

## 平成25年度 自己点検・自己評価

平成25年度自己点検自己評価(平成25年4月1日～平成26年3月31日)による

大項目	点検・評価項目	自己評価		自己点検・自己評価項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)
		優れている…3	適切…2		
1 教育理念・目的・育成人材像	1-1 理念・目的・育成人材像は定められているか	3		建学の理念・目的・育成人材像は、学校案内などに明確に示している。目的・育成人材像は、平易なことで具体的なしているため、学生、保護者への周知も十分であると考え。	実学・人間・国際教育を柱に実施し、評価対象者としては、学生・保護者、高等学校、業界、地域と4つの対象者からの信頼獲得を目指している。
	1-2 学校の特色は何か	3		現場力教育は、他校との差別化として開校以来注力して来たことであり、そのことを最優先して教育内容に取り入れているため、実習設備や機器を毎年見直すことが重要である。今年度も業界の最新設備を導入できるようにした結果、教育の質の向上が図れたと考える。	道内最大のファッションイベントである、札幌コレクションには、4年前から参加しているが、美容学校でこのイベントに学生を実習生として出しているのは本校だけである。また、25年度は初めてステージでヘアショーを開催させて貰えた。(実行委員会からの提案により)
	1-3 学校の将来構想を抱いているか	3		業界の動向を注視しながら、入学生のニーズにわかりやすく学科のイノベーションを図ることを中長期的に検討し、単年度の事業計画に落とし込むことが課題であるが、過去からの入学生数、イベント参加数、資料請求数、および道内の美容学校の入学生数も調査した上で、1年後、3年後、5年後の学科・コース設定を決定している。	事業計画については、毎年10月から12月にかけて、本部での会議を2度実施し、常務理事にプレゼンし確定している。会議では、各校代表者が集まり客観的な視点からも意見を出し合い、イノベーションの機会を増やしている。
2 学校運営	2-4 運営方針は定められているか	3		組織として、事業計画・運営方針を定めることを最も重要視している。その意識で毎年、法人として事業計画・運営方針を定めている。明文化、文章化され定められた事業計画・運営方針を基に、学校運営に関わる全ての人に周知徹底すること、そして、共感してもらうことに、年間通じ力を入れている。	各種の研修(教職員・講師)、会議(運営会議・学科会議・課別会議等)で運営方針の確認を行い、全教職員が納得して学校運営に携わる環境作りをしている。このことが、学校・学科の教育成果に繋がっていると考えている。常に市場ニーズに対応した事業計画・運営方針をこれからも作成するように努める。
	2-5 事業計画は定められているか	3		学校として、運営方針同様に、事業計画を定めることを最も重要視している。その意識で毎年、学校として事業計画・運営方針を作成している。事業計画を立てること、運営方針を定めることは、常に同時に考え、実践している。明文化、文章化され定められた事業計画・運営方針を基に、学校運営に関わる全ての人に周知徹底すること、そして共感してもらうことに、年間を通して力を入れている。	事業計画を教職員が自立的に計画し決定し全員で共有する。その上で職場運営が実行に移されていく。その運営のチェック機能として①学園の常務会議、②学校ごとの戦略会議(運営責任者会議)、③運営会議(学科責任者会議)、④学科会議、課会議があり、計画遂行の確認をする。問題点を早期に発見し、対策を立て、実行するプロセスを確立している。
	2-6 運営組織や意思決定機能は、効率的なものになっているか	3		意思決定に関しては、重要事項の優先順位と対応する機関が明確である。毎年事業計画策定という厳しい作業があることで、目標志向性の高い組織運営が行われている。	①会議の進行ルール ②議題発信と議事録配布・保管のルールを重視している。 ③会議についての研修を実施している。
	2-7 人事や賃金での処遇に関する制度は整備されているか	3		採用計画と人材育成のための研修は、システムとして確立され、有効に機能している。採用にあたっては、学園本部が中心となり、採用広報や、採用試験を実施している。採用は採用基準の基、厳正に実施している。また、その後の教職員の育成には、もっとも力を入れている。そして、目標管理制度に基づき、成果に応じた評価や賃金決定、人事が行われている。	数字目標を達成する過程の業務や、数字だけでは評価できない業務(例えば、入学式・卒業式担当、クラブ活動担当、資格試験担当など)も過程を評価できるようプロセス評価として、情意考課を導入している。
	2-8 意思決定システムは確立されているか	3		意思決定システムは確立されているが、個人差がある。経験年数によって、若干のバラつきはやむを得ないが、全スタッフが一定レベルに達することは可能であると考え。顧客目線に立って原理原則的に考え、行動することが出来れば、意思決定において、大きく誤ることはなく、チーム力が向上することに繋がると考える。	意思決定を行う会議の進め方、結果の取り扱いを重視している。常に『何のため』を意識して会議を実施しており、議論に必要な資料は、担当者が事前にデータ分析などを行い、準備している。また、会議で決定されたことは次回の会議で進捗状況を振り返ることで、漏れや遅滞を出さないよう工夫している。
2-9 情報システム化等による業務の効率化が図られているか	3		業務のマニュアル化とシステム化が推進されたこと、法人内のコンピュータ関連会社の協力で、情報の一元化に成果が現れてきたと考えている。入学前、在籍中、卒後の流れの教育システム(PCP教育システム)の中で、学生一人ひとりの情報を一元管理し、学生の様々な支援(進路決定、就職支援、学費相談等)の際に、その情報を活かし、適切な助言ができることで、専門就職への内定獲得や資格合格に結びつけることである。	業務の効率化により、教職員が学生と直接接する時間が増えた。特に、学生の教育・就職・学費入金等、学生に関わる情報処理についてはすべて一元化された運営を行っており、学生情報にブレがないようにシステム構築をしている。そのことが、出席不良から発生する中途退学防止や、学生の自己実現のための就職支援へとつながっている。	

3 教育活動	3-10 各学科の教育目標、育成人材像は、その学科に対応する業界の人材ニーズに向けて正しく方向付けられているか	3	各学科の教育目標、育成人材像は、その学科に対応する業界の人材ニーズに向けて正しく方向付けられている。各学科の教育目標、育成人材像は、常に業界のニーズを反映させるため、業界調査、学科調査、競合校調査を毎年秋季に行い、そこで現れる業界ニーズに確実に応えられる教育目標、育成人材像を設定している。	人材ニーズの変化や業界そのものの変化に伴う学科の養成目的/教育目的の見直しやカリキュラムの再構築に専任的に関わるFaculty Development Coordinator(FDC)が組織されており、定期的にFDC会議の中で学科の運営状況をチェックする機能を持っている。
	3-11 修業年限に対応した教育到達レベルは明確にされているか	3	各学科の教育目標、育成人材像を構成する知識、技術、人間性等は、業界の人材ニーズレベルに照らして、また学科の教育期間を勘案して、到達することが可能なレベルとして明確に定められている。	目標を段階ごとに明示し、学習のステップを学生に常に理解させている。このため、目標への動機付けを行いやすい。
	3-12 カリキュラムは体系的に編成されているか	3	カリキュラムの編成に関しては、3つの教育システム(PCP教育システム、CPI教育システム、MMPプログラム)によって、体系的な形が保たれている。上記より、学科のスタート(入学前)からゴール(卒業後、就職)までに必要な学習内容と学習期間、及び学習ステップを勘案したカリキュラム体系を構築できていると考える。	特に専門知識・技能(プロフェッショナルプログラム)については更に3つの科目群(学科の課題となるキーワード)に分け、それぞれに対応した科目を位置付けている。学科長、Faculty Development Coordinator(FDC)が主としてコーディネートしている。それを受けて、学園の諮問機関にプレゼンをし、素案の内容を精査し、実行カリキュラムの完成となる。システムとしては、各講師による専門的な眼と、調査による現状把握、そして、最終的に学園全体で統一した考え方のもと、その年度にあったカリキュラムを提供できる体制になっている。
	3-13 学科の各科目は、カリキュラムの中で適正な位置付けをされているか	3	学科の各科目は、MMPプログラムとシラバスによって、その内容、関連性から適正な位置づけを行うことができている。	シラバス作成に力を入れている。①講義概要②科目目標③定期試験(日時・実施内容・評価基準・評価方法)④使用教科書⑤使用教材⑥到達目標と授業内容(各回)⑦教科書・使用教材(各回)これらの項目を確実に記載することで、学生に授業内容がイメージできるシラバスになるようにしている。このシラバスは学科に所属する専任講師とシラバス作成講師が相互にチェック機能を持って作成しており、単に授業を担当する講師が作成したものとは違い、コンセプトの統一感や他講義との関連性において整理されている。また、シラバスの中では一コマの授業内容の説明は大枠になっており、授業ごとにコマシラバスという形で、その日行う授業内容をより細かく明示した様式を配布し、授業に取り組ませている。コマシラバスでは、その授業での目的、講義内容、授業内容の確認のために行う小テストの配点を明記している。シラバスを詳細部分まで抽出して作成し、学生・講師が活用することで、学生及び講師も科目の関連性を意識しながら授業を進める体制が出来ている。
	3-14 キャリア教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法などが実施されているか	3	キャリア教育とは『学問』ではなく、“体験—記録—経験”というプロセスを経ることにより形成されていくと考えている。講義として実施し、論理構築や意識付けを行うことも大切な要素であるが、実習・体験を中心に位置させ、その事前教育(目的・到達イメージ)→「実習・体験」→事後教育(体験の検証・次の課題)を組み入れることにより、具体的な自己イメージを醸成できると考える。滋慶学園では、教育フローの中で、この位置づけを初期教育の導入から実施して行き、実習やイベント時にチームマネジメントの要素を効果的に組み入れることで、相乗効果(同じ目的・目標へ向うプロセスを他者と共有する体験)が生まれるものとする。従って、事前教育の構成とチームマネジメントの要素が滋慶学園のキャリア教育の基本的な考え方であると言える。	キャリア教育の実施における強調したいこと。1.「学生一人ひとり」に対して個別性のある教育:キャリア設計段階では目的意識やモチベーションなどが一人ひとり異なる。であるから対象学生のレベルにあわせた成長刺激を与えていくことを心がけたい。2.「フロー教育」:キャリア教育は、入学から卒業までの連鎖(フロー)で考えることが重要である。ポイントとして以下がある。①7つの習慣やキャリアカウンセリングを継続的に実施する②イベントや卒業研究の場をキャリア教育の好機として計画を立てる③ポートフォリオの作成 各学生の将来設計と既に学習した履歴を明確に記録する。ポートフォリオは自分らしさの象徴と学習活動の目的・目標のフラッグとなる。3.「リーダーシップ/フォロワーシップ/フェローシップの教育:チームで協働するには、どのような立場や役割をとって力を発揮すべきかが問われる。牽引する力であるリーダーシップか? リーダーを支援するフォロワーシップか? チームに追従するフェローシップか? 立場や役割を理解した上で力を発揮することを教育しなければならない。
	3-15 授業評価の実施・評価体制はあるか	3	学生が主体的に前向きな意見を提案することにより、講師・教員が新たな気づきを得て学生のレベル・状況にあった授業展開に結びついている。現状に満足することなく、常に教育力・教授力向上を目指し、前向きな取組みのために工夫している。	学生が実習・座学を問わず、それぞれの授業について、毎回の振り返りとして小テストを実施している。授業の最後、10分~15分程度を活用し、各講師が学生に対してその授業のポイントのお返しとして、振り返りを目的に小テストを実施することで、学生は授業ごとのポイントを整理し易い工夫をしている。
	3-16 育成目標に向け授業を行うことができる要件を備えた教員を確保しているか	3	学科の育成目標を達成するために、講師がその分野のスペシャリストであること、また、同時に講師要件を満たしていることを講師採用において重点を置いている。採用決定の講師は、講師会議、科目連絡会を通して、授業運営に対する情報の共有化、成功事例の共有、また、学校側の考え、希望する方向性、養成したい学生像を共有し、問題・情報の共有、解決につなげている。特に授業報告書を元にした、担任(学科長)と講師との意見交換が、上述の共通理解と情報共有においてタイムリーに機能していると考えている。	学生に講義をするには、よりその業界の現状に則した内容を教授できる事が理想である。現在採用している講師は、実技系科目は特に、現場で活躍している現役の講師を組織している。また、講師に対しては、年に二度授業アンケートを学生に実施し、授業評価を行い、全ての講師に対してフィードバックしている。
	3-17 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	3	評価基準を明確にし、学生が公平・公正に評価を受けられるよう、「教育指導要領」「学生便覧」に明記し、学生・講師・教員共有の基準としている。その基準を基に学生の指導・支援にあっている。	基準の遵守は徹底的に行っている。また一方で、すべての学科、留年の学生を安易に出すことはせず、必要なレベルまできちんと到達させた上で進級、卒業を出来るように、成績不良が予想される学生に対しては、早期段階から補習や特別授業を実施し、不足している部分を補う体制をとっている。明確な基準と共に、柔軟な対応が出来る余地を残すことで、全ての学生が学科の目標を達成した上で進級及び卒業が出来る体制を作っている。
3-18 資格取得の指導体制はあるか	2	資格取得のための指導体制としては、システムとして形になってきている。特に、国家資格である美容師国家試験に関しては、独自問題集の作成、グループ内統一模擬試験、特別講座の開催、模擬試験実施による、低学力者対策など、きめ細かい支援が整っている。しかし、その他の資格に対しては、今後合格率を更に向上させるための対策を検討して行く必要がある。	資格取得のサポート体制としては、学科ごとに若干異なるが、ほぼ全ての資格に対して対策講座を取り入れている。グループ4校のスケールメリットを生かし統一模擬試験などを実施している。	

4 教育成果	4-19 就職率(卒業生就職率・求職者就職率・専門就職率)の向上が図られているか	2	25年度は、卒業生数199名中、就職希望者189名で希望者率95%、就職希望者189名中、就職決定者184名で内定者率97.4%、内定者184名中、専門就職内定者175名で専門就職内定率が95.1%という結果であった。入学案内やHPにも同様に、偽りのない数字を卒業生数を元に示している。目標は、卒業生数に対する就職内定率100%であり、そこに向けてはまだまだ課題があるが、高校や保護者には偽りのない数字を記載していることが信頼を得ることに繋がっている。	【キャリア会議】 キャリアセンターが中心となり、各学科の担任と学科責任者が出席し、その時々情報共有を行い、特に学生個人個人の状況確認をし、キャリアセンターと学科間に思い違いが生じないように注意している。 【就職結団式&業界模擬面接会】 業界の採用担当者に本番の採用基準で、学生に模擬の面接を実施していただく 【履歴書作成+面接指導】 自己PRと志望動機について、学生と相談しながらより魅力的な内容となるよう、徹底指導を実施。また面接本番に向け、学生は職員から面接指導を受けることを基本的に義務化している。そして、面接指導をした職員は、各学生のウィークポイント克服に向けて、他の職員に情報を共有し次の面接練習に生かす工夫をしている。
	4-20 資格取得率の向上が図られているか	3	資格取得に対しては、それぞれ年度当初に目標を設定している。また、国家試験に対しては常に合格率100%を目標としている。理由は、国家試験を取得することが、将来の仕事に通じるという特性があるため、入学した全ての学生に国家資格を取得させるということが学科・学校のミッションとなっている。各学科で資格取得の目標を達成するために、対策を立案し実行している。なお、国家資格に関しては万が一不合格だった場合、本人希望がある限り、合格するまで無償で支援を継続している。	国家資格の合格率を向上させるため ① 過去問題を分析し、独自の問題集を毎年作成していること、開校翌年から、低学力学生の学力を底上げしていることが、高い合格率の維持に大きく貢献している。 ② 国家試験対策センターを中心に、次年度への更なる合格率向上(100%達成)を目標として、毎年国家資格受験対策に関する総括(問題の洗い出しと対策立案)を実施している。 ③ グループ校の同学科で構成される教育部会を設置し、100%合格のための仕組み作りを注力している。
	4-21 退学率の低減が図られているか	3	専門学校の退学者率の水準が一般に10%~15%と言われている中で、本校の低減度合は高いレベルにあると考えている。中途退学者をゼロ名にすることが、学園全体の目標となっており、職員も目標に向かって志を高く一丸となって取り組んでいる。	システム化とマニュアル化による教育力の向上。他に、問題学生の理由分類を分析し、その状況に合わせた学生支援・指導およびクラス運営をして、効果をあげている。また、問題学生支援シートを担任ごとに作成している。週末及び学生に変化があるごとに更新しており、それを元にスタッフ・部長・チューデントサービスセンターで情報を共有できるようにしている。
	4-22 卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか	2	卒業生の現場(就職先)での活躍が学校の発展にも直結しているが、正直なところ、歴史のある学校と比較すると、人数というボリュームで、まだまだ負けている。今後の課題にも挙げたように、卒業教育の充実と卒業生(キャリアアップセミナー)、また在学中の教育に工夫の余地があると考えている。在校生は、現場実習活動や卒業制作発表会において一定の評価を得るまでに成長してきている。今後は卒業生の活動を学校としての確に把握することと、在校生の活躍の場を広げていく取り組みが必要であると考えている。但し、外部の訪問者からは、「他の専門学校生よりも、明るく元気でしっかりと笑顔で挨拶してくれる」との言葉を頂くことが年々増えており、アナログな感覚ではあるが、徐々に我々の理想とする教育が実践されつつあるとも評価している。	開校以来12年を数え独立開業する卒業生が現れてきた。
5 学生支援	5-23 就職に関する体制は整備されているか	2	就職率向上の欄でも中間総括した様に、目標は、卒業生数に対する就職内定率100%であり、そこに向けてはまだまだ課題がある。クラス担任・副担任と就職担当者(キャリアセンタースタッフ)との更なる連携、保護者との連携を強化し、就職意欲の維持や就職への動機付けを原点回帰して強化したい。	【キャリア会議】 キャリアセンターが中心となり、各学科の担任と学科責任者が出席し、その時々情報共有を行い、特に学生個人個人の状況確認をし、キャリアセンターと学科間に思い違いが生じないように注意している。 【就職結団式&業界模擬面接会】 業界の採用担当者に本番の採用基準で、学生に模擬の面接を実施していただく。 【履歴書作成+面接指導】 自己PRと志望動機について、学生と相談しながらより魅力的な内容となるよう、徹底指導を実施。また面接本番に向け、学生は職員から面接指導を受けることを基本的に義務化している。そして、面接指導をした職員は、各学生のウィークポイント克服に向けて、他の職員に情報を共有し、次の面接練習に生かす工夫をしている。
	5-24 学生相談に関する体制は整備されているか	3	SSCを設置し、①精神面②学費③健康面などの相談をいつでも受け入れる体制は既に整備され、しかも有効的に機能していると考えている。全教職員が「JESCカウンセラー資格」を取得し、カウンセリングマインドを持ち相談に乗っている体制を築き上げている。学生が中途退学しないよう、進路変更委員会を設け、他の学校に転校・編入できるシステムが整っている。以上のことから、学生相談体制は高いレベルであり、それが、専門学校としては驚異的な低退学率の実現に結びついていると考えている。	教職員全員が、カウンセリングマインドを持ち、学生支援を行えるよう研修会&カウンセリング資格制度を実施。特に、カウンセリング研修では学園内組織(滋慶科学教育研究所)が主催する「JESCカウンセラー資格」を全員に受講させ、試験を実施することでカウンセリング技術の均一化に務めている。心理学/カウンセリング基礎知識を習得することで、学生相談室との連携がスムーズに行っている。進路変更委員会の発足により、学生の興味を滋慶学園グループ校の他校が設置している学科にある場合は、退学せずに転校や編入が可能になるシステムを構築したことは、学生相談において非常に意義深いものである。
	5-25 学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	3	学生への経済的支援は、高いレベルで出来ていると考えているが、収支バランスを考慮すると、年々徐々に入金率が悪化しており、今後に向けては対策を講じる必要があると考える。	24年度から学費未納者会議を設定し、10月から3月まで毎月1回会議を実施し、タイムリー且つ粘り強く保護者にアプローチを繰り返した。その結果回収率が大幅に改善された。
	5-26 学生の健康管理を担う組織体制はあるか	3	「慶心会」や「チューデントサービスセンター」が学生の体と精神面の健康管理をしており、学生の健康管理を担う組織体制は確立されている。また、一人暮らしをする学生については、希望者には学生寮が完備されており、寮長寮母が親代わりで生活面もケアしてくれている。学校と(特に担任)連携を取り、学生の変化などには細かい部分まで気を配り対応している。	一次検診で問題が発見された学生は、二次検診を受診させており、更に判定内容によっては、一般的なレベルよりも高いレベルで治療を義務付けている。
	5-27 課外活動に対する支援体制は整備されているか	3	サークル規約下で、各種部の活動は運営されている。よって、課外活動の支援体制は整備されていると考えている。その運営については、学生に主体的に関わらせ、外部とのコーディネートを職員がやっている。そのことにより学生自身に責任感ができ部活動自体が活気を帯びている。	特になし
5-28 学生寮等、学生の生活環境への支援は行われているか	3	一人暮らし学生のための学生寮も完備されており、生活環境への支援は十分できていると考えている。特に、学生寮には寮長、寮母が常駐しており、急な病気や怪我などの際には保護者代わりとして対応して貰っている。	特になし	

	5-29 保護者と適切に連携しているか	3	入学前の体験入学や、入学式典、在籍中、卒業式典時の保護者会の開催は、学校として信頼構築のための重要な学生支援プログラムであると考えており、そうした観点から評価すると、保護者との連携は適切であると考えている。 また、学費問題に対する支援体制も、保護者の立場に立った考え方、行動、協力が出来ていると考える。	入学時に、学生全員に緊急連絡先として保護者の電話番号を用紙に記載させており、遅刻や欠席が目立つ、または授業態度に問題がある、などの学生について、担任が保護者宛に連絡を取り、問題解決に当たっている。また、入学前に不登校体験を持つなど、精神的に何らかの問題を抱える学生が年々増えており、チューターサービスセンター(学生相談室)のカウンセラーのアドバイスを受け、保護者と連携を取ることで、学生の心の健康維持に努めている。 学費に関しても、昨今の経済情勢から、分納希望者が増加傾向にあり、滞納学生については、保護者と相談し、出来る限りサポートしている。
	5-30 卒業生への支援体制はあるか	2	卒業後の就職や転職の支援は年々整備されつつある。また、同窓会組織を使ったネットワーク作りは、今後その業界に卒業生を送り込むための方策として、大変重要だと考える。同窓会を組織し、その繋がりでも求人を探し、現場実習を受容してもらうなど、成果が少しずつ表れてきている。また近年、業界で実際に働いている卒業生に、特別授業として在校生に講話をしてもらう機会が増えつつあるなど、在校生に取っては、近い将来の自分と現場で活躍している卒業生の姿を重ね合わせることができるため、大きな目標にもなっている。	キャリアアップを目指す卒業生や転職を希望する卒業生に対して、キャリアセンターでは卒業後も出来る限りの就職支援をしている。 また、近年では卒業生支援の一環として、卒業後1年以内の離職をゼロにしようという取組みを実施しており、5年以内にゼロ名にすることを目標に掲げている。
6 教育環境	6-31 施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか	3	カリキュラムの割合からも、実習授業に力を入れている本校にとって、学内実習室が、実際の現場で使われている設備を整えていることが必要不可欠である。実践教育のための学内施設、設備はかなり高いレベルで整備されていると考えている。また、各教室、実習室は、各種の申請に必要な条件を全てクリアした環境としての承諾を得ている。	施設・設備のメンテナンスは主にグループ企業に任せている。学校の窓口は、学生サービスセンターが担当し、不具合があった場合は企業担当者に連絡し修理を依頼する。学園全体の考えで、小さな不具合にもすぐに対応することが原則となっている。小さな修理でも迅速に対応して貰える体制となっており、学生の教育環境の維持に努力している。 椅子や机などの機器・備品についても、修理や補充が必要な場合は、学生サービスセンターが業者に連絡を取り、迅速な対応をして貰っている。
	6-32 学外実習、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか	3	学外実習(現場実習)、海外研修を行うことは、建学理念である「実学教育」「人間教育」「国際教育」の全てと関わっており、その教育効果は大きいものと考えている。 また、多少の課題はあるものの、学生満足という観点で捉えた場合、学外実習も海外研修も高いレベルで実施できていると考える。	学外実習(現場実習)を点で捉えるのではなく、線(フロー)で捉えている。そのため、実習の前には実習前教育と実習後教育を実施しており、実習前教育では、実習に臨む姿勢と注意点について、また実習後教育では実習後の振り返りと今後の課題設定について学生に考えさせている。 海外研修は内容の充実度合いが非常に高いことから、全学生に参加してもらいたい研修ではあるが、費用も嵩むため、本校では希望者を募り研修を実施している。毎年多数の学生が参加するが、不参加学生もおり、それらの学生に対しては国内国際講座を開講し、単位を取得して貰っている。
	6-33 防災に対する体制は整備されているか	3	現状、災害時の最低限の準備と学生への動機付け、そして救急時における知識の取得と意識付けは十分に出来ていると考えている。	防災訓練の映像化(DVD)がされており、学生・教職員・講師全員が視聴し、防災の意識を高めている。AEDの設置ももちろん備わっている。
7 学生の募集と受け入れ	7-34 学生募集活動は、適正に行われているか	3	学生募集活動は、学則を基に、その年の入学案内、募集要項の通り、適正に行われていると考えている。また、受験生ならびに保護者目線に立った学校選びのためのサポート(交通費補助制度そして格安宿泊制度)に関しても、充実していると考えている。	学校説明会への参加は、複数回参加を促し、疑問がきちんと解消できるよう仕組みを構築している。具体的には、毎回実施する体験授業の内容を変えたり、時期により説明のウエイトを変えたりするなど、本校を十分に理解した上で、出願できるように工夫している。入学案内・募集要項等で知らせていることでも不十分な場合も想定できるように、各種問い合わせには、入学相談のフリーダイヤルを用意して対応している。更に説明会では、教育ローン、奨学金に詳しい「ファイナンシャルアドバイザー」に、参加者・保護者の学費相談を担当させている。基本的には、全教職員が広報責任者の指揮の元に、各種研修等を実施し、想定される主な質問に回答できるようにしている。研修に関しては、追加資料で提出しているように、春、夏、秋のそれぞれの時期に応じて、受験生に対して、進路選択のためにより有意義な情報提供を目指して、広報スタッフと事務局長画が中心となり全スタッフに研修を実施している。 また、曖昧なことは、入学事務局から改めて連絡するようしており、不確かなことが外部に伝わらないようにしている。
	7-35 学生募集活動において、教育成果は正確に伝えられているか	3	特に就職実績においては、どの学校も『就職100%』と謳っており、卒業生数に対する就職希望者数、職希望者数に対する就職決定者数、就職決定者数に対する専門職就職者数、更には就職決定者数に対する第一希望合格者数といった、きめ細かな数字(実態)は公表していない。 新しい学校であることから、高校進路部からの信頼に乏しく、就職実績や資格合格実績を積み上げる他に信頼を勝ち取る術が無かった。そのため、開校から学生への就職支援と資格合格に対する取組みを必死に実施してきた。その結果として、現在のように、数字実績を細かく公表することが出来ており、教育成果は十分に学生募集に生かしていると考えている。	専門就職実績、資格合格率実績、外部コンテスト入賞実績の打ち出しを強化しているため、学生募集上の効果は高い。 資料請求媒体誌・入学案内・ホームページ・学校説明会(体験入学・学校見学)と、一貫して各実績の打ち出しを繰り返し、本校の特色(強み)とする広報展開を実施している。
	7-36 入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行われているか	3	学則を基準とし、募集要項で明記した入学選考方法通り選考をしている。 また、募集要項作成においては、毎年前年の反省を生かし、且つ滋慶学園グループの入学前教育としてのキャリア教育の考え方も反映させ、より良い職業人教育を目指した内容にするよう心がけている。このことは、現代日本の高等教育に関する、文部科学省と中央教育審議会の方針に合致していると考えている。 入学選考規程が現状(募集要項)と不整合だったことは、重大な過失であり、今後においては確実に選考規程と募集要項が合致していることを確認したい。	将来の希望分野への適性をきちんと見極めるため、選考評価表と受験生カルテ(資料請求時から体験入学参加記録、電話やメールでのやり取りを書き留めたもの)を調査書同様に重視して選考している。結果として、学力のみにとらわれない、やる気(モチベーション)の高い学生確保に役立っている。また、24年度生広報より、AO入試では学力(=調査書)に捉われず、キャリア教育の一環として、やる気をより重視した学生確保にチャレンジしている。

	7-37 学納金は妥当なものとなっているか	3	学納金は適正かつ妥当なものと考えている。 また、財務の情報公開も私立学校法の改正の義務づけに合わせて、本校でも平成17年4月1日から法人単位での公開体制を取っており、学納金が公正に使われているかを公表している。	募集要項上において、年間必要額を明示するため、受験生や保護者にとっては、年間支出額が把握できるため、計画を立て易いという利点がある。また、受験生に対しては、日本学生支援機構の予約採用のアナウンスや教育ローンの案内をするなど、学費負担者の立場に立ったのアドバイスを実施している。
8 財務	8-38 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	3	厳しいチェック及び評価が行われ、いわゆる債務超過になったり、資金不足になったりする状況にはなっていない。そのため、中長期的には財務基盤は安定し、本校の学校運営も安定していると考えている。 5か年計画に基づいた収支計画は中長期的な視点で物事を考えることができるため、財務基盤の安定に資するための大規模な計画もじっくりと立てることができ、この方針は今後も続けていくと考えている。	指揮命令の系統が明確になっており、内部承認体制が確立されている。
	8-39 予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	3	予算編成の方法については短期的と中長期的に行っているため、妥当な方法と考えている。5年を見越した中長期的事業計画を毎年立てその中で収支計画を作成しているが、学校、学園本部、理事会・評議員会と複数の目でチェックするために現実により即した予算編成になっているものとする。学校の財務体制を管理し、健全な学校運営ができるように予算・収支計画は有効かつ妥当な手段として利用されている。	当初予算→四半期予算実績対比→修正予算→決算という流れの中で、収支計画が実現可能なものとなり、財務基盤の強化につながっている点が特徴として挙げられる。
	8-40 財務について会計監査が適正に行われているか	3	現在のところ、監査報告書は適正な計算書類を作成している旨の意見が述べられており、適正な計算書類を作成していると考えられる。 監査を有効に実施してもらうために、書類の整理、計算書類の整備、各種財務書類の整理整頓に努めている。	私立学校法上義務付けられている「監事による監査」を受けているが、それに加えて、補助金対象ではない当学校において「公認会計士による監査」も受けている。これによって適正な計算書類の作成とその信頼性の確保に努力している。
	8-41 財務情報公開の体制整備はできているか	3	財務情報公開の体制整備は平成17年4月1日には終了し、体制整備はできている。学園の特徴は、法改正の変化に迅速に対応できる機動力である。今後ともどんな法改正にも迅速に対応していくと考えている。	「財務情報公開規程」「情報公開マニュアル」によって、秩序整然たる順序に基づいて情報公開に対処している点が特徴として挙げることができる。
9 法令等の遵守	9-42 法令、設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	3	法令や設置基準の遵守に対する方針は文章化し、法令や設置基準の遵守に対応する体制作りは、平成19、20年度にかけて完全に整備した。 また、教職員の啓蒙として、法令や設置基準に対する教育または研修を、リーダーと実務担当者で実施している。	監事による毎年の監査に際して、業務監査の対象としてコンプライアンスの実施状況についても監査してもらっている。
	9-43 個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか	3	平成17年4月1日に個人情報保護の体制は完了している。今後は個人情報保護の教職員への啓蒙(=研修。制度確立済み)と、その運営体制の整備に力を入れることを考えている	外部機関の「TRUST-e」より国際規格の認証を獲得し、毎年個人情報保護管理状況についての検定を受け、ライセンスを更新し、ホームページ上に明記している。また、TRUST-eより年に一度研修を受けている。
	9-44 自己点検・自己評価の実施と問題点の改善に努めているか	3	自己点検・自己評価に関しては、開校以来、毎年度末に事業計画に基づいた総括を実施し、収支バランスや、教育力、就職力、広報力について数字結果から点検を実施し、問題発見できたことは、次年度の課題として引継ぎ、その課題を克服する事業計画を作成し、その改善に努めて来た。その積み重ねの結果が、受験生、保護者、高等学校からの信頼として徐々に形になりつつあると考える。	我々滋慶学園グループは、“職業教育を通じて社会に貢献する”をミッションとして、目まぐるしく変化する環境の中、業界のニーズを素早くキャッチ・アップして、カリキュラムに反映させ、即戦力を養う教育を実践している。そのために、これからも自己点検・自己評価を定期的実施することと、外部の目から運営状態を公平・公正に見てもらうことで、常に刺激を得ながら学校を運営したいと考えており、それを実践している。専門学校の使命は何か、を顧客の立場で考え、創造力と行動力で現場力を強化して誰からも高い評価を得ることのできる、専門学校運営を目指して行きたい。
	9-45 自己点検・自己評価結果を公開しているか	3	25年度に設置された、職業実践専門課程の認定を受けるべく、学校関係者評価委員会、ならびに教育課程編成委員会を開催し、その内容をHPにて自己点検・自己評価と共に公開している。	特になし
10 社会貢献	10-46 学校の教育資源や施設を活用した社会貢献を行っているか	3	限られた条件の中で、取組めることは積極的に取組んでおり、学生にとっても地域の方や業界の方にとっても双方のためにメリットがあり、十分に対応していると判断する。	学生サロンにおいては、多くのメディアに取り上げられており、リピーターも多く獲得している。
	10-47 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	2	大々的な奉仕活動を行っている訳ではないが、可能な範囲での取組みは出来ていると考える。	2004年に起きたスマトラ沖地震の津波、2008年の中国四川大地震の、東日本大災害の際に学生が募金を積極的に実施した。