学校法人コミュニケーションアート 大阪ホテル・観光＆ウェディング専門学校　学校関係者評価委員会　会議資料

【令和6年10月9日実施】

令和6年度（2024年度）自己点検自己評価（令和5年4月1日～令和6年3月31日）による

評価者：業界代表／檜山 和司（ホテル ラ・スイート神戸ハーバーランド 総支配人）

大項目	点検・評価項目	自己評価 優れている…3 適切…2 改善が必要…1	点検・評価項目総括	特記事項（特徴･特色･特殊な事情等）	評　価 優れている…3 適切…2 改善が必要…1	学校関係者評価委員よりの御意見
1 教育理念・目的・育成人材像	1-1-1 理念・目的・育成人材像は定められているか 1-1-2　育成人材像は専門分野に関連する業界等の人材ニーズに適合しているか 1-1-3　理念等の達成に向け特色ある教育活動に取組んでいるか 1-1-4　社会のニーズ等を踏まえた将来構想を抱いているか	3	本校と本校の属する学校法人は、学校運営にあたり、「職業人教育を通じて社会に貢献する」ことをミッションとし、それを遂行するために、「３つの教育理念」と「４つの信頼」を基に、事業計画を作成しているからこそ、健全なものとなっている。 また、理念・経営者の言葉等々を文書化し、組織内への浸透、新入職者へのわかり易い提示により、活性化に繋がっている 理念は変わらないが、目的や育成人材像は業界から遊離したものであってはならない。 常に業界と共にあるという姿勢を怠らないことである。 業界もコロナ禍で様変わりしている。 旅行やイベントの催行などに対して是としない風潮が漂う状況で いかに売上を確保し、企業を存続させていくのかを模索している。 こうした社会や環境の変化にも素早く対応し、また提案が出来る人材の育成を目指す。 社会や業界のニーズとウォンツを素早く適格にキャッチし反映するため 授業は外部講師（現役のプロ）から直接授業を受けることを大事にしている。	「実学教育」 スペシャリストが求められる時代に即し、業界に直結した専門学校として、即戦力となる知識技術を教授する。一人一人の個性を活かし、それぞれの業界で力が発揮できるように構築された『滋慶学園グループ独自の教育システム』。 「人間教育」 開校以来、『今日も笑顔で挨拶を』を標語に掲げ、他人への思いやりの気持ちやコミュニケーション能力、リーダーシップがとれる対人スキル等を身につけ、同時にプロ・社会人としての身構え、心構え・気構えを養成する。 「国際教育」 コミュニケーション言語としての英語を身につけるだけでなく、日本人としてのアイデンティティを確立した上で、広い視野でモノを捉える国際的感性を養う ４つの信頼 ①学生保護者からの信頼 ②高等学校からの信頼 ③業界からの信頼 ④地域からの信頼	3	学校運営にあたり、「職業人教育を通じて社会に貢献する」ことをミッションとし、それを遂行するために、「３つの教育理念」と「４つの信頼」を基に、人間教育を重視した事業計画を作成して、きちんと健全運営されている。 また、理念・経営者の考え方を文書化し、組織内への浸透を図り、組織の活性化に繋がっている。 理念が明確でわかりやすく、浸透されていると感じました。
2 学校運営	2-2-1　理念に沿った運営方針を定めているか 2-3-1　理念等を達成するための事業計画を定めているか 2-4-1　設置法人は組織運営を適切に行っているか 2-4-2　学校運営のための組織を整備しているか 2-5-1　人事・給与に関する制度を整備しているか 2-6-1　意思決定システムを整備しているか 2-7-1　情報システム化に取組み、業務の効率化を図っているか	3	滋慶学園グループが計画する５ヶ年計画をうけ、各校は具体的に各年度事業計画書を作成し、その中で５年後の将来像等構想を描いている。 諸環境の変化に対応できるように、事業計画については、滋慶学園グループが毎年、長期・中期・短期展望をし、事業計画を作成している。それを受けて、滋慶学園ＣＯＭグループが短期事業計画を作成するが、そのもとになるのが、滋慶学園ＣＯＭグループに属する各学校が作成する短期事業計画であり、毎年作成しているこの事業計画書が各学校における運営の核となるものである。 事業計画は、法人常務理事会、法人理事会の決済を受け、承認を得ることになっている。 それを受け、各学校では毎年12月に事業計画を全教職員へ周知徹底するための会議・研修も行っている。事業計画においては、グループ全体の方針や方向性、組織、各部署における目標や取り組み、職務分掌、各種会議及び研修等々についてが明確に示されている。 運営組織は、事業計画の核をなす組織目的、運営方針、実行方針と実行計画に基づいたものである。単年度の運営も、中期計画の視点にたって行われる。事業計画書の組織図には学校に係わる人材が明記され、誰もが全員の組織上の位置づけを理解できるようになっている。 学校がもっとも大切にしていることとして、滋慶学園グループの中期・短期の事業計画に沿って、採用と人材育成を行い、様々な研修において目標達成に向け、スタッフのスキル面とマインド面の向上を図り、また関わるすべての人が学校の方向性、学校の方針の実現に向けて同じ方向を向くために、各種研修や会議、ミーティングにより、コミュ	各学校における事業計画書は、広報・教務・就職と、学校におけるすべての部署について考えられ、また、すべての部署が同じ方針・考え方を理解し、徹底している。 学校全体の運営、あるいは各部署の運営が正しく行われるために、 様々な研修や会議が設けられ、この研修、会議を通じて、個人個人の目標設定及び業務への落とし込みを行い、また常に方向性、位置づけ等を確認できるシステムを構築している。	3	学校運営に関しては、滋慶学園グループが計画する５ヶ年計画をうけ、具体的に各年度事業計画書を作成し、その中で５年後の将来像等構想が描けている。 事業計画については、滋慶学園グループが毎年、長期・中期・短期展望をし、各学校が作成する短期事業計画を基に事業計画が作成されている。 また、毎年12月に事業計画を全教職員へ周知徹底するための会議・研修も確実に実施されて周知徹底できている。 運営組織に関しても、滋慶学園グループの中期・短期の事業計画に沿って、採用と人材育成を行い、目標達成に向けて様々な研修を実施している。 事業計画の共有もされていて、同じ方向を向くのは大変大事なことだと思います。全体の風通しも良いと感じました。
3 教育活動	3-8-1　理念等に沿った教育課程の編成方針、実施方針を定めているか 3-8-2　学科毎の修業年限に応じた教育到達レベルを明確にしているか 3-9-1　教育目的・目標に沿った教育課程を編成しているか 3-9-2　教育課程について、外部の意見を反映しているか 3-9-3　キャリア教育を実施しているか 3-9-4　授業評価を実施しているか 3-10-1　成績評価・修了認定基準を明確化し、適切に運用しているか 3-10-2　作品及び技術等の発表における成果を把握しているか 3-11-1　目標とする資格・免許は、教育課程上で、明確に位置づけているか 3-11-2　資格・免許取得の指導体制はあるか 3-12-1　資格・要件を備えた教員を確保しているか 3-12-2　教員の資質向上への取組みを行っているか 3-12-3　教員の組織体制を整備しているか	3	職業教育は常に業界と密接な関連を持たなければ、教育目標、育成人材像は正しく方向づけられないと考えており、業界の動向を常にキャッチし、その変化に対応して養成目的や教育目標の見直しを毎年実施している。 本校は教育システムとして、独自の「産学協同教育システム」を構築しており、このシステムにより、業界と乖離することなく、業界で即戦力となりうる人材を育成、輩出できている。 教育目標達成のためのカリキュラムは、入学前から卒業まで、体系的に編成されているが、教育部会等で研究、見直し等を行っている。 カリキュラムは学科（コース）に関わるもののみならず、社会的・職業的自立を目指し、「キャリア教育」の視点に立ったものになっている。 出席率を重視するあまり、成績向上に対してのアプローチが少なく、より多くの学生たちが高い成績をいかに収めることができるかが課題となる。 授業改善、教職員・講師の資質向上等を目的とし、ＦＤ研修や、授業アンケートを実施している。授業アンケートでは、講師や学生の状況を正確に把握し、総合的な判断を行い改善を図っている。 成績評価・単位認定の基準を明確にし、学生指導を行っているが、明確な基準と共に、すべての学生が学科の目標を達成した上で、進級・卒業できる体制を作っていく。 シラバス作成の時点で、最終目標到達までに小テストや振り返りなどの自分の到達点を確認し、課題を見つけることでより高い成績を収めることが必要。 シラバスの内容を周知するとともに、授業の開始にはその日の到達目標を明確に伝える必要がある。	教育の目標として、 １．就職希望者第一希望職種全員就職 ２．学生満足 １００％ （入学者の全員卒業） を掲げ、その達成のために構築した２つの重要なシステムを構築している。 第１のシステムは入学前の自己発見→自己変革→自己確立という、自己３段階教育と、動機づけ・目的意識づけプログラムである。入学前からの一貫した育成システムと目的意識をもって取り組むプログラムの組み合わせにより、モチベーション向上を果たしている。第２のシステムは、即戦力としての実践的技術・知識、ビジネスマインド等を身につけるための教育システム－「産学協同教育システム」である。これには、次の6 つが挙げられる。 ①企業プロジェクト ②ダブルメジャー・カリキュラム ③業界研修 ④海外実学研修 ⑤特別ゼミ ⑥キャリアセンターである。 また教育システムのさらなる開発のため、滋慶学園ＣＯＭグループ姉妹校とのシステムの共有化、レベル向上化を図っている。主な部会内容は、①教育指導法 ②カリキュラム検討 ③生涯教育プログラム ④全国企業プロジェクト ⑤国際教育システム開発 ⑥イベント・卒業・進級制作展の運営 等である。	3	業界の動向や変化に対応して養成目的や教育目標の見直しが毎年実施されており、独自の「産学協同教育システム」により、他校との差別化を図り、また、業界と乖離することなく、業界で即戦力となりうる質の高い人材を育成、輩出できている。 出席率重視の為に、成績向上に対してのアプローチが少なく、より多くの学生たちが高い成績を収めることができるかが課題となっているが、ＦＤ研修や、授業アンケートを実施して、講師や学生の状況を正確に把握し、総合的な判断を行う為の改善を図っている。 企業プロジェクトは御校の特徴であり、その中でできるだけ現場経験と業務内容の把握、業界の問題などを感じとっていただければと思います。また、なかなか普段授業で学べない、接客マナーや言葉使いを、現場で見て学ぶ機会が多くあれば良いと思います。 3.4年制への変更について、私自身「2年間で知識を身に着け、周りの友人よりも早く社会に出れる」という面で専門学校を選んでいたので3.4年制は生徒にとってどうなんだろうと考えたりもしていましたが、「増えた2年間はただ知識をつけるための2年では無い」とのお話を聞き納得しました。 ただ、やはりお話にもあったように在学期間が長くなるとモチベーションの維持が一番の壁になってくると感じました。 私の在学時の2年間でも入学当初に比べてモチベーションの維持が難しい生徒や日常において、学校へ通学するという事の優先度が低くなっている友人も多々みかけました。 この3.4年間で「学校へ通う」という事の重要さが薄れないよう、生徒へ呼びかけられたらいいなと思いました。
4 学習成果	4-13-1　就職率の向上が図られているか 4-14-1　資格・免許の取得率の向上が図られているか 4-15-1　卒業生の社会的評価を把握しているか	3	教育成果は目標達成の努力の結果であるが、本校では、就職希望者全員就職・退学者0名を教育成果の最終目標に学校運営を行っている。 開校以来、就職希望者全員の就職を達成しているが、就職後の離職率低下及び「食」にとらわれない幅広い分野・業界・職種・企業への就職も新たな課題として取り組んでいる。 退学率では、開校以来、様々な取り組みの努力を重ねた結果、全体退学率は低下しており、今後も学生個々の徹底したフォロー、カリキュラムの改善改革、担任・副担任制度の強化、学生カウンセリングの強化等々を実施し、退学率0％達成に向け、努力を惜しむことはない。 退学者0名に向けては、夏休み前後に個別面談を実施。また、後期スタートと同時に再度面談を行い、進路変更の希望にも細かく対応し、退学者0名達成を目指す。 教務・広報・就職スタッフ間の情報共有を進めることで、就職後のフォロー体制を強化し、離職率低下を目指す。また、内定獲得後の学生への指導（社会人基礎力・一般常識・学力等）にも注力し、知識・技術に留まらない人間力の向上を目指す。 幅広く活躍出来る人材へと成長すべく、挨拶・礼儀・立ち居振る舞いといった基礎的な力を更に磨きながら、今後のビジネスパーソンにより必要とされる語学力・IT基礎力・マネジメント力も日々の教育に積極的に取り入れる。	教育成果の１つである就職は、年々専門就職率が向上しているが、100％を達成すべく努力を続けている。また、多くの学生が夢を叶えて就職出来るよう、就職対象者率の向上も大きな課題である。 学生が目標を達成できるように、保護者と三位一体となり、支援する体制作りを行っている。 退学率では、個別カウンセリングの体制をより強化し、１人でも退学者を出さない学校になるべく注力している。今後は、最終目標である0％に向け、さらなる努力を重ねたい。	3	教育成果の１つである就職は、年々専門就職率が向上しているが、100％達成を目指してたゆまぬ努力を続けている。 また、学生が目標を達成できるように、保護者と三位一体となり、支援する体制作りを実施継続されている。 退学率についても、個別カウンセリング体制を強化し、退学率の最終目標である0％にを目指して努力している。 業界全体としてはご存じのように人手不足が慢性化しています。これは今後も解消の目途は立たない状況です。その中で業界としては多能性を求めています。是非とも就職率はもちろんですが、多能性ある人材教育を目指し、長きに渡り業界で活躍いただける人材輩出を目指していただければと思います。 就活について生徒へのアプローチとして、段階を踏んでしっかりと準備ができるのがとても良いなと感じました。 ただ、ここでも上記と同じくモチベーションの維持が問題になってくると思うので、学年に合わせて定期的な就活に関わる講義なども取り入れる必要があるのかなと感じました。（既にされておりましたら申し訳ございません、、） また、就活に置いて企業ごとの特徴をしっかりと生徒に伝えられる場面があると良いと思いました。 （私自身、企業説明会に行ってもあまり企業ごとの特徴などが自分でつかめずに、実際何を目指して就活すればよいのかが分からなかったので、、）