

学校関係者評価委員会 公開資料

日時 令和7年6月27日（金）14:00～16:00
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、ANAクラウンプラザホテル岡山 林 様
防衛省自衛隊岡山地方協力本部 中村様
学校より横田、武田 以上5名
欠席 岡山寿郵便局 山脇 様、岡山県立岡山工業高等学校 濱田 様、
心臓病センター榊原病院 大谷 様
司会 横田
議事録 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6年度 自己点検評価報告書」をご覧頂き、また、2024年度の各学科におけるトピックスや、卒業年次生の就職状況、学生の募集状況などについては、スライドを用意して詳しく説明・報告した。

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 ¹ 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

¹ 学生・保護者になる言葉「社会人受講生・企業」

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。

- ・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。保護者から本音や要望が聞けることも多々あり、有益な時間であると考えている。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 ² 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

² 学生・保護者に変わる言葉「社会人受講生・企業」

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。

(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 ³ の目標・方針が策定されているか。	4	4
3-2 学科 ⁴ 等のカリキュラムは体系的に編成されているか。	4	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。	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 ⁵ 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 ⁶ 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

³ 部署

⁴ 職業訓練及び企業研修

⁵ 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

⁶ 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、委員の方々から貴重なアドバイス・ヒントをいただくことができている。
- ・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（習熟度別のクラスや補習などのサポート体制強化）ができている。また客室乗務員を希望する学生も増えているため、その要望にも応えられるよう、客室乗務員経験者を教員に迎え、きめ細かく教育を行っている。
- ・エアライン学科1年生が参加する岡山空港でのインターンシップは、2024年度は約3カ月半間行わせていただいた。また2024年度より、岡山空港に加えて、高松空港と広島空港でも約1カ月間受け入れて頂くことができた。
- ・ブライダル・ホテル学科1年生は、インターンシップ実施前の5～7月に、ANAクラウンプラザホテル岡山、ファインプランニング社によるTHE STYLEでの、ベッドメイキングや清掃、会場設営、料飲サービスとの現場実習をさせていただいた。特にバックヤードの研修（シーツ、枕カバー等の回収作業）では、学生が意識しない地味ではあるが、必要な業務を知り、経験させていただくことができた。
- ・ブライダル・ホテル学科の1年生のインターンシップは、2024年度も9月から12月までの約4カ月実施させていただいた。県内はもとより、広島・大阪・京都・神戸・沖縄等、多くの企業・施設で受け入れていただき、実施させていただいている。毎年開催している2月のインターンシップ発表会には、多くの施設の方々（オンライン参加含む）が参加して下さり、ご意見や激励をいただいた。
- ・ブライダル・ホテル学科では、7月・2月と2回、式場をお借りして、学生がプロデュース・運営する披露宴を実施した。7月は現役学生に新郎・新婦役を務めてもらう模擬披露宴、2月は2023年度に引き続き、本物の結婚式、披露宴を運営・実施しており、同一年度内に、模擬披露宴、本物の結婚式・披露宴とステップを踏めるカリキュラムになっている。
- ・公務員学科では2024年度も造山古墳蘇生会にご協力いただき、古墳ガイドとして学生が活動をしている。小学生の校外学習の際にガイド役として同行するのだが、異なる年代の方とのコミュニケーション、予定外な出来事への対応など、体験することでしか身につけられないことを学べている。また一部学生は倉敷・玉島地区で農業に従事されている方のご協力により、農業体験（田植え・桃の栽培）をさせていただくことができている。
- ・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。
- ・2024年度、生涯学習センターは、公共職業訓練及び在職者向けの生産性向上支援訓練（デジタル活用）を中心に実施してきた。公共職業訓練の定員充足率は全国平均が73%となっており、本センターも

同等の充足率である。また訓練内容に関しては、DX リテラシーの内容をすべてのコースに対して導入することとしており、幅広い業界・業種・職種の情報提供及びデジタルカリキュラムが求められているため、それらを充足する内容を構築し取り組んでいる。

(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 ⁷ の低減が図られているか。	3	3
4-4 卒業生・在校生 ⁸ 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 ⁹ 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。

- ・航空業界は引き続き人員不足である。エアライン学科 12 名中 11 名が航空業界（地上職員）から採用を頂いた。特に地方の空港では人手が大きく不足しているところもあり、要請を受けて 10 月からの早期就業を行った。
- ・ブライダル業界・ホテル業界共に人員は不足しており、内定は頂きやすい環境にある。ブライダル・ホテル学科では業界外を志望した 7 名を除く 16 名が業界から内定を頂いた。そのうち 5 名がホテルへ就職している。学科内のホテル志望者は年々、増加傾向にある。また、インターンシップを経験した後、違う業界を希望する学生には、希望の業界・企業への就職サポートを行い、無事に就職することができている。
- ・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

⁷ 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）

⁸ 受講生（すべての受講生に関して把握できていない。）

⁹ 訓練修了後（大きな改善には至っていない）

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。

- ・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	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

- ・学生への支援を学校全体で行っている。特に、対面式個人面談を数多く実施してサポートしている。

- ・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で、「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。また、株式会社ウェーブハウス様のご支援の下、「ウェーブハウスコンテスト（旧：ウェーブハウス奨学金制度）」も実施している。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出来、複数の学生が活用させていただいている。
- ・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7部存在し、のべ140名以上が所属していた。（兼部可能）各部に担当顧問教員がつき、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6年度は野球部が全国大会に出場した。
- ・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。定期的に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開催している。

(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	3
6-3 ¹⁰ 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。

¹⁰ 防災訓練等を行っていない。

- ・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
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。
- ・物価上昇を鑑みて、学納金を上げることを検討し、理事会・評議員会の承認を経て、申請を行い、認可をいただいている。令和8年度入学生より適用予定である。

(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ルールを守っている。

(10) 社会貢献・地域貢献

評 価 項 目	自己評価	学校評価
10-1 ¹¹ 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	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

- ・授業内での社会貢献活動（三門中学校、三門幼稚園等）を行っている。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。

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

先ほど退学率の話が出ていましたが、もちろん弊社でも職員の退職というのがあります。それぞれの進路、キャリアなので、やむを得ないと思うのですが、世の中で今、退職代行というのが流行っているでしょう。弁護士や業者にお金を払って退職すると言ってもらう。昨日まで普通に出勤してたのに、突然来なくなって本人とは連絡が取れない。本人に任せていた仕事はどうなっているのかも分からないし、他のスタッフへ引継ぎも出来ない。退職した本人はそれで良いかもしれないが、会社はたまったものではないです。

僕は事のはじめ、事の終わりは、自分でしっかりけじめをつけるべきだと思っています。みなさんによろしくお願ひしますと言って始めて、ありがとうございましたと言って終わる。学校でもぜひそういうことを伝えて欲しい。

¹¹ 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

>武田

学校で退職の仕方についても教える、すごい時代になりましたね。

>横田

退職に限った話ではなく、はじめと終わりをしっかり意識しなさいということですよ。挨拶にしても、掃除にしても、礼にしてもなんにしても。

◇税理士法人エフ・エム・エス 宇野 様

今は多様性を重視する、ひとりひとりの個性を大切にする時代とされていますが、これが長く続くとは思っていないんです。多様性、個性がまん延してそれが当たり前になると、收拾がつかなくなる。ルールが守られ、躰ができているからこそ、成り立つものがあるんですよ。

>武田

学生の中には、ルールやマナーを説明しても、平気で「なんでそれせんといけんのん」と言っちゃう者もいますからね。

◇防衛省自衛隊岡山地方協力本部 中村様

自衛隊にも、「なんでそれをしないとイケないのか」と言ってしまう隊員がいます。そんなこと言おうものなら、以前であれば上官から厳しく指導されていましたが、今は何故それをするのか理由をちゃんと説明しています。また、今はちょっとしたことですぐにハラスメントに捕らえられがちです。自衛隊の中でも「ハラスメント研修」があって、何がパワハラで、何がそうではないのか、具体的な設定で指導があるのですが・・・（いくつか具体例を挙げて頂く）

>横田

うーん、難しいですね。こちらとしては、そんなつもりはないということもありますね。

◇ANA クラウンプラザホテル岡山 林 様

弊社でも定期的に「ハラスメント研修」がありますが、毎回終了後に管理職たちが口にするのは、「どのように指導すれば良いのか」です。例えば、スタッフの接客に問題があるとき、本当に注意をし改善を促さないと、お客様にご迷惑がかかってしまう可能性もあります。若い職員は、ちょっとしたことで「〇〇さんは厳しい」「〇〇さんにあんなことを言われた」と人事に申し出てきますが、指導する側も苦しんでいますね。

>横田

昭和生まれの人間は特にですが、親や先輩、上司が言っていることにたとえ違和感を持つことがあっても、いろんな理由で文句は言えなかったですし、言わない方が良いという中で育ってきましたよね。これが良いかどうかはともかく、言わずに頑張ることを小さい時から学んできた世代と、そうではない世代の違いだと思います。もちろん、今の世代でも、言わない、言わずに頑張ることができる子もいる。でも、厳しい指導から褒める認める指導に変わった今の世の中では、「なんでそれをしないとイケないのか」と言える空気もあるし、本人も悪気無く言っている。

今年度の取り組みになるので、スライドでは触れなかったのですが、本校で長年用いている「PSA パーソナリティ診断」という気質・性格検査に基づいたコーチング技法を、教員全員で学んでいます。学生の気質・性格もひとりひとり違うように、我々教員の気質・性格も違います。PSA は今までもは学生との接し方や面接指導に活用していましたが、さらに深く学んでいます。少なくとも教員が「黙って俺

学校法人 武田学園 専門学校ビーマックス
学校関係者評価委員会 公開資料（令和6年度分）

の言うことに従え」と言うてはいけない、言っても伝わらないことを理解し、かつ学生たちが我々の指導や声掛けを納得して受け入れてもらえるように勉強しています。

◇税理士法人エフ・エム・エス 宇野 様

実は僕も SPI の結果を、会社説明会や採用試験のとき、興味のある受験生や大学生とかに、分析してあげています。昨年のちょうど今頃、その辺のことを勉強していて、「人は性格は変えられないけど、行動は変えられる」ということを学びました。それは、自分のとこの職員にも伝えているし、若い人にも伝えてあげています。

>横田

PSA も同じ考え方です。生まれ持った気質は変えられないけど、性格が成熟していくにつれて、良くないところも自分でコントロールできるようになり、まわりの人たちと関わったり、物事を進めていったりすることができる。

ビーマックスで伝えていることが、頭で分かるだけでなく、本人の行動に落とし込めるところまでたどり着けるよう、これからも精進していきます。

以上