

令和2年度

香蘭ファッションデザイン専門学校

自己点検計画

KORAN
COLLEGE OF
FASHION
DESIGN

校長：深田 勝久

□はじめに

2020年度の自己評価を行うにあたり、昨年同様、新型コロナウイルスの影響で、学校教育も大きく変更せざるを得ませんでした。そのため、内容を一部、修正させて戴きましたことをご報告いたします。

学生の習得した技術の成果発表として、2月の卒業記念展は十分感染対策を行い、実施いたしました。本来であれば、当日に職業実践専門過程、学校評価委員会、カリキュラム編成委員会を同日に実施するはずでしたが、基本的に無観客での実施とし、あえなく委員会も別日でオンライン委員会となりました。学生の教育を優先した上での判断、どうかご理解いただきたいと思っております。また、卒業式も同様に関係者のみで挙行いたしました。「進級クラスの作品発表」も、学内のみでの発表といたしました事をご報告いたします。

2020年度の年間スケジュールは、一部内容の変更、また中止した行事もありますが、安全対策を講じながら、概ね実施いたしましたので、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2020年度に事業計画を立案したのに対し、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

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。

「天分は、持って生まれるもの。才能は、引き出すもの。」

ココ・シャネル

「学生が業界で自立できる能力を、私たち教職員が引き出す」

2020年度のスローガン

2020年度：香蘭ファッションデザイン専門学校の最大の目標は、3つあります。

- ① 香蘭ファッションデザイン専門学校の教育理念である「人間教育と技術教育」を揺らがさず、専門職としての高い技術と、人間的魅力を有し、誰からも必要とされる人材の育成を実施します。
- ② 学生が習得する知識・技術の度合いを可視化し、学生が理解して業界に出られる土台を構築します。
- ③ 九州、福岡の地の利を生かし、ファッション業界を志す人を多く確保します。昨年同様「専門学校再興＝ブランディング化」を実施します。

1 ◆教育理念

3：満たした

教育理念「人間教育と技術教育」

教育理念の「人間教育」に関して。専門職に必要な高い技術を有し、人を愛し、人から愛され、業界、または社会で自立できる人材を育成する事がその理念の根幹です。今後、学生の気質は大きく変化し、多様化が進む事は必然です。しかし、一教育者として責任を持って社会に送り出す事を第一に考え、私たち職員一同、学生に寄り添い、厳しくとも愛情ある指導を心がけ、「人間味のある」人材育成に取り組んでいきます。

教育理念の「技術教育」に関して。在籍中に習得する技術の高さは、本校の一番の特徴です。カリキュラムは、年度毎に見直され、より効果的な内容に刷新しています。また、その結果は各科検定取得にも反映されており、全国的にも高い知識と、技術を有していると自負できます。さらに、追い風となるべく、香蘭ファッションデザイン専門学校は平成25年に全学科「職業実践専門課程」の認定を受けました。産学で人材を育成する事を根幹とし、アカデミックな教育だけでなく、実社会（専門企業）と連携し人材を育成する取り組みです。産学がそれぞれ有する知識・技術を特化し、人材を育成する事の利点は、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事が出来る、いわば学生にとっては在学中に「業界の実務」を経験できる過程です。本校の教育理念の「人間教育と技術教育」に加え、「職業実践専門過程」の利点を生かしていく事が望ましいと考えられます。それには、本校の教育理念を時代に適合させ、「人間教育＝社会人基礎力」と「技術教育＝実務技術経験」と解釈し、学校が提供する教育理念は「企画力＝実行力＝実践

力＝考察力＝高い経験値」という基本的ではありますが、高い素養を伝授し、最終的には、業界、社会で自立できる人材を育成します。

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、専門委員会は実施します。学内主任会議、及び各学科で吟味した内容を実行するには、明確なスキームが必要です。それには、「問題視の共通化」「コンセンサスの向上」だと考えられます。年度初めの事業計画を基に、何を目標に、何が問題視されているのかを全教職員で認識する必要があります。それに加え、学科の目標、各教職員の目標を明らかにし、四半期毎にPDCAで進捗状況を把握し、改善を行います。

学校全体の指針は、文部科学省が定める指針であり、その指針を基に「専門職：業界人の育成」を行っていかねばなりません。

文部科学省では次のように明示されています。

「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。」

本校では文部科学省の指針を基に、独自の解釈を組み込み、ミッションを遂行します。

- i. 「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」学校・学科の特色沿った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。
【学校・学科の方向性の明示：学校の教育理念を基に、技術教育を習得するため、各学科特色があり、効果的な技術教育のカリキュラムを構築。】
- ii. 「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ための特別カリキュラムの構築。
【特化した技術教授：学科の特徴を表したカリキュラムを基に、適切な時間配分と、取り組む内容、目標設定などを記したシラバスを明示】
- iii. 「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。
【人材の確保：教育理念と在籍中に習得できるスキルの明示と、卒業後の就職、また起業、さらには社会性を明示し、学費等柔軟な姿勢で、入学者の負担を軽減できる取り組みなどの努力し、広く入学者の受け入れをする。】

文部科学省の指針である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教育理念「人間教育と技術教育」を揺らがさず、さらに時代に当てはめて、3つのポリシー「学校・学科の方向性の明示」、「特化した技術伝承」、「人材の確保」を掲げ、全教職員でそのポリシーを共有します。

学校全体、また専門会議、及び学科での議論を基に、新しい取り組み等を提案しやすい環境づくりを構築し、常にコンセンサスを図りながら、新しく変革する力を捻出します。

私達教職員は、本校の教育理念を基に、専門業界で活躍できる人材を育成する事を前提として、常に教育従事者（指導者）・専門家（業界での技術伝承）の志を忘れず、「学生が何を欲しているか?」「学生にどのように伝えれば理解出来るか?」「学生に何が必要か?」「何をすれば成長するか?」など、学生の成長を第一に考え、全て迎合するのではなく、「学生の満足は私たちの幸せ」を考え指導します。そして、他人事ではなく「誰かがやるのではなく、自らやる」の協力精神を持って行動します。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。学校満足度調査にもその傾向がはっきり出ています。この利点は大きく、信頼関係が構築できているという事を意味しています。更に香蘭ファッションデザイン専門学校の教職員の資質は、「大きな結束力・団結力」のある学校であり、時代に適合した改革ができる資質と柔軟性と体力を持ち合わせている学校組織です。

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、個人目標事務局の運営など、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。

全教職員個人での「①年間目標」。各科で「②カリキュラム、進捗状況、また学科の特徴を生かした入学生増加企画」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」と「③事務局目標」も提出してもらいます。

そして今年度は考えるよりも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3つの目標に対し定期的（四半期ごと）にPDCAで見直し、改善する事も忘れません。校長に対して定期的な報告書の提出も行います。

自己点検

2020年度の目標は、弊校の教育スローガンでもある「人間教育と技術教育」を根幹に、前年度から「本校のブランディングの確立」を引き続き目指しました。中でも学生の教育と成長に重点を置き、副題として「学生が業界で自立できる能力を、私たち職員が引き出す」とした。

また、副題を実施するにあたり、明確に下記の3つの視点で取り組みました。

①香蘭ファッションデザイン専門学校の教育理念である「人間教育と技術教育」を揺らがさず、専門職としての高い技術と、人間的魅力を有し、誰からも必要とされる人材の育成を実施します。

○「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」=【学内（学科）の時代にあった特色のある学科の人材育成像の目標設置】。

②学生が習得する知識・技術の度合いを可視化し、学生が理解して業界に出られる土台を構築します。

○「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】。

③九州、福岡の地の利を生かし、ファッション業界を志す人を多く確保します。昨年同様「専門学校再興＝ブランディング化」を実施します。

○「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、学科担当者が直接、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】。

学校の大きなテーマと、各学科に見合った人材育成像、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、全教職員で研究した。各学科の人材育成像と、学科を受け持つ教員の目標は、基本的に同じトーンではない。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、目標の値を可視化する事で、情報の共有を図っている。また、学内職員会議で各科のカリキュラムを報告し、学科の壁を超え、カリキュラムが十分発揮できるかを全教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大きい。学生の成長を重視するがために、教職員が学生と向き合う時間が増えてしまう。弊校はただでさえ煩雑な仕事が多く、そのため、時間配分に困窮した教員間のコミュニケーション不足はまだ未解決である。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、教員の仕事の煩雑さは一方向に改善ができず、この点に関しては、随時修正を促し改善に務めているが、その整理は今後の大きな課題である。

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あらわにもなった。専門学校という教育の性質上、ある程度の幅は仕方ないが、学生の満足度を見ると、授業内容には満足しているが、各自成果物の完成度、提出物に追われており、学生自身も「好きな事をやっているのに不満は少ないが」少々息切れしている事が見受けられた。

しかし、現在のところ、抜本的な得策は見当たらない。専門教育を削る事はできず、また、教員の時間配分も同時に考えなくてはならない。今後は、学生、そして教員が息切れし、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

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。

入学生の確保については、抜本的な広報戦略が必要ですが、まずはデータ分析を緻密にし、足場固めから確実に、戦略的にいきます。すでに年度が動き始めたので、この戦略の草案の期限は概ね4月中とします。

まず取りかかる事は、学校の魅力を深掘りし、キーワード化を可視化します。今年度のキーワードは「本物はここ（香蘭ファッションデザイン専門学校）にある」です。学校全体の中で、キーワードと打ち出しているこの「本物とは何か？」を可視化します。学科の中で本物とは何か？職員の中の本物とは何か？を明らかにし、広報媒体にビジュアル、または文章、動画などを駆使しレスポンスよく打ち出します。このレスポンスの早さが今後の広報の主になると確信しています。

そしてデータ分析、入学者の傾向調査（入学者の傾向）、体験入学及び、説明会の時期を見直します。その際使用する資料を改めて吟味し、誰にでも分かり易い資料作りを行い、広報活動に使用します。この納期も第1回目の体験入学、学校説明会、会場ガイダンスに間に合うように準備します。

本学の募集人数は各科40名の定員を目指しておりましたが、結果、全学科定員割れをしてしまいました。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（今年度目標人数）135名です。2020年度は残念ながら目標の85%に止まりミッションを達成できませんでした。昨年度の目標「再興」に掲げているように、再度、専門学校に人が集うよう全教職員一枚岩で同じ意識で取り組んでいきます。そのためには全教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ます。その為の取り組みとして・・・

① ブランディング化＝ファンを増やす

本校のブランド力は非常に高く、地元ではよく知られています。しかし、その反面、効果的な広報が微力なために、入学該当者の若者へのアプローチが微弱である事は、全教職員の認識です。「技術教育」に熱心であるが、その反面アウトプットが為されていません。高い技術と学校の持つ強いブランド力が一致していない事が最大のデメリットです。今後は常に教育に対して前向きなイメージを持ち学生と向き合い、学校全体と、学科毎で育成する人材像と作品、また取り組みに自信を持ち、ストロングポイントをさらに引き出し、ブランディング化していきます。

例として、学校名が露出される催事はもちろん、学生の製作した衣装の展示など、私たちが保有するコンテンツを最大の広報物と理解して露出を心がけます。その私達が自信を持ち指導することで、それに触発された学生も大きな自信となり、その自信が多くの人に記憶され、必然的にファンが増えると考えます。また、相手への誠意も忘れません。出会ったら少なくとも3日以内にお礼文、メール、もしくはHPでの謝辞を心がけ、反応をデータ化し、ファンを確実に増やしていきます。

昨年までの傾向では、新入学者が増えた学科、減った学科は「学校満足度調査」に結果として如実に数字が現れていました。しかし、「学校満足度調査」は在校生のリアルな反応は大変貴重なエビデンスです。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、イベント、カリキュラムなどにテコ入れをし、在校生に学生生活を満足してもらえるように「在校生の帰属意識」を育成していきたいと思えます。そして結果として、在校生の満足は、人が人を呼ぶ心理となり、必ず入学生に繋がると思えます。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。更にこの路線を修正しながら続けていきます。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。広報と学科が連携し、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、常に全教職員が学園の改善案SWOT分析をいつも念頭に入れ、年度毎にPDCAサイクルでチェックし改善していきます。

※入学者が増えた（減らない）ことは、少なからずブランディングがうまく機能していることだと考える。しかし、もっと広くファンを増やすにはもっと策はある。その研究をもっと深掘りしなくてはならない。

② 学生満足度向上計画（学生を最高の広告塔としての位置づけ）

全教職員で学生、教育に「誠実に向き合う」事を行います。在校生の満足度は必ず入学生の数字に結びつきます。学生の満足は「カリキュラム＝技術の習得＝満足」と「人の関わり方＝共に学んだ友人＝熱心な指導をしてくれた先生＝満足」の充実です。よく先生との信頼が高い、という意見を聞きますが、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然の結果満足します。しかし、これだけでは人は育ちません、厳しくても愛情を持って指導し、社会人として成長させ「自立」させていかねばなりません。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、そして業界人として「責任」を教えていく必要があります。「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、常に学生と向かい合います。

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。教職員が関わる在校生と卒業生に「満足感」を与え、「学生を最高の広報塔」とします。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できるような良い関係を構築します。最も信憑性の高い確実なプロモーションです。本校メインHPは当然ですが、各科でも作成した課題作品を各科web（SNS、Instagram等）にアップロードするなど、各科の取り組みをレスポンスよくアップスキームを準備して実行します。

在校生が満足する教育を教授することを基本として、その後のアウトプットを広報と学科で連携し、コンスタントに広めていきます。さらに、学生との硬い信頼を経て、希望職種へ就職させて、自信と実績を持って「学生満足度の高い学校」というスタンスを持って学校説明会、体験入学、各種進学会場ガイダンス、高校訪問を充実させます。

※学生全員の満足度を上げるのは、難しいが目標を高く持ち取り組んでいかなければならない。「3方良し」を目指し、これからもっと多くの学生が満足してもらえるように努力していかねばならない。

③ 人の出入りが多い場所は活性化する

私の持論で、常に人の出入りがあり、人の居心地のいい場所は、必然的に人が集まり、賑やかなところは活性化します。人が人を呼ぶとも言われますが、人の心理を分析し、人が出入りしやすい整った環境を整備し「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、自らコミュニケーションをはかり、「自ら挨拶・笑顔」を心がけるよう努力いたします。

※コロナ禍中だが、学内外で様々なイベントは行った。その際の来客者への対応は日頃から指導しているように、十分出来たと考えている。

④ 「答えはすべて学生が持っている」学生の言葉に耳を傾け真摯に向き合う

学生が集まり、そして教育がなされます。つまり、なぜ学生が本校を選んだのか、どうすれば多くの人に魅力が伝わるか、それは本校を選んだ「学生に聞く」事が最善の策です。

全ての学生が「満足」する筈ありません。中には様々悩みを抱えている学生もいる事を忘れていません。私たちは教育者です。学生の理解度を表す方法は一つではありません。多様化が進むこの現代社会では答えは一つではありません。学生が何を悩み、何が伝えたいのか？学内で行われる授業に関して積極的に声がけし、耳を傾け学生の不安を取り除いていかなければなりません。それには何が足りないのかを具現化してあげる必要があります。講義中でも学生の顔を見て、理解しているか、否かを図る手立ても必要となります。その上で「理解できていますか？」と問いかけをする事を強化します。少しずつですが、確実に前に歩めるように指導をします。しかし、学生に迎合するのではなく、また、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、教育者として学生との境界線はしっかりライン引きし、教職員と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。

※基本的に学生の話に耳を傾けてきたが、全てではない。中には、学生と教員の意思の疎通が合わず、すれ違う点や、学生本位の意見に振り回され、教員が疲弊しているケースも見られた。逆に、高圧的な対応で、学生が萎縮しているケースも見受けられることもあった。是非改善していきたいと思う。

◎学校広報の改善 (広報特別任務)

本校の魅力は多くあります。しかし、それが広報と連携し表現できていないのは大変残念であり、見直すべき点です。今年度は今まで以上広報に力を注ぎ、香蘭ファッションデザイン専門学校の「ブランディング化」を確立します。主に、HPでの情報拡散、年度末のパンフレット作成のためのアーカイブ管理。そして進学ガイダンスへの戦略、高校訪問時の資料等を作成し、年間を通して学校の魅力を最大限に伝えられるよう努力します。

① データ分析 (入学者の傾向) (※資料有り)

入学者の傾向を年度別にデータ化を行います。

② パンフレットの刷新、パンフレット冊数の見直し、Webの更新

○前年度・6,000部→今年度・5,000部 パンフレット削減に関しては、業者の刷新を行い、またパンフレットの冊数を削減した代わりに短縮版リーフレットに変更します。今後は本格的に紙媒体からWebへと移行する準備段階とします。本校のパンフレットは評判が良く多くの人が望まれています。入学者数と一致しておらず、広報全体の費用対効果が膨らんでいます。今後は効果的な紙媒体も残しつつ、Webを中心にした広報戦略を講じていきます。

③ 別途リーフレットの作成

本校パンフレットの短縮版の作成。各種イベント時での配布及び、近々での入学希望者以外に限定した、学校見学者に向けての説明資料として作成します。

※広報として、概ねの業務はできているが、しかし、マンパワーで廻している事が多く、目先の業務が優先され、外部への視野が足りていないこともある。現在は業者とうまく連携しているが、率先して外への広報はまだ未開発である。

⑤ 学校訪問の新規開拓

全教職員で訪問地区を定め訪問致します。目標は効果的に訪問する事を念頭に置き 200校とします。主に、校長と事務長、広報担当が積極的に訪問し、学校の顔として認識できるような訪問を行います。高校訪問に関しては、各地の高校の特色の分析を行いました（※別途資料あり）。服飾科を持つ学校に限らず、広くは総合学科なども訪問の範囲とします。訪問先は九州全域、本島は山口県までを範囲とします。（希望としては中国地域/山口、島根、鳥取、広島、岡山、四国まで範囲を広げたいと思います）特に南部、沖縄、鹿児島、宮崎にかけては、先生の指導、意向が生徒の進路選択に大きく影響する土地柄であるので、情報交換を心掛け、帰校後、訪問後の細やかな情報共有、提供を行います。

※コロナ禍ということもあり、十分な活動ができなかった。

⑥ 進学相談ガイダンスから体験入学への誘導の徹底

あくまでも進学ガイダンスは学校紹介としての位置付けとし、広く学校を知ってもらう営業としてのスタンスを保ち、ビジュアル的にファッションの学校とわかるように、ガイダンス用椅子カバーや、学校紹介動画、学校紹介資料を用いて体験入学申し込み書への誘導を徹底します。本校の体験入学参加は願書出願率が高いので、体験入学で直接学校の魅力を伝えられるので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予定ですが、効果の薄い会場は実施を見合わせます。但し、学校独自のガイダンスに関しては、直接学生の顔を見ることができるとはありますが、学内での進路指導のキャリア教育の一環企画のため、学校の魅力を伝える効力は少ないと思われる。しかし、キャリア教育という視点は、ファッション業界の人口を増やす事も担っているので、あながち無視できないものもあります。よって、高校側の情報と照らし合わせ、必要に応じて参加の有無を講じていきます。

⑦ 「願書受付開始」ハガキ実施

今年度も前期進学ガイダンス、体験入学、学校説明会参加者へ、9月を目処に実施します。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。封入チラシ各種、9月の「願書受付開始」ハガキなど。効果的な広報ツールを通年で発信していきます。

※現在入学者希望への紙面でのアプローチは「願書受付葉書」のみだが、YouTube 動画、Instagram、Facebook での情報発信を実施している。今後LINE や Twitter へも範囲を広げる予定。

⑧ Web の効果的な発信力

今後は紙媒体のみならず、Webからの発信へとシフトしていきます。希望者全員に学校の魅力が伝わるようなコンテンツを企画し、メールマガジンを配信します。学校行事のみならず、日常的なものを魅力的に発信することを心がけていきます。これに関しては、レスポンスの早さだと思います。常にアップするネタ探しのために校内を散策し、学生及び職員及の魅力を引き出すようなストーリーを構築し、HP や SNS へ情報をアップします。

各科が発信していたInstagramに加え、学校公式Instagramからも情報発信し始めました。公式Instagramのフォロワーは2020.3月末現在で254です。（※2021.10月現在638）でこれを倍に増やす対策を講じていきます。傾向としてFacebookは社会人が多く、より現実的、効果的な活動をしている卒業生の活躍を主に掲載します。Instagramからは学校生活のリアルタイムな日常や、簡単便利なお得な情報発信、HPのお知らせからは学校の詳細情報（緊急情報も含む）発信を行っています。今年度は更にメールマガジンの構築やツイッターからの情報発信も並行して行います。

また、本校の魅力が多くに人の目に止まるような仕組み作りとして、昨年度の実績を踏まえ、Google広告も実施します。今年度は4月から実施し、オープンキャンパスへの誘導を引き続き実施する予定です。

例として、学校のInstagramの「いいね」数を4桁にするには？を掲げ戦略を練り、実行していきます。

更に動画の強化を図ります。世の中の通信速度が5.0Gとなり、今後動画での発信が本格化してくると予測しています。今年は学校紹介の動画を作成します。（予定では4月中に作成し、GWに間に合うようにアップします）先駆けとして、前年度卒業記念展時に制作した学外コンテスト受賞成果の動画を各説明会時に放映し、同時に卒業記念展の受賞作品ダイジェスト動画をHPにアップします。

※概ね改善出来ているが、まだ情報の拡散が足りていないと感じざるを得ない。それは、広報の人材が足りていない事が最大のネックである。本校は多くの情報があり、その取り組み一つ一つが広報の一貫であり、弊校のブランディングの一部でもあるので、率先して取材をし、学外へもっと拡散できれば更に効果はあると考える。

◎体験入学・学校説明会方法のスキーム

体験・説明を3つのフェーズで行い確実に入学に至るように致します。「香蘭ファッションデザイン専門学校のファンを増やす」事に重点を置き、入学者希望者に対し、分かりやすさに重点を置き、資料（各学科の年間に取り組む内容や作品、その後の就職先を可視化）に特化し、希望者の不安と疑問を取り除きます。

- ① 「ファッション業界の理解」入り口として、敷居を下げ、対象者を「ファッション業界に興味ある人」に向けたレベルに特化します。ファッション業界の仕組み、必要なスキルをどの学科で取得できるのか、理解できるよう可視化された資料をもとに説明し、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の仕組みをと役割を細分化します。各職種の業務内容、必要なスキル、職種に応じた給与などを明らかにし、また、個人で起業する際のリスクマネジメントに至るまでを明確にし、安心して本校で学ぶ目標を明確にします。今年度は職種のイメージを理解しやすいように、卒業生の取材内容を学科別ではなく、それぞれの職種ごとに分けて行います。
- ③ 「本校の学科の特徴」本校の教育理念は一致していますが、学科毎に育成する職種・必要とされるスキルに伴い、人材像が特化されるため、希望学科のカリキュラムをより丁寧に説明し、本校で学ぶ意思を決定付けます。各学科の特色及び各学科の方向性を示す作品、就職、コンテスト実績の可視化。年間制作アイテムの展示、各教科の教科書、ノートの展示。
- ④ 全学生が「特別教育活動」の一環で体験入学に参加し、在校生出身地、及び学校と来場者のマッチングが可能な限りできるよう調整し、自らの言葉で在校生の体験談やアドバイスなどを行い、在校生のプレゼンテーション力の向上を促します。
- ⑤ パフォーマンスの導入。オープンキャンパスでは、体験者の衣服に関する知識のアドバイス。簡単なパターン展開。デザイン画の実践、縫製技術、世界、全国、地元福岡のトレンド分析と傾向、ポートレートとしてスナップ写真など、各学科の特色が分かりやすく伝わる、実際の授業と関連する内容を導入し、入学後の不一致が発生しないよう取り組みます。
- ⑥ 全職員一致で受け入れ体制を構築し、また在校生の力も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、希望者の不安を払拭し、安心して学べるべく体制を整えます。また、体験入学後に反省会を行い、全員で情報を共有し、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を尽くします。体験入学者へのアンケートを刷新し、アンケート結果を元に改善を図ります。

学校説明会では、学校の基本説明はもちろん、願書の書き方など、入学に直接関係する説明を導入し、確実に入学に結びつけます。

昨年同様、ファン獲得の足掛かりとして、目標人数の4倍の香蘭希望者と接することができるよう、引き続き広報に力を入れていきます。

【135人（定員の84%）×4＝540人 定員160×4＝640人との出会いを目標に】

※コロナ禍ということもあり、体験入学は実施せず、学校見学会、WEB説明会に変更して実施した。参加人数は、別途資料あり。

◎基本項目 運営

『2020年 令和2年 香蘭ファッションデザイン専門学校組織図』

【学校幹部：運営】

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 （業務に関するすべての決済・責任。理事長、学校法人への報告）

副校長：宇土（職員室、教員代表）

事務長：内野（事務室、事務局代表）

事務主任：溝口（広報特別任務、広報全体に特化した代表）

【学科主任、事務主任】

□ファッションデザイン専攻科主任：宇土 ファッションデザイン科主任：堤

□ファッションテクニカル科主任：野田部 ファッションビジネス科主任：松延

□事務主任：溝口

学校の運営会議に出席し、その内容を速やかに伝達すべく、主任会議で決定された内容を速やかに学科（事務局）に伝達し、職員全体で共通の意識を図ります。また、積極的に行動し、問題を取りまとめ、学科（事務局）職員の信頼を得るべく相談しやすい環境を整えます。さらに学科全体の進捗の状況と、学科の学生の動向を把握し、早期発見、早期対応を促すことが任務です。

【学年主任】

○3年次主任：宇土 ○2年時主任：野田部 ○1年次主任：一明

学年の代表として、すべての進行と進捗を調整し、運営のバランスを図ることがその任務です。

【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：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】

- 事務長：内野（事務局統括、渉外、労務関連、営繕）
- 事務主任：溝口（広報特任）
- 就 職：工藤
- 学 生：伊東
- 経 理：因

庶務全般/ファッション教育振興協会、事務局全体で対応します。

●学内係・及び各種専門委員会・指示系統

年間を通して各職員は学内の係りに従事してもらいます。 ※別紙資料

① 広報委員会

広報代表：溝口、各科主任（宇土・堤・野田部・松延）

直接入学者に結びつく、経営の根幹を支える事が最大のミッションであり、その広報のあり方を、広報特任が全体のコンセプトを企画します。今年度のコンセプトは「本物はここにある」です。そのコンセプトを基に、的確かつ明確なビジョンを打ち出し、全体の進行を調整、情報の収集、デザインの検討を行います。職員が協力しやすい環境を整える事が任務です。

主な内容は、効果的な体験入学、学校説明会の方法、内容の吟味をはじめ、広報ツールのコンセプト。さらにはレスポンスの高いホームページへの情報のアップロードのメソッドを構築し、年度末に構成されるパンフレットの情報を時系列で整理し、ストックします。

新規企画の都度、稟議を事務長に提出し状況を共有する事とし、定期的（月一）に校長へ進捗を報告し、同意を得ることがその任務です。

※広報委員会は運営されているが、基本的に主任会議で論議される事が多く、新たな取り組み等について議論される事はまだない。その原因と考えられるのは、教職員全体がコンセプトに対して統一感がなく、コンセンサス不足が招いている事と、教員の煩雑な業務量だと分析している。

② イベント委員会

代表:宇土（平尾・内田・副田・一明）

円滑かつ効果的なイベントの活用。学外ショー：環境、緋、手作りフェア、FWF。内部ショー：体験入学、学外展示など。

文化祭、卒業記念展、進級作品展。今後は文化祭時期を見直す方向でも考えています。代換えとして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ので、イベント委員委員会でも効果的かつ抜本的な企画を立ててもらいます。

◎令和2年も「卒業記念展」を学生満足度向上として位置付けし、学生が喜ぶ為に充実をはかり、同時に広報活動の一環ととらえ広くアピールします。外部でのショーは効果的な露出であればこれまで通り実施しますが、その他は学生と教員の負担を軽減すべく、改めて再度検討します。

今後も高校3年生はもちろん、高校2年生、また社会人、大学卒業者を対象の広報とします。高校生は早めの打ち出しと早めの囲い込みに注視し、広く情報を収集します。その上で、学校の定期的なイベントを開催し（体験入学・文化祭＝ファッションフェスティバルなど）さらになる関係を深めていきます。

今後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）を明確にするため、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」を開催し、多くの人に参加してもらいます。場所は校内で行い、体験入学を絡めて行います。

今年も「卒業記念展」が本校のメインイベントとし、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「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、今後は協賛企業を増やす営業活動も貪欲に行なっていきます。最低でも協賛金（運営費の三分の一）を得るよう企業に協力を呼びかけていきます。ビジネス科の店舗利益をイベント運営費として計上し、文化祭の学友会の剰余金も同時に計上していきます。これによって、「卒業記念展」にかかる三分の一は協賛金で賄っていく予定です。

※イベント委員会は、コロナ禍という事もあり、大幅に削減せざるを得なかったが、20年度計画していた基本的な学校行事は一部中止せざるを得ないものと、実施するために内容を変更して実施した。しかし、実施するにあたり担当教職員の業務量に差があり、一部教員の負担が大きいため、今後整理せねばならない。

③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。) 教職員のみなさん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。

●主任会議の議題

- 緊急を要する議案の採決を行います。
- 各種委員会の進捗状況の報告、把握します。
- 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。
- 各学科学生の状況報告。主に出席不信について議論。入学生/休退学者減少 例:早めの対策を講じます。(対応については学生要覧に記載)

※基本的に月一で開催しているが、審議内容ではなく、報告・業務内容の確認になっているケースが散見される。弊校は行事、学生対応など審議する案件も多いが、数年前に各部署、各担当イニシアチブを与えているので、学科主任が、責任と自信を持って実施できるような体制づくりが急務である。

④ 学校運営委員会 (幹部会議)

(学校長、副校長、事務長)もしくは主任会議で審議する必要がある場合、科の主任が出席。

※2020年度はコロナ対策等で定期的に会議を実施し、大きな事故もなく安全に運営できた。

⑤指示系統

学校長 ▶副校長 ▶事務長・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)

不定期ですが、常に情報を集め準備します。全教職員が所属し各委員会の実施。各委員会は議事録を作成します。

※概ね指示命令系統は遵守できているが、人と場合によって、系統が不完全な場合がある。特にトラブルが起きた際、落ち着いて対処できていない点が多く、幾ばくか大騒ぎしているケースも見られるので、常に伝えていかねば浸透しない。

自己点検

世の中は未曾有のパンデミックで不安に揺らいでいるが、弊社には毎年ファッション業界を夢見て、入学を希望する人が多くおり、私達教職員は、その夢を叶えてあげるべく常に真摯に取り組んでいる。

先行きの見えないコロナ禍とはいえ、年度はじめの事業計画は、昨年度の実施内容と照らし合わせて実施しているが、今後の教育と経営は確実に難しくなっていくと考えられる。今後の18歳人口減はさらに加速することは必然なので、早期にこれからの事業計画を構築せねばならない。

さらに追い討ちをかけるように、コロナの影響でアパレル業界が不審の一途を辿っている事である。ファッション業界を夢見た若者が、未来に対し希望を持たなくならぬよう、業界と教育が一致団結して取り組んでいかねばならないと考える。そして専門学校は、これまでの教育スタイルを、もっと現代風に帰るべき時期だとも考える。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魅力的な広報物の研究。②常に情報を発信するホームページの研究。③本校の特徴をプロモーションするように、全教職員一丸となり、積極的に会場ガイダンスへの参加。④積極的に高校訪問を実施し、高校側と信頼関係を築く事。⑤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生の安心感につながる。⑥体験入学内容も学科の特徴を打ち出す。⑦学内でのイベントを増やし、人が多く集まる機会を増やす。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体験入学に動員した。

広報に関しては概ね令和元年度も全教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、今年度本校希望とする学生とコロナ禍の中でも総数222人と出会う事が出来た。更に9月までに出会った希望者全員へ「入学願書申込み開始」のDMを10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、本校の広報として脆弱な点も浮き彫りにする事ができた。その原因は、広報の人材不足と、マーケティングと情報分析不足である。情報を精査できず、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である。今後は学内のトピックを広く外部に広報をするようにシフトし、全職員で情報を抽出して、広報担当者が十分パフォーマンス出来るよう、協力できる体制を構築すべきである。

そして、本校の特徴として、教員と学生間の関係は概ね良好であるが、休学・退学者も大幅に減らなかったこと、一部であるが、スクールカウンセラーを通してのアプローチも試みたが、学生の満足度を得られなかった事が、残念でならない。

3 ◆財務

○3：満たした

財務に関して、一貫して法人本部が取りまとめて行われます。年度末に予算案を作成し、学校法人山内学園に提出します。その後、理事会、評議員会の承認を得て年間を通して実施いたします。また、就業規則、組織図等厳格な法人ルールに沿って安全に運営していきます。

※学校長が、定期的に学園理事長と法人本部で進捗状況を報告し、必要な案件に関して協議し、学内に戻り次第、全職員へ情報を伝達している。

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」が行われているが、現在はコロナ禍という背景もあり、学園理事長が作成している。しかし、全職員、学園の財務状況に関して情報は公開されており、全職員へ周知する手立は講じられている。

学園の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。

自己評価の「一部満たしていない」という根拠は、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、財務的には僅かではなるが、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。しかも世の中全体がSDGsの意識が高く、本校も取り組んでいるが、教育自体に紙が多く使われている現状は改善すべきだと思わざるを得ない。今後も全職員の意識改革促し、改善に努める必要がある。

更に、職員の時間外勤務（残業）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は意識し、一部LED化を図り改善した。

総合的に全体的に弊校教職員は、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

◎ 技術教育への移行

職業実践専門過程が認定されて、本校は実質上「人間教育と技術教育の理念」を根幹とし、さらに「職業人を育成する技術教育カリキュラム」へ移行しました。最もシンプルで確実に技術を教授

することを狙いとし、誰にでもわかりやすいカリキュラムを構築しました。また、シラバスを全員に開示し、評価点も明確にしました。今後も効果的に活用できるよう様々な情報を研究、吟味した上で「職業人育成のカリキュラム」を構築していきます。

「社会人基礎力」と「技術を持った人材」「自立心」「責任力」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考えず一人一人と向かい合い伸ばせること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ないと断言します。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、今年度はルーブリック評価を導入します。

全学生に職業観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」＝「専門学校の使命」という事を意識させるよう指導していきます。自ら選んだこの道、携わる全ての人に関わる事を認識させ、基本的な出席に対しての自己管理という責任を持たせます。学生要覧に記載していますが、欠席数が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せん。複数人で採点を心がけているという事は、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。

教育理念の「技術教育と人間教育」に関して。専門職で必要な高い技術を有し、本校が掲げる「人間教育と技術教育」の教育理念の根幹にある、人を愛し、人から愛され、業界、または社会で自立できる人材を育成する事を実践するには、人間として当たり前のこと、積極的な「笑顔で挨拶の出来る人」を育成していきます。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・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。

※学生課題の成績に関して、ルーブリックを前提に複数名で取り組むケースが増えてきたが、全ての授業で実施されているか、今後調査を進めたい。また、授業カルテは、実物を見ておらず、全学科で意思統一できているか定かではない。

◎教育目標：人材育成像

●ファッションデザイン専攻科 3カ年

技術、企画力両方に長けている、弊校の代表的な学科です。リーダー的な統率力を備え、世界、国内問わず、ファッション業界で活躍できる人間的魅力に溢れた人材を育成していきます。それには、協調性、柔軟性を持ち、先を読む力、考察力、幅広いデザイン力、斬新かつ現実的な企画力、そして実行力を習得します。

【令和2年度 学科テーマ：強い人材育成】

弊社の中で技術、デザイン、企画に優れた学科という自負を持ち、更に業界で遭遇するあらゆる困難に対応し、専門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、人に愛される業界のリーダー的な位置づけを担える人材を育成します。3年間という長い教育スパンのために、息が続かず夢半ばにして本校を去る学生を極力出さないよう、一人一人の成長を向上させる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。

日常的に進捗状況を報告しあい、見直しを徹底します。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、モデリストを育成する為に何が必要か。大きな目標は、自ら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。それには、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、練られたアイデアを実行する能力を育成するには、アートやプロダクト、または服飾以外でも広い視野を育成することです。最終的には市場での売れ行きに関係してきますので、市場の動向、社会情勢、トレンド、各ブランドのコレクションに至るまで、読み取り、そして考察する力を育成します。日常的に感性豊かな発想と責任のある実行力・行動力、そして表現するプレゼンテーション力が必要だと考えられ、その点を強化していきます。

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。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 2カ年

ファッションデザインに特化した幅広いアイデアと、トレンド力を掛け合わせられる、クリエイティブ思考の強い人材を育成します。それに、デザイン面でのトレンド、考察力、そして表現力を習得する必要があります。「短期間でファッションデザインを学ぶなら」という独自のスタンスを確立します。

【令和2年度 学科テーマ：自立した人材育成】

昨年度に引き続き、「自立&チームワーク」のテーマを継続的な目標とし、専門業種への就職に向け、2年間かけ専門業界で活躍できる素養をはじめ、社会人としての振る舞いや、自主的な行動が出来きるよう成長を促していきます。さらに、チームワークを目標に加え、周囲との協調（調和）、を大事にするよう指導し、実社会で活躍できるよう、社会人基礎力を重んじ、専門業界で愛される人間教育を強化します。

また、デザイン科への帰属意識をもたせ学校生活を充実させ、同じ目標に向かって成長できるクラスになるよう取り組みます。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では、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 2カ年

唯一無二の「技術の香蘭」を打ち出せる学科です。縫製、パターン技術に特化し、ファッションビジネスを支える人材を育成します。それには、最低限の社会人基礎力が必要となります。工程分析、納期、仕上がりをはじめ、常に技術革新を探求していく学科です。

【令和2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、基礎教育に比重を置き、業界で活躍できる技術力、及びメンタル力を習得させ、一人一人の成長を伸ばし、成長を支援できる細かい指導を心がけていきます。卒業年度にはファッション業界の土台を支える人材としての認識を教授し、専門職としての責任を養い、能動的かつ、実行力も育成していきます。さらに、業界では何がトラブルになるかも分かりません、その為、メンタル面でも問題解決に向け、冷静かつ慎重な対応と判断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」の資格認定とされ、実社会で技術の担保となる為、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（SP/FC）2カ年

ファッションビジネスの館を支える学科です。様々なファッショントレンドに精通し、アイデアをコーディネート及びクリエイティブに表現できる学科です。明朗活発で人間的な魅力に溢れ「ファッションが好き」を体現できる唯一の学科です。自らの信念は大事にしますが、人に同調し、協調性のある人材を育成します。

【令和2年度 学科テーマ：接客力、発信力、分析力に秀でた人材育成】

現在のファッションビジネスの主流であるオムニチャネル戦略に適合した人材育成を目指し、リアル店舗でのホスピタリティに溢れた接客力（コミュニケーション能力向上）と、EC サイト、SNS といった ICT を活用した情報発信力と分析力（デジタル・マーケティング能力）の習得を目標とします。

ファッションビジネスの現状において、リージョナルチェーンを中心としたオムニチャネル戦略が主流となっています。そういった環境下で求められる人材は、以下の3点です。

- 専門知識とホスピタリティ能力を持ち合わせた顧客満足、顧客創造ができる能力。
- ICTによる高度情報化社会における販売促進ツールである SNS を活用した情報を発信できる能力。
- 高度化した市場（ダイヤモンドチェーン、ソサエティ 5.0）における分析力、マーケティング能力。

これらの能力引き伸ばす為に、基礎知識（用語、トレンドなど）を習得し、知識をもとに分析力、洞察力、考察力を同時に養っていきます。また企画力、マネジメント能力の育成も促すため、外部での店舗運営、イベント企画をはじめ、各自研修へ積極的に参加し、人と接する機会を増やします。さらに経験値の向上を促すべく、学生自身による実店舗運営にも取り組んでいきます。さらに、実務として職業実践門課程での現場における研修や、プレゼンテーション方式による提案型、実践的授業で習得していきます。

現代は情報が溢れている社会であるからこそ、多くの情報の中に未知なる可能性があります。流行は与えられるのではなく「自ら作るもの」です。その仕掛け作りを強化すべく、在学中に五感を使った経験値を上げることを目標とし、流通の中の川下である販売、接客力。それに必要なスキルは「人間力」であり、「コミュニケーション力」が求められます。店舗内で経験し、習得した社会人基礎力・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、考察力を身につけることを最大の目標とします。

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。

また、日本の若者の減少が現実化していく中で、高度な技術を尻みさせたくはありません。現在の別科は、週一で開催される、ソーイングコースのみですが、今後は生涯学習（リカレント教育）も視野に入れ、情報収集し準備に取り掛かりたいと思います。定期的に外部に学校施設を開放し、時間外などの場合、外部アウトソーシングを念頭に入れながら、技術の担保を実施する事も模索していきます。同時に今後は留学生の受け入れも同時に考えなければなりません。アセアン諸国、もしくは欧州・欧米への展開は、必然になってくると予測しています。

◎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。また同時に各教職員の目標も明らかにし、定期的にPDCAで改善できる体制を構築しています。

◎ 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、現時点実行予定。提携校はイタリアIED、フランスAICPです。今年度はフランスで実施予定です。研修に決定。12月にはAICPで体験授業決定（修了証発行）

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ことは、事実である。

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はならず、各教室に一部置いている。しかし、カリキュラムをHPに情報公開し、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、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。概ね理解している」の原因は、学科毎のオペレーション方法と、意識に差異があり、今後は、全教職員で一丸となり学科の目標を提示できるよう伝え続けなければならない。

次年度は、全学科、習得する内容を吟味した結果、更にカリキュラムの総時間数が増える事を考えると、学生が息切れしないよう、常に声かけをし、学生の習得レベルを個人で見守る必要がある。

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。コロナ禍という事もあり、海外研修は中止とし、国内の産地を巡る研修に変更したが、開催時期に緊急事態宣言が発令され、仕方なく延期した。

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）

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。しかし、コロナ禍という背景もあり、一部オンラインで実施した。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。

自己点検

各科「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、学生に、また教員にも刺激が多く、得ることが多い。その結果、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＝現場レベル」にするべくカリキュラムも全体的に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。そのために、多くの企業との出会いを増やすために、連携期間も、定期的に変える必要も考えねばならない。

また、「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、昨年に引き続き提供していただき、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、売り上げを環境団体へ寄付した。さらに、ブックオフコーポレーション株式会社とも提携し、不要になった資材を利用し、再生させ店舗での販売も開始した。

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、今後も継続していかなければならない。

4-4 ◆教育内容・評価

○3：満たした

全て学生要覧に記載していますが、入学時に学生要覧を配布し評価基準を認識してもらいます。またシラバスにも評価基準が記載されており、受講学生には授業の到達点を明示しており、同時にルーブリック評価を用いて到達点と満足度を推しはかります。

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(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、全教職員で成長を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。熱意を持って一人の人間として成長を促す指導が第一であり、一方的で根拠のない中傷（病気扱いは誹謗中傷）は決して行いません。くれぐれも対応に細心の注意を払うよう努力いたします。

※シラバスでの開示は達成できているが、授業前の目標の開示に関しては、各授業担当者に委ねており、結果を踏まえることは出来ない。

◎欠席・遅刻への対処

折角選んだ自分の道、いかなる理由があれ、途中で挫折させない手立てを講じていきます。

- 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。（特に今年度は注意深く進捗を測ります）

しかし、出来ない、来ら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、何が原因で来られないの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。近年朝起きられないからという理由もよく聞きます。先生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。

※遅刻欠席に関して、学生要覧での進級進学の規定について刷新しており、また、新入生のオリエンテーション、クラスで自ら選んだ道を大事にするように、そして社会性を身に付けるように促しているが、残念ながら抜本的改善はできていない。弊校の教職員は、全員愛情が深く「見捨てられない」という意識が多い。そのため、クラス担任が責任を感じ、常に連絡をしている姿を見かけているのは歪めない事実である。しかし、学生が興味を持って取り組める授業内容と、その指導方法も試行錯誤しているが、専門学校という性質上、これ以上の手立ては難しいと思わざるを得ない。

◎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は業界で必要なスキルを身につける事です。

学生の課題製作作品は必ず複数人で客観的に判定します。急務なのが、学科ごとの評価方法（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していきます。※別紙及び学生要覧

○今年度は「ルーブリック」評価を導入します。

○今後はGPA評価指標に沿った成績も構築していきます。

※学生要覧を刷新し、明確な成績評価を提示している。また、新たにルーブリック評価を前提に、出来るだけ簡素に採点が出来、学生の成長を促せる手立ての研究を進めている。

◎授業ノートの徹底

卒業記念展、進級作品展、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ます。ノート点も成績評価として取り入れます。

○年間を通して自分が何を習得したのかを可視化するために、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。

○近年の傾向で各学科市場調査(リサーチ)の内容と結果が曖昧だった為に、今年度はMRの強化とします。在学中得たデータは今後大きな財産となります。何をリサーチさせているのか？目的は何か？メソッドは？材料は？と説明が十分でないと感じていますので、明確化します。

○実際には会社でもリサーチは行われていて、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、調査方法を指南し、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アウトプットさせることを強化します。個人またはクラス、学科で定期的に発表を行い、まとめる力、考察力、プレゼンテーション力の強化も同時に行います。主観的な視野だけでなく、客観的に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いきます。

○進級作品展では全授業ノートの提示は必ず提示いたします。

※文化祭時、進級作品展時に全てのノートを開示する事がベストだが、まだ整備ができていない教科もあり、早急に整備すべきである。

◎特色ある教育

弊社最大の特色ある教育は、歴史に裏付けされた絶対的な「信頼」と「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。

日々感謝すべく、全校生徒、全教職員で朝・夕と学内清掃を心がけます。

※弊校の教育は「ファッション」を通して、他者へ新しい商品の提供、サービスを提供する事を教授する事である。そのため、「人間教育」として、「人」を第一と捉え、授業外でも学内での日常的な挨拶、外部来校者への挨拶、全学生・教職員の掃除は「人間力」を向上させる教育である。概ね、全学生、挨拶と学内の掃除はできている。しかし、掃除に関して場所によって行き渡らない箇所もある。自らの学び舎であること、自らの仕事に対する意識づけから、まずは、身の回りの整理整頓を心がけ、共同で使用する場所に関して、全学生、全教職員で整備を実施できるよう必要がある。

◎学外コンテストへの補助金（要検討）

SD研修で提示された、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っています。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。しかし、全国規模のコンテストは、学生の意識向上のみならず、全国に同じ志を持つ仲間との関係も構築できます。さらに、審査委員の直接的なコメントをはじめ、それ以外でも多くの経験を積むことができます。よって、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、画像使用権：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、口頭でも報告することを義務付けします。今年度は支援の為に、コンテストで受賞を望む学生を選抜し、積極的に支援していききたいと思います。

※コロナ禍から、外部コンテストが軒並みオンライン審査となり、直接的な移動は見られなかった。

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」を養う必要がある事は数年前からの目標である。定期的な学校行事（文化祭）や、年間の授業終了時に授業ノートやポートフォリオを改めて見直せる環境は整えることはできた。しかし、学科毎の必要性の意識と理解に差異がある事は歪めない事実である。また、定期的な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はいまだに改善できていない。授業をカリキュラム通り遂行するが故に、学生課題を優先させ、その結果クラス内で終了しているケースがある。複数人で学生作品の成長を見守る方向とは、若干ズレるように感じる。これも、各教員の仕事が煩雑が故に生じている現象なのかもしれない。

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、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。学科主任、教務、校長を巻き込みながら、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。

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。しかし、その反面、時間をマネージメントできず、時間外での作業が強いられるのは事実である。

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て、丁寧に教え、その結果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、オンランであるが、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、フランスの提携校である AICP で実施する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響で、越境できず残念ながら見送った。

4-5 ◆教育設備

○3 : 満たした

学校満足度では、年々教育設備に対する満足度が下降しています。老朽化した設備は学生の満足度を下げる一方、意識的に帰属意識が低くなります。物は大事に使用することは大前提ですが、教育インフラ（教室・マシン・PCなど）充実のために、計画的に入れ替えを計画しています。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、弊校が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

◎就職成果

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。しかし、これからは起業者が増えるのでないかと思われます。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。(データベースを常にアップデートしてください)

企業訪問は基本的に就職担当が行いますが、教職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職員で共有します。

就職担当音頭の元、全教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。

自己点検

コロナ禍ではあるが、就職セミナーを定期的に分散して開催し、就職への意識は向上していると感じている。過去は卒業クラス担任がクラス運営と同時に、就職への指導も行っていたが、仕事が煩雑になりすぎており、学校の就職担当を一元化した事で、学生の同行を把握し、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、全般的に就職を担当する職員が指導する事で、卒業クラス担任と就職担当と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。しかし、コロナ禍故に、前年度の就職率より下降したが、十分成果は出たと感じている。

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、授業内スクーリングの充実を図り合格率向上を目指します。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知識優先の受動的な座学が苦手であり、検定合格に意識が向かわないという傾向が露わになっている。

技術習得の「パターン検定」など目標が明らかな検定は、自らの習得レベルを知る事が出来、また「達成感」を得られることから合格率は高い。カリキュラムに「パターン検定特別授業」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」と、「重要性の低下」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し、検定＝専門学校ではなく、業界で必要とされる知識の確認の機会として検定を活用するなど、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

◎学習成果（授業評価・学校満足度調査）

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、シラバスに明示する事により、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。

自己点検

専門学校の性質上、定期試験は必須であり、ある程度の優越は付けざるを得ない。しかし、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、学生と教職員と関わる機会を増やし、更には教職員自ら「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づき、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、年々基礎学力の低下や、自ら選んできたはずの専門知識へ対する学習意欲の低下、またメンタル面での対策は、昨年同様改善できておらず、各担任に指導の負担が掛かっているのは否めない。

昨年、学生要覧を大幅に刷新した事で、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たと感じている。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。さらに学生要覧を改定する、また、外部講師への依頼時に、評価方法を明示することを依頼するなど講じなければならない。

4-9 ◆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、本教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。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情報収集していき、活躍をHPで公表し、活躍を支援できるよう学内の施設を自由に使用できるよう整備していきます。

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くてはならない。昨年度は、学内情報と同窓会情報に乖離があったが、今年度は事務局に新しいシステムを導入し、過去の同窓会名簿をデジタル化するなどし、同窓会と情報の一致を図っている。また、本校の教職員が同窓会係を担当しているおかげで、齟齬は見られず、改善しているように感じる。
今年度はコロナ禍という事で、対面での会議は行わず、また、卒業式前の同窓会入会式も、書面での入会となった。
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増えており、浸透し始めた感がある。

5 ◆教員質保証/教員評価

○2：一部満たした

◎職員・教員としての資質・姿勢

- ① 香蘭ファッションデザイン専門学校の職員、教員は学校の顔であり、業務・授業を通して人間形成を教授する責任があります。朝は勿論日常でも教員間でも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職員が態度で示す必要があります。教職員が出来ていないと説得力がありませんので、必ず実施致します。

_____ 出来ている

- ② 業務に偏りが出ないように、常に皆で協力する意識を持つ事を強化します。年間を通しての行事に携わる教職員の業務量を測りながら、積極的に声かけを行い、補助できる体制を整えます。

_____ 一部体制が整っていない業務もあり、早急に改善をすべき案件。

- ③ 外部の来校者に対し、「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、最低限度の挨拶はいたします。

_____ 出来ている

- ④ 本校はファッションの専門学校です。常に流行に対し敏感になり、自らの装いに対しても敏感になってもらいます。T.P.Oは最低限守る事が条件ですが、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、来校者にも「ファッションの学校」だというイメージ付けも強化していきます。

出来ている

- ⑤ 「教職員年間目標」年度始めに目標を示してもらいます。今後は四半期ごとPDCAでチェックを行っていきます。年度末には成果報告書を提出してもらいます。

一部PDCAが提出される時期が異なるが、概ね出来ている

- ⑥ 職員・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、積極的に外部セミナー、説明会に参加します。そして、学生へ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。教員は、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ヘントリーし、各自の分野の指導案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。

一部レポートが提出される時期が異なるが、概ね出来ている

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。

- ⑦ 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)

コロナ禍という背景もあり学科での研修は出来なかったが、学内の研修に関して概ね出来ている

- ⑧ 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)

- ⑨ 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・・・」というのは、「私に責任はないが・・・」という、責任転換を感じますので、今後は使いません。今年度は職員・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。

クラス運営に関しては絶大に信頼しており安全に運営されているが、時に小さなトラブル等があると、会話の中に「自分の責任ではないが」「わからない」というニュアンスがあり、全てを解消できていない。今後はリスクマネージメントを再度刷新することも考えていかねばならない。

- ⑩ 常に整理整頓を心がけます。基本的には校長をはじめ、副校長、事務長の管轄の中で整備を実施します。学校全体は校長の管轄、職員室は副校長、事務局は事務長の管轄で整備します。

机上、周囲の乱れ、整理されていない様々なプリントの散乱、及びポスターの掲示は一切業務に必要ありません。周囲の散乱は己の心を表しています、また職場の協調性が乱されます。教育者であれば、自らが見本となるように徹してもらい、そして社会人として職場の協調性を重んじ、「出し

たら戻す」「使ったら戻す」事を徹底します。これを確実に実行するには、校舎、職員室、事務局内で、上司部下関係なく本人に口頭で注意してもらい、帰りの際に片付けて帰ります。次の日の朝各部署全員で、改善した結果の確認をしてもらう事とします。

全てを解消できていないのは事実である。教職員は教育者でもあるので、学生に指導すると同時に、自ら自己責任を持つように促していかなければならない。

自己点検

教員評価：

校長自ら教職員とコミュニケーションをとり、また、定期的に授業を観覧する事で、教員としての力を見ている。また、四半期ごとに個人目標を提出し、個人でチェックも行っている。本校の教職員は皆仲が良いが、仕事の役割に関して、偏りが見られ、一部オーバーワークとなっている教職員も見られるが、遠慮して声かけが出来ていないのは早急に改善すべきである。学生からの「授業改善アンケート」に関して、20年度は全科目「授業アンケート」を実施した。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。

評価基準に関して、何の情報を得たいのかを明確にすべきであり、その研究はまだ進んでいない。その理由は、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からである。

各種委員会/情報交換会議：※基本項目2に付随

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、以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：

昨年同様、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。今年度の全体的な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、校長が執筆した事業計画書を全教職員に熟読してもらい、学校が向かうべき方向性とコンセプトは全一致していると思われる。

5-1 ◆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)

自己点検

全教職員研修会に参加したが、一部、研修レポートが提出されていないケースが見られた。忙しさ故なのかわからないが教職員間が平等でなくなる恐れがあるので、早急に改善しなくてはならない。

6-1 ◆学生支援（就職支援）

○1：満たしている

◎就職支援

専門学校の役割は、職業に直結した技能技術です。理論の学習は当然ですが「実際に手を動かし、反復練習を経て身体で覚える」という実践的な体制です。そして習得した技術を発揮する為に、専門職へ就職するという目的も含んでいます。年間を通して就職支援スケジュールを構築し、就職担当と就職クラスが連携し、支援していくメソッドも確立します。また、学校全体（全職員）で就職への意識付けをはじめ、希望者全員が就職できる環境づくりを行います。

自己点検

概ね弊校の職業観は養われていると感じている。その根拠は数年前「就職ロス」への対策として、イベントの時期を整理し、就職への意識づけの機会を設けた結果、初年度に掲げた就職率を上回ったからである。

また、年間を通して職業観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、全教職員で対応せねばならない。

本校の最大の問題は、離職率である。指導の甲斐もあり目的の企業に就職したにもかかわらず、一部早期離職が目立っている。この点に関しては、在学中に「社会の中で生きていくには」として、社会の仕組みや、これから社会で生きていく上での「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。これこそ「人間教育」であると考える。

6-2 ◆中途退学への対応

○2：一部満たしていない

中途退学者は年々対応が難しくなっています。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学校にも責任があると思います。理由もなく、登校しない事や、私生活での関わりで、急にファッションへの熱が冷めたなど。また、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。各教職員が指導熱心故に、逆に反発をかう事も見受けられました。もとより足を向けたくなる「学内」の環境づくりも私達教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教職員で情報を共有できる環境を構築します。「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。今年度も各科入学前、体験入学で面談している筈です。私たちは学生を受け入れた責任があります。受け入れた限り、最期まで諦めずに向き合います。

○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。その後校長面談を実行します。全て保護者へ口頭もしくは書面で通達し、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。

○学生相談に関しては、学校内の事情であれば全教職員で積極的に相談できる、話しやすい環境を整えて対応します。

- 学生生活の金銭的事情に関しては、学資ローンをはじめ、公的資金での取り組みなどを積極的に準備し、安心して学べる環境作りを実施します。※別紙資料

自己点検

近年、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ていない。弊校の目標にも掲げているように、休退学者をゼロにする意識で教職員は万全の体制で取り組んでいるが、完全には難しいと思われる。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、進路に迷う学生の不安を取り除く対策は、出来る限り講じてきた。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、「過去のトラウマ」から学校へ足を向ける事が出来ないなど、教職員では取り扱えない問題もあった。

法律上、入学前の面談で既存症については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。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おり、また、高校時代から休みがちの場合もあり、個人としての改善がみられないなどの原因も見られる。私達学校は今後も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ので、「ファッション」をテーマに掲げる弊校の最大のミッションは、カリキュラムが一番要だと感じている。

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ている学生も居るので、見守っていかねばならない。

しかし、「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職員全体で早期発見、早期対応で取り組まなくてはならない。

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

本校のスローガンである「人間教育と技術教育」にもある、「人間教育」の一環で、学生からだけでなく、私達教職員から積極的に声がけをする事を大事にしている。また、担任制度の環境のため教職員側から声掛けを行うことができ、微妙な変化を図ることができる体制は出来ている。

その結果、学生から、教職員へ対しての信頼は厚く、学校満足度調査でも教職員への厚い信頼は明らかになっている。

メンタル面での対応は、クラスでの面談以降、クラス担任が無理する事なく、スクールカウンセラーに委ね、連携をとりながら適宜対応している。

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

●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、進級作品展を行います。

●卒業式の刷新

これまで実施していた「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。（購入済み）

自己点検

昨今、授業料の遅延、及び分割が増えてきた。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、学校行事を定期的を実施しており、（例として、外部ゲストを定期的に招聘し、特別講義の実施、文化祭、卒業記念展、進級作品展。外部企業とのコラボレーションなど）特に弊社故の特別セミナーの実施は、学生の満足度は十分高く、その他の行事に関しても、全学生で取り組み十分満足できる体制が整えられている。

6-5 ◆ 保護者との連携

○3：満たした

在校生の件で、一番味方になっていただけるのは保護者です。良い関係を構築できるよう、つながりを大事にします。

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。場合によっては開催を見送ることも視野に入れ、その際は各家庭に資料を送付し、協力を得られる体制をとります。

② 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。

自己点検

期末毎にご家庭へ成績と共に、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。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

防火管理者のもと、定期的に防災訓練を行います。防災情報は弊校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。

◎労務規定：合理化の実行(時間の見直し)

抜本的に就労時間の見直し

「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。

9:00開始、9:10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ます。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の実施

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。全クラスホームルームが異常に長く、これは危惧すべき問題ですので、今年

度は完全に改善致します。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。

③授業開始厳守（9時20分）

授業開始時間を必ず守るよう、事前準備し必ず実行します。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。

⑤全教職員昼休みの徹底

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いたしません。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。教職員は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。

⑥就業時間厳守の徹底

就業規則の規定を超えることは、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。実際その行為は違反です。全教職員組織の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。

⑦定期定時退校日の実施

完全18時退校実施（基本第3月曜）一切残業はしません。

⑧残業体質の改善

最終施錠時間は20:00です。

終業後学校での作業は何の効果もなく、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對峙し、作業の合理化をはかります。「仕事が終わらないから仕方がない…」を理由にするのは止めます。学生の指導者として自覚し、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 ホウ・レン・ソウの徹底。

聞いていないではなく、知る手立てを考えてください。

② 緊急メール

状況に応じて一斉送信するケースが多くなりました。その際、確認されているか否かを判断できる手段がありません。今後は返信確認の手段を構築します。

③ 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。

④ 名刺の整理管理

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ません、名刺を交換した際は、必ず個人で履歴をとってもらい、その後事務局へ渡してください。インデックス管理)

⑤ 職場の整理整頓の実施

常に机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。

⑦ 各教職員の役割を再度見直し

仕事に大きな偏りが感じられますので、今年度見直します。

⑦ 各書類の提出

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)。経理への出金伝票の手続きが遅いので、善処致します。

◎予算：コスト削減

①ペーパーレスの徹底 伝達物のコピーは一切行いません。パソコンで作成したデータの確認を、プリントアウトしている場面を多く見受けられます。全体的に削減の意識が低いと感じます。具体的に現在の使用分から4分の1減らします。その為、4月1日の在庫分からカウントして、年度末の

在庫を管理します。伝達方法は、メインのホワイトボードに掲示のみに徹底します。また、使用済みのプリントはシュレッダーにかけ、処分します。

②紙の分別化の徹底。学園本部の好意で、ゴミの処分費が掛かっていない、せめてその好意に応えるべく、分別をするのが当たり前に相当すると考えられます。さらに徹底します。

③各クラスでの節電、節水の徹底。必要であれば使うことも問題ありませんが、年間を通して分析してみると、誰もいない教室の電気、空調がついたままの場面に多く接してきました。無駄をなくす意識を高く持ち、指導していきます。しかし、学校の玄関だけはいつも明るくします。近い将来学校全体のLEDへの変更も視野に入れ準備していきます。

④ 年度途中で、教科書をはじめ実験実習費の次年度の計画を立て、それを基に、年度始めに基本的な各クラス運営に関する全体的な実験実習費、クラス費の用途プランを立てます。

自己点検

弊校は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し、すべての内容に関して滞りなく運営している。学園法人本部の指導から、基本的な勤務体制は整えられたが、学科の特性や学生数等で残業時間は個人差があり、残業と解釈するか否かの判断も個人差がある事は事実である。また、全教職員多忙ということもあり、今後はミニマムに仕事ができるよう整備していかねばならないが、専門学校という教育の性質上、どこまで割り切って実施できるかは、まだ整備できていない。

全教職員の煩雑な状況を鑑みて、時間の有効活用を講じるのであれば、朝礼の有無や、時間の見直しは急務である事は間違いない。

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。教職員間は全職員、メールアドレスを取得しており、指示命令システムを遵守し行なわれている。しかし、名刺の管理はまだ未開発であり、今後整備が急がれる。

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可視化している。また、教職員が週毎に放課後の学内の保安を確認する「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、その取り扱いに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。

弊校はSDGsに取り組んでいるが、ペーパーレス（紙の削減）には程遠いのが事実である。些細な案件でも、確認するのもほぼ全てプリントアウトされた紙媒体である。その結果、廃棄される紙は驚くほど多いのが現状である。今後は必要なもののみプリントアウトし、その他はデータで確認できるよう、全教職員一致で意識改革をしなければならない。

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。

◆最後に・・・

◎全教職員で考え、助け合い、一致団結して良い職場環境づくりを行っていきます。

常に学生の成長の為と、職場の仲間の為と、学校発展の為に何が大事かを考えて行動します。

学生の成長の為には、ブランディング化が最優先されると考えています。学生の質とブランド価値の失墜は、経営のみの責任ではありません。全員で協力し合いポジティブに目的意識を統一し、最善を尽くしブランドを守り続ける事が必須です。新しい事を挑戦するにあたり、成果が現れるまで決して、人ごとのような不平不満などのネガティブワードは言葉に出しません。

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、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。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。

私たちのミッションは、香蘭ファッションデザイン専門学校の教育理念である「人間教育と技術教育」を揺らがさず、専門職としての高い技術と、人間的魅力を有し、誰からも必要とされる人材の育成を実施します。

さらに、学生が習得する知識・技術の度合いを可視化し、学生が理解して業界に出られる土台を構築し、九州、福岡の地の利を生かし、ファッション業界を志す人を多く確保することです。昨年同様「専門学校再興＝ブランディング化」を実施します。

「専門学校再興」を達成するために、歴史に裏付けされた「人間教育と技術教育」の元、評判の良い明るく元気な学校にしていきます。それには、有能な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。

学生指導と教職員間の問題解決の糸口は「**和をもって尊しとなす**」。この言葉に集約されています。「全教職員一丸となり、いつも元気、健康、明るく、風通しの良い職場環境」を目指します。

新型コロナウイルス感染症の影響で、日々新しい情報が錯綜しています。何が起きるかわからないこの世の中、全教職員で声を掛け合いながら、この状況を乗り越えていきたいと思えます。

以上