学校法人コミュニケーションアート　札幌デザイン&テクノロジー専門学校　学校関係者評価委員会

【2024年4月1日実施】

2023年度自己点検自己評価（2023年4月1日～2024年3月31日）による　　【氏名】

大項目	点検・評価項目	自己評価 適切・・・4 ほぼ適切・・・3 やや不適切・・・2 不適切・・・1	点検・評価項目総括	特記事項（特徴・特色・特殊な事情等）	評　価 適切・・・4 ほぼ適切・・・3 やや不適切・・・2 不適切・・・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 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	4	札幌デザイン＆テクノロジー専門学校は、滋慶学園グループに属し、「職業人教育を通して社会に貢献する」 ことをミッションとしている。 建学の時から変わらない「3つの教育理念」 「実学教育」「人間教育」「国際教育」を実践し、 「4つの信頼」 ①学生・保護者からの信頼 ②産業界からの信頼 ③高校からの信頼 ④地域からの信頼　を得られるように学校運営をしている。 特色は『産学連携教育』により、技術・知識とともに業界での現場経験を繰り返し体で覚えることで、即戦力として活躍できる人材の育成を実現している。 IT、AI、e-Sports・ゲーム・デザイン・イラストを通して、人に喜びや感動を与えられる即戦力の人材を育成することで社会に貢献したいと考えている。	「滋慶学園グループ」は昭和５１年の創立以来、「職業人教育を通じて社会に貢献する」ことをミッションに掲げ、全国に専門学校・教育機関を設置し、業界で即戦力となる人材育成のため、建学時から変わらない「３つの理念」（実学教育、人間教育、国際教育）と「４つの信頼」（学生・保護者からの信頼、業界からの信頼、高校からの信頼、地域からの信頼）を実践することで、理想の教育実現を目指す。医療・福祉・美容・調理・製菓・バイオ・スポーツ・クリエーティブ・エコ・音楽・ダンス等、多岐にわたる分野で北海道から福岡、また海外まで81校を有する。 「実学教育」…社会で即戦力となりうる人材には、技能を身につけさせることを前提に、各業界において現在もっとも求められている知識・技術の教育を行う。 「人間教育」…スペシャリストとして将来を嘱望される人材を育成するために、人間資質の向上を図る独自の教育システムにより、心豊かな人格の形成に力を注ぐ。 「国際教育」…グローバル化している現代社会において、広く国際的に通用する人材の養成をめざす。	4	人間教育がおろそかなため、せっかく技術を持っていてもそれをうまく生かせず、社会に出てからキャリア形成で苦労する若い人たちが多くいます。もちろん技術は再重要ですが、今後も人間教育への比重は弱めずにお願いしたいと考えます。国際教育については、まずは外国語の語学力（話すことができる）に尽きるかと思います。これは高校までの教育で全く機能していない重要な ポイントと考えています。上記のことからも、理念の考え方については強＜賛同します。（小野） 現状の理念の中で、特に「実学」を理念に挙げていることは大変すばらしいことだと思います。 一方で、全体的な目的、目標とは別に、学校法人とし て、国際も含めた社会全体の大きな潮流を常に俯轍的、客観的にアンテナを張るということを考えれば、例えば「多様性十個性＝ダイバーシティ＆インクルージョン」 のような社会の新しい価値観も導入していくべきですし、 そのための学生に対するゴールイメージとして「多様性 に対するフレキシビリティ＝対応性、融通性」スタイル、 モデルを教育に取り入れていくべきだと感じます。（桝谷）
2 学校運営	2-4 運営方針は定められているか 2-5 事業計画は定められているか 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 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 2-8 意思決定システムは確立されているか 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	4	滋慶学園グループが計画する第7期5カ年計画をうけ、各校は具体的に各年度事業計画書を作成し、その中で5年後の将来像等構想を描いている。 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、事業計画を作成している。この事業計画書が各学校における運営の核となるものである。事業計画は、法人常務理事会、法人理事会の決済を受け、承認を得ることになっている。それを受け、各学校では毎年３月に事業計画を全教職員へ周知徹底するための研修も行っている。事業計画においては、グループ全体の方針や方向性、組織、各部署における目標や取り組み、職務分掌、各種会議及び研修等々についてが明確に示されている。 運営組織は、事業計画の核をなす組織目的、運営方針、実行方針と実行計画に基づいたものである。単年度の運営も、中期計画の視点にたって行われる。事業計画書の組織図には学校に係わる人材が明記され、誰もが全員の組織上の位置づけを理解できるようになっている。	18歳人口は現在約120万人。2030年頃には約90万人ほどまで減少する。様々な社会の変化に対応するためにそれぞれ各校の現場力を大切にしマネジメントの力を生かしていかなければならない。マネジメントを考える時、人、組織、社会が前提となる。社会は変化し、人は成長するもの、人は組織で活躍し、組織は目的・目標を達成することで社会に貢献する。 各学校における事業計画書は、広報・教務・就職と、学校におけるすべての部署について考えられ、また、すべての部署が同じ方針・考え方を理解し、徹底している。 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システムを構築している。	4	直接従業員の賃金は最も大事ではありますが、こういった外部要員のコスト感についても考慮いただけると、より教育の品質も上がってくるも のと考えます。（小野） マネジメントについては、民間企業でも大きな構造改革が求められており、トップの理念に基づいて、現場がモーチベーションを持てるような「現場主義」のマネジメ ントが標榜されています。 上記のダイバーシティ＆インクルージョンと同様、「徹底した一環したマネジメント」と同時に、「懐の深い、度量の ある学生の主体性を受け入れて個々の対応に近づける 融通性」についても、個別担当者の主観とは別途に、経営マネジメントの中にシステム、仕組みとして内包させる 必要が出てきており、それが、現場での学生の環境やコ ミュニケーションの中で、退学率の抑制につながるような 地道な効果を発揮することもあろうかと考えます。（桝谷）

3 教育活動	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 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 3-12 カリキュラムは体系的に編成されているか 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 3-14 キャリア教育の視点に立ったカリュキュラムや教育方法などが実施されているか 3-15 授業評価の実施･評価体制はあるか 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 3-16-17 教員の専門性を向上させる研修を行っているか 3-17 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか 3-18 資格取得の指導体制はあるか	3	業界に喜ばれる人づくりをする学校。 各分野の今の専門技術を習得した即戦力の人材であることはもちろん、「いつも笑顔であいさつができる人」「明るく、元気、格好いい人」「セルフタイムマネジメントが出来る人」「主体性を持って何事にも取り組むことが出来る人」「整理・整頓・清潔・清掃・接遇が徹底できる人」そしてリーダーシップを発揮し業界を牽引して行く人材、自ら考え行動できる人材を育成する。 クリエイティブ・グローバル・テクノロジーなどを取り入れた学びを業界とともに行う。 職業人教育は業界を見て、教育目標や育成人材像を正しく方向づける必要がある。その変化に対応して養成目的や教育目標の見直しを毎年実施している。 本校独自の「産学連携教育」により業界と乖離することなく、業界で即戦力となりうる人材を育成、輩出できている。 教育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が、教育部会等で研究・見直し等を行っている。 カリキュラムは学科（専攻）に関わるもののみならず、社会的・職業的自立を目指し、「キャリア教育」の視点に立ったものになっている。 授業内容改善、教職員・講師の資質向上等を目的とし、教育到達レベルの明確化や評価基準について、講師会など各種研修・勉強会を実施しており、これを通して講師や学生の状況を正確に把握し、総合的な判断ができる要因となっている。 学期末には全学生に対し、全科目の授業アンケートを実施しており、よりよい科目の開講を目指している。	2012年の開校以来、教職員の目標として 1．就職希望者全員就職 2．退学率 0%（入学者の全員卒業）を目標掲げる。その達成のために構築した重要なシステムは次の6つが挙げられる。 ①企業プロジェクト ②Wメジャーカリキュラム ③業界研修インターンシップ ④海外実学研修 ⑤特別講義 ⑥デビューセンター・キャリアセンターである。 また教育システムのさらなる開発のため、滋慶学園COMグループの音楽・エンターテイメント系全校から構成する「教育部会」を設置し、システムの共有化、レベル向上化を図っている。主な部会内容は、 ①教育指導法 ②カリキュラム検討 ③生涯教育プログラム ④全国企業プロジェクト ⑤国際教育システム開発 ⑥イベント・卒業・進級制作展の運営 等である。	3	退学者ゼロの目標はとても素晴らしいですが、この目標を優先度高く掲げ過ぎてしまうと、エンターテインメントの本質を理解しないまま業界に 入ってしまう、というミスマッチが起こりえると懸念しております。（小野） 弊社のこ提供させていただいてた、カリキュラムの反省会等の機会が取れず、真に学生 さんの為になっていたか改善点等判断がで きておりません。（谷本） 国内に数ある学校 法人の中でも、御学は、企業との実 践的な連携を図るカリキュラムを推進しており、企業側 の視点から見ても「即戦力の調達」的に大変喜ばしいと 感じます。 個々の学生のモーチベーションにと ても、自分の将来的にコミットしたい業界の企業の実容に関われるチャ ンスというのがもっとも動機付けにな ることであり、具体的な現場実務を経験できることが職 業としてのスキルアップ にもつながると思います。 一方で、それぞれの業界には特有の構造的な課題（例えば製造業や土木でいえば、3K問題など）も山積して おり、そうした現実も理解することが前提になります。 つまり、自分の就職したい業界や特定の企業に対する 漠然としたあこがれではなく、一人の社会人として、社会 の中で、その業界、企業のポジションや機能、役割につ いてよく理解をして、その中で、自分のやりがいを感じる 業務に勤しむということがどういうことなのかを実感、体 感できるような機会を多く設定すべきだと考えます。（桝谷）
4 教育成果	4-19 就職率(卒業者就職率・求職者就職率・専門就職率)の向上が図られているか 4-20 資格取得率の向上が図られているか 4-21 退学率の低減が図られているか 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	4	教育成果は目標達成の努力の結果であるが、本校では、就職希望者の全員就職、退学者0名 を教育成果の最終目標に学校運営を行っている。 就職では、開校以来、就職希望者の全員就職を達成しているが、専門就職率の向上も課題として取り組んでいる。 今後の課題としては、卒業生の離職防止のための教育及びサポートを強化していくことが挙げられる。 退学率に関しては、様々な取り組みの努力を重ねているが、まだまだ課題の残る結果となっている。 本年は毎週のホームルームで実施している1週間の目標設定及び振り返りのシートを通じて、学生をひとり一人の状況を把握している。 今後はさらにお客様 満足度(出席率の確認による)の高い学校にする必要がある。 在校生と卒業生のデビュー実績やコンテストへの入賞、商品化や参加作品などについては、担任との面談をはじめ、キャリアセンターによる卒業生のネットワークを活用して把握に努めている。特に進路状況は、1人ひとり、定期的に連絡を取り合い、状況把握に努めるようにしている。	教育成果の1つである就職は、年々、専門就職率が向上しているが、100%を達成すべく、努力を続けている。また、できるだけ多くの学生に夢をかなえて就職するよう、就職対象者率の向上も大きな課題である。 学生が目標を達成できるように、保護者と三位一体となり、支援する体制作りを行っている。 退学率では、1人も退学者を出さない学校になるべく、努力をしている。習熟度別の授業、個別相談の実施、学費納入方法の個別対応(分納・延納)、スクールカウンセラーの設置など。	4	退学率低減を目指す、ということが教育機関として本当に意義が あるのかについては、何卒検討していただきた いです。（小野） クリエイターはポートフォリオの評価が半分以上を締めると考えております。 その為卒業年度に関しては春、秋と複数回プ ロからの評価を得る機会を設定するのはいかがでしょうか？（谷本） 就職率とはあくまで結果であり、すでに御学でも分析さ れているかもしれませんが、例えば、就職した後に転職した率などのトレースを行っていけば、必ずしも「就職できたからよかった」という視点ではなく、「就職した後に、 本当に本人と職場、職種がマッチしたのか」の追跡を行 うことも、現状の在校生や今後の就職活動の推進にとっ て、重要なことだと考えます。 自分の本来の能力を見出し、伸ばすことができる環境を 得ることで、御学の理念である「人間力の向上」を自主 的に推進することが肝要であると思います。環境として は「学校（専門学校、大学） 」であっても「企業」であっても 同じことが言えます。そのマッチングができない個人が 退学や転職や退職をしていくという結果になっていくと感じます。（桝谷）

5 学生支援	5-23 就職に関する体制は整備されているか 5-24 学生相談に関する体制は整備されているか 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 5-26 学生の健康管理を担う組織体制はあるか 5-27 課外活動に対する支援体制は整備されているか 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 5-29 保護者と適切に連携しているか 5-30 卒業生への支援体制はあるか	3	本校では、学生が目標を達成できるように、環境を整備していくことで支援に繋がると考える。 学生支援には、就職 学費 学生生活 健康 などの分野で行っているが、それぞれの分野で対応できる担当部署及び担当者を置いている。 就職については、専門部署であるキャリアセンターを設置し、担任との強い連携をとりながら、就職の相談、斡旋、面接他各種指導などの支援をしている。 学費については、相談窓口として事務局会計課を置き、提供できる学費面でのサービスをアドバイスするファイナンシャルアドバイザーにより支援している。 学生生活については、担任及び副担任制により行うが、それ以外にもSSC（スチューデント・サービス・センター）という悩みや相談を受ける専門部署を置き、支援している。 健康については、滋慶学園グループの慶生会クリニックが担当し、在学中の健康管理を支援している。 また、学生の課外活動であるサークルついて担当者を配置し、支援し、学生満足度アップに貢献している。 学生寮は学園の専用の寮を整備しており寮長と担任とが連携して学生を支援している。 保護者との連携に関しては、年に2回全学年の保護者を対象に保護者会を行い、出欠状況や進路について情報を共有するとともに、日常的に長期欠席、体調不良、人間関係上のトラブルなどが見受けられた場合はその都度保護者に報告を行い、連携して対処している。 今後の課題としては、担任のみならず事務局スタッフ、教務事務、キャリアセンター、警備員なども含め全員でサポートするような体制をつくりあげることだと感がる。	「就職・デビュー」は学生が目標を達成し、業界で活躍するための最重要事項であり、本校では非常に力を入れており、キャリアセンター・デビューセンターという専門部署を置き、専任のスタッフを配置している。キャリアセンター・デビューセンターは、業界現場での実践研修である「業界研修」の指導から、個別相談、就職対策講座、就職支援イベント開催、就職斡旋等々、就職に関するあらゆる支援を行っている。また、求人情報等を学生が自宅のパソコンや携帯でも閲覧できる就職支援システム「サクセスナビ」、一斉メールなどシステムの構築をし、迅速な対応ができるように支援している。デビュー支援では、新人発掘プレゼンテーションやデビューバンクなどを活用し、継続してサポートしている。 事務局会計課に学費の分納等に関する相談窓口を設置し、フィナンシャルアドバイザーによる支援を行っている。また、日本学生支援機構の奨学金を利用する学生が多いため、教務部に奨学金窓口を設置している。 即戦力の人材を育成するための施設・設備、機材等々を完備し、また業界ニーズとブレのないカリキュラムの構築、業界第一線で活躍する講師陣による授業など、オンリーワンを目指す学校として十二分な体制を確立している。	3	どれだけ仕組みを用意しても、利用しない学生 さんはいるかと思います。 そういった非アクティブな学生さんに対して、あ る程度強制力を持って利用していただくような 仕組みも必要かと考えます。（小野） 施設や健康面、財政面などの物理的なケア、サポ ートはもちろん、現在でも進められていると思われる「心理的なサポート」の充実が求められると感じます。 特に、就職関連だけでなく、個々の学生へのカウリンセングをさらに多様な視点での充実があれば、と、これは 企業が抱える課題も見ている立場で、「自分で悩み、そのうえで、客観的なアドバイス や気づき」をもらえることで、心理的な成長も期待できると思います。 これらの志向は、個々の人間の本質に関わっていくことにもなるので、個人情報に関わる部分もあり、非常に慎重に進める必要がありますが、それでも、こうした「自分を親身に考えてくれる存在」としての学校環境は、卒業の後でも、個人の心理に大きく影響を与えることも可能ではないでしょうか。 （桝谷）
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 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	4	本校は、業界で即戦力となり得る人材育成を目的としており、そのための教育環境（施設・設備、機材等）の整備は重要であるが、完備されていると考える。 海外での学びに関しては1年次の海外実学研修、2年次以降には希望者に向けて海外専門留学のプログラムを用意している。英語の授業やビザ取得、渡航手続きなどをサポートを学園グループ内にある国際部との連携によりサポートが行える状態がある。 防災に関して必ず防災訓練を行い、職員・学生ともに意識を高め、有事の際には対応できるようにしている。	オンリーワンを目指す本校にとって、教育環境である施設・設備・機材等は非常に重要な要素であり、業界標準の最新・最良のものを整備している。 広く国際的に活躍できる人材育成を行うために海外の提携校・姉妹校への留学ができるように手配している。多くの学生に理解と興味を持ってもらうべく海外研修ガイダンスを学科ごとに実施している。 防災に関して火災・地震を想定した訓練を年に2回実施している。職員はAEDを使った救急救命に関しての訓練を行なっている。	4	海外に 向けての取り組みは素晴らしいですが、ベース となる語学力の習得も優先度が高いと考えま す。（小野） インターンシッフについてのみ、記入します。 よく言われることですが、インターンシップというのは企業側から見ると、実は、非常に負荷が かかるわりにはゲインが少ないという論理があります。 つまり、インターンシップのために、プロパーの写真がある一定の基幹、そのプロパーのスキルを一生懸命現場で教えて学生個人の成長に貢献するわけですが、実際 にはそれで「授業料」をもらえるわけでもなく、その個人 が優秀な存在であっても、現在のような売りて市場の傾向が強まれば就職してくれるわけではありません。 実質的な負担しかないので、弊社もインターンシップに ついては積極的ではありません。そうした企業に対して「うちの学生の即戦力感はほかと違う」という訴求ができるエビデンスも必要かと思います。（桝谷）

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	4	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に基づいた募集開始時期、募集内容（AO 入学等も）を遵守している。 また過大な広告を一切廃し、必要な場合は根拠数字を記載するなど、適切な学校募集ができるように配慮している。さらに、広告倫理委員会を設置し、広報活動の適切さをチェックしている。 広報・告知に関しては、各種媒体、入学案内、説明会への参加やホームページを活用して、学校告知を実施し、教育内容等を正しく知ってもらうように努めている。 入学選考に関しては、出願受付及び選考日を学生募集要項に明示し、決められた日程に実施しているが、入学選考後は、「入学選考会議」により、合否を決定する。 なお、本校における入学選考は、学生募集要項にも明示している通り、「面接選考」及び「書類選考」であるが、その基準となるのは、「目的意識」である。将来目指す業界への職業意識や具体的な目標がしっかりしているかを確認すると共に、その目的が本校より提供する教育プログラム及びカリキュラムにおいて実現可能かを確認するもので、入学試験という名称のもと、学科試験を行うものではない。 学納金や教材等の見直しを毎年行っており、学費及び諸経費の無駄な支出をチェックしている。保護者への授業料及び諸経費の提示についても、入学前の段階において、年間必要額を学生募集要項に明記し、基本的に期中で追加徴収を行わない。	学生募集については、募集開始時期、募集内容等々ルールを遵守し、また過大な広告を一切排除し、厳正な学生募集に配慮している。 広報活動では「学校の特色を理解してもらう」ことを強化している。 本校は専門就職を果たしてもらうことを第一目標としているため、入学前に職業イメージがどれだけ明確になっているかが大切と考え、体験入学や相談会への複数回参加を促し、充分理解し、疑問を解消した上で出願してもらうことを心がけている。 教育成果として、高い専門就職実績と卒業生の活躍の打ち出しを強化しており、学生募集上の効果はかなり高いと考えるが、それゆえ、過大な広告にならないよう、学内に広告倫理委員会を設置し、事務局長、広報スタッフ等が常にチェックしている。	4	貴校の広報ブランドイメージは、非常に明確で良い印象を受けます。 ですが、どんなに事前にすり合わせを行ったと しても、入学後のギャップは実際起こりえると思います。 それを埋めるための指導教育は重要ではありますが、やはり退学率をゼロにするという目標 を掲げすぎると、教育の手を緩めるということに ならないか懸念され、教育の本質面に影響が 出るのではないかと思い心配です。（小野） 例えば、私が、学生さんの親御さんであれば、説明会な どの場で、「企業連携による実践教育＝就職への優位性」を訴求するために、学校関係者だけではなく、合同プロジェクトに関わっているような企業や団体の関係者 によるプレゼンなどがあれば、より御校に対する理解力 と好感度喚起につながると感じます。うまく、わたしども をご活用いただければと思います。（桝谷）
8 財務	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 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 8-40 財務について会計監査が適正に行われているか 8-41 財務情報公開の体制整備はできているか	4	財務は、学校運営に関して、重要な要素の1つである。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する必要がある。 毎年、次年度事業計画を作成し、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。 5ヶ年の予算は、5ヶ年を見越した中長期的事業計画内で、新学科構想、設備支出等について計画し、将来の学生数、広報・就職計画を鑑みながら予測し、収支計画を作成するが、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、より現実に即した予算編成となっており、健全な学校運営ができていると考えている。 会計監査は、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ために、第三者による監査人が法人とは独立し計算書類が適切かどうかを監査することを意味する。	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。 ①正確かつ実現可能な予算の作成予算は短期的、中長期的の2種類がある。短期的は次期1期間のもの、中長期的は2～5年間のものである。当学校法人及び学校では、短期的と中長期的の両方を事業計画書として作成し、短期的視野と中長期的視野の2つの観点から予算編成している。短期的な予算編成は当年度の実績を基礎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。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乖離した場合はそれを修正する必要が出てくる。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。これにより、短期的にも中長期的にも正確かつ実現可能な予算編成を組むことができる。 ②①のための体制作り①のように実現可能な予算作成するためには、その体制作りが必要になる。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実績が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。作成した決算書、・事業報告書については、情報公開の対象となり、利害関係者の閲覧に供することとなる	4	学生たちが就職していく 社会自体が国際も含めて劇的に変化している現在、財政面でどこに、どのような投資を行っていくかについて の広い見識、情報を収集したうえで、特に、長期的な視点でのメリハリのある協議と運用が求められると考えま す。（桝谷）

9 法令等の遵守	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 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 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 9-45 自己点検・自己評価結果を公開しているか	4	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。 法人理事会のもとに、コンプライアンス委員会で学校運営が適切かどうかを判断している。現状では、学校運営（学科運営）が適切かどうかは次ぎの各調査等においてチェックできるようにしている。 ①学校法人調査 ②自己点検・自己評価 ③学校基礎調査④専修学校各種学校調査 等である。 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。 （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） （B）システム（管理システム） 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防災管理士システム（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） 滋慶学園グループ、滋慶学園COM グループと全体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、各校が常に健在な学校（学科）運営ができるようにしている。	すべての法令を遵守するとともに、社会規範を尊重し、高い倫理観に基づき、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。 方針実行のため、学内にコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスを確実に実践・推進に当たらせることにした。 委員長は、統括責任者としての学校の役員が就任する。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程の作成、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及び再発の防止対策の検討・実施、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。	4	コンプライアンス順守は、第三者による評価を 入れるのが適正と考えます。（小野） 現在、企業にとっても、コンプライアンス関連で申しますと、とにか く「 公開される」ことが第一優先となっています学生本人、親御様、企業、行政などステークホルダーは多数存在していると思いますので、それぞれの視点で学校の状況が公開されているという評価が重要だと考えます。特に、事故、トラブル、退学要因関連など、ネガティブな要素が含まれるものであっても、積極的に公開していく姿勢が肝要だと感じます。（桝谷）
1 0 社会貢献	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 10-47 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	3	本校には、滋慶学園グループの「4つの信頼」（①業界からの信頼 ②高等学校からの信頼 ③学生・保護者からの信頼 ④地域からの信頼）というコンセプトがある。 この「4つの信頼」の獲得を目指すことが社会貢献に繋がると考えている。 例えば、業界企業や団体、あるいは中学校・高等学校等の教育機関とタイアップして行う、出張授業支援やクラブ活動支援、また、スタッフが高校へ出向いて行う特別講義等では、「高等学校からの信頼」に繋がっている。 滋慶学園グループが推進する「地球温暖化防止対策」運動で行っている、節電、冷房設定、階段利用（2アップ3ダウン）や、イベント等におけるゴミ削減、資源有効利用等々は、学生本人のみならず、来校された保護者の方々からも高い評価を頂戴し、「学生・保護者からの信頼」に繋がっている。 特別なことをするわけではなく、滋慶学園グループが掲げる「4つの信頼」の獲得を目指すことが、すなわち社会貢献を果たすことに繋がっていると考えている。	本校では、教職員及び学生たちが、常に社会貢献を意識した活動を行っている。例えば、③業界企業とタイアップして行う企業プロジェクト、道内各市町村と連携したプロジェクト、道内行政機関からの依頼による企業課題への取り組み等々、年間を通じ、教職員や各専攻の学生たちが、それぞれ特徴を活かし、幅広く、かつ意義のある活動を行っている。 その活動が、「業界からの信頼」、「地域からの信頼」、「高等学校からの信頼」、「学生・保護者からの信頼」という、滋慶学園グループの「4つの信頼」獲得に繋がり、その結果が社会貢献を果たすことに繋がっている。 今後は、学校の施設や教育ノウハウ等を更に活かし、多様な社会貢献へ発 展させていく考えである。	3	企業間連携は弊社も実績がありますので、常日頃から大変お世話になっております。 学校外の教育施策への参加も他校よりもアク ティブな印象ですので、引き続きよろしくお願い いたします。（小野） 米国の シリコンバレーなどでの事例を多く学習すると、も ともと米国の 市民の価値観と密接に関連しており、 地域貢献などを前提として学校の活動などはごく普通に行われています。企業でも同じで、特にゼロックスやHPなどが1990年代から推進している「地域との共生」は、時代を先取りしていたと感じますが、もともと、ロックフェラ ーなどの財団が 200年前から市民活動との 関わりで実践してきているこ とで、これが地域の医者や弁護士や自営業者、実業者 ーなどを巻き込んで、市民生活の向上に具体的に大 きな貢献をしていると般市民が体感している事実があります。（桝谷）