

令和3年6月1日

## 自己点検・評価 報告書

(令和2年度)

学校法人武田学園  
専門学校ビーマックス

### 1. 専門学校ビーマックスの教育目標

創設時の岡山会計学館 経理専門学校時代より一貫して大切にしていることは、社会に出て活躍できる人財を輩出することである。具体的には以下の文言で共有している。

- ・明るく・素直に・元気に働き続けられる人を育成すること
- ・数字に強くなり、所属した組織で重要な仕事を任される人を育てること
- ・夢を抱き、その実現のために積極的・献身的に学び、働き、周囲を巻き込んでいく人を育成すること。

そのために、専門力育成に特化したカリキュラム編成ではなく、人間力向上にも重きを置いてカリキュラムを組んでいる。また、教職員にも自らの専門領域に閉じこもることが無いように指導している。経験の無いこと、前例の無いこと、学外での取り組み等にも果敢に挑戦し、自らの人としての幅を広げて行くことを推奨している。学生も教職員も共に成長し続けるために、チャレンジの場を数多く提供することが、当校の存在価値を高めると考えている。

### 2. 令和3年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標・計画

令和2年度の重点項目は以下の3点であった。

- ① 学生気質の変化に適応し、カリキュラムの変更、見直し、パーソナリティ診断(PSA)の活用など新たな指導法の確立を図る (在校生の退学、卒業生の早期離職等の減少を目標)
- ② 教職員の個性(キャラクター)の強化を図る、教職員を発信していく
- ③ キャリア支援センター業務の拡充と学科等との連携方法の確立を図る

これらは、当校が抱える近年の課題を解消するための目標であり、同時に時代の変化、若年層の気質や意識の変化に適応していくための目標であった。おりしも新型コロナウイルス流行により、変化・変革を求められる1年となった。当校でもWEBを活用した授業やミーティング、WEBオープンキャンパス等の広報活動を導入し非対面・非接触型の教育・広報手法を模索、実施していった。学生募集に関しては入学総数が前年よりも増加したこと、WEBのオープンキャンパスや学校説明会だけを視聴して入学を決意した入学生が複数出ていることより、一定の成果を出せたと判断している。

一方で教務面については、十分な結果とまでは言えない。当校が力を入れている人間性を伸ばすための授業や取り組みが非対面型・個別型では実施できなかつたり、回数の減少

等で効果が低くなったりしたためだと推測する。状況が改善してくれば、対面型（集団型）での授業を中心に実施していく予定だが、今後も新しいスタイル・実施方法を模索、準備していく必要がある。現状は、立ち姿勢の綺麗さに今まで以上に拘る、リモートであっても学生スピーチを実践する等、WEBでも工夫してできることを増やしていつている。

今までは、学生同士が学科・性別・学年を超えて繋がりを持てるように、学校行事とヒューマンスキルプログラムの授業を連動させて、接点を持たせたり、実行委員会を数カ月に渡って開催したりして、自然にネットワークが構築されるような時間・空間を提供できていた。この学生ネットワークが教育効果を高めていく大きな役割を担っていた。しかし、新型コロナウイルスによる分断は、この学校風土を薄めてしまい、学生同士、刺激し合う雰囲気は学科内の狭い人間関係だけに縮小、薄まってしまったと感じる。その結果、例年よりも自分本位（自学科本位）な考え方が強く、他者受容や他者を思いやることのできない学生が目立つようになってしまった。当校が長年取り組んできたヒューマンスキルプログラムの重要性が逆の形で証明されたと言える。ヒューマンスキルプログラムの再構築が急務である。

教職員の個性（キャラクター）の強化＝学園としての特色づくり、ビーマックスらしさの構築のために、個性的な授業、従来の形ではない授業を開発・実行、前例のない行事の実施や慣例・慣習に囚われない行事進行等、工夫を凝らしていく必要がある。特に各教職員が得意とする分野をいかに、従来の授業に交えていくかが重要と考えている。令和2年度は新たにクロス授業として、各教職員が自学科ではないクラス（通常、授業担当していないクラス）で、各々が得意とすることを授業提供する試みを行った。また新しいツール（ZOOM等）が活用される中で、通常授業の代替品として使用するだけでなく、新しいツールの個性を活かした授業方法等も考え、試行していく。

キャリア支援センターの業務拡充について。担当者が変わり、キャリア支援センターとしてリニューアルした年度であったため、令和2年度は1段階目を実行する年と位置付けていた。外部企業・団体に積極的に訪問し、顔と名前を覚えていただくこと。内部学生・保護者に対して、就職に関する窓口として前面に出て対応すること等を中心に行った。多くの企業と繋がることできたが、学科の専門業界（航空業界、ホテル業界、ブライダル業界、官公庁等）との接点を増やすことは不十分であった。各学科の担当教職員がそれぞれの専門業界企業と強く結びつきがある中で、いかにキャリア支援センターとして存在感を出していくかが今後の課題となっている。

これらの反省と次年度以降を見据え、令和3年度の重点項目は以下の3点とする。

#### 令和3年度 重点項目

- ① 新しい生活様式等に対応しながらも、学生が学科・学年等を横断して繋がりを持てるような授業（ヒューマンスキルプログラムの再構築含む）、イベントを企画・実行し、学園風土の再構築を図る
- ② 教職員のスキルアップ、キャリアアップ（学園独自のカリキュラム・プログラムを構築していくために必要な知識・スキル・情報を獲得する）
- ③ 新学科 又は新部門設立に向けた情報収集、準備、活動を行う

### 3. 評価項目の達成及び取組状況

自己点検・自己評価を行った結果を、評価項目別に記す

4：適切            3：ほぼ適切            2：やや不適切            1：不適切

※生涯学習センターは一部文言を入れ替えて実施している（入れ替え部分を欄外に記載）

#### (1) 教育理念・目標

評 価 項 目	前回	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	4
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	4

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。また職員朝礼の中で、朝礼当番が暗誦することにより、毎日この文言を聞く・意識する時間を共有している。

#### 【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。

この中でも特に、「時代に適応するため」特色のある独自の教育ソフト開発に力を注いでいる。

・新型コロナウイルスの感染拡大により、リモート授業を一時的に提供せざるをえなかった。また、登校・対面型授業再開後も集団型プログラムや学外連携したプログラムを回避・変更して対応した。その結果、当校が大切にしている人間力を育む教育機会が不十分となり、通常年では見られない言動が目についた。これが教訓となり、人間力を鍛えること、そのために基本的なこと（挨拶・掃除・気配り）を徹底する意識を高めていると感じる。

・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ている。また、

<sup>1</sup> 学生・保護者になる言葉「社会人受講生・企業」

入学後の三者面談も全学科で実施している。また、毎年 10 月に保護者会・保護者総会、卒業年次には保護者参加の卒業発表会・成果発表会も実施しているため、数多く保護者と接する機会を確保できている。ただし、令和2年度については、保護者会・総会の実施や卒業発表会の実施を断念しており、例年よりも関わりの薄い年度となった。

- ・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	前回	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。	3	3
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。	4	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。	3	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、年に2回（3月・9月）、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ている。学生の声を反映して、電子レンジや電気ポットの増設、トレーニング機材の購入を行ったり、学生への接し方を工夫したりしている。令和2年度は他学科の学生と接する機会（授業・行事）を増やして欲しいという意見が多く書かれていた。しかし、様々な行事が中止・縮小となった。学科横断して行うヒューマンスキルプログラムも各学科で実施に変更する等、学生の想いに応えら

<sup>2</sup> 学生・保護者になる言葉「社会人受講生・企業」

れなかった。

保護者とは入学前、在学中の三者面談や年 1 回実施の保護者総会等でご意見を頂戴している。(令和2年度は保護者総会を中止とした)

- ・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、共同で編集等を行うようにして、業務効率化を図っている。ただし、教職員間の業務均等化にはまだほど遠く、大きな課題となっている。また、このクラウドサービスのドライブには、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る。課題配布・課題提出をドライブ内でもできるようになっており、印刷・配布・回収等の雑務を減らすことができる。またリモート授業では、このドライブの特性を十分に活用している。授業教材のデータ共有だけでなく、リモート授業そのものを配信中に録画も行い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、一度受けた授業を復習として再視聴したりできるようになった。ただし、しっかりと活用し、恩恵を受けているのはモチベーションの高い学生に限定されており、他の学生は、教職員からの働きかけ（視聴を強制する、視聴しないとできない課題を出す等）が必要である。
- ・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。

### (3) 教育活動

評 価 項 目	前回	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。	3	3
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。	3	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。	3	3
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。	3	3
3-6 授業評価の実施・評価体制はあるか。	4	4

<sup>3</sup> 部署

<sup>4</sup> 職業訓練及び企業研修

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。	3	3
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。	3	3
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。	3	3

#### 教育活動に対する取り組み、問題点など

- ・新型コロナウイルスの感染拡大は、当校においては特にエアライン学科に大きな変化を与えている。令和2年度卒業生は全員、航空関連企業に就職内定を獲得できたが、勤務開始時期が9月以降となっているケースが多い。また、令和3年度卒業年次生は1年次のインターンシップを実施できず、航空業界求人数も減少しているため、航空業界を目指すことに主眼を置けない環境へと変化した。時代、状況に左右されず必要な学びとして、英語・英会話の重要度が高くなってきている。現状は日本在住歴の長い外国籍講師を中心に授業提供を行い、留学歴のある常勤講師がサポートする体制である。今後は常勤講師が中心となって授業提供・特色ある独自プログラムの開発を行っていく予定である。
- ・令和2年度はキャリア教育、職業教育の強化を目的とした新科目の提供が始まった年度であった。特に公務員学科は入学生数の増加と比例して、企業就職を希望する学生が増加している。そのニーズに対応するために、早い時期から科目提供を始めた。今後もこの流れは変わらないと予測しており、公務員試験、公務員就職に対応しつつも、そこに特化しないカリキュラム編成（提供バランス）を模索している。またブライダル・ホテル学科でも業界以外への就職を希望する学生が増えた。令和3年度からキャリア支援センター所属職員を増員して対応している。
- ・各学科の教員が定期的に業界企業、機関を訪問して業界の変化を感じ、その対応に必要なカリキュラムを考えている。令和2年秋からは教育課程編成委員会を立ち上げ、アドバイス・ヒントをいただくことができている。今後の課題は集めたヒントを基にした特色ある科目・行事等を具現化していくことである。
- ・インターンシップを公務員学科以外は毎年実施させていただいていた。位置づけと実施時期が学科によって相違しており、2種類に分けられる。
  - ①1年時実施（秋・冬）エアライン学科、ブライダル・ホテル学科

<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

その職業の実態を体験するタイプ。2か月～4か月の長期型

②2年時実施（夏）メディカルスタッフビジネス学科

学校で学んだ知識・スキルを現場で試す場とするタイプ。2週間程度の短期型

令和2年度は航空業界でのインターンシップを実施することができなかった。その代わりに、岡山空港の職員による授業を、延長・追加で実施。また、株式会社 JAL スカイ仙台的の社長 高橋様にお越し頂き、講演をして頂いた。

ブライダル・ホテル学科は、例年と異なり、岡山県内と周辺地域（福山等）に限定したインターンシップ実施となった。インターンシップが実習の主軸であることに変わりはないが、インターンシップ以外の実習カリキュラムの開発も必要となっている。令和3年度は学科主催イベントを企業様と連携して実施する予定である。

- ・公務員学科では、例年行っていた官庁訪問を実施できなかった。一部の希望者は、自治体や一般企業のインターンシップに参加をしているが、カリキュラムとして全学生への導入はできていない。近年は、一般企業への就職希望者の割合も徐々に増えてきている。また公務員希望者であっても、社会に出る意識づくりや幅広い視野の育成のため、令和3年度は、公務員学科の学生に向けた就職プログラムを定期的実施する。
- ・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。
- ・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、メディカルスタッフビジネス学科で行っている。特にブライダル・ホテル学科発表会には、11社ものインターンシップ受け入れ企業様におこしいただき、コメント・評価をいただいた。
- ・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。しかし、令和2年度は参加を予定していた研修が中止になるなど、様々な理由で研修への参加数が減少した。その反面、リモート形式での研修が増えており、一部の教職員は積極的に参加している。
  - 令和2年度 すららネット導入研修 教員3名、講師を招いて受講  
後日、リモート形式で実施研修を教員7名 受講<リモート形式研修>
  - 「いちプレーヤー」から「マネージャー」に頭を切り替える思考法  
主催：株式会社識学  
日程：3月11日（木）
  - 青山学院大学陸上部監督 原晋が考えるこれからの組織論 ～よりよい組織が、よりよい人材をつくる～

主催：株式会社 Innovation & Co.

日程：3月18日（木）

専門学校 SNS・Web 広告活用戦略大公開

主催：株式会社船井総合研究所

日程：3月24日（水）

社会情勢は混沌としており、外部研修（対面型）の再開時期は読めない。よって、リモート形式での研修等の受講を増やしながら対応していく。また、内部教職員を講師として、学内研修実施を求める声も上がってきており、今後実施していく予定である。（キャリア教育研修・メンタルヘルス研修等）

- ・生涯学習センターでは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。企業研修の単発のものを含めて県・及び厚生労働省の審査を通過したカリキュラムの提供及び実施をしている。外部の専門家にご協力いただき、講座の提案・実施を積極的に行っており今後更に社会的に求められるスキルの習得及び実践につながるものを開発・提案を積極的に行っていく。なお、令和3年度に向けて「デジタル人材育成」をコンテンツとした新規訓練の提案を行い、実施されることとなっている。

(4) 学修成果

評価項目	前回	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。	3	3
4-2 資格取得率の向上が図られているか。	4	4
4-3 退学率 <sup>7</sup> の低減が図られているか。	3	3
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。	3	3
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	3

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）

<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）

- 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。近年の傾向では、自学科の教職員以外にも面接練習を依頼する学生が増え、学園一丸となって就活サポートを行っている。重点項目の中でも特に個別対応が時間・回数共に増加傾向である。本校の特色の一つとして「パーソナリティー診断」ツール = PSA の活用が挙げられる。2005 年より全ての学生が入学時・進級時・卒業時に診断を受けデータ化している。個別に対応する際には特に学生の情動パターンに着目して、その学生が受け入れやすい言い方や接し方を意識して効果を高めている。

例：慎重家 = 不安が強く、特に他人の目を気にするタイプ と 冒険家 = 他人はどうであれ、自分の思う通りに行動したいタイプとでは、同じ件で指導を実施する場合でも、接し方や伝え方を変える方が効果を生みやすい。

- ・登校では就職率 100%が基準値である。前年は達成できたが、令和2年度は未達成となった。（2名が年度内で就職未内定、活動継続中）また、例年、就職非希望者が1割～2割弱存在する。（公務員試験を再受験する、精神的に苦しい状態であるためアルバイトで様子見を行う等が主たる理由）令和2年度も約2割が就職非希望であった。この数値を減らしていくことも課題である。
- ・公務員学科では、放課後の自主居残り学習、早朝登校学習、休日に集まったの教え合い学習等が文化として定着している。令和2年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により、学生同士集まったの時間外学習や教え合い学習が困難な時期もあった。また、5月に実施される予定だった公務員試験が中止や延期される中、学生のモチベーション維持に苦労した。しかし、最終的な合格率は一次試験で例年並、最終合格率は近3年では最高値を記録できている。
- ・資格取得をサポートするために、授業外（放課後等）補習、個別対応の時間を適宜取っている。また、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。
- ・退学率低減は最重要課題の一つである。特殊事情として、公務員ビジネスコース（2年課程）では1年時の退学者が多くなる。これは1年時から公務員採用試験を積極的に受験し、採用になった場合、2年生に進級することなく公務員として勤務することになるためである。（令和3年度より県から認可を受け、2年課程1年時合格者は1年課程に編入、卒業扱いとなる）その特殊事例を除いて考えると、退学理由の多くは、金銭的理由、学習意欲の減退、あとは精神的不調である。前者には分割納入方法の相談や、学費ローンの紹介、後者には担任による個別面談等で対応している。令和2年度は特に、エアライン学科、ブライダル・ホテル学科で学習意欲の減退（業界就職が見込めない等の理由）が見られた。学科担当者の粘り強い折衝により、ごく少数の退学で留めることができた。また、1名は退学を強く申し出てきたが、学校からの提案を受け入れ、学科を変更（エアライン学科からメディカルスタッフビジネス学科に所属変更）して学業を継続している。

- ・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。令和2年度は卒業生年間来訪者数がのべ102人、前年比で58.6%に留まった。しかし、コロナ禍でもこれだけの卒業生が訪れてくれていることが、当校の大きな強みである。今後、キャリア支援センターを中心に、企業側から見える不足点を聞き取っていくことで、社会状況に応じたカリキュラム作成・見直しが可能となる。
- ・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。学生とは違い家庭環境の問題（介護・育児・家族の病気）によるものが殆どである。例年より増加傾向にあるのが精神疾患を抱えた受講生も増えておりストレス社会の縮図でもありと考えている、就職に際して企業理解が求められるところではある。退所者は早期就職によるものが殆どである。

(5) 学生支援

評 価 項 目	前回	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。	3	3
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。	3	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	3
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。	3	3
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	3

学生支援に対する取り組み、問題点など

- ・学生への支援を学科教員が主体となっていて行っている。就職活動支援に対して、学科教員だけではなく、キャリア支援センター職員も対応するケースが増えたことで、学生への支援は以前よりも手厚くなっていると判断する。不登校など心が弱っている学生への支援も増えてきており、対面式個人面談を適宜行ってサポートしている。新型コロナウイルスの感染拡大により、業界就職の機会が失われた学生も退学を選ばず、別業界に切り替えて就職活動を行っているのは、このようなサポート体制の影響が大きいと感じている。今後はメンタルヘルスの知識を持った教職員を増やすことで、よりきめ細かな対応ができるようにしていく。
- ・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。また、学内の衛生状態を良い状態で保つために掃除・ゴミ出しの徹底、換気や消毒の実施回数を増やす等、出来る範囲のことを堅実にしている。
- ・学生の経済的支援としては、「入学時特待生制度」「進級時特待生制度」「卒業時報奨金制度」を設けている。令和2年度からは、株式会社ウェーブハウス様にご支援を頂いている「ウェーブハウス奨学金制度」が、募集対象が入学年次生から在校生全員に拡充された。また、令和3年度は、「修学支援新制度」の対象校の認定を頂くことが出来た。また、それに該当しなかった学生への措置として、「入学前予約型支給奨学金制度」を設けた。
- ・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。今後は教職員の安全講習修了者を増やしていく必要を感じている。
- ・学校公認のクラブが8部存在し、のべ141名が所属している。（兼部可能）各部に担当顧問教員をつけて対応している。部活動予算もあり、消耗品の購入等に充てている。野球部は9年連続で全国大会に出場しており、毎年全国大会初戦は全校行事として球場応援を行っている。（令和2年度は入場数制限があったため、取り止めとした）また教職員の中に公立高校の部活動補助登録（サッカー部外部コーチ）の要請を受け、活動している者もいる。審判業務、コーチ業務などを通して高校生、高校教員と接することが可能で、広報業務を兼ねた活動になっている。
- ・保護者との連携は教育効果を高めるために有効な手段である。保護者に直接指導してもらうための情報共有ではなく、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。定期的に送付する履修状況報告書、卒業発表会、卒業式の中で行っている感謝の言葉（感謝の手紙を本人が読み上げる）等で学生本人の想い、言葉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。
- ・卒業生、特に就職してまだ年月が浅い卒業生をフォローアップする体制作りを今後行っていく。具体的には卒業1～5年目の卒業生に限定した会を開き、悩みの共有等を行いながら、ストレスの軽減を図り、早期離職を防ぐ目的である。担当教員を決め、実施に向けて

動き始めている。

- ・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挙行している。(140名強の卒業生参加)
- ・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(40名弱の保護者参加)

#### (6) 教育環境

評価項目	前回	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	3
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。
- ・インターンシップや外部実習をカリキュラムに組み込んでいる。令和2年度は中止・縮小等になった事例が多数あり、学生達が経験を積む新たな場も必要となった。令和3年度はエアライン学科とブライダル・ホテル学科の2学科で、イベントをそれぞれ8月に予定している。保護者会から予算を頂き、企業様のご協力を得ながら、「イベントプランニング」という科目で、企画立案・準備・実行の全てを学生中心で行っている。
- ・公共職業訓練及び、子育て・介護中の女性を中心とした「在宅ワーク講座」の開催を実施している。合わせて、地域企業の研修も実施している。
- ・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今後、定期的にも実施していく。

#### (7) 学生の受入れ募集

評価項目	前回	評価
------	----	----

<sup>10</sup> 防災訓練等を行っていない。

7-1 学生募集活動は、適正に行われているか。	3	3
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。	3	3
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

- 各学科において、募集活動に対する意識や企画力・運営力などさらに高めていく必要がある。また、観光業界が打撃を受けている中で、エアライン学科の募集は当面苦戦することが予想できる。学校・学科本来の学びや成長の喜びをいかに伝え、共感いただき、出願まで繋げていくかが重要なポイントとなっている。対面型のオープンキャンパスや高校内で実施するガイダンスだけでなく、SNS（毎日記事発信）やWEB 広告にも予算を割り当てて、高校生や保護者にビーマックスの名前と特徴を伝える努力を積み重ねている。特に動画配信の訴求力が年々高まっているため、行事だけでなく、日常の授業や些細なことでも動画撮影を行っておくことに尽力している。
- 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。入学生は高校の先生からの紹介、在校生・卒業生・保護者等の口コミで本校を認知し、入学したケースが非常に多い。在校生・卒業生と真摯に向き合うことが最大の広報活動である。一方で、新たな方式での広報活動も模索している。（新型コロナウイルス感染拡大により、一時的にウェブを活用した広報活動に頼らざるをえない状況になった。）また、高校在学時からの大きな変化・成長に驚きと喜びを持って当校を支持して下さる高校が増えてきている。
- 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	前回	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。	NA	4

財務に対する取り組み、問題点など

- ・今年度より財務情報の公開を行う予定で準備が進んでいる。

(9) 法令等の遵守

評 価 項 目	前回	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。	3	4
9-4 自己評価結果を公開しているか。	2	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。
- ・自己点検・評価報告書の公開は今年度より実施する予定で進めている。

(10) 社会貢献・地域貢献

評 価 項 目	前回	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。	4	3
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、社会貢献活動がカリキュラムに組み込まれている。それ以外も関係施設からの委託や警察と連携した企画等を学生に提示し、地域でのボランティア活動を奨励している。多くの学生が積極的に参加しており、ボランティア熱は高いと感じる。  
令和2年度については、外部との交流・接触がある社会貢献活動の授業提供を自粛した。以前の形式で再開できることが望ましいが、新しい生活様式に対応する形式での実施も、今後は考えていく。
- ・公共職業訓練及び、子育て・介護中の女性を中心とした「在宅ワーク講座」の開催を実施している。合わせて、地域企業の研修も実施している。

<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