

2026 年 6 月 24 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

2025 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 支部長)
- ② 田中 柚 (第 4 期卒業生)
- ③ 氏家 研一 (株式会社フジプランニング 本部長)

2 学校関係者評価委員会の開催状況

2026 年 5 月 26 日 (会場 東京ビューティー&ブライダル専門学校 図書室)

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

2025 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、ブライダル分野の「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」を目指している。美容分野としては「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(皆を幸せにできる)人材」を育成する人物像とし、ブライダル分野としては「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

2025年度は、2024年度の教務課題の改善を図るべく引き続き、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取り組んだ。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」人材を育成すべく、教員間の意識統一の更なる強化を行った。マナーとして最低限求められる、挨拶・清掃・時間管理という項目に重点を置き、全教職員の認識を統一したうえで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多少の改善はあったものの、まだまだ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るため全教員一丸となり、取り組んでいきたい。

② 学校関係者評価委員会コメント

＜田中委員・美容科＞

当社では、「挨拶・礼儀・謝罪・感謝」を社訓として掲げており、入社時から全社員へ周知している。また、入社後すぐに実施する研修において、それぞれの重要性や必要性について深く理解できるよう指導を行っている。

具体的には、レッスンを見てもらう際には事前に日時の連絡を入れることや、連絡がない場合にはどのような影響が生じるかを伝え、人としての礼儀や相手への配慮について指導している。こうした細かな行動一つひとつを通じて、社会人としての心構えを身につけられるよう教育を行っている。また、指導はその場でタイムリーに行うことを重視している。例えば、掃除が十分にできていない場合には、その場で指摘し改善を促すなど、日々の業務の中

でリアルタイムに教育を実践している。さらに、握手を交えた挨拶など、積極的なコミュニケーションを通じて信頼関係の構築を図り、人間力の向上にも取り組んでいる。

<小又委員・美容科>

新卒社員に対しては、社会人として最低限必要な姿勢や行動を身につけられるよう、重点的な指導を行っている。特に、お客様あつての商売であることを踏まえ、「挨拶」「笑顔」「元気な対応」を基本としており、第一印象が企業や自身の評価に大きく影響することを伝えている。

新卒社員は経験が少ないため、まずは「はきはきと話すこと」や「適切な対応を行うこと」など、すぐに実践できる基本行動の習得を求めている。また、成長のためには素直な姿勢が最も重要であり、指導や助言を前向きに受け止められるかによって成長速度が大きく変わることも伝えている。

ハラスメントへの配慮も重要視しており、指導を行う際には言い方や伝え方を工夫している。単に注意をするのではなく、「本人の成長のために伝えている」という意図が伝わるよう配慮し、納得感を持って受け止めてもらえるよう努めている。

営業部に配属された社員は、サロン担当として業務を行うため、代理店業務に関する社内研修やメーカーごとの特徴・違いについて学ぶ機会を設けている。その後は先輩社員との同行営業を経て、段階的に独り立ちできるよう育成を進めている。

具体的な研修内容については各拠点で実施することが多いが、日々の業務の中で生じる課題や改善点については、その都度指導を行い、現場でのリアルタイムな教育を重視している。

<氏家委員・美容科>

美容業界においては、そもそも「自由に働きたい」「好きなことを仕事にしたい」という価値観を持つ人材が多く、一般的な企業で求められる一律の規律や型にはまった接客が必ずしも適しているとは限らないと感じている。実際のサロン現場でも、スタッフそれぞれの個性を尊重し、お客様に不快感を与えない範囲であれば、接客スタイルにある程度の幅を持たせている。そのため、良い意味でも悪い意味でも個人差が生まれるが、それが魅力につながる場合も多い。一方で、個性を重視する環境だからこそ、お客様からの指摘や評価を受ける場面もある。そうした経験を通して各自が成長していくことも重要である。学校教育においては、基本的なマナーと個性の両立が重要であると考えている。

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、美容分野・ブライダル分野で、生徒・保護者に入学前からオリエンテーションにて周知をしている。

・各分野で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。しかし、個々に身につけさせるための知識の習得や実践については、外部への実践機会を更に増やし、学生が何を業界で求められているかをよりリアルに体现できる機会を増やしていくことが重要である。

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と連携を図ることが必要となる為、スクリレ（保護者向けデジタル連絡ツール）を更に活用し、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ご覧いただくことで、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ことが重要である。そのため、外部企業によるガイダンスや各業界事情が分かる授業の導入を更に進めていく。

③ 特記事項

2025年度 4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

スクリアプリ導入（保護者様との連絡ツール）

④ 学校関係者評価委員会コメント

＜田中委員・美容科＞

当社は、入職時に将来の目標設定を重視している。大まかな目標だけでなく、まずは1年後の目標を設定し、その達成に向けた具体的な行動計画としてマンダラチャートを作成している。また、3年後・10年後の目標についても考える機会を設け、中長期的なキャリアビジョンを描けるよう支援している。

目標設定にあたっては、「精神的な幸せ」と「経済的な幸せ」の両面について考え、自身が実現したい将来像を明確にしている。そのうえで、夢や目標を実現するために必要な行動を細分化し、上司が月ごとの目標設定をサポートしている。さらに、月間目標を達成するために、日々の目標を設定し、一つひとつ達成できるよう支援している。大きな目標だけではなく、小さな成功体験を積み重ねることを重視しており、「できた」という実感を持ちながら成長できる環境づくりを進めている。

また、目標達成に向けては、まず上司や先輩社員と一緒に取り組みながらサポートし、成功体験を通じて自信を育むことで、自立的に行動できる人材の育成を目指している。

＜小又委員・美容科＞

美容学校を訪問する中で、学校ごとに独自の風土や雰囲気があり、その環境が学生にも大きく影響していることを強く感じる。学生の立ち居振る舞いや考え方には、各学校の教育方針や文化が反映されており、学校ごとに異なる空気感があることを実感している。

また、学生時代の学びにおいては、校内での学習だけでなく、実際のサロン現場や業界のイベントに参加するなど、外部との接点を増やすことが重要であると考えます。現場で働く人々や実際の業務に触れることで、職業理解が深まり、将来のキャリア形成にもつながると考えられる。

サロン側の課題としては、人材採用（リクルート）が挙げられる。そのため、学生が「このサロンで働きたい」と思えるきっかけづくりが重要であり、ヘアショーや業界イベント、サロン見学など、サロンの魅力を直接伝えられる機会を増やしていくことが有効ではないか。

学生とサロン双方の接点を増やし、業界への理解を深める取り組みを継続していくことが、社会経済のニーズを踏まえた将来構想につながると考えられる。

＜氏家委員・美容科＞

教育理念や人材像の周知については、入学前後の説明だけでなく、在学中にどれだけ具体的に結びつけて理解させられるかが重要であると感じる。

特に学生にとっては抽象的な理念だけでは実感しづらいため、日々の授業や実習、外部活動の中で「なぜこの行動が必要なのか」を結びつけて指導していくことが求められる。また、業界との接点を増やす取り組みは非常に有効であり、実際の現場を経験することで、自身の将来像をより具体化できる。そのため、こうした取り組みを引き続き強化していただきたい。

(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	4

① 課題

・高い専門性が必要になる学科があり、業務が特定の担当者に依存しやすく、効率化の観点からも業務の属人化が2024年度に引き続き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でも、業務に漏れが生じないような体制づくりが必要である。システム化が進んでいるものの、全てを使いこなせていない現状も見受けられるため、更に強化を図っていく。

② 今後の改善方策

・業務における TB シートを作成し、共通のシートや資料を統一して共有することで、誰が担当しても計画的に遂行できる仕組みづくりを構築する。

・システムの活用について、管理・時間短縮・高い精度のものについては、全教職員が活用できるよう、導入方法を工夫し、早急な活用開始に向けた対応を進めていく。

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・美容科>

オーナーや店長など組織のトップが変わる場面においては、新たな方針や運営方法をメンバーが理解し、納得したうえで協力できる関係性の構築を重視している。トップが変わっても「一緒にやっぺいこう」と思える信頼関係を日頃から築いていくことが重要であり、そのために上立つ人間の影響力や人間性が組織運営において大きな役割を果たすと考えている。なので、コンプライアンスについては、経営層や店舗責任者はとても意識していると思われる。

店舗づくりや人間関係づくりは、採用活動(リクルート)にも大きく影響するため、経営方針や店舗の方向性をスタッフが十分に理解できる環境づくりを意識している。また、スタッフ側も経営陣の考えを理解しようとする姿勢を持ち、相互理解を深められる関係性の構築が大切だと実感している。

採用においては、応募者の希望と店舗の方針に相違がある場合、その内容を丁寧に説明し、双方の認識をすり合わせるよう努めている。例えば、希望する施術分野やキャリアプランと店舗の方針が合致しない場合には、入社

後のミスマッチを防ぐためにも、率直にその旨を説明している。その結果、店舗の理念や方針への理解・共感が難しいと判断した場合には、無理に採用を進めるのではなく、双方にとってより良い選択となるよう慎重に判断する姿勢を大切にしている。

<小又委員・美容科>

当社では、半期に 1 回の自己評価制度を設けている。評価シートには自由記述欄を設けており、現在の業務に対する考えや改善提案、疑問点、今後の目標などを記入できるようにしている。

また、3 年後の自身の姿や将来のキャリアビジョンについて考え、記載する項目も設けており、長期的な成長を見据えた目標設定を行っている。

自己評価の実施後は上司との面談を行い、記載内容をもとに意見交換を実施している。業務上の課題や改善点だけでなく、本人の考えや将来の希望についても共有する機会として活用している。

こうした取り組みを通じて、社員一人ひとりが自分の意見や考えを発信できる環境づくりを行うとともに、自主性や主体性の向上につなげている。

<氏家委員・美容科>

現場においても業務の属人化は大きな課題となることが多く、誰が担当しても一定水準の業務が遂行できる仕組みづくりが重要であると感じている。特にマニュアルや共有ツールの整備だけでなく、それを実際に活用できる状態にするための運用ルールや教育も必要となる。また、組織運営においては情報共有のスピードと正確性が重要であり、システムの活用を進めることで業務効率化と品質向上の両立が期待できるため、引き続き取り組みを推進していただきたい。

(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置きつつ、現代のZ世代の生徒に適した技術指導や授業対応行うためにも、教職員の技術力・授業力の向上は2024年度に引き続き強化が必要である。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）の受け入れも含め、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為、研修会や学習の機会を設けて強化を図る。

② 今後の改善方策

・全体会議や各教科会を通じて、全教職員の認識統一を更に深めていく。教務力向上においては、学園で実施されている WEB 教務研修等への参加や、本校でも、外部講師による教務研修を通じて、教員としての意識を高め、スキルを向上していく。ICT 教育に関しては苦手意識を持つ教職員が多いため、ICT の利点を認識できるよう、外部講師による ICT 教育の研修を実施し、理解構築を図る。

・新任者が各種ルール等の理解を深め、授業スキルを向上できるよう、研修や勉強会を設ける。

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・美容科＞

新任者の指導においては、中途採用者が自身より年上である場合など、指導内容が十分に受け入れられないケースもある。そのような場合には、一方的に厳しい指導を行うのではなく、相手の考え方や価値観を尊重しながら関わることを意識している。相手を無理に変えようとするのではなく、それぞれの強みや特性を活かせる役割や立場を検討し、組織の中で活躍できる環境づくりを行っている。例えば、他の業務やプロジェクトに協力者として関わる機会を設けるなど、その人が組織内で貢献できるポジションを見出すよう努めている。

このように、個々の特性や状況に応じた柔軟なマネジメントを行うことで、組織全体の協力体制や働きやすい環境づくりにつなげている。

＜小又委員・美容科＞

近年、サロン業界では外部とのつながりを積極的に持ち、新たな知識や取り組みを取り入れる動きが広がっている。特に成長しているサロンは、現状に満足することなく、常に前進するためのアクションを起こし続けている傾向が見られる。また、競合他社との交流や情報交換にも積極的なサロンが多く、業界内でのネットワークを活用しながら、技術力やサービス品質の向上、組織運営の改善につなげている。変化の激しい業界環境の中で継続的に成長していくためには、自社内だけでなく外部からも学びを得る姿勢が重要であり、積極的な情報収集や業界内外との連携が必要であるとの意見があった。

＜氏家委員・美容科＞

教育現場においては、技術指導力とともに、学生一人ひとりに合わせた柔軟な対応力が求められていると感じる。特に現在の世代に対しては、従来の指導方法だけでなく、理解度や個性に応じた指導の工夫が重要である。また、ICT活用については、今後さらに必要性が高まる分野であり、教員側が積極的に学び続ける姿勢が求められる。外部からの学びや情報収集を取り入れながら、常に教育内容をアップデートしていくことが、学生の満足度や成長につながると考える。

(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	3
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

今年度は昨年度と比較して退学率を低減することができた。一方、就職率については、業界内でも高い水準を保っているものの、卒業時点での就職率 100%の達成に向け、さらなる改善が必要である。

また、2024年度に引き続き、卒業生全体の状況を把握できていないことが課題として挙げられる。今後はより多くの情報を収集できる仕組みの構築が求められるとともに、卒業生の活躍を在校生が把握できるような取り組みの充実が必要である。

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や就職目標について、教職員への継続的な意識付けを図るため、連絡ツールを活用し、適宜ルールの確認を行っていく。現状のクラス状況、生徒状況を発信・共有（見える化）を進めることで、全教員で適切な指導ができるようさらなる環境の整備を図る。

・卒業生については、卒業生 SNS を通じて学校の取り組み等の情報発信を行うとともに、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における技術披露などへ協力を促し、卒業生との連携を更に強化していく。

③ 特記事項

2025年度 オープンキャンパス特別講師の招聘等を実施した。

④ 学校関係者評価委員会コメント

＜田中委員・美容科＞

これまで、業務や教育を個人で抱え込み、すべてに対応しようとしていた時期があったが、振り返ると必ずしも良い結果につながらなかったと感じている。その経験から、任せられる業務や指導については周囲に任せることの重要性を認識するようになった。現在は、教育においても役割分担を意識し、複数のスタッフが育成に関わる体制づくりを進めている。一人の指導者に依存するのではなく、さまざまな立場のスタッフが関与することで、多角的なサポートが可能となり、育成の質の向上にもつながっている。また、上司と部下、先輩と後輩といった縦のつながりを意識しながらコミュニケーションを図ることで、相談しやすい環境づくりや信頼関係の構築を進めている。

こうした教育体制の整備や役割分担の推進により、スタッフの負担軽減だけでなく、職場への定着率向上や離職率の低下にもつながっていると考えられる。

＜小又委員・美容科＞

新人教育においては、先輩社員との同行を通じて業務を学ぶ機会を設けている。しかし、指導を担当する先輩によって重視するポイントや教え方に違いがあり、伝達される内容に差が生じることがある。そのため、指導内容の画一化を図るのではなく、各先輩の経験や強みを活かした教育を行っている。また、新人にとっても複数の視点や考え方に触れることで、自身に適した方法を見出しながら成長できるよう支援している。指導者ごとに考え方やアプローチが異なる場合もあるが、状況に応じて学習内容の優先順位や受け止め方を柔軟に調整しながら、実践的な知識やスキルの習得につなげている。

＜氏家委員・美容科＞

就職率や資格取得率の向上に加え、入学から卒業までの継続的な成長支援が重要であると感じる。特に退学率の低減においては、早期の変化把握と適切な関わりが重要なポイントである。また、卒業生とのつながりを強化する取り組みは、在校生にとっても具体的な将来像を描くうえで非常に有効であるため、積極的に活用していくことが望ましい。卒業後の活躍状況を把握し、教育へフィードバックする仕組みを強化することで、より実践的な教育内容の改善につながるものと考えている。

(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	4
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

現代の生徒に適した対応・指導が必要とされる中、精神的な理由や対人関係の悩みから学校の欠席が増加する生徒も見受けられ、対応の工夫が必要とされる。こうした在校生への対応に追われ、中途退学者への支援にまで十分に手が行き届いていない状況がある。

② 今後の改善方策

- ・様々な家庭環境を背景とした生徒が増加する中で、生徒の変化や状況共有については、早期の対応および保護者との連携強化の重要性が高まっている。保護者向けデジタル連絡ツール（スクレレ）の活用および、電話連絡や来校面談を促進する。
- ・講師との連携強化を図るため、教科会を定期的で開催し、生徒情報の共有および指導内容の統一を図る。
- ・毎週クラス担任から講師への情報発信を行い、継続的な情報共有体制の構築を図る。

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。

1年次においては週4登校（1部オンデマンド授業）とする運用を導入し、通信高校出身者や不登校経験のある生徒に配慮した学習環境の整備を推進した。

④ 学校関係者評価委員会コメント

<田中委員・美容科>

アシスタントに対しては、自主性を重視した育成を行っている。主体的に学ぶ意欲を持つスタッフに対しては積極的にサポートを行い、それぞれの成長段階に応じた支援を心掛けている。また、レッスンスケジュールについては事前に計画を立てるよう指導し、技術習得だけでなく、休息の重要性についても先輩社員から伝えている。仕事とプライベートのメリハリをつけながら成長できるよう、オンとオフの切り替えを意識した働き方を推進している。

勤務体制については、週休 2 日制または隔週休 2 日制を選択できるほか、3 連休を取得できるようシフトを調

整するなど、柔軟な働き方を支援している。働くときは集中して働き、休むときはしっかり休むという考え方を大切にしている。指導においては、一方的に指示を出すのではなく、本人が主体的に考え、判断できるような関わり方を心掛けている。最終的には自ら決断し、責任を持って行動できるよう支援することで、自立的な成長につなげている。

＜氏家委員・美容科＞

近年の学生は多様な背景や価値観を有しており、一人ひとりに応じた対応がより重要になっていると感じる。特に精神面や人間関係に関する課題については、早期の気づきと関係者間での情報共有が重要な要素となる。また、保護者との連携や外部専門家の活用は非常に有効な取り組みであり、今後も継続していくことが望ましい。学生が安心して学べる環境を整備することが、結果として学修成果の向上および定着率の改善につながると考える。

(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 年が経過し、各所においてメンテナンスを必要とする箇所が見受けられる。

② 今後の改善方策

計画的にメンテナンスを実施し、授業に支障が生じないよう対応していく。

修理発生時における対応の迅速化を図るため、対応体制の強化に取り組む。

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)学生を受入れ募集

【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	4
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、東京23区や多摩地区外からの高校生の来校者数が減少している。
- ・地区における学校の認知度を向上させ、安定した学生募集を継続していく必要がある。

② 今後の改善方策

SNS等を活用した学校の魅力発信を継続することはもちろん、通常のオープンキャンパスに加え、部活動やアルバイト等により来校が難しい高校生に向けた、平日学校見学や遅い時間での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

特になし

(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】

なし

【財務情報の公開】

なし

③ 特記事項

2025 年度は第3期中期経営計画(2023 年度～2027 年度)の3 年目にあたり、東京未来大学及び小田原短期大学の中期計画改定を反映し、第3期中期経営計画＜第 2.0 版＞を策定し年度開始時より適用した。中期経営計画及びその進捗状況はホームページ上に公開している。

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、今後も継続的な法令遵守が求められる。学校運営に関わる教職員のみならず、講師陣を含めた全ての関係者が法令を正しく理解し、適切に授業を実施できる環境を整備する必要がある。

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保護等に係る法令について、正しい知識を教職員に伝えていく。あわせて、学内においてコンプライアンス委員会の設置を行う。

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

特になし

(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については、ボランティアとして実施しているが、公開講座の開講には至っていない。

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、例年継続して依頼を受けているものもあることから、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

<田中委員・美容科>

本社主導でチャリティー活動や募金パーティーを実施し、集まった資金を被災地支援として、熊本の寺院復興支援等に活用している。現時点では立川地区独自の取り組みは実施していないが、今後は地域に根差した社会貢献活動について検討していきたい。

<小又委員・美容科>

立川地区単独での取り組みではないものの、所属団体を通じて、SDGs 活動や外国人美容師の就労環境整備に関する取り組み等、業界の発展や社会貢献につながる活動に参画している。

<氏家委員・美容科>

社会貢献活動は、学生にとって実践的な学びの機会であると同時に、業界理解を深める有意義な機会であると考えられる。ボランティア活動に加え、地域と連携した企画や公開講座等を実施することで、学校の認知向上にもつながることから、今後の展開に期待したい。

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

自己評価及び学校関係者評価委員会でいただいた意見を踏まえ、教育内容及び学校運営のさらなる充実に取り組むことを改めて認識した。

教育面では、「技能と心の調和」の理念に基づき、企業連携による実践的な学びや保護者との情報共有を充実させるとともに、学生一人ひとりの目標設定やキャリア形成を支援する体制を強化していく。学校運営では、業務の標準化・システム活用による効率化を進めるほか、教職員間のコミュニケーションを促進し、組織力の向上を図れるよう日々「何ができるか」を考え実行していく必要性を感じた。また、就職支援や卒業生との連携強化、ICT を活用した教育の推進に取り組むとともに、コンプライアンス及びハラスメント研修を継続的に実施し、安心・安全な教育環境を整備する。

今後も委員からの意見を学校運営に反映し、継続的な改善を通じて、学生・保護者・業界から信頼される学校づくりを推進していく。