

学校法人 滋慶学園 福岡ベルエポック専門学校 学校関係者評価委員会 評価結果および改善方策

【2018年6月20日実施】

2017年度自己点検自己評価(2017年4月1日～2018年3月31日)による

大項目	点検・評価項目	自己評価		特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)	学校関係者評価委員評価点	学校関係者評価委員よりの御意見
		極めて優れている…5 優れている…4 適切…3 若干改善が必要…2 根本的改善が必要…1	自己点検・自己評価項目総括		極めて優れている…5 優れている…4 適切…3 若干改善が必要…2 根本的改善が必要…1	
1 教育理念・目的・育人人材像	1-1 理念・目的・育人人材像は定められているか	5	学校運営にあたり、一番大切にしていることが、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く。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、さまざまな形で文書化し、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力を注いでいる。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。	業界の変化に対応するため、育人人材の見直しは、常にかつ組織的に行われなければならない。専門学校における教育の構成要素①養成目的と教育目標(社会ニーズと卒業時到達目標)②目標達成プロセス(カリキュラム・学年暦・時間割・シラバス・コンラパス) ③目標達成素材(教科書・教材・教育技法)④目標達成支援人材(担任・専任教員・講師)⑤評価基準(透明性・公平性・競争性)を学校・学科の独自性・有効性に役立つように改革する核となる人材。	平均評価 4.8	・業界が求める人材育成では技術力だけでなく人間力も求められる。そのためには、学生の実態を把握し、分析も必要ではないか。 ・現在の社会情勢に則ったものとなっていると思う。 ・文面だけでは事業計画の内容が分からないので評価は難しいですが、きちんとした設定があるみたいなので、その点では良いと思います。 ・アクテプラーニングへの取り組み等、常に変化し新しい取り組みを導入されているところが素晴らしいと思いました。
	1-2 学校の特徴は何か	5	学校の特徴は「サロンワーク・現場実習等の現場力教育」を軸とした「4つの教育システム」(CPI教育システム、MMPプログラム、PCP教育システム、タワー型カリキュラム)とそれを支える「サポートシステム」である。開校以来、上記の教育システムを構築し、学生一人ひとりに「気付き」の教育を実践してきた。学生は、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。	CPI教育システムは、「実学教育」を建学の理念にかかげる本校が、卒業後の仕事で本当に役立つ人材養成のために見出した「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方法論。 MMPプログラムは、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(職業的な智恵)」という3つの能力を修得する教育プログラムである。		
	1-3 学校の将来構想を抱いているか	5	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。常に5年先を見据えて事業計画を立てて遂行しており、将来構想を明文化し運営している。	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。		
2 学校運営	2-4 運営方針は定められているか	5	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、文書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。	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。	平均評価 5	・学校法人としての規模・経験値を反映したものとなり素晴らしいと思う。 ・先生方は生徒一人一人を把握し向き合って指導されている。入学から卒業と卒業後まで面倒を見ていただけるのは、親として有難いです。
	2-5 事業計画は定められているか	5	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、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、文書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。	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、部署会議があり、計画遂行の確認をする。問題点を早期に見出し、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	5	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議事録発行と議事録配布・保管のルールを重視している。 また、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	5	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。採用は学園本部の採用基準のもと、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。	結果が数字で出る業務や、結果が数値化できない業務(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)、どちらも過程を評価できるように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という視点で立て、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こうとしている。 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。		
	2-8 意思決定システムは確立されているか	5	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、文書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。	会議は、 1. 法人理事会・評議員会…最高議決機関 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. 学校学科会議…部署会議…部署の問題解決会議 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・キャリア教育委員会 8. 他、様々なプロジェクト会議がある。		
	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	4	個別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、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、何のために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、卒業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。	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。		
3 教育活動	3-10 各学科の教育目標、育人人材像は、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	5	各学科の教育目標、育人人材像は、その学科に関連する法制度や業界の人材ニーズを鑑みて、正しく方向付けられている。 各学科の教育目標、育人人材像は、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、5年後の業界ニーズに確実に応えられる教育目標、育人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を学科長を中心に毎年行っている。	平均評価 5	・教育の充実のためには教員の資質向上がポイントになる。研修会等を通して充実を図ってほしい。 ・AL型を1ヶ月で実施したスピード感と実践力は芽を見えるものがある。もとも力を持っている学校だからであろう。グループワークを活用し生徒に理解しやすい状態をつくることも必要。
	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	5	各学科の教育目標、育人人材像は、その学科に関連する法制度や業界の人材ニーズを鑑みて、正しく方向付けられている。 各学科の教育目標、育人人材像は、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、育人人材像を設定している。 また、各学科の教育目標、育人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。	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を学科長を中心に毎年行っている。 また、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	5	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、CPI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。	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おり、学科長が主となってコーディネートをしている。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。		

3 教育活動	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	4	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子を配布し、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	4	開校より職業教育に取り組んできており、その中で、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。 また、学科ごと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る。 更に、学校法人のキャリア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、より学生個々に合ったキャリア教育を実践できる土壌を築いていく。	キャリア教育ロードマップを元に、学科ごと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。		
	3-15 授業評価の実施・評価体制はあるか	5	授業アンケートによって学生からの授業評価を、また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。また、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。	授業アンケート内容は下記の4区分16問に自由意見を加えた形式としている。 区分1) 授業内容 5問 区分2) 授業手法と教員の行動 5問 区分3) 教育効果 3問 区分4) 学生の行動 3問		特に無し
	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	5	学科の育成目標を達成するために、講師が指定規則に定められた要件を満たし、かつ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。	講師への共有資料 ①教育指導要領 ②学年暦 ③講師別時間割 ④科目シラバス ⑤グループ校教育改革 ⑥キャリア教育ロードマップ		
	3-17 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	5	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。	各科目、定期試験および小テストで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) B(良) (79~70点) } 合格 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(80点)・小テスト(20点) 合計100点満点にて評価する。 科目の評価が不合格(59~0点)の者もしくは私的事由により欠席した者については、再試験を行い、その評価は最高Cとする。		
	3-18 資格取得の指導体制はあるか	5	資格取得のための指導体制としては、对在学生、対卒業生ともに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。 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	4	就職率(内定率)に関しては、開校から95%前後を維持し、就職指導体制は高いレベルであると思われる。年内で90%を超え、3月末で100%を達成。 今後、就職率の更なる向上が今後の課題である。	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。また、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、同窓会および再就職支援を実施している。		
	4-20 資格取得率の向上が図られているか	5	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。	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行っている。また、通常授業以外に放課後や土・日曜や長期休暇期間(夏期休暇、年末年始休暇)を利用して、模擬試験や特別対策講座を実施している。	平均評価 4.6	*せっかくのAI型を成果として達成するためには、教師側の高い発問とフアンリナーターとしての役割にかかっていると思う。 *デジタルでは、大手企業への就職内定もあり、技能のみならず人間性等も評価される人材育成に繋がると感じます。
	4-21 退学率の低減が図られているか	4	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、本校の低減度はかなり高いレベルにあると思われる。	1か月ごとに、退学者数、長欠数、2回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、個人での問題解決のための対策を練っている。		
	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	3	卒業生の社会での活躍は、独立開業や各店舗マネージャーなど年々大きくなってきている。結果、それが求人票の獲得にも繋がっている。 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。	【卒業生が開業したサロン】 HAIR MAKE E'LOGE(福岡)、Hair make amulet(福岡)、美PEACE(大分)、Jill Vesta~Hair Design~(大分)、POLA THE BEAUTY(福岡)、Votan(福岡)、Coco hair design(福岡)、Hair&make Grandjete(三重)、kii(福岡)、girouette(福岡)、fou-mi(福岡) 他多数		
5 学生支援	5-23 就職に関する体制は整備されているか	4	開校以来、専門就職と内定100%に向けての就職支援・指導の徹底を教職員一丸となって取り組んでいる。就職支援・指導のため、開校以来教務部だけでなく、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。	【学内企業説明会の実施】 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。 【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、各学生のウイ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活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	5	滋慶トータルサポートセンター(JTSC)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「教員JESCC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。	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(滋慶教育科学研究所)が主催する「教員JESCC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。		
	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	5	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、グループ内資格(ファイナンシャルアドバイザー[FA])を取得したスタッフ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、資金のやり取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。	【学費分納制度】 この制度は、日本学生支援機構の予約採用を利用し、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。毎月本人の指定講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。 【各種特待制度】 AO入試・学校推薦入試・一般入試対象の特待制度がある。	平均評価 4.8	*国全体が学生支援に動いており、本学園においてもそのナミに乗ることも必要
	5-26 学生の健康管理を担う組織体制はあるか	5	「慶生会クリニック」や「滋慶トータルサポートセンター」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。 「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、学生寮では寮長が学生の生活面をみている。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。	毎年入学直後に防犯や悪徳商法対策、またITリテラシーなどに關する基礎的な知識を持ってもらうためのセミナーを開催している。		
5-27 課外活動に対する支援体制は整備されているか	4	本校では2団体が校友会活動の一環としてサークル活動を行っている。 それぞれ定期的に学生主体で活動しており、各部に顧問(世話役)として教職員が関わっている。	・ショーチーム ・学生スタッフ			

5	学生支援	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	5	学園で6つの学生寮を完備しており、生活環境の整備や学生の支援ができる体制ができています。 学校では入学直後、学生全員を対象に、防犯やITリテラシーについてのセミナーを実施したり、担任面談を行い、状況によりカウンセラーのカウンセリングを受けている。	毎年入学直後に防犯や悪徳商法対策などに関する基礎的な知識を持ってもらうためのセミナーを開催している。 博多警察署からは、自分を守る意味での防犯や、近年多くなっている悪質商法に巻き込まれないための講話などをしていただくと。また防災訓練も毎年実施し、消防署の方には、火災の怖さなどを講演していただいている。		
		5-29 保護者と適切に連携しているか	5	入学前、入学式、在学中、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。学科ごとに実施時期・回数は異なるが、保護者との連携、協力体制はおおむね出来ていると考えている。	在学中は学科特性を鑑み、学科別の保護者会を定期的に開催。 プライバシーや個性にも配慮し、希望者には当日もしくは別日に予約制による個別保護者面談も実施。		特に無し
		5-30 卒業生への支援体制はあるか	3	卒後の就職や転職の支援は整備されている。また、卒業生が集まるさまざまな機会が増加している。その機会は学校にとっても業界情報の収集に役立つばかりではなく、現場の実情を知るいい機会にもなり、卒業生にとっては互いに刺激となり、資格取得に向けた意欲の向上に役立っている。 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ものの、まだ十分な機能を果たしていない。同窓会を活かした、更なる求人件数の増加や教育の拡充が期待される。近年、現場で経験を積み要件を満たした卒業生が講師に採用されるなど、「卒業生」の重要度は益々高まり、継続的なフォローアップ体制の実践を整備したい。	【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。 平成29年度は、2/19ハードロックカフェ福岡にて同窓会を実施。100名の多数の卒業生が参加。		
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ているか	5	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。 各教室、実習室は、各種の申請に必要な条件を全て満たす環境として、認可を得ている。	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。		
		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	4	業界と連携した学外実習・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。 ※平成29年度海外研修について、テロの影響によりパリ・ニュースは延期。ロサンゼルス(美容師科)、ハワイ(プライダル科)のみ進行。	美容師科・プライダル科では現場実習を必修化し、学外実習(現場実習)を点で捉えるのではなく、線(フロー)で捉え実施している。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。不参加学生に対しては、国内国際性講座を開講している。	平均評価 4.3	・海外研修、国内研修の成果はどのようにしているのか ・施設・設備の環境に申し分ないと思うが学生の学びに対する覚悟・真摯みを醸し出す雰囲気作りも教員の仕掛けとして必要。 ・台風や大雨の時の急行などの連絡体制はできているのでしょうか？電車通学で言ってる途中に急行の連絡が入ったのでもう少し早く連絡があると助かります。 ・プライダル科では校内に施設がありませんが郊外のリアルな場の活用が出来ていると思います。
		6-33 防災に対する体制は整備されているか	4	防災、火災訓練を実施し、学生、教職員、講師へ避難手順や対応方法を指示し実施している。また、教急時における知識の習得と意識付けは出来ている。	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の校舎設置】 校舎入り口付近に自動体外式除細動器(AED)計1台を設置している。月に一度自動体外式除細動器(AED)の点検をしている。また教職員には、使用方法の講習済みである。 また、教職員向けに心臓蘇生法の講習を実施している。		
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	5	学生募集活動は、学内に個人情報保護委員会を組織し、プライバシーの保護に配慮しながら、学則をもとに、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。	学校として、学生募集活動を入学前教育と位置づけており、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であると考えている。		
		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	4	教育成果としての就職実績はまさに本校の特色である。本校への入学を決めた学生の入学決定要因の一つに就職実績が挙げられる。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、数字や企業・施設名だけではなく、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や実際のインタビューに基づいて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)。 資格取得についても、なぜその職種に必要なのかを、卒業生の活躍と重ね合わ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。	専門就職実績と専門資格取得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・説明会と一貫性をもって、上記実績を強みとする広報展開をしている。	平均評価 4.8	・奨学金制度の充実をお願いしたい。
		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	5	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。	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。		
		7-37 学納金は妥当なものとなっているか	5	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。	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。		
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	5	5年間の中長期的事業計画を立て、その中で収支計画を作成しているため、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。	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	5	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が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、より現実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。	平均評価 4.8	・申し分ない
		8-40 財務について会計監査が適正に行われているか	5	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ている。 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備に努めている。	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	5	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	5	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17、18年度で完全に整備させた。 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。	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	4	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「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。	平均評価 5	・まったく問題ない
		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	5	平成17年には、自己点検・自己評価についての方針が常務会にて打ち出され、その方針のもと、平成18年12月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。平成19年度以降の事業計画にも反映し、教職員への理解に努める。その後、毎年自己点検・自己評価を実施し、問題点(課題)を抽出し、カリキュラム変更等改善に努めている。	平成18年12月に、学校長・事務局長・教務部長・各部署リーダーからなる委員会を学内に設置した。		
		9-45 自己点検・自己評価結果を公開しているか	5	自己評価及び学校関係者評価について討議をした結果、平成25年度から学校関係者評価の実施に向けた取組みを行なうことと合わせて、自己点検・自己評価は原則として全文公開することが決まり、平成25年度よりHP上で公開を行っている。	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	4	学園をあげて、地球温暖化について取り組みを行っている。 また、学校では各協会や団体に対して実習室やホール貸出を 行い、コンテストや資格検定試験会場、講習会等での利用が増 加している。	地球温暖化対策の中で、学生への啓蒙活動としてポスターを掲 示している。	平均評価 4.2【1名 無記入】	・博多高等学園で行われている美容講座は生徒たちにも喜ばれているの で、今後も継続してほしい。 ・社会に出て職業人となって何を社会に貢献したいのか。学生のときから キャリア発達と促す仕掛けとテーマを持たせることが必要。 ・温暖化対策で具体的に取り組んでる事は何か？生徒たちは取り組ん でいる意識はない様です。ボランティア活動などはどんどん参加させていた だきたい。
	10-47 学生のボランティア活動を 奨励、支援しているか	4	学生のボランティア活動に関しては、現状学校主導でサポート している部分が主である。 今後、全ての学生が、ボランティア精神を持って、学友会(委員 会)を軸に主体的に活動できるような教育プログラムを構築する 必要がある。	地域貢献として、学友会(委員会)中心に大博通り沿いのお花 の水やりを毎朝行っている。 また、企業と連携し、毎年恒例の24時間テレビでの美容サービ スを学生主体でJR博多駅およびイオンモール福岡2ヶ所で実施 した。 さらに、近隣の老人ホーム(ネオステージ博多)や福岡県精神 保健福祉センターを訪問し、学生が主体となって美容サービスを 利用者に提供している。 他、平成28年度より博多高等学園と連携し、美容講座を実施。		