

2024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楽しむことができるように、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. 2024年度学校関係者評価委員会 実施概要

◇実施日時:2024年9月17日(火)13:30～15:00

◇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)2023年度報告
- (5)委員長の選任
- (6)本校のカリキュラムおよび専門学校をとりまく状況等
- (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	代表取締役社長	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	牛田 大地
京都芸術デザイン専門学校	社会連携教育委員会 委員	武田 規夫
京都芸術デザイン専門学校	社会連携教育委員会 委員	池田 翔平
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. 2023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	自己評価	学校関係者評価	
1. 教育理念・目的・育人材	1-1	理念・目的・育人材像は定められているか	文藝復興を担う人間の育成という理念、人間教育の上に専門教育があるという価値観、社会が真に欲するより専門的で人間性のゆたかな人材を育成するという目標を明確に定め、実現に向けて努力している。	4	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。	4	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	コースごとの教育課程編成委員会及び進級卒業制作展における企業評価アンケートにより、社会が必要としている育人材像を明確している。	4	4
	1-4	教育目標・育人材像は、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て外部委員から業界が必要とする人物像を聞き取り、カリキュラムと目標の方向付けを行っている。企業連携による授業運営体制拡充の一環として、2021年より外部評価委員を設置。社会や業界のニーズを教育に反映するため、企業プレゼンイベント(ぶれこん、K展)に審査員として参加。	4	4
	●課題、改善方策		<ul style="list-style-type: none"> 教育改革の推進を目的に、入学者の受け入れや教育課程編成、卒業認定における方針を見直し、あらたに三つのポリシーとして策定する。 方針の見直しに伴い、実践型人材を育成する教育プログラムの再設計を行う。 		

大項目	点検項目	現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価	
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	2022年度からの新たな中期5ヵ年事業計画を策定し、年度毎の事業計画に取り組んでいる。	4	4
	2-2	事業計画に沿った運営方針が定められているか	教育計画及び部署事業計画は、学園中期計画に基づいた各部門の事業計画に沿って定められている。教育計画、部署事業計画は専門学校の意思決定会議である「全体会議」にて承認されるほか、学園執行部の承認をもって決定する。	4	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	意思決定機能については、各種会議体を構成し、毎週会議を行っている。内容や段階によって効果的な方針決定ができる体制を整えている。	4	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	給与明細等閲覧システムを導入し、明細書の廃止などペーパーレス化を行っている。教員人事制度の検討と教職員の時間外労働の改善を実施。	4	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	新入生対象にインターネット・情報の取り扱いの注意喚起し、情報を適切に判断し、運用できる能力を養っている。機密情報や個人情報などの漏えいなどを防ぐため、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。情報セキュリティに関する研修を教職員が受講をし事故を事前に防ぐ取り組みを行っている。	4	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	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	基幹システムでの情報管理の一元化と、業務の効率化を実施している。Googleクラスルームを導入し、スケジュール、授業に関する情報共有機能等を図っている。教職員間のコミュニケーションの透明性と効率化を向上させるため「Slack」を導入した。	4	4
	●課題、改善方策		<ul style="list-style-type: none"> DX化を推進するため、業務の効率化に資する教職員室レイアウトの実現に向けた取り組みに着手する(有線接続の電話機を無線接続に変更等)。 データに基づいた質の高い意思決定を行うため、BIツールの導入に着手する。 		

大項目	点検項目	現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価	
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	教職員総会や定期的な研修を通じて、学園の理念やビジョン、中期計画に基づいた事業計画を教職員に共有し、共通の認識をもって教育課程の編成を実施している。	4	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	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、科目の精選及び企業連携科目のガイドラインを策定するなど、体系的かつ一貫性のあるカリキュラムを構築し、コース合同の習熟度別クラスを試験的に導入した。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コースについては、新カリキュラム設計のための検証を行った。	4	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「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)などが連動し、入学から卒業まで一貫したキャリア教育が行える教育プログラムを構築している。	4	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。	4	4
	3-6	授業評価の実施・評価体制はあるか	半期毎に最終授業日に科目別アンケートの配布及び回収を行っている。結果集計後、各教員へのフィードバックを行い、授業品質の向上を図っている。非常勤教員を巻き込み外部評価から見えた指導課題を全教員で改善に取り組んでいる。	4	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。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を目指しており、その前段として、教員だけでなく学生自らも学習内容の習熟度を確し、目標の達成度を判断・認識することを目的とした、ルーブリックを導入した。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	4
	3-8	資格取得の指導体制はあるか	業界特性等により必要と判断した資格については、授業科目または集中授業により取得に向けた支援を行っている。	3	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	毎年策定する教育計画に基づき、求人募集などを通じて充足させている。企業ニーズを反映したコースごとの方針に則り、最新の業界情報を踏まえた効果的な教育を実践できる人材を適宜採用している。	4	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	年間4回のFD研修と年1回以上の教職員研修を行っている。ビジネススキル・知識習得研修、自己研鑽支援等の職員研修を年1回実施している。	4	4
<p>●課題、改善方策</p> <p>・独自教育プログラムのプロセスを可視化するなど、教員の理解を促進し教育の平準化と定着を図る。</p> <p>・導入したルーブリックを含む現行の評価指標の検証と改善を行う。</p>					

大項目	点検項目	現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価	
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、オンライン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。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実施した結果、2023年度の就職率は99.6%となった。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。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。	4	4
	4-2	退学率の低減が図られているか	出席状況や課題提出状況などについて教職員間で情報を共有し学生対応している。出席率等に応じて個別面談を行い保護者とも連携しながら退学率の低減を図っている。	4	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いる。	4	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	特別講座等に卒業生を迎え、就活、キャリアの変遷と成長、現在の幅広い仕事内容・求められるスキルについてお話をいただき、在校生にフィードバックをしている。	4	4
<p>●課題、改善方策</p> <p>・デザイン思考により新たな価値を創造し、提案できる人材の養成を目的とした実践プログラムの開発に着手する。</p> <p>・進路の質向上を目的とした新カリキュラムをビジュアルデザイン、キャラクターデザイン、コミックイラストの3コースで導入する。</p>					

大項目	点検項目	現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価	
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。	4	4
	5-2	学生相談に関する体制は整備されているか	担任やコース助手だけでなく、職員による支援体制も整っている。外部機関との 連携を行い、就職希望者を。京都芸術大学への編入希望者に対して大学アド ミッションオフィスが直接サポートするなど支援体制を構築している。	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	特待生・奨学生制度を整備しているとともに日本学生支援機構奨学金、入学 金免除などの他、経済的な事情により学費の一括が困難な場合には、指定の手続 きにより分納、延納の対応も行っている。また修学支援新制度対象校に認定され ている。	4	4
	5-4	学生の健康管理を担う組織体制はあるか	学校保健法に従い、毎年4月に定期健康診断を実施。傷害保険に加入し、通学 時や授業中の怪我や事故に対する学生の健康管理に努めている。	4	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など、学生が課外活動しやすい 環境を整備している。学校公認サークル設立についての制度を整え、学校ホーム ページに設立手順を掲載した。	4	3
	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。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	4
	5-7	保護者と適切に連携しているか	担任制を導入しており、学生と定期的な面談を実施している。迅速なサポートが できるよう、教職員間で情報共有し、必要に応じて保護者とも連携している。	4	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3つ策定。企業連携展(K 展)で「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。 OBOGパーソナルデータのシステム運用を行い、LINEで同窓会年間スケジュール 、総会などを案内。展覧会補助制度、就職・再就職活動支援、印刷支援制度 等を構築した。	4	3
<p>●課題、改善方策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤労学生控除の対象校認定へ申請し、勤労学生の経済的負担を軽減する。 ・同窓会と連携して、創作イベント補助制度等、卒業生支援策の拡充を検討する。 					

大項目	点検項目	現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価	
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て、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、複数年度を見据えての調整、計画を学園全体で進 めている。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。授業運営の向上のため、学内Wi-Fi環境を強化した。	4	3
	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	インターンシップ事前学習を実施し、体系的な体制を整えた。学内と企業に分 散して行う実践型分散授業を導入している。	4	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整備を更に行っている。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	4
<p>●課題、改善方策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・更なる学修環境の美化を図るため、掃除用ロッカーや掃除道具の買い替えを行い、授業に集中できる環境を整える。 					

大項目	点検項目	現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価	
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。受験対象学年の対面接触者数が 2,491名で昨年比16.7%増加した。非接触者数は536名で前年から10.1%増とな り、来校者全体では5.5%増加した。	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	教職員だけでなく在校生も動員することにより具体的でリアルな学校生活を知る 機会を設けている。就職率・進学率等を公開。具体的な就職企業先、業種も提 示することで受験生とのミスマッチを防いでいる。HPを改修し、学校情報の明瞭 化を図っている。	4	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	願書等の記載事項、高校等での調査書・成績証明書の内容などにより、状況に 応じ、個別での面接を書類選考者にも実施。入学前のミスマッチを防ぐために適 切に判断している。	4	4
<p>●課題、改善方策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重点地域の再編成と対面接触機会の創出と非接触の認知向上施策に取り組む。 ・体験講座参加者の出願率向上に取り組む。 ・意欲の高い留学生確保に向けて入試制度の見直しを行う。 					

大項目	点検項目		現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価
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ている。また、予算に基づく適切な収支のバランスが保持できており、財務基盤の強化が図れている。入学者の増加に伴い、財務基盤が充実。	4	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、収支計画については、部署ごとに年間計画が策定され、計画的に執行されている。	4	4
	8-3	財務について会計監査が適切に行われているか	月次報告書を経理課とチェックする体制を整えている。また、期末に監査法人による執行状況のチェックを実施している。修学支援新制度の利用学生が増加に伴い、事務手続きを適切・迅速に対応。2025年度からの修学支援新制度の拡充に向けて、事務手続きのフローの見直しを行った。	4	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HPで公開している。	4	4
	●課題、改善方策		<ul style="list-style-type: none"> ・修学支援新制度の拡充を受け、業務効率化を図るため学納金システムのリプレースを検討する。 		

大項目	点検項目		現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価
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、逸脱しないよう細心の注意を行っている。新入生対象にインターネット・情報の取り扱いの注意喚起し、情報を適切に判断し、運用できる能力を養う。インターンシップで企業の機密情報を学生が知り得る機会が増加しており、機密保持について授業内で指導を行っている。	4	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、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おり、個人情報へのアクセスを制限して漏えいを未然に防止している。機密情報や個人情報などの漏えいなどを防ぐため、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。	4	4
	9-3	自己評価の実施と問題点の改善を行っているか	授業評価・満足度を図るため、全学生にアンケートを実施。アンケートから抽出した改善点を教職員で共有し、学校運営に反映している。「学校評価ガイドライン」に基づき、自己評価表を公表している。	4	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	4
	●課題、改善方策		<ul style="list-style-type: none"> ・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。 		

大項目	点検項目		現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価
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屋上の貸し出しを行っている。学生ラウンジを使用した、おにぎり・お弁当販売を行い、近隣住民にも開放をしている。学校施設obraで学生の商品販売や学園祭イベントの実施。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た。地域企業からの受託案件を通し地域活性化や問題解決に向けた取り組みを行っている。	4	3
	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行っている。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。	4	4
	●課題、改善方策		<ul style="list-style-type: none"> ・専門実践教育訓練給付金の対象講座への申請を行う。 		

大項目	点検項目		現状の取り組み内容	自己評価	学校関係者評価
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	同法人である京都文化日本語学校や京都芸術大学、韓国や中国、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募集戦略を構築している。	4	3
	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、ビザの管理など、学生生活の支援体制を整えている。在留期間更新手続きの説明会を実施。留学生面談を行い、希望進路に適したサポート体制を整えている。	4	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	新入生全員(留学生)を対象にオリエンテーションの実施および、コミュニケーション向上を目的とした日本語学習プログラムを実施。留学生と日本人の交流会を行った。留学生カウンセラーを設置し、面談を実施している。留学生サイトを開設し、必要な情報をいつでも閲覧できるようにしている。	3	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	英文での卒業証明書、成績証明書を発行するとともに、GPA 評価を導入している。	3	3
	●課題、改善方策		<ul style="list-style-type: none"> ・授業理解度を高めるため、日本語学習プログラムを見直し検討する。 ・留学生の増加に伴い、日本国内で病気またはケガをサポートする留学生インバウンド保険の加入を検討。 ・海外事務所を通した学修成果の発信強化を検討。 		

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。

◎インターンシップの有用性について

年2回インターンシップを受け入れ、その中から採用した実績がある。インターンシップ期間中に参加者の人柄や能力、会社との相性を確認することができるため、企業にとって採用に直結する重要な機会である。インターンシップ実施期間が1週間の場合、緊張が解けたり、やっと慣れた時期に終わるため、2週間が適切ではないかと思う。技術面だけでなく、社会人としての基本である挨拶、約束を守るなどのマナーや、コミュニケーション能力を重視している。また、困難を乗り越える粘り強さ、課題を解決できる能力を持っている人を求めている。今後は非認知能力の高い人材を増やし、退職率を減少させたいと考えている。インターンでは、工業用ミシンの使い方を学び、パジャマや布団カバーを制作する実践的な体験を提供しており、参加者からは多くの学びや気づきが得られたとの感想があった。インターンシップを通して企業を比較することで自分の将来の行きたい会社をイメージしやすくなり、学生にとっても有益だと思う。インターンシップをより有意義なものにするため、他の企業の取り組みを参考にするなど情報共有ができればと考えている。

インターンシップは、学生が企業文化を理解し、企業側も学生を見極めることができる重要な制度。ただし、現状では多くの企業がその運営方法に統一感を欠いている部分がある。バランスの取れた人材が重要であり、専門技術と社会人基礎力の両方が求められる。インターンシップの中で学生のすべてを把握できないが、人物としてにじみ出てくるものがあるため非常に有効なのではないかと思う。また複数の企業でインターンシップをすることは学生には企業を比較ができる良い経験になる。特に若い人材に対しては、壁に当たったときに逃げずに対処できる前向きな姿勢が大事。インターンシップの課題としては内容が簡単すぎても難しすぎても効果が低く、課題設定に工夫が必要ではないか。異なる学校の学生に同じ課題や業務を行うことで学生同士の刺激になり、成長の機会となる。インターンシップの一環として、企業が報酬を支払うアルバイト形式の導入も一案として考えられ、これにより学生が実際の労働経験を積むことができる。

企業にわたり多くのインターン生を受け入れてきたが、インターンシップと採用の直接的な結びつきは難しいと感じている。受け入れが少人数であるため、全体の採用活動に反映するのが難しい。また、学校ごとにインターン生の年齢や学年が異なるため、そのギャップを考慮しながら指導することが必要。過去に比べて学生の社会性や学習意欲が向上しているが、最近の学生は問題解決のための積極性に欠けることがあると感じている。特に、質問することへの抵抗感や、失敗を恐れて行動を躊躇する傾向が強いと感じている。これは新卒社員にも共通して見られる傾向である。また、地域によって情報量に差があることや、出身地によってデザイン分野に進む意欲が影響を受けることがある。デザイン会社においては、デザインに対する強い意思を持っている学生を受け入れたいと考えているが、全員がその意識を持っているわけではないため、対応が難しいと感じている。インターンシップは学生にとって多くの学びの場であり、企業にとっても採用活動に役立つが、学生が複数の企業で経験を積むことが理想的であると思う。企業は学生に課題を与え、その経験が就職活動に役立つように工夫する必要があると考えているが、デザイン分野を希望する学生にとってデザインに関連する活動がふさわしいのではないかな。

会社ではアルバイト型や内定者型、単位認定型など多様なインターンシップを実施してきたが、採用に直結したインターンシップはまだ行っていない。今後は学生の売り手市場や大企業志向が強まる中、インターンシップを通じて会社の魅力を知ってもらう必要があるとあり、採用に関連したインターンシップを進めるべきだと考えている。インターンシップの実施企業が増えており、インターンシップ自体の集客が新たな課題となっている。学生がインターンシップに対して受け身な姿勢が増えており、「行かなければならないから行く」といった動機が多いことが課題。学生の主体的なキャリア形成のために、動機付けや目的意識を持たせる仕組みが必要だと考えている。クリエイターやデザイナーにとって、社会が求めるものに応えることは重要であり、そのギャップを埋める経験がインターンシップで得られると考えている。社会との接点を増やすことで、学生が自分のスキルの現状を客観視し、成長に向けて努力する機会を得ることができると思う。専門学校や大学の学生は、自分の将来の職業に対して明確なイメージを持っているが、職種にこだわらず幅広い経験を積むことが大切。若いうちはできるだけ多くの経験を積み、その中で自分の成長や気づきを得ることが大事だと考えている。

インターンシップを新卒採用プロセスの一環として行っており、過去には学生を採用した実績がある。インターンシップを通じて学生と協働し、広告や展示会のデザインを行うプロジェクトも実施しており、これが社員のモチベーション向上にも繋がっている。特に、社員と学生が直接関わることで、社員が自身の考えを言語化しフィードバックを行う機会が増え、その過程で社員の意識の変化が生まれている。採用においては技術的なスキルだけでなく、人間性や成長の可能性を重視している。真摯で誠実な人物を採用することで、組織内の信頼関係ができて入社後のトラブルを防ぐことができる。さらに、学生と関わっている教員からのフィードバックも採用判断に役立っている。学生に対してはアウトプットの機会を増やすことが重要だと思う。企業連携を通じてアウトプットできる機会があるのは非常に良いことだと思う。友達と一緒に共同制作したものに、クライアントからダメ出しされる機会があるのは学生にとって学びがあると思う。

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。

また、本校のインターンシップの実施経緯やこれまでの変遷を共有するとともに、2025年度からインターンシップの定義が新たに定められたことにも触れ、企業の新卒採用及び人材採用の視点にたったインターンシップの有用性に関してご意見をいただいた。なお、本校ではインターンシップだけではなく、企業連携に基いた協働型のプロジェクトにも積極的に実施している。これらの取り組みの根本となっているのは、職業一体型教育プログラムの推進であり【社会人基礎力】【デザイン力】の3点を全ての開講科目に効果的に導入し、実践型人材の育成に繋げることに起因していることも改めて委員の皆様にご説明をした。各委員の皆様からは、2025年度からインターンシップの定義が変わり、キャリア形成や就職に対する意識を醸成することが目的であったインターンシップと採用が密接に結びつくことになる。しかし、それが大きく採用活動に影響するという考えはお持ちではなく、むしろ本校がこれまで培ってきたインターンシップのノウハウを活かして、より一層職業一体型教育の推進と、実践型による人材育成の充実を図るようことの激励をいただいた。社会動向の変化を踏まえ、社会連携教育をさらに深化させる。