

令和3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



記

学校長：深田 勝久

<大項目 目次>

- 1 p 3～教育理念
- 2 p 9～募集・運営・財務情報
- 3 p23～教育活動
- 4 p33～就職成果・学習成果
- 5 p36～教職員の質の保証・教職員研修
- 6 p38～学生支援
- 7 p40～防火・安全管理
- 8 p41～内部質保証

□はじめに

令和3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のため、若干落ち着いた始めたとはいえ、完全収束しておらず学校教育も変更せざるを得ませんでした。そのため、カリキュラムと、行事内容を一部、状況に応じて修正をさせて頂きましたことをご報告いたします。

特に学生が在学中に習得した技術の成果発表として発表する、2月の卒業記念展は、ギリギリまで有観客での実施を検討いたしましたが、世情を鑑みて十分感染症対策を行い、無観客で開催いたしました。また、例年通りであれば、卒業記念展当日に職業実践専門課程の教育課程編成委員会を同日に実施するはずでしたが、無観客での実施、職業実践専門課程の成果発表の展示も出来なかった為、職業実践専門課程委員会を別日に開催させていただきました。学生の教育を優先し、安全対策を前提としての判断でしたので、委員会の皆様にはこの事情をご理解いただきたいと思います。

また、卒業式も同様、関係者のみで挙行し、「進級クラスの作品発表」も、学内のみでの発表となりました事をご報告いたします。

令和3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、学生のカリキュラムに関しては、安全対策を講じ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。

さて、委員の皆様にご覧いただく学校の「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年間のエビデンスを元に学校長自ら自己点検・自己評価させて頂いたものです。同時に、「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2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可視化し、全教職員とコンセンサスを図り長期的に計画を立てて行って参ります。昨年度の自己点検・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

「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



「学生がファッション業界で自立できる能力を、私たち教職員が引き出す手伝いを」

学生は無垢であり、可能性は未知数です。どんな才能が眠っているかは図りきれません。しかし、いくら才能があってもそれを引き出すことができなければ、それは才能がないも同然になってしまいます。

多くの学生は、どうやって自らの才能を引き出すことができるか、分からないと思います。中には物事がうまく行かず、自分には才能がないと思い悩む人もいます。しかし、それは自らの才能の引き出し方を知らない、または引き出せていないだけかもしれません。チャレンジする姿勢を持っている限り、何ができてどんな才能があるかはやってみないとわかりません。その答えを見つけに学校に入学しています。

学生に真剣に向き合い、隠れた才能を見出し、そして引き出してあげ、成長を促してあげる、そんな人の成長に携わるのが、私たち専門学校教職員の仕事です。教育の現場に長くいると、何故出来ないのか？と玄人目線で見えてしまいがちですが、出来ないのではなく、分からないのです。理解できるように方法を変えてみる事も、私たちの成長かもしれません。学生の成長は、私たちの喜び、学生の成果は、私たちの誇り。そんな思いで学生と向き合っていたきたいと思います。

令和3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。

全教職員、香蘭ファッションデザイン専門学校が掲げる教育理念「人間教育と技術教育」を「人間教育＝社会人基礎力」、「技術教育＝実務技術経験と技術習得」とします。そこに、文部科学省の指針である3つのポリシーを当てはめ、今後の業界の動向と重ねながら学校独自に解釈し直します。

I・「ディプロマ・ポリシー＝学校教育の人材育成像の明示・学科毎の方向性の明示」

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」を根幹としながら、時代に沿った、専門職としての高い技術を教授し、技術を習得し、さらに、人間的魅力を有し、人から必要とされる人材の育成を実施します。

II・「カリキュラムポリシー＝常に時代に特化した技術伝承+問題の可視化」

時代に沿った、カリキュラムを研究・開発し、在学中、学生が自らの力量を理解し、さらに努力できるよう学生が習得する知識・技術の度合いを可視化し、弱点は教員の指導で補完し、さらに自分の強みを強固な武器にし、業界で必要とされる力を構築します。

III・「アドミッションポリシー＝香蘭ファッションデザイン専門学校のブランディング+人材の確保」

通信環境の変化・進化を最大限に利用し、本校の強みを基に、九州、福岡だけでなく、多くの人に本校を周知してもらう手立てを講じます。そして、ファッション業界を志す人を多く確保します。

以上、全教職員でその3つのポリシーを共有し運営していきます。
更に、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する努力をします。

大項目 1 ◆教育理念

3 : 満たした

山内学園建学の精神

山内学園の中長期計画が、坂根理事長から発表されました。

学校法人山内学園の建学の精神は「いかなる困難な場にあっても、創意・工夫を大切に、人を愛し、人から愛される自立した女性の育成」を建学の精神とし、建学の精神を基に、簡潔に、そして分かりやすく馴染み深いものとするため、教育理念としての学訓「創意・自立・敬愛」と定められており、建学の精神を実現する教育に専念することを、全ての教職員が共有して行動するとしています。

山内学園は短期大学、専門学校、3つの幼稚園からなる学校法人ですが、この日本の出生率減少の時代にあって、これまでの学園の歴史と伝統を継承しながら、不断の改革を行うとともに、一人ひとりを大切にする教育活動を通して有為な人材を育成し、地域社会からの信頼を確かなものにすることで、学園の発展を図るとされています。

また、全ての教職員に対して仕事に向かう姿勢として、学園内外での研修や情報交換の場に積極的に参加し、専門知識や業務遂行能力を磨くとともに、幅広い分野の方々との交流を学園の発展につなげるように努めるとされています。

私たち教職員に関してのミッションは、教育活動として、**①**学生が建学の精神を身につけることができることを意識して臨む。**②**一人ひとりの状況に応じて分かりやすい教育活動を心がける。**③**アクティブラーニングを積極的に推進する。

その他にも、●地域との連携・地域貢献として、公開講座や出前授業を実施し、学園の持つ知的財産の地域社会への還元を努めること。●学生の確保については、定員確保を至上命題と認識し、全教職員で募集活動や広報活動に貢献する事。●広報活動の強化として、学園の歴史や伝統、普段の教育活動をタイムリーに発信し、学園の存在を社会へアピールすること。●危機管理体制の強化として、あらゆる自然災害を想定し、未然の被害防止策、発生時の対応などを明確にし、訓練を実施すること。●ハラスメントの防止に努め、苦情・意見等への適切な対応など、教育や人権に関わる諸問題に的確に対応すること。●個人情報の漏洩に注意し行動に当たることなどが明言されています。全教職員、この意識を持って仕事に向き合ってもらいます。

香蘭ファッションデザイン専門学校教育理念「人間教育と技術教育」

香蘭ファッションデザイン専門学校は、山内学園の3つの柱の一つです。

男女共学の服飾専門課程である専門学校であるため、学園の建学の精神を基に、ファッション業界の知識、そして技術に特化した専門分野の業界人の育成を掲げ、本校は「いかなる困難な場にあっても、創意・工夫を大切にし、人を愛し人から愛される自立した人材の育成」すなわち、「人間教育と技術教育」とします。

専門学校は、「専修学校専門課程」であり、主に職業教育を行う高等教育機関です。その特徴は、専門業界に直結した「技能教育」の習得です。

「技能習得」は当然のことながら、本校が重要視している事が「人間教育」です。

専門職に必要な高い技術を有し、いかなる困難な場にあっても、創意・工夫を大切にし、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。

働くのは人間であり、その人間性が豊かでないと、仕事に、人間関係に支障を来すからです。これから先、どんなに時代が変わろうとも、先人が建てられた「人間教育と技術教育」の理念は崩しません。

○時代の変化と、教育の変化。そして学生の多様化・・・

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、アパレル業界は大きな打撃を受け、業界自体パラダイムシフトを迎えました。これからは、SDGs、ファッション協定等で掲げられている、CO2削減、大量生産、大量消費という時代、そしてマス（大衆化）も終焉を迎えると言われていきます。

「コロナ前」にはもう戻れない。ニューノーマルを受け入れ、生きていくことになります。つまり、教育も変わっていかねばならないという、この現実をまずは受け入れるべきです。

業界自体がアフターコロナを乗り切り、前に進むには『4つのY』が鍵になると言われています。「①Traceability」（追跡）、「②Flexibility」（柔軟性）、「③Mixed Reality」（複合現実）、「④Diversity」（多様性）※日経新聞より 勿論、教育の現場にも『4つのY』を該当させることができます。

学校教育も、「2018年問題」の真っ只中です。「2018年問題」とは、2018年を目途に18歳以下の人口が減少期に入ること、大学の倒産や学生獲得戦争が過熱することです。数字上、“2000年生まれ”の子どもたちから該当します。

18歳人口の激減の煽りを受けて、厳しいと感じるのは本校だけではなく、更に、私たちの足下であるファッション業界は、新型コロナウイルスの影響で、ダブルでダメージを受けています。であれば、これからのアフターコロナを乗り切るには、『4つのY』をイメージし、皆で知恵を出し合い、力を合わせていく必要があります。考えようによっては、ピンチはチャンスです。

教育に関して、私たち教職員がほぼ該当するであろう、昭和世代が受けてきた競争教育、根性教育と、現在の学生の受けてきた教育と大きく違うのは、現在の学生は、ゆとり教育の後継者であり、「つくし世代」、そして「さとり世代」です。そして全てに共通するのはデジタルネイティブだという事です。

特徴としては、生まれた時から基本的に色んなものが揃っており、不自由ない環境で育っています。また、極論ですが、「個人至上主義」、「質は勿論、理論より効率化」、「読むより見る」、「承認欲求が強い」、「面倒なことはやりたくない」という傾向が強いという事を私達教職員全員が理解すべきです。

しかし、全てが悪いのでしょうか。私達昭和世代から見れば、眉唾物で、付き合いが困惑しそうな人物像かもしれませんが、現代の若者も夢を持ち、世界中にコミュニティを作り、自らの情報を発信しています。つまりは、「行動力」が長けているという事です。見も知らずの世界中の人と何も弊害なく、自分を晒しコミュニティを作ることができる。そんな実行力ある若者を私は大変素晴らしいと思います。

今後、時代とともに更に学生の気質は変化し、多様化が進む事は必然です。これから先、私達教職員は、世代のギャップ故に、指導がうまく進まず悩むことも増えてくるかもしれません。しかし、教育理念にもあるように、私達教育に携わる者であれば、変化を恐れず、創意・工夫を大切に、一教育者として、そして一人の人間として、人の成長に携わる責任を持つ事が求められます。

私たち教職員一同、学生の発する言葉に耳を傾け、学生に寄り添い、時には厳しくとも愛情ある指導を心がけ、「人を愛し、人から愛される」人材育成に取り組んでいきます。

○専門教育の変化・・・

香蘭ファッションデザイン専門学校は平成25年に全学科文部科学大臣認定の「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・技術を掛け合わせて人材を育成する事の利点は、より実務に沿った実践的なカリキュラムを施す事により、業界で必要とされる専門的な高い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」を経験できる課程です。

これからの「技術教育」に関して必要な視点は、本校の教育理念の「人間教育と技術教育」に加え、教育側だけでは足りなかった教育の質向上、つまり「職業実践専門課程」で体得できる利点を生かしていく事が望ましいと考えられます。

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、専門委員会は今後も実施継続します。それだけでなく、学科のみならず全学科カリキュラムの進捗状況を横串で確認する機会を作ります。それには、学内幹部会議、学内主任会議、及び各学科で吟味した内容を実行する事ですが、闇雲に会議をすれば良いとは思えません。全体のバランスを考えるには明確なスキームが必要です。

「Flexibility」の視点では、「どんな人材を育成すべきか」、「様々な問題意識の共通化」、「学校全体のコンセンサスの向上」だと考えられます。

「Diversity」の視点では、必ずしも、業界への就職を考えねばならないのかという点です。専門学校は、就職率を重視する故に、本人の希望と一部ミスマッチも起きている節があります。今後は、習得した技術を生かせるように、「起業」も視野にいれるべきだと考えます。それには、起業できる知識も教えていかねばなりません。文部科学省の指針には、「必ず就職」とは明記はされていません。

○職業実践専門課程・・・

学校教育全体の指針は、文部科学省に定められており、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。」

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。

●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く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。】

●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。

【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】

●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、入学者を積極的に受け入れ。

【人材の確保：教育理念と在学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をし、広く入学者の受け入れをする。】

○これからのファッション教育とは・・・

専門学校は、「専修学校専門課程」であり、主に職業教育を行う高等教育機関です。その特徴は、専門業界に直結した「技能教育」の習得です。

その中でファッション教育は、「技術習得」が主とされ、また、新しいデザインを生み出すには、様々な経験を通して刺激を与え、「感性」を育成する事です。その他にも、ファッションビジネスでは、店舗運営の計数、マネジメント力も必要です。

その上で、学校が学生に提供する基本的教育のスキームは「提案→企画力→実行力→実践力→考察力→改善力→チームワーク力＝高い経験値」と解釈します。基本的にこのスキームが望ましいと考えますが、カリキュラムに縛られ、授業が形骸化されないように、これからの時代を読み、新しい教育も模索していかなければなりません。

アフターコロナを前提とした中で、ファッション教育は、基本的スタンス（対面販売）は変わらないと思いますが、中には過去に縛られない、新しい知識と技術、EC、Web、データ分析、マーケティング、そして3Dが必ず現場に入ってきます。その時に受け入れるか、それとも、

新時代に向かって準備を進めているかで、この先生が残れるかの明暗がはっきりすると考えています。

年度初めのこの事業計画を基に、ファッション業界が進むべき方向、そして本校が進むべき方向を全教職員で意識を共通にし、それには何が必要なのか、何が欠落しているのか、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、進捗状況を見つめ現状を把握し、改善を行っていきます。

○香蘭ファッションデザイン専門学校の強み・・・

特筆すべき点は、長い歴史に裏付けされるように、在学中に習得する技術（ものづくり）の高さは、本校の一番の特徴であり、同業の学校に比べ技術力が格段に高いということです。これこそ、本校の最大の強みだと考えます。

学科で構築されるカリキュラムは、業界に精通した各教員の自主研究を元に、年度毎に適宜見直し、来るべき時代に沿った効果的な内容に刷新しています。これからも、新しい時代を予測しながら、有益な技術指導を実施し、同時に全教員の技術が低下しないよう、日々技術のアップデートをし続ける必要があります。

また、各学科検定取得率にもカリキュラムの高さが反映されており、本校の実力は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。

しかし、これに胡座をかいては、時代から取り残されていきます。

「Traceability」の視点では、作る技術だけでなく、セルフプロモーションできる技術も同時に育成すべきだと考えています。作って終わりではなく、誰に向け、どのような方法で、どのような効果をと、アウトプットまで考える必要があります。

「Mixed Reality」での視点では、新しい時代に沿った教育を読み取る必要があります。

特に、3D化は必然だと感じています。また、それに付随する様々なIT技術はもっと簡略化されていくと感じています。今後も、カリキュラム見直しは必然です。

更に、香蘭ファッションデザイン専門学校の教職員は、「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組織です。

更に教育の強みは、前述した「技術の高さ」ではありますが、もっと大事なのが「人間教育」の根幹に付随する「学生との距離感」です。年度末に実施する、学校満足度調査にもその傾向が顕著に出ています。

この「学生との距離感」は、学生と教職員の信頼関係が構築できているという事を意味していると考えます。学生の成長を大前提とし、これからも、この関係を強固なものとするために、以下のポイントを整理しました。

●「学生が何を欲しているか？」＝学生、教職員間のコミュニケーションの強化。

●「学生にどのように伝えれば理解出来る？」＝形骸化された指導方法の見直し。カリキュラムに縛られない、工夫した教授方法の研究。

●「学生に何が必要か？」＝常に経済に目を向け、業界研究を怠らない。

●「何をすれば成長するか？」＝人の成長に喜びを持つ、サービス精神。

○常に学生と向き合い人材育成を実施・・・

教育的効果を高めるよう、新しい事にも果敢にチャレンジするために、多くの人と出会い、動き、情報収集にあたります。新たな事業に関しては、必ず学生への教育的効果を第一とし、企画書にはエビデンスと必要となる経費を含め、稟議書に添付し、副校長及び事務局長に提出してもらいます。

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、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。

①全教職員個人での「年間目標」を提出してもらいます。

②各学科で学科の特徴を生かした入学生増幅企画を提出してもらいます。

③教職員の視点の「③教職員室目標」と「③事務局目標」も提出してもらいます。

四半期毎にPDCA（4月、9月、12月、3月）で学科及び各自のそして今年度は考えるよりまず先に行動に移します。取りまとめは、教職員室が副校長、事務局が事務局長とし、全教職員分に目を通し、学校長に提出してもらいます。

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。

大項目1◆教育理念:自己点検

令和3年度の目標は、本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、学生への教育を実施してきた。同時に、

○時代の変化と、教育の変化。そして学生の多様化・・・

○専門教育の変化・・・

○職業実践専門課程・・・

○これからのファッション教育とは・・・

○香蘭ファッションデザイン専門学校の強み・・・

○常に学生と向き合い人材育成を実施・・・

中でも、これからのファッション教育に何が必要であるのかという点と、現在の学生の気質に比重を置き、現在の教育方法が適切なのかを議論し、各学科で取り組んできた。

●「学生が何を欲しているか?」＝学生、教職員間のコミュニケーションの強化。

●「学生にどのように伝えれば理解出来る?」＝形骸化された指導方法の見直し。カリキュラムに縛られない、工夫した教授方法の研究。

一方的な教育ではなく、伝え方、理解のさせ方、学科毎定期的に会議を持ち、進捗状況や問題点を洗い出し、状況を共有する事を義務付け、更に主任会議でも全学科で共有できるように取り組んだ。

●「学生に何が必要か?」＝常に経済に目を向け、業界研究を怠らない。

●「何をすれば成長するか?」＝人の成長に喜びを持つ、サービス精神。

上記同様、これまでの価値観から、大きく変わった状況を鑑みて、ファッション業界がどのように変貌していくのかを各学科で研究し、それに対して、本校の「教育理念」と、「香蘭ファッションデザイン専門学校の強み」を生かすべく、合理的に照らし合わせ、「ファッションの持つ、本来の意味」と「業界で必要な技術」を伝える効果的な方法を模索することを促した。

学校が指し示す大きなテーマを元に、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全教員で研究した。それを実行するには、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なくてはならない。それを実施するには、一定のルールがないと完成しない。それ故に年度初めに学校長がこれからの方向性を示すべく「事業計画書」を示し、全教員で共有しなければならない。そして、「事業計画」を元に、年度初めに全教員の年間目標を立て、四半期ごとに PDCA でチェックし、学校長へ報告書として提出し、目標の値を可視化する事で、情報の共有を図った。中には、個人的に面談し、進捗の遅延についてヒアリングすることも実施した。学校全体の風通しを良くする為、学内教員会議で各学科の目標とそれに対するカリキュラム案を報告し、カリキュラムが十分発揮できるかを全教員で意見交換する場所を設けた。

その結果、盤石とはいえないが、本校の教育理念に沿いながら、現時点での時代にあった人材育成像と、各学科の特徴は十分出す事が出来た。

しかし、今後も改善せねばならぬ点は大きい。前述したように、〇時代の変化と、教育の変化。そして学生の多様化・・・ に対してまだ未開な事が多い点である。

学生の成長を重視するのは当然であるが、個人差の理解度は無視できない。それ故に、教員が学生と向き合う時間が増えてしまい、個人の資質と諦めてしまえば成長は出来ない。本校教員は日常的に煩雑な仕事が多く、そのため、教員の個人差もあるが、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。

今後、新しい時代を歩んでいくには、過去の教育に依存してはならないと感じている、しかし、その先には専門教育が複雑化、そして高度化する事は避けられない。情報化社会故に多様性が重視されたことにより、学びの範囲は広がった。しかし、その反面、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、常勤教員、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では不満は少ないが」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。

大項目 2 ◆募集・運営・財務情報

2 : 一部満たしていない

◎募集

入学生の定員確保（全学科募集定員 40 名 × 4 学科 = 160 名） ・ 退学者数 zero を目指します。

学園の中長期計画の指針で、令和 4 年度の目標数は 140 名です。

今後の広報戦略は情報化社会が進む中「マーケティング力」が必須です。そしてアフターコロナで開発が飛躍的に進んだので、情報の多様化と高度化が進むと感じています。特に情報戦略は避けられないでしょう。

その上で、入学者の確保については、抜本的なマーケティング戦略が必要です。これからの社会情勢、経済活動を広く俯瞰しながら、できるだけ多くの入学者情報を集め、データ分析を緻密にし、戦略的、効果的に実行していきます。この戦略の草案の期限は4月中とし、広報より全教職員に説明します。

今年度もテーマは「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。漠然としたテーマはイメージが沸きにくく、それぞれの解釈になりがちなので、まず取りかかる事は、テーマに基づいた学校の魅力を深掘りし、「ターゲット層は」、「効果的な方法」を分かりやすく、見える化する事だと考えます。

まずは、学科の中で「本物はここ（香蘭ファッションデザイン専門学校）にある」から読み取れる、「本物とは何か?」「教員の中の本物とは何か?」を明らかにし、見える化し全体で共有する事が望ましいと考えます。

また、それに付随するキーワードを可視化する事も必要だと考えます。それに基づいて広報媒体のビジュアルを決定し、リード、または文言を決定します。フライヤー、HP、または動画など効果的な媒体を選択し、レスポンス良く打ち出します。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。場当たりに、時期によって作成しては意味を為しません。年間を通して一貫したテーマで進めるべきです。

そしてデータ分析を経てエビデンスを作成し、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実施します。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。この準備も第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、全教職員で共有します。

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名でしたが、今年度の本校の募集はみなさんのおかげで、全学科上向きとなりましたが、盤石ではありません。これから先、18歳人口が減っていく中、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。

この結果に甘んじず、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、学生の成長を第一に考える教職員としての素養を持っていることは勿論のことながら、コミュニケーションをとり、コンセンサスの取りやすい環境を整備し、効果的かつ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（学生ファースト）

香蘭ファッションデザイン専門学校のブランド力は非常に高く、地元ではよく知られていると自負しています。

それは、歴史のある学校、即ち先人が作ってくれたブランド力です。しかし、時代は変わり、これからのブランド力はそのままで良いといは限りません。少なからず進化し成長していかなければなりません。

本校のブランド力が高い反面、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」は高く熱心ですが、その反面、効果的な打ち出しが弱く、上手くアウトプットがなされていません。例としては、進級作品展の動員が顕著な例だと考えています。高い技術と学校の持つ強いブランド力と広報が一致していない事が最大のデメリットです。

今後は時代に沿った香蘭ファッションデザイン専門学校力を打ち出していけるように、常にポジティブなイメージを持ち、自信を持って多くの人の目に止まるような方法を考える。そして、学生の成長と向き合う事が重要だと考えます。

学校全体の目標と、学科毎で育成する人材像と作品、また取り組みが合致すれば、もっと強固なストロングポイントになり、それをブランディング化していきます。

例として、『露出を増やす』です。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の心に記憶され、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。例として『感謝』です。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。

『学生の満足度』も大きなポイントです。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。このことから、「学校満足度調査」で得る在校生のリアルな反応は大変貴重なエビデンスです。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、全てが実施できたわけではありませんが、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な環境の整備は行いました。今年度も“まなび”を希望する若者の嗜好を全教職員でリサーチしながら、人に寄り添った体験入学を続けていきます。

在学中に経験できる学校行事、各種イベント、そしてカリキュラムの反応を見える化しながら、在校生に学生生活を満足してもらえよう対応し、まずは身近な学生を本校のファンにし「在校生の帰属意識」を高めていきます。

Opinion

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上手く機能していることだと考えている。現在の戦略に SNS は欠かせないツールであるので、もっと広くファンを増やすには、レスポンスの良さとコンテンツの充実は欠かせない。学内全体と、広報担当者は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取り扱います）

在校生の満足は、人が人を呼ぶ心理となり、必ず入学生に繋がります。プロモーションのやり方は数多くありますが、今や SNS は当たり前の中です。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駆使しながら常に情報を発信していきます。

学生の満足度を上げるには、全教職員で学生、教育に「誠実に向き合う」事です。在校生の満足度は必ず入学生の数字に結びつきます。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、行く末は業界で自立できる事を促していかなければなりません。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、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、また人として「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ります。教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」としていきます。

本校で良い教育を受け、多くのことを経験し、良い技術を得て、その結果良い学校だと多く拡散できるよう、良い関係を構築します。それもブランディング力向上であり、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、各学科でも作成した課題作品を各学科レスポンス良く、HP、Web（SNS等）にアップロードするなど、各学科の取り組みをアップするスキームも実施していきます。

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。

Opinion

全体の満足度は数字上では上がったが、その背景を研究すべきだと考えている。何故なら、学生にストレスを掛けずに優しく向き合えば「良い学校」「良い先生」となるのは必然であるが、その先の社会では学校では教えられなかった「社会のストレス」にどのように向き合い、どのように乗り越えていくのかを、教示するのも学校の役目である。専門学校が目指すのは、業界での活躍が最終目標であり、優しさと厳しさを同時に育成していくには、私たち教員が広い視野を持ち、学生と向き合う心の余裕を持たなければならない。

故に、次年度はカリキュラム全体の見直しが大きな主題になっていくであろう。

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すると考えています。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。

Opinion

コロナ禍だったが、感染対策を講じ、実施方法を工夫しながら学内外で様々なイベントを行った。また、学内の施設も開放し、コロナ禍ではあるが、良い意味で人の往来があり、その分活気があった。

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。中には様々な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かけし、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無く、また、無秩序な馴れ合いや、学生の名称を「下の名」や「ちゃん」付けで呼んだりせず、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。

Opinion

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、教員の感情と価値観で向き合ったことで、一方的に高圧的な対応に見られてしまい、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。また、学生が萎縮せぬように気を遣いすぎてしまい、教員と学生が馴れ合いになっていたケースも見受けられた事は、すぐにでも改善しなければならない。

◎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が、しかし、それがうまく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。今年度も今まで以上に広報に力を注ぎ、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。

それには、広報担当者の仕事を明確化しないといけません。仕事の兼務が多く、魅力が分散しているのを改善せねばなりません。また、各教職員からの情報も大小あり、フォーマットが定まっていません。この点も改善します。

1 データ分析 (入学者の傾向) (※別途資料有り)

入学者の傾向を年度別にデータ化します。

Opinion

業者視点のデータはあるが、効果的な分析が薄いため、本校の戦略に対して効果的な分析力が必要である。それには、本校にはマーケティング力が必須であり、何のためのデータであるかを理解しなければならない。年々学生の質は変わっており、現在の「DX世代」に対してのリサーチが急務である。

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

本校のパンフレットは評判が良く多くの方が望まれています。入学数と一致しておらず、広報全体の費用対効果が膨みコストパフォーマンスが悪いのも見直していきます。

○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、常に業者の刷新を行い、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へと移行します。

更に、効果的な紙媒体も残しつつ、Web、リモートを中心にした広報戦略を講じていきます。さらにWeb願書案が見送りとなっている為、今後は学費の見直し等も視野に入れて、実現に向けて再度準備していきます。(学費の見直しも検討)

Opinion

抜本的なパンフレットの刷新は次年度に実施するが、業者に依存する形の刷新は意味をなさない。パンフレットの役割はあくまでも、本校の最大の魅力を伝える事がその目的であり、教職員全体が学内での日常的なトピックを拾い上げ、それをどのように効果的に伝えるのかを意識しなければならない。トピックを可視化し、ビジュアルとしてどのように訴えるのか。本校の教職員は全員「ファッション」に関わっているので、「見せ方」に関しては十分な資質を持っているはず。他人事ではなく、良いものを「伝える」力はこれから先も研究し続けなければならない。

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。

Opinion

数年前から実施し始め定着したが、このまま継続していくのかを見極める時期にあると感じている。手に取るユーザーは初見で真新しさを持つかもしれないが、その反面、制作サイドである本校の企画は、時代と世代を考慮する事が無く純粋な客観性が薄くなり、何を伝えるのが、曖昧になる。現代にあった、もっと効果的な方法も考えるべきである。

4 学校訪問の新規開拓

新型コロナウイルスの影響もありますが、基本的に学校との関わり、そして信頼は必須だと考えます。できるだけ全教職員で訪問地区を定め、目標は効果的に訪問する事を念頭に置き200校とします。広報担当だけでなく、全教職員が積極的に訪問し、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。

Opinion

新型コロナウイルス感染症の問題もあり、県外会場ガイダンス時に訪問を試みているが、実際は受入が厳しいのが現状である。また、過去には進路指導の先生の力添えもあったが、現在の入学者はほぼ本校のHPで情報を取得しており、今後はその訪問に関する明確さ（アピールするものの精査。本校のトピックや、宣伝すべき情報・・・更には見栄えのする資料づくり）を見出していかなばならない。

5 進学相談ガイダンスから体験入学への誘導の徹底

今後は、会場ガイダンスへの参加を見直していきます。参加を前提とした場合、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込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く、体験入学で直接学校の魅力を伝えられるので必ず入学へ繋がります。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利点もありますが、高校側が進学指導の一環として企画している場合があるため、本校の魅力を伝える効力は少ないと思われます。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検討していきます。

Opinion

4に準拠

6 「願書受付開始」ハガキ実施

概ね4年間は実施してきましたが、どれほどの効果があったかは残念ですがエビデンスがありません。

しかし、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「出会った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。

Opinion

3に準拠

7 Web の効果的な発信力

前年は新型コロナウイルスによって多くの事を変えざるを得ませんでしたでしたが、これからの世界はDX化(デジタルトランスフォーメーション)は絶対です。

今後は積極的に紙媒体から、Web で発信へとシフトします。主に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。

学校行事だけでなく、日常的なものから学科のトピックになるようなニュースを発信することを心がけていきます。これに関しては、情報の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学内を散策し、学生及び教職員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。

各学科が発信していた Instagram に加え、学校公式 Instagram から情報発信し始めました。公式インスタグラムのフォロワーを1,000に伸ばすよう努力します。本校の所有する SNS の傾向としては、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、簡単便利でお得な情報発信、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、SEO 対策も重視します。更に、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。

更に動画の強化を図ります。世の中の Web 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。更に、新型コロナウイルスの影響で、リモートワーク、オンライン授業も始まりました。今年は各学科紹介の動画を作成します。予定として、4月中にコンセプトを準備し、撮影、編集後、GW に間に合うようにアップします。

まず先に、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、多くの人に見てもらおうよう配信していきます。

勿論、その為の通信環境及び機材、そして、全教職員のスキルアップも図れるよう整備していきます。

Opinion

本校は様々な SNS を持っており、それなりに情報を発信しているが、その発信されているトーンにばらつきがあり、それは学科毎、学生が個人で発信しているから発生するものであり、残念ながら魅力が分散されてしまっている事を懸念している。連日のニュースのように定期性を持たせ、「ファン」を作り、そこから広がりを持たせるなどの対策は必然だと考えている。

◎体験入学・学校説明会方法のメソッド

前年度は新型コロナウイルスによって多くの事を変えざるを得ませんでしたでしたが、今年度は安全対策を講じながら、基本的に対面での体験・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。勿論、オンラインでの説明も同時に行っていきます。

本校の教育理念を理解してもらう事を前提としながら、入学希望者に対し、今後の自分を創造できるよう、本校で学ぶ意義と、取得できる技術・資格を分かりやすく、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)にし、希望者の不安と疑問を取り除きます。

●「ファッション業界の理解」入り口として、意識の高い希望者には当然のことながら、未来を創造できる、懇切丁寧な説明を心がけ、また、ファッションの技術は難しい?との認識を軽減すべく、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。

●「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、それぞれの職種に分けて行います。

●「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、ノートの展示を行います。

●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。

●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。

全教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。

【目標数140人(定員の88%)×4=560人、または 定員160人×4=640人以上との出会いを目標に】

Opinion

コロナ禍ということもあり、体験入学は実施せず、学校説明会、入学説明会に変更して実施した。参加人数については別途資料あり。

◎運営：組織図

『令和3年度 香蘭ファッションデザイン専門学校組織図』

【学校法人山内学園幹部：運営】

理事長：坂根 康秀 先生（香蘭女子短期大学 学長兼務）

学園総務部長：篠原 慶朗 先生

【専門学校幹部：運営】

学校長：深田（業務に関するすべての決裁・責任。理事長、学校法人への報告）

副校長：宇土（教職員室、教員代表）

事務局長：内野（事務室、事務局代表）（令和5年度定年予定）

事務主任：溝口（広報主任、事務局長サポート）

幹部の任務とは、専門学校運営に関する業務及び以下とする

第一に、事業計画の決定

事業計画の決定とは、本校が社会にどんな形で役に立つことができるのか、何のための事業なのか、誰のための事業なのか、自らの考えを明らかにし、何をやり（方法論）、何をやらないのか（決断）を決める立場であることです。

副校長とは、学校長を助け、命を受けて校務を代理で司る職員です。

事務局長とは、○教育的効果・効率的な事務処理、学校経営の中核○裁量予算等学校長権限の拡大への対応○地域連携を推進する渉外調整機能○情報の公開と学校評価・自己点検への対応さらに、事務局長に求めることとして◎教育指導部門を統括する副校長と、教育支援(事務管理)部門を統括する事務局長が、経営陣の一員として学校長を支えながら学校長とともに学校経営に責任をもつ事です。※文部科学省学校事務職員の事務内容より抜粋

第二に、予算配分の決定

予算配分とは、施設設備、学生募集のためのマーケティング、新しいカリキュラムの開発費、人材の採用、人材の育成など、最も有効な費用の使い方を決めることです。

第三に、人材配置の決定

人材配置とは、効率化を図るため、また、一人ひとりの強みを最大限に生かすために、成果が期待できるところで活躍してもらうよう、どんな人材をどこに何人配置するかを決めることです。また、常に人材を育成し続け、後進の育成にも力を注ぐ事です。（人材の確保）

学校運営を行っていく上で、香蘭ファッションデザイン専門学校の全ての責任は、学校長にあります。学校長をサポートすべく、副校長、事務局長、主任は、事業全体の成果に向けられた自分の仕事を考えることであり、事業全体の進捗のバランスを考え、自分は何に責任を持ちどのように動くべきか自ら決めるといことです。

部下から慕われ、常に協力体制が取られるように、日々学生、教職員に目を向け微細な変化に気付けるよう努力しないとイケません。学校長同様、各部署の責任を負うものです。

【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

主任の任務とは、現場のリーダーとして、管理職のサポートを行うことも主任の役割です。管理職からの指示に沿って現場を動かす、反対に現場からの意見をまとめて管理職に伝える、といったように、管理職と一般職の間のパイプ役を果たすことが求められています。また、学校長、副校長、事務局長をサポートする準備もしておかなければなりません。特に主任は、問題に対してすぐ対応できるように、随時教職員室にいる事が望ましいです。

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教員、事務局に伝達し、教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、学科教員、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学年主任：宇土 ○2学年主任：野田部 ○1学年主任：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。

【各学科担当】 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（後期）
■ファッションデザイン専攻科1年 担任：大古場 、熊谷（前期運営サポート）
■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（令和5年度定年） 副担任：副田（前期のみ）
■ファッションビジネス科2年SP 担任：松延
■ファッションビジネス科2年FC 担任：村川
■ファッションビジネス科1年 担任：平尾

クラス運営は、本校教育理念に則り、業界を選び、夢見てきた学生に対して、社会に出るために必要な「社会人基礎力」を教授し、学校生活を円滑に遅れるように、補助的な役割を果たすものです。学生との信頼関係構築が大前提であり、問題が発生した際は利己的な判断にならぬよう、学科主任に相談の上対応する事が望ましいです。

【事務局】

- 事務局長：内野（事務局統括、渉外、労務関連、営繕）
■事務主任：溝口（広報）
■就 職：工藤

■学 生：伊東

■経 理：因

庶務全般/日本ファッション教育振興協会、事務局全体で対応します。

また、今年度は事務局内の仕事を見える化し、仕事に偏りがないように分散するように取り組みます。

●学内係り及び各種専門委員会・指示系統

年間を通して各教職員は学内の係りに従事してもらいます。※別途資料あり

1 広報委員会

広報主任：溝口、各学科主任（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。教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、稟議を事務局長に提出し状況を共有する事とし、定期的（月一回）に学校長へ進捗を報告し、同意を得ることがその任務です。

Opinion

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、まだ新たな取り組み、企画等はまだ提案されない。その原因は、学内の魅力をどのように伝えるのか、学校長の指示を待っている感が強く、同時に教職員の煩雑な業務量の多さが原因だと分析している。次年度は最終的な判断は学校長がするが、進捗途中で口を挟まず、担当に一任させ迷いが起きないように改善していく。

2 イベント委員会

代表：宇土

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。今後は文化祭内容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、企業を誘致しての校内販売会なども考えていきますので、イベント委員会で効果的かつ抜本的な企画を立ててもらいます。

◎令和3年度も「卒業記念展」を学生満足度向上として位置付けし、学生が満足する為に充実をはかり、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、その他は学生と教職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、大学卒業者を広報の対象とします。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

で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。場所は学内で行い、体験入学を絡めて行います。

今年度も「卒業記念展」を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2年は「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1/3）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1/3は協賛金で賄っていく予定です。

Opinion

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、年間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実施したものもあったが、実施するにあたり担当教職員の業務量に差があり、一部教職員の負担が大きいので、今後整理せねばならない。

3 主任会議

（定期的/月一回もしくは必要に応じて授業の進捗状況の報告、職業実践専門課程の進捗の報告、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、事前に議論する内容を明確にし、更に資料またはデータ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及び把握を行います。

各学科、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。

職業実践専門課程規約の「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。学科（クラス）の連携活動報告。

各学科、学生の状況報告。主に出席不振について議論。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）

Opinion

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。本校は行事、学生対応など審議する案件も多いが、数年前に各部署、各担当に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。

●学校運営委員会（幹部会議）

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

☞Opinion

令和3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する事ができた。

4 指示系統

学校長 ▶副校長 ▶事務局長・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。各委員会はそれぞれの内容に鑑み、全教職員が構成員となります。（各委員会は議事録作成）

☞Opinion

概ね指示命令系統は遵守できているが、場合によって、順序が変わる事がある。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。

◎財務

財務に関して、一貫して学園法人が取りまとめて行います。年度末に予算案を作成し、学校法人山内学園法人本部に提出します。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。

定期的に学校長と法人本部で協議、進捗を報告いたします。

☞Opinion

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、全教職員へ情報を伝達している。

大項目2◆募集・運営・財務情報:自己点検

世の中はまだウィズコロナであり、全てが回復しているわけではない。そんな中、本校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。

先行きの見えないウィズコロナとはいえ、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計画しているが、今後のファッション教育と学校経営は確実に難しくなっていくと捉えている。今後、令和6～7年度の18歳人口減は確実なため、それに向け、早期に新しいことにチャレンジし、生き残りをかけての取り組みをしていかねばならない。

また、もう一つの問題は、コロナの影響でアパレル業界が不振の一途を辿っている事である。連日のようにテレビなどで「ファッション関連会社が倒産」または「不振」と報道されれば、誰も夢を描けなくなってしまう。業界の中にも過去のスタイル（BtoB）から、新しい取り組み（BtoC）に移行しているところもある。すなわち、それが一般化されれば、ファッション教育のあり方自体を見直さなければならない。

教育機関のみならず、企業もファッション業界を夢見た若者が、未来に対し希望を持ってなくならぬよう、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。

さらに、専門学校は、これまでの教育スタイルをもっと業界寄りにするべき時期だとも考える。本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教育のパイオニア校だと自負している。さらに、本校の強みは「技術力の高さ」である。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。しかし、その歴史に胡座をかく事ではなく、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強く広報し、学校のイメージを伝える努力をしなければならない。

その特徴をより打ち出すには、「唯一無二の技術を習得」というイメージを表に出し、同時に強固なブランディング「東京でなくても福岡で世界を目指せる福岡のファッションスクール」というイメージを押し出す事だと考える。

年々広報のあり方と、本校を目指す学生の質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、本校としての広報のあり方は、「本校の教育の芯はブレることなく、時代に適応した広報を研究し、多くの人に認知してもらおう事を目指す」である。

広報に関しては、概ね計画通り令和3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、本校希望とする学生と総数506名と出会う事が出来た。

結果としては、入学者は目標数に若干満たなかったが、実質事業計画に沿って実施できたからだと自負している。

しかし、同時に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。前述したように、得た情報を分析、そして精査できず、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であると考えている。

今後は学内のトピックを広く外部に広報をするようにSNSにシフトし、全教職員で情報を抽出して、広報担当者が責任を持って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。

大項目3 ◆教育活動

3 : 満たした

◎ 技術教育への移行から、技術教育の向上へ

数年前に本校全学科に、職業実践専門課程が認定されて以来、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、シラバスを学生全員に開示し、評価点も明確にしました。

「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カリキュラムを遂行していきます。ファッション技術だけに留まらず、セルフプロモーションとしての技術向上も同時に育成していきます。

何を持って「技術教育の向上か」とするのであれば、教科書を見ずに、出題されたデザインを提案でき、パターンを作り、縫製まで出来るスキルです。日頃の課題に追われ、検定に追われ、自分の才能を発揮出来ぬまま、時間だけが過ぎていく。授業方法を見直し、早期に自立できるように見直す必要があります。皆同じ進捗状況では、意識の高い学生の技術は停滞してしまいます。むしろ優先的に目を掛ける必要があります。

教育理念の「技術教育と人間教育」に関して。専門職に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」つまり「積極的な挨拶」も、セルフプロモーションとしての技術向上だと考えます。

まずは教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。

◎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、本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、協働性、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3年度 学科テーマ：強い人材育成】

本校の中で技術、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)パターンナー、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)を視野に入れていきます。

●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3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、具現化する経験を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3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、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に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3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。

これらの能力を引き伸ばす為に、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、マネー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専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。

今後はファッションデザイン専攻科とファッションビジネス科は4年制(高度専門士)を視野に入れていきます。3年次は企業でのインターンシップを実施し、4年次ではゼミ方式で、再度学校で学びなおすというビジョンです。もしくは4年次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、高度な技術を尻窄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、今後は本格的に生涯学習(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門扉を開きます。アセアン諸国、もしくは欧州・欧米への展開は勿論、卒業後、留学なども必然になってくると予測しています。

◎ 学外研修(海外研修旅行、国内研修旅行)

ヨーロッパ研修は国際情勢によって判断しますが、提携校はイタリア IED、フランス AICP です。12月にはフランス AICP で体験授業(修了証発行)予定でしたが、今年度は海外研修旅行の実施は難しいと考えています。代替え案として、国内の産地を巡る研修と題して、福山、岡山、大阪の産地と工場見学を実施する予定です。最低催行人数：20名

Opinion

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、学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。また、各学科事業計画に沿いながら、不足なく教育活動も行われている。

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る。

学校の教育理念を基に、各学科、特徴の生かされたカリキュラム内容とし、育成像も様々である。学科の特徴が学生に確実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」という結果がそれを裏付けている。しかし、「概ね理解している」との若干曖昧な結果として考えられる事は、学科毎のオペレーション方法と、伝える教員の意識に若干の差異がある事だと感じている。今後は、温度差が無いように、全教員で一丸となり学科の目標を提示し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、同時に教員のゆとりを持たせる事を狙いとした結果、カリキュラムの総時間数を減らすように促している。学生、教員が息切れしないよう、常に皆で声かけをし、学校全体で学生の習得レベルを見守る必要がある。

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。

◎教育課程編成委員会

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する指摘等があれば、学科で議論し、反映させるべく執り行っていきます。（※別途資料あり）

☞Opinion

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。

◎連携授業と連携教育

年度初めのカリキュラム、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。

☞Opinion

各学科「職業実践専門課程」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、「職業実践専門課程」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。株式会社エドウィンが自社ブランド「CO:RE」を掲げ、その理念に沿いアップサイクルで製作し、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。

学生の問題意識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。

◎目標の設定

教育目標・人材育成像にも記しましたが、本校の教育理念に沿いながら、各学科独自の目標を明示します。学内をはじめ、教室内、本校 HP に明示する事で、常に目標を目にし、自らの使命を理解し、学生と教職員間の意思疎通が出来やすい環境づくりを行います。

Opinion

教育活動にも記したが、各学科の人材育成像と、目標を可視化する事は、全教職員、在校生また、入学を希望する外部にも分かりやすく、イメージを伝える事ができる。また、同時に定期的に見直す機会を作る事ができ、学内で意思の疎通が出来やすい環境づくりができています。また、各教職員の目標も明らかにし、四半期ごとに PDCA で改善できる体制を構築している。

◎教育内容・評価・成績評価：課題製作作品の評価

○カリキュラムの明示

○今年度も「ルーブリック」評価を導入します。内容を更にブラッシュアップさせ実施します。

○今後は GPA 評価指標に沿った成績も構築していきます。

○学校満足度調査の実施

カリキュラムは職業実践専門課程の教育課程編成委員会の助言を受けて、各学科年度末に吟味され、年度はじめにシラバスが出来上がっています。なお、評価基準は学生要覧に記載しており、入学時にオリエンテーションで学生要覧を配布し、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を記載しており、受講学生には授業の到達点を明示し、同時にルーブリック評価を用いて到達点と満足度を押し量ります。

しかし、学生特有の様々な事情を組みつつ、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する)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。近年、学生の基礎学力低下が問題視されています。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。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。

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。自分の強みを生かせる教育を目指します。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、今年度もルーブリック評価を導入し、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。

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。全教職員呉々も、学生が不利益を被らないような対応に、細心の注意を図るよう努力いたします。

ルーブリックに関しては、まだうまく浸透せず未熟な結果となっています。その責任は学校長にあり、完全なオペレーション不足でした。今年度改善策とし、年度はじめに学生へカリキュラムを提示し、全体的なイメージを持たせた上で、何を受講し、どんな素養を身に付けるのかを明示します。そのフォーマットは学校長自ら準備します。

学生には、四半期ごとにPDCAでチェックさせ、当初の目的と、到達点にズレがないかを明らかにし、総合的に技術を向上させる必要があります。それにはまず、カリキュラムの種別の目的をもっと明らかにし、学生が到達すべき点をわかりやすく咀嚼する必要があります。

Opinion

学生課題の成績に関して、個で決める評価ではなく、複数で取り組むケースが増えてきた。しかし、全ての授業で実施されているかと問われればそうではない。今後、複数の目で評価ができるように取り組んでいく。

また、ルーブリック評価に関して、全学科で意思統一できているか定かではない。

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。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が急務である。

◎欠席・遅刻への対処

当初は自ら選んだファッションの道、毎日が楽しくていろんなことを知りたいと願っていたはず。しかし、日が増すにつれ、気の緩みないし自らの甘えもあり、徐々に足が学校から遠ざかっていく、そんな学生を多く見てきました。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。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により、早めの職種変更指導が必要になってくる事も想定出来ます。

- ① 3日続けての無断欠席は大問題です。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それでも効果がない場合には保護者を交えての四者面談を実施します。
- ④最終的には学校長及び副校長が面談します。

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。

教員が授業中にもかかわらず、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、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。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から、電話で起こしたり、また寮に迎えに行ったりする事も聞きます。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ためにもなりませんし、慢性化すると着信拒否を始めてしまいます。

早期に、学習意識を高めるよう、そして、学業を優先して毎日を楽しんで学べるよう、元気に対応していきます。

Opinion

遅刻欠席に関して、残念ながら抜本的改善はできていない。そのため、授業担当者が登校していない学生の対処に振り回されているのは歪めない事実である。しかし、本校の教員は、全員愛情が深く「見捨てられない」という熱意の教員が多い。今後は、何故この業界を目指し、何故この学校を選んだのか？という、現実的な問題を共に考え、在学する学生が興味を持って取り組める授業内容と目標の設置、その指導方法も試行錯誤しながら実施していかねばならない。しかし、単位制ではない専門学校という性質上、これ以上の手立て(留年)は難しいと思わざるを得ない。

◎授業ノートの徹底

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、今年度もMRの強化とします。在学中に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、カリキュラムに反映されるよう明確化します。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は必ず提示いたします。

Opinion

文化祭時、進級作品展時に全てのノートを開示する事を求めているが、まだ整備ができていない学科と教科もあり、その対象の学科と教科は早急に準備すべきである。

◎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「学生からの信頼」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密なコミュニケーション力の発揮ができるよう担任制を構築しています。

また、「人間教育」にも付随しますが、日々学習できる環境に感謝すべく、全学生、全教職員で朝・夕と学内清掃を心がけ、学内整備を実施します。

清掃の取り組みの狙いとして、社会で自らが活躍するための基礎的な心構えとして、身の回りのものや職場を、綺麗に掃除をし、いつでも使えるようにする事です。商品がどこにあるのかを一目で確認できる環境づくりをはじめ、他者と一つの場所を共有する上で必要な、相手を思いやる気持ちを育成します。

清潔は、ファッション業界に必要な、見た目の清潔さをはじめ、学びの環境において、整理・整頓・清掃を維持し、誰が見ても綺麗で、わかりやすい状態に保ち、綺麗な状態を、保とうという気持ちにさせることです。

また、礼儀・作法として、卒業後の職場のルールや規律を守り、習慣化させることです。

礼儀・作法の狙いは、ルールを守る習慣によって、お互いに信頼でき、協力し合う組織風土・帰属意識を、作り上げる事です。

綺麗な環境づくりを実施し、お互いに褒めて、称え合うことで、やる気を導き出して、成長させます。

Opinion

本校のファッション教育は、「ファッション」「デザイン」「服」「物づくり」「提案」を通して、他者へ新しいデザイン商品の提供、サービスを提供する技術と知識を教授する事であり、「主観的」な姿勢ではなく「客観的」にどの様に「伝えるのか」、「伝わるのか」を教示する事である。そのため、「人間教育」として、「人＝人」との関わりを第一と捉え、「他者にどの様に見えるのか＝セルフプロモーション」に比重を置き、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」を向上させる教育は本校の特徴である。概ね、全学生の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指導が行き渡らない箇所もある事は歪めない事実である。自らの学び舎であること、更には自らの仕事・帰属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、教職員で整備を実施できるよう指導をしている。同時に教職員も見本となる様に取り組まなければならないが、整理整頓が滞る事があり、教職員も学生同様、「客観的」に学生にどの様に見えるのかを考える必要がある。

◎学外コンテストへの補助金（要検討）

SD研修で提示された、学生数が完全に満たされておらず、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だが、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たいと思えます。

Opinion

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。

◎教育設備

学校満足度では、年々教育設備に対しての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。

物を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行います。それには情報が必要です。全教職員、学生の言葉に耳を傾けて情報収集にあたります。

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。

大項目3◆教育活動: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本校の目標である。

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一部であるが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完結しているケースがある。

複数人で学生作品の評価を行い、学生の成長を促す本校の目標とする方向とは、若干ズレがあるように感じている。これも、各教員の仕事が煩雑が故に生じているからなのかもしれない。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、学生のプレゼンテーションの機会を増やす事で、目標を明らかにし、人に慣れ、自ら選んだ仕事に対して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、学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と考えている。

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、良い空気が流れている事も特記すべき点である。

また、本校は、全国規模の各種コンテストの上位に入選・入賞しており、その達成した成果がさらに学生の成長を促す、大きな要因であると考えられる。各種賞の入賞は、学生個人の努力だけでなく、教員が成果を出せる様真摯に向きあっている。その結果、時間をマネジメントできず、時間外での作業を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、オンラインであるが、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。

学外研修は、コロナ故に実施出来なかったが、国内の産地を巡る研修旅行を実施し、自費でありながら積極的に参加する学生が多かった。学校に企画として、学生の成長を促す機会を継続し続けなければならない。

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：ミシン、東館 PC:Mac の老朽化及びアプリケーションの新旧の混在）は言うまでもなく顕著に現れており、本校自前で修理を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。

大項目 4 ◆就職成果・学習成果(授業評価・学校満足度調査) 3 : 満たした

◎就職成果

就職に関しては、全学生に職業観をイメージさせ、最終的な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。

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。定着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職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はないかと考えられます。又、卒業前に定職に就く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年は追跡します。(データベースを常にアップデート)
- 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を実施します。その情報を必ずデータとして全教職員で共有します。
- 就職担当の音頭の元、全教職員で就職支援を行い、就職への意識付けの勉強会を計画します。合同企業説明会は今年度の世論の状況を鑑みて、分散化し実施します。
- 就職担当と教員の意識の温暖差を無くします。今年度はコロナ禍という事もあり、学科毎に就職指導のニュアンスが異なる事もありました。本校に募集があるかぎり、自信を持って推薦できる学生を育成します。
- 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。

◎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、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。※別途資料あり

◎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し、今年度はルーブリックを実施します。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。

教員毎の授業評価に関しては、数年前まで実施していましたが、今年度は各自、学生からヒアリングし、何を強化し、何が足りないのか、また、指導として、次年度のカリキュラムの参考になるような時間を授業の最後に設けます。各自、授業評価を次年度のカリキュラムを制作するにあたり、エビデンスとして学科毎に保管し授業改善に生かされる資料として取り扱います。

◎卒業生社会的評価

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。

大項目4 ◆就職成果・学習成果(授業評価・学校満足度調査) : 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、学生の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。その主なる理由は、先行きの不安と、目標の不明確さだと分析している。在学中に就職(仕事)に直結する機会を増やし、早期に働くという意識づけをする事が急務である。

各検定の合格率にばらつきがある。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。

その反面、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ないという傾向が露わになっている。

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」「目標の不確定」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。

学校教育の性質上、成績評価は実施せねばならない。その為、前後期に定期試験は必須であり、全学生を対象に実施している。しかし、基準点に達していない学生や、定期試験当日に止む無く受けられなかった学生のために、追試を実施している。この定期試験は受験条件を明示しており、学生も理解している。

本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、決して定期試験だけに比重を置いた成績のみではなく、「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」更に「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、学生と教員と関わる機会を増やし、更には教員自ら「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、年々基礎学力の低下や、自ら選んできたはずの専門知識への学習意欲の低下、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。

一昨年、学生要覧を大幅に刷新した事で、評価基準は明確化できたと感じている。しかし、その時期に合わせて、定期的に学生要覧を改定する事も視野に入れねばならない。

「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

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。

今年度もコロナ禍という事で、基本的に対面での会議は行われず、少数の幹部のみで同窓会名簿と、会計報告を作成した。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。それ故に、卒業生の利用率は近年増えており、学校と卒業生の関係は良好である。

大項目5 ◆職員・教員の質の保証・職員・教員研修 2 : 一部満たしていない

◎職員・教員としての資質・姿勢

●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、学生の成長を第一に考え、共に喜び、共に成長できる関係性を構築し、「学生の満足は私たちの幸せ」を考え指導していきます。そして、私達教職員は「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ます。

●香蘭ファッションデザイン専門学校の教職員は、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職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。

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。必要以上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。

●業務の大小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。

●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トレンドを追いかけて、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。

●「教職員年間目標」年度初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。

●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、各種コンテンツへエントリーし、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。

例:年度初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。

文部科学省委託事業も念頭に置き計画していきます。

●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)また、各学科で教職員研修先の開拓、実施。年間に3日以上実施。(職業実践専門課程の認定条件にもあたりますので、基本的に業務の一環として実施します)

●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」的確な情報を発言していきます。学生の成長を第一とするのは当然のことながら、指導者として無責任な言動、対応はいたしません。特に会話の冒頭に「誰々が・・・」というのは、「私に責任はないが・・・」という、他責思考ゆえに無責任な感じを得ませんので、今後は教職員間、また学生にも絶対に使いません。また、「しかし・・・」、「なので・・・」など言い訳をせず、真摯に原因を受け止め対応します。

また、学生が先生を学内で探す姿を多く目にします。特に、放課後に探すことが多く、学校長及び事務局が対応することがありますので、学生には的確なオペレーションを心がけ、学内を放浪する事のないように改善し取り組みます。

●常に整理整頓を心がけミニマム化を図ります。基本的には学校長をはじめ、副校長、事務局長の管轄の中で整備を学校全体は学校長の管轄、教職員室は副校長、事務局は事務局長の管轄で整備していきます。

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し、職場の協調性が乱れます。

教育者、指導者であれば、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、学内、教職員室、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、帰りの際は必ず片付けて帰るよう努めます。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。

紙の削減を今年も打ち出します。プリント類は印刷する前に、本当に必要な物なのか?と自問自答し実施します。また、書類等をプリントアウトして確認する癖も改善します。

また、各準備室の散乱が目に着きます。あくまでも授業の準備物を置くべき場所のはずです。学生が入れないほど物が散乱している事もあるので、必ず改善します。準備室は学科や個人の研究室ではありません。準備室を持っていない教員と格差が生まれていますので、教職員間円滑なコミュニケーションは図れません。今年度は仕事量の平等性を持たせ、チームワーク力を上げる年にするので、正規の教職員室ベースでの作業を心がけていただきます。

また、教職員室が完全に不在になることがあり、来客、または学生が訪ねてきても誰も対応が出来なくなるので、誰かが必ず在席できるようにします。

●強固なチームワークを持続させたいのですが、個人的理由による退職の申し出は、学校長に1年前迄に申請する事とします。

大項目5 ◆職員・教員の質の保証・職員・教員研修：自己点検

教員評価：

学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てもらい、進捗状況も把握している。基本的に本校の教職員は皆仲が良いが、しかし、様々な仕事の役割に関して、大きな偏りが見られ、一部教職員がオーバーワークとなっているケースが見受けられるが、仕事に没頭するが故に、遠慮して声かけが出来ていない、また同僚を気遣って手伝いを買ってやる事が無いのは早急に改善すべきである。これは、学校長の采配がうまく機能していない結果であり、また、オペレーション不足が原因で、学校長と教職員の間には齟齬が見られたことは記載しておく。学生からの「授業改善アンケート」に関して、令和3年度は「授業アンケート」をオンラインで実施した。結果は個人情報として守秘義務もあり、教員個人の授業評価を公開できていない。学校アンケートの評価基準に関して、何の情報を得たいのかを明確にすべきであり、その方向性はまだ未開発である。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。

大項目6 ◆学生支援

3：満たした

◎各種修学支援

香蘭ファッションデザイン専門学校は、女子寮を学校近隣に完備しており、これからの社会人教育を見越したりカレント教育の一環として「ファッションソーイング科」を併設しています。

誰でも勉強できるように基本的な校納金を極限まで抑えています。また、専門学校協会の認定校であり、特典として通学定期及び学生割引が適応されています。その他にも「高校生奨学生試験制度（返還不要）」、「パル井上財団（返還不要）」、「クマ財団クリエイター奨学金（給付型）」、高等教育修学支援制度（入学金減免・授業料の減免・給付型奨学金）の認定校です。また、厚生労働省 教育訓練給付金（返済不要）」の認定校でもあります。

その他では、日本学生支援機構 奨学金制度も適応されています。

その他は、公益財団法人 交通遺児育英金、宮崎県育英資金、公益財団法人 岡田甲子男記念奨学財団、新聞奨学生、母子父子寡婦福祉資金貸付金制度、日本政策金融公庫、そして、数年前より学費のローン制度も実施しています。

◎就職支援

専門学校の役割は、各自が目指した職業に直結した技能技術の習得と知識の習得です。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」、そして「習得した技術と知識を持ち、その業界で生きていくという覚悟を持った人材を育成する」という使命も含んでいます。そのアウトプットとして、専門学校で習得した技術を遺憾無く発揮する為に、専門職へ就職するという目的・目標もあることを忘れてはなりません。それを実現するには、就職クラスのみならず、学校全体（全教職員）で就職への意識付けをはじめ、希望者全員が就職

できる良い環境づくりを行います。更に、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、支援していくスキームも確立します。

◎中途退学者への対応/学生相談/学生生活

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。その夢がどういう理由があれ、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、私生活の問題で、急にファッションへの熱が冷めたなど。特に、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。ごく少数ですが、各教員の指導熱心が故に、逆に「怖い」「うるさい」など反発をかう事も見受けられました。学生、そして協力者である父兄がうんざりするほどの、家庭への電話は極力避けていただきます。また、「質問したいのに先生がいない」、「冷たい」という意見もありました。この意見を無視することはできません。

もとより、学ぶ事が楽しくて、自ずと足を向けたくなる「学内」の環境づくりも、私達教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。今年度も各学科入学前、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。

「欠席・遅刻への対処」に前述しましたが、中途退学者への対応は、時に神経を過敏にして全教職員で対応していきます。

重度の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。その上、学生が安全かつ、安心して学べるように、環境を整えていきます。

◎保護者との連携

在学生の件で、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。

●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。

●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っていきます。

大項目6◆学生支援：自己点検

概ね本校の就職は安定し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年々上回っている。

また、年間を通して就職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、温度差や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。教職員の熱心な指導の成果により、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」であると考えている。

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。学校長、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」といったメンタル面での問題が露呈した。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、教員では取り扱えない問題もあった。

本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員は万全の体制で取り組んであるが、完全にゼロにするのは難しいと思われる。

入学前の面談では既往歴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。しかし、本校は「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、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」をテーマに掲げる本校の最大のミッションは、目標を持たせる事と、その根幹は育成する「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、根本的な対策とはなっていない。

大項目 7 ◆防火・安全管理

3 : 満たした

- AED を事務局前に設置しています。定期的に研修を実施し、誰でも使える環境を整えます。
- 新型コロナウイルス感染拡大防止のための対策として、毎日の検温の実施、定期的な空気の換気、日頃から手指消毒の徹底、教室内に空気清浄機の設置、各クラス授業用にワイヤレスマイクの設置を行い、また、移動教室等で複数人で教室を使う際は、終了時には使用した場所を消毒する事を心がけます。その為には、授業時間一杯使用すると整備ができないので、各教職員早めに切り上げる手立てを講じます。安全に授業を受けられる環境づくりも行っています。

- 防火に関しては、防火管理者のもと、定期的に消防局指導のもとに防災訓練を行います。防災情報は本校 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ができるシステムを構築しています。

大項目 7 ◆防火・安全管理：自己点検

災害対策に関しては、消防局による消防機器点検と、防災訓練は年一度学生を対象に実施し、同時に AED 研修も実施している。消防機器に関する情報は、全教職員へ周知されている。防災情報は基本的に学校 HP で情報を公開し、学生、教職員安全管理に対応できるよう整備されている。

大項目 8 ◆内部質保証

3：満たした

◎労務規定：合理化の実行

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。

「働き方改革」労働基準法改正に伴い、「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、放課後学生が学びたい気持ちを遵守します。学生の成長を促していくには、授業を受けやすい環境づくり、また質問がしやすい環境づくりは、私達専門学校の教職員の最大の任務だと認識し、学生の不満にならぬよう細心の注意を図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。朝礼中の学校長の一言は必要がないかぎり行いません。司会は副校長が行います。

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（教室の使用許可）が行われていました。今後は朝礼前に調整して発表することを促していきます。

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。各教室でも学生への掲示板通達は実行致します。

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。

現在も全クラスホームルームが異常に長く、1時限目の授業に影響を与えています。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。

教員も学生と同じように、事前準備を心がけ、また朝出勤に合わせ、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たい事もあります。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、節度を持って授業開始できるよう事前準備し必ず実行します。外部講師授業も契約時間通りに行われる事が望ましいので、はじめの契約の際に必ず促していただきます。

4 教職員も5分前行動

時間厳守の遂行を心がけます。チャイムが鳴ってから教室へ行くのを見かけます。また、会議時間に遅れてくる事もあり、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 全教員昼休みの徹底

昼食時間の徹底を遂行します。学生の指導は健康が第一です。その上で、唯一の栄養補給の時間を必ずとるよう実施します。また、昼休みは必ず取り、昼食時間は限定しません。（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。）

休み時間中は基本的に仕事はいたしません。基本的に学生との面談、事務作業も行いません。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、緊急を要しない場合、学生との面談は行いません。面談は放課後の面談が望ましいと思います。

事務局は事前に休憩を取ることがありますので、教員の昼休みに協力します。

6 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、実際その行為は違反であり、社会的、組織的には決して許される事ではありません。

全教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。

同時に、残業体質の改善も実施します。最終施錠時間は20時です。

学びたい学生が、放置され、置き去りになり、困惑しないように注意を払う必要はありますが、就業後学校での作業、特に個人の整理整頓や、会話は何の効果もなく、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対峙し、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。

7 定期定時退校日の実施

毎月第3月曜日は完全18時退校を実施します。一切残業はしません。（月によって変わる場合があります）

◎情報の明確化

1 ホウ・レン・ソウの徹底

「聞いていない」、「知らない」など言い訳せず、聞く努力、知る手立てを考えるよう促していきます。

2 緊急メール

前年度は新型コロナウイルス感染症拡大によって、緊急事態宣言が発令され、同時に自粛（ロックダウン）となりました。学校長から状況を一斉送信するケースが多くなりましたが、その際、全教職員が確認しているかを判断できる手段がありませんでした。全教職員の安全を保持するには、既読確認の手段を構築します。まだ、方法は決定していませんが、早期に決定いただき、面倒がらずに協力していただけるよう全教職員に促します。

3 メールの管理

学校ドメインの使用の厳格化を徹底します。Gmail (@gmail.com) をメインアドレスにしているケースがありますが、職場での社会的信頼として見れば、個人アドレスは意味をなしません。

また、個人的理由で、個人のデバイスとの連携もあり問題は様々ありますが、基本的に学校ドメイン@koran.jpを使い、プライベートと仕事のメールを差別化し、また、セキュリティの問題もあり、学校ドメインは個人メールとして利用しない事も厳格化します。

メールルールとして外部との商談、連絡は必ずccで直轄の主任、もしくは必要であれば学校長、副校長に送る事を心がけ、情報を共有します。

4 名刺の整理管理

外部との接点は本校の財産です。また、個人で取引先の名刺を持つ事は他に情報が生きません、名刺を取得した場合、必ず個人で履歴を取り、日付を記入し、会社関係、就職関係、行政、企業営業、卒業生、講師等を記入し、その後事務局へ渡すことを徹底します。また、情報漏洩にも抵触しますので、必ず実施します。（インデックス管理）

年度末に、年賀状、また、夏季に暑中お見舞いなどのリストの管理も含めていますので、全員で取り組みます。

5 職場の整理整頓の実施

職場は皆が共有する場所ですので、職場の整理整頓を心がけ、今年はミニマム化を行います。職場をクリーンにする事、荷物を少なくする事で、何が何処に置いてあるかを、皆で管理でき、教職員の働きやすい環境を構築します。

教職員室、事務局の机の上は常に整理整頓を心がけ、他者から見て片付いていないと見なす行為、「見たまま」、「出したまま」、「置きっぱなし」、「書類を重ねる」、「足元に置く」などの行為を止め、「明日やる」、「自分だけ」、「必要だから」などの言い訳はしません。ミニマム化を実施するには、無駄なプリントアウトを無くす事、また、不必要な物はすぐに廃棄するなど、また工作中、常に「出したら片付ける」を心がけ、また帰る前に一旦整理する癖をつけるなど、日頃からの心がけ一つで必ず改善できます。

もとより、私たちは教育者であり、学生に指導する立場でもあります。その指導者である私たちが整理整頓していなければ、教育の意味をなしませんので、必ず実施します。

また、各自のデスクトップも同様、不必要なファイルは削除。またはサーバーにストックし、パソコンへの負担を軽くし、提供されたPCを長く使えるよう取り組みます。

特に学生の個人情報、取引先のアドレスが載っている資料の取り扱いには十分注意いたします。

6 各教職員の役割を再度見直し

仕事に大きな個人差と偏りが感じられますので、今年度見直します。教職員室は副校長が、事務局は事務局長が各教職員の仕事が見える化し、改善を図ります。

7 各書類の提出の厳格化

学外研修の届出や、その他書類の提出を厳しくします。最低でも一週間前には提出を義務化していきます。当日の提出は無効とします。欠勤届などは翌日提出すること。例年経理への出金伝票の手続きが遅いので改善致します。

◎予算：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。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。

●紙の分別化の徹底。学園本部の管理の中でゴミの処理が行われており、基本的なゴミの処分費が掛かっていません。その好意に応えるべく、分別をするのが当たり前だと考えます。今年度はさらに徹底します。

●各クラスでの節電、節水の徹底を実施します。新型コロナウイルス感染症の問題もあり、分散する必要もある事から、使うことも問題ありませんが、年間を通して見ると、誰もいない教室の電気や、空調がついたままの場面に多く接してきました。基本的な姿勢として無駄をなく

す。また、CO2削減の観点からも意識を高く持ち、学生にも指導し、私たち教職員も同時に改善していきます。ただし、学校の玄関だけは来客者の為にいつも明るくします。

●年度途中で、次年度の教科書をはじめ、実験実習費の計画を立て、それを基に、年度初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、クラス費の使用用途プランを立て、各学科の主任の指導の上実施します。

◎リスクマネジメント

リスクマネジメントの第一条件として、自己解決せず、指示命令系統に沿って行動します。まずは初動対応の徹底を厳守します。不備、事故の原因を明らかにし、次の二次災害が起きないかを冷静に判断し、直属の主任に判断を仰ぎます。

指示系統 学校長 ▶副校長 ▶事務局長・主任（幹部委員会）*学科主任（主任会議）

○もし学生に事故が起きた場合、まずは学生及び学生の安全を確保、確認することが第一です。慌てず騒がず落ち着いて行動します。

○もし、先方に謝罪が必要であればまず、学校長、副校長、主任に伝え直ぐに誠意を持って謝罪を行って下さい。時間が経てば経つほど関係がこじれてしまい、修復に時間がかかります。

○最終的判断は学校長が行いますが、それまで、指示命令系統に沿って、対応ができるあらゆる情報を収集し、指示を仰いでください。

◎個人情報・守秘義務の漏洩：学生と教職員の境界線の見直し。

学生の個人情報は、事務局内の鍵の掛かるロッカーに保管され、外部への持ち出しは一切禁止します。また、学内でも、本館1階教職員室か、もしくは事務局内でしか閲覧できないように徹底いたします。また、持ち出す際は、事務局に持ち出す許可を得て、使用後は必ず事務局に戻した旨を伝える事を徹底いたします。また、外部から学生の個人情報に開示を促された場合、基本的に開示することは致しません。また、必要に応じて開示の必要性がある場合、学生の許可を得た場合は、基本的には学校が取り次ぎをせず、当該者同士で行うよう促します。

また、同時に取引先の名刺の個人取得と個人管理は、学校の財産に値するので行いません。

昨年度事務局のシステムを info Clipper で管理し始めました。学籍管理、出欠管理、成績管理に至るまで、学校業務を総合的にサポートする教務システムです。今まで以上に個人情報管理のセキュリティが上がりました。しかし、今後更に安全に運用するには、全教職員の安全意識が必要となりますので、常に促していきます。

教員の個人の携帯電話から学生への電話及びLINE等のSNSでの対話は一切禁止します。卒業後情報提供等で、個人的付き合いもあると思います。その際は特例として、必ず学校長、副校長、事務局長の許可のもと行います。

教職員室で学生の個人情報についての会話は、望ましくありません。学生への対応で、色々な不安、不満やストレスが重なるのは十分理解しています。しかし、世間一般では単なる「不満」ないし「悪口」ととられてしまう事がありますので、必ず自粛いたします。

更に、学内のPCは学内サーバーに繋がっており、セキュリティは取っておりますが、基本的に情報の漏洩にあたるので、学生に教職員室のパソコンを絶対に使用させません。

また、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。また、個人PCのデスクトップも散々であり、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します。

全教職員教育に従事する者として、教育者として学生とのスタンスを維持し、指導にあたります。社会的な行動、言動指導もさる事ながら、業界人として育成しなければなりません。些細な馴れ合いを無くし、学生の呼称を正確に表現し、下の名前、また「ちゃん」付けはしません。不自由なく社会生活を送れるように、在学中の学生と教職員の境界を明らかにします。

◎学校評価/情報公開

- 進級時と卒業時に学校評価を実施致します。
- 教員の授業評価は各授業担当者が、各授業の末に学生からヒアリングする事とし、次年度のカリキュラムに改善を落とし込むことから、シラバスに反映させる際に、備考として改善案を記載いたします。
- 職業実践専門課程で課せられた情報公開は、規定は定まっていますが、率先して5月末に公開します。また、同時に学校自己評価もHPに情報公開致します。

大項目8◆内部質保証：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。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。

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。教職員は全員、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。すべて教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。

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。

本校は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、確認するもの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。抜本的に改革するには、電子化（デジタル化）が最も的確な改革だと感じている。

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。