

## 「学校関係者評価委員会」の開催について

本校においては、教育や業務の改善を図るために、自己点検・評価に取り組んでまいったところですが、2013年度からは、卒業生を含め本校に関係の深い業界団体、関係企業の方々を中心に「学校関係者評価委員会」を設置し、ご意見等をお聞きして、教育活動や学校運営に反映させております。

2022度の学校関係者評価委員会については、新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、2022年6月初旬に対面およびオンライン参加によるハイブリッド型会議として開催いたしました。

今後とも、学校関係者評価委員会の運営に対してご理解並びにご支援・ご協力をお願い申し上げます。

2023年 6月

学校法人Y I C学院

Y I C京都ビューティ専門学校

校長 村田 忠男

YIC 京都ビューティ専門学校 学校関係者評価委員会 議事録

会議名	2022 年度 第 1 回学校関係者評価委員会 (ハイブリッド開催)
日時	日 時: 2021 年 6 月 6 日 (月) 13:30~15:20
場所	場 所: YIC 京都ビューティ専門学校 1 号館 3 階 131 教室
参加委員	株式会社ガモウ関西 取締役 常務執行役員 小島 一浩様 株式会社 ORESS 代表取締役 伊佐治 勇樹様 ビウコラボ 代表 中垣 拓磨様 資生堂プロフェッショナル株式会社 営業部 西日本統括部 西日本 1 グループ 部長 川端 勉様 (オンライン) 株式会社ロイヤルホテル プライダル課長 三木 千恵子様 株式会社 WEDDGE 代表取締役 岡澤 ひとみ様 株式会社 ザ・フォウルビ ジェイエステティック草津店 卒業生寺澤様代理 奥村 彩菜様 (副店長/本校卒業生)  事務局: 村田校長、細田本部長、内田管理部長、山根アメーバ経営推進室長、澤総合支援課長、田澤教務課長 ワグザバー: 鳥井 (内部監査室)、福本学科長、森田学科長  欠席: 滋賀県美容業生活衛生同業組合 理事長 玄田 宗七様
定員数確認、委員長の選出	第 7 条第 2 項のとおり 7 名出席、1 名欠席で過半数以上で本委員会は成立する。議長は岡澤 ひとみ様を推薦、全員に承認された。
記録者	内部監査室: 佐藤
配布資料	委員会名簿、2022 年度 YIC 京都ビューティ専門学校自己点検・評価結果
進行	
1) 校長挨拶	ご多忙の折、本日はお集まりいただきありがとうございます。平素より大変お世話になっており、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。 本校の最近の状況からご報告いたします。この 2 年ほどコロナの影響で活動制約が続いてきた。 入試に関しては高校の進路指導に配慮して 9 月から AO 入試をスタートしている。10 月から一般入試等がスタートする。それは高等学校の進路指導への配慮として余り早すぎる進路決定にならないようにしている。従って他校と比べると受験が少し遅くなっており、他校からの落伍者が入ってきている傾向も考えられる中、倍率もあって昨年も不合格者、お断りを出している状況。今年度もその傾向があると認識している。 募集はビューティスペシャリスト科は定員を充足したが、美容科科が 61 名、プライダルホテル科が 11 名と苦戦した。 専門学校の最近の状況については、大学も含め私立学校について、日本大学はじめさまざまな不正が表沙汰となり、私立学校のがバナンスが問われている。現在、ガバナンス強化に向けて評価が厳しくなっており、現在私立学校法の改正が文部科学省で検討されている。近々ガバナンス強化に向けた私学法の改正案が国会に法案が提出される見込みとも聞いている。本国会ではなく、参議院選挙後の臨時国会と言われている。一方専門学校については、今年の 3 月に専門学校における職業実践専門課程制度の充実に向けてという報告がなされました。専門学校全般というよりも職業実践専門課程を核として、全問学校全般を高めていこうという狙い。本校もそのガイドラインに従ってガバナンス強化に取り組んで。職業実践専門課程として文部科学大臣の認定をいただいているが、認定要件である学校学校関係者評価委員会の運用に基本としつつ、学校関係者評価委員会の役割が重要視されており、本校としてもより委員の皆様のご意見を着実に改善に活かしていけるよう努力したい。本日もいろいろ議論いただき学校運営に活かしていきたいので多くのお意見をいただき、誠実に対処して参りたい。
2) 教職員紹介	各教職員挨拶
3) 関係者評価委員紹介	各委員挨拶
4) 配布資料等確認	資料読み上げ (委員の名簿、インターンシップの資料、基礎カリサーチの実施資料 3 学科、2021 年自己点検評価結果・カリキュラム・カリキュラムマップ)
5) 定員数確認および委員長の選出	第 7 条第 2 項のとおり 8 名全員で本委員会は成立する。 議長については岡澤委員を推薦、全員の賛同により承認された。
6) 議題	1. 2021 年度の自己点検評価結果について

資料「2021年度 YIC 京都ビューティ専門学校 自己点検・評価結果」を参考に以下の項目の達成および取り組み状況と課題・改善策について説明された。(田澤)

学校関係者評価委員会で示す自己点検について説明。(田澤)・学校の教育目標

- ・年度ごとに定めた重点項目
- ・各評価項目について紹介

また、評価の方法について紹介。

全体の項目報告

- ① 1. 教育理念・目標
- ② 2. 学校運営
- ③ 6. 教育環境
- ④ 7. 学生の受入れ募集
- ⑤ 8. 教育の内部保証システム
- ⑥ 9. 財務
- ⑦ 10. 社会貢献・地域貢献
- ⑧ 11. 国際交流

1. 2021年度の自己点検評価結果について (教務課長 田澤)

評価項目	項目番号	課題と今後の改善
1. 教育理念・目標	1-2	1-2 学校の将来構想を描くために、業界の動向やニーズを調査しているかについては昨年の評価3から4にしている。ただ、業界の動向やニーズについて昨年卒業生アンケートを実施させていただいた。企業様やサロン様が実際にどのような人材を求めているかやYICが輩出した卒業生が実際に能力があるのかなどを調査した。(後ほど結果を報告) 本来であれば入社1年目、3年目、5年目と階層別を実施したいところ今回は階層別ではなく、卒業生のいらっしゃる企業様、サロン様に卒業生についてアンケートを実施した。今後は階層別を実施したいと考えている。
2. 学校運営	2-7, 2-8 2-9	課題：2-7、2-8において、教員数や授業負担がまだまだ大きい。学科長以上の教員の授業時間数が多い。2-9においては非常勤講師との懇談会について出来れば前期の初めと後期のはじめ年2回の実施をしたいが、コロナ禍で現在は年1回しか実施できていない。今後の改善方針については2-7、2-8については求人サイト等で教員募集を継続する。2-9については非常勤講師との懇談は今後計画的に実施するとしています。
3. 教育活動	3-5 3-12	課題：3-5 学習参加の前提としているスキルや要件などに不足がないかを確認するためのアンケートやヒアリングを行っているか 3-12 シラバスあるいは講義要項などが事前に学生に配布されているかについてシラバス公開が4/1に間に合っていない。 今後の改善方針 2021年度より進研アドの基礎カリサーチを導入。 入学時点での学生の学力や入学前、入学時、1年後の基礎学力を測定し学習効果を分析していく シラバスの作成時期の見直しや公開は年度初め合わせてしっかりと行っていく。
4. 学習成果	4-4 4-11	課題 4-4 退学率の低減が図られているかにおいて、前年度は退学者がかなり多くであった結果となった。退学理由の内訳は①「体調不良又は病気で学習が継続できない」が17%、②「勉強についていけない」が26%、③「職業に対する興味が無くなった」が50%あった。これについては2番、もしくは3番については入学当初から進研アドのアンケート調査を実施しており、基礎カリサーチの結果を上手く活用できずに対応ができていないことが反省点。 今後の改善方針 4-4において②③については入学時の進研アド基礎カリサーチによる学力測定と学びに対するモチベーションアンケートを実施しており、それらを考慮して退学者の早期発見に務めたい。 退学率の改善について、現行のQUアンケートとともに結果を関係部署と分析、共有をしていく。今期は入学時の基礎学カリサーチを活用しようとして早期に指導しようとしている。 ※退学率 美容科 10.8% ビューティ 28% プライダル 3.4% (資料の内容の訂正：山根より)
5. 学生支援	5-9 5-12	課題：5-2 学生相談に関する体制は整備されているかにおいて、現在、本校では、QU アンケートの実施しており結果より、そのクラス運営をどのように行っていくか、集団としてそのクラスを見たときにどういようようにクラスを運用すべきかというアンケートを取得している。その回答で毎年、学校の相談窓口が利用しにくいというアンケート結果が出ている。相談窓口の活用については入学時の説明で行っているが、実際、入学して1ヶ月でアンケートを実施したときには相談しにくいなどの意見が多くなる。今の学生は対面よりメー

		<p>ルやチャットなどの方が利用しやすいことがあるかも知れない。相談する側の動向を調査して対応を検討したい。画面のサンプルは調査アンケート案。氏名などの取得は検討するが、まずは、利用しているかや学生相談窓口を設けているかどうかから始まり、利用した学生には改善や希望を聞くようにしている。利用者には今後も利用したいかなどの調査したい。学生が相談したいとしたときに誰に相談したいのかなども確認したいと考えている。その後何を相談したいのかなども調査したい。また、どんな環境で相談したいか、しやすいかなどの結果から学校の環境改善を実施したいと考えている。</p> <p>5-12 においては、現在は媒体業者を通じてのキャリア教育（ガイダンス：職業別理解）等を除いては連携授業等は実施していない。"</p> <p>今後の改善方策</p> <p>"5-2 においては、学生に Google フォームを利用してアンケートを実施、相談者のニーズ調査を実施する。 5-12 においては、コロナ禍がおさまり次第検討する。"</p>	
6. 教育環境		<p>特になし</p> <p>6-11 外部へのインターンシップにおいて、学生に学ばせたい技術、知識などを事前に相談しているか、また評価基準なども相談しているかにおいて、前年度の4から3とした。本来であれば本校が育てたい学生像についてインターンシップ受け入れ先企業様にそれが身に付いているかや専門的な知識や技術だけではなく、職業観、人間力など両面から評価していただきたい。資料のインターンシップの評価票のように、「ディプロマポリシーに基づいたスキルが習得できているかどうか」につ評価基準を作成したいが、実施できていない。後ほどご意見を伺いたい。</p>	
7. 学生の受入れ募集		特になし	
8. 教育の内部保証システム	8-1	<p>課題</p> <p>8-1~3 においては、授業アンケートを実施し、結果共有をしているが、改善状況の確認がまだまだできていない。 今後の改善方策：授業改善の状況を授業参観等を通して確認する。どの程度改善されているのか、改善されていないのかを検証したい。</p>	
9. 財務		特になし	
10. 社会貢献・地域貢献		特になし	
11. 国際交流		特になし	
2. 2021年度の課題と重点項目について			
評価項目	項目番号	報告（事務局）	ご意見（委員）
		報告と併せて資料に記載	
3. 2021年度の自己点検への取り組みに対するご意見等			
対象分野	項目番号	ご意見・ご質問（委員）	回答（事務局）
7. 学生の受入れ募集	7-5	<p>小畠：客観的に2022年コロナ禍で全国の美容学校の入学者数は飛躍的に伸びているが、美容科の入学者数が61名というのが若干、下がっていることに対してこのような好立地にも関わらず理由はどのように考えておられるのか。</p>	<p>田澤：オープンキャンパスの対応できる教員数が前年度足りていなかったことは原因の1つとみている。 学生スタッフはいい学生が育っている。YICのよいところを伝えてくれている。</p> <p>細田 前年度は京都滋賀から学ぶ学生が大阪へ行かず止まったという傾向があった。今年は生徒らが学校選んで大阪へ流れたとみている。</p>

			<p>村田：組織として共有しているわけではないが、今年3年目を迎え、募集に影響を与えるファクターがいろいろあって一概に言えないが、個人的には教員が変わったことでアピールが足りていなかった。従来の教員の発信スキルに足りていなかったことが影響しているのではなかったかと考えている。 学生スタッフでも影響力を持つ学生が今年はいなかったなど。 細田の話にあったコロナ禍の様子で学びにおいて満足度の高い学校へ流れたという傾向があるように伺っている。</p>
3. 教育活動	3-15	<p>伊佐治 正直、取り組みを説明していただいただけでは全体が見えない、全体にぼやっとしたところしか把握できない。委員会としてそもそも参加する以上は学校のお力になれるように考えるが、この業界で企業として成長させていただいている会社としてご意見させていただく。 全体がぼやっとして明確なアドバイスがだせない。もっと業界の最前線の企業の意見が必要ならば、もっと内容が明確になった状態にしていただいて、資料などももっと事前にいただいたのであればこちらも価値のあるご意見を返せたと自負している。また、委員会をすることのゴールやビジョンをもっと明確にする必要があると感じるので、こうしたいかにどのようにすればなど具体的な意見なり質問があればお答えしやすい。委員会も昨年より参加しているが、1企業として結果を残すや成長するなど、学生の確保などをもっと真剣に考えるのであれば、この委員会の形、運営を考えていただきたい。先ほどの小畠さんのお話を学生確保に関することを企業として考えた場合、私たちが働き手の確保という点、お客様の確保というところからみると企業の生命線になってくる。企業の規模、成長拡大させる為にと常日頃から毎日毎日考え続けて運営している。まずはデータです。お客様がどれくらい来店されているか、インターンシップに来られたかやオープンキャンパスに来ていただいて内定につながっているかなどを徹底的にやりこんでいく。オープンキャンパスに参加される先生方の受験につながった率であったり、そこに対して率を高めていくようにやっていかないと入学は増えていかない。先生方のオープンキャンパスのロールプレイングなど回答を狭めてしまうかもしれないが、どれほど時間を取っておられるのか。</p> <p>オープンキャンパスのロールプレイングについては週1回、1時間を企業でお客様確保に割いているとしたら会社は倒産する。そこに対し</p>	<p>田澤 オープンキャンパスのロールプレイングについては週1回、1時間程度関係教職員が参加して実施している。</p>

		<p>てはかなりの時間を割いて取り組んでいる。</p> <p>集客するや全国で会社説明会するなど時間を取っている。そうしたところを本気でやらないと入学数が決まれば、今度は中身を詰めていく。結局、学生を毎年安定的に確保出来なければ、集めることができないければ、内容を深めることも、人数が少なくなればそこにかかる情熱、思いやモチベーションも下がってしまう。結果質を高めることもできないという悪循環に陥ってしまうので、まずは徹底的に集めることに取り組んで行かれると、人の確保ができて初めて次のところにつながる。一番大切なところだと思うのでそこを強化することをアドバイスとさせていただきます。</p>	
4. 学習成果	4-4	<p>川端： 自分が気になったところとしては退学率が高いところ。その理由とその対処で相談をしっかりとできる環境を整えた状態にあると思う。最初の学生は入学時には将来はどういった社会人というビジョンを持っているとして、モチベーションの高い人が退学しているのか、職業に関する興味がなくなったとの報告もあったがどうしたそのようになるのか疑問。最初に入った時のモチベーションと入学してからが大分変わってしまっているのか伺いたい。</p> <p>わかりました。</p>	<p>田澤：モチベーションの変化については基礎カリサーチ美容科の資料より、実施は入学前にしており、これから授業は始まる直前に行った結果の資料の最後にある個人別のテスト結果とアンケートスコアが表示されている。タイプ別に1から4まであり、タイプ1は基礎学力も高く、学びや将来へのモチベーションも高い学生。タイプ2は基礎学力は低いがやる気、その職業に就きたいや頑張るといったモチベーションが高い学生、タイプ3は基礎学力は高いが、将来や職業に関する関心度などモチベーションが低い学生、タイプ4は基礎学力ならびに将来に対するモチベーションも低い学生。タイプ4の学生が退学に結びつく傾向がある。クラス運営に役立つQUアンケートのプロットについても同様にタイプ4に分類されるポジションに分布する学生が退学する傾向が高いことが示されている。基礎学力が低く、モチベーションも低い学生が退学する傾向が高く、タイプ1の学生が退学することはないわけではないがあまりない。</p>
4. 学習成果	4-4	<p>岡澤： アンケートスコアの状況を見ると、タイプ4に分布する学生の退学率が高いということに関して、納得するところもあるが、学校では違う目標がなければ続かないということは理解できる。結構、専門学生の場合はこのタイプ4の学生が多く入学する傾向があるのではないかと感じる。</p> <p>退学率は10%を超えると危険信号、専門学校の運営として危機管理を発動して対処すると思うとビューティの28%は高すぎる気がするのと個人的に感じた。</p>	<p>田澤 美容、ビューティ系はタイプ2が多いのではト感じていた。勉強は苦手だか、好きな仕事には興味がある。高校では勉強は苦手だったが、専門学校では頑張るといった傾向。専門学校は自分で選んだのだから頑張れるという学生が調査前には多いように思っていたが、実際は均等に4つのタイプに分類された。美容16%、ビューティ26%であってリンクする傾向がある。</p>

	4. 学習成果	4-4	<p>中垣： 先ほどの校長のコメントにあったように厳しい意見をすると、退学率が高く、募集定員が減少している状況。美容学校は地方に行くほど就学率が上がっている傾向がある。理由はコロナ禍、手に職をつけるという理由があるように、専門的な職業に就きたいという希望が多い。都会に行かなくても地元で学ぶという傾向があって増加しているとみている。また、自己点検の評価が4, 3と評価が高い。その中で定員が減っている、退学率が上がっているということがどうということか分からない。ビューティの現場の方々、管理されておられるの方々、田澤さんと校長含め上層部の方々との間に温度差があるのではないか。具体的に言うと、教育現場で起きていることを上層部が分かっていないと方針が狂ってくる。先ほどの学生支援のところの学生が相談しにくる環境を知らない学生がいる。という報告で田澤先生からは個別の相談部屋ではなくチャットの方が話しやすいということをおっしゃられたが、個人的意見ではあるが、間違いなく今の時代間違いなくそうだと思う。チャットの方がいいし、皆に見られる中で自分だけ相談するというのは恥ずかしい。など今の若者、Z世代の平均的な価値観であって、そうすべき。誰にも見られずに相談できる環境がよかったりする。そう言うところで現場との違い、また、資料のはじめに書かれている方針にはOCを充実させるとあるが、これは教員数なのか何なのか的を射していない。現場の評価と合っていない。もしこれを校長や上層部の方々が自己点検評価した結果は的を射た結果になるのか疑問。たとえば、流行っているアニメ、映画が何故若者にうけるのか、共通しているところは可能性を持つヒーロー主人公がレベルの低いところから能力を開花させるというところが魅力であって、ヒーローに人がついてくる。というのが売れているストーリー。そういう時代背景で育っている学生に対して、オープンキャンパスでは教員の数だけではないだろうし、退学率の理由の中にもある職業に対する興味がなくなった。というのは入学時には職業に興味があったからイヤイヤ入ってこない。大学には行かないといっても、専門学校の製菓、調理とかある中で美容を選んで入学している。入学してたのしかつたら続けてみようとなるのではないか。現場からすると最初はアシスタントでシャンプー、カラーと3年から5年かけてカットできていた時代であった。今は変わって最初にカットを覚えさせて、1000円でもいいから友人でも親でも入店させて売り上げを出す。できても出来てい</p> <p>村田： 伊佐治委員に対しての言葉になるが、私が就任して2年前、自己点検は評価は4ばかりであった。これはみんなのためにやっているのか、せつかくエビデンスを書いているのに何ら運動性がなく、ただ書いているだけにしか思えない。そういうことがあった。この2年で少し変わったが、大学時代3, 2の評価が標準、資料で説明するといったところからすると違和感しかない。しかしながら言ったところで専門学校は体制的に非常に弱く、教員が教育に偏って教務事務まで手が回っていない。これはYIC京都に限らず、専門学校全般に言えることではないか。職業実践専門課程に一部の地域で地方交付税の対象にするから事務作業用に人件費に充てるとか動きがある。今後、組織として失礼ながら議論してその最終としてこの会に提示することに対しても十分な時間をとれていない。しかしながら前にも進まなければならぬ。よりシビアな意見をいただき改善して参りたい。2人のご意見はととてもよく理解できる。</p>
--	---------	-----	---

		<p>なくてもその売り上げにやりがいを感じ、美容師になってよかったという本当の美容師の楽しさを心から感じさせる。一部の成功しているサロンでそうしたことをおこなっている。学校であれば入学したての学生にワインディングをさせる、国家試験の課題だからと言ってさせても的外れとなる。もちろん、国家試験 100%、定員を満たすとすると、シラバスを組み立てる最初の作成時にいけるサロンの美容師を入れ込んで作れているのか。その代償としてインターンシップの評価表をみてもマナー挨拶と社会人であれば知っていることその内容の項目には何の価値もない。出来て当たり前。美容師 3 年目として結果を求められる時に、カラーを学んで、その学んだ技術は入店何ヶ月目にできているのか、学校の学びとそこがまったく繋がっていない。つながっていないことが多すぎる。前回にもお伝えした GPA についてもどれだけサロンとマッチングしているのか。サロン側の離職率が 3 年目、5 年目でどのくらいあって在籍しているスタッフの平均給与はどれくらい。校内ガイダンスの際に記述しないと参加できないなどするともう少し GPA とマッチングするのではないか。評価委員会は現場と学校を繋ぐ機会、上層部との方針ともつなげて行かなければならない。自己点検評価を読んでも点と点で伊佐治委員がおっしゃったようにぼやっとしかみえてこない。現場だけで頑張ってるな。オープンキャンパスで生徒さんを獲得したいのならば、YIC 京都で学んで本当によかったと思っている卒業生に来て 1 年間働いて見た感想を聞かせた方が、高校生の獲得率は上がる。そういう本当の意味での現場との運動性をしていかない限り退学率も下がらない。定員充足率も下がる気がする。人員や教員スキルだけで考えていると危険な感じがすると思った。以上です。</p>	
	<p>2. 学校運営</p> <p>2-1</p>	<p>中垣 逆に、今のお話であれば校長先生が自己点検評価したらどれだけ実際の現実とかけ離れているかを現場に足を運ぶ時間さえ取れないか</p>	<p>村田 今現在、学則など法人の基礎的なところの整備を担当している。はっきり言って授業に足を運べていない。教員とも溝があるやもしれない 基礎的なところをおざなりにして上っ面を整えるのは自分のやり方ではない。来ていないところをなんとかしたい。力が至っていないところがある。</p>
	<p>4. 学修成果</p> <p>4-4</p>	<p>奥村 2017~2018 年にこちらに在籍していました。卒業生代表ですが、本日のお話を伺って、私が在籍していた時は辞める人数はもっと少なくクラスで 1 名とかぐらいで、辞められる方が多いのはどうなのか。また現場で YIC 京都に通っている学生がお客様として来店される。個人個人が資格を取るという印象で、以前の</p>	<p>田澤 奥村委員がいた時代はある意味チームでみんな頑張っていたという教員の発信で動いていた。言葉が通じていた。その中でリーダーを作って、差 b 宇リーダーは誰でという小さな会社というチームを作って競わせるなどが出来た。2~3 年前前からそれらの言葉が通じないと感じている。ようは個別対応していかないと心が折れるなどあり、担任や</p>

		<p>ようにみんなで頑張るって資格を目指すという感じが違う。もちろん個々で資格はとるが、団体で頑張るって取るという意識が低く、今年もYIC 京都の卒業生を採用したが、どうしても会社で一つのことをやっていくことに対して付いていけないやそれが嫌でやめていく傾向があるように思う。団結力に欠ける学校としてのあり方、そうした取り組みがなくなっていると感じる</p>	<p>教科担当の負担が増えている。ひとりの教員の発信で2/3に通じていたことが一つの言い方では受け取り方も様ざま、全く違う結果、他人はどうでも私ができていけばいいという学生が増えている。それでは結局最後まで頑張れない。という様子、学生を見ていて感じる。チームで何かする、皆で何かするということに対しては意識が低い。今はいろいろな働き方があるが、一度は大なり小なり組織に入る。そこでの自分、組織に如何に貢献するなど学校である程度気づいて会社に、社会に出てもらいたい。疑似体験も難しいと感じている。</p> <p>伊佐治委員や中垣委員のお言葉についてはつながりやPDCAが弱い、いろいろなことに対処するがそれがどうであったかというチェックが弱かったりして改善に繋がらない。退学理由で病気や怪我などメンタルヘルスを抱える学生も少なくない。カウンセリングどころではなく治療の範疇という事案については致し方ないと感じている。退学理由で勉強についていけないや職業に興味を失ったというのは教員の責任、学校の責任だと思う、病気以外のことで辞めることに関しては、 中垣委員のおっしゃった興味が0%の方は入学しない。興味が30%の学生を50%や80%にするのが授業であったりすると思う。2年間のそうしたストーリーを作り上げられずに、点になっておわってしまう。学生になかなか落とし込めていないのが課題という実情。</p>
4. 学修成果	4-4	<p>岡澤 奥村委員のお話を伺っていてコロナ禍で行事などがほとんど出来ない中で学んだのが今年の卒業生で一つのことを皆でやるといったことが機会が物理的に減った。このような学生が多かったのではと感じる。校長のお話を伺っていてこういった会社はあるな。校長先生は基礎を作っておられて、土台がしっかりとしていないと上の発展はない。というご意見もごもっとも。また、現場は刻一刻と学生は1ミリずつでも成長している。高校生もこの次にどこへ進学するかウォッチングしている中、止まっているというのは後退している意味だと私は思っている。中垣委員が言われた危険な状況という感じを冷静に聞いていても感じる。後退している気がする。こうした問題が浮き彫りになることにこの委員会の意味がある。一つずつ振り返るや評価が高すぎるにしてもチェックする機能は必要。退学は増えてる、入学は減っているビューティ専門学校は厳しいと感じた。また、経営陣の考え方、この学校をそのような学校にしたいという考え方と現場の先生方の思いが一つにならないという学校、いい会社にならない。3校あるがそれぞれの学校のレベル、経営陣一つであるから同じレベルの学校が3つあると思</p>	<p>村田 YIC グループの1員であるので教育方針はグループの教育活動方針として京都3校、山口6校にある。その教育方針に基づいて運営してく繰り返す。その教育方針を各教員に守ってもらうか。先日もコマシラバス作っていない教員が多い。コマシラバスをしっかり作りましょうということが大きな方針。</p>

			う。本当にいい学校を作りたいと経営陣が思っているならばそれを形にする先生方に力を注がないといけない。その下の学生たちも増えていかないし、辞めていく方が増えていく。トップの方のどんな学校にしたいという考え方が校長や田澤先生のお話を伺っていてもわかりにくくなっていると、現場の先生方もそのように感じておられるのではないかという感覚をもった。評価委員という立場から今後の学校の発展できれいなと感じている。下部の先生方と経営陣とはどのような感じか。	
3. 教育活動	3-8	岡澤 授業に関してはシラバス、コマシラバスを作ってシステムティックに行う、定期試験(いつ、などは決まっているだろうが、もっと大きな視点でこの学校をどうしていくのか。YIC 京都ビューティ専門学校はこういう学校ですといった話をする際に現場の先生も経営陣も同じような考え方を持っている。そういう共有ができているのかを伺っている。	村田 1つの学校から分かれているのでセグメント意識が低い、外から見ると別の学校だが、そのひとつひとつに横串はあっても学校としての縦串の理屈が弱いと言われるとそうかも知れない。	
3. 教育活動	3-5	授業アンケートの報告より 中垣委員 井本理事、前校長にも話していたが、コンサルタント業務でよく話す がPDCAはもう古い、OODAループの話をしている。PDCAなら結果から上層部が考え直す、OODAループなら今のIRの報告のアンケートだけで、定員充足率と退学を防げるであろうカリキュラムを作る方がいくらか財産になる。という考え方。こちらの方が組織にあっていると感じた。		
その他		質問なし		
6) 総評	村田 PDCAは学校としてやグループの方針としてあるが、IR室が分析するものを共有して、経営陣にも報告してそれを元に判断していくというIR的な価値観を入れていく。グループ全体の方針でもあるがそこがまだ上手く可動していない。 今後改善したい			
4. 今後の予定	今後の予定、年1回の会議はこれで終了となる。皆様からいただいたご意見に対する回答や、何か特別な案件や会議の招集が必要な場合も改めてご連絡いたします。よろしく申し上げます。(山根)			

以上