

2022 年度 （令和 4 年度） 悠久山栄養調理専門学校 事業実績報告

（兼 学校関係者評価委員会 報告）

1 事業実施の評価

下記 3 点を取組の重点として学校運営に取り組んだ。

- (1) 学生確保 充足率の向上
- (2) 適切な教育課程の編成と実施
- (3) 信頼される学校づくり

各重点に評価項目と評価基準を設定し、期末評価を行った。以下である。

	評価項目	評価基準	評価およびその状況
(1)	<b>学生確保 充足率の向上……募集要項リニューアルが奏功すること</b>		
	①2023 年度新入生数の増加	70 人以上 A 65 人以上 B 45 人以上 C 未満 D	初期段階では前年より出願が好調だったが 11 月から伸び悩んだ。3 月 15 日現在 57 名が入学確定 テクノ生応募者は調理師科 3 名 合計 <b>60 名</b> の新入生となった <b>C</b> 指定校、特待生が増加 社会人一般が減少（ほぼゼロ） 年度初め在籍数見込みは、4 年度 107 5 年度は在校生 47+新入生 60 と見込むと 107 人で現状維持 大学が厳しく専門学校が復調という巷の情報があり現状維持では、悩ましい
	②OC 参加数の増加 入学可能者 OC 参加実数	110 人以上 A 100 人以上 B 90 人以上 C 未満 D	3月6日 OC 参加者数 全体でのべ 181 人 うち入学可能者実数 <b>96人 C</b> $60 \div 96 =$ 歩留まり 63% 入試方法を変えたので単純に昨年度とは比較できないが 6年度、新入生を 65 名確保したいことになると、この歩留まりから考えると $65 \div 0.63 = 103$ 人 やはり 110 人の入学可能者 OC 参加実数が欲しい
	③退学者数の減少	2 人まで A 4 人まで B 6 人まで C それ以上 D	1 月 20 日現在の退学者 調理師科 1 名（高齢のため） 専攻科 1 年 1 名（学習意欲の喪失） 専攻科 2 年 1 名（対人関係トラブル）の 3 名 休学中の 2 名が年度末退学 よって退学者数は 6 名 <b>C</b> 他の専門学校よりおそらく低い
(2)	<b>適切な教育課程の編成と実施……効力感のある授業実践と指導力向上</b>		
	①常勤教員の指導力向上	教員の自己評価 4 点満点で評価 平均 3.0 以上 A 2.8 以上 B 2.5 以上 C 未満 D	1 月に集計 自己評価 平均値 <b>2.82 B</b> 自由記述は別紙 よりよい授業を実現したいというモチベーションが感じられるものであった

	②学生による授業満足度向上	学生の評価 4点満点で評価 (全体として) 平均 3.0 以上 A 2.8 以上 B 2.5 以上 C 未満 D	1月に集計 全校平均 <b>3.25 A</b> 全クラスでAであった 自由記述別紙 教員の評価より上回っている 学生は「優しい」 自由記述には「当然目指すべきもの」も多くあり、これを2023年度に生かしたい。
(3)	<b>信頼される学校づくり……保護者、来校者からの評価向上と情報発信の充実</b>		
	①保護者給食試食会、食事会の参加者評価向上	参加者の評価 4点満点で評価 平均 3.6 以上 A 3.2 以上 B 2.5 以上 C 未満 D	7月の栄養士科給食試食会評価 料理の組み合わせ <b>3.88</b> 受付やサービス <b>3.92</b> 12月の調理師科試食会評価平均 <b>3.79</b> <b>いずれもA</b> 参加者(=おうちの人)は本当に優しい
	②悠和祭来校者の評価向上	来校者の評価 4点満点で評価 平均 3.6 以上 A 3.2 以上 B 2.5 以上 C 未満 D	2月18日悠和祭実施 来校者評価平均 <b>3.74 A</b> 楽しみにしてくださる方が多数おられるようだ
	③多様なツールを活用した情報発信	教職員の自己評価を 4点満点で評価 平均 3.6 以上 A 3.2 以上 B 2.5 以上 C 未満 D	1月に集計 <b>2.42 D</b> 人的キャパが不足状態の中、教員は授業と助手の業務に十部尽力している 管理栄養士2名の退職により、ここに最もしわ寄せが来たと思われる。

学校運営全体を構造化してゆくことが大事 その際、学園運営との整合性も重要になる

(参考1)

		2023.3未現在					
		平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新 入 生	栄	29+1(留)	15	19	26+3(テクノ)	25+3(テクノ)	29
	専	22	26+1(留)	13	16	22	17
	調	25	13+1(留)+6(転)	4+2(転)+3(テクノ)	3+1(転)+6(テクノ)	10+4(テクノ)	11+3(テクノ)
	計	77	54+8=62	46+5=51	55+10=65	58+6=64	57+3=60
在 校 生	栄2	25(6喪失)	20(10喪失)	13(2喪失)	18(1喪失)	28(1喪失)	27(1喪失)
	専2	15(2喪失)	20(2喪失)	23(4喪失)	10(3喪失)	15(1喪失)	20(2喪失)
	計	40(8喪失)	40(12喪失)	36(6喪失)	28(4喪失)	43(2喪失)	47(3喪失)
年度初 在籍総数		117	102	87	93	107	107
※喪失＝退学、転科等		X年度の喪失はX-1年度の結果を反映 X年度の新入生数はX-2年度からの募集活動を反映					
転科留年テクノを除 いた新入生		76	54	46	55	58	57
転科留年テクノを除 いた在籍総数		109	95	82	83	97	101

(参考2)

在籍学生数の変遷										
在籍学生 数状況	2014年度 平26年度	2015年度 平27年度	2016年度 平28年度	2017年度 平29年度	2018年度 平30年度	2019年度 平31年度	2020年度 令2年度	2021年度 令3年度	2022年度 令4年度	2023年度 令5年度
年度初	158	153	133	110	117	102	87	93	107	107
年度末	143	137	119	95	105	95	82	90	101	
離脱率%	9.5	10.5	10.5	13.6	10.3	6.9	5.7	3.2	5.6	

## 2 全体をふりかえって

募集要項の大幅なりニューアルを令和4年度初めに行い、5年度の学生募集に注力した。9月からの出願は順調であったが、徐々に伸び悩み、5年度初の在籍総数は4年度と同じとなった。内訳をみると、特に栄養士科のAO出願が増加、反面一般と社会人、学校推薦の応募が減った。そこで、6年度用要項に微調整を加えた。

要項リニューアルの効果は単年度ではなく、2か年後に出てくると高校籍進路担当より聞くとこである。引き続き、地道な募集活動を継続する。

在籍学生の指導について

### ○就職活動全体を組織的に整備した

本校独自の履歴書を作成、学生への指導を統一した。また、ハローワークの全体指導と卒業生のシンポジウム形式講話を受けて企業説明会という3段階を踏むことにより、職業人となる意識の高揚を図った。

○各種行事について、シミュレーションを取り入れた

保護者食事会などで、試作だけではなく実際のサービスのシミュレーションを入れることにより、学生の理解が深まるように取り組んだ。言葉だけでは全体を把握しづらい学生（≡発達障害傾向が想定される）が例年かならず存在することや、学生全般の経験不足から考えて、やはり「シミュレーションと試作」はかかせない。「めんどろみのよい学校」という評判にもつながることになる

在職教職員について

○学校運営の改善についての意識の向上が感じられる

例えば管理栄養士国試対策講座や介護初任者研修の収支について考慮不足のため、赤字の履歴があった。かつて収支がかなり良好であったためであろうと思われる。けれども、よき取組の継続のためには、収支は大切である。その意識がかなり涵養されてきたと感じている。このほか、「一つ一つの取組や進捗を、学生から見てさらによりよいものにしよう」という意欲も感じられるようになっている。

○ささやかながら ICT 活用の進展が認められる

たとえば今の学生にとっては紙媒体で確認するよりも、画面で確認する方が身近になっている。前者は紙を紛失すれば「連絡事項が分からなくなってしまう」が、後者は記録であるので確認がたやすい。

◆学園の収支改善のための中長期計画を策定し、それに従って学校の収支を改善していくことが当面の大きな課題である。学校単独ではなく学園としての収支に関する中長期計画の策定を望む。