

学校法人 滋慶学園 仙台医健・スポーツ専門学校 学校関係者評価委員会 会議資料

令和5年度自己点検自己評価(令和5年4月1日～令和6年3月31日)による

【令和6年6月9日実施】

大項目	点検・評価項目	自己評価	点検・評価項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)	評価	学校関係者評価委員よりの御意見
		優れている…3 適切…2 改善が必要…1			優れている…3 適切…2 改善が必要…1	
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	3	<p>学校法人滋慶学園仙台医健・スポーツ専門学校は、滋慶学園グループに所属し、「職業人教育を通じて社会に貢献する」をミッションとしている。また、「建学の理念」(3つの教育理念)を實踐し、「4つの信頼」を得られることを軸にした考え方で学校運営を行っている。</p> <p>■建学の理念(3つの教育理念) ①実学教育 ②人間教育 ③国際教育</p> <p>■4つの信頼 ①学生と保護者の信頼 ②高校の信頼 ③業界の信頼 ③地域の信頼</p> <p>■育成人材像 単なる専門知識・技術を持った人材を育成するのではなく、感動を与えられる人材、業界の変化に対応できる人材を育成し、業界に喜んでもらえる人材を育成する。</p> <p>「職業人教育」=「専門職業教育」+「キャリア教育」との観点より「仲間と面白い仕事を夢中とする幸せ」の獲得を目指し、そのために必要な「身構え、気構え、心構え」を育成するという基本的方向性に基づいて、 【入学前】基盤となる勤労観・職業観の形成と確立をする時期 【在学中】専門職業に就くプロセスの設計と能力の習得をする時期 【卒業後】社会・職業人への移行と更なるキャリアを開発する時期と捉え展開している。</p> <p>■学校の特色 職業人教育を達成するために、「産学連携教育」では、企業課題・企業プロジェクト等に取組み「キャリア教育」では、学生一人ひとりを大切に、入学前から教育から卒業後までフォローで取り組んでいる。 滋慶学園グループの「建学の理念」や「4つの信頼」を踏まえた、自主的・自律的な3つのポリシーの策定 ①DP(ディプロマポリシー)・・・卒業認定・学位授与の方針 卒業までに学生が身に付けるべき資質・能力の明確化 ②CP(カリキュラムポリシー)・・・教育課程編成・実施の方針 体系的で組織的な教育活動の展開のための教育課程編成、教育内容・方法、学修成果の評価方法の明確化 ③AP(アドミッションポリシー)・・・入学者受け入れの方針 入学者に求める学力の明確化と具体的な入学者選抜方法の明示</p> <p>以上の3つのポリシーとそれに基づく教育の実績等を分かりやすく積極的に情報公開することで、産業界からの理解を得て連携を強化する。</p> <p>■将来構想 5ヶ年毎の計画を立てており、今年第7期5ヶ年計画の3年目となり、年度事業計画を策定している。また、高度専門職業人の育成として、生涯教育への取組とキャリアロードマップをベースにした「キャリア教育」に取り組んでいる。 <第7期5ヶ年計画> A 革新的なテーマを設ける (新しい学科・コース、ビジネスモデル、新規事業などの設立) B 事業運営力を高める C DXに注力する D コンプライアンスを重視する E イノベーションをはかる F グローバルな視野を広める G 理念・コンセプトを再確認</p>	<p>■滋慶学園グループ 昭和51年の創立以来、「職業人教育を通じて社会に貢献していく」ことをミッションに掲げ、全国に79校の高等教育機関及び専門学校を設置し、業界で即戦力となる人材育成のため、「建学の理念」(3つの教育理念)・・・「実学教育」・「人間教育」・「国際教育」と「4つの信頼」・・・「学生と保護者の信頼」・「高校の先生の信頼」・「業界の信頼」・「地域の信頼」を實踐することで、教育の実現を目指している。</p> <p>■仙台医健・スポーツ専門学校における建学の理念(3つの教育理念) 「実学教育」 業界が求める人材を業界と共に育成し送り出すことを教育コンセプトとし、業界の即戦力として活躍できる専門知識や技術を習得し、将来的なニーズに対して創造的に対応できる専門職として、業界が求める人材を育成する。</p> <p>「人間教育」 学ぶことは、将来の目標実現に向けて自己変革し、自らに付加価値をつけ、専門知識や技術だけでなく、使命感を持って前向きに生きる情熱と思いやりを持った心豊かな人材を育成する。</p> <p>「国際教育」 21世紀はボーダーレスの時代といわれ、ビジネス・シーンにおいては海外での活動や外国の方々とのコミュニケーション、ビジネスの機会が拡がる中、外国語だけでなく他国のことを知ると同時に、自国のこと(歴史、文化、伝統)を良く知り主張もできるグローバルな視点を持った人材を育成する。</p> <p>■仙台医健・スポーツ専門学校における3つのポリシー DP(ディプロマポリシー) 創造力豊かな業界が求める即戦力となる人材を育成する 1)各業界で必要とされる専門的な知識・技術の基礎を身に付け、卒業後にそれをすぐ活用、開発する準備ができる人材。 2)ものごとに対して主体的、協働的に取り組み、業界への「身構え・気構え・心構え」が身につく、就職後を念頭に社会人基礎力を意識して行動することができる人材。 3)国際的な幅広い感性をもち、多種多様な考えを理解しながらお互いの溝を埋めていけるようコミュニケーションをとることができる人材。 4)業界で求められる倫理観を身に付け、培った知識と技術を通じて社会に貢献する人材。</p> <p>CP(カリキュラムポリシー) 建学の理念をもとに、業界と共に信頼を得る学校、業界に喜ばれる感動的な人材を育てる学校を目指しています。よって入学者受け入れ方針を満たした以下のような人を国内外より広く受け入れます。 1)自分が目指す仕事の内容を知り、どのような働き方がしたいかの勤労観、仕事観をもつ人 2)自分が進む進路における目的・目標を明確にもち、社会に貢献したいと意欲をもつ人 3)国家試験合格など目標を達成するための想い、姿勢をもつ人</p>	3	<p>スクールミッションを踏まえた専門性の高い学びの特徴を打ち出し、関係者から信頼される教育を実現されており、学校の将来を見据えた取り組みがなされるなど適切に評価されていると感じました。</p> <p>地域の大きな交差点で御校の学生達が高齢障がい者の手をひいて横断の介助をしているのを見た。学生達の思い遣りや勇気に感銘を受け、人間教育の成功例を実感した。</p> <p>榴岡・連坊・若竹・川内等の地域で年間30回も健康教室や認知症予防・障がい者スポーツ支援等の諸活動を実施しており、地域及び高齢者等からの期待を見事に達成している。</p> <p>登校時には校舎入口で教育者が学生達に声掛け挨拶を交わしているが、地域での見守り・防犯活動に通じる効果もあると思われ心強い。</p> <p>教育理念が授業カリキュラムの中に落とし込まれていることを確認しました。時代はまさに実力主義です。英語力・マネジメント力・創造力・デジタルトランスフォーメーション(DX)などの実務教育に力を入れているとの事。上記を通して社会で通用する人材教育に力を入れていることが分かりました。</p> <p>滋慶学園グループの職業実践専門課程認定校が87%と高いことにより、教育理念・目的・育成人事業増に対する取り組みが理解できる。</p> <p>職業人として顧客感動を与えることができる学生育成に対する取り組みも理解できる。</p> <p>将来構想に対しての取り組みも理解できたが、「4つの信頼」を肝に銘じて取り組んで欲しい。</p>
	1-2 学校の特色は何か					
	1-3 学校の将来構想を抱いているか					

2 学校運営	<p>2-4 運営方針は定められているか</p> <p>2-5 事業計画は定められているか</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>2-8 意思決定システムは確立されているか</p> <p>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</p>	3	<p>■運営方針 滋慶学園グループ、COMグループの運営方針を基に、各学校の運営方針が決定され。この運営方針が全教職員に周知徹底されることが重要であり、そのため研修、会議を実施の上、個人個人の目標や業務に落とし込み、全体として、学校の運営方針が実現されるようにしている。</p> <p>■事業計画 社会の変化に対応できるように、事業計画については、滋慶学園グループが毎年、長期・中期・短期展望をし作成している。毎年作成しているこの事業計画書が各校における運営の核となるものである。</p> <p>■運営組織・意思決定機能 事業計画は、法人常務理事会、法人理事会の決算を受け、承認を得ることになっている。運営方針や意思決定システム、組織、各部署における目標や取組み、職務分掌、各種会議及び研修等々、明確に示されている。</p> <p>■人事・給与制度 採用計画は滋慶学園グループ全体で人事採用計画に基づき実施している。学校が最も大切にしていることとして、滋慶学園グループの中期・短期の事業計画に沿って、採用と人材育成を行い、様々な研修において目標達成に向け、スタッフのスキル面とマインド面の向上を図り、また係わる全ての人々が学校の方向性、学校の方針の実現に向けて同じ方向を向くために、各種研修や会議、ミーティングにより、コミュニケーションの重要性を確認している。また、目標管理制度を基本とした成果主義を取り入れた制度により、給与査定を行うなど、制度は整備されており、資勇信・昇格の嘆声などを行っている。</p> <p>■情報システム化 情報管理については、業務システム(広報システム・教務システム)、勤怠システム、予算管理システムなどを導入し、業務の効率化を図っている。</p>	<p>各学校における事業計画書は、広報・教務・就職と、学校における全ての部署について考えられ、また、全ての部署が同じ方針・考え方を理解し、徹底している。</p> <p>学校全体の運営、あるいは各部署の運営が正しく行われるために、様々な研修や会議が設けられ、この研修、会議を通じて、個人個人の目標設定及び業務への落とし込みを行い、また常に方向性、位置づけ等を確認できるようにしている。</p> <p>学生の教育・就職・学費等、学生に関わる情報処理については全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システム構築となっている。また、システムの効率化だけでなく、関連部署・サポート企業との連携により二重チェックできる体制もできている。</p>	3	<p>学校の事業計画がすべての部署で共有されており、研修や会議を通して職員の意識を統一した対応が出来ていると感じました。</p> <p>運営に資する目的の1つに本委員会の設置があるが、業界関係者や保護者・卒業生・地域住民代表を招き、広く意見を収集する取組みは専門学校としては他に類を見ない、地域からも信頼を得る制度だと感じる。</p> <p>6月の学園祭では模擬店や模擬クリニック等が展開され多数の来場者を楽しませていた。地域の活性化に多大な貢献をしており、学生の成長にもつながっていると感じた。</p> <p>学校運営における今後の方針と計画を確認しました。学校を統合して進めていくという事で今後の運営についてさらに期待をしています。</p> <p>学校運営を5か年計画で行われていることに好感が持てるが、これまでの5年間とこれからの5年間の変化のスピードは比べられないほど進化すると思われます。</p> <p>情報と時間の関係を鑑みて随時転換の判断と実行で行動されることが必要かと思えます。判断の柔軟性と決断を断行するための滋慶学園の理念を大切にしてください。</p>
3 教育活動	<p>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</p> <p>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</p> <p>3-12 カリキュラムは体系的に編成されているか</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>3-15 授業評価の実施・評価体制はあるか</p> <p>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</p> <p>3-16-17 教員の専門性を向上させる研修を行っているか</p> <p>3-17 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか</p> <p>3-18 資格取得の指導体制はあるか</p>	3	<p>■教育目標・育成人材像 職業人教育は業界と密接な関係を持つ必要があるため、建学の理念・学校設立コンセプトに基づいて、常に業界の動向を把握し変化に対応して養成目的や教科目標の見直しを毎年実施している。</p> <p>■修業年限に対応した教育到達レベル 滋慶学園グループのミッションに基づき、各学科の教科目標を定め、業界の変化に対応した養成目的の見直しを行うようにしている。また、学年ごとの到達目標を設定し、修業年限の中で、業界の要望に対応した到達レベルを定め取り組んでいる。</p> <p>■カリキュラム編成 教科目標達成のためのカリキュラムは、入学前から卒業まで体系的に編成されている。また、カリキュラムは専門職業教育とキャリア教育の二本柱から成り立っており、各科目は、適正な位置づけされている。</p> <p>■授業評価 講義改善、教職員・講師の資質向上等を目的として授業評価を年2回実施しており、学生の理解度や講師の状況等を正確に把握し、講師へフィードバックしている。授業内容や教授方法等についてはシラバス作成時に講師と協議を重ね、方向性を確認している。</p> <p>■要件を備えた教員確保 本校の「建学の理念」(3つの教育理念)、教育目標を十分に理解し、専門性と人間性を兼ね備え、教員要件を満たした人材を確保している。さらに、専門分野の業界で活躍する人材を教員として確保するために、学科責任者、教務部長で情報の蓄積をしている。</p> <p>■教員研修 JESC(一般社団法人滋慶教育科学研究所)が主催する教員研修会や教育部会毎の勉強会を実施している。</p> <p>■成績評価・単位認定 成績評価基準は、学則・試験規定に明確な規程を設け、学生便覧・学習指導要領に記載している。また、進級・判定会議を設け、適切に運営している。</p> <p>■資格 取得目標資格は、学生便覧・学生指導要領の教科目標として明確に定めており、資格の取得へ向けて授業科目を設定し、取得対策授業も実施しており、業界で業務遂行に必要な資格、就職に有効な資格を中心に取得へ向けて支援を行っている。</p>	<p>仙台医健・スポーツ専門学校は平成19年に開設されて以来、教職員の目標として、</p> <p>1.就職率100%(第一専門職) 2.退学率0% を目標に掲げ、達成のために教育システムを構築している。</p> <p>■産学連携教育システム 即戦力としての専門的知識・技術、資格取得、ビジネスマインド等を修得</p> <p>① 企業プロジェクト ② ダブルメジャー・カリキュラム ③ 業界研修 ④ 海外実学研修 ⑤ 特別ゼミ ⑥ キャリアセンター</p> <p>■キャリア教育 「仕事は一人ではできない。仲間と面白い仕事を夢中でする幸せは、何よりの幸福である。」という根本的な考えから、キャリア教育ロードマップを作成し、</p> <p>① 入学前…基礎となる勤労観・職業観の形成と確立をする時期 ② 在学中…専門職業に就くプロセスの設計と能力の修得をする時期 ③ 卒業後…社会・職業人への移行と更なるキャリアを開発する時期と捉えて取り組んでいる。</p> <p>■調理師をはじめとするカフェ・パティシエ科、農業テクノロジー科が2024年より仙台医健の入学者としていっしょになり医療スポーツと連携をスタートしている。</p>	3	<p>教育目標を明確化し、達成に向けて様々な取り組みが計画されるなど業界が求める人材育成に適切に対応した教育活動を実践していると感じました。</p> <p>学生が将来「やりたい事」「好きな事」「遣り甲斐を感じる事」を仕事にできる様就職まで確りサポートしている。職業人としては勿論将来のキャリア形成迄を見据えた教育体制に安心を感じる。</p> <p>必要な資格の取得に向けての応援体制の充実と共に講師陣の熱意も感じる評価委員会だった。</p> <p>産学連携教育システムに置いてそれぞれの学科による取り組みを確認した。現場や地域での関わりを通じて学ぶこと、立場が変わる事により視点が変化する事など貴重な体験が得られたと思えます。</p> <p>今後も入学者が「ここに来てよかった」と思える指導を継続して頂きたい。退学者0%を目指す取り組みは難しい課題ですが、その取り組みとの出会いで救われる若者も多いかと思えます。引き続き諦めないで指導して欲しいと思います。</p> <p>入学時からキャリア(資格取得)を目指すためには、善き人との出会い・善き仲間との出会いが不可欠です。早い段階で善い思い出づくりを学生と企画してみるのも学生満足(顧客満足=CS)にもなるかと思えます。また、Customer Transformation: CX(顧客進化)が注目されています。これまでは学校側が学生に価値提供することをCSとしていましたが、学生と共に価値共創することが、学生を積極的に導くことにもなると思えます。</p>

<p>4 教育成果</p>	<p>4-19 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</p> <p>4-20 資格取得率の向上が図られているか</p> <p>4-21 退学率の低減が図られているか</p> <p>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</p>	<p>2</p>	<p>教育成果は、目標達成の努力の結果であり、第一専門職就職100%、退学率0%を教育成果の最終目標としている。</p> <p>■就職率 第一専門職での就職希望就職率100%を目標としており、担任とキャリアセンターで学生一人ひとりの就職状況を把握している。就職ガイダンス、年2回の合同企業説明会、随時実施の企業説明会、就職出陣式、模擬面接等支援イベントを通して就職活動をバックアップしている。</p> <p>■資格取得率 資格取得100%へ向けて、資格対策特別講義、補習、e-learning等の取組を行い支援している。</p> <p>■退学率の低減 退学率を教務部の年度目標として数値で設定し取り組んでいる。また、学生相談窓口としてSSC(チューデントサービスセンター)を設置し、心理カウンセラーを配置している。</p> <p>■卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価 平成19年開校以来、産学連携教育システムである企業プロジェクト、企業課題に積極的に取り組み、企業に採用された作品や地域との信頼、貢献に繋がるプロジェクトやボランティア活動も定期的にも実施できるようになり、学生達への「実学教育」「人間教育」に繋がっている。また、キャリア開発段階における生涯教育の一環として卒後セミナーを実施している。</p>	<p>教育成果の1つである就職率は、就職希望者135名中135名全員が就職決定。年度内の3月28日に100%達成見込。</p> <p>令和5年度の退学 625名中50名が退学し、退学率は8.0%。 特に1年生のDOが例年よりも多かった点(196名中25名DO12.7%)は問題である。</p> <p>国家試験の合格率はそれぞれ 理学療法士が2年連続受験者全員合格の100%。 視能訓練士は1名不合格となり95.2% 柔道整復師は9名不合格の76.9%となった。 残念ながら不合格になった学生は、卒業後も仙台医健・スポーツ専門学校や滋慶学園グループ全体でサポートして合格できるまで面倒を見ていく方針である。</p>	<p>2.71</p>	<p>退学率0%の最終目標に少しずつでも近づけるよう願います。</p> <p>退学者数については学校側の努力では解決できない要素があると考えます。しかしながら将来的に退学者数0を目指す姿勢は大変良い印象を受けました。また、資格取得は工夫された試験対策がなされていると感じました。</p> <p>就業希望者が全員職場を得たことは素晴らしいと思う反面、様々事情はあるにせよタイアする学生の存在が気懸りとなった。全員無事に卒業、国試に合格して頂きたい。</p> <p>就職率100%は木方数値達成素晴らしいです。昨年同様、柔道整復師の国家試験合格率が伸びなかったとの事、やはりこれまでとは試験の傾向が異なっているのでしょうか、今後の対策を期待します。</p> <p>理学療法科の国家試験合格率が100%であったことから、学生同士と学生と教職員との良好なコミュニケーションがあったことが窺い知れました。このようなコミュニティがあるのが、この学校が大切にしなければならない文化だと思いました。就職率100%も先輩卒業生と教職員が気づき上げた成果と思います。</p>
<p>5 学生支援</p>	<p>5-23 就職に関する体制は整備されているか</p> <p>5-24 学生相談に関する体制は整備されているか</p> <p>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</p> <p>5-26 学生の健康管理を担う組織体制はあるか</p> <p>5-27 課外活動に対する支援体制は整備されているか</p> <p>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</p> <p>5-29 保護者と適切に連携しているか</p> <p>5-30 卒業生への支援体制はあるか</p>	<p>3</p>	<p>■就職 専門部署であるキャリアセンターを設置し、担任との連携を取りながら、就職イベントの開催(就職出陣式、合同企業説明会、キャリアセミナー、就職保護者説明会)、就職の相談、斡旋、履歴書作成等の各種指導などの支援。卒業生の転職相談・支援も行っている。</p> <p>■学生相談 学内に学生相談窓口SSC(チューデントサービスセンター)を設置し心理カウンセラーを配置し、メールや電話・対面での学生相談を実施している。</p> <p>■学費 事務局会計課に相談窓口を設置し、学費の分納・延納に関しては、学生個々に対応している。また、フィナンシャルアドバイザーによる支援を行っており、教務部に奨学金窓口を設置している。</p> <p>■健康管理 年1回の健康診断を実施し在学中の健康管理を支援している。</p> <p>■課外活動に対する支援体制 学友会活動として年間予算を確保し、担当顧問の指導により支援体制を整備している。</p> <p>■学生寮等、生活環境への支援 滋慶学園グループのサポート企業であるジケイ・スペース株式会社の学生寮本部が、南仙台寮を保有し、環境整備も行っている。</p> <p>■保護者との連携 各学科が学年ごとに保護者等の皆様のオリエンテーションを実施している。</p> <p>■卒業生への支援体制 同窓会を組織している。また、卒後教育として卒後セミナーを実施している。更に、生涯就職支援システムにより、転職等の支援も実施している。</p>	<p>■就職 求人情報は全国の滋慶学園グループネットワークを活かし、全国の求人情報を入手。</p> <p>■学費 日本学生支援機構の奨学金を5割以上の学生が利用。 「授業料等減免」「給付型奨学金」の修学支援新制度の対象校となり、多くの学生が支援を受けている。</p> <p>■心理カウンセラー 昨年まで週2日だけだったが、今年から平日5日間配置している。</p>	<p>3</p>	<p>進路をはじめ、学費や健康管理など学生が求める要望に応える支援体制が出来ていると感じました。</p> <p>経済的な支援として将来の仕事に役立つアルバイトのあっせんをしてはどうか。地域内の飲食店では慢性的な人手不足に悩む所もある。</p> <p>心理カウンセラーの活用拡大は心身の健康維持に効果が大いと思われるので、積極活用を促して欲しい。</p> <p>全国規模にて就職における求人情報を入手できる力とそれをキャリアセンター担任等で連携できる取組み、仕組みを確認しました。それゆえに就職率100%が達成出来るのだと分かりました。</p> <p>心理カウンセラーの増員を確認しました。学生一人一人それぞれの相談事にすぐ対応できる様、学校側の配慮を確認しました。</p> <p>心理カウンセラー配置を、週に2回から5回に増やしたことによる変化をまとめられることを期待します。キャリア教育の基本は有資格者の教官との信頼とコミュニケーションから形成されるものとも考えておりますので、心理カウンセラーに頼りきりにならないようにして頂きたいと思いました。</p>

6 教育環境	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	2	<p>■施設・設備 「職業人教育を通して社会に貢献する」というミッションのもと、業界で即戦力となり得る人材育成を目的を達成するために必要な教育環境(施設、設備、機材等)は整備されているが、学生数増加に伴う、実習施設確保の問題は解決しなければならない。</p> <p>■教育体制 学内の教育環境に留まらず、学外の教育環境(業界研修、学外演習、海外実学研修)も整備しており、教育課程における位置付けや成績評価基準、意義についても明確にしている。学園祭・スポーツフェスタ・卒業進級展等の学校行事は、学生が組織する実行委員会により運営されており、卒業生・保護者・業界へ行事の案内を行っている。</p> <p>■防災に対する体制 防火管理責任者の選任、防火マニュアルの整備、組織図、学生への情報提供等、体制は整備されており、防災・消防施設・整備の点検及び保守点検は法令に基づき実施している。防災訓練は年2回実施し、記録を保持している。学校内の備品は、固定等転倒防止をし安全管理を徹底している。</p>	<p>新しいスタッフのコネクションにより、新たな特別講義も多く開講。アメリカにわたって活躍している野球選手のトレーナーの特別講義など、良い講師に恵まれ講義を学生に提供できている。</p> <p>新型コロナウイルスの影響で中止されていた海外実学研修は4年振りに再開される。</p>	2.86	<p>学生の学びを支える環境づくりに努められており、特に話題の有名野球選手のトレーナーの特別授業を実現させるなど、学ぶ意欲を喚起する機会づくりに努められていました。また、学生の安心・安全を最優先と捉えた訓練などにも積極的に取り組んでおりリスクマネジメントされていると感じました。</p> <p>6月の学園祭で視能訓練士体験を受けたが、当日の午前を受けた某クリニック診療よりも検査設備が整っており驚いた。</p> <p>調理実習室が広く清潔で一流ホテルの設備と遜色ない環境だと感じた。</p> <p>特別講義のお話を確認しました。専門職を目指して学び続けるにはロールモデルの存在も必要かと思えます。憧れや目指すべき目標の人など様々な環境提示も大切かと思いました。海外実習の再開良いですね。知見・見解が広がりますね。</p> <p>教育環境をモノ・コトで評価しがちですが、環境の構造に適応しながらも自由度(ゆとり)がなければ十分とは言えません。いつも目の前にある教育環境のモノ・コトに意識を向けられるようにすることが、地道ではあるけれどもその環境の“お陰”で学生が成長していると言える根拠になると思いました。目新しいこと、トピックスの紹介なども教育環境には大切ですが、いつも目にして・耳にしている・行っていることを再確認することも教育環境の評価になると思いました。教物理的環境以外の尺度で評価することにも必要かと思いました。</p> <p>例えば、校舎のエレベーターの横には「今日も笑顔で挨拶を」と大きく表示されています。大切にしたい標語ですから、意識して実践している環境とすることが大切です。笑顔で挨拶することの意味を知り行動実践できるか否かも教育環境の標語ですので、ここで過す誰もが実践していることで、教育環境の評価にもなると思いました。デジタルテクノロジーの進化で私たちの環境は変化していますが、使い捨てができない、古くならない教育環境を再確認することも大切だと思いました。</p>
	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					6-33 防災に対する体制は整備されているか
	7 学生の募集と受け入れ					7-34 学生募集活動は、適正に行われているか
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	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					
7-37 学納金は妥当なものとなっているか						

8 財務	<p>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</p> <p>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</p> <p>8-40 財務について会計監査が適正に行われているか</p> <p>8-41 財務情報公開の体制整備はできているか</p>	3	<p>■財務基盤 財務は、学校運営に関して、重要な要素の1つであり、その中で予算(収支計画)は学校運営に不可欠なものであって、その予算を正確かつ実現可能なものとして作成している。毎年、次年度の事業計画書の中に5ヶ年計画の収支予算を立てているので、入学者数の推移を把握すると共に財務基盤は安定している。</p> <p>■予算・収支計画 毎年、次年度の事業計画書を作成し、その事業計画の中に5ヶ年の収支予算を立てているが、次年度の収支予算はもちろんのこと、中長期的に予算を立てることによって、学校の財務基盤を安定させるための計画を事前に組んでおくのが目的である。</p> <p>また、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、より現実的に即した予算編成となっており、健全な学校運営が出来ていると考える。</p> <p>■会計監査 法人及び学校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為に第三者による監査が行われている。監事による会計監査に加え、公認会計士による監査も適切に実施している。</p> <p>■財務情報公開 ホームページ上にて、財務情報公開に取り組んでいる。</p>	<p>予算を正確かつ実現可能なものにするための2つの要素がある。</p> <p>①正確かつ実現可能な予算の作成 短期的な予算編成は当年度の実績を基に次年度に予定している業務計画を加味して行われる。中長期的な予算編成は主として大規模な計画を視野に入れた上で、業界の情勢を読み取りながら行われる。</p> <p>正確かつ実現可能な予算作成のためには、一旦作成した予算が現実のものとなればそれを修正する必要がある。そのために短期的な予算においては期中に「修正予算」を組み、中長期的な予算においては毎年編成しなおすことにしている。</p> <p>②体制作り 事業計画・予算は学校責任者が協議して作成し、滋慶学園本部がチェックし、修正して最終的に理事会・評議員会が承認する体制を整えている。さらに、予算に基づいて学校運営がなされているかどうかは四半期ごとに予算実績対比を出し、学校責任者と学園本部が協議し、予算と乖離しているようであれば、修正予算を編成し、理事会・評議員会の承認を得る。</p> <p>財務諸表・監査報告書の提示はホームページにて公開、仙台医健単体では黒字経営ができており、昨年実施された監査は特に問題なく終えることができた。</p>	3	<p>安定した財政基盤が構築されており、事業計画とマッチングした予算編成がされている事とチェック機能により健全な学校経営が出来ていると感じました。</p> <p>大企業並みの財務管理を行っていると感じた。透明性の高い予算立案・執行・監査までの体制が良好であり、HPで公開している点も信頼度を高めている。</p> <p>「赤字を撲滅する」正しくその通りと思いました。赤字は誰も幸せにせず、やりたい事・希望を閉ざしてしまいます。今後の学校総合化において、安定して黒字経営が出来るようお願いします。</p> <p>財務に関しても安定していることが理解できた。</p>
9 法令等の遵守	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>9-45 自己点検・自己評価結果を公開しているか</p>	3	<p>滋慶学園グループというスケールメリットを活かし、各委員会、体制、システムにより、各校が常に健全な学校運営が出来るようにしている。</p> <p>法令や設置基準の遵守に対する方針は明文化し、法令や設置基準の遵守に対応する体制作りは完全に整備できている。</p> <p>■法令、設置基準等の遵守と適正な運営 法令を遵守するという考えは、滋慶学園グループ全体の方針として掲げ、各校の教職員全員でその方針を理解し、実行に努めている。</p> <p>法人理事会のもとにコンプライアンス委員会が学校運営が適切かどうかを判断している。</p> <p>現状では学校運営が適切かどうかは次の各調査等においてチェックできるようにしている。</p> <p>①学校法人調査 ②自己点検・自己評価 ③学校基本調査 ④専修学校各種学校調査 等 である。</p> <p>また、組織体制強化やシステム構築にも努め、次のようなものがある。</p> <p>(A)組織体制 ①財務情報公開体制(学校法人) ②個人情報管理体制(滋慶学園グループ) ③広告倫理委員会(滋慶学園グループ) ④進路変更委員会(滋慶学園グループ)</p> <p>(B)システム構築 ①個人情報管理システム(滋慶学園グループ) ②建物安全管理システム(滋慶学園グループ) ③防災管理システム(滋慶学園グループ) ④部品購入棚卸システム(滋慶学園グループ) ⑤コンピュータ管理システム(COMグループ)</p> <p>■個人情報 個人情報保護基本規定を設け、教職員が関わる全ての個人情報について遵守している。また、全ての教職員は、一般社団法人日本プライバシー認証機構の研修を受講し、個人情報取扱従事者資格を取得している。</p> <p>■自己点検・自己評価 自己点検・自己評価を実施し、学校関係者評価委員による評価を頂いた上で、問題点の改善に努め、ホームページにて情報公開を行っている。</p>	<p>すべての法令を遵守するとともに社会規範を尊重し、高い倫理感に基づき、社会人としての良識に従い、行動することが私たちの重要な社会的使命と認識し、実践する。</p> <p>方針実行のため、学内にコンプライアンス委員会を設置。委員長は統括責任者として学校の役員が就任し、委員は学校の現場責任者である事務局長と実務責任者の教務部長で構成される。主な任務は行動規範・コンプライアンス規定の作成、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、コンプライアンスの周知徹底のためのPR、啓蒙文書等の作成・配布である。</p>	3	<p>学校内のコンプライアンス遵守は重要となるが委員会を設置しコンプライアンス意識の醸成に取り組まれており、適切に対応されていると感じました。</p> <p>情報の保管・整理には各種システムを導入・運用しているが、紙ベースの資料の情報漏洩が問題となった学校もあることから資料ロッカー・引き出し等の管理も必要かと感じた。</p> <p>昨年、区内で御校と学生の名前が入ったユニフォームを拾得した。コンプライアンス上、物品の適正管理に関する教育も必要と感じた。</p> <p>法令順守・個人情報保護に関する対策評価の実施に関して取組みを確認しました。</p> <p>真摯に取り組まれていることが理解できた。</p>
10 社会貢献	<p>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</p> <p>10-47 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか</p>	2	<p>■学校の教育資源や施設を活用した社会貢献 滋慶学園のミッションである「職業人教育を通して社会に貢献する」ことを目標に人材育成を具現化することで、本校を巣立つ学生が社会貢献につながっている。</p> <p>滋慶学園グループの「4つの信頼」 ①業界の信頼 ②高等学校の先生の信頼 ③学生・保護者の信頼 ④地域の信頼 の獲得を目指すことが社会貢献に繋がると考えている。</p> <p>■ボランティア活動 社会貢献・地域貢献につながるプロジェクトにたくさん取り組んでいるが、学生のボランティア活動は、積極的に症例支援しているが、ボランティア活動はまだまだ少ない。</p>	<p>『仙台市内の幼稚園小学生への視力検査』では、現状の児童の視力や見え方について多くの方に知ってもらおうことができ、地域にも貢献することができた。</p>	2.71	<p>ボランティア活動を通じた地域貢献活動は職業人教育に寄与するものであり、同時に社会に開かれた学校として信頼を得るものと感じました。</p> <p>地域内で実践されているボランティア活動の主な事案は以下の通り(こども食堂・花いっぱい花壇コンクール・ゴミ拾い・近所パトロール・集積所周辺清掃・神社「四社宮」祭典参加)学生ボランティアとしてご検討戴きたい。</p> <p>学校全体として社会貢献に力を入れている事を確認しました。また、毎年宮城県柔道整復師会の取組みに対して積極的なご支援とご参加を頂いております。</p> <p>新たな時代のwell-being・多様性・持続可能性を鑑みますと社会との善い調和を目指すことかと思えます。自分の正義を疑うことも大切な時代です。「貢献と調和」を再確認することも必要な時代と思いました。</p>