

2022年度 第2回教育課程連携協議会議事録

日 時：2023年2月15日（水）14:00～15:00
形 式：（対面・オンライン併用）会議

総委員：9名

（岡内祐一郎、平田透、相良多喜子、後藤克治、赤塚保正、東俊昭、本昌康、奥野善徳、木下孝治）

出席者：7名 欠席者：2名

（内 訳）

本人出席：6名（岡内祐一郎、平田透、相良多喜子、本昌康、奥野善徳、東俊昭（オンライン））

代理出席：1名（後藤克治 代理：舟山忠彦）

書面表決者：0名

欠 席：2名（赤塚保正、木下孝治）

陪 席：事務局

議 長：平田 透（学部長）

資 料：（1）臨地実習の概要

（2）臨地実習シラバス

（3）臨地実習指導要領

（4）学生受け入れマニュアル

開会

1 学長挨拶

2 前回の報告

- 前回議事録の確認を行い、特に異議なく承認された。
- 議長より本会配布資料について確認を行い、臨地実習は実践的な教育として約600時間企業内で学び、実務能力を身につける目的があるなど概要説明を行った。また、指導要領3～5ページを参照し、臨地実習Ⅰ～Ⅲの概要、体制図、実習の流れ・スケジュール等を説明した。シラバスについては完成年度までは変更できないが、機能的に実施できるよう担当教員の変更については文部科学省に届け出し、許可を得ている旨説明があり、第2期はぶどうの木、イオンイーハートにて行うとの報告があった。

3 審議事項

(1) 臨地実務実習における改善について

- ・議長より、看護・介護実習の受入マニュアルを参照して趣旨に沿った本マニュアル・指導要領を作成した経緯の説明があり、企業側から見て不足・修正点がないか、委員に意見を求めた。なお、学生に対しては事前オリエンテーションを実施している旨説明があった。

【臨地実習の内容について】

発言者	内 容
本委員	<p>マネジメント人材を育てるので、それに値する担当者との面談、例えば実習後の感想共有を行うなど、経営に関する深く意見交換を行う時間は持たれているかが気になった。企業側からは面倒かもしれないが、大学での深い学びに結びついているか、学生が刺激を得られたかが大切な事ではないか。</p> <p>(議長より成果発表会を予定している旨の説明があり)</p> <p>鮮度のいい時に意見交換を行うのも大切。15日間の最後、8時間のうち2時間程度、意見交換の場を設け、意見をまとめておくようになると。</p> <p>⇒議長より重要な視点であり、検討したいとの回答があった。</p> <p>(議長より現場の時間確保について質問を受け)</p> <p>そういうった時間を見るほうが、学生への提供（サービス）になるのでは。</p>
奥野委員	<p>本委員の意見と同じく、そういうことがあって双方の実になると思う。ただ働いて終わらず、オリエンテーションや最後に地域の方、上席者も含めてディスカッションできるような取り組みも必要。社長にまで上がるような内容にすることも必要だろう。実習指導本人（店長）の成長にもなると期待している。</p> <p>現場ではかしこまらなくても、現場でどう感じたか、気づいたこと、こうしたらもっとお客様が喜ぶ、効率化できるといった気づきを得て欲しい。アイデアベースでも良い。</p> <p>(議長より実習Ⅱからはそういうった視点も必要になり、段階的に考えたいとの回答があった)</p> <p>段階的に成長することを期待したい。実習Ⅲは社長も参加してプレゼンを聞いてみたいと思っている。</p>
舟山委員	<p>専門職大学の出た本旨として、色々な専門知識を得た上で業界を良くしていくということがあると思う。マインドの面だけでなく、金工大とAIで外食産業を科学するなど、専門の学問も取り入れている。現場を見るという領域と学生がどう化学反応するか気になる。</p> <p>密なやり取りができるような、毎週意見交換しても良いのでは。</p> <p>オーナー加盟店向けの研修はあるが、社内の幹部候補を研修するのは外部</p>

	<p>からという実態がある。しっかりカリキュラムを組んで教えられるか不安な面もあるが、経営では月次の決算報告、業態別の店長会議などに出てもらうなど、率直な意見をもらっても良いかと思う。</p> <p>(議長より、重要な面であり、考慮したいとの回答があった。)</p>
--	---

【受入マニュアルについて】

- 議長より細かな内容は一例であり、業態が多様な企業においては異なる点もあるため考慮が必要ではないかとの説明があり、委員に意見を求める。

舟山委員	和食は板長の考えもあり、固定に近いところがあるので、統一したマネジメントというと、キャリアの長いラーメン部門で考えている。 カリキュラムには違和感はない。受入も誠心誠意行いたい。
本委員	学生にとって大事なことは何か、大学をどんなことを考えて経営しているのかが重要ではないか。卒業後、優秀な卒業生が出てくるかどうか。研修先での学びでこのような勉強ができたという話が出ると良い。 優秀な人材が出てくることが望むところであり、そういった人材が企業のトップ、上席との場で意見交換ができるれば企業にとっても良いのでは。 金の卵になる手伝いができるかと思っている。学校の使命はそこにもあると思う。
奥野委員	その通りだと思う。 どういう風に我々ができるかしっかり考えて準備を行う必要がある。 2年次は体で覚えてもらうにしても、お互いに気づきとなるようなものが出来れば、本会長が言ったように芽が出るのでは。

- 議長より、委員の意見を踏まえ、意見交換は重要であり、検討したいと説明があった。
現在試行錯誤で進めており、企業と綿密にコミュニケーションを取って行わなければいけないという意識があるとの説明がなされた。

【ガイドラインについて】

発言者	内 容
奥野委員	ガイドラインについて。学生からの要望があった場合、どのように意見を吸うと良いか。 ⇒担当教員へ。教員と企業がやり取りできるように設定したい。 企業ごとでオペレーションのやり方や仕組みが違うので、学生、学校から見た企業に対するフィードバックも欲しい

- また、議長よりリスクマネジメントについて、学生保険にも加入するなど、マニュアルに対応を入れ込んでいるが、その他意見はあるかと意見を求める。
- 奥野委員より、緊急時の連絡先について確認があり、担当教員と行うよう回答があった。また、イオンイーハートでLINEを禁止にしているので、指導者が常におり、コミ

ュニケーションを取れるようにするとの説明があった。

【その他臨地実習について】

本委員	<p>(相良委員より、本会長の意見に対して、意見交換の時に何かしら書いてもらうのかとの質問があり)</p> <p>上席者とのコミュニケーションを取ることで、人物を育てることにもつながる。レポートではなく、対話のことばでその人を発展させ、大きなビジネスにつながるような場を作り、刺激を与える。誰と会い、どんな話ができるか。研修が良かったという体験談が必要では。意見交換の場が真ん中くらいにあっても良いのではないか。</p> <p>管理能力だけでなく、学生の人間性にプラスするような刺激があれば。社長講話など、依頼があれば会社も動ける。大学の教育方針もある。</p>
奥野委員	<p>カリキュラムについて、教育側の視点からのアドバイスも頂きたい。</p> <p>学生・大学のニーズと企業の意見を相互に合わせて話し合い、作り上げていくことが必要。</p> <p>経営会議、店長とのやりとりでもいいかもしれない。まだ準備が足りずプレッシャーや不安な点はある。</p>
舟山委員	<p>0から作り上げている初期段階とすると、ガイドラインに準ずるような学びが得られて、目的（外食産業で成長する、活躍するなど）があれば、プロセスがどうあっても落としめるのでは。型にはまらず、出会い、モノの考え方に対する反応で、学生の刺激になるのでは。</p> <p>概論を学んだ学生が、現場に入った時どんな反応になるかを期待している。自然業務をやっていれば自然とスイッチが入るのでは。</p>
東委員	<p>自治体の意見として、長い期間の実習も大変だが、受け入れ企業の大変さもある。ループリック評価について、どこが評価され、どこが足りていないのかを学生に提示することも必要。指導員と学生のコミュニケーションを積極的に取り入れて欲しい。</p>

4 閉会

- ・岡内学長より、閉会に当たり以下の意見が述べられた。
 - ・委員からの意見を受け、理論・知識と現場のギャップについて、自身の体験を思い出した。善かれというマニュアルも、現場で消費者の声を聴かないと分からない。学生たちにも、現場で体感できる機会をえていただきたい。
 - ・議長より、2023年3月までで退官する旨報告があった。
 - ・岡内学長より、本会にて委員任期2年が満了となるが、ぜひ引き続き委員をお願いしたいとの依頼があった。