

新潟調理師専門学校 教育課程編成委員会 議事録

日 程：平成30年3月16日（金） 15：00～17：00

場 所：新潟調理師専門学校

出席者：①外部委員

佐藤 衛 （新潟県調理師会 会長）
堀越 賢一 （ホテル日航新潟 総料理長）
川上 啓介 （ルーテシア オーナーシェフ）
川村 雅代 （新潟みずほ福祉会 常務理事）
太田 茂靖 （ANAクラウンプラザホテル新潟 料飲部長）

②学校委員

吉田 和弘 （学校長）
吉田 奈美 （副校長）
鍵富 茂 （教頭・日本料理主任）
山井 英司 （西洋料理主任）
渡辺 篤 （中国料理主任）
仁科 誉広 （日本料理担当）
高橋 恭子 （製菓・製パン主任）
高山 敦 （就職指導・レストランサービス主任）
木村 雅恵 （教務部）

会議内容：

1. 開会の挨拶 学校長
2. 平成29年度の就職状況報告 就職指導
3. 卒業後3年経過離職調査について 学校長
4. 各実習担当者報告
 - (1) 平成29年度委教育課程編成委員指摘項目についての対応結果
 - (2) 早期離職予防対策について
 - (3) 平成30年度の指導方針

[日本料理]

- (1) ・精進料理の取り込みについては、実習内容に追加、また、食文化概論でパワーポイント等を活用し、写真等で料理を目に見える形にして話すなどの対応を行っている。
・落語などの日本芸能の取り込みについては、カリキュラム上難しいのが現状。
- (2) ・離職をなくす為に、1対1で生徒と良く話し合い、研修等でも様子を見ているので、離職は少ないと思う。
- (3) ・基本を大切にする（桂剥き、出汁巻、鰻の三枚卸しなど）

- ・学生レストラン・食事提供の充実については、H29年度は先生が考えたメニューだったが、今年度は生徒がメニューを考え、事前に練習し、当日も生徒主体で進める形とする。

[西洋料理]

- (1) ・「全員が調理師を目指しているか？」について、入学時にクラスの生徒に聞き取りをしたところ、入学時は全員が調理師を目指しているが、1年経過すると違う生徒も出てきている。
 - ・県外の就職希望者は、入学時から考えている生徒が多い。
- (2) (3)
 - ・離職の大きな原因は「人間関係」。コミュニケーションが取れない（声が出ない）生徒が職場でうまくいかなくなるのが要因と思われる。こちらからたくさん「声掛け」を行い、社会に出てからの最低限のコミュニケーションができるよう指導していきたい。

[中国料理]

- (1) ・学生の料理への関心を上げることについては、生徒に声をかけ、食べ歩きに連れて行ったりした。
 - ・作業を進めるにあたり、「きれいに早く」を常に指導した。
- (2) ・離職については県外の企業で、壁にぶつかり戻ってくるケースが多い。そのため、最近では面倒をよく見てくださる所に紹介するようしている。
- (3) ・学生レストランで、他者とのコミュニケーション・厨房内での作業の流れなどを学んでもらい、予算を決めた中でのメニュー作成、仕入れ（物の価格を知ってもらうため）等も取り入れたい。少しでも技術を身につけていけるよう、指導していきたい。

[製菓・製パン]

- (1) ・計算・漢字ができないことに対して、ノートチェック時にできているかどうかを確認し、きちんとできるように指導していきたい。
- (2) ・離職については、女性が多いため、結婚や出産で環境が大きく変わってしまう場合が多い。ぜひ、女性が復帰できる環境を作っていただけよう要望したい。
 - ・研修・就職については本人の希望を優先し、受験させている。もし、不合格だった場合も自分で選んだことだからと納得できるし、次への切り替えもできる。
- (3) ・あいさつ・返事が大きな声でできるよう、製菓販売で接客・コミュニケーションを学ばせたい。製菓にもっと興味を持ってもらえるよう、授業で様々なことを話していきたい。
 - ・お店への要望として、就職で「いい生徒を紹介してください」といわれるが、もし研修生でいいと思った生徒が伺ったら、ぜひお店から声を掛けていただきたい。本人達も非常に励みになる。

[レストランサービス]

- (1) ・単に仕事をこなすだけではなく、毎回、何らかの目標を持たせて進める形にした。
 - ・勉強は自分ではしたがらないので、画像やイラスト等を加え、覚える楽しさを知ってもらう。また、自分で食べ歩きしたお店の写真を見せたりして、店に行ってテーブルセッティングなどを見たり、実際のサービスを体験する大切さも伝えるようにしている。
- (2) ・研修等を通して可能な限り現場研修をして、離職を防いでいきたい。
(春休みもANAクラウンプラザホテル新潟へ研修させていただく予定)

- (3) ・ストレスで体調を崩して離職するケースが増えているので、学生レストランで教員からすべての指示を出すのではなく、各自で考えて動くように、程よい緊張感とプレッシャーを与える方向で指導していく。また、国家資格の取得 100%を目指し、いろいろな教材を用いて学科・実技対策を進めていきたい。(特に一次の学科は、全員合格させたい)

5. 各委員からのご意見について

(佐藤委員) ・前回(H28年度)の指摘に良く取り組んでいただいている。

- ・学校の教育理念として、「基礎を大切にし、しっかり身につけさせる」「社会人のマナーを身につける」はとても良く実践されていると思う。特に「あいさつ」。
- ・現場経験を重ねることはとても大切。
- ・「ほめることが若い人を伸ばす」のではないか。
3～5年くらい前の卒業生を迎えて一緒に実習が出来たらよいのではないか。
- ・トップシェフのアシスタントとして、生徒に使っていただくのはどうか？
- ・現在は、賃金が低すぎる・仕事の量が多い・やりたい仕事が出来ない・責任が重過ぎる・おもしろくない・労働時間が長い(休めない、休みづらい)相談できる環境にない等の課題がある。
また、上に立つ場合にセクハラ、パワハラ、暴力等を考えていくことが必要となる。
調理の仕事が続けてもらうには「仕事の満足度をいかに上げるか」が重要。
(報・連・相の充実、同僚のフォローが受けやすい など)
- ・信頼の持てる方(職場)に生徒を託すために継続的なお付き合いをしていく。
- ・連続勤務者に報奨を出したりしてみてもどうか・

(堀越委員) ・ホテルなどは予算に対してマイナスの人員で仕事をしているので、機械化・アウトソーシング(半調理まで加工業者に行ってもらい、納入)が進んでいる。
何年かすると人がそれほど必要なくなる(希望に進めなく可能性がある)
今の人は会社で提供してくれるものでしか練習しないが、企業ではそこまでしない。
学生のうちに基本をしっかりと覚えてくると良い。また、頭の付いた魚などを授業に取り入れて体験しておく(専門性をあげておく)。

- ・離職については、企業側のせいでもある(相談できる環境にない)。受け入れ側も考えていかなければならない。

(川上委員) ・以前はパティシエ希望が多かったが、現在はパンに移行している。

- ・業界ではベトナム人の起用が多くなった。なかなか人が集まらないのが現状。
- ・離職を防ぐには「お金」と「楽な仕事」。ただ、本当にこれで良いのか。
- ・時間の短縮等、世論にあわせることが必要だし、機械の導入や原料1袋の重量を軽くする等の対策は行っている。
- ・お金についても企業コンプライアンスが前に出ているため、残業代をすべて支払うと役職者より新人が多くもったり、年数があまり変わらない人たちの中で待遇の違いが出てしまい、これも問題である。
- ・製菓選択者にはナッペの練習をきちんとしてほしい。
- ・「仕事のおもしろさを知る」とやっていける。何か1つ得意なものがあると伸びる。

- (川村委員) ・入学の動機がそれほどでなくてもどこかで「楽しい」と思えるスイッチを入れることが大切。
- ・離職については、途中でやめるとその後に入がってこない。まずはやめさせないことが重要だと感じる。
- 今の子達は、相談する人を明確にすると良い結果が見られる。特に年の近い先輩と組み合わせる（共感できる人が身近にいる）と離職が減った。
- ・皆さんおっしゃられるように今の子は「ほめる」ことが必要。
- 「すごくがんばってるね」と声をかけると喜ぶ。ぜひ上手に盛り上げてほしい。採用側も努力したい。
- (太田委員) ・離職について、早期退職者は「人間関係がイヤになった」という理由が多い。
- ・今の子は少しの成功体験を喜ぶ傾向にあり、成長できる場所を与えないとビジョンが持てない。
 - ・この会社でいかに自分を成長させていけるかに重点を置き、調理・サービスの垣根なく学び、HACCP など大変だけど自分のためになるという取り組みなどを通して、こちらも指導していく。

6. 閉会の挨拶

学校長