

自己点検・自己評価報告書

(専門学校等評価基準 Ver.3.0 準拠版)

平成 25 年 4 月 1 日現在

東京バイオテクノロジー専門学校

平成 25 年 6 月 20 日作成

目 次

(専門学校等評価基準 Ver.3.0 準拠版)	i
学校の概要	4
自己点検・自己評価に対する姿勢	6
学校関係者評価委員会の構成と意義	7
教育理念	8
学校の目標（今後5年間）	9
学校組織の整備	10
学校組織の整備	11
本年度の重点課題	14
基準1 教育理念・目的・育成人材像等	1
1-1 理念・目的・育成人材像は定められているか	2
1-2 学校の特色は何か	3
1-3 学校の将来構想を抱いているか	4
基準2 学校運営	5

2-4 運営方針は定められているか	6
2-5 事業計画は定められているか	7
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	8
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	9
2-8 意思決定システムは確立されているか	11
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	12

基準3 教育活動

13

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	14
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	15
3-12 カリキュラムは体系的に編成されているか	16
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	17
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	18
3-15 授業評価の実施・評価体制はあるか	19
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	20
3-17 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	23
3-18 資格取得の指導体制はあるか	24

基準4 教育成果

25

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	26
4-20 資格取得率の向上が図られているか	27
4-21 退学率の低減が図られているか	28
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	29

基準 5 学生支援 30

- 5-23 就職に関する体制は整備されているか 31
- 5-24 学生相談に関する体制は整備されているか 32
- 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 33
- 5-26 学生の健康管理を担う組織体制はあるか 34
- 5-27 課外活動に対する支援体制は整備されているか 35
- 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 36
- 5-29 保護者と適切に連携しているか 37
- 5-30 卒業生への支援体制はあるか 38

基準 6 教育環境 39

- 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 40
- 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 41
- 6-33 防災に対する体制は整備されているか 42

基準 7 学生の募集と受け入れ 44

- 7-34 学生募集活動は、適正に行われているか 45

- 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 46
- 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 47
- 7-37 学納金は妥当なものとなっているか 48

基準 8 財務 49

- 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 50
- 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 51
- 8-40 財務について会計監査が適正に行われているか 52
- 8-41 財務情報公開の体制整備はできているか 53

基準 9 法令等の遵守 54

- 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 55
- 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 56
- 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 57
- 9-45 自己点検・自己評価結果を公開しているか 58

基準 10 社会貢献 59

- 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 60
- 10-47 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか 62

学校の概要

1. 学校の設置者

東京バイオテクノロジー専門学校は学校法人東京滋慶学園が設置しています。学校法人東京滋慶学園は共通の理念のもとに専門学校を全国に運営する滋慶学園グループの構成法人です。

2. 開校の目的

東京バイオテクノロジー専門学校は、農業系バイオ技術者を養成しています。私たちの関わるバイオテクノロジーは、五感を駆使する技術です。それは、生物を見つめ(分析)、生命の鼓動(機能)を聞き取り、匂い味わい(食品開発)、触れる(操作する)技術です。私たちは、単に技術のみでなく、豊かな感性と探究心、そして忍耐力のある人材育成を目的としています。

私たちが輩出する人材が、人類と地球の未来に責任を持った行動をし、すべての生命が幸福で豊かな生活ができる社会を気づいていくことが本校の開校の目的です。

学校の概要

3. 校長名、所在地、連絡先

学校長 前川昭男 所在地 東京都大田区北糀谷 1-3-14 連絡先 03 (3745) 5000

4. 学校の沿革、歴史

- 1988年 全国で初めてのバイオテクノロジー単科の専門学校として開校
- 1991 1年制のフラワーバイオロジー学科を増設
- 1996 1年制のフラワーバイオロジー学科を2年生とし、フラワーバイオテクノロジー学科に変更
- 1999 専門学校で初めて酒類（ワイン）試験醸造免許を取得
- 2001 バイオテクノロジー学科を2年生から3年制に変更。フラワーバイオテクノロジー学科を廃科。
- 2007 ワインに加え、清酒・焼酎の試験醸造免許を取得
- 2008 バイオテクノロジー科 4年制 を設置

5. その他の諸活動に関する計画（防災計画）

バイオテクノロジー各分野に関する講座を同窓生を中心に提供し、合わせて業界の方も参加していただき、卒後も業界の動向を知り、横の連携を図れるように企画している。

防災訓練 定期的に実施

自己点検・自己評価に対する姿勢

2005 年 3 月に発表された文部科学省「専修学校の振興についての協力者会議」報告の中に、専門学校を持つ職業教育力の特徴は、「専門的な教育と職業観を涵養する教育とが一体的かつ効率的になされている」点にあると記載されています。一人ひとりを目指す職業に向けて専門的にも人間的にも一定のゴールに向けて育成する教育、つまり**職業人教育※は、専門学校においてのみ可能**なことです。

本校は、一人ひとりが目標を達成できるよう、職業人教育の正しい目標設定と目標に到達させる教育システム※の開発に取り組んできました。

実践的な職業人教育を目的とした自らの教育活動、学校運営について、社会のニーズをふまえた目指すべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取り組みの適切さ等について自ら評価、公表することにより、学校として組織的・継続的な改善を図って行いきます。

※ 職業人教育 職業人教育を我々は以下のように定義します。

職業人=キャリア教育+専門職業教育

キャリア教育とは、職業人として必要な基礎的な知識・技能・態度の教育

専門職業教育とは、特定の職業に就くための専門的知識、技能、態度の教育

※ **教育システム** 広義の教育システムを「養成目的と教育目標」（養成目的はその学科の社会的ニーズ、教育目標は卒業時到達目標）、「目標達成プロセス」（カリキュラム、学年暦、時間割、シラバス）、「目標達成素材」（教科書、教材、教育技法）、「目標達成支援人材」（担任、専任講師、非常勤講師）、「評価基準」（透明性、公平性、競争性）の 5 要素で考えています。

学校関係者評価委員会の構成と意義

自己点検・自己評価を行なうにあたり、**学校関係者評価委員会**を組織します。本評価委員会を組織することによって、学校の教育活動そのものの質の向上、学校運営の改善・強化を推進していきます。

学校関係者評価委員は学生保護者、卒業生、関係業界、高等学校、地域住民、自治体関係部局などの関係者で構成し、自己点検・自己評価の結果に基づいて行なう学校関係者評価の実施とその結果の公表・説明をおこない、学校関係者からの理解と参画を得て、意見、評価をもらいます。

学校関係者評価委員会を活用し、学校の現状について適切に説明責任を果たすとともに、**地域における学校関係者と学校との連携強化**を推進し、日々教職員の教育力・運営力向上に努めていくことを約束いたします。

教育理念

① 実学教育

特定の職種で、即戦力となる知識・技術(テクニカルスキル)を身につけます。

実学教育の要となる教育システムが LT2 教育システムです。LT2教育システムは、見て(LOOK)、体験して(TRY)、聴いて(LISTEN)、考える(THINK)というプロセスで学習する「体験学習」に重点をおいた教育システムです。

バイオテクノロジーに関する分野は非常に広範囲なため、そのすべての体験学習を行うのは困難です。各学科においては、最終卒業年次を中心として、「インターンシップ」を行います。それぞれの学生が希望する現場で直接学習することにより、現場に必要なものを体験的に学習します。

② 人間教育

いかなる職種でも必要なプロとしての身構え、気構え、心構えを持った職業人を養成します。

専門職として仕事をする上で、サービス力、コミュニケーション力が求められています。いかに技術的に優れていても人間性に欠けていたら信頼される職業人にはなれません。学校生活のなかで、いかに人間力を高める教育ができるかが重要になっています。まず、開学以来『今日も笑顔で挨拶を』を標語として掲げ、あいさつを習慣にする指導にとりこんでいます。①で記載したインターンシップはもちろんのこと、その前段階では、「在学中がすべて人間教育の場である。学校は全体が教育装置である。」の考えの下で基本的なあいさつを中心として教育しています。

③ 国際教育

在学中から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います。

バイオテクノロジーの分野は、学実研究においても海外の文献にふれ、研究内容を知ることが必要なことが多くあります。また、食品・醸造に関しても、その国の文化に非常に深く根ざしたものが多くあります。本校では、単に英語を学習するということではなく、実験に関わる形での英語学習を行います。また、海外研修においては、それぞれの分野の先進の現場、あるいは深く文化にもとづいた現場に出向き、実践的な研修を行い今後へのベースとなる刺激を受けてまいります。

学校の目標（今後５年間）

５カ年の目標（2013 年度から 2017 年度までの 5 年間に、以下の目標を達成します）

1. 中退者を 0 にする
2. 専門就職率 98 %以上を毎年継続する（※ 1）
3. 1 年以内の離職者を 0 にする（※ 2）

※ 1 専門就職

学科、コースで学んだ専門性を活かすことができる就職先

※ 2 1 年以内の離職

学校を卒業し、就職した後、1 年以内で離職した者

目標の意図

1. 専門学校の中退がきっかけでニート、フリーターになるリスクは高く、その予防は社会的使命といえます。また、中退は学生個人の問題に帰属するととらえず、私たちの教育力、学生の支援力に課題があるととらえ、教育力の向上に取り組んでいます。
2. 学生が学んだ専門性を活かした就職ができるかが専門学校の教育力の価値になると考えています。単なる就職ではなく、専門就職にこだわり、データを公表しています。専門就職率という用語は本校独自のものであり、他の大学、専門学校を含めてデータを公表している学校はまだ少ないと言えます。
3. 就職した学生が 1 年以内に離職してしまうということは、就職先と本人のやりたいこと、適性が合わなかった可能性が高く、学校のキャリア支援に問題があると言えます。このようなミスマッチを 0 にすることを目標とし、そのために就職後の卒業生の情報収集とキャリア支援を徹底して行なっています。

目標を達成するための方策

1. FD活動の強化※

学生一人ひとりが目標をクリアする力を身につけるための授業力、教授力の向上をはかります。講師の研修会の実施、新任講師の OJT 研修、コマシラバス、小テストをはじめとする教育システムの質的向上をはかります。

2. 入学前教育から卒業まで、一貫した教育プログラム

ほとんどの学生は入学決定時期のモチベーションは高いものです。本校では、モチベーション低下確率の高い時期に学生向け研修を行い、モチベーションがさがることなく学習が続けられるシステムを運用しています。また、特殊な形態の求人であるバイオ分野の求人を一つ一つ開拓しています。

3. 産学協同教育の推進とインターンシップの強化

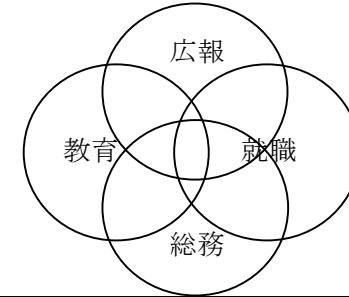
卒業研究における産学協同やインターンシップにおいて、在学時から就職先を知り、ミスマッチを最小限に抑える一助としています。

※ F D （Faculty Development の略）教育力向上のための実践的とりくみ

学校組織の整備

①サッカー型組織

私たちの学校は大きく4部門(教務、企画、就職、総務)で構成しています。それぞれの部門で働く教職員の職務分掌は、固定しているものと、変化するものがあります。
機に応じて役割が変化したり、通常の役割を越えて働くことを良しとする、サッカーのような組織を理想としています。



②職務分掌

理事会	グループ総長	滋慶学園グループ全体の運営方針、人事の決定を行なう。
	法人理事長	滋慶学園グループの運営方針に基づき、法人の学校方針実現に向けて助言・諸活動を行なう。
	常務理事	滋慶学園グループの運営方針に基づき、グループ校の運営方針の決定を行なう。
	学校長	建学の理念を体現し、教育、指導運営において、周知徹底に寄与する。
	副学校長	学校長を補佐・代行し、学校業務の質と実績を高めるために助言・諸活動を行なう。
	エリア長	常務理事を補佐し、グループ校の運営方針を遂行するとともに、各学校責任者の指導、助言を行なう。
教職員	事務局長	学校責任者として事業計画を作成し、学校運営にかかわる全ての意志決定の責任を負う。
	教務部長	学校運営全ての業務において、事務局長を補佐し、事業計画実現に向け諸活動を行なう。
	学部長・学科長	学部・学科の事業計画の作成、運営にかかわる全ての意志決定の責任を負う。
	FDC	’(Faculty Development Coordinator) 各学校毎に教育力【1. 計画:カリキュラム 2. 運営:授業 3. 評価:試験フィードバック】向上のための教育改革項目について分析し、改革案を作り、改革実施を評価し、修正提言する。
	広報センター長	学校広報目標について、事務局長の監督のもと、各リーダーと連携をとりながら、その実現に責任を負う。
	キャリアセンター長	学校就職目標について、事務局長の監督のもと、各リーダーと連携をとりながら、その実現に責任を負う。
	学生サービスセンター長	学校予算の管理、教職員、及び学生の環境整備について、事務局長の監督のもと、各リーダーと連携をとりながら、その向上のための責任を負う。
	スタッフ職	個別業務の執行について、上長の監督のもと、全般的な意思決定を行なう。事業計画、教育目標達成に向けた業務、プロジェクトや委員会活動など部署横断的な活動に対し積極的にその諸活動を行なう。

学校組織の整備

③学習する組織

私たちの学校は、学内において教職員が組織的に学習に取り組み、スタッフ一人ひとりが成長できる組織を目指しています。そのために、学習する組織のあり方と、学校運営の方法の確立に取り組んでいます。

1. 知の蓄積と伝承を促す組織的学習システムの構築

学習グループの推奨 学校の基本単位は教務部と事務部で、それぞれ学部、学科、センターがあります。5名内外のメンバーで構成されるそのチームを学習グループとして位置づけます。また、クロスファンクショナルなチーム(プロジェクトや委員会など)も同様に学習グループとして位置づけ、自問自答と対話と探求による学習を行ないます。

2. 自問自答と対話と探求による意思決定システム

自問自答 会議・研修は事前準備され、目的、議題、資料などは事前に参加者に配布します。参加者は事前に自分なりの考えと、なぜ自分はそう考えるのかを問い詰めてから参加します。主催者は、あらゆる個人のあらゆる問い、疑問、質問を尊重し、傾聴する場づくりに努めます。大切なのは自答ではなく、自問です。考え、調べ、学ぼうとする個の力を育成するのがねらいです。

対話(ダイアログ) 主催者はすべての参加者が役職や立場などに関わりなく平等に議論する場をつくるよう努めなければなりません。主催者と参加者は、対話の結果たどり着いた合意が、単なる妥協や組織内政治の結果ではないか、本質的な問いとなっているか、組織の原則・基本理念と整合しているか、をよく検証する必要があります。

探求(根拠を問う)の推奨 問いや主張が対立し、平行線をたどるような場合、相互の主張や考えの背後にある事実やデータについて議論するよう、心がけなければなりません。それぞれが主張する推論の根拠を問い、誰が正しいのか?ではなく、なにがより筋の良い問いであり、仮定であるかを大切にします。

会議のシステム

グループ会議

【グループ戦略会議】 月 1 回

【BBB 会議】 月 2 回

学内会議

【全体会議】 月 2 回 全教職員

【教務委員会】 週 1 回 全教務関係者

【広報委員会】 週 1 回 広報委員

【就職委員会】 週 1 回 キャリア担当・卒年次担任

【TBM (Tool Box Meeting)】 朝礼、終礼、他適宜

学校組織の整備

④意思決定システム(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。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(委員会)	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／月	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
ミーティング				
O・N・O ※	相互の情報交換や特定の問題、状況、関心事について時間をとって話をする事により、スタッフ、トレーニーへノウハウやスキルを伝え、問題解決、発見につなげる。	適宜	マネージャー・トレーナー	スタッフ/トレーニー
講師 O・N・O	教育システム改革に基づく授業運営、教育方針の徹底をはかり、問題発見の機会とする。	1回／年	事務局長・教務部長	講師
TBM(ツールボックスミーティング)	問題解決の場として適宜実施し、業務の改善をはかる。	適宜	教職員	関係教職員
朝礼・終礼	お互いの問題発見の報告、対策の周知の場とする	毎日	事務局長	全教職員
E・メール				
議題・議事録	議題配信:事前準備を促し、会議への参加意欲を高める。議事録配信:決定事項の内容確認や伝達に活用する	適宜	議長・書記	参加メンバー全員

※ BBB ブランド・ブランド・ブランドの略 学校を徹底的にブランド化する戦略

※ O・N・O ONE・ON・ONE の略 1対1の面談

学校組織の整備

⑤滋慶教育科学研究所

滋慶教育科学研究所(略称 JESC、以下 JESC という)は、滋慶学園グループ傘下各校の教育の質的向上を目指す一般財団法人です。本校が参加する JESC の主な研究、研修活動には以下のものがあります。

滋慶教育科学学会	滋慶学園グループの各校の教育実務・技法等の研究成果の発表、社会貢献に資するための職員の研鑽と人材育成の場として毎年開催しています。
JESC教育部会バイオサイエンス教育部会	バイオ系学科、コースを設置している学校で部会活動を行なっています。活動内容は、情報収集、資格試験データ分析・データ管理、講師、実習、求人の相互活用、模擬試験問題作成などです。 また、合わせて勉強会も行っています。
教務マネジメント研修	教務マネジメントに携わるマネージャーを対象に研修を行ない、教務マネジメント力の向上を目指しています。
教職員カウンセラー研修	すべての担任と、直接学生と接点を持つ前教職員が2年間にわたってカウンセリング研修を受けることを義務付けています。カウンセリング研修で得た知識技術を活かし、学生カウンセリングを行なっています。
OJTトレーナー研修	新入職者に対してトレーナーとしての心構え及びトレーナーに求められるスキルを学びます
新入職者研修	学園に入職して仕事を始めるにあたって、学園の理念や原理原則を理解し、自分らしさを活かして仕事を楽めるよう研修を行なっています。

⑥学内研修体制

私たちの学校は、学内において学習に取り組み、スタッフ一人ひとりが成長できる組織を目指しています。そのために、学習する組織のあり方と、学校運営の方法の確立に取り組んでいます。

スタート研修	学園グループ、学校の 5 ヶ年の計画を理解したうえで、単年度の事業計画を落とし込み、各部署、個人の単位まで目的、目標、行動計画を作成します。
教務研修	担任のクラス運営、学生支援力を高めるための研修を行なっています。
広報(入学前教育)研修	広報は入学前教育の考え方をもとに、学生募集や受験生のサポートなど、一人ひとりの適正に合わせた進路指導ができるよう研修しています。

本年度の重点課題

「全員が教務」のコンパクトな組織運営

①基本の徹底

②全員の自立協同体制の確立

③キャリア教育ロードマップを基にしたキャリア教育の徹底

入学から卒業までの一貫したシステムを創り出す

④③のための教職員の人間力向上、強みをもった成長を図る

⑤全体会を中心にアメンバー組織として動く

全員で提案決定と情報共有を図る(月2回の全体会にて)

部署別でなく、アメンバー組織的なチーム制、かかり制を置く

チーム別業務確認ミーティングで業務の確認と問題の早期発見、早期解決を図る(週1回)

人間力・滋慶理念研修の実施(月1回)

教職員のキャリア教育力の向上

基準 1 教育理念・目的・育成人材像等

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
滋慶学園グループに属する、学校法人東京滋慶学園は「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。 建学の理念である実学教育をカリキュラムに取り入れ、実社会に出たときに直ちに役立つ知識・技術を身につけた人材、バイオマインドを身につけ多くの人々から認められ、感謝される人材、また、国際化・情報化時代に即応し、活躍できる人材を育成しています。 東京バイオテクノロジー専門学校は、「実験を仕事にする」をコンセプトに、DNA・再生医療・醸造・食品・化粧品・環境・海洋の各分野とそれに関連した分野で、実験技術職として活躍できる人材を今後も輩出していきます。	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『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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

1-1 理念・目的・育成人材像は定められているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
1-1-1 学校が教育を行う理念・目的・育成人材像などが、明確に定められているか	右文章中に明記	教育理念・目的・育成人材像は、明文化・文章化されている。	特になし	・事業計画・教育指導要領・学生便覧 ・保護者・高等学校向け資料 ・求人票・学校案内・入学案内
1-1-2 理念・目的・育成人材像を実現するための具体的な計画・方法を持っているか	右文章中に明記	上記のツールを利用して、研修、会議等を行うことで実現を目指している。	特になし	教職員研修・講師会議（年2回実施）学生オリエンテーション、ガイダンス 保護者会・高校訪問・総合学習 業界懇親会・学習成果発表会 入学説明会・体験授業
1-1-3 理念・目的は、時代の変化に対応し、その内容を適宜見直されているか	常に業界のニーズの確認が必要	社会の新たな人材ニーズと見出し、育成人材像として明確化してカリキュラム修正等をおこなっている。	特になし	
1-1-4 理念・目的・育成人材像等は、教職員に周知されまた学外にも広く公表されているか	学校運営の根幹なので、共通認識が必要である	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。	特になし	事業計画・教育指導要領 学生便覧・保護者・高等学校向け資料・求人票・学校案内 入学案内

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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ます。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ます。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

1-2 学校の特色は何か

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
1-2-5 学校の特色として挙げられるものがあるか	学科に対応する業界への就職率としての「専門就職率」を、本校は重視している。これを高めるための教育システムと学生支援が本校の最大の強みであり特色である。	教育システム（MMPプログラム、タワー型カリキュラム）を基に動いている。また、インターンシップ制度を積極的に取り入れている。	特になし	内定率、常に90%を超え、退学率は3～4%台にまでなっている。

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
学校の特色は「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90%を超え、退学率は3～4%台にまでなっている。 学生は、きちっと挨拶が出来、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。。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

1-3 学校の将来構想を抱いているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
1-3-6 学校の将来構想を描き、3～5年程度先を見据えた中期的構想を抱いているか	全国を見ても、理科系で技術職を専門として育成している学校は少ない。本校は、その技術教育力で他校にない強みと特色を打ち出していきたいと考える	現場力強化の為に実習システムの整備を核として、①学内外の実習の強化②実習指導教員の充実③インターンシップの強化④実習時間数増の4項目の強化を図っている。	特になし	事業計画は、5ヵ年の構想を下に構築している。

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 2 学校運営

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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、法人理事会の決済を受け、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、ツールボックスミーティング等、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々が、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。	事業計画の構成 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（D O 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 ヶ年計画）

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

2-4 運営方針は定められているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
2-4-1 学校の目的、目標に基づき、学校運営方針は明確に定められているか	事業計画の一環として、運営方針を位置づけている。毎期に検証し、見直しを行いそれをもとに実行計画が作成される	事業計画は、学校運営会議、法人常務理事会、法人理事会の決済を受け、承認を得る。	特になし	事業計画の構成は下記の通り。 ①組織目的 ②運営方針 ③実行方針 ④定量目標 ⑤定性目標 ⑥実行計画 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
2-4-2 学校運営方針は教職員に明示され、伝わっているか	10月の時点で次年度の運営方針の骨子は作られ、さらに練りこみ、3月の新学期スタート前に一斉研修を行い定着を図る。	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。	特になし	
2-4-3 学校運営方針を基に、各種諸規定が整備されているか	都度都度に検証を行い、必要であれば諸規定の改定等を実施する	運営方針の実現のため、月2回の学校全体会議兼運営会議、教務委員会、部署別会議を通じて、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。	特になし	

*

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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・部署会議等）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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

2-5 事業計画は定められているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
2-5-4 学校の目的、目標を達成するための事業計画が定められているか	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。	特になし	
2-5-5 学校は事業計画に沿って運営されているか	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。さらに、それを元に運営計画が作成される	事業計画を基に、部署毎・個人毎にそれぞれの計画を作成し、教職員全員で共有する。その上で職場運営が実行に移されていく。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
2-6-6 運営組織図はあるか	仕事上の役割は必要と考え、必ず作成している	事業計画に含まれており、3月初旬の研修で共有している。	特になし	事業計画の構成は、前項【2-4】のとおり
2-6-7 運営組織や意思決定機能は、学校の目的、目標を達成するための効率的なものになっているか	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。	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。	特になし	事業計画
2-6-8 組織の構成員それぞれの職務分掌と責任が明確になっているか	2-6-6と同じく、事業計画・運営方針といったいとして作成されている。	事業計画に含まれており、3月初旬の研修で共有している。	特になし	事業計画

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
2-7-9 学校運営に必要な人材の確保と育成が行われているか	人は組織の財産と考え、採用には最大限の力を注いでいる	採用計画、人材育成計画は事業計画で定められている。	特になし	就業規則
2-7-10 人事考課制度は整備されているか	一旦完成されたものが完成形と考えず、総務人事委員会を設置し、制度の向上とより有効な運用を図っている	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。	特になし	就業規則
2-7-11 昇進・昇格制度は整備されているか	目標と成果をきちんと見極め、加えて、適材適所の配置を行ったうえでの人事処遇を行っている	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、それに基づき役員会にて決定し、昇進昇格をおこなっている。	特になし	就業規則
2-7-12 賃金制度は整備されているか	2-7-11の考えに基づく	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。	特になし	就業規則

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
2-7-13 採用制度は整備されているか	人は組織の財産と考え、採用には最大限の力を注いでいる	採用計画、人材育成計画は事業計画で定められている。	特になし	就業規則
2-7-14 教職員の増減に関する情報を明確に把握しているか	次年度事業計画を10月時点から作成開始し、その際に次年度人員計画の見直しも行っている	採用計画、人材育成計画は事業計画で定められている。	特になし	就業規則

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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、学園本部のが中心となり、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。	

2013年6月20日

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

2-8 意思決定システムは確立されているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
2-8-15 意思決定システムは確立されているか	運営組織として、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	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・委員会等の位置づけについても明記されている。	特になし	会議の議事録にルールを設けている。 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、全体会議、運営会議の議事録は学校事務部で行っている。
2-8-16 意思決定プロセスのポイントとなる仕組み(会議等)が制度化されているか	2-8-15の目的を達成するためには、基本となる定期的な意思決定システム(会議)を定める必要がある。	意思決定を行う会議の進め方、結果の取り扱いを重視している。	特になし	
2-8-17 意思決定の階層・権限等は明確か	経営・運営の意思決定権限レベル別の会議構成は必要と考える	それぞれの会議の主催者が明確にされており、最終的に議決に関しての責任は明確化されている	特になし	

点検中項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)
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(全体会議、運営会議・部署会議・委員会等)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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
2-9-18 業務効率化を図る情報システム化がなされているか	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。	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）により管理している。	特になし	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。

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 3 教育活動

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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. MMP プログラム (M…Motivation、M…Mission、P…Professional) 2. タワー型カリキュラム 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。 ・ 英語教育 (バイオ専門英語) ・ 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 P C 技術の習得) ・ インターンシップ ・ 導入研修プログラム (オリエンテーションより段階的に実施) 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。	1. 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。 2. 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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-10-1 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	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」を行い、それをもとにカリキュラム等の見直しを行っている。	特になし	学生便覧

点検中項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-11-2 各学科の教育目標、育人材像を達成する知識、技術、人間性等は、業界が求めるレベルに適合しているか、また、レベルに到達することが可能な修業年限となっているか	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。 また、業界関係者との勉強会も実施している。	特になし	学生便覧

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
各学科の教育目標、育人材像は、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、育人材像を設定している。 また、各学科の教育目標、育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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

3-12 カリキュラムは体系的に編成されているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-12-3 学科のカリキュラムは、目標達成に向け十分な内容でかつ体系的に編成されているか	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。	MMP プログラムに基づくカリキュラム作成の際には、「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。	特になし	学生便覧
3-12-4 カリキュラムの内容について、業界など外部者の意見を反映しているか	カリキュラム作成を進めていくうえで、必ず業界調査を行うこととしている	3-12-3に同じ また、業界関係者との勉強会も実施している。	特になし	学生便覧
3-12-5 カリキュラムを編成する体制は明確になっているか	カリキュラム作成を進めていくうえで、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。		特になし	学生便覧
3-12-6 カリキュラムを定期的に見直しているか	前年度12月までに次年度のカリキュラム案のプレゼンを行っている	前年度12月までに次年度のカリキュラム案のプレゼンを行っている	特になし	学生便覧

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
カリキュラムの編成に関しては、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、学習のスタート(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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-13-7 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	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）をしっかりと定め、学科の科目に適正なカリキュラムが連携して組まれ、「教育指導要領」で教職員・講師間での徹底が図る	各科目の位置づけは MMP プログラムの下で行われている。	特になし	各科目シラバス 学生便覧
3-13-8 各科目の指導内容、方法等を示したシラバスが作成されているか	シラバス作成に力を入れる。	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。	特になし	各科目シラバス 学生便覧
3-13-9 各科目の一コマの授業について、その授業シラバスが作成されているか	シラバスの中では一コマの授業内容の説明は大枠になっており、授業ごとにコマシラバスという形で、その日行う授業内容をより細かく明示した様式を配布し、授業に取り組ませる。	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。	特になし	各科目シラバス 学生便覧

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-14-10 キャリア教育が行われているか	学校自体がキャリア教育をする装置となるべきと考えている。入学時点から職業人となる教育を授業のみならず、日常生活から実践していく	就職希望者就職率90%以上専門分野就職98%を連続して可能にしていることから、一定レベルは達成できていると考える		
3-14-11 キャリア教育の実効性は検証されているか	専門学校の教育自体が職業人教育でなくてはならないと考えている	上記と同じ	今後は、就職した後の離職率も念頭に入れ、本当にその人に根付いているキャリア教育をさらに意識して改革を進めていく	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
結果としてみると就職率も希望分野就職率も高いため、達成していると考えている。しかしながら、就職後の短期離職率をみると数年で離職するものも少なくないため、今後はそこにも焦点を当て、希望就職をし、さらに継続しキャリアアップが出来るような教育内容に改革を進めていく	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

3-15 授業評価の実施・評価体制はあるか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-15-12 学生による授業評価を実施しているか	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。	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。	特になし	
3-15-13 授業内容の設計や教授法等の現状について、その適否につき学科や学校として把握・評価する体制があるか	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。	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。 また、これらを専門的に行う担当者として、FDCを任命している	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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ている。 また、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	アンケート内容は下記の4項目に自由意見を加えた形式としている。 ①板書は読みやすい…1、とても読みやすい 2、読みやすい 3、普通 4、読みにくいことがあった 5、いつも読みにくい ②話は聞き取りやすい…1、とても聞き取りやすい 2、聞き取りやすい 3、普通 4、聞き取りにくいことがあった 5、いつも聞き取りにくい ③授業は理解できる（分かりやすい）…1、とてもわかりやすい 2、わかりやすい 3、普通 4、わかりにくいことがあった 5、いつもわかりにくい ④授業は興味がもてる（おもしろい）…1、とても興味がもてる 2、興味がもてる 3、普通 4、興味がもてないことがあった 5、いつも興味がもてない

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-16-14 学科の育成目標に向け授業を行うことができる要件（専門性・人間性・教授力・必要資格等）を備えた教員を確保しているか	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。	育成目標達成のために、実習先や第一専門職種の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。	特になし	
3-16-15 教員の専門性レベルは、業界レベルに十分対応しているか	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は最低の要件と考えている	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ものが多い。	特になし	
3-16-16 教員の専門性を適宜把握し、評価しているか	FDC を任命したり、学校内での一定の評価システムは必要である	授業アンケート、オープン授業など授業を学生あるいは他の教職員に評価してもらう仕組みを導入している	特になし	
3-16-17 教員の専門性を向上させる研修を行っているか	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。	年間2回の講師会議及び新任時点での講師会議において研修を実施している。また、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	特になし	

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-16-18 教員の教授力(インストラクションスキル)を適宜把握し、評価しているか	FDC を任命したり、学校内での一定の評価システムは必要である	授業アンケート、オープン授業など授業を学生あるいは他の教職員に評価してもらう仕組みを導入している	特になし	
3-16-19 教員の教授力(インストラクションスキル)を向上させる研修を行っているか	教職員・講師すべてについて、が学習できる組織であるべきとの考えで、研修を多く実施している。	年間2回の講師会議及び新任時点での講師会議において研修を実施している。また、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。	特になし	(担任研修内容) ・フー教育Ⅰ（導入教育）について ・5月病シンドロームについて ・成功事例に学ぶ 等
3-16-20 教員間(非常勤講師も含めて)で適切に協業しているか	本学園グループは、サッカー型組織という考え方をとっており、それぞれが役割を超えた協業体制を行うことを旨としている	月に2回教職員の全体会を実施し、都度都度必要な行事・業務に関して相互に確認を行い、協力関係を築いている	特になし	
3-16-21 非常勤講師間で適切に協業しているか	3-16-21に同じ	年に2回の講師会議を中心として、講師の先生方の協力体制を築いている	特になし	

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-16-22 非常勤講師の採用基準は明確か	専門能力もさることながら、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。	学科長、教務部部長、学校責任者の各メンバーにより、評価表を元に採否を決定している	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	講師への共有資料 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

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

3-17 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-17-23 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	成績評価及び単位認定の基準は明確に定めている。	基準の遵守は徹底的に行っている。また一方で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ている	特になし	
3-17-24 他の高等教育機関との間の単位互換に関する明確な基準があるか	先々の単位制の以降をにらみ、明確な単位取り扱いの基準を設定する	現に存在し、大学からの編入や大学への編入をきちんと行えるようにしている		

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）														
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。 <table><tr><td>A（優）</td><td>（100～80点）</td><td rowspan="3">}</td><td rowspan="3">合 格</td></tr><tr><td>B（良）</td><td>（79～70点）</td></tr><tr><td>C（可）</td><td>（69～60点）</td></tr><tr><td>D（不可）</td><td>（59～0点）</td><td rowspan="2">}</td><td rowspan="2">不合格</td></tr><tr><td>E 受験資格喪失</td><td></td></tr></table> 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。 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。	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	
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															

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

3-18 資格取得の指導体制はあるか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
3-18-25 目標とする資格はカリキュラムの上で明確に定められているか	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。	資格取得のサポート体制としては、資格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。	特になし	
3-18-26 目標とする資格の取得をサポートできる教育内容になっているか	在学中不合格であった場合は、卒業後も合格まで指導していく体制をとる。	資格によっては、通常授業の中に対策講座を入れている。また、別に土・日曜を利用して、特別対策講座を実施している。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
資格取得のための指導体制としては、対在学生、対卒業生ともにシステムとして形になっている。在学時の通常授業に受験対策を盛り込んでいると共に、卒業生に対しても状況提供や一部合格までのフォローを行っている。 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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 4 教育成果

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
教育成果は、目標達成の努力の結果である。 基準 3 の記載と重複するが、本校は、 1. 専門就職100% 2. 中途退学者 0 名 3. 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 1 0 0 % 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 近年3～4%台の退学率となっている。 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、一人ひとりに対するフォローを実施し、厳しく取り組んできたことが挙げられる。 (3) 資格取得 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、受験対策を含めて立てている。 その他、卒業生の活躍や在学生の研究発表などにおいて、業界から高い評価をもらっている。	(1) 就職 ・就職に関わる本校の目標は下記の項目 ① 求人票数 バイオ・食品・化粧品業界の求人 ② 就職内定数（率） 内定数/就職希望者 ③ 専門就職数（率） バイオ・食品・化粧品分野の就職 ④ 就職者数（率） 内定者数/卒業生 (2) 退学率 具体的な施策の主要なものとして、以下がある。 ① カリキュラムの工夫〔タワー型カリキュラム、MMPプログラム〕 ② 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 ③ 担任研修（担任マニュアル） ④ 専任カウンセラーの配置 ⑤ 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 ⑥ 滋慶トータルサポートセンター（JTSC）の活用 ※ 学生の抱える問題を相談できるセンター。カウンセラーがおり、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。

最終更新日付	2 0 1 3 年 6 月 2 0 日	記載責任者	小池 伸一
--------	---------------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
4-19-1 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	就職希望者の就職率はほぼ100%を維持しておく。今後は就職後の離職率も抑えられるような就職指導としていきたい	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。 ・卒業年次在籍者数・就職希望者数 ・求人数(職種別・有効求人数) ・内定者数(学科ごと、月ごとと累計) ・専門就職者数・月別内定シミュレーション・学生就職活動状況表(学科、クラス別)	特になし	
4-19-2 就職成果とその推移に関する情報を明確に把握しているか	月に2回の全体会において学内全教職員が情報を共有する	4-19-1	特になし	

点検中項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)
就職率に関しては開講以来90%以上を維持できている。 高めた目標である就職者率と専門就職率も共に90%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。	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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

4-20 資格取得率の向上が図られているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
4-20-3 資格取得率の向上が図られているか	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。	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。	特になし	
4-20-4 資格取得者数とその推移に関する情報を明確に把握しているか	かかわる教員すべての情報共有が必要	資格取得者数及びその推移の把握に関しては、各学科で ・自校の結果及び推移の把握、データ化 ・他校の結果及び全国の合格率の推移のデータ化 を行っている。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。 一部資格では、学内で講座を実施し、受験が可能なものもある。 それらも含め、すべてに100%を目指し、対策講座の実施等を行っている。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

4-21 退学率の低減が図られているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
4-21-5 退学率の低減が図られているか	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。	特になし	
4-21-6 入退学者数とその推移に関する情報を明確に把握しているか	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ている。	年度中期と年度末に学校長、事務局長、教務部長、各担任参加の下、進級・卒業のための判定を行う。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
4-22-7 卒業生・在校生の社会的活躍及び評価を把握しているか	卒業生の活躍は、学校の評価に直接つながるものと考えている。今後のキャリア教育の方向性とあわせ、そのリサーチは必要である。	卒業生に関しては、一部の教職員と個人的につながりのあるものなど特定なものしか正確には把握できていないのが現状である	卒業生に関して、役に立つ同窓会(分野ごとなどキャリアアップに)を結成し、そのつながりで学校に帰属意識を持てるようにしていく	
4-22-8 卒業生の例として特筆すべきものを記述できるか	業界で認められる受賞や発見あるいは製品開発を卒業生がしてくれるのは学校の誇りとなる	いくつかの学会での受賞などの話は聞いている。また、食品業界等においても新製品にかかわっているものが多い。	特になし	
4-22-9 在学生や卒業生の作品や発表が、外部のコンテスト等で評価されたか	4-22-9に同じ	4-22-9に同じ	特になし	
4-22-10 在学生や卒業生の作品や発表が、外部のコンテスト等で評価された例として特筆すべきものを記述できるか	4-22-9に同じ	4-22-9に同じ	特になし	

点検中項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)
卒業生の社会での活躍は年々大きくなってきている。 大きなプロジェクトの参画から、学会での各章受賞など、学生時代に習得した知識・技術を活かし成果を挙げている。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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 5 学生支援

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。本校としては、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。 しかし支援はあくまで支援である。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。とはいえ学生本人が健康管理についての自覚を持つことなしには支援は、効果がない。 学生支援は、このような視点に立ち、まず学生の自立的行動を促しながら、行っている。 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②学費③学生生活④健康などの分野それぞれに対応できる担当部署や専門担当者は下記になる。 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課とし、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（JTSC）で行っている。相談員は、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が主催する独自のカウンセラー資格（JESC カウンセラー資格）を取得したカウンセラーである。 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ないよう、指導や啓発活動を行っている。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

5-23 就職に関する体制は整備されているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-23-1 就職相談室の設置など就職支援に関する体制は整備されているか	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。	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。主なものを参考資料欄に記す。	特になし	1月 就職決起大会・模擬面接会 2月・3月 企業実習 4月 業界模擬面接会 5月 学内説明会 以降は個別活動
5-23-2 就職に関する説明会を実施しているか	入学から卒業までの流れを作成した上で、適宜タイミングにあわせ実施する。	全体に対しての説明会は、就職年次1年前より実施している。心構え的なものを教員が行うほか、企業による校内企業説明会も実施している	特になし	
5-23-3 就職に関する学生個別相談を実施しているか	5-23-3に対応する形で、学生の志望の変化など状況を適宜確認しながら進めていく必要がある	学生個々に対しての個別面談は各学年ごとに実施しているが、特に就職に関しては、インターンシップ時期、就職希望時に行っている	特になし	
5-23-4 就職の具体的活動(履歴書の書き方など)に関する指導を実施しているか	就職が近づいてから実施するのではなく、徐々に完成に導くために、時期を決め実施始動する	最低週に1回担任授業あるいは就職専門の講師による就職講座を入学年次の後期から実施している	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
ここ10年ほど、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。特に、バイオ系の分野は一般の求人に乗りにくい世界であるために、求人を確保できる仕組み、合格できる仕組みが機能していると思われる	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

5-24 学生相談に関する体制は整備されているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-24-5 学生相談室の設置など学生相談に関する体制は整備されているか	学生の心理状況に合わせて、担任のレベルで解決できるか、専門相談員が対応すべきかきちんと把握しその場を用意する必要がある	本校の学生相談室は、「滋慶トータルサポートセンター(以下 JTSC)」という名称で学生生活全般における不安や悩みの相談に乗っている。	特になし	
5-24-6 学生からの相談に応じる専任カウンセラーがいるか	5-24-6 とおなじ	専属のカウンセラーが対応している。	特になし	
5-24-7 留学生に対する学生相談体制は整備されているか	留学生に関してはその国の事情が十分に把握できているものが対応すると効果的である	留学生に対する相談は、学生サービスセンターが中心に対応している。 外部機関としては、国際センターを学園として設置し、国ごとに対応可能となっている	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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「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。	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いつている。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-25-8 奨学金制度は整備されているか	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。	公的奨学金の他に学園独自の奨学金を用意している。	特になし	学園本部の主催により、グループの学生サービス課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。
5-25-9 学費の分納制度はあるか	5-25-9に同じ	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。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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、ファイナンシャルアドバイザー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。	【滋慶奨学金】本校への単願希望者で、経済的困難を抱えている合格者の方に無利息で奨学金を貸与し、入学時の学費に充当するものです。金額は30万円と決められており、無利息で卒業後に36回以内で返還するものである。 【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 特待、ダブルスクール特待、指定校特待、社会人特待がある。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

5-26 学生の健康管理を担う組織体制はあるか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-26-10 定期的に健康診断を行うなど学生の健康面への支援体制はあるか	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。	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。	特になし	
5-26-11 学生からの健康相談等に専門に応じる医師・看護師等がいるか	「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確立している	「慶生会クリニック」は内科・歯科・心療内科の3科があり、医師、看護師が勤務している	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
「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・心療内科の3科があり、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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

5-27 課外活動に対する支援体制は整備されているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-27-12 スポーツ等のクラブ活動、その他、課外活動に対する支援体制は整備されているか	学生の自主性に任せるところが大きい	実験系の科目の場合、終了時間がはっきりしないこともあり、部活動はあまり活発化していない		

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
部活動に関しては、特に実施されていない	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-28-13 遠隔地出身者のための学生寮等、学生の生活環境への支援は行われているか	学生が住環境に不安な状況で勉学に励める体制を整える	安心できる業者を選択し、その業者を指定業者とし、学生に紹介するようにしている。また、入学時にセミナーを開催し、一人暮らしの不安を解消しようと	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
学生寮は提供されており、生活環境への支援は十分できていると考えている。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。	【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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

5-29 保護者と適切に連携しているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-29-14 保護者と適切に連携しているか	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。	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教務部長以上が学生・保護者と面談し、その解決にあたる。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。入学年次の夏休み前には、保護者会も開催し、保護者との連携、協力体制のおおむね出来ていると考えている。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

5-30 卒業生への支援体制はあるか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
5-30-15 同窓会が組織化され、活発な活動をしているか	同窓会を中心として卒業生支援を行う	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。	特になし	
5-30-16 卒業生をフォローアップする体制が整備されているか	支援の中心はキャリアセンターが行う	5-30-15とあわせ、「生涯学習支援」「生涯就職支援」を表明し、卒業後のキャリアアップにも協力をしている	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
卒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、その繋がりですぐに求人を頂き、実習を受け入れてもらうなど多くの成果が表れている。 また近年、業界で実際に働いている卒業生をアシスタントとしても採用し、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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 6 教育環境

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
専門学校は実践的な学習をする教育機関である。本校は、特にバイオ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。 また、合わせて、海外研修におけるプログラムも、最新を知り、モチベーションをあげるための内容とすべく改良を重ねている	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
6-31-1 施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか	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	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。365日24時間の対応がなされている	特になし	
6-31-2 施設・設備のメンテナンス体制が整備されているか	施設・設備のメンテナンスは主にグループ企業により行われている。	6-31-2におなじ	特になし	
6-31-3 施設・設備の更新に関する計画を立て、計画通りに更新しているか	前年度中、あるいは長期に及ぶものは長期の予定を作成し、予算化していく必要がある	事業年度ごとに施設設備改修計画、整備計画を事業計画に記載している。合わせてその予算も記載している	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
6-32-4 学外実習、インターンシップ、海外研修等について外部の関係機関と連携し、十分な教育体制を整備しているか	最先端を知ることが机上ではなくその最先端に実際に触れ感じ取るのがよいと考えている	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。 学園の国際部と連携をして実施している	特になし	
6-32-5 学外実習、インターンシップ、海外研修について、その実績を把握し教育効果を確認しているか	実施した研修に関しては、毎年見直し、よりよいものを常に提供できるようにしている	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。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

6-33 防災に対する体制は整備されているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
6-33-6 防災に対する体制は整備されているか	事前に体制を整えたとしても、それで十分ということはないので、少なくとも整備した上で、更なる改善が必要である	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。	特になし	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)。
6-33-7 災害を起こす可能性のある設備・機器等の情報は十分に伝えられているか	使用法を誤ると危険な物品に関しては、学生を含めその使用するものに十分な説明をおこなってから使用している	専門業者による各実習機器の点検、保守、修理、修繕を行っている。学校側は教職員が、機器の確認点検を行い、学生にはその使用法の指導を授業中に実施している		
6-33-8 実習時等の事故防止の体制は十分か	6-33-8に同じ	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。また例年、非常勤も交えて避難訓練を実施するなどハードソフトの両面から災害防止にと利組んでいる。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)。		
6-33-9 万が一の災害が起きた場合に備えた保険等の処置は十分なものとなっているか	リスクマネジメントとして十分な保険にも入る必要がある	学校として保険に加入している。また、行事ごとに必要に応じて保険に加入している。	特になし	

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
6-33-10 防災訓練を実施しているか	実際の災害に近い形での訓練を実施すべきである	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いる。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
現状、災害時の最低限の準備と学生への動機付け、そして救急時における知識の取得と意識付けは十分に出来ていると考えている。	・防災訓練の映像化（DVD）がされており、学生・教職員・講師全員が視聴し、防災の意識を高めている。 ・AEDの設置 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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 7 学生の募集と受け入れ

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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・教務部長・広報センター長、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、将来バイオ・食品・化粧品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。 各学科から、素案として提出されたものを、各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は、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。	特になし

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

7-34 学生募集活動は、適正に行われているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
7-34-1 学生募集活動は、適正に行われているか	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。	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。	特になし	
7-34-2 学校案内等は、志望者・保護者等の立場に立った分かり易いものとなっているか	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。	志望者・保護者等の立場に立った分かり易いものとしている。	特になし	
7-34-3 志望者等の問い合わせ・相談に対応する体制があるか	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。	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。	特になし	
7-34-4 募集定員を満たす募集活動となっているか	平成24年度は定員に達した学科はなかった	常に最新の業界への対応のためと、安定した入学者確保のための、学科のイノベーションを常時に行っている。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
7-35-5 学生募集において、就職実績、資格取得実績、卒業生の活躍等の教育成果は正確に伝えられているか	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おこなう。広報活動は、入学前のキャリア形成初期段階に寄与するもので、学校の中身を出来るだけつまびらかにするものと考えている。	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。これらは、ホームページ、入学案内に詳細に明示している。また、近年はブログ等で学生の生活状況も知らせている	特になし	
7-35-6 卒業生の活躍の教育成果が学生募集に貢献したかどうか正しく認識する根拠を持っているか	7-35-5におなじ	入学者に関して入学生アンケート、入学しなかったものに関して非入学者アンケートを実施して、それぞれの要因について検証をおこなっている。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
7-36-7 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	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する	入学試験後は、全マネージャーにより構成される、「選考会議」により基準に基づいて合否を確定している。	特になし	
7-36-8 入学選考に関する情報とその推移を学科ごとに正確に把握しているか	単科の学校であるので、選考対象者の状況をほぼ全員が共有できる。過去入学者の入学後から卒業までの推移をもとに、バイオ業界への適性を確認することが出来る。それを元に入学希望者のもっともよいキャリア形成の助けとなる。	選考終了後は、「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、将来バイオ業界で働くことに適性があるかを総合的に判断している。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。 選考に関しては、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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

7-37 学納金は妥当なものとなっているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
7-37-9 学納金は、教育内容、学生および保護者の負担感等を考慮し、妥当なものとなっているか	毎年、学科において教材及び講師の見直しを行い、諸経費の無駄な支出をチェックしている。学科から、素案として提出されたものを、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、世間的にも問題のない諸経費の確定をする。	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。	特になし	
7-37-10 入学辞退者に対する授業料等の返還について適正に処理されているか	お金に関することは昨今非常にシビアな部分であるので、誤解のないように取り扱いについては明示する。	返還の旨を募集要項にも掲載し、対外的にきちんと返金がおこなわれることもわかるようにしたうえ、遅滞なく返金にも応じている。	特になし	
7-37-11 学納金に関する情報とその推移を学科ごとに正確に把握しているか	学校にデータとして保存するとともに、例年発酵している募集要項は必ず保管している	当初の学納金の決定は、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。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 8 財務

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
5年を見越した長・中期的事業計画を毎年立て、収支計画も作成している。収入と支出のバランスは、理事会で毎年確認されている。 また、学園の本部機能は、学校の財務体制をしっかりと管理し、健全な学校運営ができるような仕組みになっている。 また、財務監査は学園本部監査スケジュールを元に、会計監査人（公認会計士）、監事、理事メンバーで実施されて、健全な財務体制を築いている。 さらに、私立学校法に基いた財務情報公開の体制を下記の通りとしている。 I. 組織体制 1. 法人統括責任者 2. 学校統括責任者 3. （学校事務担当者） II. 公開書類 1. 財務諸表（財務目録・貸借対比表・収支決算書） 2. 事業報告 3. 監査報告書 III. 閲覧場所 法人本部 この体制を平成17年4月から実施、情報の公開開示も実施している。 * 情報開示の申請は今現状ではない。	学園本部は 1. 事業計画の収支計画のチェック 2. 消費収支計算書予算対比 3. 資金収支内訳表 4. 人件費支出内訳表 5. 消費収入内訳表 6. 固定資産明細票 7. 借入金明細表及び基本明細票 を、管理・運営し、学校の経営を支えている。 財務の責任体制も明文化されており 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） この組織体制と、公認会計士の監査のもと、適正な財務監査を実現している。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
8-38-1 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	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。5年間の計画を立てることによって、短期的視点だけではなく中長期的な視点に立って学校運営を計画することになる。	学校運営の財務プロセスは基本的には予算(Plan)→実行(do)→決算書作成→フィードバック・評価(see)→承認という流れをとる。そのうち学園本部は財務内容のチェックを行う機能を有し、理事会・評議員会は計算書類の内容等法人全体の事項を承認する機能を有する。	特になし	
8-38-2 主要な財務数値に関する情報とその推移を正確に把握しているか	毎年事業計画を作成し、その中での予算は、未来の決算書であるとの考えでより正確な支出計画を作成する。また、その段階で前年度の支出見直しもおこなう。	考え方に同じ	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
上記のような体制をとっているため、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。 5ヵ年計画に基づいた収支計画は中長期的な視点で物事を考えることができるため、財務基盤の安定に資するための大規模な計画もじっくりと立てることができ、この方針は今後も続けていくと考えている。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
8-39-3 年度予算、中期計画は、目的・目標に照らして、有効かつ妥当なものとなっているか	学校、学科を取り巻く環境を常に考慮し、単年度ごとには見直し、健全な学校運営・学科運営が出来るよう努力している。	5ヵ年の事業計画においては運営方針に基づいて計画され、収支計画も運営方針に基づいて数値化される。特に、収支計画は各学科の入学者数目標と予測、在籍者目標と予測から綿密な計画を立てている。	特になし	
8-39-4 予算は計画に従って妥当に執行されているか	収支計画は広報・教育・就職計画に基づいて計画され、入学者数の推定などを行い、予算へと結びついている。	毎月ごとに収支を単年度費消状況、前年度対比などで確認をし、半期に修正する機会も与えられている。ここ数年は、予算の内輪での執行ができています。	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

8-40 財務について会計監査が適正に行われているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
8-40-5 財務について会計監査が適正におこなわれているか	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。	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している	特になし	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
8-40-6 会計監査を受ける側・実施する側の責任体制、監査の実施スケジュールは妥当なものか	スケジュールは、理事会の決定を経て遅滞なくおこなわれる必要がある	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。	特になし	

点検中項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)
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。 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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

8-41 財務情報公開の体制整備はできているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
8-41-7 私立学校法における財務情報公開の体制整備はできているか	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。	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）
8-41-8 私立学校法における財務情報公開の形式は考えられているか	8-41-7に同じ	「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。		

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 9 法令等の遵守

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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. 自己点検・自己評価（私立専門学校等評価研究機構） 3. 学校法人調査（日本私立学校事業団） 4. 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	以下のように、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 ②個人情報管理組織体制 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。

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
9-42-1 法令や専修学校設置基準等が遵守され、適正な運営がなされているか	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。	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を中心に構成される。	特になし	
9-42-2 法令や専修学校設置基準等の遵守に関して、教職員・学生等に対する啓発活動を実施しているか	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教職員の重要な社会的使命と認識している	教職員に対する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・配布などをおこなっている	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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、整備した。 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。 今後も、より改良改善していくこととしている。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
9-43-3 志願者、学生や卒業生および教職員等学校が保有する個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか	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。	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 個人情報取扱委員会		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。
9-43-4 個人情報に関して、教職員・学生等に対する啓発活動を実施しているか	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。	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。

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
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。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
9-44-5 自己点検・自己評価を定期的実施し、問題点の改善に努めているか	委員会を立ち上げ、私立専門学校等学校評価検討委員会の基準を元に、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。	本校の属する法人にも自己点検を提示し、その修正ポイントを法人全体として確認のうえ、計画を立てて改善をおこなっている。	特になし	
9-44-6 自己点検・自己評価に関する方針は確立されているか	最も一般的なフォーマットを活用し、さらに、委員会を構成し、毎年度ごとに見直しを実施する体制を整える。	私立専門学校等学校評価検討委員会に加盟し、私立専門学校等学校評価検討委員会のフォーマットに基づいた評価をおこなっている。	特になし	委員会構成メンバー 学校長 事務局長 教務部長 学生サービス センター長
9-44-7 自己点検・自己評価に関する方針は関係者に対して正確に伝わっているか	学校内でも、委員会を構成し、その結成に関する案内と内容の告知をおこなうことで、学校の教育レベルの向上にもつなげていく	運営会議、全体会議で伝えるとともに、規定フォーマットを誰しもが見えるように保管している	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
今後も問題点の改善に努めていく覚悟である。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

9-45 自己点検・自己評価結果を公開しているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
9-45-8 自己点検・自己評価結果を公開しているか	遅れていた公表に関しては、整い次第速やかに公表する。	今年度の取りまとめとチェックにより、公開の準備は整うものとなる	本年度分より公開をする	
9-45-9 自己点検・自己評価結果の公開に関する方針は確立されているか	9-45-9に同じ	まだ確立されていない。	本年度分より公開をする	
9-45-10 自己点検・自己評価結果の公開に関する方針は関係者に対して正確に伝わっているか	運営会議・全体会議にてメンバーのコンセンサスを得る	運営会議・全体会議にてメンバーのコンセンサスを得ることができている		

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
私立専門学校等評価研究機構に加盟し、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。今年度からの公開が可能となった。	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

基準 10 社会貢献

点検大項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
学校の立地と教育内容から考えると、その中身での社会貢献は限定的なものにならざるをえず、現状では、教育委員会など教育関連の部分に協力をしているにとどまっている。 また、学生等のボランティアについても、なかなか活発とはいえない状況である。 それ以外には、バイオ教育全般への貢献と、東日本大震災に関しての復興事業として、文部科学省事業に9年間かかわってきた。 平成16年度～平成24年度	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

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

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
10-46-1 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	本学園グループが標榜する 4つの信頼の点からも社会的な貢献は必要と考える。	全国4校のバイオ教育をおこなう学校と連携をとっている。また、各学会にメンバーが属し、情報交換と交流をおこなっている。	まだまだ地域への還元が不十分なので、何か具体的なものを実施していきたい	
10-46-2 学校の資源を活用し、生涯学習事業や雇用促進への支援を行っているか	10-46-1 に同じ	高等学校教職員向けに各教育委員会等を通じて講座を開設したりしている。	特になし	
10-46-3 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	10-46-1 に同じ	できていない	特になし	
10-46-4 諸外国の学校などと連携し、留学生の相互の受け入れ、共同研究・開発を行っているか	10-46-1 に同じ	個人的な留学生以外は来ていない	特になし	

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
10-46-5 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	10-46-1 に同じ	東日本大震災に関する文部科学省委託事業に際しては、学生10名程度が参加協力をし、啓蒙活動に寄与した。	特になし	
10-46-6 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	10-46-1 に同じ	東日本大震災に関しては、文部科学省の委託事業に参画し、放射能汚染に関わる食品分析のできる人材開発に寄与した	特になし	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
学校の資源を利用した社会貢献は非常に限定的な形でしかおこなわれていない。今後は、地域などを意識した形でさらに拡大をしていきたいと考えている	立地している場所が必ずしも交通等の便利な場所でなく、限定的な使用とならざるをえない

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------

10-47 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか

点検小項目	ア 考え方・方針・目標	イ 現状・具体的な取組等	ウ 課題と解決方向	エ イの参照資料等
10-47-7 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	学生の自主性に任せている部分が大 きい	東日本大震災にかかわる衣類の寄付 部分は、教職員側から問題提起をし、 学生組織としておこなったが継続し て行うことが出来ていない。	学生の自主性といってもなかなか難 しく、教職員側から問題提起等をし ていく必要がある	
10-47-8 学生のボランティア活動の状況を把握しているか	10-47-8 に同じ	十分に把握できていない	上記に同じ	

点検中項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）
学生のボランティア活動については、なかなか自主的なものが出てくることはない。出てきた場合は、それぞれ判断して支援はしたいと考えている。 また、教職員側からも、問題提起をし学生が社会性を持つための一助としてボランティアにかかわれるように工夫はしていきたい	

最終更新日付	2013年6月20日	記載責任者	小池 伸一
--------	------------	-------	-------