

## 会議議事録

委員会	平成 27 年度 教育課程編成委員会・学校関係者評価委員会
学校名	大阪文化服装学院

会議名	平成 27 年度第 1 回 学校関係者委員会
開催日時	平成 27 年 10 月 30 日 (金) 10 : 00 □ 11 : 30
場所	大阪文化服装学院 会議室 (E41)
出席者	□ 委員 ・糸井 弘一 (協同組合関西ファッション連合 事務局長) ・植田 茂和 (株式会社玉屋 常務取締役) ・中村 裕子 (大阪文化服装学院保護者代表) ・松村 春子 (大阪文化服装学院すみれ会 会長)  ・大橋 等 (大阪文化服装学院 事務局長) ・説明者として教員 3 人 ②書記 ・北橋 美弥 (大阪文化服装学院 教務事務) 以上、参加者 8 名

<p>議題</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 委員紹介</li> <li>2. 平成 27 年度 職業実践専門課程「教育編成委員会」・「学校関係者評価委員会」委員委託について、新任の委員委託について</li> <li>3. 平成 26 年度（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）自己評価報告書説明</li> <li>4. 平成 26 年度学院レビュー、平成 27 年度の取組み</li> <li>5. 平成 26 年度学生募集及び就職実績について</li> <li>6. その他報告事項</li> <li>7. 質疑応答</li> </ol>
<p>内容</p>	<p><b>1. 平成 26 年度自己評価報告書の説明</b></p> <p>基準 1. 教育理念・目的・育成人材像</p> <p>「社会への還元」という教育理念のもと、求人ニーズに対応するため 10 年程前からアパレル企業の協力を得て、インターンシップ研修、企業コラボを行っている。昨年から教員研修にも力を入れている。</p> <p>基準 2. 学校運営</p> <p>2015 年度を最終年度とする中期 3 カ年計画を策定。教育設備・機器への投資、校舎の美装化工事、耐震化を完了した。さらに新 3 カ年計画を策定し、在籍者数の増加、就職率の向上、コンテスト上位入賞の増加等に取り組む。</p> <p>基準 3. 教育活動</p> <p>現在の学科構成は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①スーパーデザイナー学科（4 年制）</li> <li>②ファッションクリエイター学科（3 年制・5 コース）</li> <li>③ブランドマネジメント学科（3 年制・2 コース）</li> <li>④ファッションビジネス学科（2 年制・4 コース）</li> <li>⑤スタイリストマスター学科（2 年制）</li> <li>⑥スタイリスト学科（2 年制）</li> </ol> <p>いずれも 1 年次で基礎知識・技術を習得し、2 年次以降は企業との連携によるインターンシップ研修、企業コラボを通して実践型の授業を展開している。修業年限内に企業の求人ニーズに対応した習得到達レベルを明確にしている。カリキュラム編成は、学生授業アンケート・職業実践専門課程教育課程編成委員からの意見を通して見直しを進める。本人の適性や将来の希望職種に対応し、2 年次からコースを選択できる。</p>

#### 基準 4. 学修成果

2014年度の就職内定率は全体で96%(内定者132人÷就職希望者137人)

- ① スーパーデザイナー学科 (100%)
- ② ファッションクリエイター学科 (94%)
- ③ ブランドマネジメント学科 (100%)
- (注)ブランドマネジメントマスター学科含む
- ④ ファッションビジネス学科 (98%)
- ⑤ スタイリスト学科 (95%)

ただ卒業予定者に占める就職希望者の割合は84%にとどまり、この求職率を90%以上にするのが目標。またインターンシップ先をインナー、アクセサリ雑貨等の企業へも広げる。

2014年度は学内で企業説明会を25社(内東京10社)で実施。2015度は11月から始めている。

パターンメイキング検定1級では、平成26年度は4人、27年度は3人の合格者を出している。

#### 基準 5. 学生支援

学生の抱える多様な問題に対応できる体制・環境整備に取り組む。心の悩みについては、担任との個別相談、教員間の情報の共有化を進め、専門カウンセラーを配置。経済的な理由で就学困難な学生には学校独自の給付型奨学金制度を整備しており、いじめ防止基本方針も策定済み。

学校運営・就職指導への理解を得るため、年2回保護者会を開催し、保護者との情報交換を密にする。

#### 基準 6. 教育環境

平成25年から創立70周年事業の一環として行っていた校舎の美装化、耐震工事、教育設備・機器の更新導入等は、2億3千万円を投入し8月で完了した。当面、大型の設備工事はないが、新コース増設に伴って教室不足が表面化。2年の限度付きで外部に教員研修室等に移設した。

主な産学連携事業は、関西ファッション連合加盟企業との商品企画プログラム(年2~3回、連携企業延べ5~6社)に加え、株式会社アーバンリサーチ、株式会社パル、阪急うめだ本店との連携事業を継続中。27年後期からサンエーbdと提携し、販売員育成の特

別授業を実施する。

#### 基準 7. 学生の募集と受入れ

関西を中心（大阪・京都・兵庫が6割を占める）に中四国、北陸、山陰、九州地区の一部で説明会に参加する一方、高校の進路指導教員と連絡を密に情報提供を継続して実施。高校生を対象とした「田山淳朗ファッションデザイン画コンテスト」を継続開催しており、平成26年度は表彰式、ショー、講演会に高校生・教員・保護者等190人が参加した。

学生募集についてはA0、指定校、学校推薦、一般、進路変更と多様化しているが、A0が85%を占めている。いずれも大阪府専修学校各種学校連合会の自主規制に従って、適切に募集活動を行っている。

#### 基準 8. 財務

過去15年以上無借金経営を堅持し、財務基盤は安定している。平成26年、27年については、70周年事業（2億3千万円）の支出があり赤字となるが問題はない。しかし今後在籍者数の変動は避けられないため、経費の見直しにより経営環境の変化に対応していく。監査は会計士による外部監査と、監事による内部監査を行っている。

#### 基準 9. 法令等の遵守

学校教育法、専修学校設置基準等の関係法令、および学則、就業規則等に基づき、学校の理念、方針の実現のため、適正な学校運営に努めている。多岐にわたる法令解釈に関しては、大阪府私学大学課、大阪市等の行政機関と相談。顧問弁護士とも連携している。いじめ防止の基本方針は策定済み、今後はセクハラ防止の基本方針を策定する予定。

#### 基準 10. 社会貢献・地域貢献

デザイン、縫製、就職指導等の関係授業を複数高校で実施し、高校との協力・支援体制を固めている。また高校生を対象に「田山淳朗ファッションデザイン画コンテスト」を開催し、ファッションの楽しさを感じてもらった。（609点の応募）

関西ファッション連合とは企業との商品企画プログラムや各種

セミナー参加等を通して、産学連携事業を強力に推進してきた。

大阪府依頼で「もずやん」の衣装制作。大阪市こども青少年局主催の「こども夢プロジェクト」に協力し地域貢献している。

## 2. 質疑応答

Q：創立 70 周年に向けて、設備備品の更新、校舎施設、トイレ等の美装化を進めてきたが、その進捗状況はどうか。

A：平成 27 年 8 月末をもって創立 70 周年事業は完了した。平成 26 年度は女子トイレの全面改装、照明器具の LED 化等を実施。総投資額は 3 年で 2 億 3000 万円となったが、今後大きな投資はないと判断している。

Q：就職実績はどうか。

A：就職内定率は全校平均で 96% 強。学科別では S D 学科、B M 学科が引き続き 100% の内定率を確保。若い販売員不足から企業の採用意欲は旺盛だったことに加え、大手、中堅アパレルのデザイナー、パタンナーの採用が堅調だったことがいい結果につながった。反省材料としては、①縫製工場からの求人は多かったが、縫製を希望する学生がいなかったため求人ニーズに応えられなかった②スタイリストとして就職した学生は 5□ 6 人とどまった③卒業予定者の中で就職希望者は 84% にとどまっている等。今後改善すべき点は多々ある。

Q：中途退学者の現状はどうか。

A：26 年度で中途退学者の割合は 10%。改善すべく取り組んでいるが、成果を引き出せていない。中途退学の理由を分析し、学業的に難しい学生には補講を、精神的な悩みを抱えている学生にはカウンセリングを実施する一方、経済的理由に対しては奨学金の増額等をする等の措置を講じている。当面の目標として 8% に引き下げたい。

Q：大学と比べ留年が少ないのでは。留年を増やせば退学が減るのでは。

A：専門学校は単位制ではなく、時間制を採用している。当校の進級条件は欠時数が 25% 以下、欠点科目数が 3 科目までとしており、この 2 つを満たすことが進級・卒業の条件である。その条件を引き下げる（緩和する）ことは考えていない。留年判定となると、同じ学年の授業を同じ時間数をかけて履修しなければならない。この結果、残る学生もおれば、辞めてしまう学生もいる。

Q：企業と学校のミスマッチを防ぎ、即戦力として活躍できる人材を企業に送りだしていくには、留年や退学措置は必要である。現状の10%が低いか高いかは別にして、できない学生は退学させるという企業寄りのマネジメントがいる。そうすることが大阪文化服装学院のブランドイメージを高めることになると思うが…。

A：私立の学校経営ではバランスが必要。現状の10%がぎりぎりとする。

Q：企業から見て採用、雇用する場合、現状ではファッションビジネスに関する資質やスキルだけでは企業に入ってからキャリアアップは難しい。企業では年度別、習熟度に応じて、人材育成プログラムを立案し、ハード（技術）面の向上だけでなく、モチベーションにつながる達成感をどのように感じてもらうか、が大切になっている。

学校でもこれは同じと思う。待遇改善に取り組みながら教員の質（「専門知識・技術」＋「人間性・指導性」）、つまり先生のやる気やモチベーションをどのように引き上げていくか。

A：教育の質を担保するため、教員を外部の研修やセミナーに参加させるとともに、企業と連携して教員研修の機会を増やし、最新の情報や技術を吸収。また待遇改善の一環として正規教職員の定年を60歳から65歳に延長済み。非常勤講師を除けば1年契約などはない

#### 4. その他の報告

・スタイリスト学科、スタイリストマスター学科の教育課程編成委員会は、東京で平成27年10月23日、午後1時から河野あゆみ、江田真由美委員、校長、副校長が参加して開催。

・次回の教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会は2月17日に開催予定。

・なお財務諸表は自己評価報告書に添付して、ホームページで公開する。

以上