

2021 年度 自己点検・評価報告書

(対象期間: 2021 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日)

2022年6月

大村美容ファッション専門学校

■2021年度 事業計画と総括

1、2030年に向けての中期目標

「オオムラプロジェクト・不易流行」を言い出して2年。

色々な事に取り組み、その中のどれかが特別良かったとかではなく、今までに取り組んできたことや、我々の雰囲気も含めて、総合的に良かったから目標達成が出来たのだと思います。

だけどここで有頂天になっちゃいけない。

過去もそれで失敗しました。

同じ失敗は絶対に繰り返さない。

過去の失敗が全て無駄だったかと言うとそうではありません。

その時に作った全ての設備でオシャレを追求していたので、我々の感覚が磨かれたのは間違いありません。

他校に訪問した際に、建物のデザインはもちろん、職員室や教室の備品が貧弱だったり不細工に見えたりしませんか？

私は常にそう感じてます。

この感覚はとても大切で、就職先である美容室・コスメショップ・ファッションブティックなど、どこもオシャレでカッコいいのに、学校はどこを見回しても不細工では、業界からの評価は下がるし、学生たちのセンスも磨かれません。

◇センスの良いオオムラ

学費が高くて入学者を集められる理由のひとつは、間違いなく我々の中のオシャレに対する意識の高さでしょう。

卒業式などの式典、パワフェスやファイナルコンテスト、パンフレットなどの発行物、HP・Youtube・インスタなど、小学校から大学まで、全ての学校と比べてオオムラがカッコいい。

そんなオシャレなオオムラをより進める為にデザインにこだわって欲しい。

◇オオムラプロジェクト

2年前からスタートしたオオムラプロジェクトでは以下の事を掲げていました。

- ・授業時間の短縮
- ・選択授業と課外授業の整備
- ・部活の充実
- ・教育環境、校舎の整備
- ・勤務時間の短縮
- ・学費を下げる
- ・広報の見直し

・働き方改革と人事考課の連動

・社会人を対象としたサービスや学科を作りたい

まだ着手していない項目もありますが、この中には無かった項目も着手しています。

少し検証してみます。

・授業時間短縮

働き方改革に伴う、学び方改革の大きな一歩を踏み出します。

朝の掃除と読書の廃止、HR の簡素化、不規則な授業時間など、スタートは慣れない事だらけで生みの苦しみを感じるとは思いますが、世の中でも確実に働き方&学び方改革が進んでいるので、後れを取るわけには行かない。

クオリティを落とさずに時間だけを短縮させるのは並大抵のことで成し遂げられない大変な事です。

その成功へのキーワードは「自主性」です。

いくら効率を意識して教えたって、教わる本人にその気がなければ上達なんてしませんし、良いデザインなんて生まれる筈はありません。

遠隔授業にも取り組みたいですし、自主性が来年度以降の大きなテーマです。

それと個別対応を極力減らす事も重要です。

授業中や居残りなどではつつい個別の指導をしてしまいがちですが、それだと時間ばかりかかってしまい効率が良くありません。

同じような箇所が出来ない学生を集めて指導し、どうしても分からない所だけ個別指導するとか、今までよりも短時間で同じかそれ以上の成果が出せる工夫が必要です。学生課や就職課では個人情報保護の観点から、集団での指導はしにくいと思いますがどこか工夫する余地があると思います。

◇課外授業として韓国ビューティ&ファッションコース設置

プロジェクトチームが進めてくれている韓国コースの募集を来年度から始めます。

まずは課外授業としてのスタートですが、ゆくゆくは韓国の美容師資格を取得して韓国に就職する、単独学科の設立を目指します。

メインパンフへの掲載だけではなく、当初の計画通り日本全国の韓国好き高校生がターゲットですから、全国紙への広告掲載も計画中です。

全国紙の広告ページには韓国 B&F コースへ直接飛ぶ QR コードを載せ、そこからアクセスしてくる人数がどのぐらいいるかなどを広報活動の参考にしながら進めていきます。

◇部活の充実

学生たちにとってオオムラプロジェクトの一番の変更点でもあるのは

・各科の専門分野を学べる機会がある

・好きな分野をとことん学べる

この矛盾する2点を各自が選択できるようになった事でしょう。

美容・メイク・ファッションの学科を持つオオムラの特徴が活かせるカリキュラムです。

他校が真似のできない、オオムラならではの好きな事が高いレベルで学べる課外授業と、美容・メイク・ファッションそれぞれのマニアが憧れる、その分野に特化した部活の開発をお願いします。

部活に関しては既に来年の分は決定し OK も出しましたので、今すぐには無く近い将来の目標です。

◇校舎改装

思い切って取り組んだ校舎改装の第一弾が完成しました。

床の配色が鮮やかで、壁・机・椅子の古さが目立ちますね。

トイレやパウダールームは明るく、かつ落ち着いた空間になったと思います。

第二弾の改装予定は2024年。

今回は1・2号館の壁と4号館ですかね？

机イスなどの備品の整備もしなきゃですし、3号館も傷んできているところも目立ってきました。

完成後のバランスや予算と相談しながら考えます。

◇学費の値下げ

来年度の募集から全学科の学費を5万円値下げします。

2・3年の在校生も同時に値下げします。

ただしパンフレットに「値下げ値下げ」とは書きません。

5万円程度下げてもまだまだ他校より高いのは間違いないので、シークレットに値下げします。

秘密にする訳ではないので、個別面談ではしっかりとアピールして下さい。

このまま募集が順調に行けば、再来年度はさらに値下げする予定ですし、その次の年もさらに下げる予定です。

そこまで下げたら他校と遜色ないくらいになると思うので、その時には少し宣伝に使うかも知れません。

あまり学費の事を打ち出すと値下げ競争みたいになって、結局は自分の首を絞めることになるので慎重に進めたいと思います。

◇広報の見直し

SNS の活用

インスタ・YouTube 登録者推移

YouTube 登録者数	2021. 1	733名
	2021. 12	1,005名(273増)

Instagram フォロアー	2021. 1	1,800名
	2021. 12	2,450名(650増)

Instagram の伸び数は福岡の美容学校の中で一番。2位はベルエポックの470増。

SNS 対策がうまく行っている。

これからもこの調子で行って欲しい。

- ・担当制の強化
- ・美容とメイクの体験入学の窓口を一体化
- ・参加するガイダンスを絞り、費用対効果を上げた。

それと我々の大きな弱点を克服したい。

卒業生や業界で大活躍している人をイベントの審査員や外部講師で呼ぶ。ただそれは単発でしかなく、パンフレットやHPでその人が業界の将来について語ったり、オオムラじゃないと受講できない技術のクオリティが感じられるものになっていない。

外部講師を講師予算ありきで選んでいて、広報に使おうとは思っていない。講師に来てもらっても授業や審査員をしてもらっただけで、宣伝用の撮影やインタビューなどほとんどしていない。

もったいない。

外部講師の選出から広報と教務が連動し、パンフやHPにどう使うかまで決める。予算も教務と広報が案分して負担する事で増額が見込める。

TS科に関しては令和5年度ぐらいから、グリコの江崎さんを中心とした外部講師陣にしたいと考えてます。

◇未着手の項目

一度に色々やり過ぎると中途半端なものになってしまう可能性が高いので、我々の器量の範囲でオオムラプロジェクトを進めていきたいと思っています。新しい項目もプラスしましたし、今話した項目のいくつかが軌道に乗ってきたら、新たな項目にチャレンジします。

◇勤務時間の短縮

勤務時間の短縮もだが、まずはリモートワークを導入したい。取り掛かりやすい事務職からリモートワークを積極的に取り入れて貰いたい。目標は週に2日のリモートワーク。来年度末には週1日は必達としたい。

教務もZoomを使った授業を学科から取り掛かりたい。出来れば週に1日は学科だけで自宅学習の日を作るなど、学び方改革も同時に進めて欲しい。

リモート授業をやらなければ、間違いなく時代遅れの学校になります。カメラなどの機材も必要になると思うが、授業のクオリティを保つためにも必要なものは購入したい。

◇働き方改革と人事考課の連動

これは勤務時間の短縮も含めて、来年度から着手したいと思っています。

◇社会人を対象としたサービスや学科を作りたい

引退した美容師さんたちの再就職の援助とか考えてはいますが、まだまだ着手できそうもありません。

社会人教育はもう少し後回しですね。

◇GB 科の新たな展開

当初の計画にはなかったことですが、GB 科に大きな展開が2つ。

1. 大村グローバルビジネス専門学校設立

令和5年4月に GB 科を大村美容ファッション専門学校から、大村グローバルビジネス専門学校として独立させます。

既に県に申請を出していて、今のところスムーズに進んでいますから、予定通り開校できそうです。

これにより外国人留学生の募集や就職の活動がスムーズに行えます。

学校が分かれて二校になると余計な経費が掛かったり、校舎を自由に共有できなくなるなどのデメリットもありますが、就職先企業との連携や、法律改正に伴い素早い対応が出来るなどのメリットの方が大きいと判断しました。

2. 嬉野校設立

佐賀県の嬉野温泉の老舗旅館から始まったオオムラ GB 日本語学校を嬉野に誘致したいとの熱烈なラブコールが、嬉野市長や嬉野市の商工会にも広がっています。

留学生が日本に入国できない状態が続いていますから、最終的な判断は来年の夏まで保留していますが、留学生が入国できる状態に戻れば嬉野市に日本語学校を作ろうと思います。

以前のような無鉄砲な事業拡大ではありません。安心してください。

私ではなく、超細かくて慎重派の吉原さんが進めていますから、行き当たりばったりの見切り発車は絶対にしません。

- ・アジア諸国での確実な学生募集
- ・在校生のアルバイト先の確保
- ・安定した就職先の確保
- ・オオムラ流の人格教育

この4つの柱が揃っていないと成功しません。

4つ揃えば成功間違いなしです。

嬉野校と福岡校の住み分けもしっかりと計画して設立したいと思っています。

◇就職先の変化

世の中が急速に変化し、物が売れる流れも変わってきました。

ネットで買う回数・品数・金額は増加する一方です。

専門学校にもその変化が押し寄せ、就職先である企業の販売や雇用の形態も変わ

ってきました。

メイクの BA とファッションの販売への募集が極端に減りました。

化粧品はデパートの化粧品売り場ではなく、ネットやドラッグストアで買うように変化しましたし、洋服もネットで買う人が増えてきた。

それに加えてユニクロや GU の様に、ファッションアドバイザー的な店員を置いていないお店で買う人も増えてきて、ますます販売員が不要になりつつあります。

そんな世の中ですが、職業教育を行う専門学校として就職に責任を持たなければなりません。

企業から求人が来ない・学生が希望する職種がない。

そこで終わりではなく、お付き合いのある企業に対し、学生たちの意見を集約して新しい時代に合った売り方や、それを実現できる職種を提案する事も出来ると思います。

学生たちにも自分が本当にやりたいことは何なのか？この時代に自分たちにやれることは何なのか？をしっかりと考えさせて、今ある職種の中から選ぶ為の授業を取り入れたい。

自分のインスタを見回して好きなジャンルに共通する項目を見つけ出すとか、昔から興味を持つことの特徴を分析するとか、今の職種には無くても自己分析から職業を作ることでもできる筈です。

受け身で就職する時代ではなくなりました。

化粧品はデパートの 1 階ではなく、近所のドラッグストアで買う。

洋服はオシャレなブティックではなく、かご一杯で2万円もしないお店で買う。

美容業界も面貸し美容室がものすごい勢いで増えています。

美容室の就職はアイリストが増えてはきましたが、今のところそこまで変化はありません。しかし近い将来には必ず影響が出る筈です。

就職させきれない専門学校なんて、学生満足度が高くなるはずがありません。

それが専門学校の怠慢ではなく、景気や社会の動向による物でもです。

世の中が変わっているのなら、我々も変化しなきゃなりません。

学生満足度は学校が一番気にしなきゃいけない事です。

一番重要な項目として取り組みます。

◇各部署の目標に加えて欲しい事

【美容・メイク・ファッション】

来年度からスタートする部活・課外授業・選択授業の内容もですが、授業課題が高校生にとって魅力的なものにして欲しい。

広報と連動した外部講師の選出とその活用方法を考えて欲しい。

客寄せパンダ的なものではなく、業界に支持されるような本流の講師をお願いします。

【GB 科】

独立に向けて他校との更なる差別化と、独立したからこそ出来るようになった事を取

り組んで欲しい。

【就職課】

教務と連動して新しい職種の開拓。

学生たちの就職意識改革。(受け身ではなく能動的に)

【学生課】

個人情報保護の問題はあるが、個別指導を極限まで減らす方法を考える。

【広報】

教務のところで話した外部講師の活用。

外に出る広報の特性を生かして、他校の情報を積極的に集めて欲しい。

敵を知ることは必ず勝利に結びつきます。

【法人本部】

各部署がチームワークを発揮しやすくなる方法

【全部署】

働き方改革の一環としてチーム力を高める方法

田中さんと内田さんは、それぞれがかかわる部署の新しい課題を当事者として取り組んで欲しい。

◇最後に

美容・メイク・ファッションで304名、GB科で190名の入学者を安定して確保できれば、皆さんへの還元も増やしても健全な状態で学校運営が出来ます。

目標では2022年の美容・メイク・ファッションの目標入学者数は228名でした。

2022年の願書数が286ですから、来年の目標だけでなく、2024年の入学目標266名もクリアしていることになります。

GB科も留学生が入国できない状態が続いていて、2022年は50名程度しか入学させられないだろうと思っていたのに134名の願書を集めています。

GB科にとって2023年度はさらに厳しい戦いが予想されますが、留学生が入国出来るようになれば190名の目標は軽々と突破して、倍率が出るぐらいの願書は集められそうです。

今のままの努力を継続すれば思い描いている新しいオオムラになれます。

更に今日話したことが実行できれば、他校が真似をしたくてもできない強固なチームになって、この目標は余裕で達成してなおかつ上方修正できるでしょう。

新しく「大村 GB 専門学校」の校舎を建てることも、東京に TS 科を作ることも可能です。

今よりももっと強い集団になれるように、困難ではありますが新しい課題に取り組みましょう。

2 学生募集目標について

- ① 既存学科の入学目標 260 名に対し、入学 281 名で達成
久しぶりに目標達成。前年対比 17.5 増。
- ② グローバルビジネス科、5 年目 134 名入学
目標 140 名に対して、入学 134 名で未達成
コロナの影響で留学生が入国できない事で当初の目標は 70 名だったが、途中
120 名に変更、さらに 140 名に変更と 2 度の上方修正をしたうえでの数字なので、
未達成と切り捨てる訳には行かない。
来年度は更に困難な状況になるが、在校生や卒業生からの紹介者を積極的に
集める方策をとる。

3 教育課程の改革と改善

- ①品位ある人格形成に向けて、人格教育の強化を図る
- ②キャリア教育のカリキュラム化を実施し「生きる力」職業意識の醸成を図る
- ③知識・技術教育の見える化を推進し、学生が科目の到達目標と進捗の把握
が出来る
- ④学生の主体性を育む教育手法を更に強化する。(アクティブラーニング)
特に発想力を伸ばすために、コンテスト・イベント等を見直し挑戦させた
職業教育キャリア教育財団実施の研修等を、職階ごとに受講
- ⑤教員指導ノートをコマシラバスに沿った形に改め、授業の PDCA を確立する
- ⑥専門教育について、「基礎教育分野」「応用教育分野」「実践教育分野」と
分類し、それぞれの段階に応じた各科目、活動が目指す到達目標を定める。
その達成課程には、「技術は回数」という理念に裏打ちされて行動基準を定
め、また「産学共同教育」を通じて、企業と連携した人材育成を図る。

4 教育目標達成の為の方針

- ①1年次の退学率低減へ向けて「生活指導」を強化する。
- ②美容師国家試験合格率向上のために、特に学科科目対策を図る。
- ③GB 科は日本の常識の理解と実践、大村の人格教育をさらに強化する。
- ④全学科でインターンシップを強化し産学協同教育の更なる強化を計る。
- ⑤近隣活動や外部コンテスト参加等、教育の質を上げることで、教学の質に
磨き上げる。
- ⑥ファンリテーター(2 年生)を活用し、先輩と気軽に話せる環境を設定する。

5. 管理部門の目標管理

- ①学校資産の有効活用を期して、銀行対策、不動産対策を行なう。
- ②予算委員会・予算執行管理の精緻化で、人件費・管理経費の削減の徹底。
- ③本校卒業後の奨学金返還を推進する。
- ④教職員の健康管理。福利厚生情報の提供、働きやすい環境整備を図る。

■評価項目の達成及び、取組状況

(1)教育理念・目標

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 学校の理念・目的・育成人材像は定められているか (専門分野の特性が明確になっているか)	④	3	2	1
② 学校における職業教育の特色は何か	④	3	2	1
③ 社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか	④	3	2	1
④ 学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが学生・保護者等に周知されているか	④	3	2	1
⑤ 各学科の教育目標、育成人材等は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向付けられているか	④	3	2	1

① 課題

本校の教育目標は「業界を牽引する人材を育成する」であり、このベースとしている教育理念は「一に人格 二に技術」です。

この理念等の周知について、学生は新入生導入時研修を通じ、また、保護者に対しても、体験入学時の保護者会、新入生歓迎式、一年次保護者会などを通じて、ご理解いただくため徹底してきました。

(ただし今年度は新入生歓迎式を短縮したため、保護者への周知が出来ていないので、その影響が出るかも知れません。)

特に一年次では、毎日の授業を通じて理念の具体的行動化を図り、二年次では、基本動作(挨拶・返事・時間を守る・整理・整頓・清掃・清潔・作法)に加え、自分らしさを表現できるようにしています。

また教育理念等の考え方を明記した学生便覧を入学時に学生に配布し徹底しています。

2013年10月から学校関係者評価結果や事業報告・財務状況なども公開しました。これを引き続き継続中です。

業界のニーズの把握については職業教育機関としてきわめて重要と考えています。特に教育課程編成委員会や外部講師等を通じ、また産学協同教育による機会を通じて、常に把握するように努めています。

また、社会経済のニーズと学校の将来構想については、学校法人として極めて重要な課題と捉えています。

少子化はいうまでもなく、本校の主力学科である美容分野については、美容師試験の受験者数(全国)で見ても、ピークの2004年には29,840名であったものが、2020年度は18,386名と、11,454名も減少しており、学校法人として、この美容分

野以外の学校又は学科の展開を考えないわけにはいきません。

一方、高等教育機関と日本語教育機関に在籍する留学生は 2008 年には、123,829 名だったものが 2019 年には 312,214 名と 188,385 名 252.1%増加(昨年対比でも 13,234 名 4.4%増加)しています。

しかしながら 2020 年度は新型コロナウイルスの影響で渡航制限がかけられたことで 279,597 名の入国にとどまり、2021 年度 242,444 名と更に減少しています。

しかし 2022 年からやっと国際間の移動が緩和されたので、2022 年度はコロナ以前の状況に戻る、もしくはそれ以上になると予想されています。

国内における労働力不足という社会状況・経済的ニーズを考える時、専修学校の使命として、留学生対策が求められるところだと認識しています。

特に留学生の在籍が伸びている国はネパールとベトナムが顕著で、中国や韓国と違い、肌の色も言語も違う人々を受け入れるに当たっては、学校側としても、従来の学校運営のノウハウだけでなく、真にグローバルな運営が求められるところだと認識しています。

② 今後の改善方法

学校法人の総合力強化を図り、社会経済ニーズに対応する留学生対象の学科、の発展拡大のために 2023 年に新学校を設立します。

他方、既存の日本人対象の学科においては、教育目標の達成へ向けて、特に実践教育において、学校内での実習や学外インターンシップの到達目標を明確化して、その段階的教育目標を定め、企業との連携の中で具体的能力取得を計画的に図ってまいります。

学生の行動資質判断材料としてのハイパーQU 試験などを活用し、学びに対する阻害要因の発見、解消を図ります。

またこれも継続して、主体性を伸ばす教育手法(アクティブラーニング)を活用することによって、学びの楽しさを感じさせ、学生相互の学びの質の向上を図ります。

キャリア教育について、特に入学後の早い段階から、各職業の業務の実態や必要な能力を十分理解させ、明確な目的意識を持たせた上で、一人ひとりのキャリア形成を支援していきます。

学生には、キャリアプランニング能力や、課題対応力が求められるところですが、現状の学生の目的意識はまだまだ漠然とした状態であることも否めません。

そこで教職員のキャリア教育研究プロジェクトを立ち上げ、「キャリアデザイン」の授業改革・従来の就職指導研修から、キャリア教育研修への改革を目的として努力を継続しています。

このプロジェクトの結果として、通年でのキャリア教育カリキュラムの始めに、自分自身を見直すために、教材「職業とキャリア」の活用や禅寺での座禅体験なども導入されています。

③ 特記事項

計画については、監査法人・関連金融機関等にも周知しています。

《学校関係者評価》

--

(2)学校運営

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 目的等に沿った運営方針が策定されているか	④	3	2	1
② 運営方針に沿った事業計画が策定されているか	④	3	2	1
③ 運営組織や意思決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか	4	③	2	1
④ 人事、給与に関する規程等は整備されているか	4	3	②	1
⑤ 教務・財務等の組織整備など意思決定システムは整備されているか	④	3	2	1
⑥ 業界や地域社会等に関するコンプライアンス体制が整備されているか	④	3	2	1
⑦ 教育活動等に関する情報公開が適切になされているか	④	3	2	1
⑧ 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	3	2	1

① 課題

運営方針については、各年度の事業計画として、学校・部門・学科まで策定しています。

ただ運営方針に基づいた計画の精度については、部門、学科により問題意識や精度に於いて差があり、学校が目指す中期構想や当年度方針を、部門ごとにどこまで緻密に計画し、PDCAサイクルを好循環させるかが課題です。

意思決定機能は、組織的に、実質的に機能しています。

評議員会・理事会を法人の意思決定機関として、学校においてはキャビネットを意思決定の最高機関とし、その下に課長会議・部門会議等を置いています。

人事評価制度は2022年4月から、新たな制度を作ろうと人材を投入しました。3年計画で新人事評価制度を完成させます。

学校教育法並びに専修学校設置基準におけるコンプライアンスは常に遵守しています。

業界・地域社会を交えたコンプライアンスについては、学校関係者評価につき、企業代表・近隣住民代表に参画いただいています。また情報の公開もWEBを通じて実施しています。

情報システム化は、学生募集管理システム、在校生管理システム、経理システム、学費管理システム、就職情報管理システムとして効率化しています。

次年度以降の課題は、個人情報の一元システム化です。

現在のシステムでは、同一人物をバラバラにそれぞれのシステムが管理しており、入学前から卒業後までの横串管理ができる体制ではありません。

システム開発費用との兼ね合いにはなりますが、将来的に改善したいところです。

② 今後の改善方法

- ア. 人事関係各規程の整備。
- イ. 学校関係者評価継続実施
- ウ. 情報管理システム改訂への研究。

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》

--

(3)教育活動

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 教育理念に沿った教育課程の編成、実施方針等が策定されているか	④	3	2	1
② 教育理念、育成人材等や業界のニーズを踏まえた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は明確にされているか	④	3	2	1
③ 学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか	④	3	2	1
④ キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか	④	3	2	1
⑤ 関連分野の企業・関係施設等や業界団体等との連携により、カリキュラムの作成・見直し等が行われているか	4	③	2	1
⑥ 関連分野における実践的な職業教育(産学連携によるインターンシップ・実技・実習等)が体系的に位置づけられているか	4	③	2	1
⑦ 授業評価の実施・評価体制はあるか	④	3	2	1
⑧ 職業教育に対する外部関係者からの評価を取り入れているか	④	3	2	1
⑨ 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	④	3	2	1
⑩ 資格取得等に関する指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか	④	3	2	1
⑪ 人材育成目標の達成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	④	3	2	1
⑫ 関連分野における業界等との連携において優れた教員(本務・兼務含む)を確保するなどマネジメントが行われているか	④	3	2	1
⑬ 関連分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成など資質向上のための取組が行われているか	④	3	2	1
⑭ 職員の能力開発のための研修等が行われているか	④	3	2	1

① 課題

カリキュラムについては、2011 年度より各教科課程のシラバスまで明文化し、学生便覧として在校生に配布・説明・周知徹底しています。

また教育課程編成委員会を通じて、企業等の意見を反映して、企業ニーズを認識したもののとしています。ただ資格取得のための教育時間の限定もあることから、必ずしも企業の求めるレベルに到達しにくい現実もあります。

職業教育=戦力として役に立つ知識・技術でもあるので、最大限企業連携を図っていきませんが、2021年度はコロナ過の中で実践が出来ておりません。

ただ教育機関としては、企業様との交流を図り、企業様から求められる基礎能力をしっかりと

身につけた上で、学生本人が努力として身につけた個性の発露を目指したいと思います。

産学連携のインターンシップについてはかねてより重視してきており、教育効果も高く、継続して実施しています。ただし、2021年度の既存学科では計画はしたものの実施が出来ませんでした。今後も、その深耕を目指して、就職内定後の内定企業でのインターンシップを強化します。

グローバルビジネス科については、2021年度期中でのインターン開始に向けてインターン企業の開拓ができ、就職に繋がりました。

今後もカリキュラムの体系化と、修業年限に対応する教育到達目標の明確化を図るために取得単位を明確にして、学生便覧に明記され、周知徹底しています。

授業評価の方法として、各学年に各一回全学生対象・各クラス代表科目10科目の授業アンケートを実施しています。無記名、PCを使った入力で、匿名性に配慮し、なるべく実情の把握をできるようにしています。この結果をもとに、各クラス別に学校長はじめ学校側と学生代表3名による、授業評価分析委員会を実施しています。数値だけでは判断しにくい、授業に対する学生の要望などを聴取できる有意義な委員会です。ここで出た意見は担任教員・講師にフィードバックして、授業の改善に取り組んでいます。2021年度の学校平均は、5点満点の4.6で前年より0.2ポイント向上しました。

まだ一部に努力不足の(外部講師)については、面談の上学生の意見を活かした授業をして頂く様に依頼をしております。総体としては毎年更新している授業指導ノートを基本とし教員の意識も上がり、この授業アンケートを利用して授業の満足度向上が図られています。

また、2022年度から各科目の回数の中で学生各自の携帯でのアンケート調査の実施を図り、後半の授業に活用できる様に計画中です。

教職員の研修については、教育研修規程も整備し、各種取り組んでいるところです。また教職員研修は職業実践専門課程の認定要件でもあることから、職業教育キャリア教育財団主催の研修受講等を活用し、「教育」についての知識・技術向上は円滑に進行しています。専門知識・技術についても研修機会を活かし、より現場に近い知識技術の修得を図っています。

教職員の研修履歴については学校長秘書室が管理し、全教員の教育機会均等・強化ポイントの把握など、定着して深耕されています。

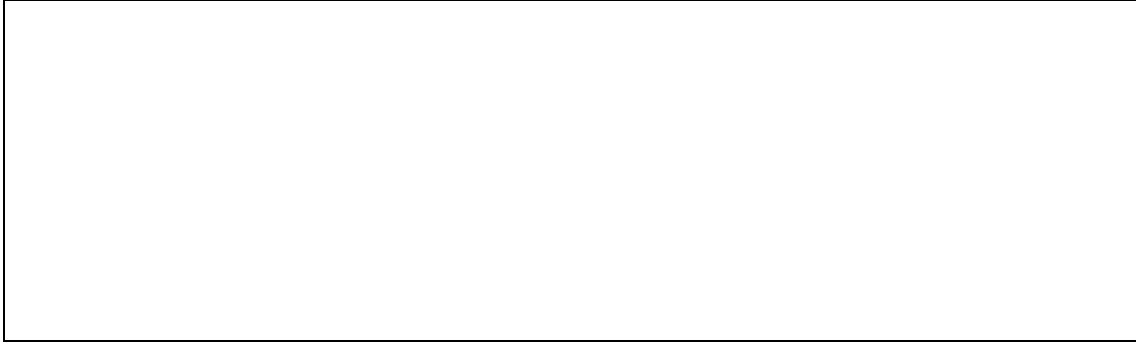
② 今後の改善方法

- ア. グローバルビジネス科インターンシップ先と就職先の開拓。
- イ. 学校関係者評価の継続実施。
- ウ. 教職員研修の強化。特に専門知識・技術分野の強化。

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》



(4) 学修成果

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 就職率の向上が図られているか	④	3	2	1
② 資格取得率の向上が図られているか	4	③	2	1
③ 退学率の低減が図られているか	4	3	2	①
④ 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	③	2	1
⑤ 卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているか	④	3	2	1

① 課題

就職率について、美容科は過去 17 年、全学科では過去 14 年間を通じて進路変更を除く就職希望者の 100%を達成しています。これについては、関連企業の協力や、内部でのキャリア教育推進のさらなる強化が必要です。

美容分野の離職率はまだまだ高く推移することもあって、学生に対する求人は潤沢な状況です。

学生の将来を考える時、各企業の経営理念・方針・人事制度・定着率等を勘案した就職指導が必要で、求人情報だけでの判断ではなく、インターンシップなどを活用して現場の状況をしっかりと認識させ、ミスマッチを防ぐ取り組みを行っております。

美容室の労務環境も、働き方改革の導入によりかなり改善されてきましたが

学生の職業意識(理想と現実の乖離に対する耐性も含めて)をいかに高く持たせるかが、最大の課題といえます。

資格取得、特に美容師資格の完全取得が、美容科については大切な職業要件ですが、2022 年 3 月発表の本校合格率は 98.8%で、受験者数 85 名に対し、合格者数 84 という結果です。不合格者は実技の衛生で1名不合格者が出ました。

学科は全員合格で、今後も衛生でのミスが無い様に行ないます。

退学率、特に二年次進級時点での一年間の退学率が、2021 年度につき 16.3% 全体では 10.6%でした。入学者 239 名に対して、退学者 46 名という結果で、前年に比べると 6.4%も増加しています。各課退学者課題を再度明確にし、対策を考えて次年度は改善していきます。

退学する主たる理由は、「進路変更が」42.6%、「学校生活不適応」29.8%での脱落が大きな要因です。これは、コロナ過の中で校内での対策はしたものの、外部での感染で陽性の学生が出たことで休校、家庭での感染や、濃厚接触者で自宅待機など学校を休む学生が増えたことや対面ではなく ZOOM 授業で動けない生活の中で学校に行こうとする意欲がなくなっている学生も多く出てきました。次年度もコロナの状況の変わりがないと思いますので、授業に対してやイベントに関して等学生の学ぶ意識の向上を図ります。

本年度はコロナの影響で修学支援などの国からの支援もありましたが、金銭的事由での退学も多く、進級時や新学期授業料の納入に苦しむ学生が見られます。

2021年度はコロナ過の中で学習成果として、外部コンテストが中止となり、フォトコンテストのみの参加となり、学生達にとってはコンテストやイベントなど、色々な事にチャレンジが制限された1年でしたが、参加したコンテストの結果は

卒業式2021 代表者・受賞者一覧				
	学科	クラス	学生氏名	フリガナ
SPC GLOBAL STYLING COLLECTION 2020 フォト学生アートウィグレディース部門 2位 シルバープライズ 山田 千恵 賞 エザキヨシタカ 賞	美容科	2組	山田 夢華	ヤマダ ユメカ
第17回 2020 Regina Photo Competition 準入選	美容科	2組	山田 夢華	ヤマダ ユメカ
2021LUXE BEAUTY ヘア&メイクフォトコンテスト 入選	美容科	3組	山本 響	ヤマモト ヒビキ
2021LUXE BEAUTY ヘア&メイクフォトコンテスト 入選	美容科	3組	浮乗 未来	ウキノリ ミク
ユーカリジャパン DESIGNERS AWARD 2021 サロン賞	美容科	2組	井上 純麗	イノウエ スミレ
ユーカリジャパン DESIGNERS AWARD 2021 サロン賞	美容科	2組	松木 愛菜	マツキ エナ
ユーカリジャパン DESIGNERS AWARD 2021 サロン賞	美容科	2組	松藤 孝太郎	マツフジ コウタロウ
第6回全国美容専門学校ヘアメイク総選挙 入賞	美容科	1組	高園萌歌	タカゾノモエカ
第18回 2021 Regina Photo Competition 最優秀賞	美容科	2組	山田 夢華	ヤマダ ユメカ
第18回 2021 Regina Photo Competition 入選	美容科	1組	永田 翔華	ナガタ ショウカ
第18回 2021 Regina Photo Competition 敢闘賞	美容科	3組	平野 衣織	ヒラノ イオリ
PEEK-A-BOOウィッグデザインコンテスト デザイン賞	美容科	1組	石内 鈴菜	イシウチ スズナ
PEEK-A-BOOウィッグデザインコンテスト ビューティギャラリー賞	美容科	1組	森下 由渚	モリシタ ユウナ
PEEK-A-BOOウィッグデザインコンテスト ビューティギャラリー賞	美容科	1組	山田 ゆき	ヤマダ ユキ

以上の結果で、コロナ過の厳しい状況の中、チャレンジ精神を忘れず入賞実績を残すことが出来たことは学生達の日頃の努力によるものです。

キャリア教育は「生きる力」の醸成という点で、就職内定獲得という短絡思考でなく、通常のカリキュラムや、卒後後の活躍までトレースする中で、オリジナルな「キャリア教育」の視点が確立できると考えます。それぞれの業種特有の環境要因もあるので、そうした中でも

自分自身のキャリアを築いていける人材にしなくてはなりません。
離職する原因は業界の労務環境の問題もありますが、教育機関の使命としては「生きる力」を養成することに力点をおくべきだと考えます。
従って、卒業生への卒業後教育対策と、それ以前に卒業生情報の把握・組織化が課題です。

② 今後の改善方法

退学率低減については、本年度の反省を踏まえた対策を行い、他者との関係性を持つことに困難を感じる学生対策に重点を置き声掛けや褒めることなどを強化し、早期発見、早期治療で学生とのコミュニケーションを図ります。そして、担任教員による個別指導も徹底していきます

特にハイパーQU で兆候のある学生に対しては毎月状況報告を行いながら面談や声かけの機会を増やします。

心理的要因の緩和についてはカウンセラーを活用し、なるべく早く問題兆候を発見し、早期解決を図ります。

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》

--

(5) 学生支援

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 進路・就職に関する支援体制は整備されているか	④	3	2	1
② 学生相談に関する体制は整備されているか	④	3	2	1
③ 学生に対する経済的な支援体制は整備されているか	④	3	2	1
④ 学生の健康管理を担う組織体制はあるか	4	③	2	1
⑤ 課外活動に対する支援体制は整備されているか	4	③	2	1
⑥ 学生の生活環境への支援は行われているか	4	③	2	1
⑦ 保護者と適切に連携しているか	④	3	2	1
⑧ 卒業生への支援体制はあるか	4	3	②	1
⑨ 社会人のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか	4	③	2	1
⑩ 高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか	4	3	②	1

① 課題

各部門の全員が目指す業界への就職活動を取り組んでまいりましたが、コロナ禍の状況が就職内定に大きく影響が出た状況です。学校全体として就職率は87.7%でした。

卒業時に就職内定が出ていない学生に関して卒業後も就職指導を行う体制を整え、学内企業説明会への参加促進など学生への情報提供、就職指導を継続して行います。

就職支援のサポートについてはクラス担任が学生支援を行ない就職企画室との連携など組織体制は整備しています。

求人情報の提供は企業情報閲覧システムを活用し、いつでも閲覧できるように整備しています。学内において企業ガイダンスは、コロナウィルスの影響により80%が中止をいたしました。また就職活動の一環として各業界が行っているインターンシップの参加促進を強化しましたがこちらもコロナ禍で中止、延期がとて多く学生の受講が思うように参加できていません。学内で企画したインターンシップについても中止となるなど、コロナウィルスが昨年に引き続き就職活動に大きく影響しております。

ZOOM等のオンラインを活用した説明会など就職活動(情報提供)の一つのツールが定着しましたが、オンライン面接など採用試験においても指導対策授業、自己PR動画など多くの課題が明確になりました、まだまだコロナ禍での就職活動で対応力が求められます。

学生相談の体制は整備し、学生支援、進路支援、生活修学支援など様々な相談に教職員全員で対応しています。経済面の支援について学費の納入においては個別の事情に応じて柔軟に納入時の延納、分納などの対応を行いました。

一昨年度より給付奨学金を含む修学支援制度について

この制度は給付奨学金、入学金授業料等の学費減免をセットで受けることが出来るもので貸与奨学金と併用して利用するなど多くの学生に情報提供を行い浸透してきました。

奨学金利用者が年々増加しており保護者及び学生本人の理解度のUPが求められますので情報提供の強化を行ってまいります。

またコロナ禍における学生等の学びを継続するための緊急給付金についても3次推薦の作業まで行い多くの学生への給付を行うことが出来ました。

年 1 回、学生、教職員の健康診断を実施、希望者にはインフルエンザの予防接種を実施しています、各校舎コロナ対策でサーモカメラによる検温、各教室入り口での消毒、毎朝の健康管理状況確認シートを活用し予防対策、啓発活動を行ってまいりましたが各クラスで陽性者が発生しクラス閉鎖などの対応が年間を通して繰り返されましたので、学生の技術習得の補講時間確保等で夏休み冬休みを短縮した対応を行ないました。

近隣との連携についてはこの状況下で昨年に引き続きすべての取り組みを中止いたしました。

年間の授業計画の中で保護者会、三者面談も対面での開催は中止しました、コンテストなどの成果発表は、ZOOM 等を活用しライブ配信を行いました。
保護者へのフォロー体制が課題となる 1 年になりました。保護者満足度のための対策を次年度は実施できるように願っております。

コロナ過での出張などがとても難しく、卒業生の情報収集が出来ていません。コロナが落ち着いたら就職先へ卒業生情報の収集を行います。

② 今後の改善方法

- ア. 学校健康安全法に基づくコンプライアンスの強化
- イ. 就職指導の支援体制の強化(オンラインの活用)
卒業後の就職指導のフォロー体制の強化実施
- ウ. 卒業後の支援体制の組み立て

③ 特記事項

特になし

《学校関係者評価》

--

(6) 教育環境

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるように整備されているか	4	③	2	1
② 学内外の実習施設、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	4	③	2	1
③ 防災に対する体制は整備されているか	4	③	2	1

① 課題

3棟ある校舎は、竣工から28年、20年、17年が経過しており、少しずつ経年劣化が見られます。

その中で、一番古い1・2号館については、内装や床などの劣化が目立つようになっていましたので、2021年度に大規模な内装リニューアル工事を実施しました。

また、設備備品に関しても経年劣化が見られる物がありますので、予算処置も含めて更新の検討を進めていく必要があります。

なにぶん多額の資金が必要になりますので、一気にやっしまえる事ではありませんが、校舎の内部・外部・設備備品について、状態に応じて優先順位を見極めながら、計画的に実施していく予定です。

合わせて、教育のオンライン化・デジタル化などについては、授業に必要なPCの確保や校内のWi-Fi環境の整備ができてはいますが、加速していく時代の変化をしっかりと視野に入れ、それに対応した環境づくりを検討していきます。

終始コロナ禍だったため、残念ながら海外研修は中止し、インターンシップの実施などにも影響があった1年でしたが、2022年度は状況を見極めながら、学生が満足できる教育環境をつくりたいです。

防災については、法令に則った避難訓練の実施、避難マニュアル・防災計画などの充実に取り組んでいきます。

② 今後の改善方法

校舎の内装リニューアルを推進します。
劣化した設備備品の更新を検討していきます。

③ 特記事項

特になし

《学校関係者評価》



(7) 学生の受け入れ募集

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 学生募集活動は、適正に行われているか	4	③	2	1
② 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	4	③	2	1
③ 学納金は妥当なものとなっているか	④	3	2	1

① 課題

学生募集活動のコンプライアンスに問題はないと判断しています。

本学園理事長が福岡県専修学校各種学校協会の副会長でもあり、特に出願時期の申し合わせについては厳守し、また同じく、特に首都圏や関西圏との AO 入試についての競合で地元専修学校が不利にならないように、福岡県の高校進路協議会の理解も得て、2017年度からは、AO 入試に係る出願時期を 8 月 1 日からと定めていただきました。

課題は、学生数確保です。適正な活動を継続しながら、学生数を確保していくことが最大の課題です。2021 年度の学生募集活動の結果として、2021 年 4 月既存学科では 281 名、GB 科 146 名の入学数を確保致しました。

既存学科前年比+42 名、GB 科前年比+86 名、全体で+81 名の結果です。

学校として、ひきつづき既存学科・GB 科の募集に注力します。

尚、既存学科の目標数値に達成することが出来た要因としては、ズームでの個別説明会や、学生・保護者との相談会にも十分な時間をとり、納得いく入学に繋がったことが要因と言えます。

教育成果の正確な伝達について、2016 年度期中に理事長からの指示が出され、「オオムラの強み」として全教職員から詳細な項目に亘って、レポートを出させました。これは自分達の教育成果を正確に把握し、教職員が自信を持って高校生に伝達する事を目標にし、「なぜ有力企業への就職ができるのか」「なぜ O.designs を天神で運営しているのか」「なぜ学生が清掃を行うのか」「なぜオオムラ生は行儀が良いといわれるのか」「なぜコンテストに強いのか」「なぜ他校より学費が高額なのか」など、具体的に列挙し伝えていきます。これを自分達の教育成果として、誇り高く伝達していきます。

2021 年度の ML 美容室開業 93 周年を記念した「大村トミ先生記念奨学金」の特典は 100

周年に向け大村の特典として継続の予定です。
また、大村トミ先生はどんな人？の足跡を辿ってアニメを作成しました。

学納金については募集要項に明記し、適正なものとしています。

② 今後の改善方法

特になし。

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》

--

(8)財務

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	4	③	2	1
② 予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	④	3	2	1
③ 財務について会計監査が適正に行われているか	④	3	2	1
④ 財務情報公開の体制整備はできているか	④	3	2	1

① 課題

学生数に関して美容ファッションで増加に転じ収入の増加が図れました。しかし、今後の見通しはまだ不透明であります。この学生数増加の流れを止めないように校舎の改装や学費の見直しを計画していますが、財務の状況を考え、慎重に無理のない計画が必要です。会計監査については月度、期末ともに適正に実施しています。また、学校教育法の定める財務情報公開についても引き続き、ホームページで公開しています。

② 今後の改善方法

昨年度から引き続き長期計画での財務管理に努めます。1年間の収支差額だけを見るのではなく10年先を予測し、それにより問題点を早く見つけ財務の健全化を図ります。また学費収入を効率的に学生へどう還元するか予算管理の徹底も引き続き行います。経理と各部署がリアルタイムで予算管理ができるシステムの構築も必要となります。また働き方改革に合わせて人件費の見直しも今後の課題となります。

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》

--

(9) 法令等の遵守

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	④	3	2	1
② 個人情報に関し、その保護のための対策が取られているか	4	③	2	1
③ 自己評価の実施と問題点の改善を行っているか	④	3	2	1
④ 自己評価結果を公開しているか	④	3	2	1

① 課題

個人情報保護規程にもとづき、個人情報取り扱い規程は整備しています。この内容については、学生便覧にも明記し、周知しているところですが、今後も個人情報の更なる厳正な取り扱いに努めてまいります。

自己評価については今年度も実施をしており、その結果をもとに学校関係者評価を開催して、その結果をWEBで公開しています。

課題については、自己評価結果について幹部教職員が問題意識を持ち、着実に前年課題を解消すること、また更なる改善・改革を図ることにあります。

全体的に教育そのものよりも、組織体制の中での様々な課題に対して改善できてないことが多く、自戒を要します。

② 今後の改善方法

情報管理・保護を重要視したオンライン化、システム化

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》

--

(10) 社会貢献・地域貢献

評価項目	適切……4、ほぼ適切……3、 やや不適切……2、不適切……1			
① 学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を	4	③	2	1

行っているか				
② 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	4	3	②	1
③ 地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているか	4	3	2	①

① 課題

地域貢献としては、例年は学生主体の自主組織による町内会イベントへの協力等を実施していましたが、2021年度はコロナの影響で町内会のイベントは中止となり参加が出来ませんでした。また地域清掃については学校全体で実施しています。

また教科活動として特別養護老人ホーム等への出向も行えませんでした。

公開講座等についてはかつて実施していましたが、今は実施していません。

社会人の学び直しが、国の重要施策であることでもあり、美容別科以外の社会人の学び直しについても、検討課題です。

厚生労働省から専門実践教育給付金制度として、失業状態にある既雇用保険被保険者に対して、学び直しを専修学校で行う制度が実施されています。

分野の特性があって一概に実施はできませんが、今後実施に向けて検討していきます。

また一昨年まで11月に近隣感謝デーとして学校を開放し、美容についてのサービス等を実施していましたが2021年度はコロナ感染防止のため中止と致しました。尚、2021年度の学園祭については参加人数を制限して10月に実施する事が出来ました。

② 今後の改善方法

公開講座等、地域への職業専門教科についての貢献が検討課題です。

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》

■学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

- ① 自己評価結果についての次年度事業計画への反映と、具体化
- ② 自己評価結果の WEB 公開
- ③ 学校関係者評価の実施。
- ④ 事業計画への同学校関係者評価の反映
- ⑤ 教科内容への企業等との連携カリキュラムの反映。
- ⑥ 第三者評価については、引き続き検討課題。
- ⑦ 2021 年度 自己点検自己評価結果については、総合判断 3.47。
(前年より 0.09 ポイントダウンの評価点です)

《学校関係者評価》

--