

平成 29 年 7 月 17 日

平成 29 年度 第 1 回教育課程編成委員会議事録

作成者：ベルエポック美容専門学校 東

日時：平成 29 年 7 月 8 日（土曜日）13:00～15:00

場所：ベルエポック美容専門学校 第 1 校舎 101 教室

参加者：＜委員会メンバー＞

村橋 哲矢 様：東京都美容衛生同業組合 専務理事
雑賀 英敏 様：TONY & GUY Japan 代表取締役
青木 健真 様：LIPPS 吉祥寺店 店長
岩村 勇 ：ベルエポック美容専門学校グループ 運営本部長
大谷 啓一：ベルエポック美容専門学校 学校長
三井 真以子：ベルエポック美容専門学校 事務局長代理
藤本 拓也：ベルエポック美容専門学校 教務部長
内藤 修治：ベルエポック美容専門学校 美容師科 学科長
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 センター長

13:00 三井局長代理の号令で開会

委員会メンバーが午前中の委員会と重複するため自己紹介は省略。

13:01 大谷学校長挨拶

ご忌憚のない意見を要望する。

＜美容師科の平成 28 年度総括＞

学事報告：内藤

- ・退学者数：14 名（4.6%）（美容師科総学生数：298 名）
主だった理由は進路変更、体調不良となっている。
- ・就職率：100%（3 月末日達成）
- ・国家試験合格率：118 名が受験をした。合格見込みは 113 名だったが実際は 111 名の合格となった。（94%）
→見込みの差分は自己採点の読み違いが原因。
→平成 29 年度は国家試験合格率 100%を目指す。
 - ・筆記科目の理解度を上げる。
 - ・基礎学力試験
 - ・高校時学校出席不良者への動機づけ
 - ・1 年次の学習からテコ入れを行っている。基礎学力の試験の後、基礎学力の補修として宿題を課し担任に提出して採点したものを返すということを繰り返している。子の補修をすでに卒業した学生もいれば、いまだに継続している学生もいる。
 - ・欠席補習授業の実施として美容技術理論を対象に実施をしている。この科目は国家試験科目となり重要度を占める。この科目を欠席した学生を放課後に集め補習授業を行っている。

→ここでのポイントは欠席してよいという意識ではなく、重要科目だから実施をしているという意識を根ざしている。ここ最近では欠席する学生も減っている。

・2年生は模擬試験の低得点者を対象に指名者補習を行っている。

→筆記対策補修（ワークブックの活用）

<平成 29 年度学科方針>

・学科構成：1年生 163 名、2年生 151 名

・学生の背景が多様化しているので、クラス形成と授業にポイントをおいて実施する。

→クラスが学生にとって安心できる場所であること。

→安心できるからこそ授業が分かってくる。

→授業が分かるから授業を受けるのが楽しい。わかることで授業についていける。

→講師にもこの点はお願いをしている。

・環境づくりとして、学生に問いながら授業を進めていく。すべては安心できるクラス形成のために実施をしていく。

<平成 29 年度目標>

・入学定員の充足：160 名

・就職者率：95%（在籍者に対する就職者の割合）

・国家試験の合格率：100%

<藤本教務部長より>

ただ今内藤より国家試験やクラス形成について報告をしました。加えて就職について課題があり、学生の希望として原宿、青山地区への就職を希望しているが、なかなかそれが叶っていない現状がある。この点についてもご意見をいただきたい。

<論議展開>

村橋) 国家試験不合格だった学生のフォローはどのようになっているのか？

内藤) 現在、サロンなどでアルバイトをしながら夏の国家試験に向けて勉強をしており、学校としても受験サポートを行っている。

村橋) 業界としては不合格学生を採用して働いてもらう仕組みを作っていかなければならないが、法律問題として難しい部分がある。過去にも厚労省に問い合わせをしたが東京都だけが要望するのではなく、全国一体となって要望が出ないと厚労省としては認められない。いまのところ自地域内で上手くやってほしい（見習い制度など）との回答があった。

業界として救い上げる仕組みを作っていきたいと思っている。

三井) 学園として国家試験不合格者は本人の希望があれば資格取得までサポートをすることになっている。

雑賀) 学事報告を見て思ったことは、進級しない学生の理由はどのようなものがあるのか？

内藤) 体調面での退学が多い。また次の理由としては理想と現実のギャップがある。勉強を進めていくうちに美容の世界のことが理解でき、思い描いていたものとは違っていたという学生については進路変更を希望するが美容の世界にはいたいという思いがあり、本校ではトータルビューティやヘアメイクなどに希望を持つケースがある。

雑賀) そのような詳細理由を知ることで我々現場からもできることがあるのかもしれないと思っている。進級率の目標がより高くなればみんなが嬉しいと思う。

藤本) 進級率の面では体調不良は表立った理由にしかすぎず、実のところは人間関係などが主だった理由となっている。

三井) 人間関係はいまの学生にとっては大きな問題となっている。

藤本) クラス替えをするだけでも学生にとっては相当なストレスになっている。

青木) 全員と仲良くなかなか難しいことである。団結力があることは良いと思う。退職理由として多いのはサロンの仕組みではなく、そこでの人間関係であることが多い。プライベートな人間関係がもとで上手くいなくなるケースもあるので、日々顔を合わせているスタッフの異変に気づいたらヒアリングしてフォローしている。

藤本) 表情がうかないなど気になる点があると声掛けをしているのか。

青木) 家族以上に時間を共にしているので朝礼などで異変に気づくことが多い。

藤本) 現在、SNS の利用上で人間関係が悪化するケースが多い。学校以外のコミュニティがあるので、それに気づいて介入することが難しくなっている。

雑賀) SNS などの教育はしているのか。

藤本) IT リテラシー教育は実施している。しかし風紀上問題になる投稿（飲酒、喫煙など）が絶えることがない。

雑賀) SNS では自由発言をしてしまうことについて無遠慮になっている。

村橋) サロンの定着について来年からメンタルヘルスについて研修に取り入れたいと思っている。

サロンでの「安心」「安全」が確立できるように 1 回か 2 回に分けて面白おかしく実施できるよう楽しい講座にしたいと思っている。我々美容業界はそのような部分でかなり遅れを取っていると認識している。他の分野は進んでいると思う。例えば産業医などが入っていたりしている。そういった点では遅れているので逆に最先端の研修ができるのではないかとと思っている。

内藤) メンタルヘルスについてはグループ内の臨床心理士に協力してもらい春の導入の時期と月末に夏休み前の振り返りとして学生に向けてレクチャーを実施する。
それに加えて実技の集中講座を実施し、夏休み中の学習についてレクチャーを行う予定である。反復することで理解深度を深めていくことを期待している。

青木) SNS について今年度採用者の例になるが、採用面接時はポジティブな発言があったが SNS 上ではそれとは相反した書き込みをしている人もいた。今のうちから SNS の適切な利用について教育をしていかないと、なんでもかんでもわかってしまう時代になっているので取り返しのつかないことになってしまう。

藤本) 採用試験などで迷った際に SNS を見ることはあるか。

雑賀) 採用時の参考にすることがある。

三井) 改めて SNS の教育の重要性を感じている。

藤本) 実際にこのようにお話をいただくと学生にも説得力高く伝えやすい。

岩村) 現場で即戦力となる教育についてご意見を伺いたい。

村橋) シャンプー、カラーといったアシスタント業務ができる技術があると有難い。
シャンプーなどの教育について学校として実施をしていないと自覚している学校もあれば実施をしているがその到達点は即戦力としては現場のニーズに達していないということが見受けられた。
現場と学校の「できていない」ということに関しては認識が一致するが、「できている」という評価にギャップがある。この点についてはサロン側の要求が高すぎる可能性もあり、その差を埋めていく必要がある。

雑賀) アシスタント業務の基本的な型がある程度統一されているとサロンに就職した後の技術に入れるまでの期間が短縮できると思う。
それには教える側の言語統一や技術統一に鍵があると思う。
(ベルエポック美容専門学校の) 国家試験のサポートに関しては補習授業の実施をしてドロップアウトしないようにしているのはすごい仕組みだと思っている。
加えて現場に出たときにドロップアウトしない仕組みができると最高に良いのではないかと
思う。
アシスタント業務にずっと入ってもらい、それができているからカットの業務に移るという風にした。できれば最初からカットの練習をさせたいという考えがある。それができれば離職率ももっと下がると思う。なぜなら自分が好きなことをやっているから。そこまでの期間がながい。カットができるまでのハードルが多すぎる。国家試験の受験もそこに含まれると思う。

青木) 「挨拶」「ねぎらい」「返事」をとっても人間性がみられる。これができる人は素直である。その部分を伸ばしたいので人間教育としてサロンで「しつけ」について取り組んでいる。

特に若手のスタッフができていない。(時間的に)長くいることで慣れてしまうので家庭での振る舞いになってしまう。サロンは会社なのできっちりやるようにしたい。

藤本) 振る舞いの良し悪しの判断で統一することに具体例はあるか。

青木) 当店ではスタッフとしての「あり方」のベースがあるのでお店の決まりからズレていないかを見ている。

岩村) 学園進学者でスポーツの強豪校出身者は入学当初は素晴らしい挨拶ができていますが、進学後に風化してしまう学生が多い。このことを考えると「挨拶など」は個人の資質というよりも環境に過分に影響されると思う。

藤本) シャンプーなどの技術について学校教育としてどこまでできていけばよいのか。

雑賀) 原宿近辺のサロン就職を考えているのであれば、一番使っている動きをリサーチすると良い。

基本的には技術において大きく差はないと思う。手順が異なる程度だと思う。シャンプーの手順が変わっても対応できることがポイントと思うので手順を変えたシャンプーの方法を教えるのが大事であると思う。一つひとつの動きの質というのがあると思うし、マッサージをとっても同様である。お客様の髪の状況でも対応を変えなくてはならない。

サロンに勤めると覚えなくてはならない技術が沢山あり大変であり自分でも覚えられないほどにある。自社の従業員に聞いても好きなことは覚えていくが全てを覚えきれない。昔は覚えるべきことが2~3つくらいのものでシャンプーの工程をとっても今は25もある。これに他の作業が加わるのが現状である。手数が昔に比べ圧倒的に多くなっている。

藤本) シャンプーの技術であれば、相手の髪質頭部の記録を取り貯めていくことで理論的な展開も期待でき有効な手段と思う。

授業では学生同士のアイモデルで実施をしているので感覚知を統一するのは難しいが工程の水準としてのマニュアル化はできると思う。

雑賀) 現在、どれくらいの授業時間をシャンプー技術に割いているのか。

藤本) 1年次前期で45時間、後期にスチューデントサロンとして実施をしており、学校での総時間数としては240時間くらい実施をしている。

しかしこの状況を業界の方にアピールができていない状況である。就職面接などではこの事実よりも他に力を入れた事をアピールしてしまう。

雑賀) 就職面接でこの時間数を聞くとサロンオーナーとしては興味を引くところだと思う。

店長クラスが魅力的と思うかはわからない。しかし、今回このシャンプーの時間数を聞いたのは初めてである。

藤本) その分、カラー技術の時間は90時間にとどまっている。カラーはどれくらいできると良いのか。

雑賀) カラーが一番サロンとしてもほしいので、塗る手伝いとして「むらなく」「均一に」「時間内で」塗ることができるということができていると、余裕があればハイライトなどの技術があれば重宝される。カラー技術をはじめから教えるのはサロンとしても負担になる。結果としてチャンスが増える。この部分の教育のベースがないので我々が技術講習会を企業向けに行ってもコスト面で迎合されない。この技術の基礎ができて短時間で仕上げられるようになれば技術単価を上げることができるきっかけとなると思う。長期的な視点では活性化につながると思う。薬剤を塗るという工程はパーマ材を塗る工程にも使える。薬の調整ではなく、塗る技術だけでも向上するための技術練習時間に3~4か月を費やしている。

お客様の対応ができるようになるまでに時間がかかる。

ベルエポック美容専門学校は相当な時間をやっていると思う。クリエイティブな技術も大切だがベーシックな技術のほうが重要。クリエイティブな技術は夢のためにもバランス的に投入は必要であるが、結果をきっちり出せる技術は重要である。

三井) 最近、本校ではカラーが好きな学生が多いように思う。

内藤) 学生の中にはカラー、シャンプーよりも、カットやヘアメイクができた方が就職しやすいのではないかと思う学生がいる。

雑賀) 授業時間数的には日本でも最もやっている学校だと思う。工夫を加えていくと良いと思う。

岩村) 卒業生からの声もシャンプーをしっかりとやっていて良かったという声も聞くし、このことを業界にも知っておいてもらった方が良い。採用する側に知ってもらう方が良い。

青木) 経験者としてできるようになっているのは強みである。

三井) この他に意見はあるか。

村橋) ジョブカードについて、美容用のアシスタント用の項目をできればできるようになっていると良いと思う。受付から予約の取り方など共通の業務についての理解があればよいと思う。

岩村) 本学園グループも職種が多いので委託を受けてプロジェクトに入っていると思う。

学園幹部もジョブカードを使っていこうという流れになっている。そういうところでも協力ができればと思っている。シャンプーの技術についても同様のことが言えると思う。

雑賀) 確かに今を思えば、御校出身の学生はシャンプー技術の合格が早かった印象がある。

御校出身の従業員の蓮沼も入社当初からシャンプー技術は上手かった。当初4月5月に現場に行きシャンプーをしてもらう際に新入社員に当たると不安があったが、御校出身者のシャンプー技術は上手かった。ちょうど昨日、新入社員にシャンプーをしてもらったが、差があったなと思った。これが強みだと思った。また最近では新入社員については遠慮なくいろいろ発言をしてくるようになる。稼ぎたいという気持ちが伝わってくる。社員研修などで将来の夢などを聞いた際に今年は全員稼ぎたいという趣旨のことを話していた。世代が変わったのかなとおもった。いい兆しだと思う。

変わってきたなと思っている。(意欲が高ければ)その気持ちに引っ張られていくので良い方向に向いていると思っている。

青木) ベルエポック美容専門学校の入学希望者が増えていると聞いている。SNSでベルエポック美容専門学校をチェックするとサーフィンやスノーボード、スケボーなど行っている。学生にとってキヤッチイなところが優先になりすぎないようにしたほうが良いと思う。厳しさがある業界なので美容という芯がぶれないにしてほしい。

就職など学生達から美容師室の希望などがあるのか。特定サロンなのかどこでも良いのか。

三井) 学内では希望の現在調査をしている。高校生に人気のあるサロンはオーシャントーキョー、リップスなど特に男子高校生に人気がある。

藤本) 本校の学生の希望も原宿近隣での就職を希望している学生が増えている。しかし、思っているような結果につながっていない状況となっている。我々が学生の強みを引き出せていないと思っている。

岩村) あこがれの美容サロンが生まれることで美容師を目指していくという裾野は間違いなく広がっている。