2025 年度　学校法人 三幸学園　東京ビューティーアート専門学校
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　渡部　景子
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　中島　えり

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、ビューティー分野の学校として「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」、ビューティー分野として「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

教育理念「技能と心の調和」のもと、社会・業界から求められる人材の育成を目的に、学生の定着率向上と実践力・人間力の育成を重点施策として取り組んだ。
2024 年度より導入した週 4 登校制度については、2025 年度は対象学科を拡大し、全科 1 年生およびトータルビューティー科・エステティック科 2 年生に展開した。登校負担の軽減と学習継続の両立において一定の効果が見られた。加えて、集中講義や業界連携、就職活動に充てる時間の確保にもつながり、学生一人ひとりの学びの選択肢を広げることができた。

また、オンデマンド授業の活用により、学生自身がスケジュール管理を行い、主体的に学習へ取り組む姿勢の育成を図った。教育課程編成委員からは、学習成果や習熟度の低下は見られず、繰り返し視聴できる点も含め有効に機能しているとの評価を得ている。一方で、週 4 登校に慣れることによる就職後の勤務意識や、集団での活動経験不足への懸念も示されており、「登校する価値」や「対面で学ぶ意義」を学生に継続的に伝えていく必要性が確認された。

人間力育成の面では、SANKO ワークコンピテンスを軸に、挨拶・マナー・主体性・協働力といった社会人基礎力を授業および日常指導の中で継続的に醸成した。業界からは、近年の学生は失敗や対人接触を過度に恐れる傾向があるとの指摘もあり、接客やサロンワークを通じて「人に触れること」「関わること」を前向きに捉えさせる指導の重要性を再認識した。

さらに、就職活動における AI 活用については、履歴書や志望動機作成に関する課題が顕在化した。活用そのものは否定しないものの、AI に依存した表現は面接時に見抜かれやすく、評価を下げる要因となるケースもあるとの指摘があった。このため、自分の言葉で伝える力や、客観的な自己理解を育てる指導の重要性が一層明確となった。

以上の取り組みを通じ、学習環境の柔軟化については一定の成果が見られた。一方で、対面での学びの価値づけ、人との関わりを通じた実践力の育成、就職後を見据えた生活習慣および勤務意識の醸成については、引き続き重点的に取り組む必要があると総括する。

② 学校関係者評価委員会コメント

なし

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

社会経済のニーズは変化が大きく、美容業界全体の課題である人材育成に貢献するためには、一人でも多くの学生に資格取得を促し、取得のサポートを行うことが重要である。また、退学率を軽減し、多くの人材を輩出していけるよう取り組む必要があると考えている。

近年、通信制高校出身者の増加に伴い、通学や学習方法に対して不安を抱える学生も増加している。

② 今後の改善方策

2027 年度のカリキュラム改訂に向けて、業界で求められる人材育成に直結する取り組みを教育内容へ組み込む方針とする。また、行事等で業界の方をお呼びし、どのような人材が求められているかを学生へ周知できる機会を作る。

退学に関しては成長を実感できる機会や、必要であれば適宜サポートをしていく体制を整える。 通信制高校や様々な不安を抱えている学生に対して、ユナイトルーム（一時的なオンライン授業）や、対面・オンラインを選択して受講できるハイフレックス授業を導入し、学習継続を支援していく。また、外部カウンセラーによる「ほっとる一む」やソーシャルワーカーによる支援体制を整え、学生一人ひとりの状況に寄り添いながら、できることを段階的に増やし、無理なくステップアップできる環境づくりを行っていく。

③ 特記事項

学校の理念・目的・人材育成像を明確にし、学生にはオリエンテーションや授業を通して、保護者に対しては保護者説明会や授業見学会などを通じて浸透を図っている。

年 2 回実施している教育課程編成委員会にて業界ニーズの把握とカリキュラムやシラバスの見直しを実施している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

なし

(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
運営組織や意志決定機能は、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	4
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

学生背景の多様化に伴い、教職員一人ひとりの業務負担に偏りが生じやすく、業務バランスの最適化と効率化が引き続き課題となっている。特に、週 4 登校制やオンデマンド授業など新たな取り組みが拡大する中で、教員側の準備負荷や運営面での工数が増加した。

登校し、対面で学ぶ意義の価値づけや、就職後を見据えた生活･勤務意識の醸成について、学校全体として共通認識と指導の統一が必要である。加えて、留学生増加に伴う事務対応や制度理解については、特定の職員に業務が集中しやすく、組織全体での知識共有と体制整備が求められている。

② 今後の改善方策

教職員の業務負担軽減と運営の安定化を目的に、適材適所による校務分掌の見直しおよび業務の可視化を進め、役割分担の最適化を図る。併せて、会議等の情報共有の場において、より多くの教職員が関与できる仕組みを整え、組織全体で課題を共有･解決していく体制を強化する。

また、週 4 登校制やハイフレックス授業の運用については、教育的効果と現場負荷の両面から検証を行い、対面授業の価値や集団活動の重要性を意識的に伝える運営方針を明確にしていく。

留学生対応に関しては、全教職員を対象とした研修や情報共有を通じて、制度理解を組織的に底上げし、特定職員への負担集中を防ぐ。

さらに、2024 年度より刷新された人事評価制度を活用し、教職員一人ひとりの成長目標設定と育成を学校運営に反映させていく。

③ 特記事項

教職員間の情報共有手段として、学習管理システム(Sanko Gate)や Microsoft Teams を活用し、連絡の迅速化およびペーパーレス化を推進している。また、勤怠管理、経費精算、給与明細、請求書管理など各種業務のシステム化を継続的に進め、運営業務の効率化を図った。

加えて、オンデマンド型コンプライアンス研修の受講を全教職員に義務付け、危機管理意識の向上に努めている。週 4 登校制･オンライン活用･人事制度改革といった新たな取り組みを進める中で、柔軟かつ安定した学校運営体制の構築を継続している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

なし

(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	3
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	4
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	4

① 課題

教員の専門分野における技術スキル向上のための研修を導入が必要と考える。カリキュラムマップを全教職員で共有し、教育課程の体系化を可視化している。授業に複数の教員が関わることで連携を強化し、学生に幅広い知識と技術を提供する必要がある。

教育課程編成委員会でいただいた意見について教科担当教員へ共有し、サロンワークや就職対策等へ反映させることで、即戦力となる人材育成に努める。

また、授業だけでなく学内行事や学外コンテストを通じて上位層の育成にも注力しているが、現時点で取り組みはなお道半ばである。今後は教員の能力開発として、指導力のさらなる向上にも一層力を入れる必要がある。

② 今後の改善方策

引き続き、教員のスキルアップ研修を継続する。全教員の認識統一を図るために定期的に各教科の教科会を継続していく。教科会では、授業内容の質を高めるだけではなく、学生指導についての認識の統一、好事例の共有などを行う。

指導力の面では OJT 指導者と担任指導者を配置し、様々な面から人材育成に取り組んでいく。

③ 特記事項

一部授業では現在もサロンで活躍している方々を講師として招く事で、関連分野に置ける最先端の知識・技能等を学生に展開している。

④ 学校関係者評価委員会コメント

・本校は、コンテストや授業における企業連携に非常に力を入れている。国家試験対策としては、教員の技術力向上を目的としたテクニカル試験を実施し、指導の質の底上げを図っている。その成果もあり、「東京ネイルエキスポ 2025」の全日本理美容学校対抗ネイル選手権において、東京ビューティーアート専門学校が全国 1 位を獲得した。美容科の「サロンワーク」の授業でも、業界の第一線で活躍する講師から直接指導を受けられる環境を整えている。今後も業界のニーズや意見を柔軟に取り入れ、より質の高い教育環境づくりを進めていきたい。（青波さん：美容科・トータルビューティー科について）

・本校では、学生の技術力向上とモチベーション向上を目的に、多様なコンテストや行事を展開している。年 1 回開催される姉妹校 12 校合同の「B×art コンテスト」では、メイク、ネイル、エステ、国試カットなど多岐にわたる部門で競い、個人・団体それぞれでの入賞を目指す。今後は、この全国大会出場に向けた学内選考をさらに強化する方針である。また、美容養成課程の最高峰のコンテストである「全国学生技術大会」にも注力しており、昨年度初出場で入賞を果たしたデッサン部門においては、今年度は外部の専門性を導入することも視野に入れ、さらなる上位入賞を狙う。7 月 23 日（木）には 2 年生の学びの集大成となる「ビューティーショー」を実施予定。（飯塚さん：美容科・トータルビューティー科について）

・ネイルのコンテスト内容は各種検定の試験内容と直結しているため、学生が日々の授業に真摯に臨むよう促すことが基本となる。また、審査基準を指導側が正しく把握するための講師向け講習を実施したことは有意義な取り組みであった。学生への技術定着をより確実なものとするためにも、まずは教員全体の指導力をさらに底上げし、指導目線をより高い水準へと引き上げていくことが求められる。（岡西委員：トータルビューティー科について）

・卒業生の視点に立つと、学生時代はコンテストに出場する意味や意義を十分に理解しきれていない面があった。現在のコンテストや学内選考のような取り組みは非常に有意義であると感じる。今後の要望として、エステ分野においても技術や成果がより客観的に評価されやすい仕組みが構築されることを期待する。併せて、学生のモチベーション向上のためにも、教員側からコンテストの持つ重要性や有意義性を日常的に伝えていくことが重要である。（中島委員：トータルビューティー科について）

(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	4
資格（免許）取得率の向上が図られているか	4
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

就職・資格取得・退学に関するデータ収集は行われているが、中長期的な推移分析や客観的指標との比較が十分とは言えない。卒業生のキャリア形成状況について、体系的・継続的な追跡調査が限定的である。また、学生が将来の働く姿やキャリアイメージを具体的に持つ機会について、更なる充実を図る必要がある。

② 今後の改善方策

就職率、資格取得率、退学率について年度別比較・分析を行い、改善策を明確化する。卒業生アンケートや企業ヒアリングを定期化し、教育効果の可視化とカリキュラム改善に活用する。学修支援・キャリア支援を横断的に連携させ、学生一人ひとりに応じた支援体制を強化することも必要である。また、卒業生との連携を強化し、卒業生支援の一環として同窓会の実施や、学校行事への卒業生参加を推進することで、在校生が将来像や職業イメージをより身近に感じられる環境づくりを行う。卒業生との関わりを通して、学生が自身の将来を具体的に描き、学習意欲や職業意識の向上につなげられるよう取り組んでいく。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

・本校は、卒業生のキャリア形成を継続的に把握・支援するため、卒業後サポートの強化に取り組んでいる。具体的には、同窓会組織や公式 LINE 等を活用し、卒業直後の早期段階から卒業生との関係を維持できる体制を構築している。従来の「数十年に一度」といった長期的なスパンでの関わりを見直し、卒業翌年や数年に一度など、より高い頻度で接点を持つ仕組みへと転換している。その上で、同窓会組織（同窓会 Link）内でのアンケートを年数回定期的に実施し、卒業生の現状をきめ細かく把握するとともに、潜在的なニーズに応じた求人・転職支援情報を迅速に提供できる体制を整えている。

（衛藤さん：美容科・トータルビューティー科について）

(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	3
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	3
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	3
中途退学者への支援体制はあるか	3
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

進路･就職支援および卒業生支援において、一定の体制は整っているものの、個別ニーズ（多様な進路志向･社会人学生等）へのきめ細かな対応に課題が残る。学生相談や中途退学者への支援は実施されているが、早期発見･早期対応の仕組みが十分に可視化されていない。また、経済的支援や生活環境支援に関する情報提供が学生や保護者に十分に行き届いていない場面がある。

高校等との連携によるキャリア教育については、取組実績はあるものの、継続性･体系性の面で改善の余地がある。

② 今後の改善方策

進路･就職支援および卒業生支援において、個別相談の充実や情報発信の強化を図り、在学中から卒業後まで切れ目のない支援体制を構築する。

学生相談･中途退学防止について、担任･学科･学生支援担当間の情報共有を強化し、早期支援につなげる仕組みを整備する。

経済的支援制度、健康管理、生活環境支援に関する案内を分かりやすく整理し、オリエンテーションや保護者向け案内を通じて周知を徹底する。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

･通信制高校の視点から見ると、専門学校側はすでに学生に対して多様な選択肢を十分に提供していると評価できる。今後は新たな追加施策を行うことよりも、学生に「状況に変化のある兆し（不登校傾向や意欲低下など）」が見られた段階で、早期に母校である高校側へ情報を共有し、両校が連携してフォロー体制を敷くことが退学防止において有効であると考える。また、本校（飛鳥未来きずな高校）では夏頃などを目処に、専門

学校へ進学した卒業生を高校の母校キャンパスへ招く機会を設けることを検討している。そこで専門学校における在学中のリアルな情報を在校生や教員へ還元するような、双方向の連携取り組みを今後展開させていきたいと考えている。（齋藤委員：美容科・トータルビューティー科について）

・近年の新卒育成において、コロナ禍以降、指導時の「伝え方」に対して、学生側の受け止め方に変化が生じていると感じる。以前は新卒社員に対して一律に丁寧な育成を心がけていたが、過度に丁寧すぎる指導だけでは組織が強くならないという反省があった。そのため、ここ数年はプロとして必要な「厳しさ」の基準を、入社前の段階であらかじめ明確に伝える方針へと転換している。良い美容師を育てるためには、相応に厳しい環境があることを事前に理解させることが結果としてミスマッチを防ぎ、会社への深い理解につながっている。（関根委員：美容科について）

・現在の現場が求める人材像の共通項として、「素直さ」と「自主性・行動力」が挙げられる。育成の現場において、かつて学生の自発性に委ねる指導を行っていたが、コロナ禍を経験する中で、基礎が定着していない段階で主体的な行動が難しいという課題に直面した。そこで 1 から 10 まで手厚く教える手法へ切り替えたものの、主体的な判断が減少し、受動的な行動が目立つようになった。こうした経験から、現在は「放任」ではなく基礎から丁寧に教える設計を前提としつつも、指導の中に「自ら考える仕組み」を組み込むことが不可欠であると考える。教えられたことをまず素直に受け止め、実践してみる姿勢（素直さ）を土台としながら、主体性を育む教育アプローチを学校側にも期待したい。（岡西委員：トータルビューティー科について）

・企業としては新卒の早期退職を極力防止したいと考えており、入社1か月目にアンケートを実施するなど動向把握に努めている。近年の新卒の傾向として、過度に「認められたい」という承認欲求が強い一面が見受けられる。自己中心的な姿勢ではなく、まずは「お客様ファースト」の精神を身につけてほしい。企業側も以前の「新卒に目線を下げて接する育成」から、入社前に厳しい現実を明確に伝えて納得してもらう方針へと転換し、精神的に逞しい人材の採用・育成に注力している。現状、卒業生の状況について学校と企業の間で情報を共有する仕組みには課題もあり、企業側としても相談しづらい側面があった。今後は学校側に相談窓口を広げていただき、卒業後の情報共有や連携がより円滑に行われる環境の構築を期待する。（石川委員：トータルビューティー科について）

・コロナ禍を経て、近年の学生の気質には大きな変化が見られる。家庭環境等の影響から、非常に大切に育てられてきた世代であり、自己中心的な捉え方や、過度に保護されることを当然とする潜在意識が強い傾向にあると感じる。学生が「当たり前のことを当たり前に実行できる」という社会人としての基礎力を在学中にしっかりと身につけられるよう、学校側には今後も指導を継続してもらいたい。（中島委員：トータルビューティー科について）

(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	4
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

一部の教室･実習設備において老朽化や更新時期を迎えており、ICT 活用や最新の教育手法への対応に改善の余地がある。

インターンシップや学外実習については、受入先の拡充や実習内容の質の均質化が十分とは言えない。

海外研修プログラムは整備されているものの、参加学生数が限定的で、利用促進が課題である。

② 今後の改善方策

教育内容の高度化･多様化に対応するため、計画的な施設･設備更新および ICT 環境のさらなる充実を図る。

企業･地域機関との連携を強化し、インターンシップや実習先の拡充と指導体制の明確化を進める。 また、海外研修については、情報提供の強化や経済的支援策の検討により、より多くの学生が参加しやすい体制を整える。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

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	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

昨年度はトータルビューティー科の志願者数が前年比で大幅に増加した。特に美容師免許取得コースの希望が多く、資格取得に対するニーズの強まりが顕著となっている。

一方で、進路を迷っている高校生も多いため、今後も教職員と在校生が一体となり、オープンキャンパス等を通じて美容の魅力をより戦略的に発信したいと考えている。

また、近年増加している留学生の受け入れに関しては、昨年度実施した「入試日の明確化」と「語学力・意思確認の徹底」を継続し、教育の質を担保できる学生選考を堅持する。

② 今後の改善方策

入学希望者本人だけなく保護者にも専門学校教育への理解を深めていただき、専門学校進学という選択肢を前向きに検討いただけるよう情報発信を行っていく。また、高校に対し、学園内の広報専門部署と連携を図り、 同様に業界の動向や専門学校教育の理解を図れるよう働きかけていく。

留学生の受け入れについて、入試担当と事務の意思疎通を密に行い、情報の属人化を防ぎ、組織的な申請管理を徹底する。

③ 特記事項

・オープンキャンパス・校内・会場ガイダンスを実施。
・オンラインでのオープンキャンパスを実施。
・各種学校行事の実施及び告知。
・入学後のサポート体制強化のため、入学前に入学予定者に対してアンケートを実施。入学後の不安解消に努めている。
・年々進路活動の早期化を実感しており、高校 1.2 年生のオープンキャンパスの参加が活発である。
・日本語学校との連携体制を強化し、留学生入試の日程策定および情報の早期発信を徹底することで、志願者へのタイムリーな周知と確実な募集準備を推進する。

④ 学校関係者評価委員会コメント

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

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	4
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

個人情報保護や法令遵守に関して、教職員間での理解度・意識のばらつきを完全には排除できていない可能性がある。

② 今後の改善方策

定期的な研修・情報共有の仕組みを強化する。個人情報保護について、定期点検（内部監査）やチェックリストの活用により、運用の継続的な確認と改善を行う。

③ 特記事項

なし

④ 学校関係者評価委員会コメント

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	4

① 課題

これまでスチューデントサロンやボランティア活動を中心に、地域や外部団体との連携による社会貢献・地域貢献活動を行ってきたが、2025 年度からは同窓会組織とも連携し、地域連携にもさらに注力した。

また、活動内容によっては一部の学生に参加が偏る傾向があり、より多くの学生が主体的に関われる仕組みづくりや、教育的意義を明確にした位置づけが求められる。加えて、地域や業界と継続的な関係構築を行う上で、担当者や学生の入れ替わりによる情報共有不足も課題として挙げられる。

② 今後の改善方策

産学連携・地域連携をより一層強化し、授業・課外活動・行事と連動した社会貢献活動を計画的に実施することで、参加機会の拡充を図る。単発的な活動にとどまらず、継続的な関係構築を意識した取り組みを推進する。

また、社会貢献活動を単なる体験に終わらせず、接客力・協働力・主体性といった人間力育成につながる学びの場として位置づけ、事前・事後の振り返りを通じた教育効果の可視化に取り組む。学生主体のチーム活動を支援し、自ら企画・運営に関わる経験を増やすことで、実社会で求められる力の定着を目指す。

③ 特記事項

外部ボランティア活動に特化した学生チームを継続的に運営し、ヘアメイク・ネイル・エステ等の専門性を活かした地域貢献活動を実施した。これにより、授業内では得られない実践経験を提供するとともに、学生の満足度や職業意識の向上につながった。

また、地域イベントや現場での技術提供を通じて、近隣住民や関係団体から高い評価を得ており、学校の取り組みや教育内容への理解促進にも寄与している。今後も、専門性を活かした社会貢献活動を通じて、学校としての存在価値向上を図っていく。

④ 学校関係者評価委員会コメント

なし

（11）国際交流（必要に応じて）

【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
留学生の受入れ・派遣について戦略を持って国際交流を行っているか	3
受入れ・派遣、在籍管理等において適切な手続き等がとられているか	3
学習成果が国内外で評価される取組を行っているか	3
学内で適切な体制が整備されているか	3

① 課題

昨年度は急な人数増により、学習への向き合い方が定まっていない学生へのフォローが難しく、教育環境に課題が生じた。本年度は入試日の設定や選考強化により改善が見られたものの、継続的な質の維持が不可欠である。

日本語能力試験（JLPT）の合格から期間が空いている場合、入国管理局の審査において、現在の習熟度をより慎重に確認されるケースがある。学生が安心してビザを取得できるよう、事前に提出書類を細やかに確認し、不備や説明不足が生じないようフォローする体制の整備が重要である。

就職や進学の大きな力となるJLPT等の資格であるが、残念ながら挑戦しきれないまま、あるいは結果を待たずに卒業を迎えるケースも見受けられた。一人ひとりが自信を持って希望の進路へ進めるよう、資格取得がもたらすメリットをより丁寧に伝え、早めの準備を後押ししていくことが大切だと考える。

② 今後の改善方策

日本語能力試験（JLPT）の合格から時間が経過している学生には、ビザ申請をより確実なものにするため、再受験のメリットを含めた事前の相談を丁寧に行っていく。

また、入学直後から日本での進路設計における検定の重要性を説き、計画的な受験を指導する。卒業時に必要な資格を確実に保持できるよう、進路指導カリキュラムを再編する。

③ 特記事項

・学生取次者を設置している。
・留学生サポートセンター（同法人内部署）と姉妹校である日本語学校と連携している。
・海外の教育機関や団体からの授業見学、および交流会を積極的に受け入れ、国際交流の推進に努めている。

④ 学校関係者評価委員会コメント

・日本語学校の視点から見ると、留学生は国籍や育ってきた教育文化によって、「主体性」や「在籍中に将来の進路を自発的に考える習慣」に大きな差がある。 特に、「日本への留学を果たしたこと」自体がゴールになりやすい学生層に対して、入学初期から「ここからが新たなスタートである」という認識を繰り返し伝えるアプローチが必要不可欠である。また、学生の自立を促すためにも、教員は進路を「代わりに決める存在」ではなく、あくまで学生が主体的に決断できるよう「背後からサポートする存在」であるというスタンスを徹底していくことが求められる。（平井委員：美容科・トータルビューティー科について）

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

・企業組織と比較しても、学校側がこれほど柔軟に多様な対策やアイディアを実現させている点に驚かされた。企業では顧客対応が最優先され、組織内の変化に時間を要しがちであるが、今回の報告には新たな視点や発見が非常に多く、その柔軟な対応力は素晴らしい。 また、学校側がこうして自らの教育体制を見直す機会をしっかりと設けていることはとても有意義で優れた取り組みである感じた。（中島委員：美容科・トータルビューティー科について）

・本校が学生指導に苦戦しているのと同様に、企業側も新卒育成において多大な苦労を重ねられている実情を強く実感した。 本校の在校生アンケートによると、近年の学生の就職活動における重視項目は、従来の「やりがい」や「業務内容」から「福利厚生」や「研修制度の充実度」へとシフトしており、やりがいや業務内容は二の次という傾向が見られる。入社後に経験を積む中で価値観の変化（給与や待遇への意識向上）はあるものの、新卒段階ではこうした安定志向が強い傾向にある。 本日は各社の貴重な内部事情やご意見を伺うことができた。いただいた提言を真摯に受け止め、今後の学校運営およびキャリア教育に確実に反映させていく。（小倉副校長：美容科・トータルビューティー科について）