

付属資料5 文部科学省委託「専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究」

第3回 ワークショップ

学校評価のPDCAサイクルの促進のための制度指針の考え方

日程：平成25年2月18日（月）13:00～16:30（受付：12:45より）

会場：静岡県私学会館（静岡市葵区追手町9番26号）

主催：九州大学大学院人間環境学研究院

共催：一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

【プログラム】

- 13:00～13:10 オープニング
 吉本 圭一（九州大学・主幹教授）
 木塚 直人（静岡県文化・観光部文化学術局私学振興課長）
 中村 徹（静岡県専修学校各種学校教育振興会・会長、学校法人中村学園・理事長）

第1セッション：講演

- 13:10～13:30 吉本 圭一（九州大学・主幹教授）
 「専修学校における質の保証・向上と地域における連携・協力」
- 13:30～14:10 圓入 由美（文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室・室長）
 「『専修学校における学校評価ガイドライン』について」
- 14:10～14:30 平野 隆広（静岡県文化・観光部文化学術局私学振興課小中高専修班・主査）
 「専修学校の学校評価に対する行政サイドからのサポートー静岡県の事例ー」
- 14:30～14:50 （休憩）

第2セッション：座談会

- 14:50～15:35 第1グループ
 ファシリテーター：吉本 圭一（九州大学・主幹教授）
 中村 徹（静岡県専修学校各種学校教育振興会・会長）
 平田 眞一（学校法人第一平田学園・理事長）
- 15:35～16:20 第2グループ
 ファシリテーター：前鼻 英蔵（学校法人西野学園・理事長）
 江藤 智佐子（久留米大学・講師）
- 16:20～16:30 総括 吉本 圭一

【配布資料リスト】

- ・第3回ワークショッププログラム（本紙）
- ・「専修学校の学校評価・教育改善のあり方に関する調査研究」中間報告から
- ・専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議（第6回）
- ・「専修学校の学校評価に対する行政サイドからのサポートー静岡県の事例ー」
- ・第2セッション座談会 第2グループグループ分け
- ・国際セミナー『高等教育システムの機能的分化と質保証ー非大学型アプローチ』開催について
- ・国際セミナー案内、申込用紙

付属資料 6-1 全国経理教育協会理事長校・中央情報経理専門学校

江藤 智佐子（久留米大学）

調査概要

調査日程：2013年2月22日（金）15:00-17:00

調査方法：インタビュー

調査対象者：中島慎太郎氏（中央情報カレッジグループ・常務理事）

八木信幸氏（中央カレッジグループ経営企画本部教育開発研究所・主任研究員）、

小池宏尚氏（中央カレッジグループ法人管理本部総務部経営法務室・室長）

調査者：江藤智佐子（久留米大学）、新谷康浩（横浜国立大学）

1. 全国経理教育協会理事長校

中央情報経理専門学校は、全国経理教育協会の理事長校である。加えて、評価・点検の手法として、全国の専門学校で初めて ISO29990 を取得している。当初、ISO を評価の方法として導入する際、ISO9000 シリーズを取り入れていたが、その後 ISO29990 に転換した。商業系の専門学校で工業系の ISO から非公式型教育へと転換した背景にはどのような学校としての取り組みがあるのか。評価方法を取り入れた先端事例として調査を行う意義がある。

2. 学校概要

中央カレッジグループ専門学校は、創立 70 年をむかえる北関東最大級の専門学校グループである。（2012 年 9 月 5 日に創立 70 周年）地元の中堅人材の育成のために、経理をベースとした教育を中心にグループ内で 9 校 27 学科 80 コースを展開している。卒業生数は、30,095 名（平成 22 年度まで）、就職内定率は 97.2%（平成 22 年度）であり、主な就職先は地元の中小企業である。地方都市という性格上、出口の労働市場の関係で公認会計士よりは税理士取得の方が人気が高い。在学生数はグループ校全体で約 2000 名弱、中央情報経理専門学校では約 500 名在籍している。男女比は 1 対 1 であるが、女子の割合が徐々に増えている。

2001 年に国内の高等教育機関で初めて ISO9001 を認証取得し、2011 年に ISO29990 を同様に国内の高等教育機関で初めて認証取得している。

学校沿革

1942 年	有坂作太郎氏が「前橋服装女学院」を創設。初代校長に就任。
1952	「前橋商業学校」に校名変更。学校の目的を商業人の育成とする。
1965	経理本科及び社会人対象の経理速成科（昼・夜間部）を新設。「前橋高等経理学校」に校名変更。
1974	第二代学校長に中島芳子氏就任。
1976	創立 35 年を記念し、経理本科（昼・夜間部各 1 年制）・経理速成科（昼・夜間部

	6ヵ月制)を設置。総合経理専門学校として歩みだす。
1983	第三代校長に山中正太郎氏が就任
1988	「中央情報経理専門学校」に改名。
1993	有坂中央学園理事長に中島利郎氏が就任。
1998	「中央工学院専門学校」「中央会系ビジネス専門学校」を開校
1999	「中央会計ビジネス専門学校」を「中央情報経理専門学校太田校」に校名変更。 「中央高等専門学校」をクラーク記念国際高等学校と提携し開校。
2000	学校法人関東早稲田育英会(現・学校法人中央総合学園)の運営を中央カレッジグループが継承。
2001	「高崎ビューティモード専門学校」を開校。 ISO9001を国内の高等教育機関で初めて認証取得。
2003	「中央情報経理専門学校太田校」を「中央医療歯科専門学校」に改組。
2004	「群馬法律専門学校」を「群馬法科ビジネス専門学校」に改組。
2005	「高崎ペットワールド専門学校」を開校。「中央情報経理専門学校高崎校」(旧・早稲田カレッジオブビジネス)に校名変更。
2006	「中央工学院専門学校」を「中央工科デザイン専門学校」に校名変更。
2009	学校法人設楽学園桐生ビジネス専門学校の運営を中央カレッジグループが継承。
2010	「群馬法科ビジネス専門学校桐生校」(旧・桐生ビジネス専門学校)に校名変更。
2011	「中央農業グリーン専門学校」「群馬法科ビジネス専門学校桐生校」を開校。 ISO29990を国内の高等教育機関で初めて認証取得。

3. 学科構成

- 1) 税理士会計学科(高度専門士)…税理士会計コース
- 2) 情報経理学科…経理専攻(税理士)コース、経営経理(財務会計)コース、コンピュータ会計コース、医療情報会計コース、トータルオフィスコース
- 3) 公益法人等会計学科…公益法人会計コース、医療法人会計コース、社会福祉法人会計コース、農業生産法人会計コース
- 4) 情報システム学科…システムエンジニアコース、モバイルシステムコース、Webマスターコース、アプリケーション開発コース
- 5) ショップ経営学科…ショップマネジメントコース、雑貨・インテリアコース、ファッションビジネスコース
- 6) 医療福祉秘書学科…医療福祉秘書コース、ITメディカルコース、診療情報管理士専攻コース
- 7) 保育福祉学科…保育士・幼稚園教諭コース、スポーツ保育コース、保育福祉介護コース、子ども心理コース
- 8) 健康スポーツ学科…健康スポーツコース、チャイルドスポーツコース、アウトドアスポーツコース
- 9) 大短専卒・社会人対象学科…経理専攻(税理士)コース、コンピュータ会計コース、シ

ステムエンジニアコース、医療福祉秘書コース

4. ヒアリング調査からの主な知見

(1) 教育内容の特徴

建学の精神は「経理と情報は経理に通ず」であり、「経済社会の一員として、最も必要となる経理と情報の専門的理論と高度の技術を修得させ、豊かな人間性を持つ経理と情報のスペシャリストを養成する」ことを教育目標としている。そのため、どの学科においても経理をベースとした教育を行っている。会計関係の資格取得指導の伝統と実績があり、日商簿記3級は2週間で100%の合格率を維持している。

教育方法は、簿記教育がベースとなっているため、繰り返し学習型の訓練が全校で実施されている。

また資格取得だけが目的化されるのではなく、人間性の育成についても熱心に取り組んでいる。『やって・見て・考える』というモットーを掲げ、体験から学ぶことの大切さを理解し、「自ら学び、自ら行動する」人材育成を行っている。これらの活動は「ボランティア活動」と呼ばれ、積極的に学生生活での活動参加を実施し、学生生活の総決算として資格欄を埋めるだけでなく学内外での活動の履歴についても学校独自の履歴書である「パーソナルアイデンティティ型履歴書」に記載できるような指導が行われ、就職活動に活用できるようなプログラムが組み立てられている。年間行事も多く、「研修旅行」「研究活動（フィールドワーク）」「歩行ラリー」「かわせみ祭(学園祭)」「スポーツ大会」「就職研修合宿」などほぼ毎月何らかのイベントが実施され、教職員がイベント運営を工夫しながら学生の社会性を育成する教育を行っている。

(2) ISO 導入の経緯

理事長のトップダウンにより、ISOの導入が始まった。理事長は常に「自信を持てるための教育」という方針を掲げており、ISO導入以前から企業の感覚で学校経営を行い、教育は目に見えないことに対する対策が考えられていた。教育の効果を見える化（可視化）するための手段としてISOに着目し、2001年にまずISO9001を国内の高等教育機関で初めて認証取得した。ISO9001の認証取得はグループ校3校（中央情報経理専門学校、中央工科デザイン専門学校、中央医療歯科専門学校）のみにとどまっていた。ISO9000シリーズが製造業などを対象とした規格であるため、製造業的な観点からの規格を教育分野で運用することのやりにくさを感じていた。そのような時期にISO29990（非公式教育・訓練サービスにおける学習サービス—サービス事業者向け基本的要求事項）が日本でも導入されることになり、ISO9001からISO29990に乗り換え2011年に認証取得を行った。現在、ISO29990の認証取得は中央情報経理専門学校1校のみであるが、今後、少しずつ認証取得を増やしていく方向である。

ISOを取得することがゴールではなく、この仕組みを維持していくためのPDCAサイクルらせん階段のように回し続けることの方が大切である。ISO取得は一つの手段であり、それによって教員が刺激され、その仕組みの中で学校の目的にそったPDCAサイクルを回し続け、

学校が発展し続けることの方が重要である。

(3) ISOに関する組織体制

ISOはグループ全体の組織体制の中に組み込まれている。中島理事が全体のリーダーとなり、事務局のリーダーを小池氏が担当、八木氏はそのサポートを行っている。グループ全体での主な担当者はこの3名であるが、これに各校の副校長が学校の責任者として関わっている。ISOの内部審査員は2名、審査員は八木氏、審査員補が他2名いる。

(4) ISO9001とISO29990の違い

ISO29990は、準備までが大変だったが運用に入ると楽になるという感覚だった。なぜならその前にISO9001を導入していたため、その時の書類が使い回せたからである。ISO29990の内容の方が、他の教育改善にも応用活用できる書類が多く、日頃の業務を振り返る作業が多かった。ISO9001を既に導入していたため、ISO29990に乗り換えた時、読み替えが多かった。振り返るとISO9001は専門学校にはオーバースペックであった。

また、ISO29990のA群I類にはサービスに関する内容があり、他の教育機関との比較可能な可能性も有している。

ISOは評価というよりはチェックという感覚が強いようにも思われる。

(5) 文科省のガイドライン(案)とISOとの共通点、相違点

①学校関係者評価の無いISO

文科省のガイドラインは、自己点検評価、学校関係者評価、第三者評価の順に段階を踏んでいくようなイメージが示されているが、ISOは自己点検評価と第三者評価のみで学校関係者評価が規格には示されていない。

自己点検評価と第三者評価がきちんと機能していれば、中間ステップ的な学校関係者評価は必要ないのでは、また学校関係者評価が必要という意義と意味を示してもらえれば理解が得られやすいのではという意見も示された。

②評価項目に示される内容の違い

ISOは網羅的な項目を示しているが、文科省のガイドライン(案)の方がより専修学校教育の内容に即した用語で具体的に示されている。

ISOには「特別活動等」と「社会貢献・地域貢献」の項目が欠落している。学校では地元の人材育成という観点から多くのボランティア活動を実施しているが、その活動がISOの点検評価項目に反映されていないということが今回の調査から認識された。

ISOと文科省のガイドライン(案)の項目内容は一見すると異なるように見えるが、内容をよく見るとほぼ同じ内容のものが示されている。文科省のガイドライン(案)の項目の方が業務内容にダイレクトにつながるものが多い。

(6) 文科省のガイドライン(案)に対する意見

ISOと文科省のガイドライン(案)は内容を一つ一つ見比べてみるとほぼ同じ内容を問う

ているようであるが、カテゴリーが異なっているため、ISOを導入している学校が文科省のガイドライン（案）を運用する時に、どのカテゴリーに振り分けるのか、読み替え作業が必要になってくる。

また、評価の指標についても ISO では、何らかの形で点検・評価され、それが公開されていけばよいが、文科省のガイドライン（案）ではどの程度の基準を求めているのかが分からない。

今後、専修学校に対し文科省のガイドライン(案)を基準とした学校評価が推進されるようになれば、ISO 認証により既に実施している点検評価活動が別の評価基準となるダブルスタンダードにならないかと懸念している。

また、評価項目が細分化されると、一見してきちんと評価しているように見えるが、その評価をする評価者の能力が問われるようになる。ISO を先に認証取得した学校から見ると、現在の動きはダブルスタンダードになり、書類の作り直しなどの作業が煩雑になるのではないかと考える。ガイドライン(案)が効力を持つようになれば、ISO と乖離しない運用を期待したい。文書で細かく示されるとその文書自体がこうしなければならないと限定され行政からの指導が強くなることも予想される。そのため、ある程度緩みや幅を持たせて示し方、例えば、文書での例示も「例」と明示しなければ、基準として解釈される危惧もある。評価表を「付属資料」や「導入例」などとして記載し、見せ方や伝え方を工夫してもらえば、受け止め方も緩やかになるのではと考えている。

付属資料 6-2 大阪府専修学校協会会長校・大阪工業技術専門学校

吉田 潤平（九州大学大学院）

調査概要

調査日程：2013年2月19日（火）13:30～16:00

調査方法：インタビュー

調査対象者：伊東和幸（副校長）、浜野哲二（OCT次長）、善才雅夫（進路支援室長）

調査者：江藤智佐子（久留米大学）、吉田潤平（九州大学大学院）

1. はじめに

大阪府は2年前まで自己評価・財務状況の公表を条件として、基準をクリアした専門学校に補助金の支給を行っていた。しかしながら、現在はそうした補助金制度はなくなったため、自己評価の公表義務等も失われたが、当時の評価活動は息をひそめてしまい、果たして補助金のためだけの評価活動に終わってしまったのか。今回の調査では、文部科学省が策定した「専門学校の評価ガイドライン」（以下ガイドライン）に沿って、Plan：教育の目標、Do：教育活動の実施、Check：評価活動の実施、Action：教育改善のPDCAサイクルとサイクルのイメージと合致する面を探る。

自己評価、学校関係者評価、第三者評価の「三段構え」として文部科学省は評価を段階的にとらえており、その点から考えても、大阪府における自己評価とそれともなう結果の公表はまさに先進的な事例として取り上げる意味がある。

2. 大阪工業技術専門学校の概要

1985年、勤労者を対象に創設者福田右馬太郎が機械製図法を教えていた。それが私立学校としてスタートしたのが1989年である。その後も、製図、建築を中心として歩んできた。もともと、社会人教育をしていた歴史を持つことや、建築という専門的職業を目指すことも有り、その重点は専門教育に置かれている。

学校概要

1898年	私塾「製図夜学館」創立 私立学校として大阪府より認可
1905年	「私立大阪製図学館」へ校名変更し、中間・夜間授業を開始
1906年	日本初の製図通信教育を開始
1924年	建築製図科の新設
1932年	「大阪製図学校」へ校名変更
1933年	機械科、建設科の新設
1937年	トレーサーを養成する女子製図科の新設
1951年	「大阪製図専門学校」へ校名変更 機械工学科、機械設計科、建築工学科、建築設計科の新設

1964年	「大阪工業技術専門学校」へ校名変更
1965年	学校法人福田学園設立
1972年	環境設備科の新設
1976年	専修学校として認可
1997年	建築総合学科、建築CAD科の新設
1998年	建築実務専科（現：建築士専科）新設
1999年	建築土木学科の新設 ISO14001の認証取得
2001年	インテリアデザイン学科、建築技能学科（現：大工技能学科）の新設
2003年	環境土木学科の新設
2006年	「プライバシーマーク認定」取得
2010年	リカレント生のための建設設計学科の新設

3. 学科構成

製図がこの学校の始まりであったことから、CAD製図や手書き製図などは基本的にはどの学科においても学習する。また、どの学科においても卒業と同時に二級建築士の受験資格を取得し、卒業後4年間の実務経験で一級建築士の受験資格が得られる。

建築学科

意匠設計、構造設計、施工、積算やインテリア設計など、建築技術者のためのさまざまな科目を総合的に学ぶ。1年次後期より、設計専攻と施工専攻の2専攻に、2年次よりさらに意匠コースと構造コース、管理コースと技術コースに分かれ専門性を高める。

建築設備学科

給排水設備設計や空調設備設計、設備施工管理などを学び、建設設備技術者を目指す。エンジニアとして、消防や電気工事士など、数多くの資格が仕事上必要である職種として、その取得を推奨している。

大工技能学科

建築大工技能士を取得することが大きな一つのポイントである。1年次で3級、2年次で2級に挑むことがカリキュラムに組み込まれている。専用実習場があり、「職人」としての社会人教育として、現役の親方の指導を受けることも特徴の一つ。

インテリアデザイン学科

意匠設計、家具製作、3DCGデザイン、グラフィックデザインなどの技術を習得し、インテリアコーディネーターの取得を目指す。卒業後の職種としてインテリアコーディネーター、デザインはもちろん、建築デザインやプロダクトデザインも挙がる。

建築設計学科

この学科はリカレント生対象である。他の学科と比べ2～3倍の設計授業を行うことでより実践的な力を身に付けることを目指す。

建築士専科

二級建築士資格試験の合格に特化した学科である。学習した内容を応用出来る、他資格（2級建設施工管理技士、危険物取扱者など）の取得も同時に目指す。卒後の職種では、建築意匠設計や建築施工管理、建築構造設計などが挙がる。

ロボット・機械学科

プログラミングやメンテナンス、強度設計などを学ぶ。1年次後期にロボット機械専攻と電気機械専攻に分かれ、さらに2年次よりロボットコース、機械技能コース、電気コースの3コースに分かれる。この学科では、建築士の資格は取得不可能である。

建築学科Ⅱ部

こちらは夜間学科である。e-ラーニングを導入するなど、仕事をしながら、という学生への配慮も見られる。

4. ヒアリング調査より

(1) 自己評価

自己評価は学生への授業評価や教員への目標管理などを持ちいて行なっている。また、学生へは「ふりかえりシート」を学期ごとに記述式で回答してもらい、授業改善、ひいてはカリキュラム改善に役立てている。しかし、こうした評価をペーパーへ落とし込んでおらず、学内のみで完結している。

(2) 学校関係者評価

校友会という同窓会組織があり、事務局を学内に置くことで、情報共有を図る。彼ら校友会が評価委員会の学校関係者評価委員会のメンバーでもあり、非常勤講師を確保したり、業界の情報をもたらしてくれる企業人だったりするなど、非常に重要な存在となっている。

(i) 同窓会の活用

彼ら卒業生は学校と社会、企業のことを同時に分かる人物でもあるため、自己点検・自己評価委員会の組織として参加する。専任の職員を置くことで、より情報共有を図りやすくし、また、就職のお世話も校友会と組んで行うことから、学校内部と外部をつなぐ接点としての役割を果たしていると言える。

(ii) 企業人としての卒業生

非常勤講師の確保も、校友会を通して行なわれる。「その道のプロ」となっている卒業生であり、オーナーとなり事務所を持っている場合も多い。業界の流れや今の流行りを教えてもらうことで、常勤教員の情報更新にもつながり、また、カリキュラムにもそれらを反映する。学校で行う自己点検を年に一度チェックしてもらい、それを企業人からの評価としてカリキュラム見直しなど教育改善を行う。

(iii) 企業の評価

これは、先の卒業生による学校関係者評価にもつながることだが、特に建築は、一企業としてではなく、個人事務所を構えて独立して働く場合も多く、企業の評価をなかなか受けづらい。つまり、卒業生が現在働いているような個々の企業による評価を受けることは可能だが、より広範な、企業による評価は難しいということである。

(3) 業界団体との連携

評価を受ける場合は建築のこと、学校のことの双方を理解してもらう必要があるものの、企業間での交流はあっても学校との交流は薄いと言わざるをえない。これは、先に述べたように、個々の企業とのやり取りは可能だが、とインタビューの中で答えている点からもわかる。

「全国専門学校建築教育連絡協議会ですね。これは、建築の全国の専門学校の集まりなんです。そこで勉強会とか横の情報交換とか。でも、ここはあくまで全国の建築に関係ある専門学校ばかりが集まって情報交換する感じです。」

「教員と学校と建設業との間ではあるんです。建築士事務所協会とか、建築士会とか、建築学会とか。そこで一部の教員が行ってることはありますが、それは上からとか下からとか言う話にはなっていないと思いますね。どちらかという、企業との間の連絡会とか、主には企業同士ですからね、ああいうところは。ほとんどの学校は少数ですから。大きな団体で積極的に情報交換が出来る場は用意されてないですね、建築関係で言うと。」

「うちに求人来ててうちから学生を提供しているような極小数の企業さんとのやり取りは可能かもしれないですけど。それぞれの学校の就職先、求人先はあるでしょうから、そのやり取りですね。」

また、業界として建築は成り立っており、その集まりもあるものの、専各に「建築」はなく、あるのは工業である。これも、企業と学校のつながりの薄さの一つといえる。学校側としては、ここをつなぐ役割としての行政に期待を寄せていた。

(4) 第三者評価の可能性

大学で補助金が出るのに比べ、専門学校ではそうした補助もないため、金銭的な面でやりにくいと感じていることがわかった。加えて、果たして良い方向へとイメージが向かうかも疑問だという。大阪保健医療大学という大学を持っていることもあり、この学校では大学との比較が法人内で可能だという利点がある。その一方で、評価の公表に関して、以下のように述べている。

「ペーパーに落としこむと、形骸化しちゃうことがありますよね。大学と同じペーパーに落としこむことだけ気にすると、見せ方だけを気を遣いますよね。専門学校の評価機関なんかも、東京にNPO法人が一個あるだけでしょう。大学も規模ごとにいくつかあるだけで。マニュアルを用意して、型に当てはめた答え用意しときゃええんやろ、みたいな話になってしまって。逃れることを前提に、一山越せばいいんや、となるとそうなっちゃいますよね。それは今の大学と同じで、それを、改善していくというものにしないと。なんとなくやって、自己点検して、第三者の誰かに評価して、外部の新しく作って来てもらって、ホームページで公表して、と。義務的に、とにかくまずペーパーに落として作っちゃえ、

はできると思いますが、それでうまいことその学校が良くなるような回しにつながるのかな、と調べてね。」

大学の第三者評価などの評価活動は、公表ということに縛られすぎて形骸化しているのでは、という疑念があり、果たして、全体として、ペーパーによる公開を迫るのはどうか、と考えていた。また、ペーパーにすると、「見せ方」のみに気を遣い、本来の教育改善が二の次になる懸念も同時に持っていることが明らかとなった。

付属資料 6-3 岡山県専修学校協会会長校・中国デザイン専門学校

張 琳（九州大学大学院）

調査概要

調査日程：平成 25 年 3 月 1 日（金）13：00～14：30

調査方法：インタビュー

調査対象者：平田眞一（理事長）、田口一子（校長）

調査者：川俣美砂子（福岡女子短期大学）、張 琳（九州大学大学院）

1. 学校の沿革

- 1936 年 平田洋裁研究所開所。
- 1962 年 学校法人平田学園と改称。
中国女子短期大学設立。
- 1966 年 平田デザインスクールと改称、産業デザイン科を増設。
- 1972 年 産業デザイン科を商業デザイン科、室内デザイン科に。
専攻科と服飾デザイン専攻を統合して服飾デザイン科と改称。
- 1977 年 学校法人第一平田学園設立・専修学校認可、平田デザインスクールを中国デザイン専門学校と改称。服飾専門課程（服飾デザイン科・服飾科・師範科）、造形専門課程（商業デザイン科・室内デザイン科・美術科）設置認可。
- 1986 年 3 年制に変更。
- 1990 年 造形研究科、服飾研究科（4 年次）設置。
- 1997 年 建築デザイン科設置。
島根デザイン専門学校（姉妹校）開校。
- 1998 年 平成 9 年度文部科学省委託研究代表校となる（～平成 16 年度）。
- 1999 年 大学編入資格認定（1979 年以降の卒業生全員）。
- 2000 年 社会人対応コース（C-ビルドコース）新設。
- 2003 年 モノ・デザイン工房（科）新設。
ファッションデザイン科にデニムジーンズコース新設。
- 2004 年 アニメ・コミックスタジオ（科）新設。
- 2005 年 70 周年記念事業。
造形デザイン科に映像デザインコース、ビジュアルコミュニケーションコース新設。
- 2006 年 総合デザイン科（4 年制）新設。
デニムジーンズ科新設。
- 2009 年 デザイン高等課程 基礎デザイン科新設。
- 2011 年 インテリア・プロダクト科新設。

2. 学校の概要

（1）学科

中国デザイン専門学校にはファッションデザイン科、ビジュアルデザイン科、インテリア・プロダクト科、高等課程・基礎デザイン科、社会人対象コース、総合デザイン科が設置されている。

(2) 教員

学校において、本務教員 18 人、兼務教員 40 人、常勤職員 9 人である。専門課程の教員と高等課程の教員は共通である。

(3) 卒業生の進路等について

平成 23 年度は、30 人の卒業生のうち、27 人が就職した。その中で、22 人が関連分野に就職した（たとえば、印刷、出版、製版、デザイン事務局等）、5 人は関連分野でない分野に就職した（販売 2 人、映画館 1 人、本校の職員 1 人）。

当該学年の入学時の学生数は 40 人であり、そのうち卒業までの中退者は 10 人である。中退の原因は、健康上の問題、不登校、学費未払い、友人関係、単位未取得（これは出席と関連している）など多様である。

3. 学校評価の現状

ガイドラインが出る以前の平成 21 年度から、毎年学校評価を行っている。ガイドラインが出てから、評価項目を若干修正した。情報の共有のため、紙媒体の形式でも記録を残している。それにより、担当が交代しても継続することができる（記録等のフォームがある）。

(1) 就職先の企業、施設等の調査や高校に対する調査：年一回企業や高校担当者を学校に招待し、詳しく聞き取り調査を実施。

(2) 自己点検：学校ホームページで自己点検を公表している。大項目の結果だけ公表している（大項目の数値は中・小項目の平均値である）。自己点検の担当者について、項目ごとに担当者を決めている（項目の回答者）。

(3) 保護者からの要望等の調査：保護者全員に回答をお願いしているが、前年度の回収率は悪く、窮境である。昨年度は、無記名回答、郵送の形で実施した。調査票の返送は郵送、ファックス、学生を通して返送という複数の方法を用いた。専門課程の回収率はやはり低い。督促も実施済みである。

(4) 評価データの活用

学生アンケート、保護者アンケート、教職員自己点検を実施し、そのまとめを 3 月までに行っている。その後、問題提起をそれぞれ行い、各部署で次年度前期および後期の目標を立てる。また課題・諸問題の改善方法を検討し、1 年後問題が改善されたかどうかを確認するが、PDCA までには至っていない。問題提起からアクションまでには何年もかかり、システムの確立は難しい。

教員に対しては、年 3 回の校長面談会がある。教員個人の改善点、目標の確認などを行う。中間報告書を作成する際、実際に問題が改善されたかどうか、達成度（パーセント）を集計する。

在学生のアンケートについては、前期と後期の年 2 回実施する。アンケートの内容は全般的な生活、授業、常勤教員・非常勤教員・担任への評価などを含んでいる。評価の形式

は数値による評価だけでなくコメントも記載される。集計した結果は教職員会議に提出され、学内で共有し、改善方法が協議される。その後、担任を通して学生にフィードバックを行う。

4. 全専各連の加盟校または岡山周辺の学校の学校評価の実施状況

全員で一丸となって取り組めば実施が可能である。今年度の文部科学省の調査では、65%の学校が自己点検を行っている。そのうち公表している学校は17%である。私は全専各連で10年自己点検の話をしてきた。ガイドラインに沿って、自己点検自体は難しくないが、自己評価の公表については問題がある。大学の第三者評価も結局それと同じだといえる。現場の教員にとって、結果を公表したくないという考えも存在する。岡山県の自己評価の実施状況について、アンケートをとったことはない。行っている学校と行っていない学校はほとんどわかる。岡山県内には看護や医療の会員校があるから、こちらは厚生労働省の指導の下でやらざるを得ない。本当に取り組んでいないところは古い洋裁学校や、機能していない学校である(県内会員校54校中、機能している学校は34校程度である)。

5. 文部科学省のガイドラインの中の進め方イメージ案の実現可能性

ガイドラインにあるような形式では行わない。先にプランが立たない。明確な問題があって、この問題を解決するために何をするか、というところから始まる。ルーティンワークの中でやって、評価になっている。チェックをして、目標を設定して、アクションがあって、理論的に同じものかもしれないが、順番に違和感がある。何回も行わなければ、アクションまでは到達できない。最初に明確な目標をもって取り組むということではないと考えている。

6. 教員研修について

(1) 新任教員研修：文部科学省の補助のもと、全専各連財団主催で新任教員研修をやっている。以前は大学の教職課程に専念していたが今はグループ学習の形に変わっているおり、5日間実施される(主催県によって、連続もしくは複数回に分ける場合もある)。

(2) 最近の全専各連の主流はCSMというキャリアサポートマインダーである。つまりキャリア教育のグループ学習を指し、自分を見つめ直す取り組みである。本学校において6、7人はCSMを受けた経験がある。毎回2・3人ずつを受けている。3日間参加し、レポートを書いて、合格すればCSMのサポーターになる(全専各連)。何年間かするとトレーナーになれる中堅教員研修を実施している。

(3) 研修の費用：上司の推薦を受けて参加する場合は全額学校負担となる。それ以外に、推薦はないが、自主的受講の場合は、ケースバイケースであるが、全額機関負担、受講料のみ負担、旅費負担、自己負担という分類がある。大学に比べ定期的な研修費は本校の場合は小額になり、5万円程度である。学校の経費により研修に参加する教員は報告書を書かなければならない。それにより情報を共有する。学生の海外渡航を契機として、教員も一緒に随行させ、海外研修を実施することもある。

(4) 本校には採用後1年、3年、5年の教職員の研修がある。学校では半日間の教員の知識共有活動を実施している。学校のパソコンは毎年新たなバージョンに更新し、学生に最新のものを提供している。同時に、教員は古い教え方に固執しないように、最新の技術を学ばなければならない。

7. 専門学校と業界の連携の視点の適切性（イメージ案）について

人材提供というと少々不適切かもしれない。業界からは確かに講師の人材提供を受けている。しかし、我々は業界に依頼して人材を派遣してもらうのではなく、業界という釣堀の中から講師を釣っているので、提供とはいえない。これは人材プールであると考えている。ただ、医療業界では、状況は違うかもしれない。

8. まとめ

具体的な項目まで提供すれば回答しやすいと考える。学校関係者評価には保護者アンケートは入っていない。

公表するかどうかは障壁である。同業者にも情報が漏れるため、公表しないことを選択する学校もあるだろう。たとえば、財務書を見れば経営状況を知られることとなる。

付属資料 6-4 全専協副会長校・日本分析化学専門学校

吉田 潤平（九州大学大学院）

調査概要

調査日程：2013年2月19日（火）9:30～13:00

調査方法：インタビュー

調査対象者：重里徳太氏（校長）

調査者：江藤智佐子（久留米大学）、吉田潤平（九州大学大学院）

1. はじめに

日本分析化学専門学校は分析化学を専門とする日本で唯一の専門学校である。大阪府は2年前まで自己評価・財務状況の公表を条件として、基準をクリアした専門学校に補助金の支給を行っていた。しかしながら、現在はそうした補助金制度はなくなったため、自己評価の公表義務等も失われたが、当時の評価活動は息をひそめてしまい、果たして補助金のためだけの評価活動に終わってしまったのか。今回の調査では、文部科学省が策定した「専門学校の評価ガイドライン」（以下ガイドライン）に沿って、Plan：教育の目標、Do：教育活動の実施、Check：評価活動の実施、Action：教育改善のPDCAサイクルとサイクルのイメージと合致する面を探る。

自己評価、学校関係者評価、第三者評価の「三段構え」として文部科学省は評価を段階的にとらえており、その点から考えても、大阪府における自己評価とそれにとまなう結果の公表はまさに先進的な事例として取り上げる意味がある。

2. 日本分析化学専門学校の概要

昭和42年、前身となる日本産業教育学園が創立され、当時はビジネス系の民間教育会社としてスタートした。昭和54年より公害を専門とする学科を設置したのが分析化学の出発点である。当時はまだ「環境」という言葉ではなく公害が問題として少しずつ認知され始めており、これを教育に持ち込み職業へとつなげるアプローチはないか、と模索した当時の理事長が設立したのが環境管理科、そして公害検査科であり、昭和57年に日本分析化学専門学校として認可を受けた。職業とのつながりを設立当初より明確に意識しており、また、前身がビジネス系、設立当初に理事長として松下電子工業の者を迎え入れていることから、分析化学という特殊な領域ながら、専門+ビジネス教育を意識していることがわかる。

学校の概要を以下の表に簡単にまとめる。

学校概要

1967年	日本産業教育学園創立
1970年	公害教育のため環境管理科を設置
1979年	大阪府認定職業訓練、公害検査科を増設

1982年	大阪府の認可を受け、学校法人重里学園が 専修学校 日本分析化学専門学校 工業専門課程を設置
1992年	環境科学課程 基礎化学科、水質学科、食品学科を設置
1999年	応用分析化学科化学分析コース設置
2000年	ISO 14001 認証取得
2005年	資源分析化学科、生命バイオ学科に学科名変更
2006年	有機テクノロジー学科設置
2007年	生命バイオ分析学科に学科名変更
2009年	医療からだ行動分析学科設置

2年制2学科と4年制1学科の合計3学科が設置され、分析化学における分野別コースが各学科内に設置されている。

3. 学科構成

資源分析化学科

ハイテク材料分析コース

医療材料、通信機器、電機・電子などの最新機器の開発につながる分析技術を修得する。素材メーカーや電機メーカーへの就職を例として挙げる。

自然物質分析コース

環境問題に関わる、水、大気、土壌の分析技術を修得することを目的とする。近年では官公庁からのニーズも多く、就職先として挙げられる。

生命バイオ分析学科

医療バイオ分析コース

生物、医薬品を扱うコースであり、生理学、微生物、臨床を含め幅広く学ぶ。医療分野の分析技術の修得を目指す。

生活物質分析コース

食品、化粧品、香料、色素など衣食住に関わる化学物質の分析技術の習得を目指す。食品、化粧品メーカーの品質管理などが代表的な就職先として挙がる。

有機テクノロジー学科

合成工学コース

プラスチック、液晶、光ファイバーなど有機合成技術を学ぶコースで、プラスチック・繊維・ゴムメーカー、有機合成の研究所なども就職先として挙げられる。

生体工学コース

食品添加物、人工甘味料、医薬品のように生体に関わる原料づくりにつながる有機化学の技術修得を目指す。化粧品、食品添加物、医薬品メーカーの開発、合成部門が主な就職

先として挙げられる。

医療からだ高度分析学科（4年制）

医療業界コース

医療、医薬品企業を就職先として明確にし、分析化学者、臨床検査員、MRを職種例として挙げている。いっぽうで、大学院への入学資格が取れることから、進学もひとつの選択肢と位置づけている。

4. ヒアリング調査より

（1）自己評価

毎月の授業評価に加え、教員評価を一年に一度、学生を対象に行っている。前者については、学内で公開し、学生、教職員の誰もがその結果を目にすることができる。また、教員自身の自己評価、教員の相互評価も行われており、この結果は教育効果としてだけでなく、教員同士のスキルアップや互助に一役買っている。

特に、大阪府の振興補助金が2年前まであり、その条件の一つとして自己点検・自己評価の推進があった。公表を前提としたことから、この補助金を受けていた学校は特に、公表を前提とした自己評価活動を行っており、本校もその一つである。ただし、現在はその補助金がなくなったこともあり、外部へ公表する理由が特になく公表していない。しかし、一方で、上に述べたような自己評価であれば、いつでも公表することは可能だという。

（2）学校関係者評価

主に同窓会を活用することにより、そこで現在の企業の情報収集や学校へのフィードバックをしてもらうことによって、更にそれを教育・施設に反映している。分析化学という特殊性から、卒業生を特に重視しており、学校と社会、企業をつなぐ重要な存在として認識されている。

（i）同窓会の活用

年に一回総会が開かれ、100名ほどが参加する。ここで、アンケートをとることで、今の企業の状況、使用機器やどんなことを在学中に学べばよかったか、などを聞く。特に、実験器具であったり設備であったりと、卒業生を通じて最新の情報を手に入れることで、最新機器の導入やカリキュラム改善につなげていることがわかった。

（ii）企業人としての卒業生

分析化学という他に比較する対象がない専門学校故に、まず卒業生の声を聞かなければならない、と学校は考えている。よって上で述べたように、同窓会を通じてアンケートをとることで、仕事と教育との結びつきや学習の成果について常にフィードバックを行なっている。企業人でもある卒業生がより重要だと述べ、その手段として無理のない学校関係者評価として同窓会組織を活用している。

しかし、いっぽうで、昇進によって管理職になった者で、特に技術職から離れてしまった者から話を聞くのは難しい、という課題を挙げている。

「入り口としての分析化学は、その職に就きやすいだろうし、その職に 100%就いているのも間違いない。でも、そこから 10 年、20 年経って、30 年経って。定年退職まで分析化学にいることのほうがレアケースだと思うので、そこらへんが我々が危惧というか気になっているところ、というのが事実ですね。それくらいの年代の接触がある卒業生はほとんど管理職になってるんですね。でも、接触してくれる卒業生だからこそ、接触するというか。」

具体的には上のように述べており、専門職養成としての専門学校だけに、そこから外れた者といかに接触するか、という課題は、卒業生調査における課題の一つとして特に難しいと考えられている。

(iii) 企業の評価

就職では、関連分野は技術職であることを明言している。特に、求人段階で学校が、企業が採用者に対してどういった業務をさせる予定か精査し学生に紹介すること、採用試験までは受験させること、連続して求人を出す際には最低一人は採用すること、などをお願いすることで出口に対して学校が責任を持ち、またそうしたお願いをする、ということは教育、学生に対する自信を持っている、ということでもある。それは以下のような発言からも読み取れる。

「関連分野は、要するに技術職で、品質管理とか研究とか分析とか。職名でいうと製造、という言い方をする中に分析が含まれたり、企業によって違うんです。結果的に言うと中身にうちが精査して、最終的には学生に対して求人を公開する段階で専門職、学校で学んだことを活かせるところがどうかを判断して、それ以外は紹介しないんです。」

「ただ、採用試験までは絶対してくれるので、そこは担保してくれ、とお願いしているんです。求人を出す以上はうちは求人は受け付けるけれども、採用試験まで絶対やってくれ、と。書類選考みたいなので終わる、というのはないですね。それをやられたら逆に次年度から求人を受け付けない。」

「極端な話ですが、一回求人が来て全員落とされる。同じ年度内で二回目の求人が来た時はうちはもう推薦はしません。一番最初の中から最低一人でもとってくれたら二度目は受け付ける。うちは自信を持ってその時最高の、もちろんリアルタイムで分母は変わるんですが、一番良い学生を送り込んでるので、二番手三番手はありません、というやり方をしているんです。」

(3) 「業界」の存在

「業界団体というのは難しいですね。というより学校と企業の、このパイプですよ。もちろん学術団体はありますが、企業という視点での業界団体はありませんので。うちはインターンシップが成り立たないんです。データを出すのが仕事で、信用商売をやっている企業に学生を入れてもらえないんです。企業秘密をもろに扱ってるところですから。」

このようにインタビューのなかである通り、分析化学の「業界」が成り立っていると言えず、職種として存在するために、インターンシップすら成立しない難しさを述べている。また学校自体の理解が難しいことを自覚しており、それは以下の発言からも伺える。

「うちの学校ってわかってもらえないんですね。同じ分析化学の企業団体の代表っていくらでもいますけど、その人が本当にうちの学校の評価をできるか、というところわかんない

んですね。卒業生が一番いいんですよ、企業人にもなってるから。しかも、卒業生がほとんど大学、大学院生と自分で比較できるんです、絶対職場にいますから。要するに、うちの学校の分野の特色かわかりませんが、単に企業人に聞くより卒業生の方がいい。業界として成り立ってるところはいいんですが、ある種職種として成り立ってはいるんですが業界としては成り立っているか、というと難しいですから。」

そのため、先に述べたような「企業人としての卒業生」の声がより重要となってくるのはここにも理由がある。つまり、業界として統一的な見方ができず、職種で限定するしかない。更に言えば、企業との信頼関係を卒業生、求人を通して構築し、その企業からピンポイントでフィードバックをしてもらうことで、より教育改善につなげよう、という姿勢がインタビューで見取れた。

付属資料 6-5 麻生専門学校グループ

川俣 美砂子 (福岡女子短期大学)

調査概要

調査日程：2013年3月12日(火) 8:30～10:00

調査方法：インタビュー

調査対象者：林 宏治(教務本部長)

調査者：江藤智佐子、川俣美砂子

1. 麻生専門学校グループの概要

名称：学校法人 麻生塾

創立：昭和14年

理事長：麻生 泰

(1) 沿革

昭和	14年	麻生太賀吉、麻生塾開塾
	23年	学制改革により「麻生塾工業高等学校」と改称(昭和57年 同校閉校)
	55年	飯塚病院附属高等看護学院を麻生飯塚看護専門学校に改称(現・専門学校 麻生看護大学校)
	61年	麻生電子ビジネス専門学校 開校(現・麻生情報ビジネス専門学校)
平成	3年	専修学校 麻生外語観光カレッジ 開校(現・麻生外語観光&製菓専門学校)
	8年	専修学校 麻生テクニカルデザインカレッジ 開校(現・麻生情報ビジネス専門学校 北九州校) 麻生医療福祉専門学校 北九州校 開校(現・専門学校 麻生医療福祉&観光カレッジ) 麻生法律専門学校 開校(現・麻生公務員専門学校 北九州校)
	9年	麻生医療福祉専門学校 福岡校 開校
	10年	麻生工科専門学校 開校(現・麻生建築&デザイン専門学校)
	13年	麻生リハビリテーション専門学校 開校(現・専門学校 麻生リハビリテーション大学校)
	14年	専修学校 麻生ビューティーカレッジ 開校
	17年	麻生公務員専門学校 福岡校 開校
	20年	専門学校 麻生工科自動車大学校 開校

(2) 学校の構成

- ・専門学校 麻生看護大学校
 - 看護科
- ・麻生情報ビジネス専門学校福岡校
 - 情報工学科
 - 情報システム専攻科
 - 情報システム科
 - コンピュータネットワーク科
 - 組込みシステム科
 - IT専攻科
 - ゲームクリエイタ専攻科
 - ゲームクリエイタ科
 - 漫画・アニメ科
 - Webクリエイタ科
 - CGクリエイタ科
 - 税理士専攻科
 - 税理士科
 - 情報経理科
 - 情報ビジネス専攻科
 - 情報ビジネス科
 - 販売ビジネス科
- ・麻生外語観光&製菓専門学校
 - エアライン科
 - エアポート科
 - 国際貿易科
 - ブライダル科
 - ホテル・リゾート科
 - トラベルビジネス科
 - 海外ビジネス科
 - 英語コミュニケーション科
 - 製菓パティシエ科
- ・麻生医療福祉専門学校福岡校
 - 医療秘書科
 - 医療情報科
 - 診療情報管理士科
 - 心理カウンセラー科
 - こども未来学科
 - 社会福祉科
 - 介護福祉科
 - ソーシャルワーカー科
- ・麻生建築&デザイン専門学校
 - 建築工学科
 - 建築学科
 - 建築CAD科
 - インテリアデザイン科
 - プロダクトデザイン科
 - ビジュアルデザイン科
- ・麻生公務員専門学校 福岡校
 - 公務員専攻科
 - 公務員総合科
- ・専門学校 麻生リハビリテーション大学校
 - 理学療法学科
 - 作業療法学科
 - 言語聴覚学科
- ・麻生情報ビジネス専門学校 北九州校
 - ゲームクリエイタ科
 - システムエンジニア科
 - コンピュータシステム科
 - オフィスビジネス科
 - CGデザイン科
 - CGクリエイタ科
- ・麻生公務員専門学校 北九州校
 - 公務員専攻科
 - 公務員総合科
- ・専門学校 麻生医療福祉&観光カレッジ
 - 医事スペシャリスト科
 - 医療事務・食育科
 - 介護福祉科
 - 子ども福祉科
 - エアライン科
 - ホテル・ブライダル科
- ・専修学校 麻生ビューティーカレッジ
 - 美容科
 - メイク・エステ・ネイル科
- ・専門学校 麻生工科自動車大学校
 - 1級自動車整備科
 - 2級自動車整備科
 - メカニカルデザイン科

2. ヒアリング調査より

(1) 自己評価

自己評価に関しては、東専各（東京都専修学校各種学校協会）作成の2択で回答する調査を改定して実施している。あるべき姿の点検として、今後は、学校ごとにクロスして集計していく予定である。実施については、自己点検委員会が行っている。

※自己点検委員会：メンバーは、学科長もしくは学科の責任者で、各学校の中堅クラスの教員が所属しており、ISO 及びリスク委員会とは一部委員が重複している。委員会は、月1回開催されている。

※11年前に ISO9001 を取得。継続することで、PDCA の考え方が学内に定着した。ISO の点検項目と学校評価ガイドライン項目は 6 割程度重複しているが、教育活動、生徒指導、特別活動、社会貢献、地域支援に関しては、ガイドラインの方が詳しい。

(2) 授業評価

学生による授業アンケートを年 2 回行っている。内容は、教員の熱意、分かりやすい講義、理解度の把握、資料の分かりやすさなどを、4 段階で回答し、記述欄も設けている。本務教員にはフィードバックしている。

※学生に関する記録としては、「学生ガイダンス記録」がある。ガイダンスを行った理由及びその内容が担任によって記入されており、学生管理システムに記録される。

(3) 企業アンケート

年1回実施している。内容は、卒業生の在職状況、勤務状況、必要とされる資格・検定、採用時に留意する点、新卒採用予定、学校の就職支援体制についてなどで、6月に配付し、9月に取りまとめしており、資格の有効性の確認にもなっている。

(4) 社会貢献・地域支援に関する評価

点検項目としては設けていないが、ボランティアは単位化されており、学生も意欲的に参加している。施設の行事参加、B サイクル（放置自転車撤去）、ホームレス支援（炊き出し）など、ボランティア参加率は高い。

(5) 教職員のマネジメント

新任教員に関する研修会は、全専研と学内のものが行われる。学内では、1年間毎月1回、システムや業務について行われる。

管理職については、以前は、プレイングマネージャーであったが、将来を見越して管理のみにまわるようになった。

業界で開催される研修会については、学校からの指名であったり、教員からの申し出であったり参加の状況は異なるが、積極的に参加するようにしている。教員の目標設定によるものには、学校から会費を出す場合もある。

教員の良い事例を表彰する「ベストプラクティス」賞を設定している。ネット上に事例を公開し、良い事例に関して学内で投票を行う。

教員の授業見学については、年1回5月中旬から7月上旬に実施しており、見学後は、

評価シートに気づいた点やアドバイスを記入し、授業を公開した教員にフィードバックする。学科のリーダー、学科長、副校長も回覧し、現状と課題を共有する。見て学ぶ、見られて学ぶ体制づくりを確立している。非常勤教員に関しては、状況に応じて行う。

(6) 卒業生調査

現在のところ実施していない。今後行っていきたいと考えている。

(7) 保護者アンケート

9月に開催する保護者会の際にアンケートを取っているが、内容は、保護者会自体に関する項目のみである。

(8) 業界に関するアンケート

現在のところ実施していないが、国家資格型は、業界とのパイプが強く、法令改正の際や実習指導の前に、話し合いを行うようにしている。実習が目的に合う内容となるよう、現場とのすり合わせも行っている。一般型については、業界の現状に基づいたカリキュラムを作成するが、組織的には行われていない。就職課（課員13名）は、就業先に訪問するので、得た情報を教務へ伝えるようにしている。

(9) 高校からの評価

具体的には行っていないが、高校生のトレンドや気質のフィードバックは、広報課（課員20名）から行われる。

(10) その他

学生の質としては、優秀な学生も多く、入学時は底辺レベルだった学生も、手厚い指導によって変化が見られる。卒業生の満足度は高いと考えている。

教員の専門分野が幅広く、たくさんの資源があると言える。他学科の教員同士の横の連携もある。学生も希望者は、他校の授業が受けられる（「プラスアルファ教育」）。

今後は、学校評価をシステムチックに行っていきたい。

付属資料 6-6 大村美容ファッション専門学校

飯田 直弘 (九州大学)

調査概要

調査日程：2013年3月21日（木）10：30～12：05

調査方法：インタビュー

調査対象者：大田聡恵（秘書室・ゼネラルセクレタリー）

調査者：飯田直弘

1. 基礎情報

大村美容ファッション専門学校は、学校法人大村文化学園を母体とする美容・ファッション系の専門学校であり、福岡市中央区黒門に本校舎を構える。詳細な学校の沿革については、以下の表に示したとおりである。

学校の沿革

1929年	大村美容専門学校創設者・大村トミが、洋髪専門店「ML美容室」をオープン。
1945年	前身となる「大村美容研究所」創設。
1954年	「大村美容専門学院」設立。
1992年	学校法人 大村文化学園の認可を受ける。専修学校昇格に伴い、学校名を「大村美容専門学校」に変更。
2002年	姉妹校「専門学校 大村ファッションカレッジ」を開校。
2003年	「大村ファッションカレッジ」から「大村ファッションデザイン専門学校」へ校名変更。
2010年	「大村美容専門学校」と「大村ファッションデザイン専門学校」を統合し、学校名を「福岡 大村美容ファッション専門学校」に変更

2. 学科・コース構成

以下のとおり、5学科・14コースを開設している他、美容通信課程（3年制）を有する。

・美容科（2年制）

ヘアメイクアーティストコース、ヘアスタイリストコース、カラースペシャリストコース、

・トップスタイリスト科（3年制）

トップスタイリストコース

・メイクアップ科（2年制）

メイクアップアーティストコース、ビューティーアドバイザーコース

- ・エステティック科（2年制）

エステティックコース

- ・ファッション科（2年制）

ゴシック&ロリータファッションコース、ファッションデザイナーコース、パタンナーコース、ファッションブロッガーコース、バイヤーコース、プレスコース、スタイリストコース

なお、平成 25 年度からはメイクアップ科とエステティック科を統合する予定である。その理由は、入学時に将来の職業進路が固まっていないう学生が多く、入口の段階では広いニーズに応える必要があるためである（1 年の秋までは共通のコースとなり、それ以降に細分化される）。

3. 調査結果

（1）学校の現状について

最も規模の大きな学科は美容科である。1 学年 280 名の定員で、「学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査」アンケート（以下、アンケートとする。）の回答では平成 23 年度の卒業生は 143 名となっている。なお、平成 24 年度の美容科入学者は 162 名、同年度の卒業生は 134 名となっている。

学生の就職状況については、ここ数年すべての学科において 100%の実績で（特に美容科は 10 年連続 100%）、「売り手市場」といえるほど求人件数が多い。最近の傾向について、大田氏は次のように説明していた。美容科とトップスタイリスト科は主には美容室に就職するが、企業から求人票をもらっても断るような状況である。メイクアップ科については、百貨店の美容部員と美容室のメイク担当に分かれるが、出口の職種の広がりについては、学生のニーズと企業のニーズのマッチングができていない状況がある。また、就職は内定するが、インターンシップ（内定後に実習がある）後に本人から就職辞退があるケースがみられる。エステティック科も同様の状況である。ファッション科については、大手の企業に就職する者と小規模の販売店に就職する者に分かれる。販売店に就職後、専門的なキャリア（デザイナー職など）に進む者が多い。大手以外では欠員が出たら即採用といった状況である。

内定後のインターンシップは実践力の育成のため位置づけられており、また市内数か所に実習サロンを開設し、競合店の密集する地域で実際に顧客を対象としてサービスを行うことにより、学生の実践力の育成に努めている。他の学校は学内にそういった施設を設けており、規模も小さい。

（2）学校評価の現状について

学校評価のさまざまな側面に関する運営は、ゼネラルセクレタリーである大田氏が一手に引き受けている。そのため、マンパワー不足による理由から、2 年に 1 回の学校評価となっている。

授業評価アンケートの評価委員会はあるんですが、……（その他の評価に関する委員会は）ないですね。なので、学校評価をする際には、最高機関の組織はあるので、そちらのほうで、そこが評価委員会になるのかもしれませんが、この案件、この項目についてはこちらで、この項目はこちらでやりましょう、という話になっていますが、実際に作成とかまとめをするのは私のほうになっています。

以下、自己評価、学校関係者評価、第三者評価に分けて大村美容ファッション専門学校の実施状況について詳述する。

まず、自己評価の評価項目については、NPO 法人私立専門学校等評価研究機構の評価項目をすべてのそのまま利用している。ただ、これまで十分点検できていなかった部分（教育環境や財務など）についてどう評価するのかが今後の課題である。また、今後、学校独自の新たな評価項目として、産学連携に関する項目を増やすことを考えている。なお、自己点検・自己評価については評価委員会を設置していない。

次に、学校関係者評価は学生に対する授業アンケートを中心に行っているが、その評価のプロセスについては次のとおりである。まず、年間の授業評価アンケートの内容を検討し、毎年変化を分析したいので基本的に評価項目は変えていない。評価項目の見直しをした上で、年間計画を立てる。年 2 回（夏・冬）、全学科、全学生に対する授業評価アンケートを実施し、その結果を集計して評価委員会で分析を行う。その後、当該クラスについて、各担任ベースで、授業の課題についてレポートを書かせ、それを上司（学科長）に報告する。上司と相談した後、学生へのフィードバックについて検討する。さらに、平成 24 年度は、数値化できない部分について、クラスリーダー（1 クラス 2・3 名）に対してヒアリングを行うことにより評価の客観性を高めた。

授業評価の目的・意義、評価委員の組織（委員長、運営委員長、分析委員、運営委員、学生委員）、フィードバックまでのプロセス（PDCA サイクル、年間計画）等、かなり構造化・組織化されているといえる。

保護者アンケートについては、保護者会の際に毎年実施している。学校の教育理念や就職指導に関する評価項目（5 つの項目）によって構成されており、評価尺度は数値化されている（5 段階）。現状としては、各科でデータ集計しているわけではなく、全体で集計し、結果については保護者にフィードバックを行っている。また、数値だけではなく、記述形式による評価項目を設けているため、個別の要望への対応が可能となっている。フィードバックに至るまでにプロセスは、全体の集計を大田氏が行い、各学科長がその報告を受けて課題を整理し、個別の教員へ対応を求めるというものである。

さらには、学校見学会の際にも、学校独自の評価項目を立てたアンケートを毎回実施している。高校の進路指導部の教員に大村美容ファッション専門学校の教育内容を理解してもらえる点で有益であるため、今後も強化したいと考えている。なお、評価項目等について運営しているのは広報部とのこと。

なお、アンケート項目にある、「進学先の専門学校・大学等の調査」、「地方自治体からの意見調査」、「高校に対する調査」（上述の学校見学会の際のアンケートを除く）については

現段階で行っていないが、その理由として大田氏は次の点を挙げていた。

進学が現状で年間一人とか、二人くらいで、基本的に私たちの就職に対する目標としては、就職100%が目標なので、そういうふうには最初から考えていないというところがありますね。

地方地自体とか高校に関しては、これから顧客の見直しというか、改めて顧客とは誰なのかについて学校の方針を決めるなかで考えておきまして、そのなかで高校だとか、近隣の社会というのがあって、今後そういったのはやっていきたいとは考えていますが、具体的にはまだ出ていません。

最後に、第三者評価については、自己点検・自己評価を継続した上で将来的には取り組んでいきたいとしていた。

(3) 「専修学校における学校評価ガイドライン」についての意見

学校関係者評価については、文部科学省のガイドラインによれば、「生徒・卒業生、関係業界、専修学校団体・関係団体、中学校・高等学校等、保護者・地域住民、所轄庁等の学校関係者などを、学校自らが選任し、構成された評価委員会が、自己評価の結果について評価することを基本として行う評価」とある。アンケートの回答では、文部科学省の定義と学校関係者評価の位置づけが若干異なっていたため、その点について大田氏に確認したところ、以下のような回答を得た。

私もいろいろ勉強していくと、学校関係者評価とまではいってないと思っていて、要は聞き取り調査というか、ヒアリングというか、アンケートくらいのもんですね。学校関係者評価というのは、自己点検・自己評価というのをもとにですね、学校の方針だとか、そういった外部の関係者からみて評価についてどう思うのかとか、そういったのを本当は言っていると思うのですが、そこまでは至ってなくて、……第三者評価まではまだいきませんが、学校関係者評価については、来年度から取り組みたい課題としては掲げています。

文部科学省のガイドラインに示された学校関係者評価については、具体的な評価項目については明確になっていないが、来年度中に試行的に開始する予定となっている。また、課題としては、個別の卒業生を対象として学校関係者評価をすることは可能だが、評価委員会を組織するという事は難しい点である。

以上のように、現時点で学校関係者評価を行っている場合でも、文部科学省のガイドラインにある位置づけとは異なる形式で行っている学校も多くあるのではないかと推察でき、これに大田氏も同意していた。

(4) 外部ステークホルダーによる学校評価への関与、支援の実態と必要性

美容科については、卒業生の就職先の企業に協力してもらい、企業調査を行っている（ただし、自由記述がメイン）。たとえば、離職率については、現在調査に取り組んでいるところで、他校よりも定着率は高いという予測が立っている。3年制のトップスタイリスト科では1年以内の離職はほとんどないなど、結果も明らかになってきているが、詳細な部分については、4月以降の調査（平成23年度における全学科卒業生の就職先企業を対象）で明らかとなる。結果は学科長会議で発表し、教務と就職の部署で課題と改善策を協議し、カリキュラムや進路指導の実践に生かしていく。平成25年度以降は、懇意にしているサロン経営者の協力のもと、さらに詳しいヒアリング調査を行う予定である。課題としては、業界における優秀な人材の育成という目的を企業に理解してもらうことが難しい点、企業との連携を考える際、卒業生が全国各地に散らばっている状況から、特に関東の就職先企業との連携が難しい点が挙げられる。

また、卒業生を教員として採用するケースがあるため、実際の業界で技術を習得する場を作る計画がある。学校で勉強会を行う際に講師を業界から招聘したりして、フォローしていく必要があると考えている。

学校評価の水準・評価項目に関しては、それぞれの業界団体が策定していくことが適切だと考えている。また、第三者評価を組織するにあたっては、各業界団体の関係者が中心となって動く必要があると考えている。また、一つの業界だけで組織することはできるが、すべての業界をまとめてというのは難しいが、たとえば、福専各（福岡県専修学校各種学校協会）が中心となって第三者評価の組織を作るなど考えられる。また、大田氏は評価の水準・評価項目について、以下の要望を述べていた。

専門学校これまでの経緯としては、より柔軟性のあるカリキュラム構成だとか、いろいろな方針でやっているのが、それが統一化されることによって、強みがなくなっていくのではないかとというのが懸念されるので、第三者評価のなかに統一しながらも、……一定の基準さえクリアしておけば、そこでいいというか、という基準にさせていただいて、プラスアルファで強みとかを一般の方たちとか社会にわかるような評価基準にさせていただくと学校としてはそれが一番ですね。

ミニマムスタンダードをベースとし、各学校が特色・強みを出していけるような評価であってほしいという意見が得られた。

（5）専修学校団体等の教員研修の現状評価、必要性と課題

課題として、大田氏は以下の3点について指摘していた。

第1に、教員は全員業界経験者だが、専門知識・技術に差がある点が挙げられる。

第2に、これが最も大きな問題であるが、業界から離れることにより、最新の知識・技術を習得することが必要となるが、それに積極的に取り組む教員が少ない点である。これについては外部講師の招聘、技術講習などで対応しているが、特に中堅・ベテラン教員の研修については課題が残っているといえる。

役職に応じた研修というのが実際は今できてなくてですね、新入社員の、1年目の者の研修プログラムがやっと去年から出来上がったというところですね、これからそういうのが課題として出てくるので、今ちょうどそういう計画を教育担当者というのがいますので、そちらのほうは今立てているところではあるのですが。

教員自体がキャリアパスというか、将来像を描けてないし、自信をもって学生に向き合えるような研修とか技術習得を学校自体もさせていないという状況がありますから、その必要性を感じているので、計画を立てているという状況です。

この「教育担当者」というのは、1名であり、科を横断して教育改善に取り組む役職である。

現在の取り組みとして、授業アンケートで評価の高い授業については、模擬授業によって他の教員が参考とすることになっている。なお、業界団体が主催するコンテストに教員が参加するケースもあるが、以前1名そのような教員がいたが、現在では時間的な制約等により、そのような教員はいない。

第3に、職能開発の一つの方策として、アンケートに教員の資格取得とあるが、これは教員の専門性の幅を広げるためのものである。それにより、さまざまな授業・コースを担当することのできる教員が育成でき、学科の統廃合にも対応できるようになる。たとえば美容科では、国家資格のみをもつ教員でも、ネイルなどの検定を追加で取得させる。それにより授業の質を高め、幅を広げている。また、就職企画室では、キャリアサポーターの資格を取得させている。

(6) その他

・キャリア支援の取り組みについて

今後のキャリア支援について、決定事項ではないが大田氏は（大田氏は就職の担当でもある）、これまでの就職指導では十分でなかったキャリア教育について、（ホームルームなどで）職業観や就業意識の醸成のためのプログラムを作っていくことを計画している。あとは、教務とどう連携していくのかについて具体的化していかなければならない。

専門学校での今までの就職指導だと、実際に技術とか、そういった職業のための技術の取得を目的としてやってきましたが、同時にやっぱりキャリア教育と一緒にしていけないといけないという実感がありまして、非常に職業観とか就職意識が年々低くなってきていて、……そういった意識を醸成させるようなプログラムみたいなものを作れば……体系的に作ってやらないと、実際に離職だとか就職率の低下になりかねないかと危惧しておりますので、それを取り組みたいと。

・学校評価の全体的な課題について

全体的な学校評価の課題として、大田氏は、学校評価の結果をもとにどのようにそれを活用していくのかに関するコンセンサスが取れておらず、結果の報告のみとなっているこ

とを挙げていた。同氏はまた、それを学科長会議のなかで検討していくということに来年度以降は取り組んでいきたいと述べていた。すなわち、授業アンケートについてはPDCAのうち、アクションの部分まで到達している一方で、学校評価・自己点検、卒業生調査等については現時点でチェックの段階までで止まっていることが課題といえる。また、学校評価のプロジェクトについて主体となる学科横断の組織がないことも課題としていた。

・中長期的な観点にもとづく学校評価について

また、中長期的な学校評価という観点では、現在2年に1回であるが、できれば1年に1回行い、次年度の教育改善、戦略・方針に生かしていくような評価にしたい。現状では課題があれば、数年計画で解決しようというスタンスでやっているので、短期的な課題と中・長期的な課題とを分けて、それに対する計画を立てて、学校評価のなかでチェックしていくことが必要だと考えている。学校評価をただの報告書にしたいくないという思いがある。

付属資料 6-7 KBC 学園

金子 研太（九州大学大学院）

調査概要

調査日程：2012年2月12日

調査方法：インタビュー

調査対象者：大城圭永（学園本部長・渉外室長）

調査者：川俣美砂子（福岡女子短期大学）、金子研太（九州大学大学院）

1. KBC 学園の概要

KBC 学園の訪問調査の報告を行う。KBC 学園は、1983年に設置され、翌1984年より開校した国際ビジネス専門学校をはじめとして、グループ内に7つの専門学校と、1つの高等専修学校をもっている。1990年代後半を除いてほぼ毎年のように新しい専門学校を開校し、沖縄県最大の専修学校グループとなっている。

概要をまとめた表が以下である。

学園概要

1983年	国際ビジネス専門学校 創立（翌84年開校）
1986年	国際ビジネス専門学校を国際電子ビジネス専門学校へ改称
1992年	インターナショナルデザインアカデミー開校
1993年	国際会計専門学校設立
1994年	インターナショナルリゾートカレッジ開校 学校法人大原学園との提携を開始し、国際会計専門学校を沖縄大原簿記専門学校へ改称
2004年	沖縄ペットワールド専門学校 開校 ライセンスアカデミー那覇校をクリアールアカデミー那覇校へ名称変更
2005年	ビューティーモードカレッジ 開校
2006年	学校法人金城学園を学校法人KBC学園に名称変更
2007年	インターナショナルデザインアカデミー高等課程 開校
2011年	エルケア医療保育専門学校 開校 資格の大原沖縄校 開校
2012年	未来高等学校沖縄学習センター 開校

2. 学園の構成

KBC 学園を構成する専門学校を以下に示す。

国際電子ビジネス専門学校

オフィスキャリア科、情報ビジネス科、組込みシステム科、情報ライセンス科、情報ス

ペシャリスト科、ITエンジニア科、デジタルデザイン科の7つの学科を持つ専門学校である。情報スペシャリスト科は3年制と4年制に分かれており、ITエンジニア科に3年制コースがあるほかはすべて2年制である。それぞれ10名～30名の定員があり、男女共学である。

エルケア医療保育専門学校

2年制の医療福祉ビジネス科と3年制の福祉保育科をもつ。医療福祉ビジネス科は定員90名、福祉保育科は定員60名で、どちらの学科も男女共学である。

沖縄大原簿記公務員専門学校

2年制の公務員ビジネス科、1年制の公務員専攻科、1年～3年制の情報経理科からなる。コースは、国家公務員、警察官など、志望職種別に分かれている。定員は公務員ビジネス科50名、公務員専攻科25名、情報経理科70名で、すべて男女共学である。

インターナショナルデザインアカデミー

グラフィックデザイン科、マンガ科、デジタルデザイン科、インテリア・建築デザイン科、ファッションビジネス科で構成されている。グラフィックデザイン科が定員70名であるほかは、すべて定員25名である。修業年限は2年で、男女共学である。

インターナショナルリゾートカレッジ

エアラインビジネス科、エアポートビジネス科、ホテル・ブライダル科、ワールドトラベル科をもつ学校である。エアラインビジネス科は女子のみの学科で、3年制のキャビンアテンダントコース（定員15名）、2年制のグランドスタッフコース（定員40名）に分かれている。その他の学科は男女共学である。

沖縄ペットワールド専門学校

動物看護・管理学科で構成される学校である。学科は4つのコースに分かれており、定員はすべて合わせて100名である。修業年限は2年で、男女共学である。

ビューティーモードカレッジ

ビューティーモードカレッジは、定員109名の美容科と、定員60名のビューティービジネス科をもつ学校である。ビューティービジネス科のエステコースは女子のみを受け入れている。すべて2年制である。美容科は学園内最大の学科となっている。

3. ヒアリング調査より

(1) 学園の現状について

一番大きな学科はビューティーモードカレッジの美容科である。109名の定員がすべて埋まっているわけではなく、今年の在籍者は90名程度である。専門学校の名称はそれぞれ別のものを採用しているが、母体はすべて同じである。学園を構成する学校は8つの建

物に分散している。1つ浦添市にあるほかはすべて那覇市内である。

学生の就職状況については以下に調査で得られた発言を示す。

だいたい、関連業界になるように就職させるようにはしています。事務系の学科に関しては、なかなか進路が決まらない学生さんが多いですね。国際電子ビジネス専門学校の情報ビジネス科であったり、沖縄大原簿記公務員専門学校でいきますとビジネスライセンス科が最後まで残る感じですね。求職者に対しての就職率は95%です。今年は96%くらいまで行くかと思います。

(2) 学校評価の現状について

自己点検評価については、各校で自己点検評価委員が指名され、実施されている。各科からの代表者と事務局職員から1名で構成されている。広報と総務の仕事を把握した人材という観点から事務局職員を指名しているとのことであった。5月に研修を行い、8月末までに点検評価を実施した。要改善項目については、だれがいつまでに対応するかを報告書にまとめ、自己点検評価検討会に提出している。自己点検評価検討会は理事長、校長など10名ほどで構成されており、学園として、改善の方向性を検討している。

そのうえで、以下のような発言があった。

自己点検評価だけでも時間がかかりますから、第三者評価まで実際にやっていきたいというのはあるんですけども、すべてやっていくというのは難しい場合もあると思います。

その他、教育課程に関する評価の実施体制などについて、おおむね以下のような発言が得られた。

学校評価ガイドラインの件に携わっているのは、実態としては理事長と学園本部長のみである。ガイドラインの細部にわたって目を通すことは、まだできていない。

年に2回、学生満足度アンケートを実施している。入って半年後と進級前という趣旨で9月と2月に実施される。2回の調査は同一であり、改善しているかを確認する。質問項目は、Ⅰ学校の満足度、Ⅱ担任教師の学生指導、Ⅲ学校生活・学習指導全般、Ⅳ担任教師のクラス運営の4つに分かれており、計24項目の5段階評価となっている。マークシートであるが、自由記述欄も含まれている。このアンケートは学園全体で実施するものである。

しかし、評価項目が担任教員に偏りがちであり、その他の教員の評価が困難であることから、教員ごとのアンケートを学校独自で実施しているところもある。

アンケート原案は、以前依頼していたコンサルティング会社のものである。分かりにくい、現状と合わないとの声に対応して、現在の形にアレンジされた。

アンケートは学園本部が担当している。学園本部は総務経理とシステム部、秘書、人事、渉外室で構成されており、渉外室が主に担当している。結果のフィードバックは教務次長・教務部長と担任にとどめている。施設・設備面の要望などは一部結果を開示することがある。

保護者に対するアンケートとしては、国際電子ビジネス専門学校のみであるが、入学

後数か月経過した保護者を対象にアンケートをとっている。勉学に取り組む姿勢、満足度などについての項目が設定されており、次年度の学校パンフレットに抜粋して掲載している。回答した保護者へはフィードバックされない。

卒業生調査は、意図した教育成果が得られているかを証明する目的で導入したいと思っている。これまで大規模に実施した実績はなかったが、就職担当者が、実習先などを回る際に卒業生の動向を把握することは行われていた。

(3) 「専修学校における学校評価ガイドライン」についての意見

「専修学校における学校評価ガイドライン」に沿った評価の実施はおおむね可能という認識であった。実施要領については細かく規定があったほうが良いという意見が得られた。以下にその際の発言を示す。

フローチャートのような形で整備されればできるように思います。注意点などがあればいいなと思います。自己点検評価では、自己点検委員をメンバーを集めなければならないですね。集めて、趣旨説明をして、実施をします。作った後どうするかという一連の流れが示されている。学校関係者評価や第三者評価をどのような手順でやればいいのか、同じように示されていけばいいなと思います。

(4) 外部ステークホルダーによる学校評価への関与、支援の実態と必要性

以下のように外部ステークホルダーの参画範囲、回収率の低さについての意見、他校の取組状況についての発言が得られた。

業界からの評価というところが、どこまでひろげようかというところがありますよね。その選定が結構大変なんじゃないかと思います。

卒業生を受け入れた企業に対しては、アンケートを前に取っていき、それを業界ごとに振り分けて、必要とされる人材像を検討させていただきました。4年前くらいからしています。2000くらい配って、回収は60とか70しか来ないんですよ。

専門学校協会などで、ステークホルダーに対する調査など、似たような話しは聞かないです。話題にものぼらないし、実績があるところも1法人あるかないかだと思います。

最近全専研として自己点検評価のマニュアルができて、それを実施するという流れになったんです。継続してやりましょうということで、つい最近研修があったんですね。以後関係者評価や第三者評価をどのように進めていこうかというのは来年度以降の課題になっています。校運営責任者部会というところで進められています。

自己評価に取り組んでいらっしゃるのが64%くらい、これからやりますよというのを加えると91%くらいになります。公表は15%くらいだったと思います。

(5) 専修学校団体等の教員研修の現状評価、必要性と課題

校内での研修は、新考課者研修、職員全体研修、コーチング研修、3か月に1回程度の教授力向上へ向けた研修などが計画されている。すべての研修を合わせると平均して月2回程度行われている。

2月の教授力向上研修では、それぞれの課題点を析出し、改善のうえ、翌年の2月にその改善の状況をチェックする仕組みとなっている。このため、模擬授業や授業のビデオ撮影、相互参観などが行われている。現在は各学校で行われているが、情報系、美容系といったように学校の枠を超えて研修することも考えている。

専門の授業内容の最新動向などに関しては、校外での研修や教員の自主的な研修に委ねられている。業界の変化は学生就職などを通して教員も学んでいる面があるとのことであった。以下にその際の発言を示す。

プロとして活躍されてうちに入ってきて、3年くらいですね、実力というのは。だから教員はそれを維持するために何かしらやらないといけないと思います。

学校に、企業の人事担当であったり社長が来ていただけますよね。そこで、合同企業説明会みたいな感じでやりますから。そういったところである話を見ているわけですよ、職員は。技術であったり、知識であったり、「こういうのが必要だ」といったところは分かるんですけど、ただ、頭でっかちになってしまうだけですよね。本当はそれを使える場がないと教員もだんだん劣化していくというがあるので、インターンシップとかをしないとイケないですね。

ただ、授業をやりながら企業に行くというのが時間的にどうしても難しいですよ。長期休みも授業準備や補講、追いついていない学生に対しての技術指導などに追われています。あとは、限られた財政状態の中で教員を採用していますから、それをやってしまうと誰かに授業をやらしてもらわないといけない、そのために人を採用しないとイケないということがありますよね。そこら辺の支援があればいいのですが、なかなか手を付けることができないでいます。

(6) その他

「クレド」によって学校理念を共有している。学生向けにも作成されており、常に携帯できるような材質とサイズで作られており、学生にも朝礼で読み上げて感想を述べさせるといった取り組みも実施されている。

教職員の採用時も、クレドを提示して学校理念に賛同する者を採用するようにしているとのことであった。

付属資料 6-8 専門学校大育

金子 研太（九州大学大学院）

調査概要

調査日程：2012年2月12日

調査方法：インタビュー

調査対象者：石川正剛（学園本部長）

調査者：川俣美砂子（福岡女子短期大学）、金子研太（九州大学大学院）

1. 専門学校大育の概要

専門学校大育の訪問調査の報告を行う。専門学校大育は、歯科衛生士、調理士、製菓衛生師の3つの領域で4つの学科をもっている。同校は、学校法人石川学園が運営する大育ネットワークの加盟校であり、専門学校大育の他に、大育理容美容専門学校、大育情報ビジネス専門学校、大育高等専修学校を系列校として持つ。

大育ネットワークの歴史は、1977年の大育簿記会計学院の認可にさかのぼる。同校は、専修学校認可に伴い、1982年大育情報ビジネス専門学校へと改組され、現在に至っている。その後の系列校の歴史としては、1988年に大育高等専修学校の設立認可を受け、1990年に経営母体の学校法人化（学校法人石川学園）が行われた。さらに、その後も新規設置が続き、1993年に大育電子専門学校（現専門学校大育、2004年改称）、2002年に大育理容美容専門学校の設立認可を受け、現在につながる系列校ネットワークが完成した。

概要をまとめた表が以下である。

学校概要

1977年	大育簿記会計学院設立
1982年	専修学校認可に伴い、大育情報ビジネス専門学校へ改称
1988年	大育高等専修学校設置
1990年	学校法人石川学園設立
1993年	大育電子専門学校設立
2002年	大育理容美容専門学校設立
2004年	大育電子専門学校を専門学校大育に改称

上に述べたように専門学校大育は平成16年に改組設立、平成17年に開校した比較的新しい学校であり、歯科衛生士、調理士、製菓衛生師の3つの領域で4つの学科をもっている。次に学科構成について述べたい。

2. 学科構成

学科は以下の4学科である。

歯科衛生士科

歯や口腔の予防処理や歯科診療補助を行う歯科衛生士を養成する学科である。医療事務、臨床実習、国家試験へ向けた授業などを含む3年課程である。80名の定員である。

調理本科

調理師養成コースと製菓コースをもつ40名の2年制学科である。調理師の国家試験が免除となり、和・洋・中・製菓・製パンを幅広く学ぶ学科であるとされている。ホテル等での校外実習、製菓実習が特色となっている。

調理科

1年課程の学科であり、専門課程39名、高等課程39名の定員を持っている。調理師免許に向けた科目を集中的に履修することができる。

製菓衛生師科

パティシエを目指すための1年生の学科であり、専門課程35名、高等課程35名の定員である。学内に存在するベーカリー店の運営などを通して、実践的な製菓技術が学べる点が特色となっている。

3. ヒアリング調査より

インタビューはおおむね以下のような内容であった。斜体の内容は聞き取りの内容をそのまま転写したものであるが、読みやすくするために、ケバ取りを行っている部分がある。

(1) 現在の学校評価の現状について

学校評価は、体系的な取り組みは存在せず、教員資格審査、学生の成績、実習、国家試験合格率、就職率などをモニターしながら、随時対応していく方法が取られていた。カリキュラムの編成・実施・評価や校務運営などについて、同校では厚生労働省の基準や国家試験の内容が大きな規定力を持っており、工夫改善の余地はそれと矛盾しない範囲にとどまるとの認識であった。

調査では、以下のような内容が聴取された。

全学科が厚生労働省の認可を受けているため、教員の資格要件、授業回数などについてはるかに高い基準をクリアしている。理容・美容、調理、歯科衛生士と多数の学科を持つため、2年に1回程度監査を受ける状況である。このため、現状として一般公開はしていないものの各種書類はいつでも報告できるよう整えてある。

科目内容については募集要項の段階である程度確定させているが、「この科目を受けてどのようなことになるのかといった完成図のようなものはいくぶん大雑把ではある」という発言があった。続いて国家試験にどの程度合格しているかどうかを出すことである程度、評価につながっているという認識であった。

現状の授業評価等の実施状況は以下のとおりである。カリキュラムそのものの見直しを行う必要性のある意見は現在寄せられていないとのことであった。

学校評価は、財務や運営については、監事がいて、そこらご指摘をいただくことがあり、理事会の下にいる評議員からも意見があれば承ることがありますけど、うちの場合は各学科がすべて国家試験につながっているんですね。合格率が比較的高率で推移していることもあり、評価そのものや制度そのものについての意見をいただくことはないですね。

授業評価アンケートについては、新しい先生方が複数名入られたときに実施しています。毎年毎年システムティックにやるわけではなくって、タイミングを見て、全職員を対象にやる。そのなかで、声が小さいとか、授業の運びがどうしたとか、そういうものについては、それぞれの教員にフィードバックしています。ただ、歯科の場合、非常勤の先生が多いので、アンケート結果をもとに指導する前に、講師を変えてしまうこともあります。結果を公表するとか、「こういう苦情があったので、こういう風に処理しました」と学生にフィードバックしたりすることはないですね。やると収拾つかなくなるかなと思ひまして。

非常勤講師の先生方は、本来はお休みを取ってもいいところを後輩育成のために来ていただいている面もあります。大半は良識ある大人ですから、18~19の学生たちが言ったことをそのままフィードバックして害になることはあっても、メリットになることって少なくないですかということなんです。中には学生に「お前の方が勉強してないんだろう」と言いたくなるような内容もありますからね。

専門学校大育の目的は二つ、資格を取ってもらうこと、就職を決めてもらうことなんで、資格を取るという方についてはほぼ達成できているでしょう、という解釈なんですね。ただ、今後やっぱり生徒のあるべき姿という面や、社会に対する説明責任という観点は、整備する必要性を感じてはいます。大学のように立派なものがあるかないかと言われれば、ないですよ、と。(中略) 教員は実技を伴うんですね。生徒をリードできない先生方は必然的に淘汰されていきますよね。

(2)「専修学校における学校評価ガイドライン」についての意見

実施体制や評価項目についての要望、意見はなく、以下のように現在行われている取り組みをベースにしながら、すぐにでも取り組める内容であるとの認識であった。

学校の運営については、先ほど述べたように評議員や監事を入れてやっています。

教育目標については、校訓や生徒の手引き、オリエンテーションなどでの周知ということになると思います。特に出席率や成績の面で心配のある子については、「これをやったら退学だよ」「ここは厚生労働省の学校だから、規定の時間は絶対に受けないといけないんだよ」といった指導を本人や保護者に対して行います。

教育成果については、実習先などへの訪問を通して情報を得ています。リクルーターを通して情報を得ることもあります。

その他、「専修学校における学校評価ガイドライン」に沿った学校評価の実施について、以下のような発言が見られた。

チェック項目について答えることは難しいことではない。○×形式や1枚にまとめるなど、シンプルになっていればありがたい。

卒業生の動向や満足度の調査では連絡がつかないので大変な場合がある。特にビジネス系では転職したりする。教員を通じて回答の声掛けを実施したが、そうすると比較的学校に満足している学生に回答が偏る傾向がある。

(3) 外部ステークホルダーによる学校評価への関与、支援の実態と必要性

実習先での学生の評判がそのまま学校に対する評価になっているという認識であった。そのうえで以下のような発言があった。

現状、実習先からカリキュラムや教員の指導についての提言などはあまりない。実習先も厚生労働省の規定を意識しているのか、さほど意見が寄せられない。学校側でも、規定上実現できない場合もあるだろう。たとえば「実習が短いから長い期間にわたるようにしてほしい」といった意見がその代表例である。

また、卒業後のキャリア形成については、以下のような発言が寄せられている。当該校は開校後の経過年数が短いため、職能成長に合わせたカリキュラムの改編などは今後の検討課題とのことであった。

卒業後のキャリア形成の効果を把握して今後の改善につなげているかという点、こちらが平成17年の開学であることもあり、卒業して10年、15年といった学校になると、中堅になった調理科卒業生たちに対して、介護食に関する研修を行うといったことも今後の検討課題ですね。「関連分野との連携における卒業生徒の再教育プログラム」というのも同じような内容なのかなと思いますね。

(4) 専修学校団体等の教員研修の現状、必要性と課題

教員に対する研修はスポット的に実施され、体系だったものは実施されていない。技術トレンドなどについては、非常勤講師等により補われているという認識であるが、国家試験やその後の業務に直結するものでないため、あまり重視されていない。

例えば製菓に限って言えば、以前までは、クリームはバタークリームのようなものが主だったのですが、近年については生クリームになったということについても、例えばお店方々では生クリームではこういったデコレーション技法があつて、といった内容だと思うんですけど、学校では、生クリームというのはこういうものなんだというところまで。もちろん、デモンストレーションの中では「最近はこういうのが流行っててね」というところを説明するんですけど、そういうところまで技術を追求するところまではいかないです。(中略) 教員の先生方も、もちろんそういった面は外部の先生方から入ってきたりするという点と、10年以上の実務経験がおありの先生方ですので、仮に昔の先生だったとしても「生クリームがわかりません」といったことにはならないですよ。(中略) 現状、先進的な技術を学ばせるための研修は体系的にはやっていないです。「5年目になったからこういう研修に行ってください」といったことにはならない。

また、研修の機会は豊富に存在しているという認識であった。派遣にあたっては授業や実習等が優先され、学園のイニシアティブで派遣者や派遣人数を決定している。派遣先は

県内が多く、研修の費用や時間などは大きな問題とはなっていないとのことであった。

(歯科衛生士関係では、) 医師会、歯科衛生士学会、歯科衛生士教育協議会などが企画する研修だけでも年間4回ほどあるんですよ。製薬会社なども何回もやっている。調理師でも、調理師会や資材会社などが実施していて、すべて行けないほど機会がある。原則としては、教員は授業が中心ですので、授業に穴を開けてまで行く内容かどうかということについてはもちろん精査して行っています。ただシステムティックに、この年度にはこれを受けて、3年目の先生にはこれに行かせるといったことはないですよ。プロ野球選手や職人と同じで、それぞれに合った形で研修に励んでもらっています。(中略)ただ、組織ですので、対個人とのギャップはあると思いますよ。自分はこっちにいきなかったけど、「あなたはこの研修に行っている場合じゃないよ。これをやるから今回はだめ」とか私が行きたかったけど、別の先生に「行ってください」と声がかかったとかね。(中略) 専門学校大育に限っては、その機会がどこにあるかわからないとか、機会がなくて困っているといった状況はないですね。

調理とか製菓の面では、県外まで出て行って何かするということは今のところはないですね。東京でしかやっていない内容というのはありません。調理とか製菓は、素材が比較的安価で、家庭でやっていることの延長上にあるんだと思うんですね。東京でしかやっていないと研修提供側にもメリットがない内容だと思うので、すぐに全国に波及します。お金を出してまで県外に出ていくような研修は必然的にないんじゃないかなと思います。これは福岡の学校でも同じ認識だと思います。

うちの調理科の学生が就職して、そのまま魚の焼きを任されるということはありません。下積みから始まる世界ですので、最新の技術を側授業に反映させないといけないということはありませんので。

ただ、歯科の場合は、一か所に集めて実施しようという研修はあります。これについては、管理者レベルの内容ですので、年に一人ないし二人は学校で派遣しているんですね。教育協議会では様々な研修が計画されています。国家試験に直結する内容や最新の技術についてのものなどもあれば、文化的教養を深める要素の強いものが含まれる場合もあります。そういうものは優先順位が後ろの方になってきますよね。