

## 平成 27 年度学校関係者評価結果報告書

学校法人ミクニ学園 大阪文化服装学院は「平成 27 年度自己点検・自己評価報告書」の結果に基づいて学校関係者評価を平成 28 年 6 月 28 日に実施したので、下記のとおり報告いたします

### 1. 開催日時・場所

日時：平成 28 年 6 月 28 日(火)

場所：大阪文化服装学院 会議室 E41

### 2. 学校関係者評価委員

[企業・団体・保護者等の学外委員]

糸井弘一（協同組合関西ファッション連合 執行役員・事務局長）

植田茂和（株式会社玉屋常務取締役）

岩光栄太郎（同窓会「文化すみれ会」会長）

中村裕子（保護者）

[学内委員]

関 義徳(大阪文化服装学院 校長)

松下 美恵子(大阪文化服装学院 副校長)

杉山 晶(大阪文化服装学院 C 系学科長)

榎原 寛(大阪文化服装学院 B 系学科長)

大橋 等(大阪文化服装学院 事務局長)

### 3. 学校関係者評価委員会の各項目についての指摘および改善点

#### (1) 教育理念・目標

##### 1-1-1 理念・目標・育成人材像

学外委員から「Plan Do 教育」の推進を通して、理念・目標・育成人材像等が明確となり、他校との違いを具現化できているとの印象を持っている。少子化に加え、ファッション業界を目指す若者が減少傾向の中で教育の質の向上を図り、一定規模の在籍者を確保すべきとの意見が述べられた。

##### 1-1-2 業界ニーズへの適合

「Plan Do 教育」の定着やその進化によって産業界の多彩な人材ニーズに対応できている。産業界との連携を通して、教育カリキュラム、授業計画等の見直しを進める一方、学生の職種ニーズに対応した学科、コース特徴を一層はっきり打ち出すようにと指摘があった。

##### 1-1-3 特色ある教育活動

大阪文化服装学院の教育特徴として、企業連携によるインターンシップ研修制度

が確立してきたと評価する。インターンシップ研修の質の充実に継続的に取り組み、就職につながる仕組みづくりを図るべきと指摘された。

#### 1-1-4 将来構想

2015年度を初年度とした3カ年計画を策定し、学校の将来構想を固めている。また、その達成状況を毎年点検し、修正を加えていることは評価する。

(現状及び今後の改善方策)

・「Plan Do 教育」の徹底を図ることで、クリエイティブなデザイン発想力、スタイリング能力、魅力ある店舗づくりのための企画提案力を高め、他校との格差づけを図りつつ、将来的に一定の在籍者を確保できるように企業と連携し、カリキュラムの再編等に取り組む。

### (2) 学校運営

#### 2-2-1 運営方針

今後、専門職業大学への認可申請手続きを進める中で事務局機能の拡充、教員研修の継続的な実施により、専門性のさらなる追求が急務であるとの指摘があった。

#### 2-3-1 事業計画

中期3カ年計画は定めているが、3年後の組織体制や人事等についても早急に検討すべきであると指摘を受けた。

#### 2-5-1 人事・給与制度

今後、教職員の高齢化への対応は慎重に進めるべきとの意見があった。

### (3) 教育活動

#### 3-8-2 教育到達レベルが明確

課題未提出学生の多いのは問題である。締め切りまでに提出させるような対処策を早急まとめる必要がある。

#### 3-9-1 教育課程の編成

専門職業大学への移行を視野に、学科の再編や、学科・コース別のカリキュラム見直しが必要である。同時に現状の時間制から単位制への切り替えも課題である。学内に委員会等を設け、将来あるべきかたちを研究してほしいとの意見が出た。

(現状および今後の改善方策)

提出物は授業内で完成できるように時間配分しているが、期日までに提出しない、できない学生が増えている。この解消策として補講の在り方を再検討する。

専門職業大学については、学内に「専門職業大学設置準備委員会」を設置し、ここで別途、情報収集、研究を行う。

#### (4) 学修成果

##### 4-13-1 就職率の向上

就職率はここ数年、改善が進んでいる。ただ卒業予定者に占める就職希望者の割合は 85%にとどまっている。これを引き上げるための具体策はあるのか、との意見があった。

##### 4-14-1 資格・免許の取得率

学科ごとに検定資格の目標取得率を掲げているのは評価できるが、取得率の実績と目標を比較し、その差異の原因を追求しているのかと、との疑問があった。

##### 4-15-1 卒業生の社会的評価

より同窓会組織の活性化を図ることで広範に卒業生が活躍している実態を把握する必要があるとの意見があった。

(現状および今後の改善方策)

就職希望者の割合を引き上げるため、企業を招いて学内職種研究会等を実施。企業の実態や仕事の内容について理解を深める。同時に担任、キャリアセンターによる個別相談を活発化する。

#### (5) 学生支援

##### 5-16-1 就職支援組織体制

就職率はここ数年改善が目立ち、97%台をキープしている。これは高く評価できる。ただ就職したくない学生が 10%程度おり、彼らへの指導をどのように進めるか、対策を考える必要がある。アパレルでは関西系企業の東京移転が進み、なおかつ求人は先細り傾向であるため、東京での就職を学校挙げて支援していくことが急務であるとの意見が出た。

##### 5-17-1 退学率の低減が図られているか

中途退学者の比率は 10%前後の高い水準で推移。退学の理由は学力的、経済的、健康的等多様だが、原因を分析し、しかるべき措置を講ずる必要がある。留学生への相談体制は現状では十分とはいえない。専門職業大学への移行を検討する中で体制整備に取り組む必要がある。

##### 5-19-1 学生の経済的側面に対する支援体制

学校として特別奨学生、奨学生、文化すみれ会奨学生等の奨学金制度を整備し、学生への経済的支援が進んだことを評価する。

##### 5-20-1 保護者との連携体制

28 年度から個別に保護者相談会を実施することは評価。ただ就職だけでなく、学生の勉学姿勢や成績、友人関係等のテーマにも広げたらどうか。

(現状および今後の改善方策)

学力的理由による退学については、補講等によって補っていく。ただ進級基準を引き下げる考えはない。経済的理由により就学が困難な学生に対し、奨学金制度を充実させている。また授業料等の分納納付も認めている。

## (6) 教育環境

### 6-22-1 施設・設備・教育用具等の整備

教室不足を解消のため、新校舎の建設に踏み切ったことは評価。新校舎の竣工を機に、より学生が学びやすい教育環境づくりをしてほしい。

### 6-23-1 学外実習、インターンシップ、海外研修等

インターンシップ研修を進めるに当たって企業と契約書を交わし、評価制度も整備する等、研修の実効性を引き出しているが、デザイナー、パタンナー、縫製職ではインターンシップ受入れ先企業の数が少ない。今後、企業開拓を望みたいと指摘があった。

## (7) 学生の募集と受入れ

### 7-25-2 学生募集を適切、かつ効果的に行っているか

AO 入学生を対象に入学前ステップアップセミナーを実施しているが、専門学校での授業にスムーズに慣れていくには有効な手段であると判断する。

学科によって定員数と入学者数とのかい離があるが、これについてはどう考えているのか。

(現状および今後の改善方策)

定員を上回っているのは一部の学科だが、入学者を分けて授業を行うなど、学生にとって学びやすい環境を維持している。

## (8) 財務

### 8-28-2 学校および法人運営の財務基盤

過去 15 年以上にわたって無借金経営を継続し、財務基盤は盤石であるが、在籍者数は 18 歳人口の減少等で不確定要素がある。適切な経費コントロールに徹していくべき。新校舎建設を計画しているが、財務的に負担はないのかと指摘された。

(現状および今後の改善方策)

新校舎建設費用はすべて自己資金で賄うので、財務体質の悪化はないと判断している。

## (9) 法令等の順守

### 9-33-1 情報保護

この職業実践専門課程の一環として、専門分野において企業と連携して教員研修を実施している。これと並行して、人権、個人情報管理、コミュニケーション、青年心理、キャリア教育等の専門分野以外の指導力向上のため、教員をセミナー参加させる機会を増やすべきとの意見が述べられた。

#### 9-34-3 学校評価の実施体制

学校関係者評価委員会に高校からの委員を選任すべきと考える。学校にとって出口となる企業ニーズは把握しているが、入口である高校の要望を知る必要があると指摘された。

### (10) 社会貢献・地域貢献

#### 10-36-2 国際交流の取り組み

長年にわたり提携関係にある伊ポリモーダとの交流は順調と判断する。今後、イタリアのほかでも交流を促進する予定はあるのか。

(現状および今後の改善方策)

伊ポリモーダ、アメリカ・FIT 研修に加え、業界団体を窓口中国大連、韓国大邱でファッションコンテストやショーに参加。学校単独では香港ファッションウィークで学生作品を展示、商談を実施済み。今後は東南アジア諸国を中心に交流を深めたい。