

学校法人河原学園 大原簿記公務員専門学校愛媛校

平成 29 年度 学校関係者評価委員会 議事録

平成 29 年 9 月 29 日

開会：

日時：平成 29 年 9 月 27 日 18：30～19：40

場所：大原簿記公務員専門学校愛媛校 701 教室

出席者：

株式会社伊予銀行 人事課研修担当 岡田直樹様

税理士法人越智会計事務所 総務課長 河野竜二様

松山商工会議所 総合企画部総合企画課 課長 中矢斉様

新田青雲中等教育学校 進路課長 菊池岳史様

神野翼会計事務所 所長 神野翼様

公益財団法人日本漢字能力検定協会 課長 茅根英之様

大原簿記公務員専門学校愛媛校 校長 白石隆保

大原簿記公務員専門学校愛媛校 教頭 松田幸隆

大原簿記公務員専門学校愛媛校 教務課長 渡部慎二

大原簿記公務員専門学校愛媛校 会計学科 主任 高路正明

大原簿記公務員専門学校愛媛校 経営経理ビジネス科 責任者 福原秀平

大原簿記公務員専門学校愛媛校 公務員ビジネス科・公務員専攻科 主任 小松禎直

委員会次第：

① 各委員紹介

② 学校長挨拶

③ 議長選任

④ 平成 28 年度の取り組みと改善点報告前回会議要旨と結果報告（評価項目の数値報告）

⑤ 意見交換

⑥ 閉会

1. 各科報告

1-1 会計学科報告

人材像：簿記の学習を通じて得た知識（会計知識や計算能力）を活かせる人材

税理士試験の学習を通じて得た知識（税法や論理的思考力）を活かせる人材

【28 年度の取り組みと反省点及びそれを踏まえた 29 年度の取り組み】

9 月～12 月までアクティブラーニングを取り入れたが単発で終わってしまった。29 年度は年間 1 科目の学習カリキュラムを設定し年間通して実施できるように変更した。

就職活動の前倒しを行った。29 年 9 月 15 日現在で内定率 88.9（8 名/9 名）を達成した。一方で早期内定を意識するあまり業界研究や企業研究がおろそかになってしまったことが反省点となる。29 年度は業界研究の一環として松山市内の事務所訪問を実施する。

1-2 経営経理ビジネス科

人材像：経理、ファイナンシャルプランナーに関する基礎知識を身につけ、それらを社会に生かしていくための自主性と協調性を発揮できる人材

【28年度の取り組みと反省点及びそれを踏まえた29年度の取り組み】

来島海峡 SA 販売促進プログラム（対面販売実習）を実施した。企画の段階から学生が関わることができ、積極的に動くことが大切であることを学ぶことができた。しかし、単発で終わってしまい、今回の反省を生かすことができていない。企業との連携をすすめていく。

学年の垣根を超えた取り組みの必要性を感じたことから、現在実施している FP 模擬セミナーを1、2年合同で実施できるようにカリキュラムを検討していく。

今後は日商簿記2級を主要科目とし、販売士・FP・IT パスポートなどの資格取得を目指していく。

1-3 公務員ビジネス科・公務員専攻科

人材像：第一志望とする公務員職種の1次試験を突破する学力を備える。

職場でも評価される人材を育成する

【28年度の取り組みと反省点及びそれを踏まえた29年度の取り組み】

卒業年次性は21時まで学校で自主学習を徹底させることに取り組んだ。事務系の試験については多くの合格者を輩出できたが、消防士の採用試験で苦戦した。

2次試験の対策として雑談力を強化するため、新聞や書籍に接する環境づくりやボランティアの積極的な参加を促したが合格率の上昇にはつながらなかった。29年度については、学内ネットワークで面接履歴を共有し各教員が一貫した指導ができるよう取り組む。

2. 外部委員よりの指摘

●最近の若い人はコミュニケーション能力が低いように感じる。弊社でも、新入社員等の集合研修ではコミュニケーションを向上させるためのプログラムを実施している。向上のためには、普段かかわらない人と関わる機会を多く持つことは必要と感じる。また、学生時代の試験勉強や取得する資格と仕事内容がリンクしないことは多い。仕事を進めていくうえで素直さは必要であり、欠ける方は入社後に苦労している（岡田様）

●仕事柄、一番多く接するのは企業の社長や経理担当の部長など年配の人である。信用を得るには知識や相手の方が納得させる説明の仕方も必要だが、それに加えて雑談ができるかが大きくかかわってくる。話ができる引き出しをたくさん持っておく必要がある。（河野様）

●経営経理ビジネス科の目指す人材像、28年度の就職先と取得を目指している資格に違和感がある。情報系の能力は社会に求められており、IT パスポートは必要。日商簿記をメインに据えているのであればビジネス会計の取得を検討してみてもどうか。両方取得することで知識と実務の両輪になる。

テストには強いが論理的な思考力に欠ける学生が多い。公務員科の発表時に、面接練習の時間の確保とあった。それが必要だが、たどたどしいしゃべり方であっても論理的な思考力を持っている人は話をしていれば感じる場所がある。新聞や本を読み、まず文字としてアウトプットするところから始めてみてはどうか。（中矢様）

●私学である以上保護者の意向を踏まえた教育を実践する必要がある。検定や進学の実績が今後の生徒募集につながると信じて教育活動を行っている。（菊池様）

●会計学科がどんな学生を育てたいかで教育内容は変わってくる。税理士を目指すためには勉強を優先していく必要がある。勤め人を養成していくのであればアクティブラーニングや就職活動の前倒しなどの必要性は感じない。在籍人数の関係で難しいとは思いますが、コース分を検討するのも一つの方法ではないか。（神野様）

99 ●コミュニケーション能力を向上させるため、具体的な行動計画に落とし、効果測定を行っていく必
100 要がある。信頼関係を構築するためには共感力を磨く必要がある。話の内容の裏側にあるものを読み
101 取れるようになってほしい。課題発見力を身につける必要がある。また、最近の若い人は、自己視点
102 しかない。働くことは他社ありきであり、社会をどう変えていくかという社会視点や、周りをどうし
103 たいかという他者視点を持つ必要がある。(茅根様)

104
105

大原簿記公務員専門学校 愛媛校

学校運営自己点検評価結果 (H.29.9.27)

※参考 自己点検評価における達成度の評価

S : 達成度が高い A : ほぼ達成している B : 達成しているが、不十分

C : 達成は不十分で改善を要する

=====

1.教育理念・目的

=====

評価項目	評価
(1) 学校の理念・目的・育成人材像は定められているか	S
(2) 社会のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか	S
(3) 学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などは、有効に、学校関係者（学生・卒業生・保護者・関係業界・関係団体・高校・地域住民等）に周知され、社会に公表されているか	A
(4) 各学科の教育目標・育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか	A

(1)本校には「開校の精神」、「教育理念」、「将来展望」、「教育目的及び育成人材像」が定められており、本校の専門分野の特性は「教育目的及び育成人材像」に、本校の職業教育の特色は「建学の精神」及び「教育理念」に明確に示されている。

(2)本校は、社会のニーズをとらえた学校であり続けるという将来展望を示している。

(3) 本校の教職員には、周知されており、また毎日の朝礼等で確認・周知が行われている。入職者は新入職員研修においてその詳しい説明も受けている。

学生には、本校の教育理念等が記載された「学生の手引き」が配布され、ガイダンスで説明されている。また、2013年度より、「学校関係者評価委員会」及び「教育課程編成委員会」において、卒業生・保護者・関係業界、関係団体・高校・近隣住人・関連する専門分野の有識者等の代表者に、学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが直接説明される機会が設けられるとともに、HPによる公表も実施している。

(4)本校では、各学科の教育目標は、関連する業界の現在のニーズのみならず、将来のニーズにも対応できるような先見性を反映した職業人材像に基づく学科ごとのカリキュラムの仕上がり目標である。

2. 学校運営

評価項目	評価
(1) 学校組織は明確に位置付けられ、各部署で役割分掌がなされているか	S
(2) 意思決定機関の位置づけがあり、機能しているか	S

(1)大原簿記公務員専門学校は会計学科（3年制・4年制）、総合ビジネス科（2年制）、公務員ビジネス科（2年制）、公務員専攻科（1年制）で組織されている。

学校の最高責任者である学校長は、4学科すべてを統括している。

また、各学科には学科責任者としての責務を担う学科長を配置し、各学科における教育・学生指導等の統括を行っている。

また、学科を横断して機能する部門として、事務局を配置し、事務長が統括している。事務局には学生課、経理課が設置してある。

学生課は学生募集業務、入試に関する業務、学籍管理、証明書の発行を行っている。

経理課は学費に関する業務、奨学金に関する業務を行っている。

(2)学校法人の管理運営は、国の定める法規によるほかその基本的事項を「学校法人河原学園寄附行為」で定めている。更に法人が設置する専門学校の管理運営については、運営する各専門学校の学則、その他の規則・規程において定めている。

学校法人の最高の意思決定機関は理事会であり、法人の重要事項について審議決定する。理事会は、適宜開催している。

理事会のもとには、理事長と各学校長および実務責任者により組織される運営会議が置かれている。運営会議は、毎月定期開催し、各本部の現状について情報共有を図るとともに、直面する種々の問題対応から中長期計画の立案・策定に至るまで、経営上の課題について幅広く協議している。また、運営会議は、本部組織と学校組織の統括責任者が一同に会する、日常の業務執行における実質的な最高の意思決定機関として機能している。なお、運営会議において協議、決定した事項のうち、重要事項については、理事会に報告され、承認を受けている。

3. 教育活動

評価項目	評価
(1) カリキュラムが基づく職業人材像には、現在の社会・企業ニーズのみならず、将来ニーズにも対応できるような先進性も反映されているか	B
(2) 授業計画（シラバス・コマシラバス・仕上がり評価）の承認については、担当教員を超えた上位管理者（カリキュラムリーダー）の評価、指導、承認が存在しているか	A
(3) コマシラバスには、その授業のキーポイントや授業の流れ、予復習のポイント、ポイントと関連する詳細な参照文献・資料などが具体的に記入されているか	A
(4) 試験結果後の試験の妥当性などの検討を行う会議は年間スケジュールの中に組み込まれているか	A
(5) 授業が授業計画通りに実施されていることについて、授業が全コマ終了した後、あるいは履修判定試験が終了した後に検証するシステムは存在しているか	B
(6) 学生の出欠席状況が授業担当教員の上位管理者にリアルタイムに（少なくとも毎コマ時間終了時には）わかる仕組みが存在しているか	B
(7) 遅刻判定を含む出欠席判定の組織的なルールの遵守や管理を徹底する仕組みは存在しているか	A
(8) 毎コマの授業においては、他の教員や管理者が教場に足を運び授業参観評価を行うような取り組みがなされているか	A

- (1)カリキュラムがその達成を担う職業人材目標はシラバス管理台帳に明示されることになっている。
- (2)評価、指導、承認は学科ごとに行われている。
- (3)本校コマシラバスには、その授業のキーポイントや予復習のキーポイント、関連する資料などを明示されている。
- (4)前期・後期試験後に試験の妥当性に関する分析・検討を行う総括会議を行っている。
- (5)上記の総括会議に加え、期末後に学生アンケートを実施し、授業評価を行い、教育の向上に努めている。
- (6)現時点では、そのようなシステムは存在しないが、1週間単位で集計し、各学科から報告を受けている。
- (7)遅刻、欠席者に対しては、各クラス担任が連絡を取り、各学科で管理している。
- (8)2015年度から授業参観評価の評価指標である「授業参観評価指標」と、授業参観評価の実施時期、実施方法、実施形態、評価者、評価結果の反映機会を定める「授業参観評価規約」を制定、文書化している。

4. 基本指標

評価項目	評価
(1) 在学率の単年度は 97%以上となっているか	S
(2) 退学率の単年度は 3%以下となっているか	S
(3) 休学率の単年度は、1%以下となっているか	S
(4) 出席率の単年度は、95%以上となっているか	S
(5) 検定試験は、全国合格率の 3 倍となっているか	B

■コメント

(1)学校全体として、平成 28 年度の在籍率は 97.9%である。

(2)学校全体として、平成 28 年度の退学率は 2.1%である。

(3)学校全体として、平成 28 年度の休学率は 0.5%である。

退学や休学の可能性がある学生を出席率や小テスト結果など学習状況から早期に面談や補講によるフォローを行い、休・退学防止に努めている。

(4)学校全体として、年間を通じて 95%を超える出席率を維持しており、別段問題はない状態である。

(5)平成 28 年度国家資格および主要検定結果は以下の通りである。

	目標	結果
日商簿記検定 2 級	77.4%	87.5%
日商簿記検定 1 級	27.3%	10.0%
3 級ファイナンシャルプランニング技能士	100%	75.0%

=====

5. 学生支援

=====

評価項目	評価
(1) 就職目標（就職率目標）は、存在しているか	S
(2) 就職率実績の学内外の公開は、卒業年次 5 月 1 日在籍数を元に、休学者数、進学者数、卒業不可者数、無業者数などの内訳と共に示されているか	S
(3) 早期就職目標（たとえば、卒業年次 10 月末 100%といったような早期就職率目標）は、存在しているか	S
(4) 就職指導方針に基づく就職情報の提供は、十分なされているか	A
(5) 就職指導プログラムは、初年次（入学時）冒頭から体系的・組織的に開始されているか	A
(6) 就職提携先企業、新規開拓企業による学校独自の（就活学生に対する）企業説明会が定期的・組織的にできているか	A

- (1) 卒業年次の 10 月までに 100%
- (2) 学内外に公開している。
- (3) 前述(1)のように、早期就職を重視した数値目標を設定している。
- (4) 従来から、就職活動の早期開始と就職における意思決定スキルの獲得ということを就職指導の基本方針としており、この方針に沿った就職情報や就職活動機会の提供を行っている。
- (5) 本校において、就職指導プログラムは、学生の状況等を踏まえて実施はされている。
- (6) 本校は、毎年 1 月に 170 程度の企業を招いて河原学園合同企業説明会を開催している。参加は、愛媛県内の病院を中心に規模や実習の有無などである程度学生の希望を網羅する形で選定している。

6. 設置基準項目

評価項目	評価
(1)教科課程ごとの学生の定員は厳守されているか	S
(2)入所資格の審査は、適切に実施されているか	S
(3)卒業を認めるに当たっては、学力が十分であることを確かめる具体的な方法がとられているか	S
(4)健康診断の実施、疾病の予防措置等学生の保健衛生上必要な措置がとられているか	S
(5) 校舎等を保有するに必要な面積の校地を備えているか	S
(6) 校舎の面積は、設置基準第 47 条に定める面積以上であるか	S
(7) 校舎には、目的、生徒数又は課程に応じ、教室、教員室、事務室その他必要な附帯施設を備えているか	S
(8) 教員の数は、設置基準第 39 条及び関係法令を遵守しているか	S
(9) 専任教員の要件（国家資格等）を満たしているか	S
(10) 授業時数は、1 年間にわたり 800 単位時間以上としているか	S
(11) 各法令の定める時間数の教授が行われているか	S
(12) 学費等が適切に取り扱われているか	S

(1)入学選考段階で、定員厳守を前提に合格者数の管理が厳密になされている。

2016 年度入学者数は以下のとおりである。

学科名	会計学科 4 年制	会計学科 3 年制	総合ビジネス 科	公務員ビジネ ス科	公務員専攻科
学 年	(4 年制)	(3 年制)	(2 年制)	(2 年制)	(1 年制)
定 員	5 (総定員 20)	15 (総定員 45)	20 (総定員 40)	60 (総定員 120)	30 (総定員 30)
2016 年度 在籍数 (5/1 現在)	21	10	36	89	32

(2)学則の規定および関連諸法規に基づき、最終卒業校（原則として高等学校・高等専門学校・短大・大学の何れか）の卒業証書の写し又は卒業証明書を確実に提出させている。出願・入学選考時に卒業見込みであった者に関しては、入学手続きを完了した段階で、当該卒業見込校を卒業後速やかに卒業証書の写し又は卒業証明書を提出するよう案内を行い、対象者全員から確実に回収することができている。

(3)成績評価及び卒業・進級の判定にかかる学則の規定に則った実務運用がなされている。

(4)健康診断については、毎年 4 月に実施している。

学生の日々の健康状態については、クラス担任や授業担当者を中心に常に把握に努め、不調を訴

える学生が発生した際には、医療職として（本校の専任教員は医療系の資格を有する者がほとんどである）適切な判断および対策を講じるようにしている。

また、校舎には、ベッド1床を備える医務室があり、適切に運用している。

法定伝染病（インフルエンザ等も含む）に罹患および疑いのある学生・教職員に関しては、学校長（医師）の指導のもと、出校停止などの措置を講じ、拡大の抑止に努めている。

(5)大原簿記公務員専門学校愛媛校は 724. 83 m²の校地を有しており、法令基準の校舎を保有するのに必要な面積を備えている。

(6)以下のとおり、設置基準第 47 条に定める学生総数規定校舎面積に対し、大原簿記公務員専門学校愛媛校は 4 倍以上の面積を有している。

校舎面積	設置基準第 47 条に定める必要面積	基準との差異
2248.33 m ²	550 m ²	+1698.33 m ²

(7)大原簿記公務員専門学校愛媛校の校舎・施設は建築基準法及び消防法その他の法令に準拠して建てられている。

(8)本校の総定員に対して法令が求める教員数及び実際の教員数（2016 年 5 月 1 日現在）は以下のとおりである。専任と兼任（非常勤）を合わせた教員数は、設置基準を満たしている。

専任教員	兼任教員	助 手
13 名	3 名	6 名

(9)本校の教員は全て専修学校設置基準に定める教員資格要件の何れかを満たしており、その担当する教育に関し、専門的な知識、技術、技能等を有している。なお、教員の新規採用に際しては、専任・兼任に関わらず、担当予定教科科目の教員資格要件を満たしているかどうか、履歴書・卒業証明書・成績証明書・教員などの免許証・資格書類など、要件確認に必要な書類を提出させ、厳密に審査・確認を行っている。

(10)大原簿記公務員専門学校愛媛校における教科科目・授業時数は以下の通りで、設置基準を満たしている。

学科(学年)	単年度規定時間数	卒業に必要な時間数
会計学科 4 年制(1 年)	1128	3600
会計学科 4 年制(2 年)	1128	
会計学科 4 年制(3 年)	1128	
会計学科 4 年制(4 年)	1128	
会計学科 3 年制(1 年)	1128	2700
会計学科 3 年制(2 年)	1128	
会計学科 3 年制(3 年)	1128	
総合ビジネス科(1 年)	1128	1800
総合ビジネス科(2 年)	900	
公務員ビジネス科(1 年)	900	1800
公務員ビジネス科(2 年)	900	
公務員専攻科(1 年)	900	900

(11)規定の時間数が確実に実施されている。

(12) 入学検定料、授業料等については、学則第 33 条および細則別表において以下のとおり定められている。この内容は入学案内書（募集要項）や本校ホームページにも掲載され、募集の際に入学検討者に周知されている。また、本校では寄付金その他の名目で不当な金額を徴収するような行為は行っておらず、募集要項においても、実費かかる教科書代までも記載してある。

学 科	入 学 金	授 業 料 (年額)	施設設備費 (年額)	維持費 (年額)	合計 (1 年次)
会計学科 4 年制	150,000	560,000	140,000	140,000	990,000
会計学科 3 年制	150,000	560,000	140,000	140,000	990,000
総合ビジネス科	150,000	520,000	160,000	140,000	970,000
公務員ビジネス科	150,000	520,000	160,000	140,000	970,000
公務員専攻科	150,000	520,000	160,000	140,000	970,000

7. 学生の受け入れ

評価項目	評価
(1) 学生の受け入れ方針（アドミッションポリシー）は明示されているか	S
(2) アドミッションポリシーに基づき、公正かつ適切に学生募集及び入学者選考を行っているか	S
(3) 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか	S
(4) 学生募集及び入学者選考が公正かつ適切に実施されているかどうか、定期的に検証は行われているか	S
(5) 高等学校等接続する機関に対する情報提供等の取組が行われているか	S
(6) 学生納付金は妥当なものとなっているか	S

(1)本校は「求める学生像」をアドミッションポリシー」としてまとめ、これをHPや募集要項を通じて広く入学検討者や入学希望者に明示している。

(2)学生募集については、本校の教育及び教育成果に関する正確かつ詳細な情報を、オープンキャンパス、各種相談会、説明会を通して、また、HPや学校案内パンフレットなどの紙媒体などを介して、様々な方法で提供できている状況である。

入学選考に関わる各種の規定は文章にまとめられたうえで運用されており、透明性は確保されている。

(3)定員の管理については、過年度の入学者数及び入学辞退率を踏まえ慎重に管理している。継続的に定員の適正管理について評価・検証を行い、入学辞退理由等を精査した上で、適切な対策を講じ、次年度には定員ベースを目指す。

(4)公正かつ適切な入学選考を行うため、入学選考方法、出願資格等については、前年度の活動を評価して次年度の活動について審議する会議を毎年度一定数開催することで、入学選考に関する改善を滞りなく継続的に進めることができる体制としている。また募集活動の定期的な検証は、この自己点検評価によって実施されていると考えている。

(5)学校案内パンフレットや入学要項など、学校の詳細を説明する資料を毎年定期的に送付するほか、進路ガイダンスなどで訪問する際には、卒業生の本校入学後の近況や就職状況など、最新情報の提供を行い、当該指定校における円滑な進路指導を支援することで、本校への接続教育を間接的に強化している。

(6)学生納付金の内訳は、入試要項にも記載されており透明性は確保されている。また、学生納付金の納入には分割納入や、各種教育ローンの利用も可能であり、入学辞退者には期日内であれば入学金を除く学生納付金を返還することとしている。

8. 財務

評価項目	評価
(1) 2016 年度収支の状況	S

(1)2016年度収支の状況

人件費比率は、事業活動収入に占める人件費の割合を示す重要な比率であり、人件費は事業活動支出の中で最大の部分を占めているため、この比率が特に高くなると、事業活動支出全体を大きく膨張させ事業活動収支の悪化を招きやすい。本校については、専修学校全国平均程度の水準で推移しており、問題のない水準を維持している。

事業活動収入に占める教育研究(管理)経費の割合を示す教育研究(管理)比率については、専修学校全国平均に比べ低く、良い水準で推移している。教育研究(管理)経費は、教育研究活動の維持・発展のためには不可欠なものであるが、今後も消費収支の均衡を失しないように経費削減や業務の合理化に努める必要がある。

流動資産構成比率については、専修学校全国平均程度の水準であり、流動資産の中で現金預金の比重も大きく、資金流動性についても問題がない水準である。

負債構成比率は、総資金に占める短期的な債務の比重を示したもので、財政の安全性を評価する指標であるが、本校については、専修学校全国平均よりも良く、財政の安全性が確保できている。

自己資金構成比率は、企業会計の自己資本比率に相当し、自己資金の充実度、法人財政の安定度を示す指標となるが、専修学校全国平均を上回る水準を維持している。

流動比率は、学校法人の短期的な支払能力を判断する指標であり、この比率が100%を割っている場合には、資金繰りに窮している状況が疑われる。本校については、専修学校全国平均程度の水準は、確保しており、健全な状態である。

前受金保有率は、翌年度の帰属収入となるべき授業料や入学金等が、翌年度繰越金として当該年度末に保有されているかを示す指標である。この比率が100%を割ると、その前受金が先食いされている。すなわち資金繰りが苦しい状況であることが疑われる。本校については、専修学校全国平均を上回る水準であり、資金繰りについては、問題のない状態である。

9. 法令順守

評価項目	評価
(1)学校教育法、私立学校法、専修学校設置基準、保助看法、理学作業法、衛生法、技工士法などの重要な法律、省令をはじめ、学則や就業規則、その他規則・規程に基づき業務が執行されているか	S
(2)個人情報	S
(3)キャンパス・ハラスメント防止に努めているか	S
(4)就業規則の周知・理解がなされているか	S

(1)本校では、適正な学校運営は社会的信頼を獲得し、これを向上させるために不可欠であるとの認識に立ち、法令遵守の徹底に努めている。各学校、部署においては、学校教育法、私立学校法、専修学校設置基準、保助看法、理学作業法、衛生法、技工士法などの重要な法律、省令をはじめ、学則や就業規則、その他規則・規程に基づき業務が執行されている。

(2)個人情報の保護については、学校法人河原学園就業規則第7条第3項において、職員の禁止行為として「職務上知り得た個人情報、学園の運営上または営業上の情報、その他有用な内部情報を、方法のいかに問わず、第三者に漏洩または開示すること。また、これらの情報を業務以外の目的で利用、保存、複写、複製等を行うこと。これらの守秘義務については、退職後も同様とする。」旨定めている。

また、個人情報を取得、利用、保管、その他の取り扱いを行うについて必要な事項を定め、個人情報の適切な保護に資することを目的として「学校法人河原学園個人情報の保護に関する規則」を定め、同規則において、個人情報の利用目的と制限、管理、電子情報上で取り扱う個人情報の保護のための遵守事項、個人情報の保護に関する法律その他関係法令の適用等を定めている。

さらに、同規則を受けて、電子情報化社会に対応して電子情報上の個人情報を適切に保護し、もって社会的信用を確保することを目的に「学校法人河原学園電子情報上の個人情報取り扱い細則」「河原学園情報セキュリティ方針」「情報端末の利用基準」を定めている。

本校においては、上記学校法人河原学園個人情報の保護に関する規則等を教職員、学生、保護者等に啓発したり、自由に閲覧させるなどして周知し、これら規則等の遵守に努め、適切な個人情報保護の徹底を図っている。

万一、個人情報漏洩等の事案が起きた場合には、学校法人河原学園が定めた「危機管理基本計画書」に基づき、速やかに組織的、かつ、適切な対応を行う方針が確立されている。

(3)キャンパス・ハラスメント防止については、学校法人河原学園就業規則第59条第1項第7号において、懲戒処分対象行為として具体的例示の上で「パワー・ハラスメントに関する行為(嫌がらせ行為等)を行ったとき。」と定めているほか、同規則第8章には「セクシャルハラスメント対応策」の章を設け「職員は、その職場またはその業務の遂行過程およびその関連する機会において、他の職員、学生、保護者その他の者に対し、政敵に不快感を与える言動をしてはならない。また、職員は、これらの者に対し、職務上の地位を利用して、交際等を強要するなどの行為

をしてはならない。」旨性的言動・要求の禁止を定め、さらに、セクシャルハラスメントのない快適な作業環境の保存、セクシャルハラスメントへの適切な対応等に関して定めている。

また、キャンパス・ハラスメント等に関する相談等については、臨床心理士による相談室を毎週定期に開催しているほか、学園が教職員や学生等の同意のもと独自に構築しているクラウド利用の連絡メールを活用したキャンパス・ハラスメント事案等の把握と事案に対する組織的、かつ、適切な対応を目的とした「安全・安心支援システム」の運用を行っている。

本校においては、上記「就業規則」や「相談室」および「安全・安心支援システム」等について、教職員や学生、保護者等にチラシ等で啓発したり、自由に閲覧させるなどして周知し、キャンパス・ハラスメント防止と事案発生時の迅速で適切な対応に努めている。

(4)就業規則は、教職員室等に印刷されたものが備え付けられているほか、改正時等にはその都度教職員に対して説明会を開催したり、文書で配布するなどして周知に努めている。

また、教職員の新規採用時には、新入職員研修の一環として、就業規則に関する内容説明を行い、教育機関に勤務する者に求められる法令遵守の姿勢について理解を深められるよう努めている。