

## 学校関係者評価委員会 公開資料

(令和4年度)

日時 令和5年6月27日(火) 10:00~12:00  
場所 専門学校ビーマックス 創立記念館 3階303教室  
出席 税理士法人エフ・エム・エス 宇野 様、総社商工会議所 石原 様  
岡山寿郵便局 山脇 様、岡山県立岡山工業高等学校 濱田 様  
防衛省自衛隊岡山地方協力本部 中村様の代理 菱川 様  
校長代理 横田、総務 武田 以上7名  
欠席 心臓病センター榊原病院 大谷 様  
議長 校長代理 横田  
議事録 総務 武田

### I. 開会挨拶及び趣旨説明

### II. 資料及び重点項目説明

「令和4年度 自己点検評価報告書」をご覧頂き、特に、以下の項目については、別途スライドを用意して詳しく説明・報告した。

#### □ 新入生研修

挨拶や掃除、マナーなどについて新入生が本校で1番最初に取り組むプログラム。上級生である2年生からスタッフを選抜して、学生が学生に伝える(指導する)という形を10年以上取っている。しかし、昨今は後輩に伝えるだけの素質がないにも関わらずスタッフになる学生が増えたり、学生スタッフの感覚に偏りすぎる内容になることで、目指すべき方向がずれてしまったり、また受講する側の新入生の気質も変化してきたため、学生スタッフは少人数に絞り、教員と一緒に構成を考えるようにして臨んだ。一方的な指導では意味がないので、新入生たちに何故、なんのために必要なのかを出来るだけ丁寧に説明し、理解してもらうことを心がけた。そのために、少し年上の先輩(卒業生)にも登壇してもらい、社会人1~3年目だから感じることを、大切にすべきことを伝えてもらった。

#### □ ヒューマンスキルプログラム

全学科の共通科目「ヒューマンスキルプログラム」は、地域貢献・社会貢献活動を行うことを主とした授業。長年2年生を活動の中心に据えてきたが、全員が学校生活に集中できる1年生の前期に時期を移動させた。令和4年度は、コロナが落ち着いてきたことで、学生だけのボランティア活動にとどまらず、学外の組織・団体様での活動も再開。おかげで多岐にわたる活動が実現し、貴重な学びの時間を頂戴することができた。

内向き志向が強くなる学生たちを、出来る限り学外の方々(一般企業や地方公共団体など)と接点を持たせ、さまざまな話を聴いたり見たり活動したりする時間を意図的に増やしている。令和4年度は、スタートアップ企業の社長様や起業家の方々にお越し頂いて、学生と交流を持って頂くなど、はじめての企画も実現した。

□ 退学率の低下

教職員が PSA パーソナリティ診断を活用して学生個々のタイプを理解し、そのタイプに合った褒め方や声かけを繰り返し行い、寄り添う指導を行っている。良好な関係構築ができ、学生が教職員に本音を打ち明ける面談等も増加傾向にある。コロナ禍で重い空気を取り囲む中、退学率を抑えることができた主要因であると考え。一方で、教員が寄り添ってくれる環境の副作用として、甘えが目立つ学生も散見されるようになった。学生を受け入れつつも、必要に応じてたしなめていくスキルが教職員に求められている。

Ⅲ. 評価

(1) 教育理念・目標

評価項目	自己評価	学校評価
1-1 学校の理念・目標・育成人材像は明確に示されているか	4	4
1-2 学校の理念・目標の実現に向け、特色ある活動が行われているか。	4	4
1-3 学校の理念・目標は教職員に共有されているか。	3	3
1-4 学校の理念・目標・育成人材像・特色・将来構想などが学生・保護者等 <sup>1</sup> に周知されているか。	3	3
1-5 学校の将来構想を描き、先を見据えた中期的構想を抱いているか。	3	3

教育理念・目標に対する取り組み、問題点など

- ・学園経営理念は短く意識しやすい文言にまとめている。

【武田学園経営理念】

武田学園は教育活動と企業コンサルティングを通して人と企業を活かし、その結果として人と企業から活かされる学園であることを第一義とする。そのために我々は時代を先取りし、時代に適応して生き抜くために必要な教育ソフトとハードを広く社会に提供し、人と企業が勇気と希望を持って成長できるように指導する使命を持つ。

新しく入社した教職員に言葉・文言としてだけでなく、体験を通して体感してもらう機会を与えていくことが課題である。

- ・本校では2005年度より、入学前三者面談（1月～3月）を全入学生対象に実施している。1組につき約1時間、その場で学園の理念・方針などは具体的な事例を交えてお伝えしている。保護者から本音が聞けることも多々あり、非常に有益な時間であると考え。また、入学後の三者面談も全学科で1回以上実施している。
- ・生涯学習センターでは中期的構想に基づき、社会人の働く環境（介護・子育て等のワークライフバランス）を考慮したキャリアの在り方を提案できるような社会人教育の提案を引き続き行っている。また、高齢

<sup>1</sup> 学生・保護者になる言葉「社会人受講生・企業」

者の受講生も多くなったところから対応を考えていかなければならないということも課題となっている。

(2) 学校運営

評 価 項 目	自己評価	学校評価
2-1 理念・目標に基づき、学校運営方針が策定され、組織内で共有されているか。	4	4
2-2 人事考課制度、給与制度は整備され、共有されているか。	3	3
2-3 意思決定システムは確立されているか。	3	3
2-4 学生・保護者 <sup>2</sup> の意見・要望を反映した運営がなされているか。	3	3
2-5 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。	4	4

学校運営に対する取り組み、問題点など

- ・1月・4月に教職員全体会を実施し、その場で経営責任者から中長期展望および、年度重点方針が伝えられ、それを基に各学科が具体的方針・施策を策定・実行している。  
 また、3月に部門別発表会を行い、学科・部門毎の年度計画、年度目標に関する発表、振り返りを行っている。
- ・年2回（前期・後期）授業アンケートを全学生対象に実施している。その際に、授業以外の意見・要望も記載できるように自由記載欄を設け学生の声を反映している。
- ・教職員同士はクラウドサービスのドライブを活用して、同一ファイルを共有、共同で編集を行うようにして、業務効率化を図っている。また、このドライブには、学生も全員個人アカウントを持っており、教職員・学生間でもファイルや動画の共有ができ、印刷・配布・回収等の雑務を減らすことができている。また問題解説動画を作成しアップロードしている。そのため就職活動等で授業をオンタイムで受講できなくても、後から視聴・受講したり、理解が不十分だった部分を再視聴したりできるようにしている。
- ・社会人教育の運営に関する「民間教育訓練期間における職業訓練サービスガイドライン」に則り運営を行っている。（研修受講）しかしながら、「ガイドライン適合事業所認定」は現在受けていない。

<sup>2</sup> 学生・保護者になる言葉「社会人受講生・企業」

(3) 教育活動

評価項目	自己評価	学校評価
3-1 教育理念に沿って、各学科 <sup>3</sup> の目標・方針が策定されているか。	4	4
3-2 学科 <sup>4</sup> 等のカリキュラムは体系的に編成されているか。	4	4
3-3 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	4
3-4 関連分野の企業・関係施設等や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	4
3-5 関係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	4
3-6 授業評価の実施・評価体制はあるか。	3	3
3-7 職業教育に対する外部関係者 <sup>5</sup> からの評価を取り入れているか。	4	4
3-8 成績評価・単位認定、進級・卒業判定 <sup>6</sup> の基準は明確になっているか。	4	4
3-9 関連業界や外部とのネットワーク構築に優れた教員（本務・兼務含む）を確保し、外部との良好な関係を築けているか。	4	4
3-10 新たな知識・技術等を修得するための研修や外部講座に教職員を派遣しているか。	3	3
3-11 職員の能力開発のための研修・勉強会等が行われているか。	4	4

教育活動に対する取り組み、問題点など

- ・エアライン学科では、従来のエアライン系の基礎知識・技術習得、語学（特に英語力）を伸ばすための体制構築（補習等のサポート体制強化）ができている。
- ・キャリア支援センターと外部企業との繋がりが強化された結果、企業と学生のコラボレーション企画等も行われ、良好な関係作りが促進されている。また、令和4年度は企業の方が学内で直接、学生の就職活動の相談にのってくださる個別面談の機会を合計4回、設ける、30名以上の学生が参加させていただいた。

<sup>3</sup> 部署

<sup>4</sup> 職業訓練及び企業研修

<sup>5</sup> 外部関係者の定義が不明→受講生アンケートは毎回取って改善に取り入れている

<sup>6</sup> 成績評価・修了判定

- ・教育課程編成委員会を年間2回実施し、感想だけでなく、アドバイス・ヒントをいただくことができている。業界に違いはあっても、共通した悩みを持たれている企業・団体が多く、改めて人間力の基礎を育成して欲しいと激励を受けている。
- ・エアライン学科とブライダル・ホテル学科は1年時の秋・冬にかけて、インターンシップを実施させていただいている。本格的な就職活動を開始する前に、インターンシップを経験することで、覚悟を持ってその業界の就職を目指すことを促している。また、逆に進路を変更する学生も若干名出ることもあるが、学生を社会人に育てるうえで、重要な学びの場となっている。  
エアライン学科は、岡山空港でのインターンシップを3年ぶりに受け入れ頂くことができた。(11月～12月中旬までの1カ月半、週3～4日程度実習に参加。)社員の方と同じように、早番・遅番の勤務もあり、体調や時間管理の大切さも学ぶこともできている。
- ・ブライダル・ホテル学科は、9月中旬から12月末までの3カ月半でインターンシップを実施。令和4年度より、県外での実習も可能となり、希望者が沖縄や鳥取へ出向いた。また、インターンシップ開始前には、ANAクラウンプラザホテル岡山にて2ヶ月間ホテル実習を受け入れて頂いた。宿泊(ベッドメイク、清掃)部門や宴会(会場準備、料飲サービス)部門など、全員が順番に体験させて頂き、直接ご指導いただいた。
- ・インターンシップでの学びを整理・定着させることを目的に、インターンシップ発表会をブライダル・ホテル学科で行っている。令和4年度も、15社の方々が参加して下さり、その場でコメントやフィードバックをして下さった。学生の成長を願い、厳しいご指摘もある一方で、変化・成長に対してのお褒めの言葉を頂戴することもあり、教員・学生共に大きな学びとなっている。
- ・インターンシップ以外の実習カリキュラムは以下の通り。
  - ① 9/20 エアライン学科2年生イベント(オンラインツアー)  
会 場：ル・メルシェ  
JTB岡山支社の方々にご指導いただき、事前撮影録画2か所、当日オンライン中継2か所の合計4か所を紹介。
  - ② 12/15 エアライン学科1年生(観光ガイドブック作成及び納品)  
納品先：岡山市ももたろう観光センター  
おかやま観光コンベンション協会の方々にご指導いただき、岡山県の魅力を発信するガイドマップを作製。出来上がったガイドマップは、岡山市ももたろう観光センターに設置をさせて頂き、その様子を山陽新聞様にも取材して頂いた。
  - ② 7/30 ブライダル・ホテル学科2年生イベント(ウエディングパーティー)  
会 場：ダイニングバー キーン  
レディアンズ社、花ふわわ社、PlusSeed社に協賛、ご協力いただき、アイテム作成体験、ウエディングファッションショー等を実施。
  - ③ 2/3 ブライダル・ホテル学科イベント(模擬結婚式)  
会 場：ザ・マグリット  
2年生中心で1年生もサポートに入って実施。例年、卒業制作と位置づけ、学内会場で行っていたが、外部会場をお借りするのは学科史上初の試み。実際に勤務されているマネージャー、シェ

フ、スタッフの方々と現場リハーサルを実施。また新婦役の実姉夫婦にもご参加いただき、より本番に近い雰囲気の中で挙行することができた。

④ 10/18 公務員学科 岡山ガス主催 ビジネスプランコンテスト 出場

日本全国の大学・企業・NPO 法人などから寄せられた 148 チーム中 14 チームのみがファイナルに進出できる(突破率 9.4%) 非常に難易度の高いコンテスト。公務員ビジネス1年生(事務系: 17名) チームが一般社団法人未来創生学院 理事 三宅範行先生のご指導のもと、ファイナル進出を果たした。

令和5年度もこのような実習のカリキュラムは、継続する。教科書やマニュアルがないものに、考え、取り組む力を身につけていくために、学生時代から経験を積んでおくことを狙いとしている。転ばせないための指導ではなく、転んでもどう立ち上がり、向かっていくべきかを学ばせるように意識して指導を行っている。

- ・全学生を対象とした授業アンケートを年2回、全科目分実施している。概要は以下の通り

- 4段階評価 (4=良い、3=まずまず良い、2=あまり良くない、良くない)
- 各授業4項目実施 (授業理解・講義方法・内容構成・授業価値)
- 数値評価以外に講師ごとに良い点・不足の点を記述してもらう。
- その他、意見、感想欄を設けて記述してもらう
- 回収後、集計し全教員に公開

標準的な数値に届かない、前回数値から改善が見えない、急激に数値を落としている場合などは、各学科長の指導のもと、改善計画を練り、実行している。

- ・常に新しい考え方や知識・技術を習得し、学生に還元していくためにも、教職員の外部研修派遣・招致は積極的に行う必要があると感じる。令和4年度は、12月27日に株式会社アビリティトレーニング 木下 晴弘様を講師にお招きし、モチベーションアップ、授業力向上をテーマに話を伺った。

- ・生涯学習センターでは例年、短期における職業訓練(2ヶ月・3ヶ月・5ヶ月・6ヶ月)を実施しており「知識習得」が中心となっている。独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構(ポリテクセンター岡山)の生産性向上支援訓練における、「IT人材開発」の分野においても一定の評価を受け信頼をいただいている。今後のデジタル人材の育成に関しては「活用できる人材育成」が急務であることから、引き続き企業に研修及び情報提供をしていくことにより、当センターの社会的価値を向上できるものと考えている。昨今、リカレント教育及びリスキリング叫ばれている時代背景において「時代に適応する人材育成」をさらに強化したいと考えている。

特に、AIの技術革新は目覚ましく「作る」より「使い、活用する」人材が求められているため、引き続き研修カリキュラムを研究し社会に提供していきたいと考えている。

(4) 学修成果

評価項目	自己評価	学校評価
4-1 就職率(公務員試験合格率含む)の向上が図られているか。	4	4
4-2 資格取得率の向上が図られているか。	3	3

4-3 退学率 <sup>7</sup> の低減が図られているか。	4	4
4-4 卒業生・在校生 <sup>8</sup> の社会的な活躍及び評価を把握しているか。	4	4
4-5 卒業後 <sup>9</sup> 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	4

学修成果に対する取り組み、問題点など

・就職サポート重点的項目

- 企業（医療機関）研究のサポート
- 履歴書、エントリーシート作成のサポート（ヒアリング・添削）
- 過去の試験情報の提供（先輩の受験報告書閲覧）
- 面接指導（模擬面接の実施）
- 個別面談（悩みの相談など）

これらを、各学科担任や担当講師、キャリア支援センター職員が協同して行っている。

- ・令和4年度、航空業界の採用活動が一気に回復。航空関係企業10社より内定を頂くことができ、業界就職を希望していた学生は全員航空業界へ進んだ。
- ・就職活動に消極的な学生が一定数いる。令和4年度も、キャリア支援センターと各学科担当教員が連携して、定期的に意識づけを行ったところ、就職希望者123名のうち105名が卒業までに就職を決めることができた。
- ・資格取得をサポートするために、授業のみならず、授業外（放課後等）補習、個別対応の時間を適宜取っている。社会に出て活躍するために、最低限必要な知識・スキルについては卒業必須資格として設定しており、たとえ卒業可能単位数を取得していても、必須資格が未取得の場合は留年の措置を取っている。令和4年度、公務員ビジネスコースでは2年生への進級要件として、卒業必須資格の全取得を原則と宣言し、学生マネジメントを行った。その結果、諸事情のある学生を除き、全員が資格取得を完了している。
- ・近年の卒業生が頻繁に訪ねてきてくれたり、卒業生を招いての講演、講義を行ったりするため、新入社員や若手社員側から見える不足点の聞き取り量は豊富である。また、卒業生に対して、キャリア支援センター職員が定期訪問し、勤務状況の聞き取りや直接面談も行っている。そこで得られた卒業生情報は教職員のWEB掲示板等で情報共有されている。
- ・生涯学習センターが実施している職業訓練に関しては、ほぼ100%の修了率ではあるが一部退所を余儀なくされる場合もある。その背景は、家庭環境の問題（介護・育児・家族の病気）によるものが殆どである。更に増加傾向にあるのが精神疾患を抱えた受講生であり、受講の継続面及び公的機関にも働きか

<sup>7</sup> 退所率となるが、社会人の場合コントロールが困難（事例：介護・病気・早期就職）

<sup>8</sup> 受講生（すべての受講生に関して把握できていない。）

<sup>9</sup> 訓練修了後（大きな改善には至っていない）

け連携した対応が必要であると考えている、また、そのほかの健康問題を抱えた受講生も増えており職業訓練全体の問題でもあると考えている。

(5) 学生支援

評 価 項 目	自己評価	学校評価
5-1 進路・就職に関する支援体制は整備されているか。	4	4
5-2 学生相談に関する体制は整備されているか。	4	4
5-3 学生に対する経済的な支援体制は整備されているか。	4	4
5-4 学生の健康管理を担う組織体制は整備されているか。	3	3
5-5 課外活動に対する支援体制は整備されているか。	3	4
5-6 学生の生活環境への支援は行われているか。	3	3
5-7 保護者と適切に連携しているか。	4	4
5-8 卒業生をフォローアップする体制が整備され、機能しているか。	4	4
5-9 同窓会が組織化され、活発に活動をしているか。	3	3
5-10 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	4

学生支援に対する取り組み、問題点など

- ・学生への支援は学校全体で行っている。特に、対面での個人面談を数多く実施しサポートしている。
- ・学生の健康管理については、学生本人の自己管理（食事摂取・十分な睡眠、休養を取る等）が最も重要な要素である。生活リズムが乱れている学生や、過剰なアルバイト等で規則正しい生活が送れていない学生には、担任が指導・説諭を行っている。
- ・学生への経済的支援策として、「入学時特待生制度」「進級時特待生制度」「卒業時報奨金制度」がある。株式会社ウェーブハウス様が、学生を支援して下さる「ウェーブハウス奨学金制度」もある。また、令和3年度より、「修学支援新制度」の対象校の認定を頂くことができています。
- ・学生数の数倍の貸与用マスクや殺菌消毒用アルコール液を準備、備蓄できている。各号館に簡易的な保健室や救急箱・AEDも配備している。また、教職員・学生の一部は救急法安全講習を受講修了している。



- ・学校公認のクラブが8部存在し、のべ190名以上が所属していた。(兼部可能)各部に担当顧問教員が付き、対応している。部活動予算もあり、消耗品の購入等に充てている。  
 令和4年度は卓球部員が全国専門学校卓球選手権大会シングルスで第3位、野球部が令和4年度全国専門学校軟式野球交流大会(選手権代替大会)で第3位となった。
- ・全ての学科で、卒業生を授業時間に招いて、現場の声を直接学生に伝える機会を設けている。
- ・保護者との連携に力を注いでいる。子息の成長を感じていただくこと、学生からの感謝の言葉を伝えること等に重点を置いている。定期的を送付する履修状況報告書、卒業発表会、卒業式典内で実施している感謝の言葉(感謝の手紙を本人が読み上げる)等で学生本人の想いを保護者に届けている。保護者の感動する姿や喜ぶ姿が学生の成長に繋がっている。
- ・同窓会が組織されており、2008年には創立30周年記念式典、祝賀会を岡山プラザホテルにて実施した。また、2018年には創立40周年を記念し、保護者招宴会をANAクラウンプラザホテルにて挙行している

(6) 教育環境

評価項目	自己評価	学校評価
6-1 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	4
6-2 学内外の実習施設、インターンシップ、外部研修等について十分な教育体制を整備できているか。	3	4
6-3 <sup>10</sup> 防災に対する体制は整備されているか。	3	3

教育環境に対する取り組み、問題点など

- ・各種検定試験会場として施設の利用を行っている。また、外部企業のセミナーの実施に利用していただけるように案内もしている。
- ・岡山市消防局の指導のもと、適切な防災設備(防火シャッターの自動化等)の刷新、設置を行っている。各建物に防火責任者(講習受講済み)を配置している。自主的な避難訓練も実施している。

(7) 学生の受入れ募集

評価項目	自己評価	学校評価
7-1 学生募集活動は、適正に行われているか。	4	4
7-2 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	4

<sup>10</sup> 防災訓練等を行っていない。

7-3 学納金は妥当なものとなっているか。	4	4
-----------------------	---	---

学生の受入れ募集に対する取り組み、問題点など

- ・学生募集活動はオープンキャンパス開催、学科イベント举行、高校訪問・高校内ガイダンス授業への参加等を中心に行っている。その際に、学園として都合の良い情報や成果だけでなく、不利になるような情報、結果も隠さずに伝えることで、信頼関係の構築を真摯に図っている。(学生の退学事例、就職活動結果等)
- ・全学生が行う取り組みで履修状況報告書の作成、送付がある。これはお世話になった恩師や両親に、学校での学びや現在の所感を報告書形式でまとめ、郵送する取り組みである。定期的に送付するため、学生の内面の変化・成長を文面から感じていただき、好評である。

(8) 財務

評 価 項 目	自己評価	学校評価
8-1 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	4
8-2 財務について会計監査が適正に行われているか。	4	4
8-3 財務情報公開の体制整備はできているか。	4	4

財務に対する取り組み、問題点など

- ・財務情報の公開を行っている。

(9) 法令等の遵守

評 価 項 目	自己評価	学校評価
9-1 法令、専修学校設置基準の遵守と適正な運営がなされているか。	4	4
9-2 個人情報に関し、その保護のための政策がとれているか。	3	3
9-3 自己評価の実施と問題点の改善を行っているか。	4	4
9-4 自己評価結果を公開しているか。	4	4

法令等の遵守に対する取り組み、問題点など

- ・個人情報を保護するために最低限のルールは守られている。

(10) 社会貢献・地域貢献

評 価 項 目	自己評価	学校評価
10-1 <sup>11</sup> 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。	3	4
10-2 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか。	4	4
10-3 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	4

社会貢献・地域貢献に対する取り組み、問題点など

- ・全学科の共通科目「ヒューマンスキルプログラム」は、地域貢献・社会貢献活動を行うことが主とした授業である（1年生前期）。令和4年度は、コロナが落ち着いてきたことで、学生だけのボランティア活動にとどまらず、学外の組織・団体様での活動も再開。おかげで多岐にわたる活動が実現し、貴重な学びの時間を頂戴することができた。また、授業外でも関係施設からの委託や岡山駅西口交番と連携した企画等を学生に提示し、地域ボランティア活動を奨励している。
- ・コロナ禍において、子育て・介護中の女性を中心とした「在宅ワーク講座」の開催が難しく。コロナの問題が収まってからの継続的な取り組みを考えている。半面、企業研修（デジタルスキル関連）が増加傾向にあり、引き続き対応をしていくこととしている。

IV. 外部委員の方からのご意見（ご発言順）

◇税理士法人エフ・エム・エス 宇野 様

昨年度内定を出した学生には、内定承諾書の提出期限を自分で決めてもらった。しかし、内定承諾をして入社予定だった3名のうち、1名はその後改めて辞退、1名は連絡のないまま辞退されてしまった。若者に対していちいち怒っても仕方がないし、今まで教えてもらったことがなかっただけかもしれないと受け止め、何故それをやるのか丁寧に説明し、理解して、行動に移させるよう指導をしている。ただ、この至れり尽くせりなことが本当に良い事かどうかは分からない。

◇岡山県立岡山工業高等学校 濱田 様

昨今は、生徒も教員も余裕がないので、物事を滞りなく進めるために、手取り足取りならざるを得ないのが正直なところ。今の高校3年生たちは、中学校の時からタブレット端末を使っており、コロナ禍も重なってオンラインが主流になってしまった世代。外の世界を知らないからこそ、内向的で進学希望者が増えている（工業系の高校では、一般的に8割が就職、2割が進学するが、岡山工業は、就職が6割で、4割近い学生が進学していく）。

実業系の学校を安易に統廃合すると、地元の産業界に大打撃を与える。岡山県は公立の工業高校が残っているほうだが、建築と土木の学科が両方あるのは、岡山工業と津山工業しかなく、県内はもとより県外の企業からも求人が多く集まる。特に、工業系の求人はコロナ禍でも減るどころかむしろ増えている。工業系以外の求人を加えれば、ありすぎて正直生徒に紹介しきれない。

その代わり、求められる技術と能力はどんどん高まっており、誰でも採用されるわけではない。1年生の時から勉強はもちろん、就職指導も徹底し、所作や言葉遣いなどを丁寧に指導している。一方で、「先生や大人に頼れる」ということをすぐ言動に出してくるので、教員が優しく厳しく、本当に伝え

<sup>11</sup> 検定会場等の貸し出しを含めているが、この項目に該当するかは不明

たいことや覚えてほしいことをどう伝えていくのが課題。

◇総社商工会議所 石原 様

中小企業は、人手が足りない上に、原油高・物価高で、本当に苦しんでいる。しかし、行政や東京は地方の現状を知らない。国や省庁の言うままに従っていて本当に良いのか、みんな葛藤している。

現場ではやる気のない日本人より、やる気のある外国人の採用がどんどん広がっている。企業によっては8割以上が外国人と言うところもある。だからこそ、日本人の教育は、もっと厳しく育てて欲しいというのが本音。高校や専門学校、企業それぞれの立場で、若者を育てることを諦めてはいけないが、小さいころから人として何が大切か、すべきことややるべきことを身に付けていって欲しい。

◇岡山寿郵便局 山脇 様

新入社員を中心に、若者には丁寧に指導するように心がけている。しかし、いつまでたっても自分のものにできない社員もおり、いつまで続ければよいのか悩ましい。アルバイトの経験がある方は、まだ自分で考えて動くことができるため、ありがたい。

>武田

本校でも、多くの学生がアルバイトを行っているが、一見ふらふらしている学生も、アルバイトでは接客や言葉遣い、マナーなどを意識して心がけているようだ。学生は「お金をもらったら出来るんですよ」と冗談めいて言っているが、実際社員として働くようになったときに、アルバイト以上に責任が伴うということを実感してもらえればと願っている。

>横田

本校は新入生研修の中で「(通称)鍋プロ」というプログラムを行っている。学生が複数のチームに分かれて、世界に一つだけの鍋を作って食べるという懇親も兼ねたプログラムになっているが、実は教員は不親切であることが大前提となっている。つまり、教員側が、学生に先んじて準備をしたり指示を出したりはしない。テーマだけを伝えて学生たちに考えさせ、聞かれたら初めて答えるという仕組みになっている。

今春4年ぶりに「鍋プロ」を実施したのだが、この3年間で教員たちは、学生たちに丁寧に教えたり伝えたりすることを意識し続けてきた分、どこまで不親切にするのか逆に戸惑っていた。世の中には不便益と言う考え方もある。教員側が準備することが当たり前になってしまっていることを、学生自身にさせて、面倒なことも含めていろんなことを経験させたい。

>宇野様

若者の離職率について長年課題になっているけど、実際ビーマックスではどうですか？

>横田

世間並みに高いと思います。最低でも3年という話をするが、半年、1ヵ月、早い子は数日で辞めてしまうことを把握している。一方で、夢を叶えて公務員になった学生でも、数年務めた後に他にやりたいことができたと言って退職し民間に転職したり独立したりする卒業生たちも増えており、良くも悪くも執着がない傾向が強いと思う。

>宇野様

先日、「骨太の方針」の中で、労働市場改革の一環として退職金制度の見直しが行き上げられたが、働

き手が豊富な大企業はともかく、中小企業は立ち行かなくなるのではと危惧している。新陳代謝が必要とは言え、長く勤める人がいないと技術も知恵も文化も継承されない。そのあたりどう考えているのか。

>横田

そのあたり、自衛隊ではいかがでしょうか

◇防衛省自衛隊岡山地方協力本部 中村様の代理 菱川 様

自衛隊はもともと2年間の任期付きの職員も多いが、一方で定年まで勤めることのできる一般曹候補生で入隊しても、やはり退職者は多いです。

>宇野様

若い人の気質がどんどん変わってきている中で、ビーマックスの学生さんは今日、玄関や廊下で会っても必ず挨拶してくれるから、そこはえらいよね。

>横田

そうですね。ビーマックスとしては、時代が変わっても変わらないこと、不易流行の「不易」の部分として、挨拶や掃除、人としてのあるべき姿が大切だと変わらずに伝え続けている。掃除はなかなか長続きしないが、挨拶は継続的に実践できていると思う。皆様からそういうお声を頂戴していることを学生たちに伝えると、学生たちも喜ぶ。生成AIなどIT技術の進歩で世の中がどんどん変わっていくと思うが、変わらず大切にしたいところと、逆に最新のトレンドや技術を学ぶ両面で学生の成長を支え、世の中で活躍できる学生を輩出していきたいと考えている。

以上