

作成日：平成 27 年 6 月 9 日

## 学校法人東京滋慶学園 ベルエポック美容専門学校 平成 27 年度 第 1 回 教育課程編成委員会議事録

議事録製作者：東 健一

1. 開催日時：平成 27 年 6 月 9 日（火曜日）10:00 ～ 12:15

2. 開催場所：ベルエポック美容専門学校 第 1 校舎 101 教室

3. 参加者：＜外部委員＞

八木下 章二様：ヘアスタイリスト教会 理事

綿引 勉様：株式会社ワンダー 代表取締役社長

的場 タカミツ様：株式会社リップス 代表取締役

木田 マサキ様：株式会社オブ 取締役

＜学校委員＞

前川 昭男：ベルエポック美容専門学校 学校長

岩村 勇：ベルエポック美容専門学校 事務局長（委員長・進行係）

藤本 拓也：ベルエポック美容専門学校 美容師科学科長（副委員長）

＜委員会補佐＞

東 健一：ベルエポック美容専門学校 学生サービスセンター長（書記）

4. 内 容（議 事）

■学校長挨拶：前川

委員会参加謝辞

■事務局長挨拶：岩村

職業実践専門課程の認定を受けている学校が教育課程編成委員会を定期的で開催し、業界の方からご意見をいただき教育に反映させる。

いかに業界の方からの声を教育に反映させていただけるかがポイントとなっている。

学校のみならず、美容師養成の業界についてもご意見を頂ければと思っている。

■外部委員自己紹介

八木下様、綿引様、的場様、木田様

■配布物案内：岩村

- ・会議次第
- ・教育指導要領

- ・学校パンフレット
- ・学園グループパンフレット
- ・学報

## ■学校概要

岩村：開講の目的、2000年を境に美容師養成の法整備の節目・美容業界の要請があり、本校も開校した。元々、医療系の学校の中で化粧品を取り扱う技術者養成の学科を応用発展させたのが本校となっている。現在は総学生数580名を超える学校となっている。現在、業界のご協力を得て入学生に関しては定員160名を満たしている。

## ■美容師科の教育の取り組み

藤本：教育のゴール設定は「教育目標（卒業時）」としての設定だけではなく、「養成目的（卒業5年後）」についてもあらかじめ設定をして教育にあたっている。

教育に関しては、業界とのギャップが極力ないようなかたちを念頭にヘアスタイリスト協会の技術等を教授している。

また、原宿の美容サロン様にもご協力をいただきながら、ゼミなども実施している。

「現場教育」として、サロンワークの指導に力を入れている。その集大成として「スチューデントサロン」や「現場実習」などを通じて実践力を高めている。

「コンテスト」も実施をしており、こちらも審査員など業界からのご協力をいただきながら運営をしている。

コンテストはやりっぱなしではなく、全員の参加者に評価、フィードバックをする仕組みをつくって、学生一人ひとりにフォローをしている。

## ■就職支援について

岩村：美容師科の就職に関しては、就職希望者は全員内定をしており、そのほとんどが美容師としてサロンの就職をしている。

藤本：当該年度における美容業界以外の就職は1名で、美容師以外の就職だと2名となる。内訳として、アパレルとエステ。

綿引：昔は学校が誘導的に学生の就職先を決定していることを聞いていた。

八木下：今は就職支援に関しても学生に遠慮をして、全てを学生に委ねているように思う。

## ■学校見学：

校舎内の全てのフロアを案内し、授業の実施状況を外部委員に見ていただいた。

## ■意見徴収

八木下：様々な学校を見ているが、美容師からの目線だけではなく、お客様の目線に立ってサービス提供できる力を養成していけると良いと思う。

スチューデントサロンなどの授業は、有資格者になる前の学生の時分や、卒業すぐの人材にとって技術以外の接客に関して学べるので、伝えていく内容は大切だと思う。

綿引：知識の教授だけで終わるのではなく、「知恵」を使うことを伝えていくことが必要。これは

教える側にも言えること。たとえば座学の授業は眠くなるが、授業中に寝ている学生をそのままにしないことが大切。寝かさないことも教育のうち。

建学の理念の中の「人間教育」では笑顔が重要と考えており、自分の会社でも基本的な構えとして笑顔の推進をしていることはわかる。国際教育は何を持って国際教育としているのか。国内のサロンは新人が安心していられる環境があるので、海外に出ていくという人の割合が低いと思う。経営的な感覚も教育の中に入れていくことが大切と考えている。

数字が読めるようになることも今後は必要ではないかと思っている。

中途半端な取り組みではなく、徹底的に実施することが重要と考える。

木田：養成時間は法律に沿っている分、学校の独自性を出していくのに割ける時間が限られている。

その中で人間性を高めていくのが課題となると思う。たとえばサロンワークの授業などお客様役の学生にも、必要に応じて緊張感を持たせることも必要である。

美容師は人の技術を盗んで成長する部分もあるので、意欲的に参加できるように授業を肉付けしていくことも大切と考えている。

的場：授業は恵まれているなと思う。原宿というものを特性として活かしていくのであるならば、一方で人間性の部分をもっと育てていくことが大切である。座学の授業で集中力が切れてしまうのは、授業の問題だけではなくその前の段階（教える側、受ける側のそれぞれの準備）に目を向けていくことも必要とおもう。「なぜ」「どうして」をきちんと伝えていくことが大切。ただしこのことが教育現場にとって非常に難しいとは思いますが、伝え続けることが必要と思う。

卒後、就職して美容の本質的な楽しさに目覚めるケースもある。

岩村：学校見学にて現状をご覧いただいたとき、課題をご指摘いただいたと思っている。

本校では担任制度をとっており、学生生活も含めて支援を行っている。学生をやる気にさせる、その気にさせるコーディネーターとして担任の役割は大きい。

綿引：「良いものを見る」という機会が少ないように思う。美容業界のつらいことの情報によく聞くが、将来に対して夢のあることを伝えていくためにも、「良いものを見る」ということが大切であると思う。

岩村：昨年度より行事やゼミなどを通して、学生の意欲を引き出すよう教育の方法に工夫を加えている。

別の問題として我々の問題意識の中に離職率がある。本校は1年以内の離職は学校の責任と考えている。1年以内の離職を一人も出さないことを目標にキャリア教育に取り組んでいる。

八木下：昔から離職してしまう問題はあった。

綿引：辞めてしまう理由として人間関係で辞めてしまうケースがあるのではないかと思う。「人を見る」訓練が必要と思う。学内でも教師・友人を一個人として観て相手の事を考える訓練があると良いと思う。

木田：年によって退職割合が異なる。サロンでもこの点は気を使っている。本人だけではなく、保護者の理解も必要。親が美容師の場合、美容業に関する理解はあるが、保護者が一般サラリーマンなどの場合、美容業の変則的な勤務に理解が得られないことがある。保護者の美容業界への理解教育も学校でできると良いと思う。親とコミュニケーションをとることも就職後に役に立つのでこの点を強化してもよいと思う。

藤本：本校の退学してしまう学生についても、親とのコミュニケーションが取れていないケースが

多い。

的場：誰でも一人前になる道筋として「辛い」と思う場面を通る。その「辛い」と思う場面を乗り越えられるように、その場面のプロセスに向き合うかを組み立てていくことが重要だと思う。物理的な辛さについていけない人が増えてきている。目に見えるものには理解賛同が得やすいが、結果が見え難いものや結論がすぐに出ないものには積極性が低いように感じる。現在は表面的なものの提示がないと成長プロセスが考えにくいように感じる。

授業はあくまでもシミュレーションの範疇なので、現場で起こる突発的な状況などが起こりにくく「辛い」と思う場面を再現し難い。

綿引：サロンワークの評価はどのような方が担っているのか。

岩村：サロンワーク担当の講師、そして今年から本校の卒業生でサロンに勤務しているスタイリストデビュー間際の方をお願いをしている。

八木下：サロンに入職するとその場に友人はいないので甘えが通用しなくなる。苦手授業も原理理解の知識として必要となる。現場教育の拡充など、現場感覚を学生の時分から身に付けられると良いと思う。現場の状況を伝え理解してもらうことが大切。先生と学生との関係が友達の延長線上にならないようにすることも大事。

綿引：現場ではお客様からのクレームなども実際には出ることがあるので、人に触れることを多くしたほうがよいと思う。専門学校であるならば専門特化した人材教育を行うべきであって、今までの教育の補填に力を入れるのは本質に欠けると思うので、本質的な部分での教育に特化すること、学校がそのように舵を切る判断が大切と考える。

美容業界への理解を深めていくことが大切であると思う。

※「人間教育」、本委員会では「職業人教育」の底上げが必要との意見が大半を占めた。業界との連携や協力も大切ではあるが、学生個々のメンタリティを育てていくことも今後の教育として重要ではないかとの意見をいただいた。

#### ■次回開催について

岩村：次回は平成 27 年 10 月 20 日（火曜日）に開催を予定している。