

平成28年度 事業報告書

- (1) 学校目標に基づく優先課題
- (2) 教育の充実
- (3) 学生募集
- (4) 学生支援
- (5) 就職支援
- (6) 要員・能力開発・組織編成
- (7) 施設・設備
- (8) 武蔵野ネットワーク
- (9) 地域貢献

武蔵野調理師専門学校

《概要》

(1) 学校目標に基づく優先課題

学校目標：「調理師の職業性の理解と体得」

卒業後3年の初期キャリアでの離職は学校の教育に多分に責任があると考え、学修成果として離職率を下げることを念頭に置いた。学校目標の達成に向けて組織として標準化した取り組みを行った結果、客観的評価含め成果を得た。

(2) 教育の充実

ここ数年来取り組んできた、「組織作り」「マニュアル作り」「教育手法の確立」においてその完成を感じさせる年度となった。その内容が各科人材養成マップにより「見える化」され、教育の質保証を担保するエビデンスとした運営が行われた。

(3) 学生募集

開催時期を意識したアプローチや参加者情報の共有に努め、参加者の学校理解を深めることが出願に繋がり成果へと繋がった。それぞれの科で特徴を前面に出せるように、ポスターなど形として見えるものを作る取り組みをする必要があると考えている。

(4) 学生支援

平成28年度は昨年と比べ退学率が1.5ポイント減少した。平成27年度は2年課程1年次の退学率が高いことが課題だったが、今年度は大幅に減少し、全体の退学率の低減につながった。法人事務局スチューデントサポート部及び臨床心理士との連携を組み、担任との情報を共有することに務め、学年を超えての連携ができたことが結果につながった。平成29年度では、より組織の内容を充実させ、各職掌と連携を取りながら学生個々の状態を確認し、問題の早期発見に努めることで退学者をより減らしていく。

(5) 就職支援

学校目標である「調理師の職業性の理解と体得」に関しては、就職セミナーでの卒業生・企業との連携を通して意識は得られている。個別での関わりを持ち、担任・担当者・学生の運営が円滑にいくよう遂行した。

(6) 要員計画・能力開発・組織編成

各種マニュアルと実習シラバスの完成により、教育手法が確立され、指導法と指導ポイントが明確になった。そのため、中堅以下の職員への職責の移行とノウハウの伝達が順調に行えている。また、教務・実習の二部制をはじめ、各職掌でも専門性を高める組織作りができあがり、システムチックな業務遂行が行えた。

社会情勢を考慮した上で今後も選ばれる学校になって行くためには、職員の意識改革が必要である。特に中堅職員以下のモチベーションと知識・技術の向上につながるような、より効果的な研修を考えていく必要がある。

(7) 施設・設備

学生が日々学び、技術修得する場として支障ない快適な学び舎として理想に近づけるため、施設の修繕や設備の新規購入を昨年に引き続き実施している。今後も安全面や衛生面を第一と考え、整備・修繕・新規購入を行っていく。

(8) 武蔵野ネットワーク

卒業生との連携では、総合学園祭での同窓生名簿の記入依頼、求人票発送時の在職者名簿の記入依頼等で卒業生情報の把握に努めている。今後はインターネット等を活用し卒業生との更なる連携が必要と考えている。

父母との連携については、担任による日々の保護者への連絡だけでなく、高度調理経営科では賞味会を企画し保護者を招待するなど、学校教育への理解を深めてもらう機会を作っている。

(9) 地域貢献

「豊島区小中学生に対しての料理教室」、「全国調理師養成施設協会と当校主催の食育教室」、「豊島区立西部子供家庭支援センターにおける料理教室」などを通じ、地域の子供達や保護者に「食」の重要性や調理の楽しさを理解してもらったこと、学校の施設に足を運び教職員に接することにより学校活動に理解を深めてもらったことは大変有意義であったと考えている。

(1) 学校目標に基づく優先課題

①平成 28 年度学校目標

「調理師の職業性の理解と体得」

②同目標達成のための、平成 28 年度優先課題への取り組み

職業養成校である本校において、就職後 3 年以内という初期キャリアでの離職は学校側の教育に多分に責任があると考え、学校目標を「調理師の職業性の理解と体得」と定めた。また、より具体的にその職業性を以下の 3 点に表すこととし、その習得を学修目標とする運営を実施した。

【調理師の職業性とは…】

- 1) サービス業であると言う事は、お客様があつてはじめて成り立つ職業であり、人が休んでいるときに働く仕事であると言う事。
- 2) 人の口に物を入れてお金を頂く職業であると言う事は、絶対に安全安心な物を提供するという衛生観念と高い倫理観を要する職業であると言う事。
- 3) 手に職を付け技術力により収入を得る職業であると言う事は、修業を伴う職業と云う事、それは仕事を覚え（教わり）ながら、その技術力に応じた給料を頂く職業である事。

<重点項目>

上記目標を理解させ体得させることが調理師の職業教育そのものであると位置付けている。標準化され安定した教育サービスを提供するため、「組織作り」「マニュアル作り」「教育手法の確立」に関して、数年来、一つひとつを点として段階的に取り組んできたが、平成 28 年度は一本の線として運営できるよう『躰ける「人格（社会性・人間性）教育」』『鍛える「専門性教育」』『繋げる「就職指導」』の主要 3 業務全てにおいて P D C A サイクルの基で運営することを優先課題として取り組んだ。

<成果>

- 1) 教務部内に新設した教務課・就職課の設置及び責任者の配置により、学校内外の対応において両業務共に充実した運営が行われた。
- 2) 実習指導の骨子となる調理実習シラバスの作成が本格的に行われ平成 29 年度教材として製本化された。
- 3) 人格教育委員会により教育の基本となる後藤学園の「人格教育」の骨子がまとまり、平成 29 年度の学生生活ハンドブックにその内容が掲載された。

<総括>

上記の様々な取り組みの成果として、各関係機関による客観的な評価を得た。

- 1) 平成 27 年度改正新カリキュラムの 2 年生卒業年度に合わせ、東京都の实地調査が行われたが、法令違反となる大きな指摘事項は無く新カリキュラム教育内容の法的根拠を得た。
- 2) 文部科学省受託事業である公益社団法人全国調理師養成施設協会が行う「職業実践専門課程の調理師養成分野における質保証・向上を推進するための第三者評価システムの構築と評価モデルの開発事業」において、評価モデル校として第三者評価を受け 5 つの評価基準すべてにおいて「基準を満たしている」の評価を受けた。
- 3) 学校運営の客観的指標となる、退学率・就職率・資格取得率・学校満足度・入学者数等において前年比で同等もしくはそれを上回る実績が残すことができた。

(2) 教育の充実

各課が輩出すべき人材像養成のプロセスを、カリキュラムマップも包括する『人材養成マップ』として「見える化」し示すことにより教育の質保証を担保する中で、平成 28 年度はその充実を図るべく以下の 3 点を補完する重点プロセスとして事業計画に掲げ取り組んだ。

① 人格（社会性・人間性）教育プロセスの確立

学校目標である調理師の職業性を理解し体得する上で、サービスマンとしてのホスピタリティー精神や利他主義な考え方、衛生観念における倫理観や正義感、技術を修得する上での自己管理能力や勤勉さ精神力等、ベースとなる人格教育は必要不可欠なものである。

人格教育委員会により後藤学園の「人格教育」の骨子がまとまり、学生向けには平成 29 年度学生生活ハンドブックにその内容が掲載され全学生に具体的に周知されることとなった。教職員向けには非常勤講師も含め小冊子が配布され、後藤学園における「人格教育」の指針が示された。このことにより、後藤学園が目指す教育について、学生と教職員の間に根底の部分で共有の柱を持つことができた。

② 組織変更による業務の効率化

多岐に亘る業務内容からその専門性における職掌の明確化と効率性を考慮して、これまでの教務部内の教務担当と実習担当という組織から、明確に教務部と実習部に組織変更し業務実態に即した組織運営をめざした。さらに教務部内においては、教務課・学生課・就職課を設置し、その業務責任者を配置した。責任の所在と職務権限が明確化され、効率の良い業務が行われたことで、各種学修成果に高評価として表れた。

③ シラバスの完備と運用

P D C A サイクルに基づき文部科学省基準の業務を行う上で、シラバスの完備とその運用は教育の質保証の観点からも、今後の高等教育機関の募集ツールという観点からも、必要不可欠なものである。

ここ数年の課題となっていた調理実習シラバスの作成が行われ、平成 29 年度入学生より教材として配布された。これにより『舐める』は「学生ハンドブック」、『鍛える』は「調理実習シラバス」、『繋げる』は「就職活動ガイドブック」という具合に専門学校の主要 3 業務における本校オリジナルの指導書が完成したこととなり、平成 29 年度より教育の質保証に繋がる標準化した指導が可能となった。

(3) 学生募集

①入学定員及び学生数（平成 28 年 5 月 1 日現在）

科			修業 年限	入学 定員	入学 者数	収容 定員	平成 28 年度在籍者数		
							計	男	女
調理師科	昼間部		1 年	240	206	240	206	161	45
	夜間部	専門課程	1 年 6 か月	40	22	80	46	30	16
		高等課程	1 年 6 か月	40	4	80	7	4	3
高度調理経営科			2 年	200	173	360	338	261	77
ダブルプログラム科			2 年	200	173	360	367	98	269
計				720	578	1120	964	554	410

②オープンキャンパス歩留率等

来校者に対して各科の特徴をよりアピールできるよう、教材や掲示物を整備した。

リピーター・入学対象者などの参加者の状況を意識した対応や、調理の魅力と共に学校で勉強することの優位性を話など、個別対応を充実させたことが結果に繋がった。

夜間部に関しては出願者数が昨年同様数に留まっており、対象者に対してアプローチの仕方を再検討し計画を立てることが重要課題である。夜間部は入学年齢に差があり新卒者の割合が低く、出願者の多くが大学等（短期大学含む）の卒業者である。

(4) 学生支援

①退学率

退学率が平成 28 年度は昨年度と比べ 1.5 ポイント減少した。昨年は 2 年課程における 1 年次での退学が多かったが、今年度は大幅に減少したことが全体の退学率の低減に繋がっている。法人事務局スチューデントサポート部及び臨床心理士と担任との情報共有に務め、学年を超えて連携ができたことが結果に繋がった。平成 29 年度では、より組織の内容を充実させ、各職掌と連携を取りながら学生個々の状態を確認し、問題の早期発見に努めることで退学者をより減らしていきたい。

②学生満足度

平成 26 年度より卒業期に対し、数値評価と自由記述から学生の満足度を把握する「学校満足度アンケート」をカリキュラム・学生指導・学校行事・施設設備・自身の成長に関する項目で実施した（学校満足度アンケート及びアンケート集計結果は下記参照）。学生から貴重な意見をいただくことができ、平成 27 年度より 5 点満点の平均で 0.07 ポイント上昇した。

③資格取得

1) HRS（ホテルレストランサービス技能士 3 級）

高度調理経営科の任意資格である。サービスの知識・技術を総合的に学ぶことにより、調理師として仕事に対する考え方や仕事の幅が広がる。

総合合格率 48.1% （学科 77 名受験 46 名合格 → 実技 46 名受験 37 名合格）

2) 食育インストラクター

調理師科、高度調理経営科、ダブルプログラム科で取得可能な任意資格である。食育教室などのイベントに参加し、講習を受けることで受験資格が得られる。食育基本法が施行されて以降も、食の安全、健康など食を取り巻く問題がたくさんある。そのため食育インストラクターの需要が高まっていくことが推定される。

合格率 100.0% （175 名申込 172 名受験 172 名合格）

3) 色彩検定 3 級

ダブルプログラム科の任意資格である。色彩検定 3 級では色彩の基本的な事柄が中心となるが、調理師として色を学ぶことはとても重要である。履修科目で色彩学を学んでいるので、資格取得の意義を伝え受験率を高めていきたい。

合格率 63.5% （87 名申込 85 名受験 54 名合格）

4) フードコーディネーター 3 級

ダブルプログラム科が取得できる資格である。フードマネージメントやテーブルコーディネーターなど調理だけではなく食をトータルしてコーディネーターできる資格である。女性が多い科であり、この資格により活躍できる場が広がる。

192 名登録

5) 技術考查

平成 27 年度より卒業期は全員受験することになった。将来、専門調理師の資格取得を志す者に対し、在学中に受験できる試験である。就業後にはなかなか勉強は難しいので、是非在学中に取得させたい。

合格率 93.0% (547 名申込 528 名受験 491 名合格)

6) フードアナリスト

平成 28 年度より実施。消費者目線でレストランや食材、食品にアプローチする「知識」「教養」「マナー」を持った「食の専門家」の資格。協会の方に説明をしてもらったうえでの募集であったが、他の資格申込時期と重なったこともあり、平成 28 年度は申込者が少なかった。平成 29 年度は時期を見直し、資格取得を促したい。

合格率 100.0% (13 名申込 13 名合格)

④課外活動

課外活動として、スポーツやボランティア活動を通して、他校の学生や地域住民の方々と係ることにより学内では経験できない貴重な体験ができた。

1) 野球部

顧問：山中 豊

部員数：27 名 マネージャー：3 名

夏季大会ベスト4、秋季大会ベスト8

2) サッカー部

顧問：大野 強

部員数：24 名 マネージャー：3 名

春季大会2部準優勝、夏季サッカーフェスティバル参加、

秋季大会1部決勝リーグ進出、選抜沖縄遠征2名参加

3) EEディスカバリー

顧問：飯尾 哲司

部員数：140 名

西部子供支援センターボランティア（夏の縁日、冬のクリスマス）

各種コンクール（シーフード料理コンクールなど）

(5) 就職支援

①就職率

科		修業年限	平成 27 年度					平成 28 年度				
			卒業 者	就職希望者		進学・ その他	就職 率	卒業 者	就職希望者		進学・ その他	就職 率
				就職 者	未決 定				就職 者	未決 定		
調理師科	昼間部	1 年	230	212	0	18	100.0%	196	179	5	12	97.3%
	夜間部	1 年 6 か月	40	22	6	12	78.6%	25	17	1	7	94.4%
高度調理経営科		2 年	152	147	0	5	100.0%	162	159	0	3	100.0%
ダブルプログラム科		2 年	157	150	3	4	98.0%	191	180	10	1	94.7%
計			579	531	9	39	98.3%	574	535	16	23	97.1%

* 就 職 希 望 者＝就職者＋未決定

* 就 職 率(%)＝就職者÷就職希望者

②就職先

東京オリンピックまでは都心部の人手不足は継続すると思われるが、今まで求人がなかった地方の企業が来校し、求人自体は増加した。早期人員確保の傾向がどの企業にも見られたが、良き人員確保と採用という点ではシビアである。現場では即戦力を必要としている一方で、実際は技術職であるため、長期にわたり若手の育成をしていこうという企業の取り組みが手厚い現状である。

これまで学生の進路選択の中で比較的少なかった焼肉店・ラーメン店・居酒屋などへの就職希望が増えたことについて、今後の対応を検討していきたい。

③説明会・セミナー・面接指導等

昨年と異なる点は2年課程進級期を対象に早期採用企業の情報を伝達するために、企業を限定し帝国ホテル・ホテルオークラ東京・グランドハイアット東京・プリンスホテル4社に就職セミナーを依頼し、2月末に実施したことである。就職に関する情報量を増やし、学生のモチベーションを上げるだけでなく、企業との連携を深めることができた。

また、該当企業の見学・食事などを通して、自分たちの職業に向けた意識の向上ができた。また、今後の人員への企業からの要求を新たに感じさせることができた。

< 平成28年度 セミナー等の実施日程 >

- 4月 3日（金） 就職セミナー（業界について）
- 4月10日（金） 日本料理・製菓・製パンセミナー
- 4月16日（木） 集団調理セミナー
- 4月17日（金） 中国料理セミナー
- 4月24日（金） 西洋料理セミナー
- 7月 2日（土） ホテル人事セミナー
- 7月 9日（土） ホテル人事セミナー
- 7月16日（土） 各種勉強会
- 8月31日（水） ホテル志望者面接
- 11月11日（金） ダブルプログラム科セミナー
- 11月18日（金） ダブルプログラム科セミナー
- 2月28日（火） ホテル人事セミナー
- 3月 2日（木） 高度調理経営科セミナー
- 3月 9日（木） 高度調理経営科セミナー

（６）要員・能力開発・組織編成

①教員数（平成 28 年 5 月 1 日現在）

	常勤教員等					非常勤教員
	校長	教員	助手	教務職員	計	
男性	1	26	4	9	40	40
女性	0	12	9	8	29	19
合計	1	38	13	17	69	59

＊ 教員及び助手（調理実習）の人数は、調理師養成施設指導要領が定める要件を満たす者を算定している。

②要員

要員のバランスに大きな変化はなかったが、ここ数年の業務のマニュアル化による職責の移行・仕事の標準化の結果が現れだし、中堅・若手がそれぞれの責任を果たしていく中で、大きなミスもなく業務を遂行できているため、学生満足度の維持・向上に繋がっている。

③能力開発

大きな変化はなく、例年通り各種研修の参加を継続できた。社会情勢を考慮し今後も選ばれる学校になって行くために、職員の意識改革が必要である。特に中堅職員以下のモチベーションと知識・技術の向上につながるような、より効果的な研修を考えていく必要がある。

④組織編成

〈教務職掌分担〉

教務部では大幅な変更はせず、各業務の習熟度を高めることに重きを置いたことにより、学生指導において今までにない成果を出すことができた。職掌ごとのマニュアル化が進み、システマチックな運営となり、業務が標準化できた結果と思われる。また、これまでスチューデントサポート課の主事は他の課の主事を兼務していたが、平成 28 年度から同課において専任の主事・副主事を配置したことにより、学生指導の面で大きな充実が図れた。次の段階としては、担当者全体のレベルアップを図り、各職掌での習熟度をさらに高め、よりミスの少ないハイレベルな業務を目指したい。

〈 教務就職担当 〉

就職担当業務においては、就職率の向上はもちろんのこと、就職活動を通し調理師としての職業性を養うことで「辞めない人材」を輩出することを目標にしている。そのために担当者の専門性を高めることを第一に考え、基本的には前年度を踏襲するかたちで配置を行った。各担当者が前年の反省をふまえ、さらに踏み込んだ指導を行うことで、企業からの早い求人と志望先を決められない学生への対応が向上している。若手教職員の指導力が向上できるようノウハウと知識の伝達を進めていきたい。

〈 実習職掌分担 〉

実習部では専門性を高め質の高い教育を行うために、ジャンルを超えた異動は行わず、各方面でのスキルと指導力の向上を目指した結果、高い学生満足度を得られた。

1年生と2年生の担当者を定期的に入れ替えていくことで、担当職員のレベルアップに繋げていきたい。また、実習シラバスが完成したことにより、指導の均一化と実習内容の更なる精査に有効活用し、魅力あふれる授業を提供し続けたい。

(7) 施設・設備

①平成 28 年度に営造・修繕・購入等を行った施設・設備

時 期	場所・内容・目的
平成 28 年 5 月	実習部パソコン 購入
平成 28 年 5 月	1 号館 3 階製菓 電気デッキオーブン 購入
平成 28 年 5 月	1 号館 3 階製菓 冷蔵庫 購入
平成 28 年 5 月	1 号館 3 階製菓 急速冷結庫 購入
平成 28 年 5 月	1 号館 3 階製菓 ドウコンディショナー 購入
平成 28 年 11 月	5 号館 3 階日本料理実習室 縦型冷蔵庫 購入
平成 28 年 12 月	7 号館地下 1 階キッチンスタジオ 天吊りモニター 購入
平成 29 年 1 月	7 号館地下 1 階キッチンスタジオ モニター(スタンド) 購入
平成 29 年 2 月	1 号館地下 1 階 第 1 講義室 (中国) モニター設置 購入

(8) 武蔵野ネットワーク

①卒業生との連携

総合学園祭を中心に、教職員から来校した卒業生に対して同窓生名簿の記入を依頼している。また、5 月以降には企業への求人票発送と同時に、本校卒業生の在職者名簿への記入を依頼しており、卒業生の状況把握に努めている。

今後はインターネット等の媒体を有効活用し、卒業生の再就職支援や再教育セミナー等の企画を実施することを検討しており、卒業生との連携を密にして相互利益に繋がるような同窓会組織の構築を考えている。

②父母との連携

例年、高度調理経営科 2 年次には保護者を招いた賞味会を行っており、平成 28 年度においては 10 月 7 日(金)より 11 月 25 日(金)までで 4 クラス全 8 回開催し、保護者に本校の教育に関して理解を深める機会を設けた。

今後の社会的価値観から学校運営を考えると、保護者の学校教育への理解と協力は必須事項であると考えている。したがって、保護者向けの就職説明会等を実施するなど、保護者との連携を深めていきたいと考えている。

平成 28 年度は、調理師科入学生の保護者に対して「就職指導スケジュールと就職支援について」という手紙文をお渡しし、理解と協力をお願いした。

（９）地域貢献

８月には豊島区の小中学校生を対象に食育の一環として料理教室を本校で実施した。

１１月の全国調理師養成施設協会・当校共催の食育教室では小学生親子を対象に食育講習会と調理実習を実施した。

また、豊島区立西部子供家庭支援センターにおいて、教職員と在校生がボランティアで料理教室を行っている。

食育教室等の公共活動を通して、地域の子供達や保護者に「食」の重要性や調理の楽しさを理解していただいたことと、学校の施設に足を運び教職員に接することにより学校活動に理解を深めてもらったことは大変有意義であったと考えている。

「豊島区小中学生に対しての料理教室」

実施年月 平成 28 年 8 月

人数規模 小学生 40 名、中学生 40 名

「全国調理師養成施設協会と当校主催の食育教室」

実施年月 平成 28 年 11 月

人数規模 親子 23 組（49 名）

「豊島区立西部子供家庭支援センターにおける料理教室」

実施年月 平成 28 年 7 月（センター内においての園内縁日）

平成 28 年 12 月（料理教室）