

学校関係者評価報告書（令和6年度）

学校法人 明日香学園 明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校は令和5年度の自己評価を実施し、規定に基づき学校関係者評価委員会を実施した。

- ・評価実施日：令和6年12月12日（木）
- ・学校関係者評価委員：関係企業委員2名、卒業生1名（計3名）
- ① ブライダル会社経営者
- ② ホテルマネージャー
- ③ ブライダル会社従業員

※評価基準 4，適切に対応 3，ほぼ適切 2，やや不適切 1，不適切

（1）教育方針

評価概要	評点	自己評価
① 教育理念・方針・目標がしっかりと定められているか	4	教育目標をさらに明確化し、学生の朝礼等でも、常に意識してもらうように掲示している。目標達成のための具体案を出し、目に見える形で評価を行えるようにした。さらに評価の具体案を出し、目標達成できるようにしたい。
② 教職員・学生に周知されているか	4	教職員へは教務会議にて、学生へはオリエンや朝礼の際に周知するようにしている。朝礼で唱和も行っている。ホームルームでも学生に周知するように心がけている。
③ 輩出すべき人材像に沿っているか	4	教務会議等で講師陣と話し合い、その時代に合った学生の人物像について話し合っている。その人材像に近づけるように教育目標やその具体案を検討している。

【課題】

- ・専門学校生として理想的な人物像をさらに明確化する必要がある。まだ漠然としている点がある。そして、就職へと学生を導いていけるよう明確な目標をさらにしっかり伝えていく。教育方針も理想的な人物像に合わせたものへと随時変えていく必要があるように思える。

【改善案】

- ・年2回の教務会議以外に、各教科における会議を持ち、学生の意識そして学力向上のために話し合う機会を増やす。コースごとでの会議を年に4回持ち、よりきめ細かな学生指導が行えるよう検討する必要がある。

【特記事項】

- ・昨年度の意見をもとに、更に詳しい教育目標に変え、学生が理解し目標とできるもの、先生方も学生への指導がしやすいように目標を明確にした。その内容を教職員全体への周知を徹底していく必要がある。

「学校評価委員会評価及びコメント」

◆ブライダル会社経営者

① 4 ② 4 ③ 4

- ・資格試験合格も専門学校にとって大事なことはあるが、それだけが採用の要素ではない。よりサービス業に適した人材。その人材育成に力を更に注ぐべきである。

◆ブライダル会社従業員

① 4 ② 4 ③ 4

- ・資格試験はあるほどいいと思うが、それはあくまでも自分のこれからの人生への投資となる。勉強できるうちに、いろいろな勉強をして、いろいろな資格を取得してほしいと感じる。

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 4 ③ 4

- ・資格試験は、私自身わからない資格もある。資格は、合否結果よりも、その資格に関して勉強する過程が大事だと思うので、受験することは必要だと思う。こちらに挙げられている以上に関しては、そこまで必要ない。留学生については最近「N2 以上」という条件で募集を出している。英語の能力も必要だが、まずは日本語の力が必要。コロナ禍が明け、インバウンドのお客が増え、英語を使用する機会も増えてはきたが、やはりおもてなしとしての正しい日本語力は大事。さらに、パソコンのワード・エクセルのスキルもあると尚良い。

(2) 学校運営

評価概要	評点	評価
① 学校として進むべき方向、ビジョンは策定されているか	4	育てたい学生像は、去年に比べてより明確になった。教育目標も改善し以前より明確になった。人間性の部分において育てたい学生像が変化していくため、より活発な意見交換が必要となる。
② 学校全体で共通の意思決定を共有することで、運営を実践しているか	4	去年と同様、週次ミーティングを行い、以前より相談、共有、意思決定がしやすくなった。去年に比べ、メールや SNS を使用することによって、常勤、非常勤講師との連絡も取りやすくなった。個人情報の取り扱いには十分気を付けるように指示を出している。

③ 適切な改善は行われているか	4	会議や、SNS を通しての話し合いの場は増えてきているので、学校全体に、連絡、報告ができていように思われる。さらに連絡ノートなどを活用し、全体に周知できるような手段をうまく使用していくべき。
-----------------	---	---

【課題】

- ・「学校全体としてのビジョン」という意識はまだ少し薄いですが、報告・連絡・相談の体制は徐々に改善されてきたように思われる。一人一人が全体としてのビジョンをより明確に持ち、共有、話し合いを行うべきだと思う。

【改善案】

- ・非常勤講師からの助言や困り等も聞く場も作り、学校全体で、問題解決に力を入れる必要がある。常勤として学校に常にいると分かりづらい点も多々あるため、非常勤講師の意見は大変大切だと実感する。

「学校評価委員評価及びコメント」

◆ブライダル会社経営者

① 4 ② 4 ③ 4

- ・トレーニングに関しては、研修室が社内であり、研修室で勉強したり、コーディネート 3 名がそれぞれに技術を知り合ったり、そのような共有はしている。マナー講習等を受けにも行っている。
- ・カジュアルなミーティングを行い、誰でも何でも言える状況を作ることが必要かもしれない。全員で食事をしながらのコミュニケーションもありかと思う。
- ・目標達成のためには、月初に 1 回、従業員 50 名全員が自分の昨月の反省と今月の目標を 1 人 2 分程で発表する場がある。非常に新人さんでもきちんと話をしてくれるので、そこで皆の思いが聞ける。

◆ブライダル会社従業員

① 4 ② 4 ③ 4

- ・ブライダル・ホテル業界は第一印象が大切になる仕事ですので、より現場に馴染める人材を作るために通年、制服の着用（夏服を作るかフォーマルな服装規定を定める）など、留学生にも制服の着用を義務付け、少し厳しく身だしなみの意識から定着させるのはいかがでしょうか。

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 4 ③ 4

- ・3 か月に 1 度、所属長とスタッフの個人面談をし、当初の目標に対して進捗はどうか確認している。目標は結構たててるが、どうやってその人を評価するかに焦点をあてて、上司がどうやって評価するのかポイントを決めておかないと、目標をたててもどこに向かえばよいのか見失

う。まだ自分が5年目なので分からない部分もあるが、時間をとって面談をやるようにしている。あとはやはりコミュニケーションが大事。話さないとわからないところもあるので、そこが課題。その他に、社長や副社長を交え、従業員のコミュニケーションとして誕生月に誕生日会をしている。それとは別になるが、トップの言葉というのはすごく違う。正社員140人全員に対して話はできない部分もあるが、ポイントポイントでそういう場を設けたいと思っている。

(3) 教育活動

評価概要	評点	評価
① 教育課程を編成する体制は、整えられているか	4	教務会議やカリキュラム編成委員会を開催し、現場で活躍する方からの意見や教職員の意見を取り入れている。学校側から一方的に指針を出すだけでなく、非常勤講師を含め教職員の意見や自主性も受け入れる姿勢で体制を整えるよう意識している。
② 時勢に沿ったカリキュラムの改変は行われているか	4	教務会議、カリキュラム編成委員会、学校評価委員会、インターンシップ等を通して、時勢に沿ったカリキュラムや学生に必要な内容になるよう都度検討し、改変を行っている。そのためにもホテル、ブライダル関係の現場の方と関わる機会や意見交換の場をさらに増やしていきたい。
③ 授業評価を適切に行っているか	4	学生に授業評価アンケートをとり、その結果を各講師へ渡している。今後は過去のデータとの比較や、評価を受けて改善すべき点等を相談し共有する機会を設け、授業改善へ役立てたい。

【課題】

- ・個人に委ねられている教科や講師の専門外の科目に関して、担当講師によるバラつきが懸念されるため、指針を明確に示すとともに、必要に応じて情報共有、相談する体制を整える。

【改善案】

- ・授業評価アンケート内容については、変更や追加部分が必要であれば変えていく。評価を次へ活かし授業の質を向上させるよう、非常勤講師も含め結果を共有、相談する機会を設ける。評価の仕方や集計の仕方をやりやすいように変えていく必要がある。学生の人数が増えてきたため、集計にかなり時間がかかる。

「学校評価委員評価及びコメント」

◆ブライダル会社経営者

① 4 ② 4 ③ 4

- ・最近、新人の離職率が高く、仕事の内容も分からないまま、仕事の面白さとか、分からないまま辞めてしまう人もいる。学校の方からも、同じ仕事を少しでも続ける意味も伝えてほしい。そうしていったら、続けることで「ここがその仕事の面白いところだ」と掴んでいったら良くな

と思う。

◆ブライダル会社従業員

① 4 ② 4 ③ 4

- ・入社したての仕事は、大変で難しいのは当たり前。その当たり前が理解できていない、また忍耐力がなく辞めてしまう気持ちも分かるが、学校でその仕事を目指して勉強していた時のことを思い出してほしい。いい人材が多いだけに、すぐに辞めてしまうのは、本当にもったいない。

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 4 ③ 4

- ・授業評価アンケートの質問である「授業は楽しいですか」という項目自体、無くすか変えた方がよいのではないかと。教育目標にも「楽しい学校生活」というものも別にないので。逆に「つらいですか」というのも変だが、「厳しいですか」などの尋ね方にした方が受け止めやすいかも。

ちなみに自分は短大で保育の勉強をしたが、当時は何も考えず学校生活を送っており、後になってもう少しやればよかったと。藤原先生もおっしゃっていたが、一人一人が何を目標にしているか、何に興味があるかを掘り下げられたら学生に合った「楽しさ」が見つかるかと思う。会社も同じ。今の現状と何をしたいのかを聞いて、それから学びへ繋げようとしている。いろいろと網羅していないとできないことだと思うので、それを学校でできるのはすごいと思う。参考にして会社に持って帰りたいと思った。

(4) 学習成果

評価概要	評点	評価
①資格取得の目標は定められているか	4	目標はかなり具体的に設定されている。資格取得への意欲も以前に比べて高くなってきた。それが、資格取得の達成数に影響しているように思われる。さらに高い目標達成に向けての指導の在り方を今後も検討していく。
②就職率は向上しているか	4	別の業種への就職ではなくブライダル・ホテル業界への就職率も昨年度同様高くなっている。留学生に関しては求人案内や就職活動がこれから本格的になるため、今後に期待している。コロナ禍以後、求人もかなり増えてきた。
③卒業生の離職率に関し、卒業生並びに就職先との連絡を密に取っているか	3	以前に比べ、卒業生が訪問してくる機会が増えた。しかし、企業訪問の際などに卒業生の様子を訊いているが、もっと連絡を密にしていく必要がある。卒業生とも今後はコミュニケーションをとる機会を増やしていく。卒業生の離職率も今後の課題となる。

【課題】

- ・さらに検定試験の合格率をあげる。
- ・日本語能力との兼ね合いを考えながら、留学生が語学以外の資格取得を目指すことができないか検討する。
- ・卒業生の状況把握を企業訪問や同窓会などの機会に行う。
- ・就職先も増えてきたので、今後企業との繋がりが消えないように、就職先やインターン受け入れ先にも連絡をより密に取り、今後の就職活動への糧とする。

【改善案】

- ・取得や合格を目指すべき資格、検定やその受験級の見直し。英語の試験、TOEIC の目標は少し高すぎるかもしれない。
- ・日本人の就活の様子を留学生が知ることで、取り掛かりのタイミングや方法を学び、就職活動への意欲を高める。

【特記事項】

- ・毎年、離職率が高くなってきている。離職率の調査を行い、企業との連携ももう少し図るべき。訪問に行けない企業には電話対応する。卒業後も企業や卒業生と連絡をとり、離職した場合はどういう理由で辞めたのかを訊く。また、離職しないようなアドバイスも学生や企業に与える。

《学校評価委員評価及びコメント》

◆ブライダル会社経営者

① 4 ② 4 ③ 4

- ・留学生に関しては、外国人の方やハーフやクォーターの学生もいたが、うちは職種が多様なので外国人に絶対に触れないということはないので、その人次第で能力がすごくある方も色々いらっしやって良いと思う。

◆ブライダル会社従業員

① 4 ② 4 ③ 3

- ・ブライダルコーディネートや色彩検定の他に、実務的な検定取得を斡旋するのはいかがでしょうか。実際、美容科を卒業した同期は美容師免許を取得しているため、ドレスコーディネーターでありながらヘアメイクも施せるので、トータルコーディネートが行える点が彼女の強味にもなっています。

メイク、着付けなど、授業だけでなく「手につくもの」の検定を入れても良いのではないのでしょうか？

事務的な面で言えば Excel や Word など、業務で活用して慣れていくよりも資格を取得して業務へ臨める方が、現場からは即戦力になりますし、当人の自信にも繋がると思います。

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 4 ③ 3

- ・一般的なことであれば、企業や業界を知っているどうか。私達のことを知っているか。ホームページに出ている情報だけでなく、ちゃんと調べているのか、意欲があるかをみる。あとは業界的な知識があると魅力的だと思う。本当にホテル業界を志望していることがわかるので。留学生に関しては、日本語能力と、英語も TOEIC の獲得点数を書いていたりと、資格もあるといいのかなと。主に求めるのは、業界の知識と企業研究。

(5) 学生支援

評価概要	評点	評価
①学生に対する経済的な支援体制は確立されているか	4	去年同様、奨学金、学費免除、保護者支援、早期割、研修費負担等、支援体制を多様にとっており、比較的充実したサポートを確立している。
②学生対応に係る人員配置は行われているか	3	事務職員、教員ともに人員が少なく、一人に対する負担がかなり大きい。職員が増員を目指し、データ管理等を以前より手厚く行えるようにしたい。しかし、少人数ではあるが、常勤、非常勤を含め親身に対応するよう心掛けている。
③就職に対する支援体制は整えられているか	4	それぞれの担当コースの担任が、企業とのパイプ役として支援する体制を確立している。授業や個別対応の中で、教職員がそれぞれに動くのではなく、情報交換や共有、相談を行い教職員全体で連携してよりよい支援を行っていけるよう努めていく必要がある。

【課題】

- ・常勤講師、担任の不足。

【改善案】

- ・就職に関して、更に情報収集に努めるとともに情報共有の仕方や協力体制を見直し、改善する。
- ・就職先から求人票や連絡を取りやすくするために、日ごろから連絡を取り合っておく。

【特記事項】

- ・専門学校において、経済的支援は、比較的充実している。

《学校評価委員コメント》

◆ブライダル会社従業員

① 4 ② 4 ③ 4

- ・例えば、福岡や色々なところから就職の話をいただく中で、「ホテルブライダル～」などと、なかなか私にとっては全部同じような名前に聞こえる。直接学生と会うと素晴らしい学生だなとなるが。特に県外の場合を含め、どちらの学校さんとも先生との接点がなかなかとりにくい。今はこちらのキャリア担当の先生が代わられて、校長先生も代わられてというところで、

学校との連携というのがちょっとどなたと話したらいいのかなという感じになっている。こちらの学生さんとはうまくやっているとはいっているけど、他の学校であれば「学校の先生と直接お話できたらスムーズにいくのにな」ということや、「こういう学生の性格だったら、こちらからこうアプローチしたらうまくいくのではかな」など考えることがあるので、今少しその返が不安。

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 3 ③ 4

- ・まずは企業を知ってもらう時間をとっていただけるのであれば、授業の都合がつくのなら、企業説明などいつでもできる準備はあるので、させてもらいたいと思っている。担当者間で座談会のようなものもしたい。自分の中で今しないといけないことが多く、お願いするということがまだ見えてないが、また何かあればお願いさせていただく。

(6) 教育環境

評価概要	評点	評価
①インターンシップ及び校外（学外）授業について、各業界との協力体制が整っているか	3	校外授業は企業と連絡、連携をとり、積極的に増やした。インターンシップに関しては、企業との事前・事後の連絡もより密に行い、お互いに協力する体制を整えてきたが、更に充実させる必要がある。
②防災に関して、定期的に避難訓練を実施し、安全体制が確立されているか	3	防災担当者を新たに設け、年に1度の避難訓練の実施や防災マニュアルの用意など安全体制の確立に努めている。資料配布や掲示など、意識を高めるよう日頃からさらに呼びかけていく必要がある。
③施設整備は教育上の必要性に対し、十分に整備されているか	3	備品購入や、設備に関しては実際の現場を見学や使用することで徐々に補っている。設備点検や修善に関しては日頃から定期的に行っている。

【課題】

- ・引き続き、インターンシップの開拓、方法や期間の検討は必要。理想と現実のギャップを少しでも埋め、現場を経験することで即戦力になれるよう、また離職率を下げるができるよう、インターンシップの充実を図る。
- ・留学生の就職への取り組みが遅いため意識づけや、旅館やホテルへの理解を深めるために留学生のインターンシップがもっと充実できれば良いかと思う。

【改善案】

- ・留学生の就職の取組み早くするために、インターンシップ、企業見学、会社説明会等の企画を設ける。就職意欲を掻き立てるイベントを計画する。
- ・企業とさらなる協力体制を築く。学生には可能な限りアルバイト先にブライダル・ホテル業界を薦める。

【特記事項】

- ・県内、県外において、インターンシップを長期で引き受けてくださる企業様が増えて、大変助かっている。長期のインターンに適應できる学生を育成していく必要がある。

《学校評価委員コメント》

◆ブライダル会社従業員

① 4 ② 3 ③ 3

- ・インターンシップを1週間～の短期ではなく、半年～1年もしくは2年、式場やホテルで行う制度はいかがでしょうか？

現場に出た時の理想と現実のギャップが離職率に繋がっているように感じます。

上記のインターン制度は弊社の福岡の式場「RITZ5」で実際に導入されており、福岡のブライダルの専門学校に通っていた同期にも、インターン制度でRITZ5で2年勤務した社員がいました。

入社して新たなことを覚えるにしてもインターンを経験していると、本人の余裕もあることと、現場を知っているので何よりも即戦力になります。

インターン制度が難しければ、アルバイト先としてホテル・式場へ協力体制をつくることなど、とにかく長期的に現場を体感させることが必要だと思います。

◆ホテルマネージャー

① 3 ② 3 ③ 3

- ・県内企業でのインターンも積極的に斡旋するのもいいのでは？

(7) 学生募集

評価概要	評点	評価
①学生募集に対し、広報活動・ガイダンス参加・SNS発信・オープンキャンパス等、適切な活動が行われているか	4	パンフレットやSNSを使用して、一通りの広報活動を行っており、充実した発信内容を目指している。一方、現状維持のみでなく、さらに発信していくことを目指す。学校訪問、ガイダンス、オープンスクールなどを通して、より高校生に本校の良さを知ってもらい、募集につながるように更にアプローチをする必要がある。
②在校生、卒業生から後輩への呼びかけを促進しているか	3	在校生から後輩への呼び掛けや、卒業生の紹介で入学した学生もいるが、今までかなりの卒業生を輩出している中、もう少し、卒業生からの紹介があってもいいように思われる。そのような学校作りを目指して、教授を行う必要がある。
③学費は適正か	4	適正。減免や支援制度を使用すれば、かなり安いと感じる。

【課題】

- ・学生募集について、広報担当が主となって情報共有を行い、職員、在校生、卒業生とどのように進めていくのか話し合う。学校全体として取り組めるよう、協力体制を整える。

【改善案】

- ・ SNS の活用 (TikTok など高校生に流行のコンテンツと取り入れる)
- ・ 留学生に対して、学生募集の策を考える場を設ける。学校説明会を実施する。

《学校評価委員コメント》

◆ブライダル会社従業員

① 4 ② 4 ③ 4

- ・ 他の先生方から、学生さんで生活が厳しく大変だという話を聞くが、とても学費など支援してくださっているようなので、うちに高校生のインターンシップの人などがきたら、明日香国際を勧めたいと思う。
- ・ 今の主流 SNS といえばインスタグラムだと思いますが、写真のみのサムネイルよりも文章がサムネイルの POST の方がもっと多くの学生に興味を持って見てもらえると思います。

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 3 ③ 4

- ・ しっかりと会議をされているのがみえて、弊社もしっかり改善するところはして、受け入れ態勢やマッチングが深まればいいと思う。引き続きよろしくお願い致します。

(8) 財務

評価概要	評点	評価
①健全な学校運営を行うための適正な予算管理と、適正な予算執行を行い、検証しているか	4	消耗品や必要備品はコストパフォーマンスを意識して選び、昨年度の予算を確認しながら適正に執行するように心がけている。年間の予算を事前に把握し、現場実習等に充てる予算を検討する場をさらに設けたい。
②経費の無駄を省くための指針は定められているか	3	教職員一人一人が無駄のないように日頃から意識している。さらに無駄を省けるものがないか常に検証していく。
④ 会計監査は適切に行われているか	4	税理士と経理担当で会計監査を行っている。監査報告書もホームページに掲載している。

【課題】

- ・ 教職員全員が予算に対して、他人事ととらえるのではなく、検証する場を設ける。指針については明確に記載する。
- ・ 空調設備等の使用ルール等に関しては、教職員や学生で定期的にルールを再確認する。

【特記事項】

- ・ 引き続き、無駄な経費を省くために、節電など、身近にできることをしっかり行う。

《学校評価委員コメント》

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 3 ③ 4

- ・学生さんの入学目標（定員）、特に日本人を獲得していくことも大事なのでは。経費削減ももちろん大事でしょうが限界があると思います。

あとは留学生も特定技能の取得をすることに、どれだけ企業のニーズがあるかをわかってもらうのもいいのでは？就職先企業と学生の理解を得られれば決してビザの上下などの誤解も解け、学生の就職率も上がると思います。

（９）法令等の遵守

評価概要	評点	評価
①交通事故、犯罪及び犯罪巻き込まれ、その他近隣の住民に対して、迷惑をかけないなどの周知は定期的に行われているか	3	定期的に警察から訓示を行ってもらう等、警察との連携をとっている。終業式等においても、学生へ都度呼び掛けを行っている。
②個人情報の保護が適正に行われているか	4	これまでに特に問題は起きていないが、SNS等の使用も多いため、個人情報の取り扱いには今後も注意していく。
③就業規則は、全教職員に周知徹底されているか	3	周知徹底には改善の余地がある。徹底を目指し、再確認も含めて見直す必要がある。

【課題】

- ・法令について考える機会の見直しをし、意識づけを行う。
- ・学生が交通事故や事件に巻き込まれた際の対応方法をマニュアル化し、夜中や休日に事故に遭った場合にある程度は自力で対応できるような体制を整える。教職員の手続き方法についてもスムーズに迅速に行えるようマニュアル化を考える。

【改善案】

- ・時間外労働を減らすよう、さらなる効率化を図る。

【特記事項】

- ・個人情報の管理を、更に徹底。USBの持ち出し禁止。パスワードなどをかけ、誰でも個人情報を見ることができないようなシステムを設置している。

《学校評価委員コメント》

◆ホテルマネージャー

① 3 ② 4 ③ 3

- ・SNSの発信はどうにもならないと思います。ただ、良かれ悪しかれどんな発信をされてもいいような体制を作っていくことが大事だと思います。

就業規則に関しては企業も同じで周知は課題ですが、最近は対策として勤務時間・福利

厚生など抜粋してわかりやすいハンドブックの作成に着手しております。

(10) 社会貢献・地域貢献

評価概要	評点	評価
⑤ ボランティア活動、大分駅南口周辺の清掃活動は定期的に行われているか	4	定期的に清掃活動を学生と教職員で行っている。学生や教職員がプライベート等で自発的にも活動してくれるように動機付けをも行うべき。
⑥ 地域の方との交流は行われているか	3	コロナ禍以降、地域の方々との交流が疎遠になった。国際祭りやリアルウェディング等のイベントを通して、より交流できる場が持てればと思う。また、留学生と日本人との交流の場も更に多くしたい。
⑦ ハローワーク等と連携して、職業訓練などのキャリア教育を積極的に実施しているか	4	依頼があった場合には積極的に実施している。市の国際キャリア対策等ともっと連携をとり、キャリア教育などにも役立てたい。

【課題】

- ・地域の方との交流の機会について、計画をたてる場を作るべき。
- ・他機関とのつながりを増やす。

【改善案】

- ・疎遠となっている地域の方々を招いて、国際祭りなどのイベントを通して、明日香国際の存在を更にアピールしたい。また、ボランティア活動として、地域の清掃活動の機会を増やしていきたい。

《学校評価委員コメント》

◆ホテルマネージャー

① 4 ② 3 ③ 4

- ・様々な活動を通して、大分県内随一のブライダル・ホテル観光専門学校として地域密着は目指してほしい。