



専修教育

一般財団法人
職業教育・キャリア教育財団

no. 37
2016

巻頭特集

専修学校制度制定 40周年記念式典・祝賀会

実践的な職業教育を行う
新たな高等教育機関の制度化と
質保証について

学校法人 金沢工業大学 学園長・総長 黒田壽二

特別対談 山谷えり子(参議院議員) × 小林光俊(全専各連会長)
| 高等教育における「職業教育」の現状と展望

CONTENTS

02

巻頭特集

専修学校制度制定 40周年記念式典・祝賀会

06

南関東ブロック会議

実践的な職業教育を行う新たな 高等教育機関の制度化と質保証について

学校法人 金沢工業大学 学園長・総長 黒田 壽二

12

事例発表

■大阪技能専門学校 学校評価について
大阪技能専門学校 理事長 前川 悟

■職業実践専門課程 申請・認定における事例発表
学校法人 西野学園 理事長 前鼻 英蔵

21

「職業実践専門課程」の概要と認定状況

22

管理者研修会

学校法人会計基準の改正への対応

永和監査法人 代表社員 公認会計士 福島 直

32

中堅教員研修会

学校の経営（SWOT分析を中心として）

専門学校YICグループ 統括本部長 岡村 慎一
森ノ宮医療学園 法人本部長 安田 実

36

専門学校留学生受け入れ担当者協議会

専門学校と連携した日本語学校の留学生募集活動事例

赤門会日本語学校 常務理事 新井 永鎮

40

専門学校留学生就職指導担当者研修会

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人 基礎力（留学生基礎力）の活用

学校法人 エール学園 キャリア支援室長 西村 康司

44

全国高等専修学校協会研修会

後期中等教育における高等専修学校の現状と課題

苫小牧高等商業学校 山田 千春

50

全国各種学校協会研修会

色は時代を映す鏡

一般社団法人日本流行色協会 季刊『流行色』編集長 大野 礼子

56

特別対談

高等教育における「職業教育」の現状と展望

山谷 えり子（参議院議員）／小林 光俊（全専各連会長）

専門学校新聞2015年6月号より転載

62

専修学校1年間の歩み（平成27年4月～平成28年3月）

❧ 巻頭特集 ❧

専修学校制度 制定40周年 記念式典・祝賀会

平成 27 年 7 月 10 日 (東京・アルカディア市ヶ谷)



節目をむかえ新たな 10 年へ

式典・祝賀会に
420 人が集う
制度創設 40 周年を祝って、

専修学校制度制定 40 周年記念式典・祝賀会（主催：全国専修学校各種学校総連合会、後援：文部科学省、一般財団法人職業教育・キャリア教育財団）が、平成 27 年 7 月 10 日、東京都千代田区のアルカディア市ヶ谷で、多数の来賓臨席のもと、盛大に開催されました。

式典では、小林光俊全専各連会長の式辞に続き、下村博文文部科学大臣（当時）、塩谷立専修学校等振興議員連盟幹事長（当時／現・会長）に祝辞をいただきました。来賓紹介の後、専修学校教育功労者表彰（文部科学大臣賞）の代表者授与、全専各連顕彰の贈

呈、会長感謝状の贈呈、会長表彰の代表者授与が行われました。

続いて行われた祝賀会では、山谷えり子国務大臣（当時）、遠藤利明東京オリンピック・パラリンピック大臣、赤池誠章文部科学大臣政務官（当時）から祝辞をいただき、その後大沼淳全専各連元会長・日本私立大学協会会長による乾杯が行われました。

国会議員、文科省関係者、教育関係者など多数の出席をいただき、これまで職業教育を支えてこられた関係者の功績を称えとともに、関係者一同は今後のさらなる飛躍を誓い閉会となりました。



専門職業人の養成のため さらなる高度化・発展に臨む



式典で祝辞を述べる下村博文文部科学大臣（当時）

下村大臣は、祝辞の中で『『人づくりは国づくり』であり、文部科学省として、我が国の成長・発展のため、多くの人が社会的、職業的に自立できるよう、優秀な職業人育成のために専修学校振興に資する様々な施策を推進していく』と述べられました。また、高等専修学校生を対象に高等学校等就学支援金支給の開始（平成 22 年）、専修学校における単位制および通信制の制度化（平成 24 年）、職業実践専門課程の認定開始（平成 26 年）、中央教育審議会（中教審）「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会」の設置と議論開始（平成 27 年）など、この 10 年間における発展を挙げ、専修学校の果たす役割がますます重要となっていると期待と激励のこもった祝辞をいただきました。

また、全国専修学校各種学校総連合会（全専各連）・小林光俊会長は、式辞の中で関係各位に感謝の意を表すとともに、中教審・新たな高等教育機関に関する特別部会での審議に触れ、学ぶ学生にとって有意な制度になるよう我々も大きな期待をしていると言及しました。そして、専修学校が国の職業教育を担う学校群として国内外に評価される制度に発展することを願い、これまで以上に社会のニーズに即した主体的学びの場として一層の教育内容の充実や高度化に努めると決意を新たにしました。



式典で式辞を述べる全専各連小林光俊会長

多勢の関係者とともに盛大に行われた祝賀会



受賞おめでとうございます！



下村大臣から専修学校教育功労者表彰を受ける龍澤正美受賞者代表



小林会長から全専各連顕彰を受ける大森厚元全専各連会長



小林会長から受賞者を代表して感謝状を受ける九州大学大学院人間環境学研究院吉本圭一主幹教授



小林会長から受賞者を代表して会長表彰を受ける栃木県専修学校各種学校連合会の川嶋武美会長

実践的な職業教育を行う 新たな高等教育機関の 制度化と質保証について



学校法人 金沢工業大学 学園長・総長
黒田 壽二

平成 27 年 10 月 29 日

全国専修学校各種学校総連合会／南関東ブロック会議

(東京・KKRホテル東京)

1. 専門学校の職業実践専門課程の 認定制度について

職業実践専門課程の認定制度ができ、職業教育の質保証については第三者評価を取り入れることになりました。この「質保証」は、我が国の高等教育の国際通用性、そして将来に関わる大切な問題です。そこで、今日は、新たな高等教育機関の質保証について、金沢工業大学の大学改革を紹介しながらお話ししたいと思います。工業大学ですと、社会と密接に関わりながら職業教育もあわせて行っているという点で専門学校の参考になるのではないかと考えます。

職業実践専門課程の認定制度が、平成 26 年より実施となり、現在は、2814 校のうち 673 校、25%、約 1 / 4 にあたる学校が認可を受け、運用されています。私はこの認定制度の仕組みづくりに関わっていました。この制度は、専修学校が新たな高等教育機関に移行するときのモデルとして想定されていましたが、実際、多数の学校から申請があり驚きました。現状では、書類が整っていれば認可される状況でして、その結果、新しい考え方による新たな高等教育機関の制度化が必要ではないかということになっています。

2. 職業教育の質保証と第三者評価

第三者評価については、いわゆる学校関係者評価と同じような評価を行う必要はないというのが私の考えです。学校関係者評価の一環として自己点検評価が自主的に行われ、きちんと機能し、PDCA までつながって運営がなされているかどうかをみていくことこそが第三者評価であり、その点においても学校関係者評価、自己点検評価は非常に重要になってくると考えます。このような考えに基づいて第三者評価を行うことは、現時点では決定されていませんが、次の議案となる予定です。

3. 大学と同等の実践的な職業教育を行う 新たな高等教育機関の在り方と職業教育 の質保証について（実践的な職業教育を行う

新たな高等教育機関の制度化に関する基本的な方向性）

新たな高等教育機関の制度化に関する基本的な考え方として、現行制度上の 4 年制大学、短期大学、専門学校の各学校が進んでそこへ参加できるという仕組みとなるべきであると考えています。

専門高校は、これまで時間の経過とともに、普通科に行けない生徒たちのための高校となっていくという見方をする人もいます。そのようなことが再びおこらないようにするためにはどうすればよいのかということが議論の焦点だろうと思います。新しい枠組みについては、国内で社会的理解を得て、また国際的通用性からみても十二分に評価される制度にする必要があると思っています。

まだ中教審の特別部会で議論が残っているところではありますが、新たな高等教育機関の基本的な考え方として、有識者会議では、大学体系に位置づけることに決められました。

新たな高等教育機関の目的と教育内容・方法は、『社会人としてバランスのとれた人材育成の体系をつくる』ことにあります。しかし、大学体系に入るにあたり、学位課程の内容における体系がまだできあがっていないので、学位に基づくカリキュラムをつくり、どのような学位を出すのか、また「社会人として」の定義など、目的と内容を満たすにはどのようなプログラムが必要なのかを策定する必要があります。一方で、現在の大学では、学位授与に関して個々の教授の意向が強く影響するため、今回、学長のリーダーシップが発揮できるように教授会の改革がなされました。

さらに、問題になっているのは、日本の学位の国際通用性です。日本の学位は国際標準に対応していないため、各大学は外国の大学と姉妹校をつくり、姉妹校の間で認めてもらうといった方法をとっています。日本の学位単独では、諸外国の高等教育機関への編入・進学基準とならないのが実情です。

今回、その状況を変えるために、基本的には学士、修士、博士と、この三つのプログラムが連動して、学部が終わった時には学士、2年をプラスすれば修士、さらに3年をプラスすれば博士というような国際的な学位の基準に基づくプログラムといった改正を、学長のリーダーシップのもとで実行できるよう学校教育法の改正を行いました。この改正の背景には、学位に基づくプログラムができていない現状では、今後日本の学術(アカデミック)大学も世界に通用しない恐れがあるという課題がありました。こういった状況の中で、この職業教育に特化した新たな高等教育機関をどう位置付けていくか、とても重要だと考えています。また、職業教育においては、理論も重要ですが、実技や実習、体験によって得られることが非常に大きく、それを学位の単位として、さらには教育カリキュラム全体の中にどう盛り込んでいくかということが今後の課題となります。

もう一つの課題は、社会の変化に対して適切に対応できるようにするためにどのような制度を構築すべきか、ということです。社会人の学び直しがよく取り上げられますが、今の日本の産業界構造では学び直しというのが非常に難しくなっています。多くの場合、学び直しをしようと思うと、会社を辞めざるを得ないなど、働きながら大学へ入り直すのは不可能に近いような状況です。そのような状況を打開するためにも、科目等履修制度や履修証明制度を活用し、あるいは昼夜間開講やICT活用など細切れに単位を取りながら学び直しをして上位の資格を取ることができるというようなシステムを、新しい制度の中に取り込もうとしています。

今回の新たな高等教育機関においては、大学と同等の学位を出すということになりますが、そこで問題になるのは、新たな高等教育機関が文部科学省の認可事項になるということです。現在は、専修学校、各種学校は、都道府県が認可することになっています。そのため、柔軟性があり、それぞれその時代にあった内容の教育が行われています。このことは非常に重要です。これをなくしてしまうのは日本の大損失になるので、これを維持しながら、

新たな高等教育機関をどう制度化するべきかが重要です。文部科学大臣が認可するのは、公共性、国際性を維持するためにそうせざるを得ないのですが、大学の枠組みの中で、つまり大学設置基準において、自由度をどれくらいもたせられるかが焦点になります。設置基準をつくるための大枠は、中教審特別部会の中で議論されています。実際、細かい基準をつくるのは大学設置・学校法人審議会となり、そこには新しい発想が必要不可欠です。そのためにも、設置基準をつくる際には新しいメンバーを加えて、制度の在り方を再度考えていただければと思っています。

設置基準には、定量的・定性的な側面がありますが、現在の大学設置基準では、専ら定性的な側面に重きが置かれています。定量的な側面からすると、教育に必要な十分な施設・設備をおくこととなっていますが、あまりにも簡略化しすぎたことでの弊害もあり、その点についてもあわせて考える必要があります。また、実務家教員の教育指導力の強化規定について、企業内での社員教育などの実績や経験をそのまま学生に適用できるわけではありません。社会人を養成することと、学生を指導することとは、全く違います。私たちの大学では、実務家教員の50%は企業から来ている専門の先生方ですが、その中でドクターを持っている先生方にも、教員になった年の夏休みに1週間、模擬の講義をやってもらい、そのビデオを観ながら、講義についてフィードバックを行い、教え方についての指導・改善を行っていきます。なぜなら、そうしないと講義についてこられない学生が置いて行かれる恐れがあるからです。一方的に話す自己満足な講義では困るわけですから、そういった研修が必要になります。また、実技の場合も、企業から来た先生は、熟練の技術があるため、学生にあまり体験をさせず、「こうするんだよ」と見せてしまいます。そうすると学生は覚えません。そういうことも、事前に教えていく必要があります。

そして、一番重要なことは、公的助成です。現在の私学助成の総額は、3千億円ともいわれていますが、新たな高等教育機関をつくるためには、

その予算内ではできません。なぜなら、現在の私学助成は経常経費の10%程度しかありませんので、既存の大学が猛反発することになるでしょう。それでは、完成しないことになりますので、全く別枠の公的助成をつくる必要があります。それについて、今、強調して要望しているところです。

次に、教育の質保証のあり方として、入学者の受け入れや卒業要件などを明確にすることはシステムをつくり上げる上で非常に重要なことです。その中でも、大学の中で懸案となっているのがカリキュラムポリシーです。学生の学修成果、あるいはこういう学生を卒業させるという方針のことをディプロマポリシーと言いますが、これに基づいてカリキュラムはどうあるべきか、と考えていきます。このカリキュラム作成において、教員の事情で改革が進んでいません。また、施設設備については、公的施設を借りるなど、今の時代にあわせて柔軟に対応すれば良いと思いますが、心身共に健康であることが、良い人材が育つためのベースになってきますので、運動できる施設や学生同士が話し合うスペースを確保することは必要であると考えます。

それから、学校評価について、特に第三者評価は国際比較にも対応しうる仕組みをつくりあげていくことが必要になります。文部科学省が機関別評価で大学設置基準における適合性をみるのとあわせて、各大学が設定している目標が、適切に機能しているかということを審査するのが第三者評価ということになり、新しいシステムの中では、分野を固定せず、職能団体や業界団体とも連携しながら、変化に対応できるシステムづくりが必要になると思っています。

そして、制度化の質保証については、ディプロマポリシー・カリキュラムポリシー・アドミッションポリシーの観点から、育成する人材像と人材を育成するための必要な要件を設定し、修了者に与えるタイトルについては、教育内容やカリキュラム構成など、論点を九つに分けて進めていく予定です。

国際レベルの教育の質保証で重要なことは、そのレベルの内容にあります。ユネスコで決められ

ている国際間比較を可能とする国際教育標準分類（ISCED）における高等教育プログラムの（準学士・学士・修士レベル相当）の分類においては、以前であれば、レベル5Aというのが大学型の高等教育機関だったのですが、今は学士がレベル6相当、修士はレベル7、短期大学がレベル5となっています。レベルに応じたものでなければなりません。依然として、日本は大学が5A、短期大学が5B、また高等専門学校も専門学校も5Bということになっています。また欧州の資格枠組では各国の資格がどのレベルにあり、当該資格保有者がどのような知識などを有しているかを比較可能にしており、資格取得に必要とされる学習成果を知識、技能、能力の三つに類別し、それぞれを達成の難易度に応じて8段階にわけています。日本も、職業教育における新たな高等教育機関をつくるということであれば、同様のものが不可欠かと思っています。参考としてあげられるのは、日本の日本技術者教育認定機構（JABEE）がつくっているモデルで、具体的にどのような内容があてはまるかが明記されています。

大学の質保証について国際比較を行うと、日本の場合は国の設置認可がありますので、認可とその後国が認証した評価団体が評価を行っていくことになっています。各国においてそれぞれの責任で質保証システムを整備することが、ユネスコ・OECDにおいて承認されました。ユネスコで問題になったディグリー・ミル（真正な学位と紛らわしい呼称を供与する者）による学習者への被害を防ぐために、高等教育の質保証が世界的に重要な課題になっており、ユネスコがそのガイドラインをつくりあげています。

では、21世紀において必要な人材像とはどのようなもののでしょうか。科学技術の進展と情報化が進む中で、イノベーションを起こすことのできる人材を養成しなければなりません。そこで培うべき能力の参考指針となるのが、学士力の概要です。学士力とは、専門分野を超えた共通の基礎力として、「知識・理解」「汎用的技能」「態度・志向力」「総合的な学習経験と創造的思考力」の四つに分けて

考えるものであり、アメリカでも、欧州でも同様のことが提示されており、国際通用性を担保する指針であると言えます。

現在大学では、自ら質保証を整えるための制度の整備が行われています。まず、大学内でのシステムの構築については、多様性と主体性を重んじながら行うことが重要です。一方で、標準性と客観性を維持するために、国の認可の設置基準、認証評価、分野別評価、社会への説明責任といった情報開示なども重要になってきます。これらについて、実効性を確保するために、今まで個人プレーで動いていたそれぞれの大学は、組織的なプレーが求められています。つまり、組織化された質保証のPDCAサイクルをつくることで、質保証の体制を構築していくことになります。

4. 金沢工業大学の教育改革と 社会人養成について

学校法人金沢工業大学は、昭和32年に設置されました。もとは電波学校という専門学校で、昭和32年当時、地元のテレビ技術者を養成するためにつくられた学校です。昭和37年に工業高等専門学校を開設し、昭和40年に金沢工業大学を開設し、現在二つの高等教育機関を運営しています。

技術者を養成する大前提として、建学の綱領の中で「人間形成」が一番重要であると謳っています。技術というのは諸刃の剣になり得ますので、技術者の人間形成こそが非常に重要であると位置づけ、深い見識と広い国際感覚を身につけて、創造性豊かな技術者・研究者に育てることを目指しています。

もう一つ、綱領に掲げていることは「技術革新」です。進化する科学技術に柔軟に対応できる能力を身につけた技術者・研究者であることが重要です。さらに、工業大学ですから、「産学協同」も建学の綱領の一つになっています。産業界が今何を求めているのかということを積極的に追及し、広く開かれた大学として社会に貢献しなければなりません。戦後、日本の優秀な研究者は産業界に入

りました。創立当時はまだ産学協同が正しく理解されていませんでしたので、産業界から研究者を大学に戻していただくという循環を構築し「産学協同」によって互いに発展する意図も込め、大学は産業界のニーズに応えていくことで社会に貢献することを前提としたのです。これらが、本学の建学の綱領であり、「人間形成」「技術革新」「産学協同」を建学の三大旗標として掲げています。

次に、学園のビジョンの中に「教育の卓越性」があります。今では一般的になりましたが、昭和45年に教育付加価値という概念を取り入れました。例えば、「入学時に偏差値の低い学生が、東大生なみの実力をつけて卒業すること」を目標としたときに、実際に「卒業時」に区切ってしまうと難しい部分もありますが、様々な角度からこの付加価値について計算をしてみますと、卒業後5年経過した段階では東大生を追い越し得ることが分かりました。同じように教育を続けることで、こうした教育付加価値も実現可能だと感じています。

また、「サービスの卓越性」も掲げています。私たちの大学では、学生を顧客と呼びます。学生は顧客ではないと言われる方もいらっしゃいますが、授業料を納め、それが教員の月給になっていることを考えると、もちろん、ホテルなどという顧客満足度とは違いますが、学生一人ひとりが十分な教育を受けて、満足して卒業してもらうということが、学生の顧客満足度であり、「サービスの卓越性」だと考えています。

学部教育の中では正課外教育が重要です。これを十分に行わないと学士課程は成り立ちません。金沢工業大学では、人間力、人間関係や感受性、社会性を養うために、正課外教育を徹底しており、それを通して、学生を社会から求められる人材に育てていきます。(学士力＋専門基礎)×(人間力)、これにおいては、どちらか一方が欠けてしまってもゼロになってしまいます。どんなに技術などで優秀な人材に育っていたとしても、人間力が欠けていては不完全であるということで、この点の指導が重要です。

金沢工業大学の「イノベーション力教育システ

ム」では、そのカリキュラムの支柱となる「プロジェクトデザイン教育」の中で、入学後『プロジェクトデザイン入門』、続いて『プロジェクトデザインⅠ、Ⅱ』、その後企業に赴いて『プロジェクトデザイン実践』を行います。そして最後に、専門のゼミで学んで、『プロジェクトデザインⅢ』という卒論にあたる発表を公開で行います。企業から毎年 300 名くらいの方が来られ、学生の発表に対して様々な意見を述べられます。学生は四苦八苦しながら対応します。それに合格しないと卒業できないので、学生も必死です。これは、イノベーション力育成を図る教育システムと学習環境の構築であり、アメリカの MIT が提唱しているシステムです。世界の 120 もの大学がこれに参加しています。MIT がなぜこういうことに取り組み出したかという、もともととは企業の実践的教育用だったものが、アメリカの企業にも研究者ばかりが入ってきて、技術者として働く人が少なくなりました。その結果、こういった能力が非常に落ちてしまったことへの危機感から、もう一度取り戻す必要があるということが理由です。アメリカもヨーロッパもそれに気付き、ヨーロッパでは、また新しいことをしています。日本だけが、このはざまで取り残されているというのが現状です。

日本では金沢工業大学が初めてこのシステムを取り入れました。そのような経緯もあって、2015 年の 10 月にベトナムのホーチミンに設立された「越日工業大学」の教育プログラムは、金沢工業大学が輸出したものとなっており、初めて教育プログラムを海外に輸出することになりました。

金沢工業大学の特徴としては、授業時間が現在は 1 年間で 160 日しかないので、365 日のうち土日を除いた、年間 300 日は大学の中で勉強できるように自習室は 24 時間 365 日開放しています。毎日 1000 名くらいの学生が朝まで残って勉強をしているようです。また、綱領で掲げている人間形成を実践する教育として、全学生が毎年 200 人程度のグループに分かれて、能登半島の穴水湾自然学苑に集い、コミュニケーション形成教育、人との交わり方、コミュニケーションの取り方、リーダーシップの発揮の仕方、日本の歴史や、日本の

文化などを、2 泊 3 日、缶詰状態で学びます。

また、本学は工科系大学ですから教科も積み上げ方式の科目が多々あります。また、いろいろなレベルの学生がいます。科目によってはついてこれなくなる学生がでできますので、数理工教育研究センターを設置し、数学・物理・化学、工学をあわせて教育しています。なぜ「数理工」としてやるかという、数学の先生を採用して数学の授業をさせると、工学に関係ない数学を教えてしまいます。ですから工学に関係ある内容を学べるよう、数理工教育研究センターにおかれている教科書は、自前で開発したものでどの分野も中学校 3 年くらいのレベルからずっと追跡ができ、基礎を学べるようになっていきます。そうすることで、学生がどこで躓いているかが発見しやすくなっています。また、先生が常駐しているので、学生たちも都合の良いときに来られるような仕組みになっています。

また 38 の研究所があり、オープンリサーチセンター、附置研究所、革新複合材料研究開発センターと、これは文部科学省が指定した COI（センターオブイノベーション）という当初日本で 12 の施設が指定され、私学からは、はじめて我が大学が指定されました。日本の複合材料の大規模産学連携研究拠点として成果を創出していくことを目的としています。

高等教育は、ただ教育だけを行えば良いということではありません。どのような研究を、どのように行うかによって集まる先生の専門分野や質もかわってきます。非常に複雑ですが、その点は十分意識するべきでしょう。新しいシステム、すなわち、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関と我々が実践している内容とを比較分析して、私としては新しい高等教育機関をつくる際には、既存の大学の中にそういった分野があっても良いかと思っています。職業教育に特化した学部があっても良いし、コースがあっても良い。それくらい柔軟に、既存の大学がここに参加できるようなシステムが必要であり、それによってステータスをあげていくことも重要だと思っています。

事例発表

学校評価

大阪技能専門学校

大阪技能専門学校 理事長 前川 悟

平成 27 年 8 月 5 日 平成 27 年度専修学校教育研究協議会
(東京・文部科学省)

職業実践専門課程

西野学園

学校法人 西野学園 理事長 前鼻 英蔵

平成 27 年 9 月 4 日 全国専修学校各種学校総連合会／東北ブロック会議
(宮城・江陽グランドホテル)

大阪技能専門学校の学校評価について

大阪技能専門学校 理事長 前川 悟

現状に至るまでの歩み

本日は、私ども大阪技能専門学校の学校評価について、現状に至るまでの歩みを高等課程の立場からお話させていただきます。

本校は、平成22年に初めて自己評価に取り組みました。その背景には、大阪府の高等専修学校は、一条校である高等学校と同等の経常費補助金の交付を受けており、貸借対照表をはじめとする財務関係、学校関係者評価、さらにはいじめ防止推進マニュアルなど、一条校と同じように公表する必要がありました。

最初は、ホームページなどを調べ、幼稚園、小学校、中学校など既に公開されている学校を参考にしながら自己評価を始め、平成25年からは文部科学省のガイドラインに沿って自己評価・学校関係者評価を行っています。

学校評価の現状

その中でも、学校関係者評価についてはとても悩みました。例えば、評価委員にはどのような方に来ていただければ良いのかという点でした。

結局、本校では、卒業生が就職した企業をはじめ、近隣の町会長さんや中学校の校長先生にもメンバーに入っていただくことにしました。学校にとって近隣との関係は大変重要だからです。

他校の資料を拝見していると、企業の委員より、ご自身の学校の先生方にウエイトを置いている学校もあるようですが、これでは本末転倒ではないでしょうか。

確かに、学校について全く知らない方ばかりですと難しい面もありますが、学校寄りのメンバーばかりでは評価の意味がなくなってしまいます。

厳しいことも言ってくれる、また学校に対し

て温かい目で見守ってくれる企業や保護者の方、近隣住民の方に参加いただき、いわゆる学校の『ファン』となっていていただくようにすることが重要です。

平成26年度の自己評価は、年度末までに、ガイドラインに沿って各部署の担当者が4段階で評価しました。4月から7月上旬で、学内での評価を確定させ、改善点、問題点をまとめました。そして、それを7月下旬頃、学校関係者評価委員の先生方に見ていただきました。また、自己評価報告書だけでは学校評価委員の先生方は現状がお分かりにならないので、4月の公開授業にお越しいただき、本校の授業や生徒について知っていただく機会を設けました。

毎年12月頃には、保護者や生徒にアンケートをとります。ちょうどその頃に三者懇談会をやっておりますので、その際に保護者の方にアンケートにご記入いただきます。結果、かなり厳しいご意見もあります。

アンケートの最後に、『本校に入学させて良かったと思いますか』という項目があります。『いいえ』の回答があるとかかなりショックを受けますが、我々に足りないところがどこなのか職員全体で反省しています。

同時に実施している卒業生、企業向けのアンケートによると、企業の方からは『とにかく3年間でしつけ、マナー、基礎学力がつくようにして欲しい』という要望がとても多いです。他校でもいろいろな取り組みをされていると思いますが、家庭の事情によってしつけなどまで力を入れる余裕のない保護者の方もいらっしゃいますので、我々教員ができるところは保護者のかわりに育て、サポートしているという現状です。

自己評価活動において、問題点、改善点の取りまとめをしていると、これまで、自分の担当部署や分野にしか興味がなかった教職員が、これを機に他の部署、学校全体の仕事に関心を持つようになったこともありました。

どのように学校評価を実施するかについてはとても悩みます。自己評価を3月で一旦締め切

り、それを取りまとめて学校関係者評価委員の先生方にお配りしていますが、学校関係者評価についてはどこにもガイドラインがありませんでした。

自己評価はガイドラインどおりにすればおおよそできるのですが、学校関係者評価は、必要な委員の人数やプロフィール、保護者からは何名、企業からは何名入れるのか、一言で企業と言ってもどの役職の方なのかなど、詳細が分からなかったため、まず、自分たちで考え決めたものでスタートさせました。

また、情報公開の仕方についても、自己評価とは別に学校関係者評価のページをつくるのか、もしくは同じページで、自己評価の結果と学校関係者評価の結果を、対にして表示すべきなのか悩みました。現在は、学校評価報告書(学校自己評価・学校関係者評価)と題して、同じ項目は対に表示する形で作成し、公表しています。

これまでの学校評価における課題と解決策 および効果

当校では、学校関係者評価を9月末にはホームページ上で公表できるように、逆算して委員会を開いています。

自己評価を実施してみて、自己評価は専門課程を基本に設定されているので、高等課程に沿う内容に変更する必要があるのではないかと考えています。また学校関係者評価の実施方法については、項目の集約とアンケートによる簡素化、いわゆる点数だけで良いのか、コメントもきっちり載せるべきなのか、もしくは、それ以外に何か表現する方法があるのか検討課題です。

また、改善項目の明確化、早期実施、意見聴取機会を増やすことも考えていかなければなりません。私どもは、公開授業と委員会しか開催していませんが、もっといろいろ発信するべきではないかと考えています。

効果は、先ほどもお話ししました通り、自己評

価を通して、教職員が学校全体に関心を持つようになったことが大きかったと思いますし、情報公開を行うことによって中学校、企業関係者の方にも学校のホームページをご覧いただけるようになったことです。

現在の学校評価における課題と今後の展望

最後に、学校評価において大切なのは、学内の意識統一と改善意識の向上です。そして、学校評価の本質は情報公開だと思います。教務、進路指導、生活指導と部署もいろいろありますが、外部の目が入ることで改善の意識が生まれます。どんなに繕っても嘘は必ずばれてしまいます。正直に公開すると覚悟を決めることです。それが教職員にも外部の方にも伝わり、学校としても自浄作用が働き、改善され、自分たちの取り組みを堂々と言えるようになります。

以上が、私どもの学校が取り組んできた学校関係者評価です。少しでも先生方の参考になればと思います。

質 疑 応 答

Q. 外部アンケートは、保護者も生徒も卒業生も企業も、同じ内容なのか？

A. 保護者、生徒と卒業生、企業とほぼ同じ内容です。ただ、企業向けだけは、『どういった人材が欲しいのか』、『就職した卒業生への要望』、『学校教育に対する要望』などの項目を追加しています。企業の方が答えやすく、かつ私どもにも参考になるような内容にしています。

Q. アンケートの回収率は、生徒、企業、それぞれ何%か、また評価委員の先生方というのは、具体的に何名で、期限は決まっていますか？

A. ホームページに掲載してまして、保護者については高い回収率ですが、企業は半分ぐらいです。

評価委員については、保護者、卒業生は、基本的に毎年交代しております。企業の方は、お付き合いのある企業や理解のある企業が多くあるわけではないので、今のところ同じ企業の方に出席していただいています。

職業実践専門課程
申請・認定における事例発表
学校法人 西野学園 理事長 前鼻 英蔵

はじめに

まず前提として、職業実践専門課程の認定を受けることについて、学校は、経営陣・トップ含めて理解をしておく必要があります。認定を受けることは、知識、技術をもった人材を養成する学校の質的担保はどこにあるのかという問題に翻ります。時代に即応した即戦力を養成する職業人養成学校として、その分野で活躍する人材を輩出する学校として、今必要なこと、そしてなすべきことは何か。また、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関への道筋の第一歩としても、職業実践専門課程の文部科学省認定は重要な意味があります。私たちが経験した、申請や認定における流れやポイントをご紹介しますので、参考にいただければと思います。

申請の準備

平成25年8月に職業実践専門課程の制度が制定されました。私たちの学園は、この年の10月申請には間に合わないと判断し、平成27年度の認定を目指して、約1年半をかけ万全を期して申請準備に入り、認定を受けるという流れになりました。

平成26年から準備に入りましたが、まず平成25年度の自己点検評価をして平成26年度に振り返りをしなければ、平成27年度の認定作業に間に合いません。そのために平成26年の2月に自己点検評価を実施、臨床実習などの開始、それを受けて10月に教育課程編成委員会を実施、学校関係者評価委員会を実施しました。

本日は、これまでの動きを振り返って、どういった点に注意して申請すれば良いかというお話をしたいと思います。

まず、職業実践専門課程は、認定要件がたくさんあります。

- (1)修業年限(2年以上)
- (2)企業等と連携体制を確保して教育課程を編成

- (3)企業等と連携して実習・演習などを実施
- (4)総授業時数1700時間以上、総単位数62単位以上
- (5)企業等と連携して教員に対し実務に関する研修を実施
- (6)、(7)学校関係者評価と結果の公表
- (8)情報公開

私たちは、(2)「企業等と連携体制を確保して教育課程を編成」、(3)「企業等と連携して実習・演習等を実施」をはじめ、(6)、(7)「学校関係者評価と結果の公表」、(8)「情報公開」などは、未整備の状態でしたのでこれらについて詳細をつめていくことにしました。

以前から経営会議で、常に時代に即応するように、現場が求めている人材像についてキャッチアップする必要があると認識していましたが、本校の教職員が、実習施設に行って実習担当者に話を聞くことがあっても、そこで今何が必要なのかという話まではされず、結果、自分たちのカリキュラムが、本当に現場で即応するような内容になっているのかというフィードバックをもらう機会を失っていました。

ですから、職業実践専門課程の申請・認定によって、教育課程編成委員会を設置し、カリキュラムの見直しを図るという状況になり、願ってもないチャンスでした。

認定要件

教育課程編成委員会について、要件を満たすための準備をしました。規程類の作成や委員会の位置づけ、また編成委員会の開催について、少なくとも年に2回の開催が条件になりますが、実際は本校のような医療系の場合、医療保険の改正によって、診察内容の変更や病院の方針などで項目が変わったりします。最新の情報を常にキャッチアップするのであれば年に2回でも足りないかもしれませんが、まずは最低限2回の開催を設定しました。

さらに、教育課程の改善結果を具体的に記載する。なぜカリキュラムを変えたのか、どのような

経緯があったのか、以上のようなことを、明確にし、公表するプロセスを申請年度の前年度に準備しておく事項として取りかかりました。

申請年度の4月までに必要なことで大変なのは文書類です。「教育課程編成委員会の位置づけに係る諸規程」ということで教務規程、組織図を変更します。教育課程編成委員会の規程、教職員の研修規程、学校関係者評価委員会の規程も決めます。

もし、すでに認定を受けている親しい学校があれば、ひな形を参考にさせてもらおうと、事務方の負担も大幅に軽減できるので検討してみてください。

文書類については、企業連携の協定書や承諾書の書式を変更しなければならないので、見直しとチェックが必要です。

教育課程編成委員会の委員の承諾書・同意書は、本人と所属長の同意書が必要になってきます。同じように、学校関係者評価委員会の委員の承諾書・同意書も必要です。プラス、必要な報告書、自己点検評価報告書、情報公開資料になります。

これらは、事務方が中心になってやることが多いと思いますが、教員も巻き込んで、学校全体としてこのプロジェクトに取り組む雰囲気をつくると、方向性がまとまっていくように思います。

教育課程編成委員会の実施

教育課程編成委員会を申請の前年度、1回目9月下旬、2回目10月下旬に開催、2回目は次年度に対する対応や本年度の活動報告をしました。

特に2回目ですが、私たちは、独自に就職先を中心とした事業所ヒアリングを実施し、その報告をしました。なぜ、事業所ヒアリングを実施したかというと、就職先訪問をして求人票を受け取る就職担当者がいますが、求人票の情報しかもらってこないケースもありました。それで、人事担当者に事前に質問項目を配って、1時間程度のヒアリングを実施し、就職担当者がまとめる作業をしました。この年は、12学科に対応する事業所96施設で行いました。

それによって、当校の卒業生が事業所(病院や

施設)でどういう評価を受けているのか、人事担当者に私たちの学校・学園はどのように見られているのかを整理し、結果を教育課程編成委員会に提出することで、委員会で話し合いが非常に活発に行われるようになりました。

教育課程編成委員会の結果

その時の結果が、以下の1～3になります。委員会からの意見には、耳の痛いようなこともたくさんあります。

1. 委員からの意見

- ・文書能力、コミュニケーション力、理系の能力(応用力)の強化が必要。
- ・職業意識の低い学生も見られる。
- ・実習地で、許可や禁止などの指示がないと動けない学生が多い。
- ・現場の技師が講師として、授業を担当してはどうか。

他にも「実習指導者が話をする機会を設定できないか」、「実習地と学校が情報交換する環境をつくる必要がある」といった前向きな提言もありました。なるべく現場の方も巻き込んで、詳しい話をしたいということが分かりました。確かに、実習前に実習担当者が集まって話し合いはしますが、こんな実習をしてくださいと一方的に伝えて終わるケースが多かったので、さらに踏みこんだ話や、事前に行われる実習前実習に、特別講義で現場の社員・職員が入って話をさせてくれないかという前向きな意見も出ました。

2. 改善内容

- ・カリキュラム見直し
- ・入学前学習セミナーなどで、必要とされる資質や能力に関する講義・演習を実施

初年度教育を始めている学校もあるかと思いますが、私たちも以前から高校3年生の3学期は、高校側にまかせるのではなく、事前学習用のテキストと3回分のテスト、添削をやっています。それだけは足りないので、入学までに一番多い学生では、学校に5回くらい来て、実際の講義、演習も受けてもらいます。講義や演習は、在校生や先生も

一緒に聞き、終了後には感想をシェアしたり、理解度を確認するなどして、次につなげています。

このプログラムに参加した学生と、参加していない学生では、入学後に行うテストで、学力に差がある傾向も分かりました。点数の低い学生がより多く参加していました。不安に感じているのかもしれない。しかし、参加する意欲を持つ学生です。少しでも“できる”という自信をつけられれば、入学後に躓くような時にも教え合う雰囲気できて、1年生の対応もしやすい部分があるのではないかと感じているところです。

また、新入生の施設見学ですが、実習は後半にしかないで、1年生の早い段階から逆に現場を見せて、ある意味ショックを受けさせます。イメージしていたものとのギャップで退学するケースもありますが、ズルズルと迷いながら続けるよりは、最初に現実を知った上で勉強した方が良いのではないかと考えています。実際に、最近1人退学しました。自分自身でここではないと自覚し退学を申し出てきましたので、学生の判断に委ねることになりました。

基礎学力や入学合宿などの改善内容についても、教育課程編成委員会の中で話し合いました。

3.その他の提言

- ・ビデオや演習、視聴覚教材を使った模擬的な演習の内容をしていきたい。
- ・現場をイメージできる授業にしていきたい。

といったような提言もあり、ICT機材がいろいろ入ってきていますので、タブレットを使った新たな授業が何かできないかと今模索をしているところです。

- ・臨床実習では実習開始時のオリエンテーション、終了時の振り返りの時間をとる
- ・他職種連携を推進

など、これ以外にも改善案、さまざまなアドバイスをいただき、申請までにできる限り授業内容や方法の改善を行いました。

申請書類における注意点

ここでの注意点は、申請書類の追加訂正が必要なことです。私たちの場合、厚生労働省の申請用書類の書式で、すでに「実習承諾書」や「就任

承諾書」があり作成しています。それらは、標準的なひな形で、「実習指導者としてこういうものが就任しますので、承諾してください」といった内容ですが、今回の申請にあたっては「企業等どう連携するか」という記載が必要ですので、その内容を追加します。

協定書においては、「当施設を、専修学校の専門課程における職業実践専門課程の認定に関する規程に基づき実習施設として使用することを了承します」という文言に変えたり、臨床施設には、「○○学科に関する職業に必要な実践的かつ専門的な能力を育成する実習を実施して、このような実習をさせてください、協定書をとりかわさせてください」というような変更を出しまして、これを申請にもっていきました。ここが注意点になります。

学校関係者評価と結果と公表

学校関係者評価では、自己点検評価について評価することを目的とした委員会を置きます。ですから、前年度に自己点検評価を行い成果を出してからでないといけません。申請の準備段階で、順番を間違えると大変です。学校関係者評価委員会スタートではなく、自己点検評価をやって、今後の改善点を出していくことが先になります。

自己点検評価は、専修学校における学校評価ガイドラインに基づき、自己点検評価の項目を参考にすると良いと思います。全部やるというよりは、必要なものをピックアップし、その中で特に重点としている項目をより精査していくのが良いでしょう。

その上で、申請の前年度の評価結果を対象とした評価を行います。

他には、本校独自の事業所ヒアリング調査を行い、卒業生の動向及び学園の評価について話し合いました。1年目(平成25年)は、採用担当者、病院だと事務長からヒアリングしました。そして、2年目は、採用された卒業生の直属の上司と話をしました。就職先は、実習施設だけではないので、実習施設でない就職先40数箇所に関しても卒業生の直属の上司から、評価を聞きました。

本校では、自己点検評価は全教職員がパソコン上のグループウェアでアンケート項目を入力し、自動集計できるようにプログラムしていますので、簡単に自己点検評価ができるようになっています。

その中で、学校関係者評価による評価は、下記のようなものでした。

- ・学校による自己点検評価については全般的に一定の理解を得ることができた。
- ・卒業生や「他職種との連携」や「地域における役割」などについて課題として提示された。
- ・社会・地域貢献の一環として、学校祭を開催し地域住民との交流を図った。
- ・地域住民を招いて授業を実施する「地域交流授業」については委員からの要望が強かったため、今年度もさらに内容を深化させ実施する。

私たちの学校関係者評価委員会の中には、学校の周辺の町内会長もいます。これは、地域活動について、身近な問題としてとらえていこうと考えたからです。なぜかという、学校は比較的街中にあるわりには、古い住宅街と隣接していて、地域の人たちとの活動を望む雰囲気ができ始めてきたところだったからです。

また、当校には介護福祉士科もあり、地域住民も高齢化が進んでいるので、住民向けの日常的なケアの話や、実技や、講話なども実施しました。

評価の一番下に、「地域住民を招いて授業を実施する“地域交流授業”については委員からの要望が強かったため、今年度もさらに内容を深化させ実施する」とありますが、実際に地域の方々から「こういう学校があるなら勉強してみたい」といった声が大きく、今、その人たちが一緒に勉強できないかということについて模索しています。

情報公開

専門学校には、財務諸表を公開していない学校も多くあります。ですから、職業実践専門課程の認定にあたって、財務状況を公開することへの恐怖心を抱いている学校もあるかもしれません。しかし、大学は、財務諸表、学生数、卒業者数、受験者数、合格者数と全部公開しています。それに

対して、専門学校は一切公開しないというのはいかがでしょうか。これは、専門学校が情報公開に対して、非常に消極的で閉鎖的と思われる一因となってはいないでしょうか。

例えば、ある高校生が、進学先を専門学校と大学で迷っている際に、進路担当の先生が大学を勧めるというのは、こういう背景も少なからずあると考えられます。専門学校でも情報提供を行い、質的担保も兼ね備えていると理解されれば、周囲の意識も変わって来るのではないかと私は思っています。

申請時に必要なことは、ホームページなど恒常的に情報提供を行い、そして最終的には、認定後、様式4も含めて公表をしていく流れになっています。ぜひ業界で取り組んで欲しいと思います。

申請時に困った点

申請時は、特に規程類が大きな問題になります。前年度末までに実施が必要な項目、申請までに実施が必要な項目と、きちんと分けて必要なものは実施して準備をしておかなければなりません。

また、おそらく大変なのが、委員の人選です。委員の先生、ご本人がダメな場合もあれば、所属先の社長の許可がおりないといったケースなどもありますので、根気強くやっていくほかありません。

その他にも、申請時に困った項目を下記にあげます。

- ・委員の人選(要項の理解が不十分だったため)
 - ・評価結果の具体的な活用内容(活用の予定ではなく実績が必要)
 - ・企業連携の承諾書、協定書の書式と内容
 - ・情報公開の時期と方法(HPへのアップのタイミング)
 - ・添付文書の編集方法(各学科100~150ページ)
- しかし一方で、教育の質保証・向上に効果的であった点もあります。
- ・地域、業界からの視線を認識しながら学校運営を行う意識が浸透した。
 - ・情報公開や広報活動など、学園、学校からの情報発信が活性化して、信頼関係になっている。
 - ・地域貢献や地域連携などの授業や事業が活

発に行われるようになり、就職先や業界からの学生や卒業生の評価を今後の教育課程や学校活動に反映することができた。

- ・学校祭や学生参加型のプロジェクトなど学生の自主性を育てる活動が生まれた。
- ・他職種との連携について地域、業界からの強い要望が認識できた。

今まで、学校の中や就職先、実習先だけではなっていました、いろいろなどころから、こうあることを一緒にやって欲しいというような声があることを認識できたこと、細かなカリキュラム編成が少しずつあったのは、それによってプラスの面の方が大きかったように思います。

認定後の変化

今年度の変化といえば、PDCAサイクルが機能するようになりました。今までは、どちらかというとトップダウンで物事を進めていたので、反省がどのように活かされたのか、意外に機能していなかったという自己反省もあります。しかし、教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会を通して、フィードバックできるようになり、それについて改善策を次年度にやっていくことが習慣づけられるようになってきました。特に現場の教員の中でそういったサイクルが生まれたことは、非常に大きく、自分たちの授業のつくり方の見直しもできるようになったというメリットも大きいと思います。

このような効果をもっとアピールしていくことで、高校の先生方にも理解を得られるのではないのでしょうか。

また、これらの取り組みが、新学校種に対する準備にもなります。

最後に

だからこそ鍵は「教育力向上!」です。そのため、考えるべきこと、今私が考えていることです。

- ・業界から教員になる人への研修は何をやっているのですか?
- ・教える力を上げるための教員研修はどんなことに取り組んでいますか?

・公開授業をやりながらお互いの授業を向上させようとしていますか?

・大学でいうところのFD(ファカルティ・ディベロップメント)やEM(エンロールメント・マネジメント)という概念を持ち合わせていますか?

本校で、5~6年ほど前から強化しているのが内部監査です。学校として運営の見直しを図るのが目的です。教員によって、書類の解釈が大きく違ったり、記入方法が雑だったり、間違っていることがあります。学籍簿の記載ルールも学校ごとに異なったり、いろいろなことがありました。点検・改善の良い機会となりました。

また、

- ・学校としては、どのような能力の学生が欲しいのか?
- ・どのような考えによるカリキュラムで私たちはやっているのか?
- ・卒業時にどのような力を持った学生を輩出していくのか?

といった三つのポリシー(アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー)が必要になります。

大学は、上記のポリシーを必ず掲げ、公開しています。専門学校も、これらのポリシーを自分たちでもう一度反芻し、述べられるようにしていかなければいけません。このように「教育の見える化」を行っていくことで、業界を担う人材を育てていると私たち自身が自負できるか、常に自身に問う必要があります。

この認定を受けることが目標ではなく、受けたことにより教育の質をどう変化させていくか。さらには時代の変化に即応して私たちが生き残るために変化、進化させていくことが重要になっていくでしょう。

職業実践専門課程については、全専各連「指針」ができております。是非、中身をじっくり読んでいただいて、どういう観点でつくられていて、どのように守っていかなければいけないか、どのように解釈していくのか、教員自身も一人ひとり理解する必要があると思います。

「職業実践専門課程」の概要と認定状況

■ 3 割超が認定学科へ

平成 27 年度の認定状況が平成 28 年 2 月 19 日に発表され、新たに 272 校、501 学科が認定されました。

	学 校 数	学 科 数
H25 年度	467	1,364
H26 年度	295	675
H27 年度	272	501
合 計	832 (29.5%)	2,540 (36.2%)

※()内の数字は全専門学校(2,823校)、修業年限2年以上の全学科数(7,023学科)に占める割合。

※合計欄の学校数・学科数は、過年度に認定された学科を有する学校が別学科を申請していること、認定取消しなどにより、単純合計となっていない。

※認定学科の内公立は3校4学科(山梨県、静岡県)であり、他は私立である。

分野別認定状況

分 野	学 科 数
工 業	570
農 業	11
医 療	449
衛 生	244
教育・社会福祉	218
商業実務	469
服飾・家政	94
文化・教養	485
計	2,540

■ 職業実践専門課程の目的(概要)

「高等教育における職業実践的な教育に特化した新たな枠組みづくり」に向けた専修学校専門課程(専門学校)における先導的試行として、企業などとの密接な連携により、最新の実務の知識などを身につけられるよう教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定し、奨励するものです。

都道府県別認定状況(平成28年2月19日)

No	都 道 府 県	認 定 学 校 数	認 定 学 科 数
1	北海道	59	156
2	青森県	3	4
3	岩手県	8	29
4	宮城県	23	113
5	秋田県	1	5
6	山形県	3	9
7	福島県	7	46
8	茨城県	14	31
9	栃木県	11	25
10	群馬県	23	43
11	埼玉県	24	50
12	千葉県	21	38
13	東京都	118	438
14	神奈川県	43	94
15	新潟県	31	141
16	富山県	2	8
17	石川県	10	21
18	福井県	6	16
19	山梨県	3	4
20	長野県	14	33
21	岐阜県	6	10
22	静岡県	27	62
23	愛知県	44	171
24	三重県	1	1
25	滋賀県	0	0
26	京都府	22	58
27	大阪府	89	305
28	兵庫県	20	61
29	奈良県	2	6
30	和歌山県	2	6
31	鳥取県	1	1
32	島根県	6	13
33	岡山県	15	45
34	広島県	22	58
35	山口県	10	26
36	徳島県	5	15
37	香川県	10	32
38	愛媛県	12	39
39	高知県	5	20
40	福岡県	55	180
41	佐賀県	1	1
42	長崎県	5	13
43	熊本県	13	40
44	大分県	12	16
45	宮崎県	8	19
46	鹿児島県	3	6
47	沖縄県	13	32
合計		833	2,540

学校法人会計基準の 改正への対応



永和監査法人 代表社員 公認会計士
福島 直

平成 27 年 10 月 27 日

(一財) 職業教育・キャリア教育財団／管理者研修会

(大阪・新梅田研修センター)

学校法人会計基準の改正の背景

文部科学省所轄の学校法人は平成 27 年度から、都道府県知事所轄の専門学校では平成 28 年度から新基準で運用されます。

学校法人会計基準は、昭和 46 年に、財政基盤の安定に資するもの、補助金の分配の基礎となるものとして制定され広く実務に定着していますが、すでに 40 年以上が経過し、その間、学校をとりまく社会・経済状況も大きく変化しました。企業会計では新しい会計基準へ次々に改正されています。また業績不振で経営困難な学校が出てくるなど、私学をとりまく経営環境も変化する中、学校法人の経営状態について利害関係者に対して、分かりやすく説明できる仕組みが必要になりました。（学校法人における利害関係者とは、学生・生徒・保護者、それに加えて、学校法人と雇用関係にある教職員を指します。さらに、学校が資金を借りている金融機関などの債権者も含まれます。）

そのため、平成 20 年から、学校法人会計基準の諸課題に関する検討会で議論され、平成 25 年 1 月に「学校法人会計基準の在り方について」の報告書が公表されました。その報告書に基づいて改正作業が進められました。

報告書の中では、現状維持すべき点が二つあげられています。

一つは、私立学校の特性を踏まえて、財政基盤の安定を図る仕組みです。具体的には、基本金制度で、私立学校は施設設備等の必要な資産の維持・充実を基本的に自前で行うことになっており、そのために必要な資金相当分を基本金に組み入れることも求められています。この基本金を組み入れた上での収支の均衡を引き続き見ていきます。

もう一つは、私学助成を受ける学校法人が適正な会計処理を行うための統一的な会計処理の基準であることです。そのため、資金収支計算書等をはじめとする一連の書類があり、今回一部改正して充実を図るということです。

この改正の考え方の基本には、説明責任があります。社会から一層求められている説明責任を的確に果たすこと、適切な経営判断に一層資することです。対外的にも、学校内でもよく分かる会計基準に変更することが今回の改正の趣旨です。

—— 様式等の改正について ——

現 行	改正後
●【資金収支計算書】 『資金収支内訳表』 『人件費支出内訳表』 ●【消費収支計算書】 『消費収支内訳表』 ●【貸借対照表】 『固定資産明細表』 『借入金明細表』 『基本金明細表』	◎【資金収支計算書】 『資金収支内訳表』 『人件費支出内訳表』 『活動区分資金収支計算書』 ◎【事業活動収支計算書】 『事業活動収支内訳表』 ◎【貸借対照表】 『固定資産明細表』 『借入金明細表』 『基本金明細表』

主な変更点

新しく『活動区分資金収支計算書』が導入されます。活動ごとに分割し、それぞれの資金収支を明らかにすることを目的にしています。さらに、【消費収支計算書】が【事業活動収支計算書】に変更になります。対応して『消費収支内訳表』も『事業活動収支内訳表』に変わります。

それぞれの計算書の目的でいうと、【資金収支計算書】は変更ありません。すべての収入および支出内容ならびに当該会計年度における支払預金、現金預金の収入支出の顛末を明らかにするという目的です。

その補足書類としての『活動区分資金収支計算書』は、【資金収支計算書】を三つの活動区分ごとに分けて、活動ごとの資金の流れを明ら

かにすることが目的です。三つの活動区分については、後で説明をいたします。なぜなら、『活動区分資金収支計算書』は、都道府県知事所轄の学校法人については作成しないことも可能だからです。

次に、【事業活動収支計算書】は、以前の【消費収支計算書】のことで、その内容を引き継ぎ、事業活動収支（消費収支）の内容と均衡の状態を明らかにすることを目的にしています。加えて、「当該年度の活動に対応する事業活動収入と支出の内容、基本金組み入れの均衡の状態を明らかにする」という言い方に変更されています。

【消費収支計算書】に代わる【事業活動収支計算書】は、一般企業の損益計算書にあたりますが、学校法人は営利を目的としませんので収支均衡がとられているのかを見ます。

三つめに、【貸借対照表】です。当該会計年度末に財政状況、運用形態とその財産の調達源泉がどうなっているかを明らかにするという目的は変わりません。

【資金収支計算書】の中に新しくできた『活動区分資金収支計算書』で、活動区分は、教育活動、施設設備等活動、その他の活動の三つに分けられます。施設設備等活動は、施設設備いわゆる固定資産の収入支出に係る活動、その他の活動は、主に財務活動にあたり、借入金の収支や学校内で積み立てられている資金運用の状況など、教育活動は、施設設備等活動、その他の活動以外の活動になります。このように分けることによって、教育活動自体の財務状況がどうなっているのか容易に把握することができるようになります。

施設設備等活動は、建物の取得や機器備品等の購入など、おおよそ取得が多いため基本的にはマイナスですが、稀に建物・施設を売却した時などには売却収入ということでプラスになることもあります。

その他の活動は、資金運用や借入の状況でプラスかマイナスかが分かります。資産運用もな

く借入金しかない場合、教育活動である程度プラスがでないと、施設設備等活動に資金を回すことも、返済原資もできないことになります。どのくらいキャッシュが生み出されているかが重要で、逆にいえば、本来の教育活動でどれだけ資金が余剰になったのかが、『活動区分資金収支計算書』を見れば分かり、経営の判断に資する目的の【資金収支計算書】を、このような判断に役立ててすることができます。

【事業活動収支計算書】は、「教育活動収支」「教育活動外収支」「経常収支」のそれぞれの状況によって、経営判断の一つの指標になります。

「教育活動収支」も「経常収支」もプラスであれば、教育活動が順調であることが類推されますが、「教育外収支」のプラスで「経常収支」を何とか維持するような状態では、本来の教育活動として改善すべき点があると考えられます。逆に「教育活動収支」は順調なのに、借入金が多すぎて、「経常収支」がマイナスになってしまうような場合にも、見直さなければなりません。こういった状態が【事業活動収支計算書】を見ると分かります。

【貸借対照表】では、「基本金」と「消費収支差額」を一つにまとめて「純資産」としました。純資産とは、資産から負債を引いたものです。負債は、他からの調達源泉ですので、借入金などが負債になります。あくまでも学校法人が自前で準備したものが純資産になりますので、大きいほど自力があるということです。逆に負債が多いと、いくら資産をもっている、毎年、負債の解消のために厳しい状況にあることが、【貸借対照表】から読み取ることができます。

【資金収支計算書】について

ここからは、個別の計算書の改正点を説明します。

大きな変更点の一つめは、今までの会計基準で、「資産運用収入」に区分されていた施設設備利用料収入が、「雑収入」へ、次に施設設備

利用料収入以外の資産運用収入は、「受取利息・配当金収入」へ、計上区分が変わることです。（※【事業活動収支計算書】上では、「受取人利息・配当金」が教育活動外収支になります。また、「施設設備利用料」が教育活動収支になるので、それに連動して、【資金収支計算書】も改定されました。さらに、今までの事業収入という科目は、付随事業・収益事業収入に名称変更されます。「付随事業収入」は教育活動収支、「収益事業収入」は教育活動外収支に計上されることになるので、【資金収支計算書】も変更されました。）

その他の改正点として、資産売却収入は、今まで不動産売却収入あるいは資産売却収入とされていたかと思いますが、今回、施設売却収入、設備売却収入という名称に変わります。ただし、会計処理は変わりません。

【資金収支計算書】上では、受取利息・配当金収入における小科目で第3号基本金引当資産特定資産運用収入、その他の受取利息・配当金収入とありますが、これが、いわゆる「第3号基本金」です。特定資産については独立して、今まで資産運用収入の小科目だった受取利息・配当金収入が大科目に変更になります。また受取利息・配当金収入の中で、引当資産の運用収入とその他に分けて計上することになりました。

さらに、設備関係支出では、その他の機器備品支出という、教育研究用ではない機器備品に関する支出は、管理用機器備品支出という名称になり、【貸借対照表】においても、その他の機器備品から管理用機器備品と名称変更になります。

【資金収支計算書】の変更点は、概ね以上です。資料をご覧くださいと大きな流れはあまり変わっていないことがお分かりになるかと思います。

なぜ従来の様式が一部維持されたのかと言いますと、補助金の配分のための基礎資料として現在も所轄庁が利用しており、大幅な様式変更

は混乱を招く可能性があること、学校側も、これまで40年以上この【資金収支計算書】で予算管理をしていることが考えられるためです。従来の様式を基本的には維持しながら必要箇所のみ改定する形になりました。

『活動区分資金収支計算書』は、都道府県知事所轄法人では作成しないことも選択可能な様式ですので、後程説明します。（文科省所轄法人では、新会計基準もすでに始まっており必須です。）

【事業活動収支計算書】について

今までの【消費収支計算書】から【事業活動収支計算書】に変更になりました。従来の【消費収支計算書】では、収支とも総額で把握していましたが、これは臨時的・事業外の収支が少ないことが前提にありました。しかし、最近、臨時的・事業外収支が増加しており、例えば、前年度会計処理を誤り過年度修正の必要性が生じたとか、あるいは災害によって建物が倒壊したとか、資産運用で収入があったなど、事業外収支上での変化を踏まえて、区分経理を導入することになりました。臨時的なもの、経常的なものに分け、さらに経常的なものは、教育活動と教育活動外に分けて把握することになったのが、新しい【事業活動収支計算書】です。

【事業活動収支計算書】には、3区分あります。「教育活動外収支」は、経常的な収支のうち、財務活動および収益事業に係る活動の収支のことを言います。いわゆる資金調達や資金運用です。借入金の利息や特定資産等運用利息、それから収益事業における取引の収入などがこれにあたります。一方、「教育活動収支」は、それ以外のものと定義しています。他のものを先に定義して、それ以外を「教育活動収支」とします。

「特別収支」は、特殊な要因によって一時的に発生したもので、項目は限定的です「資産売却差額」、「資産処分差額」、「施設設備寄付金」、

「施設設備の現物寄付」、「災害損失」、「デリバティブ取引の解約に伴う損失または利益」、「過年度修正額」が入ります。「退職給与引当金特別繰入額」は、変更時差異を一括計上していない場合に特別収支に計上されますが、通常はほとんどありません。普通の「退職給与引当金」は、教員に対する退職金の積立なので「教育活動収支」に計上します。あくまでも特別・臨時的なものに限定されるということにご注意いただければと思います。

これら3区分の他にもポイントがあります。補助金と寄付金です。

補助金と寄付金は共通しているものがあり、施設設備のための寄付金、施設設備に対する補助金は、先ほどの特別収支にあたります。また、それ以外の経常費補助金、特別寄付金、現物寄付金でも施設設備でないもの、一般的な寄付金は、教育活動収支に計上します。

また、収益事業は、教育活動外収支に入れます。施設設備利用料、廃品売却収入は教育活動収支になります。施設設備利用料収入は、先ほど【資金収支計算書】でも、運用収入から「雑収入」に変わると説明しましたが、【事業活動収支計算書】でも同じく、雑収入に入れます。

それから、今までの徴収不能分、徴収不能引当金は、教育活動収支に分類しますので、教育活動の事業活動支出に計上することになります。以上が、【事業活動収支計算書】のポイントです。

これからは仕分けの際に、例えば寄付金が、設備に係るものかそうでないものか、十分留意する必要があります。

また、【事業活動収支計算書】では、基本金組入前の収支状況を表示します。基本金組入前当年度収支差額という項目があります。基本金組入前の収支差額を表示することによって、基本金組入額の長期的な収支バランスだけでなく、その事業年度の収支差額についても均衡できているかどうか明示する事になりました。これまでも、経営判断で、帰属収入マイナス総支

出で、当該事業年度における収支バランスがプラスかマイナスかを判断されていた学校もあったかと思いますが、今度は明示することになったのが大きな変更点です。

【事業活動収支計算書】まとめ

重要な点なので、【事業活動収支計算書】について再度、おさらいしておきます。

まず、経常収支と特別収支の二つに分けます。経常収支というのは毎年発生するもの、特別収支というのは臨時的なものです。そして、経常収支は、教育活動と教育活動外収支に分け、「教育活動外」は財務活動による収支、「教育活動」はそれ以外と定義しています。本来の教育活動の収支に、特別収支を加算し、毎年度の収支バランスを見ます。これが基本金組入前当年度収支差額です。そこから基本金組入額を入れて、当年度収支差額となります。それに繰越収支差額を入れて翌年度繰越差額が分かります。資産で長期の収支バランスを見ながら、当年度のバランスについても、一枚の書類で見られるようにというのが新しい【事業活動収支計算書】です。

<用語の整理>

(旧)	(新)
「帰属収入」	→「事業活動収入」
「消費支出」	→「事業活動支出」
「消費収支計算」	→「事業活動収支計算」
「消費収支内訳表」	→「事業活動収支内訳表」

今まで「消費収入」という概念があり、収入に基本金組入額を控除したものが「消費収入」の合計としていましたが、新会計基準ではこれに該当する概念がありません。ただし、基本金組入後において、収支バランスを図るという従来の考え方は変わっていません。一つの書式で当年度の基本金組入前の収支バランス、基本金を組み入れて前年度の繰越収支差額、翌

年度の収支差額を見る、そうすることで長期的な収支バランスを見る、この趣旨は変わっていません。

【貸借対照表】について

大きな変更点は、「基本金の部」と「消費収支差額の部」と今まで分かれていたものをまとめて「純資産の部」としたことです。この中で、基本金と、翌年度繰越の収支差額ができ構成が変わりました。細部を除けば、ここが一番のポイントです。

細部では、資産で大きく変わった点は、今まで、「その他の固定資産」に引当資産が分類されていましたが、この引当資産が全部「特定資産」という中科目で独立することです。

また、「第3号基本金引当特定資産」、「第2号基本金引当特定資産」についても「特定資産」に分類されます。「その他の引当特定資産」は、「減価償却引当特定資産」の一つなどになります。【貸借対照表】上で言うと、「特定資産の部」というのは、「有形固定資産」と「その他の固定資産」の間に入ることになります。

また、【資金収支計算書】でも出ましたが、有形固定資産の中で、これまで、その他の機器備品と計上されていたものが管理用機器備品と名称変更されます。名称が変わっても考え方は変わりません。あくまでも教育に利用するものが、管理用機器備品です。

【貸借対照表】借方について

資産の会計処理について二つ変更があります。一つは固定資産の評価です。大規模災害などによって、校地・校舎などの固定資産に使用困難な状況が生じた場合、その固定資産については、資産計上額から除くことができるということです。学校法人は、資産を原則保有しているので、特別な理由がない限り資産から除くことは許されなかったのですが、東日本大震災で

被害に遭われた学校の校舎などを想定して、有姿除却等損失という形での除却が可能になりました。

もう一つ、【貸借対照表】の有価証券の評価です。今まで、有価証券を有している場合に、50%程度の下落があったときは回復が見込めないものとして減損するように言われていたかと思うのですが、基準や具体的な指針はありませんでした。しかし、新基準では取扱いを明確にしました。

市場価格のある有価証券の場合で、市場価格が50%以上下落している場合には、合理的と見られる理由が示されない限り取得価額まで回復可能とは認められず、評価減とします。下落率が30%以上50%未満の場合は、著しく低くなったと判断するための合理的な基準を、学校自身で設けて判断することになりました。市場価格のない有価証券のうち株式については、当該株式の発行会社の実質価額を時価とみなします。（実質価額とは、一般に公正妥当と認められた企業会計の基準に従い作成された財務諸表を基礎とした1株あたりの純資産額です。）これには保有している有価証券の会社の財務諸表を入手していただくことが必要になります。そして、1株あたりの純資産額を判定します。この2点の変更点です。

【貸借対照表】貸方について

次に貸方の変更点で、資産の基本金、第2号基本金です。今までは、その他の固定資産として、〇〇引当特定資産というようにそれぞれの計画に即した具体的名称がつけられていました。例えば、校舎建築引当特定資産といった表記です。新基準では、特定資産の「第2号基本金引当特定資産」として名称を統一し、第2号基本金の組み入れに係る計算集計表をつくることになりました。

第3号基本金の範囲は基本的に変更ありません。第3号基本金は基金として継続的に保

持し、かつ、運用する金銭その他の資産の額であるということです。

ただ、変更点もあります。今までですと、第3号基本金の運用収入のうちの奨学基金は、資産運用収入の中の奨学基金運用収入として計上され、その他の基金がある場合には受取利息・配当金収入でしたが、【資金収支計算書】では、すべての基金を、受取利息・配当金収入という大科目の「第3号基本金引当特定資産運用収入」という小科目に一本化して計上し、組み入れに係る計算集計表を作成することになりました。これまでも第2号、第3号基本金がありましたので、基本金明細表のあとに組み入れに関する計画表を添付していました。改正後もこれは必要です。それに加えて、第2号、第3号基本金の集計表を添付します。計画表の前にこの集計表をつけて提出するというのが、今度の改定です。計画が一件のみの場合にはつくらなくてもかまいません。複数ある場合は、集計表と個別計画表を同時につくる必要があることに気をつけていただきたいと思います。この点が変更です。

第4号基本金ですが、都道府県知事所轄法人については、第4号基本金を組み入れしないことができますので、簡単に説明します。第4号基本金を注記する場合に、第4号基本金に相当する資金を年度末時点で有していない場合には、その旨と対応策を注記しなさいという項目が新たに加わりました。これが大きなポイントです。第4号基本金自体の算定の基礎となる計算書類の変更、規模の縮小による取り崩しという新しいものが、先ほど出ていた恒常的に保持すべき資金の額についての通達の中で出てきます。

計算のもととなる書類は、名称変更によって【消費収支計算書】から【事業活動収支計算書】になり、計算方法は、「人件費」、「教育研究経費」、「管理経費」、及び「借入金等利息」の合計額を12で除した額ということになります。

ただし、経常的な支出に限定されますので、同じ「教育研究経費」を、過年度修正があった場合に、「管理用経費」の中で落としていたという場合がみられたので、そういう部分を除いて計算しますというところが、この章のポイントです。考え方はほとんど変わりませんが、対象とする範囲が経常的なものになるということです。

また、これまで第4号基本金は取り崩しがありませんでしたが、今度の改正から、前年度に比べ80%未満に下落した場合には取り崩しをしなさいという形になりました。ここと、先ほど述べた第4号基本金の注記が大きく変わった点です。

第4号基本金を有し計上している場合には、この注記は避けては通れません。基本金に相当する資金を有しており、該当しないことを記載します。

以上が【貸借対照表】の変更点です。最後に、消費支出準備金は廃止されました。実務上の使用実績がないことが廃止の理由です。

各計算書の注記事項について

第4号基本金に関しては、注記が若干増えています。先ほど、有価証券の評価の話をしてきましたが、有価証券を保有するのであれば、時価情報を注記することを求められています。それに加えて、明細表という有価証券の種類ごとの時価情報も注記することになりました。これが一つめです。

二つめは、学校法人間取引についてです。これは、学校法人間の取引を開示することによって、財政状態、経営状況の透明性を高めるねらいです。どのようなものを注記するかというと、例えば貸付や、借入、給付金等の取引があるかどうかです。学校法人間取引、関連当事者との取引であっても注記します。関連当事者との取引は現在でも注記がありますが、そこに記

載したら、学校法人間取引は注記しなくても良いのではなく関連当事者という欄に丸を記入します。学校法人間取引の関連当事者とは、どのような場合があるかという、相手の学園の理事の過半数が、自校の学園の理事という場合です。この場合、関連当事者となり、丸をつけるだけではなく、関連当事者として注記します。ここは気をつけていただきたいと思います。

また、今までこの注記は【貸借対照表】の後に入っていますが、『活動区分資金収支計算書』の注記については『活動区分資金収支計算書』の後につけます。

『活動区分資金収支計算書』について

【資金収支計算書】を組み替えて、現金預金の流れを活動区分ごとに把握するものです。

【資金収支計算書】は、すべての収入および支出の顛末を明らかにするという目的があるので、総額全部を把握しますが、これを区分けして、どこからキャッシュフローが生み出されているのか、資金なのか、プラスなのかマイナスなのかを見るためにつくられたのがこの『活動区分資金収支計算書』です。

三つの活動区分ですが、先ほど、【事業活動収支計算書】で教育活動収支、教育活動外収支、特別収支の定義を見ました。

同様に「教育活動による資金収支」と、それ以外から定義します。「施設設備等活動による資金収支」は、施設もしくは設備の取得又は売却その他これらに類する活動です。気をつけていただきたいのは、資産額の増加を伴うような施設もしくは設備の改修のことを指し、修繕費、除却に伴うような経費は含めません。では、それらはどこに分類されるのかというと、「教育活動に対する資金収支」になります。

また、施設設備の拡充等のための寄付金、補助金は、「施設設備寄付金収入」、「施設設備補助金収入」へ計上されますが、先ほどの【事業活動収支計算書】にあるように、施設設備等に

関する寄付金・補助金については、「教育活動外収支」ではなく、「特別収支」に区分されます。通常の経常費補助金などの寄付金・補助金に関しては、「教育活動収支」に区分されます。また、「施設設備等活動による資金収支」は、それに該当する「特定資産の取崩収入」、例えば「第2号基本金特定資産取崩収入」あるいは「減価償却引当特定資産取崩収入」、第2号としてはいないけれども「減価償却引当特定資産」として計上していた場合、この取崩した場合の収入はここに入ります。

「その他の活動による資金収支」は、財務活動、収益事業に係る活動、預り金の受け払いなどの経過的な活動及び過年度修正額で、主に資金調達、資金運用に係る活動です。借入金やあるいは特定資産、運用で気をつけなければいけないのは、「施設設備取崩資産」は「その他の活動による資金収支」に入ります。これらの仕分けが、非常に重要視されるので注意したいところです。

では、「引当特定資産の取崩収入」ですが、「施設設備等以外の用途特定の取崩収入」、「第3号基本金引当資産取崩収入」は、その他の活動による資金収支の取崩収入ということになります。

その他、「貸付金回収収入」、「預り金受入収入」、「立替金収入」などもその他の活動による資金収支に含まれることになります。この施設整備等活動による資金収支と、その他の活動による資金収支に該当するもの以外が、教育活動による資金収支ということになります。

では、教育活動による資金収支とは、具体的には「経常費等補助金収入」や「学納金収入」、支出では、「人件費」、「教育研究費」、「管理費」は理解しやすいですね。施設設備等であれば、「設備の売却収入」、「施設設備に関する寄付金、補助金の収入」、施設設備そのものの支出も『活動区分資金収支計算書』の教育活動資金支出に入ってきます。

その他の活動による資金収支には、『資金収

支内訳表』の「借入金等収入」、「借入金の返済」や「借入金の利息の支払い」が入ります。それから、引当資産については、基準に照らして明確に分けなければいけません。また、減価償却引当金の繰入支出などは、「施設設備等活動による資金収支」ですが、「退職金給与引当金特定資産」は施設設備の活動ではないので、「その他の活動による収支」に入ることになります。

最後に【資金収支計算書】でもう一つ大きな調整科目があります。「期末未収入金」や、「期末未払金」、「前期末前払金」など、最後に支払うという形の調整科目ですが、これを『活動区分資金収支計算書』では、活動ごとに調整を計算する必要があります。これが難解です。

調整勘定に関する資金収支、例えば「未収入金」ですと、清算した上で収支差額を教育活動による資金収支か、施設設備等活動による資金収支に振り分ける作業が必要になります。分かりやすく説明しますと、「未払金」や「前払金」の調整勘定について調整表をつくって、どの部分が教育活動で、施設設備等で、その他の活動かを分けて、『活動区分資金収支計算書』に反映させる必要があります。これが非常に大変です。システムなら入力すれば自動計算されますが、この仕訳が難しく煩雑です。「未収入金」でも、教育活動によるものなのか施設設備等によるものなのか、その他の活動なのか、分けたものを合計してそれを転記する作業が、この活動区分と調整勘定ということになります。ですから、作成しないことを選択できるのであれば作成する必要はないとも考えられます。

また、ここでの注記については、『活動区分資金収支計算書』の裏側につけます。これは通知資料でも明記されているのでご注意ください。

程の認定に関する規程が、平成 25 年 8 月に制定されました。これを見ると、「職業に必要な実践的かつ専門的な能力を育成することを目的として、専攻分野における実務に関する知識、技術及び技能について組織的な教育を行う」とあります。このように職業実践専門課程を認定する要件として、「企業等との連携及び協力の推進に資するため、企業等に対し、当該専修学校の教育活動その他の学校運営の状況に関する情報を提供していること」とあります。積極的に情報提供し、説明責任を果たそうということで、つまり、財務局が公開する書類などを参照し、その要件を満たすもので財務状況に関する情報を提供する必要があります。

最後に本改正について、平成 25 年 12 月に文科省主催説明会を行いました。その時に寄せられた質問に対する回答を整理したものが平成 27 年 2 月に回答集として出されております。また、財務情報の公開に係る書類の様式参考等の変更例について、日本公認会計士協会が平成 26 年 1 月 14 日に主に計算書類等の実務担当者に向けた指針ということで合計 43 の Q & A が作成され、文科省のウェブサイト公表されておりますので、ご覧ください。

財務状況等の情報提供の必要性について

専修学校の専門課程における職業実践専門課

学校の経営

(SWOT 分析を中心として)



専門学校 YIC グループ 統括本部長
岡村 慎一



森ノ宮医療学園 法人本部長
安田 実

平成 27 年 11 月 12 日・13 日

(一財) 職業教育・キャリア教育財団／中堅教員研修会 学校の経営
(東京・国立オリンピック記念青少年総合センター)

中堅教員研修プログラムについて

岡村 慎一

当財団では、中堅教員を専門学校の中で中心的に重要な仕事を担う教員と位置づけ研修を行っています。また、職業実践専門課程の認定が平成 26 年度に開始されて以来、中堅教員研修ニーズは高く、皆さんの学習意欲はもちろん、学校経営層のニーズも感じています。

文部科学省は職業実践専門課程の認定に関わる教員の研修として、二つの要件を提示しています。専門教育の質の向上のための研修と、教授力の質向上のための研修です。当財団としては、専門分野以外の、教授力、教員力を中心にバックアップし、将来的にはいろいろな形を含めて先生方の教育力の向上を図るための支援ができるようなフレームをつくっていきたいと考えています。

中堅教員研修のカリキュラムは、キャリアデザインワークショップをはじめ、7 科目あります。学内で中核的な位置にあると自他ともに自覚する時期に、将来的に必要な能力や分野について考え自らの方向性をプランニングするのがキャリアデザインです。とりあえずやってみるというのも良いですが、短期間で合理的に修得しようとするなら、ある程度方向性を定め、必要なスキルを醸成する方が効果的です。

また、学校ではカリキュラムやシラバスや年間計画をつくっていらっしゃいます。心理学や行動科学、学習理論などを統合したインストラクション・デザインという概念を学ぶことで、効果的な年間計画や授業の指導案作成の手助けになります。

新任教員の指導も中堅教員の大事な役割です。どのような関わり方をしたら後輩が育つのかを考えることも重要でしょう。

他には、保護者など外部からのクレーム対応や、ファシリテーションスキルも重要です。今しきりと言われているアクティブ・ラーニング

のような主体的・協働的な学習の「学びあい」において、教員に必要なのは教示的スキルではなく、ファシリテーションスキルだからです。

既に、皆さんの持っている教育スキルにプラスするスキルとして、中堅教員研修プログラムを考えました。

その中で今回の「学校の経営」は、管理職、つまりマネジメント職に進む際に必要な経営的な数字の見方や、経営資源、教育資源について、自ら考えつくり出していくスキルを養います。

昇進などに伴う経営的な視点の必要性は、特に私学の場合は切り離しては考えられないでしょう。また管理職として、説明を求められる立場になり、さらに自ら新しい道をつくっていかねばならないこともあるでしょう。そのためには、どのような視点、手法が必要なのかに気付き学ぶことで、少しでも安心してキャリアを築いていける、そんなことをこの研修を通して皆さんに感じていただければと思っています。

学校の経営

学校経営をどうとらえ定めるかということが研修の狙いです。伝統と実績により培われた旧来の教育活動マネジメントシステム、PDCA を用いて改善をしていく方法、これを学校運営だとすれば、未来志向的な学校経営、マネジメントは、学校が存続するための教育理念をベースとして、将来の方向性と行動計画を模索し決断する経営感覚が必要とされるものだと思います。今回の「学校の経営」では、新たなものにチャレンジしていく、つくり出していくための方法、考え方を皆さんに気付いていただく場にしていきたいと考えています。

専門学校が時代に求められる人材を輩出していくことをミッションとする以上、時代の先を読み進んでいかなければならない状況にあります。

例えば、学科を新設するとなると、決断してから実際に学生が卒業するまでに 6 ～ 7 年

かかるわけですが、そのときにその人材ニーズは本当に社会から求められているのか、我々は推測しながらつくり出していかなければなりません。その視点を養うために、学校運営とは違うチャンネルで、ものごとを考える必要があります。

この研修は、ケーススタディを中心に、チーム学習を通じて、皆さんが体験的に学んでいただくようにしています。なぜ、チーム学習かというと、新しいものをつくろうとしたとき、1人の知識や経験では限界があります。今回の事前課題のテーマのように、新学科創設といった場合、いろいろな学科、あるいは学校から参加されている方と意見交換をしながら、新学科創設に取り組み、「協働」の有効性を実感していただきたいと思っているからです。

普段は自分の授業のことで追われていると思いますので、他の先生方と協働する時間をつくるのが、本当に大変なのだろうということは、先生方と意見交換する中であらためて感じています。しかし、「協働」の有効性を皆さん自身がまずは実感し、学校に戻り、周りにひと声かけられたかが、この2日間の体験が活きるかどうかのポイントになるかと思います。

協働してチーム学習をする上で「いつもとは違う自分スイッチをオンにしてエンジョイしましょう」ということをお願いしたいと思います。

スイッチを切り変えることは大事で、常に自分は教える側でなければいけないと思ってしまうと、チーム学習は成り立ちません。自由に話せる場をつくるには、笑顔や、ひと声先にかけるなどの対応が必要です。ですから、協働するときの約束事として、人から何か言われた時に、「それおかしい」、「私は専門だから分かっている」などと言わないようにしましょう。専門でない人は何も言えなくなってしまう。また、「学びあい」なので、お互いに意見を言ってください。対話の場にしてください。また、情報収集はネットを活用しましょう。知らない情報は、手際よく情報収集するほうが、学習効果があるので、知らないことは調べましょう。

皆さん、同じ分野の先生方と話すことは多いと思いますが、違う分野で、違う地域の先生方とこうやって会って話す機会はありませんかと思っています。そういう意味でも、この2日間は知らないということを知る機会だと思って、知らないということをもみんなで言いあえるそんな場にしてください。学校運営を、経営にしていくなめには、知らない事を皆さんが学んでいかなければなりません。知らないことがあるから、知ろうとする。それによって学びが成長につながると思います。

「SWOT 分析」のケーススタディ

安田 実

「SWOT 分析」とは

自校を取り巻く外部環境で、今後の可能性やチャンスを示す「機会」(Opportunities)と、今後のリスクや厳しい状況を示す「脅威」(Threat)で分析し、学校内の内部問題(内部要因)について、「強み」(Strength)と「弱み」(Weakness)で分析するものである。この四つの分析の頭文字をとって「SWOT 分析」と呼ばれる。ただし、この四つの要素の分析だけでは、戦略分析とまでは至らない。そこで各要素をクロスさせて、そこから具体的な分析を導き出すのが「SWOT クロス分析」と呼ばれるものである。

※『学校の経営 マネジメントガイドブック (入門編)』より

「SWOT クロス分析」の結果、外部環境の「機会」の要素が「脅威」に比べて大きく、内部要因で「強み」が「弱み」に勝る場合は「積極戦略」が、逆に「弱み」が勝る場合は「改善戦略」がそれぞれ導き出されます。同様に外部要因の「脅威」が大きく、内部要因の「強み」が勝る場合は「差別化戦略」、「弱み」が勝る場合は「致命傷回避・撤退縮小戦略」となります。

経営戦略において、「SWOT 分析」も一手法

に過ぎません。また、あらゆるケースに有効な手立てを提案できる手法なのかという点も必ずしもそうではありません。ここでSWOT分析を取り上げるのは、一つの手法を知ること、他の理論や手法に、興味関心を持っていただくことに繋がるからです。あるいは、もし、こういった内容の研修に今回初めて参加された人がいらっしゃるなら、自分の学校の置かれた状況を、外部環境の変化や内部要因という切り口で客観視する手立てとなり得るからです。

経営戦略は、学校の存続や競争優位性を確保するための基本的な考え方の中で、それに基づいて長期的観点から学校が進むべき方向性や事業分野を選択します。またグランドデザインとは、組織全体の構想を描くことです。そこから落とし込むドメイン（中心領域）は、組織体を自身でどう定義づけし、経営の中心をどこにするか、また中心としたい領域のことです。

例えば、多くの運送会社は、物を運ぶという運輸業にドメインを置き定義づけしていますが、A社は、宅配便という小口の荷物の運送業だけではなく、セールスドライバーが戸口を巡り、きめ細かいサービスを提供するという新たなマーケットの創設にドメインを見出しました。その結果、このA社は、業務領域を大きく拡大し、急成長を遂げたことはよくご存じのことと思われます。また、家電販売店の中にも、従来家電メーカー系列から脱し、また通信販売で陥りやすい価格競争ではなく、多くの種類の商品の実物をそろえてライフスタイルを提案し、販売するというサービスに軸足を置くところに自分のドメインを見出し、成長している企業があります。

自分たちは何をやっているのか、ということを、再定義することも意味のあることです。

最終的にはグループで「SWOT クロス分析」をすることが研修でのゴールです。そのために、まず個人では、どんな「強み・弱み」、あるいは外部からの「機会や脅威」があるのか、個人が戦略を持つという発想、手法を学ぶため

に事前の課題として、経営についての個人認識というテーマです。自分自身の「SWOT 分析」を事前学習していただきました。学校の経営における個人認識という表をつくってみた人で、自分はこういう『強み・弱みがあります』『機会・脅威があります』という分析結果を、自分取るべき戦略が何かというところまで落とし込むことができた方は、そこまでをグループの中で発表してください。また、よく分からなかったという人に対して、グループ内でできた人が教えてあげてください。

個人の「SWOT 分析」結果については、課題として挙げている分野・項目が自分の業務とは関係なかったの、「弱み」の部分が大きく出てしまったなど、課題に思える場合もあるでしょう。そうであるなら、こういう項目で考えたらどうだろう、と分野・項目そのもの座標軸そのものを変える必要もあるかと思います。

今回の研修は、材料の提供にしかすぎません。今後、いかに自分自身が、座標軸も含めてつくり上げられるかどうかというのが、研修後の課題として認識いただければと思います。

この中堅教員研修のプログラムは、ワークショップ形式をとり、グループワーク、グループディスカッションの多い研修になっていますが、後輩や周りの人を動機付け、また必要なスキルを獲得するためにも、このような研修が主流になっていくのではないのでしょうか。

その後、2日間にわたって実際の研修が行われました。本稿は研修前段階における主催者及び講師のメッセージを収録したものです。

専門学校と連携した 日本語学校の留学生募集 活動事例



赤門会日本語学校 常務理事
新井 永鎮

平成 28 年 1 月 29 日

(一財) 職業教育・キャリア教育財団／専門学校留学生受け入れ担当者協議会
(東京・アルカディア市ヶ谷)

企業が留学生に求める資質

今日は、赤門会日本語学校で取り組んでいる日本語学校、専門学校、企業が連携した留学生募集活動の事例発表をさせていただきます。

はじめに、現状ですが、JASSO（独立行政法人日本学生支援機構）の統計によると、平成26年度の日本に在籍する留学生総数は、184,155名、そのうち専修学校（専門課程）に在籍する留学生が29,277名、日本語教育機関、準備教育課程も含めた日本語学校に在籍する留学生が47,167名となっており、日本語学校、そして専門学校へ進学する留学生が増えています。

では、留学後の出口となる日本の企業がどのような留学生を望んでいるか、法務省・入国管理局の広報資料の2009年度のアンケート結果をもとに簡単に説明したいと思います。学歴や専門知識よりも、一番に、日本語力を含めたコミュニケーション能力を重視するという企業が6割超という結果が出ています。民間の大手調査会社の結果でも同様でした。そして2番目、3番目に、基礎学力や協調性、熱意、バイタリティ、そしてやはり日本の会社への適応力などが挙げられ、人間性を重視している企業が多いことが分かります。

日本語学校と専門学校の連携で見える可能性

日本に来る前の留学生にとって、何が一番不安かということ、日本に行き日本語や専門知識を学んだ後、どうなるのかということです。現在、日本語教育機関、いわゆる日本語学校では、“日本語を学べる機関である”ことで留学生の誘致活動を積極的に行っていますが、日本の留学生のおよそ7割は、日本語教育機関を経由して専修学校や大学に進学します。留学生は来日前に、いろいろな夢や期待、日本で成功するという希望を持ち、日本語学校に入学、専門学校や大学、あるいは就職へと進みます。私たちの学

校でも、約7割の学生は専門学校などの高等教育機関に進学しています。

赤門会日本語学校では、ミャンマーやベトナム、タイ、インドネシア、韓国、中国など、現地に行き、学生の誘致活動、セミナーの開催、留学フェアに参加すること、入学の選抜試験や面接などを実施していますが、ただ「日本語を学びましょう」という留学はもうナンセンスで、今後は、「目的にあった留学をしましょう」という誘致活動に切り替えていかなければならないと感じています。

留学生の将来の夢や希望に対して、例えば、自動車整備士になりたいという学生なら、赤門会日本語学校でしっかり日本語を学び、日本語能力試験のN2以上のレベルになったら、提携先である自動車整備士専門学校に進学できる道筋を示し、そして専門学校の就職力を最大限にアピールして誘致する方法もあるのではないかと思います。

就職について、留学生は、日本で勉強した後日本国内で数年働いてから母国に帰りたいという学生と、日本で知識・技術を学んですぐに母国に戻り母国に進出している日本企業に就職したい学生と2通りに分かれます。ここではまとめて「就職」と考えますが、そういった学生に、私たち日本語学校が、あるいは専門学校と協力して、どのような道をみせることができるのか、これが今後のキーポイントになると考えています。

日本語学校・専門学校・企業との連携効果

日本語学校・専門学校・企業が連携する効果がどこにあるか、特に専門学校と日本語学校が連携する一番のメリットは、安定的に優秀な学生を確保できる点にあると考えています。現状、日本語学校の学生募集においては、現地の留学エージェントや大学の日本語学科に行き、「このような大学進学があります」「専門学校でこのような勉強ができます」「将来、日本で

このような仕事があります」と、漠然としたことしか私たちは言えません。しかし、専門学校と提携し、日本語学校の担当者がその学校の知識・情報を携えて募集活動をすれば、自動車整備士になりたい、美容師になりたいなど、目標がはっきりしている学生に卒業後を提示して、アプローチできるメリットがあります。

二つ目は、情報共有です。来日前は高い志を持つ留学生も、日本の生活に慣れなかったり、高い物価に経済的負担が大きくなっていく学生もいます。そういった学生の兆候は、日本語学校と専門学校で情報共有することによって、リスクの大部分をカットできるのではないかと考えています。各専門学校でも、留学生に対して様々なサポートをしていच्छることと思いますが、私は、日本語学校時代の情報も重要だと思います。初めて日本に来た時にできた友達、ルームメイトのことなどの情報も軽視することができません。これまで、そういった情報を共有することができていなかったの、今後、1人の学生の日本語学校入学から専門学校や大学を卒業するまでの情報を共有することによって、多くのリスクが軽減でき、またその学生にとっても日本留学での安堵感が生まれると私たちは考えます。

そして三つ目に、幅広い意味でのコスト削減です。専門学校の中でも独自に学生募集をされているところもありますが、日本語学校は、入学時期にあわせて、面接、インタビュー、そして筆記試験と書類の真偽確認などの手続きをすべて現地に赴き行っています。留学生の募集に多くのコストをかけられないという専門学校もあると聞いています。日本語学校と連携することで、日本語学校の今まで培ってきた営業力を活用してはいかがでしょうか。安定的に優秀な人材が入学する道筋を確保できれば、日本語学校に対して行う営業の費用、留学生にかかるサポート、様々な目に見えないコストも含めて一定程度削減できるのではないかと考えています。

赤門会の新たな取り組み（企業との連携）

私たち赤門会日本語学校は、今期から留学生の日本語学校、そして専門学校の在籍期間の授業料を企業に奨学金として出してもらうというプログラムを実施しております。その一期生が4月に10名ほど入学する予定です。先ほどお話しした自動車整備士の分野や、外食産業、介護業界などもそうですが、人材不足に悩んでおりそういった業界の企業も巻き込んで、留学生という人材を獲得するルート、プログラムを構築できればと考えています。

当校で最大2年間勉強し、日本語能力試験N2以上の水準になった上で、専門学校へ進学する際、授業料の一部または全額を、企業に負担していただくことにより、留学生は学業に専念し、卒業後その企業に就職するという流れです。

企業側のメリットとしては、日本語学校での成績、出席率といったことに加え、在学中に行う自社でのアルバイトを通して、勤怠についてもみることができ、本当に優秀な人材かどうかを判断することができます。

また、面接など、学生の選抜に関わる部分については、企業と私たちとで一緒に行います。昨年10月、ベトナムで企業の求める人材を集め、一次選考、二次選考で50名の中から、10名の内々定が決まり、今春4月に入国、赤門会日本語学校に入学予定です。今後、特定の業界ではなく、介護福祉の業界をはじめ、人材不足に悩む業界で、この産学連携が重要になってくると思います。

私たち日本語学校と専門学校が教育の部分でしっかり連携し、そこに企業を巻き込むことで、一本の道が成り立つと考えています。赤門会としても、多くの専門学校の協力を得ながら、このようなプログラムや、留学生の学生募集を今後も行っていければと思います。

デュアルシステムの運用事例と 評価基準としての社会人基礎力 (留学生基礎力) の活用



学校法人 エール学園 キャリア支援室長
西村 康司

平成 28 年 2 月 12 日

(一財) 職業教育・キャリア教育財団／専門学校留学生就職指導担当者研修会
(東京・アルカディア市ヶ谷)

デュアルシステムの導入と、求人につながるインターンシップ企業の開拓

私が就職担当をすることになった5年ほど前は、留学生の就職は厳しく、就職者数も一桁台という状況でした。そのような状況の中で、留学生の就職状況についてヒアリングをしてみると、アルバイト先から縁故就職をしている方が非常に多いことが分かりました。それをヒントに、語学力だけでなく、人間性を重視した採用をしている企業の発掘に力を入れることにしました。

企業が求めているのは、日本語が堪能なだけではなく、むしろ人間性の豊かさや、周囲と協調して仕事ができるコミュニケーション能力の高さであり、人間力強化という点に、力をいれていく必要があると感じ、長期インターンシップから就職につなげるシステムを構築することができないかと考えるようになりました。具体的には求人を追いかけるのではなく、就職もしくは求人につながるインターンシップ先を開拓していくということです。

インターンシップは、就職にくらべて、留学生を採用するハードルを下げるができます。いきなり就職となると、企業側もハードルを高くせざるを得ません。まずは人間性重視で、求人につながるインターンシップ先の開拓に集中しました。結果として、前年度まで就職者数一桁台であった就職先が、インターンシップから採用され、19名、25名と増えていきました。これで、インターンシップを活用した就職という道を、一つは築くことができたと思います。

もちろん、私たちの就職指導でも、まずはリクナビなどの公募情報や外国人雇用サービスセンター、自己応募に重点をおいています。履歴書や面接指導も、自分の力を最大限まで高めて、応募することが絶対に必要です。しかし、それだけでは、カバーしきれないケースもできます。語学力は低いけれど、ホスピタリ

ティに優れている、まじめにコツコツとできる、そして約束を守り信頼がおける、というような留学生もたくさんいます。そういう人たちが就職できる仕組みもつくっておかなければいけません。

また母国で大学を出て、キャリアを積んでから留学される方には、紹介会社を通したシステムも強力な武器になるので、インターンシップ、自己応募、紹介という三つの方法を、組み合わせた就職が必要だと考え、以下3種類のインターンシップに取り組みました。

3種類のインターンシップ

一つは、地域貢献型インターンシップです。私たちの学校のある、難波、大阪のミナミは、外国人観光客がたくさん来ます。3、4年前から地元の商店街と一緒に力をあわせて、観光プロモーションの翻訳や通訳、地元との交流、SNSの発信などを中心に、観光客に喜んでもらえ、地元のお店にも広がっていくような地域貢献型のインターンシップをはじめました。

もう一つは、キャリアアップ型のインターンシップです。これは、必ずしも採用しなくてもいいというインターンシップではありません。留学生は、インターンシップに行くことによって、キャリアアップすることができます。また、私たちがこだわっているのは長期のインターンシップです。1クールは約3ヶ月必要です。3ヶ月あると、ルーティンワークをこなせるようになって、従業員の負担部分も軽減でき、任せられる仕事もでできます。単発、短期間のインターンシップとは違い、戦力としての重要性が増します。通訳や翻訳という仕事をこなすことで、スタッフから頼りにされる人間関係もできます。キャリアアップ型のインターンシップは、スキルアップはもちろん、信頼があわせてついてくるようになります。そうすると、次の4ヶ月目に入ったときに、採用を視野にいた採用選考型のインターンシップへと

移行することができるようになります。

私たちは、最終的には、採用選考型のインターンシップを目指しております。

キャリアアップ型のインターンシップでスキルと信頼に基づいた人間関係を築き、評価の対象をスキルだけではなく人間力に重きをおいたインターンシップへと移行していくような仕組みをつくっています。

デュアルシステムを実施している学校は、まだあまりありませんが、私たちの学校には、採用選考型インターンシップを導入した特例のコースで、授業の中に週3回全員がインターンシップに行くというクラスを設けています。さらに、100%の就職保証もつけています。インターンシップ先を開拓する実務担当者としては、非常に難易度の高い内容でしたが、結果、優秀な真剣度の高い学生が集まるようになりました。そしてその分、インターンシップ先として必要な提携企業数も増えますが、それだけの企業数を確保することが、この仕組みにおいて重要になってきます。

インターンシップ 37 の評価項目

我々専門学校というのは、実務教育をする学校で、社会にですぐに働けるような即戦力となる人材を育成していかないとはいけません。企業が求めているのは、自分で考え自分で行動し、周囲を巻き込んで主体的・行動的にものごとに取り組める自律した人材です。

そこで私たちはインターンシップの際に、37 の評価項目を企業に評価してもらっています。座学ではなかなか評価することができない「一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやりとげる」「仕事を効率的に進められるように不具合の改善に取り組む」などの項目は、こうした実践学習でなければ、気づくことができません。結果的に、この採点項目が高い学生から就職しています。

インターンシップ企業

インターンシップ先は、必ずしも大企業ばかりではなく、5人～10人といった中小企業も非常に多く、本当に戦力として迎えていただいています。

例えば、私たちのような文系の学校でもデザイン会社のニーズはあります。webページをつくっている会社では、翻訳がかなりの数で必要だからです。パワーポイントの販促ツールも、海外の現地商談会をやろうとすれば、翻訳したものがが必要です。去年卒業されたタイの方は、海外進出をサポートしているデザイン会社で海外展開の窓口の仕事をしています。

また、帰化された中国の方が社長をされている会社では、社長自身が留学の経験があり、留学生のことをよく分かっていて、かつ海外展開されているので、留学生を採用する可能性が非常に高いです。社長は元留学生ということで、非常に厳しい目で留学生をみていますが、一方で叱咤激励しながら、先輩として教育をしてくれています。このあたりは、普通の座学では得られない経験です。

100%就職できる環境を整備

まずメンター制度、つまりクラス担任です。特にベトナムなどの非漢字圏の学生が増えていますが、一人ひとり、目の届くところで生活面のサポートまで指導しているという点は、大学と異なる専門学校の良いところだと思います。私たちは、就職者リストを作成し、毎週共有しています。それぞれ、A～Dレベルまでランクをつけ、進捗を確認し、一人ひとり、就職するまで続けます。例えば、一番低いDレベルでは、履歴書の作成も難しい学生もやはりいます。そういう場合には履歴書をつくるように言うだけでなく、一緒に履歴書をつくるような仕組みが必要です。ここがメンター制度の大事なところ です。

もう一つは、インターンシップに十分な企業数の確保です。外国人をこれから採用しようと思っている企業は、最近増えたとはいえ、決して多いわけではありません。そのための方法として、三つの方法があります。

一つは、企業の方々を招いて国際人財活用ネットワーク交流会というのを年に2回、6月と11月に大阪で開催しています。最初は50社も集まりませんでしたでしたが徐々に増え、5年ではようやく200社を超え、前は237社の企業にきていただきました。行政も海外展開をサポートしている窓口として、近畿経済産業局、外国人雇用サービスセンターをはじめ、大阪であれば、大阪市、大阪府や、ベトナムや中国の領事館などもお招きしています。学校関係者も、私たちの学校だけではなく、理系人材の専門学校とも協力し、留学生は100名までは無料で招待しています。企業には、採用だけでなくビジネスでも成功していただかないといけません。

そのための海外展開サポートもしています。少子化で人口が減っている我が国の縮小するマーケットに対して、販路を拡大していくには、海外でメイドインジャパンのものを販売していくか、もしくは日本に来ていただくインバウンドで、観光・サービスを提供して広げていくか、この二つのマーケットがやはり大事になってきます。海外展開のサポートは学校だけではできませんので、例えば先ほどの海外展開の窓口をやっている企業と連携することで、企業にとっては、今まで国内にしかなかったマーケットが海外に広がり、外国人を採用する必要がでてきます。

もう一つは、先ほどの地域貢献型インターンシップにおける留学生の発信力です。留学生はSNSを非常に活用しており、1000人、2000人とフォロワーがいたりします。観光プロモーションで、今までリーチできなかった層に留学生の言葉が届くとなると、これは企業も無視できず、活躍している事例もあります。

今後の課題

デュアルシステムの導入において解決していかないといけない問題はまだまだあります。例えば、途中で辞退をする学生のフォローの体制と、留学生のビザの制限です。大学をでている方は大丈夫だったりしますが、私たちの学校のコースによっては、ビザの制限を受けていて、できない仕事もあります。難しい問題ですが、解決すべき課題だと思っています。

デュアルシステムは、まだ取り組んでいる学校が少ないのですが、授業後のインターンシップや長期インターンシップは、就職実績に必ずつながっていくでしょう。事実、私たちの学校のように企業とのつながりができている事例もあります。是非とも皆さんに取り組んでいただいて、専門学校にしかできないような取り組み事例を広げていけたらと思っています。

後期中等教育における 高等専修学校の 現状と課題



苫小牧高等商業学校

山田 千春

平成 27 年 6 月 25 日

全国高等専修学校協会／研修会

(東京・アルカディア市ヶ谷)

はじめに

私は、若い頃、青年海外協力隊に参加し、2年間スリランカでバレーボールを教えていました。赴任前は、その国のスポーツを強くしようとやる気満々でしたが、現実には、スポーツをやるような状況ではありませんでした。それをきっかけに、開発途上国の教育について深く研究してみたいと北海道大学の大学院へ進学し、「スリランカにおける貧困と教育」というテーマで研究をしていましたが、現地へのフィールドワークを実施するのが難しく、不登校や高校中退、学校から職業への移行問題などで研究テーマを探していました。そんな時に、大学の先生のアドバイスもあり、まだ、あまり理解されていない「高等専修学校」という学校を研究することにしました。

高等専修学校は、不登校経験のある生徒を抱えていることが多く、不登校や生徒指導研究におけるフィールドワークの場となっても、高等専修学校そのものを総合的に扱った先行研究がなかったので、私は高等専修学校の「学校」研究にこだわって、北海道の学校の管理職、教員、生徒や卒業生に聞き取り調査などを行ったものを、まだ途中段階ではありますが、今回ご紹介したいと思います。一般的な高等専修学校の事例ということで聞いていただければと思います。

高等専修学校の変遷

1960年代、高校進学率は6～7割で、進学しない生徒も数多くいました。各種学校では女子の占める割合が非常に多かった時代です。各種学校は、高校進学による安定性よりも、どちらかというと、女子が短期間に技術を身につけて社会的に自立を目指すための教育施設という要素が強かったと思います。ただ、1960年代半ばくらいから、技能連携制度が各種学校に拡大され、高等学校とかなり近い教育をしていた学校もあるようです。

1970年代になるとおよそ9割の生徒が高校に進学するようになります。高度経済成長を経て、高等学校教育において学校の序列化と能力主義的選抜システムが確立されていきました。そして、70年代後半になると、様々な課題を抱える子どもたちも、高校教育で受け入れられるようにするため、高校多様化政策が打ち出されました。

多様化の理念は、「単位制」「総合学科」「中高一貫教育」「総合選抜制」などの形で現れてきました。1980年代の後半から公立高校でも私立高校を意識し、中高一貫教育やスーパーサイエンス高校など優秀な子どもを育てる改革が進められていき、現在のような形に再編され、序列化を和らげようとしていたものが、日本の階層性とも結びついて、むしろ、高校教育（後期中等教育）の縦の多様化が進みました。

高等専修学校は、1975年の専修学校制度制定後、1985年の大学入学資格付与指定校制度などによって高等学校教育に近づく努力をしながら生徒数を維持し、公立高校や全日制高校の補完的受け皿の役割を果たしていました。さらに、現在では、チャレンジスクールやクリエイティブスクール、私立の通信制高校、サポート校など多くの学校が、高校資格の取得を目的として運営されています。このように横の多様化も進み、高等専修学校を取り巻く環境で競争が存在している状態です。

1990年代以降、高等専修学校では、少子化の影響を受け中学時代に不登校であった生徒を積極的に受け入れる学校が増えました。また近年、高い割合で発達障害の子どもが入学しているという話を聞くこともあります。不登校の受け入れについては、たまたま不登校の生徒が高等専修学校に入学し、通えるようになったという事例をもとに、それを一つの学校の特色として生徒の募集を行うようになったのではないかと推測されますが、不登校受け入れの詳細な経緯について、現状では、正確なことは言えません。

高等専修学校は、高等学校進学率や専門学校や大学などへの進学率の上昇、そして高校教育のその時々を抱える問題点によって、自身の学校の在り方を変遷させてきた学校なのではないかと思います。

高等専修学校の分類

高等専修学校は、私立学校が圧倒的に多く、教育の内容、学年の規模など非常に多様で、設置者別に見ても、学校法人、社団法人、医療法人、個人立があります。修業年数も1～4年と幅があり、大きくは、国家資格取得型の1～2年の短期のものと、職業教育・高校代替型の3年のものとで分けられます。

高等専修学校以外の後期中等教育における様々な学校・教育施設についても整理して、その中での、高等専修学校の位置づけを確認していきます。

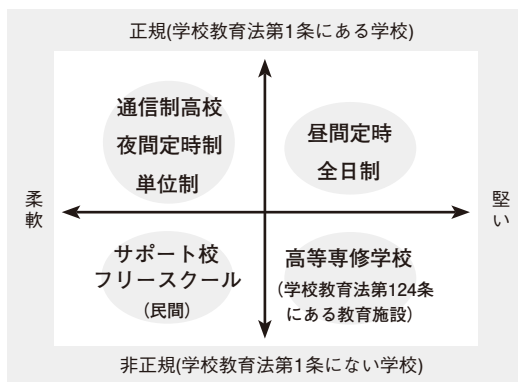
1990年以降、昼間や多部制など、様々な新しいタイプの定時制高校が誕生しました。それに対して、従来のタイプの夜間の定時制高校は、どちらかといえば、全日制高校中退者、不登校などいろいろな課題を抱えた子どもたちが入ってきているという状態だと思います。

公立の通信制高校は、広く門戸を広げてはいますが、自学自習スタイルなので、卒業率が非常に低いというのが課題です。それに対して、私立の通信制高校は、学費は高いのですが、全日制高校のように毎日、あるいは週2、3回、あるいは短期集中型など登校スタイルが柔軟に選択でき、途中からのコース変更も可能で、個別か、少人数の教育が行われています。

また、民間のサポート校は、通信制高校に在籍する生徒の卒業資格をサポートする私塾で、あくまでも通信制とセットではじめて学習の意味をなし、不登校や中退を経験した生徒が数多く通っています。レポート対策や試験対策が中心ですが、中には全日制のようなスタイルの学校もあります。しかし、私立の通信制高校で

は、サテライト校がかなり増えているので、サポート校自体の存在が薄らいでいると言われています。

高等専修学校にも、色々な学校がありますが、職業教育が主たる目的です。通信制高校とは異なり、毎日の通学が原則で、校則、制服、学校行事もあり、ばらつきはありますが、全日制の私立高校と変わらないようなスタイルの教育施設が多いです。こういった、定時制高校、通信制高校、高等専修学校、サポート校などの学校は、後期中等教育における非主流の学校・教育施設ですが、全日制高校では、受け入れることが困難だった生徒を受け入れるセーフティネットとして機能しているという状況があります。



【図1:後期中等教育における高等専修学校の位置づけ】

上が学校教育法第1条校、下が1条校以外の学校になっています。

まず、右上の昼間定時、全日制は、登校時数も決まっていて集団で活動する非常に堅いスタイルです。それに対して、左上の通信制、夜間定時制、単位制などは同じ1条校でも、非常に柔軟なシステムで子どもに対応しています。

右下の高等専修学校は、学校教育法の第124条にある教育施設とはいえ、登校日数や集団の中の決まりや校則があるなど、非常に1条校に近い教育をしているところが多いと思います。それに対して、左下のサポート校、フリースクールは非常に柔軟に子どもに対応している

教育施設です。

高等専修学校に在籍する子どもの実態

高等専修学校に在籍する子どもの実態ということで、全国高等専修学校協会の制度改善研究委員会が行ったアンケート調査の結果がありますが、中学で不登校を経験した生徒がおおよそ2割程度在籍しています。北海道でもだいたい2割ですが、C校が39%、E校では全員が不登校など、受け入れにはばらつきがあります。

私の勤務校でも、中学時代の不登校経験者が、頑張って登校している事例をいくつも見てきましたが、その理由を探ってみたいと思っています。

学校的な枠組みで再チャレンジすることの長所と課題

高等専修学校の担任の先生に、「中学校時代に不登校を経験した子どもたちがあなたたちの学校で登校できるようになった理由は何だと思っていますか？」と聞いてみると、

- ・「教師が何かしているわけではない。中には、朝迎えに行く子もいますけど。入学したスタートがよければそのまま継続していける。子どもたち自身が、本校進学を機に切り替えているようだ。無理に登校を促がしてもうまくいかない時がある。何日か休んだら家庭に連絡している。(A校教員1)」。
- ・「来られない子は、入学式から来られませんか。入学して、1週間、2週間来られて、とりあえずうまく軌道にのれば登校できる。そういう子は、何も手を加えなくても登校できる。最初は登校していても、クラス内で中学の時と同じような空気を感じて、中には途中から来なくなる子もたまにいますが。(不登校の生徒が登校できて)中学校の先生は驚いているけど、実は、何もしていないんです。(B校教員1)」

といった答えが返ってきました。

また、なぜ不登校生徒に限らず、自分の学校に進学してくるのか、進学動機を聞くと、

- ・「小学校、中学校と自分を出せなくて、ここを選択して来ている。公立へ行かない理由はそこだと思う。自分を出せるという理由で、中学の仲間とは違う進学先を選んでいる。数名、公立を落ちてきた子もいる。(A校教員2)」

以上のようなコメントを参考にすると、進学を機会に周りが自分のことを知らないところに身を置くことで通えている、そういう意味では学校そのものの存在が必要なのではないかと考えています。それができるのが、1条校よりも設置基準が緩い、専修学校の良さなのだと思います。

また、中学時代にいじめから不登校を経験しましたが、進学後は通えるようになって卒業した生徒に理由を尋ねました。

- ・「いじめがなかったから。嫌な奴はいたけど、中学よりはまし。〇〇(仲の良い友人)もいたから。(卒業生A)」
- ・「いじめがなかった。入学式の時、隣の子とすぐ仲良くなった。(卒業生B)」

中学まで、人間関係で不登校に陥っていた子どもにとって、自分を知らない非主流の教育施設が存在そのものが重要であり、適切ではないかもしれないけれど、いじめからの避難場所として居心地の良い一つの空間になっているのではないのかなと思います。

人間関係が解決して、問題なく通えるようになったケースとは逆に、学校らしさ、つまり毎日通うことや、きまりを守ることがハードルになってしまうケースももちろんあります。例えば、人間関係をうまく構築できない、心身の病気で登校が難しい、発達障害で勉強が分からない、やる気がない、こういう生徒を救済するには、どのような方法があるのか、北海道の先生に意見をいただきました。

- ・「技能連携しているA高校との連携は必ず

確保しておく。レポートはやらせるようにしている。A 高校の単位は取れるように指導している。将来的にも道を残しておくようにする（技能連携校の高校へ転籍して、高卒取得の道を残しておく）。(A 校教員 1)」

- ・「別室で個人学習ができるように、環境を整備していくとか、実習室とか。設備面でなんとかなれば、スムーズにいくところもあるかな。人手ももう少し増えないと無理。(B 校教員 1)」
- ・「本校の通信課程の設立。自前の（今のところ計画はないが）。(B 校教員 2)」
- ・「教室での学習が難しい場合は、別室で個別に対応するなどして、救済する方法を考えていく。中退してしまった場合、良からぬ方向へ進んでしまう場合があるので、何とかその子のキャリアにマイナスにならないような配慮をしていく必要がある。(C 校教員 1)」

など、より柔軟な対応、集団での学びだけでなく個別での対応が求められていることが分かります。すでに、全国では先進的な取り組みをされている高等専修学校もあると思いますので、その成果と課題については、今後、調べてみたいと思っています。

その他にも、不登校の要因としてあげられる家庭環境に基づく金銭面での問題については、どう配慮していくべきかという課題があります。これは、学校だけの問題ではなく家庭のことも含めて、社会の中でどう子どもを育てていくかという、難しい問題です。

様々な子どもたちへの対応

今後、高等専修学校の卒業生に対しても、高等学校と同じように、全国の大学において推薦入試や AO 入試が進んでいくのではないかと思います。学校によっては、まだ推薦入試が認められていない大学もありますが、高等専修学校に通う不登校の生徒の中にも極めて学力の高い

子もいますので、センター試験などにも対応できるような学校体制を考えていかなければならないのではと思います。

次に、学習が苦手な子どもを受け入れる場合、高等専修学校の中で友だちと一緒に勉強して、一緒に日常生活を送ることについて、長所と短所があると思うのでそこを整理したいと思います。

長所としては、10 代後半の青年期に仲間と学ぶことは、意義のあることだと思います。中学時代は、別の教室で勉強していたので友達がいなかったけれど、進学して友達ができて楽しいという生徒もいます。今後、その子たちが社会的に自立していく上で、人との関わりは必要です。また、学力不足で高校には入れないとあきらめている子どもにとっては、高等専修学校という高校に近いような所（疑似全日制高校）に進学を果たせたということは、本人とっても保護者にとっても非常に良いことだと感じています。

一方で、テスト、追試を何回やっても、同じ問題をやっても点数がとれないケースもあります。平常点やテストにかわる課題の提出などで救済措置はとってはいますが、それにも限界があるのではないかと思います。

全国的に見れば、高等専修学校の中でも、普通の子と同じ学習対応では、その子の力を伸ばしきれないということもあり、特別支援教育の必要性が話題になっています。すでに実施されている学校もあるかと思いますが、地域によっては、まだそこまでには至っていない状況もあります。

受け入れる子どもの状況、学習障害の程度によって、人数を考慮しなければ一斉授業の成立が難しくなる場合もあります。

ある程度、金銭的に余裕があるのであれば、専門課程も含めて、ゆっくり子どもを育てていきたいところですが、そういう子どもは進学が難しいという家庭も多く、そうすると就職も難しくなります。特別支援を必要とする子どもを

受け入れる上での一番の課題となるのが就職です。高校生の就職率も近年良くなったとはいえ、気づけば職場をやめていたということがよくあります。

今後の課題

子どものニーズは非常に多様で不登校の理由も非常に複雑です。特別な支援を必要とする子どもの状況も様々だと思います。学校的なものを重視しながら、より柔軟な対応が求められており、つまり学校側でどれだけの人材を確保できるか、別室での学習が必要な場合に教室環境を整えられるかという財政的に難しい問題があります。そこで、高等専修学校における公的支援の獲得ということが強く言われているのではないかと思います。それに関わる1条校化の実現について、現状は厳しい状況です。日本の教育制度全体の中で考えていかなければいけない問題でもあり、高等専修学校と言っても色々な学校があるので、すべての学校を1条校化というのは難しいでしょう。

高校教育のあり方とも含めて、後期中等教育全体の中で考えていかなければならないということだと思います。そのために、全国で実践されている高等専修学校の優れた取り組みを知らせるなど、少しでも公的な財政支援を得られるような努力をしていく必要があると思います。

それには、職業教育の見直しが必要だと思います。今の高等専修学校は、職業教育という目的に対して少しずれていて、弱くなっているような気がします。専門高校の課題を分析し、専修学校だからできる職業教育について考えていかなければならないと思います。

また、専門課程とともに系統的な職業教育を実践し、中学校時代の不登校生徒や特別な支援が必要な生徒に対して、安易に居場所を与えるだけでなく、5年間ゆっくりと技術修得が図れるようなものを目指していくなど、その子を受け入れる段階で、5年間でどのように育ててい

くかというようなことが必要になってきます。

地域社会との連携も含めて、その子どものことをよく理解して受け入れてくれる企業を確保する必要があります。そのためには、一つの例として、地域との連携を考えた多彩な人材を、専修学校の教員や、講師・指導者として多用していくことも必要なのではないかと思います。

ご清聴ありがとうございました。

色は時代を映す鏡



一般社団法人日本流行色協会
季刊『流行色』編集長
大野 礼子

平成 27 年 6 月 19 日
全国各種学校協会／研修会
(東京・主婦会館プラザエフ)

色相とトーン

一般社団法人日本流行色協会は、様々な産業界に向けてトレンドカラー情報を発信し、豊かな色彩生活を実現することを目的に活動している団体です。具体的にはカラートrend情報を載せたカラーブックを作成して、会員の方にトレンド情報として発信しています。また『流行色』という雑誌の発行や、セミナー、色彩講座などの活動を行っています。

色は様々なイメージを伴って認知されています。赤は、情熱やエネルギー、活動的、お祝い事、あるいは女性を象徴するという言葉がよく挙げられます。青は、身近にある空や海の色、青春といったイメージが多く、またサッカーの日本代表のユニフォームの色でもあるので、サッカーと答える人も割と多いと思います。日本に生まれて育った人なら色に対して同じようなイメージを持っていると言えます。そして赤や青などの色味のことを色相といいます。

色の要素でもう一つ大事なものとしてトーンという言葉があります。トーンというのは「色の調子」を表わすものです。例えば同じブルーでも、淡いトーンだと優しさや穏やかさ、儚さといったイメージ、鮮やかな強いトーンの色になると、主張やエネルギー、存在感や元気さといった強いイメージを持たれます。ですから何色かというのと同時にトーンも、色にとって大きな要素になることを知ってほしいと思います。

1950年代から1970年代

色は世につれ、流行色は時代を象徴しています。1950年代は戦後まもなくの時代で、ファッションなど余裕のない時代から、徐々に生活が豊かになり、色々な文化も生まれて、ファッションへの関心が高まっていく時代です。この時期を代表する色はパステルカラーです。当時の欧米の映画や雑誌から影響を受けて日本でも流行

します。

パステルカラーの中で、ちょっと冷たいシャーベットののような色があります。私どもの協会では1962年にこの色を流行色として選定しました。資生堂、高島屋、東レなど、小売りから製造業まで幅広い分野の企業がこのシャーベットカラーをテーマに、一大カラーキャンペーンを行い、成功したと聞いています。

これ以降、百貨店や色々なメーカーでカラープロモーションが活発に行われるようになりました。ファッションではパステルカラーの裾の広がったスカートがヒットしました。オート三輪では上がアイボリー、下がミントグリーンというようなツートンの配色が多く見られました。

次に1960年代です。「もはや戦後ではない」と言われたのが1956年ですが、50年代後半から日本は高度成長期に向けて、活力のあるエネルギーな時代へと移り変わっていきます。そうした高揚した気分を反映して、鮮やかな、彩度の高いビビッドカラーが市場で流行します。ビビッドな赤に黄色という派手で強烈な組み合わせも特に抵抗なく受け入れられました。

またサイケデリックアート、サイケデリックファッションの流行につれてサイケカラーも人気を博しました。サイケデリックとは幻覚状態を表す言葉で、恍惚とした心理状態や幻覚を色と柄で表したものです。流線形のデザインや、派手な原色同士の組み合わせ、蛍光色なども使われていたようです。ファッションだけではなく、お菓子のパッケージにまで使われ浸透したそうです。家電製品でも彩度の高いカラフルな色が多く見られました。特にオレンジ、黄緑といった原色調は、60年代を代表する色といえると思います。ビタミンカラーとも呼ばれました。

好景気に沸いた60年代の後半から、公害問題がクローズアップされるようになりました。またドルショック、オイルショックといった経済不況が70年代の初め頃に立て続けに起こり

ました。こうした世相を反映して、60年代とは違って変わってトーンダウンした、地味な色が中心になってきます。「自然に還ろう」というスローガンが叫ばれ、ブラウン、ベージュ、カーキ、グリーン、また天然素材であるデニムのブルーといった自然な色がファッションの中でも注目されるようになりました。さらに色名がアーモンド、アボカドグリーンの冷蔵庫が発売されるなど、家電製品や自動車も同じようにグリーン系、ブラウン系といったナチュラル志向のカラーが市場の中心になりました。

高揚の1980年代

70年代の後半から徐々にブランド志向が台頭するとともに、スケボーやサーフィンという新しいアメリカのスポーツが上陸し、コンピュータゲームや携帯電話などのハイテク機器も登場して時代のムードが一変しました。「新しい時代がやってくる」という、60年代に近い期待感に満ちた時代だったと思います。

80年代に流行った色は、都会志向のモノトーン、黒と白です。黒い洋服を着たハウスマヌカンと呼ばれるショップの店員達が、ただ売り子ではなくモデルも兼ねていて、スタイリッシュで、皆の憧れの的となりました。黒はそれまではお葬式に着るような色というイメージが強く、お洒落な色としての認識はありませんでした。しかし80年代に入ってDCブランドブームがおこる中で、黒にはスタイリッシュで、都会的で洗練され、また古いものを壊すというイメージが生まれ、お洒落色として席卷しました。

もう一つは、60年代と同じく高揚した気持ちを反映した、カラフルなビビッドカラーです。ビビッドカラーの洋服を着てディスコで熱狂する女性たちも80年代を象徴していると思います。また、ミントグリーンとビビッドレッドがヒットしました。中でもビビッドレッドは注目され、自動車でも、80年代の前半は特に

売れ筋色の中心でした。アグレッシブな気持ちが象徴されていると思います。80年代の半ばになるとお嬢様ブームが起こり、クチュールカラーと言われる、彩度の高いきれいなビビッドカラーを使ったスーツやワンピースが中心の割と上品なスタイルが流行しました。

またそれまでになかった黒の家電シリーズが発売され、これにより家電からインテリアまですべて黒で統一したスタイリッシュな部屋が実現可能になりました。特にシングルライフ向けのシリーズとして人気を得ました。

自動車ではトヨタのスーパーホワイトが80年代半ばに席卷しました。透明感のある真っ白な色です。私どもで行った自動車の車体色調査で、75年から80年までは、ホワイトの比率は約3割ほどでした。それが85、6年のスーパーホワイト全盛の頃は、およそ7割をホワイトが占めていました。それまでの少し黄味の入ったオフホワイト気味の白ではなく、洗練された高級感を感じさせるスーパーホワイトが、バブル景気の高級志向を背景にして求められたということだと思います。

保守化傾向の1990年代

その好景気も1991年のバブル崩壊により終わりました。時代のムードも一変して保守化が進み、「無難に生きたい」「コツコツ生きたい」という風にも考え方も変わってきました。その中で出てきたのが、黒、白、紺、茶、グレーの5色です。これらは定番色で、何にでも合わせやすい無難な色です。こうした保守的な色が市場の中心に変わってきます。

湾岸戦争、阪神淡路大震災、オウム事件が発生し、山一證券が自主廃業を決定したりなど、考えられない出来事が起こった時代でした。

そんな90年代を代表する色がネイビーです。紺のブレザーは「紺ブレ」と呼ばれ、90年の初めに大ブームになりました。80年代頃の紺は、平凡でつまらない、ダサイ色という認識だっ

たのですが、時代の保守化傾向が強まったことを背景にして、保守的なイメージのネイビーが、逆に「とても真面目な感じ」「伝統的である」と見えるようになったのです。色が、いかに時代によって印象が変わるかよく分かる出来事だったと思います。

もう一つは黒です。80年代の黒は主張が強く、何かを壊して新しいものをつくろうとする、都会的で洗練されているなど、“尖った”黒でしたが、90年代の黒は、「何にでも合わせやすい」「安くてたくさん売っている」「カジュアルで使い回しが良い」などの面で好まれるようになりました。

多色化展開が進んだ 2000 年代

21世紀を迎えるということで、「時代が変わる」と期待を抱く人が多かったのですが、実際に景気が変わることもなく、生活が急激に良くなるわけでもありませんでした。しかしそれでも「なんとか幸せになりたい」「自分らしい幸せを見つけない」と、希望を持った気分が台頭してきます。それを象徴する色として出てきたのが、明るくカラフルな色合いです。景気は良くなかったのですが、カラフルな色がたくさん登場した時代でした。

カラフルブームを象徴する出来事は、アップル社が1999年に発売したiMacというパソコンです。ボディにスケルトンカラーという半透明の樹脂を使い5色展開で発売されました。それまでパソコンというのは事務機のイメージが強くて地味な色合いが中心でしたが、初めてカラフルな色を使用することで、一気にパソコンがお洒落なアイテムに変わっていきました。ライフスタイルを変えた色といっても過言ではない大きな出来事でした。

さらにユニクロのフリースです。1999年からフリースの多色展開を始めていましたが、2000年には51色もの豊富なラインナップを発売しました。アップルのパソコンや12色展

開で大きな話題を呼んだ日産自動車マーチなど、この頃から多色展開によって商品売る「多色化戦略」が、プロダクツ系では特に多く見られるようになり、現在でも続いています。消費者に「色を選ぶ」という楽しさを教えてくれたことが一番大きいのではないかと思います。

原点に戻る 2010 年代

00年代にプチバブルがあり、景気回復への期待も高まっていたのですが、2008年にリーマンショックがおき2010年代は景気が一気に冷え込みました。さらに2011年には東日本大震災が発生し、人々の気持ちもトーンダウンしてしまいました。そうした中、人とのつながり、絆、希望を求めるといった気持ちが意識されるようになりました。また「そもそも私達にとって大事なことは何だろう」と、原点を見直すような気分も強くなった時代です。

そこで出てきた色が、心がときめくような明るいカラーと、「光の色」という意味でのネオンカラーです。特にネオンカラーは2012年頃からヒットしました。海外から始まったファストファッションと呼ばれる、価格の安い服が日本にも次々と上陸するようになり、そこでは派手な色の洋服を多く売っていたことも取り入れやすかった理由かもしれません。年配の方も意外にネオンカラーに抵抗がなく、「綺麗な色」と認識してセーターなどを求めています。今までスポーツテイストが強かったネオンカラーとは異なり、新しくエレガントなネオンカラーが最近では好まれるようになったのも面白い傾向です。

他にはネイビーを中心としたブルー系も変わらず人気です。2008、9年あたりから現在までトレンドカラーの中で最も注目される色で、長いヒットになっています。最近では90年代の紺ブレがまた見直されており、多いのは白との組み合わせですが、他にもブルー系全体でコーディネートする、ドミナントカラーという

使われ方が人気です。ブルー系の清々しさや安心感といったものが時代にマッチして、長く支持されていると思います。

そして現在です。この順番でいくと、地味目・定番カラーという時代になるはずですが、そう単純ではありません。今のネイビーの人気を考えると、確かに地味目・定番かなとも思えますが、一方で派手なネオンカラーもヒットしています。これまでのように好景気から不況、また好景気に、という繰り返しではなくなってきていますので、色の動き方も複雑になっています。これからは決めつけが難しい時代だと思えます。

流行色は2年前に決まる

今度は、カラートレンド情報の流れを説明いたします。

流行色情報は年に2回、春夏と秋冬で選定されるのですが、それぞれ2年前には決まっています。今だと、2017年春夏カラーがすでに決定しています。まず2年前に、インターカラー（国際流行色委員会）と呼ばれる、トレンドカラー情報を選定する世界会議が行われます。今、15カ国が参加しており、日本では日本流行色協会が唯一その会議に参加して情報を得ています。

そして持ち帰ったインターカラーの情報をもとにして、日本の国内向けカラーをつくり直し、JAFCAカラーとして1年半前に発表します。それからしばらくして世界各国で布地や素材の展示会が行われます。ここで素材やトレンドと同じように、カラーについてもトレンドを発表しています。シーズン1年前になると、JAFCAカラーの情報をもとに、各メーカーが商品化に向けて企画する段階に進みます。

シーズン半年前位になると、ニューヨークコレクションやパリコレなど世界のデザイナーズコレクションが開催されます。ここで消費者の皆さんも、洋服の色としてトレンドカラーを目

にするようになります。半年後、実際のシーズンには店頭で商品が並びます。同じ頃に雑誌やテレビなどでトレンドカラー情報をよく紹介するようになります。マスコミが「今年は何色」と発信するのは影響力が大きいです。

なぜ2年前からトレンドカラーを選定するのかと思われるでしょうが、ファッションの場合は糸があり布地があり、洋服をつくって店頭で並ぶという段階を経ますので、ある程度時間がかかります。ですから素材の段階から意識してつくらなければならないことから、2年前に選定しています。

また「流行色情報は1色ではないのか」とよく訊かれるのですが、JAFCAカラーは一般消費者向けではなく、メーカーの商品開発の拠りどころにするためのものなので、色数があります。実際には、カラーパレットという単位でテーマ分けしています。例えば、「Tint（消え入るような）」というグループ名をつけて、このテーマのもとに、煙に霞んだ湖の風景や、霧や、煙のような風景をビジュアルで示し、その横にこのビジュアルを構成する色として色コマを掲げます。こうしたイメージをデザイナーに汲み取ってもらい、例えば「透明感のあるシフォンのような素材を重ねてワンピースをつくったらどうか」という感じで活用してもらっています。

流行色のつくり方

「色自体はどのように選んでいるのか」という質問もよく受けます。2年前の話ですから正確には分かりませんが、まずそのシーズンの消費者の気分を想像します。経済環境や、仮に2年後にオリンピックがあるとしたら「どういう気分なのだろうか」などと想像してその時代の気分マッチするカラーを選定していきます。

今までの価値観や規範が崩壊する時代が続くそうだと予想されれば、一つには不安を解消したい、明るい気持ちになりたいというムードが

出てくると想像できます。そういう時には穏やかな優しい色合いが歓迎されます。また鬱屈した気持ちをなくして元気になりたい、楽しくなりたいという気分があった場合には、彩度の高い鮮やかな色合いという風に、時代の気分合う色を選ぶという手法を取っています。

また、「勝手に流行色を決めつけられるのは嫌だ」と言われることもありますが、現実には、情報が何もないところでは、消費者も色を選べないのです。そこで私たちが方向性をいくつか提示しています。

「色の幅を狭めている」と言われることもありますが、私たちは常に、今までにない新しい色を加えるようにしていますので、色の選択肢は増えていると言えます。いずれにしても商品をつくっている人に活用してもらわないと意味がありませんので、皆さんに「いいね」と言ってもらえる色を選んでいただけるよう、日夜努力していかなければならないと思っています。

カラーを活用した商品企画

最後に、ファッション以外の色を紹介します。2011 年秋冬は、イエローからオレンジにかけて似たような色合いを流れるように組み合わせるといふ提案をし、実際に市場でも受け入れられました。

例えば、携帯電話で多色展開する場合、青を一つ、黄色を一つという風に、それぞれの色相から一つずつ色を採ることが多いのですが、このシーズンでは 12 色中 8 色が暖色系という、偏った色展開のシリーズが発売されました。インターカラーによる「暖色系で似たような色そのまま組み合わせましょう」という提案が、そのまま携帯電話で採り入れられたことが画期的だったと思います。

また pantone 携帯は毎回色数を多く発表しているシリーズです。ただ綺麗な色をたくさん揃えているのではなく、ファッションの色を常に意識して色展開をされています。2006 年は

20 色、2007 年は 24 色展開というカラーバリエーションを発表されていましたが、2008 年には 15 色、2011 年には 10 色と次第に絞って行きました。2012 年はミントカラーやコーラル系カラーという、ヒットカラーを確実に取り入れて人気を集めています。その時代に合わせた色を的確に展開するということが大事だと思います。

また 2014 年発売のスズキのハスラーは、10 色の展開があり、そのうち特に鮮やかで個性的な色の 3 台でシェアの 30% 近くを占めたそうです。この車は私どもが主催する車両カラーの顕彰制度「オートカラーアワード」でグランプリを獲りました。思い切ってこれだけの色を出すとやはり売れる、という事実はカラー企画をしている者にとって心強い出来事でした。

「今まで色がなかったものに色をつけたら売れた」という話も聞きます。カラーの脚立です。脚立というと今までシルバーがほとんど、あってもブラウンかグレー程度だったと思うのですが、シャーベットカラーにしてみたら、女性を中心に大ヒットしたそうです。カラーは必要ないとされていた分野でも、仕掛けることによって大きな売れ筋になる。そういうことがまだあると感じた商品企画の実例でした。

以上、色についてお話させていただきました。私が担当している『流行色』という雑誌は、市場の色や様々な分野のトレンドカラー情報を掲載しています。ホームページでも見る事ができますので、もし興味がおありでしたらぜひ一度ご覧いただければと思います。どうもありがとうございました。

特別対談

高等教育における 「職業教育」の現状と展望

専門学校新聞 2015 年 6 月号より転載

山谷えり子
参議院議員



小林光俊
全専各連会長

新しい高等教育機関の制度化は 「職業教育」の歴史的な転換に

小林

先生は日本の教育の現状はもとより職業教育、特に専門学校について大変にご理解が深く、自民党の専修学校等振興議員連盟の中心メンバーとしてもご活躍され、また、第1次安倍内閣で教育再生担当の内閣総理大臣補佐官を務められました。私達もこれまで多くのご指導、ご支援をいただいてまいりました。

山谷

私が職業教育に関心を持ったのは、フリーの特派記者としてアメリカにいた頃です。アメリカでは地域にさまざまな特色を持つコミュニティカレッジがあり、地場企業を中心に産学連携の活動やインターンシップが盛んに行われていました。地域をあげて学生の地元就職を支援しているのです。

それを見て、職業教育の中身はむしろ日本のほうが優れているのに、日本では地域に貢献する人材を育成する視点が欠けていると感じたのが、専門学校を大事にしなければならないと思いはじめたきっかけです。

小林

専門学校は大学より格下であるという偏見、引いては職業教育を軽視する風潮が日本にはありますからね。今まさにそうした風潮を打破しようとする教育改革が進んでいるところですが、その先鞭をつけたと言えるのが、平成18年の教育基本法の改正です。教育の目標の一つに「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」が謳われたことで、専門学校の職業教育が大きく注目されるようになりました。

山谷

当時、私も補佐官として総理の考えを色々と伺っておりました。総理の想いは日本には底力（そこちから）がある、それを発揮し続けるためには教育再生をしなければならないというこ

とです。まずはそれまで曖昧だった教育基本法の「教育の目標」を五つ明確に決めました。その中に勤労の精神もしっかりと入れて職業教育に繋げていこうとしたわけです。

小林

その後の第2次、第3次安倍内閣でも職業教育を大切にする施策を明確に打ち出していたできました。ご存知のように平成26年度から文部科学大臣が認定する職業実践専門課程がスタートし、2年目を迎えた今年を合わせると約700校、全国の専門学校のおよそ4分の1が認定されています。この課程の教育成果は専門学校の高度化に繋がるものであると同時に、新たな学校種の創設に向けた先導的な試みでもあります。そしてこの取り組みと歩を同じくするように、教育再生実行会議の第5次提言で「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の必要性が指摘され、有識者会議の検討を経て、この4月に文部科学大臣が中央教育審議会に実践的な職業教育に特化した新機関を正式に諮問するに至りました。

中教審に新たな高等教育機関の制度化を検討する特別部会が設置され、議論が始まったところ です。

山谷

有識者会議の委員には、職業教育の現場に通じた先生方がたくさん入っておられたので、非常に中身が濃くよい議論がなされたと思います。審議のまとめで示された方向性の実現すると、必ずや日本の将来を担う人材育成に繋がっていくことでしょう。

小林

ありがとうございます。専修学校制度が40周年の節目を迎えたこの年に、ここまで来られたのも先生方のご支援のおかげと大変感謝しております。

山谷

第2次、3次安倍内閣の旗印は「日本を、取り戻す」です。そのために経済再生、教育再生、外交・安全保障の3本をしっかりさせること

にしています。教育再生で職業教育の部分でいえば、専門学校の可能性をより発揮していただき、皆が幸せになるようにと取り組みを進めているところです。

小林

「皆が幸せになる」というのは一つのキーワードですね。私は新しい高等教育機関に関して3点ほど望んでいることがあります、いずれも皆の幸せに繋がるものばかりです。

まず一つ目は、職業教育を受ける学生から見て魅力ある制度であること。二つ目はこれに絡んで、学歴における国際通用性をきちんと担保してほしいということです。三つ目は公的助成の問題です。

山谷

学びの内容については、専門学校はすでに十分魅力的だと思います。日本人はもともと正直、勤勉、そしてチャレンジ精神が旺盛で、働くことを喜びとしています。農業にしてもモノづくりにしても工夫を重ねながら勤勉に働き、他者を幸せにすることに喜びを感じる素晴らしい国柄です。

ですから技術やサービスなどの専門性を高める職業教育は、本来的に国民性に合っていると思いますし、分野も、環境エネルギー、食、医療・福祉、観光、美容、ファッション、情報、自動車、クリエイティブなどなど、世界に発信しても最先端を行く分野を専門学校には担っていただいています。

小林

ありがとうございます。ご理解いただいている通り、日本の職業教育のレベルは非常に高く、最先端の技術やサービスを学ぼうとアジア諸国を中心に留学生も増えています。つまり職業教育において、日本はアジアのハブ機能を担うにふさわしい中身を備えていると思います。

山谷

私は参議院 ODA（政府開発援助）等に関する特別委員会の委員長としてアジアやアフリカ諸国を歴訪したことがあります。その時、日本

の職業教育は各国から、ものづくりの技能だけではなく、思いやりや驕といったソフトの部分まで含めた“パッケージ”で、世界に類のないものと非常に高く評価されていると感じました。

少し話はそれますが、安倍総理はこれまで50 数か国に上る海外を訪問されています。その際に、経団連会員などの大企業だけでなく中小企業の経営者、技術者の方々もご一緒されて、いわゆるトップセールスを行っているのです。なかでも土木・建築・設備などのインフラ輸出については、第2次内閣発足当初の3倍強となる10兆円もの受注実績を上げています。2020年に30兆円の目標も決して夢ではありません。

例えば鉄道なら、駅舎や交通・通信システムはもちろん、社員教育をする人などの人材を含め総合的に導入したいと、海外諸国の多くが要望しているからです。そこには日本の技術やサービス、すなわち専門人材への信頼があります。高度な職業教育を受けた人が、国内だけでなく世界中で活躍できる可能性がより広がっていると思います。

小林

確かに日本の職業教育もパッケージで世界に広める価値がありますね。示唆に富んだ例をご紹介いただき目が開かれる思いです。また日本の高度職業人が世界的に求められていることも実感を持って分かりました。先生のお話を伺うと、新たな高等教育機関には国際通用性の確保が絶対に必要だと意を強くした次第です。

ヨーロッパのポリテクニカルスクールの多くは校庭や体育館を持たない、日本の専門学校ともいうべき学種ですが、大学と同様にディグリーやバチュラーを授与しています。卒業生は大卒と同様か、場合によっては即戦力としてそれ以上の評価がされることから、専門性を身につけたいと望む若者が進学しやすく、卒業後もヨーロッパ共通の評価体系によって欧州各地でスムーズに就職し活躍しています。

新たな高等教育機関は大学体系の中に位置付けるという方向でいま制度設計が進んでいます。が、学位付与によって国際通用性が担保されれば、日本の職業教育をアジア諸国で展開する推進力にもなるし、日本の専門学校へ留学する人もさらに増えてくるでしょう。

制度創設へ向けて国民の機運盛り上げ より実践的な職業教育で存在感示そう

山谷

小林会長はかねてより高等教育の複線化、多様化を提唱してこられました。学位創設により大学と新機関は、学術教育と職業教育という二つの体系が並ぶ高等教育機関となり、学ぶ若者にとっても魅力的なものとなりますね。

小林

その通りです。日本の若者が自己実現の道を選びやすくなることに加えて、特に私が期待しているのが外国人留学生です。留学生には卒業後も日本で働きたいと望む人が多いのですが、これまで専門学校の卒業生は限られた分野でしか就職できませんでした。

今国会では、養成校卒業の介護福祉士を高度専門職と位置付け、在留資格が創設されたり、日本料理で養成施設卒業者の就労が可能になるなど入管法改正の動きも進んでいます。なかでも介護職はより地方に求められる仕事なので、留学生がそのコミュニティに入ることで、地域も活性化しますし、異文化交流も図られるでしょう。

少子化による労働人口不足にも寄与します。さらに何年かして母国に帰ると、日本で培った職業的技能やビジネスのノウハウ、さらに日本文化を広めることで、母国の発展に尽くすとともに、日本との架け橋にもなってもらえるだろうと思います。

山谷

地域の活性化、いわゆる地方創生は安倍内閣の重要政策です。小林会長が言われた観点を踏

まえると、地方創生と高度な職業教育はまさに車の両輪ですね。生まれ育った地元で就職する力を身につけ、いきいきと働き、結婚して家族をつくり豊かに暮らす。これは納税の確保という点でも好ましいですが（笑）、それ以上に本人にとって幸せな人生の基盤になるはずです。そして職業教育のニーズに応えることで、地方の発展だけでなく世界に貢献し、ひいては日本の底力を示すことにつながります。

小林

新たな高等教育機関に強く望むことは、学種の利害を越えて学ぶ学生の立場になった制度を構築してほしいということです。とりわけ学費等の助成については学種によって差をつけるべきではありません。

専門学校生の家庭は経済的に厳しいところが多く、学業を続けられないケースも見受けられるからです。文部科学省では給付型奨学金制度を創設し、今後さらに拡充する予定で検討を進めています。ニートやフリーターを増やさないためにも、授業料減免に対する支援を広く手厚く行っていただきたいと願っています。

山谷

私も娘が専門学校で学んでいたので分かるのですが、専門学校生は朝8時から午後3時、4時まで授業、さらにその後も自分を高めるために課外授業を受けて夜遅くまで学んでいます。本当によく勉強していますね。また、学校が終わるとアルバイトに従事する学生もたくさんいます。

専門学校生は大学生と比べて、経済的に厳しい環境にある場合が多いという調査もあります。

2年間で技術や知識を習得するにはやはり密なカリキュラムになるので、体力的負担を減らすためにも経済的支援はとても大切だと思います。政府としても学生への経済的支援は、大学生も専門学校生も必要であると考えます。まだまだ少ないのですが今年度初めて専修学校関係の予算が40億円を超えました。今後もさらな

る予算の増額を目指したいと考えます。

小林

教育財源の確保は重要な問題です。教育再生実行会議では第8次提言に向けて、教育財源の公的負担をどう拡げるかというのが議論の柱になっています。実は日本は、GDPに占める教育機関への公的支出の比率がOECDの加盟国中で最も低いと言われています。5年毎の調査なので手元にあるのは2010年のデータですが、これによると加盟国平均5・4%に対して日本は3・6%です。2010年まで先進国の中で4年連続最下位という不名誉な記録を残しています。

特に高等教育機関への支出が極めて低く、これは大学への支援が大半であるからだと思います。専門学校が高等教育機関としてキチンと認められない限り、大学と同じ支援は難しいようです。今、新しい高等教育機関への道を切り拓いていただいているところですので、大いに期待しています。

山谷

私はいま専修学校等振興議員連盟の副幹事長を務めていますが、議員連盟の目標の一つもまさにその実現にあります。できる限り国会議員の皆さんの間にも認識を広げて、制度創設への機運を盛り上げていきたいと思えます。

小林

政府には社会人の学び直しを促すための環境づくりにも取り組んでいただいております。社会人や大学を卒業した人が専門学校で学び直す傾向は都市部を中心に以前から見られます。実際、私が経営する医療系の学校でも、ずいぶん前から社会人と高校卒業者の比率が逆転しています。

山谷

社会人の学び直しは国際的な風潮です。アメリカのコミュニティカレッジなどは、地域によっては高校を出たばかりの18歳が珍しいくらいですからね。日本において、学び直しの場として最も適切なのは専門学校です。以前、プー

タン国王とお話させていただいた時、小さな町工場のモノづくりの姿を見て、日本というのはモノづくりと祈り、暮らしが調和した稀有な国ですね、という、非常に本質をとらえたご発言がありました。

それを支えるのは高度な技術やノウハウです。いくら心があっても技術がなければそれを表現できません。専門学校にはそのような技術やノウハウを教えていただいています。社会人の方の学び直しも含めて、専門学校が高度な職業人材を輩出し続ける教育を提供すること、さらに新しい高等教育機関の制度化により、早くから実践的な力を養い、自分の持ち味を活かせる仕事に就く人が増えることは、国際社会の中で日本の存在感を発揮するための基盤でもあります。

小林

職業教育の高度化により、国民の生産性向上、日本発の商品やサービスの付加価値向上、ひいては国際的な評価の向上と、良い連鎖が起きるということですね。まさに「世界の真ん中で花開く日本」です。そういう意味では、今はちょうど歴史の転換期といえるかもしれません。

山谷

そうですね。素晴らしい職業人が増えることは日本の発展とイコールです。この2年間で専門学校を取り巻く景色もずいぶん変わりましたし、また「日本を取り戻す」という旗のもとに、さまざまな分野でこれからも大胆な施策が動いていくと思います。私も任された責務を懸命に果たすとともに、教育再生の重要な鍵の一つとして、今後も精一杯、専門学校の支援に尽くしたいと考えております。

小林

大変ありがたいお言葉です。山谷先生は国家公安委員会の委員長をはじめ拉致問題、海洋政策担当など5つの大臣を務めておられる非常に忙しいお立場です。大臣として、専門学校の先生方に向けてメッセージをいただけますか。

山谷

社会に送り出す直前の教育機関として学生を導く立場にあるのは、教育者として最高ではないかと思います。ことに専門学校の先生方は、学生への愛情やプロフェッショナリズムという点で、他に抜きん出て秀でた存在でいらっしゃると思います。

また子供達は、教養として色々な人々と話ができるようにならなければというマインドが実は強く、感謝の心や礼儀なども含め、それにもしっかりと応えられる教養教育を行っていただいています。

きちんと就職させるだけでなく、職場で良い人間関係を築き、幸せに働ける人材を育成する責任はとても重いものです。私をはじめ保護者の方々も深く感謝していることをどうぞお心にとめられながらのご活躍を祈っております。政府としてもできる限り応援していく所存です。

小林

専門学校生に向けてもお願いします。

山谷

自分の好きなことや持ち味を活かそうという志を抱いて専門学校に入学されるのは大変素晴らしいことです。学生の間は気づかないかもしれませんが、皆さんの学びの欲求に対して高いレベルで応えられる先生方が専門学校には揃っております。

そうした教育のチャンスをいただいたことに感謝しつつ、将来に向けて濃縮された貴重な学びの時間を、ひたすら活かしてほしいと願っております。

小林

ありがとうございます。山谷先生の今後のご活躍を祈念するとともに、私たちも職業教育の振興に向けて真摯に取り組んでまいります。



プロフィール（敬称略）

山谷えり子 参議院議員、自民党専修学校等振興議員連盟副幹事長、第3次安倍内閣：国家公安委員会委員長、拉致問題担当大臣、海洋政策・領土問題担当大臣、国土強靱化担当大臣、内閣府特命担当大臣（防災）

小林光俊 学校法人敬心学園理事長、全国専修学校各種学校総連合会会長、公益社団法人東京都専修学校各種学校協会副会長、公益社団法人日本介護福祉養成施設協会会長、東京国際大学理事、米国サンフランシスコ州立大学客員教授

専修学校1年間の歩み（平成27年4月～平成28年3月）

平成27年（2015年）				
月	日	内 容	場 所	解 説
4月	17日	平成27年度事務担当者会議	千代田区	都道府県協会等事務局に対して1年の事業計画等について説明するとともに、意見交換を行う会議
5月	15日	第1回「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会」の開催	千代田区	実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する専門的な調査審議（平成28年3月31日までに13回開催）
6月	8日	TCE財団第118回理事会	千代田区	平成26年度事業報告、決算報告・監査報告、評議員会の招集について審議、承認
	13日	第56回外国人による日本語弁論大会	東近江市	日本に住む外国人が日本語により日本の文化や社会について考えを述べる大会
	17日	全専各連第64回総会・第121回理事会	千代田区	平成26年度事業報告、決算報告・監査報告、会則の一部改正、全専各連「職業実践専門課程」指針について審議、承認
7月	10日	専修学校制度制定40周年記念式典・祝賀会	千代田区	昭和51年7月11日の専修学校制度制定から40周年にあたり、文部科学大臣他来賓を招き記念式典・祝賀会を挙行
	11日	「職業教育の日」		昭和51年7月11日の専修学校制度制定を記念して
	16日	中国ブロック会議	岡山市	中国ブロック（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）
	17日～19日	2015日本留学フェア	台湾	日本への留学を希望する学生等に対して現地で相談会を開催し、日本の教育機関の最新情報を提供。17日（台中）・18日（高雄）・19日（台北）
	23日～24日	九州ブロック会議	福岡市	九州ブロック（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）
	24日	TCE財団第81回評議員会	千代田区	平成26年度事業報告、決算報告・監査報告審議、承認
	27日～29日	第25回全国高等専修学校体育大会	富士吉田市	高等専修学校相互の交流とスポーツを通して生徒の健全な精神の涵養、体力の向上などを目的とした体育大会。9都府県、19校の選手が参加。10競技35種目で熱戦が繰り広げられる
8月	4日	チーム学習型キャリア教育ワークブック「やる気の根っこ」活用研修会	千代田区	キャリア教育について「重要性は理解しているつもりだが、指導技法に不安がある」「新しい教育技法を具体的に学んでみたい」等の要望を持つ教職員を対象に、キャリア教育ワークブック「やる気の根っこ」を活用した教育方法を教授する研修会
	4日～8日	第24回全国専門学校バレーボール選手権大会	さいたま市	全国8ブロックの予選を勝ち抜いた男女30チームが出場
	5日～7日	職業教育・キャリア教育に携わる全ての教職員のためのキャリア・サポーター養成講座	新宿区・大阪市	専修学校等でのキャリア・サポート（学生生徒が自分自身のキャリア（仕事人生）を主体的に設計・選択・決定できるよう支援する）を推進するために、教職員が有すべきマインド（態度や姿勢・考え方）を養成することを目的とした研修会
	6日	四国ブロック会議	徳島市	四国ブロック（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）
	7日	近畿ブロック会議	奈良市	近畿ブロック（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）
	7日～8日	北海道ブロック会議	釧路市	北海道ブロック（北海道）
	17日～21日	第20回全国専門学校バスケットボール選手権大会	大阪市	全国8ブロックの予選を突破した男女28チームが出場
	19日～21日	【中堅教員研修】 教員のキャリアデザイン ワークショップ研修	新宿区	専修学校の中堅教員として働くことの意義に自ら気づき、更なる継続的な教育活動に関わり、各校での中核的・専門的な役割を担うための能力を育成することを目的とした研修会
	20日～21日	中部ブロック会議	金沢市	中部ブロック（富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）
	26日～28日	【中堅教員研修】 教員のキャリアデザイン ワークショップ研修	大阪市	専修学校の中堅教員として働くことの意義に自ら気づき、更なる継続的な教育活動に関わり、各校での中核的・専門的な役割を担うための能力を育成することを目的とした研修会
	30日～31日	【中堅教員研修】 新任指導力（組織コーチング・メンタリング）研修	大阪市	専修学校の中堅教員として働くことの意義に自ら気づき、更なる継続的な教育活動に関わり、各校での中核的・専門的な役割を担うための能力を育成することを目的とした研修会
9月	6日	平成27年度全国簿記電卓競技大会	文京区	全国8地方会の予選を勝ち抜いた50チーム、211人の選手が出場
	12日～13日	2015日本留学フェア	韓国	日本への留学を希望する学生等に対して現地で相談会を開催し、日本の教育機関の最新情報を提供。12日（釜山）・13日（ソウル）
	17日～18日	【中堅教員研修】 新任指導力（組織コーチング・メンタリング）研修	新宿区	専修学校の中堅教員として働くことの意義に自ら気づき、更なる継続的な教育活動に関わり、各校での中核的・専門的な役割を担うための能力を育成することを目的とした研修会
	28日	北関東信越ブロック会議	宇都宮市	北関東信越ブロック（茨城県、栃木県、群馬県、新潟県、長野県）
10月	2日	管理者研修会	港区	「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会」の審議状況報告、「学校法人会計基準の改正への対応について」をテーマとした研修会。13日（福岡市）、27日（大阪市）
	3日	第30回全国専門学校対抗陸上競技大会	江戸川区	17校から約230人が参加
	4日	東北ブロック会議	仙台市	東北ブロック（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）
	4日～10日	第25回全国専門学校サッカー選手権大会	堺市	各地区の代表18校が参加

月	日	内 容	場 所	解 説
10月	17日	第12回全国理美容学校 kawaii選手権大会	上海市	「かわいい」をテーマに、全国26校の理容美容学校が参加。選抜された52人が感性と創造力を競う
	21日	TCE財団第119回理事会	千代田区	平成27年度事業中間報告、評議員会の招集について等審議、承認
	22日～23日	第70回全国私立学校審議会 連合会総会	新潟市	第1専門部会(専修学校・各種学校関係)の協議題は休眠状態の学校法人の理事等が総入れ替えとなり、既設学校の既設学科と異なる学科設置(又は学科変更)をしようとする場合の対応について、各専門部会共通の協議題は認可定員を大幅に上回る私立学校への対応について
	25日～30日	第15回全国テニス選手権大会	北九州市	地区大会を勝ち抜いた男女延べ30校160人が参加
	28日～30日	第25回全国専門学校 青年懇話会経営戦略セミナー	大田区	次代の専門学校経営者及び後継者並びに経営の一翼を担う方々を対象として、宿泊形式で行うセミナー
	29日	南関東ブロック会議	千代田区	南関東ブロック(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県)
	29日	第20回全国学生 技術コンテスト	品川区	ヘア技術と感性を競うコンテスト。21校・約230人が参加
11月	9日～13日	第27回全国専門学校 軟式野球選手権大会	倉敷市	全国各地区の予選を勝ち抜いた20校が参加
	12日～13日	【中堅教員研修】学校の経営 (SWOT分析を中心として)研修	渋谷区	専修学校の中堅教員として働くことの意義に自ら気づき、更なる継続的な教育活動に関わり、各校での中核的・専門的な役割を担うための能力を育成することを目的とした研修会
	14日	第26回全日本高校デザイン・ イラスト展表彰式	千代田区	デザイン・イラストレーション等を創造・制作・発表することで、最も感性が豊かな年代の高校生の創造力や表現力を啓発することを目的として実施
	15日	第7回全国理美容学生 技術大会	徳島市	予選を勝ち抜いた739人が出場。理美容技術と感性を競い合う大会
	17日～18日	【中堅教員研修】 教育・指導力向上(ファシリテ ーションの効果を体験する)研修	渋谷区	専修学校の中堅教員として働くことの意義に自ら気づき、更なる継続的な教育活動に関わり、各校での中核的・専門的な役割を担うための能力を育成することを目的とした研修会
	23日	職業教育の日制定記念 「第11回全国高校生・高等専修 学校生「私のしごと」作文コン クール」表彰式	千代田区	「職業」や「仕事」について考える機会と、発表の場を提供するコンクール。テーマは①私の理想とする職業人②好きな仕事で、夢をかなえる!③私の特技で、東京五輪ボランティア④あれから4年、私は3・11を忘れない!⑤私の仕事で、地方創生応募総数3214編
	27日	全専各連都道府県協会等 代表者会議	千代田区	文部科学省関連施策について説明
12月	4日	キャリア・サポーター対象 「第9回研究発表・交流会」	千代田区	キャリア・サポートの実践事例について討議・研究し、情報交換を目的とした研修会
	7日	第33回全国専門学校 英語スピーチコンテスト	中央区	専門学校生の英語による表現力向上を目的としたコンテスト
	10日	専門学校留学生担当者研修会	千代田区	専門学校の適切な留学生受け入れを目的とした研修会
	10日～11日	第30回全国専門学校 卓球選手権大会	世田谷区	地区予選を勝ち抜いた30校100人の選手が出場
	23日	第24回全国専門学校 ロボット競技会	渋谷区	テーマは「スチールファイト」。ロボットの創造性とスピードを競う競技会。全国9都府県12校67チームが出場
平成 28 年 (2016 年)				
1月	29日	専門学校留学生 受け入れ担当者協議会	千代田区	専門学校の留学生受け入れを担当する学校関係者を対象とした説明会
2月	3日	第28回全国専門学校日本語学 習外国人留学生日本語弁論大会	大阪市	専門学校で学ぶ外国人留学生が日本語の表現能力を競う弁論大会
	6日～7日	第8回製菓衛生師養成施設 技術コンクール全国大会	神戸市	決勝大会にはレンビ審査を通過した60人の選手が出場
	9日	「服の日」記念行事・第22回繊維 ファッション産学交流会	新宿区	全国服飾学校ファッション画コンクール表彰式、服飾教育顕彰式、服の日記念・産学交流会合同パーティー開催
	9日～10日	専門学校の教育訓練・運営に 係る内部質保証人材の養成講習	千代田区	受講対象者は、専門学校の組織管理・運営、または正規課程もしくは正規課程以外の教育指導や課程等の編成で、3年以上の実務を有し、当該知識を有している教職員
	12日	専門学校留学生 就職指導担当者研修会	千代田区	専門学校留学生の就職指導を担当する学校関係者と専門学校留学生を採用する企業関係者を対象とする研修会
	24日～25日	第6回全国調理師養成施設協会 「食育フェスタ」 (第30回調理師養成施設調理技 術コンクール全国大会)	文京区	調理技術の基本と創造性を競う全国大会を開催。地区大会から選抜された150人の選手が決勝大会に出場
	25日	全専各連122回理事会	千代田区	平成28年度事業計画原案、収支予算原案を審議、承認
	29日	職業実践専門課程官報告示		認定学校数:833校、認定学科数:2,540学科
3月	10日	文部科学省・厚生労働省 平成28年度関係予算及び 関連施策に関する説明会	千代田区	文部科学省生涯学習政策局専修学校教育振興室の担当官、厚生労働省職業能力開発局関係課の担当官が、予算や関連施策等を説明
	16日	TCE財団第82回評議員会・ 第120回理事会	千代田区	平成28年度事業計画案、収支予算案等を審議、承認



一般財団法人
職業教育・キャリア教育財団

専修教育 No.37

発行日 2016年3月31日

発行人 福田 益和

編集人 菊田 薫

発行所 一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-2-25 私学会館別館 11 階

TEL : 03(3230)4814 FAX : 03(3230)2688

ISSN 0388-1385

学生・生徒・学校のリスクを カバーします!!

こんな事でお悩みではありませんか？



- ✓ 学校で生徒が事故にあったら大変。
- ✓ 学生がインターンシップ先でトラブルを起こしてしまったら……。
- ✓ 自転車通学中の事故が多いと聞くけど。

もしものときに手厚く補償。 安価な保険料で、安心の学校生活・学校運営を！

Point
1

「専修学校・各種学校の実情を 熟知した財団が監修」

安い保険料で、広く大勢の学生のリスクをカバーしています。

Point
2

「学生・生徒のために」

企業での就業体験としてのインターンシップが増え、それに伴い機械の誤作動によるケガや、機材の破損などに対する賠償責任事例も増加しています。本保険はインターンシップ中のトラブルにも対応しています。また、医療現場でのケガやトラブルにも対応しています。

Point
3

「学校のために」

学校教育活動全般を補償するのはもちろん、個人情報情報のネットへの流出など、社会的な打撃が大きい情報リスクにも対応しています。(マイナンバー対応可)

一般財団法人職業教育・キャリア教育財団がつくった、専修学校・各種学校のための保険です。そのため、キメの細かさに自信があります。

加入校は約 **1,570** 校

加入者は約 **22万** 人 (平成27年度)

さらに

学校単位の加入で、
申し込みも簡単！



■ 希望の多い保険の組合せ例

学生・生徒
災害傷害保険

+

インターンシップ
活動賠償責任保険

NEW!

平成28年度から、個人情報漏洩保険が新しくなりました！拡充タイプ(サイバーリスク保険)では**不正アクセス等のおそれを発見した時点**(情報漏えいの有無にかかわらず)で保険金をお支払いいたします。

<取扱代理店> 株式会社 第一成和事務所

東京都中央区日本橋久松町11番6号 日本橋TSビル8階

お問合せ先

TEL.03-3669-2831

引受保険会社(幹事)



東京海上日動火災保険株式会社

(担当課) 公務第2部文教公務室 東京都千代田区三番町6-4 電話03-3515-4133

インターンシップ活動賠償責任保険、個人情報漏えい保険、サイバーリスク保険につきましては、東京海上日動火災保険㈱の単独引受となります。

学生・生徒災害傷害保険、医療分野学生生徒賠償責任保険、学校賠償責任保険につきましては、上記保険会社による共同保険契約であり、東京海上日動火災保険株式会社が他の引受保険会社の代理・代行を行います。各引受保険会社は、契約締結時に決定する引受割合に応じて、連帯することなく単独別個に保険契約上の責任を負います。なお、引受割合につきましては、団体窓口にご確認ください。このご案内は、各保険の概要についてご紹介したものです。ご加入にあたっては、必ず各保険のパンフレットや重要事項説明書をよくお読みください。ご不明な点がある場合は代理店までお問い合わせください。

MS&AD

三井住友海上



損保ジャパン日本興亜