2023 年度
自己点検・評価報告書

（対象期間: 2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日）

２０２４年６月

大村美容ファッション専門学校

■2023年度 事業計画と総括

1、2030 年に向けての中期目標

今年は残念ながら入学者目標を達成できませんでしたが、昨年下期より広報活用の体制を大きく変更し整え新体制として2024年4月にキャッチフレーズを「SHIN」と命名し広報発動の刷新と新体制による活動を始めました。既卒の方や高校3年生をターゲットとして活動していた昨年から
今期より高校2年生、1年生の方々において当校へ興味のある学生の取りこみ戦略を建て、次年度以降は入学者数目標以上の成果と2～3年の間に大きく躍進した改革となると思います。

組織的にも2023年の4月からグローバルビジネス科をグローバルビジネス校として日本語学校設立も視野に現日本語学校を卒業した留学生方の就職支援のための再学習施設として再出発致しました。

数年前から「オオムラプロジェクト」を明言し、校舎改装・時間割変更・選択授業の充実など、様々な事を変えてきました。
昨年から今年度にかけてグローバルビジネス校の校用地の買収と5号館の建築に取り掛かり、今年10月に完成、引き渡しの予定で現在工事を進めています。

◇センスの良いオオムラ
学費が高くても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 SNS を駆使し、また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と思います。

◇オオムラプロジェクト
オオムラプロジェクトのスタート時に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
既に完遂出来た項目として
・部活の充実
・教育環境・校舎の整備

・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設立などが挙げられます。
中には完遂したもの並びに現在すでに着手し進行中の項目もあります。

まだ着手しいていない項目は数件ありますが、今後の運営上学生のためになる項目として有効か否かを再度検討しつつ推進していこうと考えています。

また、この中には無かった項目にも着手をしています。
では項目ごとにご簡単に説明いたします

◇授業時間短縮
3年前から導入していますが、学習レベルの低下は見られず、授業効率が上がっていると評価できると思います。
ただし、美容師国家試験の合格率が低下している点があり、この点については真摯に受け止め改善すべき方法で模索を続けています。
クオリティを落とさずに時間だけを短縮させる為のキーワードは「自主性」と考えられます。
学ぶ側本人に、その気がなければ上達しませんし、良いデザインなんて生まれる筈はありません。
遠隔授業は現在研究中です。
まずは2025年から電子黒板の導入からスタートする予定です。

◇部活の充実
・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点を各自が自由に選択できるようにしました。
美容・メイク・ファッションの学科を持つオオムラの特色が活かせるカリキュラムで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専門家に近づく部活を充実させております。

◇校舎の改装と新設
2023年度は全館の空調設備の改修メンテナンスを進め、3号館と GB 校のエアコン交換と天井の改装工事を進めました。
2024年10月竣工予定のGB校が使用する新刊5号館は3階建てで、延べ床面積215坪、収容人数200人（グローバル校は午前と午後で授業を行っていますので総勢400人）ほどの規模となります。

◇学費の値下げ
2023年に物価高騰支援の為に全学科・全学年の学費を5万円値下げしました。
2年間はその学費を維持しましたが2025年からは元に戻す予定でおります。
但し、ただ戻すのではなく、授業の理解度と効率を上げる為に電子黒板を導入するなど授業の質のアップも併せて進めて行く予定です。

◇広報の見直し

先ほども報告いたしましたが、外部コンサルタントからも知恵を借り、広報の在り方や進め方を刷新しました。

3年計画で入学者1．5倍を目指し、広報事務局にに若いメンバーを迎え、改革を進めています。

◇人事評価と給与体制の改革

事務職の週1日のリモートワークは定着しました。

週2日のリモートワークの目標には届いていないので引き続き進めます。

昨年人事評価制度と賃金制度を刷新し、若年層の給与を引き上げとベテラン層の上がり幅を少なくなるように改革し若い力の台頭とヤル気の向上につなげています。

特に混乱もなく導入はスムーズ進められました。

結果として若手のやる気を引き出すことはもちろん、若い優秀な人材を確保する事に繋がったことと多くの方の応募もあり、新たな戦力を採用しています。

役職の改定も併せて行い、ベテラン層の教職員のモチベーションアップにつなげる事が出来ました。

随時評価者訓練、技術講習や訓練、外部講師を招き学生指導や臨床心理士の講義など様々な面からの教職員のスキルアップのための教育体制を充実させています。

◇大村グローバルビジネス専門学校

2023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、外国人留学生の募集や就職の活動がスムーズに行えるようになりました。

もちろんこれだけが理由ではないですが、2024年4月の入学生は GB 科始まって以来最多の376名を迎える事が出来ました。

この実績が後押しし、新校舎設立に踏み切る事も出来ました。

2　学生募集目標について

① 美容・メイク・ファッション合計の入学目標305名に対し、入学267名で未達成

早期進路決定が進んでおり、1・2 年生で決定していく学生さんも多く、3 年生にのみをターゲットとして広報活動が上手くいかなかったことが原因

このことを次年度に活かす為、1・2 年生の対応を取り入れ、目の前の入学数だけでなくその後に将来に続く広報活動を継続できるような体制として広報メンバーも新しく 20 代を入れ行っています。

② ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙﾋﾞｼﾞﾈｽ科

目標200名に対して、入学376名で達成

やっとコロナの影響による日本語学校の卒業生減少から解放され、多くの入学生を迎える事が出来ました。

人気校になっていますが、それに思い上がることなく学生満足度の高い学校を目指す努力を続けていきます。

3　教育課程の改革と改善

①　1年次の退学率低減へ向けて「早期対応・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。

③　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。

④　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。

教育理念「一に人格二に技術」は不変です。

、2023年度から基本動作の「挨拶・返事・時間」を「挨拶・時間・自立」に改めるとともに

個性が重視される現代において、

自分はどうなりたいのか？

自分の強みを生かすにはどうすればいいのか？

を考えさせる教育に取り組むため変更課題として挑戦を続けています。

4　教育目標達成の為の方針

②　1年次の退学率低減へ向けて「早期対応・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。

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。

④　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を掛けていく。

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、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。

⑤事務部門における生産性の向上と効率化の一環として事務員相互業務支援体制づくりと既存書類のデータ化デジタル化や効率化業務の添削とアプリ等の導入による簡素化など時代に即した業務体系と体制に移管していきます。

■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。

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・時間・自立)と5S（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指導しています。

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、2022 年度は 19,505 名と、10,335 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。
しかしながら近年の動きをみると 2019 年の 17,288 名を底に 2020 年 18,170 名、2021 年

18,563 名と増加し続けている。
この現象を楽観視することなく、引き続き他分野の展開を考えたい。

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コロナ禍の期間を除くと増加の一途をたどっています。また国も留学生受け入れを推奨する政策をとっており、よほどの事がない限りこの増加傾向は続くと思われます。

留学生をめぐる法改正も頻発しているので、今後も日本の社会適応力と高等レベルを鑑みた留学生教育を進めて参ります。

② 今後の改善方法

今後の美容・メイク・ファッション学科において、学内実習や学外インターンシップの到達目標を明確化し段階的な教育目標を定め、企業との連携の中で具体的能力取得を計画的に図っており。
また、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」の活用や精神就労のための座禅体験などのカリキュラム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り、2023年4月から本格的に評価方法と報酬の改正をスタートし3年を目途に職場への浸透を進めております。

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、学校関係者評価を企業代表・近隣住民代表に御参画戴き、情報の公開もWEBを通じて実施しています。

情報のシステム化は随時進めております。
・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推進しております。

長年の課題であった個人情報のシステム化が進み、入学前・在校時・卒業後まで一元化ができるようになりました。
但し、まだ就職の情報などとのリンクが出来でいないので、引き続き改善を進めて参ります。

② 今後の改善方法

ア. 人事・労務関係各規程の整備。
イ. 学校関係者評価継続実施
ウ. 情報管理システム改訂研究開発と実践化。

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という現実もあります。
職業教育=即、戦力として役に立つ知識・接客力・技術など、企業連携を図って実施することと現場体験することにより、企業様から求められる基礎知識力や接客力について更に深く学ぶことが出来、学生が実態として経験実感することが出来ました。

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。
県内のみならず、関東・関西でのインターンシップも行い早い段階 1 年生より他流試合を行うことで、学生の就職意欲の向上にも繋がっております。
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の強化と企業が求めるレベルや技術、人柄や社会適応力などを研究し学生のために活かしてまいります。

カリキュラムを体系化し、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12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。
2023年度の学校平均は、5 点満点の4．4で前年より0．1ポイント下がりました。

要因としては、外部講師や教員の授業での対応力・指導力不足などです。外部講師の見直しや、学生指導のスキル UP が課題となっております。
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授業の満足度向上が図られています。

教職員の研修については、各課長や教員の希望により、精神面での学生指導や対応が難しくなっており、対策として臨床心理士を招き勉強会を2回行いました。
その結果、学生対応の方法や保護者への対応など、多くの事を学ぶことが出来、教員のスキル UP に繋がっております。
教職員の研修履歴については学校長秘書担当が管理をし、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．学校関係者評価の継続実施。
イ．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、昨年は進路変更を除く就職希望者の 98%でした。
（ファッション 1 名　メイク 2 名　現在も活動サポート中）

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、SNS やネットでの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。
インスタグラムによるサロン探しが、普及する中での指導法も課題と言えます。
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。

退学率、前年度は 9.9%とでしたが本年度 8.1%と 1.8 下がりました。

退学する主たる理由は、「進路変更」「学校生活不適応」「病気」「金銭的」が大きな要因です。 授業に対してやイベントに関しては等学生の学ぶ意識の向上を図り、学生が学ぶ楽しさ、働く楽しさを体験・体感させ成功体験を多くしていくことが課題と思われます。

資格取得は、全科で 29 の資格を設け 100%を目指し指導しております。
美容・TOP は 12 つの資格中、合格率 96.3%　メイク 9 つの資格中、合格率 85.6%　ファッション 8 つの資格中、合格率 78.3%が本年度の結果となります。
2022 度は 17 の資格取得数でしたが、2023 年度は 12 多く、資格取得に意欲的に取り組んでいる結果が出ております。

2023 年度は学習成果として、多くのコンテストに参加することが出来ました。
結果は以下の通りです。
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。

コンテスト名	受賞名	クラス	名前
D-contest	グランプリ	トップスタイリスト科3年	乙成　彩美
D-contest	審査員（内田総一郎賞）	トップスタイリスト科3年	乙成　彩美
D-contest	審査員（RYUSEI 賞）	トップスタイリスト科2年	垣副　温飛
D-contest	審査員（樗木佑太賞）	トップスタイリスト科2年	垣副　温飛
D-contest	審査員（磯田基徳賞）	トップスタイリスト科2年	青谷　来尚
Perm smile 2023 フォトコンテスト	Silver Prize	トップスタイリスト科2年	西村　靖一郎
Perm smile 2023 フォトコンテスト	Bronze Prize	美容科 2 年	小田　晃瑛
理容美容甲子園 2023 全国理容美容学生選手権大会	金賞	美容科 2 年	小園　彩音
理容美容甲子園 2023 全国理容美容学生選手権大会	銀賞	トップスタイリスト科2年	青谷　来尚
理容美容甲子園 2023 全国理容美容学生選手権大会	銅賞	美容科 2 年	小田　晃瑛
熊本カンパネラフォトコンテスト	グランプリ	トップスタイリスト科2年	麓　葵衣
FADA BATTLE 2023 ACADEMY BATTLE	グランプリ	美容科 2 年	宮里　蓮生
FADA BATTLE 2023 ACADEMY BATTLE	3位	美容科 1 年	田中　大地
マニパニ甲子園　2023	Hair Salon F 賞 （長谷部　篤）	美容科 2 年	小田　晃瑛
STYLING COLLECTION	優秀賞	美容科 2 年	小田　晃瑛
STYLING COLLECTION	優秀賞	美容科 2 年	郷原　琴子
STYLING COLLECTION	優秀賞	美容科 1 年	松尾　優芽
STYLING COLLECTION	SILVER PRICE	トップスタイリスト科2年	林田　岳瑠
全国美容週間 マスターズカップ	ジャーナル IZANAGI 賞	トップスタイリスト科2年	幾留　蓉子
全国美容週間 マスターズカップ	優秀賞	トップスタイリスト科2年	幾留　蓉子
全国美容週間 マスターズカップ	優秀賞	トップスタイリスト科2年	高橋　桜花
全国美容週間 マスターズカップ	優秀賞	トップスタイリスト科2年	船田　綺璃
NAILARTCONTEST 2023	シルバー賞	トップスタイリスト科 2 年	青谷　来尚
NAILARTCONTEST 2023	シルバー賞	美容科 2 年	鍵峰　力也
NAILARTCONTEST 2023	シルバー賞	美容科 1 年	榎木　海音

Regina Photo Competition	優秀賞	美容科 2 年	阿部　こはる
Regina Photo Competition	準入選	美容科 2 年	小田　晃瑛
Regina Photo Competition	準入選	美容科 2 年	井村　祐珠
Regina Photo Competition	準入選	美容科 2 年	岩本　いろは
Regina Photo Competition	準入選	トップスタイリスト科1年	南郷　凪砂
Regina Photo Competition	準入選	トップスタイリスト科1年	吉開　千尋
Regina Photo Competition	準入選	美容科 1 年	酒井　絢萌
Regina Photo Competition	敢闘賞	トップスタイリスト科 2 年	末永　夏穂
Regina Photo Competition	敢闘賞	美容科 2 年	四井　聖也
Regina Photo Competition	敢闘賞	美容科 2 年	松本　明香里
Regina Photo Competition	敢闘賞	美容科 1 年	鷹野　美麗
LUXE BEAUTY ヘア＆メイクアップコンテスト	入選	美容科 2 年	岩本　いろは
LUXE BEAUTY ヘア＆メイクアップコンテスト	入選	メイクアップ科 2 年	藤本　明珠
LUXE BEAUTY ヘア＆メイクアップコンテスト	入選	メイクアップ科 2 年	原　夢乃
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	優秀賞	トップスタイリスト科 2 年	林田　岳瑠 高橋　桜花
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	ジャーナル賞（髪書房）	トップスタイリスト科 2 年	林田　岳瑠 高橋　桜花
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	審査員賞（snob. ）	トップスタイリスト科 2 年	林田　岳瑠 高橋　桜花
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	準グランプリ	トップスタイリスト科 2 年	林田　岳瑠 高橋　桜花
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	優秀賞	トップスタイリスト科 2 年	本田　理子 西村　靖一郎
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	ジャーナル賞 （女性モード社）	トップスタイリスト科 2 年	本田　理子 西村　靖一郎
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	優秀賞	美容科 2 年	岩本　いろは 阿部　こはる
就活 Egg2023 in OSAKA EGG PHOTO COLLECTION2023	優秀賞	美容科 2 年	小田　晃瑛 東山崎　レイ
Designers Award 2023 Hair&Make Photo Contest	サロン賞	美容科 2 年	白岩　杏
Designers Award 2023 Hair&Make Photo Contest	サロン賞	美容科 2 年	小園　彩音
Designers Award 2023 Hair&Make Photo Contest	サロン賞	美容科 2 年	阿部　こはる
Designers Award 2023 Hair&Make Photo Contest	サロン賞	美容科 2 年	木野　真愛
Designers Award 2023 Hair&Make Photo Contest	サロン賞	美容科 2 年	齋藤　らら

PEEK-A-BOO ウィッグデザインコンテスト	ギャラリー賞	美容科 2 年	須賀　紗千華
Designers Award 2023 Hair&Make Photo Contest	サロン賞	美容科 2 年	久保田　美生
ICAM BEAUTY FORUM 2023	ファイナリスト	メイクアップ科 2 年	行武　琴音
ICAM BEAUTY FORUM 2023	グッドエフォート賞	メイクアップ科 2 年	渡邊　優里菜
ブックオフ　リクロースカップ	審査員特別賞	ファッションクリエイター科 2 年	久冨　花奈

② 今後の改善

退学率低減については、現場の意見を踏まえた勉強会等の対策を行い、成功体験や成長を褒め、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、声掛けや褒めるタイミングなどを習得強化し、学生の悩みの早期発見とともに、学生とのコミュニケーションの強化を図ります。 担任教員による個別指導も徹底していきます。
保護者様とのコミュニケーションを図り協力体制をつくりと共になるべく早く問題兆候を発見することと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

各部門の進路・就職指導については、担任・就職企画室にて、全員が目指す業界への就職活動を取り組み、求人情報収集、案内、キャリア教育・内定獲得のための支援活動を行ってきました。今期もコロナ禍の状況が就職内定に影響がありました。

学校全体として就職率は 98．3 %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のフォロー体制を整え、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はクラス担任が学生支援を中心に行い、就職企画室はフォロー体制の教務との連携など組織体制は整備していますがまだまだ不十分な部分も多くあります。
求人情報の提供はｷｬﾘｱﾏｯﾌﾟ、ｴｱｼﾞｮﾌﾞなどの企業情報閲覧システムを活用。
いつでも閲覧できるように整備しています。
SNS による求人情報の発信などの各企業様の情報提供の方法も変化に対応できている部分出来ていない部分とあります。またリクナビ、マイナビでの求人活動のフォロー体制なども さらに強化が必要だと感じてます。

学内企業ガイダンスは、コロナ前の状況から比べると40%の企業招致での開催にとどまっていますので就職課担当者からの企業アプローチを増やし通常開催にお越し頂けるよう就職課の体制も改定して参ります。
インターンシップの参加促進を強化しましたが学生の受講が思うように参加できていません
学生の活動に合わせたインターンシップの参加促進などの計画が必要であり早期選考のため早めに取り組み企業の採用スケジュールに遅れることの無い様進めます。
ZOOM 等のオンライン説明会、オンライン面接などの指導対策授業、自己 PR 動画など多くの課題に対しての対応力の強化も必要と考え研究を進めています。

特に学生からの相談に対する体制を整備し、学生の支援、生活、修学の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。
給付奨学金を含む修学支援制度について、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よりスムーズな情報提供を行っています。
昨今の世情からでしょうか奨学金利用者が年々増加しています。
保護者及び学生本人の奨学金に対する御理解と正確な認識が求められますのでスクリレを活用した情報提供の強化を進めています。
これにより学生本人並びに保護者様へタイムリーに情報提供できる環境を整えました。

年間の授業計画の中で保護者会、三者面談も対面、オンラインとの併用で何とか開催し、、コンテストなどの成果発表についても参加人数を制限させていただきインスタのライブ配信を行い保護者様へ学生の成長を見て頂いております。
保護者満足度のための対策について次年度も引き続き開催して参ります。

コロナ禍で卒業生の情報収集が出来ていません。この部分は今後の課題です。

高校対策は継続して力を入れています。高校訪問については学生募集の大切な要素であるため、広報の主幹業務として年間を通じ定期的に行い高校の先生方との信頼関係の構築などを強化し、継続して総合学習支援を進め出張授業を実施することで美容、メイク、ファッションの業界を目指す学生の早期の意識付けなどにも積極的に取り組んでいます。

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（SNS の活用）
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 30 年、22 年、19 年が経過しており、経年劣化が見られます。一番古い 1・2 号館については、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。今後も回収個所や点検など学び舎の安全確認を進め、安全で問題のない改修を計画的に検討し進めて行きます。

設備備品に関しては、故障や不具合がある度にすぐに修理をおこなっています。
現状で経年劣化が一番激しい 3 号館の空調については、2023 年度に取り替えを実施しました。

改修には多額の資金が必要になります。

今後も校舎の内部・外部・設備備品も含め優先順位を見極めながら、計画的に改修を実施していく予定です。

教育のオンライン化・デジタル化には、プロジェクトを組んで積極的に取り組んでいます。時代の変化をしっかりと視野に入れて、検討し実施していきます。

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は、2022 年度もコロナ禍による影響が大きく、中止や実施内容の見直しなどが相次ぎました。2023 年度は以前のように積極的に実施し 2024 年度も継続していけると思います。

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・防災計画などの定期的に実施しています。

学校での事故や天災対応など本当の事故や天災に備え、2023 年度に常日頃緊急防災対策指針を定めています。

② 今後の改善方法

劣化した設備備品の更新を推進します。
教育のオンライン化・デジタル化を推進します。

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、総合型選抜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、2022 年度からは、総合型選抜入試に係るエントリー時期を7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。2024 年度の学生募集活動の結果として、2024 年入学生は 260 名、確保致しました。
しかし、前年度より+7 名の結果となりました。
学校として、ひきつづき募集に注力します。
尚、目標数値に達成することが出来なかった要因としては、早期獲得（2 年生・1 年生）への対応不足や、高校訪問やガイダンス等の参加不足が原因と考えます

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

新体制を整え若い力で新しい広報活動を行います。 教務主導を広報主導に変え学生の管理・当日運営なども含め担当制で行い、次年度は学生増員出来るようにしました。

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

入学生の推移が前年度の増加から、今年度は減少となりました。
入学生の安定的な確保が図れず、結果、資金繰りは不安定な状況が続きます。多額な資金が必要となる事業に関しては慎重な判断を今後も要することになります。しかし、校舎設備の老朽化に伴う更新など後回しにできない事業も滞っており、資金計画の見直しを行い、計画的な資金運用を行います。

② 今後の改善方法

上記の課題を乗り切る長期経営計画の見直しを行います。事業活動収支の収入超過だけではなく、資金収支において、前年度末資金残高より当年度末資金残高が上回る予算になる経営戦略の見直しを図り、新校舎建築資金や校用地取得のための資金繰りも含め進めています。
今後、美容・メイク・ファッション並びに GB 校共に入校希望者の増加が見込まれるため、長期的な観点での資金繰りも計画的に進められる見込みが高く、経営戦略に組み込み進めて参ります。
また、昨年度からはじめた経理業務の電子システム化を完了に近く、併せて業務の効率化と予算管理のリアルタイム化を図り、資金の適切な支出活用に努めて参ります。

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

個人情報に対する社会的な意識の変化や、SNSなど情報の漏洩環境の多様化などによって、個人情報を取り巻く状況が年々変化しており、それに対応した取り扱いが求められます。
そのような変化に注視をしていきながら、取り扱いの方法などを変えていくのはもちろんの事ですが、それを取り扱う教職員１人１人の意識が時代遅れになってしまわないような意識の更新をおこなっていく必要があります。

② 今後の改善方法

個人情報を取り扱う教職員に対して、情報や知識のアップデートをおこなっていく。
教職員を初め学生についても教育機会を増やし、情報漏洩の重大性や管理の大切さなど学内での教育強化を進めて行きます。

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・地域貢献を行っているか	④	3	2	1
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、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夏祭りや・運動会への参加が出来ました。

またボランティア活動として、「ワールド・ビジョン」と題し福岡豪雨に対し、卒業生の力を借りて、オーデザインズにて美容施術の募金活動を行いました。
146 名の参加いただき、279,200 円の募金が集まりました。
学生も学び体験することで社会情勢にも関心が出ておりました。

高校依頼によるインターンシップ（職業理解制度）や、中学校依頼による職場体験では（前原東中学校・箱崎中学校・志免中学校・糟屋東中学校）と 4 校の学生を受け入れ実施しました。

学生への社会貢献の喜びも併せて学んで欲しいと要項にて継続していきたいと思います。

② 今後の改善方法

③ 特記事項

特になし。

《学校関係者評価》

■学校評価の総合的な評価結果

2023 年度の自己点検評価結果は、総合判断点では　３．５１点
（前年 2022 年度より僅か 0.01 ポイントアップの評価点でした）
僅かなアップですし今後も慢心することなく、もっと大きく向上できるよう2024 年度も引き続き前年度までの経験を活かして、そのような状況下でも学校運営のクオリティが下がらぬよう常に考え、常に努力し新たな挑戦を続けて行きます。

2024 年度は、新校舎建設と将来の学校ビジョンなど更なる飛躍の年となると思います。
「学生満足度の向上」と共に「充実した学校運営」となるよう教職員一同頑張って参ります。

《学校関係者評価》