

# 2025年度 京都芸術デザイン専門学校

## 学校関係者評価報告書

### 1. 学校評価の目的と評価について

学校評価とは、学生が質の高いより良い教育活動を享受できるように、学校が学校としての目標や取組等の達成状況を明らかにして、その結果をもとに学校運営の改善を図るために行うものである。学校関係者評価とは、学校が行った自己評価の結果等について、企業を中心とした学校に関係の深い方々（保護者・卒業生等）に評価いただくことを基本とするもので、学校が学校だけでは気づき得ないことに気づき、結果として自己評価そのものの質を高め、次への改善につなげる活動。学校関係者と教職員等との“対話”と“気づき”を通して、学校関係者評価を行う。

学校関係者は、具体的には次の4つの視点で評価を行う。

- ① 学校経営の改革方針の内容が適切かどうか。
- ② 普段の学校の取組が「目指す学校像」を実現するためのものになっているかどうか。
- ③ 学校の自己評価が適切に行われているかどうか。
- ④ 自己評価の結果を踏まえた今後の改善方策が適切かどうか。

「2023年度 自己評価報告書」を各委員に送付し、評価項目ごとに1（不適切）2（やや不適切）3（ほぼ適切）4（適切）の評価判定を受けた。

### 2. 2025年度学校関係者評価委員会 実施概要

◇実施日時：2025年9月12日（火）14：00～15：30

◇実施場所：京都芸術デザイン専門学校

- (1) 開会
- (2) 委員紹介
- (3) 学校関係者評価委員会の目的
- (4) 2024年度報告
- (5) 委員長の選任
- (6) 本校カリキュラムおよび専門学校をとりまく状況のご説明
- (7) 協議・意見交換
- (8) 閉会

### 3. 出席者

#### 【委員名簿】 50音順

学校関係者評価委員(五十音順)		
岩本繊維株式会社	代表取締役	岩本 悠資 様
株式会社MUJI HOUSE	取締役	川内 浩司 様
有限会社 コイズミデザインファクトリー	代表取締役	小泉 達治 様
有限会社 サーチフィールド	取締役	笹淵 久子 様
株式会社Live2D	取締役	東館 将之 様

学校事務局		
京都芸術デザイン専門学校	校長	富永 良子
京都芸術デザイン専門学校	社会連携教育委員会 委員長	田中 小次郎
京都芸術デザイン専門学校	社会連携教育委員会 委員	磯田 安広
京都芸術デザイン専門学校	社会連携教育委員会 委員	関目 峻行
京都芸術デザイン専門学校	事務局長	荒起 北斗
京都芸術デザイン専門学校	教学課長	中村 三友紀
京都芸術デザイン専門学校	教学課	大須賀 美穂
京都芸術デザイン専門学校	教学課	上野山 日菜

4. 2024年度自己点検・自己評価

評価:適切…4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
1. 教育理念・目的・育成人材	1－1	理念・目的・育成人材像は定められているか	学園は「藝術立国」を理念の根幹に据え、その理念を具体化する思想として「京都文藝復興」を提唱している。京都から日本の文化・芸術を学ぶことを通じて「人間とは何か、社会とは何か」を考える学生を輩出するという想いを基盤に、京都芸術デザイン専門学校としての教育目標を明確に定めている。また、その理念・目的に基づき、具体的な育成人材像を設定し、一貫した教育を展開している。さらに今年度は、教育改革の推進を目的に、入学者の受け入れ、教育課程の編成、卒業認定に関する方針を見直し、新たに三つのポリシーの素案を策定した。	4
	1－2	学校の特色は何か	強固な産学連携企業ネットワークをもつ京都唯一のデザイン総合校として、インターンシッププログラムや企業連携授業の拡充を推し進め、社会連携型教育を特色としている。強固な企業ネットワークを基盤とした正課授業における連携授業やインターンシップなどの社会実装プログラムを教育の核とし、人間力を基盤とした高度な専門性と実践力を備え、社会の要請に応える人材を育成している。	4
	1－3	社会のニーズを踏まえた学校の将来構想を抱いているか	デジタル技術の急速な進展と社会構造の変化を踏まえ、独自の教育メソッドによる社会実装型カリキュラムを推進している。他者との協働により多角的な視点で課題を捉え、企業・行政・団体との連携を通じて、そのニーズをとらえ、実践的な解決策を創出できる人材育成を目指している。5ヵ年の中期計画では、異業種との連携を拡充し、変化する社会ニーズに対応したデザイン思考の実践を通じて、地域社会の課題解決に新たな価値を創造できる人材の育成を構想している。	4
	1－4	教育目標・育成人材像は、業界のニーズに向けて方向づけられているか	教育課程編成委員会において、外部委員から業界が求める人物像を聴取し、カリキュラムや教育目標の方向性を検討している。また、企業連携による授業運営の充実を図るため、2021年度より外部評価委員を設置し、社会や業界のニーズを教育に反映できる仕組みを整備している。具体的には、企業プレゼンイベント(ぷれこん、K展)において審査員として参加していただき、その評価を数値化して継続的な改善を図るとともに、教育目標・育成人材像に反映させる体制を構築している。	4
	●課題、改善方策			
	・柔軟な学習環境の提供に向けて、ハイフレックス型(対面、オンライン選択型)授業の導入を検討する。 ・専門学校進学者層や社会ニーズの変化に対応し、訴求力の高い教育基盤を強化することで、多様な進学希望者にとって魅力ある教育課程を編成する。			

評価:適切…4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
2. 学校運営	2-1	目的に沿った運営方針が定められているか	学園が掲げる「藝術立国」の理念と「京都文藝復興」の思想を基盤に、教育目標・育成人材像を具体化するための運営方針を定めている。その方針に基づき、5ヵ年の中期計画を策定し、各年度の事業計画へ体系的に落とし込むことで、理念・目的に沿った組織運営を計画的かつ継続的に実施している。	4
	2-2	事業計画に沿った運営方針が定められているか	学園の理念と教育目標に基づき、中長期的な事業計画を策定し、この事業計画に沿った運営方針を定めている。運営方針に従い、教育計画および各部署の具体的な実施計画を策定し、専門学校の意思決定機関である「全体会議」と学園執行部の承認を経て正式に決定する。また、事業計画の進捗状況に応じて運営方針の必要な見直しを行い、計画と方針の整合性を継続的に確保している。	4
	2-3	運営組織や意思決定機能は、効果的なものになっているか	学園全体では、理事会を中心に私立学校法に基づく運営体制を整えている。専門学校では「全体会議」を主要な意思決定機関とし、案件の内容や緊急度に応じて段階的に検討・決定する仕組みを設けている。各段階で責任者を明確にし、情報共有と合意形成を行うことで、決定事項は関係部署に迅速に伝えられ、実施状況も組織全体で把握される。この体制により、効率的で透明性の高い意思決定が行われている。	4
	2-4	人事・給与に関する規程や制度は整備されているか	教員は専門性に応じた人事制度を構築し、給与規程に基づき適正に支給している。職員については、人事制度を明確に定め、目標管理制度と連動した給与体系を整備している。人事では、教員はコース間異動や役職・役割を通じて組織の活性化を図り、職員は部門横断的に適材適所へ配置することで、透明性と公平性のある人事・給与管理を実現している。	4
	2-5	個人情報に関するコンプライアンス体制が整備されているか	個人情報保護に関する規程を整備し、教職員にはコンプライアンス体制の周知徹底を図っている。情報の漏洩を防ぐため、データ送受信ルールを策定し、安全なファイル転送システムを導入している。さらに、教職員は情報セキュリティに関する研修を定期的に受講し、個人情報の適切な取り扱いと事故防止に努めている。学生に対しても、新入生を対象にインターネットや情報の取り扱いに関する講義を実施し、個人情報保護の重要性を理解させている。	4
	2-6	教育活動に関する情報公開が適切になされているか	学校WEBサイトを通じて教育活動の公開をしている。	4
	2-7	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	学園全体で、情報管理の一元化と業務効率化を目的として基幹システムを導入している。情報共有とコミュニケーションの円滑化のために Google Workspace や Slack、Notion を導入し、業務環境の改善にも取り組んでいる。さらに、DX推進の一環として全ての職員の業務フローを可視化し、システム化による効率化の対象を明確化している。これらにより、情報システムを活用した効率的で生産性の高い業務運営を実現している。	4
	●課題、改善方策  ・セキュリティ強化及び情報共有やプロジェクト管理等の効率化を促進するため、学園全体のIT環境の移行に着手する。 ・教員の全ての業務フローの可視化に着手する。			

評価:適切…4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
3. 教育活動	3-1	教育理念に沿った教育課程の編成・実施方針が策定されているか	学園が掲げる「藝術立国」の理念と「京都文藝復興」の思想に基づき、教育目標・育成人材像を実現するための教育課程の編成・実施方針を策定している。これらの方針は中期計画と連動し、教職員総会や研修を通じて全教職員に共有され、共通認識のもとで一貫した教育課程の編成・実施を行っている。	4
	3-2	教育目標・育成人材像は、業界のニーズに向けて正しく方向づけられているか	コースと様々な企業との連携と各種委員会により情報を集約。コース別育成人材像の方向づけを行っている。デザイン思考を育成するための教育プログラムを全コースに導入し、K展等で外部評価委員の意見を伺っている。	4
	3-3	カリキュラムは体系的に編成されているか	全コース共通の「デザインプロセスにおける4つの能力」を基軸としたカリキュラムを体系的に編成している。ビジュアルデザイン、コミックイラスト、キャラクターデザインの3コースでは社会の急速なデジタル化に対応する学生の育成に向けて、新カリキュラムを導入し、体系的かつ一貫性のある授業形態へと発展させた。インテリアデザイン、ファッションクリエイト、ハンドメイドの3コースにおいては、産業構造の変化や入学者層の特性を踏まえたカリキュラムの設計に着手した。	4
	3-4	キャリア教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法などが実施されているか	専門教育とキャリア教育の要素を融合させた教育プログラムである「年2回のインターンシップ」、「正課科目内の企業連携授業」、「企業プレゼンイベント(ふれこん、K展)」等が連動し、入学から卒業まで一貫したキャリア教育を実現している。これにより、進路の質向上を目指すとともに、早期活動を支援するキャリア講座を充実させた。	4
	3-5	関連分野における実践的な職業教育(産学連携授業、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	社会で必要とされる力を身につけるため、企業と連携した企業プロジェクトを積極的に実施。インターンシップを必修単位として設定し、実践による職業教育を継続している。オンラインの活用や現地見学を通して、企業等に赴き課題に取り組む実践型分散授業をインターンシップに導入した。2024年度は年間18社と連携、延べ317名の学生が参加した。	4
	3-6	授業評価の実施・評価体制はあるか	授業の質向上を図るため体系的な評価体制を整備している。半期ごとに科目別アンケートを実施し、学生からの評価を収集・集計したうえで各教員にフィードバックを行っている。専任・非常勤を含む全教員を対象とし、外部評価委員からの指摘も踏まえて改善に取り組む仕組みを構築している。さらに、学修成果の可視化と客観的な検証を目的としてルーブリック評価を導入し、より精度の高い授業評価を実現している。	4
	3-7	成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	成績評価・単位認定基準については、全学生に配布する「学生手帳」と本校ホームページ、「シラバス」に明確に記載している。2025年度には、「成績評価ガイドライン」の運用、2026年度には学修成果を含む教育成果の広報視点を備えた可視化に取り組んでいる。また、学生自らも学習内容の習熟度を確認し、目標の達成度を判断・認識できることを目的とした、ルーブリックが完成した。また、成績評価指標の見直しを図るため科目の再編成を行い、コース間の平準化に取り組んだ。	4
	3-8	資格取得の指導体制はあるか	業界で求められる専門性を高めるため、必要とされる資格については授業科目や特別講座を通じて取得支援を行っている。あわせて、学校関係者委員会や教育課程編成委員会における外部委員の意見を踏まえ、資格ニーズを継続的に把握、学生が将来の進路やキャリア形成で実践的な力を発揮できるよう体系的な指導体制を整えている。また、インテリアデザインコースは、教育訓練給付金制度の対象コースとして、再就職支援に繋げている。	3
	3-9	人材育成目標の達成に向けての要件を備えた教員を確保しているか	人材育成目標の達成に向けて、毎年策定する教育計画に基づき必要な教員の採用活動を行い、適切な人材を確保している。企業ニーズを反映したコースごとの方針に則り、専門知識と実務経験を有し、最新の業界動向を教育に取り入れられる教員を採用している。	4
	3-10	教員の指導力育成、職員の能力開発など、教職員の資質向上のための研修等が行われているか	教員については、年間4回のFD研修を実施し、教育手法の改善や指導力の向上を図るとともに、業界動向を踏まえた実践的な教育力の習得を進めている。職員については、ビジネススキルや専門知識の強化を目的とした研修や自己研鑽支援を年1回以上実施し、組織運営力の向上に努めている。また、全教職員を対象とした情報セキュリティ研修やコンプライアンス研修等を定期的に行い、時代に応じた知識・技能の向上と学園全体の教育力・組織力の向上を推進している。	4
●課題、改善方策				
・Society 5.0に向けた人材養成機能の強化: オンラインを活用した新しい教育方法の導入に向けて検討を開始する。 ・成績評価ガイドラインを策定し、評価制度と授業難易度の適正化に取り組む				

評価:適切…4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
4. 学修成果	4-1	就職率の向上が図られているか	年2回のインターンシップのほか、動画による自己PR選考会や独自合同企業説明会など、充実した就職支援コンテンツを用意している。また、早期活動を支援するキャリア講座の充実や異業種企業を加えた企業説明会を定期的の実施した結果、就職率は2020年度から継続して99%以上を達成している。さらに、1年次前期から正課科目内の企業連携を拡充し、就業意識を早期に醸成するとともに、担任授業でのキャリア教育は会議を通じて適宜改善し、質向上及び質の担保を行っている。こうした取り組みにより、2024年度3月末の内定率は99.6%に達し、進路決定率も95.2%(前年度比3.5ポイント増)となり、中期計画目標である進路決定率95%を達成するなど、着実に就職率が向上している。	4
	4-2	退学率の低減が図られているか	退学率の低減に向けて、出席状況や課題提出状況等を教職員間で共有し、組織的な学生対応を行っている。出席率が低下した学生には早期に個別面談を重ね、必要に応じて保護者とも連携しながら学習継続を支援をしている。これらの取り組みにより、前年度と比較して退学率の減少を実現した。また、学生の学習意欲向上や学校生活への適応を促進するため、新たな授業形態の導入計画など、継続的な改善に取り組んでいる。	4
	4-3	卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか	担任授業の中で学生の取り組みを把握。卒業生は企業訪問時に評価や活躍を把握しており、学校案内やHPに卒業生の活躍情報を掲載している。 また、2024年には同窓会を刷新し、新たな体制での運営を開始した。同窓会とも情報を共有し、展覧会開催等の卒業生支援を行うとともに、卒業生の活躍等を在校生に伝える、社会で活躍する卒業生による特別授業を行うなど、さらなる発展につなげている。	4
	4-4	卒業後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	卒業生や企業へのヒアリングを通じて、就職後の職場適応状況やスキルの活用状況を確認している。収集した情報を基に、カリキュラム内容の見直しや各種プログラムの改善を行い、在校生への指導方法を継続的に改良することで教育の質向上を図っている。	4
	●課題、改善方策 ・教育成果、学修成果の可視化に向けた情報公開の準備を進める			



評価:適切…4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
5. 学生支援	5-1	進路・就職に関する支援体制は整備されているか	1 年次前期より始まるキャリア授業の実施とあわせ、担任制による日常指導及び教学課主導による就職相談会の実施など、全体への指導と個別指導を重ねて行っている。京都芸術大学との連携強化による併願入試制度、併設校編入制度を設けている。また、早期活動を支援するキャリア講座を拡充し、異業種企業を加えた企業説明会を定期的に開催した。そのほか、大学への編入学支援として、京都芸術大学教授の特別講義を実施した。	4
	5-2	学生相談に関する体制は整備されているか	学生相談に関する体制は十分に整備されている。担任や助手が日常的な学習・生活指導を行っているほか、専門的な問題に対応するため職員や外部委託の専門家による包括的な支援体制を構築している。また、併設大学への編入希望者に対しては、大学アドミッションオフィスが直接的にサポートするなど、学生の進路に応じたきめ細かな支援体制を整えている。 さらに、心理的な悩みや家庭的な問題など、より専門的な対応が必要な場合には、学園のカウンセリング部門との連携により、適切な支援につなげる仕組みも確立している。	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	特待生・奨学生制度を整備するとともに、日本学生支援機構奨学金の活用や入学金免除制度を設け、経済的負担の軽減を図っている。学費の分納・延納にも対応し、修学支援新制度や勤労学生控除の対象校認定を受けることで、低所得世帯や働きながら学ぶ学生への支援を充実させている。これにより、多様な学生が安心して学びを継続できる支援体制を整えている。	4
	5-4	学生の健康管理を担う組織体制はあるか	学校保健安全法に基づき毎年4月に定期健康診断を実施している。また、学生災害傷害保険に加入し、通学時や授業中の怪我や事故に対応する体制を整えている。加えて、学園では学生支援センターを設置し、医師やカウンセラーなど専門家による包括的な支援体制を構築している。	4
	5-5	課外活動に対する支援体制は整備されているか	自治会活動の運営目的等を明確化し、定例会議により活動状況の確認を行っている。また、活動における機材の貸し出しや提供に加え、展示ルームでの学生作品発表など、学生が課外活動しやすい環境を整備している。さらに、専門学校独自の公認サークル設立についても支援しているだけでなく、併設大学のサークルにも自由に参加できる体制が整っており、学生の多様なニーズに対応している。	4
	5-6	学生の生活環境への支援はあるか	気軽に相談できるように教員だけでなく、職員も相談を受ける体制を整備している。また、公的機関の支援金を申請し学生に還元している。外部の学生生活支援コンテンツにも積極的に申請するなど、幅広く支援に取り組んでいる。さらに、疾患等を抱える学生の生活支援として、発作時の緊急手当て等の講習を全教職員向けに行っている。	4
	5-7	保護者と適切に連携しているか	担任制を導入し、学生との面談を通じて学習状況や生活面を把握し、定期的に保護者に報告している。学生に課題や問題が生じた際には、迅速に保護者と連絡を取り、家庭と連携したサポート体制を構築している。また、保護者からの相談にも適切に対応し、学生の成長を支える協力関係を維持している。	4
	5-8	卒業生への支援体制はあるか	定期的に同窓会役員との会合を行い、卒業生支援策を策定している。社会連携展(K展)では「同窓会賞」を新設し、在校生の活躍につなげる取り組みを行っている。また、OBOGパーソナルデータのシステム運用を行い、LINEを活用して同窓会年間スケジュールや総会などを案内している。さらに、展覧会補助制度、就職・再就職活動支援、印刷支援制度等を新たに設けたほか、同窓会と連携した創作イベント補助制度を導入するなど、卒業生支援策を拡充している。	4
	●課題、改善方策			
	・入学者の多様性を考慮した学生支援策の充実を図る ・卒業生支援制度の申請期間の見直しをはじめ、新たに導入した各種支援制度の運用方法や内容の見直しを行い、より効果的な支援体制の構築を進める			

評価:適切…4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
6. 教育環境	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	学生数の増加に合わせ、施設環境の整備を図っている。教室収容人数や1授業あたりの対応可能人数など、複数年度を見据えた調整・計画を学園全体で進めている。また、授業用・学生貸出用のハイスペックなノートパソコンおよびプロジェクターを増設し、授業運営向上のため学内Wi-Fi環境を強化するなど、教育活動に必要な設備の充実を図っている。さらに、学修環境の美化を図るため掃除道具の買い替えを行うなど、快適な教育環境の維持に努めている。	4
	6－2	学外実習、インターンシップについて十分な教育体制を整備しているか	事前・事後学習を実施するなど、体系的な教育体制を整えている。また、より教育効果の高い独自の企業研修プログラムである「プロジェクト型インターンシップ」を開発し、導入した。このプログラムでは、企業と教員が協働してカリキュラムを構成し、実践的でありながら技術や知識の習得が促進される仕組みを構築している。	4
	6－3	防災に対する体制は整備されているか	防災組織を組み、年に1回の防災訓練を実施。避難場所と経路の確認や、役割確認、消火器の使用方法などを実地で訓練している。半期毎での教室整備や点検を行い教育上の必要性に対応できる設備の更新を継続的に実施している。さらに、学生向けの防災ビデオとパンフレットを在校生サイトに掲出。防犯カメラを出入口に繋がる階段・商品販売教育使用の店舗前等にも増設し、複数箇所を監視できるモニターを設置した。	4
	●課題、改善方策			
		・学校施設の省エネ化や環境対策のため、LED照明への交換を順次進める。 ・定期的な床のワックスがけを実施し、快適な学習環境を維持する。		

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
7. 学生の受け入れ募集	7－1	学生募集活動は、適正に行われているか	適正に行われている。校内ガイダンスの参加を強化するなど学外での接触機会の創出とSNSを活用した認知拡大およびブランディング強化を行った。2024年度入学生は373名で、対面接触者数は前年度比16.7%増の2,491名、非接触来校者数は10.1%増の536名に増加した。海外向け遠隔プログラムを台湾と韓国で試験的に運用し、63名が参加した。	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	教職員だけでなく在学生在が募集活動に参加することにより、具体的にリアルな学校生活を知る機会を設けている。また、就職率・進学率等を公開するだけでなく、具体的な就職企業先や業種も提示することで、受験生とのミスマッチを防ぎ、教育成果を正確に伝えている。さらに、ホームページを改修し学校情報の明瞭化を図るなど、透明性の高い情報提供に努めている。	4
	7－3	入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行われているか	入学選考では、願書等の記載事項や高校等の調査書・成績証明書の内容を適正に評価し、必要に応じて書類選考者に対しても面談を実施している。面接選考においてはガイドラインを定め、面接官ごとの評価に差異が生じないよう平準化を図っている。これらの取り組みにより、入学前のミスマッチを防ぎ、公平な基準に基づいた適切な判断を行っている。	4
	●課題、改善方策			
		・訴求ポイントの見直しや重点地域の再編成など、募集戦略を再構築する。 ・新専攻の開設など、訴求力の高い教育基盤の強化に取り組む。		

・4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目	点検項目		現状の取り組み内容	点検評価
8. 財務	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	学生募集は好調を維持し、予算に基づく適切な収支管理によって健全な経営が維持されている。その結果、財務基盤の強化につながっている。また、入学者数の維持に加えて退学者の減少も収入維持の要因となっており、これにより財務基盤は充実している。	4
	8-2	予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっている。部署ごとに年間計画を策定し、これに基づいて計画的に執行しているほか、財務担当理事、法人課長、経理課長との予算折衝の場を設けることで、適切な予算編成を実現している。	4
	8-3	財務について会計監査が適切に行われているか	監査法人が作成した監査の年間計画に基づき適切に実施している。会計監査では、会計帳簿、会計データ、通帳、現預金、各関連証憑、理事会議事録、稟議書管理簿、その他監査法人が随時指定する資料を提示している。また、監査法人による指摘や指導を受けた場合は、各部署や各担当者と状況確認を行い、適正に改善・修正等を行っている。さらに、1年間の会計監査が終了した際には、理事者が監査法人から当該年度の重点事項及び前年度改善状況について直接説明を受け、監査報告書を受領するなど、適切な会計監査体制を維持している。	4
	8-4	財務情報公開の体制整備はできているか	財務状況をホームページで公開している。	4
	●課題、改善方策			
・学生の多様化や支援ニーズの増加に対応した指導及び支援体制を構築することにより退学率を抑制し、安定的な財政運営を図る。 ・少子化の進行や大学志向の加速による入学者数の減少リスクに対する戦略の構築。				

大項目	点検項目		現状の取り組み内容	点検評価
9. 法令等の遵守	9-1	法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	京都府・京都市・その他関係機関へ逐次相談の上、法令や専修学校設置基準等から逸脱しないよう細心の注意を行っている。また、関係法令の改正情報を定期的に確認し、必要に応じて学内規程や運営体制の見直しを実施している。そのほか、各部署において法令遵守の徹底を図るとともに、外部通報窓口を設置するなど、法令等の遵守と適正な運営を行っている。	4
	9-2	個人情報に関し、その保護の為の対策がとられているか	当該学生・保護者に対してあらかじめ文書で利用目的を明示し、利用について同意を得ることを厳守している。また、個人情報へのアクセスを制限して漏えいを未然に防止するとともに、機密情報や個人情報などの漏えいを防ぐため、データ送受信ルールの策定およびファイル転送システムを導入している。今年度は、インボイス制度と電子帳簿保存法に適正に対応した業務フローを確立するなど、個人情報保護のための総合的な対策を講じた。	4
	9-3	自己評価の実施と問題点の改善を行っているか	「学校評価ガイドライン」に基づき自己評価表を作成し公表している。評価結果から抽出した問題点や課題については教職員で共有し、具体的な改善策を検討・実施して学校運営に反映している。また、学生アンケートによる授業評価・満足度調査も自己評価の一環として活用し、教育の質向上を図っている。改善計画の進捗状況を定期的に検証することで、継続的な改善サイクルを構築している。	4
	9-4	自己評価結果を公開しているか	「学校評価ガイドライン」に基づき、自己評価表を公開している。	4
	●課題、改善方策			
	・学校教育法の改正に伴う令和8年度の制度改正法施行に向けた準備に着手する。 ・学生の情報リテラシー向上と知識の定着を目指し、段階的な指導プログラムを整備する。			



・4、ほぼ適切…3、やや不適切…2、不適切…1

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
10. 社会貢献・地域貢献	10－1	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	京都で実施されるスポーツ大会においてテレビ中継のための屋上貸し出しを行っている。また、学生ラウンジでのおにぎり・お弁当販売や近隣住民にも開放している。学校施設obraでは、学生の商品販売や学園祭イベントを実施し、地域に開放している。教育資源の活用としては、通信教育部と連携し、本学授業の一部を公開講座として一般の方も受講できるようにしている。加えて、地域企業からの受託案件を通じて地域活性化や問題解決に向けた取り組みを行うなど、地域社会との連携を深めている。	4
	10－2	地域に対する公開講座・教育訓練（公共職業訓練等を含む）受託等を積極的に実施しているか	自治体や地元企業との受託事業を積極的に行なっている。具体的には、京都市の伝統産業プロモーションプロジェクトに取り組むなど、地域貢献・地域活性化の一助を担っている。また、専門実践教育訓練給付金の対象講座の指定を新たに受け、実施体制を整えている。さらに、通信教育部と連携した一般向け公開講座の開講など、地域のニーズに応じた多様な教育機会を提供している。	4
	●課題、改善方策  ・企業家同友会との教育プログラムの開発を進める。 ・藝術学舎との連携によるオンライン完結型講座の拡充と安定運用を図る。			

大項目		点検項目	現状の取り組み内容	点検評価
11. 国際交流	11－1	留学生の受け入れ・派遣について戦略を持って行っているか	留学生の受け入れについては、同法人である京都文化日本語学校や京都芸術大学、韓国・中国・台湾事務所との連携や情報交換を行うことにより、現状に即した戦略的な募集活動を展開している。また、国内の日本語学校との連携を継続して強化するほか、国外についても海外向け遠隔プログラムを台湾と韓国で試験的に運用するなど、新たな募集手法の導入と併せて募集を強化する国や地域の拡充を進めている。	4
	11－2	留学生の受け入れ・派遣、在籍管理等において適切な手続き等がとられているか	定期的な留学生への説明会やビザの管理など、適切な手続きと学生生活の支援体制を整えている。また、在留期間更新手続きの説明会を実施し、必要な手続きを確実に履行できるよう指導している。さらに、定期的な留学生面談を通じて学習状況や生活状況を把握し、在籍管理を徹底するとともに、希望進路に適したサポート体制を整えている。加えて、今後の留学生の増加に対応するため、日本国内での病気やケガをサポートする留学生インバウンド保険への加入を進めており、安全で安心な学習環境の確保に努めている。	4
	11－3	留学生の学習・生活指導等について学内に適切な体制が整備されているか	留学生に対しては、全ての新入生を対象にオリエンテーションを実施するとともに、京都文化日本語学校と連携した日本語学習プログラムを導入し、コミュニケーションの活性化や授業理解度の向上を支援している。また、留学生と日本人学生の交流会を開催し、学内での円滑な人間関係構築を促進している。さらに、留学生カウンセラーを配置し、定期的な面談を通じて学習面・生活面の個別指導を行っている。そのほか、留学生専用サイトを開設し、必要な情報を随時提供するとともに、日本語学習プログラムの継続的な見直しを行うなど、学習・生活両面における支援体制を整備している。	3
	11－4	学修成果が国内外で評価される取り組みを行っているか	国外に向けては、英文による卒業証明書・成績証明書を発行するとともに、国際的に通用する成績評価制度であるGPAを導入している。国内においては、産学連携プロジェクトや地域社会と連携した受託事業を通じて得られた実践的な学修成果を、社会連携展(K展)やWebを活用して発信し、広く評価を受けている。	3
	●課題、改善方策  ・国内の日本語教育機関を対象とした推薦入試制度を設計し導入する。 ・海外向け遠隔プログラムの拡充を目的に、新たにタイを対象国とするほかプログラム内容の見直しを行う。			

5. 協議・意見交換

下記について委員との協議及び意見交換を行った。

- 協議テーマ:「働き方の変化について」
- ・新入社員のパーソナリティの変化と貴社の求める人物像について
  - ・働き方の柔軟性と社員エンゲージメントについて
  - ・採用後のフォローアップと定着について

新入社員は、失敗を恐れて大きな間違いをしないように振る舞う一方、一つのことでつまずくとすぐに心が折れる脆さを持つ。求める人物像は「前向きで明るく元気な人」「素直な人」という点は変わらないが、それに加えて、困難に立ち向かう精神的な強さ、つまり「タフさ」や「鈍感力」を重視する。特に、新卒採用を始めた2020年から5年が経過し、3年目で退職するケースが散見されることから、技術習得前に辞めてしまうのを防ぐため、「タフさ」を特に重要視するようになった。働き方の柔軟性については、新入社員は残業に抵抗感を持つが、周囲の柔軟な働き方に影響されやすい一面がある。社員のエンゲージメントを高めるため、慰安旅行や食事会を繰り返し実施する。最初はすぐに元に戻ってしまうこともあるが、継続することで少しずつ距離が縮まり、絆が深まっていくと感じている。

最近の20代は、仕事とプライベートを分けるのではなく、両方を楽しみながら取り組む感覚の人が増えている。一方で、負荷のかかる業務や厳しいスケジュールを依頼する際には、非常に気を遣う。若手は達成感を得ることで育つため、目標達成の喜びや報酬的な見返りを「見える化」することが重要。また、プロセスも含めてきちんと褒められることを求めている。働き方の柔軟性については、仕事とプライベートの区別なく、会社の公式チャットでコミュニケーションが活発に行われる状況を受け入れられることが必要と考える。若手に対し、「草を刈っています」ではなく「ローマに通ずる道を作っています」と答えられるような、大きな目標を提示し、納得感を持たせることが一体感とエンゲージメントを高める鍵となる。

新卒世代は自己表現が苦手な子が多いのか、何に迷っているのか、知識がないだけなのかを把握するのが難しい。デザインという仕事の幅が広がり、自分に最適な分野を判断できず、努力することに恐怖感を持っているように感じる。これはおそらく知識のなさ起因する。2年間の専門学校の勉強の中で、学生が自分が何を勉強したいのかに気づくことが重要。働き方の柔軟性については、口頭での説明だけでは伝わりにくく、実際に環境の中で本人が実感していくことが必要と考える。弊社は新卒のみを採用し、入社後に様々な仕事を見て自分の能力不足を実感し、成長していくパターンがほとんどである。学生時代に「吸収力をつける」訓練が重要であり、目標が定まっていない時でも、何か一つ行動する癖をつけることが、社会に出た時の対応力につながるのではないかと。

最低賃金の上昇に伴い、同じ時間でいかに成果を上げるかが企業の課題である。若い世代は仕事に対する価値観が変化し、「コスパ重視」の傾向がある。マニュアルや正解があるものには取り組めるが、経験が必要なことには不安が先行し、行動に移せない。また、「ライフワークバランス」を重視する一方で、限られた時間で生産性を上げる方法までは考えておらず、「残業がなければOK」と考えがちである。求める人物像は「主体性」「内省力」「成長意欲」「素直さ」「大胆さ」であり、特に「大胆さ」を行動に移せるかで判断する。働き方の柔軟性としてハイブリッド勤務を導入したが、目的と異なる申請が増えたり、制度が既得権益化したりする問題が発生しているため、制度を見直している。エンゲージメント低下を防ぐため、毎月のミーティングで制度の意図を共有したり、社員同士の議論の場を設けたりする。在宅勤務では「自分基準」の考えになりがちで、社内コミュニケーションによる緊張感が薄れるという課題もある。

新入社員のパーソナリティの変化は、職種や事業規模によって一概には言えない。面接時の印象は非常に丁寧な方が多いが、入社後は融通が利かなかったり、雄弁に語るが行動に移しにくかったりする人が多いと感じる。求める人物像は「出木杉くん」よりも「のび太」タイプ、つまり「ボロボロになりながらもやりそうな人」を意識的に見ている。行動力があるかどうかは、これまでの「乗り越えてきた課題」を具体的に深掘りする質問や、学生時代に何か「やりたいこと」があって実際に行動していたかという点で見抜く。働く場所や働き方が多様化する中で、会社としては「個人」に焦点を当て、その人ならではのスキルや個性を高める「属人性」を高めることが、定着率向上につながると考える。

## 6. 総括

上記11項目の自己評価について、各委員の皆様にご承認をいただいた。

近年の新入社員は、失敗を恐れて大きな間違いをしないように振る舞う一方、些細なことで心が折れてしまう脆さを持っているという傾向が指摘された。また、自己表現が苦手なため、考えを把握するのが難しく、マニュアルや明確な答えがある業務はこなせるが、経験や応用が必要な場面では不安を感じて行動をためらう傾向が見られることが分かった。企業が新入社員に求める資質として、タフさや鈍感力といった精神的な強さがより重視されるようになっており、困難な状況に直面しても立ち向かえる力、またはネガティブな意見に過度に影響されない力を持つことが必要となっている。これに加え、主体性、内省力、成長意欲といった、自ら考え行動し、学び続ける姿勢が不可欠とされている。

専門学校は、企業が求める人材を育成するため、教員は課題一つひとつの社会的な役割や意義を明確に伝え、学生に学習への納得感を与え、主体的な意欲を引き出す必要がある。さらに、課題提出やフィードバックに消極的な学生に対し、積極的にフィードバックを受ける機会を設けることで、困難な意見にも耐え得る「タフさ」を身につけさせる。また、目標が定まっていなくとも「まずは行動する」習慣を早期から定着させることが重要であり、この実践を通じて、社会で求められる応用力と対応力を養うことが、即戦力化に向けた鍵となる。

委員会を通じ、近年の新入社員が抱える課題と、企業が強く求める「タフさ」や「主体性」といった資質が明確化された。ここに承認を得た専門学校の指導方針に基づき、学習の意義を明確に伝え、積極的にフィードバックを受ける機会を設けることで、学生の「タフさ」と「行動する主体性」を育成する教育実践を実践する。