

令和5年8月31日

## 令和5年度 学校関係者評価報告書

学校法人大原学園  
大原スポーツ公務員専門学校盛岡校  
学校関係者評価委員会

学校法人大原学園 大原スポーツ公務員専門学校盛岡校 学校関係者評価委員会は、令和4年度 自己点検・評価報告書に基づいて学校関係者評価を実施し、以下のとおり報告致します。

1. 開催日時

令和5年8月8日（火曜日）16時45分～17時30分

2. 開催場所

学校法人大原学園盛岡校 1003教室

3. 学校関係者評価委員（順不同）

①学外委員

| 氏名    | 団体企業名                    | 役職等 |
|-------|--------------------------|-----|
| 松井 保憲 | 岩手県体操協会                  | 副会長 |
| 村山 雄規 | MHR ヘルスケア株式会社 ワールドウィング盛岡 | チーフ |
| 中澤 正博 | 中川町町内会                   | 会長  |

②学内委員（事務局）

| 氏名    | 団体企業名                             | 役職等  |
|-------|-----------------------------------|------|
| 渡邊 好章 | 大原スポーツ公務員専門学校盛岡校                  | 校長   |
| 渡邊 忠雄 | 大原スポーツ公務員専門学校盛岡校<br>教務部 公務員・スポーツ課 | 課長   |
| 福村 崇将 | 大原スポーツ公務員専門学校盛岡校<br>教務部 公務員・スポーツ課 | 課長補佐 |

4. 自己点検・評価報告書に基づく学校関係者の評価・提言等

<自己評価> 0% (取り組めていない) ~ 100% (取り組みは十分で、成果も出ている) までの11段階評価

| 令和4年度 学校関係者評価報告書 |               |     |             | 自己<br>評価 | 総 括   | 学校関係者の評価・提言  |
|------------------|---------------|-----|-------------|----------|---|--|
| No.              | 大項目           | No. | 中項目         |          |   |  |
| 1                | 教育理念・目的・育人人材像 | 1   | 理念・目的・育人人材像 | 定めている    | 教育理念・目的は書籍や小冊子として全教職員に配付され周知徹底されている。学園の特色の一つが『教育ストーリーを3段階(4期)に区分』して実施することである。「就職」と「資格取得」において一定の成果を残し、有為な産業人を育成することができている。資格取得と就職実績をさらに向上しつつ、実習教育を充実させるために、社会の動向を的確に見極め、ニーズを調査・分析して事業計画を組んでいる。 | ・適正に運営されている。   |
| 2                | 学校運営          | 2   | 運営方針        | 定めている    | 学園全体の運営方針は理事会・評議員会で、また各校の運営方針は校長を中心とした運営会議で定められている。それらに基づいて部課長会議で詳細を決定し、その内容は全体朝礼で告知するとともに各課で周知徹底している。<br>教育現場への浸透度合いを確認し、より高めることが今後の課題である。   | ・適正に運営されている。   |
|                  |               | 3   | 事業計画        | 定めている    | 学校の運営方針を反映した事業計画(目標達成プログラム)は毎年度作成されており、各部署では目標を達成すべく定期的に進捗と差異を確認して必要な手立てを講じている。<br>教職員全体での共有化を更に推し進めることで、目標達成をより確実なものにしていく必要がある。  | ・適正に運営されている。   |
|                  |               | 4   | 運営組織        | 90%      | 理事会・評議員会で決議された内容は、本部長・事業部長・校長の下で開催される運営会議で伝達・説明され、部長・課長などの各階層でも適切な意思決定が行われている。<br>また、意思決定が効率的に行えるように、職務分掌と責任に関する規定と各部門・各部署の役割を明示した運営組織図がある。   | ・適正に運営されている。   |
|                  |               | 5   | 人事・給与制度     | 80%      | 要員計画、採用計画、教職員研修計画を通じて、人材の着実な確保と育成が行われている。<br>また、人事・給与に関する規定も整備されていて、人事部および人事委員会を中心にして適切に運用されている。  | ・適正に運営されている。   |
|                  |               | 6   | 意思決定システム    | 90%      | 理事会、評議員会、学園本部、学校と階層ごとに意思決定システムが確立されており、意思決定者による決定内容はイントラネットやグループウェアなどを用いて速やかに伝達されている。   | ・適正に運営されている。   |
|                  |               | 7   | 情報システム      | 70%      | 学校運営における管理システムの多くはすでに導入されており、現場の業務軽減に役立っている。<br>役目を終えたシステムなどが残されており、また、業務に応じ、その都度開発されてきた各種システムが存在しているため、これらの整理統合に取り組んでいる。   | ・適正に運営されている。   |
|                  |               | 3   | 教育活動        | 8        | 目標の設定   | 定めている  |
| 9                | 教育方法・評価等      |     |             | 60%      | 教育課程は、体系的にステップアップできるものになっている。定期的な見直しに当たっては、卒業生、近隣住民、関連企業等と協力した検討会によっている。<br>また、学生に対して定期的に授業アンケートを実施し、講義方法の改善をおこなっている。   | ・適正に運営されている。   |
| 10               | 成績評価・単位認定等    |     |             | 70%      | 成績評価は客観的な方法で常に明確に行っている。毎年卒業生の入社後状況調査を実施することで、教育カリキュラムの見直しに役立っている。<br>また卒業研究については、研究内容設定から成果評価まで企業に協力いただき、現在のビジネス現場に応じた実践的内容で実施することができている。   | ・適正に運営されている。   |
| 11               | 資格・免許取得の指導体制  |     |             | 80%      | 資格取得の体制については一定の水準は維持できている。<br>保護者等への教育方針の理解を高めること、また、実務家教員の動員を進めることで、より教育の質向上を図る。   | ・実践的な技能を身に付けることのできる教育を継続実施して欲しい。   |
| 12               | 教員・教員組織       |     |             | 70%      | 常勤講師・非常勤講師を問わず、採用・育成・評価の各段階において、目的達成のための体制がほぼ出来上がっている。一部、不十分な点を残すが今後の課題としたい。  | ・教員確保にあたり、採用活動を行いながら、必要に応じて紹介や情報提供をお願いしたい。<br>そして人材確保と育成を行い質の高い教育の確保を目指していきたい。<br>・実務を踏まえた教育が行えるよう、教員の指導力向上や職員採用に取り組んで欲しい。 |
| 13               | 就職率           |     |             | 80%      | 就職希望学生への就職指導においては、教員及び就職スタッフが個別面談を進め、学生個人の適性及び能力と属性を十分に考慮した指導を実践している。学生本人の希望する就職が概ね達成できている。<br>また、それらの達成状況(就職率)は学園本部で管理されている。   | ・開校から就職実績は向上しているのので、今後も学生の希望する就職が継続できるよう目指して欲しい。   |
| 4                | 学修成果          | 14  | 資格・免許の取得率   | 70%      | 教育課程を編成する中で、学生が就職を志望する業界、業種で役立つ資格取得を目指している。一部高度な国家試験等を除き、大半の学生が合格出来るよう教材作成、カリキュラムや指導方法の研究も行っている。  | ・適正に運営されている。   |
|                  |               | 15  | 卒業生の社会的評価   | 60%      | 卒業生の入社後状況調査、企業担当者への情報収集を実施することで、教育カリキュラムの見直しに役立っている。<br>課題発見能力、課題解決力が不足している点を複数の企業担当者から指摘を頂いているため、今後の教育課程編成における課題として取り組んでいく。  | ・企業へのヒアリング等、採用企業側からの視点を踏まえたカリキュラムの改定を行いながら、学生指導へフィードバックして欲しい。  |

|   |           |    |                |        |   |   |
|---|-----------|----|----------------|--------|---|---|
| 5 | 学生支援      | 16 | 就職等進路          | 80%    | 就職は教育の大きな目的であり、そのための支援体制は整備されている。<br>就職内定獲得に必要な指導内容は1年間、2年間カリキュラムの一環として組み込まれ、学生の希望に沿った内定を実現している。  | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 17 | 中途退学への対応       | 70%    | 退学率の低減は入学者の確保と同様、事業計画における最重要課題の1つとして取組んでいる。学生が退学を希望するきっかけとなる時期・理由は多様化しており、今後は学生指導勉強会の定期的な実施等、担当者の更なる能力向上に向けた取組みが必要である。ご家庭との連携も欠かせない。  | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 18 | 学生相談           | 70%    | 学生相談については、学生のシグナルを担当が見逃さずにキャッチし、その都度対応している。<br>また、節目ごとに全員と個別面接を行い、今後の進路、目標確認、悩みなどを聞きだし対応している。その結果を指導記録にまとめ、上司に報告も行うなどの細やかな指導を実践している。  | ・学生の個別ニーズを把握し、学習面以外の支援が適切なタイミングと内容で実施できることを目指している。<br>・精神的なフォローが必要な学生に対して、教職員のケア方法や対応スキル向上を目指している。<br>・学生の性格や経験を踏まえたティーチング的指導の実施を検討して欲しい。 |
|   |           | 19 | 学生生活           | 70%    | より多くの学生が就学できるように、経済面、環境面などについて支援体制を整備している。<br>今後もニーズに合わせ、必要な支援体制を整備していく。  | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 20 | 保護者等との連携       | 70%    | 保護者等への連絡については定期的に行っている。特に、規定の家庭宛注意文書の発送前に、保護者等への連絡を義務付けている。必要に応じて保護者等に来校していただき、面談も行っている。<br>しかし、業務時間内に連絡を取ることが難しく、また、理解を得られない保護者等も年々増えているのが現状であり、担任の負担が増している。               | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 21 | 卒業生・社会人        | 60%    | 卒業生への支援体制としては、担当教員を窓口に関わり合いに応じて対応している。担当教員と上司や他の教員、関係部署間の連携により、可能な限りのフォローアップを行い、卒業生の満足も得られている。更なる満足度の向上を図るために卒業生サイトを運用し支援体制を整えている。<br>また、大学卒業生や社会人などのニーズに応える制度の開発をさらに進めていく。 | ・適正に運営されている。  |
| 6 | 教育環境      | 22 | 施設・設備等         | 80%    | 施設・設備の改修計画も計画的に実施できており、完了後には教育カリキュラムを踏まえた施設・設備の活用方法の見直しが必要となる。  | ・時代のニーズに応じた教育の実施と設備の拡充を目指して、社会に必要とされる人材育成を目指したい。  |
|   |           | 23 | 学外実習、インターンシップ等 | 70%    | 実習等や研修の参加にあたっては、事前にガイダンスや説明会等を設け参加する目的等をしっかりと伝えている。<br>また、実習・インターンシップ参加前はトラブルにならないよう校内において受入先を想定し、実習前トレーニングを行うとともに目的確認を行っている。<br>研修については説明会を多く設定し事故やトラブルを防ぐように努めている。        | ・コロナ禍での実習やインターンシップの受け入れについて、関係機関と連携を図り、1日でも多くの実習やインターンシップが実践できるよう連携をとって欲しい。   |
|   |           | 24 | 防災・安全管理        | 70%    | 保険等の加入については十分なものになっているが、それ以前の物的および人的な備えに関して、これから対応を施していかなければならない。   | ・適正に運営されている。  |
| 7 | 学生の募集と受入れ | 25 | 学生募集活動         | 80%    | 将来を意識した学生および保護者等に対して、的確な情報を伝え、進路選択について過ちを起こさないようにさせたいと考える。<br>また、高校側に対しても志願者について現状の認識と将来への展望を伝え、進路選択に役立ててもらいたいと考える。   | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 26 | 入学選考           | 70%    | 学生一人ひとりに対して、書類選考を行っている。<br>また、必要に応じて面接等を実施し、入学後進路変更がないように事前確認を十分行っているこの体制を維持していく。<br>また、入学選考時に把握した情報は担任レベルまで落とし込んでいく体制作りを行う必要がある。   | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 27 | 学納金            | 算定している | 教育費に関しては、多くの家庭で優先順位が高い項目になっている。したがって、学費に関しては教育材料費等と常に確認をしながら負担にならない金額を設定するよう心がけていく。<br>また、学費納入に対しても滞ることがないように状況を確認していく。   | ・適正に運営されている。  |
| 8 | 財務        | 28 | 財務基盤           | 安定している | 学生募集については、学科、コースにより変動はあるが、学校全体としては良好であり、財務基盤は安定している。具体的には、キャッシュフロー、消費収支差額比率などの数値も良好な値を示している。  | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 29 | 予算・収支計画        | 策定している | 当年度の重点計画、前年度実績予想との整合性を保ち、健全な予算編成をしている。<br>また、執行については定期的に運営会議などで執行状況を確認している。   | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 30 | 監査             | 実施している | 学校法人監事による業務監査とともに内部および外部の会計監査を受け、法令または寄付行為への遵守と学園の財務の適正性を、確保するようにしている。  | ・適正に運営されている。  |
|   |           | 31 | 財務情報の公開        | 70%    | 学園全体の財務情報は、大原学園ホームページで公開されているが、刊行物あるいは学内掲示での公開に関する規程がないため、規程の準備を今後進めていく。  | ・適正に運営されている。  |

|    |           |    |               |        |   |   |
|----|-----------|----|---------------|--------|---|---|
| 9  | 法令等の遵守    | 32 | 関係法令、設置基準等の遵守 | 90%    | 学園本部が中心となり、法令に対して速やかに対応できる体制を採っており、遵守に必要なものも文書化している。今後は教職員および学生に対して、定期的・継続的に実施できるよう検討を進める。  | ・適正に運営されている。  |
|    |           | 33 | 個人情報保護        | 80%    | 個人情報保護については情報セキュリティ委員会の下に、各部門・各校に管理者を配して、保護活動を徹底している。また、全国会議で説明会を催すなど、周知徹底を図るとともに対策の実効性を高めている。                                      | ・適正に運営されている。  |
|    |           | 34 | 学校評価          | 公表している | 自己点検・評価報告書は申請があれば全項目を閲覧できる体制になっており、大原学園ホームページにも掲載している。外部者による学校関係者評価を行い、報告書は大原学園ホームページに掲載している。今後も継続的に評価を行い、課題を明確にして学校運営に活かしていく必要がある。 | ・学校関係者評価を行っている。   |
|    |           | 35 | 教育情報の公開       | 70%    | 学校の概要や教育内容は大原学園ホームページ等に掲載しているが、教職員に関する情報はその対象となっていないので、情報公開の内容と方法について今後改善を進めていく。  | ・教育情報の公開を行っている。   |
| 10 | 社会貢献・地域貢献 | 36 | 社会貢献・地域貢献     | 40%    | 附帯教育事業は積極的に行っており、今後も幅広い年齢層で様々な分野の教育サービスを提供していく。また、地域への貢献は施設の提供だけでなく学校の特色を活かしたのものも提供したいと考えている。                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍の規制も緩和され、盛岡さんさ踊りをはじめとする地域行事に参加の機会が増え地域文化に触れながら、自己の社会性や協調性の向上を図るとともに地域社会への貢献ができていく。</li> <li>・参加するだけでなく、地域行事への参加意図や趣旨理解を伝える事で、地域への理解・関心を高めて欲しい。</li> <li>・地域の様々な現状を理解させ、地域への関心を持たせて欲しい。</li> </ul> |
|    |           | 37 | ボランティア活動      | 60%    | ボランティア活動は学生の希望者のみ学校所在地自治体やスポーツ活動等のボランティアに参加している。また、活動報告書により個人別にボランティア時間を把握している。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍で限られた活動ではあるが、ボランティア活動に参加することで、公益性に対する思考と社会人意識を身に付けることが出来ている。</li> <li>・コロナ禍の状況に応じながら、地元活動への参加継続を行って欲しい。</li> </ul>  |

自己評価結果については、適正であると評価できる。

大原スポーツ公務員専門学校盛岡校の教育成果及び学生指導並びに学校運営の取組みについて、前年同様に、企業、卒業生、近隣住民の視点から検証を行った。自己評価結果は妥当であると評価できる。現状として、各資格取得及び就職実績として、学生、保護者等はもちろん、学生を採用する企業側からの反応としても、概ね良い教育が提供できていることが確認できた。

今後も、実践教育機関として、社会の変化に対応した、実学教育・人格育成教育を提供すること、現状に満足することなく、専門性の高い社会で即戦力となる人材育成を担うこと、社会から専門学校に求められる知識・技能教育について、より水準の高い教育が出来るよう常にブラッシュアップの継続を求められている。

特に、新型コロナウイルスの終息に向けた動きや社会情勢が今後の変化を予測し見極めていくことで、学生や保護者等そして企業のニーズが把握できることに繋がることを確認した。

学校運営の事情から現時点で取組みが行われていない項目がある。これらについて将来的に取り組み新たな教育の提供と組織づくりを継続していきながら、学外委員や地域の方と連携を図りながら学校運営を継続していくことが確認できた。

## 5. 学校関係者評価委員会総括

大原学園盛岡校の令和4年度における自己点検・評価については、全般的に良好な結果であった。

令和4年度は、重点課題を「教員の能力開発への取り組み」「地域に必要とされる学校になる」「職場の風通しを良くする」の3点を中心に取り組んできた。

「教員の能力開発への取り組み」として、教職員としての原則的行動・思考についてのスキルアップ研修と専門知識向上のための研修に取り組んだ。特に外部講師を招き実施した「アサーショントレーニング」では、前向きな発想、声掛け方法等をグループワークにて実践し、直ぐに活用できる内容となり、学生対応に役立っている。また、大原学園での教員歴が浅い教員も多くなっているため、全教員が原点に立ち返る意味も含め、改めて大原学園教員としての基準行動に関する勉強会も実施した。資格取得率の向上、就職率の向上、学生満足度の向上のための原則的行動を怠らないように確認を行っている。

「地域に必要とされる学校になる」については、主にお世話になっている高校や企業・医療機関・市町村役場等との継続的に信頼関係を築くことと考えている。学校の窓口は校長だけでなく、全教職員が学校を代表する営業マンとしての心づもりで、大原学園をアピールすることを心掛け行動してきた。また、コロナ禍において、学生と協力してできることをコンセプトに、さんさ踊りへの参加や盛岡駅前100縁商店街のボランティア活動へ参加し、地域活動に貢献できた。引き続き、学生を含めた外部活動を積極的にやっていく。

「職場の風通しを良くする」については、授業や学校行事、教職員研修等を通して歴史・年齢を問わず業務を進める中で、コミュニケーションを図り、チーム力を向上させる取り組みを行い、組織の活性化に努めた。残念ながら、期中での退職者が出てしまい、そのフォロー等で計画的に進まなかった部分はあったが、継続してチームとして戦える組織となるために、的確な情報共有・発信を行い全教職員が一つの方向を向いて業務に取り組める組織を作った。

また、令和3年度より当委員会でも相談している教職員の採用計画については、計画通りに進まず、苦戦が強いられている。