

平成 29 年 7 月 12 日

平成 29 年度 第 1 回 学校関係者評価委員会議事録

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）10:00～12:00

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：トニーアンドガイ ジャパン 代表取締役
青木 健真 様：Lipps 吉祥寺店 店長
上田 和宏 様：卒業生代表（Lowha 店長）
山元 貴子 様：保護者代表
長谷川 博之 様：第一学院高等学校 東京事務局 事務局長
小泉 由梨 様：穏伝表参道町会 会長

＜事務局メンバー＞

中村 道雄：学校法人東京滋慶学園 理事長
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
鈴木 恭雄：ベルエポック美容専門学校 キャリアセンター センター長
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

10:00 三井局長代理の号令で開会

配布資料確認

1. 会議次第
2. 会議資料：評価シート（A3）
3. 滋慶学園パンフレット（2種類）

10:08 中村理事長挨拶

職業実践専門課程は3年目を迎えた。

文部科学省発表では課程申請が増えないとの話があった。現状では32%程度の学校が認定を受けている。

職業実践専門課程の認定要件は大きく3つある。

1つは企業連携、美容業界で活躍できる知識と技術をきちっと学校で教えているかどうか。また、そのカリキュラムの編成に業界の方が関わり産学一体となっているか。

2つ目は教職員の研修を行っているか。技術の進歩に教員がついていけるよう教員が勉強をしているか。

3つ目は学校がきちんと情報公開をしているか。

以上の3点になるが、職業実践専門課程が増えない理由として、上記3点が整っていない学校もあるという話も聞いておりなかなか認定数が増えていない。

本校については、委員の皆様のおかげで職業実践専門課程の認定を受けることができています。本委員会を通じてより良い学校にしていきたいので、ご協力をお願いしたい。

10:12 大谷学校長挨拶

昨年度から学校長を務めている。

理事長の挨拶にもあったので職業実践専門課程については割愛するが、学校としては学園で掲げている4つの信頼を得られるよう努力をしていきたい。

<事務局説明>

10:13 岩村本部長挨拶

・学園美容グループの沿革説明

1999年の法改正にて学校新設ができるようになり学園として美容分野に参入することができた。

2000年：原宿開校、2002年：札幌開校、2004年：福岡開校、

2008年：葛西（東京都江戸川区）開校

・進学者現状説明

学園内の美容学校に進学者は4校あわせて1021名おり、その中でも原宿は433名の入学生を占めている。在校生数についても現在、802名在籍している。

18歳人口は105万人おりピーク時の半分になった中、大学進学者が52万人、短期大学進学者が5万人、専門学校進学者が17万人（約17%を締めている）いる。

滋慶学園グループは全国に70校あり学生数は約3万5千人いる。養成している職種も500職種ほどある。その中のひとつとして美容グループがある。

その中で、学校教育法の法律の中では、専門学校は1条項には含まれていない。そこを1条項に含めていこうという動きがあり大学などと同様に質の担保をしていこうと学校の特色を出した上で2019年度に専門職大学が設置される。

大学が専門職大学に移行することもあれば、専門学校が大学に移行するという大きな流れがある。

職業実践専門課程における質の担保を図るということは、専門学校を取り巻く大きな流れである。今回の委員会の実施にもつながっている。

我々自身が学校を自己点検・自己評価し点数をつけ、委員の皆様からご意見を徴収し、学校の教育に反映させていくというフローになっている。

本委員会にて学校評価をチェックして学校教育に反映させていく。委員の参集は産業界、高等学校の先生、地域の方、学生保護者、卒業生といった方々からご意見をいただき学校経営に反映させていくといった趣旨で委員の皆様にお集まりいただいている。

10:20 三井局長代理

・H28年度重点項目の説明と結果報告

→年間 181 件の企業さまと連携して授業を行っている。またこの取り組みは SNS を活用して外部に情報発信している。しかし具体的な科目としてカリキュラムに反映させることは難しかった。

→挨拶教育については、担任授業にて「人間教育」として行ってきたが、浸透度合いは学生全員を達成することはできていない状態であり課題を残す結果となった。

・学事報告

退学者数：14 名（美容師科）

美容師国家試験合格率：94%

就職者数：95%（美容師科：平成 29 年 3 月 31 日時点）

・学校運営内容説明

→「職業人教育を通じて社会に貢献する」を目標に「実学教育」「人間教育」「国際教育」を通じて専門性を身に付け資格を有し仕事に就き永続的に活躍できる人材を育成することが本校の教育理念になっている。

→さらに定員の充足をすることで健全な学校運営をしていくことを心掛けている。

・平成 28 年度取り組み内容報告

→個別サポートシステムの充実、教職員の個別支援の向上を目的に担任研修など実施している。

→業界の変化に視点を置き社会に求められる人材養成学科、教育を実施していくことを意識している。

→学生一人ひとりにサービスを提供できるスキルの修得できる文化の構築を心掛けている。これらを実現するために会議研修を行っている。学生便覧にて学生に周知し、講師には教育指導要領にて周知をしている。

→学生便覧、教育指導要領には各科の「養成目的」を記載しており、学生が将来どのような職業人になってほしいかを明示している。

→教育システムは独自の工夫を施しており「MMP 教育プログラム」として「M」モチベーションプログラム、「M」ミッションプログラム、「P」プロフェッショナルプログラムと科目を腑分けし各科目の持つ役割を明示して授業を行っている。また、毎年見直しを行いその時々に応じた内容になるようにしている。

→業界、法制度、競合校などの環境調査を毎年行っており、それらをカリキュラムの見直しに使っている。

→授業アンケートを実施している。これにより講師も新たな気づきを得ることができ授業に反映し教授力を向上することができる。

→学生支援としては担任、キャリアセンタースタッフが連携をして学生個々が満足度の高い就職ができるように支援をしている。

→学園生活でのサポートとして学園の病院にて無料診療が受けられるようになっている。

→保護者のサポートとして、入学前のオープンキャンパスの時から個別相談に応じている。また、保護者会なども実施をしている。

→生涯就職支援を約束している。

→美容師科では「原宿コラボレーション」と称し、原宿界隈のサロン様と連携して授業を実施している。就職活動時も卒業生を中心に就職の具体的な活動や求められている人材像に

ついてポイントを教えていただいている。

→社会貢献事業として学生を中心として地域の清掃活動を行っている。またプラチナ会といった地域住民の会合などにも参加させていただき学生がネイルアートなどをさせていた

だいている。地域と共生できるよう様々なイベントに参加をさせていただいている。

・平成 29 年度 重点項目の説明

<定量目標の説明>

- ・入学者数 380 名の確保を行い安定経営ができるようにする。
- ・進級率 90%以上、1 年生の中途退学や転校などを減らし進級率を上げていく。
- ・就職率 100%の実現として卒業式までに達成させる。

<重点項目>

1. 原宿コラボレーションで原宿地域・文化・企業の方と連携を図り業界連携力と情報発信力を強化していく。これらを受け教育システムを構築していく。
2. 自己変革型の人材排出として学生自らが考え行動できる人材養成を行う。

<校舎見学>

美容師科内藤学科長案内のもと校舎内を見学した。

<委員討議>

小泉委員) オリンピック・パラリンピックを迎えるにあたり、プロジェクトが始動しており駅前の建物整備を行っている。2020 年のオリンピック、パラリンピックまでには完成する。

原宿駅を中心に文教地区指定があるので、劇場やホテルなどの建設ができない。このおかげでクリーン地域を保つことができている。また表参道・明治神宮前の交差点付近も工事を計画している。

地域の問題としては、放置自転車があり美容関係者の自転車が目立っている。渋谷区の規約では 3 日間放置で撤去となっている。このように規約を作り続けているがここ最近落ち着いている。

プラチナ会（シニアの会）との学校のコラボレーションでは今年も会員が喜んでくれた。ベルエポック美容専門学校が参画したのは、会の立ち上げ初年からで今年で 5 年目になる。会員も楽しみにしており当初よりも派手なデザインのネイルアートを希望する会員も増えてきた。

山元委員)

学校見学をして設備が立派な物を用意していただいているなど感じた。

保護者会では年々保護者の意識が高くなっている。後期の保護者会があっても良いのではないか。

最近の学生は保護者の応援が必要となっていると思う。就職支援など学校の体制がわかると家庭でも支援ができると思うので後期の保護者会は有効だと思っている。

長谷川委員) 第一学院高校はベルエポック美容専門学校を初めてとする滋慶学園と連携させてもらっている。本校の卒業生の受入れだけではなく在学中の生徒の授業などでもご協力をいただいている。

進路決定率や中途退学については本校と同様、人材輩出を通じて社会に貢献するという点で企業、地域と連携をして行っているのは良いことだと思っている。

そういう点では就職率 95%や美容師科の中途退学率 95.9%であることは印象に残った。本校（高

校)についての心配事は進路決定後の定着率についてであり、卒業生の追跡調査など行っているが当初希望と異なった進路を歩む生徒もいるので、美容という世界での連携や橋渡しができればよいのかなと思った。

今後も(滋慶学園と)連携ができると良いと思っている。

村橋委員) 昨年、美容組合で美容サミット(業界内での討論会)を実施し「学校教育とサロンのギャップについて」というテーマで討論会を行った。

専門学校の関係者、サロン経営者、ジャーナル関係者、美容研究者の方々を呼んで2時間ほど討論を行った。教育が国家試験の予備校化していないかという意見があり、何とか実践的な教育ができないものかとの話が出ていた。討論の中では以前のインターン制度に戻したほうがよいのではないかという意見もあり、云わんとすることは学校教育を受けてもサロンに入店したら再度教育のやり直しとなっている現状があるから。そういうことでは先ほどのベルエポック美容専門学校の説明を聞いた中では具体的で実践的な教育を取り入れていると感じ、これは非常に良い事例だなと思った。また、課題としては定着率の問題もあり、せっかく就職したにもかかわらず簡単に離職してしまうという問題がある。これは非常に難しい問題で学校の教育の中で描いているイメージと現場とのギャップで無力感を味わってしまう。できるはずだったのに現場では何もできないということがある。そういうことを埋めていく必要があると感じている。同時に働き甲斐など続けていくための様々な要素の整備など業界全体で取り組んでいく必要がある時期になっていると思う。

原宿に特化したやり方での教育は効果で面白いと思う。就職先なども原宿に多いのではないかとされる内容である。地域ぐるみでやりがいを醸成する、原宿で働くということを見出すこともひとつの方法だと思う。以前は美容学校に入らなかったら調理師になるとかアパレルデザインになるなど作ることに興味があるということが見受けられたが、昨今は看護師やライフプランナーなどのお客様に感謝されることにポイントを置いて職種を選んでいる。その点では社会貢献事業に高い興味があると考えたときに今後迎える高齢化社会にむけたやりがいなど作っていくことになると思われる。

青木委員) 卒業生という立場でベルエポック美容専門学校のグループ校で特別授業を行っている。学生は素直な学生が多いと思う。今は SNS に特化している時代となっていて若い人は Twitter や Instagram など情報仕入れの時代で、楽しいという部分を優先的に情報収集しているように見える。しかし、そこに着目し過ぎると美容師という職業の厳しさや大変な部分が見えにくくなってしまい、憧れが優先されてしまっていると思う。

定着率の点からも全国を回ながら美容師の楽しさと大変さ厳しさを伝えていき、そこを乗り越えた後のやりがいなどを伝えている。

札幌、福岡のグループ校にも行く機会があるが、どこも非常に熱心な学生が多いと思う。

上田委員) 10年間、原宿で美容師として働き、昨年11月に原宿にお店をオープンした。印象として自分が学生のころと比べると子ども扱いされることを嫌っている学生が増えているように感じている。自分出身高校にも講演をすることがあるが、そこでも(高校生が)子ども扱いを嫌うイメージがある。今振り返るとベルエポック美容専門学校は他の美容学校よりも厳しいという印象があった。距離感の近さと厳しさ年齢的に学校が提供する真意がきちんと理解できないこともあるので、その

点を上手くやっていると良いのかなと思っている。

就職に関しては原宿界隈に就職を希望している学生が少なくなっているように思える。美容業界としては原宿・青山・表参道という地域の特別感を出せていないのも原因のひとつと思っている。ビジネス的にも原宿・青山のお店が地方展開をするなど、そんなに原宿・青山・表参道にこだわらなくてもいいサロンに入れるというという感覚があるのではないかと思っている。

ベルエポック美容専門学校の授業では原宿界隈のサロンを呼んで授業を行っているが、他の地域のサロンを呼んで意見の違いを聞くのもよいと思う。原宿だけに集中すると、その良さが返って伝わりにくいのではないかと思う。

雑賀委員) ここ 6~7 年でトニーアンドガイに 7~8 名が就職している。退職者は 2 名である。その点では定着率は高いと思う。退職した 2 名もやむなき理由なので致し方ないと思っている。

来年度の入社予定者も採用面接時に「これはすごいな」と思った。ベルエポック美容専門学校の実習(学生サロン)の店長をやっていると話をしていたが、トニーアンドガイの店長なのではないかと思いながら話を聞いていた。きちんとしている学生が多いと思っている。

校舎見学で見せてもらった実習室についても環境設備が整っているなというところに感銘を受けた。特にサロン実習室はパッケージングが学生の希望に合っているのではないかと思う。内容が良くてもパッケージが古いとなびかないというのが世界的なムーブメントとしてあると思う。

今後就職後の定着率を考えると学校と保護者がキーとなる。我々も保護者と繋がっている学校と連携ができていると終業継続が危ぶまれたときにサポートができ結果的に乗り越えられる。今後強化していきたい点であると改めて思った。

サロンが求めるニーズとして即戦力が上げられる。全国のサロンオーナーと話をしている中で一番入ってきてほしい人材はカラー、シャンプーができる人材。サロンに入店するとそれだけで立ちっ放しの時間が少なくなる。辞める理由のひとつとして入店後半年は立ちっ放しで客さまを触ることができない。学校ではサロン実習やコンテストなどを通して自分がスターになれたという気持ちがあるので、就職をして一気に底辺の仕事になってしまうことに気持ちがついていけない部分があると思う。受け入れる側としては美容で生計を成り立たせたいという気持ちがある。

備考：次回開催予定 平成 29 年 10 月 14 日(土曜日)