

専修教育

2009 No. **30**

成長を支える組織と人

株式会社モスフードサービス 代表取締役社長 櫻田厚

専修学校の振興に関する検討会議【報告】

社会環境の変化を踏まえた専修学校の今後の在り方について

”専修学校の振興に関する検討会議”の結論と今後
文部科学省生涯学習政策局専修学校教育振興室長 高橋雅之
NPO私立専門学校等評価研究機構 関口正雄



●巻頭言

専修学校の今後の展望 2
文部科学大臣 塩谷 立

●管理者研修会

文部科学省“専修学校の振興に関する検討会議”の結論と
 今後の専修学校振興策 3
文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室長 高橋 雅之

●学校評価等研修会

評価機構のあり方と運営
 「専門学校等第三者評価の現状と今後について」 18
特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構
 学校評価検討委員会委員、第二調査部会副会長 関口 正雄

●第13回ビジネス教育事例発表研修会

特別講演『成長を支える組織と人』 29
株式会社モスフードサービス 代表取締役社長 櫻田 厚

●キャリア・サポーター「第2回研究啓発・交流会」

中退・進路未決定の若者気質 40
NPO法人「育て上げ」ネット 理事長 工藤 啓

●専門学校留学生担当者研修会

出入国管理の現状と留学生の受入れについて 55
法務省入国管理局入国在留課 法務専門官 中山 昌秋

●情報デザイン教育の事例から学ぶカリキュラム

企業が求める情報デザイン教育
 『情報デザインに必要な能力って???』 67
株式会社ウェブ・ワークス 奥田 隆春

●巻末資料

◇社会環境の変化を踏まえた専修学校の今後の在り方について(報告) .. 71
 —専修学校の振興に関する検討会議 検討結果—
 ◇今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(諮問) .. 77
 —文部科学大臣 中央教育審議会 諮問—
 ◇専修学校1年間の歩み 78



専修学校の今後の展望

文部科学大臣 塩谷 立

平素より専修学校教育の振興に御尽力をいた
だいておりますことに、厚くお礼申し上げます。

私は昨年9月に発足した麻生内閣において、
文部科学大臣を拝命しました。現在、我が国は
100年に一度の世界的な経済危機に直面し、雇
用をはじめ国民生活に直結する数々の課題を抱
えています。また、世界に目を向ければ、気候
変動や資源・エネルギー問題、貧困問題など、
地球規模の課題が山積しています。これら課題
の解決には、社会の担い手となる人材の育成と
イノベーション創出、そしてその基盤となる教
育や科学技術の振興が不可欠であります。私は、
このような信念のもと、文部科学省が担当する
教育、科学技術・学術、スポーツ、文化の各般
の振興を通じ、「強く明るい日本」の実現に全
力で取り組んでまいります。

昨年は、約60年ぶりに改正された教育基本法
に基づき、初めての教育振興基本計画を策定し
ました。計画では、目指すべき教育の姿を明ら
かにするとともに、その実現のための具体的施
策を体系的に示したところです。今後、計画を
着実に実行することが、私の最大の使命と考
えております。

生涯学習政策局に設置した「専修学校の振興
に関する検討会議」において、専修学校の教育
制度の改善・充実や今後の振興方策等につい
て、研究・検討を重ねて参りました。昨年11月
にとりまとめられた報告書においては、産業構
造の変化や厳しい若年者の雇用状況などの若者
を巡る社会環境の変化の中で、若者が、生涯に

わたる人生設計を立て、社会的・職業的に自立
していくことは難しくなっており、これまでの
教育の在り方・課題を踏まえ、専修学校のみで
はなく、大学・短期大学、高等専門学校、高等
学校の教育全体を俯瞰して、必要な見直しを
図り、新しい「職業教育」のシステムを形成し
ていくことが求められると指摘しています。この
ため、新たな学校種に関しては、キャリア教
育・職業教育の在り方の全体像を議論する中
で、重要な課題の一つとして、より総合的・多
面的で専門的な検討を行い得る場である中央教
育審議会において議論を深めていくことが適
当とされました。

今後の学校におけるキャリア教育・職業教育
の在り方について総合的に議論するため、昨年
12月、中央教育審議会に「今後の学校における
キャリア教育・職業教育の在り方について」諮
問し、本年1月以降、同審議会の下に「キャ
リア教育・職業教育特別部会」を設置し、職業
教育に特化した新たな高等教育機関の創設を含
めた、後期中等教育から高等教育を通じた学校
におけるキャリア教育・職業教育の在り方につ
いて、様々な立場の有識者の方々が委員に就任
され、活発な議論が展開されており、専修学
校の今後について有益な御提言がいただける
ものと期待しております。

文部科学省としては、今後とも専修学校教
育の振興に努めて参りますので、皆様におか
れまして、引き続き専修学校の一層の充実発
展のため御尽力を賜りますようお願い申し上げ
ます。

「文部科学省“専修学校の振興に関する検討会議”の結論と今後の専修学校振興策」



高橋 雅之 氏

文部科学省 生涯学習政策局 生涯学習推進課
専修学校教育振興室長

88%の高回答率だった 内定取消状況調査

みなさんこんにちは。文部科学省の高橋です。昨年11月に「専修学校の振興に関する検討会議」(以下、検討会議)の報告書が出され、これを受ける形で、いま中央教育審議会(以下、中教審)で検討が行われています。全国専修学校各種学校総連合会(以下、全専各連)の中込三郎会長からは、議論の情勢、背景について話もありました。その関連として、まず調査関係について、少しお話ししたいと思います。

文部科学省(以下、文科省)で行う調査は、基本的には、幼稚園・小学校・中学校・高校については教育委員会、私学については都道府県の私学担当部門、大学・高等専門学校については直接文科省が実施します。さまざまな調査がありますが、文科省が調査を行った場合は、回答率は100%というのが、一般的だそうです。都道府県教育委員会は全国に47あり、それが直接学校を管理運営しているわけですから調査回答

率が100%に近いのは、うなずけます。一方、全国に約700もある大学も、ほぼ100%回答することです。

では専修学校はどうなんだろうということになります。全国に専修学校は3千何百校あり、設置形態もさまざまでいろいろな分野があるという、小・中・高校や大学などとは異なる事情があります。文科省が調査を行った場合の回答率はどうなのか、といった話も出たりするわけです。

今回配布した「管理者研修会」資料の冒頭に掲載している就職内定取消状況調査をご覧ください。これは文科省が、就職内定取消があったか、どんな状況かを、専修学校に対して調査したものです。

調査対象は、国立公立私立の専修学校3401校、つまり全専修学校に対して調査を実施し、回答率は2990校、88%です。100%ではないけれども、専修学校のさまざまな現状からいうと、回答率88%は、私は非常に高い数字だと考えています。

何を言いたいかということ、こういった形で専

修学校が、社会的存在としてはっきりとした在り方を世の中に示すことが、非常に大事だということです。専修学校に内定取消の調査はしたけれども回答率が5割に届かないとか、あるいは、文科省から中教審の審議に必要だということであるようなデータ収集のために調査したが、回答率は6割だったとなると、それだけでかなり不利になってしまいます。

今回の内定取消調査は、都道府県の私学関係の部署を通じて実施したのですが、これだけの回答率を出せるわけです。ですから、ぜひこういう専修学校の在り方を、今後は前面に出して進めていきたいと私は考えています。

もちろん専修学校が、国の援助も少ないなかで、先生方の創意工夫と自主努力によって、いろいろな形で教育や運営を自律的に行っていたところなんです。国としても、非常に自由を認める形でこれまで行政を行ってきたのも確かです。

ですから我々は、そうした先生方の活動に対して、タガをはめようとか、規制しようとか、そういう考え方は基本的にはありません。ただ、だからといって内定取消問題にしても然り、新しい学校種の議論についても然りなのですが、さまざまな重要な問題に対して、国や都道府県から声がかかっても専修学校はバラバラで、調査に対する回答すらおぼつかないということではいけないと思います。

もちろん自由に行っていた大いに結構なのであり、我々はそれをサポートしたいのですが、だからといってそれは放任ではない。それでは今後の議論が進んでいくなかでは、専修学校の先生方の協力が、是非とも必要であるということです。

その意味で、この年末から年始にかけて行った内定取消状況調査が、1つの試金石になったの

ではないかと思います。この調査でこれだけの回答率があったということは、今後の中教審の審議への対応についても、私としては、かなり自信を深めたというか、自信をもって臨めると感じています。

さらにこの内定取消状況調査を受けて、今度はブロック別に「専修学校関連事業等説明会」を行うことになっています。いままでは全専各連のブロック会議に我々が便乗する形でおうかがいし、お話しする形で行って来ました。これ自体はもちろんたいへん意味のあることですが、あくまでも全専各連の活動に、我々が便乗しているだけだったわけです。

今回は、内定取消状況の結果を受けて、文科省の主催により、北海道、大阪、福岡、東京で「専修学校関連事業等説明会」を開催します。内定取消状況について大学や高校と同じような形できちんと調べ、それをフォローアップするための会議を全国で行う。こういったことは前例がなく、いままでの私どもと先生方との関係のなかではなかったことです。

なぜそんなことが急に始まるのか、面倒くさいなどと思われる部分もあるかと思いますが、中教審の議論が新しい段階に入っていることをふまえて、専修学校の運営をまさに担っていただいている先生方を中心に、全国の専修学校の力を結集するという考え方で、ぜひお力添えをいただきたいと思っています。その第一歩が、たとえば中教審の審議でもあり、内定取消状況に関する調査とそのフォローアップの会議であるのご理解いただければと思います。

検討会議から 中教審特別部会の審議へ

前置きはこのくらいにして、今日は、先生方

がそれぞれ地元に戻られて、研修や学校の先生方に対する説明などで活用してもらえるように、少し資料が多めになっていますが、その順番に沿って説明していきたいと思います。

まず内定取消状況です。これは新聞やテレビ等だけでなく、国会の代表質問等でも何度も取り上げられています。かつては大学生の問題だけだったと思いますが、いまや内定取消は、大学も高校も、もちろん専修学校についても問題となっており、その裏づけとなるデータは確実にあるということで、省内でも議論が進んでいます。

塩谷立文科大臣からも、専修学校は就職指導に強い学校であり、今年の1月5日現在で232人の内定取消を受けた学生については、年度末までになんとかするんだらうな、それが専修学校だろう、と直々のご指導をいただいています。このように大学や高校に並ぶ学校として、専修学校はすでに省内では認知されているわけですので、そういった意味からも、大学や高校に負けない形で、先生方がのんびりを期待したいというのが私の申しあげたいところです。

ですからこの232人について、どうサポートしていくのか、フォローしていくのかについては、ぜひそれぞれの学校でしっかりとした対応をよろしくお願ひしたいと思います。その資料の後には、高校の内定取消状況や対応状況に関する資料をつけておきました。

次に、中央教育審議会の特別部会（編集部注：「キャリア教育・職業教育特別部会」）についてです。この特別部会は1月16日に第1回の会合があり、明後日の2月4日に第2回会合が予定されています。メンバーは非常に幅広い分野から入っていただいた30名の方々に構成されています。

専修学校関係では、中込先生はもちろん、高

等専修学校からは大竹先生（大竹通夫全国高等専修学校協会会長）、専門学校からは川越先生（川越宏樹全専各連副会長）にも入っていただいています。その他、昨年11月に報告書を出した検討会議のメンバーだった黒田先生（黒田壽二金沢工業大学学長・総長）や、小杉先生（小杉礼子独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員）、また吉本先生（吉本圭一九州大学大学院人間環境学研究院教授）など、検討会議から引き続きメンバーに入っている方もいます。

この特別部会でなにを議論するのかについては、文科大臣から中教審に向けて「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」を諮問するとあり、諮問理由として、「産業構造の変化や雇用の多様化・流動化、様々な分野での国際競争の激化、少子高齢化の進行など、社会全体が大きく変化するなか、学校には、社会人・職業人として自立した人材の育成が強く求められている」とあります。そういう自立した人材の育成が求められているなかで、ニートやフリーターといった問題があり、このような状況に鑑み、平成18年に改正された教育基本法において、職業教育が位置づけられ、そして「これらを踏まえ、今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について、中長期的展望に立ち、総合的な視野の下、検討を行う必要がある」となっています。

これはまさに総論で、この中身を細かく説明した諮問理由説明として、「第一に、社会・職業への円滑な移行のために学生・生徒に求められる基礎的・汎用的な能力について、初等中等教育、高等教育それぞれの段階に即して明らかにするとともに、発達段階に応じてその確実な育成を図り、その質を保証していくための体系的なキャリア教育の充実方策について、ご検討を

お願いいたします」と書かれています。

ここは端的に言うと、キャリア教育について述べているところです。キャリア教育とは、先生方が専修学校で行っている職業教育の前段階として、職業とは何か、職業に就くための心構えなどの勉強であり、専門学校、専修学校の専売特許ではなく、幅広く小・中・高校、また大学などにおいても行わなければならないわけです。そして若者が仕事への意欲を失ったり、仕事を選り好みしてニートやフリーターになってしまうことを防止するための、職業についての幅広い基礎となるキャリア教育をきちんと行っていく必要があると書いてあります。

ですから「初等中等教育、高等教育それぞれの段階に即して」「発達段階に応じて」ということが使われています。小・中・高校・大学、それぞれの子どもの発達段階というトータルな部分で、キャリア教育を行わなければいけないのであって、年齢的にピンポイントで行ってもだめなのだという考え方です。

このキャリア教育を経て、「第二に、職業に関する専門的、実践的な知識・技能等を身につけさせるための職業教育の在り方について、後期中等教育から高等教育を見通しつつ、以下の観点を踏まえ、ご検討をお願いします」と書いてあります。

つまり、「第一に」として、キャリア教育は学校教育全般を通じて行うべきものである。ところが「第二に」以下ではぐっと踏み込み、「職業についての専門的、実践的な知識・技能等を身につけさせる教育」、これを職業教育だといっていて、ここの部分がまさに先生方が行っている教育にもっとも関係している部分です。この実践的な教育の在り方について検討するべきだと書いてあります。

つまり検討のテーマとしては、1つは小学校に

入学してから大学を卒業するまでの学校制度・期間全体で考えなければならないキャリア教育、つまり職業に対する心構えや基礎知識の問題と、もう1つは専門的、実践的な職業に関する知識・技能を身につける職業教育という2つのテーマがあって、この職業教育については、「後期中等教育から高等教育を見通しつつ」、つまり高校から高等教育、高校もしくは高校卒業以後を見通しつつ、ここにおいて専門的、実践的な知識・技能を身につける職業教育をどうやって行うのかを考えようといっているわけです。言うまでもないことですが、個々での議論では、専修学校の在り方が大きなポイントとなります。

そして具体的には、大きく2つの柱に分かれています。1つは「後期中等教育段階、とりわけ高等学校における職業教育の在り方」です。資料に高等学校の学科別生徒数の構成割合の推移のグラフがあります。これには昭和30年から平成20年までのデータが載っています。とくに平成元年以降を見ると、普通科高校がすべての高校の7割以上を占めていて、ほとんど比率が変わっていません。職業学科、専門高校については、比率をやや減らして、その他の専門学科や総合学科が少し増えているという実態があります。つまり、高校生の7割が普通科で勉強している。この厳然たる事実を前にしたときに、これでいいのかという議論が当然起こってくるわけです。

次に、学歴別の正社員割合のデータがありますが、普通科卒よりも専門・総合高校卒のほうが、正社員率が高くなっています。これを世の中の多くの人が知っているのか知らないのかわかりませんが、こういうデータが厳然としてあります。男子の場合、正社員になれる、あるいは正社員になった専門・総合高校卒業者は77.9%で、きちんと就職ができていくということです。



ところが普通科高校卒業者の場合は50%に過ぎない。

7割の子どもが普通科高校に進学しますが、中学卒業・高校進学の間ではまだ子どもですから、職業に対する考え方があまりない。なんとなく普通科高校に進むのは仕方ないことかもしれませんが、では高校を卒業する段階ではどうなのか。就職しようと思ってもなかなか厳しい。これは景気の問題は別として、そういうデータがはっきり出ています。女子の場合は、普通科高校を卒業した者のうち、4分の1しか正社員として就職できない。

専修学校の先生方は、たとえばこの普通科高校を卒業した人を受け入れて世の中に送り出すことで、がんばっていただいているかと思いますが、高校卒業の段階においては、普通科と専門・総合高校では、就職の観点からするとこれ

だけの差があるということです。

この差をどう見るか。このようなデータを背景にして、後期中等教育、とりわけ高校段階での職業教育の在り方をどうするかを考えなければいけないと、大臣が中教審に諮問しているわけです。

ですからこの部分についても、単に高校の問題、普通科と専門・総合高校の問題だ、キャリア教育をやればいいのだと、専修学校の先生方に一歩引いたスタンスを取られてしまうと、問題の解決は難しいのではないかと考えています。つまり、高校の職業教育について、専門的、実践的な職業教育について、専修学校がどうからんでいくのかが、実は隠れた大きなテーマになるのではないかと私は思っています。高校のキャリア教育・職業教育を専修学校がサポートしていくことが必要なのではないでしょうか。

高等教育機関 それぞれの役割の明確化

次に、諮問理由説明の中に出てくるのが「高等教育段階における職業教育の在り方」です。

具体的に、「各高等教育機関それぞれの目的・役割を明確化するとともに、学生等の社会・職業への円滑な移行に向けた教育システムを形成するといった観点から、例えば多様なニーズに対応するための職業教育に特化した新たな高等教育機関の創設も含め、高等教育における職業教育の在り方について、ご検討をお願いします」とあり、ここで新しい高等教育機関、つまり新しい学校種を考えてみてください、考えてみてはどうでしょうかと、検討課題として明確に謳われているのです。

このあたりを見ると、さきほどの後期中等教育、具体的には高校、それから高等教育、具体的には高校卒業以降で、表現が少し異なることがわかると思います。つまり高校の段階ではやや抽象的な書き方になっていて、高校卒業以降については新しい高等教育機関についてはどうかなど、非常に具体的な書き方になっています。

これはどういうことか。現在の高校進学率は100%近くであり、ほとんどの子どもが高校に進んでいて、しかも7割が普通科という状況が変化しない厳然たる状況があることを所与の前提として考えないと、高校改革は難しい。ですからこれは簡単にはいかないと思います。

ところが、高校卒業段階では、すでに専門学校に進学する子どもが15%くらいいて、複線化が行われているわけです。大学進学率は5割だとか、大学全入だとかいわれていますが、現実問題として、専門学校に進む子どもが15%いるわけです。であるならば、いわゆる専門学校を中心に、新しい高等教育機関のアイデアがあ

り得るのではないかとということが前提にあって、このように非常に具体的な書き方になっているわけです。

もちろん、いま大学や短大でも、資格や就職に熱心になっているところもあります。専門学校と大差ないじゃないかのご指摘もあるでしょう。つまり、大学進学率5割、大学全入時代だといったときに、大学側が自ら専門学校的なことに手を染めざるを得なくなってきている現実があります。そのような現実を踏まえて高等教育段階については、新しい学校種の検討があり得るのではないかという形の書き方になっています。

そこで先生方に見ていただきたいのは、「各高等教育機関それぞれの目的・役割を明確化」の部分です。これは具体的にはどんなことを言っているのかというと、資料に「各学校種の目的規定」があります。高校、専修学校、高等専門学校、大学、短大、専門職大学院別に目的規定が書いてあります。これによると、専修学校の場合は「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とし」とあります。高等専門学校の場合は「深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とする」とあります。大学を見ると「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」。要するに、職業に必要な云々は出てこない。短大については「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを主な目的」としており、専門職大学院については「学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする」となっています。

どうということかという、職業に必要な能力の育成とは、もちろん専修学校の目的としてあり、短大と高等専門学校についてもそういう規定がありますが、大学についてはそういう規定はありません。専門職大学院は、さらに別の観点で高度の専門性が求められる職業ということになっていますから少し違います。

つまり、職業に関する能力をどこの学校で育成すべきなのかについては、学校教育法において微妙に書き分けが行われているわけですね。

ところが現実はどうなのか。つまり法律で書かれている目的規定と現実のそれぞれの学校の在り方について相互の関係を考えると、やはり高等教育段階においては、もう一度それぞれの学校の目的や社会に対して果たすべき機能、貢献すべき役割は何なのかということ、明確化する必要があると言っているわけです。

ですからこの中教審での議論については、現在の各高等教育段階のそれぞれの学校の目的や機能の明確化、本来なにをすべきなのかに立脚した役割分担の観点と、もうひとつは職業についての教育を行う新しい高等教育機関を考えられないのかという2点が大きな論点となっています。これがいま中教審で始まった議論のテーマであるのご理解いただきたいと思います。

さまざまな立場から構成された 中教審委員

いまここで、縷々ご説明したような点については、11月の検討会議での報告書の考え方を、ほとんどそのままもってきています。いまの若い人を取り巻く状況がどうなのか。なかなか就職が厳しい、また就職ができたとしても非正規雇用であるといった問題。そしてそれがどのようなどころから起きているのか。学校教育はそ

ういった問題に対してどういう形で貢献できるのかという観点から、職業教育の重要性を指摘しているのが検討会議の報告書なのですが、この諮問の理由説明のロジックは、まったく検討会議のロジックそのままです。

ふりかえれば検討会議では、当初は専修学校をどうするんだということから、委員の先生の中での議論がなかなか大変だったと聞いています。会議で議論を重ね、現代の若い人の状況やいまの雇用情勢などを踏まえた新しい職業教育のシステムが必要だというコンセンサスがまとまり、この大きなテーマを中教審で議論してくださいという形で報告書ができたわけです。その報告書の考え方をそのままこの諮問は受け継いで、中教審での検討に入りました。

この中教審での検討には、さきほどもご説明したように、非常にさまざまな立場のメンバーが加わっています。高校での職業教育、高等教育段階での職業教育だけでなく、キャリア教育の観点からも考えるならば小学校や中学校からも、また産業界の意見も聞こうということでの人選も行われています。

ですから当然議論は、総論から入ってくるわけです。中教審の総会において職業教育について検討しようという議論の中で、梶田先生（梶田叡一兵庫教育大学学長）が発言されたのですが、早いうちから職業教育を行えば、一生自分の好きなことだけやって生きていけるのだ、自分の好きな職業に就いて好きなことをして生きていけるんだというような、広告か何かを自分は見かけたが、けしからんことだと。だいたいどんな職業に就けるかどうかなんてわからないし、嫌な仕事でも一生我慢してやらなければならないものなのだ。場合によっては転職を余儀なくされることもあるし、世の中どうなるかわからない。それなのに、そういう甘いことばで

ごまかすようなことでは非常に困る、というようなことをおっしゃったわけです。

山崎会長（山崎正和LCA大学院学長）がその話を受けて、そのとおりであり、職業人の育成を考えるならば、たとえば挨拶や協調性、礼儀、時間を守るなど、人間としての基礎を身につけることが非常に大事なのだと自分は思うし、そういうことを十分ふまえて議論をするべきだとおっしゃっています。

これは、私が思うに、まさに専修学校、専修学校の先生方に対する応援ですよね。つまり先生方が専門学校でどのような指導を行っているかという、まさにそういう指導をしているわけです。就職しよう、資格を取ろうといったときに、いずれにしても世の中にしっかりとした人間を送り出していこうという意識で先生方は教育されているわけですし、そうしないととても就職はおぼつかないのは、先生方はよくご存知です。ですからそういうことにあえて時間を割いて、きめ細かく丁寧に学生を指導しているのだと理解しています。

実際に研究協議会などでお話しする中でも、たとえばいまの若い人は挨拶ができないとか、クラス編成をしてもなかなかその中で打ち解けないとかいった問題があったときに、学校を挙げてどう取り組んでいるのか。みんなで学校を掃除する。掃除しろと頭ごなしに言ってもだめだから、校長先生以下がまず掃除し始めて、その姿を学生たちに見せていく。そうするとだんだん心ある学生から協力するようになり、やがて1学期から2学期にかかるころには、みんなで掃除するようになるんだといった話も聞きました。まさにそういう教育を先生方は行っているわけです。

別に専門学校や専修学校がただの資格試験予備校だったり、ただの就職塾だったりしている

わけではないのです。ところがその実態をどれだけ世の中の人がわかっているのか。そういう部分もあります。

ですから私は、ぜひ先生方には自信をもっていただきたいと思います。そして専修学校は、もちろん職業に関する資格を取る、就職をめざす教育を行っているのですが、それは単に職業訓練を行っているのではなく、もっとそれ以前の人格の陶冶、職場に入ったときの人間関係、職業人としての常識を含めた職業教育を行っているのであって、ただの職業訓練機関ではないのです。

私はそういった点を非常に注目していかなければいけないと思っています。専門的なことを勉強したい、研究者になりたい人は、大学で勉強すればいいでしょう。しかしそれはよき職業人、善良な社会人として生きていくための教育ではないのです。日本では、そういう教育はどのようなのか。子どもたちを世の中に送り出すとき、一人前の職業人に育てていくときに、職業の専門的な技術・技能と同時に、人間的な面、しつけないな面を含めて身につけてもらう教育をきめ細かくしっかり行い、サポートしていくのは、まさに専門学校でしかできない仕事ではないかと私は思うわけです。

ですから個人的には新しい高等教育機関には、ぜひそういう高等教育機関になってほしいと思います。私はしつけ等も含めた新しい高等教育機関としてできあがるべきではないかと考えています。

いま申し上げたようなことは、先生方が実際に学校運営を行っているノウハウや経験のなかにあり、なかなか文字や形には表せない部分で、非常にご苦労をされ、また非常に多くのものを蓄積されていると思います。私はこの際、それらを世の中に明らかにして、専修学校ではこう

いう教育を実践して、これだけの成果をあげており、それは単に就職に役立つだけではないのだということを、いまこそ表明していくべきではないかと思います。

この諮問理由、審議テーマのなかで、私はこういうことを大いに発言していく余地はあると思いますし、微力ではありますが私もそういった意見を出していきたいと考えています。

そこでまた話が戻るのですが、中教審の審議のなかで、専修学校で、具体的にどういう教育が行われているのか、どんなよい事例があるのか、統計的に分析できる数字はないのか、といったボールが投げられたときに、専修学校の側からきちんと打ち返していくためには、裏づけとなるデータや資料が必要になってくるわけです。統計的にあぶりだしていくのは難しい部分も確かにありますが、そうした部分もきちんと丁寧に拾い上げていくことが、専修学校にとって重要だと思いますし、いまの若い人の職業教育を考えたときにも非常に大切なのではないかと思います。そういった観点で問題意識をもって、ぜひご協力いただきたいと思います。

高卒就職者を上回る 専門学校卒就職者数

少し話を進めまして、資料の中教審特別部会第1回に示された参考資料は、統計上のことで参考になるものがありますので、ぜひ話のタネに覚えておいていただければと思います。たとえば非正規雇用者の比率の推移です。これは総務省「就業構造基本調査」です。これを見ると飛び抜けて高いのが15～19歳、その次が20～24歳で、さきほど指摘した、普通科高校を卒業して就職すると、非正規雇用になってしまう率が高いという話と表裏の関係になっていると思いま

す。

もちろん派遣などの非正規雇用をすべてだめだと言っているわけではありません。ただ若い頃に非正規雇用になってしまうと、非常に立場が不安定で、職場のなかで自分のスキルアップを図っていくことが難しいんですね。正社員であれば、会社の研修や社内の先輩・後輩の関係のなかで、仕事を通じてスキルアップが図れます。人間関係や礼儀、お客さまへの対応も、仕事をしながら覚えるということがあるわけです。ところが若いうちに非正規雇用になってしまうとそれができない。となると、たとえば30代になったときに正社員になろうとしても、雇ってもらえる可能性は極めて低くなります。30代にふさわしい責任ある仕事を考えると、若い頃に非正規での労働経験しかない人は、その時点で大きな弱点になってしまいます。また現在の少子化の観点から見ても、非正規雇用の人は結婚や出産の面でもハンデがあります。若い人に非正規雇用者が多いというのは、非常にさまざまな問題をはらんでいるのではないかと思います。

次に、就職者の全体構成の推移です。昭和45年では全就職者が130万人です。そのうち中卒で就職した人の割合が16.5%、次に高卒で61.8%、大卒または大学院卒が15%、短大が6.2%です。つまり大学または大学院卒者と中卒者がほぼ同じくらいの割合でした。平成20年はどうかというところ、中卒が0.8%、高卒が21%、専門学校卒が22.3%、ですから高卒と専門学校卒がほぼ同じくらいということです。大学または大学院卒で就職する人が48.2%で約半数を占めています。短大は6.4%で大きな変化はありません。

就職者の構成がこのように変化していて、半数が大学または大学院卒である状況をどう見るかという議論はあるとしても、専門学校がもっているボリューム感が非常に大きいことがよく

わかります。これを世の中の人が知っているかどうかはわかりませんが、就職に関して専門学校がこれだけ力を発揮しているということだと思います。高校を卒業して就職する人より多いのですから。この現実を見ると、やはり専門学校、専修学校の位置づけは、世の中の人が思っているよりもっと高く評価されているのではないかと率直に思います。これは学校基本調査の数字なので、ぜひ先生方もいろいろな場でお話される際には、こういった数字を使われてはどうかと思います。

続いてフリーター数の推移です。フリーターの定義はいろいろあると思いますが、いちばん古い数字が昭和57年で、それ以来ずっと右肩上がりです。平成15年がピークで、それ以降少し減少しています。今後景気悪化の影響でどうなるかが気になるころではありますが、実はいまのフリーター問題が根深い問題だということがわかると思います。つまり急に起こった問題ではないということです。

若年無業者数、いわゆるニート数の推移を見ると、これについても平成14年がピークで、その後は横ばいになっています。厚生労働省（以下、厚労省）の人とも話すのですが、ニートの場合は、仕事をしたいけれども就けない人も一方、不登校等の問題で厳しい人も相当数いるのが現状だと思います。不登校や中退した子どもを引き受けて一人前に育てている専修学校の実績を、果たして世の中の人には知っているのだろうかと思います。熱心に取り組まれ、実績を上げている専修学校は多いと思います。

単に就職口がないからニート、ではなくて、家から出られないとか学校に行けない子どもたちに対し、どれだけ専修学校の先生方がきめ細かく指導し、世の中に送り出しているのかということも、私はもっと正しく評価されているの

ではないかと思えますし、フリーターやニート、不登校や中退者に対して、どういうことができるのかも、これから考えていかなければならないテーマではないかと思っています。

次に、卒業後、進学も就職もしていない者の状況です。高校卒業後、進学も就職もしていない人を見ると、やはり普通科が多いです。これも考えなければいけない点だと思います。

あとは外国の状況はどうなのか。外国がどうだから日本はどうするという時代ではないのかもしれませんが、お手元の資料には、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツの学校系統図が出ています。注意してほしいのは、この図はどれくらいの人がその学校種で学んでいるかという量を表現したものではありません。たとえばアメリカやイギリスで、高等教育段階において短期教育や職業教育が出てきますが、実際にどのくらいの人数がそこで勉強しているかということは表現していません。ただどの国においても、いわゆる学問研究を行う大学・高等教育機関と、職業や社会生活のための高等教育機関が分かれて存在しているということです。もちろん小学校、中学校の頃から分かれているイギリスやドイツのような考え方をとっている国もありますが、少なくとも高等教育段階では、こういう枝分かれがどの国にもあります。

資料の説明はここまでですが、ご参考にしていただければと思います。

新学校種の制度化とともに 必要なこと

次に、いま中教審でいろいろな審議が行われているわけですが、この中教審での諮問、検討というのは、職業教育、キャリア教育をどうするのか。そして具体的なテーマの1つとして、新

しい高等教育機関はどのようなかが示されていることはご説明したとおりです。

率直に思うのですが、いまの職業教育やキャリア教育、そして若い人たちの状況を見るならば、中教審で制度論、新しい学校種の議論をすることは、もちろん大事でしょう。ただ新しい学校の制度論だけでいいのか。中教審の審議の結論が出るまで待ってあればいいのか。その審議の結論がよいものであればすべて丸く収まるのかという、私はそうではないと思っています。

むしろ制度や枠組みは内実が伴ってこそだと思います。たとえば高等専門学校は、中学卒業後に入学して5年間学ぶ学校で、工業、商船、電波などの分野がありますが、いま高等専門学校が日本の教育システムの中でどういう位置づけや評価を受けているのかを考えると、どうでしょうか。非常に教育内容がよく、卒業生も立派であるという評価は高い。しかしなぜ高専がいまひとつ王道たり得ないのか。私は数が少ないからだだと思います。いくらよい制度、アイデアがあっても、それが世の中に普及しなければ、“仏作って魂入れず”なのです。

新しい高等教育機関がどうあるべきかといった方向を探るとき、その内実はいかにあるべきか、それを国としてどうサポートできるのか、どういう社会的位置づけとして機能していくのかを考えたときには、立派な制度を作って終わりということではまったくありません。その中身をどうするか、それをどう世の中で有機的に動かしていくのかを考えないと、制度だけではきたものの、たいして機能しないことになってしまうと思います。

そこでいまの専修学校のことを考えると、さきほど来、取り上げているように、就職や進路の面で、非常にボリュームをもっているわけですね。しかし大学や高校と比べたときにどうか、

また、世の中からどう評価されているか等、いろいろな指摘があります。

それはたんに制度として1条校ではないからなのか。もちろんそれもあると思います。ただ、なにかもっと別の要因があるのではないかと。別のことでカバーしていける方策があるのではないだろうか。新しい学校種・高等教育機関がもしてきたとしても、それがただ制度として、裸で世の中に放り出されても、うまく機能しないと思います。

ではなにを考えなければいけないのかといったときに、いま専修学校が直面している問題点、これをどう解決していくかを考えれば、これはそのまま新しい学校種をサポートしていくときのアイデアとして役立つものになるのではないかと、私は考えています。

いまの専修学校の先生方が制度的に直面している問題については、ある程度、中教審での議論もあるでしょう。しかし本質的に直面している問題があるのではないかと思います。たとえば先生方と教育委員会の関係がどうなのか。うまくいっているところもあると思います。ところがちょっと耳を疑うような話を聞くこともあります。この前の中教審の会議でも、川越先生からそういうご指摘があったとのこと。高校の進路指導において、どのような実態があるのかという、先生方はすぐにピンとくると思います。つまり教育委員会や学校の先生が、高校生に対して自信をもって「君は専門学校に行きなさい」と進路指導できているのかということです。これについては、先生方から言いたいことはたくさんあるだろうと思います。

これも考えてみれば、教育委員会と専修学校の関係がよろしくない、などと私が言うのも非常におかしな話で、ではお前がなんとかしろということですよ。同じ文科省の関係である専

修学校と教育委員会の意思疎通、風通しをもっとよくするような方法はないのか。そんなことも今までできていないわけです。それは先生方が日々学生募集等々、いろいろな面で直面している御苦労を考えれば、そういう面は否定できないと思います。

だからこそ、制度論をきちんと議論すると並行して、そういった専修学校の直面している問題についても、併せてきちんとこの機会に解決をしていく。場合によっては中教審の審議を利用して解決していく。たとえば教育委員会と専修学校の関係について、いままでのよそよそしい関係から改めていくといったことができるのではないかと。そういったことを併せて行っていかなければ、これからの専修学校なり、新しい学校種の将来を考えてみても、同じ徹を踏むのではないかと考えているところです。

これからの専修学校振興策と事例

そういった意味を含めて、私どもは専修学校の振興策として、次のような事業を行っています。大きく2つの事業があり、ひとつは専修学校が直面している現代的課題に取り組んでいくための予算、それから専修学校教育の基盤整備のための予算です。

現代的課題への対応のための事業には3つあり、1つは専修学校を活用した就業能力向上支援事業で、これはニートやフリーター、いまの雇用情勢の変化に対応した施策です。それから専修学校留学生総合支援プラン。これは専修学校が留学生を受け入れたときに、彼らに善良な社会人・職業人としてわが国に定着してもらえるようにどうサポートしていくかという観点からの総合支援のための事業です。3つ目は専修学

校・高等学校連携等職業教育推進プランです。基盤整備のための事業としては、専修学校教育重点支援プランなどがあります。

就業能力向上支援事業と留学生総合支援プランは、来年度からの新規予算となっていますので、本日は事例紹介ができないのですが、資料にその事業の内容や考え方が整理されています。まず就業能力向上支援事業については、専修学校を活用し、対象としては、若者を中心とした早期離職者およびフリーター、ニートだけではなく、中高年、子育てを終えて仕事に就きたい女性の方々も含めて就業能力を向上させ、サポートしていくことで、彼らに再就職やキャリア形成をしてもらおう、専門的な知識・技術を身につけてもらおうというもので、この事業を専修学校の皆さんに行っていただくということです。

さらに留学生総合支援プランです。専修学校と留学生といいますと、不法就労の問題や日本語学校の問題など、あまりよい印象をもたれていない先生もいるかと思いますが、いま国レベルでは留学生政策、外国人政策の曲がり角に来ています。いままでは留学生というのは基本的に日本に来て勉強してもらい、出身国に帰国したのち、知日派として出身国の経済発展に貢献してもらおうという、いわば経済援助や外交政策の一環だという感覚でした。

ところがいまは、わが国のたとえば大学の研究者として日本の大学の研究水準を上げることには貢献してもらいたいというスタンスに変わりつつあります。大学の理工系では中国やアジアの方が大学院生に多いです。教官に登用される例も増えています。研究者として日本の大学で研究してほしい。また日本の人手不足や社会的な必要のある分野において、留学生に日本の社会のなかで貢献してほしい、といった積極的

な留学生政策に転換しつつあります。

その一環として留学生30万人計画が出てきています。そして介護の分野などに自由貿易協定を結んだ国から人材を受け入れるような話も出てきています。本来はもっと介護職の待遇を改善し、日本人が働けるようにするのが本道かもしれませんが、いずれにしても外国人に日本に来てもらい、日本で生活しながら日本の国のために働いてもらおうという形で、留学生政策が変わりつつあるなか、地域において職業人養成は専門学校のままに独壇場なわけです。専門学校に留学してくる留学生に対して、不法就労するのではないかとどこかにいなくなってしまうのではないかとといったネガティブな見方ではなく、彼らを地域のなかでしっかりサポートしていこうという観点の政策が、留学生総合支援プランであり、具体的には専修学校の教育的機能を活用して高度人材を養成すること。または実践的な就職支援プログラムを専修学校で実施し、日本の職場に就職してもらうのをサポートすることなど、これらはまさに専修学校ならではの機能だと思いますが、そういったことを来年度は考えています。

続いて、いまの専修学校の直面している問題を解決するためには、私は教育委員会との関係をどう改善していくのが非常に重要だと思っています。この専修学校・高等学校連携等職業教育推進プランは、すでに実施されている事業であり、先生方のなかにもご存知の方がいると思います。

その先行事例として、埼玉県専修学校各種学校振興会の『わくわく仕事塾』という事業の成果報告書を掲載しています。「①目的・重要事項の達成状況」には、「本事業では、受入予定高等学校数20校、生徒数200人とした目標を立てたが、実際には受入高等学校21校、生徒数192人で

あった」とあり、『わくわく仕事塾』については、分量としてはある程度目標を達成したとあります。もちろん一朝一夕ではなかったと思いますが、このような成果があがっています。「②事業により得られた成果」の「③高等学校との教育連携」には、「埼玉県高等学校進路指導研究会を核として高等学校との連携を図っている」「特に、進路指導主任が出席する埼玉県高等学校進路指導研究会総会において、事業等の説明の機会を与えられ理解をいただくまでに進展している」というように、広報の努力について書かれています。「④次年度以降における課題・展開」のなかでは、「プログラムについては、各専修学校とも“楽しく分かりやすく”を心がけて、編成し実施した。しかし、高校生にとっては初めての体験学習であり、職業教育の根源に触れるものとの考えに立って、さらに効果的なプログラム・カリキュラムの編成を図りたい」とあります。つまり高校生が対象ですので、初歩から丁寧にプログラム・カリキュラムを考えないと、空振りに終わってしまう可能性もあるという課題です。

さらに、具体的なプログラム名、実施した専門学校、実施時期、受講者数も書かれています。夏休みを活用した実施が多かったようです。そして「その他」に、「専修学校・高等学校の連携により事業を推進し、実施を図ったことが大きな特色である。しかし、高等学校では、『専修学校の学生募集のための体験入学』と受け止めての警戒心もある。この職業教育体験学習の目的を浸透させ、理解・協力を得ることが一部では難しい面もある。これらをいかに払拭するかが、連携の大きなポイントである。そのためには高等学校との信頼関係を培うことが肝要であり、もっとも工夫を要した点である」とまとめられています。

文科省の委託事業という形をとって、埼玉県では1つの取り組みを行い、このような結果を得ました。つまり一定の成果は出ているけれども、高校生が専修学校での体験学習をどれだけ消化できているのかという点では、まだまだ高校生は子どもだから難しかった面もある。また高校との連携がこういう事業をやり始めたからすべてうまくいくわけでもなく、いまだに高校側が先入観をもっている部分もあるといった課題が指摘できるということなので、なかなかそう簡単にはいかないのかなという気もしています。

専修学校と厚労省との 接点づくりも推進

とはいえ、難しい、厳しい、ハードルが高い、教育委員会は固くて困ると言っているだけでは話が進まないため、私どもとしては、場合によっては中教審の答申のなかに、高校でのキャリア教育や職業教育と専修学校をもっと連携させようといったことも、書き込んでいいのではないかとも思ったりしています。これをぜひ推進し、全国でこのような取り組みが行われるような形にできたらと思っています。

いま私が説明したのは、高校・教育委員会と専修学校との連携の強化ということです。一方で、私どもでは厚労省の能力開発政策と、文科省の政策がもっと協力できないかと相談を進めています。先生方が厚労省に対して言いたいことが山ほどあるのは私も知らないわけではありません。そういったことも厚労省に言っていきたいと思います。たとえばハローワークが専修学校に対してどうなのか、どれだけ助けてくれたのか、厚労省の委託訓練がどういうものか、使い勝手の面でどうなのか、いろいろ話を聞いていますので、私どもとしては、厚労省にどし

どし注文をつけていきたいし、つけていかなければならないと思っています。霞ヶ関の厚労省に座っている人はハローワークの現場の様子を知らないし、専修学校とハローワークがどうなっているかとか、ジョブ・カードはどうなんだとか、委託訓練はどうしたらいいのかといったことが、実感としてわかっていない部分があるように思うので、今後は厚労省にどしどし注文をつけていきたいと思っています。

ただ注文をつけるだけでは、ただのモンスター文科省になってしまうので、やはりひとつの大きな連携の枠組みが必要になってきます。恥ずかしながらいままでは、文科省と厚労省には互いに意見を言い合える関係がなかったわけで、なんとか早急にしっかりとした枠組みを作りたいと思っています。

いままでは、たとえば委託訓練について、全専各連の方々や場合によっては厚労省の検討会議のメンバーになられた専修学校の先生方から、厚労省に意見を言う形だったと思います。これをなんとか文科省としてみなさんの意見を後押しし、厚労省にしっかり言っていくという形にしたいと思っています。厚労省のほうも、もっと我々のほうに出てきて、たとえば彼らのいろいろなアイデアを話してみる、そして現場を知っている先生方のナマの意見を、ハローワーク経由ではなくて、直接聞いてもらう。そしてハローワークから話を上げるのではなくて、霞ヶ関の厚労省からハローワークの考えを改めてもらうよう働きかけるようなことをしないと、ハローワークや職業能力開発施設との関係も、さきほどの教育委員会との関係と同じで、いつまでたっても睨み合いというか、なんとなくお互いに牽制して終わってしまうと思うわけです。

さきほど、内定取消問題でブロック別に専修学校関連事業等説明会を開催すると申しました

が、私はその場に文科省だけではなく、厚労省の担当者にも来てくださるとお願いをしています。厚労省がジョブ・カードがなんだかんだ言うのであれば、私どもが今回開催する会議に来て説明してください。説明すれば専修学校の先生方からいろいろな意見が出るでしょう。それをぜひ施策を進めるうえでの参考にしてください。そういうコミュニケーションを専修学校の先生方と取らなければ、厚労省がどんなにいいアイデアをもっていたとしても、どんなにたくさん予算をもっていたとしてもうまくいきませんよ、というような話をしています。

いままであまりにも、そのような点で私どもがサボっていたものですから、十分でない点がありましたので、ここは改善していこうと思っています。その話のなかで、各県レベルで、たとえば教育委員会と専修学校で連携が始まり、そこに県の労働部局や職業能力開発関係の人たちが入ってくる。または地元の産業界の方たちがその連携に入ってくる。そのような地域ごとの職業教育という切り口での連携策が可能なのではないかと思います。もちろん国のレベルでもやりますが、たとえばジョブ・カードの問題でも、そういった連携が地域にあれば、話をより前向きな形で進めていけると思います。

私は今回、高校・教育委員会との連携を進めつつ、さらに進んでいるところ、できるところについては、地元の産業界や労働部局、職業能力開発関係のみなさんとの大きな連携が各地にできるような形に進んでいければと思います。それができれば、たとえば学生募集についても、いまはハローワークはパンフレットも置かせてくれないといった話も聞きますが、そういうことはやめてお互いに共存共栄を図ろう。そのなかで専修学校の得意な分野や、専修学校でなければできない分野については、たとえば高校の

授業の該当部分は専修学校で勉強してもいいのではないかと。職業能力開発施設の運営についても、専修学校のノウハウを活用して専修学校が肩代わりしてもいいんですよ、というような話や要望を実現していくための第一歩になると思います。

現在のように、お互いが牽制しあってなんとなくよそよそしくしていたのでは、なかなかそういうところに進まないのではないかと思います。だから私どもはこういったことを進めることによって、中教審の審議のなかで、新しい高等教育機関という職業教育のための学校制度のイメージができ、制度ができあがった暁には、その地域における職業教育の中心になるのは間違いなく、その学校ですから、制度面と実態面とを併せて進めていきたい。場合によっては予算要求する、中教審の答申にそういった内容を盛り込む、厚労省とも連携するし、経済産業省でもどこでも連携していく形で進めていきたいと思っています。

最後になりますが、この中教審の議論をサポートしていただくためにも、先生方のご助力が非常に大切です。またいま申し上げた専修学校が直面している問題を、それぞれの地域や高校との連携等のなかで解決していくためにも、先生方のお力を借りなければならないことが非常に多いと思います。ですから、ぜひご協力をいただきたいですし、私どももできるかぎり、しっかりと先生方への情報提供をさせていただいて、ともに進んでいきたいと思っていますので、これからもよろしくお願いいたします。

ぜひ地元に戻られて、先生方の学校内で、また地域の学校の仲間の先生方とも、議論を深めていただけたらと思っています。どうもありがとうございました。

評価機構のあり方と運営

— 専門学校等第三者評価の現状と今後について —

関口 正雄 氏

特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構
 学校評価検討委員会委員、第二調査部会副部会長
 (東京都・東京スポーツ・レクリエーション専門学校 校長)



今日は、評価機構の一員として、第三者評価システムの現状と今後の動向、そして評価機構の将来像、また皆さんがこれから第三者評価に取り組むときに、どんな準備や方向付けをすればよいのかといった内容についてお話したいと思います。

まずは第三者評価について現在にいたる状況を確認しておきたいと思います。

平成19年度に自己点検・自己評価が義務化されましたが、専修学校にそれをどのように適用するかについては、不透明な部分がまだかなり残っています。自己点検・自己評価から踏み込んで、学校評価といわれる段階も示されており、小学校を例にとれば、評価員については保護者や関係者、いわゆるステークホルダーといわれる人たちや、外部者として大学教授などの識者も入っています。内部者による自己点検・自己評価より、一歩踏み込んでいるという点は確かにあります。

しかし、基本的には第三者評価という段階にはまだ到っていないというのが現状だと思います。

ご承知のとおり、自己点検・自己評価はあくまで自主的に行うものです。どういう評価基準、どういう方法で行うかについては、本来それを行う学校に任されているというのが原則です。したがって、平成初頭のころの大学等の自己点検・自己評価のときにも、基本的には自主的に評価基準を定めようということから発したわけです。しかし大学の方たちから「それではよくわからない」「どうやればいいのか」「なにを基準にすればいいのか」という声があり、「それではこんな評価項目でどうですか」というものが結局出てきてしまった。進め方についてもガイドラインが出てきたという経緯があります。

第三者評価の方はといいますと、始まりは古く、戦後すぐにできた大学基準協会において行われていました。その後、学位授与機構ができ、大学等については第三者評価が義務づけられたのです。各大学が自分の学校を自己点検・自己評価した結果に対して、外部の第三者評価を行う機関が評価を行うという形になっています。本来の自主的な自己点検・自己評価と違うところは、評価基準を第三者評価団体が定めていて

いる点です。これに基づいて自己点検・自己評価を行った結果を提出してもらい、それを第三者評価団体が内容を精査し、さらに外部者としての評価を行うというところです。ですから構造や方向が違ってきます。この点をまずご確認いただきたいと思います。

また、第三者評価を巡る環境としては、ご承知のとおり、文部科学省において職業教育を目的とする新たな学校種を検討中ということで、この検討会議（「専修学校の振興に関する検討会議」）はさきごろ終了しました。そして次に中央教育審議会（中教審）において議論されることが決まっているようです。中教審では、一定の結論が出るのは間違いない。私が言うのは予断になってしまいますが、なんらかの新しい学校種ができる可能性は非常に強まったと思います。中教審での審議が1年半かかるか2年かかるかわかりませんが、その先に職業教育を目的とする新たな学校種（専修学校制度はそのまま）の創設が現実味を帯びてきました。

検討会議の報告書を読むと、その枠組みについてのいろいろな議論はあったけれども、当初の検討会議の方向性からあまり大きく変更はないようです。1年半もしくは2年後に新しい学校種の設置基準が定められる中に、第三者評価は必須になりそうです。

そういう動きがありますので、ここへきて自

己点検・自己評価の義務化と新しい学校種における第三者評価というところが相まって、皆さんにもある種の緊張感が高まっている状況だろうと思います。

構想懇談会の提言をきっかけとした 評価研究機構の立ち上げまでの経緯

平成16年度に専門学校の第三者評価を行う団体第1号として、特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構ができました。平成17年度に評価システム・評価基準等を検討して完成させ、平成18年度はその基準に基づいて5校ほどのモデル事業を行いました。さらに平成19年度からは本番の第三者評価事業を行うことになり、医療系を中心に8校、そして今年度は音楽系やデザイン系の学校も含めて7校ということで、徐々に内容が固まってきている状況です。

評価機構に入会すると5年以内に第三者評価を受けていただかなければなりませんので、当初からの会員校約100校のうちのかなりの学校については、残り3年間で受けていただくことになります。

評価機構立ち上げまでの経緯を振りかえって見ましょう。出発点は、本日の研修会を主催されている(財)専修学校教育振興会の平成5年度・6年度「専門学校の自己点検・評価に関する調査」実施報告書にあったと思います。そこでは、大

学等の自己点検・自己評価の動きを受けて、専門学校について自己点検・自己評価に関する研究と大規模なアンケート調査を実施し、その結果が報告されています。その際、自己点検・自己評価の項目をどうするかが、非常に詳細に検討されていました。後に東専各協会で第三者評価基準を検討した際にも、これがとても貴重な資料になったのです。また第三者評価をどうするかについても検討されたようです。報告書では、第三者評価への流れは中長期的には避けがたいものだけでも、平成5年の段階では、時期尚早だという結論になっています。

その後、専修学校設置基準における自己点検・自己評価の努力義務化の明示(平成14年)ということができました。

そうした自己点検・自己評価についての動きを受け、初めて第三者評価への取り組みを提唱したのが、平成15年の専修学校構想懇談会報告『専門学校の新たな取り組み』です。東京都と東専各協会では、経済界をはじめ各界の識者、大学の先生も委員に含めて専門学校の将来像を検討する専修学校構想懇談会を発足させ、産業界の職業教育への要望を踏まえ、高等教育におけるあるべき職業教育についてまとまった提言を行いました。その中身は大きく2つあります。1つは専門学校は産業界の要望に応え、職業教育の高度化に対する体制を整えるべきだということです。専門学校を終えた学生が、さらに職業

教育を勉強する高度な機関を創設しようという提言でした。そして、もう1つが、高度化の要請に耐えうる存在としての専門学校の、社会的認知を高める方法として、第三者評価に取り組もうというものでした。

高度化についての提言は、高度専門士の称号を付与する4年制課程、大学院の入学資格等々の制度面の地位向上に貢献したと思います。第三者評価については、提言の具体策として、平成16年度の評価機構の立ち上げにつながることになります。自己点検・自己評価の流れから、高度化、あるいは専門学校がいろいろな行政上の変化に対応して動いてくるなかで、第三者評価の動きも顕在化してきているということです。

さて、評価機構の行う第三者評価の内容についてはポイントだけ確認をしていきたいと思います。

まず、第三者評価の目的です。私たちが一番意識していたのは、専門学校の社会的認知の向上です。実際に、高度専門士の大学院入学資格の議論のときに、すでに評価機構を立ち上げて第三者評価をモデル事業で行っていることが、たいへん有効に働きました。行政に対して、専門学校が第三者評価に取り組んでいるということは、たいへん説得力がありました。さらに保護者や高校の先生方にも、認知という点でアピールしていかなければならないと思います。

また目的としては、学校選択への利便性提供

という点も入ってきます。専門学校の第三者評価が広く実施され、その結果が公開される状況になるとすると、どの学校がよい学校かがよく分かるだろうとの期待は当然のことです。ただその評価結果が、5段階評価のようなランキング的なものにつながるものだと最初から受け止められてしまうと、非常に危険を伴います。そもそも最初にこの第三者評価によって知ってもらいたいのは、専門学校はいろいろなことにしっかり取り組み、とりわけ教育の面では、各校が独自の取り組みを行っていることなど、専門学校の実情にあるからです。それらの具体的な取り組みに関心をもっていただき、「専門学校ってこういう中身なんだな」「意外とやっているじゃないか」あるいは「学校にはさまざまあるんだな」という文脈のなかで、専門学校の第三者評価を受け止めてもらいたいと考えていたわけです。最終的な結論としての端的な評価結果だけを急がれることに対して、非常に危険を感じたわけなのです。

そういうことはもう少し先のステップで行っていきますからということで、今までやっています。しかし最終的には学校選択への利便性の提供ということも、やはりニーズは大きいのですから、これに応えていかなければいけないということです。

大項目10、中項目46、小項目123など 5階層からなる評価機構の「評価基準書」

第三者評価の核は「専門学校等評価基準書」です。評価を受ける学校は、この基準書に基づいて自己点検・自己評価を実施し、機構に自己評価報告書を提出します。評価する機構側もこの基準書の評価基準によって報告書と資料を吟味していくわけです。

評価基準は、まず大きな評価領域として「教育理念」から「社会貢献」までの10の領域（大項目）を定めています。この大項目ごとに、具体的な点検事項を示した項目がそれぞれ決められています（点検中項目）。中項目は合計で46項目になります。さらに中項目の点検内容を詳細に定めたものが、小項目です。小項目は、全部で123あり、大項目から数えて第三階層にあたります

次に、123の小項目について、どのような評価の観点を持てばよいかを解説した「評価の観点」がそれぞれに1つから3つ程度付いています。これが階層的には第四階層ですね。まだあります。実際に点検作業として何を確認し、作業としてどうすればいいのかについて、小項目ごとにこういうドキュメントがあるかとか、こういう会議の実態があるかとかいうように、チェックリストを付けています。この「評価チェック項目」が最下層ということで、「大項目、点検中項目、

小項目、評価の観点、評価チェック項目」の5段階の階層になっています。最終的に第二階層の点検中項目を評価領域区分として、自己点検・自己評価をまとめて書いてもらうこととなります。

専門学校ならではの観点となる 育人人材像に対する教育評価の明確性

さて、こうした評価基準はどこから持ち込んでくるのかということがあります。評価基準の考え方、評価思想は何か？という重要な点ですね。最終的に評価項目の源となった観点は3つあります。

第一は「法令・設置基準をクリアしているかどうか」。これは当然ですが大事な観点です。

第二は「一般に高等教育に求められる事項や水準を満たしているか」という観点。たとえば設置基準にはなくても、「専門学校の教員であれば常にその分野の先進的な、現場的なことについて、鮮度を落とさないために学習をしているはずだ」と、保護者や高校の先生をはじめ世間では思うわけです。それについてはとくに設置基準に書かれているわけではありません。しかし、この例のように、高度な職業教育を行う学校なのだから当然こうだろうと思うであろうこと、また我々として思われてしかるべきことという観点を重視しています。

「法令・設置基準をクリアしているか」と「一般に高等教育に求められる事項や水準を満たしているか」という、この2つの評価基準の源については、実は評価の原点であり、大学と共通しています。大学と同じように、専門学校も高等教育機関として法令・設置基準にきちんと対応している、必要なことにしっかり取り組んでいることを示すことは、専門学校の第三者評価の目的からして当然のことです。

さて、高等職業教育機関としての専門学校に特徴的な評価基準の源は、「学校・学科に対応する専門分野の業界・職種における人材要件に基づく教育であるか」というところです。つまり、教育についての評価の観点が専門学校の内側にあるのではなく、各学科がめざすべき業界における人材像にあるのです。学校の外の業界における人材像・人材要件に向けた教育を行っているかというのは、専門学校に特有の評価基準です。たとえば大学の文学部や法学部の場合、学生の卒業後の職業で求められる知識・技術や人材要件を括りだし、それに基づいた学部の教育をしているかということは、教育の評価基準にはなりえません。技術系の学部・学科の教育であれば、一部そういうことはあるかと思いますが、大学はそれ自体完結した学問体系、あるいは1人ひとりの先生が実現している学問の体系のなかで教育が成り立っていることが基本です。自分たちの学校の枠のなかに育成目標があって、

枠の外の業界の側に育成目標があるわけではないのです。

機構の行う第三者評価の大きな特徴は、「教育評価の明確性」にあります。ひとつはいま述べた点、教育の方向性の明確さです。1つひとつの学科がもっている業界・職種における人材像・知識・技術というものに、学科の教育が明確に方向付けられているかという点です。

次は、教育到達レベルの明確性です。いま3年制、4年制に在籍している専門学校の学生数は、全体の35%を占めるまでになっており、修業年限の長期化がどんどん進行しているわけです。高度専門士の称号が付与されたこともあり、とくに4年制の学科が増加しているという状況があります。

修業年限が長期化あるいは多様化してくると、教育到達レベルのアカウントビリティ、つまり業界が示している人材像のうちの2年制だったらここまで教育する、3年制だったらここまで、4年制だったらここまで教育するということが、本来は言えなくてはいけないということになります。4年制の学科をもつ学校の方々は、2年制とどう違うかは、入学案内でもいろいろ書かれていると思います。4年制だったらゴールに対してここまで教育するというのを、人材要件がこうだからそのうちのこの人材要件についてはここまでのレベルというように、細かく語れれば語れるほど、その学校の教育設計がしっかり

しているということになるのだらうと思います。

最後には、明確な教育機能の有無です。2年制のゴール、3年制のゴール、4年制のゴールというように定めたときに、そのゴールに向けて入学を許可した人たちを、基本的な個人差はあってもそこまで押し上げていく、到達せしめる教育機能を持っていると明確に示すことが出来るかという点です。ここまで教育の中身について具体的に示すことができれば、大学とは決定的に異なったこの第三者評価になると思うのです。

学校評価への取り組みを前提とした 学校の考え方は2つに分かれる

それでは皆さんが、評価機構誕生の展開や第三者評価の考え方、内容を踏まえて、自分の学校について今後どういう考え方をされたらよいかについて、少しふれたいと思います。

考え方としては2つあると思います。1つは自己点検・自己評価を自分たちなりに行っていった、その結果としてそろそろ第三者評価を受けてもいいだろうという進め方。もう1つは、最初にゴール設定し、何年かけてやるかを決めて動くという進め方です。これは経営的にいえば中期の事業計画を策定するのとはほぼ重なる作業になってくると思います。そう簡単に、財務的な問題であれ、人が関わるさまざまな課題を一朝

一夕に変えていくことはできないですし、お金にも関わる話だと思います。また組織体制の改革も必要ですし、なによりも学生募集についての読みがいちばん影響すると思います。

そうすると、ゴール設定をして、そこまでのようにたどり着くか、改善事項を改善していくかを事業計画の一環として設定することが、いちばん実効性がある方法ではないでしょうか。

評価機構の作る自己点検・自己評価の標準ブックというものがあります。そこに第三者評価における評価基準と下位レベルである小項目、評価の観点、評価チェック項目も含めた、評価基準そのものが全部入っています。私がお勧めしたいのは、このハンドブックを入手して、それをざっとでかまいませんので、幹部や担当者の方たちで試してみて、これはいけそうかどうかというようなことをチェックしてみるのがよいのではないかと思います。

つまり、これは第三者評価と同じ評価基準ですから、それで現状チェックをすれば、第三者評価を受けるにあたっての課題のいくつかははっきり見えてくると思います。それを3年あるいは5年かけて、クリアするところまで改善していくという計画を立てて動くほうがよいのではないかと思います。

機構の評価は、学校の実情に照らして、しかし指標は明確に出しながら可にするのか否にするのかという議論を行っているというようにお

考えください。私が言いたいのは、3年先、5年先を目標に行動計画を立て、実行していると、評価の目標までには達しないけれども、なんらか改善動向が表れてきているという段階で、第三者評価を受けるかどうかを検討できるのではないかということです。

学校規模への配慮ということもあります。中項目の人事関係のところの小項目に、たとえば昇進昇格制度が整備されているかという項目があります。規模の小さい学校では、昇進昇格制度は必ずしも必要ないかもしれません。実際にその学校の現状で必要でないものを評価対象にすることはないわけです。ですから小規模校であれば、小項目で挙げてある細かい評価基準に全部対応しなければならないということはないと思います。しかし本当に必要とされることにとどのくらい取り組んでいるのかを問うているのだとご理解ください。

すでに動き出している機関評価と 本格実施が期待される専門分野別評価

今後の評価機構、評価システムの動向についてですが、いくつか課題があります。評価システムについては大きく3つの課題があります。

1つは「可」「否」という評価の表現です。私が評価担当部会の協議を傍聴してきたなかでは「可」に差がある。「可」か「否」かという、

一応基準はクリアしているのだけれども、ものすごくきちんとやっていてこれは誰が考えてもすばらしいという「可」と、いろいろ検討したけれども、これはなんとかクリアしているということにできるのではないかと「可」の、明らかなレベル差が「可」のなかにある。今後「可」を「良」と「可」にするのかどうかはわかりませんが、少し段階分けしていくことが、経験上できるだろうというところにたどり着きそうです。ですから現実にやってみた結果として、少なくとも「可」は2つくらいのレベルに分かれるのが適当だというのが、評価者全体の感想です。これをどうするかが1つの課題です。

2つ目は評価手法について、定量的な評価、つまり退学率や就職率、資格取得率など、かなり広い範囲で示せるようなものについては、それに対してどうかという形で議論することはできるのですが、定性的なものはかなりあります。そのときに基準をクリアしている、していないということ、どのように議論していくのか。議論の進め方についても、いろいろ確立しなければいけません。いま基本的に定性的な問いがあったときに、そういう問いに対応する事実はどうかを確認します。その次に、その事実の有無に関して、規模や分野など学校の事情はどうかを検討してみます。そのうえで、当の学校はどう自己評価しているのかを取り上げます。

たとえば、〇〇制度があるかと聞かれたとき

に、なかったとします。学校が出来てまもなく組織整備について着手したばかりだからその制度はないという回答になった。では学校側の「制度がない」ということに対する自己評価が、完全にそれでいいんだとしているのか、これは早急に取り組まなければならないと判断しているのか、といった学校側の事実の捉え方を次に問題にしていきます。そのように各担当部会が1つの定性的な評価項目に対して、こんなふうな議論をしていくのだという評価の筋道を確立していく必要がさらにあるだろうと思います。今言ったようなことはすでにやっているわけですが、評価手法をさらに明確にして、こういうふうに評価をしているということを示せるようにしなければいけないということです。

それからもう1つ、第三者評価は機関評価と専門分野別評価の2つに大きく分かれます。機関評価というのは、学校を教育機関全体としてみて、その運営や教育内容を評価するものです。専門分野別評価というのは、学校の分野における教育内容、あるいはその教育に関わる運営などを、その個別の専門分野特有のものさしでみていくというものです。機構における専門学校の第三者評価を構想するときに、専門分野別評価を大きく取り入れたいという考え方は最初からありました。しかしなかなかうまくいきませんでした。結局、評価担当部会の評価者に評価を受ける学校の分野の業界関係者を2名（全6名）入

れるという取り組みの段階で、現在はとどまっています。ですから機関評価のなかに専門分野別評価を人材面で少し取り入れているという状況であるわけです。

専門分野別評価に取り組むためには、それぞれの業界や職種団体が必要な人材像を明らかにしていくという動きが必要です。専門学校も各業界と一緒に人材像、人材要件の明確化に取り組むことが求められるでしょう。

40から50の分野それぞれについて、分野の教育内容の評価を確立していきたいと考えています。たとえば柔道整復だったら柔道整復学校協会があります。それぞれ分野ごとの学校団体があると思います。教育側だけではなく、現実には業界における人材像が問われるわけですから、その業界団体が本来求めている人材像などに取り組み、これを公にしているという動きがあれば、そこと呼応して学校団体も人材についての評価項目、教育についての評価項目をこうしようという流れになるのが一番いいということです。

アメリカでは、各職種の団体が人材要件を明確にすることに非常に熱心なようです。したがってアメリカには職種ごと、専門分野ごとの第三者評価団体が非常にたくさんあり、それを取りまとめる団体もあるし、機関評価の団体もちろんもあります。さらに機関評価も専門分野別評価も一緒に仕切る全米の統合団体もある。評

価をする団体自体を評価する団体も出てきているくらいです。

日本では、1つ1つの多様な職に対応する人材要件が明らかになる兆しは、まだまだ業界側からもあまりないし、専門学校の団体側もそういうことを議論して明らかにしていこうという動きは希薄です（筆者注：経済産業省がITに関してマトリックスでこの職種のこの段階だったら年俵はいくらというところまで定めたものなど、国が定めたものが一部にはあります）。しかし、ここには踏み込んでいかなければいけない。評価担当部会の議論を聞いていると、人材像の明確化について業界の方たちの関心も少し出てきているということがありましたので、刺激していきたいところです。

以上が評価システム上の課題です。

機構の運営上の課題と各校の負担は？ 各地域の専各協会の運動にも期待

運営上の課題としては、評価者を常に多く、しかも訓練を受けた方を用意しておかねばならないということが、なかなか大変です。今年は7校だからまだいいのですが、来年からは、順番で行くと25~30校ずつ消化していかないと少なくとも最初に会員になった学校があと3年間のうちに第三者評価を受けられないことになります。仮に30校とすると、×6名。つまり180名の評価

者を用意しなければなりません。180名の評価者を用意するためには、評価者バンクに登録している人が180名では運用的に無理があり、少なくとも2倍以上を確保しなければならず、これはとても大きな課題になっています。

それから学校側の支払う評価費用は120万円ですが、これはほとんど実費です。遠隔地の学校ですと、評価者が東京から訪問調査に行く場合には、旅費、宿泊費を学校にご負担いただくこととなりますので、かなりの持ち出しになります。本当はもっと高い価格設定をしないと、年会費は低額ですから、評価機構としては運営が厳しい状況に陥ります。立ち上がりの1年目、2年目については、東京都からかなりの補助をいただいていた。今年度については、東京の学校だけに限った話ですが、評価機構が補助をいただくのではなく、申し込みをした学校が評価を受けたということが確定した段階で、東京都から学校に対して半額の補助が出ることになっています。

ただ評価機構そのものは東京の学校が母体で作りましたけれども、NPOの性格からいっても東京に限定された話ではないので、東京都がそういう補助をしてくれるのだからということで、少なくとも各県にも徐々に働きかけて、名乗りを上げた学校が東京都以外であれば、その所在県にも連絡を取ったりしています。これは同時に各地域の専各からの動きも必要なのは

ないかと思しますので、ご検討いただきたいと思います。実際に評価機構を運営するのは財政的にも大変だということです。

このように、人の問題とお金の問題が大変なのですが、評価機構自体に人手が足りないということもあるので、効率的な運営方法を標準化していくことも課題になっています。

新たな学校種の評価にも対応できる 現機構の評価システム

今後の展望ですが、評価機構としては、これから東京にある機構だけで全国の専門学校の第三者評価をやっていくのは、費用の問題から言っても非常に難しいと考えています。今後は、いろいろな地域の評価団体、これは専各が作るとは限りません、株式会社が作るかもしれないし、いろいろな団体の可能性があると思います。機構はこうした団体に対して「評価基準や評価方法が機構に準拠している」ことを保証するというような方向性で検討してはと考えています。支援するということも含めてです。

大変僭越ですが、第三者評価団体をつくるということを他の地域でやる場合に、自分たちの学校のデータを専門学校全体の発展のために提供するんだという文化の問題もあります。実際、東専各協会には3百数十校の専修学校が加盟しており、調査統計部が行う調査に対して都内の各

専修学校が協力し、20数年にわたって調査報告を出しています。財務調査でも、在籍者調査でも、7割近くの学校が回答してくださっています。このように自分の学校のデータを情報公開する形で、東専各協会に対して協力しようという土台があったので、評価機構を東京中心に立ち上げた場合に、ある程度の参加校はあるだろうという読みができたということがありました。

もう1つはスケールの問題として、会費や運営スタッフのことを考慮した場合、少なくとも全専各連のブロック単位程度の学校数がないとNPOを立ち上げて運営していくのはなかなか難しいのではないかと思います。大阪府連合会の規模くらいだと可能性はあるのかなという気はします。

最後の課題として、評価研究機構と称していますから、評価事業を行うだけではなくて、本来は研究をしていくことも必要です。たとえば専門分野別評価の研究をしていくなどということもあります。なにより専門学校の将来像、とくに教育に関して、いま新しい学校種が制度的な意味で議論されている状況であるわけです。機構も、そうした高度な職業教育のあり方というものを常時研究し、常に先行的に職業教育と専門学校のあり方を議論する機能も持ちたいものだと思っています。

新しい学校種についてですが、自己点検・自己評価のことが、検討会議の報告書のなかにわ

ざわざ入っていて、現状認識の部分で、「私立専修学校における自己点検・自己評価の実施状況は約990校であり、全体の31%である」と指摘してあります。新しい学校種においていきなり第三者評価を求めるかということ、どうもそういうことではなく、学校の実績として自己点検・自己評価に取り組み、それを公開しているということが、まず当座の1つの水準になるのではないかと、なんとなく私は感じています。

新たな学校種に対する第三者評価については、現在の専修学校制度に比べてハードルが上がった部分については、現在の点検項目の修正を行うことで、評価基準としても通用するのではないかと考えています。教育評価の明確性を核とした、現在の評価機構がもっている評価思想でもいうべきものは、新しい学校種についてどのような評価の観点が出てきても、職業教育機関の評価である以上、充分戦えるというか、優位性をもった考え方ではないかという自負を語らせていただいて、私の話を終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

特別
講演

『成長を支える組織と人』

櫻田 厚 氏

株式会社モスフードサービス

代表取締役社長

モスの経営戦略を語る
4つの項目

みなさんこんにちは。櫻田でございます。今日はいただいた1時間のうち、45分間私がお話をし、残り約13分はDVDを観ていただこうと思っています。このDVDは実はモスバーガーチェーン内ではまだ未公開で、3月18日に全国のフランチャイズの方々がお見えになる大きな大会で初公開の予定となっています。それに先がけて今日はみなさんにお見せします。それは今日の話のテーマにもつながることだと考えるからです。

私は教育者ではありませんが、人と人との関係が、なぜ活性化したり、あるいは不信につながったり、徹底できなかつたりするのか、あるいは愛されないのかといったところに、いつも問題意識をもってしています。今回のDVDの約7割は、昨年当社に入社した新入社員が自分の夢や希望、思いをそのままつづったものです。約3割が30～40歳代の私の後の世代で、このモスバーガーやモスの世界観をどうやって夢につなげて

いくのかといった思いをつづった内容となっていますので、後ほどご覧いただきます。

それではお話の方をさっそく始めます。講演テーマは『モスバーガーの経営戦略』で、サブタイトルが「成長を支える組織と人」ということですが、企業は人なりということばもありますし、企業であっても家庭であっても人間社会ですから、いつも人がついてまわるので、そこからは逃げるができないという意志のなかで、いま自分自身、経営者という立場で、人生と仕事を楽しくやっているとこのころです。

今日は4つの項目を用意しました。「1. モスバーガーの考え方」「2. ブランド戦略」。これについては、自分自身のブランド、モスバーガーのブランド、一般的にいう高級ブランドなど、いろいろなブランドという言い方がありますが、究極は個人のブランドということになるのかなと思います。「3. 今後の経営戦略」「4. まとめ」です。この4つの話の後にDVDを公開したいと思っています。

Mountain, Ocean, Sun = MOS(社名)

まず「1. モスバーガーの考え方」です。モスバーガーという名前はもちろんみなさん知っていただいているのですが、モスがどういう意味なのかを知っている方は、10人のうち2人くらいです。ホームページを開いていただければおわかりになるのですが、実はモスは、Mountain（山のように気高く堂々と）、Ocean（海のように深く、広い心で）、Sun（太陽のように燃え尽きることのない情熱をもって）、この3つの単語の頭文字を取った造語です。

なぜこの3つのことばから取ったのか。モスの創業者は私の伯父でして、13年前にクモ膜下出血で60歳で亡くなり、それ以降私が背負っているわけですが、このモスという造語は、当然その創業者である伯父が作りました。

大学時代の伯父は、ワンダーフォーゲル部に所属する山登りが大好きな男で、リーダーをやっていたわけですね。それで高い八ヶ岳から普通の低い山まで登ったなかで、頂上まで登りつめたときに彼がいちばん感じたのは、自然そのものだったそうです。それは空気や光、風、あるいは草、そういったことを山に登ったときにズドンと感じたわけですね。そして、なんて人間社会というのはちまちましているのだらうと思ひ、そんな人間社会のなかで今日起こったことにくよくよ悩んだりする自分を見出し、自然というこの偉大なものに人間は絶対に対峙してはいけない、自然とどう融合していくのか、

自然社会があってそのなかに人間社会があるのだということ、21歳の青年が感じたそうです。これは何百回と聞いた話です。

自然があって自分たちがある。この話を私はすごいと思っていて、伯父はいまの世のなかというものを、そのときにたぶん見据えていたのではないかと感じています。人間社会の都合で物質的な文明は盛んになったけれども、いま世界も地球も日本も悪くなっていますよね。人間の都合で社会を形成しすぎてしまったことの反動が、まさにいま起こっているのではないかと、私はこのモスという名前があらためてすごいネーミングだなと思っているわけです。これは広告宣伝でもなんでもなく、こういった思いが込められているこの会社が好きという人間が、いま全国で4万5000人くらい働いています。

企業には、かならず社是や社訓があります。家庭でも昔は家訓がありました。これと同じようにモスには理念があります。理念というのは非常に堅苦しいことばに聞こえますが、実はそんなに難しいことばではありません。私が57年間生きてきたなかで、いろいろな大先輩の経営者の方、人生の先輩方から教わったことを取りまとめると、理念というのはこんなふう解釈できるのではないかと、私なりの定義をお話したいと思います。

人生のなかで、いろいろな考え方がありますが、物事に対するもっとも自分が大切にしていきたい根本的な考え方が理念ではないか。そう私は考えています。私は、一昨年、90歳になっ



た母を亡くし、私が17歳のときには父親を亡くしていますが、昔のことをよく思い出します。そんななかで思うのは、幼稚園、小学校低学年くらいのときに両親から言われていた、人の物を盗んじゃだめだよとか、人を傷つけちゃだめだよ、ウソなんかついちゃいけないよ、人に会ったら挨拶しなさいとか、困っている人を見たら助けなさいとか、そうしたなかから自分がそうだなと心から思える1つか2つ、これがたぶん人生のなかで生きる理念になるのではないかと思います。

会社は法人といわれるくらいですから、これ

も人であり、人格があるわけです。そんななかでモスが大事にしている理念は、「人間貢献・社会貢献」です。世の中のため、人のためになにかできることを自分で見出し、やり続けようとするのが、モスの経営理念です。この理念、つまりモスにとっていちばん大事なことを、心からそうだなと思える人は、仕事がどんなにたいへんでも、つらいとは思わないんですね。ところが、嫌々やっていたり、会社はそういうけどオレは違うと理念が一致しない場合は、くたびれるだけです。

逆にいうと、能力でも学歴でもなく、とにか

く会社の理念に対して、自分自身がそうだなと思える気持ちになれるかどうか。その気持ちがあることによって、結果として生産性や効率の向上といったものにつなげられる自分でいられるのではないかと思うわけです。

それをもう少し噛み砕いたのが基本方針です。この「お店全体が善意に満ちあふれ、誰に接しても、親切で、優しく…」という基本方針を吟味しながら、作りたいお店の理想をパート・アルバイト・社員・店長、全員が確認しながら、4万5,000人の従業員が毎朝開店前に唱和をしています。

モスでは普通なのですが、そんな風景を見ると、違和感を抱く人もいるかもしれません。本社には350人くらいおり、全員がワンフロアになっていて、そこで唱和をしますので、ちょっと間違えると、宗教団体のように見られるケースもあるかもしれませんが、そのようなことはありません。ただ宗教というのはすごく大事な根本的な倫理のようなものだと思っていますから、そんなことも人間同士ひとつにならなければ何事もできないと思っており、こういったものはすごく大事なかなと思っています。

モスの掲げる 8つのステークホルダー

次に「2. ブランド戦略」についてです。経営は中長期というスパンを常に考えておかなければなりません。まずどの方向に進むのかという戦略があり、1年くらいが短期、3年くらいが中期、5年以上7年10年が長期というスパンで、そ

れぞれ計画を立てます。モスが中期計画のブランド戦略の指針としているものは3つ。1番目がトータルサティスファクションです。要は利害関係者という意味ではなく、支援者とか協力者という意味でのステークホルダーの方々の、満足度や感動度を向上させようというのがトータルサティスファクションです。

たとえば家庭についても、トータルサティスファクションはとても大事だと思います。自分の妻や子どもに対して、あるいはご近所に対して、どういうふうにサティスファクション、満足度を向上させていくのか。それを前提にすればだいたいよい家庭ができるはずですよ。

2点目がブランド価値のさらなる向上。ブランド価値があるのかなのかといったところに留まらずに、どうやって上げ続けるのかということですね。

3点目がこの5年間で当たり前なことばになってきたCSR経営。コーポレート・ソーシャル・レスポンスビリティという企業の社会的責任。これはロハス的な生き方。女性の方でロハスということばを知らない方がいないくらいロハスがいま注目をされています。自分本位の生き方ではない、自然と環境と周囲を見ながら生きる女性がかっこいいという、こういうものですね。15年くらい前まではキャリアウーマンということばがあって、女だって仕事をもってもいいじゃないか、もっと社会に出てもいいじゃないかというような風潮がありました。ただ男女雇用機会均等法等が施行され、男女平等が少し行き過ぎ、ゆがんできた感のあるなかで、それを見



直そうというムードが出てきています。女性のなかでも、家庭のこともしっかりやりながら、女性としての生き方もステキ、それだけではなく、周囲と融合した生き方ってステキよね、というのが口ハズ的な生き方ということで注目されています。社内には20代、30代の女性もいますので、私は、親代わりに、自分のことばかり考えて生きるなよと、よく言えば啓蒙、悪く言えば説教しているような昨今です。これがCSR経営、いわゆる企業の社会的責任というこ

とです。これも後ほど説明します。

さて、トータルサティスファクションのなかで、モスの掲げる8つのステークホルダーとは、社員、顧客、取引先、加盟店、地域社会、行政、環境、株主です。近年、株主価値の最大化や株主重視の経営といったことばが日本にどっと流れ込んできましたが、しかしそれは少しおかしいのではないかという風潮がここに来て盛り上がっています。私も株主総会を10回経験しましたが、株主様の構成もかなり変わってきていま

す。

昔は経営者そのものが株主であり、オーナーとしてドカンと座って社長をやっていた。いまは外に株主がいらっしゃる。でもあまり株主を気にしすぎると、一番大事な社員、働き手のモチベーション、会社がなんのためにあるのかという部分が置き去りにされてしまいます。いまは、会社は誰のためにあるのかという部分だけがクローズアップされている。誰のためかという、これは出資者である株主のものに決まっています。これは否定する材料がないのです。しかしなんのために会社があるのかというところの議論があまりされていない。なんのために会社はあるのだろう。これは社員の幸せのためだったり、お客さまの幸せ、地域社会の幸せのためだったりするのではないか。そういうなかで事業活動を行う会社が、今後世の中から大きく支持されるのではないか。株式市場を見ても、業績がよい会社＝株価が高い、ではありません。

あの会社は人や社会に貢献している、あの会社のこういうところが好感がもてるということが、かなり将来にわたって株価を押し上げるひとつの要素になっています。業績が年間100億円の純利益を出していても、株価が500円にも満たない会社もあります。財務内容に問題がある場合もありますが、おそらく大きな理由は人気がないからです。トータルサティスファクションは、2番目のブランド価値のさらなる向上に直結する問題になってくるのではないかと思います。

まず言いたいのは、CS（カスタマーサティス

ファクション）、つまり顧客満足度ということばがありますが、おそらくこれからは、まさにCSよりもES（エンプロイヤーサティスファクション）、いわゆる働く方の満足度をいかに上げるかが重要になってくるということです。働く人が幸せになれなくては、お客さまに笑顔や幸せを提供できないんですね。やはり社員、働く人が、その会社や自分がやっている仕事が好きで、無我夢中になって働ける。それが幸せだと思えるように、いかに経営者がインフラを整えるかということだと思います。

株主の多くは モスのファンの方々

次に大事なのがお店に来られるお客さま。お客さまなしでは売り上げというのはゼロですから、ゼロでは損益計算書のなにも書けない。コストばかりかかる。これはだめですね。それからお取引先。サプライヤーといいたましようか、ものを運んでくれる方やものを作ってくれる方なしでは経営はできないという意味です。次に、モスの場合はフランチャイズですので加盟店さん。そして地域社会です。お店には足を運んで来られないけれども、そのお店が存在する周囲が大切だということで、お店の前を10～15分くらい清掃作業を行っています。これをモスでは朝課といいます。開店前に向こう3軒両隣くらいはお掃除しようということです。お掃除をしていたら、お店の前を通る方々が、たぶん気持ちいいだろう。きれいな道を通ったほうがいいわけですから。だからゴミがあったら拾おう。こ

んなことを地域社会へのささやかな貢献活動として37年間行っています。

あとは行政。保健所や警察署、消防署、区役所などとふだんからコミュニケーションを取っておくということです。なにか問題が起こったときだけ駆け込んで、困っているから助けてくれというのでは、自分の都合で行動しているということにすぎません。ふだんからいろいろなところに顔を出して、お世話になっていることへの感謝を伝える。商店街もそうでしょう。問題が起こって困ったから助けてよというのでは、だいたい助けてくれる人はいないですね。ふだんここまでやってくれているから、困ったときに協力しようと言ってくれるのではないかと思います。やはり人対人なのです。それから環境活動。これについては今日お配りしている、『モスのコミュニケーションレポート2008』に詳細に記載しています。

そして株主。出資者である株主に対して、配当や株価といった面で経済的な満足度をどうやって向上させるのか。ただモスの場合は、3万人近い個人株主の方に支えられています。そのほとんどがモスバーガーのファンの方で、7割くらいが主婦です。とてもありがたいことです。株主総会の出席者もほとんどがそういう方です。去年は出席者約800名の株主総会を開きましたが、出席者はご夫人が多いです。質問もリアリティに富んでいます。「あそこの店に行ったら、働いている人のエプロンが汚いじゃない。社長知ってる?」「どこの店ですか?」「どこそこの店よ」、あるいは「この前行ったらトイレが臭か

ったわよ。掃除していないんじゃない?ちゃんとやってね。応援するから」などと、叱られながら「わかりました」。担当役員がいますので、どのお店かを聞いて「すぐやります」。こんなリアリティのある質疑応答ばかりです。ですから株主というよりも、むしろモスのファンの方々なのです。そういう方々がもっとモスによくなってほしいという思いから、痛烈なご意見・ご提案を寄せてくださいます。「年配者向けのメニューが少ないんじゃない?うちの母なんてモスに行ったらライスバーガーしか食べられない。パンばかり出さないでよ」と言われたこともありました。

この8つのステークホルダーとモスを結ぶというのがトータルサティスファクションです。ここで2006年1月1日付の日本経済新聞のサブ紙の1面に出た「モスじーば一輝く」という記事を紹介します。じーばというのはじいさん、ばあさんの略です。これは私が言ったのではなく、日経新聞の記者が考えたことばです。「モスじーば一輝く」「教え諭して年の功接客」という見出しがついていますが、ここに紹介された年配のスタッフは、現在も働いています。手前の女性は73歳。いちばん背の高い人は72歳です。この方たちは、夜の9時から深夜の1時まで、あるいは昼間シフトに入ったりと、いろいろな時間帯で働いているのですが、ファンのお客さまがついているんですね。

企業にとっての CSR経営の方向性

ファストフードやファミリーレストランといわれているところの用いるような接客用語は、ほとんど使いません。私もそういうのは大嫌いで、この点はずいぶんいろいろなところで言っているのですが、要は懇懇無礼な接客態度を取るなどということです。ことばは丁寧、真心まったくなしというのではいけませんね。「コーヒー早くお願いします」「少々お待ちくださいませ。

すぐにお持ちしますから」。でもぜんぜん来ないのでですから。それよりは一生懸命「わかりました」といって持ってきてもらったほうがいいのです。そんな接客をするなどということです。

でもこの方たちはそんなことを言わなくたって、それができるのです。有名な話があります。3人づれの女子高校生が来店したんですが、そのなかに「モスバーガーをお願いします。玉ねぎを抜いてください」という女の子がいて、そこから説教が始まるんですね。「あなた高校生でしょ。なに言っているの。あなたはこれから恋



愛をして結婚をして子どもを産むのよ。お母さんが玉ねぎ食べなかったら、あなたの子どもまで玉ねぎ食べなくなるでしょ。食べなさい」って叱るんです。すると「は、はい」といって言うことを聞いてしまう。ふつうは「お金出してなんで怒られるんだ」ってことになります。でもこれが心の通ったやり取りです。もちろん賛否は両論ありますが、9割くらいの方は評価が○です。1割くらいは「なんでこんなことを言うんだ」という人がいます。でも「これでいい、それでやれ」と私は言っています。小学生に「いらっしゃいませ、なにを差し上げましょうか」ということはやるな。相手は子どもなので、わけのわからないような謙譲語だの丁寧語だの尊敬語だのは使わずに、ふつうの自分のことばで、その子どもに対してどうするのかという立場でやってあげなさいと、私は言っているわけです。これが「モスjeeばー輝く」。ちなみにモスでは最高齢が79歳。京都で働いています。

次にブランド価値のさらなる向上ですが、これはつまり基本価値の向上ということです。モスという基本価値は、「商品そのもの、そして品質保証」「働く人」「店舗（施設・空間）」の3つです。この3つは、モスというより、飲食店としての最低限の責任です。昔は味がいいと店がきたないラーメン屋さんでも流行っていました。いまは女性はとくにそうだと思いますが、きたない店にはお客さまは行かないです。味がよくてもわけがわからない接客をする店にも行きません。味が悪ければとんでもない話です。これが飲食店の成功するための3つの基本価値と言っ

ていいと思います。

そしてモスが行っているCSR経営について。お配りしている『モスのコミュニケーションレポート』は、平成16年6月に『環境報告書』として始まり、『社会環境報告書』『CSR報告書』そして『コミュニケーションレポート』という変遷でいまに至っています。食育活動も行っていますし、東京・豊洲のキッザニア東京にも出店しています。キッザニアそのものがたいへん好評です。当初は年間65万人くらいの来場者を見込んでいたのですが、初年度から80万人を超え、なかなかチケットが取れないくらいの盛況ぶりです。スポンサーになっている各社がブースを出して、社会を体験してもらう施設です。小さな子どもの町を作って、自分で働いて、キッザニアで流通するキッズという貨幣をお給料としてもらい、それを銀行にどうやったら預けられるのかといった、社会の仕組みをここで学べるわけです。親からお金をもらって好きなように使うということが増えているいまの世の中で、こういった小さな子どもの社会を作りたいと、キッザニアの社長の思いに賛同したスポンサーが、この町を形成しているわけですね。3月には関西に2号店目が誕生します。

そして安心・安全・健康のさらなる追求もモスのCSR経営のひとつです。ホームページにも全部掲載しています。いま主婦の方、お子さんをおもちの方がいちばん関心をもっている3大重要案件は、1つはアレルギーに関する情報、2つ目が栄養成分分析。カロリーということだけでなく、栄養のバランスについての情報が、き

ちっと商品に謳われているかどうかです。3つ目が原産地表示です。中国からの輸入品問題が起こっただけに、どんなところでその商品やその材料が採れて、運ばれてきたかというトレーサビリティ、つまり生産履歴の情報への関心が非常に高まっています。モスの野菜はぜんぶ国産なのですが、最近肉も国産化したことによって、あらためて注目されたことが、フォローの風になっているのではないかと考えています。

以上、トータルサティスファクション、ブランド価値のさらなる向上、CSR経営、この3つをしっかりとやらないと、結果的にその企業、お店の信用が高まらないということなのではないかと思っています。

モスバーガーチェーンの進むべき道は

そして3番目のテーマである今後の経営戦略です。①モスバーガー事業、②その他飲食事業、③海外事業戦略となっています。まず①モスバーガー事業ですが、我々はいくつかのキーワードで商品開発を行っています。1つは「医食同源」。身体、健康というものは食からです。たしか服部栄養専門学校で服部幸應先生がおっしゃっていたと思いますが、「食」という字は、人を良くする、人に良いと書いて「食」という字になるわけですね。したがって人を良くしないものは食ではないわけです。それが医食同源。2つ目に「和のテイスト」です。我々は国産のモスバーガーであり、外資系でもなんでもありません。メイドインジャパンとして、ゼロからアメリカの

ハンバーガーという商品を、世界一デリケートだと私が思う日本人の舌、そして味噌と醤油という日本の文化を前提にした商品開発を行っています。そして「圧倒的な差別性」。これは自信があるところです。「食べやすさの提案」については今後の課題です。モスバーガーはおいしいけど食べにくいという声もあります。私は2週間前にテレビ番組で「こうやって食べるといいんですよ」と自分で実演し、「ああそうなんだ」とかなり反響があったのですが、さらに食べやすさの提案が必要だろうと考えています。そして「ハンバーガーという既成概念にとらわれない」、「栄養バランスに奇与」です。

したがって「おいしさ、安全・安心、健康」＝「国産化」に向けて、事業を展開していきたいと考えています。いま39%しかない食料自給率を、日本の国を挙げて45%にまで回復させたいという目標のなかで、農林水産省もモスバーガーを後押ししてくれています。肉の国産化を実施したときには、農水省まで出てきて記者会見ができたというのは、「モス、よろしくお願いします」ということだと思っています。

②その他飲食事業については、マザーリーフ、カフェ・レジェロ、ちりめん亭ほかいろいろ展開しています。③海外事業戦略についてですが、実はモスバーガーは日本より海外のほうが成績がいいのです。台湾からスタートし、シンガポール、香港、タイ、そして昨年12月22日にインドネシアにオープンしました。現時点では海外だけで180店舗を超えている状況です。これからマレーシア、韓国、中国、オーストラリアへの

進出も考えています。

最後にまとめとして、モスバーガーチェーンの進むべき道についてです。「周囲のやさしさを感じ、感謝しながら、少しでも人さまのお役に立とうと、ひたむきにコツコツと努力を続けることができる人々の集団でありたい。周囲に可愛がられ、支えられて成長していく、そんな集団でありたい」。これがモスバーガーチェーンの進むべき道です。

今日の話と重複しますが、「周囲のやさしさ」の周囲は、8つのステークホルダー、いわゆる地域社会や、みなさんだったら家庭や会社なども含めた意味での周囲、すべての周囲です。そしてそのやさしさを私自身も社員もまず感じないとだめですね。おれってすごいとか、おれはなんでもできるとかいった驕りが出ると、経営や家庭生活もうまくいかないように思います。

まず周りがあって自分があるんだということです。自然社会があって人間社会があるのだというのと一緒に、まず人のやさしさを感じ、人の力をお借りしていることに感謝することが大切です。これは私も両親、とくに母親からは強く言われました。どんなときでも人さまに感謝しなさい、感謝心のない者は生きている価値がないと、母親にはきつく言われてきました。感謝しながら、少しでも今度は自分自身が人に対してなにができるかを考えて努力する。これが次のステップです。

「周囲のやさしさを感じ、感謝しながら、少しでも人さまのお役に立とうと、ひたむきにコツコツと努力を続けることができる人々の集団で

ありたい」というのが夢であり、それをいま実践しているつもりですが、まだ65点くらいです。そして一番大事なのは「周囲に可愛がられ、」というところです。経営でも人間でも、周囲に可愛がられないとだめですね。「あの人いいこと言っているよな」「でもなんかあの人の話は聞きたくない」という人は説得力がありません。「なにかわからないけれども応援したいな」という人は、男性でも女性でももてます。そうでない人はなぜか？それは驕りを感じるからなのです。いまのことばでいうとすべてが「上から目線」です。例えばオバマさんは「上から目線」ではないから「みなさんと一緒にアメリカのこの危機を打破しましょう」というメッセージが国民に伝わるのです。ただの能力ではなくて、みなさんが「あの人と一緒に日本を新しく作っていきたい」と思えるような人格をもった人が政治をやれば、おそらく日本はよくなると思います。そしてモスは「支えられて成長していく、そんな集団でありたい」と考えています。

私の話はここまでです。ここからは、冒頭にお話ししたDVDをご覧ください。実際に働いてくれているのは現場のスタッフたちです。その1人ひとりが、どんな思いでモスで仕事をしているのか、それぞれの夢がどんなものなのかを語ってくれています。携わる仕事の内容は違いますが、少しでもみなさんのご参考になればと思います。

中退・進路未決定の若者気質

工藤 啓 氏

NPO法人「育て上げ」ネット
理事長



30万人の学校脱落者と ニート62万人の時代に

工藤です。どうぞよろしくお願ひいたします。
先日愛知県の学校で講演があった際、先生方と子どもたちの夢についてお話する機会がありました。私は小学校の卒業アルバムに、「将来の夢はサッカー選手」と書いたのですが、最近小学生の将来の夢に異変が起こっているということです。上位ランキングは、相変わらず女の子であればお花屋さんやケーキ屋さん、男の子だとスポーツ選手だったりするのですが、ここ最近、小学校5、6年生の将来の夢、なりたい仕事の項目に新しい言葉がでてきたのだそうです。「何だと思う？」と聞かれ、プログラマーやSEのような職業かなと思ったのですが、そうではないという。「では何ですか？」と聞いたところ、“定職”という言葉がでてきたということです。つまり、小学生が「私の将来の夢は定職に就くことです」と書いているのだそうです。

夢がサラリーマンという小学生は以前にも多少はいたと思います。しかし小学校5、6年生が、本当に定職という言葉や意味を知っているのだ

ろうか。定職という言葉を使うのは小学校5、6年生の周囲にいる人間で考えると、親か先生ではないだろうか。もしかしたら「将来フリーター、ニートはやめてくれ」「何をやってもいいけど定職にだけは就いてほしい」という教育を、家庭内や学校で行っているのだとすれば、子どもでも定職という難しい言葉を知っている可能性は考えられるかとは思いましたが、少し驚きました。

最近、中学生や高校生と関わる機会が多く、将来の夢について聞くと、定職という人はいないものの、比較的堅実な仕事をあげます。小中学校で、最近はキャリア教育がかなり行われていて、自分が最初やりたかった仕事は実現が難しい仕事なのだとすることを小中学生くらいで理解してしまい、高校生くらいになるとできることから選び始めるのではないかという印象をもっています。

キャリア教育というのは、本当はとても幅が広く、別に仕事に就くことだけを目的に行っているわけではないと思うのですが、学校現場、とくに中学校、高校では、夢のある話や希望というよりは、どうしたらなれるかとか、現時点

でなれるかなれないのかといった話が多いような気がします。そういう意味では、働くということに対してあまり希望をもっていないのではないかと。むしろ「希望をもつだけ無駄」「どうせ実現しない」といった冷めた目になっている様子が、義務教育から後期中等教育に上がるに当たって見え隠れしていると感じています。

そんななかで、私どもはNPO法人を2004年に立ち上げ、現在事業所を東京に3ヶ所、大阪に1ヶ所、埼玉に1ヶ所設置し、ニートやフリーターへの支援を行っています。それに加え、2年前から全国の高校で出張授業を実施しています。北海道から沖縄まで、来てくれといわれたところにはなるべく行くようにしています。すべて助成金または企業のスポンサーシップで実施しています全体として、年間延べ5、6万人くらいの若者、学生、保護者の方々に対する自立支援を行っています。

今、小中学生で不登校になってしまう人が12万人くらいいるといわれています。高校中退者が7~8万人。また専門学校や短大、大学に進学したが中途退学してしまう学生が年間約14万人。つまり毎年、卒業ではない形で学校から離れてしまう人が約30万人も生まれている。おそらく来年も、再来年も30万人の子ども、若者が、学校から中退するだろうと思われます。

一方で、学齢期かどうかは別にして、社会から離れてしまうニートといわれる人が、現在62万人いるといわれています。フリーターは150万~200万人。それだけの人々が既存のルートといわれる、小学校から大学を出て就職して安定的に働くという道ではない状況にあるわけです。

今の40~60歳代くらいの方々が、自分が20歳

だったころのイメージで、今の20歳を捉えるとうまくいきません。社会学的には、例えば自分が30歳のときのイメージに0.8掛けて今の30歳を見ろといえます。心理面からすると0.7掛けろというのが一般的で、今の30歳にはだいたい21歳から24歳くらいだと思って対応したり、話したりすると比較的話が通じるだろうということですが、では専門学校生だと18歳から20歳くらいですが、何歳だと思って対応すればいいかというところ、0.7~0.9掛けてイメージすると、なんとなくそんな年齢の子たちが多いかなと思われるのではないかと思います。

2万人減ながら 率は上昇しているニートたち

日本の中で若者というと何歳なのか。別に明確な定義はないのですが、いつも全国の高校などで授業をするときに、「今日本では若者の問題がクローズアップされているのだけれども、下は義務教育を終わった15歳から。じゃあ上は何歳までが若者だと思う？」と聞くと、だいたい最初に出てくるのは18歳です。高校卒業したらもう若くないというわけです。次に出てくるのは20歳。これは成人式の関係だと思えます。その次は22歳。これは大学卒業というイメージだと思うのですが、そこから先になるとだんだん言葉がとまって、発言者がいなくなる。それで、25歳という意見が出てきて、そこからは1歳刻みで上がっていく。29歳までいくと一度空気が止まります。30歳となるとみんな笑うのですが、「日本の場合はもっと上までが若者です。今は日本の場合は15歳から34歳までの人のことを若者

というのです」と話すと、「ありえない」といった言葉が会場から聞こえてきて、なかには「うちのお父さんも若者だ」「うちのお母さんもまだ若いんだ」とかいう声も出てきます。

ではなぜ34歳なのか。別に法律で定められてもいないのに、若者支援や若者が語られるときにどうして34歳までなのかというと、とくに理由はありません。ただ1つ考えられるのは国民年金の問題です。国民年金は25年間払わないと受給できない。すると35歳から払い始めると、何とか60歳の段階で年金受給資格に到達できる。だから34歳なのではないかというのが私の考えです。つまり34歳までに定職に就けば一応定年退職したあとでも年金が受給できる。だからとりあえず若者というのは34歳までとしようということ。本日の話では、若い人、若者という言葉を使うときは、34歳くらいまでをいっているんだと思っていただければと思います。

ニートの話に戻ります。2005年の段階では、ニートといわれる仕事も学校にも行っておらず、職業訓練も受けていないという若い人の数は、64万人でした。2007年の調査の時点では62万人で、2万人減りました。国も大きな予算をつけて、民間も学校も企業も努力し、社会全体がみんな頑張っているじゃないか、自分たちはよくやっているんじゃないかという雰囲気がありました。

しかしよくよく調べてみると、当たり前のことですが35歳になるとニートにもなれないわけです。少子化ですから当然子どもの数は少ない。35歳になると若者ではなくなるのでニートの数は減る。自然消滅します。今年1万人のニートが35歳になれば、1万人ニートが減ることになる。もちろん15歳になる段階でニートになってしま

う人と、途中から加わる人もいるのでそう単純ではありません。15歳から34歳までのニートの人が2年間で2万人減った。じゃあ15歳から34歳に占めるニートの割合はどうかというと、2005年の段階では18%だったものが、2007年には、実は20%に上がっているのです。数としては減っているが割合としてはむしろ増えているんです。では不登校12万人、高校中退7万人、専門学校・短大・大学退学者14万人についてはどうか。

つまり社会全体で頑張っているんだけど、実は割合的には増えていたりする。それでは政策に意味がないとか、やっていることが無駄だとかいう人もいますが、何もやっていなかったらもっと増えていたかもしれない考えると、よく同じくらいの水準で踏ん張っているとも思えます。

孤立のポイントは「人間関係」と「コミュニケーション」

私たちは、ニートと呼ばれる人たちがどうしたら経済的な自立ができるのかをテーマにずっと支援を行ってきました。

そのなかで国の事業なども受けているのですが、本体事業は東京都立川市を拠点に、50人くらいの15歳から42歳までの若者およびそうでない人を受け入れ、支援し、経済的自立へと導いています。

早い人で3ヶ月、時間がかかるひとでも約2年でほとんどの若者をプログラムから卒業させます。そのうち3割は正社員で、6割は非正規雇用の形で卒業していきます。最近是非正規雇用が一般的なようで、アルバイトや契約社員が6割と

ということです。1割くらいが復学で、復学する人のほぼ100%が専門学校に進んでいる状況です。

現在、職員が約40名おりますが、私は彼らによく「誰を対象に、誰のために仕事をしているの？」と問いかけます。すると職員は「目の前の若い人のために」というわけです。「こいつのために」「彼のために」「彼女のために」。たぶんこれが支援者テストだったら正解かもしれませんが、今の社会状況が厳しい中で、組織として生き残っていくため、自分たちの生活をちゃんと守っていくためには、こうした答は正解ではありません。

私たちは、団体として受け入れ、支援している人たちからお金をいただいています。私たちはボランティアではないので、支払いがないと受け入れられません。実際にお金を出しているのは99%親です。これは専門学校でも同じような感じかもしれません。そのなかで誰のために仕事をするか。当然目の前の支援者としては若い人であり利用者である。しかし彼らの将来のためにお金を支払ってくれるスポンサーは親である。これだけは忘れてはいけないと、私はよくいっています。

私どもでは基本的なスタンスとして、経済的自立に特化しています。自分でお金を稼ぎ、自分で生活していくためのきっかけと力をつけさせるのが、私どもの仕事であるということです。そういうと、キャリアコンサルタントの資格を取っている人とか、心理カウンセラーの勉強をした人のなかには、それをよく思わない方もいます。「社会的自立はどうするのか」「精神的自立はどうするのか」というわけです。

そこで、「では、彼らの親に何パーセント精神



的に自立できるようになったか説明してみてください」と。とくに、私たちの団体に来て、元気になった、たくましくなった人は、家でもたくましいかという、それはまた別の問題です。家にいるときと、僕らといるときとは様子が異なる人もいるからです。家だと話をしない、けれども私どものところに来たらよく話す人がいる。その保護者に対して「うちに来たら元気ですよ」というのでは、説明責任を果たしたことにはなりません。

精神的自立や社会的自立は、学校や人が集まっているところに通えたりすれば、自然に育まれるものです。働き始めれば、短期間で驚くような成長を遂げます。自分ではまったく稼げなかった者が1万円稼げるようになった、アルバイトを一生懸命するようになった、専門学校を卒業できた、正社員になった、といったように、可視化できる成長が、保護者にとってのいちば

んの安心材料なのです。

ではどうしたら彼らがそういうふうになれるのか、何が支援として必要なのか。そもそもなぜ彼らが社会や学校から離れ、孤立しなければならなかったのかを考えなければいけないわけです。

若者自身に理由を尋ねると、ほとんどの場合は「人間関係」「コミュニケーション」が原因だというわけです。学校の場合は、もしかしたら授業について行けないという理由もあるかもしれませんが、現実には人間関係とコミュニケーションを原因にあげる例がほとんどです。

私たちの団体に通ってきている人たちのなかには学校を中退した経験を持つものも多いのですが、その後、無業やニートだった人は、労働経験がない人ばかりなのかというと、意外とそうでもなく、7~8割の人はアルバイトくらいはしたことがある。けれどもやっぱり辞めているわけです。ただ、ほとんどの人間がクビになっていないのです。学校も別に「来るな」といわれたわけでもないし、職場から「あんたいらぬ」といわれたわけでもないのです。

最初は、仕事の能力がなくクビを切られたのかと思っていたのですが、実際はそうではなく、自分から辞めているのです。もしかしたらプレッシャーを与えられて辞めさせられているケースもあるかもしれませんが、クビになったという人にはほとんど会ったことがありません。「じゃあなぜ自ら辞めたの?」「お金を稼ぐためにアルバイトをして給料をもらっているのだからうまくいっているはずじゃないの?」と聞くと、「人間関係」とか「コミュニケーション」がうまくいかないというのです。

真面目な人ほど多い コミュニケーション下手

余談ですが、私はコミュニケーションという言葉は嫌いです。というのは、若い人を迷わせる言葉だと思っているからです。大学生もコミュニケーション能力がない、私たちのところに来る子もコミュニケーションが苦手だといえます。大企業の経営者たちのインタビューや求人情報などを見ると、よく「当社の求める若手人材。その1. コミュニケーション」などと書いてあります。しかしいろんな人にコミュニケーションについて話を聞くと、「元気に挨拶ができればいい」という社長から、「千人の前で英語を使い、当社の製品についてプレゼンテーションできるコミュニケーション能力をもった若者を集める」という外資系企業の部長まで、さまざまです。大人がいうところのコミュニケーション能力はそれぞれ全部違って、子どもが足りないと思っているコミュニケーションもそれぞれ全部違っていたりする。それなのに、みんななんとなくコミュニケーションが不足していると思いつているのはいかがなものか。十分な説明がなされてもいいのかなと思います。

ただ、私どもの事業の中にもコミュニケーションスキルアップセミナーのような講座名があります。よくよく考えるとコミュニケーションスキルアップセミナーって何なのか意味がわからない。しかし、人が集まります。みんな不安なのです。でも終わった後の評価は必ず分かれます。「自分が思っていた内容と違う」といわれたりします。それなら内容が伝わるような名称にしようと、意思伝達能力向上研修という講座

名では見向きもされなかったりするんです。

私自身は基本的にはコミュニケーションという言葉は嫌いですが、今日の話では、よくわからないままわかった気になるコミュニケーションという言葉も使いますので、ご了承ください。

人間関係やコミュニケーションが苦手だというのはわかりましたが、もう少し深く掘り下げていけないといけない。長い時間一緒に過ごしたうえで、職場を辞めた人間、学校を辞めた経験のある若者に、人間関係でいちばん辛いと感じる瞬間はどこかを聞いていくと、1つは休憩時間や休み時間。もう1つは学校が終わった瞬間からの30分間がいちばん辛いというのです。「どうして?」「休み時間は休めばいいでしょう」というのですが、学校であれば勉強以外の話、職場であれば仕事以外の話題が飛び交う休憩時間とアフターファイブで、「人に合わせるのがしんどい」「知らない話題についていくのがしんどい」と彼らは言います。とにかく真面目な人間が多い。

なぜ面倒くさい人間とそうでない人間がいるのか。それはある意味で、正直か、正直でないかの違いではないかとも思います。たとえば、別に相手の意見を求めているわけではなく、挨拶代わりに話題として、スポーツや天気の話をするのはよくあると思います。「昨日、フィギュアスケートの試合があったね」と話しかけると、正直な人は「見ていない」と答える。そうすると会話がそこで止まってしまうわけです。「見てないけど、どうだったんですか?」と答えるとまったく違ってきます。

たとえば野球で巨人の話題を振る人は、ただ自分が巨人の話をしただけであって、相手に

対して巨人への意見を求めているわけではない場合がほとんどです。そういうことに対して「見ていません」「興味ありません」「知りません」と、話題を断ち切ってしまうような返事をされると、話しかけるのが面倒になってくる。「どうせ興味ないんでしょ」「だったらわざわざ話しかけないよ」ということになってしまいます。これを学校や職場でやるとなかなか仲間はできません。ですから人間関係がどうかというよりも、会話やコミュニケーションの中で、真面目に正直に会話を断ち切ってしまうような人がしんどい思いをすることが多いのではないかと思うのです。

人間関係とコミュニケーションに不安を抱える人にとっていちばん難しいのは、おそらくこうした能力や経験は、人との係わり合いのなかで育まれるということです。テキストで学ぶわけにもいかず、また、個別指導でなんとかすることもできない。人間関係のなかで身につけていかなければなりません。

本当に必要なのは “学び続ける、働き続ける”力

こんな例があります。コミュニケーションが苦手だから、採用面接に受からないという人がいました。面接先で採用担当者と1対1になると、非常に恥ずかしくて身体が固まってしまうというのです。しかし面接は突破しなければなりません。

だいたいコミュニケーションが苦手だという人は、自分が話しベタだと思い込んでいる。気軽に話を合わせたり、いろいろな話題をもって

いないのかもしれない。しかし話さなくても相手を気持ちよくさせることはできるのではないか。それだってコミュニケーションのひとつである。こちらが聞いてもいないことをペラペラ話している人間が好かれるかというと、必ずしもそうではないでしょう。

「彼は聞き上手だ。そういう人間がいると会議もスムーズに進むし、みんなの会話もうまくいく」と評価いただき、採用された例もあります。

でも実際は、体面面接で緊張から沈黙してしまう若者にとって、就職活動は簡単ではありません。「なぜ当社で働きたいのですか?」「なぜ本校で学びたいのですか?」と面接で聞かれ、緊張でうまく答えられないと、採用する側も困ってしまうわけです。

でもコミュニケーションといっても、ちょっと勇気を持って質問に答え、それ以外はペラペラ話さず聞き上手で、それで大丈夫だということ伝えてあげればいいんです。

自分から話しかける人間は話しかければいいし、それができない人でも、多少技術的な面も含めできないなりにやっていると、いつの間にか友だちができたり、「日曜日にどこか遊びに行かないか」とか「飲みに行かないか」といった形で人間関係ができてくる。そうするとほとんど職場を辞めることがなくなりました。

「ニートみたいな人は就職してもどうせ辞めるんでしょ」とよくいわれるのですが、育て上げネットのプログラムを経由した若者の大半は辞めていません。つまり「働く」支援と「働き



続ける」支援は別のものであるということです。私はそこをきちんと分けています。きっと「学校に行く」ことと「学校に行き続ける」「卒業まで通う」ということについても、求められることは違うのではないかと思います。

「働く」とか「入学する」ときに必要なのは、単純にいうとテストを突破することと面接に受かること。そのためには身なりをよくし、履歴書をきちんと書く。つまり比較的テクニックでなんとかなるものです。

3日で働かせるのは比較的簡単なのです。その代わり、1時間後に辞めてしまうリスクは大きい。つまり働くことだけなら、もしくは入学するだけなら、けっこうできるけれども、その先が難しいのだということです。そのことを、若者に関わるすべての大人はもっと意識するべきでしょう。「継続していくための力」というものがとても大切であり、そのために何が必要なのかを常に考えていく。これが大事なんではないかと思えます。

働けないことがシンドイ理由

ちなみに面接に関していうと、服装や身なりは重要なのです。第一印象は最初の大勝負の場面だからです。しかし、服装にあまり関心をもたないタイプの若者も結構います。母親が選んだ服をいまだに抵抗なく着ている若者がいる。

思春期において母親が選んだ服を無条件に着用できる母子関係っていったいどういうことか。勉強がとてでもできる優秀な子もいるし、社交的な子もいるのだけれども、それ以前に自分の外

見に関して自分で決断しない、あるいは関心をもたないというのはどういうことなのか。

今は同じ専門学校の学生でも60歳の親もいれば40歳くらいの親もいると思いますが、ママチャイイスの特徴として、母親自身が20歳だったころに流行っていた服装を息子に着せる傾向があります。つまりシャツの襟をトレーナーから出している場合はチェッカーズ世代とか、比較的そういう傾向があるのです。

母親の年齢がある程度わかると、子どもに何を求めているかという価値観が見えてくる。また大学受験を突破した裕福な父親の場合などは、子どもが専門学校に進学している時点で認めていなかったり、逆に40歳くらいでIT系企業に勤めていたりすると、大学なんかいく必要がない、技術を身につけろといった価値観の親が多かったりします。100%当たるものではありませんが、家庭環境を推察する1つのきっかけにはなります。

話を元に戻しますが、「入学させる」「会社に入れる」ことは比較的できても、それを継続することが非常に難しい。では一度社会から離脱したにもかかわらず、実際に働き続けられている人間、転職はしても働くことから離脱はしていない人間、学校に行き続けられている人間は、なぜ続けられているのか。

そもそも働く意味については、自分でお金を稼ぐとか親に迷惑かけないためといった話がよく出てくるのですが、それよりも最初に彼らがお金を稼いだ後、稼ぎ続けるようにもっていくために大事なことは、お金を使う場所をきちんと確保できているかどうかです。それは飲みに行くのでもいいし、みんなで旅行するのもいい

いし、趣味で何かを集めるのもいいのです。今は、生きるためにお金を稼ぐということ自体を理解させるのが難しい時代です。それだけの理由ならフリーターでは駄目だという説明が成り立たない。

実際に働き続けている人たちに聞くと、これまで働いていなかった、友だちも仲間もあまりいなかった、お金もなかった。しかし今はお金を使う場所があり、一緒に使う人がいる。それを失うのがいやだから多少しんどくても働く。そういう傾向が確かにあります。

もしかしたら学校にもそういう部分があるのかもしれませんが。何のために学校に行くのかといったときに、「将来のため」「就職のため」とか「卒業のため」といってもおそらく若い人たちには通じないと思います。親御さんにはそういってもいいですが、きっと本人には通じない。でも辞めてしまう若者にとって、学校に行くのは勉強のためというのはあまり理由にならない。そこに仲間がいたり、会いたい友だちがいたり、あるいはバイト先が近いとか、専門学校、大学、職場に関わらず、そこで本来得られるべきもの以外の付加価値のほうが大きい。むしろそれがないとそこへ行く理由を失ってしまうというのが、最近の傾向だと思います。

ちなみに、順調に学校に行ったり働いたりしている人にはよくわからない部分だと思うのですが、「働いていないときはしんどい」「つらかった」と彼らは言うのです。それはそうでしょう。24時間、365日やることがないので。しかし働き始めたら、あるいは学校に戻ったら、それはそれで「つらい」という。

ただ、どちらもつらいと言うのだけれども、

働いているほうがラク、マシだといいます。それは所属、場があるからです。たとえば街頭アンケートで学生と書けるか、書けないか、あるいはフリーターと書けるのか、無業としか書けないのかでは、精神的なしんどさが違う。またクレジットカードが作れるか作れないかの違いもあります。そういう学生だから無条件に許される部分、「まだ学生だからしかたないね」「学生だから今回は許してあげる」「学生だからおごってあげる」といった学生特権のありがたさが、普通に学生時代を過ごしてきた人にはよくわからないかもしれませんが。でも学生を辞めてしまった人は意外と「学生ってよかったな」「ちゃんとしておけばよかったな」と思うらしく、辞めたことを後で後悔しているタイプがいます。

外部専門家との連携、活用を

今問題になっているのは、1つにはメンタルヘルス。鬱や自律神経失調症、なかには統合失調症の若者もいるでしょう。軽度発達障害とよばれる、アスペルガー、自閉症、ADHDの生徒がいらっしやる学校もあるかと思います。またそれに対してどうするかという問題は、学校に限らず起こっています。全国にはたくさんの若者支援者がいるのですが、その支援者がメンタルヘルスの問題を抱えてしまうような話があります。なぜ、そうになってしまうのか。鬱を患っているひ人であれば、ある程度の受け止めはできますが、医者ではないので処方箋は出せません。

軽度発達障害を抱える若者への対応は一部可能ですが、やはり、医療や福祉機関との連携は

欠かせません。それを「自分が助ける！」というような熱い気持ちだけではうまくいかないわけです。

高校の現場でもそうで、先生が倒れているという現実がある。学校の先生というのは、基本的には教科指導が専門ですから、国語を教えて生徒を成長させるとか、自分の専門の授業を教えて将来につなげていくことを、教師として教育としてやりたいのに、発達障害を抱える生徒に対応しなさい、といわれても、専門の仕事ではないから苦悩するし、その結果自分自身がシンドクなってしまう。ですから、専門家だからできること、そうでないからできないことなど、役割の明確化を最初しておくべきですね。

そのうえで方法は2つあると思います。1つは外部にすべて任す方法。いろいろな問題を抱える若者への支援者、資格を持つ専門家に任せる。もう1つは、学校経営としては厳しいかもしれませんが、そうした学生を受け入れないという方法。つまり、問題を抱えているが故に、学校という場に馴染めずに、より苦しい想いをする若者もいるんです。すると、何のために学校に来ているのかがわからなくなってしまいます。ですから、どこまでを受け入れられるのかというラインを本当は引いておいたほうがいいと思います。ただ短期的な側面、長期的な側面があるので、一概にはいえません。

私どもの団体の本体の部分でいうと、原則として療養中の方は支援ができません。例外的に受け入れる場合は、主治医の許可があることを条件としています。またこれは受け入れる全員に対してですが、親から承諾書をいただいています。

先ほど、若者の自立支援を行っている人たちが倒れるという話をしましたが、やはり倒れる人と倒れない人がいて、不思議だなと思っていたのです。もともとメンタルヘルスや障害を抱える人の支援に見識、関心がある方はシンドクなりません。自分でもっとなんとかしようと思っただけで、逆になんか強くなります。逆に、苦しくなってしまう人というのは、そこに仕事があったから来た人です。つまり、何らかの仕事を探していて、若者支援でないといけなかったわけでもない。そこに仕事があるから来た人というのは現場に入ってからしんどくなります。自分が出会った、関わったことのない症状をもった人たちが入ってきて、そこで一生懸命やろうとしても、知識や経験がないから大変になる。やはり、専門的にやりたいんだという気持ちがなければ難しいでしょう。

メンタルヘルスなどへの対応については、臨床心理士などをお願いするのがよいのではないのでしょうか。臨床心理士はカウンセリングベースでその子を落ち着かせたり、元気にさせたりしてくれます。社会福祉士、ソーシャルワーカーともいますが、は外的世界とつなげることがうまいです。学校に通いますが、放課後はそういう子たちが集まる無料の公的支援機関とつないだり、学校ではない居場所を見つけてあげることによってバランスをとることが、社会福祉士はすごくうまいと感じています。

個人的には、これからは社会福祉士が、学校や職場にいたらいいのだろうと考えています。外部スタッフを押さえておくと非常に支援がうまくいくと思います。



高校生の志望の背景に抱える それぞれの問題は？

私たちは毎年、全国100校くらいの高校へキャリア教育の授業で出向いていますが、超進学校からは問い合わせがありません。むしろ、定時制高校や三部制、通信制高校、そして就職希望者が多いような高校から非常に多く問い合わせをいただいでいて、一緒に授業をやって楽しいなと思っています。

少し偏差値が高い高校では、先生と話をして専門学校という言葉は出てきません。大学に行く、ということが当たり前なのかもしれません。ただ生徒たちは、大学に行きたいとか専門学校に行きたくないとかそういう感覚はあまりもっていないのが正直なところで、親が行けとか、先生がいうから、もっといえばみんなが行くから大学に行くのではないかと思うんです。

ある学校で一度授業をしたとき、教室に入って「こんにちは。今日はよろしくお願いします」と授業を始めるときに、寝ている生徒がいたのですが、私は起こしませんでした。いろんな話をして、最後にアンケート書いてもらうまで一度も起きずに、こちらも起こさなかったのですが、その生徒がすばらしいアンケートを書ってくれたのです。「今日学んだことを生かして、私は将来のキャリアをしっかり見据え、云々」と、大人が何を求めているのかをよく知っていて、それを見たときに私は「彼らは社会の中できつと生きていける。問題ない」と思いました。冗談ですが。

逆に3割進学、3～5割専門学校、それ以外は就職または就職未決定の生徒たちが多い高校に行くと、非常に元気でパワーがあって楽しい。アンケートにもおもしろくなかったら「つまらない」とはっきりと書いてくれますし、おもしろかったら「楽しかった！」って大きな字で書いてくれます。

「美容師になる」とか「ネイルアーティストになる」とか、比較的「専門学校に行くんだ」とはっきりいう。「大人でさえ迷っているこの時代に、どうして君はそんなに決定できるの?」と聞くと、「大学に行けないことは小学校のころからわかっていた」というわけです。ずっと親からそういわれている。それは頭がいいとか悪いとかの話ではなく、家庭の所得に起因しているのではないかと思います。

ニート支援の仕事をしていると「金持ちの息子や娘なんですよ」とよくいわれるのですが、実は、ニートの若者とその家庭の状況はとても厳しいんです。厳しい家庭環境があって、勉強

するところではないので、結局学力不振になるケースが多く、そのなかで辛うじて専門学校に行かせられる保護者と、高校卒業したら働いてもらわないと苦しいという保護者がいる。小学校からずっとそう言われ続けているんですね。そういう家庭にあって、それでも専門学校に行きたい子たちは多いのです。大学に行きたいという子は少ない。それは家庭の金銭的な問題を自分で計算しているからです。

そうすると、彼らが入学してきたときに大変だろうということがある。大変というのは、まず家庭がそういう状況なので、親の支援が期待できない。また心の傷を負っている子もいる。今後専門学校には、リハビリテーション的なもの、人間としてのリハビリテーションのような部分が、どうしても求められるのではないかと思います。それがニーズといえればニーズなのかもしれない。

専門学校のノウハウを生かした 委託事業の活用も

別に私たちは高校に営業をしているわけではありません。自分たちのほうからキャリア教育をやらせてくれともいいません。ルートは3つあって、1つは教育長や教育委員会から丸ごと依頼される場合、2つ目はネットや新聞で私どもの活動を知って、来てほしいといわれる場合、3つ目は進学関係の広告代理店が高校で出張授業を無料でやるときに、その授業を私たちが受け持つ場合です。つまり専門学校へ進学を希望する子たちのニーズが高い高校に、そういう広告代理店が行っても、授業がスムーズにいかないそう

です。話を聞いてくれればいいのですが、生徒たちは聞く気なんてまったくない、そういう子たちを楽しいと思わせるようなやり方ができなければなりません。

たとえば、専門学校に行きたい生徒を対象にキャリア教育の一環として講座を行っていくことも有効だと思います。なぜかという、以前美容師になりたいという高校生が前年の3倍に増えた年がありました。みんな美容師になりたいというわけです。「ビューティフルライフ」というドラマがあったからなんです。それくらい影響を受けやすい世代であり、その影響は身近な人、もしくはテレビ、インターネット、携帯、ドラマから受けているようです。

高校の出張授業でも、ニートの子たちとの関わりの中なかでも感じるのは、専門学校志向の子どもたちが少なくないということです。22、23歳くらいのある一定の年齢に達してしまうと、今から大学という進路は選択しづらい。私たちも大学には行かせづらい。仮に24歳で大学に進学させると卒業時は28歳です。そこで本当に就職できるのか。その4年間大学に本当に行き続けられるのか。周囲は18、19歳です。自分は24歳です。7年も8年も大学生をやるような人間ならいいかもしれませんが、そもそも人が苦手な人間が、自分より年下しかいない環境の中で4年間まっとうできるかという、おそらく途中で脱落してしまうでしょう。本人たちもそれはわかっているし、保護者にもそれほど余裕はない。ただ本人が「こういうことをやりたい」というのであれば、1、2年専門学校に通うための費用はなんとか出せるという保護者はいるのではないかと思います。

そういう意味では、高校生やニートの若者と関わっていると、専門学校へのニーズがあるように思います。ただ問題が2つあります。誰が事前に自分たちの専門学校や自分たちの業界のよさを伝えられるのか。もう1つはそういう若者が入学してきたときに、誰がその若者たちをフォローしていけるのか。この2つをクリアしなければなりません。

文部科学省が専門学校を対象としている事業には、専門学校のノウハウを生かしたニート対策、予防的対策などがあります。それはけっこう面白いし、いろんな経験ができるのではないかと思います。

本日、オブザーバーとしてご出席の沖縄県専各協会の節田さん、このへんについてはどうでしょう？

節田／沖縄県では高校でキャリア教育をかなり進めています。ただ実際には先生方はキャリア教育といっても何をやっていいかわからないということもあって、我々専各協会が文部科学省の委託事業という形で、高校生のキャリア教育を通して将来の就職選択を考えてもらうプログラムを実施しています。いろんな高校で授業をやらせてもらったり、「育て上げ」ネットの金銭教育もさせていただいたりしていくなかで、やはり専門学校が高校に入り込んでいくことによって、専門学校の学生募集にも結構つながっているのではないかと思います。文科省の委託事業は、来年度も新しく専門学校を活用したキャリア教育ということで、若年者支援であったり、そういった部門がまた3年くらい継続していくと思いますから、各地方、各専門学校

で、カリキュラム開発を通じて、高校とのパイプを作るのも1つではないかと思います。

ありがとうございました。私は3校くらいの専門学校と一緒にやらせていただいたのですが、私たちが高校に行くときもあれば、専門学校の方が行くこともあります。内容は目の前のニートの子に対する授業だったり、ある専門学校では、卒業生と中退者、中退しそうな学生のためだけに「もう一度学校に行こう」「仕事に就こう」という授業も実施しました。それが話題になって募集につながっているとも聞いています。

ただ私たちのノウハウを生かすに当たっては、どのような学生がいるかわからないこともあって、1からプログラムを作って行うのは非常に大変です。先ほどは外部の方を使えばどうかという話をしましたが、そういうものを活用しながら、自分たちの学校内にノウハウを蓄積していくことも大切なのではないかと思います。

学生たちのインターシップ離れの背景にある事情

専門学校の方から相談を受けるときに、インターシップをやっても乗ってこないという話をけっこう聞きます。学生のインターシップをやっている大きなNPOの方が言っていたのですが、今の23、24歳以下の人たちにとっては、実は「インターシップ」はNGワードなのだそうです。

というのは、中学校でキャリアスタートウィークという5日間の就業体験が実施されています。しかし、企業によっては、中学生に5日間の

インターンシップを実施するかというと、やりません。忙しいのと5日間何をやらせるのかという問題があるからです。では誰が協力しているのか。その多くは、工場系、介護系、福祉系、医療系、あとは個人事業主の方などです。地域に根ざした会社や事業者が協力し、中学生を受け入れて5日間の就業体験を行っている。これは悪いことではないのですが、この取り組みに対する中学生の満足度はどうかというと、彼らの中にもやりたくない生徒はたくさんいるわけです。「どうして5日間も老人ホームで働かなければならないのか」という思いが一部の生徒には残っている。彼らにとってのインターンシップの原体験がそうになってしまっていると、「インターンシップをやるよ」と言われたときに躊躇してしまうんです。だから社長の下で経営者の仕事を垣間見ることができるとか、ベンチャー企業で勉強できるとか、業界について勉強できるといっても、インターンシップという言葉に過敏反応することがあるそうです。

では「インターンシップという言葉がダメだとすれば、そういう取り組みに乗ってくる学生たちはどんな言葉に反応するのですか」と聞くと、今のキーワードは「自己成長」なのだそうです。つまり社会のためにとか、就職のためにといいよりも、自分の成長のためにやろうということに乗ってくる学生が多いそうです。

今年度、立川市から大学生のためのインターンシップ事業の委託を請けたときに、インターンシップという言葉ではなく、「自己成長」「自分の力を試す」といった言葉を使いました。すると、いろんな大学からやりたいという学生が集まりました。

ある会社の依頼で、大勢の会社経営者を対象とした研修会の講師をさせていただいたときに、私は「NPOを作ったらどうですか」という話をしました。いろいろなNPOがありますが、NPOは儲けてはいけないわけではないし、お金を取ってもかまいません。専門学校でもNPOを作ってはどうかでしょうか。唯一できないのは株主への利益分配のようなことです。

運営上利益を出してもいいのですが、公的な法人という認識も手伝って、企業に比べて高校などにも入りやすいというメリットがあります。とくに公立高校に専門学校や企業だと入り込みにくい部分があります。某世界的自動車企業からの出張授業の申し出を断った高校があり、お話を聞くと、「その企業と同業他社の人から同じ提案を受けたら断れないから」というのです。

NPOは中立的なので、たとえば自動車企業とNPOが組んで講座を作り、NPOが授業をやるというのであれば受け入れやすいとおっしゃっていました。

もし、学校にシンドイ状況にある生徒がいたとき、「学校でしっかりと対応しています」というのか、専門のNPOと連携をして、フォローアップしています、というのか。

専門学校として、「しっかりと対応しています」というのではなく「外部のこういう人たちと連携していますので、大丈夫です」というのは“あり”だと思います。外部が誰なのかといったときに、見知らぬNPOでもいいけれども、それよりは自分たちで作った専門的なNPOを独立させ、そこと連携をする。そういう取り組みがあってもいいのではないかと考えています。

NPOの効果的な活用で 学校のブランディングも

私どものNPOは40人の職員がいます。けっして裕福なNPOではありませんが、どうも“NPOはお金を取ってはいけない”というイメージが社会にはあるようです。しかし私も職員の生活を考えなければなりません。親がお金を払えない子どもは受け入れられません。じゃあ富裕層だけを対象にするのかというと、もちろんそんなことはなく、金銭的余裕がない人のために国がいろいろな事業をNPOに任せようとしてくれているので、行政と連携をして、公的な支援機関の運営を行っています。公的機関ですので、ほとんどが無料で活用できます。必ずしもお金を払える人たちだけを支援しているわけではありません。むしろNPOだからお金のない子どもの支援もできる部分もあるのです。

ですから、専門学校の方々もNPOを立ち上げて運営していけたらよいのではないかと思います。たぶんそういったことをやりたい学生も少なからずいると思います。たとえば、専門学校として街づくりに参加するというのではなく、専門学校の中のNPOが街づくりに一緒に取り組むという形にするという方向性も考えられます。アート系専門学校であれば、商店街のシャッターに絵を描くとか、IT系専門学校であれば、パソコンを使って商店街の連携を深めるとか、各地で行われていますが、それを学校が立ち上げたNPOとして取り組むことで、専門学校のブランディングにつなげていく、あるいは対外的な安心感を与えることにもなるのではないのでしょうか。

行政と一緒に仕事をすると、たいへんなことも多いのですが、その分社会的信頼度が増すことも事実です。やりがいもすごくあります。お金があるから受け入れる、というのではなく、機会がない人にどうやって、自らのノウハウや資源を活かしていくか。そういう気持ちを持った専門学校がたくさん出てきてほしいものです。

最後になりますが、私たちのところにくる若者のなかで、専門学校に行く人は1割といましたが、専門学校だけを選択肢にしている人はけっこういます。大学4年分の学費は親も自分も払えないが、1、2年分の学費なら親がなんとかしてくれるという高校生や、20数歳という年齢でもう一度社会復帰して、これから4年間大学に通うのは無理だろうという人もたくさんいます。自分なりの仕事に就きたいから専門学校なんだというニーズは、今の社会にはたくさんあります。

そういう意味では、そういった人たちにとって、専門学校は非常に大きな希望なのだと思います。一般的にはどうなのかはわかりません。ただ私が支援している人たちにとっては、専門学校は正社員になる、あるいは就職するための、1つの登竜門です。スキルの習得、学歴の修得、そのための金銭的負担が大学よりも少ないという意味で、専門学校は1つの希望だと思います。

以上で私の話を終わらせていただきます。ありがとうございました。

「出入国管理の現状と留学生の受入れについて」

中山 昌秋 氏

法務省入国管理局入国在留課
法務専門官



● 出入国管理行政の ● 現在の組織と業務内容 ●

本日は、出入国管理の現状と留学生の受入れについてお話いたします。今回のテーマとして、4つの大きなポイントがあります。

まず1つ目は「出入国管理行政の概要」で、出入国管理における考え方や組織・機構、出入国管理の関係法令、入管法改正の概要、それから近年のおもな施策について。

2番目に「入国・在留申請手続きについて」です。入管法のなかにある、在留資格、在留資格認定証明書、在留の手続き、そしてたとえば失踪者や退学者などに対する在留資格の取り消し制度、申請代理人制度、いわゆるこの講習会が終わったら取次ぎの申請ができるということとその手続きの制度についてのお話です。

3番目として「留学生の入国・在留の現状」。新規入国者数、外国人登録者数、不法残留者数、来日外国人統計、認定証明書の交付申請の審査についてお話します。この部分は数字が中心な

ので、お手元の資料をご参照いただいで、時間の都合で割愛するかもしれません。

4番目は「今後の課題等」。留学生30万人計画の骨子の概要についてです。30万人計画自体は福田前総理が今年初めの所信表明演説のなかで提唱し、「留学生を30万人受け入れましょう」ということで、文部科学省が中心となって関係省庁がどのような役割を果たしていくかについて議論を進めています。法務省入国管理局もその1つとして、どのような形で行っていかねばならないかを若干ご説明したいと思います。

それから教育機関、学校関係者から地方入国管理局への情報提供についてです。平成21年の通常国会では、新たな在留管理制度の構築をめざして、法律を大きく変えようとしています。その概要を若干お話できればと思うのですが、まだ細かい内容については決まっていません。ただ規制改革に関する点と、その他閣僚懇談会のなかで、どのような形でどう位置付けられるものかについて、若干お話できればと考えています。

最後は、在籍管理と入学選考についての皆さんへのお願いです。どのような学生を入学選考、在籍管理していただき、将来どのようにその留学生に卒業してもらおうか。さらに帰国もしくは就職、大学進学といった進路について、私どもからのお願いとして、ご協力いただければと思っています。

それではまず「出入国管理行政の概要」についてお話しします。近年、国際交流の進展によって、外国もずいぶん身近に感じられるようになりました。皆さんも海外に行ったり、空海港を利用する経験をおもちの方は多数いらっしゃると思いますが、いざ外国に入学しようとする際には、その国の入国審査官から質問を受けて、たとえばパスポートに上陸の許可、スタンプやシールを受けたあとで、上陸を認められたことと思います。国際慣習法上、主権国家は、自国および自国民の利益を守るため、国益に照らして好ましくない外国人を排除できるとされています。その結果、各国は自国に入学し、在留しようとする外国人について、その出入国の許可または不許可を決定し、在留中の活動や在留期間などに一定の制限を設けることができます。

わが国においても、このような国家の権能から出入国管理行政が行われていますが、その機能を説明すると、1つ目は日本人も含んだすべての人に関する出入国管理。すなわちわが国に入学する外国人に関してその許可・不許可の決定と、出国しようとする外国人および帰国しようとする日本人に関する確認です。

2つ目は外国人の在留管理。これはわが国に在留する外国人は原則として上陸のときに与えられた在留資格の範囲内のみで活動が認められています。在留期間はそれぞれの在留資格に応じ

て定められているので、在留資格の変更、在留期間の更新などを希望する方については、その申請に基づいて審査を行い、許可・不許可を決定しています。

3つ目は外国人の退去強制。これはわが国に不法に入学した外国人や在留期限を超えて不法残留する外国人、在留中に一定の犯罪を行った外国人等、日本にとって好ましくない外国人を強制的に退去させるというものです。

4つ目は外国人登録。これはわが国に在留する外国人の居住関係、身分関係を明らかにして、公正な外国人管理を行うため、申請に基づいて氏名や居住地などの事柄を登録するものです。最後の5つ目ですが、難民認定条約加入にともなって、難民の認定に関する業務も出入国管理行政の一部となっています。

次に出入国管理の機構についてです。出入国管理の機関は、戦前からどんどん変わってきており、現在は法務省が担当しています。昭和20年代の半ばまでは外務省に置かれていました。外務省の外局として出入国管理庁という名称で業務を行っていた時代もありました。その後、27年に法務府が法務省に改称されたときに、出入国管理局が外務省から法務省に移りました。おそらく人を扱う、外国人の管理、人の出入りに関する管理ということで、法務省に移ったのだと思います。

北は札幌から南は福岡まで8ヶ所の地方入国管理局、それから成田空港支局をはじめとする各支局、その下に出張所を配置しています。入国管理局が出入国管理を行い始めた当時は、日本は島国ですので、そこから不法に入ってくる外国人を取り締まる、監視するという意味で、主要な港に出張所が置かれました。現在も主要な港には置かれているのですが、現状は内局化と

いうか、中に入って在留の手続きや外国人の管理を行うことが主体となり、どちらかというと港の出張所というよりは、利便性も考えて県庁所在地などの都市に移ってきています。

東日本入国管理センターは茨城県牛久市、西日本入国管理センターは大阪府茨木市、大村入国管理センターは長崎県大村市にあります。これらは外国人を収容するセンターです。私どもは刑務所ではありませんので、一時留め置き所という形になっており、帰国までの間、たとえばパスポートが作れないとか、お金がないとか、訴訟を起こしているとか、長期にわたって退去強制ができない場合については、この3つのセンターの収容所に入っただき、帰国準備をする形になっています。関東から上が東日本、関東から下が西日本の管轄です。大村には特別に中国の方が多く入っています。長崎空港が近いので大村の管理センターから中国側にチャーター便で護送したこともあります。

外国人登録については各市区町村役場に委任しており、法務大臣がその事務を法定受託事務として行っています。ちなみに、空港などの仕事として入管、税関、検疫という3つ大きな出先機関が入っているのですが、税関は物、入管は人を扱う役所です。今はあまりいないのですが、昔は入管と税関を、混合、混同している方もいましたので参考までにお話しました。

これだけの組織の職員とはいうと、3400人強です。内訳は約1600人強が空海港での審査や皆さんが地方入国管理局に申請いただいている地方局の在留を行っている審査、それから違反者を扱っている入国警備官が約1600人ということで、合わせて約3300人。残りの数がいわゆる事務方で総務系、会計系の職員です。ちなみに私が昭和63年に入ったときは、全国で1800人強し

かいませんでした。20年間で2倍にはなっているのですが、業務量は2倍以上になってきているのが現状です。

● 入管法改正の過去の経緯と ● ● 21年改正の目的 ●

それではおもな出入国管理関係法令についてお話しします。まず出入国管理及び難民認定法。これは一般的には入管法と呼ばれています。これはわが国の出入国管理行政の中心となる法律です。次に掲げられるのが、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法。入管特例法とも呼ばれています。これは国籍離脱者、その子孫である在日韓国・朝鮮人、在日台湾人といった、いわゆる特別永住者の方が対象となる特別な出入国管理手続きが規定された法律です。3つ目は外国人登録法ですが、これは外国人登録事務に係る法律です。この法律は、第1条に規定されていますが、立法目的は外国人の居住関係及び身分関係を明確ならしめ、在留外国人の公正な管理に資するということです。外国人登録は外国人の管理上必要なものなので、在籍されている学生の方々には、確実にこの登録の実施をご指導いただきたいと思います。外国人登録は、90日以上日本にいる方については登録義務が発生しますので、ご注意ください。

次に出入国管理及び難民認定法の改正概要についてです。いわゆる入管法は、平成元年以降数次にわたって改正が行われています。これからその概要を簡単にご説明します。この改正の過程から、来日外国人が急増し、社会情勢が急速に変化したことを感じ取っていただければと思います。

まず平成元年に大きな改正がありました。また、先ほど少しお話した平成21年の通常国会での改正も大きなものになります。この間数回にわたって改正していますが、外国人犯罪や外国人密航者が増加したという日本国内の状況を踏まえ、規制をかけたり罰則を強化する方向で変わってきています。

平成元年には、来日外国人の急増にともなうて、入国目的や在留形態などの多様化、不法就労の急増など、わが国の急速な国際化の進展により生じた諸問題に対応するため、在留資格などの整備や見直しを行い、従来の18の在留資格から28の在留資格として、それぞれ資格の名称をつけました。これが現行の在留資格の制度です。ですから短期滞在とか、外交、公用、留学、就学、人文知識・国際業務など、表示が漢字表記（読み方表記）になりました。それ以前は18種類だったわけですが、法律の条文をそのまま数字に表していました。たとえば4-1の4とか、4-1の6だとか、4-1の7だとかいうことで、法律の条文の引用をそのまま使っていました。仮に4-1の4だと、今の観光や短期滞在、4-1の6だと、今の留学という在留資格になります。以前の形では一般の方が見てもわからないことからこのような改正を行っています。

平成3年の改正は、先ほどお話した特例法の関係です。日韓両国間で協議された在日韓国人3世の法的地位の問題で、日本国と平和条約に基づいて日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法が公布・施行されました。在日韓国人の方々のわが国における法的地位については、昭和40年に日韓両国間で締結された日韓基本条約にともなう、日本に居住する大韓国民の法的地位および待遇に関する日本国と大韓民国との協定があり、ここでは1世2世の方が対象

だったのですが、この法律ができて以降は3世以降の方の法的地位をどうするか課題になり、3世以降の方の法的地位についてもこの平成3年の法改正によって決着されました。その結果、28あった在留資格が現行の27になった次第です。

それから平成9年。平成8年12月から船舶密航事案が急増し、また偽変造旅券、航空機を利用した組織的な不法入国事案があとを絶たず、大きな社会問題になりました。いわゆる蛇頭という名前もこのころから始まりました。密航者をわが国に運んでくる行為については不法入国罪、不法上陸罪のほう助罪として処罰されていたのですが、組織的な不法入国事案に対処するため、集団密航に係る罪が新設されました。

平成11年については、平成9年の改正により一時減少するかに見えた不法入国者が再び増加傾向に転じ、また退去強制された外国人が再度入国し不法に在留する事例も増加した状況を受けて、不法在留罪の新設、退去強制を受けた者に対する上陸拒否期間を1年から5年に、再入国許可の有効期間を1年から3年にのばす改正を行っています。

次は平成13年です。ここでの改正は、平成14年5月からサッカーの世界カップの日韓共催が控えていたということが背景にあります。ドイツでフーリガンが多く発生したことが社会問題となり、その対策が課題となり、フーリガン対策、外国人犯罪対策、偽変造文書による外国人の不法入国・不法滞在対策を効果的に推進するために、法を整備し、入国審査官の事実の調査に関する規定の新設などを行いました。

平成16年については、外国人犯罪の深刻化にともなうて不法滞在者対策の必要性、国際情勢の変化にともなうて公正な手続き、難民庇護の必要性、障害者の社会参加を不当に拒むことの

ないようにする必要性などから、新たな制度も含めて法改正を行っています。

平成17年は、アメリカから日本は人身取引の被害者が多いのではないかと問題視する声もあり、人身取引に関する議定書、密入国に関する議定書の締結にともなう対策と罰則の整備ということでの改正です。平成16年に策定されたテロの未然防止に関する行動計画にある、速やかに講ずるべきテロの未然防止対策に関する人身取引のための整備ということで、不法入国やテロの未然防止、水際対策に関する整備等を中心として改正が行われました。

そして平成18年。テロの未然防止に関する行動計画、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005を踏まえて、上陸審査時に、一部免除者を除く外国人の方の指紋などの個人情報の提供などを義務付けるということで、テロの未然防止に関する規定の整備が行われました。これは昨年11月20日から空海港で新たな出入国審査を開始しており、外国人すべての方の指紋および顔写真の提供が義務付けられています。一部免除の方がいらっしゃいますが、基本的にはすべての外国人を対象とした法律になっています。これは事例としてはアメリカに続く2番目ということで、テロの未然防止や退去強制者が日本に再入国できない期間内に再び戻ってくることを阻止するために、両手の人差し指の指紋、顔写真を提供いただいています。

● 不法滞在者の削減と ● テロ対策ほかの施策 ●

近年のおもな施策について若干ご説明しますが、ここまでお話しした法律改正の流れの中でお話ししたと重なる部分もあります。平成15年

12月に決定された「犯罪に強い社会の実現のための行動計画」に基づいて、平成16年から5年間で不法滞在者を半減させようという取り組みを行っています。石原東京都知事が話をしたのがきっかけであり、当時不法滞在者が約25万人いたのですが、これを平成20年12月末までに12万5千人までに減らそうという取り組みを行っています。直近の数は出ていないのですが、今年初めの数としては約14万9千人ですので、データ上ではあと2万人くらいは違反者を退去強制しないと、この行動計画の目標は達成できないということで、先ほどいった入国警備官や警察などと合同で摘発などを効果的に行っています。

それから人身取引対策の推進のための取り組みについては「人身取引対策行動計画」があり、入管法の一部改正を平成17年、平成18年と2年連続で行っています。これはいわゆる在留資格「興行」に関するものです。フィリピンの方が人身取引の被害者になっているのではないかと、一時期新聞等でも話題になりましたが、いわゆるフィリピンバブなどで、給料を搾取されたり、監禁・軟禁されている。またそういった被害も本人から申し出があったため、基準省令の改正を行っています。

このほかに、テロ対策の推進として、次のような審査方法を導入しています。まず事前旅客情報システム（APIS）は、事前に旅客の情報を日本の空海港にいただいて、その方の内容をチェックする形になっています。これはやはりアメリカから始まった話で、日本もこれに倣って行っています。空港から出発したときのお客さまの情報を事前にいただく形になっています。それから出入国管理に関する情報収集を行うということで、リエゾン・オフィサー（連絡渉外官）を派遣しています。それから審査を2回、3

回行って厳格な審査を空港で行うセカンダリ審査の実施です。また審査官をアジア、近隣諸国の外国に派遣し、日本向けの飛行機に乗る外国人の事前チェックをするプレクリアランス審査の実施。地方空港は職員が少ないので、審査をスムーズにするため事前チェックを行っているということです。そして先ほどいいました、昨年11月20日から実施している個人識別情報の提供の義務化です。

先に説明したとおり、私どもの組織・機構では、正規の在留の方への対応、違反者への対応ということで、相反する仕事を行っています。これらの手法は観光立国の実現に向けたものです。2010年までに1千万人の外国人観光客を迎えようという取り組みを、国土交通省のなかに観光庁という庁まで作って実施しています。ここで空港での審査時間が長いとか、いろいろな話が出てきているのですが、そうはいいながら悪質な行為を行う外国人については排除しなければならないため、その事前対策として、今説明した事前旅客情報システムの活用等の業務を行っている次第です。

● 入国・在留 ● 申請手続きについて ●

さて、ここからは2番目のテーマである「入国・在留申請手続きについて」です。先ほど27種の在留資格があるというお話をしました。わが国に入国・在留する外国人の方は、入管法に定める在留資格のいずれかを許可されて入国し在留しなければいけないことになっています。在留資格は多岐にわたって外国人の活動などをあらかじめ類型化し、その類型の外国人であれば入国・在留が可能であるかを明らかにしてい

るものです。日本の出入国管理行政はこの在留資格制度を基本としています。在留資格を大きく分けると、外国人がわが国で行う活動について着目して分類された在留資格と、外国人の方の身分や地位に着目して分類された在留資格になっています。在留資格入管法別表第一はいわゆる外国人の方がなにをするかがポイントになっており、別表第二は外国人が誰かということで身分関係の部分にポイントをおいた在留資格になっています。

またわが国は専門的な技術・技能、または知識を生かして職業活動に従事する外国人の積極的な受け入れを図っていますが、これ以外の外国人労働者、いわゆる単純労働の分野で働く外国人の入国・在留は認めないこととしています。就労活動ができるものと、原則として就労が認められないものに分類されます。

資料の入管法別表第一の一の「外交」から「報道」、入管法別表第一の二の「投資・経営」から「技能」、これはどうして分けてあるかというところ、入管法別表第一の一は法律本体しかないんですね。いわゆる別表、これしかない。入管法別表第一の二は、この下に取り扱いの基準省令が設けられていて、たとえば「興行」などは、対象となる資格や受け入れ期間などについては、この下にさらに法律があり、そこで決められています。

ですからわかりやすくいうと、入管法別表第一の一は法律本体、たとえば「報道」だと外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動というのがありますが、これは日本でオリンピックなどで、アメリカの報道機関の方がこちらに駐在して報道するような場合、この法律一本で契約さえあれば大丈夫ということです。それは報道機関自体があまり小さなど

ころがないので、わかりやすいということになっています。入管法別表第一の二については、このほかに細かい基準省令が決められているという形になっています。

入管法別表第一の三の「文化活動」と「短期滞在」。これは就労が認められておらず、文化的な事業とか観光だとかいったことになっています。それから入管法別表第一の四の「留学」「就学」「研修」の3つについては、いわゆる学ぶ活動です。「家族滞在」はそこにくっついているのですが、いわゆる学ぶ活動になっています。入管法別表第一の五が「特定活動」。これは「特定活動」を除く26の在留資格分類に入らない活動は、特定活動で認める場合があります。

それから別表第二は、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」ということで、身分・地位を示している在留資格になっています。

「特定活動」の最近の事例を紹介すると、日本とインドネシアとの間の経済連携協定によって、看護師、介護福祉士の候補者の入国を許可しています。というのは、26の在留資格のなかのどこにも看護師や介護士候補者の在留資格がないからです。これは政府の方針として、厚生労働省が中心となって受入れを行っています。

参考資料として、各在留資格に対応する職業等の例を紹介しました。この表には、在留資格とそれに該当する具体的な職業の例、分類をまとめています。分類のところには、先ほど説明した上陸許可の基準省令がある、なし等が簡単に書かれています。またご覧のとおり、日本とインドネシアとの間の経済連携協定に基づいて入国される方については、該当するものがありません。在留資格の「医療」に該当する例として、医師、歯科医師、看護師とありますが、こ

れには日本での医師免許や看護師免許が必要であり、インドネシアの方の場合は、現在免許をもっていないため、この在留資格にも該当しない。そのため「特定活動」ということで認めています。その他ご参考までにご覧いただければと思います。

● 在留資格認定と ● 資格外活動の許可について ●

続いて在留資格認定証明書についてお話します。外国人は原則として来日前に日本の在外公館、総領事館などで、査証すなわちビザの発給を受けなければなりません。「短期滞在」の在留資格に関するものなど在外公館限りで発給されるものを除いて、海外で受理した査証審査の書類がわが国に送られて、国内で審査をしたうえで、査証を発給してもよいという意見がなされれば査証が発給されることになっています。

簡単にいいますと、在留資格認定証明書のないケースとは、地方入国管理局に申請をしないで、直接在外公館で申請するケースです。それから皆さんが手続きをいただいている在留資格認定証明書を交付するケースです。どこが違うかというと、事前にその外国人の方の審査ができるのが在留資格認定証明書。それから後追いで審査をすることになるのが直接在外公館で申請するほうです。いずれも申請は受け付けるように大使館のほうではなっているのですが、直接在外公館で申請するほうが若干時間がかかります。本人が在外公館に申請、在外公館から外務本省、外務本省から私どもの法務本省、それから地方入国管理局、地方入国管理局から在日関係者ということで、ここでいうと地方入国管理局から皆さんの学校のほうに、「こういう方

が入学許可証をもって日本に来たいといっているのですがご存知ですか」という確認が、多分ないとは思いますが、そういうケースの場合があるということです。多く使われるのは企業関係の方で、認定証明書を取る時間がないとか、日本側に代理人がないということで、こういうケースも多いです。また大学などでも国費留学生は事前に認定証明書は出していないのですが、事前に同じような審査をしているので、これはスムーズな審査の流れのなかで行われています。

認定証明書については、皆さんご承知かと思いますが、学校関係者の方が地方入国管理局に申請を行っていただき、地方入国管理局から認定証明書の交付、交付が出ればそれを外国人に送り、外国人が大使館、総領事館に送ってそれをもとに入国してくるという流れになっています。この制度自体は証明書の交付を円滑に行うために、これも法改正が確か平成元年にできたのかな、ということで行っている取り扱いになっています。

次に在留手続きについて簡単に説明します。現に有する在留資格を変更することなく、在留期限到来後も引き続き日本に滞在しようとする場合の手続きが在留期間の更新（入管法第21条）です。在留目的を変更して別の在留資格に該当する活動を行おうとする場合も手続きが必要であり、それが在留資格の変更（入管法第20条）です。それから通常は海外から空海港を通して上陸許可を受けた後に日本に滞在するのですが、日本で出生、日本国籍を離脱した人などの事例で、通常の上陸許可手続きを経ることなく日本に在留することとなる場合の手続きが在留資格の取得（入管法第22条の2）です。いちばん多いのは出産、あとは米軍関係者の方がリタイアされて日本で就職されるケースなどもこのなか

に含まれています。

それから再入国許可（入管法第26条）。これは一時的に日本から出国し、在留期限到来前に再び入国しようとする場合、事前に許可を受けることにより、あらためて査証申請等の手続きを経ることなく現に有する在留資格・期間により入国できる。本来は毎回査証が必要になってくるのですが、日本に滞在しているということで、この再入国許可をもって出入国しています。これは1回限りと数次再入国許可の2種類があります。

そして永住許可（入管法第22条）。27つの在留資格があるなかで、これは期間更新も必要ないですし、活動の制限もありませんし、在留資格の変更等もまったく必要ないということで、これが私ども最終的な許可のものになっています。この永住許可についてはいろいろな要件があり、ホームページ等でもガイドラインを示しています。たとえば原則として日本で10年以上住んでいなければならないとか、逆に特例として日本人と結婚されている方であれば10年に満たなくても許可できる場合がある等々、掲載しています。身分関係の在留資格で最終的な許可になるものです。

次に資格外活動の許可（入管法第19条第2項）。これも学校関係者の方が地方入国管理局に行つて、資格外活動の許可申請を行っていただき、問題なければ資格外活動許可書が交付されます。申請の際に副申書を出していただいているのですが、基本的には包括許可を行っています。ただあとで時間がオーバーするようなことになれば、個別に資格外活動の判断をするという形になっています。いずれも共通事項としては、風俗営業店でのアルバイトは認められないことになっています。いわゆる在留資格の「留学」「就

学」でのアルバイトの時間は、若干異なっています。留学生正規生は週28時間以内、研究生・聴講生は週14時間以内、長期休暇期間中は1日8時間以内。就学生は1日4時間以内で許可をしています。ただ平成20年4月からは一部就学生についても、留学生と同様な手続きを行っています。

● 在留資格取消制度の ● 5つのポイントは ●

ここまでは、各種の許可についての話をしました。逆に許可を与えるのではなく、許可を取り消すことができるという制度についてもお話します。皆さんに該当するケースも多いかと思えますのでお話しておきたいと思います。入管法第22条の4、在留資格取消制度です。以前は取消という制度はなかったのですが、入管行政のなかに取消制度がないのはおかしいのではないかとということで、先ほどふれた法改正のなかで、取消制度が作られました。

取消対象や事由を若干ご説明すると、まず1番目は、いわゆる上陸拒否事由に該当する外国人の方が偽り、その他不正の手段によって入国した、上陸したということなのですが、これは入管法第5条で、いろんな項目ごとに入国できない条件がかけられています。たとえば退去強制後5年間は入国できないとか、海外も含めて刑事罰実刑1年以上受けた人は入国できないとか、大麻・麻薬などを使用していた人は入国できないといったことで、そういった上陸できない条件が課されています。

2番目は、活動内容を偽るなどして上陸許可の証印等を受けた場合で、「私は留学で〇〇専門学校に入る」ということだったのが、実際は〇〇会社で単純労働していたというケースなども取

消対象になる場合があります。

それから3番目は、1つ目、2つ目以外に、内容を偽るなどした場合。たとえば在留資格のなかでいろんな条件がかけられています。コックであれば実務経験10年が条件ですが、本当は5年しか実務経験がないのに、10年あるとして申請した場合、コックとしての該当性はあるけれども条件である実務経験10年には該当しないということで、これも取消手続きができることになっています。

4番目は、不実の記載のある文書等を提出するなどして上陸許可の証印等を受けた場合。大学を卒業し、もしくは実務経験10年以上というのがよく条件となっていますが、たとえば卒業証明書を偽造していたり、上陸段階で本来の目的とは違うことを入国審査官に申請したことがわかった場合などです。

5番目として、所定の在留資格をもって在留する者が、正当な理由がないにも関わらず、その在留資格に応じた活動を3ヶ月以上行っていない場合。おそらく学校関係者の皆さんには、5番目に関するお願いという形になると思います。というのは、私どもに報告いただいている失踪、除籍、退学という報告が出た段階から、3ヶ月以上活動を行っていなかった場合については、取消対象になるということです。ただこれは私どもが摘発や警察が捕まえたといったケースでないと、なかなか見つからないのですが、一見「あなたは〇〇大学、〇〇専門学校の学生さんですね」ということなのですが、実際ふたを開けてみたら学校関係者の方から除籍や退学届が出ていて、すでに3ヶ月、半年も経っていたということであれば、これは取消対象になります。ですから取消等を行ったうえで、退去強制手続きにもっていくことができる形になりますので、在

籍管理とともに私どものほうに報告していただければと思います。当然のことながら、留学生が病気によって相当期間治療しているといった理由がある場合には、取消対象にはなりませんので、そこは明確に判断していただければと思います。

● 入学選抜と在籍管理の ● さらなる向上を ●

では申請代理人制度と申請取次制度についてです。原則としては、在留期間更新許可申請、在留資格変更許可申請、永住許可申請、資格外活動許可申請など、すべての申請は外国人本人が行うこととなっています。ただ例外として、代理人または申請取次者が申請できることになっています。今日ご出席の方々は、学校関係者ということで、申請取次ができることになっています。ただしそうはいっても、本人から事情を聞くために私どもが本人の出頭を求める場合もあります。

新規入国者数が右肩上がりです。770万人を超えており、そのうち留学生・就学生の数は、一時期減った時期もありますが、年々増加しています。また外国人登録者数も右肩上がりです。増えていきます。去年は総人口の1.3%くらいでしたので、今年は1.5%くらいまで上がっているのではないかと思います。留学という在留資格は13万人、就学という在留資格は3万8千人という数字です。不法残留者数は、中国人の方が桁違いに多い。これについては皆さんにも受入れ、選抜、在籍管理を注意していただければと思います。それから来日外国人の犯罪も減ってきてはいますが、5年くらい前の数字に戻ってきただけです。これもやはり中国人が多いです。

在留資格認定証明書交付申請に係る審査方針ですが、平成12年1月に提出資料の簡素化を実施し、以来、よい学校、よい受入れ機関については簡素化するという取り扱いをしてきています。ただ問題の発生が多かったということで、違反者が増加、多発する傾向がありました。それで16年4月からは、提出書類を見直し、勉学の意思・能力、経費支弁能力の両面に重点を置いた審査を行っています。そのなかで昨年くらいからはどちらかというと勉学意思・能力を重視して、審査を行っています。ですから提出書類についても、たとえば日本語能力試験合格証の写しなどがあればそちらに重きを置いて、経費支弁能力に関するものは、針の穴をつつくような審査は極力避けるということで、私のほうからも指示をしています。

現在と今後の方針ですが、やはり私どもの審査は書面でしかできないため、皆さんに適正な入学選抜・在籍管理を行っていただければと思います。その要素として、たとえば日本留学試験や日本語能力試験において優秀な成績を収めていることを示す書類などがあれば、そこは客観的な要素として判断する。それと真に勉学意思・能力があるかどうかとはまた別ですが、そこでしか判断できない私どもとしては、そういうものを取得していればそこを重視しようという審査方針に変えてきています。

● 留学生30万人計画と ● 規制改革の方向は ●

最後になりますが、今後の課題についていくつかお話ししたいと思います。福田前総理の施政方針演説において、「留学生30万人計画」が提唱されました。文部科学省をはじめとする関係省

庁は、平成20年7月29日付けで計画の骨子を策定し、同日の閣議後、閣僚懇談会において報告されました。この計画は、日本をより世界に開かれた国として、アジア、世界の人、物、金、情報の流れを拡大するグローバル戦略展開の一環として、2020年をめどに30万人の留学生受入れをめざすというものです。このため日本留学への関心呼び起こす動機付けや情報提供から、入試・入学・入国の入り口の改善、大学などの教育機関の社会における受入れ態勢の整備、卒業・修了後の就職支援などにいたる幅広い施策を、関係省庁において検討して、このたびその基本的な考え方や施策の方針・方向性を、留学生30万人計画骨子として、取りまとめたものです。今後関係省庁は、この計画の実現に向けて、充分連携して施策の具体化を図るとしていますが、法務省としても、適正な出入国管理行政の見地に立って、計画の実現に向けてどのように対応することができるのか、現在検討を進めているところです。

具体的には、入国時と入国後の申請などに係る審査の簡素化、審査期間の短縮、就労可能な職種の明示など、在留資格の明確化や取り扱いの弾力化、就職活動のための在留期間の延長などの点について、検討している最中です。今後、現在の約2.5倍の外国人学生が入国するというところで、なかなか困難な部分があるかもしれませんが、円滑な受入れと適正な審査という、相反する目標の達成に向けて努力しているところです。

次に規制改革についてお話しします。政府の策定する「規制改革推進のための3か年計画」において、留学生に関する事項が検討されています。これに関する措置として、これまで各教育機関から任意でいただいていた学生の在籍状況など

に係る報告を、法令により義務化することとして、検討を進めています。また法令への格上げに当たっては、不適正な事案が判明した場合の対処、教育機関などへ随時の照会や回答といった手法についても規定することとされています。したがって今後各教育機関における留学生の在籍管理、入国時の選考が適正に行われることがこれまで以上に求められることになっています。現在、在籍管理や選考が適切に行われていないという事案も若干ありますので、注意していただければと思います。これは平成21年の通常国会で在留管理の入管法の大きな改正案が審議される予定になっており、成立後はこのような位置付けになると思われます。ただ規制を掛けるのではなくて客観的要素で見ましようということになります。たとえば報告や在籍管理がきちっとされている学校については、たとえ話ですが、何かプラス要素、たとえば在留期間2年を3年にしたりとか、そういうものを許可しましょう、しかし報告がなかったり失踪者がいる学校については現状と変わりませんよというような取扱いになるかと思います。現在検討中で、どのような取扱いになるかはまだ具体的に決まっていないので、ここで披露することはできないのですが、規制をかけるのではなくてきちっとやっていただいていた学校についてはプラス要素を与えようという考えです。

先ほどふれましたように、不法残留者の問題がありますので、ここで皆さんにお願いしたいと思います。独立行政法人の日本学生支援機構の調査によると、平成19年5月1日現在で、大学・短大・高専の在籍者数の合計は、専門学校の3倍となっています。しかしながら同年中に新たに不法残留となった人数は、専門学校のほうが多いという結果になっています。外国人は在

留期限などといった一定の制限の元で日本で生活していますが、たとえば出席率が好ましくない学生については、たんに退学や除籍処分ということではなく、そのような学生が適法に出国する、あるいはそのまま適法に学校に通って在留を継続できるような状態になるまで、学校側で見届けていただければと思います。さきほどの例でいえば、出席率が低下してきた学生を退学処分にするのは簡単ですが、それまでの過程について、充分なケア・指導なども行っていただきたいと思います。

それから専門学校は大学などよりも、日本語教育機関などの日本国内の他の教育機関から進学した留学生の割合が高いという傾向もあります。この場合、入学選考についても慎重を期していただきたいと思います。というのも、入学直後からほとんど出席せず、入学許可自体が取消となったケースや、専門学校入学前に在籍した学校での勉強状況が好ましくなかったため、在留資格変更許可申請が不許可とされ、そのまま所在不明になったケースなど、少なからず見受けられます。現に日本に在留する外国人が留学生として受入れられる手間やコストの面からしても、ある程度有利でしょうし、特段これを否定するわけでもありませんが、受入れの際には、勉強の意思や能力、過去の経歴などに着目して、十分に検討を行っていただきたいと思います。

というのは、私も日本語教育機関の講演会などにも行かせていただくのですが、日本語教育機関にもさまざまあります。どのような日本語教育機関がどのような形で生徒を教育、もしくは将来を見据えた教え方をしているかを確認したことがあるのですが、たいへんよい日本語教育機関については、日本語検定とか留学生

試験といった試験をある程度取らせたいうえで、卒業させているケースもあります。また好ましくない日本語教育機関については、それも行っておらず、卒業さえさせればよいという学校もあります。

大学でも同じようなケースがあり、不法残留者を出している大学については、文部科学省とともに私どものほうで面接等を行った経緯があります。どのような選抜方法なのか、日本語検定などを取得した学生を選んでいるのかなどを聞いたときに、残念ながら検定資格などをもたない学生を多く入れているということが判明しています。

必ずしも日本語検定がよいのだとかいうことはできませんが、そういうものも1つの要素として見ていただき、それを取らせる日本語教育機関の教育、教え方の熱心さなども見ていただければと思います。

今後、30万人計画ということで、いろんな形でご協力をお願いすることになるかと思いますが、私どもでは今まで以上に規制をかけるのではなく、客観的要素のなかで審査を簡便化し、審査事務もスムーズに進めたいと考えています。ですから皆さんのご協力なくしてはできない行政ですので、何度もいいますが、入学選抜・在籍管理について、もう一度皆さんのなかで見直していただければと思います。以上です。ありがとうございました。

企業が求める情報デザイン教育

『情報デザインに必要な能力って???'』

奥田 隆春 氏

株式会社ウェブ・ワーク

「頭がいい」のキーワードは 知識・記憶力、対人感性力、そして地頭力

株式会社ウェブ・ワークスの奥田です。皆さん情報デザインについて試行錯誤されているとのことですが、端的にいってしまうと非常に歯がゆく思っております。第1回目は初日から出席させていただき、学校ではどのような教育を行っているのか非常に興味があったのですが、今回のワークショップを拝見し、実は「まだまだ『情報デザイン』というキーワードばかりが先走っている」という印象を持ちました。『情報デザイン』という言葉は最近注目されてはじめて新しく感じられるものですが、実は見てくれは新しいかもしれませんが本質はまったく新しいというのが私の意見です。

まず簡単に弊社の説明をします。株式会社ウェブ・ワークスは、わかりやすくいうとウェブの制作会社です。我々の業界では情報デザインを情報設計（IA）と呼んでおります。情報設計については多くの本でも語られており、言っていることは情報デザインとたいして変わらないものです。

弊社において情報設計に携わる人材は、基礎学力の高い人材であることが必須条件、特に国

語力（読解力）の不足した人材には情報設計はさせません。

なぜ基礎学力が必要なのか、物事の本質はいったいどこにあるか、という点をこれから色々お話できればと思っています。

情報デザインの本質は、地頭力をフル回転させることです。では地頭力とは何か？それは次の3つから成り立っています。

- ① 結論から考える能力（仮説思考）
- ② 全体像を捉える能力
- ③ 物事を単純化する能力

この3つの能力なくしてアウトプットを作ることは不可能です。この3つの能力を高めるためには基礎学力なくしてありえないというのが私の結論です。

情報デザインに必要なのは 知識よりも地頭力を鍛えること

皆さんは「学校で『情報デザイン』という形のないものを授業にするには、どんな知識を教えればよいか」という点に躍起になっているように見受けられます。

知識というものはこの情報化社会においてすぐに劣化します。余談ではありますが、記憶力、知的能力、いわゆる「知っていること」にアド

バンテージはものすごく少ないと考えています。なぜなら、知らない事はグーグルで調べれば、コマ何秒後には結果が出てくる。すると知っている人と知らない人の差はない。つまり知識というものは機械で代用可能な時代なのです。私が言いたいのは、大切なのは知識そのものではなく、知識や事象を踏まえて地頭をフル活用し新たなモノOR新たな知識を生み出す行為の方だということ。それこそが「情報デザイン」であると考えます。ですから、知識はあって当然という前提のもとで話をしています。

私が学校の先生という立場で「情報デザイン」のカリキュラムを考えるのであれば、次のポイントをカリキュラム化します

- ①読解力UP
- ②作文（論文）
- ③数学（義務教育レベル）
- ④地頭トレーニング
- ⑤情報デザイン

読解力と作文については、相手が言っている事または起きている事象を「要はこういうことですよね」と要約し相手に伝える能力を高めるために必要です。長文読解問題で作者の気持ちを考えろという問いに、義務教育を受けていたころの私は「そんなこと知るか」と思っていました。が、案外そういうことを真剣に考察し続ける能力はとても重要です。

数学について。

たとえば、図形の証明というのは、論理的に物事を理路整然に伝えるという意味では非常に効果があります。ただ図形の証明の場合は、前提条件をあらかじめ決めてもらっているところがあるのですが、情報デザインの世界では、前提条件を自分で作らなければならないという違

いがあります。

しかし義務教育は地頭力を鍛えるうえで非常に良いフィールドです。

地頭力は基礎学力をベースにした 3つの能力の養成

では最後に地頭力。

冒頭お話ししたとおり地頭力は、①結論から考える能力②全体を捉える能力③物事を単純化する、の3つの能力から成り立ちます。

これらについてじっくり説明する時間がないので、簡略化してお話します。

「結論から考える能力」とは、要するにオチから考えるということです。高尚な言葉では仮説思考というものなのですが、これが先天的に出来る人は結構少ない。「物事を積み上げていかないと結論が分かりません」という人が殆ど。手段と目的が逆転する人が非常に多いです。とくにシステム系の人にその傾向が強く、作ることが目的になってしまいがちです。

とにかく仮説で考えるということで、始めからではなくオチから考えるということです。できることではなく、やるべきことから考えるということです。自分からではなく相手から考えるということで、手段からではなく目的から考えるということです。仮説思考には、すべてのベクトルを逆転させることが必要で、これが案外できないのです。学生でこれがいきなりできる人はほとんど見たことがありません。100人面接して1人いる程度です。

たとえば相手にものを伝えるときもそうなのですが、自分が伝えたという事実よりも、相手にどう伝わったかという事実のほうが重要なのです。ウェブを作るときもそうです。最終的に

どういものを作るか、クライアントのビジネス背景をふまえてこれを実現するためにはどうしなければいけないかという結論から考え、その結論に達するためにはどのようなプロセスを辿るべきか、という考え方をしていけないと、情報設計や情報デザインは絶対にできません。

「全体を捉える能力」、これはフレームワーク思考力とも言われますが、フレームワークという世間では決められたプロセスを型どおり行う能力という意味で使われるケースがありますが、それだけではありません。フレームワークの本質は、全体をもれなくダブリなく網羅するということです。そのためにはいわゆる全体俯瞰力と分析力が必要。全体を捉えたとき、その全体がどのような構成で成り立っているかということ捉えていくという能力です。

「物事を単純化する能力」

これは物事をいかに単純化してモデル化するかという能力だったりします。そのために何をしなければいけないかという、枝葉を切り捨て、類推すること。類推はよくアナロジーという言い方もします。

余談ではありますが、情報デザインの世界は、特別な世界観でもなんでもないので、皆さんご安心ください。ただ、出てくる単語が新しいから、あたかも新しいように見えるだけです。物事の本質は何一つ新しくありません。これは我々の業界の反省でもあるのですが、だいたい我々の業界も含め、新しいとか特殊だとかいっている業界に繁栄はないのです。なぜかという、自分たち自身を特殊化して見ているからで

す。そんなことはなくて、ほかと自分との共通項をいかに探し出せるかなんですね。それが類推することです。

こういったことが「物事を単純化する能力」の1つなのですが、もっとわかりやすくいうと、謎かけです。何とかと掛けて何とかと解く。まさにあれです。情報設計を含め仕事をしていく上では、一見複雑なクライアントのビジネス要件をふまえ、一度単純化しなければいけないのです。「要はあなた方が言っていることは、ひと言で言うところのことですよ」という話にもっていかねばならない。これは謎かけをしているのととても似通った行為です。一度単純化した世界観のなかで解決策を導き出し、次の段階で具体策に落とすというプロセスをたどるから、相手にも理解されやすく受け入れられるのです。

この3つのことができれば、情報デザインなんて、いわゆる「それっぽい単語」さえ身につければすぐにできるようになります。

これらの能力を鍛えるためにどうするか。実は我々が入社してきた新卒者に最初にやらせることは何かというと、「これとこれの共通項を原稿用紙100枚書け」というのをやらせるのです。「共通項を100個いえ」。これはつらいです。相違点をいえというところまででは誰でも言えるのですが。ただ一見まったく違うもの同士の共通項を言えという、けっこう言えないです。また地頭力を鍛えるために、フェミル推定などもやらせるもの良いでしょう。

とにかく地頭力を鍛えるということが重要なポイントになってきますが、これをやるためには基礎学力が圧倒的に必要です。奇怪な入試問

題が解けるようになる必要はありません。地頭力さえあれば、後から「これが情報デザインということなのだよ」と言葉をかぶせていけば、情報デザインなんて簡単なことなのです。

業界のマーケット拡大をめざして 若い世代の能力活用に期待

基本的には情報デザインということに関しては、是非ともきちんとした教育を行っていただきたいと思っています。ゆとり教育世代がもうすぐ我々の会社にも入ってくることになります。ただこれまでの経験から言えば、新卒の新入社員に3ヵ月間朝から晩まで地頭力を鍛えるための研修をやっていると、少しは考えられるようになってきます。その際に、HTMLのコーディングやフォトショップ、イラストレータなどのテクニック論を研修全体の3割程度やっておけば、制作会社は朝から晩までウェブを作っているわけですから、案外すぐに作れるようになるものなのです。

地頭力を鍛えれば情報デザインができるようになるといういい例があります。以前、成長が早かった新入社員にこんな子がいました。その子は最近には珍しく、「30歳までには奥田の給料を追い抜きたい」と言ってきて、「その代わりにお前に人権はないぞ。土曜日日曜日お昼もないぞ」と言ったら「それでもいいからどうにかしてくれ」と言う。その子を見ていると、「30歳までに・・・」と明確に結論から考えられるベース（地頭力）を持ち合わせているのです。体系立ってはいないのですが、直感的にもっている。その子は飲み込みが早かったです。

昨日からのワークショップのなかで、「情報デザインをどう教えるかが難しい」という議論が

あったと思いますが、なぜ難しいかというベースが地頭だからなのです。たまたま情報デザインというフィールドでこの能力をフル活用しているだけなのです。だから教えるのは難しいし、体系化するのも難しいと思います。私も正直いって悩んでいます。新入社員の研修カリキュラムをいろいろな方に相談しながら作っていますが難しい。ただ難しいとばかりも言ってもらえません。

業界トップ2社が弊社親会社とIMGという会社で、この2社を足してもたかだか200億円強の市場ですから、まだまだマーケットとしても未熟です。しかしマーケットを大きくしていかないと我々は生き残っていけないと思っています。

情報デザイン教育をきちんと受けてきた子たちが、一般企業に入ってウェブの活用方法を情報設計（情報デザイン）というフィールドで、高いリテラシーを持ち合わせた上で日々の業務を行っていただければ、まだまだマーケットは大きくなっていくと思っています。ですから皆さんもぜひとも頑張ってくださいと思います。

繰り返しになりますが、ある知識を身につけたら情報デザインが出来るようになるというものではありません。

情報デザインを体系だった学問にするためには、情報デザインという知識に着目しても、人材は育ちません。地頭力を鍛えることにベースを置いていただき、ぜひともこの分野の先頭を張っていただきたいと思っています。

専修学校の振興に関する検討会議

はじめに

- 専修学校は、昭和51年の制度創設以来、我が国の中核的な職業教育機関の一つとして着実に発展を遂げ、現在約36万人の生徒を擁し、特に専門課程（専門学校）には、約58万人が在籍し、高等教育機関の一翼を担うものとして定着している。
- また、平成18年に改正された教育基本法においては、教育の目標として、「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」（同法第2条第2号）が新たに規定され、職業教育の重要性が明らかにされた。このことにより、職業及び實際生活に必要なとされる能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とする教育機関である専修学校の果たすべき役割は、今後益々大きくなるものと考えられる。
- このような状況の下、社会の変化に即応したキャリア教育や実践的・専門的な職業教育の充実等、専修学校に対する社会的要請に対応して、専修学校の教育制度の改善や今後の振興方策等について研究・検討を行うために、本検討会議は設置され、昨年11月の初会合以来これまで、12回の会合を重ねてきた。
- 本会議では、専修学校の現状について概観した上で、主に、現行の専修学校制度の更なる充実方策と学校教育体系における専修学校の新たな位置付けについて検討を行った。その議論は、専修学校に止まらず日本の教育システム全体の在り方にまで及ぶ広範なものとなったが、特に専修学校の今後の在り方の観点から、これまでの議論を整理し、とりまとめる。

1. 専修学校の現状等

1-1. 専修学校の現状

- 専修学校は、学校教育法の改正により昭和51年に制度が創設されて以来、「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る」ことを目的として、職業人の養成など我が国の教育において重要な役割を担ってきた。
専修学校制度は、実践的な知識及び技術を修得するための実用的かつ専門的な教育を幅広い分野にわたって行い得るように、修業年限、設置者、教員資格、施設・設備等の基準が、比較的緩やかで弾力的な設計となっている。
また、専修学校は、その入学資格に応じて、高等学校を卒業した程度の学力を有する者等を対象とする専門課程（専門学校）*1、中学校を卒業した程度の学力を有する者等を対象とする高等課程（高等専修学校）*2、及び特に入学資格を問わない一般課程の3つの異なる課程を置くことができるという特徴を有している。
なお、専修学校は、学校教育法第124条に規定される教育機関として、学校教育法第1条に規定される学校とは、法令上の取扱いが異なっている。
- 平成20年5月現在、専修学校は3,402校、生徒数は657,406人となっている。そのうち専門課程は、2,967校（全体の約87%）、生徒数は582,769人（全体の約89%）を占めている*3。
- 専門課程の特徴をその8つの教育分野*4それぞれの生徒数の割合から分析すると、全生徒数に対する割合は、医療分野が約34%と最も多く、次いで、文化・教養分野が約19%となっている。
制度発足時からの推移で見れば、約50%を占めていた服飾・家政分野は、平成20年度には、約3.6%にまで大きく減少している。工業分野及び商業実務分野は、制度発足以来堅調に生徒数の割合が増加し、それぞれ平成3年、平成5年にピークを迎えたが、景気動向等と連動して近年は減少している。これらと対照的に平成3年以降、生徒数の割合が増加しているのは、医療分野や衛生分野である。
- 医療分野や衛生分野における看護師、介護福祉士、柔道整復師等の指定養成施設の総定員に占める専修学校定員の割合は、例えば、看護師で約63%*5、介護福祉士で約70%*6、柔道整復師で約92%*7となっており、当該分野の担い手養成に大いに貢献していると言える。
また、文化・教養分野においては、グラフィックデザイナーや写真家・漫画家・画家・書道家・通訳等、日本文化を支える幅広い人材を養成している。
このように、専門課程は、その柔軟な制度的特徴を十分に生かして、産業社会の変化等を踏まえた人材の需要を適切に反映した教育を行い、職業資格の取得を第一義的な目的とするものや、文化・教養分野のように必ずしも資格取得を目的としないもの等多様な発展を遂げてきた。
- 高等課程については、503校に38,730人の生徒が在籍し、一定の基準*8を満たした課程を卒業した者には大学入学資格が付与される等、大学や専門課程等への進学を前提として実質的に高等学校と同等の教育を行うものがある一方で、高等学校中退者や不登校の児童・生徒に対してきめ細やかな職業教育を行うことにより、彼らの自立を支援する役割を果たしているものもあり、特色ある教育を展開している。
- さらに、一般課程については、198校に35,907人の生徒が在籍しており、語学、文化芸術等の幅広い学習内容について多様な教育の機会を提供する等、生涯学習社会における教育機関としての役割を担っている。
- 平成19年5月現在、私立専修学校における自己点検・自己評価の実施状況は約990校であり、私立専修学校全体の約81%である*9。
なお、平成19年の学校教育法の改正により、教育機関としての信頼性の一層の向上を図るために、平成20年度から専修学校にも自己点検・自己評価の実施が義務づけられた。

1-2. 専修学校に対する企業からの評価

- 職業に直結した教育を行っている専修学校においては、特に産業界からの評価は重要な意味を有することから、ここでは、企業へのアンケート調査等を基に、専修学校、とりわけ専門課程（専門学校）に対する企業からの評価や要望を概観する。
- 専門学校を卒業した者のうち就職した者の割合は、約80%であり、そのうち履修内容と関係した分野に就職した者の割合は、約74%となっている*10。これは、専門学校が産業界との接続や地域社会からの要請を踏まえ、体系的かつ実践的な教育訓練を行っていることを反映しているものと考えられる。
- また、専門学校卒業生の企業における活用状況や専門学校卒業生に対する評価等に関する調査*11がある。
本調査によれば、新卒者の人材の水準に対する評価としては、10年前と比べて、「質が高くなった・やや高くなった・変わらない」と答えた割合が約55.8%となっており、専門学校は過去と同等以上の教育水準を保持していると評価されていることが窺える。
また、同調査によれば専門学校卒業生の採用理由として「専門の職業教育を受けている」（57.8%）、「仕事に必要な資格を持っている」（42.6%）ことを挙げる企業が多い。これは、前述のように専門学校が高い就職率を維持していることと併せて考えれば、専門学校における教育は、社会環境の変化を踏まえた実践的な教育を行い、職業に必要とされる技術・技能といった専門性を身に付けていることについて産業界から一定の評価を得ていることを示すものと言える。
- 一方で、同調査では、専門学校卒業生を活用する上での課題として、「専門家意識が強く、他の分野の仕事に就きたがらない」（20.5%）、「期待されるほど即戦力として役に立たない」（20.1%）、「基礎的な能力に弱く、幅広く活用することが難しい」（19.6%）を挙げている。
調査結果を踏まえると、専門的な能力を向上させるための教育を充実するとともに、コミュニケーション能力など各職業分野に共通して必要とされる基礎的な能力を向上するための教育についても、より一層改善・充実する余地があると言える。

1-3. 社会人に対する学習機会の提供

- 専修学校における社会人に対する学習機会の提供については、例えば、私立専修学校における社会人受入れ総数（一般課程・高等課程・専門課程における受入れ数及び附帯事業としての受入れ数）は約7万8千人となっており、そのうち私立専門学校における社会人受入れ数は、約4万4千人となっている*12。
- 社会人を対象とした職業教育・訓練は、大学・専修学校等の教育機関以外に、民間教育事業者・公益法人・NPO法人・他省庁所管の大学校等の様々な主体によっても提供されており、市場規模は、事業収入ベースで1兆3千億円とも言われる。ただし、組織形態別の市場に占める割合については、専修学校は事業収入ベースで約5%程度に止まっている*13。
- 中央教育審議会答申「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について」（平成20年2月）においても、各個人の職業能力や就業能力を向上させる必要があることから、専修学校と職業訓練校との制度的な役割分担を踏まえつつ、職業能力開発行政と連携して教育訓練を提供することが適切であるとしている。
- また、平成19年12月の学校教育法等の改正により、社会人等に対する多様な要請に応じた体系的な学習機会の提供を促進することを目的として、大学・専門学校等における履修証明制度が創設されたが、本制度の適切な活用促進による専門学校における社会人の一層の受入れのための環境整備が重要な課題となっている。
- 今後は、社会環境の多様化と急速な変化に対応して職業に必要な知識・技能を発展させていくことが必要であり、専修学校にも社会人や退職後の高齢者の再教育の場としての機能が期待され、社会人に対する学習機会の提供の必要性はより高まると考えられる。また、国民一人一人が生涯にわたって主体的に多様な選択を行いながら人生を設計していく生涯学習社会において、いつでも「学び直し」や新たな学びへ挑戦することが可能な環境整備を行うことが必要である。
このことから、専修学校がその柔軟な制度的特徴を生かし、多様な学習機会の提供主体としての役割を担うことが期待される。

2. 社会環境等の変化に対応した若者の社会的自立を促す教育の在り方

- 社会的な要請に応える実践的な職業教育を行う機関としての性格を有する専修学校の今後の在り方の検討に当たっては、1. に述べた専修学校の現状等を踏まえ、以下のような社会環境の変化を勘案することが必要である。
- ①人口減少・少子高齢化
人口の自然減は、労働力人口への影響も不可避であり、労働力人口は、2005年から2030年の間には年率マイナス0.9%、2030年から2055年の間には、年率マイナス1.5%と、より急速に減少する見通しである*14。
- ②企業内職業訓練の規模の縮小
1990年代以降の経済活動、企業の経営財務状況の悪化等を背景に、現金給与を除く労働費用（使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用）に占める教育訓練費の割合は、平成18年度においては1.8%となっている*15。前回平成14年の調査（1.5%）より改善してはいるものの平成3年の規模（2.2%）にまでは回復しておらず、企業内における教育・訓練の規模は依然として低調である。
- ③就業構造の変化
労働市場においては、パート・派遣・契約社員等の非正規雇用の割合が年々増加し、雇用者に占める非正規雇用の割合が約3割を超える等、就業形態の変化が進んでいる。特に、若年層における非正規雇用の割合は、過去20年間で、男性で約6倍、女性で約4倍となっており、急激な増加が見られる*16。
- ④厳しい若年者雇用状況
全年齢層の完全失業率は、3.9%であるが、15歳から24歳の完全失業率は7.7%と他の年齢層に比較して高い水準で推移している*17。
また、若年無業者（いわゆるニート）*18の数は、ピーク時（平成14年から平成17年の間）の64万人に比べて2万人減少したものと

の高止まりしている状況であり、フリーター*19の数は、平成15年度の217万人をピークとして減少傾向にあり181万人（平成19年度）となっているものの、同年齢人口に対する比率は6%前後で高止まりしており、依然として厳しい状況にある。

また、中学校卒の約67%、高等学校卒の約48%、短期大学・専門学校卒の約44%、大学卒の約36%が就職後3年以内に離職しており、若年者の離職率も高止まりしている*20。

2-1. 社会から求められる今後の職業教育の在り方

- 企業においては、労働力人口の減少期にあって、労働者一人一人の能力を高めることにより労働生産性を向上させ国際競争力を高めていくことが必要であり、基礎・基本、汎用的能力に裏打ちされた専門性を有する人材が求められている。

企業が新規学校卒業者に求める能力と、大学や専門学校等における教育内容や学生等が実際に身に付ける能力とのミスマッチが従来から指摘されている。近年では産業界が求める能力として、単に即戦力だけではなく多様な局面に対応できる基礎的な能力が挙げられており、「就職基礎能力*21」や「社会人基礎力*22」等の指針も示されている。

- また、近年は、一部の企業を除いては、かつてのように企業内において人材を育成・研修していくことのできる余裕がなくなりつつあると言われており、企業外における教育・訓練の比重が相対的に高まる傾向が見られる。

さらに、ニート、フリーターの数や非正規雇用の割合も依然として高く、こういった就業形態で働く期間が長期化すればするほど労働生産性の向上が危ぶまれ、個人の能力形成や自立も一層困難となることが予想される。

- このような厳しい状況を背景として、社会的・職業的に自立して生きるためには、社会の変化や技術の高度化に対応するために、個人の知識・技能を社会で必要とされるものへと発展させることが必要である。単に職業に必要な固有の技能や技術を身に付けるだけではなく、身に付けた知識・技能を、社会の変化に対応したものとなるように進化させていく力を身に付けることが必要である。

また、自ら得意とする領域や分野における専門性を深化させ、その分野を切り口として関連する領域へとその能力を展開させていくことも考えられる。

個別の職業に必要とされる専門的な能力に加えて、職業を通じて必要とされる基礎的な能力の習得が必要であると言える。

2-2. 職業人としての社会的自立を促す今後の教育の在り方

- 社会環境が複雑化し、様々な変化が見られる現状において、若者が雇用や職業に関して生涯にわたっての人生設計を立て、社会的・職業的に自立していくことは難しくなっている。

このような状況を反映して、職業意識の低下や自らのキャリアの目標を持ってない若者が多く見られる現状において、個人が職業又は働き方に関する目的意識を明確に持ち、職業生活を安定して営むとともに、将来にわたる生活基盤を確保することが重要である。こういった観点からも就業意識の変化や多様化に対応した社会からの支援や教育システムの整備が必要とされている。

- また、現行の教育システムにおいては、職業教育は、将来の社会生活に必要な基礎的な能力を身に付けることから始まり、その基本の上に専門性を身に付ける段階に進むという考え方をとっている。このような方法をとることで、具体的な職業との繋がりは見えにくくなり、教育を受ける側の職業観や職業意欲を育てることが困難であるという面も指摘できる。

これに対して、特定の職業との結びつきを明らかにした職業教育を行い、その職業に必要なとされる専門的能力を深めていく中で、基礎的な能力を身に付けていく方法も考えられる。より実践的な教育を行うことを通じて職業への意欲を持続させつつ、高度な専門性と基礎的な能力を有し社会の変化に対応していく能力を持った人材を育成していくことが可能となるのではないかと考えられる。

職業を明確に意識した教育システムを整備することにより、職業選択に係るモラトリアムの長期化を防ぎ、個人の職業人としての自立を促すことが重要な課題となっている。

- そのため、初等中等教育から高等教育にかけて、様々な段階において行われている「キャリア教育」や「職業教育」*23について、その全体像を把握し、その考え方や具体的な在り方について総合的に検討を行うことが必要である。

2-3. 専修学校と新しい「職業教育」

- 社会環境が多様化することに伴い、特定の知識や技能だけでは十分に対応できず、多面的な能力が必要とされる等、個人に求められる職業に関する能力が変化している中で、専修学校の在り方についても社会の変化との関わりの中で見つめ直すことが必要である。

- 具体的には、キャリア教育によって培われた職業観等の上に立ちながら、専門教育を通じて職業に必要な知識・技能の習得等を目指す教育＝職業教育についての新しい在り方が必要となっている。

- すなわち、個人がキャリアに対する目標を明確に持ち、将来にわたって職業生活を安定して営むためには、高等学校段階から高等教育段階を通じて特定の専門的能力を身に付けるとともに、それを支える基礎的な能力を習得することができるよう個人に対するキャリア形成の支援を適切に行うことが課題となっている。

- もとより、専修学校は、社会からの多様な要請に応えることができるように、柔軟な制度設計の下に多様な教育が行われているところであるが、専修学校の教育内容自体についても、社会からの要請に対応し職業人を育てていくため、より一層充実させていくことが必要である。

さらに、今後、2-1、2-2、で述べたような教育の在り方・課題を踏まえ、専修学校のみではなく、大学・短期大学・高等専門学校・高等学校等の教育全体を俯瞰して、必要な見直しを図り、新しい「職業教育」のシステムを形成していくことが求められる。

3. 専修学校の今後の在り方について

3-1. 現行制度における専修学校の改善・充実について

- 専修学校の改善・充実を進めていくためには、専修学校の制度的位置付けとその特徴を踏まえた検討を行うことが必要である。

専修学校については、通学定期の指定基準等において、いわゆる1条校と異なる取扱いがされているとの指摘があり、その相違が適切かどうかについて議論がある。

これらの取扱いについては、それぞれの制度ごとに個別に精査した上で関係府省庁等と協議を行う等、その改善に努めていくことが必要である。

- また、専修学校はその柔軟な制度的特徴を生かし、企業の求める有為な人材を多数輩出してきたという高い社会的評価を確立していることを踏まえ、その更なる振興方策について、通信教育制度の導入等の議論がなされた（参照：別添資料1＝※注：紙面の都合上、掲載していない）。これについては、今後、後述する新たな学校種等の重要課題と併せて、総合的に議論を深めていくことが適当である。
- 加えて2. に述べた社会環境の変化に対応した専修学校の振興を図るため、社会的要請の高い課題に対する教育内容・方法の研究開発や高校生等に対する職業意識を醸成するための取組を進めるとともに、ニート・フリーター等の就職困難者に対する就業支援といった専修学校の職業教育機能を活用した取組を推進していくことが必要である。さらに、高度な人材の受入れとともに留学生在が日本で就職し地域へ定着することができるよう留学生に対する就学支援を行う等、新たな課題に対する取組についても併せて推進することが重要である。
- その他、高まる社会人の学習需要に対応して学習機会を提供するため、例えば、昼夜開講や科目等履修制度の活用、産業界と連携した教育プログラムの開発の促進、専ら社会人を対象とする教育課程の提供等といったこれまでの取組をより一層促進することにより、専修学校が地域に根ざした学習需要に応える職業教育機関としての役割を果たすことも、重要な課題として引き続き検討を行うことが重要である。

3-2. 学校教育体系における専修学校の新たな位置付けについて

- 本検討会議においては、前述の2. で指摘した社会環境の変化や新たな学校教育システムの在り方の必要性に照らし、専修学校の特徴・特色を踏まえた専修学校の更なる振興方策の一つとして、職業教育を専らの目的とする新たな学校種を創設することについて、問題提起がなされた。
- 我が国の教育システムは、小学校・中学校・高等学校・大学という系統を基本としており、複線的に高等専門学校といった制度が設けられてはいるが、実際には、義務教育修了者のうち高等学校への進学率は約97%を占め、高等専門学校への進学率は約0.9%となっている。また、高等教育機関への進学率*24は76.8%であり、このうち大学への進学率は49.1%、短期大学への進学率は6.3%、高等専門学校4年次への進学率は0.9%、専門学校への進学率は20.6%となっている*25。

このような教育システムの中で、高等教育においては、キャリア教育・職業教育は、大学*26、短期大学*27、高等専門学校*28及び専修学校*29それぞれにおいて展開されている。変化する社会環境と社会から求められる人材の高度化や、学生の職業教育に対する要望の高まりから、今後も、高等教育機関において、多様な形で職業人の養成を目指した教育が展開されることが考えられる。このため、それぞれの学校の特徴を生かした取組が期待されるとともに、キャリア教育・職業教育を一層推進していくために、高等教育段階全体を俯瞰した視点からの総合的な検討が必要となっている。

また、高等学校においては、高等教育機関と同様にその実態が多様化しており、社会の変化に適切に対応し、生徒の将来の人生設計に繋がる有用な教育機会を提供しているかについては、キャリア形成の支援という視点からすると不十分な面もあるのではないかと指摘もある。

- このことから、キャリア形成の支援のための方策を検討していくに際しては、①既存の学校制度においてキャリア形成支援のための教育の更なる充実を図るのか、それとも、②2. に見たような職業教育の改善・充実の必要性を受けて、職業を明確に意識した教育に特に重点を置き、学校教育の再構築に向けた方策をとるのか、という異なった考え方があり得るが、ここでは、後者の観点を含め、広く検討を行った。
- すなわち、実践的かつ専門的な職業人の養成にこれまでも大きな役割を果たしてきた専修学校が、より積極的にその機能を担うことが必要とされており、一定の質の高い教育を行っている専修学校については、我が国の職業教育体系を再検討する中で、専修学校制度とは別個の新しい学校種を創設し、振興策を講じる必要があるか否かを巡って議論がなされた。
- なお、中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」（平成17年1月）においても「職業教育をキーワードとした教育体系の中で、専門学校の中核的な役割や位置付けを明確にする必要がある」と指摘されているところである。
- 具体的には、本検討会議において、職業教育を専らの目的とする新たな学校種（「新しい高等専修学校」（後期中等教育機関）及び「新しい専門学校」（高等教育機関）を創設し、学校教育法第1条に位置付けるべきとの提言（参照：別添資料2＝※注：紙面の都合上、掲載していない）。について検討を行った。

また、この提言においては、本制度設計に当たっての前提方針として、以下の3点が挙げられている。

- ① 現行の専修学校制度はそのまま残し、一定の基準を満たすもの（現行の専修学校に限定されない）が新たな学校種に位置付けられること
- ② 現行の他の学校種と棲み分けることのできる独自の目的規定を検討すること
- ③ 新しい学校種に係る設置基準については、教育の質の保証、国際的通用性等に留意しつつ、独自の基準・要件の具体化を検討すること

3-3. 専修学校の新たな位置付けに関する論点

社会環境の変化に対応した人材育成の必要性やキャリア教育・職業教育の重要性を踏まえ、新たな学校種に関する提言について検討するに当たっては、以下のような論点を踏まえて検討を進めることが必要である。

また、その際には、2. で述べたように学校教育全体の中での職業教育の意義・在り方についても総合的な検討が必要である。

(1) 高等教育関係

- 高等教育段階では、大学のキャリア教育重視の傾向が、従来から、きめ細かな職業教育を施してきた専門学校の機能・役割に近接してくるものと考えられることから、職業教育における大学と専門学校の本質的な相違をどこに求めるのか、高等教育が職業教育に果たすべき役割を踏まえながら、改めて議論する必要があると考える。

すなわち、大学においては、平成3年の大学設置基準の大綱化以降、ユニバーサル化と言われる高い大学進学率を背景として、初年次教育や資格取得支援等を教育課程内外に位置付ける例が増えつつあること、就職支援を念頭に職業資格を意識した新しい学科が作られていること、基礎教育においてスキルの訓練に関する教育の比重が大きくなっていること等、学生の要望を反映した教育が大学の重要な役割として定着しつつある実態が指摘されている。

他方、専門学校においても、4年制の課程の設置、修業年限の長期化や、一定の要件を満たす専門学校修了者への大学院入学資格の付与が行われるなど、教育の高度化が図られているといった実態がある。

- 短期大学は、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成すること」を目的とする短期の高等教育機関として、保育・幼児教育、家政、経営・実務、看護等の分野を中心に、職業教育や實際生活に必要な能力を身に付ける教育を行い、職業人の養成を目指した教育を行ってきたところである。今後、キャリア形成の支援の観点から踏まえた教育の推進が期待されることであり、その在り方との関係を含めて今後議論していくことが必要である。
- 高等専門学校は、「深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成すること」を目的として、工業分野を中心に高等学校段階を含めた5年一貫の職業教育が行われてきた。しかし、工業分野及び商船分野以外の学科は、情報系や経営系の4学科に止まっているところであり、分野の拡大や高等学校等を母体とする新たな高等専門学校の設置の可能性等についても議論されている。新しい「職業教育」の在り方を考える上では、高等専門学校を巡る議論の動向や高等専門学校と高等学校等との関係も視野に入れて議論を進めることが必要である。
- 職業人の養成を目指した教育を、高等教育段階において全体として推進していくために、大学・短期大学・高等専門学校・専門学校といった高等教育機関それぞれの学校種の目的・機能を踏まえた考え方の整理を行うことが必要である。
その上で、職業教育機能に重点を置く新たな学校種の創設の検討に当たっては、当該学校種の目的について、他の学校種との関係で十分に検討を加えることが必要であり、更に、入学資格、修業年限、他の学校種との接続等についても、議論を深めることが求められる。
- その他、かつての専科大学構想*30、諸外国の制度*31や改革の動向等も十分勘案の上、議論を進める必要がある。
- なお、大学教育においては、社会や学生からの多様な要望に対応するためには、学部・学科等の組織に着目した整理から、学位を与える課程（プログラム）を中心とする考え方に再整理していくことが必要であるとの指摘があり、その仕組みの導入の是非についても、現在の中央教育審議会の審議事項となっていることにも留意する必要がある。

(2) 後期中等教育関係

- キャリア教育・職業教育を充実していく観点から学校の在り方を検討するに当たっては、高等学校等、後期中等教育との関係についても留意する必要がある。

また、その際には、後期中等教育においては、進学率が97%となっている高等学校の在り方、すなわち、高等学校においては普通科（72%が在籍）、総合学科（同4.5%）、専門学科（同23%）において一定の基準（学習指導要領）の下に多様な教育が展開されているが、このことについて、2. で見たような職業教育の充実の観点から、極めて多様化した生徒に対する教育の在り方としてどう考えるのかということも課題となる。

さらには、義務教育修了段階から一貫した職業教育を行っている高等専門学校の位置付けについても視野に入れる必要がある。

また、専修学校高等課程（高等専修学校）の在り方についても、このような後期中等教育段階における学校教育の在り方や高等教育との接続との関係から検討を加えていくことが求められる。

(3) 論点のまとめ

以上に述べてきたように、キャリア教育・職業教育の重要性や、その更なる充実の必要性は十分に認められるところであり、本検討会においては、キャリア教育・職業教育の重要性を踏まえ、新たな学校種の創設が必要であるとの提案について検討を進めてきたところである。

その中で、①既存の学校制度においてキャリア形成支援のための教育の更なる充実を図るのか、それとも、②職業を明確に意識した教育に特に重点を置き、学校教育の再構築に向けた方策をとるのか、という二つの考え方があるが、後者の考え方をとる場合、以下の論点を踏まえて、今後、更に議論を深めることが必要である。

- 現行の各学校種、すなわち大学、短期大学、高等専門学校、高等学校等の目的や機能との関係をどのように明確に整理していくのか
また、そのことによって、職業教育を一層推進していくという観点から、現行制度に比べて学校教育体系全体としてどのような改善が期待できるのか、再構築を図るとした場合に課題はないのか
- 上記についての整理を踏まえて、新たな学校種についての①校地・校舎・施設設備、②教員資格・教員数、③教育方法、等に関する設置基準をどのように設定するのか
- 職業教育の一層の推進を図るという観点から、制度的な柔軟性を特徴とする現行の専修学校の役割、機能について、どのように評価し、これを位置付けるのか

4. 今後の検討の方向性等

- 以上これまでの検討を踏まえれば、新たな学校種に関しては、今後の我が国における、あらゆる世代における多様なライフデザインや社会からの要請にきめ細かく対応できるキャリア形成の支援に資するキャリア教育・職業教育の在り方の全体像を議論する中で、重要な課題の一つとして、より総合的・多面的で専門的な検討を行い得る場である中央教育審議会において、議論を深めていくことが適当と考える。
- すなわち、専修学校の新たな在り方について、学校教育制度全体の中で総合的に位置付けていくためには、これまで述べたキャリア教育・職業教育の在り方や意義を整理し、専修学校のみならず、後期中等教育・高等教育における教育の在り方についても視野に入れつつ検討を進めていく必要がある。
- その際、現行の学校教育制度における職業教育の沿革、現状及び課題を分析・評価した上で、人々の多様なキャリア形成の実態や産業界、地域の人材需要等の社会の動向を踏まえつつ、更には、諸外国の制度等を視野に置きながら、議論を進める必要がある。
- また、今後の生涯学習社会におけるキャリア教育・職業教育の在り方に関しては、教育面のみならず、人々の職業観、産業構造、労働市場や雇用慣行、職業能力開発に関する施策等とも深く関係することから、関係府省、地方公共団体、経済団体等関係機関とも連携しつつ、議論を行っていくことが期待される。

【脚注】

- *1 学校教育法において「専門課程を置く専修学校は、専門学校と称することができる。」としている。
- *2 学校教育法において「高等課程を置く専修学校は、高等専修学校と称することができる。」としている。
- *3 平成20年度学校基本調査速報値
- *4 工業、農業、医療、衛生、教育・社会福祉、商業実務、服飾・家政、文化・教養の各分野を指す。
- *5 文部科学省 専修学校教育振興実態調査（平成19年4月時点）
- *6 文部科学省 専修学校教育振興実態調査（平成19年4月時点）
- *7 文部科学省 専修学校教育振興実態調査（平成20年4月時点）
- *8 高等専修学校のうち、修業年限3年以上、総授業時数2590時間以上の要件を満たし、文部科学大臣の指定を受けた課程をいう。
- *9 文部科学省 専修学校教育振興実態調査（平成19年度）
- *10 平成19年度学校基本調査
なお、「就職した者」とは、「当該年度に卒業して就職した者」を指し、「関係分野に就職した者」とは、「在学した学科の専門分野と同等又は関連のある分野の職業に就いた場合」を指す（学校基本調査の定義より）。
- *11 「専門学校教育の評価に関する現状調査報告書」（平成19年度文部科学省委託調査）
- *12 文部科学省 専修学校教育振興実態調査（平成20年度）
なお、「社会人」とは、平成19年5月1日現在において、職に就いている者、すなわち給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者、又は企業等を退職した者、又は主婦をいう。
- *13 「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」（独）労働政策研究・研修機構
- *14 国立社会保障・人口問題研究所調査
- *15 厚生労働省「就労条件総合調査結果」（平成18年度）
なお、「労働費用」とは、使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用（企業負担分）をいい、「現金給与額」のほか、「法定福利費」、「法定外福利費」、「退職給付等の費用」、「教育訓練費」、「募集費」等をいう。
- *16 総務省統計局「労働力調査」
- *17 総務省統計局「労働力調査」
- *18 15歳～34歳で非労働力人口のうち家事も通学もしていない者
- *19 15歳～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、1雇用者のうちパート・アルバイトの者、2完全失業者のうち探している仕事の形態がパート・アルバイトの者、3非労働力人口のうち希望する仕事の形態がパート・アルバイトで、家事も通学も就業内定もしていないその他
- *20 「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」及び厚生労働省職業安定局調べ
なお、当調査は、雇用保険被保険者の記録を基に算出しており、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分されている。
- *21 厚生労働省において、企業が若年者に求める就職基礎能力を5つの領域（1コミュニケーション能力、2職業人意識、3ビジネスマナー、4基礎学力、5資格取得）に分け、それぞれについて修得の目安を提示している。（平成18年）
- *22 経済産業省において、企業が社会人に求める基礎的な能力を3つに分類しそれぞれの能力要素を提示している。（平成18年）
- *23 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」（平成16年1月文部科学省報告書）においては、学校における「キャリア教育」とは、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」であると捉え、端的には、「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義付けている。また、「職業教育」は、「キャリア教育の中核をなすものであり、職業に従事する上で必要とされる知識、技能、態度を習得させることを目的として実施される教育」としている。
- *24 大学・短期大学への入学者、高等専門学校4年次在学者、専修学校（専門課程）入学者を18歳人口で除した比率。
- *25 平成20年度学校基本調査（速報値）
- *26 学校教育法は大学の目的を、「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道德的及び応用的能力を展開させること」としている。
- *27 学校教育法は短大の目的を、大学の目的に代えて、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は実生活に必要な能力を育成すること」としている。
- *28 学校教育法は高等専門学校の目的を、「深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成すること」としている。
- *29 学校教育法は専修学校の目的を、「職業若しくは実生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」としている。
- *30 昭和33年の学校教育法の改正により、入学資格を高校卒業程度、修業年限を2年又は3年（必要がある場合には、3年の前期課程を有する5年制又は6年制とすることができる）とする、4年制大学とは別個の高等教育機関の創設を目指したものであった。その後、大学審議会において、短期大学又は高等専門学校との在り方に関する議論の中で、修業年限や名称、制度上の位置付け等について様々な意見が出されている。
- *31 例えば、ドイツは複層的な職業教育体系を有していること、アメリカのコミュニティカレッジはパートタイム学生の割合が多いこと等を参考とすることも考えられる。

今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（諮問）

20文科生第596号 平成20年12月24日 中央教育審議会

次に掲げる事項について、別紙理由を添えて諮問します。

今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について

文部科学大臣 塩谷 立

諮問理由

産業構造の変化や雇用の多様化・流動化、様々な分野での国際競争の激化、少子高齢化の進行など、社会全体が大きく変化するなか、学校には、社会人・職業人として自立した人材の育成が強く求められている。

一方、フリーター・若年無業者や、新卒者の早期離職が問題となるなど、学校から社会・職業への移行が必ずしも円滑に行われていない状況も見られる。

このような状況に鑑み、平成18年に改正された教育基本法においては、教育の目標の一つとして、「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」が規定され、本年7月に閣議決定された教育振興基本計画においても、「特に重点的に取り組むべき事項」として「キャリア教育・職業教育の推進」が挙げられたところである。

これらを踏まえ、今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について、中長期的展望に立ち、総合的な視野の下、検討を行う必要がある。

諮問理由説明

社会が複雑化、多様化する中、経済のサービス化、終身雇用・年功賃金・新卒一括採用といった雇用慣行の変化、非正規雇用の増加、企業における職業教育訓練の縮小など、我が国の産業構造・就業構造は大きく変化してきております。

このようななか、学生・生徒等の職業に関する興味・関心や進路も多様化するとともに、約181万人にも及ぶフリーター、約62万人にも及ぶ若年無業者の存在や、新卒者の早期離職（就業後3年以内の離職者が引当学校卒業者で約7割、高等学校卒業者で約5割、大学卒業者で約4割）が問題になるなど、学生・生徒の社会・職業への移行が円滑に行われていない状況も見られるところです。

他方、我が国においては、輸出の9割以上を工業製品が占めるなど、ものづくりを基盤として発展を遂げてきましたが、団塊世代の技術者の一斉退職や、アジア諸国の台頭をはじめとする国際競争の激化等に伴い、ものづくり基盤技術等を継承、発展させる人材の育成が課題となっております。

これからの学校には、このような産業構造・就業構造の変化や社会の要請等に適切に対応しつつ、初等中等教育から高等教育にかけて発達段階を踏まえたキャリア教育・職業教育を推進することにより、各発達段階において社会・職業への円滑な移行に必要な知識・技能や勤労観・職業観等をしっかりと育成し、学生・生徒等が将来の基盤を築き、自立して生きていくことができるようにしていくことが求められています。

中央教育審議会においては、平成11年に「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」答申をまとめられ、その中で、学校教育と職業生活の接続の改善方策として、キャリア教育の推進等についてご提言いただきました。これを受け、文部科学省においては、初等中等教育から高等教育にかけてキャリア教育・職業教育を推進してきたところですが、その後の約10年間に於いて雇用市場など経済・社会の変化や、学生・生徒等の興味・関心、進路等の多様化がより一層進む中、キャリア教育・職業教育の充実、とりわけ実際に社会・職業への移行が始まる後期中等教育以降におけるキャリア教育・職業教育の格段の充実が課題となっております。

このような観点から、第一に、社会・職業への円滑な移行のために学生・生徒に求められる基礎的・汎用的な能力について、初等中等教育、高等教育それぞれの段階に即して明らかにするとともに、発達段階に応じてその確実な育成を図り、その質を保証していくための体系的なキャリア教育の充実方策について、ご検討をお願いいたします。

第二に、職業に関する専門的、実践的な知識・技能等を身につけさせるための職業教育の在り方について、後期中等教育から高等教育を見通しつつ、以下の観点を踏まえ、ご検討をお願いいたします。

まず、後期中等教育段階、とりわけ高等学校における職業教育の在り方についてであります。

高等学校については、中学校卒業者の97%以上が進学するなど、義務教育ではないものの、国民的な教育機関となっており、生徒の興味・関心、進路等の多様化が学科を超えて進むとともに、学力・学習意欲等の面で課題が見られるところです。

このようななか、我が国の経済・社会の将来展望も踏まえつつ、中長期的視点から、生徒の多様なニーズに柔軟に応える職業教育の在り方について、ご検討をお願いいたします。その際、専門学科については、職業人として必要とされる知識・技能等が高度化していることや高等教育進学率が4割以上に高まっている状況にも鑑み、これまでの3年間で即戦力となる人材育成を目指す教育のみならず、例えば、高等教育機関との接続の円滑化や専攻科の位置づけなど、その職業教育の在り方について、ご検討をお願いいたします。また、普通科については、専門学科に比べ、卒業後進学も就職もしなかった者の割合が高くなっていること等も踏まえ、併せてご検討をお願いいたします。

次に、高等教育段階における職業教育の在り方についてであります。

経済・社会の複雑化等に伴い、より実践的な知識・技能及びその高度化が求められるなか、高等教育段階における職業教育の重要性が高まっております。

各高等教育機関においては、近年、キャリア支援のための取組を充実させるとともに、それぞれの目的に従って職業教育を推進しておりますが、「大学全入時代」と言われる状況のなか、学生の学力・学習意欲の低下、目的意識の希薄化等が指摘されており、卒業者の1割強が進学も就職もしていない状況にあります。

このようななか、各高等教育機関それぞれ目的・役割を明確化するとともに、学生等の社会・職業への円滑な移行に向けた教育システムを形成するといった観点から、例えば多様なニーズに対応するための職業教育に特化した新たな高等教育機関の創設も含め、高等教育における職業教育の在り方について、ご検討をお願いいたします。

更に、社会人等の高度な職業教育ニーズに高等教育機関等が十分に伝えていくための仕組み等について、ご検討をお願いいたします。

なお、高等教育段階における上記諸課題につきましては、このたびおとりまとめいただきました学上課程教育及び高等専門学校教育に関する答申や、去る9月に諮問させていただきました「中長期的な大学教育の在り方について」に係る議論との関連も踏まえ、ご検討いただきますよう、お願いいたします。

以上、今後の審議に当たり、特にご検討をお願いしたい点について申し上げます。委員の皆様におかれましては、幅広い観点から忌憚のないご意見をいただきますようお願いいたします。

専修学校1年間の歩み（平成20年4月～21年3月）

月	日	内容	場所	解説
4月	18日	教育振興基本計画「教育立国の実現に向けて」一答申		専修学校における実践的な職業教育を明記
	23日	事務担当者会議	千代田区	
6月	11日	全専各連第107回理事会・第57回定例総会	千代田区	役員改選により中込三郎会長を再任
	14日	第49回外国人による日本語弁論大会	川越市	
	15日	情報検定（J検）情報活用試験前期	全国	
	20日	専教振第65回評議員会・第95回理事会	千代田区	平成19年度事業報告・決算報告・監査報告ほか
7月	1日	中央教育審議会「教育振興基本計画」閣議決定		
	4日～5日 ほか	情報処理担当教員研修会（グループA）	府中市	「情報デザイン教育の事例から学ぶカリキュラム」をテーマとした研修会
	6日	ビジネス能力検定（B検）	全国	
	9日ほか	ビジネス教育「教員と講師のための研修会」	仙台市ほか	「すべての教育分野、すべての学校でビジネス教育を実践」を目標に、全国各地で開催している研修会
	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
	10日	中国ブロック会議	松江市	
	12日～13日	日本留学フェア	台湾	日本への留学・就学を希望する外国人学生を対象に、日本の教育機関に関する情報提供を目的とした相談会
	18日	近畿ブロック会議	大津市	
	25日～26日	九州ブロック会議	熊本市	
	28日～31日	第18回全国高等専修学校体育大会	富士吉田市	
8月	30日	第28回全日本珠算技能競技大会	犬山市	
	30日～ 8月1日	CSM講座（専修学校等教職員向けキャリア・サポート・マインド養成講座）	千代田区	専修学校でのキャリア・サポート（学生生徒自身がキャリア（仕事人生）について自立的に取り組み、決定できるよう支援する）を推進するために、教職員に必要とされるマインド（態度や姿勢・考え方）を養成することを目的とした研修会 8月20～22日・大阪市
	5日～8日	第17回全国専門学校バレーボール選手権大会	札幌市	
	6日～8日	第14回ビジネス教育指導者研修会	府中市	質の高い職業教育のできる人材の養成を目的とした研修会
	21日～22日	中部ブロック会議	加賀市	
	23日	第13回全国専門学校バスケットボール選手権大会	札幌市	
	25日～26日	四国ブロック会議	高知市	
	28日～29日	北関東信越ブロック会議	新潟市	
	29日～30日	北海道ブロック会議	旭川市	
	9月	6日～7日	日本留学フェア	韓国
7日		全国簿記電卓競技大会	港区	
7日		情報検定（J検）情報システム試験・情報デザイン試験	全国	
18日		東北ブロック会議	いわき市	
10月	10日	新任教員研修指導者研修会	渋谷区	新任教員研修の新カリキュラムへの円滑な移行、講師養成を目的とした研修会
	11～15日	第20回全国生涯学習フェスティバル	郡山市中心	テーマは「まなび愛 うつくしまから 夢発信」。第1回は平成元年11月23日、千葉市の幕張メッセを主会場として開催され、今回は記念すべき20回
	17日	南関東ブロック会議	千葉市	
	18日	第20回全日本高校デザイン・イラスト展全国表彰式	渋谷区	

月	日	内容	場所	解説
10月	19日	職業教育の日制定記念「第4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	渋谷区	「職業」や「仕事」について考える機会と、発表の場を提供し、若者の職業観や勤労観を育成することを目的としたコンクール
	26日～31日	第20回全国専門学校軟式野球選手権大会	富山市	
	27日～30日	第8回全国専門学校テニス選手権大会	名古屋市	
	27日～31日	第18回全国専門学校サッカー選手権大会	世田谷区	
	30日～31日	第63回全国私立学校審議会連合会総会	札幌市	
	31日	第13回全国学生技術コンテスト(理容・美容)	品川区	ヘア技術を競うコンテスト
11月	1日	文部科学省「社会環境の変化を踏まえた専修学校の在り方について」報告		平成19年9月に設置された「専修学校の振興に関する検討会議」の報告(本誌71ページに掲載)
	5日～7日	第18回全国専門学校青年懇話会経営戦略セミナー	広島市	
	21日	都道府県協会等代表者会議	千代田区	自由民主党本部を会場に。会議終了後には専修学校等振興議員連盟総会に出席
	26日	学校評価等研修会	港区	12月2日・大阪市
	27日	専門学校留学生担当者研修会	千代田区	12月3日・大阪市
	29日	第2回キャリア・サポーター研究啓発・交流会	港区	CSM講座の修了者(キャリア・サポーター)を対象に、キャリア・サポートの実践事例について討議・研究、情報交換を目的とした研修会
12月	5日～6日	第24回全国専門学校卓球選手権大会	世田谷区	
	7日	ビジネス能力検定(B検)	全国	
	8日	第26回全国専門学校英語スピーチコンテスト	中央区	
	12日	第66回専教振評議員会	千代田区	役員改選により新理事選任
	14日	情報検定(J検)情報活用試験後期	全国	
	23日	第17回全国専門学校ロボット競技会	大田区	テーマは「スチールファイト」
	24日	文部科学大臣諮問「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」		文科省第67回中央教育審議会総会において文科大臣が諮問(本誌77ページに掲載)。「キャリア教育・職業教育特別部会」の設置が決定
1月	16日	文部科学省 第1回「キャリア教育・職業教育特別部会」		専修学校関係者からは中込三郎全専各連会長、川越宏樹全専各連副会長、大竹通夫常任理事(全国高等専修学校協会会長)の3名が参画
	23日	第21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	渋谷区	
	29日	第96回専教振評理事会	千代田区	役員改選により福田益和新理事長を選任
2月	2日	管理者研修会	千代田区	学校経営の一助となる情報を伝達し、活性化を図ることを目的とした研修会
	8日	情報検定(J検)情報システム試験・情報デザイン試験	全国	
	9日	「服の日」記念行事・記念パーティ	千代田区	全国服飾学校ファッション画コンクール表彰式、服飾教育功労者顕彰式を同時開催
	17日	第1回全調協食育フェスタ	港区	学生・生徒による「第24回調理師養成施設 調理技術コンクール」を同時開催
	20日～21日	第13回ビジネス教育事例発表研修会	千代田区	
	26日	全専各連第108回理事会	千代田区	
3月	17日	専教振第67回評議員会・第97回理事会	千代田区	
	26日	平成20年度ビジネス能力検定(B検)・情報検定(J検)成績優秀者表彰式	千代田区	

専修教育 No.30

発行日 2010年3月25日

発行人 福田 益和

編集人 菊田 薫

発行所 財団法人専修学校教育振興会

〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館11F

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

ISSN 0388-1385