

2025 年 6 月 25 日

学校法人三幸学園
東京ビューティー&ブライダル専門学校
校長 清水 智之 殿

学校関係者評価委員会
委員長 小又 哲久

学校関係者評価委員会実施報告

2024 年度学校関係者評価について、下記のとおり評価結果を報告します。

記

1 学校関係者評価委員

- ① 小又 哲久 (株式会社ガモウ 立川支店 支店長)
- ② 新井 敏之 (アライ写真館 代表)
- ③ 箭内 柚香 (株式会社ケンジ 採用コンシェルジュ主任)
- ④ 田中 柚 (2022 年度 卒業生)

2 学校関係者評価委員会の開催状況

2025 年 6 月 4 日 (会場 東京ビューティー&ブライダル専門学校 505 教室)

3 学校関係者委員会報告

以下「自己評価・学校関係者評価報告書」に学校関係者評価委員会コメントとして記載

以上

2024 年度 学校法人 三幸学園 東京ビューティー＆ブライダル専門学校 自己評価ならびに学校関係者評価報告書

自己評価報告責任者：副校長 桐畑 友香

学校関係者評価報告責任者：学校関係者評価委員会委員長 小又 哲久

1. 学校の教育目標

学園のビジョン「人を活かし、日本をそして世界を明るく元気にする」、ミッション「人を活かし、困難を希望に変える」のもと、美容・ブライダル分野の学校として「人を美しくすることで人を元気にし、日本を明るく元気にする」というビジョン、ウェディング分野の「最高の結婚式を通じて、日本そして世界の家族を明るく元気にする」というビジョンを掲げている。

また「技能と心の調和」を教育理念とし「素直な心、感謝の気持ち、高い意欲を持ち続け、自ら考え、自ら行動することで、社会に貢献する人材」、美容分野として「お客様を美しくすることで感謝される、サロン・組織を活性化できる(皆をハッピーにする)人材」を育成する人物像とし、ウェディング分野としては「最幸の結婚式を創り上げることを通じて、新郎・新婦だけでなく、その家族、その人生も幸せにできるNo. 1のプランナー・コーディネーターとなる人材」を育成する人物像とし、専門学校として社会・業界に求められる人材の育成を進めている。

2. 前年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画

① 前年度重点施策振り返り

2024年度は、美容分野・ブライダル分野で必要とされる新社会人としての育成に伴い、ルール・マナーの大切さをあらためて理解させ、誰からも愛される人材を育成するために、当たり前のことを当たり前にできるよう全教職員の意識統一を行った。マナーとして最低限である、挨拶・清掃・時間の管理という項目に重点を置き、全教職員認識統一のもと教務運営を行ったが、授業状況や就職内定結果等を見ると、課題が残る結果となった。今後も社会で活躍できる人材を育成し、社会貢献できる学校であり続けられるよう全教職員一丸となり、対応していきたい。

② 学校関係者評価委員会コメント

(小又委員)

自身の入社から 20 年ほど経ち、会社や美容業界の変化を実感している。社員それぞれの性格や価値観の違いがあることを理解した上で、目標を立てる際は全員がプラス思考になれるような施策を考えている。各エリア会議でも様々な立場から意見を聞くよう自身も気をつけている。若手社員には見て学ぶ指導から「なぜこれをするか」意味をきちんと伝え、業務に取り組んでもらえるよう指導している。

(田中委員)

入社当時は業務に関する説明がなく、見て学ぶスタイルが常態化していた。それが原因で辞めてしまう社員も一定数いた。自身が店長として店を任されてからは、毎週社内のリーダー間で目標や行動の認識を統一させ、その後店舗メンバーに「ここまでやり切りたい」といった具体的な内容を素直に伝えていくことを意識している。何かしらの不満が出てきた際には、全員が楽しく働けるルールを全員で考え店内に掲示するなどの施策を講じ、目標の見える化も実施している。

3.評価項目の達成及び取組状況

(1)教育理念・目標

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
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
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	3
学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが生徒・保護者等に周知されているか	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	4

① 課題

・教育理念や育成人材像については、各美容分野・ブライダル分野で、生徒・保護者様に入学前からのオリエンテーションにて周知をしている。

・各分野のニーズに必要とされる人材像の周知や指導は、日頃の就職対策などの授業内で行っているが、個々に身につけさせるための知識習得や実践については、外部へ実践に出ることなどを通じて学ぶ機会を設けるなどの工夫が必要と考える。

② 今後の改善方策

・学校の理念・教育目標を理解いただくためには、入学前のオリエンテーションに留まらず継続的に保護者様と連携を図ることが必要となる。今後はスクリレという保護者向けデジタル連絡ツールを使用し、情報共有を強化していく。また行事観覧をご案内し、実際に学校生活の様子を見ていただくことで、理解促進に努めたい。

・生徒自身の将来像を明確にさせるためにも、学外の学びを多く経験させるために、外部企業のガイダンスや各業界事情が分かる授業の導入を進めていく。

③ 特記事項

2024年度 3月入学前オリエンテーション・保護者会実施

5月美容師免許取得コース入校式実施

④ 学校関係者評価委員会コメント

（箭内委員）

社内一体化促進の1つとして、情報共有の強化を図る目的でオーナー会議や店長会議などを定期的に行っている。会議では特に採用活動や売り上げなどの数字の共有を密に行い、そのデータをもとに各店舗どう動くかを考えている。他社と比べても情報伝達の間が多いと感じるが、会社が向かう方向性や考え方を統一できるため、重要な場であると感じている。

（新井委員）

情報共有となると以前は資料が紙で配られることが主であったが、今では事前にPDFデータで送られてきている。デジタル化に柔軟に対応できる人もいれば難しい人もいるのは事実。デジタル化についていけないと情報不足になることため、保護者の方にもデジタル化についてきてもらえるように促すことは重要であると感じる。

(2)学校運営

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
目的等に沿った運営方針が策定されているか	4
事業計画に沿った運営方針が策定されているか	4
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、給与に関する制度は整備されているか	4
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
業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているか	3
教育活動に関する情報公開が適切になされているか	4
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	3

① 課題

・業務の属人化防止。高い専門性が必要になる学科があり、業務の効率化の観点でも業務の属人化が課題としてあげられる。職員の人事異動や産休・育休などによる業務移行があった場合にも業務に漏れが起きないような体制づくりが必要である。またシステム化されているものも多いが、全てを使いこなせていない現状も見受けられる。

②今後の改善方策

・業務における TB シートを作成し共有する、授業資料の共有など、誰が担当しても計画的に遂行できる仕組みを構築する。

・システムの活用について、出欠席などの生徒情報管理・業務時間短縮につながるもの・高い精度のものについては、全教職員が活用できるよう、導入の仕方の工夫や、早急な活用開始の対処を行う。

③ 特記事項

特になし

④ 学校関係者評価委員会コメント

（箭内委員）

業務効率化の一環として、不要な業務を洗い出すように意識している。不要な業務を削減することで、業務軽減が実現できている。若手社員からすると記名式であると上司の目を気にしてか案が出にくいと、匿名での申告にするなどの施策も行っている。昔ながらにやっていることが本当に必要かどうかは若手社員が一番分かるように感じた。

（小又委員）

最近はパパ育休を取得することが増えてきた。実際にパパ育休を始める前までは、お客様とのつながりの観点から懸念されていたが、今ではお客様にも理解され社員の働きやすさにもつながっている。社員を守るといった意味でも、時代に合わせた対応は必要不可欠になると感じている。育休に入った社員が担当している業務について適切な引継ぎを行うことは、育休者が安心して休める環境および業務を引き継ぐ社員がスムーズに業務遂行できる環境を整えることに繋がり、大変重要である。

(3)教育活動

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
教育理念等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
目標の設定として、教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた教育機関として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
学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか	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
関連分野の企業・関係施設等、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
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
授業評価の実施・評価体制はあるか	4
職業に関する外部関係者からの評価を取り入れているか	4
成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	4
資格（免許）取得の指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか	4
人材育成目標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、組織できているか	4
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・兼務含め）の提供先を確保するなどマネジメントが行われているか	3
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
職員の能力開発のための研修等が行われているか	3

① 課題

・教員の教務力、技術指導、授業対応の質向上が必要とされる。

教育理念である 技能と心の調和が念頭にありながら、現代のZ世代の生徒にあった技術指導や授業対応ができるスキル、教職員の技術力・授業力の向上が必要。また、現代ではあたりまえとされる ICT 教育（デジタルテキスト・VR 授業等）を含めた、現代の教育を教職員自ら学ぶといった姿勢が必要とされる。

・業界に精通しスキルの高い人材の採用および個々の能力開発のための研修システム体系を整える必要がある。

② 今後の改善方策

・全体会議や各教科会にて、全教職員の認識統一をより深めていく。教務力向上においては学園で行われている WEB 教務研修等に参加いただいたり、本校でも、外部講師による教務研修を行ったりすることで、教員としての意識を高めスキルを向上していく。ICT 教育に関しても苦手意識を持つ教職員が多いため、ICT の利点を認識するために、実際に外部講師からの ICT 教育の研修を行い、理解構築を図る。

・新任者が各種ルール等の理解を深めることおよび、授業スキルが向上できるような研修計画を立てる。

③ 特記事項

特になし

④ 学校関係者評価委員会コメント

(箭内委員)

弊社では新人教育のほかにもステップごとの社内研修がある。研修内容について、決まった頻度での見直しではなく、毎年の研修実績を振り返り、その結果をもとに次年度の研修の実施方法や実施内容を検討している。

(田中委員)

オーナー変更に伴って研修が充実するようになった。私自身は本社のある長崎に行き 1 か月リーダー研修を経験してきた。新人研修では、四国4県と長崎・立川にある店舗合同で月2回研修を行っている。アシスタント業務のレッスンと検定を同日に行うことで、学びからのアウトプットがすぐにでき、以前よりも社員のデビューが早くなったようにも感じる。また研修内で同期と関わる時間を設けており、同期がいることを実感することで、一緒に頑張る仲間がいる安心感を得ているように思う。

また、社員には細かく小さい目標を立てさせ、それを叶えるための研修に参加するようにこちら側からも導いている。

(4)学修成果

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
就職率の向上が図られているか	3
資格（免許）取得率の向上が図られているか	3
退学率の低減が図られているか	2
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	3
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	3

① 課題

今年度は昨年度より大幅に退学率が増加してしまった。就職率については業界内でも高い水準を保っているが、一部改善の余地はあると考えられる。

また、卒業生全体の状況を把握できていないことから、更に情報が得られる仕組み作りや卒業生の活躍を在校生が知り得ることができる取り組みが必要である。

② 今後の改善方策

・生徒がルール・マナーを遵守し社会で活躍できる人材に育つよう全教職員が同じ指導を行う必要がある。全体会議にて提示した教務方針を継続的に意識してもらうために、SNS 連絡ツールを利用して適宜ルールの確認を行っていく。また現状のクラス状況や生徒状況を発信・共有することで、全教職員で適切な指導ができる環境を整える。

・卒業生については、卒業生 SNS を通して学校の取り組み等を共有し、実際にスポットでの技術授業や就職ガイダンス、オープンキャンパスでの技術披露などに協力を促し、卒業生との連携を強化していく。

③ 特記事項

特になし

④ 学校関係者評価委員会コメント

（田中委員）

新卒者一人ひとりに対し教育担当をつけ、目標を一緒に考えている。毎回同じ教育担当ではなく技術によって変更も行っている。また、自身の目標として「新卒離職者ゼロ」を掲げ、月1回社員と面談を行い、教育担当とのマッチングも重視している。「この新卒者にはこの店舗の社員と話したらいい影響があるのではないか」と考え、他の店舗のスタイリストとの面談の機会を提案・設定するなど、新人社員が成長できる環境を提供できるように努めている。

（箭内委員）

思い描いたことができないことが退職につながると感じている。当社を選んでほしい一心で良いことしか言わない時代もあったが、結果離職に繋がってしまっていたと感じる。現在は入社前の段階でできないことといったネガティブな情報も伝えるようにしている。リアルを伝えることで入社前と入社後のギャップが軽減され離職率も下がってきている。

(5) 学生支援

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
進路・就職に関する支援体制は整備されているか	4
学生相談に関する体制は整備されているか	4
学生の経済的側面に対する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	4
課外活動に対する支援体制は整備されているか	4
学生の生活環境への支援は行われているか	4
保護者と適切に連携しているか	4
卒業生への支援体制はあるか	4
中途退学者への支援体制はあるか	2
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	3
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

① 課題

現代の生徒にあった対応・指導が必要とされる中で、精神的な理由や対人関係の悩みで学校を休みがちになる生徒も増えており、対応の工夫が必要とされる。

また、上記のような在校生への対応に追われ中途退学者への支援まで行き届いていない。

② 今後の改善方策

様々な家庭環境が多くなる中で、生徒の変化や状況共有については早期の対応や保護者との連携がさらに必要となるため、保護者向けデジタル連絡ツールの活用および、電話がけ対応や面談のための来校も促すようにしていく。

また、講師との連携を図るため教科会を定期的に開催し、生徒の情報共有及び指導内容の統一を図る。

③ 特記事項

継続してスクールカウンセラーの設置を行っている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

（田中委員）

在学時、国家試験の筆記科目の成績が振るわず授業が終わってから個別で最後まで教えてもらっていた。マンツーマンで私が苦手な箇所をまとめたプリントを作ってくれ、自分の頑張りたい気持ちに対して 100 で返してくれたことが嬉しかった。学生には先生の熱量は伝わっていると思うため、熱意を伝え続けてほしい。

(6)教育環境

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか	3
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
防災・安全管理に対する体制は整備されているか	4

① 課題

校舎設置から約 10 年が経ち、メンテナンスが必要な箇所が発生してきている。

② 今後の改善方策

計画的にメンテナンスを実施し、授業に支障をきたさないようにしていく。

③ 特記事項

特になし

④ 学校関係者評価委員会コメント

特になし

(7)学生の受入れ募集

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
学生募集活動は、適正に行われているか	3
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
入学選考は、適性に行われているか	4
学納金は妥当なものとなっているか	4

① 課題

近隣に新設学校が設置されたため、さらに東京23区や多摩地区外の高校生の来校が減少している。
また、地区での学校認知度を向上させ、適正な学生募集を継続することが必要となる。

② 今後の改善方策

SNS 等での学校の魅力の打ち出しを継続することはもちろん、通常のオープンキャンパス以外に、部活やアルバイト等でオープンキャンパスに来校できない高校生に向けた平日学校見学や個別相談の機会を設ける。

③ 特記事項

特になし

④ 学校関係者評価委員会コメント

（田中委員）

毎日 SNS を投稿したり、ホットペッパーのデータをもとに他社研究をしたり、ネット媒体での見直しを定期的に行っている。SNS については得意・不得意があるので得意なメンバーが担当し、他のメンバーへ撮影方法など伝授して技術を少しずつ身につけている。

（新井委員）

SNS を含めた口コミを強化している。近隣の商店街連合会でも集客等のために費用を投じて SNS を運用しているという動きをしている。

（小又委員）

SNS は欠かせないアイテムとなっている。ショッブ運営でも各店舗が SNS で告知し広く情報を発信している。美容師になりたいと思う人を増やしたいという理念のもと、一般の方にも来客していただけるように活動を行っている。

(8)財務

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
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
予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	4
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	4

① 課題

【中長期計画】

なし

【予算・収支計画】

なし

【会計監査】

なし

【財務情報の公開】

なし

② 今後の改善方法

【中期計画】

今期は第3期中期計画(2023 年度～2027 年度)の2年目にあたり、中期計画及び進捗状況はホームページ上に公開している。

【財務情報の公開】

なし

③ 特記事項

第3期中期計画については、東京未来大学及び小田原短期大学の中計改定に加え、東京みらい中学校及び支援学校仙台みらい高等学園の内容を追加し、第3期中期経営計画(第2版)として改定する予定である。

④ 学校関係者評価委員会コメント

特になし

(9)法令等の遵守

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
関係法令、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	3
個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか	4
自己評価の実施と問題点の改善に努めているか	4
自己評価結果を公開しているか	4

① 課題

学校法人として今後も継続した法令遵守が求められる。学校運営メンバーだけでなく、講師陣含め正しく法令を理解し、授業実施ができる環境を整える必要がある。

② 今後の改善方策

法令遵守に対する啓蒙を図りコンプライアンスや個人情報など法令の正しい知識を教職員に伝えていく。

③ 特記事項

全体会議、教務会議にて定期的にハラスメント研修やコンプライアンス研修を行っている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

（小又委員）

コンプライアンス研修は年々増えている。法令については知らなかったでは済まされない。丸1日かけて毎年コンプライアンス研修を実施している。

(10)社会貢献・地域貢献

【評価項目】（評価＝適切:4、ほぼ適切:3、やや不適切:2、不適切:1）	評価
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
生徒のボランティア活動を奨励、支援しているか	4
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	2

① 課題

産学連携による地域貢献や企業連携による社会貢献はボランティアとして行っているが、公開講座の開講までは至っていない。

② 今後の改善方策

企業様からのボランティア依頼については例年依頼をいただいているものもあるため、今後も積極的に参加をしていく。また公開講座についても実施ができるよう努める。

③ 特記事項

特になし

④ 学校関係者評価委員会コメント

（新井委員）

立川周辺では秋にイベントが多い。学校のやりたいことについては商店街でも協力していきたいと思っている。

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

本会を通して委員からの評価は概ね良いものとされたが、昨年度を振り返ると広報活動および教育活動において課題が多く残る結果となった。東京ビューティー＆ブライダル専門学校の学生も以前に比べ精神的な悩みや学習に関する悩みを抱える生徒が増加しており、多様な生徒に対応する教育力が求められる。良い意味で時代の変化に学校側が適応し、生徒指導および学校運営を進めていく必要があることを改めて実感した。技能と心の調和を体現できる人材を育成し美容・ブライダル業界の発展に寄与できるよう、これからも教職員一同自己研鑽に励みたいと考える。今年度は外部企業との連携強化やコンテスト等の積極的参加を促すことで自身の夢や目標を見失わず学ぶ意義・目的を感じられるような環境を提供し、退学率の低減、学校満足度の向上を図りたい。