

「学校関係者評価報告書」の公表について

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、本校に関係の深い企業関連の方々を中心に卒業生も含め「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。

本年度については、学校関係者評価委員会を2021年5月24日に開催いたしました。その結果を、保護者や地域社会の皆様方に対し、説明責任を果たし、理解と協力を得るために「学校関係者評価委員会報告書」としてここに公表いたします。

学校関係者評価委員会では、本校が行った自己点検評価や学校運営上の重点項目に対して、多くのご意見やご助言をいただきました。本校では、ご指摘いただいた諸点を真摯に受け止め、より良い教育、学校運営を実現するために、教職員一同努力して組織的・継続的な改善を続けて参ります。

皆様におかれましても、学校に対して、引き続きご支援とご協力をお願い申し上げます。

2021年6月

学校法人京都中央学院

Y I C 京都ビューティ専門学校

校長 村田 忠男

学校法人京都中央学院 Y I C 京都ビューティ専門学校

学校関係者評価委員会

任期：2021年4月1日～2023年3月31日

(敬称略)

選出区分	氏名	所属等
職能団体	玄田 宗七	滋賀県美容業生活衛生同業組合 理事長
業界企業	藤本 圭哉	株式会社ガモウ関西 代表取締役社長
業界企業	伊佐治 勇樹	株式会社ORESS 代表取締役
業界企業	川畑 勉	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
業界企業	岡澤 ひとみ	株式会社WEDDGE 代表取締役
業界企業	三木 千恵子	株式会社ロイヤルホテル ブライダル 課長
業界企業	中垣 拓磨	有限会社ラ・リヴィエール ex-fa hair-resort 取締役マネージャー
卒業生	寺澤 奈美	株式会社 ザ・フォウルビ

学校事務局	氏名	所属等
学 校	細田 元一	学校法人京都中央学院 本部長
学 校	村田 忠男	Y I C 京都ビューティ専門学校 校 長
学 校	田澤 初美	Y I C 京都ビューティ専門学校 教務課長
学 校	内田 幸治	Y I C 京都ビューティ専門学校 管理部長
学 校	山根 大助	Y I C 京都ビューティ専門学校 内部監査（I R 準備）室長

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	2021 年度 第 1 回学校関係者評価委員会 (オンライン開催)
日時	日 時 : 2021 年 5 月 24 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 代表取締役社長 藤本 圭哉様 滋賀県美容業生活衛生同業組合 理事長 玄田 宗七様 株式会社 ORESS 代表取締役 伊佐治 勇樹 有限会社ラ・リヴィエール 取締役マネージャー 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 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 土橋様 (採用担当) 事務局 : 村田校長、細田本部長、内田管理部長、山根アメリ(経営推室長)、澤総合支援課長、田澤教務課長 カザバ- : 鳥井 (内部監査室)、柳原先生、福本学科長、森田学科長
議長	株式会社ガモウ関西 代表取締役社長 藤本 圭哉様
記録者	内部監査室 : 佐藤
配布資料	委員会名簿、2021 年度 YIC 京都ビューティ専門学校自己点検・評価結果、カリキュラム一覧、コース別カリキュラムマップ、学校紹介パンフレット
進行	
1) 校長挨拶	<p>昨年の緊急事態宣言は休校要請があったが、現在、第 3 回目の緊急事態宣言が発令されており、昨年度の 1 回目では学校に対して休業要請があったが、今回、京都府の場合は 50%以下の入校制限およびオンライン授業の推進要請となっている。このため学校ではオンライン、オンデマンド授業、分散登校、少人数編成感染症対策を講じながら授業を行っている。</p> <p>本日のような会合などは感染症対策を行いながら開催している。本日は参加者全員がオンラインによる参加となっている。</p> <p>1 年以上続く with コロナの状況の中なんとか学校運営を行ってきたが、慣れないオンライン授業やオンデマンド授業の割合が増える中で、学生にとって十分な授業展開ができていないか、期限内に単位認定、卒業認定までたどり着けるのか、行事などもほとんど中止となっていますが、このことが学生にどのような影響を与えているのか、学生の経済状況、就職先の状況などいろいろなことが大変気になっている。</p> <p>そうした中で 3 月にビューティ専門学校から 86 名の卒業生を輩出した。ただし、プライダル、メイクの業界において採用が厳しい状況にあり、内定取り消しになった学生もいた。希望の職種に就職できなかった者、未だに就職活動中の者がおる状況。少人数ではあるがそのような事象、心配ごとがあった。</p> <p>そのような中、この 4 月には 135 人の新入生を迎えた。より一層の気を引き締めて取り組む所存です。このコロナ禍で足をとられることなく、学校運営は教育の質の向上を目指して着実に前進を進めるために、その一つのツールとして、この学校関係者評価委員会という場を活用してまいりたい。本日は委員の皆様よりご意見をお願いしたい。</p>
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
3) 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。 議長についてはオンラインの為、臨時で細田様を推薦、全員の賛同により承認された
4) 配布資料等確認	資料読み上げ (教育課程 3 学科、2020 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) 議題	1. 2020 年度の自己点検評価結果について

資料「2020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。(山根)

学校関係者評価委員会で示す自己点検について説明。(山根)・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

全て108の課題がある、以前はカタチがあるかではほぼ4の評価であった。今年度からは成果につながっているかと言う点で評価した。(細田)

2. 2021年度の課題と重点項目について(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	<p>いろいろと資料はあるが対策など具体的な取り組みが不明瞭。</p> <p>課題 1-2 について、コロナ禍による業界ニーズの変化に対応するためリアルタイムで情報を収集し、教育活動に反映させる必要がある。</p> <p>今後の改善方策 入社後、3か月、半年、1年といった年間スケジュールに則って卒業生と企業にアンケートを実施して頂き、現場で必要なスキルを把握する</p>
1. 教育理念・目標	1-5	
2. 学校運営	2-7 2-8	<p>アンケートなどの実施はしていても授業改善につながるPDCAがしっかりと運用できていない。</p> <p>課題 2-7、2-8 において、教員数の増強。 2-9、2-10 において、計画的な授業アンケートの実施ができていない。</p> <p>今後の改善方策 2-7、2-8 については求人サイト等で教員募集を行っている 2-9、2-10 については今後計画的にアンケートを実施する 現在、各教員の負担が増加している傾向にある。また、マネジメント職であったりする学科長以上のスタッフの担当時間数が多い。 教員募集を現在継続している。 2-9、2-10 について毎年授業アンケート実施しているが、改善に結びつけるには難しい内容で授業改善につながるPDCAをしっかりと運用できていない。 非常勤の担当の先生方へのアンケートのフィードバックなど十分にできていなかった。 年1回の講師懇談会、4月と9月の年2回実施し、前期、後期のスタートに備えて講師の方々とコンセンサスをとってできるようにしたい。 授業アンケートも改善をし、授業改善につながる情報を抽出できるように検討し、合わせて授業参観なども行って参りたい。 授業アンケートの改善の紹介。 項目にチェックするだけでなく自由記述式も採用予定。</p>
3. 教育活動	3-5	<p>課題 3-5 リメディアル学習による学習効果の測定が明確ではない</p> <p>今後の改善方策 2021年度より進研アドのリメディア学習を導入、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 3-5の入学前学習として本校に入学が決まっている新生入生に対して入学前の学習教材を配布していた。従来の学習内容を入学後、1年後、卒業時など学習効果測定ができていなかった。従来型のリメディアル学習を活用して学生指導に活かすなどができていなかった。今年度から進研アドのリメディアル学習を導入</p>

		<p>入して学生指導、教科指導に役立てたい。(別途資料で紹介) 学習、基礎学力の定着などに課題がある学生がどれくらいいるかなどを入学前に把握したい。基礎学力の有無と退学は相関関係にあると言われているので、リストアップされた学生については普段の様子を見ながら対応を検討したい。</p> <p>学生の就学状況に関する項目の活用などの紹介。</p> <p>今年度は入学後に基礎学力の実力テストを実施しています。(結果は後日) 定期的なテストの実施を年間通して成長や変化を見たい。学生指導、教科指導を充実させたい。</p> <p>教育関連 IR 資料の紹介 本年度からの取り組みから得られたアンケートなどの情報を一元化 GPA およびその学生の出身高校の偏差値ランクなどの関連を学科別に分析した資料の紹介 (山根) 学生の成績評価の GPA 表記の紹介。 GPA の集計表 1 年次と 2 年次の分布について GPA と高校ランクの分布から読み取った報告 このようにさまざまな学生に関する情報を一元化して客観的に分析した観点からも学生指導に活かせるよう取り組む</p>
4. 学習成果	4-11	<p>課題 4-11 においては卒業生の動向が把握できていない。 在学中に身に付けた知識・技術がどのように評価されているかを把握する必要がある 今後の改善方策 内定先企業様に協力してもらい、入社後、3 か月、6 か月、1 年後のアンケートにご協力いただき、求められるスキルなどを明確にし、教育課程の編成に活かして行きたい。また、卒業生動向は詳細に関する焦点のみであった。企業様への貢献度などの情報が不足。また、卒業生の知識、技術で足りていないことなどが分かれば、業界が望む人材像も見えてくる。 卒業生アンケートの内容を紹介。 回答の一概に言えないという項目は削除する予定。 YIC 京都の学科、コースごとの資質や学びの内容を問う内容も用意した。 例えば美容科では、カリキュラムの特徴としてサロンワークやシャンプーヘッドスパやカラーなどの授業時間数を他校より多く学んでいるので、実際に現場で出たときに、業務で内容、スキルがしっかり身につけているのかなどを評価として伺いたい。 ブライダル科に関しては挙式や披露宴に関する知識が備わって入社しているのか、委員会でアドバイスいただいている IT スキルについてどの程度身につけているか。 アンケートの中には教育課程を策定する上で今後の教育課程作成のヒントになるような項目も追加した。 専門知識以外のスキルも伺いたい。非認知能力、社会人基礎力についても評価が難しいかと思うが、新卒生に備わっておくべきとそれぞれの企業様で求めるところを伺いたい。</p>
5. 学生支援	5-9	<p>課題 5-9 においては、入学前のリメディアル教育だけでなく、入学後の学力向上に関して更に力を入れていく必要がある。 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) 等を除いて連携授業等は実施していない。 今後の改善方策 教務と学生支援が連携しながら、また教務も各学校の横断的な考え方で取り組みが出来るようにする。 高校側への直接的なアプローチを行いニーズに合わせて対応する。</p>
6. 教育環境		特になし
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 8-1 においては、授業アンケートを実施し担当教員にフィードバックしているが、それによりどの程度改善されたかが判断し難い。 8-2、8-3 においては、教員のスキルUP をさらに高める計画的・継続的研修等の取組が必要である。 今後の改善方策 今後は年 4 回の授業アンケートを実施し授業評価、授業改善に努める。</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 その2			
評価項目	項目番号	質問（事務局）	回答（委員）
3. 教育活動	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と言う点で卒業生に足りている、足りていないなどがあれば伺いたい	卒業生について現在、宴会部の方で（主にチャペル）サービスをおこなっていただいている。コロナの状況の中で、本来であればブライダル部に配属となってブライダルで活躍していただけないのですが、現状は現場の勉強をいただいています。 ゆくはブライダルに配属となると思うが、勤務態度も良好、挨拶もはっきりしている。週末などチャペルの業務で声がけするとハキハキしたようすで新郎新婦様への対応もよい。前向きに取り組む姿がある。細かいブライダルの知識は持っていると思うが、コロナ禍で自粛要請が出るごとにその対応の内容が変わる。もちろんお客様からいただく要望も変わる。国や府の要請によっても対応が変わってきます。例えばお客様とのテーブルの位置、間隔など、マスク、サーモグラフィ、パーティションの設置などさまざまな対応が自粛要請の度に見直される現状。コロナ禍における対応なども学んでいただけるとよい。食事の際などのルールもある。15分以上で濃厚接触となるなど、事務所内でも個々にパーティションで区切られた環境で業務にあたっている。自粛要請に対してきっちりとルールを守って、自覚をもって対応できるなどの学びをお願いしたい。
		緊急事態宣言などの度にガイドラインごとに変りますか	自粛要請が出る都度変わる。蔓延防止等重点措置の後の自粛要請、緊急事態宣言が延長となった際などその都度、スタッフ全員にしっかり説明し、教える。ブライダルのチャペルやそれ以外のサービス担当スタッフにもお客様に対してどのような対応となる。お客様が不安にならないようサービスを展開している。
3. 2021年度の取り組みへの意見等			
対象分野	委員名	質問（委員）	回答（事務局）

	全体	<p>企業向けのアンケートは過去実施されたのか</p> <p>↓</p> <p>弊社も取引先サロン様に離職率に関するアンケートをお願いすることがあるが回収が大変で、思うように回収できない。もちろんディーラーがお願いする案件と学校からの依頼の違いはあるだろうが、アンケートの内容も重要だが、そのアンケートの取り方とか卒業生全員の企業を対象とするのか、確実に出してくださりそうな企業を選んでされるのか。その当たりの実効性を高めるアンケートの採り方も検討されるのも大事。</p> <p>↓</p> <p>GPAについては科学的な根拠で分析されていますが、募集コンセプトである就職したら3年目という内容はとてもいいキャッチコピーと思っている。他の学校との差別化にもなっている。最近もそのフレーズは利用されていますが？</p> <p><u>細部の分析となると他校との違いが見えづらくなる傾向があるように思う。細部に行くことは大事だが、コンセプトを大事にしてアンケートを組み立ててそれが活かされるようにしていただきたい。</u></p> <p>↓</p> <p>未だ一度も実施されていないならまずは一斉に実施してみるのもよい。実施した回収率などを勘案して次回以降の実施を修正されてはどうか。せっかく回数できたデータを有効活用できなければいけないと思います。</p>	<p>実施はまだ。昨年ご意見をいただき、今年度実施に向けて取り組む</p> <p>ご指摘いただいた件、対象としては卒業生全員の企業を対象と考えていたが、きちんと返信していただける企業を選出することも検討したいと感じました。</p>
		<p>まだ卒業生アンケートを実施されておられないようですが、現在、卒業生がすでに2年目で2名スタイリストデビューしている。かなり活躍していただいている。向上心もって頑張っている。外部の企業さんのお話を聞かや、直接的に学んでいるなどしているが、学んだ技術が弊社で使えるかというそれはできないので、当社で一から教育やり直すところですが、技術についてはいろいろと知っておられるので、弊社の技術の吸収が早い。他の専門学校生と比較しても成長が早いと感じている。実際にコンセプトを評価するためにも美容師3年目という評価がどの企業さんに就職しても評価されるようであればいい。</p> <p>すぐに戦力にならなくても少しでも早期育成で戦力に変わっていったような実績、卒業生の状態を作っていくためには、美容師3年目そのコンセプトが通用（信頼）しなくなる。そこを強化してもらいたい。また、YICの学生は業界に残って、しっかりと結果を残し続けていただくことが、YICさんの学生には一生懸命活躍してくれる学生がいる</p>	<p>美容科の募集コンセプトはガモウ関西様はじめ多くの企業様からご意見いただきながら教育課程を作ってきた。このコンセプトの学生らは数年前（3年）から卒業しているので現状を伺いたいと思っている。そのコンセプトに近い卒業しているのか知りたい。卒業生アンケートを検討し始めた理由でもある。</p> <p>離職率に関しては年度別今年卒業した学生ですすでに離職したなどの情報はない。転職の相談もない。</p> <p>企業様に貢献できているかもしっかり聞いて行きたい。</p>

		<p>という業界も保護者の皆さんにも感じていただけるように、離職率を減らすということが重要になってくる。実際の離職率を伺いたい。</p>	
		<p>現場の責任者からの報告ですが、専門学校でいろいろ学ばれた学生さんは自社でライセンス制度を設けていますが、やはり即戦力になるということで、現場のスタッフにも刺激になる。という報告をいただいています。</p> <p>弊社は会社説明会などで基礎知識なしでも社内教育でエステティシヤンを育てると説明しているが、研修でその場でできなかったとしても学んできた知識で気持ちを整理しながらお仕事に前向きに取り組んでいけるとも現場から聞いている。しかしながら離職と言う点では弊社も課題があると感じている。女性だけの職場やトータルビューティーという技術面であらゆる方向からお客様へ提案していくので学生時代に学んだところからさらにステップアップするためにそうすべきかなど行き詰まる学生が多いように見受けられる。会社でもサポートしていきたい。</p> <p>アンケートについてはこのような委員会ぜひ、傾向や状況を伺いたい。</p>	<p>学校で指導しているエステの技術は就職するサロンや会社によって求められるところは美容と同様にあると思うが研修中に心折れて辞めることがないよう、他の学校であるや、エステについて学んできていない方々より先に進んだ環境で研修期間を過ごさせてやりたいと思う。授業展開に関しても企業の研修であれば1/3ほどの時間で学ばなくてはならないなど伝えている。</p> <p>離職率というところを考えるとまずは研修期間をしっかりと終えて、研修期間に学ぶことを理解できるような授業を普段か行うようにしていきたい。</p>
全体		<p>高校の偏差値とGPAが必ずしも一致しないというところで、偏差値の高い学校の生徒さんが決してスキルが高いというような傾向でなく、偏差値でないところで学びに差が生じてしまうところをどのように分析なさっておられるのか伺いたい。</p> <p>↓</p> <p>弊社でも偏差値の高い学校をでた社員がかならずしも結果を出すということに合致していない傾向はある。結果が出せる人と出せない人の差を分析してみると人生においてのビジョン（何歳でどうありたいかなど）が具現化されてそれを達成するために何が必要かなどまで分析できている方は成果を出せている。それができていると休みの日の時間の使い方、言われたこと以外の時間の使い方次第で成果が変わってくる。</p> <p>学習成果と合致しないのは学生生活においても同じなのかなと感じた。</p>	<p>偏差値の低い高校の学生が必ずしも成績が悪いということではないという報告であったが、学習習慣が身につくかが入学後は差が出てくる。あと、高校生のとき、専門学校に入ってから1/3ほどの学生がよく勉強するようになったとの別の分析もある。</p>
全体		<p>科学的に分析されたり、学力のところでその学生の資質などを探られるなどは講師の先生方にも共有されてどの先生でもそのような学生情報から一人ひとりの指導にあたっていくなど、より手厚い教育ができると感じた。</p> <p>離職率に関しては何ほどの程度などや退職する理由がどうであるかなど</p>	<p>卒業生の情報は来校時に当時の担任などが現在の業務や活躍している様子を伺うが情報共有がなされていない。</p>

		<p>個別には追いかけているが、歴史の浅い学校であったりすると難しいと思うが同窓会などの組織を作られ1期生から動向を確認され、縦のつながりや横のつながりを活用され強化することで学校の厚みというか業界に対する影響力もでてくるのではないか。</p> <p>プライダルであれば、現在どの企業でこういったポジションで仕事をなさっておられるかなど同窓会から情報収集できる。ゆくは企業から一目置かれる学校となる。</p> <p>学科が新しいうちに同窓会などを立ち上げられるものよいかと思う。</p>	
全体		<p>ホテルのプライダルとゲストハウスのプライダルでは就職後の業務に違いがある。ゲストハウスの方はプライダルに関連する仕事をした方が入社する傾向で、ホテルはプライダルの仕事をしたいが、ホテルに就職するとホテル業務すべてを経験するなどしてプライダルへ配属など卒業後にすぐに活躍できないことや採用側がプライダルの専門を卒業していることからプライダルに初年度から配属する場合もある。企業により考え方が異なる。弊社でも入社数年は様々な部署を経験してプライダルへ配属という時もある。まずはプライダルに配属してみることも行った。両方のケースで見てきたが、個人の性格などが影響するのかわからない。初年度からプライダルに配属しても退職する方はいた。もう一方の他部署を見てからようやくプライダルに配属されたパターンでは他部署で根性がついたのか新郎新婦を前にして頑張ろうとしているスタッフもいる。卒業生アンケートについてはぜひ、協力したい。企業としての協力、在籍しているスタッフの報告がどのように集計、傾向があるかはこのような場で改めて伺いたい。</p>	<p>プライダル科で一昨年で退職者は数名いる。</p> <p>補足： 一昨年で3名ほど退職している 多くの退職理由は結婚、出産が多く、職業のミスマッチは少ない。 この3年ほどはプライベートの計画性の理由が多い。</p>

ビューティ

学校様からの報告から大きく2点、離職率に関しては、GPA に関しての報告は素晴らしいと思う。入学時の基礎学力テストの実施などもよい。もちろん職業実践の自己点検評価結果など学校の骨組みはできているよう。基本的に学校本部の取り組みは離職率低減につながる施策をなさっておられると思う。美容室のサロン側に経営に関わる側から学校の報告について見ると離職率が高い理由は半々。大学の卒業生の離職率は20~30%、美容業界に絞ると60%となる。原因は生産性が低い業種。GPAのような集計を美容室の経営者に報告すると9割は分からないというはず。美容室側の経営人が何に取り組んでいるかというブランドディングと数集め。ネット戦略などブランドディングに費用を投入して成功したところが儲かる。YIC 京都のアンケートの社会人基礎力で忍耐力とか交渉力、創造力などこのスキルが欲しいと募集されている企業は全国でも数社。募集に際し、このような会社理念とサロン運営について、こうした社会人基礎力を備えた方が欲しいと募集して、エントリー者にそのレベルなどの評価をするなど科学的なマッチングをしていないことが美容業界の離職率が高いことの背景にある。この社会人基礎力について12のスキルを言える美容経営者は少ない。離職率については今年何人としか言えないのが現状。

YICさんの学生にも分析結果を与え、自らの成長をこのスキルはどの程度培われたなど自分自身が分かって就活させるとよいのでは。自分にはこのようなスキルがあるので活躍できると就活させてみてはどうか。他校の学生にはできない就活のアプローチができると感じた。

美容雑誌などに記事を掲載させていただいた際に、昨年、本校の本部の了承をいただきYIC 京都の過去10年の離職率の資料をみせていただいた。資料を拝見した。その頃と比較しても他校と比べ、YIC 京都の離職率は半分以下となっているはず。3年目のコンセプトにしても十分結果は出ている。その部分がサロン側の募集とマッチすることにより更に離職率を下げる要因となるはず。

もう一つは連携授業をしているが、自己評価で学校の教育体制は理解できるが、現場レベルでは生徒の質は低い。受ける態度、授業にスマホを操作するなどの学生を見ても教員は注意しない。授業中にトイレに行く際にも一声かけるなどをしない学生が見受けられる。

授業のフェースからみると授業中であれば拳手して事情を申し出て離席するなど普通のことできて

ご指摘の点については本校教員の指導不足。授業を受けるためのルールなどはビューティ専門学校として決めている。クラス担当教員が諦めずに指導するやそのしつけが習慣になってから社会人になる。提出期限などの指摘はオンラインやオンデマンドが継続される中、課題提出が評価に直結するなどしっかりと理解させる必要がある。

国の新しい修学支援新制度の中で評価方法で用いられている。

		<p>いない。数字として報告すると1回目の緊急事態宣言の際に4・5月は録画授業でCLASSROOMで授業を行い、55名中、課題提出期限までに出した学生は46名。2回目の配信授業では39名。期限内に出せていない。のはいろいろ理由はあるが、提出期限を守るというのは社会人の基本的スキルなはず。現場レベルになった際にその行動ができていない実状がある。</p> <p>本部機能として用意されていることが形になっていないことがあると感じた。</p> <p>学校や企業の体制がさらに見直されれば限りなく離職率を0にできるのではないかい。</p>	
	その他		質問なし
6) 総評	<p>姉妹校で同じように離職率のお話があった。学校側としてどこまで把握すべきか難しい。同窓会組織はしっかりしていても離職の把握は難しい。</p> <p>YIC 京都は支援として卒業後10年サポートを実施しているが、その制度を利用した場合のみ把握できる。その点を見直しを検討したい。</p> <p>お話のあった離職率の低い学校にするのは壮大な目標。</p> <p>本日伺ったご意見をひとつ一つ重ねて行くと達成できるかもと感じた。</p> <p>貴重なご意見を参考にさせていただきたいと思います。本日はありがとうございました。</p>		
4. 今後の予定	<p>今後の予定、年1回の会議はこれで終了。何か特別な案件やご質問などがあれば事務局までご連絡をお願いいたします。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。</p>		

以上