

自己評価報告書

Ver3.0

平成 25 年 3 月

東京医薬専門学校

目 次

I. 対象学校の現況	3
II. 各基準の基本方針	4
基準 1 教育理念・目的・育成人材像等	4
基準 2 学校運営	5
基準 3 教育活動	6
基準 4 教育成果	9
基準 5 学生支援	11
基準 6 教育環境	12
基準 7 学生の募集と受入れ	13
基準 8 財務	14
基準 9 法令等の遵守	15
基準 10 社会貢献	16
III. 点検中項目の分析	17
基準 1 教育理念・目的・育成人材像等	17
点検中項目【1-1】理念・目的・育成人材像は定められているか	17
点検中項目【1-2】学校の特色はなにか	20
点検中項目【1-3】学校の将来構想を抱いているか	23
基準 2 学校運営	24
点検中項目【2-4】運営方針は定められているか	24
点検中項目【2-5】事業計画は定められているか	26
点検中項目【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	27
点検中項目【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	28
点検中項目【2-8】意思決定システムは確立されているか	30
点検中項目【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	31
基準 3 教育活動	33
点検中項目【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	33
点検中項目【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	34
点検中項目【3-12】カリキュラムは体系的に編成されているか	35
点検中項目【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	36
点検中項目【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	38
点検中項目【3-15】授業評価の実施・評価体制はあるか	39
点検中項目【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	40
点検中項目【3-17】成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	42
点検中項目【3-18】資格取得の指導体制はあるか	43
基準 4 教育成果	45
点検中項目【4-19】就職率(卒業者就職率・求職者就職率・専門就職率)の向上が図られているか	45
点検中項目【4-20】資格取得率の向上が図られているか	47
点検中項目【4-21】退学率の低減が図られているか	49
点検中項目【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	51
基準 5 学生支援	52
点検中項目【5-23】就職指導に関する体制は整備されているか	52
点検中項目【5-24】学生相談に関する体制は整備されているか	54

点検中項目【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	55
点検中項目【5-26】学生の健康管理を担う組織体制はあるか	57
点検中項目【5-27】課外活動に対する支援体制は整備されているか	58
点検中項目【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	59
点検中項目【5-29】保護者と適切に連携しているか	60
点検中項目【5-30】卒業生への支援体制はあるか	61
基準 6 教育環境	62
点検中項目【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	62
点検中項目【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	63
点検中項目【6-33】防災に対する体制は整備されているか	65
基準 7 学生の募集と受け入れ	66
点検中項目【7-34】学生募集活動は、適正に行われているか	66
点検中項目【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	68
点検中項目【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	69
点検中項目【7-37】学納金は妥当なものとなっているか	70
基準 8 財務	71
点検中項目【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	71
点検中項目【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	72
点検中項目【8-40】財務について会計監査が適正におこなわれているか	73
点検中項目【8-41】財務情報公開の体制整備はできているか	74
基準 9 法令等の遵守	75
点検中項目【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	75
点検中項目【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	76
点検中項目【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	77
点検中項目【9-45】自己点検・自己評価結果を公開しているか	78
基準 10 社会貢献	79
点検中項目【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	79
点検中項目【10-47】学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	81

対象学校の現況

(1) 学校名：東京医薬専門学校

(2) 所在地：東京都江戸川区東葛西六丁目 16 番 2 号

(3) 学生数及び教員数：

	学生数	専任教員数	非常勤教員数
平成24年5月1日現在	1060名	64名	103名
平成23年5月1日現在	1033名	64名	103名
平成22年5月1日現在	989名	64名	103名
平成21年5月1日現在	994名	61名	103名

I. 各基準の基本方針

基準1 教育理念・目的・育成人材像等

学校法人滋慶学園は「職業人教育を通して社会に貢献していく」ことをミッション(使命)にしている。建学の理念①実学教育 ②人間教育 ③国際教育を実践し、4つの信頼 (①学生・保護者からの信頼 ②高等学校からの信頼 ③業界からの信頼 ④地域からの信頼) を得られるよう学校運営をしている。

建学の理念に基づいて、東京医薬専門学校は、少子高齢社会、医療制度の改定、国民の健康意識の変化に対応すべき人材育成を、『医療・保育・薬業・バイオの4分野の専門教育・専門資格取得で実現』させ、『こどもから高齢者までの幅広い年齢層が、健康で生きがいに満ちた社会の実現を目指す』ことを目的として学校運営をしている。

平成 22 年 5 月、厚生労働省において「チーム医療推進会議」が設置され、同年 10 月にチーム医療推進方策検討ワーキンググループが立ち上がった。平成 23 年 6 月には、チーム医療を推進するための方策として「チーム医療推進のための基本的な考え方と実践的事例集」が取り纏められるなど、本校のかかわる分野は変化に富んだ時期を迎えている。

本校では、これらの動きに対応できる人材の育成にとりくみ、業界とも連携を深め、開講の目的である医療にかかわる人材の育成、医薬品から環境問題まで対応できる人材の育成に取り組んでいる。

基準2 学校運営

諸環境の変化に対応できるように事業計画については毎年長期(5年)、中期(3年)、短期(1年)を展望し、次年度事業計画を作成している。

毎年作成しているこの事業計画が学校運営の核となるものである。

事業計画は、学校運営会議、法人常務理事会、法人理事会の決裁を受け、承認を得ることになっている。それを受け、毎年3月の初旬5日間かけて、学校の事業計画の研修を行い、全教職員へ周知徹底している。

事業計画において、組織図、職務分掌、各種会議の意思決定システム(コミュニケーション一覧)が明確に示されている。

運営組織は、事業計画の核をなす組織目的、運営方針、実行方針と実行計画に基づいたものである。単年度の運営も、中期計画の視点にたって行われている。事業計画書の組織図には、学校に関わるすべての人材を明記され、誰もが全員の組織上の位置づけを理解できるようになっている。

学校が最も大切にしていることとして、One to One ミーティング、スタンディングミーティング等、即時、適宜にミーティングを行いコミュニケーションに努めている点が挙げられる。また関わる全ての人、学園の方向性、学校の方針の実現に向け、同じ方向を向くために、コミュニケーションの重要性を確認している。

中期・短期の事業計画に沿って、採用と人材育成を行い、各種研修において目標達成に向け常にマインド面とスキルアップ面の向上を図っている。

意志決定システム(コミュニケーション一覧)

方法	目的	実施回数	主催者	対象者
常務会	滋慶学園グループ運営の最高決議機関	7回/年	総長	常務理事・指名者
グループ戦略会議	グループ最高議決機関。戦略及びその実行計画を決定する。戦略実施の中間チェックを行なう。参加メンバーが戦略作りの要諦を学ぶ場である。	6回/年	常務理事	エリア長・指名者
BBB会議 ※	第5期5ヵ年計画の戦略的課題(ブランド確立)の鍵を握るマネージャーの育成を行なう。	隔週	常務理事	部署リーダー・指名者
運営会議	グループ戦略会議に基づく学校毎の事業計画作成、実施チェックを行なう。学科長クラスの目標達成力及び問題解決力を育成強化する。	1回/月	事務局長	部署リーダー
全体会議	建学の理念、4つの信頼を基に第5期5ヵ年計画と2013年度事業計画の諸方針に従った日常業務の遂行方法を学ぶ。学科部署を越えた共通の課題から、特に重要な問題について認識を共通にする。	1回/月	事務局長	全教職員
部署別会議	各部署の年度目標達成に向けて発生する様々な問題を協議、解決する。	1回/週	部署リーダー	全教職員
プロジェクト	事業計画達成に向けて、部署を横断的に協議する。	適宜	リーダー	プロジェクトメンバー

基準3 教育活動

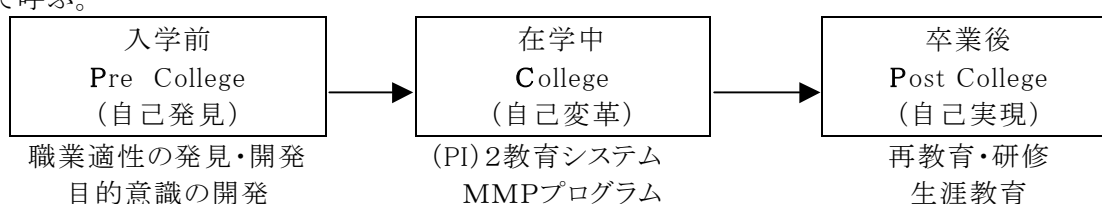
昭和59年の開校以来、教職員の目標として、

1. 専門就職100% (学科で取得した知識・技術を活かした仕事に就く)
2. 中途退学者 0 名 (入学した学生の夢の実現支援)
3. 国家資格取得100% (専門就職に必要な資格を必ず取得)

を掲げ、その達成のための教育システムの構築に力を入れてきた。この間、4 つの教育システムを開発してきた。それぞれに関連しあうシステムなので、ここでまとめてその概要を以下に示すことにする。

1. PCP 教育システム(P…Pre College、C…College、P…Post College) (※)

入学前から卒業後までの一貫した人材育成のためのシステム。入学前に自分の夢や将来の仕事を見だし(自己発見)、在学中にその夢の実現に向けて変身していき(自己変革)、そして卒業後あこがれの職場でプロとしての自分を完成させていく(自己実現)。そうしたフローでのプロセス全体を総じて呼ぶ。



2. MMP プログラム(M…Motivation、M…Mission、P…Professional)

自立したプロの職業人として業界で活躍するために必要な能力である「モチベーション(動機づけ)」「ミッション(使命感)」「プロフェッショナル(職業的な知恵)」という3つの能力を修得する教育プログラムで構成されている。

①モチベーション(動機づけ)プログラム

～適性を見つけ、目的意識を育てるプログラム～

自分の適性を把握し、「目的意識」をもって学習に取り組む姿勢を身につけ、学習に対する強いモチベーション(動機づけ)を維持できるようにする。

さらに、「教わる」という受け身の考え方ではなく、自分から「学びとる」という姿勢や、仲間との討議やグループワークを通じて問題解決するといった「自立学習」の習慣を身につけ、学習効果を高めるプログラム。

②ミッション(使命感)プログラム

～そのプロに必要な態度、思考、倫理とそれらの基本となる知識を身につけるプログラム～

このプログラムでは専門職としての「使命感」を育てるために、プロの職業人に必要な態度、考え方、倫理観、そしてそれらの基本となる知識を学ぶ。それぞれの専門職をとりまく疑問や課題について、学生が目指す専門職の立場から考えを深めていくプログラム。

③プロフェッショナル(職業的な知恵)プログラム

～その仕事に必要な知識、技術、資格及びそれを現場で応用し役立てる力を育てるプログラム～

プロに必要な専門的な知識や技術、資格を身につけるだけでなく、現場の体験から自分なりに修得した、現場で応用し役立てる力(知恵)を育てるプログラム。

3. LT²教育システム

LT²教育システムは、「実学教育」を建学の理念に掲げる本校が卒業後本当に役立つ人材育成のために行っている

「学習動機付け」と「自立学習」にポイントを置いた本校独自の教育のシステムである。

「馬を水のみ場まで無理矢理ひっぱっていくことは出来ても、馬がその気にならなければ、水を飲ませる事は出来ない」という古い諺がある。人をやる気にさせることの難しさと大切さをいう喩えである。学校で学ぶことも同様で、学生が「やる気」になる事が学習効果を高める事に繋がると考える。そのためには「学習動機付け」が重要だ。一人ひとりの学生が意欲的に将来の為「何を学び、何を身につけたいのか」という目的意識を持つことが学習効果を飛躍的に高める。

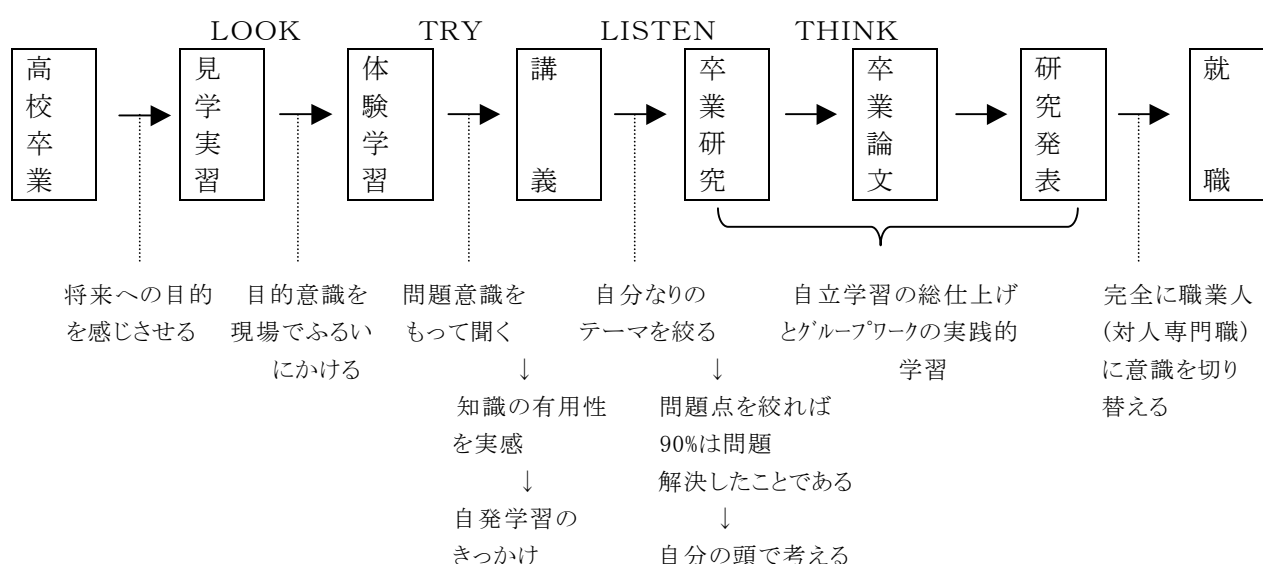
そして「教わる」という受身の考え方では、「教わっていない」現実と直面したときの「工夫」が生れない。自分から「学びとる」という積極的で前向きな考え方が身につけば、現実のいろいろな問題に対処して、自分なりの解決策を生み出す事が出来る。本当に仕事の現場で役に立つ人間というのは、自分で考え、自分で工夫し、実践できる人間である。

自分で課題を見つけ→その解決策を考え→他人と討議し→解決策を決め、実行し→最後にその結果を反省する。そこまで出来る力を養うのが私たちの考える「自立学習」である。

「学習動機付け」と「自立学習」を実現させるために考えたのが「体験学習」にポイントを置くLT²教育システムである。先ず、現場を見て(LOOK)体験(TRY)することで「知識」や「技能」は言葉で知っているだけでなく身体の五感で記憶するものになる。その上で、聞き(LISTEN)、考える(THINK)ことによって問題にぶつかった時に自分の頭で考え実行する力が養われる。

LT²教育システムは、しっかり目的意識を持って自分で考え工夫できる真の職業人(プロ)を生み出すシステムである。

以下にフローチャートを示す。



4. タワー型カリキュラム

他の関連科目と流れを合わせて、学習効果を積み上げていくカリキュラム。

学科調査・業界調査・競合校調査を踏まえて、各科目を配置していく。各学科の置かれている状況を科目群に反映させ、カリキュラムを構築していくもの。

5. 0学年担任制度

入学前教育の一環として、資料請求時点より担任制度を導入し、より良い進路選択のために必要なコンテンツを提示し、ひとりひとりに適切なアドバイスを行う制度。明確な将来像を描く事で目的意識を高め主体的な行動へ繋げる。

入学前より学生の状況を把握し学生が目指す目標達成の実現のためにきめ細やかな対応ができる。また、社会のニーズに応えるスキルを身につけるカリキュラムなど特色があるものを記載する。

- ・ プロ養成講座(マナー教育から就職講座まで)
- ・ 英語教育(保健・医療・福祉等専門英語)
- ・ コンピュータ教育(基礎から応用、プレゼンテーションできるPC技術の習得)
- ・ 滋慶選択科目(グループ他校から科目を選択。付加価値を身につける事が出来る。)
- ・ 自己啓発プログラム(オリエンテーション時実施)
- ・ 基礎学力向上プログラム(国語力向上講座・eラーニング・補習システム)
- ・ 国家試験対策プログラム(100%合格のためのプログラム)

各学科の学生には、学期ごとの到達目標や学年目標を設定して、修業年限の中で確実に到達できる方法論を明示している。教科科目ごとにも毎回の授業の到達目標を授業前に明示し、学期末の定期試験時に到達すべき目標に段階的に導く手法をとっている。

よって、修業年限内に実施されるすべての講義科目の到達目標の集大成が教育目標のゴールであり、業界の人材ニーズと合致する。

この教育システムのさらなる開発のため、今後は教育部会(仮称:東京医薬専門学校 教育力向上委員会)を設置し、①教育指導法・技法の開発・指導②カリキュラム検討③生涯教育プログラムの開発・指導④教員・講師・職員の研修⑤国際教育システムの開発⑥イベント・卒業研究の運営を行う。

特にこれからの5ヵ年では

1. e-ラーニング等の IT 教育の研究・開発
2. 教員・講師の教授力向上
3. 産学協同の合同卒業研究
4. 卒後教育の充実に力を注ぎたい。

基準4 教育成果

教育成果は、目標達成の努力の結果である。

特に現場力教育を掲げる本校では、基準3の記載と重複するが、

1. 専門就職100%
2. 中途退学者0名
3. 国家資格取得100%

を教育成果の目標に学校運営を行っている。そのために開発した4つの教育システムの成果として、就職 退学率 資格取得 の項目ごとに記載する。

(1) 就職

開校以来、専門就職と内定100%の就職支援・指導の徹底を教職員一丸となって取り組んでいる。

・就職に関わる本校の目標は下記の項目

- | | |
|------------|-----------------|
| ① 求人票数 | 医療・保育・バイオ業界の求人 |
| ② 就職内定数(率) | 内定数/就職希望者 |
| ③ 専門就職数(率) | 医療・保育・バイオ業界への就職 |
| ④ 就職者数(率) | 内定者数/卒業生 |

昭和54年の開校以来就職希望者の内定100%は崩したことはなく、平成15年より就職者数の目標を重点目標として掲げている。

現在93%まで就職者率をあげており、これからもこの数字を上げることを目標におきたい。また、専門就職率は99%台を常にキープ。就職支援・指導のため、開校以来教務部だけではなく、キャリアセンターを設け、求人票の獲得や、学生の内定を勝ち取るためのシステムを構築している。

また、教務は就職委員会を、卒業学年担任中心に立ち上げ、学生の就職支援・指導体制を強化している。

(2) 退学率

開校当初10%を超えていた退学率も、35年が経ち、4%前後の退学率となった。

その要因としては、何よりも明確な低減化数値目標を毎年掲げて、厳しく取り組んできたことが挙げられる。具体的な施策の主要なものとして、以下がある。

- ① 入学前教育(0学年担任制度)～導入教育(1 学年担任)～現場力教育・就職教育(2・3・4 学年担任)によるフロー教育の実施および工夫
- ② カリキュラムの工夫[L T2教育システム]
- ③ 学年歴の工夫(初期教育、休暇明け教育、進級次教育の際の工夫⇒モチベーション向上プログラムの提供)
- ④ 担任研修(担任マニュアル)
- ⑤ 滋慶トータルサポートセンター(学生相談室)との連携
- ⑥ 学生カウンセリングの担任、教務部長、カウンセラーのチームアプローチのシステム化

※ 滋慶トータルサポートセンター(JTSC)

学生が抱える問題を相談できるセンター。カウンセラーが駐在し、学生生活における不安や悩みを相談できるようになっている。

(3) 国家資格

年度当初に資格取得目標を立てる。開校以来各学科のカリキュラムは専門資格取得のための、受験対策を立てている。

平成10年の視能訓練士科開講、平成11年言語聴覚士科開講、平成17年臨床工学技士科開講、平成19年救急救命士科開講と、国家資格取得学科の立ち上げを機に、資格受験対策には力を入れている。

資格に関わる本校の基本姿勢は、100%合格を目標に掲げている。

現状では、まだ、全ての学科までは100%目標に達していないが、卒業したあとの、資格合格までの支援プログラムを用意し、卒後教育にも徹底したケアを実施している。

各学科においては国家試験不合格者に対して国家試験対策講座(年 100 コマ程度)への参加を促している。また、国家資格合格まで費用は無料で実施している。模擬試験を年間 15 回程度実施し、解答すること、解説することを繰り返し、試験対策を中心の講座にしている。

その他、卒業生の活躍や在学生の研究発表などにおいて、その現場力は業界から高い評価をいただいている。

基準5 学生支援

学生が目標を達成できるように、物心両面の環境を整備していくことが学生支援である。そこには学生への暖かい心がなくてはならない。本校では、学生が抱える小さな困難にも配慮した支援を心がけている。

例えば健康の維持は、学業目標達成には欠かせない事項であり、本校でも健康診断にとどまらず多くの支援体制を築き上げている。

学生支援は、①就職②学費③学生生活④健康などの分野で行っている。学生支援の体制として、これらの分野それぞれに対応できる担当部署や専門担当者を置いている。

- ① 就職については、キャリアセンターを設置、担任と連絡を取りながら就職の相談などの支援に当たっている。
- ② 学費については、相談窓口を学生サービスセンターとし、本校が提供できる学費面でのサービスについて詳しい知識とアドバイスができるフィナンシャルアドバイザーを配置して、対応している。
- ③ 学生生活面の相談は、滋慶トータルサポートセンターで行っている。相談員は、臨床心理士の資格を持った経験の豊富なカウンセラーである。また、全ての担任は、滋慶学園グループの研究機関である滋慶教育科学研究所(JESC)の主催する独自のカウンセラー資格(JESC カウンセラー資格)を取得している。新たな資格として進路変更に関わる相談を実施する職員は進路アドバイザー資格、キャリアカウンセリングを行う職員はキャリアカウンセラー資格(いずれも JESC 資格)を取得している。
- ④ 健康管理については、学園グループの診療所である慶生会クリニックが担当し、相談や健康診断および歯科、内科などの治療を行っている。また一人暮らしで、栄養や生活規律などに乱れがないよう、指導や啓発活動を行っている。

健康管理と関連するが、滋慶学園グループは関連会社が運営する学生寮を多く有している。地方出身者への便宜と安心のためであり、寮の体制とサービスも学生支援の一つとして取り組んでいる。

基準6 教育環境

専門学校は現場力教育に重点を置いた実践的な学習をする教育機関である。本校は、特に医療とバイオテクノロジーの分野で学科を展開しているわけであるから、実習授業は大変重要であり、多くの授業時間をこれに当てている。

教育環境としては、この実習に対応するハードおよびソフトの環境を最高のものにしておかななくてはならない。

ハード面の環境では、スペシャリストとしての技術を磨くための最新施設や機器を完備している。プロの現場と同じ器具、同じ環境で実習授業を受けることで、学生の学習意欲を喚起することにもつながる。

ソフト面では、学外や海外で十分な現場実習ができる実習先の選択と確保が重要であり、受け入れ先との綿密な学習環境設定の打ち合わせが求められる。

本校では、全学科で全員が現場実習に出ている。実習先はそれぞれの学科で特色があり学生個々に合った実習先を提供している。

また学内外の実習では、事故も起こりやすい。また天災など予測のつかない事態にも備えておかななくてはならない。本校では、こうしたリスクに対し、取るべき行動を明示して学生、教職員に徹底周知させている。

基準7 学生の募集と受入れ

本校は、東京都専修学校各種学校協会に加盟し、同協会の定めたルールに基づいた募集開始時期、募集内容（推薦入試による受け入れ人数等）を遵守している。また過大な広告を一切廃し、必要な場合は根拠数字を記載するなど、適正に学校募集が出来るように配慮している。さらに学内に、広告倫理委員会を設置し、広報活動の適正さをチェックしている。

広報・告知に関しては、各種媒体、入学案内、説明会への参加やホームページを活用して学校告知を実施し、教育内容等を正しく知ってもらうように努めている。

これら、すべての広報活動等において収集した個人情報・出願・入学生の個人情報など本校に関わるものの個人情報は、校内に個人情報委員会を設置し、厳重に管理し、流失および他目的使用のないように管理と研修の徹底を図っている。

入学選考に関しては、スケジュールを募集要項に明示し、決められた日程に実施している。

入学試験終了後は、学校長・事務局長(次長)・教務部長・学科長・広報担当、学生サービスセンター長により構成される、「選考会議」により合否を確定する。面接結果・書類内容・選考試験が実施されている場合、その結果を踏まえ、将来医療業界・保育業界・薬業業界・バイオ業界で働くことに適性があるか総合的に判断している。

学納金や預かり金、教材及び講師の見直しを毎年行っており、学費及び諸経費の無駄な支出をチェックしている。

各学部・学科から、素案として提出されたものを、全部署責任者参加の運営会議でチェック確認を行い、その結果を最終的に学校事務責任者がチェックしている。

保護者への授業料及び諸経費の提示についても、入学前の段階において、年間必要額を明示し、期の途中で追加徴収を基本的に行わないようにしている。

基準8 財務

財務は、学校運営に関して重要な要素のうちの一つである。そのなかで予算(収支計画)は学校運営に不可欠なものであって、その予算を正確かつ実現可能なものとして作成する必要がある。そのためには予算編成のための体制作りが必要となる。つまり、

- ①正確かつ実現可能な予算の作成
 - ②①のための体制作り
- の2つである。

①正確かつ実現可能な予算の作成

予算は短期的と中長期的の2種類がある。短期的は次期1年間のもの、中長期的は2～5年間のものである。当法人及び学校では短期的と中長期的の両方を事業計画書として作成し、短期的視野と中長期的視野の2つの観点から予算編成をしている。

短期的な予算編成は当年度の実績を基礎に次年度に予定している業務計画を加味して行われる。中長期的な予算編成は主として大規模な計画を視野に入れた上で、業界の情勢を読み取りながら行われる。

正確かつ実現可能な予算の作成のためには、一旦作成した予算が現実のものと乖離した場合はそれを修正する必要がある。そのために短期的な予算においては期中に「修正予算」を組み、中長期的な予算においては毎年編成しなおすことにしている。

これによって、短期的にも長期的にも正確かつ実現可能な予算編成を組むことができる。

予算編成から実行までのプロセス

1. 事業計画・予算の作成(前年度)

短期的(次期1年間): 学生数の推移に基づく学費収入予算、経費予算、固定資産の購入計画、
中長期的(2～5年間): 5ヵ年の学生数の推移に基づく学費収入予算、大規模な固定資産の購入計画、借入金の検討

- 2. 予算に基づいた学校運営の実行(当年度)
- 3. 四半期ごとの予算実績対比(6月、9月、12月、3月)
- 4. 修正予算の編成(期中)
- 5. 決算(決算日後2ヶ月以内)
- 6. 実績評価及びフィードバック

②①のための体制作り

①のように実現可能な予算を作成するためにはその体制作りが必要となる。

事業計画・予算は学校責任者が協議して作成し、学園本部がチェック・修正をして最終的に理事会・評議員会が承認する体制を整えている。

さらに、予算に基づいて学校運営がなされているかどうかは四半期ごとに予算実績対比を出し、学校責任者と学園本部が協議して予算と実績が乖離しているようであれば修正予算を編成し、理事会・評議員会の承認を得る。

さらに1年間の実績に基づいて決算書及び事業報告書を作成し、公認会計士及び監事の監査を受け、最終的に理事会・評議員会の承認を得る。

作成した決算書・事業報告書については、情報公開の対象となり、利害関係者の閲覧に供することになる。この情報公開については規程を作成し、情報公開体制を整備している。

基準9 法令等の遵守

法令を遵守するという考えを学園の方針に掲げ、教職員全員でその方針を理解し実行に努めている。法人理事会の元に、コンプライアンス委員会を設立し、学校運営が適正かどうか判断している。

現状では、学校運営/学科運営が適正かどうかは、各調査においてチェックできるようにしている。

各調査

1. 学校基本調査（文部科学省）
2. 国家資格対象学科 年次報告と年次指導調査（厚生労働省）
3. 自己点検・自己評価（私立専門学校等評価研究機構）
4. 学校法人調査（日本私立学校事業団）
5. 専修学校各種学校調査（東京都専修学校各種学校協会）

※調査内容：学校の現状

- 在籍調査
- 学生・生徒納付金調査
- 卒業者の就職状況調査
- 就職希望者内定状況調査
- 財務状況調査
- 財務情報公開に関する調査

また、組織体制強化やシステム構築にも努めている。

(1)組織体制

- ①財務情報公開組織体制（あり）
- ②個人情報管理組織体制（あり）
- ③広告倫理管理組織体制
- ④地球温暖化防止委員会
- ⑤進路変更委員会

(2)システム

- ①個人情報管理システム
- ②建物安全管理システム
- ③防災管理システム
- ④物品購入棚卸システム
- ⑤コンピュータ管理システム

各委員会、組織体制、システムで、常に健全な学校・学科運営ができるように努めている。

基準10 社会貢献

「子どもの言葉発達研究所」を前身とし、平成6年より本校の附属施設として学校法人 滋慶学園 滋慶コミュニケーション・セラピールーム(JCTR)を開設した。

本施設は、言語聴覚士を目指す学生の実習施設であると同時に、言語訓練を通じて、地域の子どもの発達を援助し、成人の患者さまの支援をする施設としての役割を担って開設された。本校の教育理念のひとつである4つの信頼のうち地域からの信頼を得ることも目的のひとつである。

また、近隣の小学校と連携し、総合学習の時間を使って「職業体験」授業を本校学生・講師により実施している。小学生のうちから様々な職種を理解し、社会人として「働く」意味を知ることにつなげている。学内では、学園祭を地域の皆様に開放している他、救急法講習会を開講しより良い社会作りの一端を担おうと努力している。

平成19年度からは、滋慶学園内に地球温暖化対策委員会を設置し、本校でもキャンペーンの一環としてゴア元米国副大統領「不都合な真実」を学生が鑑賞し感想文に表すことにより地球温暖化防止への意識を高め、20年度からはさらにチャレンジ25キャンペーンへの取り組みを学校を挙げて行っている。さらにエコキャップ運動に参加(ECOCAP推進委員会)し、世界の子供たちにワクチンを送る運動に賛同し成果を上げている。

平成23年度からは、地域の方にも校舎を開放し「チーム医療フェア」を開催している。フェアでは、「コロナとカラダの健康」をテーマに、専門講師による講演や実践、在校生によるデモンストレーションなどを通じて、健康に対する意識を強めてもらうことができた。初年度の参加者は540名であった。

今後も引き続き、地域の方々との連携を深め、学校教育を通して社会に貢献していきたい。

II. 点検中項目の分析・

基準1 教育理念・目的・育成人材像等

点検中項目【1-1】 理念・目的・育成人材像は定められているか

・考え方・方針

本校と本校の属する学校法人は、「職業教育を通じ社会に貢献する」ことを自分たちのミッションとしている。ミッションを遂行するために専門学校という制度を最も有効と考え、選択している。

滋慶学園に属する専門学校は、共通の建学の理念として、実学教育(※1) 人間教育(※2) 国際教育(※3)の実践を掲げ、①学生・保護者からの信頼 ②高等学校からの信頼 ③業界からの信頼 ④地域からの信頼を得られることを目標に、人材育成を行っている。

※ 1、実学教育

スペシャリストが求められる時代に即し、業界に直結した専門学校として、即戦力となる知識技術(テクニカルスキル)を教授する。一人ひとりの個性を最大限に活かし、それぞれの業界で力が発揮できるよう構築された『滋慶グループ独自の教育システム』。これを中心に、人に感動を与え、プロ意識を持った『即戦力として仕事ができる人材』を、各業界との連携のもと「各々の業界に直結した専門学校として」養成する。

2、人間教育

開校以来『今日も笑顔で挨拶を』を標語として掲げ、他人への思いやりの気持ちやコミュニケーションを大切にしている。学生は技術・スキルだけではなく、各教育プログラムを通じ、コミュニケーション能力、リーダーシップがとれる対人スキル(ヒューマンスキル)や逞しさを身につける。同時に、自立した社会人・プロの職業人としての身構え・気構え・心構えを養成する。

3、国際教育

コミュニケーション言語としての英語、および専門英語を身につけるばかりでなく、より広い視野でモノを捉える国際的な感性を養う。『自分を愛することのできない人に、他人を愛することはできない』をモットーに、日本人としてのアイデンティティを確立したうえで、価値観や文化の違いを尊重できるようにする。

医療分野の専門学校として、本校は、少子高齢化社会の進行、医療制度の改定、国民の健康意識の変化を大きな社会背景と捉え、その変化の中で生じてくる新たな人材像を明確化して、学科を創設してきた。以下、本校の学科展開を示すこととする。

・現状とそのプロセス

東京医薬専門学校が東京都認可の専門学校としてスタートしたのは、昭和59年である。

その前身は、昭和54年に開設され、薬種商養成の学校としては、東日本唯一の学校「東京薬学専門学院」で、今年で35年目になる。

東京都認可の段階では、「医療秘書科」「医療情報処理科」も同時に開講し、「薬業科」とあわせ、医療のチームスタッフ(コメディカル)を育成する学校としての歴史がスタートする。また、東京医薬専門学校の位置づけとしては、滋慶学園の健康を考える学校群の基幹学校として、本校を基に複数の学校が生まれている。

本校の歩みを時代ごとに分けて捉えてみると

昭和54年～平成58年。黎明期

「漢方に強い薬業人を育てよう」という明確な目的の基、北里大学東洋医学研究所所長で漢方薬の権威、桑木崇秀先生の協力の下、東京薬学専門学院をスターとさせる。

平成59年～昭和62年。東京医薬専門学校スタート

東京都の認可を受け、東京薬学専門学院から学校法人滋慶学園 東京医薬専門学校に改組する。

前年にその土台を作っていた「医療秘書科」、この年設置のコンピューターの使える医療人の要請をする「医療情報処理科」をスタートさせ、コメディカル人材養成の学校としてのスタートを切る。

昭和60年には、薬業科の薬品分析の部分をもとに、「生命工学技術科」を北里大学・東京大学の協力を得て設立、バイオテクニシャンの養成にあたった。

昭和62年～平成5年。東京福祉専門学校への発展分化

大学病院からのニーズに合わせ、医療秘書科を発展させた「研究秘書科」を新設する。さらに、医療と福祉をつなぐ学科として「健康福祉科」を開設する。

この学科は、平成元年に「東京福祉専門学校」として独立する。

また、この間、大学短大は、環境と国際の学部ブームとなっており、本校ではあくまで、「健康」をベースに、生命工学技術科の派生形として、生活安全をベースにした「環境化学科」を設置した。

平成5年～平成12年東京スポーツ・レクリエーション専門学校への発展分化

「健康」のテーマの中に、「心の健康」の要素を取り入れ始めた。

平成5年に「国際情報科」を、リゾートとトラベルを学べるカリキュラムとし、その学科が、平成7年に「東京スポーツ・レクリエーション専門学校」として、独立する。

これ以降の時期は多くの学科が設立され、名実ともに、コメディカル総合学園となってきた

平成6年 医療言語聴覚士科(後の言語聴覚士科)

平成7年 健康栄養科学科、

平成9年 病院管理科

平成10年視能訓練士科

平成11年心理技術科

を開設し、学校としての専門性を高めて行った。また、平成7年に薬業科の中で、化粧品を中心に学べるカリキュラムを取り入れたものが、平成12年、「バルエポック美容専門学校」として独立している。

平成12年～ 改革期

「健康」をテーマにしてきた本校ではあるが、時代の要請にあわせ、それぞれの学科を微妙に変化させている。心理技術科の中には、心理に強い保育士・幼稚園教諭を養成できるカリキュラムを取り入れ、医療秘書科では、診療情報管理士資格取得を目指すための「診療情報管理士科」を設立。言語聴覚士科には、社会人を主として対応できるように、夜間部を設置した。

平成17年には、新学科として「臨床工学技士科」、平成19年には「救急救命士科」、平成22年には「視能訓練士科1年制」、「医療事務科」を設置した。

又、平成23年度からは「チーム医療教育」を全学科的に取り入れ、より優れた医療サービスの提供ができる人材養成に取り組んでいる。

以上のように、東京医薬専門学校は、一貫して「健康」をテーマに掲げ、業界の信頼に基づいた学科展開を行っている。メタボリックシンドローム特定検診導入など社会の健康に関する関心が高まる中、変化に対応した学科づくりや育成人材像の点検は、これからも欠かせないと考えている。

(理念などの教職員への浸透)

教育理念・目的・育成人材像は、明文化・文章化されており、学校に関わる全ての人(教職員、講師、学生等)に周知してもらっている。理念・目的・人材育成像は、明文化されている。記載されているものとしては、対象別に以下のとおり。

- ・教職員には、事業計画・教育指導要領
- ・講師には、教育指導要領
- ・学生には、学生便覧
- ・保護者・高等学校には、保護者・高等学校向け資料
- ・業界には、求人票・学校案内
- ・受験生には、入学案内

またこれらのツールを活用して、以下の方法で、学園・学校の考えの浸透を図っている。

- ・教職員には、教職員研修
- ・講師には、講師会議・講師研修会
- ・学生には、オリエンテーション・ガイダンス
- ・保護者・高等学校には、保護者会・高校訪問・総合学習・各種スポーツセミナー/大会
- ・業界には、業界懇親会・卒業研究発表会
- ・受験生には、入学説明会・体験授業・学校見学

・特徴として強調したい点

近年の医療はチームで業務を推進することが求められている。学校では従来、それぞれの学科がある程度の独立を保ち、ほとんど相互を干渉しない中で授業運営等を実施していた、本校でも、少なからずその傾向があった。

しかしながら、チーム性を考えてゆくと、それぞれの学科が相互に関心がない状況で育成されてゆく人材は望ましい形ではないと考える。そこで本校では平成20年度より、「学部制」を導入し、複数の学科をひとつの塊として運営するようにした。そこから得られるメリットは

- ① 相互の仕事像がお互いに理解できる
- ② 国家試験対策のような、基本の共通した部分が相互に利用できる
- ③ 学科における固定した考えでなく、違った視点を持つことができる

であり、これらが将来の仕事で、相互にお互いの仕事を理解するきっかけにもなる。

また、入学前から実施する「0学年担任制」とつながり、医療系専門職としての幅広い知識を単一の職種としてではなく、理解させるきっかけを与えることができる。

・今後の課題

育成人材像や対応するカリキュラムの点検の基礎情報として、業界からの意見を取り入れや情報分析など、より豊かに精緻に行うための手法を確立することが必要。業界と協力関係をより多様に、より深くすることが、前提となる。

■自己評価

学校運営にあたり、一番大切にしているのが、ミッションと理念である。これを基に、作成している事業計画があるからこそ、健全な学校運営ができている。事業計画で考える中期計画は、学校の未来を表現したものであり、そこで考えられた組織目的、運営方針、実行方針、実行計画が学校の成長につながってきた。

また理念、経営者の言葉、学校の考え方や組織文化を、さまざまな形で明文化し、組織内に浸透させるとともに、新たに組織に入ってくる人にも外部にもわかりやすく示していくことによりかなりの力を使っている。このことが、学園、学校の活性化につながっていると考える。

点検中項目【1-2】 学校の特色はなにか

・考え方・方針

専門学校の評価は就職の実績にあると考えている。本校の場合、国家資格を必要とする学科が多いため、その前提条件には国家資格の合格がまずあり、その後に就職がある。国家資格取得のみでもなく、就職のみでもない。

また、国家資格を必要としない学科でも、最終的には、「就職ができた」ではなく「希望の職種で就職できた」ということが必要となる。

平成 24 年度より、本校は「チーム医療で笑顔がふえる」をスローガンに運営している。本校のこだわりは、専門職に就職することであり、その支援となる教育システムと、専門職就職率で実績がある。

・現状とそのプロセス

主要な教育システムを下記にあげる。

① LT²教育システム

LT²教育システムは、「実学教育」を建学の理念に掲げる本校が卒業後本当に役立つ人材育成のために行っている「学習動機付け」と「自立学習」にポイントを置いた本校独自の教育のシステムである。

自分で課題を見つけ→その解決策を考え→他人と討議し→解決策を決め、実行し→最後にその結果を反省する。そこまで出来る力を養うのが私たちの考える「自立学習」である。

「学習動機付け」と「自立学習」を実現させるために考えたのが「体験学習」にポイントを置くLT²教育システムである。まず、現場を見て(LOOK)体験(TRY)することで「知識」や「技能」は言葉で知っているだけでなく身体で記憶するものになる。その上で、聞き(LISTEN)、考える(THINK)ことによって問題にぶつかった時に自分の頭で考え実行する力が養われる。

② MMPプログラム

自立したプロの職業人として業界で活躍するために必要な能力である「モチベーション(動機づけ)」「ミッション(使命感)」「プロフェッショナル(職業的な知恵)」という3つの能力を修得する教育プログラムで構成されている。

③ PCP教育システム

入学前から卒業後までの一貫した人材育成のためのシステム。入学前に自分の夢や将来の仕事を見だし(自己発見)、在学中にその夢の実現に向けて変身していき(自己変革)、そして卒業後あこがれの職場でプロとしての自分を完成させていく(自己実現)。そうしたプロセス全体を総じて呼ぶ。

④ 国際教育プログラム

コミュニケーション言語としての英語、および専門英語を身につけるばかりでなく、より広い視野でモノを捉える国際的な感性を養う。『自分を愛することのできない人に、他人を愛することはできない』をモットーに、日本人としてのアイデンティティを確立したうえで、価値観や文化の違いを尊重できるようになる。

⑤ 就職支援システム

- ・就職講座⇒自己分析、企業分析、就職活動の計画の仕方などを教える講座
- ・決起会⇒就職に対するモチベーション強化プログラム
- ・学生個別面談
- ・模擬面接⇒企業の人事担当者による実践的な面接練習。ここで内定を勝ち取った学生も多数。
- ・企業学内説明会⇒企業の人事担当者を招いた説明会。学生の早期内定を勝ち取るプログラ

ムでもある。

- ・Uターン・Iターン就職支援
- ・卒業就職支援
- ・ワーク&スタディ制度⇒昼間、学校の斡旋した施設・病院等で働き、実践的な力をつけることと、収入を学費にあてていく制度。
- ・デュアルシステム

⑥ 国家資格受験対策システム

国家資格系学科の全学生が100%国家資格を取得することができるための教育システム(入学前—在学中—卒業までをフローで考えているシステム)。①入学前には基礎学力の向上②在学中は総合的プログラムと集中的プログラム(合宿)を織り交ぜたプログラム③卒業時に不合格だった場合に取得するまで無料の講習。この一連の流れで完全支援。また、今年度より、試行的に入学以前からのフォローもスタートさせる。

⑦ 卒業教育

同窓会組織の運営で①卒業後の就職支援②起業セミナー(マネジメントセミナー)③資格取得フォロー④卒業生講師依頼等を実践、キャリアアップの支援をする。

⑧ 学生支援制度

①学費支援(滋慶奨学金)②滋慶トータルサポートセンターによる学生相談、健康・メンタル相談③健康診断実施④内科・歯科・心療内科医院との提携⑤学生寮完備(一人暮らしセミナー等生活面サポート)等

⑨ 0学年担任制度

学生教育の中で、一番重要なのは、モチベーションの維持である。入学以前に自分の希望の仕事を探し出し、学校を決めたとしても、現在の入試システムだと、最大6ヶ月前に学校選択をしなければならない。

これらの志望者のモチベーション向上のため、入学以前より、一人一人に担当者をつけ、入学前の「0学年生」として、支援している。

進路志望に関しても、アドバイスをを行い、入学後に誤りのない進路選択が完了しているようにしている

⑩ チーム医療教育

個々の学生の専門領域だけでなく、多種類の専門職種との協働(チーム医療)により、より質が高く、安心安全な医療と生活の確保を実現することを目指している。

患者を中心とした質の高い医療の提供を念頭におき、多種類で構成される「チーム医療」の一員として自身の専門性を活かし、主体的に医療に参画出来るようになることを目的に、医療や生活の流れ、医療の構成員、チーム医療に関する基本的知識、技能、及び態度を習得する。

・特徴として強調したい点

滋慶学園のグループ力と、医療・保育・バイオの領域を網羅している学科構成を活かした、学科を横断した選択プログラムで、総合学科構成の特徴を活かしている。

1. 滋慶選択科目

平成6年度から、大学、短大、専門学校間で単位が相互認定できるようになり、他の大学や専門学校で履修した科目が、その学校の単位として認定してもらえるようになった流れを受けて、滋慶学園の4校(東京医薬専門学校、東京コミュニケーションアート専門学校、東京福祉専門学校、東京医薬専門学校)が協力して、平成7年度からこのシステムを取り入れた。(現在は葛西地区学園系列13校で実施)

学生はそれぞれの学科・コースで学ぶ必修科目と並んで、他の学科や他学校のユニークで専門的な

授業を自由に選択して履修することで、より広い知識をもつことを目標に実施している。

例年各校 10～25 科目ほどの独自の科目を開講し、前期・後期それぞれその中から希望の科目を 1 科目選択して履修している。履修したものは、単位として認められる。

2. わいわいクラブ

医療系学科出身者が、卒業後現場に出て直面するさまざまな問題にたいして、解決のヒントを提供する、卒業生サークルである。現在試行的に言語聴覚士科でスタートしており、年に4回程度、それぞれが直面することが多いテーマを持って、講演と質疑(フリートーク)等を実施している。

3. コミュニケーションセラピールーム

近隣の方の言語障害・聴覚障害の方を対象に本校の言語聴覚士と学生が組んで訓練を行っている。学生教育を主眼にしているため、訓練者は非常に安価で訓練を受けることができ、毎回待ち状況となっている。

また、学生も、実習前の事前訓練として、自分のスキルを試すことができている。

4. オープンプログラム

救急法講習会＝救急救命士科の学生が中心となり、教員指導の下近隣の商店や幼稚園保育園等に講習を実施している。

登録販売者模擬試験＝薬業科が主体となり登録販売者の模擬試験を各企業の要望に応じて作成実施しているその問題を、学生にも還元。

都生研実験講習会＝東京都の生物系教職員に対して実験の手法などの講習会を実施しているアシスタントなど学生が勤めている

・今後の課題

■自己評価

学校の特徴は「専門就職率を高めるための教育システム」である。

開校以来、就職内定と専門就職率を高めるために、上記の教育システムを構築し、実践してきた。

その結果は、内定率、常に100%、退学率は4%前後にまでなっている。

また、視能訓練士科のように、過去11年間の卒業生において、全員国家資格合格を達成している学科も出るようになってきている

学生は、きちんと挨拶が出来、自律し、プロ意識を持った社会人として業界に受け入れられ、活躍している。また、地域にも学生・教職員のボランティア、地域の方々向けイベントを通し、学生の規律正しさが理解され、信頼を得ている。

点検中項目【1-3】 学校の将来構想を抱いているか

・考え方・方針

昭和54年に東京薬学専門学院としてスタートを切って33年目。専門学校としては、長い歴史を持つ学校となってきた。

「健康」に特化し、医療の学校として実績を積んできた。本校を卒業する学生は、「医療人」でなければならない。

われわれは、その輩出する人材のレベルの高さで業界から支持を受けてきた。本校に入る入学生たちも、その業界に夢をいだき、業界人となることを意識してきている。

医療とは健康にかかわる仕事、人にかかわる仕事。

今期われわれが標榜しているのは「実績と伝統の東京医薬」そして、「現場力」。

国家試験合格、就職のみを目指すのではなく、きちんとした「医療人」としての意識を持った人材を輩出し続けることが東京医薬の将来につながる。

資格を取得し、専門職に就職し、そこで終わりではなく、何年もその仕事を続けられるモチベーション高い人材を輩出することが本校の存在価値だと考えている。

近い将来に、退学者0、国家資格取得100%、就職者率100%の実現を目指している。

・現状とそのプロセス

本校の国試系学科は①国家資格100%合格し、②臨床現場での現場力を身につけ、③医療人としての自覚ある人材を養成している。

入学後は、国家試験に対する十分な対策プログラムを用意している。また、現場力を向上するための、校内実習施設や校外実習も用意している。

そのみならず、入学以前からの「0学年担任制度」をはじめとして、夢をいだいた時点からのサポート。わいわい倶楽部をはじめとした、卒業後のフォロー体制も整備している。

・特徴として強調したい点

常に業界とのコミュニケーションを図り、業界から遊離せず産学協同での教育を心がけている。

通常であれば、大学と専門学校は競合関係にあるように捉えられるが、協調して研究するような生命工学技術科であるとか、登録販売者試験において、デュアルシステムの実施協力をしていただいているドラッグストアなど、今までの実績で業界との強い関係を保つことができている。

・今後の課題

卒業生が従事をする業界の方々の信頼や学生・地域の方々、高等学校の先生方の信頼・支持を頂き、地域 No.1 校としてその信頼に応えていきたい。

■ 自己評価

学校の将来を組織運営面と教育＝人材育成面の両視点から捉えている。将来像を、事業計画とカリキュラム改定案にしっかりと明文化している。

基準2 学校運営

点検中項目【2-4】 運営方針は定められているか

・考え方・方針

事業計画の一環として、運営方針を位置づけている。毎期ごとに運営方針を検証し、定め、徹底させている。その上で目標が決まり、実行計画が練られる。10月に半期決算並びに決算予測を立て、全ての事項を検証し問題を出し、次年度に向けてのイノベーションを開始する。それをベースに次年度事業計画に着手する。事業計画は、毎年の教職員研修で方針・計画骨子を発表している。

・現状とそのプロセス

事業計画の構成は下記の通り。

- ①組織目的(普遍的に学校が目指す開校、組織運営の目的)
- ②運営方針(中期的に組織として目指していく方針)
- ③実行方針(中期的な組織の運営方針を実現するための単年度の方針)
- ④定量目標(受験者、教育成果(DO防止、欠席率、資格取得数、就職率、専門就職率等))
- ⑤定性目標(人材育成や組織あり方等定性的な目標についての単年度目標)
- ⑥実行計画(その方針を実現するための詳細な計画)
- ⑦組織図(単年度)
- ⑧職務分掌
- ⑨部署ごとの計画及びスケジュール
- ⑩附帯事業計画
- ⑪職員の業績評価システム
- ⑫意思決定システム
- ⑬収支予算書(5ヵ年計画)

事業計画は、学校運営会議、法人常務理事会、法人理事会の決議を受け、承認を得る。それを受け、学校の事業計画は毎年3月の初旬 5日間かけて、研修を行い、全教職員へ周知徹底する。

学校の運営方針は毎年3月の初旬 5日間かけて、全教職員へ周知する。

プログラムは

- | | |
|-------|--|
| 1日目 | 学園の方向性を周知 |
| 2日目 | 学校の方針、目標、新体制を周知 |
| 3日目 | 新体制を受け、各職員の役割の確認と個人ごとの目標を設定 |
| 4、5日目 | 教務は担任研修、就職は就職支援研修、広報は広報研修、校務は校務研修でさらに、個人ごとの業務に落とし込む。 |

研修実施後の研修レポートで教職員の理解度を確認し、研修後、各校の運営責任者が面談をする。

また、3月研修だけでなく、①講師会議②担任研修③マネジメント研修④リーダー研修⑤就職研修⑥OJTトレーナー/トレーニー研修等を適宜開催・実施している。これらの各種研修でも、運営方針に基づいた研修が開催され、運営方針の周知徹底に努めている。

本校は、運営方針の実現のため、月2回の学校運営会議、学校全体会議、学科会議、部署会議を通じて、問題点や課題を明らかにし、速やかに解決策を出し、実行する。そのことが、学校運営に必要な定量・定性目標達成と、本校の教育成果に結ぶつくと考えている。

・特徴として強調したい点

学校運営をマネジメントシステムの準備(計画)と実行として捉え、マネジメントスキル、知識、そしてリーダーとしての研修を重視している。マネージャーは組織運営者であることを前提としている。

・今後の課題

運営方針が教職員へ周知徹底出来るか、否かが毎年の重要課題であると考えている。様々な研修、会議等で常に教職員へ伝えることを意識している。

■自己評価

法人としては、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。それは、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)で行い、全教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。

点検中項目【2-5】 事業計画は定められているか**・考え方・方針**

環境の変化を前提に、毎年経営状態を考察し、前年度事業計画を検証し、次年度事業計画を定めていくことは非常に重要である。

学校の組織目的と中期的学校構想のもと、事業計画を作成し、毎年の教職員研修で方針・計画を発表している。

・現状とそのプロセス

事業計画として毎年、年度冒頭に計画を発表している。

事業計画の構成は、前項【2-4】のとおり。

組織目的達成のための、長・中・短期の定性目標、定量目標達成するという目的意識の共有を心掛けている。

・特徴として強調したい点

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(学部責任者会議)、④学部会議があり、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。

・今後の課題

運営者、マネージャーのリーダーシップが発揮され、職場運営や職場での人材育成がしっかり成されることで事業計画は生きてくる。運営者(リーダー)の育成、成長が常に重要課題である。

■自己評価

法人としては、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・運営方針を作成している。事業計画を立てることと、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、年間通じ力を入れている。

点検中項目【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
--

・考え方・方針

事業計画を遂行し、学校・学科等組織の目標を達成させるためにも実行計画の中で、特に意思決定機能は毎年見直し効率的か否かを検証することが大切と考えている。

・現状とそのプロセス

会議は

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. 法人理事会・評議員会 | 最高決議機関 |
| 2. 学校戦略会議 | 運営方針の起案会議 |
| 3. 法人学校運営会議 | 運営方針の問題を発見・対策立て会議 |
| 4. 運営会議 | 学校の目標達成に向け、発生する問題解決会議 |
| 5. 学校全体会議 | 決定事項の周知 |
| 6. 学校学部会議 | 学部内の問題解決会議 |
| 7. グループ各委員会会議 (広報委員会・総務人事委員会・就職委員会・国家試験対策委員会・広告倫理委員会・個人情報保護委員会・学科別教育研究委員会・災害対策委員会・カウンセリング委員会・オリエンテーション委員会) | |
| 8. 様々なプロジェクトの会議で、計画遂行の確認をする。 | |

運営組織は、実行計画の最適化の観点から見直されている。その全体像は、事業計画書の組織図に示されている。

運営のチェックは、各会議(上記 現状とそのプロセスで記載)で行い、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構築している。

会議の議事録は、何がどこまでできているか、何が決定され、決定されなかったのかをはっきり定めるために、重要であり、その取り扱い(配布・保管など)をルール化している。

- ① 主要な会議の議事録は次の日まで出席者全員に配布する。
- ② 議事録のフォーマットがあり、項目の中の「決定事項」に、アクションプラン(決定事項の次の担当責任者、行動、目標、期限などが)明示されている。
- ③ 議事録の保管は
理事会、評議員会の議事録は法人本部
戦略会議、運営会議の議事録は学校事務部

で行っている。

問題点を早期に発見し、対策を立て、実行するプロセスを構築している。

・特徴として強調したい点

- 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。
会議についての研修を実施している。

・今後の課題

会議の決定事項の周知徹底。決定事項の納得度にチーム差や個人差があるので、個別のフォローが大切と考えている。

■自己評価

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。

点検中項目【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

・考え方・方針

人は組織の財産であり。また、人は成長するのが原則であると考えている、それゆえ、人事制度は大切な経営課題である。総務部のほかに、総務人事委員会を設置、制度の向上とより有効な運用に心がけている。

・現状とそのプロセス

採用計画、人材育成計画は事業計画で定められている。

人事採用計画に基き、新卒者の定期採用や既卒者の定期採用を実施している。

また、講師センター部門を設け、特に国家資格取得学科に必要な講師要件を満たした人材を、年間を通じ必要に応じ、採用している。

人材育成については、様々な研修制度を設けている。学校単体での養成だけではなく、学園本部の人事部が年間通して、様々な層の育成を行う。

学園グループでは、対象者を分けて、キャリアや立場ごとに様々な研修制度を設けている。

(学園で実施している研修)

- ・新入教員研修(滋慶学園の理念の理解、教職員としての基本的考え方と業務の理解)
- ・OJTトレーナー/トレーニー研修(年間通じたOJTの方向性を共有)
- ・専任教員研修(教育についての研修)
- ・学科長・課長研修(部署のマネジメントについて学ぶ)
- ・マネジメント研修(マネジメントのレベルアップ研修)
- ・就職研修(キャリアセンター＝就職の年内目標とアクションプラン作成等の研修)
- ・校務研修(学生サービスセンター＝校務の年内目標とアクションプラン作成等の研修)
- ・受付研修(接客技術とサービスマインドの研修)
- ・入職2、3年目教職員研修(フォローアップのための研修)
- ・広報研修(広報目標とアクションプラン作成等の研修)
- ・カウンセラー研修(カウンセリングマインドとカウンセリングスキルを習得) など

研修には、滋慶教育科学研究所(JESC)(※)が中心となり行っているものが多い。

※滋慶教育科学研究所(JESC)…学科のコンセプトが産業界のニーズに合致し、教育の現場にその業界の先端技術、知識情報がそのエネルギーと共に満ちているために、マルチメディア対応等も含む教育システムを構築し、教育ノウハウを蓄積すると共に、教職員・講師の質的向上を目指すことを目的とする。

滋慶教育科学研究所事業計画

- ・教育情報収集・管理・運営
- ・教育指導法・技法の開発・指導
- ・専修学校グループのカリキュラム検討(講師管理)
- ・生涯教育プログラムの開発・指導
- ・教材開発・発行
- ・教員・講師・職員の研修
- ・国際協力システムの開発
- ・滋慶教育科学研究所の会報誌発行
- ・マルチメディアによる教育システムの開発
- ・イベント・卒業研究などのまとめ
- ・カリキュラムの学校間における互換性とその調整
- ・滋慶教育科学学会の運営

教職員の人事処遇制度としては、目標管理制度を基本とし、これと対応して成果主義を取り入れた賃

金制度を設けている。

学校運営の重要な業務である広報、教育成果、就職成果、予算消化など、目標数字化できるものはを数字化している。

※数字化している目標

- ①入学者②退学数(率)③資格合格者数(率)④就職内定数(率)⑤就職者数(率)⑥講師料・広報費

●特徴として強調したい点

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、サークル担当、学生挨拶推進担当、清掃運動担当など)も過程を評価できるようプロセス評価を導入している。

目標は常に、健全な学校運営・学科運営を実現できているかの視点で立て、評価も公平に行い、学校・学科の成長と教職員の成長に結びつくようにしている。

また、職員の職場に関するアンケートも実施。理念、目標の理解度や、職場満足度、各自の希望などの項目でアンケートを取り、その結果を受けての、職場環境の改善にも着手している。

●今後の課題

職場満足度の低い教職員のフォロー。生きがいとやる気のでる業務・仕事をどう提供できるかが、課題である。

■自己評価

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、成果に応じた人事や賃金決定が行われている。

点検中項目【2-8】 意思決定システムは確立されているか**・考え方・方針**

意思決定システムは事業計画において明文化しており、諸会議の位置づけについても明記されている。運営組織としての迅速な意思決定システムを確立することは重要と考えている。

・現状とそのプロセス

事業計画を基に、学校運営と学科運営を行い、意思決定はその会議でなされる。会議は2-6に記載。

特に本校では、学校の目標達成のための、短期プロジェクト制度を推進しており、その業務遂行が学校目標に貢献でき、次期リーダーの育成と、業務の一貫性(広報から教育、就職)を強化するのに役立っている。

・特徴として強調したい点

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。

・今後の課題

会議の決定事項の周知徹底。決定事項の納得度にチーム差や個人差があるので、個別のフォローが大切と考えている。

■自己評価

意思決定システムは確立されており、しかもかなり高いレベルでの確立と考えている。

【2-6】と重複した回答になるが、システムだけの確立ではなく、効率性の追求も常に考えている。

各会議は、会議の位置づけ、会議日の告知、会議の進行の仕方を、事業計画においても明確化している。重要なことは、学校運営が滞りなく行われることである。学校運営で生じる様々な問題を早期に発見し、解決案を立て、実行することである。迅速な意思決定ができるシステムにはなっていると自負している。

また、会議は教職員の研修の場でもある。問題を早期に発見したあとの、数字分析、仮説、立案の組み立て方は、様々な業務の場面に多い役に立つ。

点検中項目【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

・考え方・方針

業務効率化については常に課題として取り組んできている。コンピュータによる情報システム化はその中核を成すものであり、常に業務改善をしながら業務の効率化を高めてきている。

・現状とそのプロセス

専門学校基幹業務システム(IBM 社製 i 5(アイファイブ)上に構築)により管理。システムは、①学籍簿管理 ②時間割管理 ③成績・出席管理 ④学費管理 ⑤入学希望者及び入学者管理 ⑥各種証明書管理 ⑦求人企業管理 ⑧就職管理 ⑨卒業生管理 ⑩学校会計システム ⑪人事・給与システム ⑫ファームバンクシステム ⑬研修旅行管理システム ⑭寮管理システム ⑮健康管理システム 等により構築されている。

学生は、学籍簿管理システムより出願から卒業まで一元管理を行う。管理する主なデータは 入試、入学、学費、時間割、出席・成績、資格、国家試験模擬試験成績(国家試験がある場合)、実習先管理、就職活動履歴、就職、卒業生管理 などのほか在学中の履歴も管理する。このことにより学生個人の教育情報を細かく管理することが可能になる。これらは学生指導のデータとなる。

会計・給与は、提携会社(業務委託契約:※(1))による業務とサポートがある。ファームバンクシステムで、入出金のチェックと管理が行われおり、学校の管理業務の負担を軽減している。特に学費では学生の納付金の管理だけではなくファイナンスに関するアドバイスやサポートも行っている。

さらに、業務提携先グループ企業により、寮生の管理や海外研修旅行参加者の管理、健康診断データと検診の管理が共有情報管理により運用されている。例えば、健康診断の場合一次検診後、検診結果が校医のもとに集約されシステムにデータとして送られてくる。さらに二次の検診についても同様に管理され校医と学校とにより対象学生はサポートされるようになる。

以上のように、システムによる効率化だけではなく、必要な場合関連部署・企業との連携により二重のチェック体制により運用・サポートされる体制が出来ている。さらに上記に一元管理とあるように、学生の住所変更届けがあった場合、教務での変更内容は、事務局、就職、関連部署(海外研修・健康診断等)すべてのデータの更新に結びつく。各部門のスタッフは意識せずに常に最新データを利用出来る。一般に情報システムは、常に情報更新が重要となるわけだが、このシステムでは、例えば授業ごとの出席データ入力、学生の欠席管理と講師の勤怠と結びついており常に新しい情報を要求し、データ更新が行われる仕組みとなっている。このような仕組みはシステムの随所に組み込まれておりシステムの維持管理のもととなっている。

このシステムは、提携会社(業務委託契約:※(2))により運用管理されている。システムは専用線によってつながっており本体機とバックアップ機(大阪・東京)によって構成されている。このことによりデータの保全も考慮されている。

また、利用者(学内担当者)の ID・パスワードの管理もサービスされており、1 ユーザーごとの利用管理が行われている。

情報管理(情報漏洩対策)に関しては、まず情報機器管理規定(就業規則:PCは学校からの貸与であり、持ち出し、持ち込みは行わない。等)を作成、運用し、また個人情報に関して内部に個人情報保護委員会を設置、さらに Web システムでは Trust-e の認証をうけ情報管理の規範としている。これにより書類(紙データ)の保管管理から電子データまでの管理方法を規定し、第三者(Trust-e)の外部評価によるチェックと職員の研修(啓蒙活動)も行っている。

ホストシステムからの PC データへの利用は、事務局長認証業務のみ利用可能として規定している。

※(1)株式会社滋慶サービス(グループサポート企業:業務委託契約)会計・給与・人事・総務業務・教材管理・旅行管理などの運用管理をしている。

※(2)株式会社ブレーンスタッフコンサルタンツ(グループサポート企業:業務委託契約)が学校の業務システム、ネットワーク、コンテンツ、メンテナンス、PC実習室の運営管理をしている。

*i5 システム開発時、IBMAS/400と呼ばれたシステムはその後システムを変え iSeries System さらには現在は i5 と名前を変えてきている。そのため外部に出す文書場合は現在の名前である i5 とした。

・特徴として強調したい点

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、退学防止、就職支援へとつながっている。

・今後の課題

インターネットを利用したサービスシステムの開発

学生募集や就職業務においてインターネットは重要なシステムとなっている。今後は情報システムに業務の効率化だけではなくインターネットを利用したサービスの充実が重用となる。さらに教育の面における情報システムの利用(CMS:コース・マネージメント・システム)は重要な課題となっている。実際、滋慶グループ学校間でも就職情報の共有やサポート、国家試験対策のための情報共有(統一模擬試験の実施等)とサポートシステム(e-learning)の利用 教育における効率化、効率的な学習方法等の可能性が広がっている。今後この分野における情報システムの利用が重要となると考えられている。

■自己評価

個別ごとのセクションの情報システム化、その結果としての業務の効率化は推進されていると考えている。それは、業務のマニュアル化とシステム化が推進されたことと、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ことによる。

ここで重要なことは、何のための情報システム化をしているのかという点である。

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。また、業務の効率化により、教職員が直接学生と接する時間を多くすることが可能になった。

基準3 教育活動

点検中項目【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

・考え方・方針

職業教育は常に業界と密接な関連を持たなければ、教育目標、育成人材像は正しく方向付けられないと考えている。

業界の人材動向を常にキャッチし、その変化に対応して、養成目的や教育目標の見直しを毎年実施している。

・現状とそのプロセス

学科(コース)の課題を明確にして課題キーワードを抽出。それによって養成目的や教育目標の見直しを毎年実施している。

課題を明確にする際には「業界調査」(※)、「学科調査(入学者傾向、在校生傾向、就職先傾向)」、「競合校調査」をファカルティディベロップメントコーディネーター(FDC)が中心となり、各分野のリーダー的存在である講師陣を交えたプロジェクトチームで実施している。

※業界調査…学科ごとに業界調査をする際には、業界の変化に一番敏感である講師また卒業生が就職している業界の代表者からヒアリングして調査シートをまとめている。また、カリキュラムを編成する際は、学科長が業界の状況、競合校の状況、自学科の現状を調査して、基礎データを作成する。

添付資料)フィールドカリキュラム

- ・ 市場調査表
- ・ MMP プログラム表
- ・ 専門知識・技能一覧
- ・ タワー型カリキュラム一覧表

・特徴として強調したい点

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断的に関わるファカルティディベロップメントコーディネーター(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。

・今後の課題

業界からの協力例を示す具体的資料が不足している。

カリキュラム作成、シラバス作成、実習、教員の選定など、業界からの意見をより多く取り入れ、より強固な業界との協力関係を作っていく。

教育目標、育成人材像が学校の内外で共有するような形にまでは至っていないこと。教育目標、育成人材像を学科内のみに留まることなく、学内及び外部に発信していく形を今後構築していきたいと考えている。

■ 自己評価

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。

点検中項目【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

・考え方・方針

学期ごとの到達目標や学年目標を設定して、修業年限の中で確実に到達できる水準を定めている。卒業後国家資格のある学科は国家試験合格をそのレベルとしている。

・現状とそのプロセス

学期ごとの到達目標や学年目標を設定して、修業年限の中で確実に到達できる方法を確立している。

目標設定の際には、必ず「学科調査」「業界調査」「競合校調査」を行い、内部と外部の現状分析を踏まえて設定される段取りになっている。

実際のカリキュラム構築の際には、まず「学科調査」を行う。

そこでは、自学科の

- ・教育(退学者数・国家試験等学科目標資格の合格率、その他学科の特色)
- ・広報(前年度の入学状況及び当該年度の出願数及び分析)
- ・就職(就職率、求人数等の現状把握及びそれを踏まえての分析)

を調査している。

さらに、「業界調査」も行っている。そこでは、各学科が卒業後に目指す業界の「現状」を調査し、それに対する「分析」を行う。その際の調査する「業界」は、それぞれの学科が関わる業界を3つ上げ、一つの業界での現状分析に留まらない形を取っている。

最後に「競合校調査」を行っている。競合校調査では、自学科と内容や目標が近似である3校を挙げ、それぞれの学校で行っている対策を参考にし、自学科の特色の打ち出しにつなげている。

これら3つの調査を毎年必ず行うことで、常に業界のニーズに答えた人材養成の目標立案につなげている。

教科科目ごとにも毎回の授業の到達目標を授業前に明示し、学期末の定期試験時に到達すべき目標に段階的に導く手法をとっている。

よって修業年限内に実施されるすべての講義科目の到達目標の集大成が教育目標のゴールであり、業界の人材ニーズと合致する。

教育期間内での到達に関しては、上記の流れで立案された目標に則した科目シラバスとコマシラバスの活用によって果たしている。年度当初に科目シラバスを作成し、学生に対して科目の流れを事前に周知させ、具体的な取り組みにつなげている。さらに、コマシラバスでその授業における具体的な内容を学生に明示することで理解の向上につなげている。

添付資料)・教育指導要領(学年目標)

- ・科目シラバス(科目目標/クォーター目標)

- ・コマシラバス(当該授業の達成目標)

・特徴として強調したい点

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。

・今後の課題

業界で求められている技術的なニーズと人間性のニーズを常に把握し、その時に一番求められている人材を常に業界に供給できる体制を維持し、業界ニーズにより柔軟な対応が可能な体制をつくるのが今後の課題である。

■自己評価

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。

点検中項目【3-12】 カリキュラムは体系的に編成されているか

・考え方・方針

MMP プログラム(モチベーション、ミッション、プロフェッショナル)に基づき、専門的な技術・知識の他に「目的意識を育て適正を見つけて育てるプログラム」と「プロに必要な態度・思考・倫理とそれらの基本となる知識を身につけるプログラム」の3種類を体系的に結んでいる。

・現状とそのプロセス

PCP 教育システムで、入学前、入学後から卒業後まで一貫したフローのカリキュラムを構築する。(PI)² 教育システムでは目標設定や将来像を構築するための導入教育から、その分野に必要な知識技術を身に付ける専門教育、専門教育を受けての現場実習、それらの教育の集大成としての卒業研究という4つのポイントを受けた在学中の学習の流れを構築する。そして、各科目の配置に関しては、MMP プログラムの活用によって、関連性・位置づけを決める。最後にタワー型カリキュラムの活用によって、ここまで組み立てたカリキュラムに業界情報や学科情報を反映させ、より業界のニーズに応えたカリキュラムを体系的に編成することが出来ている。

MMP プログラムに基づくカリキュラム作成の際には、【3-11】にも示した「学科調査」「業界調査」「競合校調査」を必ず行い、内部と外部の現状を理解し、課題を抽出した上で、「教育目標」「養成目的」の設定、「モチベーションプログラム」「ミッションプログラム」「プロフェッショナルプログラム」への科目の振り分けにつなげている。

さらに、そこからカリキュラム作成を進めていくうえで、各学科でその分野に精通している講師を選定し、調査結果と核講師の意見を総合してカリキュラムの素案作成につなげている。

・特徴として強調したい点

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、ファカルティディベロップメントコーディネーター(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。

・今後の課題

現在活用している4つの教育システム(PCP 教育システム、LT²教育システム、MMP プログラム、タワー型カリキュラム)をより有効に機能させるために、それぞれのシステムが単発でなく、しっかり関連性を持たせ続けることが重要であると考えている。また、業界の変化に合わせて、システムの活用方法も随時見直ししていく柔軟性も持ち合わせていく必要があると考えている。

■自己評価

カリキュラムの編成に関しては、4つの教育システム(PCP 教育システム、LT²教育システム、MMP プログラム、タワー型カリキュラム)によって、体系的な形を保たれている。

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。

点検中項目【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

・考え方・方針

実学教育・人間教育・国際教育の理念の下、卒業時のゴール(目標)をしっかり定め、学科の科目に適正なカリキュラムが連携して生まれ、「教育指導要領」で教職員・講師間での徹底が図られている。

各科目の位置づけは MMP プログラムの下で行われている。

・現状とそのプロセス

各科目は MMP プログラムに配置され、位置付けされている。

MMP プログラムを組み立てる際には、学科(コース)の課題や、教育目標、養成人材像に照らし合わせて、モチベーションプログラム、ミッションプログラム、プロフェッショナルプログラムのそれぞれの養成項目を見直し、それぞれの中項目として、

- ・モチベーションプログラム…「入学前教育」「導入教育」「プロ意識教育」
- ・ミッションプログラム…「健康」「信頼」「サービス」
- ・プロフェッショナルプログラム…「専門知識・技能」「現場力教育」「国家試験対策」

を挙げ、それらの中をまた「基礎科目」「専門基礎科目」「専門科目」「他」の 4 項目に分類し、科目をそこに配置する形を取っている。

その部分の判断は、学科長、各講師、ファカルティディベロップメントコーディネーター(FDC)によって行われている。

複数の視点と、より詳細な分類から大きな枠に積み上げていく形を取ることで、より適切な科目の位置づけが行えていると考えている。

・特徴として強調したい点

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、授業に取り組みせている。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。

・今後の課題

各科目の位置付けを、常に業界のニーズと照らし合わせて決めていくことが大切と考えている。常に業界のトレンドを把握し、カリキュラムに反映させることで、より適切な科目の配置につなげることが考えている。

■ 自己評価

学科の各科目は、MMP プログラムによって、その内容、関連性から適正な位置づけを行うことができ

いる。

点検中項目【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**・考え方・方針**

学校法人滋慶学園は「職業教育を通じ社会に貢献していく」ことをミッション(使命)にしている。ここ数年大きく変わってきた学生に対応したキャリア教育へのシフトを方針とし、その中でキャリア教育の体系化を図り、学生の入学前から在学中、そして卒業後までサポートする職業教育へとつなげていくことで、ミッション(使命)の達成を目指していく。

・現状とそのプロセス

学校法人滋慶学園として、キャリア教育のロードマップを作成し、本校もそれに従いキャリア教育を展開している。ロードマップの中では、キャリア教育を「キャリア形成段階」「キャリア設計段階」「キャリア教育段階」の3つに分類し、それぞれの段階で「流れ」「課題」「方略」を示している。

・特徴として強調したい点

ロードマップをもとに、学科毎にポートフォリオを作成し、学科それぞれの特色を踏まえたキャリア教育を展開している。また、教職員のキャリア教育に対する知識、技能の修得を目指して、学校法人としてキャリア教育委員会の設置と研修の実施を進めている。

また、チーム医療教育を通して、「相手の状況により、自分の姿勢や行動を柔軟に変えることのできる」医療人の育成を目指している。

・今後の課題

学校法人及び本校で取り組んでいるキャリア教育の実践を外部にも「見える化」を図っていくことが重要である。特に学生にはその段階ごとに明確に見せることで全体像の想像と理解の促進をしていくことが必要になる。

■自己評価

開校より職業教育に取り組んでいる本校は、キャリア教育をカリキュラムに常に反映させている。学校法人滋慶学園として、より明確にキャリア教育への取り組みを打ち出したことを受け、現状の学生に合わせたキャリア教育の推進を行っている。学科毎のポートフォリオの作成を行うことで、今後の学生に合わせたキャリア教育の実践を目指していく。また、学校法人滋慶学園の教育委員会による研修を通して、教職員のスキルアップを進め、より学生個々にあったキャリア教育を実践できる土壌を築いていく。

点検中項目【3-15】 授業評価の実施・評価体制はあるか

・考え方・方針

授業改善や講師・教職員の資質の向上を図るため授業評価システムは重要と考えている。

評価体制としては、授業アンケートと、オープン授業を通して、各講師の専門性の把握及び評価を行っている。

・現状とそのプロセス

1. 開講して、学生が環境や授業に馴染んできた5月最終週あたりを通常利用して、学生に授業アンケートを実施している。

アンケート内容は、下記の4つの区分で構成されている。

- ① 授業内容 5項目 ② 授業手法と教員の行動 5項目 ③ 教育効果 3項目
④ 学生の行動 3項目 である。

アンケートの結果は自由記入も含めて集計し、その後講師面談の形で講師へのフィードバックを行っている。

2. オープン授業を下記の概要で行っている。

- ・目的:各講師の授業を見学することで自己の教授力向上を図るとともに学園全体でその情報を共有すること
 - ・実施時期・期間:前期と後期に各2週間ずつ
 - ・講師選定方法:時期によって変えている。(学科での模範講師の選出、年度の新任講師、2～3年目の講師など)
 - ・その他:ビデオ撮影を行い、講師へのフィードバックの際に活用する。
- 所定のメモ用紙を配布し、講師へのフィードバックと共に、参加講師の参考資料に役立てる。

オープン授業は6月と10月の2回機会を設けており、それぞれ各科よりモデル講師を選出しての実施となっている。姉妹校からの参加もあり、より多くの分野からの意見が取れる形となっている。

・特徴として強調したい点

授業アンケート、オープン授業共に学部長から講師へ面談を行い、授業の問題点に対する課題提案をし、授業改善につなげている。また、定期開催される講師会議を通して、成功事例の共有化も図っている。

・今後の課題

更なる講師の授業スキルの向上を目指すために、オープン授業の実施講師を増やすなど、講師へのフィードバックの機会を増やす。また、授業アンケートを受けての講師へのフィードバックを、よりスピーディーに実施すること、ケースによって対応者を変えるなど工夫をしていく必要がある。

■自己評価

授業アンケートと、オープン授業を通して、授業評価を実施している。

授業評価の視点として、受ける学生の視点と、行う講師の視点の2つを重視している。

授業アンケートによって学生からの、オープン授業によって講師からの授業評価を行っている。

点検中項目【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
・考え方・方針

大前提として、学校の考え方、育成人材像への理解と共感、学生指導上の原則の遵守など、学校方針への理解と協力が得られるかどうか、要件として挙げられる。

厚生労働省認可の学科は、講師・教員の資格が限定されている。その資格要件を満たすことが次の要件である。

さらに、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は講師採用の前提である。また、講師対象の研修・会議において授業技術の向上を図っている。

・現状とそのプロセス

国家資格系の学科では、厚生労働省が規定した講師要件を満たす講師を採用している。その中でも実技に関連した科目においては、講師要件を満たし、且つその専門技術を生かせる現場で活動をしている講師を中心に確保している。

国家資格系でない学科では、それぞれの学科が目指す分野のスペシャリストや、より高い専門性を持っている講師を確保している。

また、育成目標達成のために、実習先や第一専門職種就職先の協力を仰ぎ、より現場を理解し、最前線で活躍している講師を確実に確保する取り組みを行っている。

合わせて下記を準備し、情報の共有化も図っている。

- ①学科職務分掌
- ②担当業務スケジュール
- ③学年暦
- ④講師担当科目一覧
- ⑤講師別時間割
- ⑥教育指導要領
- ⑦科目シラバス

これらを通して、学校としての考えや学科としての取り組み、学生の動きを共通理解とし、より一体感のある体制作りを行うことで、講師の確保につなげている。

確保している講師には、毎年契約書を交わすほかに、履歴書を年度ごとに提出して頂いている。また、資格証明書は必ずコピーを残しファイリングしている。

なお契約の際には、学校方針の理解や授業技術向上の機会でもある講師会議などへの出席を必須条件としている。

さらに、教職員の質向上も必須条件であり、学校と学園でそれぞれ研修を実施している。

学校では、担任研修を実施し、教授力向上とともにヒューマンスキルの向上も図っている。

(平成24年度担任研修内容)

- ・ 滋慶学園の担任像・担任としての心構え・担任業務
- ・ 教授法・授業法について
- ・ 各シンドローム対策(問題発見について)
- ・ 緊急時の対処法(応急手当・AED使用法)
- ・ 学生相談室の利用について
- ・ 業務の問題発見について(4月からの業務を振り返る)
- ・ 各シンドローム対策2(問題学生の発見について)
- ・ 問題学生の対処法(チーム・部署間の連携)

・特徴として強調したい点

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。現状採用している講師は、現場での活動も行いつつ講義も行っている。講師に対しては、年 2 回授業アンケートを学生に実施し、評価を行っている。

(主な講師経歴)

① 国家資格系学科

厚生労働省の資格要件を満たす講師で、しかも、医療分野で活躍する講師陣。

大学教授、大学准教授、大学病院外来部長、総合病院外来部長、個人医院院長等の医師、各専門分野の現役の有資格者(言語聴覚士、視能訓練士、臨床工学技士、救急救命士)、基礎分野で活躍する工学博士、薬剤師、看護師、臨床心理士、幼稚園教諭陣である。

② 国家資格を要さない学科

大学病院教授、生活支援施設長、乳児院施設長、大学病院等医療秘書、診療情報管理士、元幼稚園園長、スクールカウンセラー、臨床心理士、精神保健心理士、養護施設施設長、元キャビンアテンダント、ラジオアナウンサー、セラピスト養成会社代表、NPO 法人代表、薬局経営コンサルタント会社代表、睦薬品代表取締役、調剤報酬請求事務専門士協会代表、日本病院会情報管理士専門委員、医療秘書全国協議会専門委員、東京大学大学院特任教授、元資生堂研究員等である。

・今後の課題

講師要件を満たす講師を確実に確保する体制を強化する。さらに、学生にとってより魅力のある授業を実施できる講師を確保できるよう、業界とのつながりを今後も強化する。

■自己評価

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。

点検中項目【3-17】 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか

・考え方・方針

成績評価及び単位認定の基準は明確に定めている。

・現状とそのプロセス

・国家資格を要しない学科は下記のように定めている。

各科目について定期試験、授業にて実施する小テストの2要素でAからEの5段階評価を行う。

A・B・Cを合格とし、D・Eを不合格とする。

A(優) (100～80点)	}	合格
B(良) (79～70点)		
C(可) (69～60点)		
D(不可) (59～0点)	}	不合格
E 受験資格喪失		

科目の評価は、定期試験60%、授業の小テスト40%の配分を総合し評価する。

・国家資格系の学科は下記のように定めている。

各科目について定期試験および中間試験の2要素で評価を行う。

A・B・Cを合格とし、D・Eを不合格とする。

A(優) (100～80点)	}	合格
B(良) (79～70点)		
C(可) (69～60点)		
D(不可) (59～0点)	}	不合格
E 受験資格喪失		

科目の評価は、定期試験60%、中間試験40%の配分を総合し評価する。

・特徴として強調したい点

基準の遵守は徹底的に行っている。また一方で、国家資格の関わる学科でもそうでない学科も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。

・今後の課題

成績評価・単位認定の基準まで到達するのが困難と予想される学生を早期に確認し、個別指導の強化ができる体制を作りたい。

■自己評価

成績評価と単位認定の基準は、学則施行細則はもとより、「教育指導要領」及び「学生便覧」にしっかりと明記し、職員や講師、学生に周知徹底している。また、それらに基づき学生指導・支援にあたっている

点検中項目【3-18】 資格取得の指導体制はあるか

・考え方・方針

学科ごとに目標としている資格に対して、100%合格を目標に独自に対策を立て、実施している。

・現状とそのプロセス

各学科の目標資格に応じた独自の対策を実施している。国家資格系学科では下記の対策を実施している。

- 言語聴覚士科… 1部 3 年次・2部4年次に通常授業に対策講座を入れている。また、長期休暇期間には補講授業を開講している。模擬試験年間 12 回実施。
- 視能訓練士科… 3年次の通常授業に科目別対策授業を入れている。また、合計14回(1回/1～2週)の模擬試験を実施し、本番同様の時間組みの中でオリジナル問題に挑んでいる。さらに夏季休暇中には、少人数制の補講授業を実施し国家試験合格を目指している。
- 臨床工学技士科…3年次後期には科目別対策講座を組み、基礎問題から頻出問題までを繰り返し解答し、解説させることで着実な力をつける。弱点個別指導、模擬試験年間 15 回(施設協議会全国統一模試および学内オリジナル模試)実施。
- 救急救命士科…1年次より公務員対策講座を開講し、2 年次より国家試験対策講座を実施(週 2 コマ)等早期より合格を目指すカリキュラムを組んでいる。

国家資格系学科では、各学科で行う模擬試験以外に合同模擬試験日を設定し、実行している。

また、滋慶学園内に国家試験対策センター(1)を設置し、姉妹校と連携を取りながら確実な国家資格取得を目指している。

1、国家試験対策センター…滋慶学園の国家試験受験学科を対象に、合格率の向上を目的とした組織。

- 模擬試験(学園内統一模擬試験・外部試験等)
- 国家試験問題分析
- 国家資格系専任勉強会
- 合格実績分析
- 個別対策など

国家資格系以外の学科でも目指すべき職種に必要な資格取得に向けて必修科目をカリキュラムに取り入れ、直前対策講座を実施し、全員合格に向けて取り組んでいる。

各学科が目指す資格は下記の通りである。

- 医療秘書科…診療報酬請求事務能力認定試験、医療秘書技能検定 2・3 級、医事コンピュータ技能検定、福祉管理事務技能検定 3 級、秘書検定 2・3 級、電卓検定、ビジネス文書検定 2・3 級、診療情報管理士等 21 種
- 薬業科…登録販売者(都道府県認定国家資格)、ヘルスケアアドバイザー、毒物劇物取扱者(国家資格)、サービス接遇検定、医療秘書技能検定、医事コンピュータ技能検定、コミュニケーションスキルアップ検定等
- 心理技術科…精神保健福祉士(国家資格)、レクリエーションインストラクター、JESC 認定カウンセラー、日本赤十字救急法救急員、キャリアコンサルタント、エニアグラムアドバイザー 3 級、保育士、社会福祉主事任用資格、保健児童ソーシャルワーカー、幼稚園教諭 2 級等
- 生命工学技術科…有機溶剤作業主任者、特定化学物質等作業主任者、毒物劇物取扱責任者、中級バイオ認定試験、上級バイオ認定試験、コミュニケーションスキルアップ検定等

・特徴として強調したい点

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。

また、国家資格系学科では学園のスケールメリットを活かし、全国の各校で持っているノウハウを共有し、同分野の学校に留まらず、同じ国家試験受験学科とも連携し、国家試験対策をより強化している。

(姉妹校で、本校国家試験対象学科と同学科を持つ学校)

言語聴覚士…4校(大阪医療技術学園専門学校、大阪医療福祉専門学校、神戸医療福祉専門学校須磨校)

視能訓練士……3校(大阪医療福祉専門学校、北海道ハイテクノロジー専門学校)

臨床工学技士…3校(大阪ハイテクノロジー専門学校、北海道ハイテクノロジー専門学校)

救急救命士……5校(東洋医療専門学校、福岡医健専門学校、神戸医療福祉専門学校三田校、北海道ハイテクノロジー専門学校)

・今後の課題

一部合格率が目標に達していない学科があり、その学科に対して原因分析を行い、現状行っている対策を再構築し、強化していく必要がある。

■自己評価

資格取得のための指導体制は、システムとして形になってきている。特に、国家資格である視能訓練士科は11年連続国家試験合格100%を続けており、姉妹校の北海道ハイテクノロジー学校・大阪医療福祉専門学校も同様に100%を続けている。この実績を他の国家資格系学科にも水平展開し、4学科すべてが全員合格できるように日々努力している。国家試験以外でも目指すべき職種に必要な資格取得に向けて対策講座を実施している。目標に達していない一部の資格に対して、今後合格率を向上させるための更なる対策を講じていく。

基準4 教育成果

点検中項目【4-19】 就職率(卒業者就職率・求職者就職率・専門就職率)の向上が図られているか

・考え方・方針

いわゆる就職率100%を長期にわたって達成している。そこで、現在は更に目標を高めて、専門就職率と就職者率を目標として取り組んでいる。

・現状とそのプロセス

昭和54年の開校以来就職希望者の内定100%は崩したことはなく、平成15年より就職者数の目標を重点目標として掲げている。

また、専門就職100%を常に目標に掲げた就職支援は、「キャリアセンター、教務、学生(保護者)の三位一体の就職支援」で、現在、専門就職率は98%台を常にキープ。この数字以下にならないように、今後努める。

以下の7つの項目で毎月15日数字・末数字を確認し、問題がある場合の対策を立て、実行する。

- ① 卒業年次在籍者数
- ② 就職希望者数
- ③ 求人件数(職種別・有効求人数)
- ④ 内定者数(学科ごと、月ごとと累計)
- ⑤ 専門就職者数
- ⑥ 月別内定シミュレーション
- ⑦ 学生就職活動状況表(学科、クラス別)

年度始めに、各学科とキャリアセンター(=就職課)(※)で目標設定する。

学生の個別表と照らしあわせながら、就職支援をしていく。数字での管理は一元化し、常に会議の場で提示できるようにしている。数字の確認は、運営会議、就職会議で行う。

※ キャリアセンター…就職に関する相談室を「キャリアセンター」という名称で設置している。
キャリアセンターの目的は

- ① 入学希望者に卒業後の就職イメージを持ってもらう
入学希望者には、具体的な仕事の内容を理解してもらい、安心して学校を選んでもらえるようにする。
- ② 在校生に対しての就職支援
在校生には面接時におけるスキルアップ指導や、筆記試験対策の実施。
臨床実習等をサポートし、プロ意識を養い育てていく。
- ③ 同窓生(卒業生)のキャリアアップ支援
卒業後の同窓生には就職した後にさらなるキャリアアップを考え、マネジメントやコーチングなどの実務レベルのスキルアップや、再就職支援を実施している。

活動としては、学科で就職希望調査を実施し、それを受けてキャリアセンターが求人票の獲得に動く流れになっている。学生の動機付けとして、就職模擬試験、自己分析ガイダンスなどを実施して、就職学年の就職に対するモチベーションを向上させ、業界模擬面接、学内企業説明会を通して、より就職に対する意識を強くしている。

学生の就職指導に関しては、就職学年の前年度より就職講座を通常授業に織り込み、その中で就職に対する意識付けの後、履歴書の書き方や電話の掛け方、面接対策から服装指導まで、就職活動対策をしっかりと行う形を取っている。

就職未内定者に対しては、通常時よりキャリアセンターを開放して相談を受け、夏期休暇中も未内定者

登校日を設け、学生のモチベーションを下げないようにし、早期内定につなげる対策を行っている。キャリアセンターは、本校に入学を希望する方から、在校生、同窓生まで幅広くキャリアアップ支援(就職支援、生涯学習支援)をしている。

キャリアセンターの目標は、「入学した学生を第一専門職の職種ですべて就職させること」である。

・特徴として強調したい点

本校では特に現場実習先がそのまま就職先となるケースが多い。そのため、現場力強化の一環として、実習前教育・実習中教育・実習後教育をカリキュラムの中に取り入れ、学生の現場力が評価されるよう努めている。

就職支援・指導のため、開校以来教務部だけではなく、キャリアセンター(=就職課)を設け、求人票の獲得や、学生の内定を勝ち取るためのシステムを構築している。

また、教務は就職委員会を、卒業学年担任中心に立ち上げ、学生の就職支援・指導体制を強化している。

学園グループのメリットを活かし、本校だけでなく、グループのキャリアセンター(就職部)との会議で、同じく数字の確認をしている。問題点の早期発見とその対策をすぐ実行できる体制作りをしている。

・今後の課題

就職者率の更なる向上と、専門就職率の維持を今後も続けていくことが課題である。そのために、現状の体制に満足することなく、業界のニーズを確実に、速やかに捉えられる体制を今後も柔軟に作っていくことが重要と考える。

自己評価

就職率に関しては開校以来100%を維持できている。

高めた目標である就職者率と専門就職率も共に95%を超える数値で、高い水準を満たしている。

これらはキャリアセンターと学科が、年度当初の目標設定から学生の内定獲得まで、常に連携しながら活動をしている成果である。

点検中項目【4-20】 資格取得率の向上が図られているか

・考え方・方針

開校以来、各学科のカリキュラムは、専門資格100%取得を重視して設計されている。

・現状とそのプロセス

平成10年の視能訓練士科開講、平成11年言語聴覚士科開講、平成17年臨床工学技士科開講、平成19年救急救命士科開講と、国家資格取得学科の立ち上げを機に、資格受験対策には力を入れた。

資格に関わる本校の基本姿勢は、100%合格を目標に掲げている。

資格合格一覧

(平成24年度実績)

学 科	資 格	合格率	全国平均
視能訓練士科(3年制)	視能訓練士	100.0%	77.3%
視能訓練士科(1年制)	視能訓練士	85.4%	77.3%
言語聴覚士科(昼間部)	言語聴覚士	80.6%	84.4%
言語聴覚士科(夜間部)	言語聴覚士	85.0%	84.4%
臨床工学技士科	臨床工学技士	97.2%	85.4%
	第2種ME技術実力検定	94.7%	32.5%
薬業科	登録販売者	100.0%	44.2%
救急救命士科	救急救命士	90.9%	83.1%
医療秘書科	医療秘書技能検定3級	90.6%	83.0%
診療情報管理士科	診療情報管理士	83.3%	43.7%
生命工学技術科	中級バイオ技術者認定試験	96.6%	73.6%
	危険物取扱者試験乙種4類	94.7%	33.6%

資格取得者数及びその推移の把握に関しては、各学科で

- ① 自校の結果及び推移の把握、データ化
- ② 他校の結果及び全国の合格率の推移のデータ化

を行い、単年度の結果に対しては運営会議で確認・共有を行っている。

・特徴として強調したい点

国家資格の合格率を向上するため

- ① 国家試験対策センター
- ② 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づくりを行っている。

入学前から基礎学力のサポート授業を実施している。

コーディネーターとして0学年担任が入学前教育を担当し、基礎学力向上のための授業や課題レポートなどを実施。

入試合格者に対し年間7回の入学前授業を行っている。

学生全員が100%になるための、教職員一丸となって仕組み作りに全力を注いでいる。

・今後の課題

全学科100%合格を目指すにあたり、学生間の学力レベルの開きにどう対処していくかが最重要テーマとなっている。教育システムをより強化していくと共に、ひとり一人の学生への個別アプローチを徹底していくことに注力していきたい。

自己評価

資格取得に対しては、各学科年度当初に目標を起案する。国家試験に対しては常に合格率100%を目標としている。これは、入学した学科では、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、入学した学生には国家資格は取得させるということが学科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、対策を立て、実行している。

しかし現状は一部の学科で全国水準を未だ下回っているので、まずは全国水準に引き上げ、目標達成までつなげるための対策の実行が課題である。

点検中項目【4-21】 退学率の低減が図られているか

・考え方・方針

退学率 0% を永遠の目標として、教育システムの構築、学生支援体制(カウンセラー、健康管理)の整備をしている。

・現状とそのプロセス

開校当初10%を超えていた退学率も、25年以上が経ち、3～5%台までの退学率となった。

平成15年より、常に目標に達しており、その要因としては

- ① 入学前教育(0学年担任制度)～導入教育(1 学年担任)～現場力教育・就職教育(2・3・4 年担任)によるフロー教育の実施および工夫
- ② カリキュラムの工夫(タワー型カリキュラム、MMPカリキュラム)
- ③ 学年歴の工夫(初期教育、休暇明け教育、進級次教育の際の工夫⇒モチベーション向上プログラムの提供)
- ④ 担任研修(担任マニュアル)
- ⑤ 滋慶トータルサポートセンターの立ち上げ(選任カウンセラーの採用)
- ⑥ 学生カウンセリングの担任、教務部長、カウンセラーのチームアプローチのシステム化があげられる。ここ数年の退学率は 以下のとおり。

16年	6.3%
17年	5.0%
18年	6.9%
19年	5.5%
20年	3.5%
21年	4.9%
22年	2.6%
23年	5.4%
24年	3.4%

入学前に入学希望者の情報をデータ化し、0学年担任による一人一人に合わせた学習指導を提供している。学習指導の中には、入学前授業、レポート課題、カウンセリング、学科情報の提供などがある。

年度の初めに、学科ごとの目標を立てる。その際、前年度の退学者の傾向を分析し、対策を立てたうえで、目標数字を決定する。15日ごとに、退学者数、長欠数、2.3 欠席者数および問題学生シート(上記の問題分類にあたる学生個々の状況を記載した書類)を会議で確認し、学科、クラス、個人個人での問題解決のための対策を練る。

また、学生面談の記録は、学生面談シート(フォーマットあり)に残し、その経過を共有できるようにしている(管理体制あり)。

年度の終わりには、進級・卒業判定会議資料として進級者名簿・数と退学者名簿・数、退学時期、退学問題分類・詳細、その結果を受けた学科総括と次年度対策案を書類として作成し、学校長、事務局長、教務部長、学科長、担任参加の下、進級・卒業のための判定を行う。

・特徴として強調したい点

- ・ 入学前からの0学年担任制度による徹底した基礎学力および現場力基礎技術指導。
- ・ 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。

*分類項目

A分類 学業不適(①目標設定不足②環境への不適応(クラスなど)③卒業後の進路不安④進路変更⑤授業内容への不満⑥学校設備への不満⑦評価への不安・不満⑧講師との不適合⑨実習不適応・不満)

- B分類 生活全般問題(①友人関係②異性関係(性トラブル含む)③身体症状④経済危機⑤金
銭トラブル⑥家族問題)
- C分類 生活歴(①いじめ体験②喪失体験③被虐待の経験④不登校体験⑤引きこもり体験)
- D分類 その他(①情緒障害②精神障害)

また、問題学生支援シートを担当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をしており、それを元にスタッフ・部長・ス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。

添付資料)問題学生支援シート

・今後の課題

退学率0%に近づき、達成させるために今後も継続して学生指導と支援を行っていくと共に、新たな対策の立案をしていく。

まずは、学生一人一人のケアを、学科単独に任せるのではなく、学校として連携を取って行っていくことが重要と考えている。

自己評価

専門学校の退学者率の水準が一般に10%と言われている中で、本校の低減度合はかなり高いレベルにあると思われる。

点検中項目【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

•考え方・方針

卒業生の活躍のトピックや求人数の多さを見ると、開校35年、卒業生は医療・バイオ・美容・保育業界では重要な存在になっている。

また、在校生は、実習や卒業研究等を通して、社会へのアプローチを果たしている。

•現状とそのプロセス

社会・業界からの評価は実習の受け入れや求人票の数字で見ている。

500を超える実習先受け入れと、今年度 18,838 人(2976 件)の求人人数が、評価の高さと考えている。

この成果は本校の現場力教育の成果ともいえる。

•特徴として強調したい点

各業界での活躍として

ドラッグストア系一部上場企業マネージャー

ドラッグストア系企業代表取締役社長

病院医事課長

病院リハビリテーション科長

外資系メーカー部長

インビトロジェン(株)マネージャー

海外大学の研究員

など、各業界においてマネジメントリーダーとして活躍している

•今後の課題

卒業生(同窓生)の最新情報を得ることが難しい。

同窓会活動を活発化し、卒業生の社会での活躍や評価データを収集するしくみ作りが必要である。

収集できた情報は、入学案内、ホームページ、各ダイレクトメールおよび学区内のキャリアセンターでの掲示で、告知している。

自己評価

卒業生の社会での活躍は年々大きくなってきている。

卒業生の活躍は求人票の多さにも現れている。

在校生は、実習活動や卒業研究を通して社会で活躍している。 今後は卒業生の活動を確実に学校として把握することと、在校生の活躍の場を広げていく取り組みが必要と考えている。

基準5 学生支援

点検中項目【5-23】 就職指導に関する体制は整備されているか

・考え方・方針

本校は、就職に関する相談室を「キャリアセンター」という名称で設置している。キャリアセンターは、本校に入学を希望する方から、在校生、同窓生まで幅広くキャリアアップ支援(就職支援、生涯学習支援)をしている。

キャリアセンターの目標は、「入学した学生を第一専門職の職種ですべて就職させること」である。

・現状とそのプロセス

キャリアセンターは、校舎正面入り口付近に設置し、学生が利用しやすい環境にしている。

センター内では、分野別に求人票をファイルし、求人一覧表を作成し学生が閲覧できるようにしている。さらに、今まで学生が受験している企業・病院の試験情報を閲覧できるようにしており、受験対策として学生も活用している。

またセンター内にパソコンを設置し、インターネットによるエントリーに対応し、さらに企業のホームページやまた各種の求人サイトにもアクセスできるようにしている。そして、学園グループの求人を活用するための求人サイト「jobnavi」を立ち上げ、北海道から九州までの多地域・多職種の求人に対応をしている。

相談コーナーには、常勤職員が常駐し学生の就職相談に応じている。相談の内容は多岐にわたり、履歴書の書き方や電話のかけ方、時には就職以外の相談にも応じている。

また、本校の就職支援は、就職に対するモチベーションを切らないように次のようにフローで行っている。

- 10月 就職手帳の配布
- 11月 学科別就職ガイダンス
- 12月 就職模擬試験・自己分析ガイダンス
- 1月 就職ガイダンス・模擬面接会
- 2月・3月 企業実習
- 4月 就職ガイダンス・企業系業界模擬面接会
- 5月 病院系業界模擬面接
- 6月以降 学内説明会 以降は個別活動

学校としては、入学当初から就職に向けた教育を行っているが、キャリアセンターの実質的な就職支援は、1年の秋から始まる。11月の学科別就職ガイダンスでは、学校独自に作成した就職手帳(添付資料)を用いて就職することの意味、業界の現状、これからの就職活動の方法などを伝える。

1月に就職決起大会を開き、学校全体で就職に対する意識を高める。またグループ校のキャリアセンター職員の協力により模擬面接を実施し、この時期に自分の課題を確認する。

2月、3月に自分の希望している業界で実習を行いさらに職種についての理解を深める。4月には、業界の採用担当者を集め模擬面接会を実施している。5月は、企業の採用担当者を学校にお呼びして面接会を実施していただいている。就職支援をフローで行うことにより学生のモチベーションを下げることなく活動を継続できるように意識している。

また、進学や編入についてもキャリアセンターが窓口になり、各種の情報や指導を行っている。近年は、スポーツ系の学科を卒業し、メディカル系の学科を希望する学生も増えてきておりキャリアアップ支援としてそのようなことを希望する学生の情報を各学科と共有し、一番良い進路を学生とともに考えている。

・特徴として強調したい点

【ジョブナビの活用】滋慶学園グループの求人情報がキャリアセンターで閲覧することができる。各校で同じ分野の求人を共有することができ学生が多くの情報を得ることができる。また求人を見逃しすることなく活用することができる。

【業界模擬面接会の実施】毎年採用活動が本格化する前のこの時期(企業は4月、病院は5月)に業界の採用担当者に集まっていただき、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。

【学内説明会の実施】企業の採用時期に合わせて開催し、学校に採用の担当者をお呼びし、面接試験などを行ってもらう。

●今後の課題

第一専門職ですべての学生を就職させることを目標としているが、他の職種で就職する学生も数名いる。本校としては入学動機を全うさせ、目指した職種で就職させることは最低限実現させたい。これを100%にすることが、キャリアセンターだけでなく学校全体の課題である。

■自己評価

開校以来、就職希望者内定者100%他の実績で表されているように、就職指導体制は高いレベルであると思われる。

点検中項目【5-24】 学生相談に関する体制は整備されているか

・考え方・方針

本校の学生相談室は、学生生活全般における不安や悩みの相談に乗っている。

・現状とそのプロセス

毎年、カウンセラーが相談内容や相談件数の集計を行い4月の担任研修において報告会を実施。また、事例報告後には学生対応の講義も実施している。

学生相談室の設置は、入学前の学校説明会から保護者を含め告知し、4月の最初の授業(新入生ガイダンス)でカウンセラー自身が各教室を回り役割などを説明している。

学生に対して、年度始めに相談室の利用方法と相談内容を記載した名刺サイズのカードを配布している。

また、学生ホールに学生相談室のポスターを貼るなど広報活動にも積極的である。定期的にSSC便りを発行し、相談室での季節ごとの学生に関心のある記事を掲載し来談しやすく工夫している。

学生相談室の受付は、直接センターを訪ねるか本人または教員による電話(メール)にて予約を入れ、予約制で受け付けている。

特に近年、精神的な理由で学業を継続できない学生の割合も増えているため、学生相談室には3名のプロのカウンセラーを毎日在中させ、いつでも、学生面談できるようにしている。精神面の症状によっては、医療機関への紹介もしている。また、相談が学費、健康面、住まいの内容になった場合は、関連部署へつなぎをし、すぐに不安材料の解消にあたっている。

就職や進学相談はキャリアセンターへ、学費は、学生サービスセンターへ、成績や友人や家族のことは、教務(担任・教務部長)へ連携をとり、解決することになっている。

その他、担任の面談を経て、学生相談室のカウンセラーに繋ぐケースもある。

・特徴として強調したい点

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を図る。

心理学/カウンセリング基礎知識習得を行うことで、学生相談室との連携が非常にスムーズにしている。

・今後の課題

問題発見時期を早め、どれだけすばやく学生の対応が出来るかが大事である。

教務と学生相談室のカウンセラーとのさらなる連携強化が大切であると考えている。

■自己評価

学生相談室を設置し、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。

学生相談体制はかなり高いレベルであり、それが、近年の退学率減少に結びついていると考えている。

点検中項目【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
--

考え方・方針

学生の経済的に支援については学園全体が大変重視している。経済的理由で入学や進級に困難がある学生をなくすことを基本的なスタンスになっている。

現状とそのプロセス

本校の学費に関する相談は、主に学生サービスセンターが担当している。専門に研修を受けたフィナンシャルアドバイザー（以下FA）※が相談に乗っている。また、在校生に向けて学費の案内を送付する時期には、希望者に対して学費相談会をFAが開催している。学費が払えず、進級することに不安を持っている学生・保護者の相談を受けている。

奨学金担当の職員は2名専門として、奨学金相談の窓口になっている。

4月に奨学金の募集説明会を開始する。学校責任者（事務局長、事務部長）の面談を経て、6月には採用者が最終に決定する。面接では、個人の家庭状況から始まり本人の学業に対するやる気を確認し、奨学金を必ず返す約束をしている。

また、公的奨学金の奨学金を用意している。

経済的理由による退学や休学になることを、極力防ぎたいという学園の考えから、状況に応じて学費の分納・延納を認めている。

FAが保護者と直接面談をし、理由書を提出してもらい学校長の最終判断により認めている。

その他、教育ローンやファイナンス会社なども勧めている。また日本政策金融公庫なども金利面で優遇されているため紹介している。

下記項目は全て整備され、各種の書類は学生サービスセンターで一元管理されている。（添付書類参照）

- ・奨学金制度や学費減免制度、学費分納制度等の経済的支援をする制度
- ・緊急時の貸与制度
- ・学生への周知状況を示す書類
- ・奨学金（給付・貸与）制度の案内
- ・奨学金制度利用実績を示すデータ
- ・学費減免制度、学費分納制度等の案内
- ・学費免除者のデータ

※フィナンシャルアドバイザー（FA）

学園本部の主催により、グループの学生サービスセンター職員を中心に学費や奨学金の勉強会を年数回実施している。その勉強会に参加し、専門知識を持って学生や保護者の相談の応じる職員のこと。

特徴として強調したい点

【予約採用サポートシステム】この制度は、日本学生支援機構を利用し、奨学金の採用決定月額で授業料の分納支払いをサポートするシステムである。毎月本人の指定口座へ振り込まれる日本学生支援機構奨学金を授業料に充当している。

【個別学費相談】入学前の体験入学の参加時、入学時、学費等の納付書送付時に不安を抱える入学希望者及び在校生保護者へ個別の学費相談を実施している。社会人の入学も増加しているため、在学期間中全ての支払いに対するプランを提示し、入学前から不安なく学校生活を送れるようサポートを行っている。

今後の課題

入学前から学費相談を行うことで、入学辞退者や、退学者は年々減少している。一人一人の状況に応じて、個々に在学期間中の納入プランの作成をし、単年度ではなく、全ての納入に関するサポートを強化することで、退学者及び学費の未納者をなくしていく取り組みを行う。

■自己評価

学生の経済的側面の支援は、かなり高いレベルで出来ていると考えている。

特に、FAによる学費相談会の実施によって、事前に学費相談を受けられ、資金のやり繰りをアドバイスできている。

参加する保護者も多く、相談内容が難しくなっているので、その対応をする担当者もスキルアップが必要と考える。

点検中項目【5-26】 学生の健康管理を担う組織体制はあるか

考え方・方針

学園グループ内に学生や教職員の健康管理面をサポートする「慶生会クリニック」がある。内科・歯科の2科がある。

新入生には、学生全員に配る「学生便覧」で利用方法を、年度当初のオリエンテーションや講読の授業で担任と読み合わせをし、伝えている。夏休みや休診の連絡は学校の総合掲示板にて学生に知らせている。

現状とそのプロセス

学校健康法に基づき行われている定期の健康診断は4月中にすべての学生および教職員が受けることになっている。

24年度の実受診率は100%であり、特別な事情が無い限り受診することを勧めている。学校で日程が合わず受診できなかった学生に対しても他校での健康診断の日程で受診できるようにしている。また再検査の学生に対しては、通知を出しグループ企業の「慶生会クリニック」で受診させている。

健康面での支援として「学生相談室」がある。この部署は、学生の健康面に関する相談だけでなく学生の生活全般を見ている。相談内容は、学費のこと実習のこと、クラス内の友人関係のこと、就職、体調、精神的な悩みなど多岐にわたっている。

健康相談についても上記の「慶生会クリニック」が窓口となっていて、そこの医師が相談を受けている。学校とクリニックも連絡を密にしているため学生の再診の実受診状況などの情報もすぐに関わり、受診を促すこともできる。

また講師の方々も健康管理のプロであるため、気軽に相談できる。

特徴として強調したい点

入学前から健康面に関するサポート制度を案内し、少しでも不安を感じたときに利用できるような促しを徹底している。毎年4月に全学年、サポートアンケートを実施し学生支援の資料としている。

今後の課題

第1次健康診断後で、再検診の判定を受けた学生の第2次検診の実受診率が低い。第2次検診の実受診率向上が課題である。

■ 自己評価

「慶生会クリニック」や「学生相談室」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。

「慶生会クリニック」は内科・歯科の2科があり、学校からも近く寮などから通う一人暮らしの学生も利用しやすく、健康管理費の中から支払いが行われるので、安心して受診できる体制が、かなり高いレベルで機能していると考えている。

また、一人暮らしをする学生についても、学生寮や生活アドバイザーが学生の生活面を見ている。どの組織も学校と(特に担任)連携を取り、学生の変化などには気を配り注意している。

点検中項目【5-27】 課外活動に対する支援体制は整備されているか**考え方・方針**

開校以来、人間教育に力を入れ健康に関わる人材として「他者への思いやりの気持ち」や「コミュニケーション」を大切に考えており、学生は技術だけでなく卒業研究や実習授業等によるグループワークを通じてコミュニケーション能力やリーダーシップが取れる対人スキルを会得し自立した職業人を目指している。

現状とそのプロセス**【わいわいクラブ】**

医療系学科出身者が、卒業後現場に出て直面するさまざまな問題にたいして、解決のヒントを提供する、卒業生サークルである。現在試行的に言語聴覚士科でスタートしており、年に4回程度、それぞれが直面することが多いテーマを持って、講演と質疑(フリートーク)等を実施している。在校生も興味を持って参加している。

【ボランティア】

関連するボランティア活動を学生へ公開し、主体的に参加するように呼びかけている。

特徴として強調したい点

わいわいクラブに関しては、業界で活躍する卒業生や、在校生が興味を引く内容で実施することにより、年々卒業生の参加も増加している。

今後の課題

担当職員や、学生の自主的な取り組みに任せてしまっているため、全校的な取り組みとして行うようにして行く。

■ 自己評価

課外活動に対する支援体制は整っており、参加者も増加している。

添付資料)わいわいクラブ概要

点検中項目【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

・考え方・方針

学生寮の運営は学園本部の「かさい学生寮本部」が行っている。学生が安心して学べて暮らせるように支援のポイントを次の3つに置いている。

- ① 「生活アドバイザー」が寮生のすべてをサポート
かさい学生寮本部では、寮長(管理人さん)のいない自炊式寮の寮生に安心して快適な寮生活をすごしてもらうために24時間体制の「生活アドバイザー」が全面的にサポートしている。
- ② 健康面のサポート
寮生の健康面のサポートについては、学園附属のクリニックで診療も治療も滋慶学園割引制度が利用できる。
- ③ 万一の場合も総合保障制度がしっかりサポート
火災総合保険に加入しているので、賠償金が発生したときや火災・盗難にも対応している。

・現状とそのプロセス

学園所有の学生寮が葛西・西葛西地区に17寮ある。寮長と食事付・寮長が常駐する・寮のみの3種類から選べるようにしている。すべての寮が個室で通学には自転車を使用し、10分から20分くらいの距離にあり、交通費などもかからず便利である。

「かさい学生寮本部」では、寮以外でもアパートや不動産屋の紹介をし、ひとり暮らしのサポートを一般的にしている。

・特徴として強調したい点**【一人暮らしセミナーの開催】**

年度の初めには、新しく入学する学生向けに「一人暮らしセミナー」を開催している。一人暮らしを始めるにあたり葛西警察署からは、自分を守る意味での防犯や近年多くなっている悪質な架空請求の話などをしていただく。また葛西消防署の方には、ビデオを見ながら火災の怖さなどを講演いただいている。生活アドバイザーからは、さらにゴミの出し方など生活全般にわたる細かい話などもしている。

【一人暮らしセミナー：料理版】

一人暮らしをする学生の食事の面をフォローするため、電子レンジでできる料理教室をこの時期に実施している。栄養の偏りを防ぐため手軽に出来る料理を、グループ内の調理学校の講師に実際に電子レンジなどを使って実演していただいている。

・今後の課題

毎年、学生が直接被害を受ける事件や事故などもあり、またインターネットや携帯電話による被害も年々増えている。安易な気持ちでアクセスしないよう、さらに注意を促すことが大切である。

■自己評価

学生寮は完備されており、生活環境への支援は十分できていると考えている。年2回、カウンセラー、クリニック、寮本部との関係者会議も開催し、問題点の共有とその対策案の検討をし、健全な運営ができるような仕組みづくりをしている。特に、一人暮らしセミナーはそんな中からできたイベントである。その料理版は学生に好評で自宅で試しておいしかったなどの感想も聞かれる。

点検中項目【5-29】 保護者と適切に連携しているか

・考え方・方針

学生の夢を叶えるためには、学校のみならず家庭の協力が大変重要と考えている。学園の基本方針に「保護者からの信頼」を掲げ、学園全体でその信頼獲得にむけ、様々な施策を実行している。

・現状とそのプロセス

入学式で理事長が、学生たちの夢を叶える(就職すること)にはご家族の協力が必要であると保護者に訴え、そのためには保護者への連絡を密にすることを約束している。1科目の欠席が2回になると、担任が連絡し家庭での状況を確認し、出席するように促してもらう。

休み癖のある学生、退学希望学生、その他問題のある学生は必ず学科長以上が学生・保護者と面談し、その解決にあたる。

入学前の説明会への保護者の参加数増、入学式や卒業式での保護者会の参加数増が、子どもへの関心を強く持つ保護者が増えていると実感している。上記のような学校行事などで保護者の協力をお願いし、必要があれば担任や教務部長が家庭と連絡を取り合い退学や休学を未然に防いでいる。また国家資格系の学科は、特に勉強に集中できる環境作りも大切で保護者会の実施は、合格率アップにも貢献していると考えている。

また就職活動に入る時期(卒業年次の前年の12月)に次年度卒業年次となる学生の保護者を集めて保護者会を実施している。この保護者会の目的は保護者にも就職環境や就職活動の注意点を理解していただき、家庭からも学生の就職への意識を維持するための支援をしていただくために実施している。このことによりより高い就職者率を目指している。

・特徴として強調したい点

試験終了毎に試験結果の送付を行い、学業の状況を必ず保護者へもフィードバックしている。また、気になる点がある学生については、保護者へのアプローチを行い、早期問題発見を図っている。

・今後の課題

学生相談室では、家庭の複雑な事情を背景とする相談件数も年数件あり、学生のみならず家庭の状況を把握しておく必要があることもある。

■自己評価

入学前、入学式、在籍中、卒業式時の保護者会の開催は、学校として重要な学生支援のプログラムと考えている。年何回の開催が妥当なのかは、まだ、明確ではないが、保護者との連携、協力体制おおむね出来ていると考えている。

点検中項目【5-30】 卒業生への支援体制はあるか

・考え方・方針

同窓会を中心に支援体制を作っている。本校を卒業した学生はすべて同窓会会員になる。

卒業教育として言語聴覚士科卒業生に対しわいわいクラブを年に4回程度実施し、それぞれが直面することが多いテーマを持って、講演と質疑(フリートーク)等を実施している。

・現状とそのプロセス

卒業生を正会員とした同窓会組織がある。同窓会の目的は、会員相互の親睦、キャリアアップと母校教育の振興に寄与することである。

その目的を達成するために次の事業を行っている。①卒業後教育支援を図るための諸事業 ②会員相互の親睦を図るための諸事業 ③母校の教育振興に寄与するための諸事業 ④その他の必要な諸事業
具体的には、年一回程度と同窓会開催により親睦を深めるとともに、卒業教育の一環として分野別の勉強会などを行っている。

学校としては、卒業生の勤務する病院・企業などへの求人・実習依頼や卒業生の講師の発掘など得るものは多い。

同窓会の連絡窓口は、キャリアセンターがその役目を果たしている。

・特徴として強調したい点

【国家資格合格祝賀会】

本校で取得できる国家資格(視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、救急救命士、精神保健福祉士)に合格した卒業生を集めて5月に祝賀会を実施している。お祝いの意味もあるが、今後の活躍を期待した会にしている。

【生涯就職支援システム】

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就職の支援をしている。

【トライアル講座】

国家資格不合格の卒業生を対象に講座を開き、国家資格合格まで費用は無料で実施している。模擬試験を実施し、解答することを繰り返す試験対策方法を中心の講座にしている。

・今後の課題

同窓会は全国的な組織だが、まだ地方の組織が機能していないことが課題である。

■自己評価

卒業後の就職や転職の支援は整備されている。また、教育支援プログラムは年々多くしている。

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学校として大変重要だと考える。

同窓会を組織し、その繋がりですべての求人を頂き、実習を受け入れてもらうなど多くの成果が表れてきている。

また近年、業界で実際に働いている卒業生講師なども採用し、在校生にとっては何年後かの自分をダブらせ大きな目標にもなっている。

卒業に関わる全てのプログラムが、本校の所在する東京での開催、今後は、地方の組織作りと、地方での卒業プログラムの開催の開催で、地方の活性化が課題であると考えている。

基準6 教育環境

点検中項目【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

・考え方・方針

医療・バイオ・美容・保育の分野の技術と感覚を磨くための、実践的な教育環境を提供している。

・現状とそのプロセス

スペシャリストとしての技術を磨くための最新施設や機器を完備し、プロの現場と同じ器具、同じ環境で実習授業を受けることで、学生の学習意欲を喚起し、専門就職、資格合格率向上につなげる。授業以外でも、個別の課題に取り組む環境を用意している。

主な実習室 第1校舎 PCルーム 保育室 図書室 キャリアセンター 言語聴覚実習室
臨床工学実習室 メイクルーム 心理検査実習室 基礎医学実習室
視能訓練実習室 電気工学実習室 コミュニケーションセラピールーム

第2校舎 臨地実習室

第3校舎 救急救命実習室

第4校舎 保育実習室 ピアノ室 図画工作室

・特徴として強調したい点

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もすぐに対応することが原則になっている。修理会社は学校の近くにあり、小さな修理でも迅速に対応していただいている。

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受けて外部に依頼している。

・今後の課題

学生の教室使用や備品の使用において、自分のものではないという意識からか破損なども多く学生の指導を徹底しなくてはいけないと感じている。

■自己評価

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揃えていることが、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。

点検中項目【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

・考え方・方針

プロとしての総合力(=現場力)を身に付けるために、学外実習、インターンシップ、海外研修等は重要と考えている。

・現状とそのプロセス**【学外実習・インターンシップ】**

全ての学科で学外実習・インターンシップを実施している。

主な実習先

医療秘書科 医療事務科	昭和大学病院 東京女子医科大学病院 順天堂大学医学部附属 順天堂医院 日本医科大学付属病院 上尾中央総合病院 板橋 中央総合病院 戸田中央総合病院 井上記念病院 永寿総合病 院 聖隷佐倉市民病院 など
診療情報管理士科	JFE 健康保険組合川鉄千葉病院 春日部中央総合病院 津田沼中 央総合病院 新東京病院 新松戸中央総合病院 行徳総合病院 北里研究所病院 東名厚木病院 谷津保健病院 など
薬業科	(株)マツモトキヨシ (株)セイジョー (株)コクミン (株)サンドラッ グ(株)富士薬品 セガミメディクス(株) (株)ツルハホールディング ス ミネ医薬品(株) ヒグチ産業(株) (株)くすりの福太郎 など
心理技術科	ほうゆう病院 関東中央病院 戸田病院 藤沢病院 下総病院 東京足立病院 浅井病院 南八街病院 鶴見西井病院 榎本クリニック こまきクリニック 川口乳児院 子どもの生 活研究所めばえ学園 船堀幼稚園 百石幼稚園 青葉幼稚園 栄光幼稚園 鴻巣ひかり幼稚園 ちどり幼稚園 清和大学附属 八重原幼稚園 七海保育園 など
言語聴覚士科 (昼間部・夜間部)	市原市発達支援センターことばの教室 川越リハビリテーショ ン病院 北福島医療センター 成田市ことばの教室 南昌病院 板橋ナーシングホーム 富士ヶ丘病院 第2北総病院 永弘ク リニック 済生会山形済生病院 双樹記念病院 西仙台病院 フジ虎ノ門整形外科病院 森山記念病院 戸田中央総合病院 旭中央病院 常盤平中央病院 総和中央病院 など
視能訓練士科 (1年制・3年制)	東邦大学医療センター佐倉病院 日本医科大学附属病院 千葉 徳洲会病院 都立府中病院 都立広尾病院 武蔵野赤十字病院 オリンピック眼科病院 井上眼科病院 小沢眼科内科病院 都立 墨東病院 聖マリアンナ医科大学附属病院 など
臨床工学技士科	昭和大学病院 千葉脳神経外科病院 聖隷佐倉市民病院 社会 保険中央総合病院 横浜市立大学病院 森山記念病院 筑波学 園病院 平塚共済病院 君津中央病院 水戸済生会病院 板橋 中央病院 昭和大学横浜市北部病院 など
救急救命士科	東京女子医科大学東医療センター 東京女子医科大学病院 聖 路加国際病院 日本医科大学千葉北総病院 など
生命工学技術科	国立国際医療センター研究所 日本中央競馬会競走馬総合研究 所 理化学研究所 国立感染症研究所 マトリックス細胞研究 所 国立医薬品食品衛生研究所 東京大学生物生産工学研究セ ンター (独)農業食品産業技術総合研究機構作物研究所 千葉県がんセンター 東京都環境科学研究所 など

【海外研修】

本校は、建学の理念として、実学教育、人間教育と並んで国際教育を掲げている。海外研修は、この国際教育という理念に基づく主要な教育実践の場と言える。海外研修は、学園の考えでもある「国際教育」を実践するものである。学科ごとに特色のある海外研修先を選び1年次の11月から2月にかけて1週間から10日間の日程で実施している。

<平成 24 年度>

学科	提携先(提携校)	内容
医療秘書科	タイ バンコク	ヤンパー病院 バムルンラード・インターナショナル病院等視察
薬業科	アメリカ合衆国 カルフォルニア州立大学サンディエゴ校	カルフォルニア州立大学サンディエゴ校 病院見学 市内ドラッグストア視察
心理技術科	デンマーク スヴェンボー観光協会	ニルス・パーソン/ルンド大学講義 保育施設・福祉施設視察
言語聴覚士科	オーストラリア シドニー大学	シドニー大学講義 病院見学 施設視察
視能訓練士科	オーストラリア シドニー大学	シドニー大学講義 病院見学 施設視察
救急救命士科	アメリカ合衆国 サウスウエスタンカレッジ	サウスウエスタンカレッジ講義 消防署見学 各種救助レクチャー
臨床工学技士科	アメリカ合衆国 サンフランシスコシティカレッジ	サンフランシスコシティカレッジ講義 病院見学 関連施設見学
生命工学技術科	アメリカ合衆国 UCアーバイン	UCアーバインにて講義 関連施設訪問

学外実習先及びインターンシップ先の選定は、学生がより実践力を身に付けられることを前提に、学科と講師、キャリアセンターが協力して開拓している。海外研修の渡航先に関しては、各学科の目指す業界に対して一番の先進国であり、そこでの活動を十分に体験出来ることを前提に選定している。そして、学生の最大の学習効果に結び付けている。

また、学外実習、インターンシップ、海外研修についての教育体制として、どれにも必ず実習前教育と実習後教育という形で、事前研修・事後研修をシステムとして実施している。実習前教育では、動機付けや諸注意を中心に行い、実習後教育では、実習の振り返りと事例の共有を中心に行っている。

実習前教育、実習後教育ともに、上記以外に卒業生や外部講師を招いて、学生に対するモチベーションの向上も併せて図っている。

●特徴として強調したい点

実習を重視し、学内でも「現場」を想定できる実習室を完備し、全学科で学外の実習を取り入れている点は本校の特徴である。

●今後の課題

学外実習は学科学生全員が対象となるため、実習先の選定はより慎重に運ばなければならない。海外研修に参加できなかった学生に対しては国内研修を実施している。国内研修の充実も合わせて図っていくことが重要と考えている。

■自己評価

学外実習・インターンシップ・海外研修を行うことで、学園の理念である「実学教育」「人間教育」「国際教育」の全てと関わることになり、その教育効果は大きいものと考えている。

点検中項目【6-33】 防災に対する体制は整備されているか

・考え方・方針

毎年、教職員、学生の防災訓練を実施、地震や火災の際の避難経路を常に確認するなど、体制整備とチェックを重視している。

・現状とそのプロセス

防災に対しては、マニュアルの整備、スタッフの役割分担、学生への情報提供など体制の整備はされている。年1回の避難訓練や、一人暮らしの学生に対して、一人暮らしセミナーの中でも防災への注意喚起を行っており、救急時における機器・備品も準備されている(AEDや備蓄水など)。

また、以下の事項を実行している。

- ・避難場所・避難経路の学生に対する明示
- ・各校舎、各階に避難場所を掲示し、一階には地図で明示している。各階の案内には非常時の避難経路を図面で説明している。
- ・年1回避難訓練を実施
- ・防災マニュアルの周知徹底
- ・緊急連絡網の周知徹底
- ・防災設備の定期検査実施
グループ関連企業に依頼し、法令に定める防災設備の定期点検及定期報告を実施している。また日常においては、専門業者による各設備機器の点検、保守、修理、修繕を行っている。学校側は校務課が窓口になり防災に関する指導を受け、教職員に指示をしている。
- ・鍵管理の徹底
鍵の使用を明確にしている。
- ・警備員の配置
第一・二校舎に3名、第三校舎に1～2名の警備員が常駐している。警備の主な業務は交通整理・不審者の侵入を防ぐ・近隣清掃などである。特に第一校舎・第二校舎は幼児体操教室を開催しているため、子どもの出入りがあり防犯の意味もある。

・特徴として強調したい点

- ・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の全校舎設置
すべての校舎入り口付近に自動体外式除細動器(AED)計4台を設置している。
教職員には、使用方法の講習済みである。校舎入り口にシールを貼り、設置を知らせているので近隣の方々にも緊急の際使用できるようにしている。

・今後の課題

- ・職員の備蓄は進んでいるが、まだ不十分な部分もある。

■自己評価

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。また、火災だけではなく大地震に備え地震および津波を想定した訓練の実施をしている。

基準7 学生の募集と受け入れ

点検中項目【7-34】 学生募集活動は、適正に行われているか

・考え方・方針

本校は、東京都専修学校各種学校協会に加盟し、同協会の定めたルールに基づいた募集開始時期、募集内容（推薦入試による受け入れ人数等）を遵守している。また、就職実績等においては、過大な広告を一切廃し、必要な場合は根拠数字を記載するなど、正確に学校募集が出来るように配慮している。

・現状とそのプロセス

我々は学生募集活動、広報活動は入学前教育という位置づけにしており、受験生の ①職業適性の発見・開発②目的意識の開発 の支援をしていく重要なプログラムあるという考えである。入学事務局と教務部が一体になり広報活動にあっている。

広報活動で強化している点は、学校の特色を理解してもらうことである。本校は専門就職を果たしてもらうことを目標にしているため、入学前に職業イメージがどれだけ明確になっているかが大切と考えている。そのため、説明会は職業イメージを分かり易く伝え、体験授業を通じ、身体でも職業を理解してもらうプログラムにしている。

広報・告知に関しても、各種媒体を使用し、学校告知を実施し、教育内容等を知らせている。近年では、ネット環境で学校を認知するものも多いため、HP の整備も非常に力を入れており、媒体誌あるいは入学案内を見るのと同様な知識を得ることができる。また、毎週末単位で説明会を実施しており、本校に興味を持ったものは、十分に学校の内容が理解できるように留意している。学校の教育成果である資格取得数、就職実績の数字実績は過大な広告、紛らわしい広告は一切ないように、学校に広告倫理委員会を置き、事務局長、事務部長、企画課長（企画責任者）がチェックをしている。

また、これら、すべての広報活動等において収集した個人情報、出願・入学生の個人情報など本校にかかわるものの個人情報は、校内個人情報委員会を設置し、厳重に管理し、流失および多目的使用のないようにしている

入学案内は、オールインワンの形をとっており、基本的に、一冊で学校・学科・設備・就職先（実績）等が理解できるように編集されている。

・特徴として強調したい点

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うえで、出願できるように工夫している。

また、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ので、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いる。

また説明会では、教育ローン、奨学金に詳しい「フィナンシャルアドバイザー」に、参加者・保護者の学費相談にあらせている。

基本的には、全教職員が広報マンの意識の元に、各種研修等を実施し、想定される主な質問には回答できるようにしている。

また、あいまいなことは、入学事務局から改めて連絡するようにしており、不確かなことが外部に伝わらないようにしている。

【0学年担任制度】

入学前教育の一環として、資料請求時点より担任制度を導入し、より良い進路選択のために必要なコンテンツを提示し、ひとりひとりに適切なアドバイスを行う制度。明確な将来像を描く事で目的意識を高め主体的な行動へ繋げる。

入学前より学生の状況を把握し学生が目指す目標達成の実現にのたためにきめ細やかな対応ができる。

●今後の課題

平成20年度入学生募集より、導入されたAO出願制度の導入に伴い、通常の学校選択の時期が非常に早まっており、きちんと学校を知ってもらえるよう、早期からの学校内容の告知が必要と考えている。また、早期の出願者に対して、出願時のモチベーションを入学時まで維持できるように、「プレ授業＝入学前教育」のさらなる強化が必要と考えている。

また、安定した入学者確保のための、国家資格を要さない学科のイノベーションと新規学科、新コースの設置も課題である。

■自己評価

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。

点検中項目【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**・考え方・方針**

本校の強みとして、専門就職実績と専門資格実績の打ち出しは強化している。
資料請求媒体誌・入学案内・ホームページ・説明会と一貫性のある学生募集活動を展開している。

・現状とそのプロセス

学校説明会の際には、業界に出た卒業生も参加し、高校生ら参加者への入学後と卒業後の具体的なイメージ作りにも貢献している。

入学者アンケートの質問で、本校を決めた理由も就職実績、教育内容(資格含む)も多く挙げられており、学生募集に貢献していると考えられる。

就職実績・資格取得実績、卒業生の活躍を学校の特色として理解してもらい、入学前に職業イメージの明確化になっていることが、未来の専門就職内定、資格取得に結びつくと思信している。

・特徴として強調したい点

専門就職実績と専門資格実績の打ち出しは強化しており、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・説明会と一貫性して繰り返し、上記実績を強みとする広報展開をしている。

・今後の課題

学科により、実績が思うようにならないと、学生募集にも影響を及ぼす。

特に、国家資格系の学科は合格率が1%でも違うと影響が大きい。成果をより高いものにしたい。

■自己評価

就職実績はまさに本校の特色である。本校への入学をきめた学生の入学決定要因のトップは就職実績である。そのことから、就職実績は、学生募集に大いに貢献したと考えていい。

また、卒業生の活躍も学生募集には貢献している。

就職実績は単に、数字や病院・企業名だけではなく、職業がイメージできることが大切である。そのため、就職実績は、卒業生の活躍している姿を必ず掲載するようにしている(入学案内、各種進学媒体、ホームページ)。

資格取得も、なぜその職種に必要なのかを、卒業生の活躍とダブらせて告知することで、分かり易くなっているのではないかと考えている。

点検中項目【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**・考え方・方針**

入学選考に関しては、基準を募集要項に明示し、決められた日程に実施している。

また、入学試験後は、全学部長により構成される、「選考会議」により基準に基づいて可否を確定している。

・現状とそのプロセス

各回の選考に関しては、スケジュールを募集要項に明示し、決められた日程に実施している。

また、選考終了後は、全学科長により構成される、「選考会議」により可否を確定する。面接結果、書類内容、選考試験が実施されている場合、その結果を踏まえ、将来医療業界・バイオ業界・保育業界・働くことに適性があるかを総合的に判断している。

国家資格系の学科は、筆記試験を課す場合でも、厚生労働省の指導に従い、公平平等な選考を実施している。

・特徴として強調したい点

将来の希望分野への適性をきちんと見極めるため、面接の比重を多くしている。

結果として、学力のみにとらわれない、モチベーションの高い学生確保に役立っている。

・今後の課題

AO入試制度により早期の合格者支援をシステム化し、強化する。

■自己評価

学則を基にし、募集要項で明記した入学選考方法通り選考をしている。

点検中項目【7-37】 学納金は妥当なものとなっているか

・考え方・方針

毎年、各学科において、教材及び講師の見直しを行っており、学費及び諸経費の無駄な支出をチェックしている。

その上で学費の見直しを毎年実施するようにしている。

学納金は、その学科の教育目標達成(卒業時の到達目標)を目指した学校運営に必要な金額であり、人件費(講師・教職員)、実習費、施設管理・運営費等に当てられている。

また本校では、他校との比較においての、学納金の値下げは一切行わない方針である。

・現状とそのプロセス

当初の学納金の決定は、開校の申請時または新規学科の申請時に5ヵ年計画で収支計画を立て、理事会・評議員会で承認を受けたものである。

環境変化に伴い学納金の変更が必要な場合は、新たな収支計画を立て理事会・評議員会の承認をもらい、学則変更申請をする。

毎年、各学科において教材及び講師の見直しを行っており、諸経費の無駄な支出をチェックしている。各学科から、素案として提出されたものを、全学科責任者参加の運営会議でチェック確認を行い、その結果を最終的に学校事務責任者の事務局長がチェックして、諸経費の確定をする。

・特徴として強調したい点

入学以前の募集要項上において、事前に年間必要額を明示しているため、保護者に関しては年間支出計画が立てやすい。

また、高等学校在学者に対しても、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たつてのアドバイスを実施している。

・今後の課題

事前に年間必要額を明示しているがゆえに、他校と比較した場合に、総支払額が高いような印象を与えてしまう。

このため、他校との比較で、実質は年間支払総額が低いにもかかわらず、高いと見られ、そのことで学校選択がされてしまうことが発生している。実質の比較が可能なように工夫をしていきたい。

■自己評価

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の体制を取っている。学納金が公正に使われているかを世に問うものとなっている。

基準8 財務

点検中項目【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

・考え方・方針

毎年、次年度事業計画書を作成し、その事業計画書の中に5ヶ年の収支予算を立てている。次年度の収支予算はもちろんのこと、中長期的に予算を立てることによって、学校の財務基盤を安定させるための計画を事前に組んでおくのがその目的である

・現状とそのプロセス

まず、12月から2月にかけて次年度事業計画を立て、3月の予算承認理事会で承認を得る。4月からは事業計画で立てた予算に基づいて学校運営を行う。3ヶ月ごとに実績を算定し、学園本部と協議しながらその実績を評価する。最終的には理事会・評議員会からの承認を得る。

<年間のプロセス>

12月～2月	事業計画(財務計画)作成
3月	事業計画の理事会・評議員会における承認
4月～9月	3ヶ月ごとの実績を算定し、その評価
10月	中間決算及び修正予算の作成
同時期	修正予算の理事会・評議員会における承認
2月	12月までの実績に基づき、再度修正予算の組み直し
3月	決算
4月～5月	決算整理
5月	監事の監査、公認会計士による任意監査
5月末	決算理事会・評議員会による承認
6月	東京都への報告

財務数値に関する情報

毎年の収支予算については、予算消化率、実績収支率を算定している。
最近では、キャッシュフローに基づいた学校運営を重視しているために、経費予算のみならず施設設備、借入金の返済等の予算も作成している。

・特徴として強調したい点

3ヶ月ごとの実績を評価することによって、随時、予算を超過しないように学校運営がなされている。また、予算の算定及び実績の評価に関しては学園本部によるチェックがあり、適正な予算執行が行われている。

・今後の課題

評価及び今後の見直しについての基準等の文章化・明文化がされていない。

そして、本部の視点と、学校運営責任者の視点のすり合わせが出来れば、より良い学校運営になるのではないかと考える。

■自己評価

毎年、5ヶ年の予算を組んでいるために将来の安定した財務基盤が保てるように努力している。また、単年度の予算を綿密に作成するため、収支のバランスがとれるように運営を行っている。

点検中項目【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

・考え方・方針

5ヶ年の収支予算は毎年更新され、実情に基づいた将来計画を立てている。毎年の入学者数、在校生数、退学者数を分析し、将来の収支予測を立てる。特に次年度の予算については綿密に立て、実現可能な予算になるようにしている。

・現状とそのプロセス

毎年作成する「事業計画」には次年度の予算と5ヶ年の収支予算を作成する。

予算は収入と支出に分けて作成し、収入は入学者数、在校生数、退学者数に基づいて学費明細予算をメインに作成し、支出は前年度の実績及び次年度予定支出を加味して経費予算及び設備予算をメインに作成する。

5ヶ年の予算では新学科構想、設備支出について計画し、将来の学生数、広報・就職計画を鑑みながら予測する。

これらの予算・収支計画は学校現場のみならず学園本部も協議しながら作成する。そのために予算の本部と現場とのズレはない。

作成された収支計画は理事会・評議員会で承認を受ける。

予算の執行については、年次途中で修正が必要となれば、修正予算を組み、確実な予算の執行をする。

・特徴として強調したい点

環境の変化が激しいこの時勢に、正確な予算を作成することが以前に比べて難しくなっている。正確な予算作成のためにはより詳細な資料が必要となるが、その詳細な資料の入手及び分析のための方法・体制作りが早急に必要と考える。

・今後の課題

環境の変化が激しいこの時勢に、正確な予算を作成することが以前に比べて難しくなっている。正確な予算作成のためにはより詳細な資料が必要となるが、その詳細な資料の入手及び分析のための方法・体制作りが早急に必要と考える。

■自己評価

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ので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より現実に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。

点検中項目【8-40】 財務について会計監査が適正におこなわれているか**・考え方・方針**

会計監査は法人及び学校(以下、法人等という)の利害関係者に対して法人等の正確かつ信頼できる情報を提供するために、第三者による監査人(公認会計士及び監事)が法人等とは独立して計算書類が適正かどうかを監査することを意味する。従って、会計監査が適正に行われるためにはその体制を整えておかなければならない。

そこでその体制を整えるべく、学校法人滋慶学園は公認会計士による監査と監事による監査を実施し、その結果を監査報告書に記載し、理事会及び評議員会においてその報告をしている。

・現状とそのプロセス

経理・財務の流れは以下の通りである。

①取引→②仕訳→③帳簿→④総勘定元帳→⑤試算表→⑥計算書類作成→⑦公認会計士及び監事の会計監査→理事会・評議員会による承認→行政へ報告

②～⑥については公認会計士による監査対象となっている。公認会計士による会計監査は指摘があれば会計処理等の修正を行い、適正な計算書類の作成に尽力する。また、監事による監査においても公認会計士の監査に加えて、指揮命令の系統の確認、業務体制の確認等の業務監査も同時に行い、法人の運営が適正に行われているかどうかを監査する。

最終的には5月に実施される理事会及び評議員会に計算書類が適正であるかどうかを記載した監査報告書を提出し、内容を報告している。

・特徴として強調したい点

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。

・今後の課題

適正な計算書類の作成は法人等の責任であって、そのためにはさらに効率的かつ有効的な経理処理システムを構築していかなければならない。それによって監査も効率的に行うことができると考える。

■自己評価

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える。

監査を有効に実施してもらうために、証憑書類の整理、計算書類の整備、各種財務書類の整理整頓に努めている。

点検中項目【8-41】 財務情報公開の体制整備はできているか

・考え方・方針

学校法人がこれまで以上に主体的・機動的に対処できるように学校法人の管理運営制度の改善等を図るため、平成17年4月に私立学校法が改正され、学校法人の財務情報の公開(利害関係者への閲覧)が義務付けられた。当法人及び当学校でもこの法律改正に迅速に取り組み、外部関係では寄附行為の変更認可及び行政への届出、そして内部関係では財務情報公開規程及び情報公開マニュアルを作成し、財務情報公開体制を整備した。この規程に基づき、利害関係者に対して本法人及び学校が保有する情報の公開を一層図り、学校の諸活動が健全であることを説明する責務を全うし、開かれた学校運営の促進に資することを目的としている。

・現状とそのプロセス

平成17年4月1日の私立学校法の改正に伴い「財務情報の公開」が義務付けられたことに応じ、学校法人滋慶学園では、情報公開の準備を進めて、現在に至っている。

当法人の財務情報公開に関しては、常務理事が統括し、事務局長が責任者として担当する。また、事務担当者を置いて現場対応を行っている。

＜体制＞

1. 法人統括責任者(常務理事)
2. 学校統括責任者(学校運営の現場責任者＝事務局長)
3. 学校事務担当者(学校の経理責任者＝事務部長)

＜公開書類＞

1. 財産目録
2. 貸借対照表
3. 収支決算書
4. 事業報告書
5. 監査報告書

＜閲覧場所＞

学校法人滋慶学園本部(東京都江戸川区西葛西)

学校内部としては「財務情報公開規程」を作成し、財務情報の公開にあたって必要最低限の項目を定め、具体的な事項については「情報公開マニュアル」を作成して、対応にあっている。

「財務情報公開規程」では、目的、管理、公開対象書類、閲覧場所・時間、閲覧申請方法等を規定している。すなわち、情報公開に必要な最低限の事項を定めている。

「情報公開マニュアル」では、実際の情報公開の場面においての手順等を具体的に定めている。閲覧の対象者、閲覧の方法、閲覧申込様式とその記載方法、事例及び対処方法などである。

・特徴として強調したい点

「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。

・今後の課題

教職員への周知徹底も必要不可欠であると考えているが、さらなる全教職員への研修が必要と考えている。

また、印刷物やホームページでの公開についても検討していくことが必要である。

■自己評価

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。

基準9 法令等の遵守

点検中項目【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

・考え方・方針

3つの教育「実学教育」「人間教育」「国際教育」で「職業教育を通じて社会に貢献する」という建学の理念の実現を目指し、4つの信頼「学生・保護者からの信頼」「高等学校からの信頼」「産業界からの信頼」「地域からの信頼」を確保する為にもコンプライアンス推進をはかる。

具体的には、全ての法令を遵守するとともに、社会規範を尊重し、高い倫理観に基づき、社会人としての良識に従い行動することが私たちの重要な社会的使命と認識し実践する。

・現状とそのプロセス

方針実行の為、学内にコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスを確実に実践推進に当らせることとした。

委員長は統括責任者として学校の役員が就任する。

委員は、学校の現場責任者である事務局長と実務責任者の事務部長で構成される。

主な任務は、行動規範・コンプライアンス規程の作成、コンプライアンスに関する教育・研修の実施、コンプライアンス抵触事案への対応及び再発防止策の検討・実施、コンプライアンスの周知徹底のためのPR、啓蒙文書の作成・配布。

・特徴として強調したい点

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。

・今後の課題

コンプライアンス相談窓口の設置

■ 自己評価

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、完全に整備している。

また、教職員の啓蒙として、法令や設置基準を遵守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。

点検中項目【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

・考え方・方針

個人情報を大切に保護することが私たちの重要な社会的使命と認識し、全ての役員・教職員・講師が個人情報に関する法規範を遵守し、個人情報保護に関する基本理念を実践するために「個人情報保護基本規程」を構築し、社会的要請の変化にも着目し、個人情報保護管理体制の継続的改善にも取り組んでいく。

その為に、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)として基本規程の中に以下につき具体的な個人情報保護事項を定めるとともに文書化し、全教職員に周知徹底させ、これを実行する。

- 1、適切な個人情報の収集、保管、使用、開示及び提供に関する事項。
- 2、保管している個人情報の保護・修正・変更に関する事項。
- 3、対外的な当校の個人情報取扱についての周知、問合せ・苦情受付に関する事項。
- 4、教職員への教育・研修、周知徹底に関する事項。

・現状とそのプロセス

学校内に以下の組織を置き、責任者・担当者を任命し個人情報保護に関して担当させている。

個人情報保護委員会

委員長は、個人情報管理責任者として任命された学校の役員が就任する。

委員は、個人情報取扱責任者・個人情報実務担当で構成される。

各種規程・マニュアルの整備、教職員教育、問合せ・苦情受付等を任務とする。

個人情報取扱委員会

委員長は、個人情報取扱責任者として任命された学校の実務責任者が就任する。

委員は、学校の主要部門の管理教職員で構成される。

個人情報保護委員会の任務を具体的に実務実行・運営する。

教職員に対しては、就業規則等にも個人情報保護を明記すると共に、定期的な教育・研修を実施し受講者に試験を行い合格者には終了証を交付して周知徹底を図り、併せて各人より「個人情報保護誓約書」を提出させている。

個人情報を取り扱う業務の外部委託先については、「選定チェック表」により審査をし、業務委託時には「業務委託契約書」に保護を明記させ「個人情報保護誓約書」を提示させている。

学生・保護者向け文書や、対外的な出版物で個人情報に関係する物には全て、個人情報保護委員会への連絡問合せ方法や、学校の個人情報保護方針を明記し、周知徹底を図っている。

保有している各種個人情報書類等については、取扱責任者の下で施錠保管し、利用・持ち出し・コピー等についても厳重に管理している。

コンピュータでの取扱に注意し、管理マニュアルを作成し、パスワード、鍵の保管、PC持ち出し持ち込み、媒体へのコピー、プリント等についても厳格に運用管理をしている。

・特徴として強調したい点

外部機関の「TRUSTe」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。

・今後の課題

教職員への一層の個人情報保護意識の周知徹底と共に、現在の対策の安定的運営の継続。

■自己評価

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。

点検中項目【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**・考え方・方針**

平成17年には、自己点検・自己評価についての方針を常務会にて打ち出され、委員会を立ち上げる。私立専門学校等学校評価検討委員会の基準を元に、本校の自己評価を真摯に行うことを確認し、教職員への理解に努める。

・現状とそのプロセス

私立専門学校等学校評価研究機構に加盟し、自己点検を実施している。また、厚生労働省指定の養成施設については、毎年の年次報告に加え、自己点検を実施している。

・特徴として強調したい点

厚生労働省指定の養成施設として視能訓練士科・3年制、視能訓練士科・1年制、言語聴覚士科(昼夜間部)、臨床工学技士科、救急救命士科の6学科あり、教員数・教員の要件などを毎年細かく確認をし、点検を行っている。

・今後の課題

全ての部署で、自己点検、自己評価を行えるような基準作りを行い、実施していくことが課題である。

■ 自己評価

自己点検は平成15年より実施している。今後も問題点の改善に努めていく。

点検中項目【9-45】 自己点検・自己評価結果を公開しているか

・考え方・方針

自己点検・結果の公開はしていない。今後第三者評価結果の公開を持って、自己点検・評価結果の公開に替えることにする。

・現状とそのプロセス

現在自己評価報告書を作成中。機構の評価結果を公開予定。

・特徴として強調したい点

卒業研究発表会、授業の実施、財務情報の公開など学校の諸活動を外部の目で見てもらい、その意見を糧にしようという姿勢は、学校の基本にある。そのことが機構への参加や第三者評価への早期応募につながっている。

・今後の課題

第三者評価結果後、第二回の評価を受けるまでの間の自己評価や公開への対応を早期に決定することが必要である。

■ 自己評価

平成16年より、機構に加盟し、その評価の視点に照らし合わせ自己評価を行うという評価体制作りはできた。

基準10 社会貢献

点検中項目【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

・考え方・方針

本校が所属している滋慶学園グループは、基本理念のとして学校の評価の基準として「4つの信頼」を掲げている。

これは1. 学生・保護者からの信頼2. 高等学校からの信頼3. 業界からの信頼4. 地域からの信頼の4つの信頼のことであり、特に専門学校を取り巻くそれぞれの方々からの信頼を得られる事を行動の指針としている。

・現状とそのプロセス

＜広く教育機関、企業・団体、および地域との連携・交流を図っているか＞

生命工学技術科では、平成7年より東京都生物教育研究会（東京都内の高等学校で生物を教授している教員を対象とした研究会）と連携し、運営・施設設備・講師を提供し、東京都の理科教育に永年に渉り寄与している。

生命工学技術科では3年次に学外の研究施設への実習を行っており、最先端の研究への協力およびテーマを頂いて卒業研究を実施している。これらは日本神経学会、分析展での研究発表に繋がっている。学会施設については下記に

供覧する。

また、視能訓練士科で平成15年より近隣の小学校の6年生を対象とした総合学習の時間を使わせて頂いて「視覚障害者を理解する」授業を学生が行っている。19年には、国家資格系学科の講師の先生方とともに小学校において「職業理解」を目的とした総合授業を実施した。

＜学校の資源を活用し、生涯教育事業や付帯事業を行っているか＞

言語聴覚士科では、平成6年より滋慶コミュニケーション・セラピールーム（前身「子どもの言葉発達研究所」）を開設、学生の実習施設としての役割だけでなく地域の方々への言語訓練を通じて、子どもたちの発達を援助し、成人の患者さまの支援を行っている。

＜学校の施設・設備を開放するなど、地域社会と連携しているか＞

学園祭は、常に地域の方へ開放しており、楽しみながら検査・実験の体験を通じ、学生たちが目指す職種の理解に繋げている。また、救急救命士科では地域の方を対象とした「救急法講習会」を実施した。

生命工学技術科では、学内の実習室を関連企業に提供している（KAC、三協ラボ、マードック大学、アニマルケア）。

＜諸外国の学校と連携し、留学生の相互の受け入れ、共同研究・開発を行っているか＞

個別に留学生を受け入れている実績はあり、本校の関連校である東洋言語学校（留学生を対象とした語学学校）において体験授業の実施は行っているが、海外の学校と直接的な受け入れの実績はない。

＜重要な社会問題について、学生や教職員に対し啓蒙活動を行っているか＞

平成19年度から、滋慶学園内に地球温暖化対策委員会を設置し、本校でも19年度にはゴア元米国副大統領の「不都合な真実」を鑑賞し、学生が感想文を書くことで地球温暖化防止への意識を高め、20年度からはさらにチャレンジ25への取り組み（学内にポスター等を掲示）を学校を挙げて行っている。

＜学校として重要な社会問題に具体的に取り組んでいるか＞

チャレンジ25の取り組みとして学内の様々な箇所にポスターを掲示するとともに、滋慶学園 地球温暖化対策委員会作成のシールを冷暖房のスイッチ、照明のスイッチ、コピー機などエコに繋がる箇所に張る事で常に意識させる取り組みをしている。また、朝礼・終礼時に学校責任者から繰り返し意識付けを行っている。さらに、学生・教職員を巻き込みエコキャップ運動（ECO CAP 推進委員会）に積極的に参加し世界の子供達にワクチンを送る運動に賛同し成果を上げている。

生命工学技術科学外研修先

平成22年度実績

国立医薬品食品衛生研究所(環境衛生化学部第一室・機能性化学部)、財団法人電力中央研究所、東京大学医科学研究所(ヒト疾患モデル研究センター・幹細胞治療研究分野・癌細胞増殖大部門分子発癌分野)、東京医科歯科大学大学院(歯科学総合研究科免疫治療)、マトリックス細胞研究所、国立感染症研究所(エイズ研究センター)、慶應義塾大学医学部(生理学教室)、東京慈恵会医科大学(解剖学教室)、東京大学(生物生産工学研究センター植物機能工学研究室)、株式会社クレハ分析センター、東京大学大学院(農学生命科学研究科、食の安全研究センター先端技術開発研究室)等

・特徴として強調したい点

業界・地域との信頼を滋慶学園グループの基本理念に据えており、開講当初より様々な試みが行われている。その事が、業界・地域からの信頼に結びついていると考えるが、さらに WIN-WIN の関係作りの為に学校を取り巻く環境を分析し具体的な実践を重ねていきたい。

・今後の課題

学校周辺の美化運動活動が一旦途切れている。環境整備は職業人として重要な要件のひとつであると考えます。今後継続的な実践が出来るように再度取り組んでいきたい。学園グループは海外にいくつかの提携校をもっており、本校においても留学生の相互受け入れ、短期留学の実践を今後積極的に実行していきたい。

■自己評価

各学科でそれぞれに行っていた取り組みを学校全体で見直しを行い、委員会の設置を含めより有意義な社会貢献に繋げていきたい。

点検中項目【10-47】 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか**・考え方・方針**

開校以来、人間教育に力を入れ健康に関わる人材として「他者への思いやりの気持ち」や「コミュニケーション」を大切に考えており、学生は技術だけでなく卒業研究や実習授業等によるグループワークを通じてコミュニケーション能力やリーダーシップが取れる対人スキルを会得し自立した職業人を目指している。その中で、ボランティア活動への促しも大切であると考えている。

・現状とそのプロセス

関連するボランティア活動を学生へ公開し、主体的に参加するように呼びかけている。

・特徴として強調したい点

現時点では、学校側からの積極的な指導は行わず、学生の自主性に任せている。

・今後の課題

ボランティア活動も職業人教育の一環として人間教育のスキルを身につける上で重要な活動であることを認識し、今後は積極的に取り入れていく。

■自己評価

一部学科でのみ、ボランティア活動を取り入れているのが現状である。ボランティア活動の意義を明確にし、学生への情報の提示についても学内で十分な基準を設けた上で学生への奨励・支援を行っていきたい。