

学校法人 滋慶学園 札幌ベルエポック製菓調理専門学校 学校関係者評価委員会 評価結果および改善方策

平成27年度自己点検自己評価(平成27年4月1日～平成28年3月31日)による

大項目	点検・評価項目	自己評価		自己点検・自己評価項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)	評価	
		非常に良い …5 良い …4 適切である …3 課題がある …2 改善が必要 …1				非常に良い …5 良い …4 適切である …3 課題がある …2 改善が必要 …1	学校関係者評価委員よりの御意見
1 教育理念・目的・育成人材像	1-1 理念・目的・育成人材像は定められているか	4		実学・人間・国際教育の「建学の理念」及び、「4つの信頼」として学生・保護者、高等学校、業界、地域の4つの対象者からの信頼獲得を目指しており、周知方法として、学外に向けては学校案内等、学生へは教育指導要領に明記して周知を図っている。	理念、目的、育成人材像についてはしっかり定まっているが、入職年数により、個々の浸透度に差異があると感じられる。	4.1	●学生の意識・意欲が向上していると思います。日頃の教育の成果だと思います。
	1-2 育成人材像は、業界などの人材ニーズに適合しているか	4		現場のプロを講師としていること、また企業連携の取組みを積極的に展開しているため、人材ニーズに合致したカリキュラムを構築している。教育課程編成委員会での意見も積極的に取り入れる努力をしている。	最高の状態には限りがないため、常に進化することを目指している。現場実習には更に力を入れて取組んでいきたい。また、支援的関わりと指導的関わりとのバランスを上手く図れる様にペースアップしたい。		
	1-3 特色ある教育活動に取り組んでいるか	4		「現場力教育」こそが本校の特色であり、具体的な教育プログラムとしては、「ワンハートサービス(学内店舗実習)」や現場実習、海外研修等を積極的にカリキュラムに組み込んでいる。	金銭的な問題から年々海外研修参加率が低下しており、プログラムの見直しにより参加率を改善したい。フランスはテロがあった事から、27年度は実施を見送った。		
	1-4 学校の将来構想を抱いているか	4		学校運営の計画については、5年先を見据えた計画(5カ年計画)のもと、単年度の事業計画を策定している。	具体的には、5年後の学校のあるべき姿として、在校生の中退率0%、卒業生の1年以内の離職率0%を目指している。2年後には学校として大きな転換期を迎える予定であり、常に進化したいと考えている。		
2 学校運営	2-5 運営方針は定められているか	3		組織として、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。	各種の研修(教職員・講師)、会議(運営会議・学科会議・課別会議等)で運営方針の確認を行い、全教職員が納得して学校運営に携わる環境作りをしている。しかしながら、自由活発に意見が言える職場環境になっていないため、新入職の人や職歴の浅い人の意見をしっかりと聞く体制づくりが必要である。	3.9	●少子化の中での学生募集にご苦労されていると思いますが、教育と経営のバランスをとって今後も運営されることを願っております。
	2-6 事業計画は定められているか	3		学校として、運営方針同様に、事業計画を定めることを最も重要視している。その意識で毎年、学校として事業計画・運営方針を作成している。事業計画を立てること、運営方針を定めることは、常に同時に考え、実践している。明文化、文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、年間を通じて力を入れている。	事業計画を教職員が自立的に計画し決定し全員で共有する。その上で職場運営が実行に移されていく。その運営のチェック機能として①学園の常務会議、②学校ごとの戦略会議(運営責任者会議)、③運営会議(学科責任者会議)、④学科会議、課会議があり、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確立している。上記運営方針と同様、計画は周知されているが、自由な意見が出にくい環境については改善していきたい。		
	2-7 設置法人は組織運営を適切に行っているか	5		理事会、評議員会は寄付行為に基づき適切に開催しており、いずれも必要な審議と議事録が作成されている。また、寄付行為については改定の機会が設けられている。			
	2-8 学校運営のための組織を整備しているか	3		学校運営に必要な組織体系を整備し、それぞれの部署で役割の明確化もなされている。事業計画にこの役割表は明示され、全教職員に周知している。	課題は人の成長であり、組織文化として、主体的な発想で意見が出し合える体制が出来ておらず、その事が27年度の広報結果に現れたと考える。28年度は急務としてそこを改革したい。		
	2-9 人事・給与に関する制度は整備されているか	3		すべて就業規則に明記されている。また採用計画と人材育成のための研修については、システムとして確立され有効に機能している。採用にあたっては、学園本部が中心となり、採用広報や、採用試験を実施している。採用は採用基準の基、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、成果に応じた評価や賞金決定、人事が行われている。	数字目標を達成する過程の業務や、数字だけでは評価できない業務(例えば、入学式・卒業式担当、クラブ活動担当、資格試験担当など)も過程を評価できるようプロセス評価として、情意考課を導入している。部署によって、難易度に大きな差が出ており、人事評価制度としては早急に改善が必要である。		
	2-10 意思決定システムは確立されているか	4		意思決定は、事業計画において明記されているが、学校という業務特性上、会議の場だけでなく現場(クラス内)でスタッフ1人1人に判断を委ねられる場面が多々ある。その時には建学の理念・4つの信頼を判断の根拠として決断を下す組織文化が根付いている。	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。常に『何のため』を意識して会議を実施しており、議論に必要な資料は、担当者が事前にデータ分析などを行い、準備している。また、会議で決定されたことは次回の会議で進捗状況を振り返ることで、漏れや遅滞を出さないよう工夫している。		
2-11 情報システム化等による業務の効率化が図られているか	4		業務のマニュアル化とシステム化が推進されたこと、法人内のコンピュータ関連会社の協力で、情報の一元化が図れている。	学生に関する情報管理(入学前から卒業後まで)はAS400システムにて本部とも連動し、セキュリティ、バックアップの両面からも優れた管理がなされている。そのことが、例えば出席不良から発生する中途退学防止や、経済的支援学生の早期発見につながり学生支援へとつながっている。26年度からはipadを活用した出欠管理システムを導入した。			

3 教育活動	3-12 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	5	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、毎年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、教育課程編成委員会の意見検討を行い、そこで現れる業界ニーズに応えられる教育目標、育成人材像を設定している。	人材ニーズの変化や業界そのものの変化に伴う学科の養成目的/教育目的の見直しやカリキュラムの再構築に専断的に関わるFaculty Development Coordinator (FDC)が組織されている。毎年カリキュラム編成会議で見直しを行い、月2回の教務会議の中で学科の運営状況をチェックする機能を持っている。	4.8	●資格取得率の高さにとても驚きましたが、不合格者に対しても合格するまでサポートする制度があり、すこいと思います。
	3-13 修業年限に対応した教育到達レベルは明確にされているか	5	各学科の修業年限と就職で求められる力を勘案しカリキュラムを編成し、継続して働くことのできる力を身に着けることを第一に科目群を編成している。到達レベルは教育目標・学年目標・学期目標・科目目標を設定しレベルを満たしているかを図る定期試験を設定している。	目標を長期・短期で設定し目標に向けての目標設定を学生自らが設定するポートフォリオを活用している。自ら目標設定することにより、主体的に学習する動機づけをし学習成果に結び付けている。		
	3-14 カリキュラムは体系的に編成されているか	5	カリキュラムの編成に関しては、3つの教育システム(PCP教育システム、CPI教育システム、MMPプログラム)によって、体系的な形が保たれている。また、カリキュラムとキャリア教育が連動することを目的にキャリア教育も体系化できている。更に、正課のカリキュラム以外でも上位者向け・下位者向けのカリキュラムを設定し体系化されている。	特に専門知識・技能(プロフェッショナルプログラム)については更に3つの科目群(学科の課題となるキーワード)に分け、それぞれに対応した科目を位置付けている。教務部長、学科長、Faculty Development Coordinator (FDC)が主としてコーディネートしている。カリキュラム構築のプロセスとして、学園同フィールドのカリキュラム共有、社会の変化、地域特性、競合調査による現状把握、最終的に学園全体で統一した考え方のもと、その年度にあったカリキュラムを提供できる体制になっている。		
	3-15 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	5	学科の各科目は、コンプライアンス・就職先で必要になる力の育成を中心に学生のモチベーションの維持と成長のバランスを勘案しMMPプログラムに則り編成している。各科目群のつながりと学習の時期は科目間でつながりを意識しシラバス作成段階で確認し編成している。	シラバス・コマシラバスの作成に力を入れている。①講義概要②科目目標③定期試験(日時・実施内容・評価基準・評価方法)④使用教科書⑤使用教材⑥到達目標と授業内容(各回)⑦教科書・使用教材(各回)これらの項目を確実に記載することで、学生に授業内容がイメージできるシラバスになるようにしている。このシラバスは学科に所属する専任講師とシラバス作成講師が相互にチェック機能を持って作成しており、単に授業を担当する講師が作成したものとは違い、コンセプトの統一感や他講義との関連性において整理されている。また、シラバスの中ではコマの授業内容の説明は太枠になっており、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、授業に取り組ませている。コマシラバスでは、その授業での目的、講義内容、授業内容の確認のために行う小テストの配点を明記している。シラバスを詳細部分まで抽出して作成し、学生・講師が活用することで、学生及び講師も科目の関連性を意識しながら授業を進める体制が出来ている。		
	3-16 キャリア教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法などが実施されているか	4	キャリア教育の定義としての「5つの現場力」を明確にし、その定義に沿って評価している。外部実習の評価表に関しても「5つの力」で評価を頂いている。キャリア教育の中核となる学習ポートフォリオ(学習記録)をポートフォリオ計画に沿って活用することで、入学前から卒業後まで計画的にキャリア教育を実施し、その成果を「見える化」している。2年生課程については、段階的に教育する整備が出来ているが、1年生課程においては、カリキュラムを優先しているためキャリア教育を実践する行事時間数の確保が困難である。そのため、通常授業の中でキャリア教育の実践を行うことが課題である。	キャリア教育とは『学問』ではなく、「体験-振り返り-経験化」というプロセスを繰り返すことにより形成されていくと考えている。講義として実施し、論議構築や意識付けを行うことも大切な要素であるが、実習授業の技術の修練やチームで共通の目標を達成するには実習・体験を中心に位置させ、その事前教育(目的・到達イメージ)→実習・体験→事後教育(体験の検証・次の課題)を組み入れることにより、具体的な自己イメージを醸成できると考える。滋慶学園では、教育フローの中で、この位置づけを入学前教育・入学後の導入教育から実施して行き、実習や行事時にチームマネジメントの要素を効果的に組み入れることで、相乗効果(同じ目的・目標へ向うプロセスを他者と共有する体験)が生まれるものとする。従って、事前教育の構成とチームマネジメントの要素が滋慶学園のキャリア教育の基本的な考えであると考える。		
	3-17 授業評価の実施・評価体制はあるか	5	・授業アンケートを年間2回実施し、その都度教員へのフィードバックを実施している。新任の講師はオープン授業を実施しより良い授業に向けての気づきの発見の場としている。	オープン授業は事後のグループワークに力を入れており、授業実施者が自問自答できる環境を重視している。その中で新たな気づきを発見しその後の授業のレベルアップを目指している。		
	3-18 育成目標に向け授業を行うことができる要件を備えた教員を確保しているか	5	学科の育成目標を達成するために、講師がその分野のスペシャリストであること、また、同時にコンプライアンス上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。特に授業報告書を元にした、担任(学科長)と講師との意見交換が、上述の共通理解と情報共有においてタイムリーに機能していると考えている。		
	3-19 教員の専門性を向上させる研修を行っているか	3	定期的「担任研修」を実施し、教員の学生支援、クラス運営力を高める研修を実施している。また、学生の個別の問題に対してのアプローチ方法の研究や研修も行い個別対応力の向上も図っている。しかし、研修を受けその内容を実践に役立てることが課題である。	左記以外にも研修に力を入れており、例えばパティシエ科では、クーブドモンド2015日本代表 オクシタニアル 中山和夫氏による研修で細工業子の研修で教授力向上を目指した教員研修を実施している。また、業界のプロ向け研修を積極的に招致し教員が参加することにより技術研修をしている。		
	3-20 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	5	評価基準を明確にし、学生が公平・公正に評価を受けられるよう、「教育指導要領」「学生便覧」に明記し、学生・講師・教員共有の基準としている。その基準を基に学生の指導・支援にあたっている。	基準の遵守は徹底的に行っている。到達レベルに満たない学生については、補習と補講で不足している知識・技術を補いその上で次のステップに進むフォローアップ体制を構築している。明確な基準と共に、柔軟な対応が出来る余地を残すことで、全ての学生が学科の目標を達成した上で進級及び卒業が出来る体制を作っている。		
3-21 資格取得の指導体制はあるか	4	資格取得のための指導体制はシステム化できている。国家資格である製菓衛生師試験に関しては、独自問題集及び模擬試験の作成と活用、低学力者対策など、きめ細かい支援が整っている。課題は担当教員の高齢化で次世代の育成が急務である	結果として、パティシエ科の製菓衛生師は開校以来の合格率98.7%(839名受験828名合格)、調理師科の専門調理師技術審査は97.8%(454名受験464合格)は、ともに全道1位の実績である。また、不合格者に対しても合格するまで無償でサポートする制度があり、卒業生全員が合格できるよう努めている。			

4 教育成果	4-22 就職率(卒業生就職率・求職者就職率・専門就職率)の向上が図られているか	5	就職目標を設定し、就職活動状況をデータ管理、詳細まで把握できている。業界とは情報共有を通じて、採用状況や選考スケジュールを把握し、さらに就職支援の一端としてセミナー(会社説明会)等を実施している。月2回の数値データにより課題の発見と、対策を講じている。  就職を希望する学生が、内定を得られない状況はなかった。ただ専門学校に入学したにも関わらず、専門職就職を希望しない学生もいて、学校生活の中で全員が専門職就職を希望する意識作りは工夫を要する。		4.8	●卒業後にもコンテスト入賞者が多く輩出できている事は、とても在校生の励みになっていると思います。 ●他の学校と比較してもレベルは高いと思います。卒業後の離職に関しては学生側だけでなく会社側にも問題があると考えています。
	4-23 資格取得率の向上が図られているか	4	27年度は製菓衛生師国家試験 合計で64名受験63名合格であった。我々は常に合格率100%を目標としている。理由は、国家試験を取得することが、将来の仕事に通じるという特性があるためである。各学科で資格取得の目標を達成するために、対策を立案し実行している。 なお、国家資格に関しては万一不合格だった場合、本人希望がある限り、合格するまで無償で支援を継続している。	国家資格の合格率を向上させるため ① 学園国家試験対策センターと連携し、国家試験専属スタッフを中心に学生分析と問題解決を行いその上で関係講師・担任・学科長で対策会議を年6回実施している。 ② 国家試験対策センターを中心に、次年度への更なる合格率向上(100%達成)を目標として、毎年国家資格受験対策に関する総括(問題の洗い出しと対策立案)を実施している。 ③ グループ校の同学科で構成される教育部会を設置し、100%合格のための仕組み作りにより全力を注いでいる。		
	4-24 退学率の低減が図られているか	4	専門学校の退学者率の水準が一般に10%~15%と言われている中で、本校の27年度実績は、1.1%(在籍368名中退学者4名)で、低減度は高いレベルにあると考えている。入学者のニード・フリーターをゼロ名にすることが、学園全体の方針となっており、職員もその理想に向かって志を高く一丸となって取り組んでいる。しかし、在籍している学年クラスでの卒業が困難になるケースが増加しており、学籍移動者になると5.4%と課題が残る。 中途退学のみならず、入学した学科で卒業する支援が急務である。	システム化とマニュアル化による教育力の向上。他に、問題学生の理由分類を分析し、その状況に合わせた学生支援・指導およびクラス運営をして、効果をあげている。また、課題学生を月に2回ピックアップし問題の優先度と重要度で問題解決案を作成し実行検証を教務会議で行っている。また、サポート機関としてSSCやJTSCとも連携し問題学生の対応力強化の研修も実施している。		
	4-25 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	5	卒業後のコンテストにおいて、例年上位入賞を果たす人材を輩出できている。そういった経緯もあり、業界からの評価も向上し、信頼も得られ学校指定での求人を得られているケースがある。	卒業後の離職調査をし、離職理由を分析し育成に取り入れている事が少しずつ認知され、就職先業界から卒業生の育成について相談が来る事もある。		
5 学生支援	5-26 就職に関する体制は整備されているか	3	就職プロジェクトを組織し月2回の会議を実施、連携体制を構築している。共通ファイルで常に就職活動状況の閲覧が可能、課題発見や対策に役立っている。就職講座の他に個別指導も実施し、適切に対応できている。  しかし学生が持つ就職意識には個人差があり、特に自分の就職に対し考えがまともでない学生への支援体制に工夫を要する。	フローでの就職支援の体制が構築されており、全体での就職活動における就職支援は適切に行われている。週に1コマ就職講座を開講し、段階的に就職の準備が活動に生かされている。あとは就職講座での準備に間に合っていない学生に対しては、別設定でガイダンス等を実施したい。	4.3	●離職者を減らすには企業としても努力が必要で、学校としても何が出来るかを考えていると思いますが、明確な答えは難しいですね。 ●簡単な問題ではないのですが、奨学金の返済が負担になり、短期で離職する人もいます。 ●保護者の方が学校で子供の様子を見ることが出来る行事が卒業までに1回でもあると良いかと思えます。 ●同窓会は年輩や同期生、後輩とも繋がることができ、色々な支えになると思いますので離職の課題にも大きな力となると思っています。1年に1回開催というのが心強いですね。
	5-27 学生相談に関する体制は整備されているか	5	SSC(チューデントサービスセンター)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「JESCCカウンセラー資格」を取得し、カウンセリングマインドを持ち相談に乗っている体制を築き上げている。学生が中途退学しないよう、進路変更委員会を設け、他の学校に転校・編入できるシステムが整っている。以上のことから、学生相談体制は高いレベルであり、それが、専門学校としては驚異的な低退学率の実現に結びついていると考えている。		
	5-28 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	3	学費理由での中退者は存在しないが学費事由での転科者は存在する。学費相談に関しては、ファイナンシャルアドバイザー研修を受けた担当者が家庭の事情に合わせた支払い計画の立案を行なっているが、その計画通りに入金されずに未入金になるケースが多い。経済的困窮から、生活費に奨学金が回っているケースもあり、学生のみならず保護者へのマネー教育が急務である。 また、卒業後の奨学金延滞も課題であり、奨学金貸与者に対してのマネー教育も課題である。	課題としては、卒業生の奨学金未返還者が多くいることであり、返還率向上のために卒業後の離職防止を含めた対策立案と実行が今後の課題となっている。		
	5-29 学生の健康管理を担う組織体制はあるか	5	「慶心会」や「チューデントサービスセンター」が学生の体と精神面の健康管理を担っており、学生の健康管理を担う組織体制は確立されている。 また、一人暮らしをする学生については、希望者には学生寮が完備されており、寮長寮母が親代わりで生活面もケアしてくれている。学校と連携を取り、学生の変化などには細かい部分まで気を配り対応している。	健康診断の一次検診で問題が発見された学生は、二次検診を受診させており、更に判定内容によっては、一般的なレベルよりも高いレベルで治療を義務付けている。		
	5-30 課外活動に対する支援体制は整備されているか	5	サークル規約下で、各種部の活動は運営されており、現在バスケット・フットサルの2つが活動している。それぞれに顧問として職員を配置し、課外活動の支援体制は整備されていると考えている。			
	5-31 学生寮等、学生の生活環境への支援は行われているか	5	一人暮らし学生のための学生寮も完備されており、生活環境への支援は十分できていると考えている。特に、学生寮には寮長、寮母が常駐しており、急な病気や怪我などの際には保護者代わりとして対応して貰っている。	定期的に寮会議を実施し、寮と学校との連携を図っている。		
5-32 保護者と適切に連携しているか	3	入学前にはオープンキャンパスでの「保護者会」を実施、入学式翌日にも「新入生保護者会」を実施また在学中も「学内店舗実習」への招待を実施、定期的に学校に足を運んでいただき、相談できる体制を整えている。また、「学校だより」を発行し、行事の報告や中退防止に向けた家庭での支援も呼びかけている。 しかし、課題を抱えた学生の保護者に対する保護者との信頼関係・協力関係の構築が困難であるケースが散見されそのような保護者の学生がより深刻な問題を抱える学生になるケースが多い。	学校便りに行事スケジュールや授業スケジュールを記した「学年歴・時間割」を同封し保護者も学校のスケジュールが把握できるように努めている。授業の様子はホームページ内のブログやツイッターで常に公開しており情報提供に努めている。			
5-33 卒業生への支援体制はあるか	3	同窓会を組織し、年1回の会合と講座を開講、活動状況の履歴を残している。生涯就職支援の体制が整っていて、卒業生への就職相談は常に応じている。  卒業後1年以内の離職0%を目指しているが、1年生学科の離職率に大きな課題が残る。				

6 教育環境	6-34 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	5	カリキュラムの割合からも、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整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、設備はしっかり整備されていると考えている。また、各教室、実習室は、各種の申請に必要な条件を全てクリアした環境としての承諾を得ている。	施設・設備のメンテナンスは専門のグループ企業が担当している。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企業担当者に連絡し修理を依頼する。学園全体の考えで、小さな不具合にもすぐに対応することが原則となっている。小さな修理でも迅速に対応して貰える体制となっており、学生の教育環境の維持に努力している。椅子や机などの機器・備品についても、修理や補充が必要な場合は、学生サービスセンターが業者に連絡を取り、迅速な対応をして貰っている。	4.9	<ul style="list-style-type: none"> <li>●海外研修はこれから益々必要だと思いが、親の経済が子供の教育に影響を与えるのは悲しい現実である。</li> <li>●現場での実習は卒業後の就職を防ぐことになると思いますが、多くの時間を充てられるようにしたら良いかと思えます。</li> <li>●防災はそうそう起こることはありませんが、起こった時こそが大切なので、AEDなどの機器の使い方などを学生さんも理解できていると良いのかなと感じます。</li> </ul>
	6-35 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	5	企画書を通じて学外実習の目的や意義を明確にし、実習ノートを用いて業界より現場力育成の定義に則り5段階で評価していただき、規定日数の実習実施と報告書の提出を持って評価している。その評価表と実習ノートにて、教育効果を確認している。	海外研修は研修先に「ヴァローナ」「イチフ」「アランデュカス」のハイレベルな教育機関で実習を取り入れ、学習成果の高いプログラムを構築している。また学内での国際教育として、パティシエ科は2年間で2回ヴァローナの特別授業、調理師科は2年間で1回のイチフの特別授業を実施している。さらに調理師科はフランス人講師イタリア人講師を通常授業に招聘、恒常的に国際教育を実践している。		
	6-36 防災に対する体制は整備されているか	5	年1回の避難訓練の実施(27年度は6月に実施)のほか、学生及び教職員・非常勤講師に対して防災マニュアルの配布及び防災ビデオの視聴による啓蒙を実施している。また、建物は耐震構造の建物であり、ロッカー等の転倒防止の対策も講じている。			
7 学生の募集と受け入れ	7-37 学生募集活動は、適正に行われているか	5	本校は、北海道私立専修学校各種学校連合会に加盟し、同会の定めたルール及び学則を基に、募集開始時期、募集内容を遵守している。また、受験生ならびに保護者目線に立った学校選びのためのサポート(交通費補助制度そして格安宿泊制度)に関しても、充実していると考えている。	学生募集活動は、入学案内等の印刷物、HP等のWEBを活用している。また、直接受験生と接する「オープンキャンパス」「地方での進学相談会」などを積極的に実施している。		<ul style="list-style-type: none"> <li>●留学生の受け入れもあるようですが、都内のホテル・レストラン等で外国人が外国人を接客する場面をみかけます。海外からの観光客が増えている中、人材確保の一つの方法として考えてみましょう。</li> </ul>
	7-38 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	5	本校では、数字の分母・分子を明らかにした就職率、資格取得実績の公表のほか、各コンテストの入賞実績をパンフレットやWEB、学内掲示で伝達しており、虚偽のない広報活動を心がけている。			
	7-39 入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行われているか	5	学則を基準とし、募集要項で明記した入学選考方法通り選考をしている。可否判定は、入学選考日に実施する「入学者選考委員会」にて公正に判定されている。	将来の希望分野への適性をきちんと見極めるため、選考評価表と受験生カルテ(資料請求時から体験入学参加記録、電話やメールでのやり取りを書き留めたもの)を調査書同様に重視して選考している。結果として、学力のみにとらわれない、やる気(モチベーション)の高い学生確保に役立っている。		
	7-40 学納金は妥当なものとなっているか	5	学納金は適正かつ妥当なものと考えている。また、財務の情報公開も私立学校法の改正の義務づけに合わせて、本校でも平成17年4月1日から法人単位での公開体制を取っており、学納金が公正に使われているかを公表している。	募集要項上において年間必要額を明示するため、受験生や保護者にとっては、年間支出額が把握できるため、計画を立てやすいという利点がある。また、受験生に対しては、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、各市町村ごとの奨学金制度の案内をするなど、学費負担者の立場に立つてのアドバイスを実施している。		

8 財務	8-41 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	4	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。	指揮命令の系統が明確になっており、内部承認体制が確立されているが、スタッフベースとなると知識に偏りがあるため、勉強会を開催し差を少なくしていきたい。	3.9
	8-42 主要な財務数値に関する分析を行っているか	3	キャッシュフローに基づいた学校運営を重視しており、経費予算のみでなく、施設設備支出、借入金返済などを考慮した資金収支の予算も作成している。また数字は1ヶ月ごとにチェックしており、適正な予算管理が実行されている。	近年、18歳人口の減少と大学志向の強まり、就職状況の良化から、学生募集が厳しくなっている。転校、転科学生の対応も強化しながら、しっかりと定員が集まる学校づくりにより一層注力が必要である。	
	8-43 教育目標との整合性を図り、単年度予算、中期計画を策定しているか	3	事業計画は5ヵ年単位で作成しており、教育目標との整合性はもちろん、市場ニーズ、業界ニーズも含めて検討し作成している。とりわけ教育内容充実に向けては最優先事項として取組んでいる。	今後に向けての課題は、競争力のある教育内容と、それに見合った学費の設定であり、同時に学費未収問題についても対応が必要である。28年度に向けて事業計画上で、教育改革として“北海道コラボ”を立ち上げたので、他校との差別化に注力して行く。	
	8-44 予算計画に基づいた適正な執行管理ができているか	3	学校現場のみならず、学園本部とも協議しながら予算作成を実施し、毎月財務部門の担当が執行状況をチェックし、現場にフィードバックする体制が敷かれている。	勘定項目を意識した、正しい予算消化に取り組んでいきたい。 また、適正な収益率が維持できるよう、収入確保に最大限の努力をする。	
	8-45 私立学校法および寄付行為に基づき適切に監査を実施しているか	4	公認会計士による監査と監事による監査を実施し、結果を監査報告として理事会、評議員会に提出している。	更なる効率的、有効的な経理処理システムの構築を目指していきたい。	
	8-46 私立学校法に基づく財務公開体制を整備し、適切に運用しているか	4	財務情報公開規程およ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ている。(また財務公開の実績はない)	教職員に対する更なる勉強会、研修会を実施し、全体レベルの底上げを目指したい。	
9 法令等の遵守	9-47 法令、設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	3	法令や設置基準の遵守に対する方針は文章化し、法令や設置基準の遵守に対応する体制作りは整備されている。定期的に行なわれる厚生労働省等による監査もクリアしている。 また、教職員の啓蒙として、法令や設置基準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。	届け出ている内容と、学則、運営のブレが無い様に、養成施設としての届出はもちろん、カリキュラム変更など、学事に対しての報告もより一層緻密に実施する体制づくりが必要である。	4.9
	9-48 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	5	平成17年4月1日に個人情報保護の体制は完了している。今後は個人情報保護の教職員への啓蒙(=研修、制度確立済み)と、その運営体制の整備に力を入れることを考えている	外部機関の「TRUST-e」より国際規格の認証を獲得し、毎年個人情報保護管理状況についての検定を受け、ライセンスを更新し、ホームページ上に明記している。また、TRUST-eより年に一度研修を受けている。	
	9-49 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	4	自己点検・自己評価に関しては、開校以来、毎年度末に事業計画に基づいた総括を実施し、収支バランスや、教育力、就職力、広報力について数字結果から点検を実施し、問題発見できたことは、次年度の課題として引継ぎ、その課題を克服する事業計画を作成し、その改善に努めて来た。その積み重ねの結果が、受験生、保護者、高等学校からの信頼として徐々に形になりつつあると考える。また、平成22年度には、道内専門学校初、唯一となる「第三者評価」を実施し、認証を得ている。		
	9-50 自己点検・自己評価結果を公開しているか	5	自己点検・自己評価の情報公開については、学校ホームページに「情報公開」というページを作り、公開している。	情報公開アドレス(本校HP) <a href="http://www.foods.belle.ac.jp/about/jyouhou">http://www.foods.belle.ac.jp/about/jyouhou</a>	
	9-51 学校関係者評価の実施体制を整備し評価を行っているか	5	職業実践専門課程の認定を受けるべく、一昨年度から実施を行った。しかしながら、遡って更にその3年前に『第三者評価』を受けた際にも、同様の項目でこれに近いことを整備していたため、学校関係者評価の目的や意義については十分に理解している。		
	9-52 学校関係者評価を公開しているか	5	評価の結果をまとめ、HPにも公表している。		
	9-53 教育情報に関する情報公開を積極的に行っているか	5	HP上でもそうだが、学校案内に分かり易く写真も掲載して教育内容を紹介している。		
10 2	10-54 学校の教育資源や施設を活用した社会貢献を行っているか	4	学校内施設を活用した学内店舗実習(ワンハートサービス)を実施し、地域の住民の方に安価で良質のケーキ、フルコース料理、カフェ、パン販売を実施している。また、「子供料理教室」に代表される、食育を目的とした地域のイベントのために学内の実習室を無償もしくは安価に提供している。	ワンハートサービスにおいては、地域住民の方に取り組みが浸透しており、リピーターも多く獲得している。 また売上げの一部をメイク・ア・ウィッシュという団体に寄付している。 若年層への教育的貢献としては、中学生の職業体験授業を積極的に受容しており、昨年は104校の中学校を対応した。	

U <b>社会貢献</b>	10-55 国際交流に取り組んでいるか	<b>5</b>	建学理念の一つに『国際教育』を掲げており、学園を上げて国際交流に取り組んでいる。カリキュラムにも反映させ、留学生の受入れも積極的に実施している。また、HPIについても、英語、中国語、韓国語で見られるようにしている。	海外研修では、テロの影響からフランスでの研修が実施できなかったため、今後はそういう部分にも対応して行きたい。	<b>4.6</b>	●グローバルな視点の育成のためにも、今後とも積極的な活動を期待します。 ●素晴らしいです。ワンハートサービスやボランティア活動など生徒が直接関わるものは活動の内容がよくわかっていると思いますが、メイク・ア・ウィッシュなど目に見えないものへも笑顔のお届けがあることを生徒が分かっていると嬉しいと思います。
	10-56 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	<b>4</b>	上記「ワンハートサービス」の収益金を、難病と闘う子どもが持つ夢の実現の手伝いをすることを目的とした「メイク・ア・ウィッシュ オフ ジャパン」に寄付している。また、クリスマスに老人保健施設にクリスマスケーキを届けるなどボランティア活動を支援している。	また、2004年に起きたスマトラ沖地震の津波、2008年の中国四川大地震、2011年東日本大震災の際に、学生が募金を積極的に実施した。		