特徴的であった。

### 3 □財務情報

○2：一部満たしていない

#### ◎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われている。その他、就業規則、組織図等厳格な法人ルールを遵守し運営していきます。

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。しかし、財務情報は情報公開していますが、現実的には人件費の支出超過となっています。

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済で決定いたします。また、無駄なものは極力支出を抑える努力を致します。

## ●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。

◎ 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。）

◎ 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。

（老朽化した箇所のリノベーションを行います。電気自由化の研究をし、基本経費が安価になる努力を行います。将来的に電球のLEDへの変更も視野に入れます。）

◎ 節水の徹底。

## 自己点検

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。

一部満たしていない根拠は、財務は学生数に比例する為であり、全体の学生数が増えない限り財務状況は一向に変わらない。その為、①【社会人基礎力を有した、学内（学科）の育成像

の目標設置】「学校・学科の方向性を明示」、②【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】「本校の特徴を明らかにしする=唯一無二の技術伝承」、③【入口と出口を明確にし、より広く入学者の受け入れの努力をする。わかりやすいイメージを描かせる可視化】「将来像をわかりやすく可視化し、学生の確保。教育のアアウトプットとして学生に寄り添い、共に歩む姿勢」を常に念頭に置き、全職員一丸となり、業務改善をせねばならない。

また、ペーパーレスへの意識も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。今後も全職員の意識改革を促し、改善に努める必要がある。

更に、職員の時間外勤務に関わる、時間超過の支出も近年増え始めており、この点も見直す必要がある。

節電に関しては、使用しない教室の消灯を意識して消したり、一部LED化を図り改善した。総合的に全体的に弊校職員は、節約に対する意識が高く、その結果学生にも十分周知されていると思われるので、今後も維持していきたい。

#### 4-1 □教育活動（各科の基本方針・各科の目標） ○3：満たした

「社会人基礎力」と「技術を持った人材」「責任力」を有した人材を育てるべく計画します。

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。

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考えず、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、各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」「授業カルテ」＝「授業ノート」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一時的に不可能となり、改善を図ります。また、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が必要になってくる事も想定出来ます。複数人で採点を実施する事は、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。まずは職員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。在学中はもちろん、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。

## ◎各科の基本方針：教育目標＝人材育成像

---

### ●ファッションデザイン専攻科：【令和元年度 学科テーマ：強い人材育成】

業界で活躍できる強いメンタル面を育成すべく、学生一人一人と真摯に向き合い、個のストロングポイントを伸ばす教育を心がけ、退学者を極力出さないよう学科を挙げて取り組みます。

また、定期的カリキュラムの進捗を吟味し、常に時代の先を行くカリキュラムの再構築を行なっていきます。その結果、育成された学生の満足度を上げ、多くの入学生の獲得を目指していきます。

基本、日常の見直し徹底。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

げること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）を視野に入れています。

### ●ファッションデザイン科：【令和元年度 学科テーマ：自立した人材育成】

#### 自立&チームワーク

昨年度に引き続き、継続的な目標にし、就職に向け、2年間かけ幼稚な行動からの成長を目指します。

今年度は、チームワークを目標に加え、実社会で活躍できるよう、人間教育として自己中心的（利己的）な行動から脱却する指導を強化し、周囲との協調（調和）を大事にし、人間としてタテとヨコの繋がりも大事にするよう心掛けます。

また、デザイン科への帰属意識を心掛け、学校生活を充実させたい。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。

**●ファッションテクニカル科：【令和元年度 学科テーマ：即戦力の人材育成&アイデアと実行力】**

新入生には、業界で活躍できる基本を十分習得させ、一人一人の成長を支援できる、きめ細かい指導を心がけ、卒業年度には自ら考え、問題解決に向け恐れずに実行に移せる応用力の高い人材の育成を心がけていきます。

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カの向上)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。

**●ファッションビジネス科：【令和元年度 学科テーマ：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。

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

れています。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。

また、文部科学省委託事業 文化学園主幹事業の「ファッション分野における Society5.0 時代を見据えたモデルカリキュラム開発」のプログラムに乗り、後期からゼミ形式で行う予定です。

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。

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。その為のワークフローは、

- 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。
- 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制作いたします。）

## 自己点検

学校の教育理念であり「人間教育と技術教育」は、学校の玄関に掲示され、更に学期ごとに始業式、終業式を執り行い、校長自ら学生に語りかけ、周知することを促している。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

に考えて行動している。

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おらず、各教室に一部置いている。しかし、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ている。

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、各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、主任会議後の各学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。

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を考えると、外部スクールカウンセラーの手を借りる場合が出てくる事は必ずである。

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。

4-2 □教育課程編成委員会
----------------

○3：満たした
---------

規定に沿い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する指摘等あれば、各学科で議論し、反映させるべく執り行っています。（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

学校評価委員会、教育課程編成委員会の実施。11月（前年度自己評価の報告＆今年度事業計画の報告）

教育課程編成委員会の実施。2月（今年度成果報告&次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。

### 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。学校運営及び、職業実践専門課程企業連携内容、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 □連携事業と教育連携

○3：満たした

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。

職業実践専門課程の認定校として各学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

各学科「職業実践専門過程」での連携授業は十分達成されており、実務レベルの連携授業は、学生と職員にも刺激が多く、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。

また、今年度は「職業実践専門過程」以外でも、社会に向け、広い視野を持たせるように、SDGsに取り組んだ。株式会社エドウィンと提携し、廃棄される予定であった規格外商品のジーンズを、1250本提供していただき、ジーンズを「アップサイクル」というコンセプトの元で再利用。「re couture」を商法登録されている団体とも提携し、売り上げ金を環境団体へ寄付した。

学生の環境問題への意識改革は勿論であるが、一過性に留まる事なく、今後も継続していく必要がある。

### 4-4 □教育内容・評価

○3：満たした

教育活動にも記しましたが、各学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るやすい環境づくりを行います。

その他、一般外部の方は、ファッションソーイング科（服飾別科）のみですが、生涯学習（リカレント教育）も視野に入れ、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ていく予定です。

※今後は留学生の受け入れの拡張を順次整備していきます。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。しかし、基本は国内の学生を基本とする姿勢は変えません。

### ◎成績評価：課題制作作品の評価

職業実践専門課程では、実践的に体験する事は業界で必要なスキルを身につける事ですが、教員の業務が煩雑な為、一部新しいシステム、出席、各授業の評価を一元管理できる「インフォクリッパー」を導入します。その導入に伴い、これまでの評価を刷新して、5段階評価に変更します。それに伴い、学生要覧も刷新いたします。

進学、卒業の評価基準に関しては、学生要覧に記載されていますが、各教科の評価に関しては、早急に評価基準を整備します。

学生の課題制作作品は必ず複数人で客観的に判定する事を義務付けます。急務なのが、評価方法（項目内容）の統一化です。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、そして「ディープラーニング」を促すために、相対的に評価を見る「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ので、次年度にはルーブリック評価を整備します。

今年度までは、例年通りの評価を実施しますが、各授業、そして各学科毎に次年度の「ルーブリック評価」を念頭に置きながら、評価基準を精査し始めます。

評価基準は学生要覧に記載し、学生にも伝えていますが、教育者の私達が留意しないといけないのが、成績をつける際、授業担当者が主観的視点で学生の製作物を判断することです。

ファッションは感性が求められるこの業界です。個々の感性をより一層評価する為には見える数値のみだけでなく、デザイン全体を判断すべきだと考えます。それを実行する上で、学科主任を含む複数の目で製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）

例：課題点の評価基準の設定表を至急構築してください。高等教育無償化の規定にも関係しています。

【評価指標】 

秀：4・優：3・良：2・可：1・不可：0
----------------------

- 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点 B: 10点 C: 0点
- 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点 B: 10点 C: 0点
- ③ 授業にどれだけ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点 B: 10点 C: 0点
- 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点 B: 10点 C: 0点 :
- ⑤ 表現力(プロモーション力) : S: 20点 A: 15点 B: 10点 C: 0点 :

ルーブリック評価指標 S: 20点、A: 15点、 B: 10点、 C: 5点、D: 0点

①+②+③+④+⑤=100 ここに記載した評価は「技術面」に対してですが、ビジネス系もこれを参考に考案してください。

今後はGPA評価指標に沿った成績も構築していきます。

### ◎各授業のノートの徹底

---

卒業記念展、進級作品展、オープンキャンパス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ます。ノート点も成績評価として取り入れます。

○授業として何を習得したのかを図るために、自らのアーカイブ作成を心がけるよう指導し、アイテム作成の仕様書、工程表、パターンなどのファイリングも厳格化します。

また、例年改善が行き届きませんが、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いく事ができます。実際には会社でもリサーチをします。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るべく、個人またはクラス、学科で定期的に発表を行い、プレゼンテーション力の強化および、主観的な視野だけでなくPDCAサイクルで進捗を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（エビデンス）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。

進級作品展では全授業ノート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。

諦めずに学生と向かい合う教育の姿勢は、多くのことを学んでもらいたいという教育者としての強い思いから成り立っており、また一人一人と真剣に向き合う姿勢は、学生と共に成長をするという喜びを得る（教育の真髄）ために常に学生に語りかけていきます。些細な変化を感じられるよう密なコミュニケーション力は発揮できるよう担任制を構築しています。

日々に感謝すべく、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、予算内でコンテスト（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）。基本的に学生のみの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、口頭でも報告する事を義務付けます。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。

#### ◎ 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、実行予定。

行き先はイタリアIED研修。12月にはIEDで体験授業決定（修了証発行）

### 自己点検

概ね学科の掲げた人材育成像と、技術習得目標は、常に学生に提示し続けており、全学生に浸透している。また、授業開始時に「本日の授業内容は・・・」、「授業の到達点は・・・」とオペレーションしており、その結果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。また、弊校は、全国規模の各種コンテストに入選しており、その成果が成長を促す事に大きな要因であると考えられる。

授業評価を明らかにする事で、教員の授業内容へ向かう姿勢が大きく変わり、学生の課題を丁寧に見、意識を鼓舞する指導が行われている。

定期的な学校行事である、文化祭、そして卒業記念展では全学科で取り組み、集客、多くの反響等で成果を上げたことは、学生の大きな成長を促すとともに、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、今後も期待ができる。しかし、今年度は、イタリアの提携校である IED ミラノ校で実施する予定であったが、金銭的問題の学生が多く、残念ながら見送った。

#### 4-5 □教育設備

○3 : 満たした

教育インフラ整備に関しては（教室・マシン・PCなど）、学生の満足度充実のために、今年度（2019年度）は本校舎外装工事とCADの入れ替え、一部マシンの新規購入を計画しています。今後も学生の授業が円滑にできるよう、そして設備に対し不満にならぬよう最大限設備充実のために努力を致します。

#### 自己点検

教育設備に掛かる予算は、年度毎に学園本部に提出し、必要に応じて予算を決定し、今年度の計画は、全てではないが、学生に必要な整備に関しては概ね実行出来た。

しかし、年度末集計する学生アンケートで、学校が気づかない件も露出している（本館照明の照度の低さ・本館教室の老朽化・縫製用設備：マシン、東館PC:Macの老朽化及び、アプリケーションの新旧の混在）は顕著であり、弊社自前で修理するのは限界が生じている。教育を受ける学生のストレスにならぬよう法人本部と現状予算をすり合わせながら、出来ることを常に模索し、改善していかなければならない。

#### 4-6 □就職成果

○3 : 満たした

基本的指導は就職担当の専属職員が一括管理しますが、その他には、各学科の掲げている育成像（職種）を保証する為に、各学科・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

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、就職後に必ず苦労します。また途中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%、卒業生全体に対しての就職率は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。(今年度で4年目です)

企業訪問は基本的に就職担当が行いますが、職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職員で共有します。

就職担当音頭の前、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、今後の改善に向かえるよう指導していきます。

令和元年度就職希望者82名中80名就職決定。

就職実績：就職率98%。(令和2年3月6日時点)

## 自己点検

年間を通して就職セミナーを定期的で開催し、就職への意識は向上していると感じている。過去は卒業クラスの担任がクラス運営兼就職指導も行っていた。しかし、仕事が煩雑になりすぎており、効果が無かったわけではないが、学校の就職担当を一元化した事で、学生の動向を把握し、レスポンス良くアプローチ出来るようになり、十分な効果が現れている。更に、全般的に就職担当と卒業クラス担任が双方向で連携を図り、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「香蘭サマーファッションショー」を数年前から、卒業間近の

2月「卒業記念展」に移動したことから、就職活動への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。前年度までの「就職ロス」の改善が十分効果あったと感じられる。

4-7 □資格・検定取得

○2：一部満たしていない

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

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ている。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の結果、合格率の向上が顕著に現れている。合格検定の低い受験に関しては、理由は様々考えられるが、大きな要因は基礎学力の低下だと思われる。しかし、それだけが全ての理由とは言えない。「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、学生の意識を変える教授方法を研究、模索し、全教員で対策を考えねばならないことは間違いない。

4-8 □成績評価

○3：満たした

評価方法に関しては、4-4 教育内容/評価にも記していますが、今後は刷新したものを学生要覧に記載しています。

秀：4・優：3・良：2・可：1・不可：0

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必ず複数人で評価を行います。

「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身につける事ができます。

学生の課題制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、今後は国際的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。

## 自己点検

学生要覧を刷新した事で、近年曖昧でもあり、これまで手をつけていなか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、外部講師へ向け明文化する必要があると思われる。

弊校の教育理念である「人間教育」にもうたわれているように、決して成績重視のみではなく、「人としてどのように成長したのか」、「課題にどのように積極的に取り組んだのか」、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、「人としての成長をどのように促してきたのか」も同時に評価している。主な例として、社会人基礎力に関わる事にも注視し、「挨拶」の奨励は当然の事ながら、学生と職員の関わる機会を増やし、更には全職員自ら「声かけする」、「質問しやすい環境を構築する」など対策は講じてきた。その結果、学生の隠れた才能に気付き、伸びる点を更に引き出し、点数での評価だけではない「人としての魅力」も加味している。

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。

## 4-9 □学習成果

○3：満たした

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。

#### ●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。卒業記念展、進級作品展、オープンキャンパス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まいります。

#### ●プレゼンテーション力の向上

---

定期的にプレゼンテーションの機会を設け、授業担当者の他にも評価する人員を誘致。社会人基礎力を高めるだけでなく、「自らの言葉で説明出来るスキル」を養う必要が求められています。

#### ●各学科毎に授業アンケートを実施

---

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、各学科で取りまとめ、次年度の授業改善に生かされるよう取り組みます。

※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。

### 自己点検

己の成長のアーカイブとして各授業の資料を元に、「作品を整理する力」、「探求する力」「人に伝える力」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制作させ、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、各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、また定期的なプレゼンテーション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、各学科主任、教務、校長を巻き込みながら、各学科に留まらず、学校全体で意識を向上させていかななくてはならない。

プレゼンテーションの機会を増やす事で、人に慣れ、環境に慣れさせることが出来る。そんな効果を目指し、早期に準備する必要がある。

#### 4-10 □卒業生社会的評価

○3：満たした

卒業後の社会的評価は、歴史のある同窓会『五月会』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、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。

平成29年度よ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。

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。弊校は歴史ある同窓会『五月会』を保有し、定期的に総会を行い組織的に運営されています。同窓会事務局は学内に設置され、職員も委員会として運営に当たっている。

- HPでの紹介、また過去5年の卒業生就職先リストに着手予定。
- 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「同窓会」を中心に概ね実行できている。しかし、年齢差が広がりすぎ、卒業生の真新しい情報に欠け、同窓会のみには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。

また、卒業生に関しては、学内の施設を積極的に開放し、いつでも戻れる機会を設けている。

その故に、卒業生の利用率は近年上場している。

## 5-1 □教員質保証/教員評価

○2：一部満たした

### ● 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。
- ⑥ 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。

#### ●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。また、常に皆で協力する意識を持つ事を強化します。

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)には敏感になり、経済的に無理のないようお洒落にも気を配ってもらいます。学生の憧れになるような服装と振る舞いを心がけます。

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。無意識でしようが、会話の冒頭に「誰々が・・・」という出だしは「私に責任はないが・・・」というふうにとらわれてしまいます。どこかで責任転換を感じています。今年度は教員として学生の見本となるべく、自らの言葉に責任を持ち「自らの言葉として」的確な情報を提供し発言していきます。そして自らの意思で行動を心がけます。
- ⑧ 常に整理整頓を心がけます。机上、周囲の乱れは己の心を表しています。教育者として見本となるように、そして社会人として協調性を重んじ「出したら戻す」「使ったら戻す」これを実行するには帰り際に片付けて帰ることを実行します。

●組織的な委員会の実施。

---

学校運営を行うにあたり、クラス運営だけでなく組織的委員会への参加を義務付けます。大きな点は2つであるが、その他分科委員会も存在します。年度初めに係割と称して全員の意見で決定します。定期的に委員会を開催し、万全な体制で業務を行うことがその狙いとなっています。

○広報委員会

（オープンキャンパス方法、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。

【卒業記念展を広報活動の一環と捉え、充実を図ります。外部でのショーも検討します。】

【卒業記念展の実施】

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100万円(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。

● 各情報交換会議の実施

---

○幹部会議(校長、副校長、事務長、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。)

【検討内容】

行事、伝達事項、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を遂行すべく、主任全体で検討会議。

○職業実践専門過程規約「学校関係者評価委員会」「教育課程編成委員会」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。

**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、DX化が図られていないため、人的労力の負担が大きく、前年度は主要科目者実施したが、令和元年度は効果が見られないという反省もあり、全科目「授業アンケート」を実施した。アンケート集計がシステム化されておらず、人的負担が多く、また「ヒューマンエラー」が多い。また、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い。

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、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、教員個人を誹謗中傷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。

また、今年度は集計の科目数が多く、データ集積が手に負えず、最終的に使用 PC の負担もあり、データが途中消滅してしまうというテクニカルハプニングもあり、実質出来なかった。

#### 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。また、今後の役割が平均化されておらず、早期に整備し直さねばならない。

#### 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前年であった。今年度は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、学科毎の人材育成像を明らかにし、各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。

5-2 □教員の質の保証・教員研修

○2：一部満たした

●教員研修

職業実践専門課程で義務付けられている「教員研修」を実施いたします。

◎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

全体の学校主催の研修に関しては企画を立案するが、様々な理由があり、現在のところ全員参加は達成できていない。

「教員研修」に関しては残念ながら各学科ごとに温度差がある事が歪めない。その理由の一端で受け入れ先が開拓できず難航している。技術職は工場など積極的に出向き、スキル向上のために行き、レポートを提出し遵守されているが、流通系(ビジネス)は企業側が短期間での受け入れが難しいのが最大の理由であるが、さらに現代のリテールマーチャンダイジングがソーシャルメディア中心に大きく変容したため、研修先の的が絞りきれていないのが現状である。しかし、C to Cのビジネススタイルはこれから先、スタンダード化されることもあり、教員個人の見解、努力では判断が難しいと思われる。近未来のファッションビジネスを予期しながら、現時点ではリテールマーチャンダイジングを想定した、実店舗での販売研修は行う必要がある。

6-1 □学生支援(就職支援)

○1：満たしている

4-6 就職成果でも記しましたが、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。

●就職支援

専門学校の出口である「就職」への意識向上を推し進めにあたり、就職資料室の利用生を高め

るとともに、学内へ就職一覧を掲示し就職意識向上を高める環境を整備いたします。就職担当職員を配置し、今まで以上に就職に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。

### 自己点検

概ね弊校の就職意識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、年間を通して就職意識を向上させる各種取り組みの効果が、実態として現れていると感じる。しかし、学生の就職活動の開始時期に関して、温度差は個人差がある事は歪めないが、積極的な学生に関しては、学校も積極的に指導し、消極的な学生には意識向上を促すように、全職員で対応せねばならない。近年は刺客就職したにもかかわらず、離職率が目立っている。この点も、在学中に「社会の中で生きていくには」としての素養と、「強いメンタル」を形成する取り組みも行わなければならない。

### 6-2 □ 中途退学への対応

○2 : 一部満たしていない

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。

退学者の食い止めにについては、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。どう理由があれ、その夢が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。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 zero 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、全職員で情報を共有し、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。

## 自己点検

中途退学減少に関して、残念ながら抜本的な効果は見られなかった。校長、担任、学科主任と顔を代えて面談を行う、外部カウンセラーなどの手を借りて、と出来る限りの対応は講じてきた。基本的に、所属している学科の授業内容への疑問は無いが、安易に進路を決めた事による弊害や、メンタル面での問題が吐出しており、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。また、稀であるが、「友人間のトラブルで、やる気を無くした」という問題もあり、職員では取り扱えない問題もあった。

弊校の目標にも掲げているように、休退学者を zero にする意識で教員は万全の体制で取り組んであるが、完全には難しいと思われる。

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。特にメンタル面に関しては、時期によって現れる事があり、予想する事が難しい為、対策が後手に回る事が多い。

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早期発見、早期対応で取り組まなくてはならない。しかし、現実的には、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あり、根気強く指導していかなくてはならない。

折角の夢を描いてきた学生の力を伸ばすために、学ぶ事の楽しさや、「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。弊社にはその資質が十分にある学校だと自負している。

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。

### 6-3 □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（全職員）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。

### 自己点検

担任制度の環境のため、教員側から声掛けを行うことができる。また、弊校の教育理念でもある、「人間教育と技術教育」に基づいて、全職員で学生に相談しやすい環境整備を行っている。それ以上の問題に関しては、スクールカウンセラーに委ね対応している。学校アンケートの統計では、基本的に職員と学生との関係は良好だと思われる。

### 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

●高校生奨学生試験制度（高校生対象で返還不要の給付金）、女子学生寮の完備、教育訓練給付金、パル井上財団などです。

●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きます。

●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考えます。

自己点検

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。また、学生の精神の滋養を図るために、学校行事を定期的実施しており、学生の満足度は十分高いと確信している。

6-5 □保護者との連携

○3：満たした

保護者との関わりを構築するために、入学式後保護者会を開きます。また、希望があれば、合同企業説明会への参加も視野に入れます。

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。（今年度実行予定）

学内の行事に積極的に参加を促せるよう、定期的手紙で案内を行っていきます。

職業実践専門過程の委員として、保護者を招聘し、学内の情報を開示いたします。

## 自己点検

ご家庭へ期末毎に成績と共に、行事案内も同封し保護者との連携を図っている。

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。その中で、合同企業説明会への参加も促している。

学生の出席状況で気になる点など、ご家庭に定期的に連絡し、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、諸般の事情から行われなかった。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。

## 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。

### ●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。

また、時間外労働に関しても、規則を明文化し、全職員へ周知している。

### ○抜本的な就労規定時間の見直し

「働き方改革」労働基準法改革に伴い、「残業時間の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務」を法に従って遂行していきます。しかし、労働者の権利は厳守しますが、教育者として学生の授業の妨げにならぬよう細心の注意を測り遂行していきます。

#### 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で行います。

9時開始9時10分には絶対に終了させます。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。今後は事前に準備し調整して発表してください。基本的に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。「読まない、見ない」は今までの体制は改善されません、通常化するように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。

今後は毎日の朝礼有無も検討課題とします。

② 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。教員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。

③ 9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に行われる事が望ましいです。節度を持って授業開始できるように促していきます。

④教員も五分前行動。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。

⑤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はしません。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、学生との面談は行わない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。教員も必ず休憩を取ってください。事務局も教員の昼休み取得に協力して欲しいと思います。

●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。

●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。

●残業は基本的にしません。最終施錠時間は20時です。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、これまでの自分と対峙し、作業の合理化を促していきます。残念ですが21時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。指導者として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

---

防火管理者のもと、定期的に消防局立会いのもとに防災訓練を行います。防災情報は弊社HPに掲載され、学生に提供されるスキームを確立していきます。職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。

- ◎ 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

---

全職員は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。

入学時に、個人情報の件、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。

## 自己点検

国の定めた学校教育法、私立学校法、専修学校設置基準などの関係法令を遵守され、すべての内容に関して滞りなく行なわれている。その上で、学内コンプライアンスを順次整備している。

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。職員間は指示命令システムを遵守し行なわれている。

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サイン化している。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。また、AEDの整備も行なった。

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

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。

◎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。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職員も職務中（授業中）の携帯電話の使用（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、せめて急を要する場合や休時間は仕方ありませんが基本的には職務中は必要ありません。学生も同様必要性が無い場合、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。

### 自己点検

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、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。

基本的に学内の事故等に関しては、学校近辺に掛かり付けの病院があり対応しているが、急を要する場合は救急車の利用もしている。その際、ご家庭への方向を義務付け適宜行なわれている。今後はAEDの整備など、初動救助の対策も講じる必要がある。

### ◆最後に

◎茹でガエルにならぬように、常にアンテナを張り、新しいことに挑戦していきます

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過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る事も念頭におきます。

以上