一般社団法人全国専門学校情報教育協会（研修委員会）
令和7年度　研修ニーズアンケート
教員・職員

●調査時期
令和7年5月13日～令和7年5月30日

●発送数　63 件（校）

●回答数　51 件

●協力校数　25 校

●回答率　39.7 ％

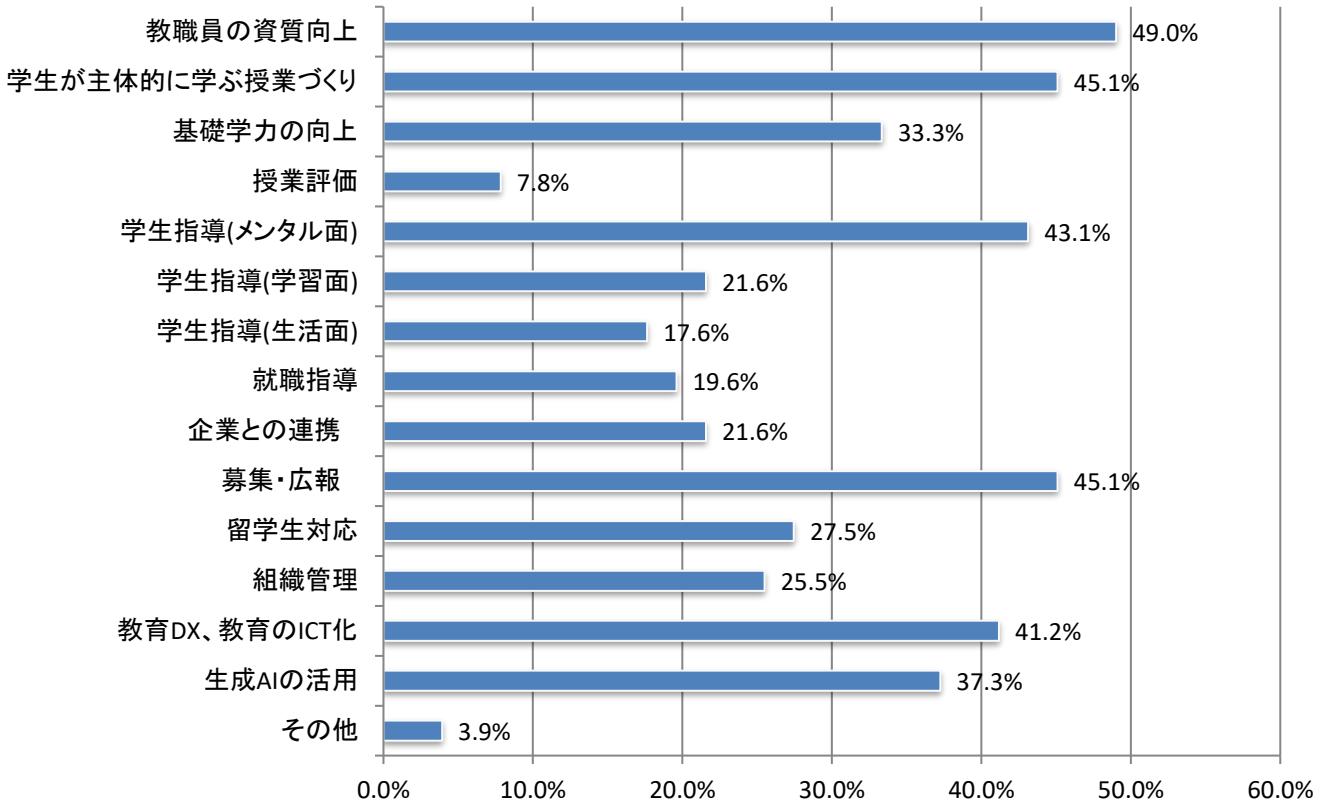
担当されている業務の課題として緊急性の高いと感じているものに〇を付けてください。

no	項目	回答	%
1	教職員の資質向上	25	49.0%
2	学生が主体的に学ぶ授業づくり	23	45.1%
3	基礎学力の向上	17	33.3%
4	授業評価	4	7.8%
5	学生指導(メンタル面)	22	43.1%
6	学生指導(学習面)	11	21.6%
7	学生指導(生活面)	9	17.6%
8	就職指導	10	19.6%
9	企業との連携	11	21.6%
10	募集・広報	23	45.1%
11	留学生対応	14	27.5%
12	組織管理	13	25.5%
13	教育DX、教育のICT化	21	41.2%
14	生成AIの活用	19	37.3%
15	その他	2	3.9%
	合計	224	－

※%の母数は回答者数（＝51）、複数回答

【その他の回答】

・十分な数の教員が不足している（常勤、非常勤共に）
・校務や事務作業におけるDX化
・現場の声が十分に反映されない一方的な指示や制度変更が教育活動の質を下げている。改善提案に対して上層部が現場の課題を理解しないまま介入する状況が続いており、現場主導の運営体制が必要。
・教員・講師の採用



問題や課題を解決するために、どのような研修・セミナーがあったら良いと思いますか？

区分	研修テーマ	内容（概略で結構です）	形式	対象	日数	実施時期
教職員の資質向上	新任講師研修	基本的インストラクション方法および学生指導	講義	教員	1日（5時間～8時間程度）	未定
教職員の資質向上	多様性な学生に対する接し方	多様な学生に対する教員としての接し方。新人の生成向け。	実習	教員，職員	1日（5時間～8時間程度）	８月、２月、３月
教職員の資質向上	授業方法	学力ややる気がさまざまな学生に対して授業をどこにフォーカスするか	講義	教員，管理職，経営者	半日（1時間～4時間程度）	夏休み
教職員の資質向上	授業の品質向上	授業の品質を向上させるためのポイント等	セミナー	教員，管理職	半日（1時間～4時間程度）	夏休み期間または冬休み期間
教職員の資質向上	ファシリテーション	グループによる問題解決やアイデアの創造	セミナー	教員	半日（1時間～4時間程度）	長期休暇期間（新学期前の春休）
教職員の資質向上	開発企業によるゲームエンジン・自社エンジン事例紹介	ゲーム企業などのでのゲームエンジン応用事例・自社エンジン事例など紹介可能であれば詳細・体験	セミナー	教員	1日（5時間～8時間程度）	3月・8月夏季休暇期間など
学生が主体的に学ぶ授業づくり	学生が主体的に学ぶ環境づくり	自分ごととして学業を捉えて取り組む環境づくりを学ぶ。学習意欲の向上などを図る取り組み。	セミナー	教員	半日（1時間～4時間程度）	夏休みや冬休みなどの長期休み期間
学生が主体的に学ぶ授業づくり	学生が自発的に行動するための授業づくり	学生にどんなアクションを起こさせるかについての他校例等を紹介する講義	セミナー	教員	2日間	学生の夏季休暇期間
学生が主体的に学ぶ授業づくり	主体的に学生が学ぶクラス運営	主体的に学生が学ぶクラス運営	セミナー	教員	1日（5時間～8時間程度）	冬休み期間
学生が主体的に学ぶ授業づくり	学生の主体的学習を促す事例紹介	特にIT資格試験の対策授業など、知識偏重になりがちな学習内容について、主体的に学べるようになった事例紹介	セミナー	教員	半日（1時間～4時間程度）	
学生が主体的に学ぶ授業づくり	中堅講師研修	学生の主体的学びを引き出す方法、組織的学生指導・対応	講義	教員	1日（5時間～8時間程度）	未定
学生が主体的に学ぶ授業づくり	学生の主体性を引き出すコーチング研修	学生一人ひとりの個性や強みを理解し、目標設定や行動計画の策定をサポートするコーチングスキルの取得。またそれを構築する学習設計の手法の構築・実施	実習	教員，管理職	1日（5時間～8時間程度）	
基礎学力の向上	基礎学力向上	基礎学力が下がってきている中、どうやって学力を上げていけばよいか。	セミナー	教員，管理職	1日（5時間～8時間程度）	夏休み期間

区分	研修テーマ	内容（概略で結構です）	形式	対象	日数	実施時期
基礎学力の向上	基礎学力向上	学習習慣を身に着けるための工夫	セミナー	教員	1日（5時間～8時間程度）	
基礎学力の向上	低学力層への指導方法の研修	低学力層の生徒の学習特性とつまずきのポイントの理解、基礎学力定着のための効果的な指導法（個別指導、習熟度別指導、反復学習など）、学習意欲を引き出すための動機づけの方法、教材の工夫、家庭との連携、形成的評価の活用	セミナー	教員	2日間	
学生指導（メンタル面）	学生のメンタルケア	留学生の募集、運営上・指導上の留意点	講義	教員，職員，管理職	半日（1時間～4時間程度）	
学生指導（メンタル面）	学生のメンタルに対する対応	メンタル面の相談や面談での対応方法	セミナー	教員，管理職	半日（1時間～4時間程度）	年度初めくらい
学生指導（メンタル面）	メンタル	精神的に弱い学生、知的障害等の可能性がある学生への対応について、どのように指導をしていけば良いのか	セミナー	教員，職員	半日（1時間～4時間程度）	
学生指導（メンタル面）	学生対応について	様々な病気やメンタルに関することを説明していただきたい。また障害についても教えてほしい。	セミナー	教員，職員	半日（1時間～4時間程度）	学生の夏休みや冬休み中がありがたいです。
学生指導（メンタル面）	メンタルに関する対応方法	LD/ADHDはもちろんこと、グレーゾーンの方への対応方法など。	セミナー	教員	半日（1時間～4時間程度）	3月第2週～第4週 夏季休暇期間8月上旬・下旬
学生指導（メンタル面）	精神疾患を抱えた学生への対応	精神疾患を抱えた多様な学生が年々増加しており、このような学生は休学や退学に結びつく確率が高いと感じているため、特性の強い学生に対して、こういうケースではこのように対応したら良い等の事例をご紹介いただけると有難いです	セミナー	教員，職員，管理職	半日（1時間～4時間程度）	8月または12月
学生指導（学習面）	多様な環境から進学する学生への指導	通信制高校や、通信制サポート校などから進学する生徒が増え続けており、心と体のスタミナがあまりなく、登校自体が難しくなったり、学力不足で授業に付いていけず不登校になってしまう生徒が居ます。どの様に指導をして行くべきか、どんな風に寄り添い、声掛けをして行けば、卒業まで導くことが出来るのかの指導について学びたいです。	実習	教員，管理職	1日（5時間～8時間程度）	夏休み、春休みなど、通常授業と重ならない時期
学生指導（学習面）	未成年の人間力向上	未成年且つ小・中学校で不登校だった生徒へ向けた、一般常識を交えた人間力や社会人基礎力向上、また18歳成人での注意点等	実習	教員，職員，管理職，経営者	半日（1時間～4時間程度）	夏休み（8-9月頃）

区分	研修テーマ	内容（概略で結構です）	形式	対象	日数	実施時期
学生指導(学習面)	休退学防止に向けた学制支援における研修	休退学の要因となる生徒の状況理解（学業不振、経済的困難、精神的な課題など）、早期発見のためのサインの見抜き方、生徒や保護者との効果的なコミュニケーションスキル、関係機関との連携方法、具体的な支援策の立案と実践、学内における支援体制の構築方法	セミナー	教員，管理職	1日（5時間～8時間程度）	
学生指導(生活面)	学生指導(生活面)，留学生対応		セミナー	教員，職員，管理職	半日（1時間～4時間程度）	
就職指導	就職指導	自己PR・志望動機などのまとめ方　エントリーシートの書き方　面接指導	セミナー	教員	1日（5時間～8時間程度）	夏休み
募集・広報	最近の若者の傾向について	中学、高校でどのような教育を受けているかなど	講義	教員	1日（5時間～8時間程度）	8月
募集・広報	高等学校との連携、SNSの利活用	・大学進学が増加している昨今、高校との関係性の構築（実例） ・高校側の課題共有（内容に応じて専門学校が課題改善に寄与できないか） ・高校生への効果的なSNSアプローチ方法	セミナー	職員，管理職	1日（5時間～8時間程度）	5月～6月
募集・広報	学生募集に関する分析、集計方法	学生募集や広報・渉外活動のデータの出し方	講義	職員，管理職，経営者	半日（1時間～4時間程度）	
留学生対応	留学生の就職に結びつくカリキュラム編成	商業実務系で学ぶ留学生と求人ニーズを結び付けたい。	講義	教員，職員	1日（5時間～8時間程度）	夏期休業期間
留学生対応	学生（留学生）の視点からみる、学校に要望されているサポートについて	教職員から学生（留学生）に対してはこんなことをしてあげた方が良い！ではなく、学生（留学生）は本当はこんなことをして欲しかった、困っていた、を具体化するセミナー	セミナー	教員，職員	1日（5時間～8時間程度）	
留学生対応	留学生の就活指導	専門学校の留学生が日本で就職するための具体的な戦術をどうとるべきか	セミナー	教員，職員	半日（1時間～4時間程度）	8月
組織管理	教職員採用	現在の専門学校教員の給料・待遇などの相場を共有。教職員（若手）確保に苦労していない学校の事例や取り組みを紹介。	セミナー	管理職，経営者	半日（1時間～4時間程度）	いつでも
組織管理	優しいコミュニケーションの取り方とは	同僚・上司・部下関係なく、共通して仕事をする上で大切なのは思いやりのあるコミュニケーションだと思います。改めて、年齢役職問わず、学ぶ機会があっても良いと思います。	講義	教員，職員，管理職，経営者	半日（1時間～4時間程度）	1年間どこでも（１回数時間）

区分	研修テーマ	内容（概略で結構です）	形式	対象	日数	実施時期
組織管理	学習支援が必要な生徒への対応と組織の在り方について	偏差値で言うと35前後の生徒が入試なく沢山入ってくる昨今。入学試験を行わない専門学校は、専門性を学習してもらう以前に、勉強のやり方などを教えなければならない。 また、合理的配慮を各教師に任せている環境がある。 それぞれの特性に対し、教員は各々で勉強し対応しスキルを磨いている、しかしそれではブラックな職場になってしまうため、今正しい、出来る範囲というのはどこらへんを現在の教育では求められていて、他の専門学校ではどれくらいの事がなされているのか、紹介だけでなく組織の上の人を動かすためのやり方をセミナーしてほしい。	セミナー	教員，職員，管理職，経営者	半日（1時間～4時間程度）	繁忙期である春以外
組織管理	チームビルディング	年齢や働き方、価値観などの異なる多様なメンバーが最大限力を発揮できるチーム作り。メンバーの育成、指導など。	セミナー	教員，職員，管理職	半日（1時間～4時間程度）	学生の夏休み期間（8月、9月）
組織管理	教員・講師の採用				半日（1時間～4時間程度）	
組織管理	職員関係者向けのマネジメントについて	職員関係者に特化したマネジメント	セミナー	職員	半日（1時間～4時間程度）	1月
組織管理	新卒募集の取り組みについて		講義	職員	半日（1時間～4時間程度）	
組織管理	財務、会計	学校法人会計	セミナー	職員，管理職	1日（5時間～8時間程度）	7,9,10,11月
組織管理	中間管理職セミナー	中間管理職の意識を引き上げ、求められる役割を学ぶセミナー	実習	教員，管理職	1日（5時間～8時間程度）	夏休み、春休みなど、通常授業と重ならない時期
組織管理	フォロワーシップ研修	周囲への配慮等、お互いを尊重するチームビルディング	実習	教員，職員，管理職	2日間	夏季・冬季の休講期間

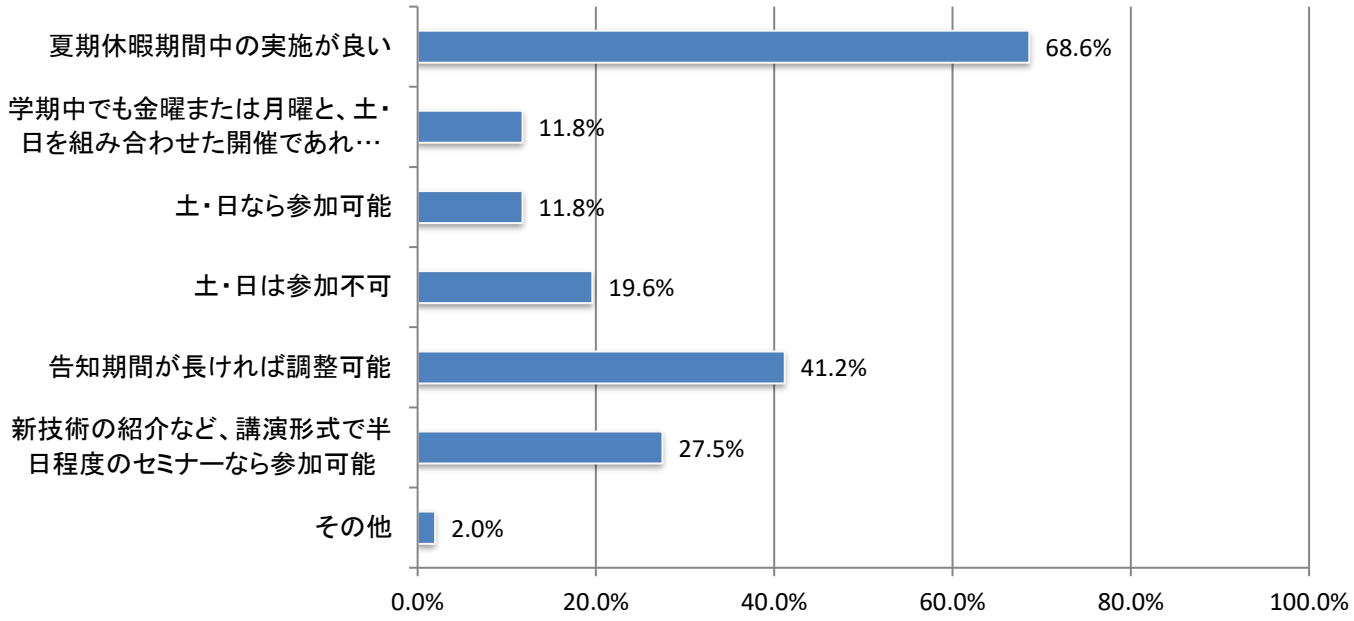
対面・研修会場で実施する研修会について、以下設問にお答えください。

パソコン等を用いた演習や、グループディスカッションを伴う研修は、2～3日を要するものが多くなります。実施時期・日数などについて当てはまるもの全てに〇を付け、ご意見等をお書き添えください。

・研修時期について

No	項目	回答	%
1	夏期休暇期間中の実施が良い	35	68.6%
2	学期中でも金曜または月曜と、土・日を組み合わせた開催であれば可	6	11.8%
3	土・日なら参加可能	6	11.8%
4	土・日は参加不可	10	19.6%
5	告知期間が長ければ調整可能	21	41.2%
6	新技術の紹介など、講演形式で半日程度のセミナーなら参加可能	14	27.5%
7	その他	1	2.0%
合計		93	－

※%の母数は回答者数（＝51）、複数回答



◆その他

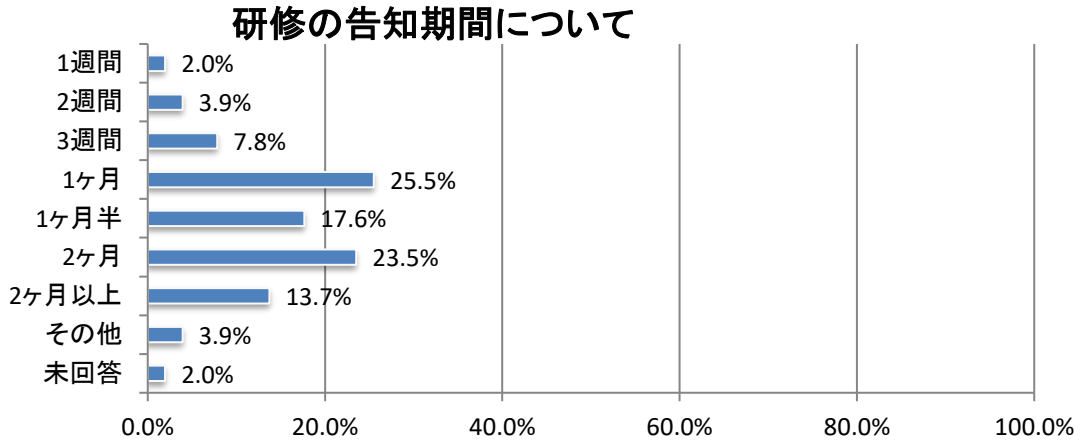
学生が夏休みや春休み等の長期休暇に入っている時期

・夏期休暇期間

7月中旬～8月最終週前	7/19-8/15	8/3-8/15
7月下旬から8月中旬	7/19～8/17	8/4～8/24
7月下旬～8月下旬	７月２２日～８月２９日	8月6/7.8.11.12.20.21.22.25
7月末から8月頭	7/22～8/7	8月9日～17日
８月中旬～９月上旬	7/22から8/17	8月9日～9月19日
8月中旬から9月中旬	7月24日～8月23日	8月12日～9月末
8月	7/24～8/24	8/18-8/22
8月9月	7月24日から9月5日	8/18～8/30
お盆前	7/31～8/25	8月18日～9月12日
お盆期間	8/1-9/9	8/18～9/13
	８月２日～９月２８日	8月18日から9月16日まで
		8/20-9/5

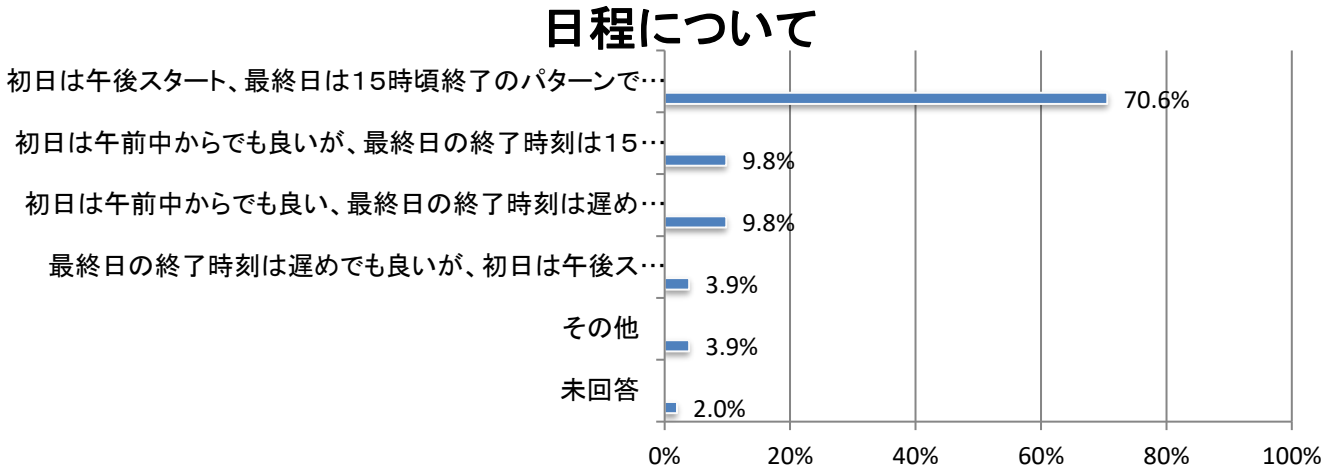
・研修の告知期間について

No	項目	回答	%
1	1週間	1	2.0%
2	2週間	2	3.9%
3	3週間	4	7.8%
4	1ヶ月	13	25.5%
5	1ヶ月半	9	17.6%
6	2ヶ月	12	23.5%
7	2ヶ月以上	7	13.7%
8	その他	2	3.9%
9	未回答	1	2.0%
合計		51	－



日程について

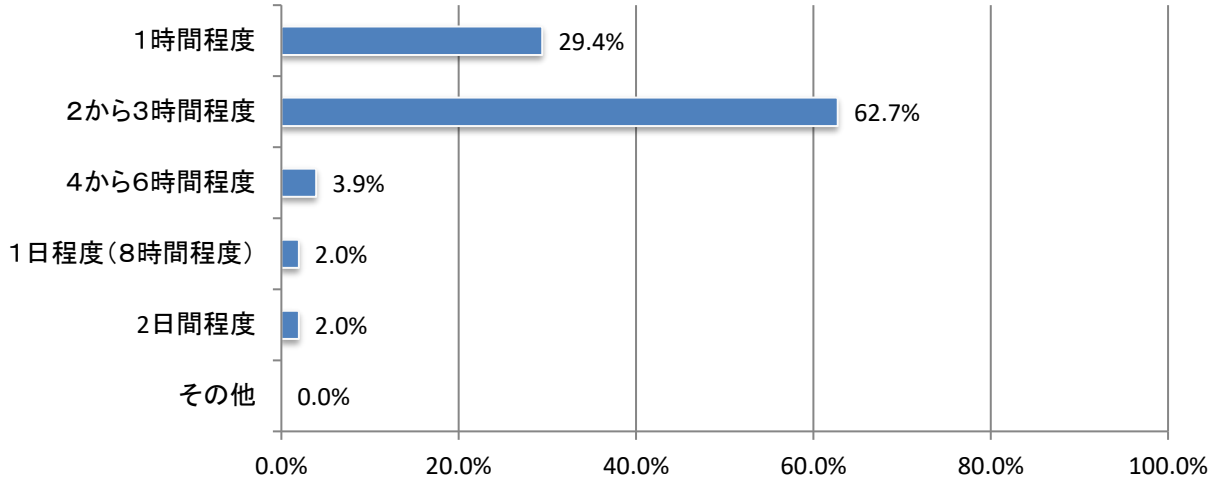
No	項目	回答	%
1	初日は午後スタート、最終日は15時頃終了のパターンでよい	36	70.6%
2	初日は午前中からでも良いが、最終日の終了時刻は15時頃終了か	5	9.8%
3	初日は午前中からでも良い、最終日の終了時刻は遅めでも良い	5	9.8%
4	最終日の終了時刻は遅めでも良いが、初日は午後スタートが良い	2	3.9%
5	その他	2	3.9%
6	未回答	1	2.0%
合計		51	－



オンラインの研修会について

・オンライン研修会の時間は、1回あたりどの程度の時間が良いと思いますか

No	項目	回答	%
1	1時間程度	15	29.4%
2	2から3時間程度	32	62.7%
3	4から6時間程度	2	3.9%
4	1日程度（8時間程度）	1	2.0%
5	2日間程度	1	2.0%
6	その他	0	0.0%
合計		51	100.0%

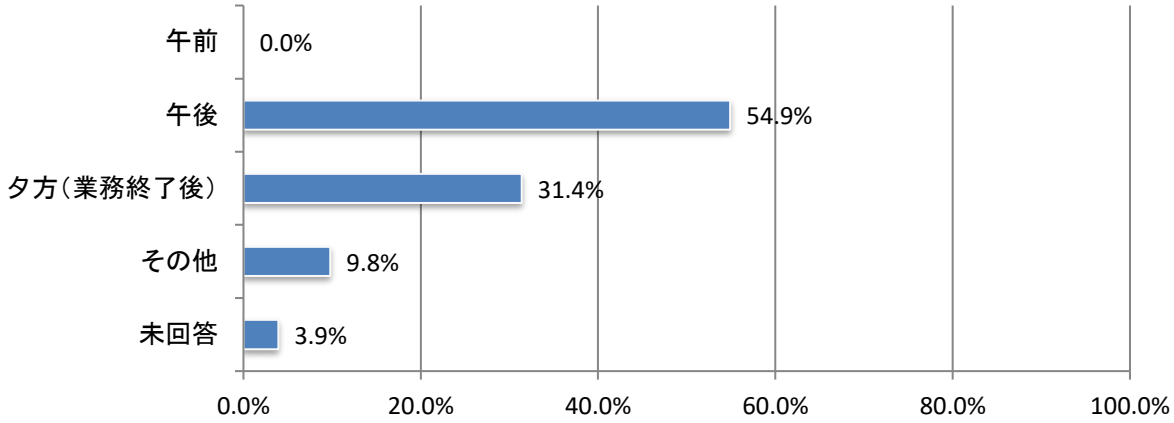


◆その他

内容により、設定頂ければ問題ない
オンデマンドは1時間程度、ライブであれば長時間でも可

・リアルタイムでオンライン研修に参加する場合、受講に都合のよい時間はありますか

No	項目	回答	%
1	午前	0	0.0%
2	午後	28	54.9%
3	夕方（業務終了後）	16	31.4%
4	その他	5	9.8%
5	未回答	2	3.9%
合計		51	100.0%

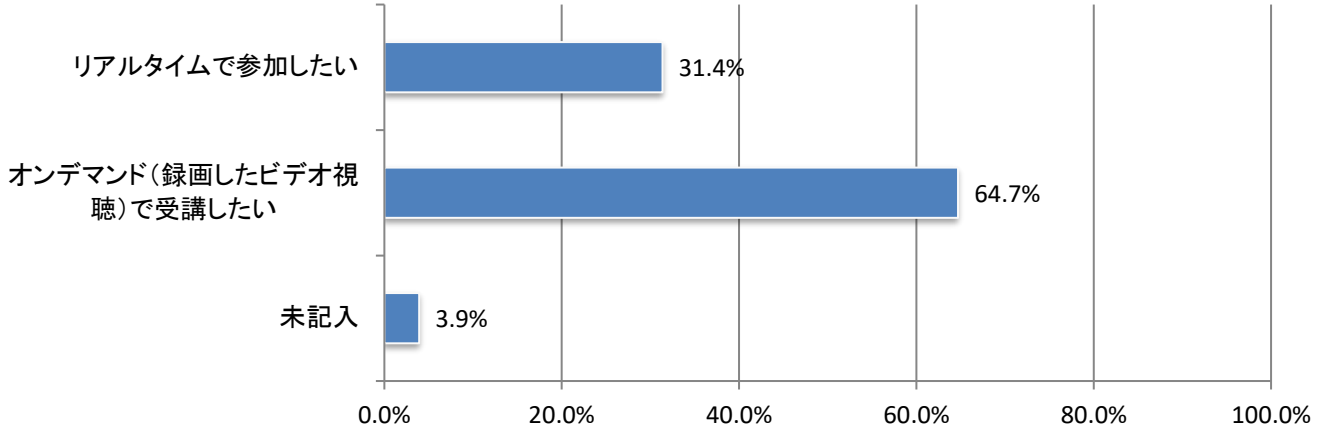


◆その他

スケジュールによるので、スケジュール次第では午前、午後ともに可能
曜日にもよるのと、時期にもよる
担当する科目の時間割次第です
担当している授業がない放課後から定時の18時まででしたら参加可能です。

・オンライン研修会の受講形態

No	項目	回答	%
1	リアルタイムで参加したい	16	31.4%
2	オンデマンド（録画したビデオ視聴）で受講したい	33	64.7%
3	未記入	2	3.9%
	合計	51	100.0%



理由

・リアルタイムで参加したい

可能な限りリアルタイムで参加したい。業務の都合で毎回参加できずとなっております。
オンデマンドではいつでも視聴できるため、時間の確保がしづらいので時間を確保するため
リアルタイムの方が学びが深いから
質問をリアルタイムにできるから
双方向で学ぶことが出来るため。
ディスカッションに参加したいから
質問等ができるから。内容によってはオンデマンドでも問題ない。
ビデオ視聴だとそのまま見ないで終わる場合も考えられる
オンデマンドだと講師、他の参加者とのコミュニケーションが取りづらいため

・オンデマンド（録画したビデオ視聴）で受講したい

繰り返し視聴が可能
視聴時間が自由に設定できる
自分の都合の良い時間に受講できるため
分からない所止めて調べたり、巻き戻しや繰り返すことができるから
受講したい研修会であっても、時間が合わないことが多くなっているため
後日聴講または、他教員も聴講が可能となる為。
急な校務が入り、リアルタイムで受講できなくても、オンデマンドなら視聴できるため。
都合の良い時に繰り返し見れるため
いつでも受講できるため
東京開催だと参加しずらいため
時間や場所に縛られることが少ないため、また、移動時間等の時間をなくすことができる
移動時間が惜しいです。また、交通費が出るのか次第ではあります。
スケジュールがタイトな事、また学生対応等で時間が読めないこともあるので。
就職対応などで、急に生徒対応が入るため。教員の数にゆとりと時間がある専門学校はリアルタイムでよいと思います。
オンデマンドであれば、自分の都合でいいため
好きな時間に視聴できるため。

職業実践専門課程の設置・運営について、現在困っていることや、抱えている問題・課題等がございましたらお書きください。

- カリキュラムを変更しづらくなった。
- 企業との連携
- 企業と連携した教員の確保が困難
- 企業連携先の確保
- 技術的な部分・業界の最新事例などは聞くことがなく、ずれてはいるが指導方法や学生の習熟度など企業としてなかなか答えずらいが人材育成の一環として伺っている。技術的・最新技術など企業と温度差がないので、やはりネタ切れ・伺うことがなくなってきている。議題などはフランクにして、会合の場として進めた方が我々にはあっていると感じている。
- 技術力向上のための授業はたくさんあるが、社会人基礎力・人間力向上のための授業展開が難しい。
- 教育課程編成委員会の委員を受けていただける企業を探すのが大変
- 月～金の放課後３～４回の会議があるので時間がとりずらい
- 現時点ではありません
- 十分なリソースを持って対応してもらえる連携企業の少なさ。学校としては広い知見が欲しいが、連携企業の担当者の知見が専門的に特化してしまう点。
- 職業実践に関連する様々な企業との連携
- 単位制移行の伴い、企業連携の時間が取りずらい
- 地域柄、研修の種類が少なく職員の研修参加が難しい
- 特にはないが、メリットは感じない
- 連携授業の企業選定

生成AIの授業への活用、学校・教務業務への活用、学生の利用等について、現在の取組状況、抱えている問題や課題等がございましたらご記入ください。

- AIは平均化された回答に関して素晴らしいと感じるが、クリエイティブにおいては流行が一過性で起きるだけ。このサイクルは他の分野と同じ。例えば、タブレットを使えば教育効果があがるという素人判断で、基礎がない子が続出。デヴェロッパ側は推奨していないので、本質を見極められない大人がある意味教育をダメにしたと感じる。
- APIの変化が速すぎて、教員側の学習準備が大変
- あまり活用していません。
- そもそも活用のフェーズに入らない。個人的に利用して業務削減している教員はいるので、広げていきたい。
- とりあえず使っている学生が多くいますが、効果的に使えていないですし、教員自体のスキルも上げていかなければならない。
- まだ細かいルールなどは定まっておらず、教員・学生が個々で使用している状況。
- 学校・教務業務への活用については、単発で利用する場合があるが効果的な使用ができていないと思われる。学生の利用については、AIについてのリテラシー向上が課題
- 学生が独力で取り組むべき課題を生成AIを利用して努力・成長せずに提出する等の問題
- 学生にAIの有料プランを触らせたいがその方法がない。それを実現している学校の話を聞きたい。
- 学生にどう学ばせるか、教職員の活用促進（苦手な方のハードルを下げる）
- 学生の利用をどこまでOKにするか
- 学内で率先的に研修し全体へ勧めている部署はあるが、全体的な活用が広がらない。
- 基本的なプログラミング等で生成ＡＩを活用することによって、物事を考えなくなる、基本的なアルゴリズム能力が育たないという懸念があり、早期に生成ＡＩを学ばせることができない。ある程度基礎能力を身につけた後、応用的なシステム開発では積極的に活用しても問題ないと考える。生成ＡＩを授業に導入するタイミングが難しい。
- 教員によってAIを取り入れている

- 個人の意向によりAIを活用しているため、学校としてのセミナー等の必要性を感じている
- 校務への利用は積極的に推奨されている。教育利用については一定の指針のもと、各学科・教科担当者の判断に委ねられている。個人的に使いこなせているとは言い難く、自己研鑽の必要性を感じている。
- 授業への活用や個人レベルでの利用はしていますが、業務への取り組みはまだです。
- 生成AIによっては課金が必要なこと
- 生成AIの使用を学生にも推奨している
- 生成AIの授業を実施、発案文書・提出文書のたたき台として使用
- 生成ＡＩリテラシーが必要
- 生成AIを積極的に活用したカリキュラムの検討において、変化が大きく、カリキュラムとして明確にしづらい点。
- 不完全な回答を鵜呑みにしてしまうこと、教員によって理解に差が大きいこと
- 本校はゲームプログラミングやCGクリエイターを目指す学校で、プログラミングはAIで活用の可能性があるかと思うが、一方でAIに頼りっきりになるのもいけないため、良い塩梅を探すのが難しい。
- 問題として取り上げることはないが、必要な技術としてどの場面でどのように活用するかを検討していきたい。

学校評価（自己評価・学校関係者評価・第三者評価）及び情報公開について、抱えている問題・課題等がございましたらご記入ください。

- 学校関係者評価委員会をとおして、ブラシュアップさせることに難しさを感じる
- 虚偽の報告をする教員が居ること
- 個人情報保護法等に接触しないよう注意が必要
- 高等課程は設立２年目となり、学校評価等は今年から実施予定ですが、他の高等課程でどのような議題が出ているのかを知りたい。
- 取り組むべき業務が多すぎる。通常授業に加えて、準備・作成するものが多い。
- 第三者評価の評価機関の選定と基準のクリア
- 第三者評価を行う際の費用
- 評価員の方々が遠慮されているのか、当たり障りない意見交換になること
- 評価項目の見直しをしているが、項目の精査が難しい
- 問題ないと感じている。

教育DX、教育のICT化について、現状の取組み、 困っていることや、抱えている問題・課題等がございましたらご記入ください。

- DXが内製で行われており、人手が不足していること
- DXの範囲が広く、どこから行っていくことが適切か悩んでいる
- Google Classroomの機能性やUXが使いづらいが、他に代替も見つからない点。オンライン授業において、学生の授業への取り組みを把握しづらい点。
- IT関連言語やアプリの流行・移り変わりの速度対応、どの生成AIを活用する事が良いかの選択
- あまり進んでいない
- どこから進めればいいのか、どこをゴールにすればいいのかがわからない
- 学園が大きいので、ITが苦手な先生方も多く居り、大きく進めることができない
- 学校という形態のためなのか、一般企業と比べるとDX化が進んでいないように感じている。授業や教材だけでなく、書類や事務作業についても未だに紙ベースで動いているものが多く、資源やリソース、時間の観点から見た際に学校でも推し進めていくメリットは大きいと考えている。
- 学生管理のDX化が遅れている。そもそものwifi環境整備が不十分。
- 学内の人的資源に余裕がなく、なかなか抜本的な改革が進まない。

- 学内教育に関しては、Microsoft Teamsにて対応を行っております。
教育DX、教育のICT化については、特に問はありません。
- 勤怠や有給取得、残業申請など、をいまだにアナログを併用して行っているのが非常にもったいないです。エンジニアとしては繰り返しの業務や雑務に関しては効率化していかないといけない。
- 具体的な事例共有
- 出席・成績・就職活動・求人などなど、取り入れた部分はあるが全てにおいて取り組みがなされていない為、中途半端な状態になっている。
- 徐々に取り組んでいます。
- 内部での改善は必要と考えている。
- 部署毎にIT化を進めているが、学校そのもののIT化の速度が遅い

前述の他に、現在困っていることや、抱えている問題・課題等がございましたらお書きください。（どんな些細なことでも結構です。）

- 最初にも記載しましたが、現場の声が十分に反映されない一方的な指示や制度変更が、教育活動の質の低下を招いています。
改善提案に対しても、現場の課題を十分に理解しないまま上層部が介入する状況が続いており、現場主導の運営体制の必要性を強く感じています。

  一例として、私達が作成している教材についてお話しします。
  この教材の一部は、学生とともに協力して作成しており、どのようなレイアウトが望ましいか、どのような情報が必要かといった点を、1～3年生の学生に対して頻繁にヒアリングを行いながら、リアルタイムで改善・反映しています。

  しかしながら、このような取り組みが行われている現状を十分に把握されることなく、「学生には伝わらない」といった一方的な判断がなされ、大規模な修正を求められるケースもあります。

  これはあくまで一例にすぎませんが、現場では同様の問題が多数発生しており、根本的な見直しが必要だと考えています。
- メンタルに問題を抱えた日本人学生と保護者に対する対応
- 既存システムと新規システムの統一
- 教員・講師の採用に苦慮している
- 業務システムの更新（欲しいデータが処理しずらい・DB設計が掘っ立て小屋）業務上における内部の問題と捉えている。
- 校務や事務作業のDX化を推進したいが、法人全体でなかなかDX化が進まない
- 就活に意欲的でない学生への指導
- 単位制の具体的な制度設計

  同じ資料を何度も書いて提出することが多い

  留学生（文系／ビジネス分野）の就業先確保