

2022年度（令和4年度）学校経営の方針

2022.4.1 悠久山栄養調理専門学校 井上 恵

1 喫緊の課題としては

引き続き「学生確保 充足率の向上」を目指す。本法人の収支に直結するからである。このために必要なことは「力のある学校づくり」であり、これを学校経営の中心におく。（「力のある学校」とは「学力を保証する学校」。本校における学力とは、栄養士あるいは調理師としての知識と技術ならびに態度である）

2 学生募集状況の変遷

		直近5年間分 在籍状況			2022.3月末確定値 悠久山栄養調理専門学校	
		平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
新 入 生	栄	29+1 (留)	15	19	26+3 (テクノ)	25+3 (テクノ)
	専	22	26+1 (留)	13	16	22
	調	25	13+1 (留)+6 (転)	14+2 (転)+3 (テクノ)	13+1 (転)+6 (テクノ)	10+4 (テクノ)
	計	77	54+8 (留、転) = 62	46+5 = 51 (テクノ/3)	55+10 = 65 (テクノ/9)	57+7 = 64 (テクノ/7)
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)
	専2	15 (2喪失)	20 (2喪失)	23 (4喪失)	10 (3喪失)	15 (1喪失)
	計	40 (8喪失)	40 (12喪失)	36 (6喪失)	28 (4喪失)	43 (2喪失)
年度初 在籍者数	117	102	87 (テクノ/3)	93 (テクノ/9)	107 (テクノ/10)	
喪失 専1栄1の退学あるいは転科による収入減 X年度の喪失はX-1年度の結果を反映する X年度の新入生数はほぼX-2年度からの募集活動を反映する					新入生のうち2名が辞退 高卒不可と進路変更	

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
年度初め	158	153	133	110	117	102	87	93	107
年度末	143	137	119	95	105	95	82	90	
離脱率%	9.5	10.5	10.5	13.6	10.3	6.9	5.7	3.2	

3 学生確保取組の実をあげるために

どのような取組が奏功するかは、比較実験によって確かめられる性質をもたない。従って、経験則あるいは帰納的に導かれるヒントを積み上げ、PDCA サイクルにより取組の実を向上させる。

この3年間の軌跡から以下のことが考えられる。

- ①本校の歴史の厚みをアピールし、知名度をさげないようにすること
- ②栄養士科⇒金銭的コスパ時間的コスパがよいことがアピールポイント お得感をアピールする
- ③専攻科⇒高校生や高校の教員に対する認知度や関心を高めることが戦略となる
- ④調理師科⇒根強い魅力がある。テクノ応募者が3→6→9と増えていることから分かる。しかし、経済状況の厳しさからテクノ以外の入学者数が伸びない 専攻科とのすみわけを明確にすることが必要かも知れないと思う
- ⑤現に在籍している学生からの口コミがとても大切 日常の指導が親切で親身であることがよい風聞になるようだ 学生対応は「誠実に」かつ「ぬかりなく」
- ⑥資料請求や問い合わせに対して、想像力を働かせてその人にあった「個別的な対応」が効果的。個々の請求者のプロフィールや地元、学校名をみながら対応し、親近感をもたせ、オンデマンドを感じさせる対応が効果的ようだ。
- ⑦公的なツール（行政や教育行政）を最大限活用することがよい 長期人材育成コース 修学支援新制度

4 「学生の確保 充足率向上」のために

以下 ここでは略 次回へ続く 10時半からの職員会議で

