

平成 27 年度 学校法人 三幸学園 仙台ウェディング&ブライダル専門学校

自己評価及び学校関係者評価報告書

自己評価報告責任者:副校長 岸本 拓也

学校関係者評価報告責任者:学校関係者評価委員会委員長: 高岸 学

1. 学校の教育目標

学園のビジョン:人を活かし、日本をそして世界を明るく元気にする

学校のビジョン:最幸の結婚式を通じて、日本をそして世界を明るく元気にする

教育理念:技能と心の調和

人材育成方針:素直な心、感謝の気持ち、高い意欲を持ち続け、自ら考え、自ら行動することで社会に貢献する人材を育成する。また、最幸の結婚式を創り上げることを通じて、新郎・新婦だけでなく、その家族、その人生も幸せにできるNo.1のプランナー・コーディネーターを育成する。

教育目標:素直で明るく自ら考えて動ける力を身につける。

コミュニケーション能力が高く、お客様の喜びを自分の喜びとして考えられる人間性を育てる。

2. 本年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画

「あきらめない」をスローガンに、あいさつ・言葉遣い・身だしなみ・掃除・時間厳守など基本的なことこそ徹底指導する。また何事も継続することで、生徒たちをやる気にさせる⇒クラスの雰囲気良くなる⇒集中して授業に臨む⇒検定合格率 UP⇒早期就職内定・就職先決定という好循環を生み出す。生徒と向き合う時間を大切に、生徒の声を傾聴し、こちらの意図や思いを伝え、コミュニケーションを強化する。その効果として、精皆勤率の向上、退学者数の低減を目指す。

【目標・計画】

①教職員の指導統一、資質向上

生徒の行動基準について認識を統一し、指導の統一を図った。外部講師の協力を得て、生徒対応における研修を行った。

②シラバスの検討

アクティブ・ラーニングを推し進めるために一部教科においてシラバスの見直しを行った。実践力を身に付けさせることを目的にシラバスの整備、教材選定を行った。

③精皆勤率の向上:精勤率 25%以上、皆勤率 30%以上

④退学率の低減:6%以下

3.評価項目の達成及び取組状況

(1). 教育理念・目標

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 |
|--|------------------------------|
| 学校の理念・目的・育成人材像は定められているか (専門分野の特性が明確になっているか) | ④ 3 2 1 |
| 社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか | 4 ③ 2 1 |
| 学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが生徒・保護者等に周知されているか | 4 ③ 2 1 |
| 各学科の教育目標、育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか | ④ 3 2 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 学校の理念・目的・育成人材像は定められており、入学前説明会や保護者説明会を通じ生徒・保護者へ案内している。また、教職員へも年に3回行われる全体会議にて理解浸透を深めている。
- ◇ 中長期的な将来構想は、学園が設置した専門委員会で議論し、明文化されている。
- ◇ インターンシップ実習や校外施設実習において、業界のニーズを直接伺うことができている。実習実施後に企業の方からアンケートを記入いただくことで、方向性を確かめることができている。
- ◇ 社会のニーズを受け、28年度より男子生徒の募集も行う。

柴田委員:時代で変わるものもあるが、教育方針は変わっているのか。

阿部 :教育方針など不変のものもあるが、授業内容やカリキュラムは時代に合わせて毎年見直しを行っている。企業様の声も反映しつつ見直している。

柴田委員:授業を教える教員の指導レベルの把握・統一はしているのか。

阿部 :なかなか実情を知ることは難しいため、毎年生徒に授業に関するアンケートを実施し、数値的な面から教員の指導レベルを把握している。その内容を教員へ個人及び全体にフィードバックを行い、全体的な指導レベルの向上・統一を図っている。

柴田委員:授業に差があるのであれば、生徒によって受けているレベルに差が出るのはまずいのではないかと。教室など受け入れのキャパシティは、適切なのか。

阿部 :技術系の授業であれば、教科会や外部の方を招いての技術講習会を行い、技術向上に努めている。教室のキャパシティは、正直ぎりぎりの状態といえる。教室や実習室を改装し、仕様変更をしながら無理のない運営を努めている。

柴田委員:今日も生徒の皆さんがすれ違うたびに挨拶をしてくれたが、挨拶の教育のレベルはどのくらいのものなのか。

阿部 :社会に出た時のことを意識して指導している。お客様、新郎新婦様、ゲストの皆様、一緒に働く職場スタッフなど。しかし、継続していくことが難しい。

岸本 :挨拶はできても、場の雰囲気読んでの挨拶指導までできていない。三幸学園の欠点として、マニュアル人間になりがち。その中でも、姉妹校と比べると当校の生徒は自ら考え行動することが多い。

柴田委員:今受け入れているインターンシップ実習生は、積極的に挨拶をし、行動してくれている。

高岸委員:弊社の新入社員も指示待ちになってしまっている。そもそもその教育は学校で教えるべきなのかどうか。現場としては人事に育成してほしい気持ちがあるが、人事からしたら、学校で育ててほしいのかもしれない。教育理念の浸透は難しいと思うが、どのように共有されているのか。

阿部 :年に3回全体会議というものがあり、全教職員へ理解浸透を図っている。また創設者の想いがまとめられた本や、また三幸学園手帳(教育理念や行動基準等が掲載)を使用し浸透させている。会議の中では、研修のスタイルをとっている。

高岸委員:三幸学園は若手が多い。若手メンバーにそのような想いが共有できていないように感じる。

阿部 :確かに若手社員への理解浸透は課題である。

柴田委員:年に3回の会議の中で、研修の結果はどのように把握しているのか。

阿部 :終了後にアンケートを実施することで、浸透度を把握している。またその内容を全教職員へ共有をしている。

藤井委員:担任の先生が忙しくて話せなかったことも多いが、話を聞いてくれる先生もいる。教員によって差があるように感じた。担任がクラスを掛け持ちすると、話しかける時間もなく、タイムリーに相談できなかった。

柴田委員;そういったところが解消されると良いのではないか。

阿部 :人材確保と人材育成そこは大きな課題である。

(2). 学校運営

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 | | | |
|--|------------------------------|---|---|---|
| | 目的等に沿った運営方針が策定されているか | 4 | 3 | 2 |
| 事業計画に沿った運営方針が策定されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 運営組織や意志決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 人事、給与に関する制度は整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 教務・財務等の組織整備など意識決定システムは整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 教育活動に関する情報公開が適切になされているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 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 | 4 | 3 | 2 | 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 理事会や専門委員会において、運営方針が策定されている。
- ◇ 事業計画と収支予算を策定し、理事会の承認を経て、実行に移している。
- ◇ 役職者会議や担任会議では、課題を共有し、進捗の確認・意志決定・問題解決を行っている。
- ◇ 就業規則に人事・給与に関する制度が定められ、適切に運用している。
- ◇ 理事会において人事考課を実施し、次年度の人事異動・組織編制が行われている。
- ◇ 理事会・評議員会・専門委員会・役職者会議において諸問題に対して審議し、適切な運営がされている。
- ◇ 教育活動に関する情報公開は、ホームページ等において適切に公開されている。
- ◇ 「学生管理システム」は、生徒募集・入試管理・成績管理・出席管理など広報・教務における業務において活用している。「キャンパスプランシステム」は、学費管理・収入支出等の経理における業務において活用している。

阿部 : どのようなことが情報公開されていたら良いと思うか。

藤井委員: 卒業生アンケートや授業アンケートに対して、結果どのように変わったのかが知りたい。

柴田委員: 藤井さんが言った内容が、本当は高校生が知りたい内容なのではないか。

岸本 : ホテルや旅館は、口コミを書かれるが、専門学校もそういう時代が来るかもしれない。

柴田委員: 我々もホテル業界も常に評価され、それに対して改善している。もしかしたら、口コミのような内容が若い世代には伝わりやすいのかもしれない。

柴田委員: 良いことも悪いことも公開し、どのように対処したかという内容が必要なのではないか。

高岸委員: 弊社だとももちろん嘘はつけないが、正直悪い情報は載せにくい。新卒募集に対してだと、福利厚生や離職率は、しっかりと公開している。学校でいえば、退学率でしょうか。

阿部 : 退学率は公開されている。

柴田委員: 教職員の離職率は公開しているのか。

阿部 : 今まではガイドラインにないため、公開していない。しかし、学校も昔と違い、数値で評価されている現状がある。

柴田委員: 事前に専門学校がどういう場所かは説明しているのか。

阿部さん: 入学前オリエンテーションやオープンキャンパスで説明している。特にオープンキャンパスでは、業界で働くイメージと当校で学ぶイメージが果たしたかを確認するようにしている。藤井さんは、入学してからギャップを感じたか。

藤井委員: 授業内容は特にギャップはなかった。職業に対して華やかなイメージがあるため、就職してから華やかな場面だけでないことに気づかされる。だからこそ、インターンやアルバイトをすることが大事。

阿部 : 実際生徒からの声も、実は華やかな世界ではないことにギャップを感じる声が沢山ある。現実問題と夢を育てること、この両立が本当に難しいところである。

阿部 : 地域社会に根差すにはどうしたらよいか。

柴田委員: 弊社は、今後清掃活動をしていく。週に数回でも清掃や奉仕活動をするだけでも違いがあると思う。メルパルクとしても地域に根差したホテルを目指している。ただ清掃を行うのではなく、スタッフジャンパーを作ることでアピールにもつながる。清掃は比較的簡単にできる地域貢献。そのための道具も仙台市が貸し出しもしてくれる。

(3). 教育活動

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 |
|--|------------------------------|
| 教育理念等に沿った教育課程の編成・実施方針等が策定されているか | 4 3 2 1 |
| 教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた教育機関としての修業年限に対応した教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされているか | 4 3 2 1 |
| 学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか | 4 3 2 1 |
| キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか | 4 3 2 1 |
| 関連分野の企業・関係施設等、業界団体等との連携により、カリキュラムの作成・見直し等が行われているか | 4 3 2 1 |
| 関連分野における実践的な職業教育(産学連携によるインターンシップ、実技・実習等)が体系的に位置づけられているか | 4 3 2 1 |
| 授業評価の実施・評価体制はあるか | 4 3 2 1 |
| 職業に関する外部関係者からの評価を取り入れているか | 4 3 2 1 |
| 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか | 4 3 2 1 |
| 資格取得の指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか | 4 3 2 1 |
| 人材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 | 4 3 2 1 |
| 関連分野における業界等との連携において優れた教員(本務・兼務含め)の提供先を確保するなどマネジメントが行われているか | 4 3 2 1 |
| 関連分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成など資質向上のための取組が行われているか | 4 3 2 1 |
| 職員の能力開発のための研修等が行われているか | 4 3 2 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 教育理念等に沿って教育課程の編成・シラバスの見直し・行動基準の設定を行っている。
- ◇ 2年間の修業年限に応じて、各教科内で教育目標・到達レベルを定め、指導している。
- ◇ 1年次よりキャリア教育として、企業の方を招いたガイダンスの実施や、就職の具体的な準備や活動の流れをレクチャーしている。また、実践的な職業教育の一つとして、在学中に「本物の結婚式」を生徒主体でプロデュースしている。
- ◇ 教育課程編成委員会を年2回実施し、そこで挙げた意見・提案を参考に教育課程の編成を行っている。
- ◇ 授業内容の改善を目的に、年に2回生徒から授業アンケートとして授業評価を行っている。アンケート内容は教員へフィードバックし、改善に役立っている。
- ◇ 学則や教務ハンドブックで成績評価・単位認定の基準を明確に設けている。
- ◇ 資格取得のために、明確に資格取得対策の授業を定めることや、検定 WEEK という制度を設けることで資格取得のサポートをしている。目標数値を掲げ取り組んでいる。
- ◇ 本校が求める教員要件と専門分野における専門知識と専門技術及び情熱を有する人材を確保している。また、業界との密な連携も重視し、会社契約で講師を派遣いただいている。
- ◇ キックオフミーティングやサマーセミナーといった研修で、教育力向上を目的に講話を聞くことやディスカッションを行っている。また、技術指導向上のために取引のある企業の技術者の方を招いて指導をいただいている。

柴田委員：日々変化するブライダル業界の中で新しい情報はどこから得ているのか気になる。

阿部：担任メンバーは、実習先や就職先の開拓・巡回も行っているため、企業訪問で情報を得てくる。また教員の中には、土日婚礼業界で働いている者もいるため、そこからも情報を得ている。

柴田委員：そういった情報をもとにカリキュラムや方針を変えなければいけないのではないかと。以前、群馬で今回のような会合に参加して時は、現場で起きていることの共有をし、育成してほしい生徒像を伝えていた。

阿部：カリキュラムは業界の方の意見を参考に学園内の専門委員会にて決定している。

藤井委員：現場に出ると、教科書どおりではないことがたくさんある。ブライダル知識等は検定の為の教科書になっている。専門学生は即戦力というが、専門学校時代から現場に出ていないとお客様対応ができない。姉妹校のビューティーアート校のように、お客様を招いて行う行事があったらよかった。

柴田委員：本来は各協会の本(教科書)から新しくしなければいけないのだが、まだまだ古い情報が掲載されているのが現状。

高岸委員：藤井さんは卒業後、卒業生と学校と現場の違いについて情報交換したりするか。

藤井委員：情報交換は行っている。例えばネイルサロンに勤めた友人は、サロンごとにやり方が違うため、やはり授業で学んだとおりはいかない。

阿部：現場で使える知識・技術はそれぞれあると思うが、特に技術系の現場では、その現場でのやり方があるのも事実。生徒にも今教えている内容は基本であり、応用でもあるが、現場(企業)によっていろんなやり方があることも伝えていかなければならない。

(4). 学修成果

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 | | | |
|---------------------------------------|------------------------------|---|---|---|
| | 就職率の向上が図られているか | 4 | 3 | 2 |
| 資格取得率の向上が図られているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 退学率の低減が図られているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 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 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 求人獲得を目的とした企業への訪問数、就職内定率などの目標数値を掲げ取り組んでいる。
- ◇ 早期就職活動が可能できるように1年次より就職指導(面接練習、履歴書添削、身だしなみチェックなど)を行っている。
- ◇ 資格取得のために、明確に資格取得対策の授業を定めることや、検定 WEEK という制度を設けることで資格取得のサポートをしている。目標数値を掲げ取り組んでいる。
- ◇ 教育開発部が退学者アンケートを実施し、退学原因の傾向や分析を行い、低減に向けた取り組みを実施している。
- ◇ 教職員間の情報共有をスムーズに行い、生徒面談を随時行っている。スクールカウンセラーを設置し、専門的な心理ケアを整えている。
- ◇ 退学率目標を4%と定め、取り組んでいる。
- ◇ 卒業生の社会的評価を把握するため、就職先に赴いて状況を確認している。卒業生の活躍をホームページやパンフレットに掲載している。

柴田委員：資格取得は個人の知識・技術レベルにも関わってくる。対企業に対して資格が沢山あることは、強みになる。就職においては求人数が気になる。

高橋：1期生から比べると学校の認知度も上がり、年々学校で紹介できる求人は増えている。

柴田委員：企業としては、知らない学校には求人は送りにくい。

阿部：場所によっては、Uターン就職を希望する生徒に対しての求人確保が難しい。

柴田委員：就職担当の教員が大変ではないか。就職は個人で動くのか、それとも全て学校の求人か。

阿部：両方で動いている。今は学校求人だけでなく、リクナビやマイナビなどの求人サイトを利用して就職活動を行っている。

阿部：退学率低減についてはどう思うか。

高岸委員：姉妹校も含め退学理由を細かく分け、分析しているのはすごいことだ。弊社としても寮を退寮する際も、どうしたら退寮者が減るか考えている。対策はやりつくしているように感じる。あとは学校の魅力をあげることが大事かと感じる。

阿部：退学の際面談を行うが、本当の退学理由を伝えているのかは不明である。そのため、退学者アンケートを実施し、学校とは別の部門が回収・分析を行っている。

岸本：担任に相談する時には、既に退学を決めている。誰かにつまらないという話をした時点で、気づき、止める必要がある。

高岸委員：寮だと、夕食を食べに来ない、外泊が増えるなどのサインが出る。1年間誰も退寮しない寮は、まとまりがあった。学生生活の中でもコミュニケーションをとれる機会、場所を増やしたほうが良い。寮も以前は共有スペースが社交場になり機能していたが、今は効率重視で共有スペースは少なくなっている。

岸本：共有スペースが減ったことで共有する場所がSNSになっている。SNS問題は深刻。

藤井委員：目標を見失っても、友達関係ができていれば辞める選択肢は出てこないと思う。辞める生徒は、居場所がなくなり、辞めるしかなくなってやめていくように感じる。早い段階で周りが気付かなければいけない。

阿部：どうやったら気付けるか、どのように気付くかが問題。

岸本：友達がいなくても、授業が魅力だから学校頑張れるという意識まで持っていけたら理想的。

(5). 学生支援

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 | | | |
|---------------------------|------------------------------|---|---|---|
| | 進路・就職に関する支援体制は整備されているか | 4 | 3 | 2 |
| 学生相談に関する体制は整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 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 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 学生の健康管理を担う組織体制はあるか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 課外活動に対する支援体制は整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 学生の生活環境への支援は行われているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 保護者と適切に連携しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 卒業生への支援体制はあるか | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 社会人のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか | 4 | 3 | 2 | 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ パソコン室を新設し、WEB での就職活動環境を整えた。
- ◇ 企業ガイダンスや就職セミナーを開催し、企業の求める人材像を知り、就職活動を進めるにあたってのスキルアップ(面接、筆記試験等)を行っている。
- ◇ 担任からの相談支援のほかに、スクールカウンセラー・経理担当からの支援体制を整えている。
- ◇ 年に一度健康診断を行っている。心身の悩みがある場合には、積極的にスクールカウンセラーを活用している。
- ◇ 保護者へは入学前の説明会や、入学後の保護者向け文書、入学時の担任からの挨拶電話を行い、適切な連携を行っている。学費の相談、生徒の心身の相談は個別に行っている。
- ◇ 同窓会サイトがあり、卒業生同士の情報交換が行われている。再就職支援を行っている。

藤井委員：先生(特に担任)との面談の回数を増やして欲しかった。悩みがなくても話をしたいし、近況を知ってほしい生徒はたくさんいるのではないかな。

岸本：授業以外で生徒と触れ合う機会や余裕が少ないのが課題。

高岸委員：精神的なものを抱えた生徒が多く、保護者と連携を取ってもカバーしきれない。スクールカウンセラーの活用頻度、活用のしやすさはどうかな。

阿部：スクールカウンセラーはあまり活用されていない。

柴田：そもそもカウンセラーの制度は浸透しているかな。

阿部：制度の浸透はし切れしていない。ポスター掲示などで認知させることはもつとできる。

高岸委員：精神的に問題を抱えている生徒は、保護者もそれが普通となっている。入寮時にも聞いていくが、常備薬を書いてくれない。知られたくないと思っている人も多いのではないかな。

柴田委員：精神的なものは目に見えない為、把握し置くことが難しい。

阿部：精神的に問題がある生徒の対処法、特に心理的なアプローチができるもしくは知っている教員が少ない。

柴田委員：学校以外が原因なことも多い。どこまで学校が入り込むかが問題。まずはスクールカウンセラーをもつと浸透させればいいのか。

生徒の意識は、話したい→担任に聞いてほしい→担任が忙しいから話せない→誰もいない→SNS
→同世代からの甘い意見→退学が多いのでは。

阿部：担任の業務量は今年度開始前にも見直し減らしてはいるが、根本的に本質的に見直す必要がある。

(6). 教育環境

| 【評価項目】 | 適切:4 | ほぼ適切:3 | やや不適切:2 | 不適切:1 |
|--|------|--------|---------|-------|
| 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 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 学内外の実習施設、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 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 防災に対する体制は整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 施設・設備等は法令等の基準を満たし、必要な施設・設備を有し適切に対応している。校舎管理をメンテナンス会社に依頼し、適切に管理を行っている。
- ◇ 実習（インターンシップ）は、現場での専門的知識・技術・対応を修得することなどを目的とし、企業と十分に連携をとって実施している。
- ◇ 実習中、実習後のフォローは今後も適切に対応する必要がある。
- ◇ 海外研修は任意参加とし、リポートウェディングを学ぶことを目的に開催している。
- ◇ 大地震対応マニュアルを策定し、大規模災害に対する備え・行動・対処の体制を整えている。
- ◇ 防災設備等の点検は、委託業者と連携し、適切に行われている。

阿部 : 防災に対して行っていることはあるか。

柴田委員: 避難訓練を重要視している。教員の防火防災訓練が必要なのではないか。

阿部 : 全社員が行っているのか。

柴田委員: 宿泊客がいるため、全員では行えない。夜間宿泊を想定して、年に2回シミュレーションを行っている。管理責任者が必要。

阿部 : 設備の面で、藤井さんが在学中はどう感じていたか。

藤井委員: 校舎間の移動が大変だった。休憩 10 分間での移動は難しいこともあった。また、授業によっては荷物が多いため、教室に物が入りきらない。整理整頓を指導されても整理整頓出来なかった。

柴田委員: 海外ウェディングの研修についてはどのような研修内容になっているのか。

高橋 : 5 日の研修で、ハワイの挙式会場を数か所まわり、現地のモデルの方が新郎新婦役をし、模擬結婚式を作り上げている。その他は、テーブルコーディネートや、メイクの授業も行ってもらっている。

柴田委員: 研修内容がしっかりしているからこそ、そこから海外志向は増えるのか。

高橋 : 海外ウェディングに興味を持ち、就職した生徒もいる。また留学している生徒もいる。海外志向のある生徒は年々増えているのではないか。

(7). 学生の受入れ募集

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 | | | |
|-----------------------------|------------------------------|---|---|---|
| | 学生募集活動は、適正に行われているか | 4 | 3 | 2 |
| 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 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 学納金は妥当なものとなっているか | 4 | 3 | 2 | 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 募集活動は、教育内容・特色・実績などをわかりやすく的確に伝えることを第一に行っている。
- ◇ オープンキャンパスでは、在校生からの話を聞ける機会を設け、職業イメージと、学ぶイメージが持てるように努力している。
- ◇ 出願時期や入試は、宮城県専修学校各種学校連合会のルールに則り、適切に行われている。
- ◇ 学納金は教育内容・施設設備・地域性等の観点から見直しを行っている。現在の学納金については総合的に妥当であると判断している。

阿部 : 藤井さんは、他学校のオープンキャンパスを見に行ったことはあるか。

藤井委員: 何校か見学に行ったが、普段の授業内容が体験出来たのは本校だけだった。

阿部 : なぜこの学校を選んだのか。

藤井委員: 1 番はウェディングの単独校だったから。仙台という土地柄もあり多方面、色々な地域に就職もできそうだったから。

阿部 : 学費など金銭的な面は学校選びに影響したか。

藤井さん: 金銭的な面よりも、トータルで学べる内容が大きかった。学ぶ内容が多ければ、就職の際にも有利に働くと思った。

(8). 財務

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 |
|--------------------------|------------------------------|
| 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか | 4 3 2 1 |
| 予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか | 4 3 2 1 |
| 財務について会計監査が適正に行われているか | 4 3 2 1 |
| 財務情報公開の体制整備はできているか | 4 3 2 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 中長期的な財務基盤については、母体となる学校法人のスケールメリットもあり安定しているといえる。また、入学予定者数から収支計画を立て、理事会の承認を得て運用している。
- ◇ 法令や寄附行為に基づいた会計監査が適切に行われている。指摘事項については、適切に対応している。監査報告は理事会や評議員会で報告している。
- ◇ 財務情報はホームページに適切に公開している。

特に委員からの意見等は挙がらなかった。

(9). 法令等の遵守

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 |
|-------------------------------|------------------------------|
| 法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか | 4 3 2 1 |
| 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 | 4 3 2 1 |
| 自己評価の実施と問題点の改善に努めているか | 4 3 2 1 |
| 自己評価結果を公開しているか | 4 3 2 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 法令、専修学校設置基準等を遵守している。学校運営に必要な規則や内規を整備している。
- ◇ 生徒に対して個人情報の取り扱いについて目的を説明し、書面で承諾を得ている。
- ◇ 学園システム推進室主導でセキュリティ対策を実施している。
- ◇ 評価結果に対して、改善に取り組んでいる事項とそうでない事項がある。

阿部 : 個人情報の取り扱いについてはどのようにしているのか。

高岸委員 : 持ち帰りはもちろん NG。大量の個人情報のデータは権限がないとアクセスできないようになっている。

法令遵守に関しては、毎年その年に合わせて行っている。反社会勢力に対しては、特に法人契約の際気を付けている。

柴田委員 : 雇用する際、退職する際、個人情報に関する書類を取り交わしている。

(10). 社会貢献・地域貢献

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか | 4 | 3 | 2 |
| 生徒のボランティア活動を奨励、支援しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 社会貢献や地域貢献の意義は理解しているが、活発に実施できていない。
- ◇ 生徒のボランティア活動を奨励、支援はしているがあまり積極的とはいえない。
- ◇ 高校の生徒に対して、キャリア教育などの講話や、カタリバという NPO 法人の取り組みに生徒を派遣し、進路アドバイス等を行っている。

阿部 : 授業が忙しく、貢献活動はなかなかできていないのが現状。藤井さんは在学中にどのような状態であれば貢献活動に参加できたと思うか。

藤井委員 : 土日よりは、授業後など平日の方が取り組みやすい。

阿部 : 清掃ボランティアは参加しやすいか。

藤井 : はい。簡単にできることであるし、ボランティアはやりたい生徒もいると思う。

阿部 : 企業で行っていることはあるか。

高岸委員 : 特に行っていない。

柴田委員 : 弊社も部署ごとに清掃する場所を固定しているが、実施が難しい。

阿部 : 簡単にできることから学校全体ではなく、一部生徒で行おうと思う。

岸本 : 本来は生徒からこのような取り組みを行いたいと言ってきてくれたら一番いいのだが。

(11). 国際交流(必要に応じて)

| 【評価項目】 | 適切:4 ほぼ適切:3 やや不適切:2 不適切:1 | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|---|---|---|
| | 留学生の受入れ・派遣について戦略を持って国際交流を行っているか | 4 | 3 | 2 |
| 受入れ・派遣、在席管理等において適切な手続き等がとられているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 学習成果が国内外で評価される取組を行っているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 学内で適切な体制が整備されているか | 4 | 3 | 2 | 1 |

【現状・課題・今後の改善方策など】

- ◇ 留学生の受入・派遣について戦略をもって国際交流を行うことは、法人として検討を進めている。
- ◇ まだ留学生が出願したことはない。

阿部 : 留学生受け入れについては積極的に動けていない。就職先が難しいのではないかと心配している。また、教職員の育成も十分に行う必要があると思っている。現場で留学生は採用してもらえるのか。

柴田委員: ぜひ採用したい。募集しても来ないことが現状。フロント業務ではなく、裏方だと来てくれる方もいる。本来はフロントで仕事をしてほしい。アジアの方を日本に呼び込み日本での挙式、フォトウェディングなどを開拓できると思っている。

高岸委員: 積極的に採用しているかはわからないが、毎年採用している。

柴田委員: 海外の方が入ってくれたら、先々のインバウンド需要があるのではないか。

阿部 : 藤井さんは国際的な授業は必要だと思うか。

藤井委員: 英語などの語学よりも、ほかの国のブライダルについて学びたい。

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な振り返りまとめ

- ブライダル業界の現場の意見を取り入れ、さらに現場に求められる人材育成が必要である。
(技能面と精神面(態度やマナー等)での育成)
- 教員の技術や資質向上のため、技術系の研修の他に、モラル系(ハラスメントやコンプライアンス)の研修を取り入れる。また、教科会など内部での意見交換や、教員間の授業見学を積極的に行い、向上・改善のきっかけを多くつくる。
- 地域に開かれた学校運営(社会貢献、地域貢献、産学連携、ボランティアなど)には課題が残る。まずは、小さなことでもできることから取り組んでいく。(例:コンテストへの生徒派遣、地域ボランティアへの参加など)