学校法人 滋慶学園 東京スポーツ・レクリエーション専門学校 自己点検・自己評価評価委員会 評価表

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)
		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	1-1-1 理念・目的・育成人材像は、定められているか	3	教育理念・目的・育成人材像は、教育指導要領及び学生便覧にて明文化・文章化されている。 幅広いスポーツ職種の就業に対応できる課程(学科)を設置し、各課程別に養成目的、教育目標を掲げ、学年暦、教科課程を定めている。 建学の理念は、入学式、卒業式等のパンフレットに記載している。 職業人教育の基本である「今日も笑顔で挨拶を」の標語を全ての教室に掲示して、学生、職員が日々実践できるようにしている。	理念・目的・育成人材像を日々学生に意識して学修できるよう具体的な環境づくりが必要であり、学生便覧に記載してある「学校における約束事」を中心に、社会人マナーやおもてなしの精神を養うために、教職員一人ひとりが、教育方針を理解し、全体会議や教務研修等で自分の言葉で語れる機会を増やしていく。
	1-1-2 育成人材像は専門分野に関連する業界等の人材ニーズに適合しているか	3	幅広いスポーツ職種の就業に対応できる課程(学科)を設置し、各課程別に養成目的、教育目標を掲げ、学年暦、教科課程を定めている。また、教育課程は「教育課程編成委員会」にて、各職種の代表者の方々より意見をいただいたものを教育課程の改善やオリジナル教材の作成に役立てている。	教育課程については、年々変化が激しくなる社会情勢に対応できるよう改善に努める必要がある。各学科で企業や団体との教育提携を進めていく。
	1-1-3 理念等の達成に向け特色ある教育活動に取り組んでいるか	3	学内の施設・設備を活用し、学生と教員が企業と連携して地域スポーツクラブ CLUB-TSRを運営している。	教育活動を業界、高等学校に広報し、共同事業の活性化や連携を強化することで、業界や高等学校、地域の方々にも職業実践教育の評価者として、学校行事に招いていきたい。
	1-1-4 社会のニーズ等を踏まえた将来構想を抱いているか	3	毎年事業計画を作成し、5カ年計画を見直している。事業計画の研修会には全教職員が参加し、組織目的や運営方針の理解を図っている。	CLUB-TSR事業報告会や導入教育関連のプログラムにも学校の「事業計画」報告を取り入れ、学生だけでなく保護者や地域の方々にも参加して頂きたい。2020年開催の東京五輪、その後のスポーツ業界に求められる人材育成について研究し、事業計画に盛り込んでいく。
2 学校 運営	2-2-1 理念に沿った運営方針を定めているか	3	事業計画の中で運営方針を明記し、定量目標・訂正目標を達成するために、さらに実行方針、実行計画を明記し、教職員研修で周知徹底している。	運営方針や実行方針に基づいた日常の業務に取り組めるよう工夫が必要。毎朝の朝礼時に学園・学校の理念・教育方針を語る時間を設ける。また、一方的に話すのではなく、他者からのフィードバックも取り入れていて双方向コミュニケーションを実践していく。
	2-3-1 理念等を達成するための事業計画を定めているか	3	運営方針と5カ年計画、実行方針と3カ年計画、実行計画と単年度計画が関連付けして明示している。学内の運営会議、全体会議、部署別会議、各部署研修にて業務の役割や分担を確認している。	2020年の東京オリンピック・パラリンピック以降の18歳人口減少を見据えて、それまでに取り組まなければならない対策や、外部環境の変化に対応していく体制作りが急務である。学校のブランド力を向上させるために、全教職員が開校の目的や、学校の組織目的・ミッションを自分の言葉で語れるように研修していく
	2-4-1 設置法人は組織運営を適切に行っているか	3	理事会・評議員会議事録に関する手順に従って、適切に開催、議事録の作成をしている。	理事会、評議員会開催にあたっての事前準備について理解すること。法人の組織運営の勉強会を開催する。
	2-4-2 学校運営のための組織を整備しているか	3	運営組織は、実行計画の最適化の観点から見直されている。その全体像は、事業計画書の組織図に示されている。 運営のチェックは、各会議で行い、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構築している。 会議の議事録にルールを設けている。 ①主要な会議の議事録は次の日まで出席者全員に配布する。 ②議事録のフォーマットがあり、項目の中の「決定事項」に、アクションプラン(決定事項の次の担当責任者、行動、目標、期限などが)明示されている。 ③議事録の保管は理事会、評議員会の議事録は法人本部、戦略会議、運営会議の議事録は学校事務部で行っている。	ツールボックスミーティングを奨励し、会議の決定事項が確実に実行されるよう、担当責任者と締め切りを関係者全員で確認しながら業務を進めていく。

呂	2-5-1 人事・給与に関する制度を整備しているか	3	採用計画、人材育成計画は事業計画で定められている。 目標管理制度を基本とし、これと対応して成果主義を取り入れた賃金制度を設けている。賃金の決定は目標管理制度を基準としている。	新入職員と指導担当職員のOJT計画については年間を通して作成するとともに、トレーナーの研修、定期的な面談を実施していく。目標管理についての評価フィードバックについては、研修会を開催して、職員の目標達成意欲を高められるようなスキルを身につけたい。
	2-6-1 意思決定システムを整備しているか	3	意思決定のシステムは事業計画書に明示している。また、職務分掌、各会議・研修の位置づけも明示し、事業計画の研修会では規則や規定等を確認している。	会議で承認された決定事項を確実に実行していく。朝礼や終礼のほか、ツールボックスミーティングを実施して、締め切りや担当責任者を確認しながら業務を進めていく。
	2-7-1 情報システム化に取組み、業務の効率化を図っているか	3	専門学校基幹業務システム(IBM社製 i 5(アイファイブ)上に構築)により管理。システムは、①学籍簿管理 ②時間割管理 ③成績・出席管理 ④学費管理 ⑤入学希望者及び入学者管理 ⑥各種証明書管理 ⑦求人企業管理 ⑧就職管理 ⑨卒業生管理 ⑩学校会計システム ⑪人事・給与システム ⑫ファームバンクシステム ⑬研修旅行管理システム ⑭寮管理システム ⑮健康管理システム 等により構築されている。	日々、情報のシステム化は進歩している。業務が効率化されてはいるが、所定外労働時間の削減に繋がっていないことが現状の課題である。
3 教育活動	3-8-1 理念等に沿った教育課程の編成方針、実施方針を定めているか	3	学科・コースの課題を明確にして課題キーワードを抽出し養成目的や教育目標の見直しを毎年行っている	業界の声、卒業生の声を直接インタビューしてより鮮度の高い情報を取り入れる。卒業生の職場訪問を通じて現場で求められる知識や技術、考え方を知り反映させていく
	3-8-2 学科毎の修業年限に応じた教育到達レベルを明確にしているか	3	担任研修において養成目的の理解と教育目標の設定について研修を実施した。また、資格取得に向けて通常授業でのカリキュラムはもちろん、夏季休暇などで試験対策授業を設置し卒業生も受講できるようになっている。	合格率をあげる必要がある資格について、カリキュラムの内容や対策授業開講の適正を確認していく必要がある。学力のレベル別クラスで対策授業を実施することも検討していく。
	3-9-1 教育目的・目標に沿った教育課程を編成しているか	3	教育課程編成委員会を開き定期的カリキュラムの内容の提示や相談を行っている。議事録は毎回の委員会で作成し記録に残している。教育指導要領の記載どおり授業を開講している。職業実践教育の視点で学内実習としてCLUB-TSR(地域スポーツクラブ)を学生が主体で運営している。授業で学び、学内実習で演習・実習型で学びを深めている。 シラバス・コマシラバス・授業教材の取り組みの成功事例を講師会議(研修会)などで学科を越えて共有する事に加え、講師との日ごろのコミュニケーションも大切にしている。	業界・講師・職員が一体となった授業運営を目指すにあたって、現在おこなっているシステムを水平展開できるように形にしていける必要がある。各学科のカリキュラム実施状況を集約しマニュアル化していく。 効果的にコマシラバスを活用していく為に、FDCを中心とした学科長が講師のOJTトレーナーとして付き授業力向上支援に取り組み、魅力的な授業作りを一緒に行えるようにしていく。
	3-9-2 教育課程について、外部の意見を反映しているか	3	会議を設け、在校生・卒業生のインタビュー結果を共有している。 また同様に業界の方からも意見を直接いただきカリキュラムに反映するようにしている。	基本的には各講師による専門的な意見と調査による現状把握、そして最終的に学園全体で統一した考え方のもと、カリキュラムの提供ができる体制になっているが目先の未来予測だけでなく5年後・8年後を予測した職業人教育をしていく必要がある。講師会議や実習・学科科目担当者会議など蜜に行い、業界・職員・講師で作り上げる場を設けていく。
	3-9-3 キャリア教育を実施しているか	3	学園のシステムとして、キャリア教育ロードマップを作成し指導の方向性、方略を徹底している。また職員は学園内にてキャリア教育に関する指導・支援について、研修を受講している。各学科でキャリア教育プログラムを作成し実施をしている。本校はCLUB-TSRもキャリア教育実践の場として位置づけ、考えて行動する力を身につける促しをしている。また、在学中の教育が卒業後に活かされているか卒業生に対して聞き取り調査を行い、個別にフォローも行っている。	卒業後の状況確認と離職調査の結果を検証し、在学中に必要なキャリア教育を明確にすることが重要。退学者0名＝離職率0となる教育の構築を目指している。専門科目を教える講師と教職員が同じ目線でキャリア教育を行えるようにクラスノートを活用し学生の情報、指導方法を共有している。 また、就職してから1年以内の離職者がある一定の割合でいるのを踏まえ、つらさを感じる時期に同窓会などを開催し、卒業生同士の近況報告の場や活躍を共有している。CLUB-TSRでは、予算管理を含めたセクション運営の指導で学生の成長に大きく影響していると思われる。
	3-9-4 授業評価を実施しているか	3	開講して、学生が環境や授業に馴染んできた6月に授業アンケートを実施している。また、その結果は全講師に学科責任者個別面談でフィードバックし授業に反映できるようにしている。	フィードバックしてからの改善方法を一緒に考えていく必要がある講師がいる。また担任の教授力やシラバス構築強化も図る必要がある。課題講師(特にCLUB-TSRに直接関わる講師)の抽出と授業OJTをFDC中心とした学科長チームでおこなっていく。担任の教授力向上は月に一度の教務研修及びFDCによる月に1度の面談でアドバイス・授業見学・フィードバックを行い支援をしていく。
3-10-1 成績評価・修了認定基準を明確化し、適切に運用しているか	3	成績評価及び単位認定基準は明確に定めて、学生便覧・教育指導要領に記載している。またオリエンテーション時には、各学科、全学生に伝えている。	基準が徹底的に守られている。また一方で学力が明らかに不足している学生が増えており、必要なレベルにするための対応が必要となっており、学科を越えた低学力者支援をおこなっていききたい。読む力・書く力・自習する習慣を身につけられるプログラムを構築していく必要がある。	

	3-10-2 作品及び技術等の発表における成果を把握しているか	3	学校を通しておこなっている活動は把握している。	学生個人がおこなっている活動についての把握が難しい。学生の活動状況表を作成して定期的な報告できる環境を整備していきたい。
	3-11-1 目標とする資格・免許は、教育課程上で、明確に位置づけているか	3	学生指導要領に取得可能資格一覧を明示し学生に周知徹底するとともに、受験対策講座を担当する講師が職業観とともに試験対策授業を実施している。	資格に対する動機付けが課題で、合格率が低い状況になっている。キャリア教育と各講師の授業を連動させて、なぜ何のために、この資格が必要なのか？を動機付けしていきたい。また、資格を取得し活躍している卒業生講話や話しをいれてるなどの対策を講じていきたい。
	3-11-2 資格・免許取得の指導体制はあるか	2	資格試験合格率向上のために、学園全体として、オリジナル教材や、模擬試験の作成に取り組んでおり、作成に携わる教員・講師においても、選任用件を設け、指導体制を整えている。	現在、アスレティックトレーナーの資格対策のみが、先行している。業界の動向や変化に応じ、必要な資格を見直していくことも必要である。また、その合格率にも拘り、対策を実施していく。
	3-12-1 資格・要件を備えた教員を確保しているか	3	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、また同時に講師要件を満たしていることを講師採用条件において重点をおいている。教員の募集、採用手続きは明示し実施している。また業界と連携を図り資格要件に合った人材を採用している。	キャリア教育の推進によって専門性だけでなく、キャリア教育の視点で授業が行える人材が重要となってくる。講師研修会などでキャリア教育についての研修を開催していく。
	3-12-2 教員の資質向上への取組みを行っているか	3	授業アンケートを実施し授業運営の状況を把握している。また年に2回の講師研修会を毎年実施している。また、学校と学園それぞれで教育の質向上を図るための研修が実施されている。	現場理解を高め、業界のニーズにあったキャリア教育を行えるようにする。業界研究と研修内容の検討し、また卒業生の取材を通じて教育の成果を体感していく。
	3-12-3 教員の組織体制を整備しているか	3	年2回の講師会議・研修会を通じて学校の方針、学科養成目的を共有し、学生一人ひとり複数目の目でみて、教育・支援していける協力体制を作っている	講師会議・研修会の出席率を100%にする。年に2回の会議に全員が参加できるような内容の構築をしていき、興味を持って参加してもらえるようにする。また欠席した講師は別日程を設けて再度、講師会議を開いて参加してもらうようにする。
4 教育成果	4-13-1 就職率の向上が図られているか	3	学科毎に月別内定目標を設定している。学生就職活動状況表を活用し活動状況を把握している。専門就職者数を毎月15日・月末に集計し、就職者数の把握及び対策を立てて学生指導をしている。また、企業に働きかけ就職セミナーを積極的にこなしている。当年も就職情報企業に協力いただきセミナーを実施した。	継続して就職率100%を維持する他、国内及び海外のプロスポーツチーム、国内大手フィットネスクラブへの就職に関しても取り組みたい。対策として、受験タイミングに合わせ就職講座を常設し課題克服を行っている。
	4-14-1 資格・免許の取得率の向上が図られているか	2	2014年度事業計画に目標設定を記載した。土日を中心に、資格対策講座を開講した。学生個々に統計学的な解析を行った。過去問題の出題傾向を統計学的に解析した。2014年度は、滋慶学園グループ校(北海道、仙台、大阪、京都、名古屋、福岡)においてスポーツ系資格取得率向上目的の会議を行った	アスレティックトレーナー以外の資格合格率が課題である。グループ校(北海道、大阪、京都)で、年間に2回、資格対策模擬試験を実施し、取得率向上に向けて取り組む。
	4-15-1 卒業生の社会的評価を把握しているか	3	離職者調査として卒業して1年目の全卒業生に電話をかけて確認をしている。また、卒業生の就職先に求人依頼と同時に状況確認をしている。今後は元担任を軸に各世代、各業界ごとの同窓会を提案し卒業生のキャリアアップコーディネートを実施していきたい。	各業界での活躍として、ロンドンオリンピックマルチハウストレーナー、ロンドンオリンピック射撃日本代表トレーナー、サッカー男子U22日本代表トレーナー、Jリーグ、プロ野球など多くの場面に参画している。
5-16-1 就職等進路に関する支援組織体制を整備しているか	5-16-1 就職等進路に関する支援組織体制を整備しているか	3	就職の進路支援を専門に行うキャリアセンターを設置し、専門スタッフが常駐している。就職学年担任と就職支援のための会議を毎月実施、週に1度ツールボックスミーティングを実施し情報のタイムリーな共有。校内採用説明会は随時実施した。当年も就職情報企業に協力いただきセミナーを実施した。キャリア教育講座を実施した。担任が就職個別面談を定期、随時実施した。	継続して就職率100%を目指しているが、進学希望者が10%強いるため、2015年度は進学者向けのワーク&スタディによる就職支援を実施した。治療院でのアルバイト採用説明会を開催し、若干名ではあるが、週平均20H以上の契約となった。
	5-17-1 退学率の低減が図られているか	3	卒業・進級判定会議において要因、傾向を分析し対策を実行した。学生サポートフレームシートを活用している。中途退学防止を目的とした支援を統括的に行う専門職FDCを設置した。学園としてスクールカウンセラーが常駐するJTSCを設置している。	事業計画上、2017年までに中途退学者0名を目標として、学生の支援システムを構築する。講師の授業力向上に力を入れ、学園として教育力及び教授力を向上するFaculty Development Coordinatorを設置し、中途退学防止の支援に取り組む。また、中途退学だけでなく、転校・転科による転出の削減も含めた支援を行っている。
	5-18-1 学生相談に関する体制を整備しているか	3	学園としては、校舎とは別の場所に学生相談室(JTSC)を設置している。相談室に関してはWeb上のHPとカードを全学生に配布している。守秘厳守とし、データにて管理している。また、学園付属の医療機関として、慶生会クリニックを運営しており、常勤スタッフが対応している。	まだまだ、学生の相談室に対する認知が低い。継続して告知を行っていく。また、担任もカウンセリングが必要な学生の発見や発見したからの繋ぎが苦手であるために、JTSCによる研修を実施していきたい。
	5-18-2 留学生に対する相談体制を整備しているか	3	学園として外国籍の留学生専属スタッフを配置している。在籍管理は学生サービスセンターが、生活指導は担任が行っている。担任及びキャリアセンターが就職斡旋や指導をしている。また、希望の学生には進学支援も行っている。学内のデータベースシステムにおいて保存している。	Jリーグのアジア進出問題など、インバウンド、アウトバウンドを含め、留学生支援を強化していく。2020年東京オリンピックの開催など、スポーツツーリズムに注目していく。

5	学生支援	5-19-1 学生の経済的側面に対する支援体制を整備しているか	3	社会人を対象とした「再進学応援学費分納制度」の整備や、東日本大震災で被災した学生への支援など、独自の経済的支援を整備している。 また、入学前に申込をする日本学生支援機構予約採用候補者を対象とした学費分納制度や、教育ローン等も含めて学費に関する相談を学生サービスセンターが窓口で受けており、学生の状況により、学校長の最終判断により対応している	経済的支援は継続している。
		5-19-2 学生の健康管理を行う体制を整備しているか	3	学校健康法に基づき行われている定期的健康診断は4月中にすべての学生が受けることになっている。また「慶生会クリニック」や「滋慶トータルサポートセンター」が学生の身体と精神面の健康管理をしており、学生の健康管理を担う組織体制は確立されている。	健康診断再検査の学生は、提携医療機関：慶生会クリニックで受診し健康管理ができるよう指導しており、受診率100%を達成した。
		5-19-3 学生寮の設置など生活環境支援体制を整備しているか	3	学生寮の運営は法人本部の「かさい学生寮本部」が行っており、寮長や生活アドバイザーが、一人暮らしを全面的にサポートしている。	学生寮のサポートは充実している。
		5-19-4 課外活動に対する支援体制を整備しているか	3	各種サークルの活動も活発で専門学校の大会でも実績を残している。 サークル8団体が学校公認で活動しており、全国大会に出場をきめた場合、部員1人につき、1万円の助成を行っている。	課外活動のサポートは充実している。
		5-20-1 保護者との連携体制を構築しているか	3	定期試験結果の発送や出席率について問題のある学生の保護者に対しては、即座に連絡し連携をとれるようにしている。緊急連絡先を学生より提出してもらい連絡がとれるようにしている。	課題のある家庭のほうが連絡の取りづらい傾向がある。学生の問題の兆しが出たときから連絡をして、良いことも含めてこまめに連絡をするようにする。また、学年暦と担任紹介文を各家庭に郵送し、コミュニケーションを取り易いように工夫をしている。
		5-21-1 卒業生への支援体制を整備しているか	2	TSR同窓会サイトを運営し把握し、卒業後の転職・就職支援を実施している。また、資格対策講座を中心に、卒業後のキャリアアップ支援を行っている。	プロスポーツチームと産学連携し、インターンシップなど卒業生を支援している。海外、国内プロチームに所属できるよう、交渉中で、即戦力で活躍すべく、在籍中にインターンで現場経験をえられる機会を提供していきたい。
		5-21-2 産学連携による卒業後の再教育プログラムの開発・実施に取り組んでいるか	3	スポーツ現場力セミナーを開催している。これは、業界の先駆的事例発表や在校生の研究発表などを行うセミナーで、卒業生に参加を呼びかけており、参加している業界関係者との新しい関係の構築する場として、活用してもらっている。	まだまだ参加率に問題があり、より多くの卒業生に参加をしてもらえるような工夫を考える必要がある。
		5-21-3 社会人のニーズを踏まえた教育環境を整備しているか	3	当校入学前に行なった(専門課程・短期大学・大学)履修については、授業科目の履修としてみなすことができる。また、本校の教育に支障がない限り、選考の上、科目履修生として履修を許可することができる。就職等進路相談は、担任及びキャリアセンターが個別に対応している。	選択授業で英会話など社会人でも必要となる語学の向上もできる。しかし、スポーツに限る支援が多く、事務系の資格などは今後の課題である。進学の支援(アシレティックトレーナー資格取得後の鍼灸師など)に伴う就業先を斡旋も充実を図りたい。また、選手引退後の支援の構築も検討していく。
6	教育環境	6-22-1 教育上の必要性に十分対応した施設・設備・教育用具等を整備しているか	3	学園全体の考えで小さな不具合もすぐに対応することが原則になっている。施設・設備のメンテナンスは主にグループ企業に任せている。毎年秋に次年度の施設・設備の営繕等の計画を立て、更新をするよう心がけている	昨年度より計画していた図書を購入が完了し、蔵書が充実してきている。修繕計画とは別に、定期的に環境確認を行い授業への支障、及び事故防止を心がけている。
		6-23-1 学外実習、インターンシップ、海外研修等の実施体制を整備しているか	3	学外実習に向けての教育は実習前後教育期間を設け実施している。また、担任のキャリア教育講座の中で実習要項をもとに実習前教育をおこなっている。関連企業に來校いただき研修し、外部実習に望む体制ができている。CLUB-TSRを中心とした学内実習には全学生が関わる体制ができている。スポーツ現場力大会という学校と業界が連携した行事には卒業生、保護者、関連企業に案内を送り参加を促している。	外部実習の不応学生について、インターンシップや産学協同の外部実習で実習不応がでないように、実習前の教育において学生のレベルにあった実習先の配置を確認すること、本人と企業のマッチングをしっかりと検討していきたい。また実習先決定面談で個々に実習での目標設定を行えるようにしていく。海外研修においては、早期告知と国際教育の重要性を伝えていきたい。
		6-24-1 防災に対する組織体制を整備し、適切に運用しているか	3	防災に対しては、マニュアルの整備、スタッフの役割分担、学生への情報提供など体制の整備はされている。救急時における機器・備品も準備されている(全学生人数分の3日間分の食料、簡易トイレ、備蓄水、発電機、AEDなど)。また、年4回の避難訓練を通して、防災への注意喚起を行っている。	緊急時に学生・職員の安否確認が取れるようメール登録を徹底しているが、携帯電話やメールアドレスを変更した学生への再手続きが済んでいないことがある。その都度、登録更新の促しを行っている。
		6-24-2 学内における安全管理体制を整備し、適切に運用しているか	3	クレームやトラブルがあった際には、非日常的事態報告を作成し、学内のみならず、学園本部とも情報の共有を図り、組織として体制を整備している。 また、防犯上の観点から各フロアに防犯カメラを設置している。	講師への動機付けや教育が不十分である。全体講師会議の中で、安全管理についての研修の実施など、安全管理教育について整備していく。

7	学生の募集と受け入れ	7-25-1 高等学校等接続する教育機関に対する情報提供に取組んでいるか	3	対高校の窓口として高校センターを設置し、高校で進路ガイダンスを実施、情報提供している。学校説明会ではなく、高校を訪問し、入試や学校の取り組みの情報提供活動を行っている。毎週日曜、保護者会を開催。また、学園が製作した保護者向けパンフレットを活用し、進路決定に関する情報を提供している。	教員や保護者向けの学校案内の作成ができていない。学校案内とは別に、就職実績データ集や本校の教育の内容(CLUB-TSR)の冊子などサブツールとして作成している。また、HP上に学校紹介用の保護者向けのページ届け、学校や学費サポート制度の情報を提供している。学費に関しては、保護者の立場に立った分かりやすい募集要項を制作している。
		7-25-2 学生募集を適切かつ効果的に行っているか	3	本校では、学生募集活動を「入学前教育」と捉え、体験授業や合格者を対象として、入学前から授業を体験する「プレカレッジ」に参加をすることで、入学前から専門知識や技術を学ぶ機会をつくり、進路をきめてから、入学されるまでの時間を、効果的に使っていただいている。	プレカレッジ(全5回)の平均参加率が、75.5%と、年々参加率をあげることが出来ている。実施するプログラムを、もっと顧客のタイプ、ニーズに合わせた内容にしていきたい。
		7-26-1 入学選考基準を明確化し、適切に運用しているか	3	入学選考に関しては、基準を募集要項に明示し、決められた日程に実施している。選考終了後は、「選考会議」で可否を確定する。面接結果、書類内容、選考試験などの結果を踏まえ、将来スポーツ業界・レジャー業界・保育業界・医療業界で働くことに適性があるかを総合的に判断している。	入学選考基準は明確にされている。
		7-26-2 入学選考に関する実績を把握し、授業改善等に活用しているか	3	合格者率、辞退率、辞退理由を毎年、データ化し、きちんと情報を管理し蓄積を行っている。合格者を対象とした授業(プレカレッジ)を実施し、入学前から支援方法を検討している。月に一度、募集状況を把握する会議を実施し、入学者の予測を算出している。収支予算計画に基づき、入学者数最終目標に設定し、募集活動を行っている。	全学科が定員充足できるようになる。常に学科のイノベーションを実施し、新学科・新コースを設置していく
		7-27-1 経費内容に対応し、学納金を算定しているか	3	学費及び諸経費の無駄な支出をチェックしている。その上で学費の見直しを毎年実施するようにしている。学納金は、その学科の教育目標達成(卒業時の到達目標)を目指した学校運営に必要な金額であり、人件費(講師・教職員)、実習費、施設管理・運営費等に当てられている。納入書発送の際に、徴収する金額の詳細を明示してお送りしている。	学納金については、明確に対応できている。
		7-27-2 入学辞退者に対し、授業料等について、適正な取扱を行っているか	3	東京都専修学校各種学校協会のルールを基準としている。また、納入の用紙を送付する際、募集要項にも返還の基準を明確にしている。	入学辞退者に対し、適正な対応がとられている。
8	財務	8-28-1 学校及び法人運営の中長期的な財務基盤は安定しているか	3	毎年事業計画書を作成し、5か年の収支予算を立てている。その中で入学者数、在校生数、退学者等を勘案して学費明細を作成し、収入予算の推移を把握している。また新学科構想、設備について計画し、支出予算を作成している。借入金等長期資金の計画については、都道府県の基準の範囲内で計画・実行している。これらは理事会・評議員会にて承認、報告がなされている。	キャッシュフロー、資金収支の視点を、学校運営関係者全員で共有する必要があり、研修、勉強会等を充実させる必要があると考える。
		8-28-2 学校及び法人運営に係る主要な財務数値に関する財務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、借入金返済等を考慮した資金収支の予算も作成している。数値は3か月ごとに算定し、学園本部によるチェックがあり適正な予算管理がされている	評価及び見直しについて、数値の基準等明文化がされていない。財務分析をした上で、分かりやすい基準等の策定が必要と考える。
		8-29-1 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	5か年の収支予算を作成し、毎年更新される。将来の学生数予測に基づき、収入予算が作成される。また、新学科構想、設備支出等を勘案し支出予算となる。	環境の変化が激しく正確な予算作成が難しくなっている。詳細な資料の入手及び分析のための体制作りが必要と考える。
		8-29-2 予算及び計画に基づき、適正に執行管理を行っているか	3	収支予算については学校現場のみならず学園本部も協議しながら作成し、見直しする。そのため予算の本部と現場との認識のずれはない。作成された予算は、理事会・評議員会で承認を受ける。必要に応じ、年次途中で修正予算を組む。	健全な学校運営ができるようにするため、収支予算・計画は有効かつ重要な手段である。またそのことを全教職員が理解する。特に現年度、次年度の予算については綿密に立て、実現可能な予算になるようにする。教職員に対しても研修等が必要と考えている。
		8-30-1 私立学校法及び寄附行為に基づき、適切に監査を実施しているか	3	体制を整えるべく、学校法人滋慶学園は公認会計士による監査と監事による監査を実施し、その結果を監査報告書に記載し、理事会及び評議員会においてその報告をしている。	適正な計算書類の作成は法人等の責任であり、それによって監査も効率的に行うことができると考える。さらに効率的かつ有効的な経理処理システムを構築していかなければならない。
8-31-1 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	3	私立学校法に基づく財務情報公開体制が整備されている。 外部関係では寄附行為の変更認可及び行政への届出、そして内部関係では財務情報公開規程及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た	学校統括責任者のみならず、全ての教職員への周知徹底が必要不可欠である。教職員に対するさらなる研修が必要と考えている。		

9 法令等の遵守	9-32-1 法令や専修学校設置基準等を遵守し、適正な学校運営を行っているか	3	3つの教育「実学教育」「人間教育」「国際教育」で「職業教育を通じて社会に貢献する」という建学の理念の実現を目指し、4つの信頼「学生・保護者からの信頼」「高等学校からの信頼」「産業界からの信頼」「地域からの信頼」を確保する為にもコンプライアンス推進をはかる。全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。	適正に学校運営がなされている。
	9-33-1 学校が保有する個人情報保護に関する対策を実施しているか	3	教職員に対しては、就業規則等にも個人情報保護を明記すると共に、定期的な教育・研修を実施し受講者に試験を行い合格者には終了証を交付して周知徹底を図り、併せて各人より「個人情報保護誓約書」を提出させている。個人情報を取り扱う業務の外部委託先については、「選定チェック表」により審査をし、業務委託時には「業務委託契約書」に保護を明記させ「個人情報保護誓約書」を提示させている。新入職員に対しては、研修を別途実施している。また、実習へ参加する学生向けに、実習先での個人情報保護の遵守及びITリテラシーに関する勉強会を実施している。。	マイナンバーの導入、SNSの普及により、個人情報保護に関しては常にアンテナを張っておく必要があり、職員にはその知識が求められる。毎年、研修と試験を行っているが、それで十分とは言い切れない。気付きの情報共有と、保護規定の徹底を意識していく。
	9-34-1 自己評価の実施体制を整備し、評価を行っているか	3	自己点検、自己評価委員会を発足させて、毎年5月中に、完成させている。	実施できている。
	9-34-2 自己評価結果を公表しているか	3	自己点検・自己評価結果に関しては、ホームページにて、公開している。	公表できている。
	9-34-3 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	3	毎年1回、委員会を実施している。委員会議事録も終了後に配信をし、情報共有を図った上で、学校改善に取り組んでいる。	実施できている。
	9-34-4 学校関係者評価結果を公表しているか	3	評価結果に関しては、ホームページにて、公開している。	公表できている。
	9-35-1 教育情報に関する情報公開を積極的に行っているか	3	既にホームページ上で公開されているおり、情報に変更があった場合には、随時更新をしている。	全ての情報が公開出来ていない。今後、公開出来るよう整備していく。
10 社会貢献	10-36-1 学校の教育資源を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか	3	東京都、江戸川区の教育機関や江戸川区体育会、また各企業、団体との連携を行っている。CLUB-TSRという形で、地域スポーツクラブを行っている。地域への開放は行っている。アジアを中心に、現地事務所を設けており、積極的に留学生の受け入れを行っている。東日本大震災における節電や、地球温暖化対策を、学園全体として取り組んでいる。	学校が運営する地域スポーツクラブ「CLUB-TSR」は、設置から平成26年度で4年目を迎えた。今後の課題として、CLUB-TSRを介して地域の活動をさらに活性化することが課題である。プログラムの1つである「こどもチアダンス」が、江戸川区アメフト連盟の大会のハーフタイムショーでチアダンスを踊る等、地域での交流を深めて行きたい。
	10-36-2 国際交流に取り組んでいるか	3	ドイツ・ブンデスリーガ1部のアイントラハト・フランクフルトと国際教育に関する提携契約を締結した。また、ブルーノ・ヒュプナーSD、トーマス・シャーフ監督が来校し、サッカーコーチコース及びスポーツビジネス科に対して特別授業を実施した。オランダサッカー協会からエリックコーチが来校し授業を行った。2015年度はIMGアカデミー、提携先のドイツ、ホノルルマラソンの3専攻を設定し海外研修を実施した。	ドイツ・ブンデスリーガ1部のアイントラハト・フランクフルトと国際教育に関する提携である3つの項目を継続して発展させることが課題である。改善方法は下記の3点である。 1. 滋慶学園からスポーツトレーナー研修生を派遣する。Eintrachtからコーチまたはトレーナーの特別講師を年1回招聘する。 2. 滋慶学園(代表校TSR)がEintrachtの日本国内スカウティングをサポートする。EintrachtはCLUB-TSRサッカー学校の運営サポートを行う。 3. 滋慶学園(代表校TSR)がEintrachtの日本語版webサイトを運営する。
	10-37-1 学生のボランティア活動を奨励し、具体的な活動支援を行っているか	3	江戸川区のすくすくスクールの協力、健康イキイキ体操を行っている。2014年度に、江戸川区立第七小学校すくすくスクールにおいて、小学生のダンス教室「ダンスステーション」のボランティア実習をスタートした。その後江戸川区、江東区の5つの小学校で実施した。	2008年に文部科学省が発表した学習指導要領により、2011年から小学校、2012年から中学校でリズムダンスと称してヒップホップ、ロックダンスが保健体育に必修となったことを受け、本校の強みであるダンスの普及に関連したボランティア活動を充実させる。江戸川区西葛西小島町二丁目団地の地域のお祭りを支援し、地域貢献を中心に活動していく