

# 自己点検・評価 報告書

【評価対象期間】 自：2018年4月1日  
至：2019年3月31日  
【評価基準日】 2019年4月1日

学校法人 麻生塾  
麻生公務員専門学校福岡校

## 自己点検・評価報告書

この自己点検・評価報告書は、麻生公務員専門学校福岡校の2018年度の自己点検・評価活動の結果を記したものである。

作成日 2019年 3月 31日

校 長 竹口 伸一郎

自己点検・評価責任者

校長代行 簗原 睦

### 目 次

I	教育理念・教育目標（人材育成像） .....	- 3 -
II	重点項目 .....	- 4 -
III	基準項目 自己点検・評価 .....	- 6 -
	基準 1 教育理念、目的、人材育成像 .....	- 6 -
	基準 2 学校運営 .....	- 7 -
	基準 3 教育活動 .....	- 8 -
	基準 4 学修成果 .....	- 12 -
	基準 5 学生支援 .....	- 13 -
	基準 6 教育環境 .....	- 14 -
	基準 7 学生募集 .....	- 16 -
	基準 8 財務 .....	- 17 -
	基準 9 法令遵守 .....	- 18 -
	基準 10 内部質保証 .....	- 19 -
	基準 11 社会貢献・地域貢献 .....	- 20 -
	基準 12 国際交流 .....	- 21 -

### 評価結果

S：達成度がきわめて高い

A：ほぼ達成している

B：達成がやや不十分であり、若干改善を要する（要観察：放置すると不適合になる）

C：達成は不十分で改善を要する（不適合）

# I 教育理念・教育目標（人材育成像）

## 【教育理念】

公務員としてふさわしい人材の育成を通じて、国家・地域社会の発展に貢献し、人々の幸福に寄与する。

## 【教育目標・育成人材像】

### 1. 公務員総合科

- (1) 幅広い教養に基づく広い視野、柔軟な発想を養う。
  - (2) 実社会との積極的な関わりを通して、高い倫理観と豊かな人間性、感謝の心を養う。
  - (3) 自ら課題を発見し、成長し続ける姿勢、人々の負託に応え、国家・地域社会に貢献する志を養う。
- 以上をもって、公務の具体的遂行を担う人材を育成する。

### 2. 公務員専攻科

- (1) 幅広い教養に基づく広い視野、柔軟な発想を養う。
  - (2) 高い倫理観と豊かな人間性、感謝の心を養う。
  - (3) 自ら課題を発見し、成長し続ける姿勢、人々の負託に応え、国家・地域社会に貢献する志を養う。
- 以上をもって、公務の具体的遂行を担う人材を育成する。

### 3. 中上級専攻科

- (1) 幅広く専門的な教養に基づく広い視野、柔軟な発想を養う。
  - (2) 高い倫理観と豊かな人間性、感謝の心を養う。
  - (3) 自ら課題を発見し、成長し続ける姿勢、人々の負託に応え、国家・地域社会に貢献する志を養う。
- 以上をもって、公務の中枢を担う人材を育成する。

### 4. 中上級教養科

- (1) 幅広い教養に基づく広い視野、柔軟な発想を養う。
  - (2) 高い倫理観と豊かな人間性、感謝の心を養う。
  - (3) 自ら課題を発見し、成長し続ける姿勢、人々の負託に応え、国家・地域社会に貢献する志を養う。
- 以上をもって、公務の中枢を担う人材を育成する。

## Ⅱ 重点項目

### 1. 重点項目

- (1) 教育理念、3つのポリシー（アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー）を見直しするとともに、その過程において全教職員参画と情報共有の仕組みを取り入れる。また、この教職員全員参画と情報共有の方向性を、麻生公務員専門学校福岡校に関する各種の取り組みに取り入れる。
- (2) 公務員職業理解のためのゼミ活動実施を新たに展開し、学生自ら活動することで実体験として社会に関わる機会を作り出す。
- (3) 受験を終えた後に社会人基礎力向上を目的として、公務員校ならではの社会学習機会を広げるための各種の講座運営を充実する。

### 2. 取組み状況

本校においては、これまでも単なる公務員試験対策・公務員受験指導のみにとどまるのではなく、公務員として相応しい人材の育成・輩出、そこに向けた職業理解促進および学生の人間的成長促進を主眼として、学校運営を行ってきた。

平成30年度においては、上記取り組みをより具体化・充実化すべく、特に（1）教育理念および3つのポリシー（アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー）の見直し、（2）公務員職業理解のためのゼミ活動実施、（3）社会人基礎力向上のための学びの充実化、以上3点に注力した。

#### （1） 教育理念および3つのポリシーの見直しについて

前述した「公務員として相応しい人材の育成・輩出」、「職業理解促進」、「学生の人間的成長促進」のためには、本校全教職員が上記3点について共通の認識を持つておくことが重要である。この観点から、教育理念および3つのポリシーの見直しに当たっては、本校全教職員からこれらに盛り込みたい要素・キーワードを求め、それを基に検討した。

#### （2） 公務員職業理解のためのゼミ活動実施について

本校においては、これまでも主に「公務員リテラシー」の授業において、教員からのレクチャーという形式で学生の公務員職業理解を図ってきたが、平成30年度においては、学生たちの能動的な取り組みを実現するため、約半年間をかけてのゼミ活動という形で職業理解を促進することとした。具体的には、学生の志望職種、興味のある職種を基に4～7名程度のゼミを設け、それぞれ研究テーマを設定して、調べ学習やフィールドワーク、官公庁への取材等の活動を行った。また締めくくりとして、ゼミごとに研究成果発表を行なった。

#### （3） 社会人基礎力向上のための学びの充実化について

公務員として広く国家・地域社会に貢献する公務員となる以上、社会人基礎力向上、また様々な学びの経験を持つことは必須であるとの考えから、本校においては4年前から社会人基礎力向上のための学びの充実化に取り組んできた。平成30年度においては、さらにこれを促進・深化するため、学校関係者評価委員会・教育課程編成委員会からの意見も取り入れ、「地域社会の理解」、「日本文化の理解」、「キャリアについての学び」、「防災についての知識習得」、「有権者としての意識向上」などをキーワードに学びの充実化を図った。

また、上記の取り組みの他に、近年の公務員試験で顕著な傾向となっている人物重視を踏まえ、学生たちの人物試験対応能力を向上させる目的で、本校教職員全員が学科・学年・クラスの枠を越えて人物試験指導に関わる仕組みを構築した。担任のイニシアティブのもと、個々の学生の個性に合わせた効果的かつ必要と考えられる指導を複数の教職員より行うことで、様々な人物試験上の対応力を向上させることが可能な体制となった。

### 3. 総括（成果と課題）

#### （1）教育理念および3つのポリシーの見直しについて

上記取り組みの結果、本校としての教育理念、アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの策定が完了した。また、学科ごとの教育目標（育成人材像）についても、「公務員を目指す」という共通点は持ちながらも各学科の特性がより明確化された。

今後の課題としては、教育理念等について本校全教職員の理解を深化すること、日々の教育活動を通して学生たちへの周知を行うことが挙げられる。

#### （2）公務員職業理解のためのゼミ活動実施について

教員からのレクチャーではなく、学生によるゼミ活動という形にしたことで、自ら官公庁にアポイントメントを取り情報収集をする、地元の良さをまとめた動画作成にチャレンジする、研究だけではなくゼミメンバー自らが実践し、その結果も含めて成果発表に盛り込むなど、能動的・自発的な動きが多数見られた。

一方、学生ごと・ゼミごとに取り組みへの意欲、取り組みの程度等において差があったことは否めない。また、研究成果についても、単なる情報の整理・集約にとどまっているもの、十分な検討・考察まで加えられているものなど、かなりの差が見られた。今年度のゼミ活動を次年度以降も確実に継続するとともに、これら反省点についていかに改善を図るかが課題として挙げられる。

#### （3）社会人基礎力向上のための学びの充実化について

前述のキーワードで充実化を図った結果、例えば「外国人留学生とのグループワーク」、「領事館訪問」、「国立博物館のバックヤード見学」、「自治体職員による選挙についての講義」など、これまで本校では実施できていなかった学びの機会を設け、学生に提供することができた。

しかしながら、それらがどの程度学生にとって有益であったか、学生満足度はどうであったかについて数値化し、振り返るまでには至っていない。今後に向けての課題として挙げられる。

#### （4）人物試験指導に関わる仕組みの改善・構築について

本校教職員全員が学科・学年・クラスの枠を越えて人物試験指導に関わる仕組みの構築については、一応の完成を見た。しかしながら、これにより公務員試験における人物試験の合格率が明確に向上したといえる結果について検証が必要であると思料する。今年度に構築した仕組みを基礎とし、さらなる改善を図り学生の進路実現につながる指導体制へと進化させるかが、今後の課題として挙げられる。

### Ⅲ 基準項目 自己点検・評価

---

基準 1 教育理念、目的、人材育成像

---

中項目 1-1

法人の理念、学校の教育理念、学科の教育目的・育成人材像を定め、学校構成員に周知を図り、社会に公表しているか。

【総括】

法人の理念は、教務室内においての掲示、学生便覧への明示、法人ホームページへの表記することによって学校構成員と社会に対して周知と公表を行っている。また、学校の教育理念と学科の教育目的・育成人材像は、本年度に法人の理念をもとに整備を実施した。

【課題】

整備した学校の教育理念と学科の教育目的・育成人材像を、学校構成員とステークホルダー全般に対して周知するための方法検討と実施が課題として挙げられる。

【今後の取組み】

学校構成員周知目的として、学内掲示と定型印刷物掲載等を行う。また、社会公表目的として麻生公務員専門学校福岡校ホームページに公表の為のページを作り、自由閲覧が簡易に行える状態を作る。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
1-1-1	「法人の理念」を定め、学校構成員（すべての教員、職員、学生）及び関連業界に周知を図り、社会に公表しているか。	A
1-1-2	「学校の教育理念」を定め、学校構成員（すべての教員、職員、学生）及び関連業界に周知を図り、社会に公表しているか。	B
1-1-3	各学科の教育目的および育成人材像を定め、学校構成員（すべての教員、職員、学生）及び関連業界に周知を図り、社会に公表しているか。	B

基準 2 学校運営

中項目 2-1

学校の理念に沿った運営方針を定め、規定通りに運営しているか。

【総括】

運営方針は本年度に関しては、法人の理念に沿って定められており、運営も法人の定める規程に基づいて行っている。また、周知については、教職員全員に対して会議の中で行われている。事業計画は運営方針に基づき策定され、その内容は教職員全員に書類を用いて周知共有されている。学校運営の為の組織や意思決定システムは、初級と中上級、学科及び学年に分けて、最も運営が行い易いように編成されており、運営判断も迅速になされている。教務会議を始めとした各種会議は、定例・非定例を柔軟に開催することにより、必要に応じた情報共有と意思決定の場として活用されている。学生に関する情報管理システムと業務処理に関するシステムの構築は、法人共通部門主導で実施されており、利用についての改善活動が継続して行われ、活用しやすいシステムへ改善されている。教職員の採用、人事給与に関する取扱いは、各規程等を整備し、学校法人として取りまとめて、適正に運用している。事務組織については、福岡キャンパス共通事務組織と学校独自事務組織が存在しており、両者とも十分に機能している。最後に、事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策は法人及び学校独自とも今後検討する必要がある。

【課題】

学校運営のための会議体を、学校全体と部門別、常設と適宜、期間限定等整理し運営する必要性が挙げられる。また、事務職員に対しての研修が不足していることが挙げられる。

【今後の取組み】

新たに学校運営の為の会議体として運営会議を設置する。また、学校全体の状況情報を的確に把握するため、学校全体教職員会議の開催回数を増やし、分化で実施されている各教務会議情報を教職員全員で共有する会とする。事務職研修については、法人全体の機会に参画するとともに、自主的な研修を許可することにより向上を図る。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
2-1-1	運営方針を策定し周知しているか。	A
2-1-2	運営方針に沿った事業計画を策定し共有しているか。	A
2-1-3	運営組織や意思決定システムを整備し、また有効に機能しているか。	B
2-1-4	情報システム化に取組み、業務の効率化を図っているか。	A

2-1-5	人事に関する制度を整備しているか。	A
2-1-6	教職員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。	A
2-1-7	給与に関する制度を整備しているか。	A
2-1-8	学校業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。	A
2-1-9	事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。	C

=====  
基準 3 教育活動  
=====

中項目 3-1

教育理念、教育目的および育成人材像に沿った教育課程を編成・実施しているか。

【総括】

自己点検評価の中で課題として挙げた、教育目標、育成人材像に基づいたディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを2018年度末に見直しを図った。参考としてディプロマ・ポリシーを以下に記載する。

◆本校では、教育目標・人材育成像を踏まえ、以下のような知識・態度・能力を備えた学生に対し、卒業を認定します。

- (1) 幅広い教養を身に付け、これに基づき、広い視野と柔軟な発想をもって物事に取り組むことができる。
- (2) 高い倫理観に基づいて自らを律し、豊かな人間性と感謝の心をもって人々に接することができる。
- (3) 自ら課題を発見し、成長し続ける姿勢を具え、国家・地域社会に貢献することができる。

また、カリキュラム・ポリシーについては、ディプロマ・ポリシーを受けて、公務員総合科・公務員専攻科・中上級専攻科・中上級教養科別にそれぞれ策定している。ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーとも学校構成員・社会への公表について周知を図っていく。また定期的検証も進めて行く。

【課題】

ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーが学校関係者と社会への周知、浸透。

【今後の取組み】

教職員に対しては全体教務会議で周知を行う。新生には、入学時ガイダンスにて保護者と共に説明を行うとともに、ホームルーム時間を活用し周知を行う。在校生についても同様に、ホームルーム時間を活用し早い時期の周知を行う。社会公表については学校ホームページへの掲載を実施する。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
3-1-1	教育目的および育成人材像に基づきディプロマ・ポリシーを明示し、また学校構成員（教職員および学生等）に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか。	B
3-1-2	教育目的および育成人材像に基づき教育課程の編成・実施方針（カリキュラムポリシー）を明示し、また学校構成員（教職員および学生等）に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか。	B



中項目 3-2

教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程・教育内容は適切に行なっているか。

教育課程は公務員試験合格を第一に編成されており、授業科目も教養試験に対応が可能な体系で編成されている。公務員業界が求めるニーズは、教育課程編成委員会・官公庁による各種説明会・教員による官庁訪問・卒業生の来校等により把握し、公務員リテラシーを中心とした授業科目で有効に学生へ提供されている。授業及び学修指導はシラバスに基づき実施されており、シラバスの内容は常勤教員・非常勤講師・学生へ書面を用いて共有されている。リメディアル教育は、法人共通の仕組みと学校独自の仕組みを用いて実施している。専攻分野についての実践的な職業教育は、目指す先が公務員と言う特性上、限られたインターンシップにとどまっている。キャリア教育については、授業科目として職業公務員を業種・職種より理解することを始め、各種公務員機関からの説明会・職場見学会・ボランティア体験等様々な機会を設け、考える力や態度を育成している。

【課題】

シラバス更新におけるPDCAを効果的に実施するための仕組み作りが課題として挙げられる。

【今後の取組み】

シラバス更新活動を個人から複数名による共同体制へ変更する。シラバス検証会議を設置し状況共有・問題点抽出・効果検証・アクションプラン検討作業を共同化する。次年度は、1月までにシラバスの検証会議を行い、到達目標・検証方法、改善点を抽出した上で次年度へのシラバスの改訂へとつなげる。また年度途中であっても、到達目標に対しての効果や進度に無理がある場合には、シラバス運用変更も柔軟に実施する。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
3-2-1	教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	A
3-2-2	業界のニーズを踏まえ、実践的な職業教育の視点に立った教育内容（学科の修業年限に対応した教育到達レベルや学習時間の確保等）が提供されているか。	A
3-2-3	専攻分野に関する企業・関係施設等や業界団体と連携して教育課程の編成を行っているか。	A
3-2-4	教育方法および学習指導は適切か。	A
3-2-5	授業はシラバスに基づいて授業が展開されているか。また学校構成員（すべての教員、職員、学生）に周知を図っているか。	A
3-2-6	リメディアル（導入前教育、補習）教育を行っているか。	A
3-2-7	専攻分野における実践的な職業教育（インターンシップ、企業等と連携した実習・演習等）が体系的に位置づけられ、実施しているか。	A
3-2-8	キャリア教育を行ない、学生の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成しキャリア発達を促しているか。	A

中項目 3-3

教育の評価を適切に行っているか。

授業評価の実施・評価体制は、学生への授業アンケート・担任アンケートという形で定期的に確実に実施され、担当職員へのフィードバックがされている。授業内容・授業方法の改善を図るための取り組みについては、教員相互の授業勉強会を設置し、各人が模擬授業を行うこと・体感することで「気づき」を共有し、授業錬度を向上する機会としている。

【課題】

授業アンケートの内容に麻生公務員専門学校福岡校独自の項目を追加し情報の精度を上げること。教科指導の面で弱点・改善点が発見された教員に対してのサポートに関するPDC Aの構築。教員相互の授業勉強会についての開催時期拡大・対象者拡大・回数増が課題として挙げられる。

【今後の取り組み】

麻生公務員専門学校福岡校のカリキュラム・ポリシーに沿った形での授業アンケートを策定提案していく。教科指導の面では、結果のフィードバックとともに、教務主任・シニアエキスパート職からのアドバイスを受ける体制を構築する。授業研究会については、受験期中での開催や全教員の参加を促すために、授業を中心に学校全体の教員状況を把握し、別学科への授業共有を強化することで協力体制を強化し参加を促す。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
3-3-1	授業評価の実施・評価体制はあるか。	A
3-3-2	授業科目の目標に照らし、授業内容・授業方法の改善を図るための取り組みを行っているか。	B

中項目 3-4

成績評価と単位認定を適切に行っているか。

【総括】

成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確に定められており、学生に対して入学後のオリエンテーション等の機会を通じ、学生便覧に明記されている事とその内容を説明している。成績評価・単位認定は、日常の学習状況と定期試験等及び授業出席状況を総合評価し、規程に基づいて客観的に決定している。また、進級・卒業判定については、単位取得状況と出席率及び生活状況を基準として、規程に基づいて客観的に決定している。

【課題】

シラバスの改定に伴い新教科別シラバスに掲載した教科別評価基準を、学生に対して正しく伝え理解させる必要性が挙げられる。

### 【今後の取組み】

新しく改定されたシラバスを、全学生に対して年初早期に書類をもって配布し、説明を加え理解へと導く

小項目	評価項目	自己点検・ 評価結果
3-4-1	成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか。	A
3-4-2	各規定に基づいて適切に成績評価・単位認定、進級・卒業判定を行っているか。	A

### 中項目 3-5

教育活動を確実に実践するために、教育体制の整備を適切に図っているか。また教職員の能力開発のための資質向上の取組みを行っているか。

### 【総括】

専修学校設置基準その他法令を遵守しており、教員要件、定員に対する法令上必要な人員を適切に配置している。教科別担当教員についても専門性と経歴等十分に備えており問題ない。教員の組織体制については、常勤教員に加えて資質の高い非常勤教員の援助を受けながら整備している。しかしながら、教員の専門性や指導力等の維持、資質向上のための方策は、組織的多面的に実施することができていない。教員に対しての実務研修は、実務対象が公務員という特性があるため、受験指導に関する企業研修会に置き換え毎年実施している。

### 【課題】

学生に対して、社会性の指導力、個別の教科指導力、個別の細かな対応を充実させるために必要な教員組織を構築するためには、人員増員を検討する必要があること。教員の資質向上については、限られた研究会と勉強会の実施にとどまっていること。また、教員の組織体制を整備する中で、教職員全体での情報交換の仕組み改善と常勤教員と非常勤教員との情報交換の仕組み改善の必要性が挙げられる。

### 【今後の取組み】

教員の増員に関しては、法人に対して目的と計画を明確にし、適切な時期に依頼を行う。資質向上に関しては、行われている研究会と勉強会を活性化させることと新勉強会の立ち上げを検討する。情報交換の仕組み作りは、学校全体の授業時間数の変更で発生する時間を有効に活用することで解決を図る。まず全体教務会議は水曜日定例で実施計画を立てる。また、受験繁忙期においては、30年度実施実績のある夕礼(17:00~17:30)を継続実施し情報の共有を図る。常勤非常勤教員との情報交換は、担当教科教員より積極的に授業進度と、学生理解度等の確認を働きかけることにより活性化を図るとともに、授業アンケートや授業報告書に基づいての意見交換会を年度の中で実施する。

小項目	評価項目	自己点検・ 評価結果
3-5-1	法令に則りかつ学校の理念・目的の達成に必要な教育課程の種類・分野・学生数を考慮しながら必要な教員組織を構築しているか。	S
3-5-2	教員の組織体制を整備しているか。	A
3-5-3	教員の専門性や指導力等の維持、資質向上のための方策を組織的、多面的に実施し、教職員及び組織の改善につなげているか	B
3-5-4	教員に対して、実務に関する研修等を企業等と連携して行っているか。	A

-----  
**基準 4 学修成果**  
 -----

**中項目 4-1**

学科ごとに学生の学修成果を中心とした目的・目標を設定して教育活動を行い、多様な視点から成果の達成状況を把握し、改善に活用しているか。

**【総括】**

本年度にデュプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを整備し、改めて学校としての目的・目標を明確化した。公務員採用試験に関する実績は例年と同等程度の結果を継続してあげることができた。特記事項として、本年度の最終合格を勝ち取る取り組みとして、全教職員で2次面接対策を行う体制を構築した。また、民間企業を目指す学生への進路決定も複数名の教職員が対応に当る細やかな体制で対応することができた。退学懸念の学生については、全教職員が情報共有可能な共有フォルダを作成することで、状況について情報共有を図り全員対応態勢へと変更した。卒業後の専攻分野におけるキャリア形成への適応性、効果、また社会的評価の把握については、就職先が官公庁という特性から情報収集が難しい状況がある。

**【課題】**

策定したデュプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを全教職員で共有し理解することが挙げられる。公務員試験合格に関しての手法について、個人から学校全体へ共有可能な仕組みを構築することが挙げられる。卒業生のネットワーク構築については、個々の教職員が個別で動いていた活動を、学校としての取り組みへと向上させる必要性が挙げられる。

**【今後の取り組み】**

全体教職員会議において、全教職員に対してデュプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの認識理解を促進するための時間を複数回確保する。公務員試験合格に関しての手法については、合格状況・採用状況の随時共有と年度途中での対応方法変更を協議し臨機応変の措置を講じていくとともに、記録に残すことで仕組み作りのための基礎資料とする。また、年末に実施している公務員受験検証会は継続して実施する。卒業生に対しての活動は、校友会活動に教職員がオブザーバとして参加し活性化を図る。

小項目	評価項目	自己点検・ 評価結果
4-1-1	就職率・就職者の割合の向上と取組みの成果を上げているか。また結果を分析し、就職指導・支援の改善を図っているか	S
4-1-2	資格取得率・資格試験および公務員合格率・コンテストおよびコンペ入選の向上と取組みの成果を上げているか。また結果を分析し、教育活動および学生支援の改善を図っているか。	S
4-1-3	資格取得等に関する実施体制およびカリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか。	B
4-1-4	退学率の低減の取組みが図られているか。また結果を分析し、退学率の低減の改善を図っているか。	A
4-1-5	卒業後の専攻分野におけるキャリア形成への適応性、効果を把握しているか。また、それを踏まえ教育活動等の改善を図っているか。	除外
4-1-6	卒業生の専攻分野における社会的評価を把握しているか。	除外

=====  
基準 5 学生支援  
=====

中項目 5-1

学生に対する修学支援、生活支援、進路支援に関する支援組織体制を整備し、学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるように図っているか。

【総括】

学生に対しての修学支援については、福岡キャンパス全体実施と学校実施に分かれて適切に実施運営されている。進路支援については学校を基本として、担任・リーダー・主任・校長代行と段階を追った支援を実施している。学生相談については学校を基本として、担任・リーダー・主任・校長代行と段階を追った支援を実施し、状況に応じて専任の担当教職員の協力を得て対応している。経済的支援については、学生に対して公的支援・法人支援の情報等を漏れの無い様に伝達を行っている。健康管理を担う組織体制については、法人全体と学校とに分けて適切に実施している。保護者との連携は、各種説明会開催・3者面談・保護者通信等の機会を活用しながら、全体的連携と個別連携に分け密に実施している。卒業生を対象とした支援は、福岡キャンパス共通の同窓会活動を中心に活動している。課外活動については、一部のスポーツ系活動の支援にとどまっている状態である。

【課題】

要修学支援学生(学習・精神的・学習障害的)対応で、個人の特性に応じ、より専門性を求められる学生に対しての対処が課題として挙げられる。次に、同窓会組織の活性化と卒業生への支援については、校友会(同窓会)への参加率が低いことが課題として挙げられる。また、キャリアアップ等に関しても、旧担任との直接的な関係性により行われているのが実情であり、学校として組織的になされていない点が課題として挙げられる。最後に、課外活動が特定の活動にとどまっており、支援先を広げる事が課題として挙げられる。

【今後の取組み】

麻生公務員専門学校福岡校単独、福岡キャンパス共通、麻生塾全体別に対応策を確認し、各学生に応じた対応策を再整備する。次に、同窓会組織活性化と卒業生支援に関しては、福岡キャンパス共通校友会行事への参画を促す活動を学校として取り組む。また、課外活動に関しては運動系の活動だけでなく、新たに公務員校として特色のある活動を展開する。

小項目	評価項目	自己点検・ 評価結果
5-1-1	学生への修学支援を適切に行っているか。	A
5-1-2	学生の進路支援を適切に行っているか。	A
5-1-3	学生相談に関する体制を整備しているか。	A
5-1-4	学生の経済的側面に対する支援制度を整備し、適切に運営しているか。	A
5-1-5	学生の健康管理を担う組織体制はあるか。	A
5-1-6	学生の生活環境への支援を行っているか。	A
5-1-7	保護者との連携を適切に行っているか。	A
5-1-8	卒業生・社会人への支援体制を整備しているか。	B
5-1-9	学生の課外活動に対する支援を適切に行っているか。	B

=====  
基準 6 教育環境  
=====

中項目 6-1

教育運営に支障を生じさせないように教育設備を整備しているか。

【総括】

教育施設・設備については教育運営に支障を生じさせないように、法人全体・学校独自で点検管理を実施し、状況に応じ補修修繕の対応を実施している。教育機材・備品については数量不足と使用不備が発生しないように、破損・機能不良・劣化に応じた対応を行い、状態に応じて追加購入と交換を実施している。

【課題】

教育上機材及び備品管理について、麻生公務員専門学校福岡校としての管理台帳を完備することが挙げられる。

【今後の取組み】

事業戦略グループより管理物の情報提供を受けた後、麻生公務員専門学校福岡校全体の一元管理台帳の作成を実施する。また、管理担当教職員による発見報告の徹底と巡回による早期発見を行い、教育上必要な機能維持を確保する。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
6-1-1	教育上の必要性に対応した施設・設備を整備し、維持・管理、安全・衛生を確保しているか。	A
6-1-2	教育上の必要性に対応した機材・備品を整備しているか。	A
6-1-3	図書室・図書コーナーがあり、図書館サービスは十分に機能しているか。	S

中項目 6-2

教育環境を適切に維持しているか。

【総括】

本校では、教育環境の中で教育体制整備が必要な項目としてインターンシップが挙げられるが、インターンシップを行う学生数は毎年数名程度の状態である。安全管理の整備については建物と建物付帯設備について専門会社の監修を受け、必要な維持活動を実施している。日常の管理についても定期点検と自主点検により発生した不備を早急に改善する体制をとっている。また、避難訓練については校舎ごとに実施し問題点を教職員で発見・共有・改善する仕組みを整備した。

【課題】

インターンシップに関する諸規定と安全管理に関する各種マニュアルを、最新版へ更新するための整備があげられる。また、避難訓練実施時に確認された要改善事項への対応が挙げられる。

【今後の取組み】

学校としてのインターンシップに関する諸整備を行うとともに、本部と連携して、防災・防犯設備の管理と安全管理に関する各種マニュアルの更新と整備を行う。また、避難訓練時に確認された要改善事項を具体的な内容で策定する。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
6-2-1	実習施設、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。	B
6-2-2	学校における安全管理の整備を行っているか。	B

基準 7 学生募集

中項目 7-1

学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。

【総括】

アドミッション・ポリシーに関しては、学校の理念・目的、教育目標並びに人材育成の目標を具現化する教育課程へとつながる以下の内容に改定した。

- 1) 社会への関心を持ち、主体的に幅広く教養を身に付ける意欲と、そのために必要な学習力を有する者
- 2) 他者への関心と多様性を理解する姿勢、感謝の心を持ち、自律的で、人間として豊かな生き方を求める者
- 3) 生涯に渡り成長し続け、国家・地域社会に貢献する意思があり、これを自ら表現できる者

次に、教育成果については、学校案内やホームページに公務員試験合格情報を掲載し、学校状況を公表している。

選考基準を定め、適正に入学者選抜を行っている。

学生納付金は妥当性を理事会等で審議・決定し、募集要項に明示し、妥当なものである。

【課題】

アドミッション・ポリシーについて学校構成員への周知と外部への公表が課題として挙げられる。

【今後の取組み】

学校構成員への周知を実施するために、改定されたアドミッション・ポリシーを書面にて配布し、読み合わせを実施する。また、社会への公表の為にホームページへの掲載を実施する。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
7-1-1	入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を策定し、学校構成員（教職員および学生等）に周知し、社会に公表しているか。	B
7-1-2	募集活動において、教育成果は正確に伝えているか。	A
7-1-3	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集を行っているか。	S
7-1-4	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に入学者選抜を行っているか。	S
7-1-5	学生納付金等は妥当なものとなっているか。	A



基準 8 財務

中項目 8-1

教育活動を安定的かつ継続的に進めるため、財務基盤が安定し、適正な財務管理、監査の実施及び情報の公開を行っているか。

【総括】

定員充足率、入学者比率は、改善傾向で、収入と支出のバランス、また、貸借対照表からみて、財務基盤は安定しているといえる。予算編成に関しては、過年度実績と次年度計画を検討し編成している。執行に関しては適切性を守るため、申請・精算時、請求書受取時、及び経理よりの月次報告時に確認を行い適切な運用を行っている。財務情報はHPにて適切に公開している。

【課題】

特段なし

【今後の取組み】

適切な予算管理と執行手順の順守を継続する。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
8-1-1	教育活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか。	S
8-1-2	予算計画は有効かつ妥当なものとなっているか。また予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの確立がなされているか。	A
8-1-3	私立学校法及び寄付行為に基づき適切に監査を実施し、理事会、評議員会に報告しているか。	S
8-1-4	財務情報公開の体制を整備し、適切に公開しているか。	S

基準 9 法令遵守

中項目 9-1

法令、専修学校設置基準等を遵守し、適正に学校運営を行なっているか。

【総括】

法令、専修学校設置基準等を遵守し適正な学校運営を行うために、法人本部と密に連携を行い、学校独自で実施可能な事柄と協力が必要な事柄に分け適切な助言を受け学校運営を実施している。また、関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程についても、改定・変更が実施された場合、迅速に対応を行うことで学校運営を確実にしている。

【課題】

各種法令、学校設置基準等についての教職員の理解。

【今後の取組み】

法的基準・学内規程等の確認を行う機会を各教務会議内で時間を設ける。

小項目	評価項目	自己点検・ 評価結果
9-1-1	法令、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。	A
9-1-2	関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程を整備し適切に運用しているか。	A

基準 10 内部質保証

中項目 10-1

教育の質を保証する仕組みを構築し、教育内容等について自己評価を行い、課題解決に取り組んでいるか。また、教育情報を積極的に公開しているか。

【総括】

学校教育、学校運営については、自己点検・評価を実施し改善点を洗い出し、要改善項目を中心に改善活動を実施した。改善途中項目は次年度以降も継続活動としている。学校関係者評価の実施体制については整備されており、会議にて改善のための意見をいただき外部よりの提言として学校運営に反映させている。また、自己点検・評価及び学校関係者評価の結果は、ホームページを通じて公表され、社会に対する説明責任を果たしている。

【課題】

学校において自己点検・評価活動の実施体制。  
学校関係者評価においては、会議運営上の中で委員の皆様から種々の意見をいただくための工夫が必要であることが挙げられる。

【今後の取組み】

恒常的な勉強会開催を行う。また、勉強会実施の際の学ぶ優先順位を教育活動に関連する評価項目とすることで、教職員の意識と参画を向上させる。学校関係者評価においては、内容共有が比較的行い易い教育活動評価を中心にするなど、意見をいただくための会の工夫を行う。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
10-1-1	学校教育、学校運営について、自己点検・評価を実施し、さらに課題解決に取り組んでいるか。	A
10-1-2	学校関係者評価の実施体制を整備し、学校関係者評価を実施し、改善の取組みを行っているか。	A
10-1-3	自己点検・評価及び学校関係者評価の結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。	A

基準 1 1 社会貢献・地域貢献

中項目 1 1 - 1

公共的な機関として、資源を活用して社会的な活動や地域貢献活動を行っているか。

【総括】

学校の教育資源である公務員受験教育力を公務員希望者に対して出張型・来校型で提供している。また、学生ボランティア活動に関しては、担当教員を決めて依頼内容に応じて学生へ情報提供を積極的に実施している。

【課題】

教員による出張型・来校型公務員受験指導講座が、依頼数増加により負荷が年々大きくなってきていることが課題として挙げられる。また、ボランティア活動に関しては、参加することが中心となっており、参加後の評価まで至っていないことが課題として挙げられる。

【今後の取組み】

教育力提供については、講座指導担当教員を増員することで対応力を向上させるとともに、実施実績を基に過年度受託先への働きかけを行い自主的調整が可能な仕組みの導入に取り組みたい。ボランティアについては、学生が経験した活動を自己の経験として表現できるように、個人記録に関する仕組みを作り上げる。

小項目	評価項目	自己点検・評価結果
1 1 - 1 - 1	公共的な機関として、社会貢献・地域貢献を行っているか。	A
1 1 - 1 - 2	学生のボランティア活動を奨励、支援しているか。	A

=====  
基準 1 2 国際交流  
=====

中項目 1 2 - 1

留学生の受け入れ、海外への留学における学習支援や生活指導等を適切に対応し、管理体制を整備しているか。

【総括】

海外留学プログラムについて在学学生全員に対して情報提供を行っている。情報提供後の学生サポートに関しては事業開発グループが窓口となり担当している。尚 留学生受け入れは実施していない。

【課題】

公務員受験スケジュールとの兼ね合いで、在学中に海外留学を経験できる期間が限られることと、海外留学プログラムを知ってから検討参加決定までの期間が短いことが挙げられる。

【今後の取組み】

海外留学プログラム情報を希望する学生に対して、確実に提供することを継続していく。

小項目	評価項目	自己点検・ 評価結果
1 2 - 1 - 1	留学生の受け入れ、在籍管理等において適正な手続きを行っているか。	除外
1 2 - 1 - 2	留学生に対する相談体制を整備しているか。	除外
1 2 - 1 - 3	海外留学プログラムに対する支援を適切に行っているか。	A