

「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。

2023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、2023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	2023 年度 YIC 京都ビューティ専門学校第 1 回学校関係者評価委員会（ハイブリッド開催）
日時	日時：2023 年 5 月 22 日（月）13:30～15:20
場所	場所：YIC 京都ビューティ専門学校 2 号館 5 階 257 教室
参加委員	<p>京都府美容業生活衛生同業組合教育委員西原弘幸様 株式会社ガモウ関西京都第一フルサポート部部長久保智哉様 資生堂プロフッショナル株式会社営業部西日本統括部部長川畑勉様 株式会社 WEDDGE 代表取締役岡澤ひとみ様 株式会社ロイヤルホテルリーガロイヤルホテル大阪プライダル部部長三木千恵子様（オンライン） 一般社団法人 JMA 常務理事芦田貴子様（オンライン）</p> <p>事務局：村田校長、飛田副校長、山根管理部長、澤総合支援課長、 アダプター：美容科学科長福井先生、ビューティスペシャリスト科学科長福本先生、プライダル科学科長國定先生、細田本参与、鳥井（内部監査・IR 戦略室）</p> <p>欠席：株式会社 ORESS 代表取締役伊佐勇樹様、株式会社ザ・フォウルピエステティック草津店寺澤奈美様</p>
定員数確認、委員長の選出	第 7 条第 2 項のとり 8 名出席、2 名欠席で過半数以上で本委員会は成立する。議長はハイブリッド開催の為、学校より山根進行役として推薦、全員に承認された。
記録者	内部監査・IR 戦略室：佐藤
配布資料	委員名簿自己点検評価結果、2023 年度教育課程、シラバス、パンフレット、学生募集要項
進行	
1) 校長挨拶	<p>ご多忙の折、本日は集まりいただきありがとうございます。平素より大変世話になってり、この場借りして厚く礼申し上げます。本日はご提案の通り、集まりいただきありがとうございます。</p> <p>この 4 月から学校関係者評価委員会、後で開催いたします教育課程編成委員会のメンバーに一部入れ替わっていただいております。また新たな気持ちで学校としてもやっていきたい。皆さんもよろしく願います。本校の状況についてご説明いたします。</p> <p>この 3 年間、コロナ禍の対応をまいりました。今年 5 月 8 日以降、五類に移行したことで、授業や行事は順調に進めております。一方で、今日も感染者が出ている状況で、濃厚接触者の追跡等はやりませんか感染対策は、十分留意していかなければいけないと思っております。</p> <p>昨年度の状況について、就職希望者、美容家が 62 名ビューティスペシャリスト科 28 名、プライダル科 11 名。ほぼ全員就職してります。就学状況は 2 年生の退学は比較的ほぼ 0 に近い状態。全く 0 とは言いませんが、0 に近い状態だったんですけど 1 年生では進路が違うとか、人間関係が辛いとかですね。あるいは、現状についていくのがしんどいとか事情でま 2 割弱、退学者が出たという状況。昨年度に限っては 1 年生の定着の難しさといったもの感じております。この辺りが課題。</p> <p>今年度、この 4 月に入学者は美容科が 48 名、ビューティスペシャリスト科が 33 名、プライダル科が 13 名美容科とビューティスペシャリスト科が減少してります。プライダル科は若干の回復傾向にございます。特に美容科は 2021 年度ピークに、入学者数が減少してります。姉妹校の工科自動車大学校や、ペット総合専門学校では比較的入学者数が順調に推移してりますので。ビューティは正念場迎えている状況。</p> <p>原因はいろいろと考えられるが、教員の指導力が課題。昨年度は企業様との連携をメインに押し出したが、コロナ禍の影響もあり実施については大いに反省しながら対応に努めたいと考えてります。</p> <p>次に、一般的な専門学校の最近の状況についてご説明いたします。専門学校運営してるのは学校法人でございますが、学校法人が私立学校のガバナンス改革という議論が進み日本大学の理事のことで色々事件や山野愛子さんの山野学園で前の理事長が補助金の利用に関して問題になり、これは新聞でも報道されてました。牽制機能が十分発揮されず理事長の力に対して他がなかなか院長の強いところは、牽制機能が果たせない問題が色々出たことから、この 4 月末に、私立学校の改正により 2025 年から法人の組織の扱いが少し変わるということになり、今はその準備期間になっております。また、専門学校におきましては、昨年度職業実践専門課程の充実、企業との連携等で学校監視体制、学校関係者委員会では連携企業、教育課程編成委員会に関わりが強いんですけども、そういった職業実践専門課程の充実が課題。文部科学省的には専門学校の課題だと言われてります。いずれにしろ、学校特有の課題それから学校法人、あるいは専門学校、一般的な課題、双方合わせまして色々課題があり、それ前に進めていかなければならないという状況の中で、皆様方のご意見いただきながら学校運営に努めてまいりたいと思います。</p>

3) 関係者評価委員紹介	各委員挨拶							
2) 教職員紹介	各教職員挨拶							
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、2022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名中6名欠席で過半数満たし本委員会は成立する。 議長についてはハイブリッド開催となるため、山根推薦、全員の賛同により承認された。							
6) 議題	<p>1. 2022年度の自己点検評価結果について</p> <p>新任の委員の方々もおられるので学校について紹介します。（教務課長：飛田） YICグループは平成19年4月からスタートしてビューティ系の運営を始めたのはビューティスペシャリスト科の前身となるエステティック科からスタートしており、翌年美容科がスタート。学校名をYIC京都ビューティ専門学校と独立させたのが平成22年。ブライダル科は当時、ビューティスペシャリスト科のメイク、ネイル、エステ、ブライダルプランナーコースとして運用している時期があり、職業実践専門課程の認証をいただいたのが平成26年。ブライダルは最初の卒業生を輩出して2年以降というところがあり29年より職業実践専門課程の認定となり取り組みがスタートして10年。美容科、ビューティスペシャリスト科の中にエステ、メイク、ネイルの3コース、ブライダル科は今年の1年生からブライダルホテル科と学科名を変えて募集を始めているという状況。人数、規模については先ほどの校長のお話にあった通り、少し学生数が減少傾向にある。これから盛り返すように今日は忌憚のないご意見をいただき、どのように改善していくか、教員にフィードバックして来年よい報告ができればと思っています。</p> <p>資料「2022年度 YIC 京都ビューティ専門学校自己点検・評価結果」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。</p> <p>1. 2022年度の自己点検評価結果について（飛田） ・「2022年度 YIC 京都ビューティ専門学校自己点検・評価結果」に基づき、以下の説明があった。</p> <p>資料「2022年度 YIC 京都ビューティ専門学校自己点検・評価結果」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。（飛田）全体の項目報告</p> <p>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</p> <p>事前資料のこの項目の中でも特に4点に絞ってですね。4つの項目に絞って、昨年もあの厳しいご意見たくさんいただきそのご意見等もお踏まえて、点検しております。まだ改善できるところとかできてないところがございますが、ご意見をいただきたい。 別紙の項目は以下のとおり</p> <p>4-4 退学率の低減が図られているか 4-5 卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか（卒業生の就職後の動向を出来るだけ把握し、卒業後にも就職その他の支援を行っているか） 5-2 学生相談に関する体制は整備されているか（相談窓口が設置されているか） 8-7 専門分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成など資質向上のための取組が行われているか（研修等の効果を評価し、文書により記録しているか）</p> <p>1. 2022年度の自己点検評価結果について（教務課長飛田）</p> <table border="1" data-bbox="400 1756 1511 2107"> <thead> <tr> <th data-bbox="400 1756 624 1830">評価項目</th> <th data-bbox="624 1756 719 1830">項目番号</th> <th data-bbox="719 1756 1511 1830">課題と今後の改善</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="400 1830 624 2107">1. 教育理念・目標</td> <td data-bbox="624 1830 719 2107">1-2</td> <td data-bbox="719 1830 1511 2107">1-2 学校の将来構想描くために、業界の動向やニーズ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求めてられるかやYICが輩出した卒業生が実際に能力があるのかなど調査した。（後ほど結果報告） 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実施した。今後は階層別を実施したいと考えている。と昨年報告していた内容に対する取り組み ↓</td> </tr> </tbody> </table>		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 学校の将来構想描くために、業界の動向やニーズ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求めてられるかやYICが輩出した卒業生が実際に能力があるのかなど調査した。（後ほど結果報告） 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実施した。今後は階層別を実施したいと考えている。と昨年報告していた内容に対する取り組み ↓
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 学校の将来構想描くために、業界の動向やニーズ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求めてられるかやYICが輩出した卒業生が実際に能力があるのかなど調査した。（後ほど結果報告） 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実施した。今後は階層別を実施したいと考えている。と昨年報告していた内容に対する取り組み ↓						

		<p>昨年度のご意見の中で1-3のところに関連付けて卒業生のアンケートを実施しているかどうかについて対象を入社後、すぐの卒業生だけではなく、3年後、5年後と設けてあの実施できませんか。というご意見でしたが、追っかけきれないところがあり、今後、継続課題として卒業生のアンケートについては、取り方も工夫が必要。このアンケートの形式は在籍してるかしてないかだけにどうしてもとどまっていた。どういった活躍をしますか、卒業生が役職についた、学校で学んだスキルが現場で、役に立っているといった具体的なご意見が、今後企業さんとやっていければなどというように思っております。学校で身につけた技術が本当に役に立っているのかどうかや卒業生の活躍状況などを今後も継続して取っていきたい。</p>
2. 学校運営	2-7, 2-8 2-9	<p>課題：2-7、2-8にいて、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回実施したいが、コロナ禍で現在は年1回しか実施できていない。今後の改善方策については2-7、2-8については求人サイト等で教員募集継続する。2-9について今後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。</p> <p>↓</p> <p>学校運営の課題、2-7、2-8、2-9 教員の適正配置について冒頭の校長より現段階での教員不足1人1人の教員にかかる負担非常に大きく今なっているというのが非常に問題であり、今後の改善課題。</p> <p>2-9 非常勤の講師の先生方との懇談会、定期的な情報交換について学校全体としては年2回一を計画していますが、コロナ禍で実質春に1回しか実施できていない。秋後期、10月からの授業がスタートする前にもう1回実施を考えていますが実行できておりません。</p> <p>非常勤の先生方も35名ぐらいおられ非常にたくさんの方々にご協力いただいております。先生方と意見を1つにしてやっていかなければいけない。管理職の思いと、現場の先生方とのズレがあるのでというご指摘もございました。、そういったところはまだ改善できておりませんので今後もこの適正に採用していくという部分と、人材を確保していくという部分と合わせて協力力して取り組んで参りたい。この辺が悪循環になっていると思います。教員数が不足している分、どうしてもたくさん授業に入ると、空き時間が少ない→すると非常勤の先生方とのコミュニケーションも取る機会が少なくなってくる。いうとご少しズレが生じているようにも思います。</p> <p>まず適正に人材確保が課題。</p>
3. 教育活動	3-5 3-12	<p>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確認するためのアンケートやヒアリング行っているか 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。</p> <p>今後の改善方策 2022年度より進研アドの基礎カリサーチ導入。 入学時点での学生の学力や入学前、入学時、1年後の基礎学力測定し学習効果分析していく 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。</p> <p>↓</p> <p>3. 教育活動のこの3-3たくさんご意見をいただきました。課題として3-6、3-12 まだ少し課題がある具体的には美容科の授業で、きちっと学生たちが、授業のルールを守れていないと下がってきているというご指摘があり、教員間での、いろんな情報共有、ミーティングの時間がなかなかうまく取れなかったり、授業のはじめと終わりに挨拶をするんですが、4月当初にできてきたことが、だんだんだんだんできなくなっていくところや相当緩くなったんじゃないかという厳しいご指摘をいただき、新しい年度に入る前に教員で何度かミーティングを行い、学生便覧、学則など学内のルールをまわりやすく抜かし、まとめて学生たちに配布している資料。学生たち、4月に、改めて教員間できちっと情報共有しまして、学科独自に別でルールがあります。ルールをきちっと守らしていく。それを4月の頭だけにとどまらず継続してずっとやっていこうという取り組みを今やっております。→具体的にはどのように？</p> <p>昨年ご指摘のあった美容科の2年生授業態度の改善が落ちついてきている。指導は継続中。新1年生は非常に落ち着いて取り組んでいると報告をうけています。これからも継続して学習指導して参ります。</p> <p>12番のシラバスにつきましては昨年コマシラバスを作ろうとYIC京都全体シラバスを作っていくというとしておりますが、全科目作りきれませんでしたので継続して今取り組んでおります。時間ごとの授業内容をどういう授業展開するのかをまず事前に準備をして、コマシラバスに落とし込んで、実際、授業をやって、またそのフィードバックをして、改善していくよう取り組んでおります。</p>

4. 学習成果	4-5	<p>4-5 卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか（卒業生の就職後の動向を出来るだけ把握し、卒業後にも就職その他の支援を行っているか）卒業生アンケートについて、例えば就職したら美容師3年目という美容科の募集コンセプトでカリキュラム作っているが実際送り出した学生たちが本当にコンセプト通りに社会人をスタートしてから役に立ってるなどが分かる動向調査に今後、変更したい。委員の伊佐治様の企業にも卒業生がたくさんお世話になっており、前回、技術的なこと知ってるってところで入社後の技術の吸収が早い、とはい入社後に1から教えていかないといけない。特に挨拶に対しては厳しいご指摘をいただいた。</p> <p>〈飛田〉 私も以前、就職担当のときに美容科に限定して離職率を調査したが、離職率が結構高い、2019年に入社をした卒業生が1年間で8%ぐらい。同じ年に、2年目の卒業生で15.4%、3年目では30.8%退職していた。 3年で3割から4割近くという状況は、世間のサービス業の離職率とそう変わらない。先ほどのほとんど離職者がいないというお話は素晴らしい。 働き出してやめない学生を育てるからアイデアと言いますか伺えますか。</p>
4. 学習成果	4-5	<p>課題：5-2 学生相談に関する体制は整備されているかについて、現在、本校では、QU アンケートの実施して結果より、そのクラス運営どのよに行っているか、集団としてそのクラス見たときにどいよにクラス運用すべきかといアンケート取得している。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。相談する側の動向調査をして対応検討したい。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し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実施したいと考えている。</p> <p>5-12 については、現在は媒体業者通じてのキャリア教育（ガイダンス：職業別理解）等除いて連携授業等は実施していない。 今後の改善方策 "5-2 については、相談者のニーズ調査実施する。 5-12 については、コロナ禍がさまり次第検討する。"</p> <p>5-2 相談窓口ってものを設置していますか。 学生相談に対する体制の整備について、これに関しましては、学生の声として、相談窓口を利用しにくいという結果が出ていた。この4月に新たに、ちょっと利用しづらかった相談室を別の場所に設置した。3号館8階に設置しておりますけれども、常に使える状態に整えております。 学生の、気質っていうのは、随分と変わってきているところでもございます。去年もストレスについての話が内容として上がっていたところではございます。</p>
5. 学生支援	5-9 5-12	<p>特になし ↓ 6-11 外部へのインターンシップについて、学生に学ばせたい技術、知識など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ついて、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のか」につ評価基準作成したいが、実施できていない。後ほどご意見伺いたい。 ↓ 評価基準などのやり取りができていくということについて、インターンシップは、美容科とプライダルホテル科になりますが、評価基準は作ってはいるが事前に企業様とのやり取りの中で差がある。</p>
6. 教育環境		<p>特になし ↓ 学生の受け入れ募集については昨年もご意見をたくさんいただき、冒頭話があったように入学者が増えて退学者が増えてるというこれで、経営が成り立つのかというご意見がありました、それに向けて特に学生募集ではロールプレ</p>

		<p>イングをしっかりとやっているか、週1回ぐらいでは潰れますねというような厳しい指摘を受けて、この3月の、春休みのオープンキャンパスから色々取り組みをしており、以前は、ベテラン教員がオープニングであるとか、高校生や保護者向けプレゼンをしておりましたが、現在は若い教員が担当し、学校の魅力など自分の言葉で話すことでクロージングの際にトークに活かせるんじゃないかと取り組んでいる。</p>	
7. 学生の受入れ募集	8-7	<p>課題 8-1~3 については、授業アンケート実施し、結果共有しているが、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：授業改善の状況授業参観等通して確認する。どの程度改善されているのか、改善されていないのか検証したい。 ↓ 8-7 教職員の仕事に対する意欲、満足度、専門分野の知識・技能を習得するための研修等の項目について 授業評価では学生の授業アンケートを実施して改善へというような取り組みをしている。今年から新たに授業アンケートの実施について授業が実際15週終わってから授業アンケートを取るのではなく、その間7回目に実施する予定。後半の授業改善に活かせるよう準備を進めております。 また、相互授業観察では8-1, 8-2, 8-3に関連して、昨年からは、相互授業観察期間を設けている。 また、教職員の研修は年2回、夏休みと3月春休みに実施し、教職員全体の研修会を定着させようというので取り組みをしております。</p> <p>教員の技術的なスキルアップを図る研修について企業様と連携を取ってできないか。教員も現場を離れて久しいので、技術研修の機会が少なく、学内教員間で手合わせをするや議論することはあっても、技術に焦点を当てて外部でもっと研修を受けさせたい。</p>	
8. 教育の内部保証システム	8-1	特になし	
9. 財務		特になし	
10. 社会貢献・地域貢献		<p>特になし ↓ 国際交流については当法人の日本語学校に非常にたくさんの留学生を受け入れております。</p>	
11. 国際交流		<p>特になし ↓ 国際交流については当法人の日本語学校に非常にたくさんの留学生を受け入れております。</p>	
2. 2022年度の課題と重点項目について			
評価項目	項目番号		回答(委員)
4. 学習成果	4-5	卒業生の企業評価調査の実施	早期に実施案を検討する
7. 学生の受入れ募集	8-7	8-7 教職員の仕事に対する意欲、満足度、専門分野の知識・技能を習得するための研修等の項目について	美容科は専門技能の研修計画は教育センターの科目別教員資格の講座を受講を推奨している。
3. 2022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	<p>離職率について 西原委員 新人が入社してくるとどうしても精神的に不安定になり、学校と職場の違いはあるが、なるべく上のスタッフが常にそこに目を向けるよう指示を出しています。 そして、まず行っているのは半年間、1年生と4年生ぐらい、以前は2</p>	<p>〈山根〉 お話にあるものの考え方とは具体的にはどのような内容か</p>

		<p>年生のスタッフものが常に先輩として就いて、営業終わってから反省会というのはちょっと言葉が重いので振り返りシートってものを作りました。今日1日自分が感じたかを文章に書いてもらって、そして4年生と時間取って、そして毎日ヒヤリングしております。そうすることによって、いろんなことがの余すことなく拾え、そして、先輩から見てどうするべきかを半年間行う。追従して私が2ヶ月間、毎朝1時間から1時間半ものの考え方の勉強会をずっと毎日こやっております。その中でやはり振り返りシートに上がった先輩からの意見もややもすると自信がなくなってきてしまっていて、せっかくすごくいいもの持っているのに、本人自身が自信を持ってない。そういう場合にはできるだけ一対一で向き合って話し合っているだけ高く評価して、本人とモチベーション上げるようにしている。この1年離職者がほとんど出てない。その辺が1番今の時代に必要ではないか。向き合って本当に寄り添っていくことが重要</p>	
4. 学習成果	4-4	<p>〈西原委員〉 できるだけ事例を挙げて、実際におこったことを具体的に話会うようにしています。とにかく、声をかける勇気、勇気を持たせるように思いっきり羞恥心をかなぐり捨ててるよう大きな声出しを朝、朝礼の30分間の中で、これ以上声が出ないくらいの声出しをしています。向かいのスーパーの方々が聞こえるくらい。事例は目の不自由な方を駅から案内したことなど全部1つ1つ全部事例挙げて説明する。</p>	ありがとうございました。
4. 学習成果	4-4	<p>〈西原委員〉 見ていると掃除がやっぱり1番基本であるなど。何かスタートするときや出直す時には皆さん部屋が汚れていたら綺麗にした上ではじめるのではないかと。部屋が汚れてくるとやっぱり心がすさんでしまう。今、山崎の方に自宅と研修センター作っています。こちらの地域では新参者ですから皆さんにご受け入れてもらうにはどうしたらいいかわからず本当に山の中腹ですから落ち葉が毎日すごいので60メートルの範囲のところ毎朝5時半から行って掃除していると近所の方たちがみんな犬散歩しながら声かけてきてくれる。そうすると徐々に徐々に皆さんと近づいて決して売名行為ではなくて自分自身が喜んでいただけたらという気持ちでやっていて、そういうことも全部スタッフたちが見て知っていますのでそういう意味では店の掃除というものをもっと意識する。そして研修所に行った時は必ず食器も徹底的に片付ける。ただし空気感読んで高級なものは運びの方が1つずつ運ん</p>	<p>〈山根〉 具体的なこと例にげるからこそ実際にその実感持って勉強できるのだと感じた</p>

		<p>でいく。重ねていい場合もある。研修所では食べた後のこの感謝の気持ちと行動をスタッフたちには身につけていただく。私の見ている前だけでやったんでは身につけてはいかない。私どもにとっては離れていた時にそれができているかをチェックしないといけない</p> <p>〈三木委員〉 弊社の場合はメンターメンティ制度っていの取り入れてして。入社して1年生2年生に対して3年生4年生が、同じ部署のスタッフではなくて全く違う部署の先輩が1年生2年生に専属でつきまして1年間ずっとプライベートも含め仕事の内容も含め相談役になるという制度があります。でそれで1年間色々となかなか同じ部署の先輩だと話しにくいことなど、全く違部署のメンター先輩に相談してでその場で解消できることがあればそこで解消してあげる。解消できないことに対してはその都度すぐに報告がメンターから人事の方に上がるようになっており、解消できることは解消してあげるといった形でちょっとできる限りスピーディーに対応できるようにする制度がございます。今度その3年生4年生はそのメンタとい役割経て次人事研修リーダーになる。次に5年目6年目のスタッフが人事研修リーダーとなって新入生の受け入れする制度がございます。以上です。</p>	
4. 学習成果	4-4	<p>〈三木委員〉 メンターメンティ制度っていののはここ5、6年。なかなか同じ部署の先輩に相談できないことがあり、そのあたりを解消するために作った制度になります。例えば、調理スタッフ同じレストランの中の先輩に相談できないようなことが増え越えてプライダルのスタッフがメンターとなっているケースある。調理場の中で苦労していることや嫌なことがあって辞めたいという気持ちになった時に違う部署の先輩だと違った意見なんかも出たりして、ものすごくメンタル的に弱くなってる人たちも違った部署の先輩からの意見もらことによって逆に励まれて頑張ってるスタッフもいるなどよく聞くのでこの制度はいい制度だと思っています。</p>	
4. 学習成果	4-4	<p>〈三木委員〉 メンターメンティ制度っていののはここ5、6年。なかなか同じ部署の先輩に相談できないことがあり、そのあたりを解消するために作った制度になります。例えば、調理スタッフ同じレストランの中の先輩に相談できないようなことが増え越えてプライダルのスタッフがメンターとなっているケースある。調理場の中で苦労していることや嫌なことがあって辞めたいという気持ちになった時に違う部署の先輩だと違った意見なんかも出たりして、ものすごくメンタル的に弱くなってる人たちも違った部署の先輩からの意見もらことによって逆に励まれて頑張ってるスタッフもいるなどよく聞くのでこの制度はいい制度だと思っています。</p>	<p>〈山根〉 その制度はいつ頃から、また、制度を運用してからの目に見える効果や変化は</p>
4. 学習成果	4-4	<p>卒業生のアンケートについて 〈久保委員〉 弊社の馬場から何回かお話しはさせていただいたと思うが、定着率2019 といもの通して何回か話しはさせていただいたかなとその定着率について、東京のサロン様に新入社員で美容学校卒業された方が毎年どうなっているかを2018、19年頃から4月にその状況について入社さ</p>	<p>〈山根〉 オープンキャンパスなど同じ学科の先輩後輩など縦ではなく、横に広がった関係ができることは是非、参考にさせていただきたい。</p>

		<p>れシスタントのままなのか、スタイリストのままなのか。もしくはサロン様で1年後には完全週休二日になってたら、離職率が変わっていったや、基本給が上がってたら離職率が下がってたりいろいろなサロン様の周りの環境の状況によって、離職率がどう変わってるのかアンケート取らしていただいでいて、それにはサロン様も心よくご協力いただいでいる。Google フォームで簡単に入力できるようにして、サロン様にご協力いただいでいる。yic さんを卒業された方を受け入れたサロン様も、協力はしていただけるのではないか。どういったアンケートを実施されているかは分かりませんが、学生の動向だったりサロン様がどういう学生を求めているのか、年度によって変わるかもしれないが、アンケートは取れると思う。</p>	
4. 学習成果	4-5	<p>〈西原委員〉 仕事を通して喜び、生き甲斐、使命感のこの3つが見出せる仕事っていうのは一生続く。私はこの仕事に就く前は電力会社2年半在籍してそして来る日も来る日も電柱を建てるヘルメット被って。だけどその時は若かったが故に、その仕事、今言った3つが言い出せない。ただ恥ずかしいっていう気持ちで電柱を立てる穴を作る。今でなら電気の供給源に携わる仕事をしている使命感でそういうものってのは完全にあったはずだが、若い故にそういうことが感じられて無かった。美容の仕事っていうのは髪という素材を使って、本当にお客様にこう向き合っって喜び、その肌との触れ合いがある仕事。そして、退職する時に花から食べ物など沢山のお礼の品に囲まれる。そういう関係の仕事は他にはない。そういうのを目の当たりにしたスタッフたちは先ほど言った喜び、使命感っていうのを真剣に考えていただき、仕事を通して知っていただくようにしている。</p>	<p>飛田 卒業生の状況については単にアンケートだけでよいのか</p> <p>〈飛田〉 私も以前、就職担当のときに美容科に限定して離職率を調査したが、離職率が結構高い、2019年に入社をした卒業生が1年間で8%ぐらい。同じ年に、2年目の卒業生で15.4%、3年目では30.8%退職していた。 3年で3割から4割近くという状況は、世間のサービス業の離職率とそう変わらない。先ほどのほとんど離職者がいないというお話は素晴らしい。 働き出してやめない学生を育てるからアイデアと言いますか伺えますか。</p>
4. 学習成果	4-5	<p>〈三木委員〉 ブライダルの方には橋本と原田の2名のブライダルスタッフがおります。当時の先生は岡澤委員でございました。今、ウェディングプランナーとして引き続き同じ業務をずっと頑張っています。で、昨年はいい機会をいただいて原田が、学校の方で今携わっている業務についてお話しさせていただいたんですが、これもある意味あのおい励みになっていて、後輩の皆さんが本当に真剣にお話を聞いてくださってる中で、</p>	<p>貴重なご意見とご報告をいただきありがとうございます。</p>

		<p>自分のあの業務の体験感を語れたってことは、本当にいい機会をいただいたと思っています。また1歩先の成長したウエディングプランナーになるために、今、積極的にお仕事はしてくれています。橋本も同じ状況でございます。以上。</p>	
4. 学習成果	4-5	<p>〈岡澤委員〉 今でも交流がある卒業生でありますので彼女らの活躍ってどうか、まあ、あの、一緒に懸命やらせていただいているところは普段から伺っています。</p> <p>で、この問題については何年も前から、卒業後の様子について学校の中で言われてきたことですし、委員会でも何度も出たお話。でして、これはもう本当に、google フォームとかね、本当に、あの、先ほどご意見出ましたけれども企業様とかフィードバックもらえばですね簡単に統計なんかは取れてくると思いますし、逆に先生方が本当に卒業してからの学生たちに対して愛情が本当にあるのであれば、行動して。卒業生の方からもフィードバックがあると思いますし、これも随分、今まで話し合ったような内容ではないのかなっていう風に個人的には思いました。</p> <p>達成したい目標は学校の方でおありだったら、すでにこういう問題っていうのはもう解決十分できるような、今にもLINEでもなんでもすぐく早い時代ですよ。昔みたいに郵送でとかっていう時代でもない。なので、ちょっとそういう意味では、本気さってどうか、学校の姿勢として、卒業生に対しての姿勢ってというのが、私はちょっと冷たいのではないかなと思う。</p>	課題の改善に努めます
4. 学習成果	4-5	<p>相談窓口の利用状況について 〈西原委員〉 やはり生徒さんは観察していますともうすでにサイン出しています。それに気づかないといけないわけで、それを放っておくと結局もう根が深くなってしまっても、やめることを決定してしまう前、根が浅いうちにやはりそれは摘んでおかないといけない。そのサインを早めに周りがそれ察してさして、囲い込んでいくことで解決できる。</p>	わかりました。ありがとうございます。
5. 学生支援	5-2	<p>8-7 教職員の仕事に対する意欲、満足度、専門分野の知識・技能を習得するための研修等の項目について 〈芦田委員〉 メイクの検定協会ではメイクの研修、教育に関しては、積極的にセミナー等を受講してもらおうようにし</p>	

		<p>ており、費用のサポートはしております。また、それが勤務時間中であっても、業務に直結するようなものであれば、勤務時間中でも受けられるように、他のスタッフで業務のフォロー体制をするというようなことは行っています。</p> <p>とは言え、皆忙しく自分の業務を横に置いてするとなると積極的な人がやっぱり年々少なくなってきました。また、研修に参加した後、必ず皆にフィードバックする機会を与えると同時にその研修に出たことによって、何かこうプラスのことができるようになったところは、完全に給与面や、昇給、賞与というところでフィードバックを少しでもしていく。やらせっぱなしにしないということを目指すにはしている。私もずっと美容学校教員を大阪でしておりましたので、なかなか教員の皆さん本当に忙しくて、そういう時間を設けられないっていうのがすごく分かります。やはりそういう方々が何か受け入れるような体制が学校、美容学校とか美容関連学校でできていったらいいなと思っています。以上です。</p>	
8. 教育の内部保証システム	8-7	<p>ほぼ両方でして、私たちの方で言うならばもちろん美容関連のところを尖らせていくというようなものを個人が選んでくることもあるが、その内容を上長が把握して承認が得られれば、全額サポート、一部サポートということもあり得ます。また、それ以外の社会とそれ以外の業務、事務的なところのスキルアップみたいなセミナーとかを一斉に案内をして、やりたいと言えばどうぞというような形で提供しています。</p>	<p>ありがとうございます。その研修は、会社側、企業側が研修のバックを従業員に紹介するや、何かの育成コースのような研修を作って実施しておられるのか、それとも個人がこの研修に行きたいっていう希望を受け入れるような実施様式ですか。</p>
8. 教育の内部保証システム	8-7	<p>〈川端委員〉 私どもでは新入社員や中堅の社員の方への教育、研修に関してはeラーニング等もあるが、なかなかeラーニング難しいなっていうのは、リアルやらないと難しいなっていうのは感じます。</p>	
その他		<p>村田 全体を通して、何かご意見があれば、お伺いいたします</p>	特になし
4. 今後の予定	<p>今後の予定、学校関係者評価委員会は年1回実施のため、2023年度は今回で終了になります。学校運営に関することでご意見等ございましたら、いつでもご連絡ください。会議を開催する必要がある場合はご連絡いたします。</p> <p>次年度については暫定で決めており、2024年度学校関係者評価委員会は2024年5月20日月曜日、13時半</p>		

<p>から 15 時で開催を予定しております。 5 月の第 3 月曜日開催を基本にしておりますので、また、時期が決まりましたら、学校関係には、ご連絡させていただきますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。</p>	