

2024年7月3日

## ミス・パリ・ビューティ専門学校 学校関係者評価報告書

ミス・パリ・ビューティ専門学校

校長 本鍋田 あゆみ

学校法人ミスパリ学園 ミス・パリ・ビューティ専門学校 学校関係者評価委員会は2023年度(令和5年度)自己評価報告書に基づき学校関係者評価を実施しましたので以下の通り報告いたします。

1. 開催日時：2024年6月25日 13:00～15:30
2. 場所：ミス・パリ・ビューティ専門学校
3. 参加者

### 学校関係者評価委員

進藤 大	(株式会社sline (美容室サンベイス) 代表取締役)
	(日本美容業生活衛生同業組合連合会 渋谷区副支部長)
宮腰 大司	(有限会社ヘアーゲスト 代表取締役)
杉原 昭二	(学校法人ミスパリ学園理事)
須賀谷 映子	(NPO法人日本スパ・ウエルネス協会 教育委員長)
越川 治枝	(株式会社シェイプアップハウス 教育部 部長)
東 千晶	(株式会社シェイプアップハウス 人事部 部長)
事務局	本鍋田 あゆみ (ミス・パリ・ビューティ専門学校 校長)
	川口 亜美 (ミス・パリ・ビューティ専門学校 副校長)
	廣石 裕 (ミス・パリ・ビューティ専門学校 課長)
	宇賀神 亜季 (ミス・パリ・ビューティ専門学校 主任)
陪席	松田 美代 (ミス・パリ・ビューティ専門学校 教員)
	綿貫 桜 (ミス・パリ・ビューティ専門学校 教員)

### 4. 自己評価項目ごとの学校関係者評価・意見

#### ①学生アンケートにおける改善点

##### 【現状】

2023年度の全体結果として、満足度は全項目で87～99%の範囲だったが、前年比で2～4ポイント下がっている。これはアンケートの実施方法が無記名になったことで、学生の本音が反映された結果だと分析をしている。まず、前期アンケートで両学科の共通に挙がっている意見の一つ目として、「教え方の差をなくしてほしい」というものがあつた。対応策として以下の4点を実施している。

1. 技術のメイン講師を決定。
2. 授業前に打ち合わせや技術研修を実施。
3. 技術の手順書およびポイントを共有。
4. 説明の際の言い回しが多様であることをあらかじめ学生に伝える。

これにより、説明を解釈する際の混乱を防ぐことができている。次に、両学科共通に挙がっているコメントの二つ目として、質問があっても先生にぞんざいな対応をされてしまうため質問しづらいというものがあった。これを受けて、2023年8月の職員研修で注意喚起を行っている。学生が何がわからなかったのかを確認し、理解できるように指導・説明することを意識するようにした。その結果、後期のアンケートでは「質問の答えがわかりやすい」「何回も丁寧に教えてもらい、理解が深まった」というコメントが増えてきている。さらに教育指導を強化するため、今年度8月の職員研修でも傾聴についての研修を予定している。最後に、もう一つの記述コメントとして、学生の挨拶に対して返事が返せていないことについてである。これを教員全体で共有し、真摯に受け止めて昨年の夏と今年の春の職員研修でマナー研修を実施している。また、今年度の5月から職員による朝の挨拶担当者を決め、学生の挨拶に応えられるように改善をしている。学内で誰でも自然に挨拶ができるような雰囲気と環境づくりを進めていく。

## ②自己評価点の理由

### 【現状】

2023年度のアンケートでは、それぞれの項目について各自が率直な評価をするように実施した。これにより、全体で9項目の評価点が下がる結果となった。全体的に評価が下がった要因としては以下の2つが挙げられる。

1. 以前の実施方法では、アンケート項目に対して一つ一つの実績を説明されることで、低い評価を付けづらかったこと。
2. 新任の教職員にとって、前年度との比較ができず評価が難しい項目について「3」（ほぼ適切）を付けていたこと。

実際に、評価が下がった各項目とその理由は次の通りである。

### 【教育理念・目標】

1. ③ 学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが、学生や保護者等に周知されているか
  - ホームページやパンフレット、保護者会で周知しているが、在校生への周知が少ないと感じられた。
  - 「1」や「2」の評価はないため、可もなく不可もないと感じ「3」を付けた意見があった。
2. ⑤ 教育目標、育成人材は学科等に対する社会のニーズに向けて方向づけられているか
  - 美容学科は国家資格取得を目指しており、美容師目線での社会的ニーズを取り入れているが、アイリストやブライダル系への就職を目指す学生にとってはカリキュラムや育成が不足していると感じられた。

### 【学校運営】

1. ③ 地域社会への貢献の一環として、学校施設を地元に開放しているか

- 学内サロンやミスパリ祭の来店数と売り上げは増加しているが、2023年度は地域団体への貸し出し実績がなかったことが影響している。
- 2. ⑤ 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て、有効に機能しているか
  - 各種申請や職員の役割で決済の権限は規定されているが、職員全体への周知徹底が不足していると感じた職員による評価であった。
- 3. ⑦ 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
  - 職員全体の周知不足による情報共有がなされていない評価だった。

## 【教育活動】

1. ⑩ 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ているか
  - 2023年に新任の講師が増えたが、退職や異動により職員不足を不安視する声があり、来年度の専門職大学への異動が決まっている教員もいるため、2025年度の学校運営に向けてさらに対策が必要となっていることが起因している。

## 【学生支援】

1. ④ 災害など非常時の危機管理体制が整っているか
  - 2023年度には学校全体での避難訓練が行われていなかったため、評価が低下している。今年度は実施する計画に入れている。
2. ⑨ 社会人のニーズを踏まえた教育環境は整備されているか
  - 通信課程を設置し、社会人でも学べる環境を整えているが、利用者が少なく認知度が低いため、評価が低かったと考えられる。

## 【社会経験・地域貢献】

1. ① 学校の実習施設を活用するなど高等学校の職業教育の実施に協力・支援しているか
  - 校内での学校見学会などのガイダンスが少なかったため、高等学校の職業教育実施に対する認知度が低かったと考えられる。

評価が下がったということは改善のチャンスでもあると捉え、東京校の全職員で一つ一つを向上させることに努めていく。

## ③重点的に取り組む施策

### 【現状】

2024年度重点的に取り組む施策として、自己評価報告書の評価項目に基づく行動を逐一職員間で共有することを計画している。これにより、各職員が自分たちの業務が何に沿って実施され、どのように結果に繋がっているのかを理解し、当事者意識をもって業務に取り組むことができると考えている。具体的には、月に一度開催している職員会議や朝礼で、各評価項目に該当する業務を行った場合は全体報告と周知を行い、情報共有を進める。これにより、職員全体で認識の統一が図れると考えている。この施策を繰り返すことで、学校運営上のネガティブな部分が改善され、職員の満足度も向上し、それが学生の満足度にも繋がることを期待している。学校に対する教職員の満足度と

学生満足度の向上を目的に、地道な改善の努力を積み重ねることで、その相乗効果により入学希望者にも良い影響を与えると考えている。最終的には入学定員の達成、進級率や卒業率の向上も実現できると信じている。

#### 委員より

評価報告の全体を通して委員からは、学生の退学を防ぐためには友人や家族、学校が一緒になって本人を支える必要があるため、引き続き在校生の家族との関係を充実させてほしいとの意見があった。

.....

#### 5. 全体総括

姉妹校全体の共通の問題点として、学生の退学率や就職後の離職率の改善が必要だと強く感じる委員会であった。退学率を下げるための各校の様々な試みも学んだ。改善策の一つとして、在校生の目標に対する動機づけが大事であるため、入学時や進級時の意識づけの施策を改めて検討していきたい。また、離職について各企業の委員から、学生時代は優秀であっても、実際の仕事ではその能力が発揮されず、自己肯定感が下がり離職に繋がるケースがあることを聞いた。大切なのは、仕事に対する自己解決能力が備わっているかどうかということである。確かに実践教育を行う上で、例外的な状況に対して自分で考え、業務を遂行できる対応力の教育が必要であると考えます。知識や技術の専門的教育と共に、各自が情報を整理し取捨選択のできる人材育成を行っていきたい。

以上