

審査意見への対応を記載した書類（8月）

(目次)

かなざわ食マネジメント専門職大学

フードサービスマネジメント学部 フードサービスマネジメント学科

【大学等の設置の趣旨・必要性】

1. 【全体計画審査意見1の回答について】

＜養成する人材像の明確化＞

養成する人材像について、「将来的に経営の中核を担える人材（経営中核人材）となりえる基盤を持つ人材」とし、本学の卒業時点では「入社後短期間にチェーン企業の店舗マネジャーを担う能力と、その後に経営中核人材へ成長していくための素養を習得」することとされ、店舗マネジャーに求められる能力として、新たに「①人的資源(スタッフ)の管理能力」、「②物的資源の管理能力」、「③財務的資源の管理能力」、「④その他の活動の管理能力」、「⑤職業人としての基礎能力」、「⑥食の知識」が示された。一方で、本学は、フードサービス企業において、将来的に「経営の中核を担える人材」の育成を目指す構想であることを鑑み、今後の産業構造の変化を見据えて、食に関わる新規業態の開発・導入をはじめとするフードサービス産業及び他業種を含む諸産業の将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力に係る素養について、養成する人材像及び3つのポリシーにおいて明確に位置付けた上で、必要な見直しを行い、設置計画全体が整合するよう適切に改めること。(是正事項)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

2. 【全体計画審査意見3(3)の回答について】

＜教育支援体制の検討について＞

アドミッション・ポリシーの「基礎学力」に係る要件として、新たに「高等学校で身につける国語力・数的処理能力の基礎学力」が掲げられたが、数学を試験科目として課するのは一般選抜のみであり、他の選抜区分では調査書において確認することとされている。このため、全ての入学者が経営系・調理系の科目の学修を支障なく行えるよう必要に応じてリメディアル教育の実施体制を整備するなど学生の支援方策について検討すること。(改善事項)・・24

【教育課程等】

3. 【全体計画審査意見5(3)の回答について】

＜教育課程上の個別科目の内容の妥当性等が不明確＞

「情報リテラシーⅠ」及び「情報リテラシーⅡ」の科目内容については、依然として、単にパソコンの基本操作や基本的なソフトウェアの活用方法を学修する内容であり、大学教育としてふさわしい内容・水準とは認められない。については、店舗マネジャーとして不可欠な実務的なパソコン活用に資するような科目内容であって、職業専門科目にて

扱うシステム等を十分に利活用し、さらなる IT の発展的利用に結びつけることができる能力を身につけられるだけの内容を備えた科目となるよう適切に改めること。(是正事項)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

4. 【全体計画審査意見 5 (4)・(5)の回答について】

＜教育課程上の科目内容が不十分＞

「人的資源管理」(2 単位) が 3 年次後期に新たに設定されたが、「リーダーシップ」や「モチベーション」に係る内容は店舗マネジャーの職務において中核的な課題であることから、学生の臨地実務実習での経験を活かせるよう、演習を含む内容を追加して科目内容を充実させること。(是正事項)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31

5. 【全体計画審査意見 5・6の回答について】

＜展開科目の見直しについて＞

審査意見 1 への対応も踏まえた上で、フードサービス産業及び他業種を含む諸産業の将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力の基盤に資するよう、応用的な能力を養う科目を配置するなど展開科目について必要な見直しを行うこと。あわせて、将来の経営中核人材を育成するのであれば、将来に向け見聞を広げ業界を俯瞰することのできる体験を積ませることが重要であると考えられることから、例えば、地場の食材産地や老舗店、酒蔵の見学、チェーン企業のセントラルキッチンやプロセスセンターなど臨地実務実習施設以外の関連施設の見学について教育課程上に盛り込むこと。

(是正事項)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

6. 【全体計画審査意見 8の回答について】

＜臨地実務実習に関する疑義＞

臨地実務実習について、以下の点が不明瞭であることから、明確に説明すること。

(是正事項)

(1)実習施設の選定方針について、審査意見 8 (3)に対する回答では、「組織をマネジメントする最低単位の目安になると判断したため」として、パート・アルバイトを含めて 1 店舗あたりの「従業員数が 5 名超」という条件を新たに追加していることなどから、「実習施設の規模」としての妥当性を説明していると見受けられるが、「実習指導者が業務を行いながら学生への指導を支障なく実施することが可能であるか」という観点からの回答としては十分ではないため、パート・アルバイトを含めた従業員数を基準にすることの妥当性も含めて改めて説明すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42

(2)臨地実務実習の「到達度の基準」が新たに示されたが、「実習期間の7割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。」で「優秀」、「実習期間の5割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。」で「普通」としているのみで、当該基準の妥当性が説明されていない。ついては、7割以上、5割以上、5割未満で評価を区切った理由について明確に説明すること。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・52

(3)臨地実習Ⅰ及び臨地実習Ⅱの第1期、第2期の評価基準について、それまでに「履修した科目および学修内容から、評価基準等を設定する。」とあるが、具体的にどの科目内容がそれぞれの臨地実習に反映されることになるのか不明なため、当該基準の設定の趣旨について明確に説明すること。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・55

(4)審査意見1及び5への対応も踏まえた上で、今後の産業構造の変化を見据えて、フードサービス産業及び他業種を含む諸産業の将来的な展開を含む企業変化へ対応できる能力を涵養するため、食に関わる生産・加工・流通・販売等の各プロセスにおける新規業態の開発に資するような先端的な実習先を確保することや当該実習の代替となる見学を含む演習について教育課程上に適切に位置付けること。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・67

#### 【教員組織等】

##### 7. 【全体計画審査意見12の回答について】

＜教員組織の将来構想の詳細が不明確＞

教員組織の将来構想の説明において、「30代から40代の教員を積極的に採用するように努める」ことや、「若手教員が応募しやすい環境づくりに配慮する」旨の内容が示されているが、その詳細及び妥当性が不明確である。ついては、「研究業績が積めるような環境を整える」としているが、その具体策について提示するなど、教育研究の継続性が担保されることを明確に示すこと。(是正事項)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・96

#### 【名称、その他】

##### 8. 【全体計画審査意見13・14の回答について】

＜共用施設の使用計画が不十分＞

調理実習準備室及び倉庫が共用とされることで状況は改善されたが、新たに共用となった施設について、衛生管理を含む管理責任を明確化すること。また、共用ロッカーについて、実習時間の多い専門学校生と明確な区別が望まれることから学生に不利益が生じないよう適切に対応すること。(改善事項)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・100

9. 【全体計画審査意見 15・16 の回答について】

＜電子ジャーナル導入の詳細が不明確＞

開学後の図書の整備方針として、外国雑誌を中心とする電子ジャーナルへの転換・充実が示されているが、電子ジャーナルの導入に際しては、高額な費用がかかる場合が少なくなることから、電子ジャーナルの導入に当たって、より具体的な計画を提示するか、代替的な措置を策定するなどして、教育研究活動を適切に遂行できる環境を構築する方策について明確に示すこと。(是正事項)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・103

## 1. 【全体計画審査意見1の回答について】（是正事項）

### 審査意見1.<養成する人材像の明確化>

養成する人材像について、「将来的に経営の中核を担える人材（経営中核人材）となりえる基盤を持つ人材」とし、本学の卒業時点では「入社後短期間にチェーン企業の店舗マネジャーを担う能力と、その後に経営中核人材へ成長していくための素養を習得」することとされ、店舗マネジャーに求められる能力として、新たに「①人的資源（スタッフ）の管理能力」、「②物的資源の管理能力」、「③財務的資源の管理能力」、「④その他の活動の管理能力」、「⑤職業人としての基礎能力」、「⑥食の知識」が示された。一方で、本学は、「フードサービス企業において、「将来的に「経営の中核を担える人材」の育成を目指す構想であることに鑑み、今後の産業構造の変化を見据えて、食に関わる新規業態の開発・導入をはじめとするフードサービス産業及び他業種を含む諸産業の将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力に係る素養について、養成する人材像及び3つのポリシーにおいて明確に位置付けた上で、必要な見直しを行い、設置計画全体が整合するよう適切に改めること。

### （対応）

将来的なキャリアアップのための素養を育成することを基本として、科目間の相互関連性を踏まえ、広い視野を育成するために下記のような修正を加える。

具体的な対応として、ディプロマ・ポリシーへの一部加筆を行うとともに、科目間の関係を明確にするために展開科目の「地域学概論」のシラバスを修正する。また、注目される施設や企業の見学内容を職業専門科目の「マーケティングリサーチ実習」に組み入れる。

### 1. 養成する人材像と3つのポリシーについて

#### ①ディプロマ・ポリシーについて

養成する人材像において、フードサービス企業における「将来的に経営の中核を担える人材」の育成を目指すことから、将来的な企業変化に対応できる能力に関わる素養を明確に位置付けし、ディプロマ・ポリシーを一部修正する。

具体的には、ディプロマ・ポリシー5の「企業と社会のかかわりを踏まえ、広い視野と柔軟な発想により課題を発見し解決できる能力」を「企業と社会のかかわりを踏まえ、広い視野と柔軟な発想により課題を発見し解決できる能力および変化対応能力の素養を育成」とし、店舗マネジャー以降のレベルアップを見据えた教育であることを明確にする。

### <補正申請時のディプロマ・ポリシー>

かなざわ食マネジメント専門職大学ディプロマ・ポリシー

DP1.社会人および企業における専門職業人として求められるビジネスの基礎能力

- DP2.企業経営に関する一般的考え方や理論を理解し、事業組織を運営できる  
マネジメント能力
- DP3.フードサービス企業の組織運営や調理などのオペレーションを実践的視点から  
分析し、改善できる能力
- DP4.フードサービス企業を取り巻く市場環境や地域社会の状況を把握し、ICT や  
調理技術など新たな技術変化の意義を理解できる能力
- DP5.企業と社会のかかわりを踏まえ、広い視野と柔軟な発想により課題を発見し解決で  
きる能力

<再補正申請時のディプロマ・ポリシー>

- かなざわ食マネジメント専門職大学ディプロマ・ポリシー
- DP1.社会人および企業における専門職業人として求められるビジネスの基礎能力
- DP2.企業経営に関する一般的考え方や理論を理解し、事業組織を運営できる  
マネジメント能力
- DP3.フードサービス企業の組織運営や調理などのオペレーションを実践的視点から  
分析し、改善できる能力
- DP4.フードサービス企業を取り巻く市場環境や地域社会の状況を把握し、ICT や  
調理技術など新たな技術変化の意義を理解できる能力
- DP5.企業と社会のかかわりを踏まえ、広い視野と柔軟な発想により課題を発見し解決で  
きる能力および変化対応能力の素養を育成

②アドミッション・ポリシーについて

アドミッション・ポリシーについては、将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力に係る素養を検証した際に、DP5に対してAP3も該当することから、当初DP5とAP4を対応させていたが、より広くAP3及びAP4と関連するように改める。

AP3は「フードサービス企業の経営に興味があり、積極的に考える力や課題発見・解決力を身につけたい人」であり、企業変化に対応できる能力に係る素養において、「課題発見・解決能力」の資質を持った人材を求めておりDP5と関係づけることとする。

AP4は「フードサービス業界におけるビジネスモデルの構築や改良に関心があり、創造

的なサービスの開発に主体的に取り組もうとする意欲のある人」であり、企業変化に対応できる能力に係る素養において、対応能力を持つためには主体性と意欲を持って取り組む姿勢が必要なことを示している。

以上のことから、ディプロマ・ポリシー5を修正したことにより、各ポリシーの関係性を一部修正する。

### ③カリキュラム・ポリシーについて

カリキュラム・ポリシーは、企業変化に対応できる能力に係る素養においては、CP3からCP5までが関係している。

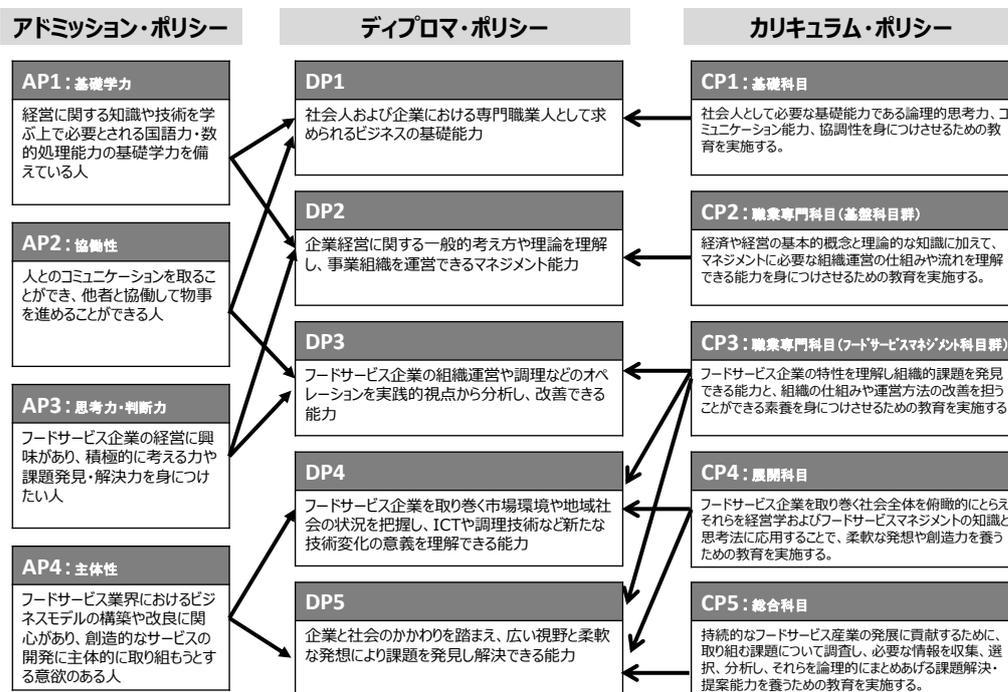
CP3は「フードサービス企業の特徴を理解し組織的課題を発見できる能力と、組織の仕組みや運営方法の改善を担うことができる素養を身につけさせるための教育を実施する。」であり、企業変化に対応できる能力に係る素養については、状況変化により発生する課題に対し適切な解決策を見出すことにより対応することを示している。CP4は「フードサービス企業を取り巻く社会全体を俯瞰的にとらえ、それらを経営学およびフードサービスマネジメントの知識と思考法に応用することで、柔軟な発想や創造力を養うための教育を実施する。」であり、企業変化に対応できる能力に係る素養については、「フードサービス企業を取り巻く社会全体を俯瞰的にとらえ」ることができる見方・考え方を身につけることと、「柔軟な発想や創造力を養うための教育」により変化を見出すための感覚を磨くことが「素養」に該当する。

CP5は「持続的なフードサービス産業の発展に貢献するために、取り組む課題について調査し、必要な情報を収集、選択、分析し、それらを論理的にまとめあげる課題解決・提案能力を養うための教育を実施する。」であり、企業変化に対応できる能力に係る素養については、ここで記述している情報収集・分析力と課題解決・提案能力が該当する。

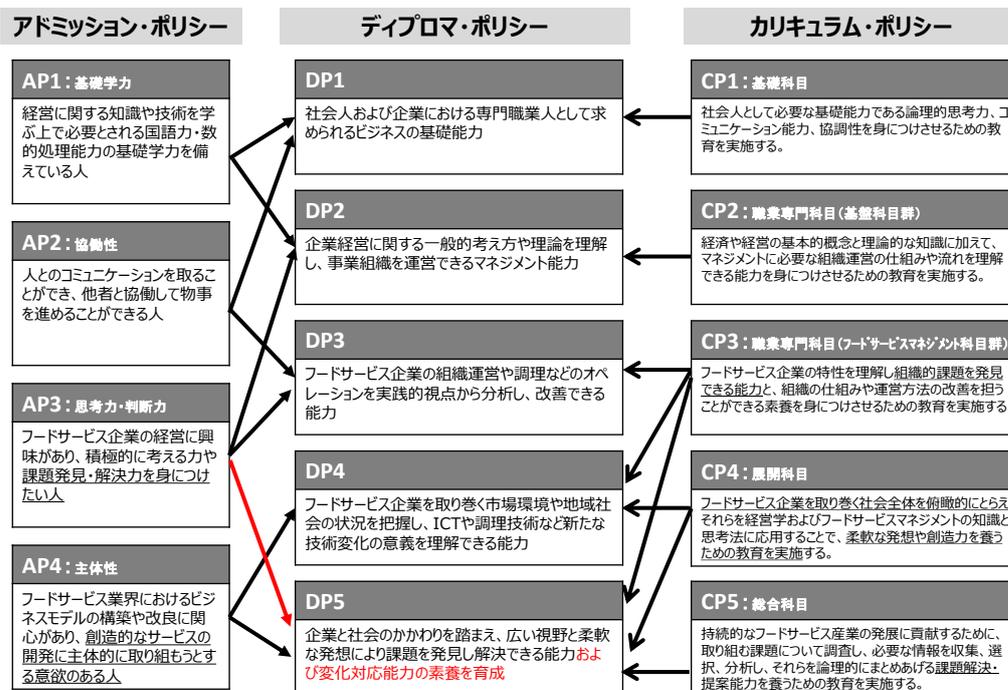
これらの各カリキュラム・ポリシーをベースとして、アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの関係図を修正し、さらに当該素養に係る教育課程の内容について修正を加えた。

④ 3つのポリシーの関係図の修正

<補正申請時の3つのポリシーの関係図>



<再補正申請時の3つのポリシーの関係図>



将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力に係る素養について、明確に位置づけしたことを DP 5 に加筆し、全体の整合性を検証した結果、上記のように図を修正した。これにより、養成する人材像及び3つのポリシーにおいて、卒業後に身につける能力に加え、企業の将来的な経営中核人材になるために必要な素養との関係を明確化した。

## 2. 「企業変化に対応できる能力に係る素養」育成のための修正

企業の将来的な「経営中核人材、にかかわる素養育成のためには、第一に異なる分野を総合的に学ぶこと、第二に、それらの内容をもとに社会環境に対する柔軟な見方・考え方を持つこと、が求められる。

教育課程において、第一の点に関する科目として経済の動きを理解しその中での企業経営や地域社会について考えることができるようになることを目指し、基本的な経済の仕組みを学ぶ「経済学概論」、経済主体としての企業活動を学ぶ「経営学概論」、社会や産業構造の規定因となる法的制度の知識を身につけるための「法学概論」を「素養」の根幹として位置づけ、必修としている。また、第二の点に関する科目として地域社会との関わりを考える「地域学概論」を必修科目として設けている。このうち社会変化をとらえるうえで重要となる「地域学概論」の役割を明確化するため、シラバスの中に人口構造の見方、地域の産業形成とその構造変化を理論に考える内容、地域の文化や歴史と現在の地域社会構造との関連、観光と地域創生など、理論的な面からの学習内容を組み込み、「地域と歴史」「地域と観光」「地域と文化」「地域と産業」の導入科目として位置づけた。これにより経済学概論、経営学概論、法学概論の内容を踏まえて、地域社会の分析視点を醸成し、地域の産業構造や文化の形成・変化要因に関する理解力を身につける。いわば、経済や産業というマクロ的視点と、企業や地域社会というミクロ的な視点の両面から、様々な物事や事象を理解できるようになることが目的である。このような見方・考え方を身につけることは、環境変化に対する感覚を磨き、諸産業の将来的な展開を含む企業変化を読み取るための素養を構成することにつながる。

### 【資料1】シラバス（地域学概論）

## 3. 俯瞰的視野の育成

企業環境は常に動いていることを認識させ「他業種を含む諸産業の将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力に係る素養」を充実させるために、「マーケティングリサーチ実習」の講義内容を修正し、その中にフードサービス分野への影響と関連性を俯瞰的にとらえるための「見学」を組み込む。見学対象は新たな仕組みや施設、新商品、斬新な理念や手法などにより運営されている企業や団体や施設が対象である。

なお、この場合の「見学」とは、単に現場を「見に行く」のではなく、具体的な見学対象を設定し、地域社会やフードサービス産業および他業種を含む諸産業の将来的な変化に対

応できる能力の素養を形成する柔軟な「ものの見方・考え方」を身につけることが狙いである。そのため「マーケティングリサーチ実習」の内容を、リサーチ手法の学習を踏まえて事前調査から現地での情報収集、結果のまとめと考察、ディスカッションまでの一連のプロセスを含むような「見学」に見直しを行った。それらは、要請する人材像である「将来の経営中核人材」となるために必要であり、変更したディプロマ・ポリシー5における「変化対応能力の素養を育成」に対応した内容である。また、柔軟な「ものの見方・考え方」は、展開科目や臨地実習の内容と結びつくことにより、将来企業内での実務経験を蓄積し経営の中核に携わるようになった時に、広い視野からフードサービス産業や企業のありかたを見通す力につながる素養となる。

【資料2】 シラバス(マーケティングリサーチ実習)

以上のことを設置の趣旨等を記載した書類に加筆し、ディプロマ・ポリシー5に加筆するとともに、それに関連して「地域学概論」及び「マーケティングリサーチ実習」のシラバスを修正し、教育課程上の位置づけを明確にする。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 1.3.2 ディプロマ・ポリシー

新	旧
<p>1.3.2 ディプロマ・ポリシー</p> <p>教育目標とフードサービスの特性を踏まえ、本学においては次のようなディプロマ・ポリシーを設定する。</p> <p>このディプロマ・ポリシーに基づき、フードサービスの社会的・文化的背景を理解し、フードサービス分野の企業経営と、ICT および調理技術や食材調理食品衛生の基本を学び、所定の単位を修得し求められる資質・能力を身につけた学生に対し、学位を授与する。</p> <p>DP1.社会人および企業における専門職業人として求められるビジネスの基礎能力</p> <p>DP2.企業経営に関する一般的考え方や理論を理解し、事業組織を運営できるマネジメント能力</p>	<p>1.3.2 ディプロマ・ポリシー</p> <p>教育目標とフードサービスの特性を踏まえ、本学においては次のようなディプロマ・ポリシーを設定する。</p> <p>このディプロマ・ポリシーに基づき、フードサービスの社会的・文化的背景を理解し、フードサービス分野の企業経営と、ICT および調理技術や食材調理食品衛生の基本を学び、所定の単位を修得し求められる資質・能力を身につけた学生に対し、学位を授与する。</p> <p>DP1.社会人および企業における専門職業人として求められるビジネスの基礎能力</p> <p>DP2.企業経営に関する一般的考え方や理論を理解し、事業組織を運営できるマネジメント能力</p>

<p>DP3. フードサービス企業の組織運営や調理などのオペレーションを実践的視点から分析し、改善できる能力</p> <p>DP4. フードサービス企業を取り巻く市場環境や地域社会の状況を把握し、ICT化や調理技術など新たな技術変化の意義を理解できる能力</p> <p>DP5. 企業と社会のかかわりを踏まえ、広い視野と柔軟な発想により課題を発見し解決できる能力 <u>および変化対応能力の素養を育成</u></p> <p>それぞれのディプロマ・ポリシーに関する説明を、以下に記述する。</p> <p>DP1 は、一般的・汎用的な能力である。ビジネスに携わる社会人の基礎能力とは、企業において業務を行ううえで不可欠な「論理的思考力」「コミュニケーション能力」「協調性」である。論理的思考力は、業務において発生してくる様々な物事や課題を、体系的に考え整理していくうえで必要な力である。また、考え整理した内容を他人に伝えていくうえで必要な能力がコミュニケーション能力である。さらに、組織的内においては単独ではなく協働して仕事を行うことから、協調性が求められる。</p> <p>DP2 は、企業経営に関する原理原則を学び、それらを業務へ応用することができる能力である。この場合の事業組織とは、利益単位としての店舗レベルの組織を前提にしている。「マネジメント能力」とは、現実の業務に対し理論的考え方をあてはめて分析し、より良い方向へと組織を調整・運営・推進していく能力である。</p> <p>DP3 は、ビジネスの基礎能力を土台として、</p>	<p>DP3. フードサービス企業の組織運営や調理などのオペレーションを実践的視点から分析し、改善できる能力</p> <p>DP4. フードサービス企業を取り巻く市場環境や地域社会の状況を把握し、ICT化や調理技術など新たな技術変化の意義を理解できる能力</p> <p>DP5. 企業と社会のかかわりを踏まえ、広い視野と柔軟な発想により課題を発見し解決できる能力</p> <p>それぞれのディプロマ・ポリシーに関する説明を、以下に記述する。</p> <p>DP1 は、一般的・汎用的な能力である。ビジネスに携わる社会人の基礎能力とは、企業において業務を行ううえで不可欠な「論理的思考力」「コミュニケーション能力」「協調性」である。論理的思考力は、業務において発生してくる様々な物事や課題を、体系的に考え整理していくうえで必要な力である。また、考え整理した内容を他人に伝えていくうえで必要な能力がコミュニケーション能力である。さらに、組織的内においては単独ではなく協働して仕事を行うことから、協調性が求められる。</p> <p>DP2 は、企業経営に関する原理原則を学び、それらを業務へ応用することができる能力である。この場合の事業組織とは、利益単位としての店舗レベルの組織を前提にしている。「マネジメント能力」とは、現実の業務に対し理論的考え方をあてはめて分析し、より良い方向へと組織を調整・運営・推進していく能力である。</p> <p>DP3 は、ビジネスの基礎能力を土台として、</p>
--	---

<p>顧客との接点である店舗を中心に改善点を見出し、具体的な改善提案として形にできる能力である。店舗マネジャーであれば、会議等を通じてオペレーションや調理マニュアルの改善に携わることができる。例えば、現場における機材の配置と調理手順や動線の間接関係を観察し、そこから最適化するための改善点を見出すことは可能である。DP4 は、社会的な変化をもたらす兆候を感じ取ることができるだけでなく、フードサービスに関係した分野の技術進歩が、事業にどのような影響をもたらす可能性があるのかを理解できることである。将来的には経営中核人材として企業を変革するような創造性の発揮が望ましいものの、初期の店舗マネジャーレベルでは、技術の専門家である必要はなく、その技術が業務にどのような影響を与えるかを理解していれば十分である。</p> <p>ICT は、技術進歩により、経営分析への応用のほか、顧客来店予測や売れ行き予測の正確性も向上しているなど、活用の範囲が広いことから、今後はそのような技術の利用価値を理解していることも求められる。コンピュータ化によって調理技術や厨房機器などは日々進歩しており（例えば油の温度管理が難しいと言われていたフライヤーの自動化など）、新技術の導入によって厨房内の配置や調理手順が大きく変わる場合があり、どのような変化が生ずるのかを理解できていることが重要である。</p> <p>DP5 は、企業も社会の一員であることを踏まえ、利益追求だけではなく広い視点から企業の社会的課題を導き出し、事業を通じた解決の方向を考え、妥当な解決策に結び付けることができる洞察力と実行力を備えていることである。近年は社会的視点から</p>	<p>顧客との接点である店舗を中心に改善点を見出し、具体的な改善提案として形にできる能力である。店舗マネジャーであれば、会議等を通じてオペレーションや調理マニュアルの改善に携わることができる。例えば、現場における機材の配置と調理手順や動線の間接関係を観察し、そこから最適化するための改善点を見出すことは可能である。DP4 は、社会的な変化をもたらす兆候を感じ取ることができるだけでなく、フードサービスに関係した分野の技術進歩が、事業にどのような影響をもたらす可能性があるのかを理解できることである。将来的には経営中核人材として企業を変革するような創造性の発揮が望ましいものの、初期の店舗マネジャーレベルでは、技術の専門家である必要はなく、その技術が業務にどのような影響を与えるかを理解していれば十分である。</p> <p>ICT は、技術進歩により、経営分析への応用のほか、顧客来店予測や売れ行き予測の正確性も向上しているなど、活用の範囲が広いことから、今後はそのような技術の利用価値を理解していることも求められる。コンピュータ化によって調理技術や厨房機器などは日々進歩しており（例えば油の温度管理が難しいと言われていたフライヤーの自動化など）、新技術の導入によって厨房内の配置や調理手順が大きく変わる場合があり、どのような変化が生ずるのかを理解できていることが重要である。</p> <p>DP5 は、企業も社会の一員であることを踏まえ、利益追求だけではなく広い視点から企業の社会的課題を導き出し、事業を通じた解決の方向を考え、妥当な解決策に結び付けることができる洞察力と実行力を備えていることである。近年は社会的視点から</p>
---	---

<p>企業経営を考え、持続的な事業展開の方向を見出していくことが重要になりつつあるからである。経営の中核人材には、社会的な意義を踏まえた中長期的な視点が求められることから、単なる課題発見ではなく「広い視野と柔軟な発想により」とした。「店舗マネジャー」を通過点として将来像を「経営中核人材」に置いていることから、その中核人材となるために身につけておくべき<u>素養として「変化対応能力の素養」を位置づけている。具体的には、教育課程において物事に対する俯瞰的で柔軟な見方・考え方を身に着け、それが「店舗マネジャー」以後のキャリアアップにおける実務経験を通じて、中核経営人材に成長していく基盤を形成する。</u></p> <p>フードサービスと関連する例としては、食材ロス率の減少、食の安全性管理、労働環境改善などの社会的課題がある。これらは、フードサービス業界・企業の社会的存在価値にかかわる課題であることから、その観点を含む。</p> <p>まとめると、本学が目指すのは、フードサービスの専門的・全体的知識を有するだけでなく、店舗の立地する地域の歴史、文化、産業、観光など関連する分野への理解があること、さらに単なる理解のレベルにとどまらず斬新な発想のもとにそれらを組み合わせ融合させて新しい事業や商品を創造できる力の育成、<u>将来的に企業人として成長していくための素養を身につけることにある。</u></p>	<p>企業経営を考え、持続的な事業展開の方向を見出していくことが重要になりつつあるからである。経営の中核人材には、社会的な意義を踏まえた中長期的な視点が求められることから、単なる課題発見ではなく「広い視野と柔軟な発想により」とした。「店舗マネジャー」を通過点として将来像を「経営中核人材」に置いていることから、その中核人材となるために<u>素養として身につけておくべき能力として位置づけている。</u></p> <p>フードサービスと関連する例としては、食材ロス率の減少、食の安全性管理、労働環境改善などの社会的課題がある。これらは、フードサービス業界・企業の社会的存在価値にかかわる課題であることから、その観点を含む。</p> <p>まとめると、本学が目指すのは、フードサービスの専門的・全体的知識を有するだけでなく、店舗の立地する地域の歴史、文化、産業、観光など関連する分野への理解があること、さらに単なる理解のレベルにとどまらず斬新な発想のもとにそれらを組み合わせ融合させて新しい事業や商品を創造できる力の育成である。</p>
---	--

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 4.3 科目設定の考え方

新	旧
<p>(略)</p> <p>4.3.2 職業専門科目の考え方</p> <p>職業専門科目は、企業経営と食品学など食に関する科目に分かれる。特に、一般的な経営学部において開講されている主要な経営科目を基盤科目として設定し、相対的な企業経営の基本を学ぶ。それらの内容を踏まえた上で、フードサービス企業の経営科目と、食品分野の科目を学び、さらに関連した演習・実習・臨地実習を行う流れを系統的に設定している。</p> <p>(1) 職業専門科目のうち基盤科目群</p> <p>基盤科目は、企業経営の一般的な理論・考え方に関する科目であり、4年制大学の経営学部における開講科目と共通性を持つ。基本的には、企業経営において不可欠な3要素であるヒト、モノ、カネに関わる仕組みを学ぶ。</p> <p><u>基本的な経済の仕組みを学ぶ「経済学概論」、経済主体としての企業活動を学ぶ「経営学概論」、社会や産業構造の規定因となる法的制度の知識を身につけるための「法学概論」を、企業人となったのちに成長していくための「素養」の根幹として位置づけ、これらの内容を踏まえて、地域社会の分析視点を醸成し、地域の産業構造や文化の形成・変化要因に関する理解力を身につける。いわば、経済や産業というマクロ的視点と、企業や地域社会というミクロ的視点の両面から、様々な物事や事象を理解できるようになることが目的である。このような視点・考え方を身につけることは、環境変化に対する感覚を磨き、諸産業の将来的な展開を含む企業変化を読み取るための素養を構成</u></p>	<p>(略)</p> <p>4.3.2 職業専門科目の考え方</p> <p>職業専門科目は、企業経営と食品学など食に関する科目に分かれる。特に、一般的な経営学部において開講されている主要な経営科目を基盤科目として設定し、相対的な企業経営の基本を学ぶ。それらの内容を踏まえた上で、フードサービス企業の経営科目と、食品分野の科目を学び、さらに関連した演習・実習・臨地実習を行う流れを系統的に設定している。</p> <p>(1) 職業専門科目のうち基盤科目群</p> <p>基盤科目は、企業経営の一般的な理論・考え方に関する科目であり、4年制大学の経営学部における開講科目と共通性を持つ。基本的には、企業経営において不可欠な3要素であるヒト、モノ、カネに関わる仕組みを学ぶ。</p> <p style="text-align: right;"><u>(追加)</u></p>

<p>することにつながる。</p> <p>組織において最も重要な人に関しては、働く環境と密接に関連する「労務管理と法」、<u>「人的資源管理」、償却やコストの考え方を学び分析・管理するための「原価計算論」、会計の構造を理解する「簿記論」、企業のキャッシュフローや決算の仕組みを学ぶ「会計学」、市場に対する企業の対応を学ぶ「マーケティング論」などのほか、グローバル化時代の企業の在り方を学ぶ「グローバル経営論」などの科目を設置する。</u></p> <p>(2) 職業専門科目のうちフードサービスマネジメント科目群</p> <p>この内容は、フードサービスの企業経営に特化した科目と、食材調理や衛生管理および関連する法律などの食関連の技術面を学ぶ科目、それらの実践としての演習・実習により構成されている。中心的な科目として、フードサービス企業のマネジメントに必要な科目を柱として配置する。具体的にはフードサービスの特性を踏まえた企業組織の構造を学ぶ「フードサービス組織論」、業界における企業全体の経営方向や競争を考える「フードサービス戦略論」、近年重要になっている企業の行動原理のあるべき姿やコンプライアンスを学ぶ「企業の社会的責任」、新たな企業・事業を興すことを学ぶ「起業論」、食材調達を学ぶ「食品流通論」、市場展開を学ぶ「フードサービスマーケティング論」、店舗進出地域の選定や地域特性を考えた店舗設置を行うための「店舗政策・立地論」、顧客対応の考え方やサービスの重要性を学ぶ「ホスピタリティ論」、新規の市場開拓のために不可欠な「事業・商品開発論」、顧客の意識や行動を学び</p>	<p>人に関しては働く環境と密接に関連する「労務管理と法」、<u>「人的資源管理」、償却やコストの考え方を学び分析・管理するための「原価計算論」、会計の構造を理解する「簿記論」、企業のキャッシュフローや決算の仕組みを学ぶ「会計学」、市場に対する企業の対応を学ぶ「マーケティング論」などのほか、<u>企業を取り巻く法的環境を理解する「法学概論」、グローバル化時代の企業の在り方を学ぶ「グローバル経営論」などの科目を設置する。</u></u></p> <p>(2) 職業専門科目のうちフードサービスマネジメント科目群</p> <p>この内容は、フードサービスの企業経営に特化した科目と、食材調理や衛生管理および関連する法律などの食関連の技術面を学ぶ科目、それらの実践としての演習・実習により構成されている。中心的な科目として、フードサービス企業のマネジメントに必要な科目を柱として配置する。具体的にはフードサービスの特性を踏まえた企業組織の構造を学ぶ「フードサービス組織論」、業界における企業全体の経営方向や競争を考える「フードサービス戦略論」、近年重要になっている企業の行動原理のあるべき姿やコンプライアンスを学ぶ「企業の社会的責任」、新たな企業・事業を興すことを学ぶ「起業論」、食材調達を学ぶ「食品流通論」、市場展開を学ぶ「フードサービスマーケティング論」、店舗進出地域の選定や地域特性を考えた店舗設置を行うための「店舗政策・立地論」、顧客対応の考え方やサービスの重要性を学ぶ「ホスピタリティ論」、新規の市場開拓のために不可欠な「事業・商品開発論」、顧客の意識や行動を学び</p>
--	--

<p>適切に対応するための「消費者行動論」の科目などである。また、企業システムについては、個々の店舗に関する「店舗管理システム論」、関連して「顧客管理システム」を設置する。</p> <p>これらは、すべてフードサービスの視点から講義内容が設定される。例えば、フードサービス企業の組織運営においては、エリアフランチャイズ方式と直営方式もしくはその併用があり、それぞれで組織運営の仕方は大きく異なる。プロモーションも個別顧客のニーズを踏まえてマス媒体より個別媒体・口コミ、スマートフォンによるターゲット別のプロモーションなど、一般的な製造業や卸小売業の企業とは大きく異なっていることから、より専門的に事業体としての動きを知る必要がある。</p> <p>このように、4年制大学経営学部で開講されるような科目とは異なり、フードサービス分野に絞って専門性を高めた科目が大部分を占める。また、4年制大学の経営学部と大きく異なるのは、食に関わる科目である。本学では、調理師免許の取得を目標にしてはいないものの、フードサービス企業で仕事をするうえでは食品に関する知識や技術が必要になると判断し、調理と食の安全・衛生の知識を身につけるための「食品学」「食品衛生学」「食品加工学」「調理学」「食品関連法規」等の科目を設定する。現実のフードサービス企業におけるキャリア・パスは、大卒新入社員をまず店舗などの現場に配置し、数年で店長への昇格、その後は適性を見ながらエリアマネージャーや本社本部の管理部門にステップアップしていくのが標準的である。最初に店舗等の現場に配置するのは、調理技術を身につけさせることに重点があるのではなく、少なくとも厨</p>	<p>適切に対応するための「消費者行動論」の科目などである。また、企業システムについては、個々の店舗に関する「店舗管理システム論」、関連して「顧客管理システム」を設置する。</p> <p>これらは、すべてフードサービスの視点から講義内容が設定される。例えば、フードサービス企業の組織運営においては、エリアフランチャイズ方式と直営方式もしくはその併用があり、それぞれで組織運営の仕方は大きく異なる。プロモーションも個別顧客のニーズを踏まえてマス媒体より個別媒体・口コミ、スマートフォンによるターゲット別のプロモーションなど、一般的な製造業や卸小売業の企業とは大きく異なっていることから、より専門的に事業体としての動きを知る必要がある。</p> <p>このように、4年制大学経営学部で開講されるような科目とは異なり、フードサービス分野に絞って専門性を高めた科目が大部分を占める。また、4年制大学の経営学部と大きく異なるのは、食に関わる科目である。本学では、調理師免許の取得を目標にしてはいないものの、フードサービス企業で仕事をするうえでは食品に関する知識や技術が必要になると判断し、調理と食の安全・衛生の知識を身につけるための「食品学」「食品衛生学」「食品加工学」「調理学」「食品関連法規」等の科目を設定する。現実のフードサービス企業におけるキャリア・パスは、大卒新入社員をまず店舗などの現場に配置し、数年で店長への昇格、その後は適性を見ながらエリアマネージャーや本社本部の管理部門にステップアップしていくのが標準的である。最初に店舗等の現場に配置するのは、調理技術を身につけさせることに重点があるのではなく、少なくとも厨</p>
---	---

<p>房における調理プロセスやメニューとの対応関係(メニューが変われば調理プロセスや効率が変わる)、店舗のオペレーションなどを経験的に理解していないと、その後の管理的立場になった時や企画を考える際にマネジメントができないという理由からである。このような現状を踏まえて科目を設定する。</p> <p>(3) 職業専門科目のうち演習、実習科目 演習や実習科目は、講義で学んだ内容を基盤として実体験を行うことにより理解を深めていく科目である。理論を学び、それを現実に応用するためには、自ら考え実行し、その結果をフィードバックして考え直していくという、実践的教育プロセスを経ることが内容の効果的な理解につながる。そのために講義科目と連携した実習・演習を設定する。</p> <p>講義科目と連携する形で、実践的な経験を積むために演習・実習科目として「立地分析演習」「ホスピタリティサービス演習」「マーケティングリサーチ実習」「プランニング実習」を設定している。さらに、調理に関しては「調理学実習Ⅰ～Ⅱ」「商品開発実習」によりフードサービスの現場や厨房内で必要な調理技術の習得を図る。</p> <p>これらの科目のうち「マーケティングリサーチ実習」では、フードサービス分野だけではなく他産業や社会を含めた広い視野を身につけることを目的に、業態や商品の開発において特徴のある経営を行っている地元企業や団体等の協力を得ることにより、事前情報収集、企業訪問による見学とインタビュー、リサーチ結果のまとめ、ディスカッションまでを行う一連の内容を組み込むこととした。これは、単なる「見学」のみでは教育的効果が低く大学の教育課程とし</p>	<p>房における調理プロセスやメニューとの対応関係(メニューが変われば調理プロセスや効率が変わる)、店舗のオペレーションなどを経験的に理解していないと、その後の管理的立場になった時や企画を考える際にマネジメントができないという理由からである。このような現状を踏まえて科目を設定する。</p> <p>(3) 職業専門科目のうち演習、実習科目 演習や実習科目は、講義で学んだ内容を基盤として実体験を行うことにより理解を深めていく科目である。理論を学び、それを現実に応用するためには、自ら考え実行し、その結果をフィードバックして考え直していくという、実践的教育プロセスを経ることが内容の効果的な理解につながる。そのために講義科目と連携した実習・演習を設定する。</p> <p>講義科目と連携する形で、実践的な経験を積むために演習・実習科目として「立地分析演習」「ホスピタリティサービス演習」「マーケティングリサーチ実習」「プランニング実習」を設定している。さらに、調理に関しては「調理学実習Ⅰ～Ⅱ」「商品開発実習」によりフードサービスの現場や厨房内で必要な調理技術の習得を図る。</p> <p style="text-align: center;">(追加)</p>
--	--

<p>ては不十分であることを考慮し、リサーチの目的と基本手法を学び、その後に調査対象の選定、それに対する調査計画立案や調査課題・項目を明確化したうえで、対象企業・団体を訪問し、結果のまとめとそれに関する発表・ディスカッションをすることで多様な視点を身につけるプロセスを設定している。この目的は、対象の分析を通じて、人材像の将来的に「経営中核人材」として成長していくための素養の一つである柔軟な「ものの見方・考え方」を育成するためである。</p> <p>講義科目および演習・実習科目と関連させて、企業と連携して学外において行う「臨地実習Ⅰ～Ⅲ」を配置する。これは、実際に企業の現場で業務を体験し、それまでの学びから得られた視点に沿って、業務の組み立てや企画などに関する知識を蓄積する目的で設けられている。この臨地実習は、現実の企業活動を経験する場であり、フードサービスについて深く考え、仕事のやり方を学び、レベルアップすることが期待できる。</p> <p>(4) 職業専門科目の履修設定</p> <p>本学の卒業時点では、短期間でフードサービス企業の「店舗マネジャー」を務められるようになる人材育成を目標にしている。それにより、次のように科目体系と履修方法を設定した。</p> <p>職業専門科目は、厚生労働省「<u>「<u>外食産業の人材育成のために</u>」の「<u>外食産業における職業能力評価基準の全体像</u>」に記載されている職務および評価能力ユニットの内容を参考に、本学が養成する人材像を踏まえて2段階に整理した。</u></p> <p>職業能力水準としては、店舗マネジャーに</p>	<p>講義科目および演習・実習科目と関連させて、企業と連携して学外において行う「臨地実習Ⅰ～Ⅲ」を配置する。これは、実際に企業の現場で業務を体験し、それまでの学びから得られた視点に沿って、業務の組み立てや企画などに関する知識を蓄積する目的で設けられている。この臨地実習は、現実の企業活動を経験する場であり、フードサービスについて深く考え、仕事のやり方を学び、レベルアップすることが期待できる。</p> <p>(4) 職業専門科目の履修設定</p> <p>本学の卒業時点では、短期間でフードサービス企業の「店舗マネジャー」を務められるようになる人材育成を目標にしている。それにより、次のように科目体系と履修方法を設定した。</p> <p>職業専門科目は、厚生労働省「<u>「<u>外食産業の人材育成のために</u>」の「<u>外食産業における職業能力評価基準の全体像</u>」に記載されている職務および評価能力ユニットの内容を参考に、本学が養成する人材像を踏まえて2段階に整理した。</u></p> <p>職業能力水準としては、店舗マネジャーに</p>
--	---

必要な「1、店舗内のマネジメントレベル」能力と、将来のステップアップにより必要となる「2、責任者・管理職（組織内のマネジメントレベル）」能力に分類した。

<人材像と職業能力水準（教育課程での位置づけ）>

人材像	職業能力水準	教育課程での位置づけ
店舗マネジャー	店舗内のマネジメントレベル	店舗内のマネジメントを実践できる能力の修得
将来の経営中核人材	組織内のマネジメントレベル	組織内のマネジメントを担うことができる素養の修得

これらの二つのレベルに基づき、教育課程における職業専門科目は、店舗マネジャーに必要な能力を前提とした科目と、将来の経営中核人材となるための素養（を修得する将来の職位を見越して在学中に身につける）科目により構成している。

職業専門科目を、先に述べた二段階の職業能力水準に分け、さらに教育内容に応じて「マネジメント」「フードサービス」「ICT」「複合型」に分類・整理した。基本的な考え方は、店舗マネジャーの業務内容から見て必要不可欠と考えられる科目と、それに関連して大学において学んでおいたほうが将来役立つ科目を必修科目とし、一定範囲の科目の中で学生が自らのキャリア・パスに対する考え方や興味関心により学ぶ科目を選択必修科目とした。また、フードサ

必要な「1、店舗内のマネジメントレベル」能力と、将来のステップアップにより必要となる「2、責任者・管理職（組織内のマネジメントレベル）」能力に分類した。

<人材像と職業能力水準（教育課程での位置づけ）>

人材像	職業能力水準	教育課程での位置づけ
店舗マネジャー	店舗内のマネジメントレベル	店舗内のマネジメントを実践できる能力の修得
将来の経営中核人材	組織内のマネジメントレベル	組織内のマネジメントを担うことができる素養の修得

これらの二つのレベルに基づき、教育課程における職業専門科目は、店舗マネジャーに必要な能力を前提とした科目と、将来の経営中核人材となるための素養（を修得する将来の職位を見越して在学中に身につける）科目により構成している。

職業専門科目を、先に述べた二段階の職業能力水準に分け、さらに教育内容に応じて「マネジメント」「フードサービス」「ICT」「複合型」に分類・整理した。基本的な考え方は、店舗マネジャーの業務内容から見て必要不可欠と考えられる科目と、それに関連して大学において学んでおいたほうが将来役立つ科目を必修科目とし、一定範囲の科目の中で学生が自らのキャリア・パスに対する考え方や興味関心により学ぶ科目を選択必修科目とした。また、フードサ

<p>ービスマネジメント科目群の選択必修科目の履修については、マネジメントに関する科目、ICTに関する科目、フードサービスに関する科目からそれぞれ2単位もしくは3単位以上を履修させることにした。職業能力水準を踏まえた教育内容に応じ、職業専門科目の履修パターンは、別紙のようになる【資料4-4】。</p> <p>また厚生労働省の外食産業における職業能力評価基準を参考として、先に記述した店舗マネジャーの主要業務である店舗運営（オペレーション、キッチン、フロアサービス）項目を「店舗内のマネジメントレベル」、営業・店舗管理（営業サービス、エリア別店舗管理、フランチャイズ企画管理、店舗従業員教育）、食材・商品購買（商品調達計画、商品仕入れ、セントラルキッチン、商品管理）、商品開発（マーケット・食材研究、メニュー開発）、店舗開発（出店管理、物件、店舗）の項目を、将来経営中核人材へと成長していくための素養を構成する「人材組織内のマネジメントレベル」と位置づけた。</p> <p>それに基づき、厚生労働省の職業能力評価基準、本学が構想している人材像と職務行動、基礎科目および職業専門科目との対応関係を整理した【資料4-5】。</p> <p><b>4.3.3 展開科目の考え方</b></p> <p>専門職大学設置基準第13条においては、展開科目とは、専攻する「特定の職業分野に関連する分野の応用的な能力」であり「創造的な役割を果たす」ために必要な能力育成の科目として記述されている。この趣旨を踏まえて、展開科目には「考え方と発想</p>	<p>ービスマネジメント科目群の選択必修科目の履修については、マネジメントに関する科目、ICTに関する科目、フードサービスに関する科目からそれぞれ2単位もしくは3単位以上を履修させることにした。職業能力水準を踏まえた教育内容に応じ、職業専門科目の履修パターンは、別紙のようになる【資料4-4】。</p> <p>また厚生労働省の外食産業における職業能力評価基準を参考として、先に記述した店舗マネジャーの主要業務である店舗運営（オペレーション、キッチン、フロアサービス）項目を「店舗内のマネジメントレベル」、営業・店舗管理（営業サービス、エリア別店舗管理、フランチャイズ企画管理、店舗従業員教育）、食材・商品購買（商品調達計画、商品仕入れ、セントラルキッチン、商品管理）、商品開発（マーケット・食材研究、メニュー開発）、店舗開発（出店管理、物件、店舗）の項目を、将来経営中核人材へと成長していくための素養を構成する「人材組織内のマネジメントレベル」と位置づけた。</p> <p>それに基づき、厚生労働省の職業能力評価基準、本学が構想している人材像と職務行動、基礎科目および職業専門科目との対応関係を整理した【資料4-5】。</p> <p><b>4.3.3 展開科目の考え方</b></p> <p>専門職大学設置基準第13条においては、展開科目とは、専攻する「特定の職業分野に関連する分野の応用的な能力」であり「創造的な役割を果たす」ために必要な能力育成の科目として記述されている。この趣旨を踏まえて、展開科目には「考え方と発想</p>
---	---

<p>力科目群」「情報関連科目群」「地域関連科目群」を設定し、フードサービス産業に関係した周辺分野を学ぶことにより、柔軟な発想と広い視野を養うことを目的とする。  <u>これらは、卒業後に経営中核人材へと成長していくための素養を構成する。</u></p>	<p>力科目群」「情報関連科目群」「地域関連科目群」を設定し、フードサービス産業に関係した周辺分野を学ぶことにより、柔軟な発想と広い視野を養うことを目的とする。  <u>(追加)</u></p>
<p>なお、労働政策研究・研修機構の調査によれば、サービス業において求められるビジネス力の中で、「情報収集」「状況変化の把握」「問題発見力」「ビジネス創造」「革新性」「戦略性」「客観視」などが挙げられている。これらの能力を支えているのは、幅広い知識と「ものの見方・考え方」に基づく体系的思考である。特にフードサービスにおいては、状況の変化を読み、発想するだけでは不十分で、それを実行可能なレベルにまで具体化できることが求められる。職業専門科目がフードサービス企業に焦点を当てているのに対し、展開科目は、より広く企業が置かれた状況を知り、そこから事業構想へと発展させていくために必要な視点を導くための科目を設置する。</p> <p>(1) 考え方と発想力科目群</p> <p>これまで、家政系学部や経済・経営系学部では、あまり重視されてこなかった思考のプロセスや発想のツールを学ぶ科目である。講義および実習の内容を、自分なりに整理し、体系化していく流れを学ぶことで総合科目へつなげていく。「思考の整理学」「デザイン思考」に加えて、企業としての店舗外装、企業のロゴマークなどの開発などに関連する「デザイン基礎演習」「カラーコーディネート」「ユニバーサルデザイン」、国際化に伴う「異文化コミュニケーション」の6科目からなる。</p> <p>フードサービス産業の場合、あるちょっと</p>	<p>なお、労働政策研究・研修機構の調査によれば、サービス業において求められるビジネス力の中で、「情報収集」「状況変化の把握」「問題発見力」「ビジネス創造」「革新性」「戦略性」「客観視」などが挙げられている。これらの能力を支えているのは、幅広い知識と「ものの見方・考え方」に基づく体系的思考である。特にフードサービスにおいては、状況の変化を読み、発想するだけでは不十分で、それを実行可能なレベルにまで具体化できることが求められる。職業専門科目がフードサービス企業に焦点を当てているのに対し、展開科目は、より広く企業が置かれた状況を知り、そこから事業構想へと発展させていくために必要な視点を導くための科目を設置する。</p> <p>(1) 考え方と発想力科目群</p> <p>これまで、家政系学部や経済・経営系学部では、あまり重視されてこなかった思考のプロセスや発想のツールを学ぶ科目である。講義および実習の内容を、自分なりに整理し、体系化していく流れを学ぶことで総合科目へつなげていく。「思考の整理学」「デザイン思考」に加えて、企業としての店舗外装、企業のロゴマークなどの開発などに関連する「デザイン基礎演習」「カラーコーディネート」「ユニバーサルデザイン」、国際化に伴う「異文化コミュニケーション」の6科目からなる。</p> <p>フードサービス産業の場合、あるちょっと</p>

<p>した「気づき」であっても、そこから発展的に新たな商品開発や組織設計に結び付けられる可能性があり、それを見逃さない感覚が必要である。そのためには、まず事象を論理的に考え分析し、明確なアイデアとして整理すること、事象の関係を読み取ること、固定観念を持たず批判的に検討してみること、全体を見通して体系を創り上げられること、といった「考え、まとめる」さらに<u>俯瞰的に</u>「全体を見据える」プロセスを学ぶことで、フードサービスの専門知識がより生きてくることになる。</p> <p>また、近年「デザイン」という言葉は、造形的な意味合いだけでなく物事を体系的に考える意味合いで用いられていること、フードサービス企業に関わらず企業もしくは企業グループの表象としての色彩や造形の企画などを考えていく必要があることを踏まえて、これらの科目を通じて「考える」「体系化する」「表現する」ことを学ぶことを意図している。それらの考え方を踏まえ、発想・思考プロセスを学ぶ「デザイン思考」、デザインの基礎を身につける「デザイン基礎演習」「カラーコーディネート」、習慣・文化・宗教などが異なる人々とのコミュニケーションが拡大していくことに配慮した「異文化コミュニケーション」、今後の高齢化やインバウンドの増大など社会情勢変化の流れを踏まえて、企業の在り方として誰にでもわかりやすく使いやすい最適さを工夫していく「ユニバーサルデザイン」の科目を設置する。</p> <p>これらの科目では、体系的な考え方を身につけるための「思考の整理学」を必修とし、そのほかの科目については学生の興味関心により履修を決める「選択科目」として配置する。</p>	<p>した「気づき」であっても、そこから発展的に新たな商品開発や組織設計に結び付けられる可能性があり、それを見逃さない感覚が必要である。そのためには、まず事象を論理的に考え分析し、明確なアイデアとして整理すること、事象の関係を読み取ること、固定観念を持たず批判的に検討してみること、全体を見通して体系を創り上げられること、といった「考え、まとめる」さらに「全体を見据える」プロセスを学ぶことで、フードサービスの専門知識がより生きてくることになる。</p> <p>また、近年「デザイン」という言葉は、造形的な意味合いだけでなく物事を体系的に考える意味合いで用いられていること、フードサービス企業に関わらず企業もしくは企業グループの表象としての色彩や造形の企画などを考えていく必要があることを踏まえて、これらの科目を通じて「考える」「体系化する」「表現する」ことを学ぶことを意図している。それらの考え方を踏まえ、発想・思考プロセスを学ぶ「デザイン思考」、デザインの基礎を身につける「デザイン基礎演習」「カラーコーディネート」、習慣・文化・宗教などが異なる人々とのコミュニケーションが拡大していくことに配慮した「異文化コミュニケーション」、今後の高齢化やインバウンドの増大など社会情勢変化の流れを踏まえて、企業の在り方として誰にでもわかりやすく使いやすい最適さを工夫していく「ユニバーサルデザイン」の科目を設置する。</p> <p>これらの科目では、体系的な考え方を身につけるための「思考の整理学」を必修とし、そのほかの科目については学生の興味関心により履修を決める「選択科目」として配置する。</p>
---	--

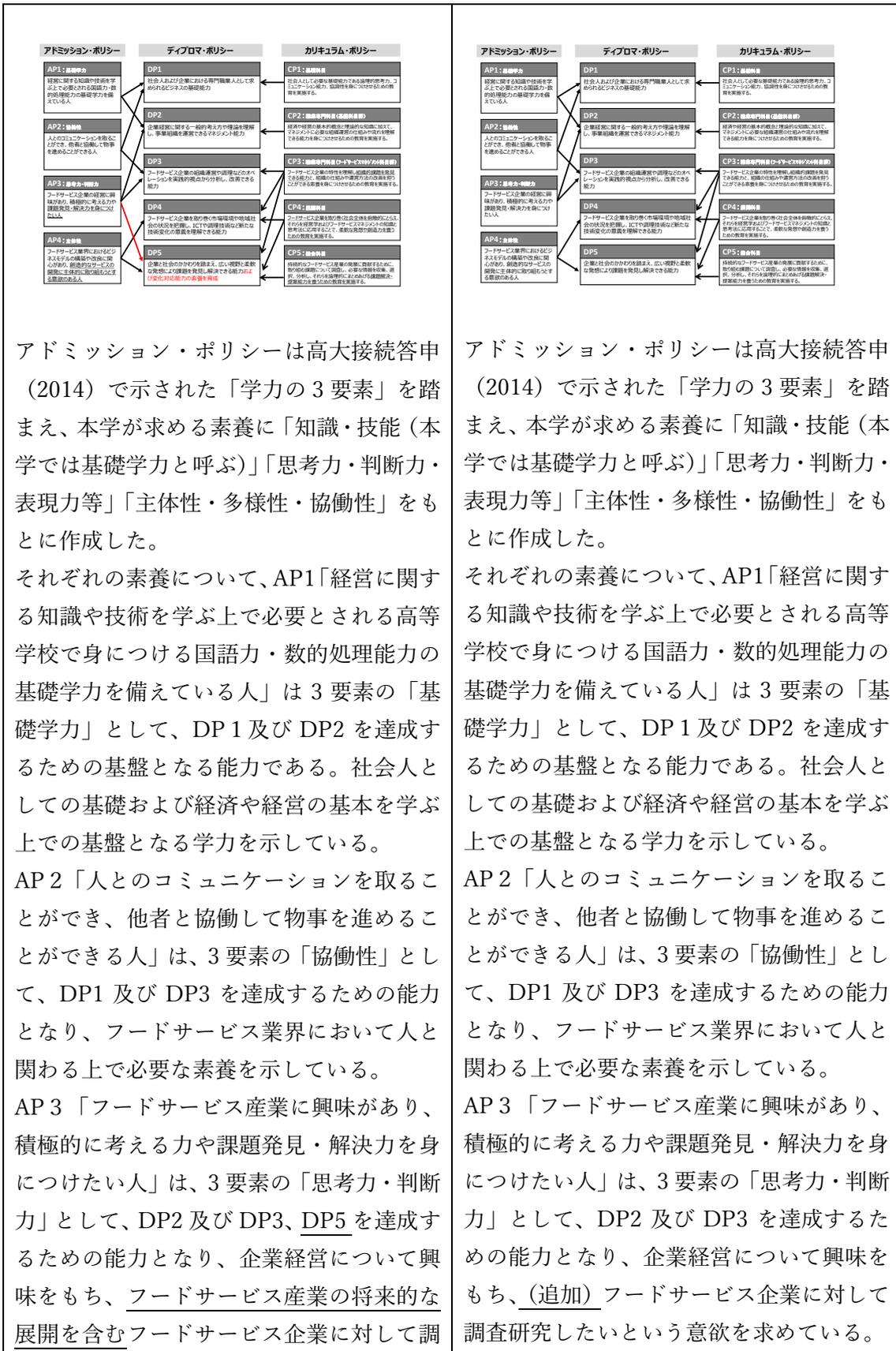
<p>(2) 情報関連科目群</p> <p>基礎科目に配置した情報リテラシー科目に加えて、社会における企業活動という広い視点からテーマ性を持って情報分野を学ぶための科目である。情報システムは、あくまでツールであって考え判断するのは、それを使う人間の側であるため、情報化が社会に与える影響、どのような情報がありどのように使うことができるのか、また情報漏洩や目的外使用を防ぐために何をすべきなのか、ICT は、サービス分野におけるレベルアップにどのように活用できるのか等を発展的に学び、情報化社会の大局的な見方を身に付けるための科目としての「情報と社会」、情報管理の重要なポイントである「情報セキュリティ」及び企業の事業活動全般に関わる重要な課題である「リスクマネジメント」、著作権をはじめとしてネットワーク活動において意識しなければならない知的財産の扱いについての「情報ネットワークと知的財産」を設置する。これらは、フードサービス産業にとどまらず、情報システムによって社会や企業がどのように変化していくのかについて広く理解するとともに、専門科目の応用を業際的に可能にするための科目である。</p> <p>社会における急速な情報ネットワーク化の流れを踏まえ、職業専門科目において学ぶフードサービス企業内の情報システムに関する内容だけではなく、関連分野を学ぶ必要があることから、これらの科目は必修として配置する。</p> <p>(3) 地域関連科目群</p> <p>近年は、企業の社会貢献や社会の持続可能性から SDG s (持続可能な開発目標) に対する取り組みなどが重視されつつあり、それらの流れを踏まえて、フードサービス企</p>	<p>(2) 情報関連科目群</p> <p>基礎科目に配置した情報リテラシー科目に加えて、社会における企業活動という広い視点からテーマ性を持って情報分野を学ぶための科目である。情報システムは、あくまでツールであって考え判断するのは、それを使う人間の側であるため、情報化が社会に与える影響、どのような情報がありどのように使うことができるのか、また情報漏洩や目的外使用を防ぐために何をすべきなのか、ICT は、サービス分野におけるレベルアップにどのように活用できるのか等を発展的に学び、情報化社会の大局的な見方を身に付けるための科目としての「情報と社会」、情報管理の重要なポイントである「情報セキュリティ」及び企業の事業活動全般に関わる重要な課題である「リスクマネジメント」、著作権をはじめとしてネットワーク活動において意識しなければならない知的財産の扱いについての「情報ネットワークと知的財産」を設置する。これらは、フードサービス産業にとどまらず、情報システムによって社会や企業がどのように変化していくのかについて広く理解するとともに、専門科目の応用を業際的に可能にするための科目である。</p> <p>社会における急速な情報ネットワーク化の流れを踏まえ、職業専門科目において学ぶフードサービス企業内の情報システムに関する内容だけではなく、関連分野を学ぶ必要があることから、これらの科目は必修として配置する。</p> <p>(3) 地域関連科目群</p> <p>近年は、企業の社会貢献や社会の持続可能性から SDG s (持続可能な開発目標) に対する取り組みなどが重視されつつあり、それらの流れを踏まえて、フードサービス企</p>
---	---

<p>業は、生命に直接かかわる食べ物を提供する企業として、商品の安全性や品質維持だけでなく、社会とのかかわり方を考えていく必要がある。ミクロ的には企業実績に直接的に関わる店舗展開を行う際に最も重視される立地条件や、地域に合わせた店舗形態であるが、これは職業専門科目のほうで扱うことになるため、展開科目においてはマクロ的に地域社会を理解し、社会貢献の必要性や持続性の視点から考えることが、地域に関する科目の目的である。</p> <p>地域に関する科目は、地域を分析する切り口や考え方など基本を学ぶ「地域学概論」、歴史的な社会形成プロセスから地域を考えてゆく「地域と歴史」、地域の経済的面から産業構造特性を学ぶ「地域と産業」、地域のコミュニティや社会慣行、消費性向、食文化形成に大きく影響を与える文化的基盤を学ぶ「地域と文化」、近年のインバウンド増大などを受けて、フードサービス分野と観光の関係を考える「地域と観光」の5科目を設置する。<u>社会変化をとらえるうえで重要となる「地域学概論」の位置づけを明確にするため、シラバスの中に人口構造の見方、地域の産業形成とその構造変化を理論に考える内容、地域の文化や歴史と現在の地域社会構造との関連、観光と地域創生など、理論的な面からの学習内容を組み込み、「地域と歴史」「地域と観光」「地域と文化」「地域と産業」の導入科目として位置づけた。これにより経済学概論、経営学概論、法学概論の内容を踏まえて、地域社会の分析視点を醸成し、地域の産業構造や文化の形成・変化要因に関する理解力を身につける。いわば、経済や産業というマクロ的視点と、企業や地域社会というミクロ的視点の両面</u></p>	<p>業は、生命に直接かかわる食べ物を提供する企業として、商品の安全性や品質維持だけでなく、社会とのかかわり方を考えていく必要がある。ミクロ的には企業実績に直接的に関わる店舗展開を行う際に最も重視される立地条件や、地域に合わせた店舗形態であるが、これは職業専門科目のほうで扱うことになるため、展開科目においてはマクロ的に地域社会を理解し、社会貢献の必要性や持続性の視点から考えることが、地域に関する科目の目的である。</p> <p>地域に関する科目は、地域を分析する切り口や考え方など基本を学ぶ「地域学概論」、歴史的な社会形成プロセスから地域を考えてゆく「地域と歴史」、地域の経済的面から産業構造特性を学ぶ「地域と産業」、地域のコミュニティや社会慣行、消費性向、食文化形成に大きく影響を与える文化的基盤を学ぶ「地域と文化」、近年のインバウンド増大などを受けて、フードサービス分野と観光の関係を考える「地域と観光」の5科目を設置する。</p> <p style="text-align: right;">(追加)</p>
--	---

<p>から、様々な物事や事象を理解できるようになることが目的である。このような見方・考え方を身につけることは、環境変化に対する感覚を磨き、諸産業の将来的な展開を含む企業変化を読み取るための素養を構成することにつながる。</p> <p>なお、“地域、”という意味は、厳密に定義されてはいないが、自然や人間社会のコミュニティや企業などがある地理的範囲に存在するすべてを包含する総体をいう。それをフードサービス企業経営の視点と知識を前提に理解し、事業活動を通じて社会的な課題解決に結び付けようとするものである。学際的な要素を含むため「展開科目」として設定し、地域社会を理解するための枠組みを学ぶ。また、フードサービスの地域社会への位置づけや意義を考えるうえで、職業専門科目において学んだ内容の応用範囲を拡大し、広い視点を身につけることを目指す。</p>	<p>なお、“地域、”という意味は、厳密に定義されてはいないが、自然や人間社会のコミュニティや企業などがある地理的範囲に存在するすべてを包含する総体をいう。それをフードサービス企業経営の視点と知識を前提に理解し、事業活動を通じて社会的な課題解決に結び付けようとするものである。学際的な要素を含むため「展開科目」として設定し、地域社会を理解するための枠組みを、事例を通じて学ぶ。また、フードサービスの地域社会への位置づけや意義を考えるうえで、職業専門科目において学んだ内容の応用範囲を拡大し、広い視点を身につけることを目指す。地域を把握する基本的な枠組みを学ぶ「地域学概論」を必修科目として設定し、他の科目は個々の学生の必要度や興味関心により学ぶ科目として位置づけ、選択科目として配置する。</p>
---	--

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 9.1 入学者受け入れの方針

新	旧
<p>9.1 入学者の受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）</p> <p>（略）</p> <p>入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）</p> <p>アドミッション・ポリシーとディプロマ・ポリシーの関連性については次の通りである。</p>	<p>9.1 入学者の受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）</p> <p>（略）</p> <p>入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）</p> <p>アドミッション・ポリシーとディプロマ・ポリシーの関連性については次の通りである。</p>



アドミッション・ポリシーは高大接続答申(2014)で示された「学力の3要素」を踏まえ、本学が求める素養に「知識・技能(本学では基礎学力と呼ぶ)」「思考力・判断力・表現力等」「主体性・多様性・協働性」をもとに作成した。

それぞれの素養について、AP1「経営に関する知識や技術を学ぶ上で必要とされる高等学校で身につける国語力・数的処理能力の基礎学力を備えている人」は3要素の「基礎学力」として、DP1及びDP2を達成するための基盤となる能力である。社会人としての基礎および経済や経営の基本を学ぶ上での基盤となる学力を示している。

AP2「人とのコミュニケーションを取ることができ、他者と協働して物事を進めることができる人」は、3要素の「協働性」として、DP1及びDP3を達成するための能力となり、フードサービス業界において人と関わる上で必要な素養を示している。

AP3「フードサービス産業に興味があり、積極的に考える力や課題発見・解決力を身につけたい人」は、3要素の「思考力・判断力」として、DP2及びDP3、DP5を達成するための能力となり、企業経営について興味をもち、フードサービス産業の将来的な展開を含むフードサービス企業に対して調

アドミッション・ポリシーは高大接続答申(2014)で示された「学力の3要素」を踏まえ、本学が求める素養に「知識・技能(本学では基礎学力と呼ぶ)」「思考力・判断力・表現力等」「主体性・多様性・協働性」をもとに作成した。

それぞれの素養について、AP1「経営に関する知識や技術を学ぶ上で必要とされる高等学校で身につける国語力・数的処理能力の基礎学力を備えている人」は3要素の「基礎学力」として、DP1及びDP2を達成するための基盤となる能力である。社会人としての基礎および経済や経営の基本を学ぶ上での基盤となる学力を示している。

AP2「人とのコミュニケーションを取ることができ、他者と協働して物事を進めることができる人」は、3要素の「協働性」として、DP1及びDP3を達成するための能力となり、フードサービス業界において人と関わる上で必要な素養を示している。

AP3「フードサービス産業に興味があり、積極的に考える力や課題発見・解決力を身につけたい人」は、3要素の「思考力・判断力」として、DP2及びDP3を達成するための能力となり、企業経営について興味をもち、(追加)フードサービス企業に対して調査研究したいという意欲を求めている。

<p>査研究したいという意欲を求めている。</p> <p>AP4「フードサービス業界におけるビジネスモデルの構築や改良に関心があり、創造的なサービスの開発に主体的に取り組もうとする意欲のある人」は、3要素の「主体性」として、DP4及びDP5を達成するための能力となり、<u>今後の産業構造の変化を見据えて、フードサービス業界を志願者自身が改良改善したいという意欲を求めている。</u></p> <p>以上の素養を持った志願者を求めることで、ディプロマ・ポリシーを達成する人材となり、卒業後にフードサービス企業において活躍できる人材となると考えている。</p>	<p>AP4「フードサービス業界におけるビジネスモデルの構築や改良に関心があり、創造的なサービスの開発に主体的に取り組もうとする意欲のある人」は、3要素の「主体性」として、DP4及びDP5を達成するための能力となり、<u>(追加)</u> フードサービス業界を志願者自身が改良改善したいという意欲を求めている。</p> <p>以上の素養を持った志願者を求めることで、ディプロマ・ポリシーを達成する人材となり、卒業後にフードサービス企業において活躍できる人材となると考えている。</p>
---	--

(新旧対照表) シラバス「地域学概論」

新	旧
<u>資料1参照</u>	<u>資料1参照</u>

(新旧対照表) シラバス「マーケティングリサーチ実習」

新	旧
<u>資料2参照</u>	<u>資料2参照</u>

2. 【全体計画審査意見3(3)の回答について】 (改善事項)

<教育支援体制の検討について>  
 アドミッション・ポリシーの「基礎学力」に係る要件として、新たに「高等学校で身につける国語力・数的処理能力の基礎学力」が掲げられたが、数学を試験科目として課すのは一般選抜のみであり、他の選抜区分では調査書において確認することとされている。このため、全ての入学者が経営系・調理系の科目の学修を支障なく行えるよう必要に応じてリメディアル教育の実施体制を整備するなど学生の支援方策について検討すること。

(対応)

ご指摘に基づき、学生の支援方策のために、入学後に筆記試験による基礎学力のレベル測定を行い、個別の能力水準を判定したうえで、正規カリキュラム外におけるリメディアル教育の機会を設ける。学生個人ごとのレベルに合わせ、リメディアル教育の必要性を判断する。なお、基礎学力強化の具体的ツールは、他大学の例などを参考に、個々の学力レベルに合わせられる民間の教材や仕組みの活用を検討し、適切な方法・教材を選択する。

リメディアル教育の実施においては、科目履修に影響を与えないよう配慮し、講義や実習と重複しない時間帯を活用する。

具体的な計画は以下を想定している。

時期：1年生前期  
 対象者：入学後、全入学者を対象として国語と数学の能力レベル判定試験を実施し、得点60%以下の学生をリメディアル教育の対象者とする。  
 体制：リメディアル教育担当を配置し、適切な教材の選定、教育方法、進捗管理や個別対応を行う。

以上のことを学生への支援体制として大学開学後に実行する。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 16.3 教育課程外における取組み

新	旧
<p>16.3 教育課程外における取組み  <u>(1) キャリア支援について</u>                      専任職員で構成する学生部就職課が中心となり、教育課程外の活動を企画・運営していく。学生の入学から卒業・修了までの段階に応じた支援と取り組みを行うことで、学生一人ひとりのキャリア発達を支援し、個性に応じたキャリアを形成していくために必要な知識や情報を提供していく。具体</p>	<p>16.3 教育課程外における取組み                      専任職員で構成する学生部就職課が中心となり、教育課程外の活動を企画・運営していく。学生の入学から卒業・修了までの段階に応じた支援と取り組みを行うことで、学生一人ひとりのキャリア発達を支援し、個性に応じたキャリアを形成していくために必要な知識や情報を提供していく。具体</p>

<p>的な取り組みについては、以下を想定している。</p> <p>&lt;教育課程外での取り組み案&gt;</p> <p>①求人情報の提供および学内企業ガイドランスの企画・運営2</p> <p>②卒業後の進路に応じた履修指導およびオリエンテーションの実施</p> <p>③資格取得支援に関する講座の開設</p> <p>④就職に関する相談会やカウンセリングの実施</p> <p>⑤フードサービス業界に関する業界動向や求人動向に関する情報収集・提供</p> <p>⑥フードサービス業界の著名人やトッププロによるキャリアセミナーの開催</p> <p>(2) リメディアル教育について</p> <p>学生の支援方策のために、<u>入学後に筆記試験等の適切な方法による基礎学力のレベル測定を行い、個別の能力水準を判定したうえで、正規カリキュラム外におけるリメディアル教育の機会を設ける。</u>学生個人ごとのレベルに合わせ、リメディアル教育の必要性を判断する。実施時期については1年次前期とし、教育課程外の活動として、授業のない時間帯に実施を計画する。</p>	<p>的な取り組みについては、以下を想定している。</p> <p>&lt;教育課程外での取り組み案&gt;</p> <p>①求人情報の提供および学内企業ガイドランスの企画・運営2</p> <p>②卒業後の進路に応じた履修指導およびオリエンテーションの実施</p> <p>③資格取得支援に関する講座の開設</p> <p>④就職に関する相談会やカウンセリングの実施</p> <p>⑤フードサービス業界に関する業界動向や求人動向に関する情報収集・提供</p> <p>⑥フードサービス業界の著名人やトッププロによるキャリアセミナーの開催</p> <p>(追加)</p>
---	--

### 3. 【全体計画審査意見5(3)の回答について】（是正事項）

＜教育課程上の個別科目の内容の妥当性等が不明確＞

「情報リテラシーⅠ」及び「情報リテラシーⅡ」の科目内容については、依然として、単にパソコンの基本操作や基本的なソフトウェアの活用方法を学修する内容であり、大学教育としてふさわしい内容・水準とは認められない。ついては、店舗マネージャーとして不可欠な実務的なパソコン活用に資するような科目内容であって、職業専門科目にて扱うシステム等を十分に利活用し、さらなるITの発展的利用に結びつけることができる能力を身につけられるだけの内容を備えた科目となるよう適切に改めること。

（対応）

「情報リテラシーⅠ」及び「情報リテラシーⅡ」の科目内容について、前回の審査意見を踏まえて大学教育としての情報リテラシーの基準を設け、それらを満たす内容に修正を行った。さらに、今回の審査意見を踏まえ、情報リテラシーⅠとⅡの科目内容を以下の3点から見直し、シラバスの修正を行った。

＜シラバス修正点＞

修正点1. 社会人の基礎能力を身につける科目内容に修正

修正点2. 実務的なパソコン活用に関する基礎能力を身につける科目内容に修正

修正点3. データ思考を育成する科目として教育課程上の位置づけを明確化

#### 1. 社会人の基礎能力を身につける科目内容

基礎科目は「生涯にわたり自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成するための授業科目」とし、本学では「社会人の基礎能力」を身につけるための科目として配置をした。

本学における「社会人の基礎能力」とは、前回の審査意見により以下の3つの能力として定義をしている。

＜社会人の基礎能力を構成する3つの能力と水準＞

社会人の基礎能力	水準（修得を目指す能力やスキル）
①論理的思考力	・情報を整理し、筋道を立てて自分なりの結論を導き出すことができる。 ・入社後に必要とされる各種書類（報告書類や企画書等）を作成することができる。

②コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画提案や会議等の場において、自己の考えや主張をプレゼンテーションすることができる。</li> <li>・多様な価値観を受け入れ、円滑にコミュニケーションを図ることができる。</li> </ul>
③協調性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム全体を俯瞰し、状況を判断しながら、グループディスカッションやグループワークを行うことができる。</li> </ul>

また、情報リテラシー I・II と「社会人の基礎能力」との関係性は以下のとおりとし、審査意見への対応としていた。

<情報リテラシー I・II と社会人の基礎能力の関係図>

科目名	単位数	必修選択	社会人の基礎能力		
			論理的思考	コミュニケーション能力	協調性
情報リテラシー I	2	必修	◎	○	
情報リテラシー II	2	必修	◎	○	

前回の審査意見では、情報リテラシー I・II で身につける「論理的思考」と「コミュニケーション能力」の具体的な水準（修得を目指す能力やスキル）が明確ではなかったため、以下のとおり整理を行った。

<論理的思考とコミュニケーション能力を身につけるための具体的な学修内容の概要>

社会人の基礎能力	科目名	
	情報リテラシー I	情報リテラシー II
論理的思考	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティの基礎を身につけることができる。</li> <li>・基本的なソフトウェア（Word、Excel、PowerPoint）を使用し、基本機能や操作ができるようになる。</li> <li>・店舗マネジャーに必要なマニュアル作成等の基礎的な能力を身につける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的なソフトウェア（Word、Excel、PowerPoint）を用いて、<u>複合的な情報の作成・発信ができるようになる。</u></li> <li>・店舗マネジャーに必要な<u>業務資料やマニュアルの作成、人的・物的・財務的資源の管理ができるようになる。</u></li> </ul>
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報化社会におけるルールやモラルを身につけ、各ツールにおいて有効なコミュ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビデオ会議システムを用いた遠隔会議やテレワークについて学ぶ。</li> </ul>

	ニケーションについて理解する。	・情報化社会において大切な法規関係について理解する。
--	-----------------	----------------------------

以上より、社会人の基礎能力を身につける科目内容として明確に位置づけ、学修内容の見直しを行い、シラバスを修正した。

## 2. 実務的なパソコン活用に関する基礎能力を身につける科目内容

本学が定義した「店舗マネジャーに必要な能力」の内、パソコン等を実務として活用することを想定している業務とそれらの業務を行う上で必要なパソコン活用スキルは以下のとおりである。

<店舗マネジャーに必要なパソコンを活用する能力>

能力	パソコン等の使用が伴う業務	パソコン活用スキル
(1) 人的資源（スタッフ）の管理能力	・スタッフの勤怠管理 ・作業手順の改善などの事務的管理	・専用システム等へ入力・データ確保ができる。 ・Word を活用したマニュアルや業務資料を作成できる。
(2) 物的資源の管理能力	・衛生管理	・Excel を活用した管理表が作成できる。 ・Word を活用した社内文章を作成できる。
(3) 財務的資源の管理能力	・収益状況（売上、利益、現金収支、コスト構成内容等）の数値管理	・専用システム等の仕組みが理解できる。
(4) その他の活動の管理能力	・POP等の各種ツールの作成	・PowerPoint を活用し、各種ツールを作成できる。
(5) 職業人としての基礎能力	・情報リテラシー	・情報の取扱に関する倫理観を理解している。
(6) 食の知識	・食に関する情報の収集	・インターネットを活用し情報収集・選択することができる。

以上より、実務的なパソコン活用に関する基礎能力について、具体的なスキルとして整理をすることで学修内容の見直しを行い、シラバスを修正した。

### 3. データ思考を育成する科目として教育課程上の位置づけを明確化

本学では、実務における数的処理能力を重視し、データ思考のために導入レベル、基礎レベル、応用レベルの情報リテラシー教育を行うカリキュラム構成となっている。

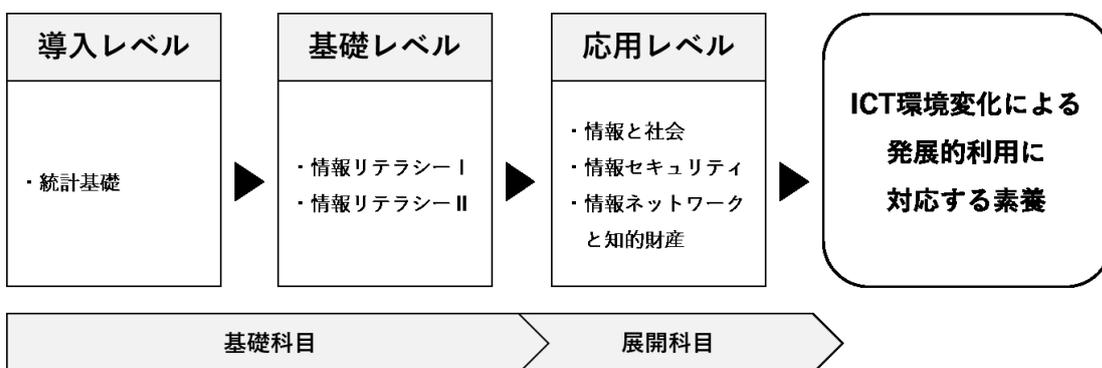
導入レベルとして基礎科目の「統計基礎」によりデータ思考の基本を学ぶ。

基礎レベルは、実際のデータの処理・加工を学ぶ情報リテラシーⅠ、Ⅱである。この科目では業務に使用することが一般化しているアプリケーションを用いて、データ処理・加工のテクニックを身につけ、仕事の場でデータを使いこなせる素養を育成する。特に情報リテラシーⅡには、実際に近いデータや課題を用いた総合演習を含めており、データを読む力を育成し、加工したデータを基にした数的思考や判断力を修得する目的もある。また、SNS やリモートワークなどのトピックについても、情報リテラシーⅡのシラバスの内容に含めている。

応用レベルとしては、展開科目の情報関連科目群において、ネットワーク化の社会的進展によるデータや情報の利用による影響に関して学ぶ「情報と社会」、ネットワークによるデータ活用の進展により重要性が高まっているセキュリティについては、「情報セキュリティ」により企業や個人レベルでのデータを守る対応策を学ぶ。また「情報ネットワークと知的財産」により、人間の知的生産物である知的財産の保護について学習する。

なお、これらの情報関連科目は、すべて必修科目であり、今後のさらなる ICT 環境変化による発展的利用に対応する素養を身につけることを目指している。

#### <本学の情報リテラシー教育>



これらのことから、情報リテラシーⅠ・Ⅱの学修内容の見直しを行い、合わせてシラバスの修正を行うことで、学修内容を適切に改めた。

#### 【資料3】シラバス（情報リテラシーⅠ・Ⅱ）

(新旧対照表) シラバス「情報リテラシー I」及び「情報リテラシー II」

新	旧
情報リテラシー I <u>資料 3 参照</u>	情報リテラシー I <u>資料 3 参照</u>
情報リテラシー II <u>資料 3 参照</u>	情報リテラシー II <u>資料 3 参照</u>

4. 【全体計画審査意見5(4)・(5)の回答について】(是正事項)

<教育課程上の科目内容が不十分>  
 「人的資源管理」(2単位)が3年次後期に新たに設定されたが、「リーダーシップ」や「モチベーション」に係る内容は店舗マネジャーの職務において中核的な課題であることから、学生の臨地実務実習での経験を活かせるよう、演習を含む内容を追加して科目内容を充実させること。

(対応)

審査意見を踏まえ、「リーダーシップ」や「モチベーション」に係る内容は店舗マネジャーの職務において中核的な課題であることを鑑み、「人的資源管理」および「臨地実習」について以下の2点より科目内容を充実させることとする。

<科目内容の充実>

修正点1. 「人的資源管理」の学修内容に演習を追加

修正点2. 臨地実習終了後の事後学習の充実

1. 「人的資源管理」の学修内容に演習を追加

「人的資源管理」の全15回の内、第4回と第13回に演習を含む内容を追加し、学生の臨地実務実習での経験が学内での学びを深めることができるよう科目内容の充実を図った。具体的にシラバスへ追加した内容は、以下のとおりとする。

学修内容		
No	新	旧
4	リーダーシップとモチベーションの演習 ・チェーン展開をしている飲食店や中小飲食店において、経営者のリーダーシップをいかに発揮するか、また働く人のモチベーションをどう上げていくか、といったケースの討議を通じて理解を深める。なお、討議の内容はレポートとしてまとめる。	モチベーション・リーダーシップ・コミットメント(第2章・後編) ・コミットメントとは ・リーダーシップにはどのような能力が必要か ・飲食店の経営者、働く人のモチベーションをどう上げていくか、といった事例分析
13	ダイバーシティ・マネジメントの演習 ・チェーン展開している飲食店や中小飲食店において、女性労働者や非正規労働者(外国人を含む)をどのように活躍推進させるか、といったケース	非正規労働者(第12章)、女性労働者(第13章) ・進む非正規労働者の量的基幹化と質的基幹化 ・女性労働者の活躍を推進する人的資源

	の討議を通じて理解を深める。なお、討議の内容はレポートとしてまとめる。	管理、ダイバーシティ・マネジメントに向けて ・チェーン展開している飲食業における非正規労働者の品質向上に関する事例分析
--	-------------------------------------	--

臨地実習では、ディプロマ・ポリシーで示した能力を身につけることを目的とし、「管理職の役割を知り、組織内・現場内で求められるマネジメントの実務について理解し、フードサービスマネジメントに特化したプロフェッショナルに必要な『実践力』を身につける」ため、各科目で修得を目指す実践力および評価項目を設定している。具体的には、以下のとおりである。

<到達度を確認する実践力と評価項目>

到達度を確認する実践力	評価項目		
	臨地実習Ⅰ	臨地実習Ⅱ	臨地実習Ⅲ
(1) 職業人として企業組織内において活動していくための一般的な基礎力	・職業人としての基礎力 ・起業・店舗に対する理解		・積極性 ・職業人としての基礎力
(2) フードサービス企業の経営理論・考え方の理解と応用力	・店舗での実務 ・マネジメント		・プレゼンテーション
(3) フードサービスに関わる食材や調理技術や情報技術に関する知識・理解と修得	・食品衛生	・労働環境に関する理解	・情報収集・活用能力

人的資源の重要性やリーダーシップ等に関する科目は、1年次後期に開講する「経営管理論」および「労務管理と法」で人の管理に関する基礎理論と考え方を理解するとともに労働環境に関する法制度を学習する。申請時は、経営管理論で修得した企業の組織運営に関する考え方を基盤とし、人的資源管理の重要性やリーダーシップ等に関する視点を持たせたいうえで、実際の現場での運用や管理・活用について臨地実習を通して学びを深める構想であった。しかし、前回の審査意見より、人的資源の管理に関する学修の更なる充実を図るため、新たに「人的資源管理（2単位）」を3年次後期に開講する科目として新設した。

人的資源管理は、「経営管理論」や「労務管理と法」で学んだ企業の組織運営に関する基礎的な理論や考え方を基盤とし、それらを活用し、経営資源として必須である人材の管理・運営・活用の重要性について理解を深める学修内容とし、経営管理論の発展・応用的な科目として位置づけている。よって、臨地実習Ⅰ（第1・2期）と臨地実習Ⅱ（第1期）は、こ

これらの科目で学んだ知識を生かし、実際の現場における人的資源の役割についての経験と知見を重ねたうえで3年次後期に人的資源管理を履修するカリキュラム構成となっている。そのうえで次のステップである臨地実習Ⅱ（第2期）と臨地実習Ⅲに臨むことで、人的資源の管理・運営・活用について理解を深め、さらに臨地実習Ⅲでの課題発見や情報収集の基盤となる視点を養うことを想定している。人的資源の重要性やリーダーシップ等に関する科目としての「経営管理論」と人の管理に関する法的枠組みを学ぶ科目としての「労務管理と法」および「人的資源管理」と各臨地実習の関係性については、以下のように教育課程に位置づけている。

< 「経営管理論」「労務管理と法」および「人的資源管理」と各臨地実習の関係性 >

学年	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
科目名		経営管理論 労務管理と法	臨地実習Ⅰ（第1・2期）、Ⅱ（第1・2期）、Ⅲに反映			人的資源管理	Ⅱ（第2期）とⅢに反映	
臨地実習			臨地Ⅰ 第1期	臨地Ⅰ 第2期	臨地Ⅱ 第1期	臨地Ⅱ 第2期	臨地Ⅲ	

フードサービス業界にとって、「リーダーシップ」や「モチベーション」に係る内容は、店舗マネジャーの職務において中核的な課題となっていることを鑑み、学内で学んだ基礎知識と臨地実習での経験を生かし、段階的に専門職養成の高度化を図ることとする。

【資料4】シラバス（人的資源管理）

2. 臨地実習終了後の事後学習の充実

臨地実習終了後は、事後学習として以下の3点を実施する。

<事後学習の内容について>

- 内容（1）実習レポートの作成
- 内容（2）個別面談の実施
- 内容（3）報告会の開催

（1）実習レポートの作成

実習レポートは、各実習期間終了後に実習日誌の内容をふまえて作成する。実習期間中に日々記録する実習日誌への記載内容は、各実習における到達目標を達成できたのかを判断する評価の大きな要素となる。

臨地実習は、事前に体系的に学んだ理論を実習で実践していく経験を通して、理論と実践

を結び付ける実習科目だが、これらを正規の授業科目として位置付けて実施している点が、これまでの大学等で実施されてきた、いわゆるインターンシップとは大きく異なっている。本実習での学修内容に対する理解の深化・定着を図るためにも、論理的思考で情報を整理し、文章として自己の考えや気づきを表現する実習レポートは、学生ひとりひとりの理解度を量る上で、重要な学修方法として位置付けている。

実習日誌には、「本日の目標」「実習内容」「感想・考察等」に加え「実習指導者の所見」の欄を設けている。実習開始前のオリエンテーションで、実習日誌や実習レポートの記入上の注意、記録のポイント等のアナウンスを行い、各実習の到達目標やポイントとなる視点について、シラバスや臨地実習指導要項について説明を行うことを予定している。その際、実習指導教員から学生たちに、人材の管理・活用に関する内容が店舗マネジャーの中核的な課題の1つであることを伝え、実際の現場を通して体感したことや経験したことを、実習日誌に記録として残し、実習終了後の実習レポートにも、それらの視点を踏まえたうえで、文章として簡潔にまとめるように指示を出すことで、学生の理解度を量ることとする。

また、実習指導教員は担当する実習先の実習指導者に対して、個別に訪問し、臨地実習指導に関する研修を実施する計画だが、その際に実習評価表を提示しながら、「実習指導者の所見」に、従業員やパート・アルバイトスタッフの管理に関する実務的な助言や意見なども含めた視点での記入を依頼する。

## (2) 個別面談の実施

個別面談については、実習指導教員が担当する学生に対して、実習終了後に振り返りや疑問点の洗い出し等を含めて、個別にヒアリングを行うことを計画している。

実習期間中は、実習指導教員の業績や経験に応じて、適切な指導が可能な学生数を割り当て、教員1名あたり5～8名程度の学生を担当し、指導・評価することを計画している。実習指導者とコミュニケーションを図りながら、巡回指導を通して実習中の学生の様子や状況を確認し、きめ細やかな指導と支援を行うこととしている。

実習終了後に個別で面談を行う中で、「リーダーシップ」や「モチベーション」に関連する内容について触れていき、学生ひとりひとりが課題意識を持つことができるよう指導を行う。

## (3) 報告会の開催

各実習のまとめとして報告会を実施する。

報告会では、実習へ参加した学生を集め、実習日誌や実習評価表の内容から、実習指導教員から各々の専門分野における視点から総括することを想定している。その際に、臨地実習の現場をケーススタディとして、フードサービス企業が直面している喫緊の課題を含め、中核的な課題である人的資源の管理・活用に関する解説を行うことで、実務的かつ実践的な人的資源の管理についての学びを深める機会とする。

以上より、「人的資源管理」の学修内容に演習を追加し、臨地実習終了後の事後学習の充実を行うことで、学生の臨地実務実習での経験を活かせるよう科目内容を充実させた。

(新旧対照表) シラバス「人的資源管理」

新	旧
資料4参照	資料4参照

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 11.7 実習水準の確保

新	旧
<p>(略)</p> <p>(3) 資料・データ等の情報共有 臨地実務実習委員会や教育課程連携協議会を通して、臨地実習の運用に修正点や変更点等が発生した際に、それらの内容を実習指導教員が資料としてまとめ、実習施設に対してメールや郵送等により情報を配信し、随時共有できる仕組みを作る。また、合同研修会への参加が難しい実習指導者に対しても、情報を共有することで、研修会での内容についてフォローできるようにする。</p> <p>学生に対しては、実習担当の専任教員による「事前指導 (オリエンテーション)」を丁寧に行い、実習内容や実習の目的を明確にし、学生の不安を軽減することで、早期に問題対応できる体制を構築する。</p> <p>学生の臨地実習の履修要件は、職業専門科目において各配当年次に開講されている必修科目を履修修得していることとする。実習期間中は、実習先の指導担当者が指導を行うことになるが、その際は実習指導教員が協力・連携を図り、巡回指導を行う中で、実習日誌の確認や学生から直接実習状況のヒアリングを通して学生に指導を行う。な</p>	<p>(略)</p> <p>(3) 資料・データ等の情報共有 臨地実務実習委員会や教育課程連携協議会を通して、臨地実習の運用に修正点や変更点等が発生した際に、それらの内容を実習指導教員が資料としてまとめ、実習施設に対してメールや郵送等により情報を配信し、随時共有できる仕組みを作る。また、合同研修会への参加が難しい実習指導者に対しても、情報を共有することで、研修会での内容についてフォローできるようにする。</p> <p>学生に対しては、実習担当の専任教員による「事前指導 (オリエンテーション)」を丁寧に行い、実習内容や実習の目的を明確にし、学生の不安を軽減することで、早期に問題対応できる体制を構築する。</p> <p>学生の臨地実習の履修要件は、職業専門科目において各配当年次に開講されている必修科目を履修修得していることとする。実習期間中は、実習先の指導担当者が指導を行うことになるが、その際は実習指導教員が協力・連携を図り、巡回指導を行う中で、実習日誌の確認や学生から直接実習状況のヒアリングを通して学生に指導を行う。な</p>

<p>お、実習先が遠方の学生については、実習指導教員による巡回指導を最低1回以上行うこととする。その他に、電話・メール等で連絡を取りながら、実習中の不安や悩みを解決できるようサポートできる体制を整える。また、実習中に生じた疑問や懸念事項に対して迅速に対応することができるよう、実習日誌については、メール等を利用し提出するよう指導する。実習終了後は、「事後学習」として、担当教員の指導のもと、学生は実習日誌、実習評価表のまとめを行い、報告会を開催する。<u>報告会では、実習へ参加した学生を集め、実習日誌や実習評価表の内容から、実習指導教員から各々の専門分野における視点から総括する。その際に、臨地実習の現場をケーススタディとして、フードサービス企業が直面している喫緊の課題を含め、中核的な課題である人的資源の管理・活用に関する解説を行うことで、実務的かつ実践的な人的資源の管理についての学びを深める機会とする。</u></p> <p>実習指導教員は、実習先に対して、実習期間中は定期的な訪問や情報交換を行い、学生の実習での状況や評価を確認し報告書にまとめて保管する。実習終了後は、実習先への訪問によるヒアリングやアンケートを実施し、実習における学修成果や指導上の課題などをまとめ、その結果を臨地実務実習委員会として最終的にまとめ、実習先へ報告することとする。その内容に基づき、次年度の実習を計画することにより、より充実した実習環境や指導体制作りに繋げることができる。また、常に実習指導教員間で実習の進捗状況の共有、運営上の問題点の検討を行い、円滑に実習指導ができる体制作りを行う。</p>	<p>お、実習先が遠方の学生については、実習指導教員による巡回指導を最低1回以上行うこととする。その他に、電話・メール等で連絡を取りながら、実習中の不安や悩みを解決できるようサポートできる体制を整える。また、実習中に生じた疑問や懸念事項に対して迅速に対応することができるよう、実習日誌については、メール等を利用し提出するよう指導する。実習終了後は、「事後学習」として、担当教員の指導のもと、学生は実習日誌、実習評価表のまとめを行い、報告会を開催する。</p> <p style="text-align: center;"><u>(追加)</u></p> <p>実習指導教員は、実習先に対して、実習期間中は定期的な訪問や情報交換を行い、学生の実習での状況や評価を確認し報告書にまとめて保管する。実習終了後は、実習先への訪問によるヒアリングやアンケートを実施し、実習における学修成果や指導上の課題などをまとめ、その結果を臨地実務実習委員会として最終的にまとめ、実習先へ報告することとする。その内容に基づき、次年度の実習を計画することにより、より充実した実習環境や指導体制作りに繋げることができる。また、常に実習指導教員間で実習の進捗状況の共有、運営上の問題点の検討を行い、円滑に実習指導ができる体制作りを行う。</p>
--	---

## 5. 【全体計画審査意見5・6の回答について】（是正事項）

### <展開科目の見直しについて>

審査意見1への対応も踏まえた上で、フードサービス産業及び他業種を含む諸産業の将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力の基盤に資するよう、応用的な能力を養う科目を配置するなど展開科目について必要な見直しを行うこと。あわせて、将来の経営中核人材を育成するのであれば、将来に向け見聞を広げ業界を俯瞰することのできる体験を積ませることが重要であると考えられることから、例えば、地場の食材産地や老舗店、酒蔵の見学、チェーン企業のセントラルキッチンやプロセスセンターなど臨地実務実習施設以外の関連施設の見学について教育課程上に盛り込むこと。

### （対応）

ご指摘のとおり、審査意見1への対応を踏まえた上で、以下の対応を行った。

1. 応用的な能力を養う科目の配置と必要な見直し
2. 関連施設の見学について教育課程上に盛り込むこと
3. マーケティングリサーチ実習における見学先の候補について

### 1. 応用的な能力を養う科目の配置と必要な見直し

是正事項1への対応として前に記述したように、展開科目「地域学概論」および職業専門科目の「マーケティングリサーチ実習」の内容を修正し、教育課程における位置づけを明確にした。これにより科目間に整合性をもたせ、俯瞰的視点の育成を盛り込んだ。

地域社会との関わりを考える「地域学概論」は、展開科目の必修科目として設けている。このうち社会変化をとらえるうえで重要となる「地域学概論」の役割を明確化するため、シラバスの中に人口構造の見方、地域の産業形成とその構造変化を理論に考える内容、地域の文化や歴史と現在の地域社会構造との関連、観光と地域創生など、理論的な面からの学習内容を組み込み、「地域と歴史」「地域と観光」「地域と文化」「地域と産業」の導入科目として位置づけた。これにより、基本的な経済の仕組みを学ぶ「経済学概論」、経済主体としての企業活動を学ぶ「経営学概論」、社会や産業構造の規定因となる法的制度の知識を身につけるための「法学概論」を、「素養」の根幹として位置づけ、これらの内容を踏まえて、地域社会の分析視点を醸成し、地域の産業構造や文化の形成・変化要因に関する理解力を身につける。いわば、経済や産業というマクロ的視点と、企業や地域社会というミクロ的視点の両面から、様々な物事や事象を理解できるようになることが目的である。このような視点・考え方を身につけることは、環境変化に対する感覚を磨き、諸産業の将来的な展開を含む企業変化を読み取るための素養を構成することにつながる。

## 2. 関連施設の見学について教育課程上に盛り込むこと

「将来に向け見聞を広げて業界を俯瞰することのできる体験」を行うことと俯瞰的分析視点を磨くことを目的に、「マーケティングリサーチ実習」の内容に「見学」による実査の内容を取り入れるように変更した。業態や商品の開発において特徴のある経営を行っている地元企業や団体等の協力を得ることにより、事前情報収集、訪問による見学とインタビュー、リサーチ結果のまとめ、ディスカッションまでを行う一連の内容を組み込むこととした。

これは、単なる「見学」のみでは教育的効果が低く大学の教育課程としては不十分であることを考慮し、「マーケティングリサーチ実習」においてはリサーチの目的と基本手法を学び、調査対象の選定、それに対する調査計画立案や調査項目を明確化したうえで、対象企業・団体を訪問し、結果のまとめとそれに関する発表・ディスカッションをすることで多様な視点を身につけるプロセスを設定するように、科目内容を改善した。

具体的には、リサーチの意義や方法の学習に加えてケース・メソッドの手法を「マーケティングリサーチ実習」に取り入れ、それを踏まえてシラバス内容の修正を行った。なお、ケース・メソッドでは、構成された教材を用いて学習者同士のディスカッションを行うことにより実践的な分析力の習得を目指すものであり、具体的な「事実関係」から何を学びとるべきなのかを学習者が自ら考え能動的に学ぶメリットがある。つまり、相互のディスカッションの場では、自らの中で感じたことや考えていることを具体的な言葉で表現するとともに、他人の意見から異なった視点を取り入れ、物事の柔軟な見方を身につける機会となる。それにより、ビジネスの展開において重要となる様々な事象の関係性と、その変化の方向性を洞察する素養の育成を図る。

また、これらの臨地実習先以外の見学機会を設け、考察する一連のプロセスを教育課程に組み込むことによって、その内容と臨地実習経験が結びつくことにより将来的に業界を俯瞰するものの見方・考え方を育成することにつながる。

## 3. マーケティングリサーチ実習における見学先の候補について

見学先としては、下記のような地元企業や地域社会(自治体等)を候補としている。なお、環境変化が目まぐるしいことから、よりトピックな注目すべき事象が生じた場合には対象を変更する場合がある。

### 候補 1.(株)ハチバン：組織および商品管理

(株)ハチバンは、石川県に本社を置き、飲食店フランチャイズ・チェーン事業、飲食店の経営および運営委託業務、食品・食品原材料の製造加工および販売、食料品および調味料の輸出入および販売を行っている。多面的な事業内容の管理運営実績により候補として選択した。

### ◇飲食店およびフランチャイズ事業

コンセプトが異なる3パターンのラーメン店(8番らーめん、8番らーめん express、8番

らーめん麵座)と和食店(八兆屋、長八、駅の蔵、市の蔵)、地元食材を使用した健康をコンセプトとしたレストラン(野ふうど)を展開している。

そのほか、高速道路サービスエリア内において金沢・加賀・能登らしさをテーマにした空間の演出と食を提供する店舗(2017年4月)、白山市内の道の駅フードコートに地元生産者との連携により季節性の高い農産物産物の購入を契約・調達し、期間限定の四季を感じられる料理を提供する店舗(2018年4月)など、もともとはラーメン店を主力としていたが、近年は消費の多様化に対応して業態の複合化が図られている。

店舗で使用する食材の生産工場およびセントラルキッチンを保有し、製麺に関しては「圧延6工程」「二段熟成」等の独自技術を開発している。その技術を生かし、生活協同組合やスーパーマーケット、コンビニエンスストアなどに対し、オリジナルの麺製品や冷凍ギョーザなどを販売している。

#### ◇海外展開

海外では、1992年よりタイにおけるフランチャイズチェーンエリアライセンス契約による店舗展開を開始、店舗で使用するエキス・調味料の輸出を行っている。現在は、タイを中心に香港(2003年7月)、ベトナム(2019年7月進出)へと店舗を拡大し、海外での運営や業態開発に関するノウハウを蓄積している。2019年にはタイにディストリビューションセンターを建設し、店舗別アソートメントなどの流通加工を行っている。

#### ◇社内教育

本社横に店舗と同じキッチン設備を持つトレーニングルーム、研修ルームを備えた社内教育施設「ハチバンアカデミー」を2017年4月に開設し、商品の品質安定、調理技術向上を目的としたトレーニング、接客レベル向上の研修が行われている。

### 候補2.(株)ぶどうの木：6次産業化および新業態開発

ぶどう農園からスタートし、農産物の生産、加工、販売までの6次産業的な企業戦略プロセスにより事業分野を拡大してきた企業であり、生産から最終消費者への販売まで一連のプロセスをカバーしていることから候補として選択した。

#### ◇事業展開

(株)ぶどうの木は、創業者が親からぶどう農園の経営を引き継いだところから始まった。しかし、ぶどうの生産・販売だけでは採算が取れず、農園の横にカフェを開いたことが新たな事業展開のきっかけとなった。単なるカフェでは集客力に乏しいところから、中核商品としてチーズケーキを導入し、それをきっかけに独自の製造ノウハウを積み上げ、その応用で洋菓子の製造販売に進出した。さらに、ぶどうの付加価値を高めるために加工を行うことを考え、技術開発と人材確保に試行錯誤しながらも、新製品開発を行いジンジャードリンクなどのヒット商品を生み出してきた。現在でもぶどう農園をガーデンブライダルなどのイベントに活用しつつ、ぶどうの生産と販売を維持している。

2015年10月には北陸道森本インター近くに新工場を建設し、米菓に参入するとともに

生産を集約し効率化を図っている。また、敷地を盛上げた丘に建てられた工場のサインは、丘の形状とコンクリート製のロゴのみでデザインされており、視認性の良いデザインと周囲の景観との調和の点が評価され、石川商工連合会賞を受賞した。

#### ◇店舗展開

農園に隣接したカフェを皮切りに、ケーキショップ、和菓子ショップ、レストラン（フランス料理、イタリア料理、和食）、ギフトショップ、ブライダル施設、ワインバーなど多業態を運営するとともに、自社製品のインターネット販売を行っている。特に、カフェや洋菓子とは技術的に全く異なる和食店経営と和菓子製造販売への進出は、現状にとどまらないという創業者の経営方針を反映している。

#### ◇組織運営

ぶどうの木では、特性が全く異なる複数の事業分野をまとめていくという困難な課題がある。組織運営は、各事業部署を単位とした小集団の独立採算方式による「アメーバ経営」方式を採用している。各集団ごとの独立採算制をとることにより、小集団のリーダーは収支責任を自覚し経営的視点から組織運営を行う。それにより、コストや組織への貢献度合いが意識されるようになり、経営者の視点を備えた人材が育成されることを狙いとしている。

#### 候補 3. 株式会社福光屋：伝統技術の革新およびコンセプト型店舗

日本酒の醸造技術を応用し、消費行動の変化に対応した事業展開を行っている点で候補とした。

1625年創業の老舗酒造企業である。伝統的な発酵技術を基盤に、日本酒だけではなく発酵食品、化粧品分野へと新機軸の事業を展開し、それに伴う新製品・新技術を開発しているだけでなく、インターネット販売による販路の複合化やコンセプト小売店舗により情報発信と顧客動向を把握する仕組みを構築している。

あわせて金沢の伝統と文化を代表しているひがし茶屋街において、自社製品や酒器の販売、酒と肴、酒蔵スイーツを提供する直営店を設けて消費者のモニタリングを行っている。また「自然と発酵」をコンセプトにした提案型ギフトショップを東京ミッドタウンに設置しているなど、酒造業の枠を超えて時代に合わせた多面的な事業展開を行っている。伝統技術を革新し新事業分野への進出を図り、商品生産からコンセプト型小売店舗開発を行っているという点で注目される。

#### 候補 4. 白山市：地域社会及び持続可能性

地域の環境、産業、暮らしなどにかかわる総合的視点から施策を展開しているのは自治体であり、企業経営とは異なる公共的視点や地域の未来構想を学ぶ上で、地元自治体を事例とするのが適切であることから候補とした。

日本海の海岸から白山地域まで広大な面積を持つ白山市は、域内に白山手取川ジオパーク、白山ユネスコエコパークなどの豊かな自然資源を持ち、観光にも力を入れている。政策

的に自然環境保全と暮らしや地域経済とのバランスが取れた地域づくりを目指している自治体である。

産業の面では手取川水系の水資源を活用した農業（水稲や園芸作物）、醸造業、各種製造業、小売り業などの地元に密着した産業の育成を図るとともに、持続可能な地域社会を目指して将来へ向けての街づくりが行われている。フードサービスの関連では、地産地消や農業の多面的機能発揮、6次産業化推進など、様々な施策が行われており、企業経営の視点とは異なる地域社会の切り口により、生産から消費までの産業振興プロセスや、将来へ向けての産業・社会構造の変遷を学ぶことができる。

上記の見学する施設については、毎年見直しを行いながら選定を行う。

（新旧対照表）シラバス「地域学概論」

新	旧
<u>資料 1 参照</u>	<u>資料 1 参照</u>

（新旧対照表）シラバス「マーケティングリサーチ実習」

新	旧
<u>資料 2 参照</u>	<u>資料 2 参照</u>

## 6. 【全体計画審査意見8の回答について】(是正事項)

<臨地実務実習に関する疑義> 臨地実務実習について、以下の点が不明瞭であることから、明確に説明すること。

(1) 実習施設の選定方針について、審査意見8(3)に対する回答では、「組織をマネジメントする最低単位の目安になると判断したため」として、パート・アルバイトを含めて1店舗あたりの「従業員数が5名超」という条件を新たに追加していることなどから、「実習施設の規模」としての妥当性を説明していると見受けられるが、「実習指導者が業務を行いながら学生への指導を支障なく実施することが可能であるか」という観点からの回答としては十分でないため、パート・アルバイトを含めた従業員数を基準にすることの妥当性も含めて改めて説明すること。

(対応)

ご指摘のとおり、「実習指導者が業務を行いながら学生への指導を支障なく実施することが可能であるか」という観点からの回答としては十分でないため、パート・アルバイトを含めた従業員数を基準にすることの妥当性も含めて、以下について説明をする。

1. 実習施設の選定プロセスについて
2. 実習指導者の要件について
3. パート・アルバイトを含めた従業員数を基準にすることの妥当性について

### 1. 実習施設の選定プロセスについて

前回の審査意見を踏まえ、実習施設の選定にあたり、実習の目的を担保でき、かつ養成する人材像と実習の質の担保という観点から、実習施設の選定要件を追加し、以下のとおりとした。

#### ●臨地実習Ⅰ・Ⅱについて

- ・ 本学の教育理念に共感をしている。
- ・ 店舗内でのオペレーションについて、マニュアル化が図られている店舗をチェーン展開するフードサービス企業である。  
※マニュアル化とは、作業手順や機器・設備の操作等の流れが、冊子や掲示物、映像等によってまとめられている状態のことを指す。
- ・ 臨地実習Ⅲの受け入れも可能である。
- ・ 各店舗または企業内において、社員のスキルアップに関する研修や人事考課の基準や試験等の仕組みが整備されている。
- ・ 従業員数が5名超であること。

### ●臨地実習Ⅲについて

- ・ 本学の教育理念に共感をしている。
- ・ 店舗内でのオペレーションについて、マニュアル化が図られているチェーン店舗を展開するフードサービス企業である。  
※マニュアル化とは、作業手順や機器・設備の操作等の流れが、冊子や掲示物、映像等によってまとめられている状態のことを指す。
- ・ 本社や本部としての機能を有している。
- ・ 各店舗または企業内において、社員のスキルアップに関する研修や人事考課の基準や試験等の仕組みが整備されている。
- ・ 従業員数が5名超であること。
- ・ セントラルキッチンを有していること。

実習施設の選定要件の追加に伴い、申請時に学生の受け入れが可能として協力いただいた各企業へ、「臨地実習受入に関するアンケート」を用いて、再度臨地実習の趣旨説明ならびに学生の受け入れと指導に関して確認を行ったうえで、実習施設を適切に修正した。

アンケートの実施に際して、チェーン店舗を運営している本社・本部の人事担当者あるいは経営企画担当者等に対して丁寧に説明し、臨地実習の趣旨を再度確認した上で、協力をいただいている。各実習における到達目標や評価基準の観点から、本社・本部で学生受け入れ可能な施設の見直しや、実習指導者の要件を満たし、かつ学生に対する指導が可能なスタッフが常駐している施設を選定していただいていることから、実習指導者が通常業務を行いながら、学生に対して指導を行うことは支障なく実施できると判断した。

なお、臨地実習の運用にあたっては、実習指導教員が実習指導者と連携し、コミュニケーションを密にとりながら実行していくことにより、実習先と本学の円滑な協力体制を維持し、臨地実習の目的が達成されるように努める。実習指導者に対する研修についても、合同研修会の開催、個別指導、各種資料・データ等の情報共有を行うことにより、十分なフォロー体制の整備を行う。

以上より、学生の受け入れにあたり、実習施設および実習指導者の要件を満たし、かつ本社・本部での判断基準に基づき、通常業務を行いながら、学生に指導することができる実習施設と実習指導者としてふさわしい担当者を選定していただいていることから、学生に対する指導も支障なく行うことができる体制を整えている。

## 2. 実習指導者の要件について

前回の審査意見を踏まえ、臨地実習Ⅰ・Ⅱの実習指導者の要件に、管理職の経験年数を3年から5年に引き上げ、具体的に以下のとおりとした。

### ●臨地実習Ⅰ・Ⅱについて

- ・ 本学の教育理念に共感をしている。

・店長や副店長といった管理職の経験が5年以上ある（現場での指導経験が豊富）。  
なお、管理職の経験については、これまでの職務経歴における管理職経験年数の合算として算出したものを指す。

●臨地実習Ⅲについて

- ・本学の教育理念に共感をしている。
- ・新人社員や一般社員への指導経験がある。（役職を有している）
- ・企業の全体像を把握し、担当事業部のマネジメント経験がある。

店長や店長に準ずる職位である副店長は、パート・アルバイトの募集から採用、シフト調整や労務管理、売上や顧客データの管理、厨房からフロアまで店舗全体の設備管理、店舗運営に関する衛生管理などを行う。さらに、日常業務として、マニュアルに定められたオペレーションを計画的に遂行したり、店舗の繁閑や繁忙期に応じて店舗スタッフを効率的に配置しながら人件費を抑えたり、クレームなど想定外の問題が発生した際の臨機応変な対応など、経費を最小限にしながら売上を最大にするためのマネジメントを行っている。

また、これらの業務と並行しながら、店舗スタッフに対する指導・教育を行い、サービスと顧客満足度の向上に努めている。特に、店舗では、定期的にメニュー改定が行われ、季節や流行に対応したキャンペーンやイベントを実施することが、広報や集客につながるため、それらにかかわる業務も発生する。店長や副店長等は、新しいサービスや調理方法に、店舗スタッフが対応できるようスキルチェックや個別指導を行う、店舗スタッフ同士がスムーズに連携を図ることができるよう職場環境を整備する、など、円滑なコミュニケーションを通して生産性の向上につなげる工夫を行っている。よって、労働集約型が強いフードサービス業界で店長や副店長等のキャリアを保有する方は、マネジメント能力はもちろんのこと、指導力や臨機応変に対応できる能力が非常に高いといえる。

なお、本実習の学生受け入れに際して、直接訪問し、本学のリーフレットとともに、臨地実務実習の概要に関する資料を用いて、趣旨や本実習を通して学生に修得させたい能力、実習期間中のスケジュールや評価方法等について丁寧に説明を行い、訪問後はメール・電話等で情報交換や質疑応答等のやりとりを複数回重ねながら、実習期間中の実習指導者の役割やスケジュールについても理解を得たうえで、臨地実習受け入れ承諾書の回収を行っている。

前回の審査意見によって、実習指導者としての要件を追加・修正し、指導者の見直しを行ったことで、日々の業務と並行して学生への指導を支障なく実施できる実習指導者に絞り込みを行った。よって、実習指導者としての要件を満たしていることが、業務を行いながら学生への指導を支障なく実施することが可能であることにつながっているといえる。

### 3. パート・アルバイトを含めた従業員数を基準にすることの妥当性について

「設置の趣旨等を記載した書類」の【資料 1-6】一般社団法人日本サービス協会「**外食産業の雇用状況について**」で示した通り、外食産業における従業員に占めるパート・アルバイトの割合は 91.1%となっており、外食産業は非正規雇用従業員が重要な戦力となっている。パート・アルバイトは、あくまで特定の時間もしくは期間による勤務形態の区分であり、業務内容は正社員に準ずるものであることから、人的な総業務量の目安としてパート・アルバイトを含めた従業員数を用いることとした。

<【資料 1-6】外食産業の雇用状況について（一般社団法人日本フードサービス協会）>

#### <従業員に占めるパート・アルバイトの割合>

**パート化率は全業態平均で91.1%**

外食産業は、人が人に対してサービスする労働集約型産業。

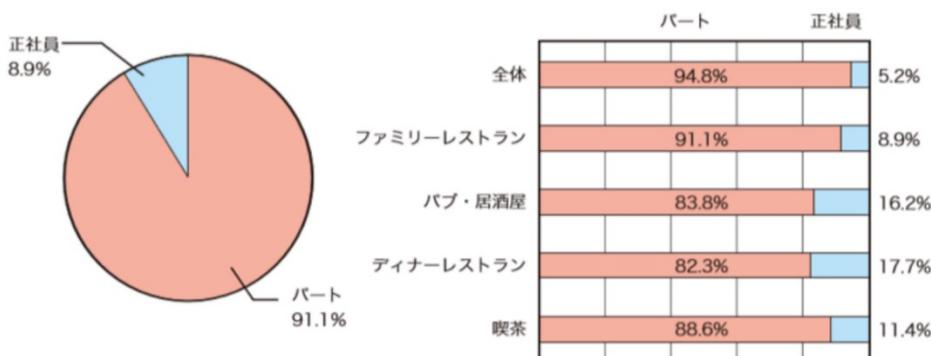
多くの人手が必要で有り、その支え手として店舗で働く人は、圧倒的にパートタイマーやアルバイトが多い。

従業員に占めるパート・アルバイトの割合では、全業態トータルで91.1%と9割を超えている。

業態別では、ファーストフードが94.8%、ファミリーレストラン91.1%、パブ/居酒屋83.8%、

ディナーレストラン82.3%、喫茶88.6%となっており、ファーストフードやファミリーレストランでのパート化率が高い。

#### 外食産業全体



また、「外食産業の人材育成のために（厚生労働省）」には、外食産業の場合、非正規雇用従業員が多数働いており、その育成が重要な課題になる旨が記載されている。

<外食産業の人材育成のために（厚生労働省）より一部抜粋>

外食産業の場合、契約社員、アルバイト社員、パートタイマー等の方々が多数働いており、その育成は大変重要な取り組み課題です。職業能力評価シートを用いてスキルの現状を「見える化」することで、正規・非正規を問わず、店舗で活躍する従業員の育成を効果的・効率的に進めていくことが可能となります。(P.17の取り組み事例参照)

さらに、「外食産業における職業能力評価基準の全体像（厚生労働省）」の中の、「職種：店舗運営、職務：オペレーション管理」の「求められる経験・能力」の中にも、近年は非正

規雇用従業員の中にも店舗マネジャーなどの管理職やそれに準ずる職位に登用される事例があるとされている。

<職種：店舗運営、職務：オペレーション管理（厚生労働省）より一部抜粋>

<p><b>【求められる経験・能力】</b></p> <p>(1) オペレーション管理とは、主に店長及び店長に準ずる職位の業務となるので、店舗従業員経験を経てこの業務を担当する。最近ではパートタイム社員であっても店長またはそれに準ずる職位に登用する例もみられる。経歴採用の際は、店長等としての実務知識が問われる。</p> <p>(2) オペレーション管理については概ねニュアラル化されている。効率的に業務を行うためには、各店舗で定められた手順や方法を早急にマスターするとともに、円滑に日常の業務が進められるように、業務の全体の流れをつかむことが重要である。</p> <p>(3) 店舗においては、キャンペーンメニューの実施、定期的にメニューの改定が行なわれるので、新しいサービスや調理方法に店舗従業員が対応できるように、店舗従業員のスキルをチェックするとともに、店舗従業員間のチームワークが必要とされることから指導力やコミュニケーション力などの対人関係のスキルも重要となる。</p>
---

以上より、パート・アルバイト等の非正規雇用従業員は、外食産業にとって貴重な戦力であること、また外食産業において雇用形態を問わず店舗マネジャー等の管理職に登用されるケースが増えていることを踏まえ、パート・アルバイトを含めた従業員数を基準にすることは妥当であるといえる。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 11.4 実習水準の確保の方策

新	旧
<p>(略)</p> <p><u>(3) 従業員数の基準について</u> 中小企業基本法の小規模企業の定義の中に、「従業員数が5名以下」とされており、「組織」の最小単位の従業員数の目安としての「5名以下」を基準とし、さらにフードサービスという業態の特徴から「5名超」とすることが、組織をマネジメントする最低単位の目安になると判断したためである。 ＜中小企業者の範囲と小規模企業者の定</p>	<p>(略)</p> <p><u>(2) 従業員数の基準について</u> 中小企業基本法の小規模企業の定義の中に、「従業員数が5名以下」とされており、「組織」の最小単位の従業員数の目安としての「5名以下」を基準とし、さらにフードサービスという業態の特徴から「5名超」とすることが、組織をマネジメントする最低単位の目安になると判断したためである。 ＜中小企業者の範囲と小規模企業者の定</p>

義：(参考)中小企業基本法第2条第1項>

業種	中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)		小規模企業者
	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員の数	常時使用する 従業員の数
①製造業、建設業、運輸業 その他の業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

※中小企業基本法上においては「中小企業の定義」ではなく「中小企業者の範囲」、「小規模企業」ではなく「小規模企業者」と規定されている。

外食産業における従業員に占めるパート・アルバイトの割合は、91.1%となっており外食産業は非正規雇用従業員が重要な戦力となっている。パート・アルバイトは、あくまで特定の時間もしくは期間による勤務形態の区分であり、業務内容は正社員に準ずるものであることから、人的な総業務量の目安としてパート・アルバイトを含めた従業員数を用いることとした。

また、「外食産業の人材育成のために(厚生労働省)」には、外食産業の場合、非正規雇用従業員が多数働いており、その育成が重要な課題になる旨が記載されている。

<外食産業の人材育成のために(厚生労働省)より一部抜粋>

外食産業の場合、契約社員、アルバイト社員、パートタイマー等の方々が多数働いており、その育成は大変重要な取り組み課題です。職業能力評価シートを用いてスキルの現状を「見える化」することで、正規・非正規を問わず、店舗で活躍する従業員の育成を効果的・効率的に進めていくことが可能となります。(P.17の取り組み事例参照)

さらに、「外食産業における職業能力評価基準の全体像(厚生労働省)」の中の、「職種：店舗運営、職務：オペレーション管理」の

義：(参考)中小企業基本法第2条第1項>

業種	中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)		小規模企業者
	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員の数	常時使用する 従業員の数
①製造業、建設業、運輸業 その他の業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

※中小企業基本法上においては「中小企業の定義」ではなく「中小企業者の範囲」、「小規模企業」ではなく「小規模企業者」と規定されている。

(追加)

「求められる経験・能力」の中にも、近年は非正規雇用従業員の中にも店舗マネジャーなどの管理職やそれに準ずる職位に登用される事例があるとされている。

＜職種：店舗運営、職務：オペレーション管理（厚生労働省）より一部抜粋＞

【求められる経験・能力】  
(1) オペレーション管理とは、主に店長及び店長に準ずる職位の業務となるので、店舗従業員経験を経てこの業務を担当する。最近ではパートタイム社員であっても店長またはそれに準ずる職位に登用する例もみられる。経歴採用の際は、店長等としての実務知識が問われる。  
(2) オペレーション管理については既にニューアル化されている。効率的に業務を行うためには、各店舗で定められた手順や方法を早急にマスターするとともに、円滑に日常の業務が進められるように、業務の全体の流れをつかむことが重要である。  
(3) 店舗においては、キャンペーンメニューの実施、定期的にメニューの改定が行なわれるので、新しいサービスや調理方法に店舗従業員が対応できるように、店舗従業員のスキルをチェックするとともに、店舗従業員間のチームワークが必要とされることから指導力やコミュニケーション力などの対人関係のスキルも重要となる。

以上より、パート・アルバイト等の非正規雇用従業員は、外食産業にとって貴重な戦力であること、また外食産業において雇用形態を問わず店舗マネジャー等の管理職に登用されるケースが増えていることを踏まえ、パート・アルバイトを含めた従業員数を基準にした。

(4) セントラルキッチン導入については、各チェーン店舗で提供しているメニューおよび加工品において、一定以上の衛生基準を満たし、さらに流通の仕組みも一定以上確立されていると判断できる。よって、実習施設としての質を担保する水準のひとつになると判断したためである。

《実習指導者について》

●臨地実習Ⅰ・Ⅱについて  
・本学の教育理念に共感をしている。  
・店長や副店長といった管理職の経験が5年以上ある。(現場での指導経験が豊富)  
なお、管理職の経験については、こ

(3) セントラルキッチン導入については、各チェーン店舗で提供しているメニューおよび加工品において、一定以上の衛生基準を満たし、さらに流通の仕組みも一定以上確立されていると判断できる。よって、実習施設としての質を担保する水準のひとつになると判断したためである。

《実習指導者について》

●臨地実習Ⅰ・Ⅱについて  
・本学の教育理念に共感をしている。  
・店長や副店長といった管理職の経験が5年以上ある。  
なお、管理職の経験については、これまでの職務経歴における管理職経験年

<p>れまでの職務経歴における管理職経験年数の合算として算出したものを指す。</p> <p>●臨地実習Ⅲについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本学の教育理念に共感をしている。</li> <li>・新人社員や一般社員への指導経験がある。(役職を有している)</li> <li>・企業の全体像を把握し、担当事業部のマネジメント経験がある。</li> </ul>	<p>数の合算として算出したものを指す。</p> <p>●臨地実習Ⅲについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本学の教育理念に共感をしている。</li> <li>・新人社員や一般社員への指導経験がある。(役職を有している)</li> <li>・企業の全体像を把握し、担当事業部のマネジメント経験がある。</li> </ul>
<p>(1) 実習指導者の選定プロセスについて</p> <p>臨地実習の学生受け入れに際して、本社・本部の人事担当者あるいは経営企画担当者等に対して、趣旨説明を十分行ったうえで、実習施設および実習指導者の要件を満たし、学生の指導が可能な企業と承諾書の取り交わしを行っている。</p> <p>また、実際の運用にあたっては、実習指導教員が実習指導者と連携し、コミュニケーションを密にとりながら実行していく。実習指導者に対する研修についても、合同研修会の開催、個別指導、各種資料・データ等の情報共有を行うことにより、十分なフォロー体制の整備を計画している。</p> <p>学生の受け入れにあたり、実習施設および実習指導者の要件を満たし、かつ本社・本部での判断基準に基づき、通常業務を行いながら、学生に指導することができる実習施設と実習指導者を選定した。</p>	<p>(追加)</p>
<p>(2) 実習指導者の経験年数の設定について</p> <p>実習指導者の経験年数を設定した理由として、厚生労働省「キャリアマップ、職業能力評価シート導入・活用マニュアル 外食産業の人材育成のために」に記載されているキャリアマップを参考とした。</p>	<p>(1) 実習指導者の経験年数の設定について</p> <p>実習指導者の経験年数を設定した理由として、厚生労働省「キャリアマップ、職業能力評価シート導入・活用マニュアル 外食産業の人材育成のために」に記載されているキャリアマップを参考とした。</p>

<p>キャリアマップとは、「1.2.5 フードサービスにおける能力水準」で記載した「職業能力評価基準」で設定されているレベル1～4をもとに、本業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものである【資料11-6】。</p> <p>各レベルの下に記載されている年数は、各レベルの習熟の目安となる年数であり、実習指導者となる店舗運営責任者（店長）については、3～4年が習熟の目安になると記載されている。よって、適切な指導が行える体制を整えるために、実習指導者の経験年数を「5年以上」とし、実習指導者の経験年数の条件を設定した。</p> <p><u>店長や店長に準ずる職位である副店長は、パート・アルバイトの募集から採用、シフト調整や労務管理、売上や顧客データの管理、厨房からフロアまで店舗全体の設備管理、店舗運営に関する衛生管理などを行う。さらに、日常業務として、マニュアルに定められたオペレーションを計画的に遂行したり、店舗の繁閑や繁忙期に応じて店舗スタッフを効率的に配置しながら人件費を抑えたり、クレームなど想定外の問題が発生した際の臨機応変な対応など、経費を最小限にしながらか売上を最大にするためのマネジメントを行っている。</u></p> <p><u>また、これらの業務と並行しながら、店舗スタッフに対する指導・教育を行い、サービスと顧客満足度の向上に努めている。特に、店舗では、定期的にメニュー改定が行われ、季節や流行に対応したキャンペーンやイベントを実施することが、広報や集客につながるため、それらにかかわる業務も発生する。店長や副店長等は、新しいサービスや調理方法に、店舗スタッフが対応で</u></p>	<p>キャリアマップとは、「1.2.5 フードサービスにおける能力水準」で記載した「職業能力評価基準」で設定されているレベル1～4をもとに、本業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものである【資料11-6】。</p> <p>各レベルの下に記載されている年数は、各レベルの習熟の目安となる年数であり、実習指導者となる店舗運営責任者（店長）については、3～4年が習熟の目安になると記載されている。よって、適切な指導が行える体制を整えるために、実習指導者の経験年数を「5年以上」とし、実習指導者の経験年数の条件を設定した。</p> <p style="text-align: right;"><u>(追加)</u></p>
---	---

<p>きるようスキルチェックや個別指導を行う、店舗スタッフ同士がスムーズに連携を図ることができるよう職場環境を整備する、など、円滑なコミュニケーションを通して生産性の向上につなげる工夫を行っている。よって、労働集約型が強いフードサービス業界で店長や副店長等のキャリアを保有する方は、マネジメント能力はもちろんのこと、指導力や臨機応変に対応できる能力が非常に高いといえる。</p>	
---	--

(2) 臨地実務実習の「到達度の基準」が新たに示されたが、「実習期間の7割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。」で「優秀」、「実習期間の5割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。」で「普通」としているのみで、当該基準の妥当性が説明されていない。ついては、7割以上、5割以上、5割未満で評価を区切った理由について明確に説明すること。

ご指摘に伴い、臨地実務実習の「到達度の基準」について見直しを行った結果、本学のGPA制度に合わせて基準を設定し直した。

まず、到達度の基準については、「専門職大学等の臨地実務実習の手引き」の「成績評価の基準及び方法」を参考とした。成績評価の基となる実習成果の評価を適切に行うため、ルーブリック評価の手法を取り入れることとし、評価基準については外食産業の職業能力評価シート（厚生労働省）を参考に作成をした。

<職業能力評価シート：評価基準より一部抜粋>

○：一人でできている (下位者に教えることができるレベルを含む)
△：ほぼ一人でできている (一部、上位者・周囲の助けが必要なレベル)
×：できていない (常に上位者・周囲の助けが必要なレベル)
※「業務上、該当しない評価項目」は「-」として評価対象外として下さい。

上記を参考とし、実習評価表においても3段階での評価とし、学生が各評価項目の到達度を明確かつ端的に理解できるように、かつ実習指導者の違いによる評価の差ができるだけ生じないように設定をした。

また、評価の達成基準については、評価の観点の事例が掲載されていた以下3点のモデル・コアカリキュラムを参考に作成をした。

<各コアカリキュラムと評価基準>

教育モデル	評価方法等
医学教育コア・モデル・カリキュラム (平成28年度改訂版)	IV. 診療参加型臨床実習の学修目標・方略・評価
歯学教育モデル・コア・カリキュラム (平成28年度改訂版)	G 臨床実習 - ポートフォリオ (例示)
薬学教育モデル・コア・カリキュラム (平成25年度改訂版)	薬学実務実習に関するガイドライン

上記より、評価基準の標準（できる）として設定している段階は、評価基準の中間を含む段階として設定している事例が多かったため、本学でも3段階のうち2段階を「普通」と

して設定をした。

本学の評価項目である「2<普通>」は、職業能力評価シートの評価基準での「△：ほぼ一人でできている（一部、上位者・周囲の助けが必要なレベル）」の基準を参考とし、各実習評価表の評価基準においても、「2」の内容は「最低限」「指示した」「ある程度」等、「3」の「十分な」「積極的な」等の評価基準に対して、一部不足している意味合いを含んだ言葉を使用することで、評価の差をつけた。

また、「2」の表現で使用した「最低限」「指示した」「ある程度」等の基準と、「1」の表現で使用した「できていない」「十分ではなかった」等の差については、実習期間1クール15日間を通して、各評価項目が達成できていた日数が半分以下であったかどうかを判断基準として設定をした。これは、実習指導者が学生に対して1日おきに具体的な指示や指導を繰り返し行うことで実習が成立している状況になり、評価としても「1<努力が必要>」で、学内で学んだ知識を活用し実践することが「ほとんどできていない」状態であるといえる。一方で、実習指導者が3日に1日程度の指示や指導で、学生が積極的に実習に取り組み、円滑な実習が運用できている状態であれば、「3<優秀>」として、一部指示を受けることはあるが、学内での学びを実践することが「できている」状態であると判断できるため、評価基準を「5割」を基準として設定し、7割（70点）以上を優秀、5割以上7割未満（69点～50点）を普通、5割未満（49点以下）を努力が必要として、評価を区切り設定を行った。

しかし、審査意見を踏まえ、評価基準の見直しを行った結果、学生が「臨地実習の評価基準」を確認した際に、「学則に記載してある成績評価の基準」や「シラバスに記載されている成績評価の方法」と異なる基準で設定されていることで混乱する可能性があるとして判断した。よって、本学のGPA制度の考え方を基盤とした成績評価にし、シラバスに記載されている成績評価の内容と合致させることで、学生にとって評価基準が明確になるように基準の修正を行った。

具体的な基準については、以下のとおりとする。

<本学のGPA制度と臨地実習の評価基準>

点数	グレード	臨地実習の評価基準
90-100点	S	3<優秀>
80-89点	A	
70-79点	B	2<普通>
60-69点	C	
59点以下	D	1<努力が必要>

以上より、臨地実習の評価基準の見直しを行うことで、学生にとって評価基準が明確になり、目標をもって実習の臨むことができるようにした。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 11.2 到達度の基準

新		旧	
評価	到達度の基準	評価	到達度の基準
3 < 優秀 >	実習期間の <u>8</u> 割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。 または、評価の視点について <u>8</u> 割以上達成できていた。	3 < 優秀 >	実習期間の <u>7</u> 割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。 または、評価の視点について <u>7</u> 割以上達成できていた。
2 < 普通 >	実習期間の <u>6</u> 割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。 または、評価の視点について <u>6</u> 割以上達成できていた。	2 < 普通 >	実習期間の <u>5</u> 割以上の日数の間、評価の視点を達成できていた。 または、評価の視点について <u>5</u> 割以上達成できていた。
1 < 努力が必要 >	実習期間の <u>6</u> 割未満の日数しか評価の視点を達成できなかった。 または、評価の視点について達成度が <u>6</u> 割未満であった。	1 < 努力が必要 >	実習期間の <u>5</u> 割未満の日数しか評価の視点を達成できなかった。 または、評価の視点について達成度が <u>5</u> 割未満であった。

(3) 臨地実習Ⅰ及び臨地実習Ⅱの第1期、第2期の評価基準について、それまでに「履修した科目および学修内容から、評価基準等を設定する。」とあるが、具体的にどの科目内容がそれぞれの臨地実習に反映されることになるのか不明なため、当該基準の設定の趣旨について明確に説明すること。

(対応)

ご指摘のとおり、臨地実習Ⅰ及び臨地実習Ⅱの第1期、第2期の評価基準と科目が、それぞれの臨地実習にどのように反映されることになるのか不明瞭であったため、当該基準の設定について見直しを行い、履修した科目の内容が臨地実習での学びに適切に反映することができるように修正をした。

前回の審査意見において、実習評価表の評価項目と各科目の履修課程について整理した。

<再掲：実習評価表の項目と配当年次> ※★は必修科目

配当年次	1年次		2年次		3年次		4年次	
臨地実習スケジュール			臨地実習Ⅰ 第1期 → 第2期		臨地実習Ⅱ 第1期 → 第2期		臨地実習Ⅲ	
実習評価項目と関連科目	職業人として基礎力	★707 ミュージック ★英語Ⅰ	★英語Ⅱ	英語Ⅱ				
	企業・店舗に対する理解	★情報リテラシーⅠ	★フードサービス産業論	★情報リテラシーⅡ	企業の社会的責任			
	店舗での実務	★キリガサガイ	コミュニケーション論 ★観光リテラシー論			観光リテラシーⅡ実習 観光リテラシーⅢ実習		
	マネジメント	★経営学概論 ★経済学概論 ★簿記論	★経営管理論 ★マーケティング論 ★会計学 ★原価計算論	★フードサービスの組織論 ★グローバル経営論 ★フードサービスのマーケティング論	★マーケティングリサーチ実習 プロモーション論 食品流通論	フードサービスの開発論 ★事業・商品開発論 店舗政策・立地論 ★フードサービスの経営分析	★人的資源管理論 ★ブランディング実習 消費者行動論 立地分析実習	起業論
	食品衛生	★食品学	★食品衛生学 ★調理学	★食品関連法規 ★調理学実習Ⅰ	★調理学実習Ⅱ	食品加工学 ★食文化論	食品加工学実習	商品開発実習
	労働環境に対する理解	★法学概論	★労働管理と法					
	情報収集・活用能力			ネットワーク基礎論 企業インフラ論	ITリテラシー基礎論	店舗管理システム論	顧客管理システム	
	積極性							
	プレゼンテーション			プレゼンテーション論				

臨地実習は、夏季休暇期間中および春期休暇期間中に行うことから、あらためて授業科目の配当年次と臨地実習の履修時期を以下の通り照合した結果、臨地実習に反映される具体的な科目について、前回の審査意見から見直しを行い、かつ臨地実習に直接的に反映される職業専門科目に絞り込んで整理を行った。

<臨地実習へ反映される職業専門科目の範囲について> ★は必修科目

学年	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
職業専門科目の範囲							臨地実習Ⅲに反映 ・起業論 ・商品開発実習	臨地実習Ⅲ
					臨地実習Ⅱ(第1期)に反映	臨地実習Ⅱ(第2期)に反映	臨地実習Ⅱ(第2期) ★人的資源管理 ★プランニング実習 ・消費者行動論 ・立地分析演習 ・顧客管理システム ・食品加工実習	臨地実習Ⅱ(第2期)
				臨地実習Ⅰ(第2期)に反映	臨地実習Ⅰ(第1期) ★事業・商品開発論 ★フードサービス経営分析 ・フードサービス戦略論 ・店舗政策・立地論 ・店舗管理システム論 ・ホスピタリティサービス演習 ★食文化論 ・食品加工学	臨地実習Ⅰ(第1期)		
			臨地実習Ⅰ(第1期)に反映	臨地実習Ⅰ(第1期) ★企業システム論 ★フードサービス組織論 ★グローバル経営論 ★フードサービスマーケティング論 ★食品関連法規 ★調理学実習Ⅰ	臨地実習Ⅰ(第2期) ★マーケティングリサーチ実習 ・企業の社会的責任 ・食品流通論 ・プロモーション論 ★調理学実習Ⅱ	臨地実習Ⅰ(第2期)		
	★経営学概論 ★経済学概論 ★簿記論 ★法学概論 ★食品学	★経営管理論 ★マーケティング論 ★会計学 ★原価計算論 ★労働管理と法 ★フードサービス産業論 ★食品衛生学 ★調理学 ★ホスピタリティ論						

また、前回提出した「実習評価表の項目と配当年次」の内容を旧とし、見直しを行った内容を新として、以下のとおり比較表を作成した。

＜臨地実習Ⅰ（第1期）に反映される職業専門科目＞※★は必修科目

評価項目	臨地実習Ⅰ（第1期）		
	評価の視点	（新） 反映される科目名	（旧） 反映される科目名
		1年次と2年次前期	1年次
履修済みの範囲			
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	★フードサービス産業論	★フードサービス産業論
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	★ホスピタリティ論	★ホスピタリティ論
食品衛生	マニュアル等を理解し、適切に行動することができるか。	★食品学 ★食品衛生学 ★調理学 ★食品関連法規 ★調理学実習Ⅰ	★食品学 ★食品衛生学 ★調理学
マネジメント	店舗マネージャー等の役割を理解し、店舗管理の具体的な手段や方法について学ぶことができるか。	★経営学概論 ★経済学概論 ★簿記論 ★経営管理論 ★マーケティング論 ★会計学 ★原価計算論 ★フードサービス組織論 ★グローバル経営論 ★フードサービスマーケティング論	★経営学概論 ★経済学概論 ★簿記論 ★経営管理論 ★マーケティング論 ★会計学 ★原価計算論
職業人の基礎力	店舗スタッフやお客様と、積極的にコミュニケーションをとることができるか。	—	—

<臨地実習 I (第 2 期) に反映される職業専門科目> ※★は必修科目

評価項目	臨地実習 I (第 2 期)		
	評価の視点	(新) 反映される科目名	(旧) 反映される科目名
履修済みの範囲		1~2年次	1年次と2年次前期
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	・企業の社会的責任	—
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	—	—
食品衛生	マニュアル等を理解し、厨房・フロアにおける衛生管理について適切に実行することができるか。	★調理学実習 II	★食品関連法規 ★調理学実習 I
マネジメント	店舗マネージャー等の役割を理解し、店舗管理の具体的な手段や方法について理解することができるか。	★マーケティングリサーチ実習 ・プロモーション論 ・食品流通論	★フードサービス組織論 ★グローバル経営論 ★フードサービスマーケティング論
職業人の基礎力	店舗スタッフやお客様と、積極的にコミュニケーションをとることができるか。	—	—

＜臨地実習Ⅱ（第1期）に反映される職業専門科目＞※★は必修科目

評価項目	臨地実習Ⅱ（第1期）		
	評価の視点	(新) 反映される科目名	(旧) 反映される科目名
履修済みの範囲		1～2年次と3年次前期	1～2年次
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	—	・企業の社会的責任
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	・ホスピタリティサービス演習	—
労働環境に対する理解	店舗スタッフの勤怠管理について、具体的管理・運営方法を理解することができるか。	★法学概論 ★労務管理と法	★法学概論 ★労務管理と法
マネジメント	具体的な店舗管理の方法について理解することができるか。	★事業・商品開発論 ★フードサービス経営分析 ・フードサービス戦略論 ・店舗政策・立地論	★マーケティングリサーチ実習 ・プロモーション論 ・食品流通論
職業人の基礎力	状況を判断し、的確に報告・連絡・相談することの重要性について理解することができるか。	—	—

<臨地実習Ⅱ（第2期）に反映される職業専門科目>※★は必修科目

評価項目	臨地実習Ⅱ（第2期）		
	評価の視点	（新） 反映される科目名	（旧） 反映される科目名
		履修済みの範囲	1～3年次
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	—	—
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	・ホスピタリティサービス演習	・ホスピタリティサービス演習
労働環境に対する理解	店舗スタッフの勤怠管理の方法について、効率的な仕組みを理解することができるか。	—	—
マネジメント	具体的な店舗管理の方法について理解し、利益を生み出す仕組みについて理解することができるか。	★人的資源管理 ★プランニング実習 ・消費者行動論 ・立地分析演習	★事業・商品開発論 ★フードサービス経営分析 ・フードサービス戦略論 ・店舗政策・立地論
職業人の基礎力	状況を判断し、的確に報告・連絡・相談することの重要性について理解することができるか。	—	—

また、上記の各臨地実習に反映される科目名に合わせて、反映される科目内容について、講義概要や到達目標に含まれるキーワードを一部抜粋し、実習評価項目との関係性について、以下の表に整理を行った。

<臨地実習 I (第 1 期) に反映される科目内容> ※★は必修科目

評価項目	臨地実習 I (第1期)		
	評価の視点	科目名	講義概要や到達目標に含まれるキーワード
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	★フードサービス産業論	フードサービス産業の基本的な知識を体系的に学ぶ。
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	★ホスピタリティ論	職場内や日常生活で求められるホスピタリティの考え方を理解する。
食品衛生	マニュアル等を理解し、適切に行動することができるか。	★食品学	食品に関する制度・基準を理解する。
		★食品衛生学	食品衛生の管理を行う店舗管理者としての自覚を養う。
		★調理学	調理の基本操作、目的や規模に応じた調理器具・設備等に関する知識を修得する。
		★食品関連法規	一般的な食品衛生に関わる法規の意味を理解できるようになる。
		★調理学実習 I	食材の管理や保存、鮮度管理、厨房機器の衛生管理の方法について身につける。
マネジメント	店舗マネージャー等の役割を理解し、店舗管理の具体的な手段や方法について学ぶことができるか。	★経営学概論	経営の基本的な考え方を身につける。
		★経済学概論	経済動向を理解するための視点や考え方の基礎を身につける。
		★簿記論	簿記の仕組みを理解することができる。
		★法学概論	法的思考力を身につける。
		★労務管理と法	適正な労務管理ができる能力を修得する。
		★企業システム論	オフィスツールを身近な業務に適用し活用することができる。
		★経営管理論	企業組織を管理していく上での考え方について学ぶ。
		★マーケティング論	企業のマーケティング活動の意義と手法を理解することができる。
		★会計学	会社の経営活動を会計情報から読み解く力を身につける。
		★原価計算論	原価計算に関する基礎知識や技術を習得する。
		★フードサービス組織論	フードサービス企業における経営管理能力について理解する。
		★グローバル経営論	問題解決能力や意思決定プロセスを修得する。
★フードサービスマーケティング論	フードサービス企業が現実に展開しているマーケティング手法を理解できる。		
職業人の基礎力	店舗スタッフやお客様と、積極的にコミュニケーションをとることができるか。	—	—

<臨地実習 I（第 2 期）に反映される科目内容> ※★は必修科目

評価項目	臨地実習 I（第 2 期）		
	評価の視点	科目名	講義概要や到達目標に含まれるキーワード
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	・企業の社会的責任	企業の社会的責任の意義と内容を正確に理解してその重要性を学ぶ。
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができているか。	—	—
食品衛生	マニュアル等を理解し、厨房・フロアにおける衛生管理について適切に実行することができているか。	★調理学実習 II	調理場での迅速な対応力を身につける。
マネジメント	店舗マネージャー等の役割を理解し、店舗管理の具体的な手段や方法について理解することができているか。	★マーケティングリサーチ実習	フードサービス企業のビジネスにおけるリサーチの重要性を理解する。
		・プロモーション論	具体的なプロモーションの方法の特徴を理解する。
		・食品流通論	マーケットの変化を分析し、それに応じたサービスを提供する能力を身につける。
職業人の基礎力	店舗スタッフやお客様と、積極的にコミュニケーションをとることができているか。	—	—

<臨地実習Ⅱ（第1期）に反映される科目内容>※★は必修科目

評価項目	臨地実習Ⅱ（第1期）		
	評価の視点	科目名	講義概要や到達目標に含まれるキーワード
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	—	—
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができているか。	・ホスピタリティサービス演習	ケースに応じて様々な対応ができる。
労働環境に対する理解	店舗スタッフの勤怠管理について、具体的管理・運営方法を理解することができているか。	—	—
マネジメント	具体的な店舗管理の方法について理解することができているか。	★事業・商品開発論	事業や商品を開発するプロセスを学び、それぞれの過程で重要なポイントを理解することができる。
		★フードサービス経営分析	経営を数値で把握、分析する能力を身につける。
		・フードサービス戦略論	最新の外食・中食の経営特性を理解できる。
		・店舗政策・立地論	新規出店と既存店の関係を理解できる。
		・店舗管理システム論	店舗管理システムの運用における利点と課題について理解できる。
		★食文化論	日本と世界の食文化や特徴を理解できる。
		・食品加工学	食品加工の原理と製造について理解できる。
職業人の基礎力	状況を判断し、的確に報告・連絡・相談することの重要性について理解することができているか。	—	—

<臨地実習Ⅱ（第2期）に反映される科目内容>※★は必修科目

評価項目	臨地実習Ⅱ（第2期）		
	評価の視点	科目名	講義概要や到達目標に含まれるキーワード
企業・店舗 に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	—	—
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができているか。	・ホスピタリティ サービス演習	ケースに応じて様々な対応ができる。
労働環境に に対する理解	店舗スタッフの勤怠管理の方法について、効率的な仕組みを理解することができているか。	—	—
マネジメント	具体的な店舗管理の方法について理解し、利益を生み出す仕組みについて理解することができているか。	★人的資源管理	企業や組織における人的資源管理の仕組みと実際に学ぶ。
		★プランニング実習	企画力とプロデュース力を身につける。
		・消費者行動論	消費者心理とその行動を理解する。
		・立地分析演習	各商圈分析モデルを実際に使用し、商圈を分析できる。
		・食品加工学実習	商品開発にも応用できる発想力を身につける。
職業人の基礎力	状況を判断し、的確に報告・連絡・相談することの重要性について理解することができているか。	—	—

以上より、各臨地実習へ臨むにあたり、実習時期との関係から履修済みの職業専門科目の範囲を見直し、合わせて科目内容を整理することで、適切に臨地実習に各科目内容を反映させることができるように修正した。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 11.2 実習評価表の項目と配当年次

新										旧									

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 11.2 実習内容 P76

新	旧
<p>(2) 臨地実習Ⅰ・Ⅱと関連科目について</p> <p>臨地実習Ⅰに臨むにあたり、1年次から2年次の職業専門科目における必修科目として、全ての学生が簿記・会計やマーケティングに関連する科目、経営管理に関する科目、フードサービス業界の特徴を理解するための科目、食品衛生や食品関連法規、調理に関する基礎を理解するための科目を履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識を実際の現場での実務と結びつけ、店舗運営の仕組みや食品衛生の重要性を理解できるような実習構成としている。</p> <p>臨地実習Ⅱに臨むにあたり、既に臨地実習Ⅰで体験した実務と修得した知識に加え、2年次から3年次までの職業専門科目における必修科目として、全ての学生がフードサービスに関するマーケティングについて実習を通して学ぶための科目、人的資源管理に関する科目、調理に関する理論と技術に</p>	<p>臨地実習Ⅰに臨むにあたり、1年次の必修科目として、全ての学生がフードサービス業界の特徴を理解するための科目、食品衛生および調理に関する基礎を理解するための科目を履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識を実際の現場での実務と結びつけ、店舗運営の仕組みや食品衛生の重要性を理解できるような実習構成としている。</p> <p>臨地実習Ⅱに臨むにあたり、既に臨地実習Ⅰで体験した実務と修得した知識に加え、2年次までの必修科目として、全ての学生がフードサービスに関するマーケティングについて理解するための科目、労務管理や労働関連法規について理解するための科目、食品関連法規、調理に関する理論と技術に</p>

<p>関する科目は履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識と技術を基盤として、店舗運営管理の仕組みやフードサービス業界における労働環境の特色について理解できるような実習構成としている。</p>	<p>関する科目は履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識と技術を基盤として、店舗運営管理の仕組みやフードサービス業界における労働環境の特色について理解できるような実習構成としている。</p>
---	---

(4) 審査意見1及び5への対応も踏まえた上で、今後の産業構造の変化を見据えて、フードサービス産業及び他業種を含む諸産業の将来的な展開を含む企業変化へ対応できる能力を涵養するため、食に関わる生産・加工・流通・販売等の各プロセスにおける新規業態の開発に資するような先端的な実習先を確保することや当該実習の代替となる見学を含む演習について教育課程上に適切に位置付けること。

(対応)

ご指摘のとおり、審査意見1及び5への対応を踏まえた上で、企業変化へ対応できる能力を涵養するため、先端的な実習先へ当該実習の代替となる見学を含む演習について教育課程上に適切に位置付けた。

<教育課程上の位置づけ>

修正点1.マーケティングリサーチ実習と臨地実習および総合科目との関係性について

修正点2.マーケティングリサーチ実習の具体的な内容について

1. マーケティングリサーチ実習と臨地実習および総合科目との関係性について

企業変化へ対応できる能力を涵養するための見学を含む科目については、「マーケティングリサーチ実習」に組み込んだ。マーケティングリサーチ実習の教育課程上の位置づけは以下の通りとした。

●教育課程上のマーケティングリサーチ実習の位置づけ

科目等/年次	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
総合科目							<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>卒業研究</b>            研究テーマの検討・決定・中間発表      仮説・検証            最終発表         </div>	
臨地実習			臨地実習Ⅰ (第1期)	臨地実習Ⅰ (第2期)	臨地実習Ⅱ (第1期)	臨地実習Ⅱ (第2期)	臨地実習Ⅲ	
人的資源管理に関する観点を学ぶ科目		経営管理論 労務管理と法				人的資源管理		
変化対応能力の素養に関する観点を学ぶ科目		地域学概論		マーケティングリサーチ 実習				

審査意見1を踏まえディプロマ・ポリシー5の修正を行ったことで、臨地実習Ⅲの教育内容について見直しを行い、あわせて総合科目である「卒業研究」との関係性についても見直しを行った。

臨地実習Ⅲは、飲食店舗をチェーン展開する企業（本社、本部、営業所など）において、臨地実習Ⅰ・Ⅱの実習を通して学生が気づいた店舗内の課題や企業側から提示された課題について、学生が解決するための具体策について企画書を作成し、最終日にプレゼンテーションを行うことで、実務に即した実践的かつ効率的な仕組みやアイデアを発想できる能力を身につけることを目的とする。

また、実習指導教員は、学生が仮説の設定を行う際に、店舗マネジャーに必要な6つの能力に関する領域において設定するよう指導することとし、以下の3つの科目等を関連付けて、フードサービス企業が喫緊に直面している課題を踏まえ、今後の社会や産業構造の変化を見越し、実習先企業が取り組むべき課題と仮説を設定するように促す。

<課題設定にあたり関連づける3つの科目等>

- ① 臨地実習と直接的に関連する職業専門科目
- ② 臨地実習Ⅰ・Ⅱでの経験
- ③ 俯瞰的視野を育成する展開科目

さらに、課題と仮説の設定にあたり、学生には以下のポイントを伝えることで、変化対応能力の素養を育成する。

<変化対応能力の素養を育成するポイント>

- ① 変化の兆候を敏感に感じ取ること。
- ② 小さな気づきから改善点へつなげること。
- ③ ①および②を積み上げること。

課題と仮説の設定にあたり、実習指導教員はその内容を確認し、臨地実習Ⅲの到達目標を達成するにふさわしい内容になっているかを判断し、各々の学生の学修状況や卒業後の進路希望に合わせて、適切な指導を行うこととする。履修済みの職業専門科目と課題と仮説の例は、下記を想定している。

<6つの能力に関する領域別履修済み職業専門科目と課題と仮説の例> ※★は必修科目

領域	履修済み科目	想定する課題と仮説の例
①人的資源（スタッフ）の管理能力	★経営管理論 ★労務管理と法 ★法学概論 ★フードサービス組織論	（課題例） ・人件費構成と労働力配分に関する効率化を考える。 （仮説）

	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ホスピタリティ論</li> <li>・ホスピタリティサービス演習</li> <li>★人的資源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・来客の時間帯・曜日変動や季節変動に対する人(パート・アルバイトを含む)の確保と配分を、より適切に行うことができる。</li> <li>(対応)</li> <li>・来店客数や売上データと人の時間帯別・曜日別配置、年間の労働力配分と人件費構成を見直す。</li> </ul>
②物的資源の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★食品衛生学</li> <li>★食品関連法規</li> <li>★食文化論</li> <li>★食品学</li> <li>★調理学</li> <li>★調理学実習 I・II</li> <li>・店舗管理システム論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(課題例)</li> <li>・店舗投資額と回収期間を分析する。</li> <li>(仮説)</li> <li>・店舗にもライフサイクルがあり、適切な改廃のタイミングを設定する必要がある。</li> <li>(対応)</li> <li>・店舗の新設や改装の投資額と、売上・利益や来店客数の時系列分析から適切な設備投資と回収の期間を設定する。</li> </ul>
③財務的資源の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★簿記論</li> <li>★会計学</li> <li>★原価計算論</li> <li>★経営学概論</li> <li>★経済学概論</li> <li>★フードサービス経営分析</li> <li>・顧客管理システム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(課題例)</li> <li>・財務諸表分析による他社との比較</li> <li>(仮説)</li> <li>・固定資産投資を少なくし流動性を高めたほうが経営の弾力性が高く競争力がある。</li> <li>(対応)</li> <li>・財務諸表の時系列分析と指標化により、他者と比較し仮説の妥当性を証明する。</li> </ul>
④その他の活動の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★企業システム論</li> <li>★マーケティング論</li> <li>★フードサービスマーケティング論</li> <li>★マーケティングリサーチ実習</li> <li>★プランニング実習</li> <li>★事業・商品開発論</li> <li>★フードサービス産業論</li> <li>・消費者行動論</li> <li>・店舗政策・立地論</li> <li>・立地分析演習</li> <li>・食品流通論</li> <li>・プロモーション論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(課題例)</li> <li>・プロモーション手段と来店客数の関係分析</li> <li>(仮説)</li> <li>・複数のプロモーション手段を地域に合わせて展開することが効果的</li> <li>(対応)</li> <li>・プロモーションの展開と来店客数および売り上げの変動から、プロモーション手段の有効性を検証する。</li> </ul>
⑤職業人としての基礎能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>※基礎科目で履修済み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(課題例)</li> <li>・現場提案型制度の有効性</li> </ul>

		<p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場からのボトムアップ型で提案を受け付け、フィードバックしていくことにより、売上が改善される。</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場提案の制度の有無、提案の導入状況、活発な店舗とそうでない店舗の時系列的な売り上げ変動の比較を行う。</li> </ul>
⑥食の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>★食品衛生学</li> <li>★食品関連法規</li> <li>★食文化論</li> <li>★食品学</li> <li>★調理学</li> <li>★調理学実習 I・II</li> <li>・食品流通論</li> <li>・食品加工学</li> <li>・食品加工学実習</li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場における衛生管理の重要性分析</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・衛生管理を行うことがサービスの質や顧客評価の向上につながる。</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場における衛生管理マニュアルの内容、衛生教育・指導、実施状況等の現状を確認し、衛生管理を徹底している店舗の売上や顧客評価との関連を分析し、改善につなげる。</li> </ul>

また、フードサービス企業における課題および仮説については、6つの領域の垣根を超え、複合的な視点や要素から設定することが求められる。そのためにも、それぞれの科目で学んだ学修内容を結び付け、組み合わせて発想する思考力や新たなものの見方が必要となる。

なお、6つの領域における到達度については、ルーブリック評価手法を用いて3段階にて評価を行う。本評価は、シラバスの「成績評価の方法」の「企画書(30%)」の一部に該当するものとし、実習指導教員と実習指導者と連携し、最終的な企画書の成績評価として考慮するものとする。

具体的な6つの領域におけるルーブリック評価の基準は以下のとおりとする。

#### <6つの領域におけるルーブリック評価の基準>

領域	ルーブリック評価の基準		
	3<優秀>	2<普通>	1<努力が必要>
①人的資源(スタッフ)の管理能力	企業の実情を把握し、人事課題への対応について、的確なテーマを設定することができる。	人事課題への対応に関するテーマを設定することができる。	人事課題を的確にとらえることができおらず、テーマへの落とし込みができていない。
②物的資源の管理能力	施設・設備に関する具体的なマネジメントやオペレーションに関する課題について、的確なテーマを設定することができる。	施設・設備のマネジメントに関する課題について、テーマを設定することができる。	施設・設備のマネジメントに関する課題についての的確にとらえることができおらず、テーマへの落とし込みが

	いる。		できていない。
③財務的資源の管理能力	店舗や企業の運営状況に関する数値を把握し、財務的な課題について、的確なテーマを設定することができている。	店舗や企業の財務的な課題について、テーマを設定することができている。	店舗や企業の財務的な課題について、的確にとらえることができておらず、テーマへの落とし込みができていない。
④その他の活動の管理能力	店舗における顧客対応面の具体的なマネジメントやオペレーションに関する課題について、的確なテーマを設定することができている。	店舗における顧客対応面のマネジメントに関する課題について、テーマを設定することができている。	店舗における顧客対応面の課題について、的確にとらえることができておらず、テーマへの落とし込みができていない。
⑤職業人としての基礎能力	働く上での職業倫理（社会通念、経営理念）や社会人としての一般教養に関する課題について、的確なテーマを設定することができている。	働く上での職業倫理や一般教養に関する課題について、テーマを設定することができている。	働く上での職業倫理や一般教養に関する課題について、的確にとらえることができておらず、テーマへの落とし込みができていない。
⑥食の知識	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの食に関する知識を総合的に生かし、的確なテーマを設定することができている。	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの知識を生かし、テーマを設定することができている。	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの知識を生かしたテーマへの落とし込みができていない。

上記の内容を「臨地実習指導要項」に加筆し、学生にもディプロマ・ポリシー5と臨地実習Ⅲの関係性、実習内容や達成目標を確認できるようにした。

#### 【資料5】臨地実習指導要項

臨地実習Ⅲは、配当年次が4年次前期のため、4年次通年で開講する総合科目である「卒業研究」と関連づけた実習を希望する学生も想定される。

卒業研究については、前半（4月～9月）で研究テーマの検討・決定・中間発表を行い、後半（10月～3月）で研究テーマについて仮説・検証・最終発表を行う。ゼミの決定は4年次4月に希望調査を行い、卒業研究担当教員が協議し、最終決定する。研究テーマに合わせて臨地実習Ⅲでの実践内容や結果を、卒業研究結果の一部として使用したい学生がいれば、学生の研究テーマと受け入れ先企業の意向を実習指導教員が確認し、個人面談と実習指導者との打ち合わせを行いながら、最終的に決定する。

また、テーマの選定にあたり、人的資源に関連する事項は、フードサービス業界において

慢性的な課題であり、また店舗マネジャーの職務においても中核的な課題であることから、卒業研究のテーマとして希望する学生が多いことが予想される。さらに、ディプロマ・ポリシー5の「変化対応能力の素養」についても、今後の産業構造の変化を見据えた視点で課題意識をもち、テーマとして取り上げることを希望する学生がいることも想定される。

これらを踏まえ、卒業研究のテーマを決定する4年次前期までに、人的資源に関する視点を学ぶ科目である「経営管理論」「人的資源管理」と、これらの科目に関連する「労務管理と法」、そして、変化対応能力の素養に関する視点を学ぶ科目である「地域学概論」と「マーケティングリサーチ実習」を履修し、さらにこれらの科目での学びを中心に、段階的にフードサービス企業のマネジメントを理解し実践を積み重ねていくことができる臨地実習を履修することができる科目配置として、教育課程上に位置づけた。

## 2. マーケティングリサーチ実習の具体的な内容について

石川県内の地元企業には、6次産業化やインテグレーションなど新たな仕組みの開発、経営資源の活用による新分野の開拓、新商品や新技術の導入など、創意工夫により成長してきた様々なフードサービス関連企業があり、それぞれ経営的特徴がある。また、新たな商業設備や飲食の提供の場が生まれている。その中で注目すべき適切な企業や団体、施設・設備等を選定し、見学を実施し、その発展段階と革新性について触れるとともに教育課程の教材として活用する。

審査意見1および5の対応で述べたように「マーケティングリサーチ実習」の内容に「見学」と「ケース・メソッド」手法の導入により単なる見学にとどまらず「事前調査」と事後の「考察」の段階を加える。このような主体的で自律的な学習により、学生が行う「臨地実習」の経験と合わせて「将来的な展開を含む企業変化に対応できる能力の涵養」に資することができる。

マーケティングリサーチ実習における見学先の候補については、地元企業や地域社会（自治体等）を以下のとおり選定した。なお、環境変化が目まぐるしいことから、よりトピックな注目すべき事象が生じた場合は対象を変更する場合がある。

### 候補1.(株)ハチバン：組織および商品管理

(株)ハチバンは、石川県に本社を置き、飲食店フランチャイズ・チェーン事業、飲食店の経営および運営委託業務、食品・食品原材料の製造加工および販売、食料品および調味料の輸出入および販売を行っている。多面的な事業内容の管理運営実績により候補として選択した。

#### ◇飲食店およびフランチャイズ事業

コンセプトが異なる3パターンのラーメン店（8番らーめん、8番らーめん express、8番らーめん麺座）と和食店（八兆屋、長八、駅の蔵、市の蔵）、地元食材を使用した健康をコンセプトとしたレストラン（野ふうど）を展開している。

そのほか、高速道路サービスエリア内において金沢・加賀・能登らしさをテーマにした空間の演出と食を提供する店舗（2017年4月）、白山市内の道の駅フードコートに地元生産者との連携により季節性の高い農産物産物の購入を契約・調達し、期間限定の四季を感じられる料理を提供する店舗（2018年4月）など、もともとはラーメン店を主力としていたが、近年は消費の多様化に対応して業態の複合化が図られている。

店舗で使用する食材の生産工場およびセントラルキッチンを保有し、製麺に関しては「圧延6工程」「二段熟成」等の独自技術を開発している。その技術を生かし、生活協同組合やスーパーマーケット、コンビニエンスストアなどに対し、オリジナルの麺製品や冷凍ギョーザなどを販売している。

#### ◇海外展開

海外では、1992年よりタイにおけるフランチャイズチェーンエリアライセンス契約による店舗展開を開始、店舗で使用するエキス・調味料の輸出を行っている。現在は、タイを中心に香港（2003年7月）、ベトナム（2019年7月進出）へと店舗を拡大し、海外での運営や業態開発に関するノウハウを蓄積している。2019年にはタイにディストリビューションセンターを建設し、店舗別アソートメントなどの流通加工を行っている。

#### ◇社内教育

本社横に店舗と同じキッチン設備を持つトレーニングルーム、研修ルームを備えた社内教育施設「ハチバンアカデミー」を2017年4月に開設し、商品の品質安定、調理技術向上を目的としたトレーニング、接客レベル向上の研修が行われている。

### 候補2.(株)ぶどうの木：6次産業化および新業態開発

ぶどう農園からスタートし、農産物の生産、加工、販売までの6次産業的な企業戦略プロセスにより事業分野を拡大してきた企業であり、生産から最終消費者への販売まで一連のプロセスをカバーしていることから候補として選択した。

#### ◇事業展開

(株)ぶどうの木は、創業者が親からぶどう農園の経営を引き継いだところから始まった。しかし、ぶどうの生産・販売だけでは採算が取れず、農園の横にカフェを開いたことが新たな事業展開のきっかけとなった。単なるカフェでは集客力に乏しいところから、中核商品としてチーズケーキを導入し、それをきっかけに独自の製造ノウハウを積み上げ、その応用で洋菓子の製造販売に進出した。さらに、ぶどうの付加価値を高めるために加工を行うことを考え、技術開発と人材確保に試行錯誤しながらも、新製品開発を行いジンジャードリンクなどのヒット商品を生み出してきた。現在でもぶどう農園をガーデンブライダルなどのイベントに活用しつつ、ぶどうの生産と販売を維持している。

2015年10月には北陸道森本インター近くに新工場を建設し、米菓に参入するとともに生産を集約化し効率化を図っている。また、敷地を盛上げた丘に建てられた工場のサインは、丘の形状とコンクリート製のロゴのみでデザインされており、視認性の良いデザインと周

囲の景観との調和の点が評価され、石川商工連合会賞を受賞した。

#### ◇店舗展開

農園に隣接したカフェを皮切りに、ケーキショップ、和菓子ショップ、レストラン（フランス料理、イタリア料理、和食）、ギフトショップ、ブライダル施設、ワインバーなど多業態を運営するとともに、自社製品のインターネット販売を行っている。特に、カフェや洋菓子とは技術的に全く異なる和食店経営と和菓子製造販売への進出は、現状にとどまらないという創業者の経営方針を反映している。

#### ◇組織運営

ぶどうの木では、特性が全く異なる複数の事業分野をまとめていくという困難な課題がある。組織運営は、各事業部署を単位とした小集団の独立採算方式による「アメンバー経営」方式を採用している。各集団ごとの独立採算制をとることにより、小集団のリーダーは収支責任を自覚し経営的視点から組織運営を行う。それにより、コストや組織への貢献度合いが意識されるようになり、経営者の視点を備えた人材が育成されることを狙いとしている。

### 候補 3. 榎福光屋：伝統技術の革新およびコンセプト型店舗

日本酒の醸造技術を応用し、消費行動の変化に対応した事業展開を行っている点で候補とした。

1625年創業の老舗酒造企業である。伝統的な発酵技術を基盤に、日本酒だけではなく発酵食品、化粧品分野へと新機軸の事業を展開し、それに伴う新製品・新技術を開発しているだけでなく、インターネット販売による販路の複合化やコンセプト小売店舗により情報発信と顧客動向を把握する仕組みを構築している。

あわせて金沢の伝統と文化を代表しているひがし茶屋街において、自社製品や酒器の販売、酒と肴、酒蔵スイーツを提供する直営店を設けて消費者のモニタリングを行っている。また「自然と発酵」をコンセプトにした提案型ギフトショップを東京ミッドタウンに設置しているなど、酒造業の枠を超えて時代に合わせた多面的な事業展開を行っている。伝統技術を革新し新事業分野への進出を図り、商品生産からコンセプト型小売店舗開発を行っているという点で注目される。

### 候補 4. 白山市：地域社会及び持続可能性

地域の環境、産業、暮らしなどにかかわる総合的視点から施策を展開しているのは自治体であり、企業経営とは異なる公共的視点や地域の未来構想を学ぶ上で、地元自治体を事例とするのが適切であることから候補とした。

日本海の海岸から白山地域まで広大な面積を持つ白山市は、域内に白山手取川ジオパーク、白山ユネスコエコパークなどの豊かな自然資源を持ち、観光にも力を入れている。政策的に自然環境保全と暮らしや地域経済とのバランスが取れた地域づくりを目指している自治体である。

産業の面では手取川水系の水資源を活用した農業（水稲や園芸作物）、醸造業、各種製造業、小売り業などの地元に密着した産業の育成を図るとともに、持続可能な地域社会を目指して将来へ向けての街づくりが行われている。フードサービスの関連では、地産地消や農業の多面的機能発揮、6次産業化推進など、様々な施策が行われており、企業経営の視点とは異なる地域社会の切り口により、生産から消費までの産業振興プロセスや、将来へ向けての産業・社会構造の変遷を学ぶことができる。

以上より、審査意見1および5への対応を踏まえ、教育課程における各科目の位置づけを明確にし、適切に位置づけた。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 第11章 11.1 実習の目的

新	旧
<p>11.1 実習の目的</p> <p>本実習は、2年次から4年次前期の期間において、600時間の企業内実習を通して、ディプロマ・ポリシーで示した能力を身につけることを目的としている。具体的には、主にフードサービス企業のうち、飲食サービスを提供する飲食店舗（以下、飲食店舗）をチェーン展開する企業（本社、本部、営業所など）およびそれらの飲食店舗にて、店舗マネジャーやスーパーバイザー、経営企画マネジャーなど、フードサービス企業における管理職の役割を知り、組織内・現場内で求められるマネジメントの実務について理解し、フードサービスマネジメントに特化したプロフェッショナルに必要な実践力を身につけ、<u>さらに今後の産業構造の変化を見据えて、将来的な企業変化に対応できる「変化対応能力の素養」を育成することを目的とする。</u></p> <p>本実習では、実践力を修得するために、「店舗内のマネジメントレベル」と「組織内のマネジメントレベル」の2つの職業能力水準に分け、それぞれの職務行動・実務内容から、臨地実習ⅠおよびⅡは主にディプロ</p>	<p>11.1 実習の目的</p> <p>本実習は、2年次から4年次前期の期間において、600時間の企業内実習を通して、ディプロマ・ポリシーで示した能力を身につけることを目的としている。具体的には、主にフードサービス企業のうち、飲食サービスを提供する飲食店舗（以下、飲食店舗）をチェーン展開する企業（本社、本部、営業所など）およびそれらの飲食店舗にて、店舗マネジャーやスーパーバイザー、経営企画マネジャーなど、フードサービス企業における管理職の役割を知り、組織内・現場内で求められるマネジメントの実務について理解し、フードサービスマネジメントに特化したプロフェッショナルに必要な実践力を身につけることを目指す。<u>(追加)</u></p> <p>本実習では、実践力を修得するために、「店舗内のマネジメントレベル」と「組織内のマネジメントレベル」の2つの職業能力水準に分け、それぞれの職務行動・実務内容から、臨地実習ⅠおよびⅡは主にディプロ</p>

<p>マ・ポリシー3の能力習得を目指した「店舗内のマネジメントレベル」、臨地実習Ⅲは主にディプロマ・ポリシー5の能力習得を目指した「組織内のマネジメントレベル」とし、各レベルに応じた講義・演習・実習科目を適切に配置した教育課程を編成した。</p> <p>また、本実習は、フードサービス企業の経営に特化したプロフェッショナルとして必要とされる経営学の知識・技能の学修段階および思考力・発想力の修得段階に合わせた実践的経験の機会として配置し、学内での学びと実践的経験による学修を繰り返し積み重ねることで、学生が自ら思考し、実践し、改善することができる能力を身につけることを目指す。<u>特に、「リーダーシップ」や「モチベーション」に係る内容は店舗マネジャーの職務において中核的な課題であることから、臨地実習を通して実際の現場での運用や工夫などを体験することができる貴重な学修の機会とする。</u>さらに、現実社会に関する情報を収集・分析・処理する能力や多様な組織の中で働く人たちとのコミュニケーションを通して、洞察力や観察力を養うとともに、社会人としての立ち居振る舞いや心構え、就労への理解や職業観を育成し、卒業後の進路や社会人としての意識を高める。</p>	<p>マ・ポリシー3の能力習得を目指した「店舗内のマネジメントレベル」、臨地実習Ⅲは主にディプロマ・ポリシー5の能力習得を目指した「組織内のマネジメントレベル」とし、各レベルに応じた講義・演習・実習科目を適切に配置した教育課程を編成した。</p> <p>また、本実習は、フードサービス企業の経営に特化したプロフェッショナルとして必要とされる経営学の知識・技能の学修段階および思考力・発想力の修得段階に合わせた実践的経験の機会として配置し、学内での学びと実践的経験による学修を繰り返し積み重ねることで、学生が自ら思考し、実践し、改善することができる能力を身につけることを目指す。<u>(追加)</u></p> <p style="text-align: right;">さらに、現実社会に関する情報を収集・分析・処理する能力や多様な組織の中で働く人たちとのコミュニケーションを通して、洞察力や観察力を養うとともに、社会人としての立ち居振る舞いや心構え、就労への理解や職業観を育成し、卒業後の進路や社会人としての意識を高める。</p>
---	---

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 第11章 11.2 実習の内容

新	旧
<p>11.2 実習内容</p> <p><u>(1) 実習の流れと教育課程</u></p> <p>臨地実習ⅠおよびⅡは、飲食店舗内で店舗マネジャーとしての実務について実践的経験をすることで、店舗レベルのマネジメントに関する実践力を身につける。臨地実習</p>	<p>11.2 実習内容</p> <p>臨地実習ⅠおよびⅡは、飲食店舗内で店舗マネジャーとしての実務について実践的経験をすることで、店舗レベルのマネジメントに関する実践力を身につける。臨地実習</p>

<p>IおよびIIは、240時間（30日間）の実習とし、年間2クールとして運営する。1クール120時間（15日間）として、臨地実習I・IIでは、1か所ないし2か所の店舗で実習を行う。</p> <p>臨地実習IIIは、チェーン店舗を運営・経営する企業内において、店舗内や企業内における課題を解決するために仮説を立て検証し、最終的にプレゼンテーションを行う実習をとおして、組織レベルのマネジメントに関する実践力と新たな仕組みやサービスなどを開発できる能力を身につける。実習時間は、120時間（15日間）とし、1か所の企業内で実習を行う。</p> <p>また、1年次後期（12月）に臨地実習に関するオリエンテーションを行い、臨地実習の流れや学びの目的、評価方法や実施スケジュール、実習先の案内等を行い、実習に対する学生の意欲を喚起する。</p> <p>特に、評価方法については、4年間の教育課程と臨地実習との関連性がわかるよう、丁寧に説明を行う。具体的には、臨地実習で修得する「実践力」と「<u>変化対応能力の素養</u>」を踏まえたうえで、それらの能力を修得することができるよう、「実習評価表」において、各能力習得に関連する評価項目を設定する。評価は、評価表の項目ごとに3段階で行い、最終的な総合評価として3段階（3&lt;優秀&gt;、2&lt;普通&gt;、1&lt;努力が必要&gt;）で到達度を判定する。それにより学生自身が各評価項目に対する到達度を明確かつ端的に理解することができるようにした。なお、到達度については、各項目について以下の基準を設定し、実習指導者と情報共有を行いながら、実習指導者の違いによる評価の差ができるだけ生じないように配</p>	<p>IおよびIIは、240時間（30日間）の実習とし、年間2クーとして運営する。1クール120時間（15日間）として、臨地実習I・IIでは、1か所ないし2か所の店舗で実習を行う。</p> <p>臨地実習IIIは、チェーン店舗を運営・経営する企業内において、店舗内や企業内における課題を解決するために仮説を立て検証し、最終的にプレゼンテーションを行う実習をとおして、組織レベルのマネジメントに関する実践力と新たな仕組みやサービスなどを開発できる能力を身につける。実習時間は、120時間（15日間）とし、1か所の企業内で実習を行う。</p> <p>また、1年次後期（12月）に臨地実習に関するオリエンテーションを行い、臨地実習の流れや学びの目的、評価方法や実施スケジュール、実習先の案内等を行い、実習に対する学生の意欲を喚起する。</p> <p>特に、評価方法については、4年間の教育課程と臨地実習との関連性がわかるよう、丁寧に説明を行う。具体的には、臨地実習で修得する「実践力」を踏まえたうえで、それらの能力を修得することができるよう、「実習評価表」において、各能力習得に関連する評価項目を設定する。評価は、評価表の項目ごとに3段階で行い、最終的な総合評価として3段階（3&lt;優秀&gt;、2&lt;普通&gt;、1&lt;努力が必要&gt;）で到達度を判定する。それにより学生自身が各評価項目に対する到達度を明確かつ端的に理解することができるようにした。なお、到達度については、各項目について以下の基準を設定し、実習指導者と情報共有を行いながら、実習指導者の違いによる評価の差ができるだけ生じないように配慮した。</p>
---	---

慮した。

●到達度の基準

評価	到達度の基準
3 <優 秀>	実習期間の <u>8</u> 割以上の日 数の間、評価の視点を達 成できていた。 または、評価の視点につ いて <u>8</u> 割以上達成できて いた。
2 <普 通>	実習期間の <u>6</u> 割以上の日 数の間、評価の視点を達 成できていた。 または、評価の視点につ いて <u>6</u> 割以上達成できて いた。
1 <努 力が必 要>	実習期間の <u>6</u> 割未満の日 数しか評価の視点を達成 できなかった。 または、評価の視点につ いて達成度が <u>6</u> 割未満で あった。

●到達度を確認する実践力と評価項目

到達度を確認する実践力	評価項目		
	臨地 実習 I	臨地 実習 II	臨地 実習 III
①職業人として企業組織内において活動していくための一般的な基礎力	・職業人としての基礎力 ・企業・店舗に対する理解	・積極性 ・職業人としての基礎力	

●到達度の基準

評価	到達度の基準
3 <優 秀>	実習期間の <u>7</u> 割以上の日 数の間、評価の視点を達 成できていた。 または、評価の視点につ いて <u>7</u> 割以上達成できて いた。
2 <普 通>	実習期間の <u>5</u> 割以上の日 数の間、評価の視点を達 成できていた。 または、評価の視点につ いて <u>5</u> 割以上達成できて いた。
1 <努 力が必 要>	実習期間の <u>5</u> 割未満の日 数しか評価の視点を達 成できなかった。 または、評価の視点につ いて達成度が <u>5</u> 割未満で あった。

●到達度を確認する実践力と評価項目

到達度を確認する実践力	評価項目		
	臨地 実習 I	臨地 実習 II	臨地 実習 III
(1)職業人として企業組織内において活動していくための一般的な基礎力	・職業人としての基礎力 ・企業・店舗に対する理解	・積極性 ・職業人としての基礎力	

②フードサービス企業の経営理論・考え方の理解と応用力	・店舗での実務 ・マネジメント	・プレゼンテーション
③フードサービスに関わる食材や調理技術や情報技術に関する知識・理解と修得	・食品衛生 ・労働環境に対する理解	・情報収集・活用能力

(2) フードサービス企業の経営理論・考え方の理解と応用力	・店舗での実務 ・マネジメント	・プレゼンテーション
(3) フードサービスに関わる食材や調理技術や情報技術に関する知識・理解と修得	・食品衛生 ・労働環境に対する理解	・情報収集・活用能力

到達度を確認する実践力と評価項目について、臨地実習に直接的に反映される職業専門科目の配当年次は以下のとおりとなっている。

●実習評価表の項目と配当年次 ※★は必修科目

学年	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
基礎科目								
専門科目								
実習科目								
その他								

上記をふまえ、学生が4年間の学修において目的意識をもって実習に臨むことができるようにする。  
実習先については、事前に学生に実習先の

到達度を確認する実践力と評価項目について、基礎科目及び職業専門科目の配当年次は以下のとおりとなっている。

●実習評価表の項目と配当年次 ※★は必修科目

科目名	1年次		2年次		3年次		4年次
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	
基礎科目							
専門科目							
実習科目							
その他							

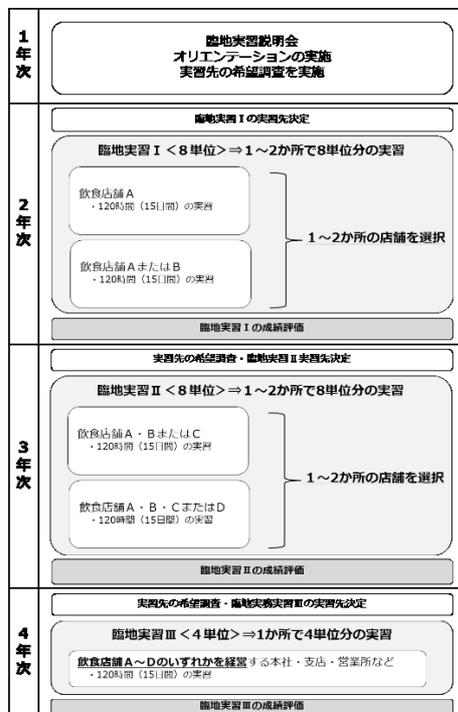
上記をふまえ、学生が4年間の学修において目的意識をもって実習に臨むことができるようにする。  
実習先については、事前に学生に実習先の

<p>希望をアンケートで確認した上で、最終的には自宅からの移動時間を考慮し、実習指導教員が調整・決定する。その際、アンケートには複数希望を記載してもらうことで、できる限り学生の希望を満たすことができるように配慮する。</p> <p>実施期間については、臨地実習ⅠおよびⅡは、夏季休暇期間中および春期休暇期間中に行い、臨地実習Ⅲは夏季休暇期間中に行う。</p> <p>実習生の受け入れ人数については、実習先から指定された定員数に合わせて学生を配置することで、充実した教育環境と指導体制を整えることができるようにする。</p> <p>各店舗および企業での実習開始前に、学生に企業分析シート【資料 11-1】を配布し、実習先の概要や経営理念、事業展開等に関する情報収集に取り組みさせることで企業分析を行い、実習先に対する理解を深めさせたい。例えば、実習に臨ませることとする。実習指導者には、事前学習としての企業分析の状況も、評価項目として含まれていることを事前に伝えたい。例えば、事前学習の状況についても評価をもらう。</p> <p>実習終了後は、事後学習として、実習レポートを作成する。レポートの内容としては、実際の現場での気づきや発見、店舗内における改善点やオペレーションや商品に関する疑問点、そして次の臨地実習での目標などを、論理的な文章としてまとめ上げることで、実習での学びの振り返りとする。実習レポートは、各実習期間終了後に実習日誌の内容をふまえて作成する。実習期間中に日々記録する実習日誌への記載内容は、各実習における到達目標を達成できたのかを判断する評価の大きな要素となる。本実</p>	<p>希望をアンケートで確認した上で、最終的には自宅からの移動時間を考慮し、実習指導教員が調整・決定する。その際、アンケートには複数希望を記載してもらうことで、できる限り学生の希望を満たすことができるように配慮する。</p> <p>実施期間については、臨地実習ⅠおよびⅡは、夏季休暇期間中および春期休暇期間中に行い、臨地実習Ⅲは夏季休暇期間中に行う。</p> <p>実習生の受け入れ人数については、実習先から指定された定員数に合わせて学生を配置することで、充実した教育環境と指導体制を整えることができるようにする。</p> <p>各店舗および企業での実習開始前に、学生に企業分析シート【資料 11-1】を配布し、実習先の概要や経営理念、事業展開等に関する情報収集に取り組みさせることで企業分析を行い、実習先に対する理解を深めさせたい。例えば、実習に臨ませることとする。実習指導者には、事前学習としての企業分析の状況も、評価項目として含まれていることを事前に伝えたい。例えば、事前学習の状況についても評価をもらう。</p> <p>実習終了後は、事後学習として、実習レポートを作成する。レポートの内容としては、実際の現場での気づきや発見、店舗内における改善点やオペレーションや商品に関する疑問点、そして次の臨地実習での目標などを、論理的な文章としてまとめ上げることで、実習での学びの振り返りとする。</p> <p style="text-align: right;">(追加)</p>
---	--

<p>習での学修内容に対する理解の深化・定着を図るためにも、論理的思考で情報を整理し、文章として自己の考えや気づきを表現する実習レポートは、学生ひとりひとりの理解度を量る上で、重要な学修方法として位置付けている。</p> <p>実習日誌には、「本日の目標」「実習内容」「感想・考察等」に加え「実習指導者の所見」の欄を設けている。実習開始前のオリエンテーションで、実習日誌や実習レポートの記入上の注意、記録のポイント等のアナウンスを行い、各実習の到達目標やポイントとなる視点について、シラバスや臨地実習指導要項について説明を行うことを予定している。その際、実習指導教員から学生たちに、人材の管理・活用に関する内容が店舗マネジャーの中核的な課題の1つであることを伝え、実際の現場を通して体感したことや経験したことを、実習日誌に記録として残し、実習終了後の実習レポートにも、それらの視点を踏まえたうえで、文章として簡潔にまとめるように指示を出すことで、学生の理解度を量ることとする。</p> <p>人的資源の重要性やリーダーシップ等に関する科目は、1年次後期に開講する「経営管理論」および「労務管理と法」で人の管理に関する基礎理論と考え方を理解するとともに労働環境に関する法制度を学習する。人的資源管理は、「経営管理論」や「労務管理と法」で学んだ企業の組織運営に関する基礎的な理論や考え方を基盤とし、それらに応用し、経営資源として必須である人材の管理・運営・活用の重要性について理解を深める学修内容とし、経営管理論の発展・応用的な科目として位置づけている。よって、臨地実習Ⅰ（第1・2期）と臨地実習Ⅱ</p>	
---	--

(第1期)は、これらの科目で学んだ知識を生かし、実際の現場における人的資源の役割についての経験と知見を重ねたうえで3年次後期に人的資源管理を履修するカリキュラム構成となっている。そのうえで次のステップである臨地実習Ⅱ(第2期)と臨地実習Ⅲに臨むことで、人的資源の管理・運営・活用について理解を深め、さらに臨地実習Ⅲでの課題発見や情報収集の基盤となる視点を養うことを想定している。

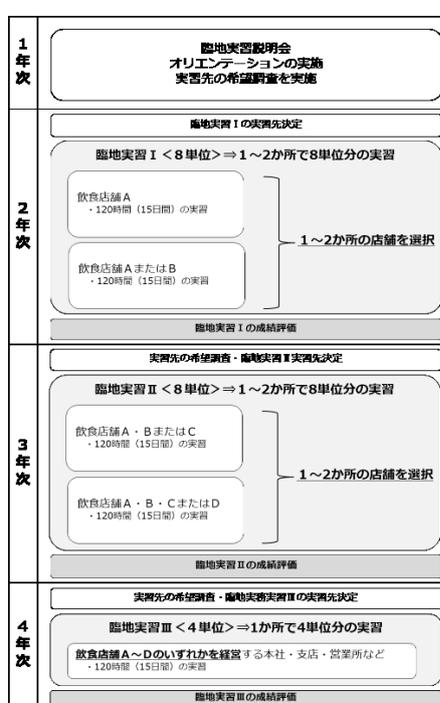
●臨地実習に関する4年間の流れ



(2) 臨地実習Ⅰ・Ⅱと関連科目について

臨地実習Ⅰに臨むにあたり、1年次から2年次の職業専門科目における必修科目として、全ての学生が簿記・会計やマーケティングに関連する科目、経営管理に関する科目、フードサービス業界の特徴を理解するための科目、食品衛生や食品関連法規、調理に関する基礎を理解するための科目を履修修得済みの状況で実習に臨むこととな

●臨地実習に関する4年間の流れ



臨地実習Ⅰに臨むにあたり、1年次の必修科目として、全ての学生がフードサービス業界の特徴を理解するための科目、食品衛生および調理に関する基礎を理解するための科目を履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識を実際の現場での実務と結びつけ、店舗運営の仕組みや食品衛生の重要性を理解できるよう

<p>る。よって、それらの知識を実際の現場での実務と結びつけ、店舗運営の仕組みや食品衛生の重要性を理解できるような実習構成としている。</p> <p>臨地実習Ⅱに臨むにあたり、既に臨地実習Ⅰで体験した実務と修得した知識に加え、2年次から3年次までの職業専門科目における必修科目として、全ての学生がフードサービスに関するマーケティングについて実習を通して学ぶための科目、<u>人的資源管理に関する科目</u>、調理に関する理論と技術に関する科目は履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識と技術を基盤として、店舗運営管理の仕組みやフードサービス業界における労働環境の特色について理解できるような実習構成としている。</p> <p><u>(3) 臨地実習Ⅲと関連科目について</u></p> <p>臨地実習Ⅲは、飲食店舗をチェーン展開する企業（本社、本部、営業所など）において、臨地実習Ⅰ・Ⅱの実習を通して学生が気づいた店舗内の課題や企業側から提示された課題について、学生が解決するための具体策について企画書を作成し、最終日にプレゼンテーションを行う。実習指導者（企業）からは、企画書の実用性や汎用性の観点、プレゼンテーションを通して情報の伝え方やコミュニケーションの観点から評価をうけ、実務に即した実践的かつ効率的な仕組みやアイデアを創造、開発できる能力を身につける。</p> <p>本実習に臨むにあたり、既に臨地実習ⅠおよびⅡで店舗マネジャーとしての実務や店舗運営の仕組み、またそれらに関連する知識に加え、3年次の必修科目として、全ての</p>	<p>な実習構成としている。</p> <p>臨地実習Ⅱに臨むにあたり、既に臨地実習Ⅰで体験した実務と修得した知識に加え、2年次までの必修科目として、全ての学生がフードサービスに関するマーケティングについて理解するための科目、労務管理や労働関連法規について理解するための科目、食品関連法規、調理に関する理論と技術に関する科目は履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識と技術を基盤として、店舗運営管理の仕組みやフードサービス業界における労働環境の特色について理解できるような実習構成としている。</p> <p>臨地実習Ⅲは、飲食店舗をチェーン展開する企業（本社、本部、営業所など）において、臨地実習Ⅰ・Ⅱの実習を通して学生が気づいた店舗内の課題や企業側から提示された課題について、学生が解決するための具体策について企画書を作成し、最終日にプレゼンテーションを行う。実習指導者（企業）からは、企画書の実用性や汎用性の観点、プレゼンテーションを通して情報の伝え方やコミュニケーションの観点から評価をうけ、実務に即した実践的かつ効率的な仕組みやアイデアを創造、開発できる能力を身につける。</p> <p>本実習に臨むにあたり、既に臨地実習ⅠおよびⅡで店舗マネジャーとしての実務や店舗運営の仕組み、またそれらに関連する知識に加え、3年次の必修科目として、全ての</p>
--	---

<p>学生がフードサービス企業に関する経営分析について理解するための科目、フードサービス企業における商品やメニュー開発をするための科目、様々なデータを収集し分析できる能力を身につけるための科目は履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識と技術を応用し、組織運営や企業経営の仕組みについて理解できるような実習構成としている。また、フードサービス企業や店舗で働く社員や従業員、スタッフの方々とのコミュニケーションを通して、フードサービス従事者としての心構えや日々の業務における視点、職業観などを直接見聞きすることで、卒業後のキャリアについて具体的にイメージすることができるようにする。</p> <p>なお、実習期間中は仮説の証明・検証にあたり、各々の課題に応じて学生の動きについて下記が想定される。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数のチェーン店舗を訪問し、店舗マネージャーからのヒアリングを通して各店舗の現状を把握する。</li> <li>・同業他社の傾向や近隣出店店舗の情報を収集し分析を行う。</li> <li>・実習指導者や社内の関連部署の方からヒアリングを行う。</li> <li>・実際の商品を試作する。</li> </ul> <p>個々の学生の目標に応じて、仮説を検証するための方法や手段は異なるが、限られた実習期間内においては、学生一人あたり1～2つの手段を選択することが想定される。</p> <p>また、本実習は120時間(15日間)として、臨地実習ⅠおよびⅡで実習へ行った店舗の</p>	<p>学生がフードサービス企業に関する経営分析について理解するための科目、フードサービス企業における商品やメニュー開発をするための科目、様々なデータを収集し分析できる能力を身につけるための科目は履修修得済みの状況で実習に臨むこととなる。よって、それらの知識と技術を応用し、組織運営や企業経営の仕組みについて理解できるような実習構成としている。また、フードサービス企業や店舗で働く社員や従業員、スタッフの方々とのコミュニケーションを通して、フードサービス従事者としての心構えや日々の業務における視点、職業観などを直接見聞きすることで、卒業後のキャリアについて具体的にイメージすることができるようにする。</p> <p>なお、実習期間中は仮説の証明・検証にあたり、各々の課題に応じて学生の動きについて下記が想定される。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数のチェーン店舗を訪問し、店舗マネージャーからのヒアリングを通して各店舗の現状を把握する。</li> <li>・同業他社の傾向や近隣出店店舗の情報を収集し分析を行う。</li> <li>・実習指導者や社内の関連部署の方からヒアリングを行う。</li> <li>・実際の商品を試作する。</li> </ul> <p>個々の学生の目標に応じて、仮説を検証するための方法や手段は異なるが、限られた実習期間内においては、学生一人あたり1～2つの手段を選択することが想定される。</p> <p>また、本実習は120時間(15日間)として、臨地実習ⅠおよびⅡで実習へ行った店舗の</p>
--	--

<p>中から、それらの店舗をチェーン展開している1か所の企業で実習することとする。実習先については、学生から4年次4月に実習先の希望に関する申請書を提出させる。実習希望申請書【資料11-2】には、実習を希望する第1希望から第4希望の企業名とともに、臨地実習Ⅰ・Ⅱを通して学生が気づいた店舗内における課題およびそれらを解決するための仮説を記入させる。その際、課題の内容については、店舗マネジャーとしての視点で気づいたものとし、仮説については、企業・組織レベルで改善に向けて取り組むことが可能なものとする。なお、実習指導教員は、<u>学生が仮説の設定を行うにあたり、店舗マネジャーに必要な6つの能力に関する領域において設定するよう指導を行うが、その際に以下の3つの科目等</u>を関連付けて、<u>フードサービス企業が喫緊に直面している課題を踏まえ、今後の社会や産業構造の変化を見越し、実習先企業が取り組むべき課題と仮説を設定するように促す。</u></p> <p>●<u>課題設定にあたり関連づける3つの科目等</u></p> <p>① <u>臨地実習と直接的に関連する職業専門科目</u></p> <p>② <u>臨地実習Ⅰ・Ⅱでの経験</u></p> <p>③ <u>俯瞰的視野を育成する展開科目</u></p> <p><u>さらに、課題と仮説の設定にあたり、学生には以下のポイントを伝えることで、変化対応能力の素養を育成する。</u></p> <p>●<u>変化対応能力の素養を育成するポイント</u></p> <p>① <u>変化の兆候を敏感に感じ取ること。</u></p>	<p>中から、それらの店舗をチェーン展開している1か所の企業で実習することとする。実習先については、学生から4年次4月に実習先の希望に関する申請書を提出させる。実習希望申請書【資料11-2】には、実習を希望する第1希望から第4希望の企業名とともに、臨地実習Ⅰ・Ⅱを通して学生が気づいた店舗内における課題およびそれらを解決するための仮説を記入させる。その際、課題の内容については、店舗マネジャーとしての視点で気づいたものとし、仮説については、企業・組織レベルで改善に向けて取り組むことが可能なものとする。</p> <p style="text-align: right;"><u>(追加)</u></p>
--	---

② 小さな気づきから改善点へつなげる  
こと。

③ ①および②を積み上げること。

また、実習希望申請書の作成にあたり、実習指導教員はその内容を確認し、本実習の目的を達成するにふさわしい内容になっているかを判断し、各々の学生の学修状況や卒業後の進路希望に合わせて、適切な指導を行うこととする。履修済みの職業専門科目と課題と仮説の例は、下記を想定している。

● 6つの能力に関する領域別履修済み職業専門科目と課題と仮説の例 ※★は必修科目

領域	履修済み科目	想定する課題と仮説の例
①人的資源 (スタッフ) の管理能力	★経営管理論 ★労務管理と法 ★法学概論 ★フードサービス組織論 ★ホスピタリティ論 ・ホスピタリティサービス演習 ★人的資源管理	(課題例) ・人件費構成と労働力配分に関する効 率化を考 える。 (仮説) ・来客の時間帯・曜日変動や季節変動に対する人 (パート・アルバイトを含む) の確保と配分 を、より適切に行うことができ  (対応) ・来店客数や売

また、実習希望申請書の作成にあたり、実習指導教員はその内容を確認し、本実習の目的を達成するにふさわしい内容になっているかを判断し、各々の学生の学修状況や卒業後の進路希望に合わせて、適切な指導を行うこととする。具体的な内容は、下記が想定される。

課題例1) 実習先店舗の客単価が、同ブランドの他店舗の平均値と比較して低く、売上も低い。また、同ブランドの他店舗と比較し、20代の集客が弱い。

仮説例1) 同ブランドの他店舗と比較し、アクセスしにくく、住宅街に立地していることが課題ではないか。

立地の側面から同ブランドの他店舗および競合他社の集客状況を比較・分析し、プロモーション戦略を立てたい。

課題例2) 同ブランドの同規模の他店舗と比較し、アルバイト・パートの配置人数が多く、その分人件費が高く、勤怠管理も複雑になっている。

仮説例2) 店舗マネジャーの経験の差が、効率的なシフトの組み立てに大きな影響が  
でるのではないか。

マニュアルの充実という側面から、人件費の割合を低く抑えつつ売り上げが上がっている店舗の事例を収集・分析し、店舗マネジャーの経験年数の差によって左右されにくいスタッフ管理マニュアルを作成したい。

		上データと人の時間帯別・曜日別配置、年間の労働力配分と人件費構成を見直す。
②物的資源の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★食品衛生学</li> <li>★食品関連法規</li> <li>★食文化論</li> <li>★食品学</li> <li>★調理学</li> <li>★調理学実習 I・II</li> <li>・店舗管理システム論</li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗投資額と回収期間を分析する。</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗にもライフサイクルがあり、適切な改廃のタイミングを設定する必要がある。</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗の新設や改装の投資額と、売上・利益や来店客数の時系列分析から適切な設備投資と回収の期間を設定する。</li> </ul>
③財務的資源の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★簿記論</li> <li>★会計学</li> <li>★原価計算論</li> <li>★経営学概論</li> <li>★経済学概論</li> <li>★フードサービス経営分析</li> <li>・顧客管理システム</li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・財務諸表分析による他社との比較</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・固定資産投資を少なくし流動性を高めたほうが経営の弾力性が高く競争力が</li> </ul>

		<p>ある。</p> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・財務諸表の時系列分析と指標化により、他者と比較し仮説の妥当性を証明する。</li> </ul>
④その他の活動の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★企業システム論</li> <li>★マーケティング論</li> <li>★フードサービスマーケティング論</li> <li>★マーケティングリサーチ実習</li> <li>★プランニング実習</li> <li>★事業・商品開発論</li> <li>★フードサービス産業論</li> <li>・消費者行動論</li> <li>・店舗政策・立地論</li> <li>・立地分析演習</li> <li>・食品流通論</li> <li>・プロモーション論</li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロモーション手段と来店客数の関係分析</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数のプロモーション手段を地域に合わせて展開することが効果的</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロモーションの展開と来店客数および売り上げの変動から、プロモーション手段の有効性を検証する。</li> </ul>
⑤職業人としての基礎能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>※基礎科目で履修済み</li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場提案型制度の有効性</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場からのポ</li> </ul>

		<p>トムアップ型で提案を受け付け、フィードバックしていきることにより、売上が改善される。</p> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場提案の制度の有無、提案の導入状況、活発な店舗とそうでない店舗の時系列的な売り上げ変動の比較を行う。</li> </ul>
⑥食の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>★食品衛生学</li> <li>★食品関連法規</li> <li>★食文化論</li> <li>★食品学</li> <li>★調理学</li> <li>★調理学実習 I・II</li> <li>・食品流通論</li> <li>・食品加工学</li> <li>・食品加工学実習</li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場における衛生管理の重要性分析</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・衛生管理を行うことがサービスの質や顧客評価の向上につながる。</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場における衛生管理マニュアルの内容、衛生教育・指導、実施状況等の現状を確認し、衛生管理を徹底している店舗の売上げや顧客評価との関連を分析し、</li> </ul>

		改善につなげる。	
<p>また、フードサービス企業における課題および仮説については、6つの領域の垣根を超え、複合的な視点や要素から設定することが求められる。そのためにも、それぞれの科目で学んだ学修内容を結び付け、組み合わせで発想する思考力や新たなものの見方が必要となる。</p> <p>なお、6つの領域における到達度については、ルーブリック評価手法を用いて3段階にて評価を行う。本評価は、シラバスの「成績評価の方法」の「企画書（30%）」の一部に該当するものとし、実習指導教員と実習指導者と連携し、最終的な企画書の成績評価として考慮するものとする。</p> <p>具体的な6つの領域におけるルーブリック評価の基準は以下のとおりとする。</p> <p>●6つの領域におけるルーブリック評価の基準</p>			
	ルーブリック評価の基準		
領域	3 < 優秀 >	2 < 普通 >	1 < 努力が必要 >
① 人的資源（スタッフ）の管理能力	企業の実情を把握し、人事課題への対応について、的確なテーマを設定することができている。	人事課題への対応に関するテーマを設定することができている。	人事課題を的確にとらえることができず、テーマへの落とし込みができていない。
② 物的	施設・設備	施設・設備	施設・設

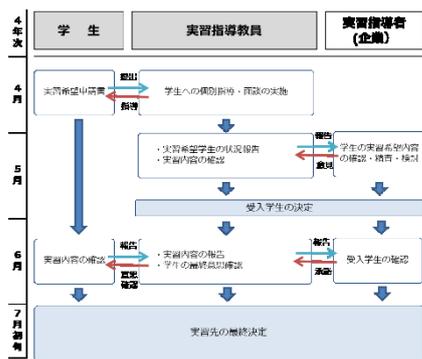
資源の 管理 能力	に関する 具体的な マネジメントやオ ペレーションに関 する課題 について、 的確なテ ーマを設 定するこ とができ ている。	のマネジ メントに 関する課 題につい て、テー マを設定 することが できてい る。	備のマネ ジメント に関する 課題につ いて的確 にとらえ ることが できてお らず、テ ーマへの 落とし込 みができ ていな い。
③ 財務 的資源 の管理 能力	店舗や企 業の運営 状況に関 する数値 を把握し、 財務的な 課題につ いて、的確 なテーマ を設定す ることが できてい る。	店舗や企 業の財務 的な課題 について、 テーマを 設定する ことがで きている。	店舗や企 業の財務 的な課題 につい て、的確 にとらえ ることが できてお らず、テ ーマへの 落とし込 みができ ていな い。
④ その 他の活 動の 管理能 力	店舗にお ける顧客 対応面の 具体的な マネジメ ントやオ ペレーションに関	店舗にお ける顧客 対応面の マネジメ ントに関 する課題 について、 テーマを	店舗にお ける顧客 対応面の 課題につ いて、的確 にとらえ ることが できてお

	する課題について、的確なテーマを設定することができる。	設定することができる。	らず、テーマへの落とし込みができていない。
⑤ 職業人としての基礎能力	働く上での職業倫理(社会通念、経営理念)や社会人としての一般教養に関する課題について、的確なテーマを設定できている。	働く上での職業倫理や一般教養に関する課題について、テーマを設定できている。	働く上での職業倫理や一般教養に関する課題について、的確にとらえておくことができず、テーマへの落とし込みができていない。
⑥ 食の知識	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの食に関する知識を総合的に生かし、的確なテーマを設定できている。	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの知識を生かし、テーマを設定できている。	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの知識を生かしたテーマへの落とし込みができていない。

	いる。	
--	-----	--

実習先については、学生の希望と受け入れ先企業の意向を実習指導教員が確認し、個人面談と実習指導者との打ち合わせを行いながら、臨地実務実習委員会で最終的に決定する。なお、臨地実習の実施・運営・評価を行う体制については、「11.5 実習指導先との連携体制」で記載する。実習先の希望について、学生の希望に偏りが生じた場合には、3年次後期までの成績（GPA）と実習希望申請書の内容を総合的に評価し、総合評価の上位の学生から希望企業先を決定する。

●臨地実習Ⅲの実習先決定までの流れ



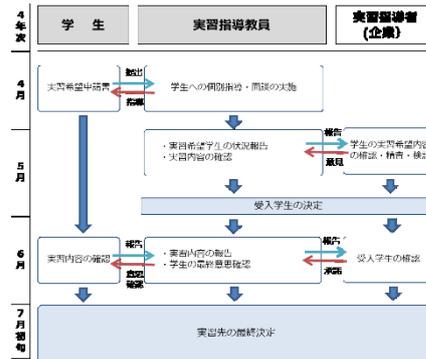
(4) 総合科目(卒業研究)との関係性について

臨地実習Ⅲは、配当年次が4年次前期のため、4年次通年で開講する総合科目である「卒業研究」と関連づけた実習を希望する学生も想定される。

卒業研究については、前半(4月～9月)で研究テーマの検討・決定・中間発表を行い、後半(10月～3月)で研究テーマについて仮説・検証・最終発表を行う。ゼミの決定は4年次4月に希望調査を行い、卒業研究担当教員が協議し、最終決定する。研究テーマに合わせて臨地実習Ⅲでの実践内容や結

実習先については、学生の希望と受け入れ先企業の意向を実習指導教員が確認し、個人面談と実習指導者との打ち合わせを行いながら、臨地実務実習委員会で最終的に決定する。なお、臨地実習の実施・運営・評価を行う体制については、「11.5 実習指導先との連携体制」で記載する。実習先の希望について、学生の希望に偏りが生じた場合には、3年次後期までの成績（GPA）と実習希望申請書の内容を総合的に評価し、総合評価の上位の学生から希望企業先を決定する。

●臨地実習Ⅲの実習先決定までの流れ



なお、本実習の配当年次が4年次前期のため、4年次通年で開講する総合科目である「卒業研究」と関連づけた実習を希望する学生も想定される。

卒業研究については、前半(4月～9月)で研究テーマの検討・決定・中間発表を行い、後半(10月～3月)で研究テーマについて仮説・検証・最終発表を行う。ゼミの決定は4年次4月に希望調査を行い、卒業研究担当教員が協議し、最終決定する。研究テーマに合わせて臨地実習Ⅲでの実践内容や結

<p>果を、卒業研究結果の一部として使用したい学生がいれば、学生の研究テーマと受け入れ先企業の意向を実習指導教員が確認し、個人面談と実習指導者との打ち合わせを行いながら、最終的に決定する。</p> <p>また、テーマの選定にあたり、人的資源に関連する事項は、フードサービス業界において慢性的な課題であり、また店舗マネジャーの職務においても中核的な課題であることから、卒業研究のテーマとして希望する学生が多いことが予想される。さらに、ディプロマ・ポリシー5の「変化対応能力の素養」についても、今後の産業構造の変化を見据えた視点で課題意識をもち、テーマとして取り上げることが希望する学生がいることも想定される。</p> <p>これらを踏まえ、卒業研究のテーマを決定する4年次前期までに、人的資源に関する視点を学ぶ科目である「経営管理論」「人的資源管理」と、これらの科目に関連する「労務管理と法」、そして、変化対応能力の素養に関する視点を学ぶ科目である「地域学概論」と「マーケティングリサーチ実習」を履修し、さらにこれらの科目での学びを中心に、段階的にフードサービス企業のマネジメントを理解し実践を積み重ねていくことができる臨地実習を履修することができる科目配置としている。</p> <p>臨地実習Ⅲと総合科目および関連する科目における配当年次および関係性については、以下のとおりとする。</p> <p>●臨地実習Ⅲと総合科目および関連する科目の関係図</p>	<p>果を、卒業研究結果の一部として使用したい学生がいれば、学生の研究テーマと受け入れ先企業の意向を実習指導教員が確認し、個人面談と実習指導者との打ち合わせを行いながら、最終的に決定する。</p> <p style="text-align: center;">(追加)</p>
---	--

科目名	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
総合科目							総合科目Ⅲ （前期・後期）	
臨地実習			臨地実習Ⅰ （前期）	臨地実習Ⅱ （後期）	臨地実習Ⅲ （前期）	臨地実習Ⅳ （後期）	臨地実習Ⅴ （前期）	臨地実習Ⅵ （後期）
人文地理学に関する科目 （2単位）		人文地理学Ⅰ （前期）		人文地理学Ⅱ （後期）	人文地理学Ⅲ （前期）	人文地理学Ⅳ （後期）		
人文地理学に関する科目 （1単位）		人文地理学Ⅴ （前期）		人文地理学Ⅵ （後期）				

上記より、臨地実習Ⅲを総合科目と効果的に結びつけ、研究を深めていくことも可能である旨を、学生へ希望調査を行う際に丁寧にアナウンスし、臨地実習Ⅲと総合科目の双方の学修をより深めることができるよう配慮する。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 添付資料 11-8 臨地実習要項

新	旧
資料5 参照	資料5 参照

## 7. 【全体計画審査意見 12 の回答について】（是正事項）

＜教員組織の将来構想の詳細が不明確＞

教員組織の将来構想の説明において、「30代から40代の教員を積極的に採用するように努め」ることや、「若手教員が応募しやすい環境づくりに配慮する」旨の内容が示されているが、その詳細及び妥当性が不明確である。ついては、「研究業績が accrue するような環境を整え」としているが、その具体策について提示するなど、教育研究の継続性が担保されていることを明確に示すこと。

（対応）

ご指摘のとおり、教員組織の将来構想の説明において詳細は不明確であることから、以下に具体的に提示する。

### 1. 30代から40代の教員への研究費増額の枠を設ける

研究費については、教員1人あたり25万円を予定している。40代までの教員については、研究内容に基づいて必要な場合には、本学で設定している共同研究費100万の用途に対して優先的に拠出できる仕組みを設けるものとする。拠出額については、研究委員会で検討を行い、全体の50%まで若手教員に優先的に割り当てることができる仕組みを整備、研究業績の蓄積を促進する配慮を行う。

### 2. 外部資金（科学研究費など）獲得をサポートする体制の構築

教員の外部資金獲得に向けて必要となる書類作成などの付帯業務に対し、本学の事務職員がサポートする。これにより、教員が研究活動に集中できる体制を整える。また、外部からの研究費獲得に不慣れな教員に対しては、研究委員会を中心として、テーマ設定や研究計画立案、申請書類の作成方法などのサポートを行う。

### 3. 上位の学位取得の奨励

本学では、教員に対し上位の学位取得を奨励し取得を支援する。本学の運営会議の審議を経て、必要と認められる場合には本来業務に支障がない限り学位取得のためのコースワークや研究活動等への参加を研修に準ずる扱いとして認める。

### 4. 共同研究を推進するサポート体制の構築

本学は実務家教員が4割強在籍することから、アカデミック教員との共同研究や、他大学等の教員との共同研究を推進するものとする。そのため、共同研究費を予算設定するとともに、事務職員による研究業務のサポート体制を整える。

また、大学コンソーシアム石川への加盟を申請し、コンソーシアムが主催する研修などの機会を活用し他大学との接点、情報交換の機会を増やす。

## 5. 地元自治体及び企業との共同研究を推進する体制の構築

本学は白山市に位置することから、特に地元自治体やフードサービス企業との共同研究を推進し、地域に貢献を図る。大学として白山市をはじめとする地元自治体や企業との共同研究に関する紹介や研究ニーズの発掘を行うとともに、共同研究に伴う書類作成などの事務作業をサポートする体制を整える計画である。

適切に研究が行えるような研究環境の整備を行うことは、教員が本学へ着任する動機の一つとなり、将来の教員採用にプラスの影響を与えられことから、今後も充実に努める。特に、30代から40代の研究実績を高めようとする意欲のある若手研究者に適した仕組みに配慮する。具体的には、前に述べた研究資金配分における若手教員の優遇措置、査読付き論文誌への投稿の支援、外部研究費獲得に対する研究委員会及び事務局のサポート体制を整備していく。

また、このような研究環境整備により若手教員の教育研究実績向上に配慮するとともに、開学時の高齢教員の多さを踏まえて完成年度以降の教員採用計画を作成し、高齢教員から若手教員への世代交代を進める。適切な交代時期の設定と引き継ぎ体制を整備することにより、教育研究の継続性を確保する。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 5.3 教員の任用方針

新	旧
<p>5.3 教員の任用方針</p> <p>教員の任用は、原則、公募によるものとし、広く候補者を求め、適任者を確保する。退職者の後任は、①既存の授業科目は変更せずに、その科目を担当するに適した教員を任用する。②特定の年齢層に偏らない年齢構成を目指すためにも、教育の質を担保した上で、高齢教員の採用を控えるよう努め、バランスのとれた年齢構成となるよう考慮する。特に採用を申請している教員候補に応じ、30代から40代の若手教員を完成年度の早い段階から公募し、応募者の中から慎重に採用を検討する。また、完成年後以降については高齢教員の採用は控え、世代交代を促す。また、若手教員が応募しやすい環境づくりに配慮する。具体的には<u>以下</u>を計画している。</p>	<p>5.3 教員の任用方針</p> <p>教員の任用は、原則、公募によるものとし、広く候補者を求め、適任者を確保する。退職者の後任は、①既存の授業科目は変更せずに、その科目を担当するに適した教員を任用する。②特定の年齢層に偏らない年齢構成を目指すためにも、教育の質を担保した上で、高齢教員の採用を控えるよう努め、バランスのとれた年齢構成となるよう考慮する。特に採用を申請している教員候補に応じ、30代から40代の若手教員を完成年度の早い段階から公募し、応募者の中から慎重に採用を検討する。また、完成年後以降については高齢教員の採用は控え、世代交代を促す。また、若手教員が応募しやすい環境づくりに配慮する。具体的には<u>採用後は研究業績が積めるような環境を整え、</u></p>

<p>①30代から40代の教員への研究費増額の枠を設ける</p> <p>研究費については、教員1人あたり25万円を予定しているが、40代までの教員については、研究内容に基づいて必要な場合には、本学で設定している共同研究費100万の用途に対して優先的に拠出できる仕組みを設けるものとする。拠出額については、研究委員会で検討を行い、全体の50%まで優先的に割り当てられるように仕組みを作り、いわゆる若手教員の研究業績がつかめるような配慮を行う。</p> <p>②外部資金（科学研究費など）獲得をサポートする体制の構築</p> <p>本学の事務職員が外部資金獲得に向けて必要となる、書類作成などの業務への協力を本学の事務職員が行うことで、研究活動に注力できる体制を整える。また、特に実務家教員における科学研究費等に提出する書類作成に関しては、研究委員会を中心として、外部資金獲得のための書類の作成方法などを指導する。</p> <p>③上位の学位取得の奨励</p> <p>本学では上位の学位取得を奨励し、積極的に取得できる体制を構築する。本学の運営会議にて必要と認められる場合に、例えば就業時間に係る際での単位取得のためのスクーリング授業への参加など、学位取得に係る活動への支援を行う。</p> <p>④共同研究を推進するサポート体制の構築</p> <p>本学は実務家教員が4割強在籍することから、アカデミック教員との共同研究や、他大学等の教員との共同研究を推進するものとする。そのため、共同研究の実行に伴う業務のサポートを事務職員でサポートする体制を整える計画である。</p>	<p>また博士号や修士号の取得を奨励し、教育負担と研究負担のバランスが取れるように配慮し、職位についても内部昇進を進めることによって教育研究活動の継続性を図る。</p> <p>なお、教員の採用及び昇格等に当たっては、専門職大学設置基準第7章の教員の資格の第37条から第42条に規定されている基準を基に本学基準を作成し適用していく。</p>
---	---

<p>⑤<u>地元自治体及び企業との共同研究を推進する体制の構築</u></p> <p>本学は白山市に位置することから、特に地元自治体やフードサービス企業との共同研究を推進することが、地方への貢献と考える。そのため、教員の研究支援として白山市及び企業との共同研究への取り次ぎや、事務作業をサポートする体制を整える計画である。</p> <p>これらの体制を整え、公募することによって、研究業績の少ない若手教員や研究者が応募しやすい環境となることを整える。また、公募については30代から40代の候補者を積極的に採用することで、本学就任後から研究業績を積める環境を整えるものとする。具体的には、学問的業績を積むために研究実績として認められるような査読付き論文誌への投稿の支援を研究委員会及び事務局としてサポートし、若手教員の研究活動への支援を行う。なお、教員の採用及び昇格等に当たっては、専門職大学設置基準第7章の教員の資格の第37条から第42条に規定されている基準を基に本学基準を作成し適用していく。</p>	
--	--

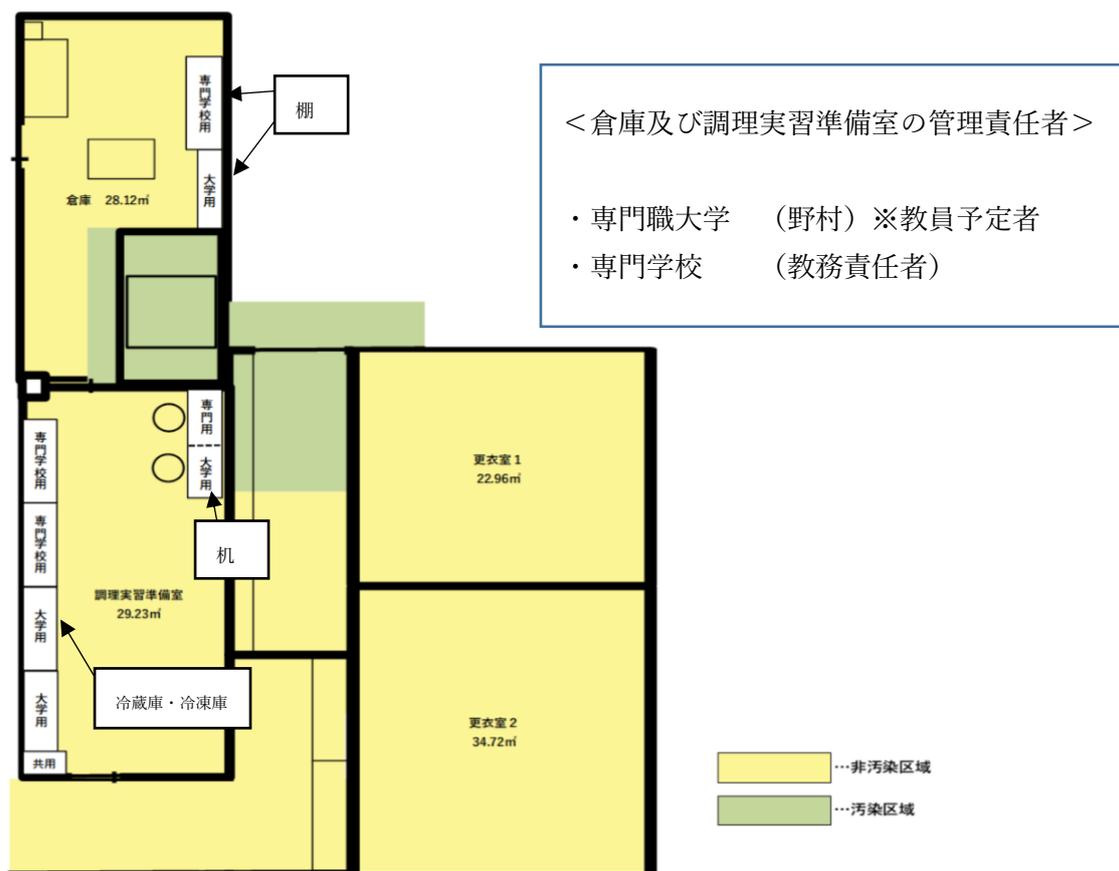
8. 【全体計画審査意見 13・14 の回答について】 （改善事項）

<共用施設の使用計画が不十分>  
 調理実習準備室及び倉庫が共用とされることで状況は改善されたが、新たに共用となった施設について、衛生管理を含む管理責任を明確化すること。また、共用ロッカーについて、実習時間の多い専門学校生と明確な区別が望まれることから学生に不利益が生じないように適切に対応すること。

（対応）

ご指摘の通り、共用部分の管理責任が明確ではなかったため、以下の通り専門学校との共用部分については、明確化を図った。

（図1）倉庫及び調理実習準備室のレイアウト



1. 管理責任について

倉庫については、普段使用しない材料や機材を保管する棚 2 台を設置するが、専門職大学及び専門学校でそれぞれ 1 台配置して明確化する。

調理実習準備室については、冷蔵庫と冷凍庫がそれぞれ 2 台ずつ配置されているため、1 台ずつを専用とする。

以上を踏まえ、管理責任については専門職大学及び専門学校よりそれぞれ 1 名責任者を置き、専用の材料・機材については、それぞれの責任者が管理し、原則共用はしない方針とする。また、共用場所であることから、両管理責任者が逐次情報共有を行い、それぞれに運用上支障がないように配慮するとともに、在庫管理表を調理実習準備室に常備し、万が一材料・機材が紛れないように配慮する。使用方法や運用のルールについても双方で見解が異なるように同じもので運用することで、管理体制の共有化を図る。

次に同じく共用部分である更衣室及び下駄箱についても使用場所を専門職大学及び専門学校で区分を明確にし、倉庫及び調理実習準備室と同じ者を管理責任者として任命し、運用については双方で情報共有し、協力しながら行っていく。

## 2. 衛生管理体制について

倉庫及び調理実習準備室の衛生管理については、図 1 を参照の上説明する。

まず、この 2 室については専門職大学の教職員及び、専門学校の教職員の利用に限定する。また、納入業者については、汚染エリアまでの侵入に留める。倉庫及び調理実習準備室について、学生は原則入室禁止となるため、一度に入室する人数は概ね少人数となることから、運用上の支障はない。

次に非汚染と汚染のエリアだが、図の通り分けている。エリアにはラインを引いており、明確な区分けをしている。例えば納品業者は非汚染エリアまで納品を行い、それぞれの担当が受け取りを原則行うことで、業者は非汚染エリアに入ることはない。また、授業中に出たゴミについては、非汚染エリア専用のごみ箱で運搬し、汚染エリアで専用のカートに乗せ換えて運用している。これは今年度の専門学校の運用から既に実施されており、運用上支障はなく、専門職大学開学後もこれをベースとして、常に見直しを行いながら、運用していく計画である。

以上のことから、共用の 2 室については、管理責任を明確にして、開学後運用する計画である。

次に共用ロッカーについては、大学と専門学校で明確に使用するロッカー及び場所を分けることにより、学生へ不利益が生じないように配慮した。9 人用ロッカー 14 本（126 名分）を既に納入しており、追加で 9 人用ロッカー 5 本（45 名分）を追加することで、合計 19 本（171 名分）のロッカーを配置する予定である。

そのうえで、以下の通りロッカーを専門職大学と専門学校で明確に分けて運用する計画である。

補正申請時のロッカー内訳

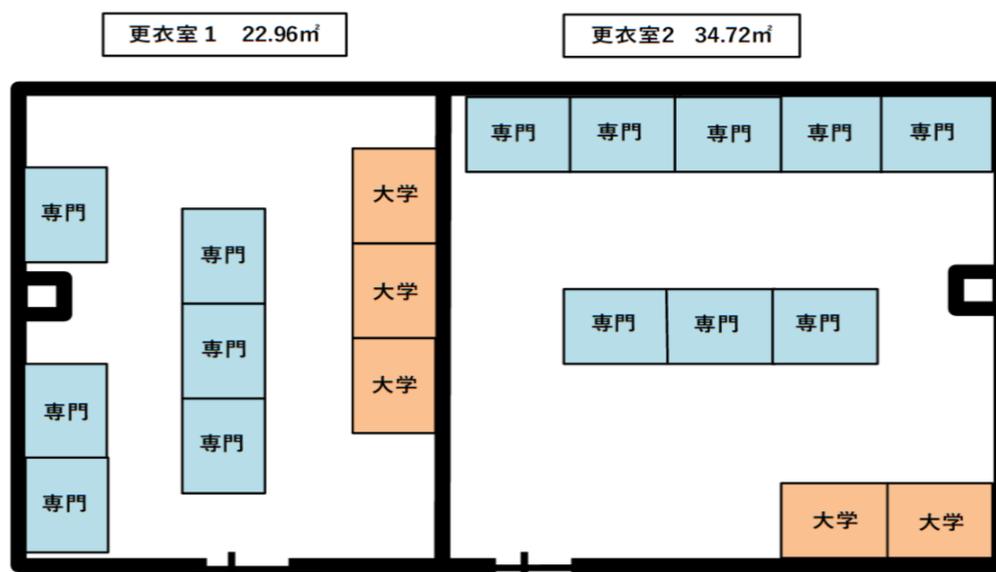
専用・共用	本数	人数	備考
共用 9 人用ロッカー	14 本	126 人分	専門職大学と専門学校で共用

再補正申請時のロッカー内訳

専用・共用	本数	人数	備考
専門職大学専用 9 人用ロッカー	5 本	45 人分	設置済み
専門学校専用 9 人用ロッカー	9 本	81 人分	設置済み
	<u>5 本</u>	<u>45 人分</u>	<u>新規購入</u> <u>合計 126 人分</u>

なお、共用のロッカー室については、追加で 5 本導入することから、ロッカー室を以下のレイアウトで配置する計画である。スペースとしては、5 本追加するが着替えには支障のない広さとなっている。男女の割り振りについては、年度ごとの男女数を考慮しながら、配置計画を立てるものとする。

(図 2) 更衣室のレイアウト (予定)



以上の改善を行うことで、専門職大学及び専門学校の学生に不利益が生じないように配慮する。

9. 【全体計画審査意見 15・16 の回答について】（是正事項）

＜電子ジャーナル導入の詳細が不明確＞  
 開学後の図書の整備方針として、外国雑誌を中心とする電子ジャーナルへの転換・充実が示されているが、電子ジャーナルの導入に関しては、高額な費用がかかる場合が少ないないことから、電子ジャーナルの導入に当たって、より具体的な計画を提示するか代替的な措置を策定するなどして、教育研究活動を適切に遂行できる環境を構築する方策について明確に示すこと。

（対応）

電子ジャーナルの導入について、図書の整備計画で特に外国雑誌に関する電子ジャーナルを可能な限り導入することを記載していた。しかし、ご指摘の通り本学の規模を鑑みたときに電子ジャーナルの導入拡大には高額な費用がかかる可能性もあることから、改めて以下の通り図書の整備計画を改めるものとする。特に、教育研究活動の適切な遂行に配慮し、支障の無いように図書館機能を整備する。

補正申請時の設置の趣旨等を記載した書類では、電子ジャーナルの本格的導入を検討すると記載していたが、本学の規模とコストの面を鑑みて、より慎重な判断を要すことから、図書・紀要委員会において、収容スペースの狭隘化も踏まえながら再検討する。国内雑誌2誌、外国雑誌7誌の電子ジャーナルは、教員の必要性を考慮し当初の予定通り導入する。なお、この9誌については、教員予定者と協議をして厳選したものである。

導入する電子ジャーナル9誌（令和3年4月から導入開始）

分野	NO	雑誌名	出版社
国内雑誌	1	フードシステム研究	日本フードシステム学会
	2	Jurist	有斐閣
国外雑誌	3	Academy of Management Review	Academy of Management
	4	Administrative Science Quarterly	Sage
	5	Academy of Management Journal	Academy of Management
	6	Journal of Marketing	Sage
	7	Journal of Marketing Research	Sage
	8	<u>Journal of Food Science</u>	JOHN WILEY & SONS LIMITED
	9	<u>Journal of Nutrition</u>	SPRINGER DISTRIBUTION CENTER

今後については、当初は可能な限り電子ジャーナル化を検討する方針としていたが、費用面などを考慮し、慎重に検討する。電子ジャーナルを含む文献の導入については、図書・紀要委員会の提言を踏まえ、運営会議にて意見を集約し判断する。また、図書や文献の検索シ

システムを整備するとともに、他大学図書館との相補利用協定を締結し、教員の研究活動に支障がないように図書館機能の整備充実に努める。

以上のことを設置の趣旨等を記載した書類に修正する。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類 8.2.3 図書館の整備計画

新	旧
<p>8.2.3 図書館の整備計画</p> <p>本学は1号館に図書館を設置する。面積は448.86 m<sup>2</sup>を有し、図書や学術雑誌などの資料を揃えて整備を行う。図書館の開館時間は平日の8時から19時とし、設備として閲覧席51席(収容定員160名の31.8%)、蔵書検索性用タブレット端末2台、電子ジャーナルを閲覧できるタブレット端末6台、レファレンスコーナーを設置する。蔵書の検索については図書館の蔵書検索システムも導入し、校内において自由に検索できるように整備する。また、館内には全館無線LANが整っており、グループワークのできる学習空間の設備を計画している。そのうえで、専用のテーブルや専用ホワイトボード、複数のテーブルを管理できるステージなどを設置する。なお、図書の管理等については、図書職員(司書)が配架・整理・貸出の管理を行う。</p> <p>図書の整備の基本的考え方について、図書館は大学の教育研究活動を支える重要な学術情報基盤であり、学生や教員をはじめとする利用者の多様なニーズに的確に応えていく必要があることを踏まえる。蔵書の充実のためには、毎年計画的・体系的な図書の整備を進め、限られた資源を効果的・効率的に活用するため、本学の経営分野及び家政分野の特色を出しながら選択と集中の原則に立った図書の整備を進め、図書選定</p>	<p>8.2.3 図書館の整備計画</p> <p>本学は1号館に図書館を設置する。面積は448.86 m<sup>2</sup>を有し、図書や学術雑誌などの資料を揃えて整備を行う。図書館の開館時間は平日の8時から19時とし、設備として閲覧席51席(収容定員160名の31.8%)、蔵書検索性用タブレット端末2台、電子ジャーナルを閲覧できるタブレット端末6台、レファレンスコーナーを設置する。蔵書の検索については図書館の蔵書検索システムも導入し、校内において自由に検索できるように整備する。また、館内には全館無線LANが整っており、グループワークのできる学習空間の設備を計画している。そのうえで、専用のテーブルや専用ホワイトボード、複数のテーブルを管理できるステージなどを設置する。なお、図書の管理等については、図書職員(司書)が配架・整理・貸出の管理を行う。</p> <p>図書の整備の基本的考え方について、図書館は大学の教育研究活動を支える重要な学術情報基盤であり、学生や教員をはじめとする利用者の多様なニーズに的確に応えていく必要があることを踏まえる。蔵書の充実のためには、毎年計画的・体系的な図書の整備を進め、限られた資源を効果的・効率的に活用するため、本学の経営分野及び家政分野の特色を出しながら選択と集中の原則に立った図書の整備を進め、図書選定</p>

にあたっては、教員と連携し、学習・教育研究支援のために必要な図書の充実を図る。学術雑誌についても本学の教育課程に沿って整備を行う【資料 8-7】。  
電子ジャーナルについては、令和 3 年度より国内雑誌 2 誌、外国雑誌 7 誌の合計 9 誌を導入する。

導入する電子ジャーナル 9 誌（令和 3 年 4 月から導入開始）

分野	NO	雑誌名	出版社
国内雑誌	1	フードシステム研究	日本フードシステム学会
	2	Jurist	有斐閣
国外雑誌	3	Academy of Management Review	Academy of Management
	4	Administrative Science Quarterly	Sage
	5	Academy of Management Journal	Academy of Management
	6	Journal of Marketing	Sage
	7	Journal of Marketing Research	Sage
	8	Journal of Food Science	JOHN WILEY & SONS LIMITED
	9	Journal of Nutrition	SPRINGER DISTRIBUTION CENTER

にあたっては、教員と連携し、学習・教育研究支援のために必要な図書の充実を図る。学術雑誌についても本学の教育課程に沿って整備を行う【資料 8-7】。

(追加)

今後の選定方針については上記に加え、①今後の電子化や収容スペースの狭隘化に対応して、電子ジャーナルの導入を図書・紀要委員会を中心に慎重に検討する。②図書選定にあたっては、学生選書等の学生ニーズに積極的に応える方策を検討し、学習用図書の充実を図ることも含めながら図書の選定していく。  
開学後の具体的な整備方針及び整備方法は以下のとおりとする。

今後の選定方針については上記に加え、①今後の電子化や収容スペースの狭隘化に対応して、電子ジャーナルの本格的導入を検討する。②図書選定にあたっては、学生選書等の学生ニーズに積極的に応える方策を検討し、学習用図書の充実を図ることも含めながら図書の選定していく。  
開学後の具体的な整備方針及び整備方法は以下のとおりとする。

区分	整備方針	整備方法
外国雑誌	本学の学術研究に必要な基本的コアジャーナルを収集する。 <u>(削除)</u>	開学時に選定したものを完成年度までは継続して購入する。以後、年度ごとに図書・紀要委員会にて選定する。
国内雑誌	学習・教育・研究に必要な基本的なものを計画的・系統的に収集する。	図書・紀要委員会にて選定する。
図書	(1) 教育、研究用図書の充実を図る。	本学において学習・教育・研究支援のために必要な基本的図書を選定する。
	(2) 学生希望図書への対応を検討する。	学生の希望について、可能なものは最大限対応できるように検討す

区分	整備方針	整備方法
外国雑誌	本学の学術研究に必要な基本的コアジャーナルを収集する。今後も含め可能な限り冊子体から電子ジャーナルに切り替える。	開学時に選定したものを完成年度までは継続して購入する。以後、年度ごとに図書・紀要委員会にて選定する。
国内雑誌	学習・教育・研究に必要な基本的なものを計画的・系統的に収集する。	図書・紀要委員会にて選定する。
図書	(1) 教育、研究用図書の充実を図る。	本学において学習・教育・研究支援のために必要な基本的図書を選定する。
	(2) 学生希望図書への対応を検討する。	学生の希望について、可能なものは最大限対応できるように検討す

		る。			る。
	(3) 学生用の教養 図書について 新刊書を中心 に充実を図る。	図書・紀要 委員会にて 各種書評や 新刊情報をもとに検討 する。		(3) 学生用の教養 図書について 新刊書を中心 に充実を図る。	図書・紀要 委員会にて 各種書評や 新刊情報をもとに検討 する。
電子 図書 機能 の強 化	電子ジャーナル等 の充実を将来的に 検討し、管理ツール や検索支援ツール 等の機能強化につ いても検討する。	図書・紀要 委員会にて検 討し、新しい機能の導 入についても検討す る。	電子 図書 機能 の強 化	電子ジャーナル等 の充実を将来的に 検討し、管理ツール や検索支援ツール 等の機能強化につ いても検討する。	図書・紀要 委員会にて検 討し、新しい機能の導 入についても検討す る。

# 審査意見への対応を記載した書類（8月）

## 資 料 目 次

---

- 【資料1】 シラバス（地域学概論）
- 【資料2】 シラバス（マーケティングリサーチ実習）
- 【資料3】 シラバス（情報リテラシーⅠ・Ⅱ）
- 【資料4】 シラバス(人的資源管理)
- 【資料5】 臨地実習指導要項

## 【再補正後】シラバス（地域学概論）

## Syllabus（授業計画）用紙

科目名	地域学概論			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	1年次	開講期間	後期	単位数	2単位
担当者氏名	藪下 保弘	実務経験の内容	—		
実務経験のある教員による授業科目（○／—）	—				

## 講義概要

講義概要	<p>地域が活性化すると、人の往来が活発になり小さな経済が回り出す。その結果、地域には経済的なゆとりが生まれ、そこに生活を営む人々の暮らしにゆとりが生まれ、心も豊かになる。</p> <p>「地方の時代」と言われてひさしく、今この時点でも全国各地で多様な地域活性化活動が展開されている。</p> <p>本講義では、取り扱い範囲の広い「地域」を「歴史」「文化」「産業」に「情報」を加えた4つの視点からアプローチする。</p> <p>本講義は、地域系科目の導入科目として、次年度以降に開講される科目の選択に際して、ナビゲーターの役割を担う。</p>			
到達目標	地域活性化に関する事象を観察して、「持続可能な地域」を自分なりにイメージできるとともに、一般的な時事会話で用語を使いこなせるようになる。			
講義方法	講義			
授業時間外における予・復習等の指示	事前に配布する資料に目を通して授業に臨むこと。			
成績評価の方法	毎回の授業終了でふりかえりの時間を設け、「コメント・ペーパー」を記入する。また、授業期間中に「課題レポート」の提出を課す。 コメント・ペーパー（50%）、レポート（50%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	使用しない。	—	—	—
履修上の注意	—			

## 講義計画

NO	担当者	学修内容	備考
1	藪下 保弘	ガイダンス（履修の仕方、講義の構成、評価、講義内容の紹介、地域研究の方法）	—
2	同上	地域学の理論と方法論	—
3	同上	基礎理論(1) 人口属性と地理属性（地域分析の基礎）	—
4	同上	基礎理論(2) 心理属性と行動属性（地域分析の基礎）	—
5	同上	基礎理論(3) 付加価値額から知る地域産業の構造（地域分析の基礎）	—
6	同上	基礎理論(4) 北陸の文化と歴史（地域文化論）	—
7	同上	基礎理論(5) 北陸の地域産業の特色（産業構造論）	—
8	同上	基礎理論(6) 観光資源発掘とマーケティング理論（観光経営論）	—
9	同上	歴史都市金沢にみるシティ・プロモーション	—
10	同上	整備新幹線開業の功罪	—
11	同上	地域ブランド農産物の販売戦略	—
12	同上	農業の6次産業化とバリューチェーン	—
13	同上	地方創生と観光政策の本質	—
14	同上	地域の課題解決と企業の経済的価値 ～ソーシャル・イノベーション／共通価値の創造～	—
15	同上	まとめ 持続可能な地域の発展を目指して	—

## 【再補正前】シラバス（地域学概論）

## Syllabus（授業計画）用紙

科目名	地域学概論			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	1年次	開講期間	後期	単位数	2単位
担当者氏名	藪下 保弘	実務経験の内容	—		
実務経験のある教員による授業科目（○／—）	—				

講義概要				
講義概要	地域が活性化すると、人の往来が活発になり小さな経済が回り出す。その結果、地域には経済的なゆとりが生まれ、そこに生活を営む人々の暮らしにゆとりが生まれ、心も豊かになる。 「地方の時代」と言われてひさしく、今この時点でも全国各地で多様な地域活性化活動が展開されている。 本講義では、取り扱い範囲の広い「地域」を「歴史」「文化」「産業」に「情報」を加えた4つの視点からアプローチする。 本講義は、地域系科目の導入科目として、次年度以降に開講される科目の選択に際して、ナビゲーターの役割を担う。			
到達目標	地域活性化に関する事象を観察して、「持続可能な地域」を自分なりにイメージできるとともに、一般的な時事会話で用語を使いこなせるようになる。			
講義方法	講義			
授業時間外における予・復習等の指示	事前に配布する資料に目を通して授業に臨むこと。			
成績評価の方法	毎回の授業終了でふりかえりの時間を設け、「コメント・ペーパー」を記入する。また、授業期間中に「課題レポート」の提出を課す。 コメント・ペーパー（50%）、レポート（50%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	使用しない。 — — —			
履修上の注意	—			

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
1	藪下 保弘	ガイダンス（履修の仕方、講義の構成、評価方法、講義内容の紹介）	—
2	同上	（情報）データでみるわたしたちの地域 RESAS（地域経済分析システム）	—
3	同上	（情報）SNSを活用して地域の特徴を知る	—
4	同上	（歴史）地域資源を活用した国際文化都市づくり	—
5	同上	（歴史）伝統工芸とクラフト・ツーリズム	—
6	同上	（文化）ルーラル・ビジネスと「田舎力」	—
7	同上	（文化）文化遺産登録の光と影	—
8	同上	（産業）グローバル・ニッチ企業	—
9	同上	（産業）産業クラスタが生み出す地域イノベーション	—
10	同上	ケース・スタディ(1) 新幹線開業がもたらす便益と諸問題	—
11	同上	ケース・スタディ(2) コンパクト・シティ	—
12	同上	ケース・スタディ(3) 食の地域ブランド戦略	—
13	同上	ケース・スタディ(4) 価値共創のまちづくり	—
14	同上	ケース・スタディ(5) ご当地キャラ	—
15	同上	まとめ 持続可能な地域マネジメントをめざして	—

## 【再補正後】シラバス（マーケティングリサーチ実習）

## Syllabus（授業計画）用紙

科目名	マーケティングリサーチ実習			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	2年次	開講期間	後期	単位数	4単位
担当者氏名	平田 透	実務経験の内容	—		
実務経験のある教員による授業科目（○/—）	—				

講義概要				
講義概要	マーケティングリサーチ実習は、フードサービス企業のビジネスにおけるリサーチの重要性を理解し、実際にフィールド調査を行うことを通じて理論と手法を使いこなすことを学ぶ。その内容は、大きく3つに分かれる。第一は、リサーチの目的と基本手法を学び、フードサービスに関連する調査テーマ設定を行う段階、第二は、学んだ手法により実際に調査をデザインし、リサーチを行いデータを収集する段階、第三は、収集した各種のデータを分析し、結果についてまとめを行う段階である。調査テーマ別のチームを組み、段階的に発表とディスカッションを行いつつレベルアップを図る。最終的な結果は、チームごとに発表を実施し、評価を行う。具体的には、注目すべき活動を行っている企業、団体、施設などから調査対象を選定し、課題設定を行い、ケース・メソッドの手法に基づいて事前資料収集、実地見学、ディスカッション、まとめまでの一連のプロセスを実行する。			
到達目標	(1) テーマに基づいて調査課題設定ができる。 (2) 仮説を立て、調査計画と調査票作成ができる。調査目的に沿って集計と分析ができる。			
講義方法	実習			
授業時間外における予・復習等の指示	SNS等の活用によりチーム内の連絡をとり情報共有を進めること。			
成績評価の方法	テーマ設定（具体性、実行可能性、視点）（20%）、中間発表（20%）、最終発表（60%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	使用しない。	—	—	—
履修上の注意	調査ゲームを組むため、欠席しないこと、チーム内での役割分担を果たすこと。			

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
1	平田 透	ガイダンス（本科目の目的と内容の構成、履修上の注意、進め方）	—
2	同上	マーケティングリサーチを行う上での心構え	—
3	同上	客観的データとは何か、そのデータの分析・解釈とはどのようなプロセスかを理解する	—
4	同上	マーケティングリサーチの意義	—
5	同上	マーケティングリサーチの基礎知識と企業活動との関連を学ぶ	—
6	同上	調査課題設定の仕方：調査課題とは何か、なぜ設定が必要なのかを考える。	—
7	同上	調査候補1の選定：対象選定理由とリサーチすべき点を明らかにする。	—
8	同上	リサーチ手法の実際（1）リサーチの様々な手法（調査票調査、インタビュー調査、グループインタビュー調査、ディープ・インタビュー調査、インターネット調査等）を知る。	—
9	同上	リサーチ手法の実際（2）感情調査とサンプリング調査の違い	—
10	同上	リサーチ手法の実際（3）調査票調査（「アンケート調査」とは何か）	—
11	同上	リサーチ手法の実際（4）量的データと質的データ	—
12	同上	リサーチ手法の実際（5）データの処理と読み取り方	—
13	同上	リサーチ手法の実際（6）-1 調査票設計を学ぶ（調査票の構造）	—
14	同上	リサーチ手法の実際（6）-2 調査票設計を学ぶ（質問の記述と回答）	—
15	同上	リサーチ手法の実際（7）面接調査（インタビュー調査）と面接票の設計方法	—

## 【再補正後】シラバス（マーケティングリサーチ実習）

NO	担当者	講義計画	
		学修内容	備考
16	平田 透	データ収集（1）公的統計データの種類と収集方法	-
17	同上	データ収集（2）企業データの種類と収集方法	-
18	同上	データ収集（3）先行研究の調査と文献の収集方法	-
19	同上	ケース・メソッドとは（意義と目的）	-
20	同上	ケースの作成と記述内容	-
21	同上	ケースの実例（事前学習から分析の流れ）	-
22	同上	ケースに関するディスカッションの進め方（グループ討議と全体討議の手法）	-
23	同上	調査対象1の選定と分析視点の設定	-
24	同上	調査対象1の実査計画立案（グループ形成、調査目的、調査項目案の設計）	-
25	同上	調査対象1の実査計画立案（調査項目の修正と確定、スケジュール設定と分担）	-
26	同上	調査対象1の事前資料収集	-
27	同上	調査対象1の事前資料まとめ	-
28	同上	フィールド調査(1)-1（調査対象1の見学と実査）	-
29	同上	フィールド調査(1)-2（調査対象1の見学と実査）	-
30	同上	フィールド調査(1)-3（調査対象1の見学と実査）	-
31	同上	フィールド調査(1)-4（調査対象1の見学と実査）	-
32	同上	フィールド調査(1)-5（調査対象1の見学と実査）	-
33	同上	フィールド調査(1)-6（調査対象1の見学と実査）	-
34	同上	フィールド調査(1)-7（調査対象1の見学と実査）	-
35	同上	フィールド調査(1)-8（調査対象1の見学と実査）	-
36	同上	フィールド調査(1)-9（調査対象1の見学と実査）	-
37	同上	フィールド調査(1)-10（調査対象1の見学と実査）	-
38	同上	フィールド調査結果まとめ(1)（まとめに関するグループディスカッション）	-
39	同上	フィールド調査結果まとめ(2)（発表資料作成と分担）	-
40	同上	フィールド調査結果まとめ(3)（全体ディスカッションと評価）	-
41	同上	調査対象2の選定と分析視点の設定	-
42	同上	調査対象2の実査計画立案（グループ形成、調査目的、調査項目案の設計）	-
43	同上	調査対象2の実査計画立案（調査項目の修正と確定、スケジュール設定と分担）	-
44	同上	調査対象2の事前資料収集	-
45	同上	調査対象2の事前資料まとめ	-

## 【再補正後】シラバス（マーケティングリサーチ実習）

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
46	平田 透	フィールド調査(2)-1（調査対象2の見学と実査）	-
47	同上	フィールド調査(2)-2（調査対象2の見学と実査）	-
48	同上	フィールド調査(2)-3（調査対象2の見学と実査）	-
49	同上	フィールド調査(2)-4（調査対象2の見学と実査）	-
50	同上	フィールド調査(2)-5（調査対象2の見学と実査）	-
51	同上	フィールド調査(2)-6（調査対象2の見学と実査）	-
52	同上	フィールド調査(2)-7（調査対象2の見学と実査）	-
53	同上	フィールド調査(2)-8（調査対象2の見学と実査）	-
54	同上	フィールド調査(2)-9（調査対象2の見学と実査）	-
55	同上	フィールド調査(2)-10（調査対象2の見学と実査）	-
56	同上	フィールド調査結果まとめ(1)（まとめに関するグループディスカッション）	-
57	同上	フィールド調査結果まとめ(2)（発表資料作成と分担）	-
58	同上	フィールド調査結果まとめ(3)（発表・全体ディスカッション）	-
59	同上	総合評価・コメント(調査対象1)	-
60	同上	総合評価・コメント(調査対象2)	-

## 【再補正前】シラバス（マーケティングリサーチ実習）

## Syllabus（授業計画）用紙

科目名	マーケティングリサーチ実習			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	2年次	開講期間	後期	単位数	4単位
担当者氏名	平田 透	実務経験の内容	—		
実務経験のある教員による授業科目（○/—）	—				

講義概要				
講義概要	マーケティングリサーチ実習は、フードサービス企業のビジネスにおけるリサーチの重要性を理解し、実際にフィールド調査を行うことを通じて理論と手法を使いこなすことを学ぶ。その内容は、大きく3つに分かれる。第一は、リサーチの目的と基本手法を学び、フードサービスに関連する調査テーマ設定を行う段階、第二は、学んだ手法により実際に調査をデザインし、リサーチを行いデータを収集する段階、第三は、収集した各種のデータを分析し、結果についてまとめ発表を行う段階である。調査テーマ別のチームを組み、段階的に発表とディスカッションを行いつつレベルアップを図る。最終的な結果は、チームごとに発表を実施し、評価を行う。具体的には、ショッピングセンターなどにおける動線調査、店舗における顧客調査、特定地域における消費者行動調査、店舗商圏調査などが考えられる。			
到達目標	(1) テーマに基づいて調査課題設定ができる。 (2) 仮説を立て、調査計画と調査票作成ができる。調査目的に沿って集計と分析ができる。			
講義方法	実習			
授業時間外における予・復習等の指示	SNS等の活用によりチーム内の連絡をとり情報共有を進めること。			
成績評価の方法	テーマ設定（具体性、実行可能性、視点）（20%）、中間発表（20%）、最終発表（60%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	使用しない。	—	—	—
履修上の注意	調査チームを組むため、欠席しないこと、チーム内での役割分担を果たすこと。			

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
1	平田 透	ガイダンス（本科目の目的と内容の構成、履修上の注意、進め方）	—
2	同上	マーケティングリサーチを行う上での心構え	—
3	同上	客観的データとは何か、そのデータの分析・解釈とはどのようなプロセスか	—
4	同上	マーケティングリサーチの意義	—
5	同上	マーケティングリサーチの基礎知識と企業の結果の使われ方	—
6	同上	調査課題設定の仕方（1）調査課題とは何か、なぜ設定が必要なのかを考える。	—
7	同上	調査課題設定の仕方（2）フードサービスにおける問題点、解決すべき課題候補を考え、リサーチすべき点を明らかにする。	—
8	同上	調査課題設定の仕方（3）設定した課題と仮説についてチーム発表を行い、リサーチ課題の適切性に関するディスカッションを実施する。	—
9	同上	調査課題の設定の仕方（4）ディスカッション結果に基づいて課題の再検討と修正を行う。	—
10	同上	リサーチ手法の実際（1）リサーチの様々な手法（調査票調査、インタビュー調査、グループインタビュー調査、ディプス・インタビュー調査、インターネット調査等）を知る。	—
11	同上	リサーチ手法の実際（2）恊情調査とサンプリング調査の違い、国勢調査と視聴率調査を例とする。	—
12	同上	リサーチ手法の実際（3）調査票調査（「アンケート調査」とは何か）	—
13	同上	リサーチ手法の実際（4）-1 調査票設計を学ぶ（調査票の構造）	—
14	同上	リサーチ手法の実際（4）-2 調査票設計を学ぶ（質問の記述と回答）	—
15	同上	リサーチ手法の実際（5）面接調査（インタビュー調査）と面接票の設計方法	—

## 【再補正前】シラバス（マーケティングリサーチ実習）

NO	担当者	講義計画	
		学修内容	備考
16	平田 透	調査対象における予備調査（1）	-
17	同上	調査対象における予備調査（2）	-
18	同上	調査対象における予備調査（3）	-
19	同上	調査計画の設定とディスカッション（1）	-
20	同上	調査計画の設定とディスカッション（2）	-
21	同上	調査計画の設定とディスカッション、データ収集のためのフォーマット表作成	-
22	同上	基礎データ収集（1）自治体統計閲覧室等	-
23	同上	基礎データ収集（2）自治体統計閲覧室等	-
24	同上	基礎データ収集（3）自治体統計閲覧室等	-
25	同上	基礎データの検討と補足	-
26	同上	フィールド調査の設計と準備（1）	-
27	同上	フィールド調査の設計と準備（2）	-
28	同上	フィールドにおける調査実施（1）	-
29	同上	フィールドにおける調査実施（2）	-
30	同上	フィールドにおける調査実施（3）	-
31	同上	フィールドにおける調査実施（4）	-
32	同上	フィールドにおける調査実施（5）	-
33	同上	フィールドにおける調査実施（6）	-
34	同上	フィールドにおける調査実施（7）	-
35	同上	フィールドにおける調査実施（8）	-
36	同上	フィールドにおける調査実施（9）	-
37	同上	フィールドにおける調査実施（10）	-
38	同上	フィールドにおける調査実施（11）	-
39	同上	フィールドにおける調査実施（12）	-
40	同上	フィールドにおける調査実施（13）	-
41	同上	フィールドにおける調査実施（14）	-
42	同上	フィールドにおける調査実施（15）	-
43	同上	フィールドにおける調査実施（16）	-
44	同上	フィールドにおける調査実施（17）	-
45	同上	フィールドにおける調査実施（18）	-

## 【再補正前】シラバス（マーケティングリサーチ実習）

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
46	平田 透	フィールドにおける調査実施（19）	-
47	同上	フィールドにおける調査実施（20）	-
48	同上	フィールドにおける調査実施（21）	-
49	同上	フィールドにおける調査実施（22）	-
50	同上	フィールドにおける調査実施（23）	-
51	同上	フィールドにおける調査実施（24）	-
52	同上	集計のための予備作業（ナンバリング、分類等）、データ整理とチェック（1）	-
53	同上	集計のための予備作業（ナンバリング、分類等）、データ整理とチェック（2）	-
54	同上	エクセル等を使用したデータ入力（1）	-
55	同上	エクセル等を使用したデータ入力（2）	-
56	同上	集計・分析作業	-
57	同上	集計・分析作業、仮説の検証	-
58	同上	結果の図表化（1）	-
59	同上	結果の図表化（2）	-
60	同上	結果発表とディスカッション	-

【再補正後】シラバス（情報リテラシー I）

Syllabus（授業計画）用紙

科目名	情報リテラシー I			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	1年次	開講期間	前期	単位数	2単位
担当者氏名	能登 和敏	実務経験の内容	本科目の担当教員は、企業内にてセキュリティ対策や業務効率化を図るためのシステム構築を行い、自身でもIT系NPOを立ち上げて、ICT教育の普及やアプリ開発などの実績を有している。本科目では、これらの実務経験を活かして、情報リテラシーについて実践的な解説等を行う。		
実務経験のある教員による授業科目（○/ー）	○				

講義概要				
講義概要	現代社会では、パソコンを用いた文書作成、表やグラフを用いた資料を作成することは必須のスキルであり、資料作成の代表的なソフトウェアであるWordやExcelを使いこなせることは、店舗マネジャーにとって重要である。 本授業では、情報化社会におけるルールやモラルを身につけるとともに、情報セキュリティの基本を学んだ上で、文書作成ソフトウェアWordと表計算ソフトウェアExcelの基本機能や操作について学習する。文書の編集、図表や画像の挿入、関数の利用など、これらのソフトウェアで可能な機能を学び、業務資料作成やマニュアル作成の基本的な能力を身につける。また、電子メールやウェブページなど、それらを使用するための基本的な操作方法も含め、演習を通して学ぶ。			
到達目標	情報化社会におけるルールやモラルを身につけるとともに、情報セキュリティの基本を学んだ上で、文章作成ソフトウェアWordと表計算ソフトウェアExcelの基本機能を学び、店舗マネジャーに必要なマニュアル作成等の基本的な能力を身につけることを目標とする。			
講義方法	演習			
授業時間外における予・復習等の指示	適宜、参考資料を指示する。課題は期日まで提出すること。			
成績評価の方法	平常点（主体的な授業参加度）（20%）、実演・レポート（50%）、定期試験（30%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	情報リテラシー	FOM出版	2,200円	978-4-86510-415-8
履修上の注意	連絡に電子メールを用いることがある。			

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
1	能登 和敏	学ぶ内容、学び方、および成績評価について。	ガイダンスを含む。
2	同上	情報化社会のモラルとセキュリティ 情報モラルとは、情報セキュリティ対策はなぜ必要か	—
3	同上	個人情報の適切な取り扱い 個人情報を守るには、他人の個人情報を守ることの重要性、写真やWebでの公開。	—
4	同上	デジタル時代の著作権 著作権とは、引用はどこまで許されるか、TV番組や書籍のデジタルデータ化は許されるか	—
5	同上	ネット社会に潜む危険と対策 ウイルスについて、パスワード、ネットショッピング、ネットオークション	—
6	同上	メールによるコミュニケーション 悪意のメール、相手のことを考えたメール	—
7	同上	Webによるコミュニケーション 情報の偽造性、SNSでの情報発信、インスタ映え、クラウドの利用	—
8	同上	モバイル機器の活用と管理 カメラ機能、アプリの活用、スマホ	—
9	同上	Macを使ってみよう（設計思想と構造、動作環境、HDDとSSD）	—
10	同上	スマートフォン、タブレットとの連動	—
11	同上	Macの保全と管理、バージョンアップ	—
12	同上	デスクトップとファインダー Finder操作、Dockの操作	—
13	同上	アプリの操作方法 標準付属ソフト、App Store、アプリケーションソフトのインストールと利用方法	—
14	同上	ファイル管理 ファイルとフォルダの考え方と操作方法	—
15	同上	インターネットの利用、Windowsのデータ利用	—

## 【再補正後】シラバス（情報リテラシー I）

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
16	能登 和敏	Word（1）特徴と画面構成	—
17	同上	Word（2）基本的な文書の作成 フォント、ページ設定、配置、箇条書きの設定、文書保存	—
18	同上	Word（3）図と表の利用 画像の挿入、SmartArtグラフィック、表の作成、Excelグラフの貼り付け、印刷	—
19	同上	Word（4）表現力アップ ページ罫線、段組、タブとリーダー、PDFファイルとしての保存	—
20	同上	Excel（1）特徴と画面構成	—
21	同上	Excel（2）データ入力 ブックの作成、修正、消去、保存	—
22	同上	Excel（3）表の作成 罫線の設定、数式、関数入力、フォント書式の設定、配置、表示形式の設定	—
23	同上	Excel（4）表の編集 相対参照と絶対参照、書式、列幅変更	—
24	同上	Excel（5）表の印刷 ページレイアウト、用紙サイズと向き、ヘッダーとフッター、印刷タイトル、印刷	—
25	同上	Excel（6）グラフの作成 グラフのレイアウト、グラフの移動とサイズ変更、グラフのレイアウト変更	—
26	同上	Excel（7）データベースの操作 データの並べ替え、データの抽出と集計	—
27	同上	Excel（8）複数シートの操作 ブック、シート間の集計、数式のコピー	—
28	同上	総合演習（1）	—
29	同上	総合演習（2）	—
30	同上	マニュアルの作成と実際	まとめを兼ねる。

## 【再補正前】シラバス（情報リテラシー I）

## Syllabus（授業計画）用紙

科目名	情報リテラシー I			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	1年次	開講期間	前期	単位数	2単位
担当者氏名	能登 和敏	実務経験の内容	本科目の担当教員は、企業内にてセキュリティ対策や業務効率化を図るためのシステム構築を行い、自身でもIT系NPOを立ち上げて、ICT教育の普及やアプリ開発などの実績を有している。本科目では、これらの実務経験を活かして、情報リテラシーについて実践的な解説等を行う。		
実務経験のある教員による授業科目（○/ー）	○				

講義概要				
講義概要	現代社会では、パソコンを用いた文書作成、表やグラフを用いた資料を作成することは必須のスキルであり、資料作成の代表的なソフトウェアであるWordやExcelを使いこなせることは、ビジネスの場はもちろんのこと日常生活のあらゆる場面において必要とされる能力であるといえる。本授業では、情報化社会におけるルールやモラルを身につけるとともに、情報セキュリティの基本を学んだ上で、文書作成ソフトウェアWordと表計算ソフトウェアExcelの基本機能や操作について学習する。文書の編集、図表や画像の挿入、関数の利用など、これらのソフトウェアで可能な機能を学び、資料作成の基本的な能力を身につける。また、電子メールやウェブページなど、それらを使用するための基本的な操作方法も含め、演習を通して学ぶ。			
到達目標	情報化社会におけるルールやモラルを身につけるとともに、情報セキュリティの基本を学んだ上で、文書作成ソフトウェアWordと表計算ソフトウェアExcelの基本機能を学び資料作成の基本的な能力を身につけることを目標とする。			
講義方法	演習			
授業時間外における予・復習等の指示	適宜、参考資料を指示する。課題は期日まで提出すること。			
成績評価の方法	平常点（主体的な授業参加度）（20%）、実演・レポート（50%）、定期試験（30%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	情報リテラシー	FOM出版	2,200円	978-4-86510-415-8
履修上の注意	連絡に電子メールを用いることがある。			

講義計画				
NO	担当者	学修内容		備考
1	能登 和敏	学ぶ内容、学び方、および成績評価について。		ガイダンスを含む。
2	同上	情報化社会のモラルとセキュリティ 情報モラルとは、情報セキュリティ対策はなぜ必要か		—
3	同上	個人情報の適切な取り扱い 個人情報を守るには、他人の個人情報を守ることの重要性、写真やWebでの公開。		—
4	同上	デジタル時代の著作権 著作権とは、引用はどこまで許されるか、TV番組や書籍のデジタルデータ化は許されるか		—
5	同上	ネット社会に潜む危険と対策 ウイルスについて、パスワード、ネットショッピング、ネットオークション		—
6	同上	メールによるコミュニケーション 悪意のメール、相手のことを考えたメール		—
7	同上	Webによるコミュニケーション 情報の信憑性、SNSでの情報発信、インスタ映え、クラウドの利用		—
8	同上	モバイル機器の活用と管理 カメラ機能、アプリの活用、スマホ		—
9	同上	Macの使用について		—
10	同上	マウスとキーボード操作 マウスとキーボードの設定と動作		—
11	同上	Macを起動と終了 システム終了、スリープ		—
12	同上	デスクトップとファインダー Finder操作、Dockの操作		—
13	同上	アプリの操作方法 標準付属ソフト、App Store、アプリケーションソフトのインストールと使用方法		—
14	同上	ファイル管理 ファイルとフォルダの考え方と操作方法		—
15	同上	インターネットの利用、Windowsのデータ利用		—

## 【再補正前】シラバス（情報リテラシー I）

NO	講義計画		備考
	担当者	学修内容	
16	能登 和敏	Word（1）特徴と画面構成	—
17	同上	Word（2）基本的な文書の作成 フォント、ページ設定、配置、箇条書きの設定、文書保存	—
18	同上	Word（3）図と表の利用 画像の挿入、SmartArtグラフィック、表の作成、Excelグラフの貼り付け、印刷	—
19	同上	Word（4）表現力アップ ページ罫線、段組、タブとリーダー、PDFファイルとしての保存	—
20	同上	Excel（1）特徴と画面構成	—
21	同上	Excel（2）データ入力 ブックの作成、修正、消去、保存	—
22	同上	Excel（3）表の作成 罫線の設定、数式、関数入力、フォント書式の設定、配置、表示形式の設定	—
23	同上	Excel（4）表の編集 相対参照と絶対参照、書式、列幅変更	—
24	同上	Excel（5）表の印刷 ページレイアウト、用紙サイズと向き、ヘッダーとフッター、印刷タイトル、印刷	—
25	同上	Excel（6）グラフの作成 グラフのレイアウト、グラフの移動とサイズ変更、グラフのレイアウト変更	—
26	同上	Excel（7）データベースの操作 データの並べ替え、データの抽出と集計	—
27	同上	Excel（8）複数シートの操作 ブック、シート間の集計、数式のコピー	—
28	同上	総合演習（1）	—
29	同上	総合演習（2）	—
30	同上	レポートの作成と実際	まとめを兼ねる。

【再補正後】シラバス（情報リテラシーⅡ）

Syllabus（授業計画）用紙

科目名	情報リテラシーⅡ			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	2年次	開講期間	前期	単位数	2単位
担当者氏名	能登 和敏	実務経験の内容	本科目の担当教員は、企業内にてセキュリティ対策や業務効率化を図るためのシステム構築を行い、自身でもIT系NPOを立ち上げて、ICT教育の普及やアプリ開発などの実績を有している。本科目では、これらの実務経験を活かして、情報リテラシーについての実践的な解説等を行う。		
実務経験のある教員による授業科目（○/ー）	○				

講義概要				
講義概要	本授業では、情報リテラシーⅠで学んだ内容をふまえて、文書作成ソフトウェアWordと表計算ソフトウェアExcelに加えて、プレゼンテーション作成ソフトウェアPowerPointの基本的な機能と操作について演習を通して学び、複合的な情報の作成・発信を行うための基本的な知識・技術を学ぶ。店舗マネージャーとして必要なスタッフソフト管理表や衛生管理表などの業務資料作成やマニュアルの作成、POP制作等の知識を身につける。Zoom等のビデオ会議システムを用いた遠隔会議やテレワークについて学ぶ。また、情報社会において社会人として知っておくべき法規関係についても解説する。			
到達目標	情報リテラシーⅠで学んだ内容を含めてExcel, Word, PowerPointを用いて、店舗マネージャーに必要な業務資料やマニュアルの作成、人的・物的・財務的資源の管理ができるようになる。また、情報社会において大切な法規関係について知ることを目指す。			
講義方法	演習			
授業時間外における予・復習等の指示	適宜、参考資料を指示する。課題は期日までに提出すること。			
成績評価の方法	平常点（主体的な授業参加度）（20%）、実演・レポート（50%）、定期試験（30%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	情報リテラシー	FOM出版	2,200円	978-4-86510-415-8
履修上の注意	連絡に電子メールを用いることがある。			

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
1	能登 和敏	学ぶ内容、学び方、および成績評価について。	ガイダンスを含む。
2	同上	Word（1）長文のレポートの編集 改ページ、見出しの設定、脚注の挿入	-
3	同上	Word（2）文書の校閲 校正、表記のゆれ、検索と置換、コメントの利用、変更履歴の利用	-
4	同上	Word（3）ビジネス文書 ビジネス文書とは、ビジネス文書の種類、ポイント、留意点、社内文書、社外文書	-
5	同上	Excel（1）関数を使いこなす 関数の入力方法、PHONETIC関数、COUNTA関数、VLOOKUP関数、IF関数	-
6	同上	Excel（2）ユーザー定義 表示形式の設定、数値の表示形式、日付の表示形式、文字列の表示形式	-
7	同上	Excel（3）条件付き書式 条件付き書式の設定	-
8	同上	Excel（4）高度なグラフ 複合グラフの作成、補助縦棒グラフ付き円グラフ	-
9	同上	Excel（5）ピボットテーブル 構成要素、表示形式の設定、レイアウトの変更、データの更新	-
10	同上	Excel（6）データベースの活用 テーブル、複雑な条件によるフィルターの実行	-
11	同上	Excel（7）マクロ マクロの作成、マクロの実行、マクロ有効ブックとしての保存	-
12	同上	Excel（8）WordへのExcelデータの取り込み リンク貼り付け、リンクの更新	-
13	同上	PowerPoint（1）特徴と画面構成	-
14	同上	PowerPoint（2）プレゼンテーションの作成 テーマの適用、タイトル入力、箇条書きテキスト、スライドショーの実行、プレゼンテーションの保存	-
15	同上	PowerPoint（3）オブジェクトの挿入 図形、画像の挿入、オブジェクトの表示順序の変更、表の作成、グラフの作成	-

## 【再補正後】シラバス（情報リテラシーⅡ）

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
16	能登 和敏	PowerPoint（4）プレゼンテーションの構成変更 スライド一覧表示への切り替え、スライドの移動、標準表示に戻す	－
17	同上	PowerPoint（5）プレゼンテーションと動き 画面切り替え、アニメーションの設定	－
18	同上	PowerPoint（6）プレゼンテーションの印刷 印刷のレイアウト、印刷の実行	－
19	同上	PowerPoint（7）別のアプリのデータ利用 Word文書の利用、Excelブックの利用	－
20	同上	PowerPoint（8）スライドのデザイン スライドマスターの編集、ヘッダーとフッターの設定	－
21	同上	PowerPoint（9）スライドショーの機能 スライドの効率的な切り替え、非常時スライドの設定、ペンの利用、発表者ビュー、リハーサルの実行	－
22	同上	PowerPoint（10）効果的なPOPの作成	－
23	同上	総合演習（1）	－
24	同上	総合演習（2）	－
25	同上	その他のプレゼンテーションツール、Keynote、Prezi、PDF等	－
26	同上	Wi-Fiの種類と利用上の注意	－
27	同上	SNSの利用と注意点	－
28	同上	ビデオ会議とテレワーク、Zoom等の利用	－
29	同上	その他のアプリとサービス	－
30	同上	法律・規則 民法、刑法、著作権法、個人情報保護法ほか	まとめを兼ねる。

## 【再補正前】シラバス（情報リテラシーⅡ）

## Syllabus（授業計画）用紙

科目名	情報リテラシーⅡ			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	2年次	開講期間	前期	単位数	2単位
担当者氏名	藪下 保弘	実務経験の内容	—		
実務経験のある教員による授業科目（○/—）	—				

## 講義概要

講義概要	本授業では、情報リテラシーⅠで学んだ内容をふまえて、文書作成ソフトウェアWordと表計算ソフトウェアExcelに加えて、プレゼンテーション作成ソフトウェアPowerPointの基本的な機能と操作について演習を通して学び、複合的な情報の作成・発信を行うための基本的な知識・技術を学ぶ。その際、わかりやすい情報とは何か、適切な表現とは何かについても考え、自分なりにそれらを意識した資料作成を行うことができるようになる。また、情報社会において社会人として知っておくべき法規関係についても解説する。			
到達目標	情報リテラシーⅠで学んだ内容を含めてExcel, Word, PowerPointを用いて複合的な情報の作成・発信ができるようになり、また、情報社会において大切な法規関係について知ることを目標とする。			
講義方法	演習			
授業時間外における予・復習等の指示	適宜、参考資料を指示する。課題は期日までに提出すること。			
成績評価の方法	平常点（主体的な授業参加度）（20%）、実演・レポート（50%）、定期試験（30%）			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	情報リテラシー	FOM出版	2,200円	978-4-86510-415-8
履修上の注意	連絡に電子メールを用いることがある。			

## 講義計画

NO	担当者	学修内容	備考
1	藪下 保弘	学ぶ内容、学び方、および成績評価について。	ガイダンスを含む。
2	同上	Word（1）長文のレポートの編集 改ページ、見出しの設定、脚注の挿入	—
3	同上	Word（2）文書の校閲 校正、表記のゆれ、検索と置換、コメントの利用、変更履歴の利用	—
4	同上	Word（3）ビジネス文書 ビジネス文書とは、ビジネス文書の種類、ポイント、留意点、社内文書、社外文書	—
5	同上	Excel（1）関数を使いこなす 関数の入力方法、PHONETIC関数、COUNTA関数、VLOOKUP関数、IF関数	—
6	同上	Excel（2）ユーザー定義 表示形式の設定、数値の表示形式、日付の表示形式、文字列の表示形式	—
7	同上	Excel（3）条件付き書式 条件付き書式の設定	—
8	同上	Excel（4）高度なグラフ 複合グラフの作成、補助縦棒グラフ付き円グラフ	—
9	同上	Excel（5）ピボットテーブル 構成要素、表示形式の設定、レイアウトの変更、データの更新	—
10	同上	Excel（6）データベースの活用 テーブル、複雑な条件によるフィルターの実行	—
11	同上	Excel（7）マクロ マクロの作成、マクロの実行、マクロ有効ブックとしての保存	—
12	同上	Excel（8）WordへのExcelデータの取り込み リンク貼り付け、リンクの更新	—
13	同上	PowerPoint（1）特徴と画面構成	—
14	同上	PowerPoint（2）プレゼンテーションの作成 テーマの適用、タイトル入力、箇条書きテキスト、スライドショーの実行、プレゼンテーションの保存	—
15	同上	PowerPoint（3）オブジェクトの挿入 図形、画像の挿入、オブジェクトの表示順序の変更、表の作成、グラフの作成	—

## 【再補正前】シラバス（情報リテラシーⅡ）

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
16	藤下 保弘	PowerPoint（4）プレゼンテーションの構成変更 スライド一覧表示への切り替え、スライドの移動、標準表示に戻す	－
17	同上	PowerPoint（5）プレゼンテーションと動き 画面切り替え、アニメーションの設定	－
18	同上	PowerPoint（6）プレゼンテーションの印刷 印刷のレイアウト、印刷の実行	－
19	同上	PowerPoint（7）別のアプリのデータ利用 Word文書の利用、Excelブックの利用	－
20	同上	PowerPoint（8）スライドのデザイン スライドマスターの編集、ヘッダーとフッターの設定	－
21	同上	PowerPoint（9）スライドショーの機能 スライドの効率的な切り替え、非常時スライドの設定、ペンの利用、発表者ビュー、リハーサルの実行	－
22	同上	PowerPoint（10）プレゼンテーション 流れと基本	－
23	同上	総合演習（1）	－
24	同上	総合演習（2）	－
25	同上	その他のプレゼンテーションツール、Keynote、Prezi、PDF等	－
26	同上	Wi-Fiの種類と利用上の注意	－
27	同上	SNSの利用と注意点	－
28	同上	ビデオ会議とテレワーク	－
29	同上	その他のアプリとサービス	－
30	同上	法律・規則 民法、刑法、著作権法、個人情報保護法ほか	まとめを兼ねる。

## 【再補正後】シラバス（人的資源管理）

## Syllabus（授業計画）用紙

科目名	人的資源管理			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	3年次	開講期間	後期	単位数	2単位
担当者氏名	反田 和成	実務経験の内容	本科目の担当教員は、国内最大手の総合商社にて、10年以上かけて中級人材の育成、評価、モチベーションアップなど人材マネジメントに携わった経験があり、これらの経験を活かして、人的資源管理について実践的な解説等を行う。		
実務経験のある教員による授業科目（○/ー）	○				

講義概要				
講義概要	企業を取り巻く経営環境はグローバル化の速度を速めている。それに伴い、企業経営のあり方も変化し、また変化することを社会から求められている。雇用面に関しては、例えば、社会における人口構成の変化、人々の職業意識や価値観の変化は、企業としての雇用のあり方に大きな影響をもたらす。そのような状況を背景として、経営資源として必須の“人”を扱う人的資源管理が果たす役割は大きくなってきている。本講義では、企業経営、人的資源管理の基礎、モチベーション、リーダーシップなど、企業や組織における人的資源管理の仕組みと実際に学ぶ。その勉強を通じて、企業とは何か、企業の目的、労働組合などのステークホルダーとの関係、職業生活、企業のグローバル展開における諸問題、などについて習得する。なお、飲食業、食品業界、サービス業の事例分析を取り上げると共に、学生の臨地実習に関連付けた演習を行う。			
到達目標	(1)企業や組織における人的資源管理の役割とその考え方を理解する力を習得する。 (2)労働市場における雇用のあり方、働くための制度、条件、経営と人との関係などを理解する力を身に付ける。 (3)企業や組織におけるさまざまな事例を学び、現実の社会で起こる企業の人事課題への対応を通して、企業の実情を把握する力を身に付ける。			
講義方法	その回のテーマについて事例をなるべく多く使った講義を行う。講義内のグループ演習など講義は一方通行ではなく、課題や問題点を協議しながら双方向で進める。なお、講義の進捗状況により、授業計画を変更することがある。			
授業時間外における予・復習等の指示	各回の講義内容は、以下のように予定しているが、多少前後する場合がある。テキストを読んだ上で出席していることを前提に講義するので、予習として、該当する各章を予め読んでおくことを基本要件とする。講義では、関連資料や要点をまとめた資料を配付する予定であるが、テキスト記載事項は原則としてテキストへのアンダーラインを指示する。また、時宜に応じた新聞雑誌記事等を扱うこともある。いずれの場合も、各資料とテキストを突き合わせて復習することが、より理解を助け、就業時の応用の基礎となる。			
成績評価の方法	定期試験（40%、持ち込み可）、レポート課題提出（30%、3回程度）、講義内のグループ演習（30%、2回）を総合的に判断して評価する。			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	入門人的資源管理 第2版	中央経済社	3,080円	978-4-502-67360-3
履修上の注意	事前学習課題として、レポート課題（5回程度）を出すので、期日までに提出すること。講義中は適宜質問や回答をする等、積極的な態度で出席すること。また、本講義では、常にこちらから質問を投げかけるので、その都度一生懸命考えること。			

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
1	反田 和成	ガイダンス、人的資源管理とは何か 人的資源管理の学び方ほか	—
2	同上	企業経営と人的資源管理（第1章） ・企業経営と組織 ・人的資源管理の諸機能	—
3	同上	モチベーション・リーダーシップ・コミットメント（第2章） ・人的資源管理の基本内容—その目的と対象 ・環境の変化と人事戦略 ・コミットメントとは ・リーダーにはどのような能力が必要か	—
4	同上	リーダーシップとモチベーションの演習 ・チェーン展開をしている飲食店や中小飲食店において、経営者のリーダーシップをいかに発揮するか、また働く人のモチベーションをどう上げていくか、といったケースの討議を通じて理解を深める。なお、討議の内容はレポートとしてまとめる。	演習
5	同上	組織構造と職務内容（第3章）、人事等級制度（第4章） ・仕事の効率を上げるには ・何を基準に働く人を序列するのか	授業最後に課題を提出する。
6	同上	雇用管理（第5章） ・終身雇用の限界、定年制 ・雇用の流動化 ・飲食業、サービス業における外国人労働者の雇用に関する事例分析	—
7	同上	キャリア開発（第6章） ・キャリアの考え方 ・変化する能力開発のあり方 ・飲食業、サービス業におけるキャリア形成の事例分析	—
8	同上	人事考課制度（第7章） ・人事考課とは ・人事考課の見直し、改善の事例 ・飲食業、サービス業における人事考課の事例分析	—
9	同上	専門職制度（第8章） ・専門職制度導入の背景 ・専門職制度の効果と課題 ・飲食業、サービス業における専門職制度の事例分析	—
10	同上	資金制度（第9章） ・資金制度とは ・資金制度の近動向 ・飲食業、サービス業における資金制度の事例分析	授業最後に課題を提出する。
11	同上	福利厚生制度とは（第10章） ・福利厚生制度とは ・福利厚生制度の今後の方向性 ・飲食業、サービス業における福利厚生制度の事例分析	—
12	同上	労使関係（第11章）、非正規労働者（第12章）、女性労働者（第13章） ・人的資源管理と労使関係 ・団体交渉、労使協議制 ・進む非正規労働者の量的基幹化と質的基幹化 ・女性労働者の活躍を推進する人的資源管理、ダイバーシティ・マネジメントに向けて	—
13	同上	ダイバーシティ・マネジメントの演習 ・チェーン展開している飲食店や中小飲食店において、女性労働者や非正規労働者（外国人を含む）をどのように活躍推進させるか、といったケースの討議を通じて理解を深める。なお、討議の内容はレポートとしてまとめる。	演習
14	同上	高齢労働者（第14章）、海外派遣者（第15章） ・高齢労働者の人的資源管理 ・グローバル化時代の国際人的資源管理	—
15	同上	研究開発技術者（第16章）、働き方改革とは ・研究開発技術者を対象とした人的資源管理 ・働き方改革の進化 ・飲食業、サービス業における働き方改革の事例分析	授業最後に課題を提出する。

【再補正前】シラバス（人的資源管理）

Syllabus（授業計画）用紙

科目名	人的資源管理			対象学部	フードサービスマネジメント学部
配当年次	3年次	開講期間	後期	単位数	2単位
担当者氏名	反田 和成	実務経験の内容	本科目の担当教員は、国内最大手の総合商社にて、10年以上かけて中核人材の育成、評価、モチベーションアップなど人材マネジメントに携わった経験があり、これらの経験を活かして、人的資源管理について実践的な解説等を行う。		
実務経験のある教員による授業科目（○/ー）	○				

講義概要				
講義概要	企業を取り巻く経営環境はグローバル化の速度を速めている。それに伴い、企業経営のあり方も変化し、また変化することを社会から求められている。雇用面に関しては、例えば、社会における人口構成の変化、人々の職業意識や価値観の変化は、企業としての雇用のあり方に大きな影響をもたらす。そのような状況を背景として、経営資源として必須の“人”を扱う人的資源管理が果たす役割は大きくなっている。本講義では、企業経営、人的資源管理の基礎、モチベーション、リーダーシップなど、企業や組織における人的資源管理の仕組みと実態を学ぶ。その勉強を通じて、企業とは何か、企業の目的、労働組合などのステークホルダーとの関係、職業生活、企業のグローバル展開における諸問題、などについて習得する。なお、事例分析は、飲食業、食品業界、サービス業の事例を取り上げて行う。			
到達目標	1.企業や組織における人的資源管理の役割とその考え方を理解する力を習得する。 2.労働市場における雇用のあり方、働くための制度、条件、経営と人との関係などを理解する力を身に付ける。 3.企業や組織におけるさまざまな事例を学び、現実の社会で起こる企業の人事課題への対応を通して、企業の実情を把握する力を身に付ける。			
講義方法	その回のテーマについて事例をなるべく多く使った講義を行う。講義内のグループディスカッションなど講義は一方通行ではなく、課題や問題点を協議しながら双方向で進める。なお、講義の進捗状況により、授業計画を変更することができる。			
授業時間外における予・復習等の指示	各回の講義内容は、以下のように予定しているが、多少前後する可能性がある。テキストを読んだ上で出席していることを前提に講義するので、予習として、該当する各章を予め読んでおくことを基本要件とする。講義では、関連資料や要点をまとめた資料を配付する予定であるが、テキスト記載事項は原則としてテキストへのアンダーラインを指示する。また、時宜に応じた新聞雑誌記事等を扱うこともある。いずれの場合も、各資料とテキストを突き合わせて復習することが、より理解を助け、就業時の応用の基礎となる。			
成績評価の方法	定期試験（40%、持ち込み可）、レポート課題提出（30%、5回程度）、講義内のグループディスカッション（30%）を総合的に判断して評価する。			
テキスト等	書名	出版社名	定価	ISBN
	入門人的資源管理 第2版	中央経済社	3,080円	978-4-502-67360-3
履修上の注意	事前学習課題として、レポート課題（5回程度）を出すので、期日までに提出すること。講義中は適宜質問や回答をする等、積極的な態度で出席すること。また、本講義では、常にこちらから質問を投げかけるので、その都度一生懸命考えること。			

講義計画			
NO	担当者	学修内容	備考
1	反田 和成	ガイダンス、人的資源管理とは何か 人的資源管理の学び方ほか	—
2	同上	企業経営と人的資源管理（第1章） ・企業経営と組織 ・人的資源管理の諸機能	—
3	同上	モチベーション・リーダーシップ・コミットメント（第2章・前編） ・人的資源管理の基本内容—その目的と対象 ・環境の変化と人事戦略	—
4	同上	モチベーション・リーダーシップ・コミットメント（第2章・後編） ・コミットメントとは ・リーダーにはどのような能力が必要か ・飲食店の経営者、働く人のモチベーションをどう上げていくか、といった事例分析	—
5	同上	組織構造と職務内容（第3章）、人事等級制度（第4章） ・仕事の効率を上げるには ・何を基準に働く人を序列するのか	—
6	同上	雇用管理（第5章） ・終身雇用の限界、定年制 ・雇用の流動化 ・飲食業、サービス業における外国人労働者の雇用に関する事例分析	—
7	同上	キャリア開発（第6章） ・キャリアの考え方 ・変化する能力開発のあり方 ・飲食業、サービス業におけるキャリア形成の事例分析	—
8	同上	人事考課制度（第7章） ・人事考課とは ・人事考課の見直し、改善の事例 ・飲食業、サービス業における人事考課の事例分析	—
9	同上	専門職制度（第8章） ・専門職制度導入の背景 ・専門職制度の効果と課題 ・飲食業、サービス業における専門職制度の事例分析	—
10	同上	賃金制度（第9章） ・賃金制度とは ・賃金制度の新動向 ・飲食業、サービス業における賃金制度の事例分析	—
11	同上	福利厚生制度とは（第10章） ・福利厚生制度とは ・福利厚生制度の今後の方向性 ・飲食業、サービス業における福利厚生制度の事例分析	—
12	同上	労使関係（第11章） ・人的資源管理と労使関係 ・団体交渉、労使協議制	—
13	同上	非正規労働者（第12章）、女性労働者（第13章） ・進む非正規労働者の量的基幹化と質的基幹化 ・女性労働者の活躍を推進する人的資源管理、ダイバーシティ・マネジメントに向けて ・チェーン展開している飲食業における非正規労働者の品質向上に関する事例分析	—
14	同上	高齢労働者（第14章）、海外派遣者（第15章） ・高齢労働者の人的資源管理 ・グローバル化時代の国際人的資源管理	—
15	同上	研究開発技術者（第16章）、働き方改革とは ・研究開発技術者を対象とした人的資源管理 ・働き方改革の進化 ・飲食業、サービス業における働き方改革の事例分析	—

## 臨地実習指導要項

かなざわ食マネジメント専門職大学

## 目 次

I. 臨地実習の概要	3
II. 実習の評価と単位認定方法	4
III. 実習の流れ・スケジュール	5
1. 実習の流れ	5
2. 実習スケジュール	6
IV. 実習内容（例）	7
1. 臨地実習 I	7
2. 臨地実習 II	9
3. 臨地実習 III	11
V. 実習に関する注意事項	15
1. 実習において求められる基本的な姿勢・態度	15
2. 守秘義務	17
3. 感染症予防	17
4. 事故発生時の対応	18
5. その他	19

## 実習に関連する各種書式

1. 企業分析シート
2. 実習日誌
3. 実習評価表
  - 3-1. 実習評価表（臨地実習 I：第 1 期）
  - 3-2. 実習評価表（臨地実習 I：第 2 期）
  - 3-3. 実習評価表（臨地実習 II：第 1 期）
  - 3-4. 実習評価表（臨地実習 II：第 2 期）
  - 3-5. 実習評価表（臨地実習 III）
4. 実習出席簿
5. 実習希望申請書

## I. 臨地実習の概要

臨地実習の具体的な年次配当と目的については、下表のとおりである。

科目名	臨地実習 I <必修科目>	臨地実習 II <必修科目>	臨地実習 III <必修科目>
配当年次	2 年次通年	3 年次通年	4 年前期
実施期間	8～9 月及び 2～3 月		8～9 月
単位数 と 時間数	8 単位 120 時間（15 日間）を 2 クール行い、合計 240 時間（30 日間）とする。		4 単位 120 時間（15 日間）とする。
実習先	飲食サービスを提供している店舗内		飲食サービスを提供している店舗を経営している企業内（本社、支店、営業所等）
実習の目的	臨地実習 I では、飲食店内で働くキッチンやホールなどの職種に対する実務の理解、店舗全体をマネジメントする店舗マネジャーとしての仕事の流れについて学ぶことを目的とする。	臨地実習 II では、臨地実習 I で体験した実務と修得した知識を生かし、店舗マネジャーとしての経営資源の管理方法について学ぶことを目的とする。	臨地実習 III では、学生が臨地実習 I・II を通して気づいた店舗内の課題や企業側から提示された課題について、学生が解決するための具体策について企画書を作成し、プレゼンテーションを行うことで、実務に即した仕組みや改善案などを創造、開発できる能力を身につけることを目的とする。
到達目標	（1）店舗運営の仕組みを理解する。 （2）食品衛生の重要性を理解する。	（1）店舗運営管理の仕組みを理解する。 （2）労働環境の特色について理解する。	改善課題を見出し、仮説設定し、検証するための情報を的確に収集・活用し、プレゼンテーションを行うことができる。

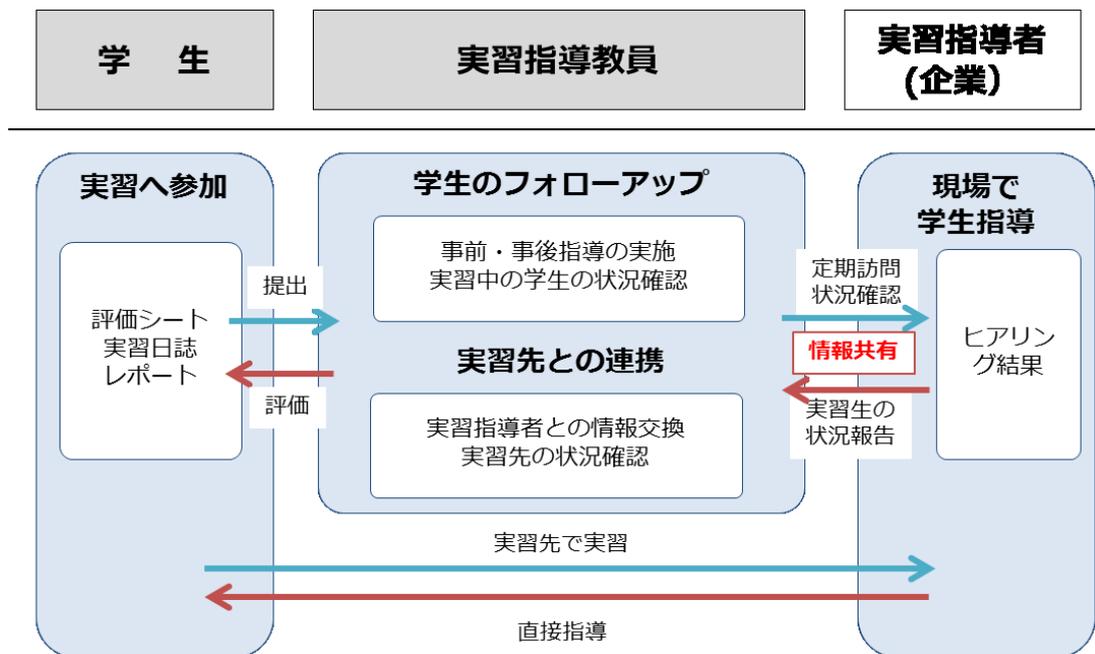
## II. 実習の評価と単位認定方法

実習開始前の1年次後期（12月）に実施するオリエンテーションで、実習の目的・目標を確認し、実習日誌、実習評価表、実習終了後に提出する実習レポートの作成・提出について説明する。

事前学習として、「企業分析シート」に実習先に関する情報収集を行い、事後学習として、各実習終了後に実習レポートを提出する。

実習評価は、実習日誌の内容、事前・事後学習の状況、実習指導者からの評価を評価項目に照らし、その到達度を評価する。成績評価は、5段階で評価し、S（100点～90点）、A（89点～80点）、B（79～70点）、C（69点～60点）、D（59点以下）とする。60点以上を合格とし、当該科目において単位認定をする。

以下のとおり、学生・教員・企業の3者で連携し実習を行い、評価する。



### Ⅲ. 実習の流れ・スケジュール

#### 1. 実習の流れ（イメージ）

<b>1 年次</b>	<p><b>臨地実習説明会 オリエンテーションの実施 実習先の希望調査を実施</b></p> <hr/> <p>臨地実習Ⅰの実習先決定</p>
<b>2 年次</b>	<p><b>臨地実習Ⅰ &lt; 8単位 &gt; ⇒ 1～2か所で8単位分の実習</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>飲食店舗 A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 120時間（15日間）の実習</li> <li>・ 夏期休暇期間中に実施</li> </ul> </div> <div style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</div> <div style="text-align: center; width: 45%;"> <p><b>1～2か所の店舗を選択</b></p> </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>飲食店舗 A または B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 120時間（15日間）の実習</li> <li>・ 春期休暇期間中に実施</li> </ul> </div> <hr/> <p>臨地実習Ⅰの成績評価</p> <hr/> <p>実習先の希望調査・臨地実習Ⅱ実習先決定</p>
<b>3 年次</b>	<p><b>臨地実習Ⅱ &lt; 8単位 &gt; ⇒ 1～2か所で8単位分の実習</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>飲食店舗 A・B または C</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 120時間（15日間）の実習</li> <li>・ 夏期休暇期間中に実施</li> </ul> </div> <div style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</div> <div style="text-align: center; width: 45%;"> <p><b>1～2か所の店舗を選択</b></p> </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>飲食店舗 A・B・C または D</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 120時間（15日間）の実習</li> <li>・ 春期休暇期間中に実施</li> </ul> </div> <hr/> <p>臨地実習Ⅱの成績評価</p> <hr/> <p>実習先の希望調査・臨地実務実習Ⅲの実習先決定</p>
<b>4 年次</b>	<p><b>臨地実習Ⅲ &lt; 4単位 &gt; ⇒ 1か所で4単位分の実習</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>飲食店舗 A～Dのいずれかを経営する本社・支店・営業所など</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 120時間（15日間）の実習</li> <li>・ 夏期休暇期間中に実施</li> </ul> </div> <hr/> <p>臨地実習Ⅲの成績評価</p>

実習先については、事前に学生に実習先の希望をアンケートで確認した上で、最終的には自宅からの移動時間や適性なども考慮し、実習指導教員が調整・決定する。実施期間については、夏季休暇期間中および春期休暇期間中に行う。実習の参加人数については、受け入れ定員を設定することで、充実した教育環境と指導体制を整えることができるようにする。アンケートには複数希望を記載することも可能となっている。

1年次後期（12月）に臨地実習説明会を行い、実習の目的や目標、実施スケジュール、実習先の紹介などを行い、実習に対する意欲を喚起する。

## 2. 実習スケジュール

フードサービス企業において、繁忙期となる長期休暇期間中でまとめて実習を行うことを通して、営業時間における業務の一連の流れを理解することや、衛生管理の水準保持のための運営管理方法等を理解する。

### ○実習計画案

#### ・夏季休暇中の実習

	8月						
	月	火	水	木	金	土	日
1週目	定期試験期間						
2週目	臨地実習 I						
3週目	臨地実習 I						
4週目	臨地実習 I						

	9月						
	月	火	水	木	金	土	日
1週目	臨地実習 II						
	臨地実習 III						
2週目	臨地実習 II						
	臨地実習 III						
3週目	臨地実習 II						
	臨地実習 III						
4週目							

#### ・春期休暇中の実習

	2月						
	月	火	水	木	金	土	日
1週目	定期試験期間						
2週目	臨地実習 I						
3週目	臨地実習 I						
4週目	臨地実習 I						

	3月						
	月	火	水	木	金	土	日
1週目	臨地実習 II						
2週目	臨地実習 II						
3週目	臨地実習 II						
4週目							

## IV. 実習内容（例）

### 1. 臨地実習 I

<本実習の目標（例）>

業務オペレーションレベル（メニュー構成、各業務内容のつながり、マニュアルの体系と表示内容、接客から商品提供・代金決済の流れ等）での体験と理解

#### ●第1期の店舗内実習 15日間（2年次：夏期）

店舗マネジャーの役割と店舗運営に関わる各業務について理解する。

日程	時間	学修項目	学修内容
1日目	午前	オリエンテーション	・企業概要、組織説明、スタッフ研修の体制、実習内容に関するオリエンテーションを実施する。
	午後	各種マニュアルの説明	・現在運用されている各種マニュアルについて具体的な活用方法を理解する。
2日目	午前	店舗マネジャーの実務を知る①	・店舗マネジャーの店舗内における役割について理解する。
	午後	衛生管理の方法を知る①	・食品衛生管理のツールについて理解する。 ・店舗内での衛生管理方法について理解する。
3日目	午前	ホールでの実務を知る①	・マニュアルの内容を確認しながら、実践的な練習を行う。
	午後	キッチンでの実務を知る①	・マニュアルの内容を確認しながら、厨房内の配置を確認する。
4日目	午前	店舗マネジャーの実務を知る②	・店舗マネジャーの店舗内における実務について理解する。
	午後	衛生管理の方法を知る②	・食品衛生管理の具体的な流れについて理解する。 ・店舗内外での衛生管理方法について理解する。
5～14日目	終日	・衛生管理補助業務① ・ホール補助業務① ・キッチン補助業務①	・各種マニュアルに沿って、実習指導担当者の指導のもと、実際のお客様に対して各種補助業務を体験する。
15日目	午前	店舗マネジャーの実務を知る③	・店舗をマネジメントするにあたり心掛

			<ul style="list-style-type: none"> <li>けていることや行動指針等について理解する。</li> </ul>
	午後	報告・反省会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習指導担当者への報告、反省、意見交換等を行う。</li> </ul>

●第2期の店舗内実習 15 日間（2 年次：春期）

第1期との比較をしながら、1 店舗目での経験を生かし、店舗マネジャーの日々の実務について理解する。

日程	時間	学修項目	学修内容
1 日目	午前	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業概要、組織説明、スタッフ研修の体制、実習内容に関するオリエンテーションを実施する。</li> </ul>
	午後	各種マニュアルの説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在運用されている各種マニュアルについて具体的な活用方法を理解する。</li> </ul>
2 日目	午前	店舗マネジャーの実務を知る④	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1期での学びを生かし、店舗マネジャーの店舗内における日々の実務について理解する。</li> </ul>
	午後	衛生管理の方法を知る③	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食品衛生管理のツールや管理方法について理解する。</li> <li>・店舗内外での衛生管理方法について理解する。</li> </ul>
3 日目	午前	ホールでの実務を知る②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1期と比較しながらマニュアルに従い実践的な練習を行う。</li> </ul>
	午後	キッチンでの実務を知る②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1期と比較しながらマニュアルに従い、厨房内の配置を確認する。</li> </ul>
4 日目	午前	店舗マネジャーの実務を知る⑤	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗マネジャーの店舗管理方法について理解する。</li> </ul>
	午後	衛生管理の方法を知る④	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1期と比較しながら、食品衛生管理および店舗内外の衛生管理の具体的な流れについて理解する。</li> <li>・衛生管理に関する社員教育の状況について理解する。</li> </ul>
5～14 日目	終日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・衛生管理補助業務②</li> <li>・ホール補助業務②</li> <li>・キッチン補助業務②</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1期と比較しながら各種マニュアルに沿って、実習指導担当者の指導のもと、実際のお客様に対して各種補助業</li> </ul>

			務を実践する。
15 日目	午前	店舗マネジャーの実務を知る⑥	・店舗をマネジメントするためのコミュニケーションについて理解する。
	午後	報告・反省会	・実習指導担当者への報告、反省、意見交換等を行う。

## 2. 臨地実習 II

<本実習の目標（例）>

店舗マネジメントレベル（業務変動とスタッフスケジュール管理の関係、スタッフ教育の仕組みと内容、店舗のプロモーションミックス、売上・利益およびコストの管理手法、店舗と本社本部との業務・責任分担、食材・消耗品受発注の仕組み、在庫管理などの店舗における一連の管理運営等）の理解

### ●第 1 期の店舗内実習 15 日間（3 年次：夏期）

臨地実習 I での学修から、店舗マネジャーとしての日々の具体的な店舗管理業務について理解する。

日程	時間	学修項目	学修内容
1 日目	午前	オリエンテーション	・企業概要、組織説明、スタッフ研修の体制、実習内容に関するオリエンテーションを実施する。
	午後	各種マニュアルの説明	・現在運用されている各種マニュアルについて具体的な活用方法を理解する。
2 日目	午前	店舗運営管理について知る①	・店舗マネジャーとしての店舗管理の考え方や方針について理解する。
	午後	労働環境について知る①	・勤怠管理の方法や方針等について理解する。
3 日目	終日	オペレーションの実際とマネジメントを知る①	・臨地実習 I での経験を生かし、マニュアルに従いながら、効率的なオペレーションや運用上の工夫・ポイント等について確認する。
4 日目	午前	店舗運営管理について知る②	・店舗マネジャーの店舗運営管理の具体的な方法や店舗管理に関するデータの見方について理解する。
	午後	労働環境について知る②	・勤怠管理ツールやシステム等の具体的

			な使用方法や操作について理解する。
5～14 日目	終日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗マネジャー補助業務①</li> <li>・ホール業務①</li> <li>・キッチン業務①</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習指導者の指導のもと、店舗運営管理をする上で使用しているツール等を実際に使用し、店舗マネジャーの補助業務を行う。</li> <li>・臨地実習 I での経験を生かし、各種マニュアルに沿って、実習指導担当者の指導のもと、実際のお客様に対して各種業務を実践する。</li> </ul>
15 日目	午前	店舗運営管理について知る③	・店舗管理に関するデータの分析方法について理解する。
	午後	報告・反省会	・実習指導担当者への報告、反省、意見交換等を行う。

●第 2 期の店舗内実習 15 日間（3 年次：春期）

第 1 期までの学修を生かし、実践的かつ効率的な店舗運営管理の方法についてイメージできる力を身につける。

日程	時間	学修項目	学修内容
1 日目	午前	オリエンテーション	・企業概要、組織説明、スタッフ研修の体制、実習内容に関するオリエンテーションを実施する。
	午後	各種マニュアルの説明	・現在運用されている各種マニュアルについて具体的な活用方法を理解する。
2 日目	午前	店舗運営管理について知る④	・第 1 期までの学びを生かし、店舗マネジャーとしての店舗管理の考え方や方針について理解する。
	午後	労働環境について知る③	・第 1 期と比較しながら、勤怠管理の方法やツール、具体的な操作方法について理解する。
3 日目	終日	オペレーションの実際とマネジメントを知る②	・第 1 期と比較し、マニュアルに従いながら、効率的なオペレーションや運用上のポイント等について確認する。
4 日目	午前	店舗運営管理について知る⑤	・店舗マネジャーとしての意思決定の判断基準や方針について理解する。
	午後	労働環境について知る④	・労働環境の整備や生産性向上のための

			工夫、人材に関する課題などについて理解する。
5～14 日目	終日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗マネジャー補助業務②</li> <li>・ホール業務②</li> <li>・キッチン業務②</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習指導者の指導のもと、店舗運営管理をする上で使用しているツール等を実際に使用し、店舗マネジャーの補助業務を行う。</li> <li>・第1期までの経験を生かし、各種マニュアルに沿って、実習指導担当者の指導のもと、実際のお客様に対して各種業務を実践する。</li> </ul>
15日目	午前	店舗運営管理について知る⑥	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費構成と労働力配分の効率化や集客するための戦略等について理解する。</li> </ul>
	午後	報告・反省会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習指導担当者への報告、反省、意見交換等を行う。</li> </ul>

### 3. 臨地実習Ⅲ

<本実習の目標（例）>

企業の本社本部と店舗を含めたマネジメントレベルでの理解

#### ●企業内実習 15日間（4年次：夏期）

臨地実習Ⅰ・Ⅱの実習を通して気づいた店舗内での課題や企業側から提示された課題について、今後の産業変化や業界動向を考慮し、実務に即した実践的かつ効率的な仕組みやアイデアを発想できる能力を身につける。

日程	時間	学修項目	学修内容
1日目	午前	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業概要、組織説明、社員研修制度に関するオリエンテーションを実施する。</li> </ul>
	午後	今後の実習に関する説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の内容確認</li> <li>・課題解決に向けた仮説の設定</li> <li>・仮説検証のための方法の洗い出し</li> <li>・仮説検証スケジュールの立案</li> </ul>
2～5 日目	終日	現地調査・インタビュー①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習先企業のチェーン店舗を訪問し、店舗マネジャーや店舗スタッフ等への</li> </ul>

			インタビューやヒアリングを通して、事例収集を行う。 ・収集した情報を調査書としてまとめておき、データとして保存・管理する。
6～10 日目	終日	現地調査・インタビュー②	・実習指導者や課題に関連する部署を訪問し、インタビューやヒアリングを行い、事例収集を行う。 ・収集した情報を調査書としてまとめておき、データとして保存・管理する。
11～14 日目	終日	企画書・プレゼンテーション資料の作成	・必要な資料や情報について、実習指導者から適宜助言を受けながら、収集を行う。
15日目	午前	プレゼンテーション資料の最終調整	・プレゼンテーション、配布資料等の最終調整を行う。
	午後	プレゼンテーション	・実習指導者ならびに関連部署のスタッフを前に、課題に対する仮説検証結果について報告を行う。 ・プレゼンテーションの講評や反省、意見交換を行う。

●仮説の設定について

店舗マネジャーに必要な6つの能力に関する領域において、仮説のテーマを設定する。その際以下の3つの科目等を関連付けて、フードサービス企業が喫緊に直面している課題を踏まえ、今後の社会や産業構造の変化を見越し、実習先企業が取り組むべき課題と仮説を設定するよう事前に情報収集を行うことが望ましい。

<課題設定にあたり関連づける3つの科目等>

- (1) 臨地実習と直接的に関連する職業専門科目
- (2) 臨地実習Ⅰ・Ⅱでの経験
- (3) 俯瞰的視野を育成する展開科目

課題・仮説の例については、履修済みの職業専門科目との関係性を考慮し以下を参考に設定することを推奨する。

●6つの能力に関する領域別履修済み職業専門科目と課題と仮説の例 ※★は必修科目

領域	履修済み科目	想定する課題と仮説の例
①人的資源（スタッフ）の管理能力	★経営管理論 ★労務管理と法	（課題例） ・人件費構成と労働力配分に関する効率

	<ul style="list-style-type: none"> <li>★法学概論</li> <li>★フードサービス組織論</li> <li>★ホスピタリティ論 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホスピタリティサービス演習</li> </ul> </li> <li>★人的資源管理</li> </ul>	<p>化を考える。</p> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・来客の時間帯・曜日変動や季節変動に対する人(パート・アルバイトを含む)の確保と配分を、より適切に行うことができる。</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・来店客数や売上データと人の時間帯別・曜日別配置、年間の労働力配分と人件費構成を見直す。</li> </ul>
②物的資源の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★食品衛生学</li> <li>★食品関連法規</li> <li>★食文化論</li> <li>★食品学</li> <li>★調理学</li> <li>★調理学実習Ⅰ・Ⅱ <ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗管理システム論</li> </ul> </li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗投資額と回収期間を分析する。</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗にもライフサイクルがあり、適切な改廃のタイミングを設定する必要がある。</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗の新設や改装の投資額と、売上・利益や来店客数の時系列分析から適切な設備投資と回収の期間を設定する。</li> </ul>
③財務的資源の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★簿記論</li> <li>★会計学</li> <li>★原価計算論</li> <li>★経営学概論</li> <li>★経済学概論</li> <li>★フードサービス経営分析 <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客管理システム</li> </ul> </li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・財務諸表分析による他社との比較</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・固定資産投資を少なくし流動性を高めたほうが経営の弾力性が高く競争力がある。</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・財務諸表の時系列分析と指標化により、他者と比較し仮説の妥当性を証明する。</li> </ul>
④その他の活動の管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>★企業システム論</li> <li>★マーケティング論</li> <li>★フードサービスマーケティング論</li> <li>★マーケティングリサーチ実習</li> <li>★プランニング実習</li> <li>★事業・商品開発論</li> <li>★フードサービス産業論 <ul style="list-style-type: none"> <li>・消費者行動論</li> <li>・店舗政策・立地論</li> <li>・立地分析演習</li> <li>・食品流通論</li> <li>・プロモーション論</li> </ul> </li> </ul>	<p>(課題例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロモーション手段と来店客数の関係分析</li> </ul> <p>(仮説)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数のプロモーション手段を地域に合わせて展開することが効果的</li> </ul> <p>(対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロモーションの展開と来店客数および売り上げの変動から、プロモーション手段の有効性を検証する。</li> </ul>

⑤職業人としての基礎能力	※基礎科目で履修済み	(課題例) ・現場提案型制度の有効性 (仮説) ・現場からのボトムアップ型で提案を受け付け、フィードバックしていくことにより、売上が改善される。 (対応) ・現場提案の制度の有無、提案の導入状況、活発な店舗とそうでない店舗の時系列的な売り上げ変動の比較を行う。
⑥食の知識	★食品衛生学 ★食品関連法規 ★食文化論 ★食品学 ★調理学 ★調理学実習Ⅰ・Ⅱ ・食品流通論 ・食品加工学 ・食品加工学実習	(課題例) ・現場における衛生管理の重要性分析 (仮説) ・衛生管理を行うことがサービスの質や顧客評価の向上につながる。 (対応) ・現場における衛生管理マニュアルの内容、衛生教育・指導、実施状況等の現状を確認し、衛生管理を徹底している店舗の売上や顧客評価との関連を分析し、改善につなげる。

また、6つの領域における到達度については、ルーブリック評価手法を用いて3段階にて評価を行う。本評価は、シラバスの「成績評価の方法」の「企画書(30%)」の一部に該当するものとし、実習指導教員と実習指導者が協議し、最終的な企画書の成績評価として考慮する。

●6つの領域におけるルーブリック評価の基準

領域	ルーブリック評価の基準		
	3<優秀>	2<普通>	1<努力が必要>
①人的資源(スタッフ)の管理能力	企業の実情を把握し、人事課題への対応について、的確なテーマを設定することができる。	人事課題への対応に関するテーマを設定することができる。	人事課題を的確にとらえることができず、テーマへの落とし込みができていない。
②物的資源の管理能力	施設・設備に関する具体的なマネジメントやオペレーションに関する課題について、的確なテーマを設定することができる。	施設・設備のマネジメントに関する課題について、テーマを設定することができる。	施設・設備のマネジメントに関する課題についての的確にとらえることができず、テーマへの落とし込みができていない。
③財務的資源の管理能力	店舗や企業の運営状況に関する数値を把握し、財務的な課題について、的	店舗や企業の財務的な課題について、テーマを設定することができる	店舗や企業の財務的な課題について、的確にとらえることができ

	確なテーマを設定することができている。	いる。	おらず、テーマへの落とし込みができていない。
④その他の活動の管理能力	店舗における顧客対応面の具体的なマネジメントやオペレーションに関する課題について、的確なテーマを設定することができている。	店舗における顧客対応面のマネジメントに関する課題について、テーマを設定することができている。	店舗における顧客対応面の課題について、的確にとらえることができず、テーマへの落とし込みができていない。
⑤職業人としての基礎能力	働く上での職業倫理（社会通念、経営理念）や社会人としての一般教養に関する課題について、的確なテーマを設定することができている。	働く上での職業倫理や一般教養に関する課題について、テーマを設定することができている。	働く上での職業倫理や一般教養に関する課題について、的確にとらえることができず、テーマへの落とし込みができていない。
⑥食の知識	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの食に関する知識を総合的に生かし、的確なテーマを設定することができている。	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの知識を生かし、テーマを設定することができている。	食材の特性、調理方法、食品衛生や栄養面などの知識を生かしたテーマへの落とし込みができていない。

## V. 実習に関する注意事項

### 1. 実習において求められる基本的な姿勢・態度

臨地実習は、実際の現場の実務について体感し、理解を深めることができる貴重な機会である。実習の場では、現場で実務にあたるスタッフの方々や関連業者、実際のお客様など多くの方々と接する機会になるため、実習での態度や対応が様々な方々に影響を及ぼすことを十分に自覚し、謙虚に学ぶ姿勢を忘れてはならない。下記の注意事項を熟読のうえ、学生としての自覚を持ち、責任のある行動をとる必要がある。

#### (1) 実習生としての姿勢・態度

- 1) これまでに学んだ知識や技術を活用できるよう、十分に予習・復習をする。
- 2) 学習過程で生じた疑問や不明なことは、実習指導教員や実習指導者に助言を求め、解決するようにする。また、他者との意見交換を積極的に行う。
- 3) 積極的に自ら進んで挨拶することを心がける。
- 4) 率先して実習先での掃除や清潔な環境整備に進んで取り組む。
- 5) 時間を厳守する。やむを得ず、遅刻・欠席・早退をする場合は原則として本人が所定の連絡先に連絡する。

- 6) 実習中は私語を慎み、実習指導者や教員に対してだけでなく学生同士でも丁寧な言葉で話をする。学生間での呼び捨てや、ニックネームで呼ばない。
  - 7) 実習先への行き帰りにおいても、実習生としての自覚を持ち行動する。
- (2) 実習指導者および実習先のスタッフ・社員、お客様との関係
- 1) 社会人としての態度・言葉遣いに心がける。
  - 2) 私的な関係にならない（個人的な連絡先の受け渡しをしない）。
  - 3) 金銭・金品の貸し借りをしない。
  - 4) お客様にわからない点を尋ねられた場合は、即答を慎み、実習指導者に相談する。
  - 5) 実習先の方々との人間関係で困ったこと（ハラスメント等）があれば、実習指導教員や実習指導者に速やかに相談する。
- (3) 実習中の服装・身だしなみ
- 1) 本学所定のユニフォームを着用する。また、実習先によって指示がある場合はそれに従う
    - ①清潔なユニフォームを着用する。
    - ②更衣は指定の更衣室で行う。
    - ③下着は透けにくい色のものを着用する。
  - 2) 髪は肩にかからない長さにする。長い髪はまとめる。使用するゴムやピンは目立たない色とする。男子の場合、襟につかない長さにする。また左右の髪が前側に垂れないようにする。
  - 3) リング・ピアス、ネックレス、指輪、アンクレットなどの装飾品はつけない。
  - 4) 爪は短く切り、マニキュア・ペディキュアはしない。
  - 5) 香水等は使用しない。
  - 6) スマートフォン、携帯電話の電源は切っておく。
- (4) 倫理的事項
- 1) 実習中の行動は、スケジュールに沿って行動し、指示に従って実習する。  
また、自由時間は、相互に研鑽に努めるなどして有意義に過ごし、常に知識の獲得、技術の向上に努め、進取的に率先実行するように心掛ける。
  - 2) 常に周囲の状況に配慮し、実習先のスタッフ・社員の方々の業務の妨げにならないように注意を喚起して行動する。
  - 3) 礼儀・作法をわきまえ、常に謙虚・誠実な態度をもって接する。
  - 4) 厨房備品、器具の整理整頓に十分注意をして、破損のないように留意する。
  - 5) お客様の前で実習施設および本学並びに関係者を誹謗・中傷・批判等を他言するような事があってはならない。

## 2. 守秘義務

実習生として実習で知り得たことについては、守秘義務が生じる。そのため実習中に知りえた実習先の企業情報や顧客に関する情報は実習目的以外で使用してはならない。また、機密漏洩により、当該機関に損害が生じた場合、損害賠償を請求されることがあるため、厳重に注意しなければならない。守秘義務は実習終了後も継続する。

- (1) 企業情報や顧客等に関する情報の閲覧は実習指導教員及び実習指導者の指導・許可のもと、指定された場所で行う。
- (2) 企業情報や顧客等に関する討議や相談は実習先や大学内の限られた場で、限られたメンバーで行う。休憩時間の雑談などで聞いた話を他者にしてはならない。
- (3) 公共の場で実習に関する話はしない。
- (4) SNS (Facebook、LINE、Twitter 等) に実習に関することや特定の企業あるいは個人を連想させるような内容は一切書かない。
- (5) コピーを行う場合は、原則として学内及び実習先の機器で行い、コンビニエンスストア等の外部でのコピーはしない。コピー終了後は原本の取り忘れがないか必ず確認する。
- (6) 実習終了後の記録の保管は、学生個人の責任のもと管理する。個人情報に記載した記録用紙、メモ類はシュレッダーにかけて破棄する。

## 3. 感染症予防

### (1) 健康管理

- 1) 実習期間中の病気やケガに十分気をつけ、自己管理に努める。また、実習開始にあたり健康上気がかりなことがある場合は、あらかじめ実習指導教員に相談する。
- 2) 心身ともに健康な状態で実習に臨めるように自らの健康保持に努める。
- 3) 体調を崩した時は必ず実習指導教員に相談し、早めに対応する。

### (2) 感染症状

学生自身に感染症の疑いがある場合、実習を中止することがある。症状を自覚したら速やかに指導教員に相談、対処する必要がある。場合によっては診断書の提出を求めることがある。感染症にかかった場合、速やかに指導教員および実習指導者へ連絡する。それぞれの感染症状による出席停止期間については、下記のとおりとする。

表 学校において予防すべき感染症の種類と出席停止期間の基準

(学校保健安全法施行規則第 18 条)

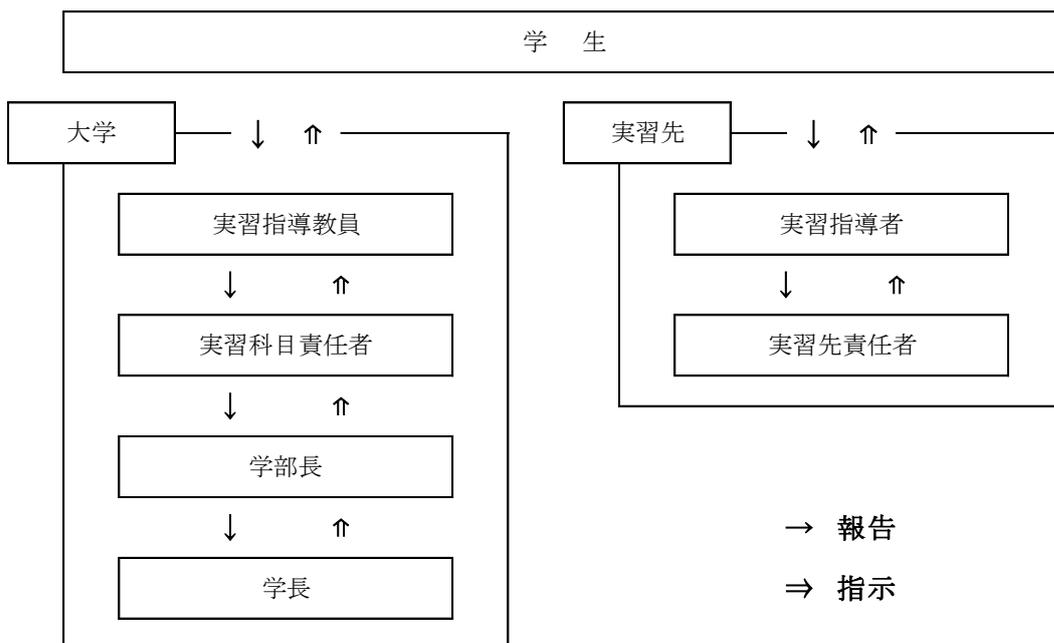
分類	病気の種類	出席停止の期間
第一種 感染症	エボラ出血熱、ペスト、急性灰白髄炎 (ポリオ)、ジフテリア、SARS、鳥インフルエンザ 等	治癒するまで。

第二種 感染症	インフルエンザ（鳥インフルエンザ（H5N1）を除く）	発症した後5日を経過し、かつ解熱後2日を経過するまで。
	百日咳	特有の咳が消失するまで、又は5日間の適正な抗菌性物質製剤による治療が終了するまで。
	麻疹	解熱後3日を経過するまで。
	流行性耳下腺炎（おたふくかぜ）	耳下腺、顎下腺又は舌下線の腫脹が発現した後5日を経過し、かつ、全身状態が良好になるまで。
	風疹	発疹が消失するまで。
	水痘	すべての発疹が痂皮化するまで。
	咽頭結膜熱（プール熱）	主要症状が消退した後2日を経過するまで。
	結核、髄膜炎菌性髄膜炎	症状により学校医その他の医師において感染のおそれがないと認めるまで。
第三種 感染症	コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症、腸チフス、バラチフス、流行性角結膜炎、急性出血性結膜炎、その他の感染症	

#### 4. 事故発生時の対応

実習中に事故やアクシデントが発生した際には、事故やアクシデント発生時の報告の流れに沿って、速やかに実習指導教員・実習指導者に報告し、その指示に従う。

図 事故やアクシデント発生時の報告の流れ



## 5. その他

### (1) 提出書類

実習前に受け入れ先店舗および企業へ、以下の書類を提出する。

- 1) 健康診断書（大学の検診結果写しでも可）
- 2) 検便検査結果（赤痢菌、サルモネラ菌、腸管出血性大腸菌）

### (2) 保険の加入

万一事故が発生した場合に備え、傷害保険と賠償責任保険に全員が加入する。

### (3) 災害が発生した場合

実習施設の防火防災管理体制を理解し不測の事態に備える。

実習中に災害が発生した場合には、学生は実習指導教員・実習指導者の指示に従い、行動する。また、通学・帰宅途中の場合も同様に指示を仰ぐ。

実習指導教員は、実習指導者と連絡を取り合いながら、被災状況に合わせて対応する。

# 実習に関連する各種書式

## 1. 企業分析シート

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

### 企業分析シート

学校名

学籍番号

氏名

企業名	店舗名
経営方針 企業理念	
事業内容	
組織構成	
その他	

## 2. 実習日誌

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

# 実 習 日 誌

年 月 日 曜日		実 習 ( ) 日目	
本日の目標			
実習内容			
感想・考察等			
実習指導者の所見			
	実習指導者		印

実習指導教員	学部長

3. 実習評価表

3-1. 実習評価表（臨地実習Ⅰ：第1期）

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

**実習評価表（臨地実習Ⅰ）**

第1期

実習期間	〇〇〇〇年〇月〇日（〇）～〇〇〇〇年〇月〇日（〇） 計15日間	学校名	_____
実習時間	午前〇：〇〇～午後〇：〇〇 計8時間（休憩除く）	学番番号	_____
		氏名	_____

実習生について、以下の評価基準に沿って、右側の「評価（3段階）」および「実習指導者の所見」にご記入をお願いします。

評価項目	評価の視点	評価基準	評価（3段階）
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	3 事前に十分な学習がされていた。 2 最低限必要な学習がされていた。 1 調べた程度で理解はされていなかった。	
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	3 果敢な態度で積極的な行動が見られた。 2 指示した内容は行動できていた。 1 積極性に欠けていた。	
食品衛生	マニュアル等を理解し、適切に行動することができるか。	3 マニュアル等を理解し、自ら考え行動することができていた。 2 マニュアル等を理解することができていた。 1 マニュアル等の内容を理解できていなかった。	
マネジメント	店舗マネージャー等の役割を理解し、店舗管理の具体的な手段や方法について学ぶことができるか。	3 実習指導者の働きを観察し、積極的に質問することができていた。 2 実習指導者の働きを観察する姿勢が見られた。 1 観察する能力が十分ではなかった。	
職業人の基礎力	店舗スタッフやお客様と、積極的にコミュニケーションをとることができるか。	3 良好なコミュニケーションをとっていた。 2 業務運用上問題ない程度のコミュニケーションをとっていた。 1 積極性に欠けていた。	
総合評価	<p style="text-align: center;"><b>3（優秀）                      2（普通）                      1（努力が必要）</b></p>		
実習指導者の所見	実習を通して気になった点等ご記入をお願いします。		
実習指導者名	印		

本実習について、記載のとおり評価する。

年 月 日

施設名

代表者氏名

印

3-2. 実習評価表（臨地実習Ⅰ：第2期）

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

実習評価表（臨地実習Ⅰ）

第2期

実習期間	〇〇〇〇年〇月〇日（〇）～〇〇〇〇年〇月〇日（〇） 計15日間	学校名	_____
実習時間	午前〇：〇〇～午後〇：〇〇 計8時間（休憩除く）	学番号	_____
		氏名	_____

実習生について、以下の評価基準に沿って、右側の「評価（3段階）」および「実習指導者の所見」にご記入をお願いします。

評価項目	評価の視点	評価基準	評価（3段階）
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	3 事前に十分な学習がされていた。 2 最低限必要な学習がされていた。 1 調べた程度で理解はされていなかった。	
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	3 果敢な態度で積極的な行動が見られた。 2 指示した内容は行動できていた。 1 積極性に欠けていた。	
食品衛生	マニュアル等を理解し、厨房・フロアにおける衛生管理について適切に実行することができるか。	3 マニュアル等を理解し、自ら考え行動することができていた。 2 指示に従い実行することができていた。 1 マニュアル等の内容を理解できていなかった。	
マネジメント	店舗マネージャー等の役割を理解し、店舗管理の具体的な手段や方法について理解することができるか。	3 実習指導者へ積極的に質問し、理解を深めることができていた。 2 実習指導者の行動をメモする姿勢が見られた。 1 実習指導者の行動について理解しようとする姿勢が十分ではなかった。	
職業人の基礎力	店舗スタッフやお客様と、積極的にコミュニケーションをとることができるか。	3 良好なコミュニケーションをとっていた。 2 業務運用上問題ない程度のコミュニケーションをとっていた。 1 積極性に欠けていた。	
総合評価		3（優秀）      2（普通）      1（努力が必要）	
実習指導者の所見	実習を通して気になった点等ご記入をお願いします。		
実習指導者名	印		

本実習について、記載のとおり評価する。

年 月 日

施設名

代表者氏名

印

3-3. 実習評価表（臨地実習Ⅱ：第1期）

かなざわ食マネジメント専門学校 フードサービスマネジメント学科

実習評価表（臨地実習Ⅱ）

第1期

実習期間	〇〇〇〇年〇月〇日（〇）～〇〇〇〇年〇月〇日（〇） 計●15日間	学校名	_____
実習時間	午前〇：〇〇～午後〇：〇〇 計8時間（休憩除く）	学番番号	_____
		氏名	_____

実習生について、以下の評価基準に沿って、右側の「評価（3段階）」および「実習指導者の所見」にご記入をお願いします。

評価項目	評価の視点	評価基準	評価（3段階）
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	3 事前に十分な学習がされていた。 2 最低限必要な学習がされていた。 1 調べた程度で理解はされていなかった。	
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができるか。	3 意欲な態度で積極的な行動が見られた。 2 指示した内容は行動できていた。 1 積極性に欠けていた。	
労働環境に対する理解	店舗スタッフの勤怠管理について、具体的な管理・運営方法を理解することができるか。	3 管理方法や使用ツールについて、十分理解できていた。 2 最低限の理解ができていた。 1 理解が不十分であった。	
マネジメント	具体的な店舗管理の方法について理解することができるか。	3 店舗の全体像を把握し、店舗管理の方法について具体的に理解できていた。 2 店舗管理の方法について、ある程度理解することができていた。 1 漠然としか理解できていない。	
職業人の基礎力	状況を判断し、的確に報告・連絡・相談することの重要性について理解することができるか。	3 円滑に業務を遂行するために必要なコミュニケーション能力を身につけていた。 2 業務遂行上最低限のコミュニケーション能力であった。 1 業務遂行上課題が残る。	
総合評価		3（優秀）      2（普通）      1（努力が必要）	
実習指導者の所見	実習を通して気づいた点等ご記入をお願いします。		
実習指導者名			印

本実習について、記載のとおり評価する。

年 月 日

施設名

代表者氏名

印

3-4. 実習評価表（臨地実習Ⅱ：第2期）

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

**実習評価表（臨地実習Ⅱ）**

**第2期**

実習期間	〇〇〇〇年〇月〇日（〇）～〇〇〇〇年〇月〇日（〇） 計●15日間	学校名	_____
実習時間	午前0：00～午後0：00 計8時間（休憩除く）	学番番号	_____
		氏名	_____

実習生について、以下の評価基準に沿って、右側の「評価（3段階）」および「実習指導者の所見」にご記入をお願いします。

評価項目	評価の視点	評価基準	評価（3段階）
企業・店舗に対する理解	実習先について、企業概要やサービスの特徴、主要な商品等について、事前に知識として学習をしているか。	3 事前に十分な学習がされていた。 2 最低限必要な学習がされていた。 1 調べた程度で理解はされていなかった。	
店舗での実務	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができているか。	3 果敢な態度で積極的な行動が見られた。 2 指示した内容は行動できていた。 1 積極性に欠けていた。	
労働環境に対する理解	店舗スタッフの勤怠管理の具体的な管理・運営方法について、効率的な仕組みを理解することができているか。	3 管理・運営方法から仕組みについて十分理解できていた。 2 最低限の理解ができていた。 1 理解が不十分であった。	
マネジメント	具体的な店舗管理の方法について理解し、利益を生み出す仕組みについて理解することができているか。	3 店舗管理と生産性の向上について具体的に理解できていた。 2 生産性向上の重要性について、ある程度理解することができていた。 1 漠然としか理解できていない。	
職業人の基礎力	状況を判断し、的確に報告・連絡・相談することの重要性について理解することができているか。	3 円滑に業務を遂行するために必要なコミュニケーション能力を身につけていた。 2 業務遂行上最低限のコミュニケーション能力であった。 1 業務遂行上課題が頻る。	
総合評価		3（優秀）      2（普通）      1（努力が必要）	
実習指導者の所見	実習を通して気になった点等ご記入をお願いします。		
実習指導者名	印		

本実習について、記載のとおり評価する。

年 月 日

施設名

代表者氏名

印

### 3-5. 実習評価表（臨地実習Ⅲ）

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

## 実習評価表（臨地実習Ⅲ）

実習期間	〇〇〇〇年〇月〇日（〇）～〇〇〇〇年〇月〇日（〇） 計●15日間	学校名	_____
実習時間	午前〇：〇〇～午後〇：〇〇 計8時間（休憩除く）	学籍番号	_____
		氏名	_____

実習生について、以下の評価基準に沿って、右側の「評価（3段階）」および「実習指導者の所見」にご記入をお願いします。

評価項目	評価の視点	評価基準	評価（3段階）
企業に対する理解	実習先について、企業概要や事業展開の特徴等について、事前に知識として学習をしているか。	3 事前に十分な学習がされていた。 2 最低限必要な学習がされていた。 1 調べた程度で理解はされていなかった。	
積極性	実習指導者の指示を理解し、自ら進んで行動することができているか。	3 素直な態度で積極的な行動が見られた。 2 指示した内容は行動できていた。 1 積極性に欠けていた。	
情報収集・活用能力	仮説検証に必要な情報を収集するために適切な手段・方法を選択し、メモや記録として残すことができていたか。	3 適切な手段・方法を選択し、記録として残すことができていた。 2 実習指導者が指示した手段・方法を活用し、記録として残すことができていた。 1 実習指導者の指示が理解できておらず、漠然とした内容の記録しか残せていない。	
プレゼンテーション	収集した情報を適切に他者へ伝えることができていたか。また、表現方法は適切か。	3 情報を適切に編集し、明確なプレゼンテーションをすることができていた。 2 伝えたい情報や意図は伝わってきた。 1 伝えたい情報や意図が不明確であった。	
職業人の基礎力	社会人としてのマナーや行動、業務を遂行する上で必要な判断や言動をとることができていたか。	3 円滑な業務遂行に必要なコミュニケーション能力を身につけていた。 2 業務遂行上最低限のコミュニケーション能力であった。 1 業務遂行上課題が残る。	
<b>総合評価</b>		<b>3（優秀）</b> <b>2（普通）</b> <b>1（努力が必要）</b>	
<b>実習指導者の所見</b>	実習を通して気になった点等ご記入をお願いします。		
<b>実習指導者名</b>	印		

本実習について、記載のとおり評価する。

年 月 日

施設名

代表者氏名

印

#### 4. 実習出席簿

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

### 実習出席簿

学校名 \_\_\_\_\_  
 学籍番号 \_\_\_\_\_  
 氏 名 \_\_\_\_\_

日数	出席日	開始時間	終了時間	時間数	指導者	備 考
1	/ ( )	:	:		印	
2	/ ( )	:	:		印	
3	/ ( )	:	:		印	
4	/ ( )	:	:		印	
5	/ ( )	:	:		印	
6	/ ( )	:	:		印	
7	/ ( )	:	:		印	
8	/ ( )	:	:		印	
9	/ ( )	:	:		印	
10	/ ( )	:	:		印	
11	/ ( )	:	:		印	
12	/ ( )	:	:		印	
13	/ ( )	:	:		印	
14	/ ( )	:	:		印	
15	/ ( )	:	:		印	

出席日数	日 (遅刻 日/早退 日)
欠席日数	日
合計時間	時間

記載のとおり実習したことを証明する。

年 月 日

施設名

代表者氏名

印

## 5. 実習希望申請書

かなざわ食マネジメント専門職大学 フードサービスマネジメント学科

### 実習希望申請書（臨地実習Ⅲ）

氏名		学籍番号	
----	--	------	--

臨地実習Ⅲについて、第1～4希望の企業名および臨地実習Ⅰ・Ⅱを通して感じた課題、それらを解決するための仮説について、記入をしてください。

第1希望	企業名	
	課題	
	仮説	
第2希望	企業名	
	課題	
	仮説	
第3希望	企業名	
	課題	
	仮説	
第4希望	企業名	
	課題	
	仮説	