

学校関係者評価報告書

2018年8月1日 自己点検・自己評価

2018年8月27日 学校関係者評価

2017年度学校関係者委員会評価報告書

■実施日 平成30日8月27日（月）

■場所 大村美容ファッション専門学校 理事長室

■学校関係者評価委員 <企業代表> 有限会社 KATSUKI 甲木 輝彦
株式会社ぼたんや 佐藤 安彦
津田産業株式会社 津田 鶴太郎

<卒業生代表> 有限会社 ダム 隈本 達也

<近隣代表> 黒門東部自治会 吉田二三男

<保護者代表> 美容科2年保護者 北谷 裕子
メイクアップ科1年保護者 兵藤 みさ

<学校代表> 理事長 大村 陽之介・副理事長 江濱 哲寛
学校長 斉藤 ちづる・事務長 宇野 信之

■はじめに(2017年度事業計画を総括して)

□学校法人大村文化学園理事改選

2018年3月末で、会長・理事 大村 統が退任しました。

2018年4月1日付で、新たに大村 千由美が理事に就任しました。

□グローバルビジネス科開講

2016年度から計画してきた、留学生に門戸を開く、グローバルビジネス科
2年制・商業実務課程の新設について、2017年7月末に福岡県私学審議会の審査を終わり、
2018年2月福岡県知事から無事認可されました。

2017年8月より、2018年度学生募集が可能になり、2018年4月に107名
の留学生の入学を受け入れました。

内容

- ① 2018年4月開講
- ② 商業実務課程 2年制
- ③ 定員 160名 募集定員 80名
- ④ 校舎 本校4号館教室
- ⑤ 教職員 企画開発室室長の指揮下に教務主任1名、常勤教員2名
事務職員1名を配置しスタートしました。
尚、学生募集担当嘱託1名を配置。

⑥ 入学者 107 名の国別内訳

ネパール	47 名
スリランカ	34 名
ベトナム	14 名
バングラディッシュ	5 名
インドネシア	2 名
ミャンマー	2 名
中華人民共和国	1 名
モンゴル	1 名
セネガル	1 名

⑦ 入学者の出身学校は、ほとんど福岡県内に位置する日本語学校でした。

□収益事業部 O.designs のリストラクチャリング

O.designs については、収益構造化が長年の懸案事項です。

その改善へ向けて、2015 年度から、職員 4 名を配置し、学生の実習施設機能と併せて、美容室としての営業活動を続けてきました。

しかし、様々に顧客増加への施策を打つものの、残念ながら美容室としての売上は計画通りに伸びず、2017 年度も年間 4,697,000 円で終わり、費用対効果を考慮するとき、2017 年度末で美容室としての営業体制を終えることを期中に判断しました。

反面、学生の実習施設としての機能は、極めて有効に活用され、学生の実習売上についても、技術売上 10,218,520 円、商品売上 2,749,960 円に達し、目標を遥かに上回りました。従って、今後は学生の実習施設機能のみを残し運営することとしています。因みに、O.designs に係る販売管理費は、2017 年度年間約 13,513,000 円、補助活動費約 27,734,000 円、合計約 41,247,000 円であり、むしろ学生運営のみの機能とする方が、学生売上を差し引きした総経費は、年間約 28,280,000 円となり、費用対効果が大きいと判断した次第です。

配置していた職員 4 名については、本校教務へ配置替えすることと決定しました。

■ 2017 年度事業計画

□ 2017 年度の事業計画は下記の通りでした。

1. 大村文化学園の総合力強化

- ① 新学科(グローバルビジネス科)の基礎固めの年度とする。
目標入学生数の受け入れ

就職率 50%を目標として、日本での就職を前提としたカリキュラム構築
来期の就職活動へ備えて、留学生受入れ企業の研究

- ② メイク・エステ科の改編
ビューティアドバイザーコースと、美容通信課程を併修できるメイクアップアーティストコースへの集約
- ③ 産学協同授業や、近隣活動、外部のコンテスト参加等、オオムラオリジナルの教育の質を上げることで、教学の質を磨き上げる。
- ④ 予算委員会を創設し、収益構造化を目的として、経費支出計画の大胆な見直しをはかる。

2. 教育段階の明確化と専門化を意識したカリキュラム再編

- ① 教育の軸を、「人格教育」「専門教育」「キャリア教育」として、各テーマに応じたカリキュラム構成とする。
- ② 特にキャリア教育については、2年次研修プロジェクトの目的を「就職」から「キャリア教育」に軸足を代えて、再編する。
- ③ 専門教育について、特に「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。
また、その達成過程には、「技術は回数」という思想に裏打ちされた行動基準を定め、また「産学協同教育」を通じて、企業と連携した人材育成を図る。

3. 主体性を伸ばす教育の進化

- ① 「聞く力」「話す力」を育てる教育
- ② 「発想力」を育てる教育を工夫する
- ③ 手法としてのアクティブラーニングの導入

4. 退学率の低減

- ① ファシリテーターを活用し、先輩と気軽に話せる機会を作る
- ② ハイパーQU を分析し、不安要因を持つ学生へ個別対応する

5. 学生募集

2016年度で明確にしてきた、コミュニケーション広報・「オオムラのなぜ?」という、強みを発信し

つつ、教育というカタチのないものをカタチにして、広報する。

- ① 広報チームについては、資料請求数・ガイダンス名簿獲得数・来校数に目標を絞り、全ての活動を集約する。
特に高校密着活動については、担当高校毎の対策を進化させる。
- ② 教務チームについては、「強み」の発信を「見える化」して、来校者に訴求する。例えば、O.designs では設置している最新美容室機器等の説明などを丁寧に行い、実践力強化の環境を理解していただくなど、他校との差別化を明確に伝えていく。
また保護者誘致について、細かい対象者管理を実施する。
管理部門については、保護者の悩み解決へ向けた、学費相談や奨学金対応など、入学阻害要因の排除に努める。

以上の項目が、事業計画の大綱です。

■ 評価項目の達成及び、取組状況

(1) 教育理念・目標

評価項目	自己評価	関係者評価
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）	【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。	・グローバルビジネス科に対して、近隣からのクレームは？ →今のところ特にない。近隣側も時代に合わせて受け入れなければという意識はある。機会があれば、近隣の夏祭りにも参加頂き、日本の文化に触れてほしい。
② 学校における職業教育の特色は何か	この理念等の周知について、学生は新入生歓迎式・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、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。	→喫煙率が高いので心配だったが今のところ問題なくて良かった
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 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	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。	・ハイパーQ Uについて 入学後すぐに実施している (入学段階のコンディション) 学校生活に満足している学生が一番多い→専門学校の特性。自分のやりたいことを勉強したくて来ている学生が多
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	また教育理念等の考え方を明記した	

<p>ニーズに向けて方向付けられているか</p>	<p>学生便覧を学生に配布徹底しています。</p> <p>2013年10月には、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。</p> <p>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るところです。特に教育課程編成委員会や外部講師等を通じ、また産学協同教育機会を通じて、常に把握するように努めています。</p> <p>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。</p> <p>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、この10年間で美容師試験の受験者数(全国)で見ても、2006年には27,429名であったものが、2017年には、18,508名と、8,921名33%減少と激減しており、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。</p> <p>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2016年には、239,287名、2017年には267,042名と前年比27,755名11.6%増加しています。</p> <p>日本国内の留学生のうち78,658名は、日本語教育機関(日本語学校)に在籍しており、これらの大多数が上級学校への進学を希望している状況や、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</p>	<p>い</p> <p>要支援群は、全国平均では33%。(オオムラは6%)</p> <p>先入観ではなく、学生の特性として注意深くみていく。結果、退学率を低減していきたい。</p> <p>・クラスの揉め事等はお子様から聞きますか</p> <p>→美容科は目的意識を持っている子が多いので充実している様。すごく真面目な学生生活を送っている学生が多い。人間関係のトラブルはないようだ。</p> <p>→担任が問題は小さい芽のうちに対処していく</p>
--------------------------	---	---

	<p>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。</p> <p>特に留学生の在籍が伸びている国は、スリランカが前年比 66.2%で 6,607 名となり、伸び率二位はミャンマーの 25.1%、4,816 名となっています。</p> <p>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。</p> <p>労働市場においては、人手不足が深刻化し始め、学生の就職に関しては追い風環境ですが、福岡の企業意識としては、留学生労働力について、「外国人でもしかたないので雇いたい」というような風潮から、まだ完全には脱却していません。</p> <p>本校としては、日本に定住して職業に就ける留学生の育成を目指しており、今後こうした企業との意識の共有化をはかっていきたいと考えています。</p> <p>【今後の改善方法】</p> <p>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、将来的には新学校の展開を図ります。</p> <p>さしあたっては、2019 年 4 月グローバルビジネス科二期生の入学数を見て、新学校設立へ向けたロードマップを始動する計画です</p> <p>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</p>	
--	--	--

	<p>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。</p> <p>2017年度にひきつづき、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。</p> <p>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。</p> <p>そこで、2016 年度期中から、教職員のキャリア教育研究プロジェクトを立ち上げ、2017 年度の「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、始動しています。</p> <p>このプロジェクトの議論の結果として、2018 年度期首の2 年次研修の見直しが実行され、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。</p>	
--	--	--

	<p>【特記事項】</p> <p>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。</p>	
--	---	--

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

(2)学校運営

評価項目	自己評価	関係者評価
① 目的等に沿った運営方針が策定されているか	<p>【課題】</p> <p>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。2017年度計画については、2016年12月に策定しました。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。</p>	<p>・人事、給与に関する規定が整備されている→1評価。今年度こそは改善する課題</p> <p>・コンプライアンス：専門学校は情報公開をしていない学校も多い。</p> <p>・P Cの台数等はそろえているが、今後はフリーwi-fiの整備が必要</p>
② 運営方針に沿った事業計画が策定されているか		
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 人事、給与に関する		

<p>規程等は整備されているか</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>意思決定機能は、組織的に、実質的に機能しています。</p> <p>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。</p> <p>但し、これが各組織機能の責任や権限について、組織規程等として整備はされていません。将来の後継者養成や、幹部人材の育成を考える時、少なくとも職務義務と権限については、明確化するべきであると自覚しています。</p> <p>経費使途等についての権限基準だけでなく、各職位についての義務と権限は明確にしておかないと、責任の所在が不明確な組織になりかねません。</p> <p>人事評価制度は 2013 年 4 月に制度確定し、運用を開始しています。上期下期に分割し、上司と部下が目標を共有化し、その遂行状況を面談しながら評価します。その結果を集約して、昇格昇給、賞与配分等を実施しています。</p> <p>昨今の厳しい経営環境の中に於いても、この評価制度実施と昇給賞与配分は確実に行ってきました。</p> <p>しかし、給与規程・職務等級規程については、旧制度を 2004 年に制定して以来、一部改訂もしておらず、等級・評価制度との連動が目に見える形として表記されず、陳腐化したままになっています。</p> <p>教職員の安定したモチベーション向上のためにも、人事・給与関係諸規程の整備は最低限必要なものです。担当部門の懈怠と言わざるを得ません。</p>	
---	--	--

	<p>2018 年度中には、必ず規程化します。</p> <p>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。</p> <p>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るところです。</p> <p>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。グローバルビジネス科の発足に伴い、全てのシステムの刷新を行いました。</p> <p>ただ就職情報などは学校 PC に限る情報検索としていて、より効率的にスマホでの閲覧などに改善したいところです。これに伴って、学内のフリー-WIFI 設備等のネット環境の整備の検討が必要です。</p> <p>また教員については、高校生との連絡用にスマートフォンを貸与していますが、副次的効果として、ラインなどを使用したクラス連絡網などに使われています。</p> <p>次年度以降の課題は、一人の個人情報の一元システム化です。</p> <p>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。</p> <p>システム開発費用との兼ね合いにはな</p>	
--	---	--

	<p>りますが、将来的に改善したいところです。</p> <p>【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。</p> <p>【特記事項】 特になし</p>	
--	---	--

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

(3) 教育活動

評価項目	自己評価	関係者評価
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	<p>【課題】</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>・近年、企業様から学生の個性が少なくなったとご指摘を頂いている。販売ロールプレイングでも、決まりきったことしかしゃべらない。手を組む位置もみんな一緒。マニュアルとしての指導と個性を磨く教育のバランスはとても難しい。</p> <p>switch では、「いらっしやいま</p>
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		

<p>間の確保は明確にされているか</p> <p>③ 学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>⑦ 授業評価の実施・評価体制はあるか</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>最近、特に企業側からは学生の個性の発露を求められるケースが増えています。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す。</p> <p>ただ教育機関としては、あくまでも基礎能力をしっかりと身につけた上に、個性の発露を乗せたいと考えております。学生が素質として持っている個性を磨くことは大いに奨励したいが、企業現場では短絡的なクセは不要だと思うので、あくま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ものです。</p> <p>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。ほぼ既存学科では実施できる体制が取れました。今後は、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。</p> <p>グローバルビジネス科については、2018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重要課題です。</p> <p>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、2016年度期首には全ての学科で、取得単位を明確にしました。</p> <p>これは学生配布している学生便覧に明記され、周知徹底しています。</p> <p>授業評価の方法として、上期・下期に各一回全学生対象・各クラス代表科</p>	<p>せ]をあまり言わないようにしている。お迎えの気持ちは大事だが、ゲストに合わせての声かけの方がいいと考えるから。「おお！」「こんにちは！」「お久しぶりです！」など。型にはまり過ぎたものは、良くない。</p> <p>・グローバルビジネス科の就職率50%を達成するためのインターンシップ先を開拓することが非常に大事。</p> <p>→企業的には非常におもしろいと思う。実体験を通じてそう思う。</p> <p>福岡の流通センターでは、技術系より営業系が欲しい。（もちろん最低限の技術は必要）グローバル系で、ロールプレイングの勉強をやっているのは、高評価。</p>
---	--	--

<p>た教員を確保しているか</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>⑭ 職員の能力開発のための研修等が行われているか</p>	<p>目 10 科目の授業アンケートを実施しています。無記名、P C 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。2017 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、一昨年比 0.2 ポイント向上しています。</p> <p>まだ一部に努力不足の教員が見られますが、総体としては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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【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 先の開拓</p>	
---	---	--

	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。 【特記事項】 特になし	
--	--	--

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
① 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
② 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
③ 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
④ 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
⑤ 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
⑥ 授業評価の実施・評価体制はあるか	④	3	2	1
⑦ 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
⑧ 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
⑨ 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
⑩ 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
⑪ 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
⑫ 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
⑬ 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

(4) 学修成果

評価項目	自己評価	関係者評価
<p>① 就職率の向上が図られているか</p> <p>② 資格取得率の向上が図られているか</p> <p>③ 退学率の低減が図られているか</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>【課題】</p> <p>就職率について、美容科は過去 15 年、全学科では過去 11 年間を通じて希望者の 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の推進が功を奏していると感じます。</p> <p>美容分野は全国の美容室数が、少子化と反比例する形で伸びていること、美容室での離職率がいまだ高く推移することもあること、学生に対する求人は潤沢な状況です。</p> <p>しかしながら美容室の規模は、依然として 2 名前後の従業員数となっており、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と考えています。</p> <p>長い間、美容室の労務環境(特に社会保険の付与)が課題でしたが、メンバーの導入によって、これはかなり改善されてきました。</p> <p>また企業側の離職問題だけでなく、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。</p> <p>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、2018 年 3 月発表の本校合格率は 96.6%で、受験数 149 名に対し、合格者 144 名という結果でした。残念なことに不合格者はすべて学科科目で失敗しており、今後の学</p>	<p>・今年度のパンフレットに、学生の作品を大きく掲載している。デザイン系の表彰を受けた。昨年は ABC を中心に、多くの賞を受賞できた(104 賞)。発想力が素晴らしい。もともと器用な学生ばかりではない中での多数の受賞は指導力の賜物。</p>

	<p>科対策の強化が必要と切実に感じております。</p> <p>退学率、特に二年次進級時点での一年間の退学率が、2017 年度につき 11.6%でした。入学 258 名に対して、退学者 30 名という結果で、これは前年から 4.1%悪化しました。</p> <p>退学する主たる理由は、入学初期段階の脱落が大きな要因です。これには進学先選択の際に、安易に決定したものが散見されます。また、高校を通学不要な通信制で過ごし、専修学校全日制の通学習慣をどうしても築くことができなかった者などです。特に 2017 年度は、友人関係の不適合、集団生活でのコミュニケーションに支障をきたすもの、或いは基本的な生活に支障をきたすものなどが多く見られました。</p> <p>最近奨学金制度の活用促進によって、金銭的事由での退学は減少しましたが、依然として、保護者の準備不足などで、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。</p> <p>また心理的要因で「うつ」に陥る学生も後を絶ちません。</p> <p>これは臨床心理士のカウンセリングで措置していますが、難しい課題です。</p> <p>2017 年度は学習成果として、外部コンテストでの活躍が顕著になった 1 年でした。</p> <p>VIDAL SASSON の全国二位を始め、ASIA BEATY CONGRESS でのメイク部門グランプリ等々、年間で 104 の入賞実績を残すことができました。</p> <p>偏に「技術は回数」という合言葉と、努</p>	
--	---	--

	<p>力することも才能であるとの考え方が、実を結んでくれた結果だと考えています。</p> <p>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シなくてはなりません。</p> <p>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。</p> <p>従って、卒業生への卒後教育対策と、それ以前に卒業生情報の把握・組織化が課題です。</p> <p>【今後の改善方法】 退学率低減については、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ます。</p> <p>特にハイパー・QU で兆候のある学生に対して面談や声かけの機会を増やします。</p> <p>心理的要因の緩和について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。</p> <p>【特記事項】 特になし</p>	
--	---	--

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

(5) 学生支援

評価項目	自己評価	関係者評価
① 進路・就職に関する支援体制は整備されているか	<p>【課題】</p> <p>進路・就職指導については担任・就職企画室によって、求人・キャリア教育・内定獲得活動支援等、丹念にケアをしています。</p> <p>学生相談については、カウンセラーを非常勤配置しています。事前予約のうえ相談できるシステムで運用していますが、以前ほど学生個人のカウンセリング結果情報の共有化は図れていません。個人情報の問題はありますが、指導管理上で担任だけでなく教務課長はじめ学校長まで情報共有していたの方が、担任負担も軽減でき、より適切な指導ができていました。</p> <p>専用のカウンセリングルーム施設の不備、保健室の不備も、問題視しているのですが、施設として問題解決できていません。</p> <p>経済的支援については、入学時より本校独自の特待生・スカラシップなどの支援をしています。また公的なローン或いは日本学生支援機構の奨学金などの</p>	<p>・無理に保健室を作る必要はないのでは？保健医の常駐は結構な金額になる。それを学生に回したほうがいいのでは？</p> <p>→具合が悪くなった学生を休ませる場所がない（現在は簡易ベッドを教室で広げて使用している）のが問題なのでそこを改善目的としたい。</p>
② 学生相談に関する体制は整備されているか		
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 学生の健康管理を担う組織体制はあるか		
⑤ 課外活動に対する支援体制は整備されているか		
⑥ 学生の生活環境への支援は行われているか		
⑦ 保護者と適切に連携しているか		
⑧ 卒業生への支援体制はあるか		
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		
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		

<p>の取組が行われているか</p>	<p>斡旋を入学前から積極的に行っています。また住居の斡旋等についても、入学前から丁寧に行っています。</p> <p>健康管理は継続課題ですが改善に至っておりません。毎年の健康診断は実施しています。また伝染病の防止のための学級閉鎖や休校などは確実に実施しています。ただ学校保健安全法の定める、学校医の設置努力義務や、健康管理計画の策定義務など不備のままです。</p> <p>課題であった危機管理マニュアルは整備中です。</p> <p>規程整備関係同様に担当部門の懈怠と言わざるを得ません。</p> <p>健康増進行事として、年1回スポーツ大会を行い、チーム意識の向上と運動不足の解消など意識づけしています。</p> <p>課外活動支援については、ワインドクラブ・ヴィダルススークラブなど、教職員も積極的に支援しています。</p> <p>近隣との連携(町内会・夏祭り・近隣清掃等)は良好と判断しています。</p> <p>学生アルバイトについて、大勢として問題はありますが、風俗系のアルバイトと、その顧客とのトラブルが発覚した学生があり、自分自身の将来への影響など個別指導しました。</p> <p>尚、同アルバイトは同級生からの紹介であったこともあり、女子学生への性保護指導など、県警に来校してもらい全体指導する機会を設けました。</p> <p>保護者については、保護者会の定期</p>	
--------------------	---	--

開催等、連携は良好であると判断します。

保護者会では理事長・学校長による教育理念の話、授業参観、担任との懇談、質疑応答、学費相談など、また就職準備学年では、進路に関する三者面談の実施、美容科とトップスタイリスト科では保護者感謝デーとして、学生が保護者のシャンプーブローをすることで、学生の技術的成長を確認いただく機会などを実施しています。

特に2013年度に、「8つの顧客」として学校としての保護者への考え方を整理したこともあり、目的と内容を明確にして実践してきました。これは入学前の保護者会から始めており、単に進路決定のためだけでなく、学校としての考え方に賛同いただき、協力して教育効果を上げたいとの考え方です。

2014年度からは新入生歓迎式と同時開催で第1回保護者会を実施しています。

卒後の支援について、2012年度から卒業生HPを開設し、卒後の活動支援を図ってきました。

卒業生との情報交換を目的として、毎日教職員が同HPにブログをアップしています。多い時は日に500件近いアクセスもあり、何とか双方向のネットワーク作りをしたいところです。

学校主催の企業説明会には、各企業が在校生と卒業年度の近い卒業生をお連れいただき、在校生にとっては現場の生の声が聞ける良い機会となっています。

今後も、こうした在校生と卒業生を結び付けた、職業観養成を図っていきま

す。

卒後の支援については、2015 年度の自己評価で、反省含め三点指摘しました。

一つは卒業生の組織化ですが、これは名簿の整備を含めて進んでいません。

もう一つは美容分野に関して、在学中から独立を視野に入れた支援活動です。既存のO. d e s i g n sを活用した鏡貸しに留まらず、トップスタイリスト科に、独立を旨ざすカリキュラムを導入することなどです。

また現役で活躍中の卒業生数名を核として、卒後教育を定期的に行うことなども事業推進政策として理事長から関係部門へ指示されています。

これからの大切な課題ですが、いずれも未達成で終わりました。

趣旨と優先順位を執行部で再度議論して、「誰が」「どういう計画で」「どういうスケジュールで」を明確に定めると2016 年度の自己評価で指摘していますが、具体的アクションになっていません。この理由は明らかに学内の人的問題なので、課題の先送り、又は人的要因の解消かいずれかの解決を図らねばなりません。

社会人教育については、社会的ニーズの高い案件です。2017 年度の学生募集から美容別科として、働きながら学ぶ学科を新設しました。(2018年4月にワーキング&スタディ科に名称変更)週の大半を美容室勤務し、一日だけ通学して美容通信課程のスクーリングをしています。

この分野については、社会情勢から勘案しても、学生数が激増することはな

いと思われませんが、現実的にはまだまだ教育ニーズがあると思っています。ただ部門の採算性も考えねばならず、今後の課題です。

高校の先生向けの説明会を2014年度から実施しています。2017年度は19校の高校からご参加いただき、本校の教育内容をご理解いただきました。

またパワーフェスティバルやファイナルコンテストなどにも、それぞれ参加いただき本校の教育効果に対し高評価をいただいています。

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、入学事務局の主幹業務として年間を通じ定期的に行っています。また継続して、博多女子高校・佐賀清和高校・香椎高校・鹿児島女子高校・鹿屋女子高校・福島高校などに総合学習支援で、出張授業を実施しています。

教育課程編成委員会は、各学科で取り組んでいるところですが、高校教員の参画はまだ果たせていません。

【今後の改善方法】

ア.学校健康管理法に基づくコンプライアンス

イ.保健室・学生相談室設置などについて学校改装或いは新規設置に伴い検討

ウ.危機管理意識醸成と規程化

エ.高校教員の本校カリキュラム作成への参画(教育課程編成委員会等)

オ.卒後の支援体制の開発

	【特記事項】 特になし	
--	----------------	--

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

(6) 教育環境

評価項目	自己評価	関係者評価
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	<p>【課題】</p> <p>教育施設設備は十分整備していません。教室数も充足していません。しかし、本校校舎も新築から14年経過し、少しずつ劣化が見られます。補修計画のスケジュール化など、予算処置も含め検討していきます。</p> <p>今後の課題は保健室やカウンセラーム等の処置です。</p> <p>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・防災計画など確実に整備していきます。</p>	<p>・保健室や図書室は毎年の課題</p>
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		
③ 防災に対する体制は整備されているか		

	<p>【今後の改善方法】</p> <p>保健室・カウンセングルームについては継続課題。</p> <p>早急に危機管理体制の構築を図ります。</p> <p>【特記事項】</p> <p>特になし</p>	
--	---	--

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

(7) 学生の受け入れ募集

評価項目	自己評価	関係者評価
<p>① 学生募集活動は、適正に行われているか</p> <p>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</p> <p>③ 学納金は妥当なものとなっているか</p>	<p>【課題】</p> <p>学生募集活動のコンプライアンスに問題は無いと判断しています。</p> <p>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ているところです。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。</p> <p>課題は、学生数確保です。適正な活動を継続しながら、学生数確保をしていくことが最大の課題です。2017年度の学生募集活動の結果として、</p>	<p>・募集方法自体はガイドラインに則って行っているが、実績が伴わない</p> <p>・学生募集活動において、もっと教育成果を伝えられるのではないかと</p> <p>・学費に対して保護者の意見：高いが、子供が行きたいといったら出してあげたい。本人が一番やりたいことをさせるのが一番。(しかしやはり高い)</p> <p>・様々な活動を行っているのでお金がかかる。</p> <p>・これだけの環境を整えているので、もっと「高い理由」を伝えては。</p> <p>・以前は学費が高い理由を積</p>

	<p>2018年4月既存学科では235名、新学科107名の入学数を確保致しました。</p> <p>既存学科前年比▲23名、新学科含み+84名の結果です。</p> <p>学校として、ひきつぎ既存学科の募集に注力します。</p> <p>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しようとの運動です。</p> <p>「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、具体的に列挙しました。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。</p> <p>2017年度は「コンテストブック」として、2017年度の外部コンテスト入賞者の特集冊子を製作しました。これを志望対象者に配布説明しています。</p> <p>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。</p> <p>【今後の改善方法】 特になし</p> <p>【特記事項】 特になし</p>	<p>極的に広報してこなかったが、今は違う。しかし、どこの学校もいろんなコンテストをしているので「コンテスト優勝」というのは出せるが、コンテスト自体の規模やレベルが違うのが中々伝わらない</p> <p>・経費は出来る限り切り詰めている</p>
--	---	---

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

(8) 財務

評価項目	自己評価	関係者評価
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	<p>【課題】</p> <p>長短期借入金の返済は順調です。学生の経済状況困難に対応しましたが、奨学費支出も予算内に収まりました。また資金繰り上短期資金の借入実行がありますが、適正に返済できています。</p> <p>ただ、学生募集数を定員充足させ、短期資金の借入なしでの経営が望ましいのは言うまでもありません。</p> <p>予算計画・収支計画は学生数減少のため苦しい環境でしたが、学校としてはO.designsのリスラクチャリングなど、構造改革を行い2017年度の学校経費では健全な結果を導くことができました。</p> <p>ただ法人としては、会長の退任による退職金の支払いなど、損益計算上は大きく赤字を出すこととなりました。</p> <p>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。</p> <p>学校教育法の定める財務情報公開については、2013年10月からHPで公開しています。</p> <p>【今後の改善方法】</p> <p>学生募集数の改善。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・財務も監査を入れ、適正に運営している。 ・財務情報公開は出来ない(しない)学校も多い中、オムラは2013年10月より公開している。 ・収益力改善のため、学生募集成功が課題。 ・地元福岡地区の入学者数が減っている。福岡市の大学進学率が増えている
② 予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか		
③ 財務について会計監査が適正に行われているか		
④ 財務情報公開の体制整備はできているか		

	<p>収益力改善のため、予算計画の遵守が求められます。奨学金の削減が課題であり、特に入学時の特待制度削減などを見直ししています。</p> <p>【特記事項】 特になし</p>	
--	---	--

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

(9) 法令等の遵守

評価項目	自己評価	関係者評価
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	<p>【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。個人情報保護委員会も組織化されており、この内容については、学生便覧にも明記し、周知しています。 特に、昨今は情報の漏洩等、事件も多発しており、学校としての個人情報保護と、厳正な取り扱いが求められるところです。</p> <p>昨年度も自己評価を実施し、その結果をもとに学校関係者評価を実施しました。結果についてはWEB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</p>	<p>・学校評価に関して、改善できていないものもあるので（保健室など）担当職員の意識を上げる</p>
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		
③ 自己評価の実施と問題点の改善を行っているか		
④ 自己評価結果を公開しているか		

	<p>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。</p> <p>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いないことが多く、自戒を要します。</p> <p>【今後の改善方法】</p> <p>個人情報取り扱い規程の遵守。勉強会などの実施。</p> <p>2018 年度中に、自己評価の仕組みを再構築し、確実な自己評価と改善を図ります。</p> <p>【特記事項】</p> <p>特になし</p>	
--	---	--

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

(10) 社会貢献・地域貢献

評価項目	自己評価	関係者評価
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	<p>【課題】</p> <p>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ています。また地域清掃についても学校全体で実施しています。</p> <p>また教科活動として特別養護老人ホーム等への出向もしています。</p> <p>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。</p> <p>社会人の学び直しが、国の重要施策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・町内会から良くして頂き、イベントへの協力を実施している ・社会人の学びなおしに関する制度は、中々そこまで手が回っていない ・毎年 11 月に近隣感謝デーを行って、シャンプーやネイルなどのサービスを行っている ・一昨年より学園祭を実施している。近隣の方にも参加いただけている。
② 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか		
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		

	<p>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、検討課題です。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>また11月には、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す。また2016年5月には本校としては初めて学園祭を行いました。2017年度は11月に実施しました。</p> <p>単に学生達だけの祭りとしてではなく、高校生・高校の先生・そして地域住民の方の来校も促進しました</p> <p>【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。</p> <p>【特記事項】 特になし</p>	
--	--	--

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

■ 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 2017 年度 自己点検自己評価結果については、総合判断 3.49 です。
前年より 0.05 アップと概ね同じ評価点です。

《学校関係者評価》

- ・（企業代表）学費の問題はあるが、それだけ経費をかけて育てて頂いているので企業側も安心して採用できる。「主体性を伸ばす教育」というのは、販売をするにあたって非常に大事。今後も期待しています
- ・以前は叱る学校だったが、今はほめる事を意識している。今年から新たな取り組みとして、グッドビヘビアカードの運営をスタート。学生の良い行動をほめる。当たり前のことを当たり前にてきて、ほめる。学習記録と併せて保護者へ送付する。
- ・総括して、今回の学校側の自己点検・自己評価について至当なものと判断する。