

専修教育

31

2010

管理者研修会

文部科学省キャリア教育・職業教育特別部会の動向と 高等教育における職業教育機関創設への期待

文部科学省中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 委員
全専各連 新職業教育体系推進担当副会長 川越 宏樹

キャリア・サポーター 第3回研究啓発・交流会

「就活につまずいた時のキャリア・サポート」

Office C&M 代表 道幸 俊也

第14回ビジネス教育事例発表研修会

特別講演「CS向上と目標達成を目指した人材トレーニング」

株式会社ジェーシービー・サービス 代表取締役社長 宮竹 直子

学校評価等研修会

「自己点検・自己評価のあり方について—第三者評価者としての考察—」

特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構 畑野 勇

CONTENTS 専修教育 No.31

■管理者研修会

文部科学省キャリア教育・職業教育特別部会の動向と 高等教育における職業教育機関創設への期待

文部科学省中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 委員
全専各連 新職業教育体系推進担当副会長 川越 宏樹

2

■学校評価等研修会

自己点検・自己評価のあり方について －第三者評価者としての考察－

特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構 畑野 勇

9

■学校評価等研修会

平成 20 年度の調査研究報告について

学校評価等に関する研究委員会（平成 20 年度）委員 平田 眞一

27

■第 14 回ビジネス教育事例発表研修会

特別講演「CS 向上と目標達成を目指した人材トレーニング」

株式会社ジェシービー・サービス 代表取締役社長 宮竹 直子

36

■キャリア・サポーター 第 3 回研究啓発・交流会

就活につまずいた時のキャリア・サポート

Office C&M 代表 道幸 俊也

46

■専門学校留学生担当者研修会

出入国管理の現状及び諸施策について

法務省入国管理局入国在留課 法務専門官 菅野 典子

60

■情報教育指導者研修会

これからの社会に求められる情報デザイン

アドビシステムズ株式会社 マーケティング本部 教育市场部 部長 増渕 賢一郎

71

■巻末資料

■ 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（審議経過報告の構成）

79

■ 文部科学省「専修学校教育の振興方策等に関する調査研究」協力者会議を設置

81

■ 専修学校 1 年間の歩み

82

文部科学省 キャリア教育・ 職業教育特別部会の動向と 高等教育における 職業教育機関創設への期待

管理者研修会 平成 22 年 2 月 3 日／大阪市・ホテル大阪ガーデンパレス

川越 宏樹 氏

文部科学省中央教育審議会
キャリア教育・職業教育特別部会委員
全専各連 新職業教育体系推進担当副会長



「高等教育における職業教育機関創設への期待」ということで、これまでの全専各連の取り組み、中央教育審議会（以下、中教審）キャリア教育・職業教育特別部会（以下、特別部会）でなされている議論の動向、今後この問題がどのようなようになっていくのかについて、お話しさせていただきます。

1 条校との格差是正に取り組んできた 専門学校の現状

専修学校制度は昭和 51 年に、学校教育法の一部改正により法的に位置づけられ、今年で 34 年目になります。この 34 年間は 1 条校との様々な格差の是正への取り組みにあったと思います。私が 24 年前に学校を創立した時期のある日、新聞に看護学校の学生からの投書が掲載されました。「学割で映画を鑑賞しようとしたところ、学割が認められませんでした。なぜ専門学校は学割が認められないのでしょうか」という内容の投書でした。私は、映画館組合の方々とお会いし、専門学校の名簿を渡して、これらの学校の学生に対しては、学割を認めて欲しいとお願いし、映画館より了解をいただき、専門学校の学生も学割で映画館に入ることができるようになりました。これは、ほんの 24 年前のことです。このような話は、昔はたくさんありました。

今では、文部科学大臣が認めた 2 年制専門学校の修了者には、専門士の称号が付与され、大

学への編入学が可能となり、また、文部科学大臣が認めた 4 年制専門学校の修了者には、高度専門士の称号と大学院入学資格が付与されています。しかし、現実的には、まだ数多くの格差があり、中でも象徴的な格差となっているのが、激甚災害法（以下、激甚法）です。阪神・淡路大震災の際には、多くの学校の校舎が被害を受けました。1 条校であれば、修繕に対して 5 割の補助金が自動的に出ましたが、専門学校にはそれが全くありませんでした。なぜなら、激甚法は学校教育法第 1 条に該当する学校が対象となっており、専門学校は 1 条校ではないので、学校とは認められていないからです。当然、専門学校には激甚法が適用されませんでした。が、兵庫県専各連会等の方々の努力により、激甚法適用と同様の予算措置が図られ補助金を受けることができました。この事例をもとに、新潟県をはじめ、災害で被害を受けた専門学校は、同様の対応を受けることができました。

職業教育体系の構築に向けた 2 つの方策

また、平成 19 年 6 月には、「全専各連 1 条校化推進本部（第 1 次報告）『専修学校の 1 条校化運動の具体的方針～学校教育法第 1 条に定める新しい学校種の創設～』」と題した報告書により、「職業教育に特化した新たな高等教育機関の創設」及び「現行の専修学校制度について、固有の課題を解決しつつ職業教育力の充実・

向上を図る」方針を打ち出し、全国ブロック大会で説明し理解をいただけるよう努めてまいりました。

平成19年9月には、文部科学省(以下、文科省)に「専修学校の振興に関する検討会議」(以下、検討会議)が立ち上がり、1年間12回の会議により、あいまいな表現ではありますが「職業教育を専らとする新しい高等教育機関の創設が望ましい」という結論となり、平成20年11月に、「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」とする報告がなされました。

同年12月、当時の塩谷立文部科学大臣が中教審に対して「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」諮問を行い、これを受けて特別部会が設置され、検討事項の調査・審議に着手することとなりました。平成21年1月には、第1回目の特別部会が開催され、月2回のペースで会議を行い、現在にいたっております。

最初はごくごく素朴な運動でした。専門学校は高等教育機関として認知されているのだから、学校として認めて欲しい、専門学校をあるがまま1条校として認めて欲しいという運動でした。これは優れて学生の名誉に関わる問題であり、学生であるのに、いつまで学生として認められない状況に置いておくのか、学校なのだから学校として認めて欲しい、ということです。1条校化推進本部の制度設計作業部会では、短大と並ぶ高等教育機関としての要件は、学校法人であること、2年制以上であること、専修学校であることの3つをクリアしている必要があ

るのではないかという議論になりました。そうになると、ここから外れる学校が出てきます。個人立や学校法人立以外の法人、1年制等という学校もあります。これらのことを考慮いたしますと、極端に言えば、1万校あって1校だけが残る、9999校が新学校種になっても1校が残るとなれば、124条という法律はそのまま残しておかなければなりません。従って、今ある学校を1条校に移行するのではなく、新しい学校種を1条校として創設し、申請をして、1条校になっていくという方法しかない。というのが、最終的な結論です。

検討会議に提案した 制度設計の概要

しかし、この結論により結果的に7～8割の学校が1条校になれないのでは、意味がないと思っております。お聞きになられた学校の中には、自分達には関係のない話で、1条校になることを最初からあきらめているような方々もいらっしゃると思いますが、私達の議論ではそのような内容にはなっておりません。現状では、設置基準が設定されている訳ではありません。私達の運動では、素朴に1条校にして欲しいという運動から、せめてこのくらいはクリアしなければならないということになり、そこから法的な手続きの必然として、新しい学校種を創設することにならざるを得なかったということです。

先ほどお話した制度設計作業部会では、第1



次報告において次のような制度の概要をお示しいたしました。①教育の目的は「社会が求める知識、技術及び技能を総合的に教授修練し、職業及び实际生活に必要な能力、又は専門性が求められる特定の職業を担うための能力を育成すること」。②入学資格は「高校卒業同等以上の者」とする。③修業年限は「2年、3年又は4年」とし、修業年限別に卒業に必要な単位数（実習やインターンシップの多用を踏まえた独自の単位換算）を定める。また、夜間の学科、別科、専攻科及び通信課程も置くことができる。④所轄庁は「文部科学大臣」、設置者の要件は「国、

地方公共団体又は学校法人」とする（学校法人の認可基準を新設）。⑤校地及び校舎の面積、校地・校舎・施設設備の内容、教員資格及び教員数は、「教育の目的を達成するために最低限必要となる基準（他の高等教育機関の基準を基本）」を新たに定める。単科での設置を前提に収容定員の下限は80人。実務経験重視の教員（実務家教員を含む）資格・構成とする。⑥自己点検・評価及び第三者評価を行う。職業教育の特質を踏まえた項目や仕組みを具体化する。⑦高等教育機関にふさわしい新たな学校名称を付し、修了者に新たな称号を付与する。学習成

果を証するための称号を「2年又は3年」と「4年」の課程別に付与する。⑧上記の制度面での論点のほか、財政支援のあり方、他府省庁所管法令との関係、その他所要の論点も検討を行う。このあたりはまだ、良い悪いなどの議論にまではいたっておりませんが、このようなことを提案いたしました。

特別部会における議論と 今後の検討課題

これを受けて、検討会議では様々な議論がなされました。委員にはいろいろな立場の方が参画されていますので、当然、反対される方もいらっしゃると思います。そこで交わされた議論の結果、振興を考える上で2つの方策が考えられました。現行のまま振興する方法、もしくは、新しい高等教育機関になる方法です。もし、新しい高等教育機関を創設するとなれば、さらに中教審で詳しい議論をする必要があるのではないかと、検討会議の方向性が示されました。これを受けて、先ほどお話ししましたが、文部科学大臣が諮問を行ない、昨年1月から特別部会において議論が始まりました。ここでは、専門学校を1条校にするかどうかの議論は、まったく行なっておりません。そうではなく、小学校から大学にいたる日本の教育制度の中で、キャリア教育や職業教育を、どのように行なっていけば良いかについて議論しています。

まず、小中学校段階における汎用性のあるキャ

リア教育をどうするのか、極端に言えばキャリア教育と職業教育はどう違うのか、という議論です。委員の皆さんそれぞれの概念が違いますので、その概念の整理から行ない、高校はどうか、大学はどうか、専門学校は、高専は、短大は、といった議論を行なっております。高等教育をどうするのかの議論になって、初めて現在の大学や短大の制度では、高度な職業教育を含めた、社会の多用なニーズに応えきれていないのではないかと、という考えにいたり、平成21年7月に出された審議経過報告では、「職業実践的な教育に特化した枠組みが必要」とし、具体的な制度化の検討については、「大学等と別の学校として検討が適当」等の論点を整理しました。

しかしながら、特別部会の設置から1年を経過しましたが、まだ結論は出ておりません。委員の意見の中には、「ニーズはあるのか」、「本当に必要なのか」、「そのようなものを新しく作る必要があるのか」といった意見も多々あります。ですが、私達は単純に、今ある学校を学校として認めて欲しいだけなのです。

それぞれの学校種が抱える 問題点

今、高専が抱えている問題は何か。毎年、1万人くらいが卒業しておりますが、その5割弱が大学等に進学していることから見て、結果的に大学へのバイパスになっています。残りの5割強が就職しており、本来の高専の目的とは、

ずれているようですが、これは時代のニーズが変わってきた結果でもあると思います。もう1つの問題は、学校数が極端に少ないということ。また、ある高専には、国からの予算が27億円も付いているとのこと。学生数は1000人、授業料収入は2億7000万円で、90%が税金です。このような学校は、もうできないのではないのでしょうか。教育のレベルは非常に高いのですが、大学へのバイパス化などの問題を抱えているのが現状です。

短大の問題は、生き残るために専門学校化している点あげられますが、専門学校と同等の内容を学ぶには、少し無理があるように思います。職業教育といっても、クラブ活動レベルになってしまっているようです。教授も学問や研究を主にしておりますので、職業教育は行いたくないのが本心だと思います。

機能別分化という言葉がありますが、一方に本来の学問研究の場としての大学があり、もう一方では、職業教育としか思えない教育を行っている大学もあります。中には、高校までにやらなければならない教育内容の補習を、行なっているような大学もあります。果たして大学は、この自己矛盾を解決できるのでしょうか。専門学校教育は、高校までに学んだことを基礎として成り立ちますが、大学の教育は高校までの教育内容を基礎とはしていません。大学とは、高校レベルの教育を身につけた者だけが入って、学問を行う場です。

それでは、高校の現状はどうか。全国の高校の75%が普通科で、25%が専門高校です。

その結果、都市部においての顕著な例ですが、普通科に行けなかった生徒が専門高校に行くというようなことが起っております。なぜ、このようなことになったかと言えば、大学がどんどん枠を広げ、誰もが入れるようになった結果だと思います。従って、高校は大学に行くことを中心とした教育を行ないますので、普通科高校に入り大学に行く、という流れがメジャーなラインとなってしまいました。極論を言えば、何の目的もなく普通科高校に行き、さらに、何の目的もなく大学に行き、ニート、フリーター化する現象を生んでいるように思います。

そのような中で専門学校は、目的のはっきりした学生が入学し、そこで学んだ延長線上にある職業で、90%以上が働いているという現状があります。反面、欠点として言われておりますのが、教員や教育の質の担保がない、つまり、その質にばらつきがあるということです。ある企業の方が、専門学校では哲学や心理学を学んでいないことを指摘されておりました。しかし、我々は職業教育を行なう過程で、人生をどのように生きるかを教えております。それだけでは不十分なのでしょうか。

訓練は、教育の下なのでしょうか。なぜ日本では、学問研究と職業教育の間に上下関係ができてしまったのか。ある方から聞いたのですが、明治5年にできた群馬県の富岡製糸工場は、富国強兵・殖産興業を目的とした職業教育機関で、全国に機械製糸工場を作り、その指導者を養成していました。学生は400名ほどおり、外国から先生を招いて、座学半分、実務教育半分の

カリキュラムで授業を行なっていましたが、外国人教師が帰国してしまうと、いつの間にか座学が増えていき、学問だけになってしまった。それがために、scholastic career（学問キャリア）が vocational career（職業キャリア）の上にあるという文化を日本に作ってしまい、教育が上で訓練が下という結果となってしまったのではないかと話していました。しかし、私は、教育の中に訓練があると思っています。訓練とは教育の下ではなく、教育の一部ではないでしょうか。医療でも注射や手術等は、訓練がないとできないのではないのでしょうか。専門学校も同じだと思います。

複線型の教育体系構築を 目指して

小学校から大学にいたるキャリア教育、職業教育を考える時に、途中の点をとらえて議論しても意味がありません。普通科高校を卒業した学生が、職業学校や補習学校のような大学に入るといった現状があります。これに加えて、商業高校を卒業した学生が、IT 関係の専門学校へ入る、あるいは IT 専門の大学へ行く。私はこの流れをどちらか 1 つにするのではなく、2 つの流れを作る。今までの流れが単線型のラインとすれば、現状に新しいラインを加える、複線型のラインを提案しております。

中教審はあくまでも審議会ですので、ここで出た議論がそのまま全てを決めるわけではあり

ません。我々が目標としているのは、最終的に複線型の教育体系を作り、その中で「職業教育を専らとする新しい高等教育機関を創設することが望ましい」、という答申に持って行きたいと思っております。一番問題なのは、「新しい高等教育機関の創設」に対して、あまり関心を持たれていない現状があります。事業仕分けが目立っておりますが、やはりお金に絡む内容ですと、関心を得やすいのだと思います。

1 年間にわたり議論を行い、審議経過報告が出ましたが、企業関係者からは、「新しい高等職業教育機関」の必要性について疑問の声があがっています。従って、ニーズがあるかどうかの数字的な裏付けが必要となりましたので、アンケート調査等を行っております。加えて、企業はもとより、日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会等の経済団体に対して、専門学校が果たしてきた役割を説明し、全専各連の会員の皆様にも、現在の状況説明を行っております。

文科省の「専修学校教育の振興方策等に関する調査研究協力者会議」では、専修学校の振興についての議論を真剣に行なっていただいております。若者が誇りをもって職業教育を受けるために、職業教育体系を構築し、「職業教育に特化した新たな高等教育機関の創設」と「専門学校の職業教育力の充実・向上」により、教育制度の枠組みが改革され、国民のキャリア教育・職業教育に対する認識が変化することを期待しています。

平成21年度学校評価等研修会（東京会場）
平成21年12月9日／東京都千代田区・アルカディア市ヶ谷

自己点検・自己評価のあり方について ー第三者評価者としての考察ー



特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構
畑野 勇氏

はじめまして、畑野と申します。特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構（以下、機構と表記）では、平成 18（2006）年度から現在まで 4 年間にわたって、第三者評価について書面での評価、学校へのヒアリング、実地調査といった様々な試みを行ない、それらの経験に基づいて評価項目を作成しております。私は機構が実施している第三者評価事業に初年度から関わっておりました経験から、専修学校の皆様がどのような点に気をつけて自己点検・自己評価を行なっていただければ良いかについて、今回お話をさせていただきます。

これから第三者評価に関するお話がたくさん出てまいります。まだ、自己点検・自己評価を行なった経験がなく、どのように行なったら良いか分からない段階において、第三者評価は、一段飛び、二段飛びの話で、レベルが高すぎるというご感想もありかと思います。しかし、第三者評価と自己点検・自己評価に、さほどハードルの違いはないので、ご安心いただければ幸いです。すでに学校教育法に定められておりますとおり、平成 19 年（2007）度より、専修学校は自己点検・自己評価を行ない、その結果を公表しなければならなくなりました。そして第三者評価はいずれ義務化されると言われておりますので、自己点検・自己評価をこれから開始される学校の先生方は、来たるべき第三者評価を見越して、点検・評価を行なっていただきたく思っております。

第三者評価における「評価」という 言葉・概念とは

はじめに、世間で一般的に使用される「評価」

と、学校の第三者評価として使用する「評価」とでは、意味合いが異なります。一方で、自己点検・自己評価については、平成 19 年度に改正されました学校教育法において、「毎年自己点検を行なって、その結果を公表しなければならない」ということが定められたものの、「評価」をどのように行なえば良いかということについて、文部科学省からは何も指示がされておられません。自己評価をまとめるにあたっては、結果と分析の記述が必要となる、それらを踏まえた今後の改善方策について検討することが適当である、ということ以外定められておりません。これは、それぞれの専修学校の実情に応じた形で取り組むように、という配慮によるものと考えられます。

実施する学校の側においても、自己点検・自己評価をどのように考えて行なえば良いかについて、明確なコンセンサスが決まっている訳ではありません。大学や短大では、すでに平成 16（2004）年度に第三者評価が義務化されましたが、大学基準協会や大学評価・学位授与機構などをはじめとする評価機関は、第三者評価を行なう海外の諸機関や諸団体からヒアリングや調査を行ない、その中において自己点検・自己評価のあり方について考えております。機構においても、専修学校が第三者評価を実施する必要性に迫られた場合に備えて、大学・短大・高専、さらに法科大学院などを対象とした国内の第三者評価機関、さらにはアメリカ、イギリス、ドイツ等諸外国の学校で第三者評価を実施した各種評価団体の発行した報告書や案内パンフレット等を参考にし、自己点検・自己評価をどのように行なえば良いかの検討を続けております。

その検討の結果としまして、自己点検という作業をあらためて定義しますと、自分の学校の

問題点を発見して、改善につなげるための考え方を教職員全員で共有することといえます。そして、その分析活動・結果の総称が「評価」となるはずです。学校を良くする仕組みを考え、短所と長所をそれぞれ明確にする、短所を減らし長所を伸ばしていくという考え方を、自己点検・自己評価の際に絶えず意識していただければと思います。自己点検・自己評価を行なった結果、様々な問題点が発見されたとき、その解決や改善をどこから行なえば良いか、非常に悩まれる方もおいでだと思います。しかし、結果は結果として受け止め、それを良くするための仕組みをどのように作っていくかが大切です。対処法として、課題に関する専門的な部局や組織を作る、制度や枠組みを作るなどが考えられます。

第三者評価とは意義や 価値を認めること

「評価」の意味合いに関する説明において、本日の主題である自己点検・自己評価の観点からではなく、いきなり第三者評価の視点を取り入れてしまいまして、敷居の高さを感じられた方には恐縮です。ただ基本的に、自己点検・自己評価と第三者評価における「評価」の考え方の根本は同一であります。先にも述べましたが、学校をより良くするための仕組みとして、自己点検・自己評価がある。例えば、学校がそれぞれの方法で、自分の学校はこうであると点検・評価を行ないます。そして第三者評価はその学校とまったく無縁の第三者が実施するかというと、そうではありません。世間一般の方々が、「評価」と聞いてまず頭に浮かぶ意味は、「金額その他、様々な価値を決めること」、英語で言え

ば“assessment”あるいは“evaluation”であろうと思われます。自己点検・自己評価をかなり念入りに、何年も前から行ない、結果を公表されている学校においては、このようなシビアナ考えに基づいて、「他の学校にくらべて当校は〇〇の点で優れている、また〇△の点は劣っている」、ということにまで踏み込んでいらっしゃる場所もあります。ただし実を言いますと、日本の大学や短大、高専などで第三者評価が行なわれる場合に、このような観点に基づいているかということ、そうではありません。

実際には、大学や短大や高専での第三者評価で、そして専修学校の第三者評価で機構が「評価」に込めている意味合いは、「意義や価値を認めること」であります。ある学校を第三者評価する場合、その学校の様々な状況を見まして、〇〇の点で欠点があったり、弱点があったりするという点是指摘するとしても、そこから他校との比較や格付けを行なったりはしない。いろいろな価値を決めるような考え方を押し出して、評価はしないということです。要するに、他の学校とくらべて劣っていると考えられる点がいくつかあったとしても、その学校が、例えば、IT系であればIT技術者を育てる学校として、きちんとした組織や体制を持っている。そして卒業生が、技能や場合によっては、識見や実力を身につけた上で就職して、実社会で活躍しているなど、その部分が分かれば認定、あるいは認証を行なうということになります。このような考え方に従って、今の日本で学校の第三者評価が行なわれる場合に、「評価」という言葉が使用されます。

第三者評価における「評価」を英語で表すと“accreditation”（アクレディテーション）となります。あまり聞き慣れない言葉ですが、諸外

国の文献では、学校や病院の評価を見る場合に、この言葉がよく出てきます。そしてこの評価制度は、「成果評価」、「機関・機能評価」という2段階からなっています。「成果評価」とは、教育成果の達成可能性の視点からの評価であり、「機関・機能評価」とは、教育機関としての機能を備えているかどうかについての総括的な評価です。どちらも普段あまり使われる言葉ではありませんが、実際の教育現場や教育の様々な場面で、このような視点の使い分けが必要になるケースも多々おありと思います。

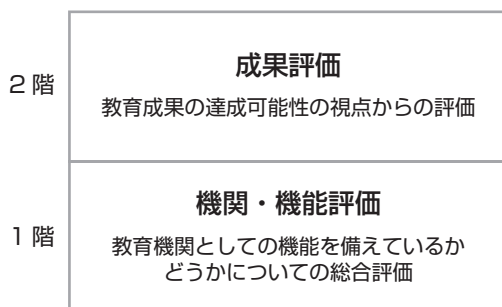
機関・機能評価と 成果評価

例として、ある評価項目について、学校がデータ収集を行ない、問題点を把握し、その内容を教職員間で共有し、これに対応するため、何らかの機能を有した機関や委員会、ワーキンググループやプロジェクトなどを立ち上げたとします。そして、これらの機関を活用し、何らかの対処を行ないます。その機関がどれだけ成果を上げられるかに関わらず、学校側でこういう機関を作ることは、1つの積極的な取り組みとして大切なことであります。問題点を覆い隠さず、真摯に受け止め、学校の組織的な取り組みとし

て問題を解決して行くことは、非常に評価できることであります。このように、何らかの機能を有した組織や制度の整備という点に鑑みて、学校の取り組みが十分であるかどうかという点を評価対象とするのが「機関・機能評価」であります。一方で「成果評価」というのは、設置された制度や組織が、どれだけ成果を上げているかをチェックするということになります。

お話がやや抽象的になってしまいましたが、このような2階建ての建物で例えると良いかもしれません。ある問題への対処として「何もしていない」という段階を、何も建物が建っていない状態とする。それに対して「組織や制度が整備され、機関としての基本的な機能が備わっている」というように、「機関・機能評価」の観点から見て問題ない段階を、建築物の1階部分が建った状態と見る。さらに、その機関が機能を十分に発揮し、所定の成果を上げており、「成果評価」の観点から見て問題がない段階を、建築物の2階が建った状態とすることができます。

ところで、ここでいう「成果」の評価として、どこまで厳密に追求する必要があるかが問題になってきます。例として、教職員に対する人事考課を取り上げてみます。「人事考課は必要である」という前提のもとで、学校が教職員の仕事を的確に評価し、今後の給料や待遇に反映する仕組みがあるかどうか。この仕組みや制度がまったく備わっていない場合は、「何もしていない、あるいはそれに近い」ということになります。それに対して別の学校では、「制度や仕組みは作られている」という段階にあるとします。採用に関する面接の際に、所属長が面接によって人物調査を行なう、次に教務部長または事務部長がより細かく調査して面接を行ない、最終的に学



2階建ての評価制度



校長等が判断して採否を決めている。このように、ある程度のプロセスや制度、機能が備わっていると学校側が申告し、第三者評価を受ける時にも評価員の要請に対して、すぐにそれらの証拠書類等が提出されうる状態になっている。このような段階であれば「機関としての基本的な機能が備わっている」ということになり、建物の1階部分ができていることになります。

先に私は、「学校で実施される第三者評価における『評価』とは、意義や価値を認めることである」と申し上げました。その考え方に照らしてみると、機構が具体的に専修学校の第三者評価を実施するときには、どういう事項がどういう理由で、どのレベル（建築物の階層）ま

で評価対象となるのでしょうか。実は建物の1階部分がしっかりと出来上がっている、言い換えれば制度や組織が整っている段階になっていれば、大半の項目についてはクリアできていることになります。

機構で第三者評価を行なう場合、基準1から基準10までの大きな分野項目がありまして、その中に46項目の評価項目があります。これを中項目と呼んでいます、その中の42の中項目が、建物の1階部分について評価するものとなっております。現在のところ、成果までを評価の対象とする中項目は4つしかありません。大学基準協会や学位授与機構等の評価機関の評価方法でも、項目数や成果評価を行なう項

目の占める割合は若干相違がありますが、評価の基本となる考え方は機構とほとんど変わりありません。言葉や概念の説明に長々と時間をかけてきましたが、「現在の日本では、学校の第三者評価は機関・機能評価が主体である」ということを頭に入れていただきたく存じます。

自己点検・自己評価の結果を 報告書としてまとめて公表する

それでは、それぞれの学校が実施される自己点検・自己評価では、建物のどの部分までを評価対象とすれば良いでしょうか。機構でもこの点を数年前に検討した結果、第三者評価と自己点検・自己評価のいずれも、最低限超えなければならないハードルの違いはあまりないということになりました。すなわち、自己点検・自己評価は本来、自ら行なった点検・評価のことであるから、理屈上はどのような項目について、どの程度まで評価すべきかを勝手に決めて構わない。しかし、実施した結果を公表するのであれば、その項目内容や評価の観点は、世間一般から見て妥当性を持つものであることが望ましい。ではどうするべきか。

機構が出した回答はこうです。機構が定めた第三者評価の項目や評価基準に従って自己点検・自己評価を行ない、その結果を報告書としてまとめたものを公表すれば、外部の目に耐えられるものとなるであろう。そして、ある項目については自己点検・自己評価を、第三者評価より高い評価の水準まで行なってみるとよい、というものです。

例えば機構の第三者評価項目と基準では、「学生相談に関する体制が整備されているか」とい

う評価項目があり、そこでは関連する機関・機能の有無が評価の基準となっています。「心身に不安を抱える学生に対して、大変手厚い制度を整え、その結果、退学者数や長期欠席学生数の低減において顕著な成果が見られる」ということをアピールしたい学校があれば、その項目については建物の2階部分まで自己点検・自己評価を行なって、その結果を報告書に記すことも有益でしょう。

これからの第三者評価のあり方

機構では、このような機関・機能評価を主体とする評価方法を数年にわたって続けています。しかし今後ともそれで充分かどうかについては、議論の余地があります。専修学校の場合には、今後は成果評価の重要性がクローズアップされてくると思われます。というのは、専修学校の卒業生は社会で働くにあたって、学校で学んだことが即戦力として受け入れられる必要があります。大学の卒業生と比べると、求められるニーズに違いがあるわけです。専修学校の卒業生は、学んできたものが実社会での職種に直結しなければならないという考え方が、一般的な要求です。その特性を考慮すると、例えばIT系、医薬系、CGアート系など、複数の異なる分野に属する学科を持つ専修学校のような場合は、学科ごとや分野ごとに、企業やメーカー、各種団体等に従事する人によって、成果部分にまで踏み込んで第三者評価が行なわれる方が、きめの細かい評価を可能にするということを考える必要があると、昨今機構内でも議論されております。

日本の大学の状況はどうでしょうか。文部科学省では、大学基準協会、大学評価・学位授与機構、日本高等教育評価機構、短期大学基準協会のような団体を、大学や短大、高専における第三者評価を行なう機関として認証していますが、第三者評価の方法については、それぞれの機関に一任する形をとっております。それぞれの機関では、独自の機関評価や機能評価を行ない、ある部分については成果評価を行なっておりますが、基本的には、分野ごとの評価を行なうことは難しいと思われます。専修学校の学生と違って大学の学生にとっては、その学校の単位を取って卒業証書を得ることが目標であります。昨今、大学生に対する社会的な要請は大分変わってきましたが、大学を卒業したという肩書きが重用視される時代はまだ続くだろうという考え方に則って、機関・機能評価が重視されております。

大学・高専の評価機関でも、日本技術者教育認定機構（JABEE）のように成果評価を前面に押し出して評価を行なっている団体があります。JABEE は理系の学部学科における教育の内実にまで踏み込んで、評価を行なっております。学会が推薦する企業団体や、様々な法人等から評価者が選ばれ、学部や学科ごとに評価を行ないます。工学系の分野でも、評価を行なうためのプログラムが 20 から 30 くらい用意されております。電気工学科であれば、その学科の内容に準じたプログラムに沿って授業や実験、卒業研究などが行なわれるべきであり、学生に対する教育が適切に行なわれているかを見ることになります。

私が勤務している大学でも 3 年ほど前に JABEE への申請を行ない、JABEE による審査を受けております。その際に提出する書類は、

まずそれぞれのコマで何をやるかを明確にしたシラバスを提出します。〇月〇日は〇回目の授業、その授業の中では何をやるか、その授業ではどのような資料を配布したか、その際に配布した資料も全て提出します。小テストや中間試験、定期試験を行なう際にも、採点後の答案や学校で実施したアンケートも提出します。学生から見てこの講師の授業はペースが早い、遅い、分かりやすい、分かりにくいなど、様々な物事に関する評価項目の結果を全て提出します。JABEE は、そこまで踏み込んで評価を行なっております。

先日 JABEE の方と話す機会があり、このような評価方法に困難はあるかどうか伺ったところ、継続的に評価を続けることができる質の高い人材を集めるのに苦労している、という返答をいただきました。例えば、産業界から評価を行なうための人員を集める場合でも、産業界全体でも大学卒業生に対して様々な考え方があります。〇大学〇〇学部〇〇研究室を卒業したということで充分である、と考える方もいらっしゃるし、それだけでは不十分と考える方もいらっしゃいます。それぞれの考え方で、社会的ニーズが決まってしまう傾向が強く、むしろ専修学校の方が企業からのニーズがよりダイレクトに伝わるため、分野別かつ成果主体の第三者評価が可能であり、かつ必要ではないか、というご意見でした。

私もゆくゆくは専修学校の第三者評価が、そのように進むのが望ましいと考えております。ただそれが実現するまでには、まさに JABEE の方々が直面しておられる「質の高い評価者の確保や育成」をはじめ、いくつかの難題をクリアする必要がありますので、ここしばらくは機関・機能評価を主体とする方法が、第三者評価

の代表的スタイルであり続けるでしょう。

私立専門学校等評価研究機構の 第三者評価制度

さて平成 14（2002）年の法改正で、自己点検・自己評価が努力義務化され、そして平成 19（2007）年に義務化されました。機構はこの 5 年の間に自己点検・自己評価に取り組んでいた学校が少しでも増えるように、そして第三者評価が近く義務化されるという認識のもと、平成 16（2004）年に NPO 法人の評価機構を設立いたしました。第三者評価が義務化された場合、おそらく文部科学省が認証した機関や評価団体が、第三者評価を行なうようになると思われます。そこで機構では、その認証を受けることを意図し、かつ近い将来義務化されと思われる第三者評価に備え、議論や検討を続けた結果、平成 18（2006）年に第三者評価モデル事業、平成 19 年には第三者評価事業の本番を開始いたしました。評価項目は大学の評価基準をいくつか参考にしており、一般の方々から見ても納得していただける内容にしました。最初は 150 くらいあった項目も、かなり多すぎるといった意見をもとに、統合、移動、削除を行なって、現在の項目数は 46 となりました。

機構が事業を開始するにあたって重要視したのが、これらの第三者評価項目の構成や評価基準がそのまま、学校が自己点検・自己評価を行なって結果を公表される場合にも使用可能となるようにする、ということにあります。機構の見るところ、外に公表することを前提となされる自己点検・自己評価と第三者評価とは、

最低限超えるべきハードルに違いがある訳ではありません。まず、ある事柄について、制度面・組織面での問題をクリアしているかどうかが非常に重要になります。それをクリアしていれば、成果評価まで行なっても問題ありませんが、外部から報告書をご覧になる方が、成果評価レベルまでの検討を必要と考える項目は、就職の成果・資格取得の成果・退学率低減の成果・卒業生や在校生の社会的な活躍という成果の、4 つほどしかないというのが実情です。

機構では第三者評価の方法として、審査を受けられる学校が、機構の評価項目と評価基準で自己点検・自己評価を行なった結果をまとめた報告書や関連資料を審査することから出発し、ヒアリングや訪問調査を行なった上で 46 項目の評価を行ないます。学校はこれまで自己点検・自己評価を全く行なったことがなくても、機構の定めた評価項目や評価基準に従って自己点検・自己評価の作業を行なわれて報告書を作成されれば、それによって第三者評価を受けられますし、またそれをそのままお使いになれば、公表義務化に対処いただけることになります。ただいきなり自己点検・自己評価の作業を第三者評価項目にあわせて実施されることに、ハードルの高さを感じられる学校もおおいでと想像しますので、機構ではそれらの疑問や不安を解消するために有効なツールとして、第三者評価を受審された学校それぞれの結果をホームページ（<http://www.hyouka.or.jp/hyouka-resalt.html>）において、PDF 形式のファイルで掲載いたしました。これから自己点検・自己評価を行なう学校が参考にしていただければと思います。これらのファイルの内容と、それぞれの学校がご自身のホームページ上で公表しておられる自己点検・自己評価報告書をご覧いただければ、第

三者評価も自己点検・自己評価も最低限、超えるべきハードルに違いがあるわけではなく、またそのハードルは案外に高くないということがお分かりいただけると思います。

機構の第三者評価項目は全部で46項目ありますが、初めて自己点検・自己評価に着手された学校が、その結果をそのまま外部に公表可能とお考えになる項目数は、おそらく3～4項目程度ではないでしょうか。ほとんどの項目において、「問題と認識しているが、慎重な検討を要するため手を付けていないのが実情である」、「対処方法等の見当がつかない」などの結果が出てきたとき、その文言をそのまま公表することには体面上問題を感じられる学校が多いと思います。

機構としては、最初の段階ではそれでも良い、むしろそれが普通であると思っています。そのシビアな結果を学校が率直に受け止められて、それに対して何らかの取り組みを行ない、改善すべき課題として取り上げ、再度、自己点検・自己評価を行ない、最終的には学校が抱える問題点を改善して行ければ良いと考えております。

自己点検・自己評価は コンスタントに行なうことが重要

最初に自己点検・自己評価を開始される場合、多くは学校の事情に精通しておられる1人、あるいは2～3人のメンバーが報告書執筆を始められると思いますが、作業を進めていく過程ですぐに、これだけの人数では不足だということがお分かりいただけるはずです。規模の大小はありますが、少なくとも7～8人で分担

して行なうのが理想だと思われます。教育現場や理事会・評議員会等に対応した記述も必要となり、人員の幅を広げる必要性が生まれ、ワーキンググループを設置するという動きになってくると思います。皆様の学校に合わせた規模の人数で行なっていただくことをお勧めいたします。作成した報告書をもとに、世の中の動向なども踏まえ問題点を把握し、改善することになります。このようなことを何段階か繰り返した上ではじめて、外部に公表できる内容になって行くでしょう。

公表可能な内容になったとしても、世間の要求水準や他校の水準に照らして、遜色のある部分がいくつも残ったままであることもあり得ますが、それでよろしいのではないのでしょうか。いくつかの項目について、機構の基準に照らして学校が問題点ありと認識され、改善に向けて組織的な取り組みをされるようになっていけば、その項目の記述が一般の方々の目に触れても、学校に対する評価が低下して受験者数や退学者数に直接影響を与えることはないでしょう。

なぜ機構がこのように考えるかと言いますと、最近では専修学校への見方が変わってきています。例えばある学校のある学科において、卒業生が就職にあたって必要とする資格試験の合格率が昨年度は100%、つまり全員合格だったとします。しかしこの「合格率100%・受験生全員合格」を前面に打ち出したPRを行なっても、その情報のみに目を向ける一般の方々は数少なくなっています。様々な情報が世の中に登場するようになっており、単なる数字だけでその学校を評価することはありません。受験生の保護者の方は、合格率100%と聞いても「その100%は今回限りではないのか、自分の子が在学・卒業する

ときまで続くかどうかが重要だ」とお考えになるケースが増えてきました。ある高い成果が出たとして、その高い成果を維持していくための学校の取り組みの度合いを、一般の方々が注視するようになったということです。

一般的に就職率・資格の合格率・退学率、この3つの尺度で学校をご覧になる方が多いのですが、これらの指標で今年、あるいは昨年に高い成果が上がったというだけでは世間から認めていただけず、それを今後数年以上、維持発展させるための学校側の不断努力がなされるかどうか注目される時代になっています。つい数年前まで順風満帆で、その時には前途に全く何の問題もないかに見えた企業や学校が、ちょっとした間努力を怠っただけであっという間に苦境に陥り、現在は見るべくもない状況に落ちてしまっている、というケースを数多く見てこられた世間一般の方々が、「成果」に対する視点を著しく変化させている状況が起こりつつあると言えるでしょう。

このような時代であるからこそ、学校としては、自己点検・自己評価をコンスタントに行なって問題点を把握し、一時しのぎではなく組織的・制度的な取り組みによって対処する姿勢を明確に示すことが大事だと思います。今後はそのような努力が、保護者の方々に対してより説得性を持ったアピールになってゆくだろうと考えられるのです。

自己点検・自己評価に対応した 2つのツール

機構では、学校が機構の定めた項目や評価基準に従って自己点検・自己評価を行なっていた

だく際に有用なものとして、AとBの2つのツールを用意しました。

1つ目のツールは、機構の第三者評価制度に合わせた「自己点検・自己評価報告書」です。第三者評価を行なうにあたってフォーマットがあれば、より作業を行ないやすくなると考え、この自己点検・自己評価報告書のツールを作成しました。他の評価団体も類似のものを作っているかもしれませんが、内容的にほとんど違いはありません。違う点は、例えば、学校運営に関するチェック項目、教育理念や目的に関するチェック項目です。それぞれの評価団体や機関が何を基準に項目の作成を行なっているかと言いますと、参照元となるものはほとんど同じで、大学基準協会や学位授与機構等が作成している内容を参考にしています。さらに、諸外国で行なっているような方法も参考にしております。専修学校の場合は、様々な方々からの意見も聴取した上で、項目を作成しました。従って、評価機関ごとにさほど変わらない項目の並びとなっております。項目数は、機構が46項目作っているのに対して、他では150項目くらい用意している団体もあります。しかし、その内容は個々の事項を照らし合わせてみると、大きな違いは見られないことが分かります。この点は、機構を含む各種の評価機関や団体がホームページに掲載している第三者評価の結果をご覧いただければ、容易に理解いただけると思います。

2つ目のツールは、「自己点検・自己評価推奨項目集」です。これは自己点検・自己評価の項目を立てる上で、機構が推薦する項目集ですが、必ずこの項目が評価に必要である、というものではありません。「このような項目を立て、可能な範囲まで評価を行えば、公表した際に一般の方々より納得を得られますよ」というお

褒めの項目を集めたものです。

機構の会員校になられるかどうかは、それぞれの学校の考えによりますので、自己点検・自己評価においてこのツールを活用し、第三者評価も受ける、あるいはツールを部分的に活用して自己点検・自己評価だけを実施し結果を公表する、あるいは全く別のツールを使用して自己点検・自己評価を実施するなどのご判断は、それぞれの学校が自由に行なっていただいて構わないものです。ただ現実には、この推奨項目集に載っている項目だけで自己点検・自己評価を実施され、その勢いに乗じて機構の第三者評価をお受けになる学校も多いように見受けられます。

機構が定める評価項目の体系

自己点検・自己評価をどう進めるかについて苦慮されている学校は、機構が行なっている第三者評価に沿って項目を立てていただくのが良いのではないかと考えます。機構が立てておりますこの46の項目も、絶対的なものではございません。日々皆様のご意見をいただきながら、改訂を繰り返しておりますが、一般的な水準から見て現時点で問題はない項目群であると考えております。

先にも少し触れましたが、この46項目中で成果評価を行なう項目は「就職率」、「資格の取得率」、「退学率」、「卒業生・在校生の活動の評価」の4つがあります。成果評価に関しては、枠組みがあるということだけではなく、ある程度の成果を上げているという結果が必要となり、これが学校を評価する重要な材料となります。

それでは、どこが機能評価で、どこが成果評

価かなのでしょうか。必ずこの構成である必要はありません。どの評価機関も、ほぼ同じようなチェック項目を作っておりますので、一応チェックできた方がよいという機構側の希望です。

また、機構が用意したツールには「専門学校等評価基準書」というものがあり、現在バージョンが2となっています。本来、自己点検・自己評価の基準は、それぞれの学校が独自に決めて良いのですが、社会通念からみて妥当と思われる内容のものを、機構の側で用意させていただきました。例えば、学生による授業評価についても実施そのものについて賛否両論があり、項目など様々な意見があります。学校がそれぞれ実際にやってみたものの、改善につなげるための有効な策がどうしても浮かばない、学生に対する講師の人気取りだけになってしまったとか、いろいろな問題点があるとお聞きした上で、最終的に評価の観点を決めました。

機構が用意した「専門学校等評価基準書」においては、各中項目について細かい評価基準をいくつか掲載して、チェック項目を用意しました。機構の定めた基準に従って自己点検・自己評価を実施される学校はこの基準それぞれについて、できているもの、できていないものをチェックしていただきますが、チェック項目が2つあったとしても、両方の項目ともクリアしていなければならないというわけではございません。例えば、「2つともクリアしていないけれども、それぞれについて、学校側の取り組みや姿勢が明確に示されており、今後の改善が期待できる」ということであれば、それでその項目はクリアとして良いと考えます。

では、機構の定めた全46の評価項目の体系を確認していきましょう。

基準1 教育理念・目的・育成人材像

中項目番号	中項目
1-1	理念・目的・育成人材像は定められているか
1-2	学校の特色はなにか
1-3	学校の将来構想を抱いているか

基準1には3項目あります。1-1から1-3までの項目で、基準1という大きな項目を構成しております。「1-1 理念・目的・育成人材像」は、これが明確でなければ、学校としての基盤が成り立ちません。「1-2 学校の特色」は、特色として打ち出せるものがあるかどうか、外部にアピールできているかどうかというものです。

「1-3 学校の将来構想」は、最近の情勢から非常に立てにくい項目だと思います。しかし、実際に立てられるかどうかは別にして、少なくともこのような構想を持っているかどうか、議論しているかどうか重要です。その場しのぎの運営にならないように、心がける必要があると思います。

基準2 学校運営

中項目番号	中項目
2-4	運営方針は定められているか
2-5	事業計画は定められているか
2-6	運営組織や意思決定機能は、効率的なものになっているか
2-7	人事や賃金での処遇に関する制度は整備されているか
2-8	意思決定システムは確立されているか
2-9	情報システム化等による業務の効率化が図られているか各学科の教育目標、育成人材像は、その学科に対応する業界の人材ニーズに向けて正しく方向付けられているか

運営方針や事業計画を、毎年立てて実行しているかが、「2-4 運営方針」や「2-5 事業計画」になります。これらに基づいて、学校が運営される必要があります。理事会や評議員会、教職員にいたるまで、徹底されているかどうかの確認になります。「2-6 運営組織や意思決定」は、学則や寄付行為に関する項目で、組織や委員会等に規則があるかどうかです。そして、意思決定とは、学校で学則や寄付行為に準じて、誰がどのように決定を下しているかです。「2-7 人事や賃金制度」も同様になります。

「2-8 意思決定システム」は、意思決定の2-6と関連するものですが、組織の役割が明確で、各学校の運営、組織や権限及び職務によって定められており、学校の日常的な運営の中で1つのシステムがきちんと備わり、機能しているかどうかに関するチェック項目です。「2-9 情報システム化」は、昨今の煩雑な業務に対応するため、ほとんどの学校でパソコンを導入していると思いますが、それをいかに活用しているか、データの活用方法についての工夫があるかどうかを見ているものです。

基準3 教育活動

中項目番号	中項目
3-10	各学科の教育目標、育成人材像は、その学科に対応する業界の人材ニーズに向けて正しく方向付けられているか
3-11	各学科の教育目標、育成人材像を構成する知識、技術、人間性等は、業界の人材ニーズレベルに照らして、また学科の教育期間を勘案して、到達することが可能なレベルとして、明確に定められているか
3-12	カリキュラムは体系的に編成されているか
3-13	学科の各科目は、カリキュラムの中で適正な位置付けをされているか
3-14	授業評価の実施・評価体制はあるか
3-15	育成目標に向け授業を行なうことができる要件を備えた教員を確保しているか
3-16	成績評価・単位認定の基準は明確になっているか
3-17	資格取得の指導体制はあるか

「3-10 人材ニーズに対する方向付け」、「3-11 人材ニーズに対するレベル対応」、「3-12 カリキュラムの編成」、「3-13 各科目の位置付け」は、カリキュラム編成に関する項目です。専修学校は企業のニーズに対してどれだけ応えられるかが、1つの鍵になります。企業の人材ニーズに対して、方向付けやレベルが明確であり適切であるか、学生が関連企業の求めるニーズに対応した教育を受けてきたかどうかになります。「3-12」は、それぞれの科目を編成するにあたって、レベル、時間数等の他に、最近公表が勢になってきたシラバス等があります。科目ごとに、1回目の授業内容、続いて2回目の授業内容、これらの成績や担当者等を、全科目において公表するような状況となりつつあります。これらを見定めた上で、カリキュラム編成という項目を作成しております。「3-13」は、レベルや方向付けなどに対応するものですが、カリキュラムを編成する委員会等があれば、その中でどのような議論がなされ、きちんとしたものにするための努力を行なっているかどうかを問

うものです。

「3-14 授業評価」は、単に授業評価を行なっているかいないかだけでは、機構は評価の基準としては不足であると考えております。学生のアンケート結果を教員の勤務評価につなげるのは實際上難しい点もありますので、どのような考え方に基づいて学校側がチェックし、また今後の改善につなげているかを明確にする必要があります。「3-15 教員の確保」については、本当に必要な人材はアカデミーの中にはなく、むしろ実社会ににいるというのが、どの分野でも共通の認識になりつつあります。実社会で様々な経験を積まれてきた方々を、非常勤講師として招くような努力は極めて重要かと思えます。

「3-16 成績評価・単位認定基準」は、卒業の基準とも関係してきます。学校によっては、「基準を設けて厳しくやっている」、「留学した人は、なるべく全員出してあげたいので多少大目にみている」など様々で、学校により考え方が分かりますので、この項目は率直に書いていただい

て良いかと思います。ただし、基準を明確に作っているという学校であれば、その通りに行なうのが筋ですから、言っていることと、やっていることが矛盾することがあってはならないと思います。基準があまりにも甘すぎて、試験の意味があまりないと考えられるようなケースであれば、一般の方々がそのような記述をご覧になった時に、問題視されるということにもなります。

「3-17 資格取得の指導体制」については、機構側では資格の取得はやはり重要であると考えております。国家資格が必須である職種は当然のことながら、それぞれの学校でも対策を立てておいででしょう。国家資格を必要としないビ

ジネス系や商業系学科の場合でも、「資格取得を目指している学校ではないので特に指導は行なわない」とおっしゃる学校と、「現在の就職難時代への対応として、なんらかのキャリアにつながるような資格を取らせることが重要だろうと考えている」というスタンスの学校など、いろいろなバリエーションがあると思います。機構としては、資格の取得は重要と考えておりますので、「資格取得の指導体制を学校で一応作っている」ということを、この項目に対しての基本的な認定基準としております。その際に学校側で反論がございましたら、一般的に納得できる内容に展開できれば良いだろうと考えております。

基準 4 教育成果

中項目番号	中項目
4-18	就職率（卒業者就職率・求職者就職率・専門就職率）の向上が図られているか
4-19	資格取得率の向上が図られているか
4-20	退学率の低減が図られているか
4-21	卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか

「4-18 就職目標達成度」については、目標を立てていらっしゃる学校と立てておいでの学校があります。これに関しても、機構側では立てることが重要だという基準を設けておりますが、目標をどのように立てるかは、学校それぞれにお任せしております。単純に「就職率100%」というような目標でも構いませんが、専門就職率とは、自身が学んできた内容と合致するような職種や企業に就職できた割合を示します。在学生の中で何%の人が就職を希望して、その中で何%の人が実際に希望する職業に就職ができたかを計る必要があるでしょう。学校が

内部できちんとした指標を作られて、達成に向かって努力をされているかどうか、達成できない年度があっても構わないが、その結果に対して学校がどのようなフォローを行なっておられるかが重要となります。「就職率達成のための組織的な取り組み」でも良いですし、就職できなかった卒業生に対して、どのようなフォローをされているかも重要となります。この辺りをきちんと行なっていられれば、報告書の内容をオープンにされた際に、受験希望者や保護者の方々への良いPRとなると思います。

「4-19 資格取得目標達成」は目標を立て、そ

の達成度はどうだったかについて記す部分です。これも外部からの注目が集まるところですから、学校の取り組みや工夫があれば書いていただければと思います。「4-20 退学率低減目標達成度」は、ここ2～3年で注目が集まってきました。学業についていけず退学する学生は今も昔もそれなりの数になりますが、近年増えてきたのが人間関係の問題や、あるいはインターンに行った先で自分の能力との相違や適性のなさが分かったなど、メンタル的な部分が原因となって退学をするケースが非常に増えております。それと並んで、経済面での困難から学費を支払えずに退学する者が増えてきて

おります。このような面での退学率を、学校側ではどのように考えているのかということになります。

「4-21 卒業生・在校生に対する評価」は、世間の評価を、学校の側でどれだけ追跡、把握されておられるかということです。最近では、卒業生と学校のつながりも重要視されるようになってきました。そういうものをどのように考えて、データとして把握しているか、卒業生の評価を高めるためにどのような試みをしているかということ、成果として確認してほしいというのが機構の考えです。

基準5 学生支援

中項目番号	中項目
5-22	就職・進学指導に関する体制は整備され、有効に機能しているか
5-23	学生相談に関する体制は整備され、有効に機能しているか
5-24	学生の経済的側面に対する支援が全体的に整備され、有効に機能しているか
5-25	学生の健康管理を担う組織体制があり、有効に機能しているか
5-26	課外活動に対する支援体制は整備され、有効に機能しているか
5-27	学生寮等、学生の生活環境への支援は行なわれているか
5-28	保護者と適切に連携しているか
5-29	卒業生への支援体制はあるか

主に学生の日常生活に対する支援についての項目です。「5-22 就職・進学指導体制」は、就職・進学指導に対する、組織的な体制が組まれているかどうかをチェックします。「5-23 学生相談体制」は、専門のカウンセラーや、それに近い体制を作っているかどうかを見るものです。「5-24 学生の経済的支援」は、学費の分納や延納に対する対処、その希望に対するフォロー、奨学金制度の様々な整備等が対象です。「5-25 学生の健康管理」は、一般的な健康管理の他、昨

今メンタル面での健康管理が重要視されていますが、学校がそのような面を含めて、健康管理にどのように取り組んでいるかなどを評価します。「5-26 課外活動の支援体制」、「5-27 学生の生活環境支援」、「5-28 保護者との連携」、「5-29 卒業生の支援体制」は、近年の環境整備により、保護者や受験生からの注目が集まっているところでもあります。「5-28」は、保護者会をどのように設定するのか、三者面談等を行なっているかどうかに関してチェックしています。

基準 6 教育環境

中項目番号	中項目
6-30	施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか
6-31	学外実習、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか
6-32	防災に対する体制は整備されているか

「6-30 施設・設備整備」は、IT 系や医療系などのように、最新の施設や設備が必須であるという分野もあり、必要な施設や設備の整備を充分に行なっているかになります。「6-31 学外実習・インターンシップ等」は、海外研修や実習に対して、学校側がどの位の取り組みを行なっているかをチェックしています。インターンシップで重要になってくるのは、インターン

シップの受け入れ先の方々と、そこに派遣された学生との間でのマッチングの問題です。これはどの学校でも直面することで、先方の担当者と性格が合わない、内容的に学生が対応できないなど、様々な問題がありますが、学校の方でどのように認識し、対処しているか。

「6-32 防災体制」は、しっかりとした防災の体制が組まれているかどうか重要です。

基準 7 学生の募集と受け入れ

中項目番号	中項目
7-33	学生募集活動は、適正に行なわれているか
7-34	学生募集活動において、教育成果は正確に伝えられているか
7-35	入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行なわれているか
7-36	学納金は妥当なものとなっているか

主に学生の募集と受け入れに関する項目です。「7-36 学納金」については、額の多寡よりもむしろ算定基準の有無、あるいは基準の基

盤として学校が明確な考えをお持ちかどうか問われることになります。

基準 8 財務

中項目番号	中項目
8-37	中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか
8-38	予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか
8-39	財務について会計監査が適正におこなわれているか
8-40	財務情報公開の体制整備はできているか

「8-37 中長期的財務基盤」、「8-38 予算・収支計画」、「8-39 会計監査」、「8-40 財務情報公開」は、学校の経営基盤に関する内容となります。この部分については、どのようにオープンにすれば良いかという質問をたびたび受けますが、第三者評価を行なう場合には、公認会計士

がある程度の財務諸表や、学校側から提出されてくる書類を確認した上で、経営的に問題がないかどうかの判断を行ないます。また計画の立案や情報の公開が、ホームページや印刷物などできちんに行なわれているかどうか重要視されます。

基準 9 法令等の遵守

中項目番号	中項目
9-41	法令、設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか
9-42	個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか
9-43	自己点検・自己評価の実施と問題点の改善に努めているか
9-44	自己点検・自己評価結果を公開しているか

一般企業や官公庁でも重要視されている「9-41 法令、設置基準等遵守」、「9-42 個人情報保護」については、学校がどのように取り組んでおられるかが問われます。

その後の「9-43 自己点検・自己評価実施状

況」、「9-44 自己点検・自己評価結果の公開」はいずれも、自己点検・自己評価を、今まで全く行なったことがない学校を意識して策定した項目です。

基準 10 社会貢献

中項目番号	中項目
10-45	学校の教育資源や施設を活用した社会貢献を行なっているか
10-46	学生のボランティア活動を奨励、支援しているか

「10-45 教育資源を活かした社会貢献」、「10-46 ボランティア活動の支援」は、昨今注目されてきた、近隣コミュニティとの関係を問うものです。最近は大学においてもこのようなことを重要視するようになり、近隣の商店や住宅の人々を対象にアンケートを行なったなどしてお

ります。余談になりますが、その結果を見ると一般的に学生の学力がきわめて高いと言われていた大学ほど学生の態度が悪く、近隣の住民から憎まれているようです。学校が今後、このようなことにも組織的に取り組まねばならない時代になってきました。

おわりに ー 自己点検・自己評価の進め方について ー

以上、それぞれのツールに関して説明をしてまいりましたが、これらのツールは、機構が販売している『自己点検ブック』という冊子に全て収録されています。その他、各評価項目について「現状」、「その根拠」、「課題」、「参考資料」を書き入れていただき、それらが埋まれば自己点検・自己評価作業が完了するようになっているツールも収められており、「第三者評価を受けるまで行かずとも、一応の自己点検・自己評価は手を付けておきたい」とお考えの学校に、お気軽に使っていただけるようになっています。

このツールをお使いになる場合でも、そうでなく学校が独自に構築された体系に従って自己点検・自己評価を進められる場合でも、いずれも最初から全ての項目をやっていくのは、非常に大変だと思います。何人かで分担して執筆し、面倒な部分や書きにくい部分は保留された

上で、一通り完了後に皆さんで突き合わせをされる、というやり方をお薦めします。

会員校の皆様や会員校以外の学校も、ここまでお聞きになってまだよく分からないとお考えの方もいらっしゃるでしょうし、また先に紹介しました「専門学校等評価基準書」の内容について疑問をお持ちの方もおいでになると思いますので、機構まで随時、書面やお電話などでお気軽にご質問いただければ幸いです。

ここで、自己点検・自己評価をどのように進めるかのまとめとさせていただきますが、まず項目を決めて体制を作り、実施する。書けるところから書いていただき、修正を重ねながら、自己点検・自己評価を行なっていただくことが重要と考えます。その後に数年かけて、いずれ義務化されるであろう第三者評価に対応した内容に、徐々に近づけて行ければよろしいかと思います。ご静聴ありがとうございました。

平成20年度の調査研究報告について

平成21年度学校評価等研修会〈東京会場〉
平成21年12月9日／東京都千代田区・アルカディア市ヶ谷

学校評価等に関する研究委員会（平成20年度）委員
平田 眞一 氏



自己点検・自己評価及び 結果公表の義務化

平成 19 年 12 月 26 日に学校教育法の改正があり、自己点検・自己評価の実施と結果公表は、学校の義務とされております。専修学校だけではなく、小中学校・高校等全ての学校に適用されるものです。それ以外に学校関係者評価の実施があり、小学校であれば、保護者、地域住民等が自己評価の結果について評価を行います。学校関係者評価及びその結果公表は努力義務となっており、学校教育法第 42 条及び学校教育法施行規則第 66 条に記載されております。皆様もご存知かと思いますが、特に罰則はございません。

前回の講演で「平成 20 年は実施できませんでした。どうしたら良いのでしょうか」という質問を受けましたが、結論から言えばどうすることもできませんので、「一日も早くはじめてください」としかお答えできませんでした。

学校評価を行なわなかった場合に、何が一番問題になるかと言いますと、補助金等をたくさんいただける都道府県の場合に、可能性として「お金を出す代わりに、学校評価結果を提出してください」と言われることが考えられます。私が住んでおります岡山県の場合には、全国で自慢ができるくらい補助金の類いは出ておりませんので問題はありませんが、隣の県では大学を創る際に、過去 5 年分の理事会及び評議員会の議事録、自己点検・自己評価表等を全て提出するように言われた例もございます。何か新しいことをする場合に、毎年作成していないと問

題になることも考えられます。平成 19 年に始まりましたので、まだ大丈夫という訳ではございませんが、これからは必ず行なっていただくようお願いいたします。

平成 14 年度の設置基準の改正によりまして、専修学校の自己点検・自己評価は努力義務となっておりましたが、平成 19 年度の学校教育法の改正に伴い、努力義務は削除されております。大学は既に平成 14 年度より第三者機関による認証が義務化されており、自己点検・自己評価を行なっていない場合は、補助金の審査にも影響があります。先日、某大学の先生にお話を聞く機会があり、大学や短大でも自己点検・自己評価が努力義務だった頃には、多くの学校で行なっていなかった事実があるそうです。第三者評価が義務化され、これを怠ると補助金に影響が出るとなった途端に、全ての学校で行なうようになったとのことです。やはり努力義務のままでは、実行力に乏しいという現実があるようです。これらの例も踏まえていただき、ぜひ皆様には実行していただきたいと思っております。

次に、平成 16 年度からは、学校法人は在学生その他の利害関係者からの請求により、財務諸表の閲覧の義務があるとされております。財務諸表とは、一般的に「財産目録」、「貸借対照表」、「収支計算書」、「監査報告書」、「事業報告書」です。この場合の利害関係者とは、在学生、保護者、卒業生等です。解釈によっては、取引業者や金融機関も含まれる場合もあります。融資を行なっている銀行側からは、決算書の提出を要求されます。財務諸表の公開は義務ですので、行なっていない学校はないと思います。

アンケートでは、「この財務諸表をどのような方々が閲覧しているか」などの質問を行なわせていただきました。

これまでの調査と 啓蒙活動

当委員会では、毎年、自己点検・自己評価のアンケートを行なっております。平成18年度までは義務化になっておりませんでした。毎年アンケートを行いながら、自己点検・自己評価を推進するための冊子などを作成し、啓蒙活動を行なってまいりました。詳しくは、(財)専修学校教育振興会のホームページに全てPDFデータで公開しておりますので、是非ご覧いただければと思います。

平成19年度には、「専修学校における授業時間等に関する自己点検・自己評価」に関するアンケートを行いました。アンケートの内容ですが、一般的には、専修学校であれば年間800時間以上、専門士該当であれば2年間で1700時間以上の授業を行なうことになっております。カリキュラムや時間割上の時間では、年間に1000時間の授業時数となっておりますが、1年経過した時に『本当にカリキュラムで設定した時間を行ないましたか』、休講等の理由により『行なわなかった授業を、規定の時間から差し引いていますか』、後から補講等を行なった場合『補講授業を計算していますか』などの質問を行いました。その結果、ほとんどの学校が正しく行なっていなかったようです。

平成18年度には、「職業人の基礎力の育成

にかかる教育活動等に関する自己点検・自己評価」について調査を行ないました。経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」中間取りまとめに公表された「社会人基礎力」を参考にアンケートを実施し、平成17年度には、「私立専修学校における自己点検等の実施状況調査」を行ないました。

このように、平成13年度からアンケートを続けています。毎年「自己評価をやっていますか」などのアンケートを行い続けたのですが、文部科学省（以下、文科省）が、各都道府県を通じて行なった調査によりますと、専修学校2700校中「自己点検・自己評価を行なっている」と回答した学校は、800～900校と非常に少ない結果になっており、少しでも増やすようにと文科省から指示を受けております。昨年の資料では、行なっていると回答した学校は、半数近くまで上がってきております。

調査結果の 主な内容

本年度の統計では、5月1日現在の専修学校数3350校、学生数62万人、そのうち専門学校2931校・学生数55万人、高等課程495校・生徒数3700人、一般課程198校・学生数3万4000人とたいへん多くの学生生徒がおります。全てが全専各連の会員校ではありませんが、多くの学校が協力して、社会に役立つ職業教育を行なっているという現状を、文科省も都道府県も無視することはできない状況になっております。

調査対象としました学校法人立専門学校 1647 校にアンケートを送り、回収数は 698 校で、非常に少ない状況にあります。自己点検を実施している学校 451 校、自己評価を実施している学校 389 校、結果を公表している学校 193 校、財務諸表を公開している学校 482 校。財務諸表を公開している学校数が一番多いのですが、それでも 100% に満たない数値なのが気になるところです。回答をいただいた学校の定員割合で見ますと、40 人～80 人が 52 校、81 人～200 人が 178 校、201 人～400 人が 202 校、401 人～600 人が 99 校となっております。規模的に 100 人から 300 人の学校が一番多いという結果が得られております。

参考までに学生会や同窓会などがあるかを質問したところ、半分くらいが何らかの形で学生会があるようで、私個人の感想としては、思ったよりも多く感じました。保護者会についても伺ってみたところ、あると回答した学校は 143 校で約 1/4 弱、企業の会については学校によって色々あるかと思いますが、中には就職活動を支援するために作っている学校もありました。企業の会があるという回答したのは 64 校で 1 割弱と、予想よりも少ない結果となりました。

これらの結果を元に、主な部分をご説明させていただきます。財務諸表の公開は、予想よりも多かったので取り上げました。学校情報の公開では、『学生数や卒業生数等の学校情報の公開を行なっていますか』の質問に対しては、予想よりも多くの学校が情報を公開しておりました。資格・検定についての情報公開は、厚生労働省や国土交通省の指定養成

施設であれば国家資格等の情報を公開しておりますので、その他の学校にも『資格検定についての情報は公開していますか』と質問いたしました。学校関係者の組織については、第三者評価の義務化に向けて、学校関係者をどのような形式で組織できるかと思い質問いたしました。以上が今回の集計結果の特徴として見られましたので、1 つずつご説明したいと思います。

① 財務諸表の公開

財務諸表等を全て公開しているのは 55 校、その他一部を公開しているのが 105 校、法令に定められたものだけを公開しているのが 322 校です。公開方法については、学内で閲覧が 372 校で最も多く、事務所内で閲覧していただくというものです。掲示方法やその範囲は伺っておりませんが、掲示板に掲示している学校が 37 校です。予想よりも多かったのがホームページでの公開で 69 校ありました。その他、広報誌や募集要項等に掲載しているという学校もありました。公開の対象ですが、皆様の学校が所属している監督官庁の都道府県知事部局や、その他の官庁として税務署及び市役所、教職員、在学生、保護者等に対して見せているという回答を得ました。

② 学生指導

学生数に関する質問で『入学者数を公表していますか』の質問に 456 校が、『卒業生数を公表していますか』の質問には 463 校が公表しているとの回答があり、卒業生を公表している学校の方が多いという結果が得られました。『退学者

数を公表していますか』には、230校の学校から、何らかの時点で公表しているとの回答がありました。一般的には入学者数から卒業者を差し引けば、退学者及び留年者の数は出ますが、公表を避けている学校があるように思われます。

③ 資格・検定に関する情報等の公表

資格検定につきましては、指定養成施設のため、教育目標と資格取得が一致していると回答した学校は324校あり、これは母数の698校から見ますと、かなり多くの学校が指定養成施設であることが分かります。資格検定重視の学校は327校でした。『資格検定の受験者数と合格者数の両方を公表していますか』の質問には、受験者数を公表している学校が120校、合格者数を公表している学校が168校となっております。

④ 学校評価・学校関係者評価のための組織等

学校関係者の組織を作るために、学生会や卒業生の会などがあると便利だと思い、調査した結果、既に半分の学校で何らかの形の学校関係者組織があることが分かりました。

中でも卒業生の会が予想よりも多く、500校以上の学校が卒業生の会を設置しているようです。やはり学校関係者の組織を作る上で、卒業生の会は最も作りやすいのではないかと思います。専門学校の場合は卒業して、どのような職業に就いて、どのような人物になるかは、学校にとって非常に重要な情報です。大学や短大とは違い、専門的知識を学ぶことを前提としておりますので、卒業後はその職業に就く割合が多く、卒業生による組織は作りやすいこと、学校としては卒業生との連絡を緊密にしないと、

学校教育へのフィードバックが得られないなど、卒業生の会が多いのには様々な理由が考えられます。よって、卒業生の会設立の割合は、大学や短大よりも多いように思われます。

父母の会、保護者の会など、名称は様々ですが、高校までとは違い、保護者の会などを設立している学校は少ない結果となりました。一般的に18歳以上の学生ですので、保護者参観などを行なっている学校も少ないという現状もあります。私の学校でも保護者参観を計画しましたが、保護者が多忙であることも考え実現にはいたりませんでした。このような点から、保護者の会を設立する学校は少ないという結果に結びついたものと思われます（発表後、高等課程の先生から、高等課程では当然、保護者参観は実施しております。とおしかりを受けました）。

企業の会のような組織形態ではありませんが、卒業生が就職する企業に対して、様々な形で情報を提供したり、来校していただく機会を設けるなどを行っているという学校もありました。今回のアンケートでは企業の会があるのは全体の1割弱という結果でした。

⑤ 情報提供等

情報提供について質問をいたしました。『学校情報を自発的にどのような方に提供していますか』の質問には、約6割406校が、保護者に書面で提供しているという結果が得られました。書面の形態は様々で、会報誌のように印刷をして送付している学校もあれば、コピーなどで送付している学校もあると思います。卒業生に書面で提供している学校も多くみられましたが、同窓会などの組織運営がき

ちんで行なわれていない場合は、卒業生の住所が変わり、追跡調査が困難となるなどの理由により少ないように思われます。予想以上に多かったのが入学者の多い高校や、就職先の多い企業へも送付しているケースがありました。このあたりも専門学校と高校、企業はつながりが深いものと考えられます。

学校情報を含む学校の沿革を、ホームページや学校案内に掲載していると回答した学校が89%と高い数値を示しており、ほとんどの学校で行なっています。アンケートにホームページへの掲載を項目に入れたのには、次のような理由があります。県の専各の仕事を行なっていて、人の噂として「あの学校は大丈夫でしょうか」などとよく聞かれます。その場合は、指摘された学校の関係者ではないので、個人的見解としてのみ回答させていただいております。私が思うところの信頼できる学校は、ホームページに沿革を含め、きちんとした情報が掲載されているかどうかです。何らかの理由により、経営者や経営母体等が変わった場合も、正確な情報を掲載し、理事長や校長も実名写真入りで掲載することが望ましいと思います。

学校によっては、自己点検・自己評価、財務諸表のダイジェスト版をPDF化してホームページ上で配布している例もあります。今回のアンケートでも、自由記入の部分に、自分の学校の様々な内容をホームページで公開してしまうと、他の学校に知られてしまい、真似をされる恐れがあるので、公開できないと考える学校の記述がありました。現在のように少子化が続き、大学、短大、専門学校、それぞれが切磋琢磨している状況の中で、他の学校がやってい

るからといって、簡単に真似をしてできるような楽な商売ではないと思います。堂々と公開した方が学校自体の宣伝になり、良い効果が生まれると思います。財務諸表を公開する際も、黒字の学校は良いが、赤字の学校は恥ずかしいと公開を控える傾向にありますが、正直に公開することも、その学校の信用度を上げることにつながる可能性もあります。

『財務諸表等の全て、また一部を原則としてどのような対象に、どのように公開していますか』という質問に対しては、様々な回答を得られまして、中には調査会社などからも閲覧の希望があったようです。調査会社からの調査というと、一見イメージが悪いように思われますが、逆を言いますと、こういった民間の調査会社からの調査対象となるということは、社会的に認知されているということで、良い傾向だと思います。私の学校には、財務諸表等を見せて欲しいとの希望がなかったので、実際のところはどうなのかと思い、次の質問をさせていただきました。『過去に財務諸表等の閲覧希望がありましたか』については、17.6%の85校ということで、やはり予想どおりの少ない数字でした。

自由記入欄の 主な内容

アンケートに、意見や要望、モデル様式を希望する点検項目、その他と3つに分けた自由記入欄を設けました。毎年同じような内容が記載されており、意見や要望欄には「他人に見ら



れたくない」、「第三者評価まで進もうとしている」、「東京都の評価機構の審査を受けている」、厚生労働省指定校からは「厚生労働省（以下、厚労省）の指導に基づいて行なっている」等、様々な内容が書かれておりました。

モデル様式を希望する点検項目では、専門学校等評価研究機構のフォーマットを購入したのですが、量が多く複雑なので、もっと簡単なフォーマットが欲しいという意見が多数ありました。これについては1年で全てを埋めて欲しいというものではなく、できる限りで構いませんので、毎年少しずつ埋めていって欲しいというものです。

その他の欄にも様々な意見や要望等も記載されておりました。最近是新設校も増えており、

「卒業生がまだ出ていないので、自己点検評価を行っておりません」などの記載もありました。このような意見から、専門学校というのは毎年新設と廃校があり、新陳代謝の激しい業界だと考えさせられます。全ては、自己点検や自己評価を徹底して行なっていただくためのアンケートですので、ご了承いただければと思います。

自己点検・自己評価とはいったい何の役に立つのかということですが、皆様の学校がどのような形で存在していて、どう方向性を示せば良いのか、その足掛かりとなるヒントを、いくつかお話をさせていただきます。その中から皆様の学校に合う、自己点検・自己評価を行なっていただければと思います。

国が認める専門士・ 高度専門士の称号

専修学校制度ができて30数年経ちますが、何をもって専門学校かと言いますと、やはり専門士だと思います。平成6年度に専門士の制度ができたときには、ほとんどの方々が「何の役に立つのだろう」と思ったそうです。しかし、今振り返ってみると、実はこれが専門学校の原点になっています。その後、高度専門士の称号も付与されるようになり、4年制大学と同等で、大学院への入学資格が得られるというものです。4年間で総授業数が3400時間以上ということは、単に2年間1700時間を2倍しただけなのですが、専門士の地位を国が認めたとも言えると思います。これからの専門学校を考える上で、専門士や高度専門士の付与が、コアになるのではないかと思います。

専門学校の規模・目的・ 設置母体による分類

専門学校を次のような観点で4つに分類いたしました。まず、規模についてですが、専門学校は定員40人から設置することができます。専門学校には8分野がありますが、実際には8分野以上に分かれているのが現状です。次に目的による分類ですが、これが専門学校を分ける上で、最も大切になると思います。厚労省指定の有無に関わらず、通常の専門学校あればどの分野でも、その分野の仕事をするこ

とを目的としていると思います。設置母体については、社団法人立、学校法人立、個人立、株式会社立等様々です。主なところをご説明いたします。

① 規模による分類

総定員による分類は、学校により40人から2000人と様々です。学校の数による分類については、専門学校には、同じ学校でも学科により所在地が離れているため、都道府県が同じ学校と認めてくれない場合や、分野が違う場合などもあります。どこからどこまでが1つの学校なのか、また関連校なのかが把握しにくい状況にありますが、総合的に判断すると、その学校の規模がある程度見えてくると思います。

② 目的による分類

専門学校の目的とは何かというテーマで、様々な質問をさせていただきました。卒業後の進路について、本当にその道に就職できるかについては、国家資格等であれば、もちろんその職業に就くことができますが、そうでない場合の実際のところはどうなのか、という意味で質問させていただきました。入学の対象は新高卒なのか、社会人なのか、大学生なのか、これも学校によって色々あると思います。このような内容でアンケートを行なうことにより、専門学校をある程度分類できると考えました。

また、職業教育について、常に言われておりますのは、資格重視なのか社会に出て即戦力になる技術を重視するのか、このあたりの

兼ね合いは学校によって違うと思いますが、これも自己点検・自己評価の1つだと思います。

現在、資格というものは、非常に多様化しております。医師の国家資格のように難しいものもあれば、学科を卒業すれば取得できるもの、3カ月講習を受ければ取得できる簡単なものもあります。資格の内容をどのように把握して、入学してくる方に伝えるかが必要だと思います。

東京都の調査では、全体的に見て高卒の学歴で就職が可能な職業に、17%の専門学校卒の学生が就職しているという統計がでました。しかし、本当にその職業は高卒で就職可能かと言いますと、実際には短大卒でも、その職業に就くのは難しいという内容でした。最近では大学を卒業したからといっても、非常に厳しい状況にあります。このような状況の中で、他校との比較、自分の学校の趣旨や目標を明確に訴える必要があります。

1年から4年までの間に、どのようなカリキュラムを組んで、どのような目標値を持っているかをはっきりと明記し、学生に伝えることができるかが重要です。自己点検・自己評価というのは、それが明記できるかどうかということになります。

③ 設置母体

専門学校の設置母体には、学校法人立だけでなく、株式会社立や個人立まで様々な経営母体があります。学校経営の方向性から言えば、それぞれの母体となる組織の特性を活かして、自信を持って公開することが重要だと思います。

専門学校の 長所と短所

自己点検・自己評価を行うということは、それぞれの学校の長所を活かして、いかに短所を少なくするかにあります。そのためには、何が長所なのか、何が短所なのかを考える必要があると思います。

設置者が様々なため、多様な学校が存在します。また専修学校では学科も届け出制ですので、変更は可能です。学校によっては1年の中で学則を数回変更する場合もあります。

新しい制度が議論される中で、皆様が一番問題にされるのが教員の資格です。例えば、卒業してから5年の実務経験が必要であるとか、最近では、修士号を持っていない場合ではない場合もあるのではといった議論もありますが、やはり専門学校というのは、実社会で実務を経験した方が教員になるのが良いと思います。修士号を持っているからと言って、専門学校で役に立つとは限りません。学生は新卒ばかりではなく、大学、短大、専門学校など様々な学校から来ますし、年齢も様々ですので、幅広く対応できるのが長所だと思います。

その反面短所としては、監督官庁が不明確で、都道府県と文科省の両方あり、今回の政権交代により文科省からの補助金を仕分けによって削減されるという厳しい状況にあります。しかしながら、以上の内容を踏まえていただいて、1校でも多くの学校が、自己点検・自己評価等の学校評価と情報公開をしっかりと行なっていただければ将来は明るいものになると思います。

第14回ビジネス教育事例発表研修会
平成22年2月18日／東京都千代田区・都市センターホテル

CS向上と目標達成を目指した 人材トレーニング



株式会社ジェーシービー・サービス
代表取締役社長 宮竹 直子 氏

「CS 向上と目標達成を目指した人材トレーニング」について、お話しさせていただきます。上司や部下、お客様と私共との間で発生するコミュニケーション不足によるトラブルなどを改めて考えてみますと、コミュニケーション力の強化は永遠の課題のような気がいたします。

まずは、私が JCB に勤務し、コールセンターや、人事部などにおりました時の採用や研修の経験を通じて、社員に浸透させていかなければならないと感じたことをお伝えし、後半部分では、そのトレーニングはどのような形で進んでいけば効果があるかを、失敗談もまじえながら、皆様にお伝えできればと思っております。

ジェシービーに入社するまで

私の父は転勤が多かったため、小学校で3回、中学校で2回転校し、土地が変わるたびに友達を作るのに苦労し、子供ながらにコミュニケーションの難しさを感じておりました。

私は1980年に、専門学校東京スクール・オブ・ビジネスの秘書課を卒業しました。当時は女子社員の採用は資格などを持っていないと非常に厳しく、入社後もだいたい3年くらいで辞めていく時代でした。この頃の女子学生には、専門学校に行くというブームがあり、専門学校で資格をたくさん取得し、就職に活かしたいと、私の同級生の多くも専門学校に入学しました。そして、2年間で受けられるだけの検定を受け、資格を取得し、就職活動を行いました。しかしながら、このまま就職してしまっても良いのかという不安にかられ、何か自分に不足しているも

のがあるような気がして、さらに秘書の勉強ができる短大へ進学しました。

最初に配属となった 営業職への取り組み

卒業後、1982年にJCBに入社し、営業部に配属となりました。配属された部署は外回りが中心の営業部で、営業資料を持って様々な企業を訪問します。その当時は、個人情報などの取り扱いがあまり厳しくなく、比較的簡単に企業への出入りが可能でしたので、社内に入りJCBのカードをお薦めする営業を行っていました。当時は営業を行なうためのトレーニングらしきものもなく、「とにかく企業へ行っていく」ということで、営業を行っていました。クレジットカードの認知度が低かったこともあり、なかなか関心を持ってもらえませんでした。ですから、考えもなく次々と営業トークをするわけです。そんな折、いつもと同じようにトークをしている中で「ゴルフ場の予約もできるんですよ」と、ご案内したところ、説明している方の隣の席に座っている方が、チラッとこちらを見ました。その瞬間「このキーワードは誰にでも通用するのではなく、ゴルフに関心のある方に有効なんだな」と思い、全ての説明を済ませた後、隣の方に目を向け「いかがでしょう」と聞いてみたら、「ゴルフ場も予約できるの?」と聞いてこられ、契約を頂けたことがありました。

誰からも営業のノウハウを教わっていなかったのですが、自分で契約を取らなければいけない、どうやったらいいのか、という必死の思い

が、『お客様の関心を探った上で、相応しいトークと情報を伝えること』に気づかせてくれ、契約を得ることにつながったのだと思います。

その他にも、病院に営業に行った際に、ナースステーションでくつろいでいるナースの方々の中から婦長らしき方を見つけ、JCBカードをお薦めした時に、その方が「私、持っているわ」と、おっしゃいました。これがチャンスでした。「婦長が持っているんだったら」ということで、作っても良いかなと他のナースの方々も思われたようで、契約に結びついたこともありました。未知の組織・集団の中で、『誰が影響力を持っているか』ということを見抜かなければならない、ということも知ったわけです。

同僚の中には、毎日辞めたいと言って、泣いている人もいました。私も苦しかったのですが、反面とても楽しかったです。様々な大企業へ堂々と訪問できるという経験は、なかなか得られないだろうと思いました。

私の父も当時は営業職に就いており、自分の入社当時は本当に辛くて会社へ行きたくなかったのに、娘のお前は どうしてそんなに楽しそうにしているのか、と聞かれました。しかし、私は本当に楽しかったんです。今も就職難と言われておりますが、当時は女性を採用してくれる企業も少なく、しかも、私は専門学校卒と短大卒の経歴でしたから、企業に就職しづらい年齢でした。正直なところ、私はどこの会社が雇ってくれても構いませんでした。採用してもらえるのであればどこでも良かったんです。そんな私をJCBが採用してくれました。私を雇ってくれたJCBに貢献したい気持ちが、非常に大きかったです。

これまでの経験からお伝えしたいこと

入社して1年後、83年にプレミアムカード会員担当部署に配属になりました。この部署で様々な経験をいたしました。会員獲得、媒体誌の制作の他、専門学校で簿記も勉強しておりましたので、経理の仕事も行ないました。90年に人事部人事課に異動となり、人材育成、採用業務を担うことになりました。

99年にプレミアムカード会員専用のコールセンターにマネージャーとして戻ったのですが、この時に若干時代の変化を感じました。以前に問い合わせデスクにいた頃は、クレームが発生すると、「男性を出せ」と言われた時代で、我々の悩みと言えば、「男性を出せ」と言われて、近くに男性がいないことでした。99年に戻ってきたプレミアムカード会員専用のコールセンターには、50名ほどの社員がいたのですが、男性は1人で、お客様からのクレームで「上を出せ」と言われると、対応者はチーフになります。チーフは1人で7～8人をまとめている若手の女性です。それでもダメな場合は、その上のスーパーバイザーで、これも女性です。さらにその上を出せということになると、マネージャーの私が対応することになります。私も女性ですので、お客様も「替わっても替わっても、女性しか出てこないな」という感じでしたが、それでも、男性がいなくて困ったということはありませんでした。

その後、200人規模のコールセンターを統括する部長となりましたが、対応者がお客様からの苦情クレームに対して、「部長から折り返し

お電話をさせていただきます」とお応えし、私からお電話をさせていただくと、お客様が一瞬戸惑う様子が伝わってくることもありました。しかし、昔のように「男を出せ」と言われることは、ほとんどなくなりました。

お客様と接する機会が多い業務に就いておりましたので、その経験の中から、『社員に伝えたい』、『会社として、これからも意識していかなければならない』と感じた内容を、ご紹介できればと思います。

コミュニケーションと ビジネスコミュニケーションの違い

数カ月前になりますが、ビジネスコミュニケーションをテーマに社員向けセミナーを行なった際に、参加した社員から、コミュニケーションとビジネスコミュニケーションの違いが良く分からないという意見があり、その時、改めてビジネスコミュニケーションについて深く考えてみました。身近な方々と「おはようございます」、「今日はいい天気ですね」などの日常的に言葉を交わすことをコミュニケーションとすれば、ビジネスコミュニケーションには、その会話の裏に戦略があります。

例えば「カードを止めたい」とおっしゃるお客様に対して、そのお客様の利用状況をみて、非常に多くカードを使っているにも関わらず、止めたいとおっしゃっているのはなぜなのか、このまま利用を続けていただくためには、どうしたら良いのだろう。ということをスタート地点にして、継続して使っていただくためのコミュニケーショントークを工夫することが、ビ

ジネスコミュニケーションだと思います。そういった観点で捉えてみると、今お住まいのご近所の方々と何気なく交わす会話も、私達を脅かす不審者や窃盗被害を防止する効果がありますから、それは、地域社会においての戦略的コミュニケーションと言えるのかもしれません。これからますます、ビジネスコミュニケーションの強化は必要となっていくと考えております。

絶対語感というものがあるそうです。昔は母親が子供に母乳を与えながら、笑顔で話しかけておりました。これは、子供が言葉を早く覚える効果があります。ところが、最近の母親はテレビを見ながら、携帯を見ながら母乳を与えているので、そのように育てられた子供は、言葉を覚えるのが遅れたり、はっきりとした発音で言葉を話せなくなる傾向にあるそうです。このようなことから、コミュニケーションは生まれてからすぐに、極端に言えば、胎児の状態から行っていないと、大人になってからうまく人と接することができずに苦労しかねない、とても大切なことだと思います。

企業や組織を構成する3要素と 企業人に必要なコミュニケーション力

企業や組織を構成している3要素は何かといいますと、『戦略とシステムと人』です。この場合のシステムは制度やルールを指します。「あの企業は業績が伸びているから、その企業の戦略とシステムをマネしよう」とすることは可能かもしれませんが、そう簡単にマネできないのが『人』です。どんなに素晴らしい戦略があっても、どんなに優れたシステムが整っていても、



それらを理解できる人、使える人、つまりその企業を支えている人々が十分に納得して使いこなすことができなければ、全く意味を成さないことになります。どんなに良い戦略とシステムをマネしても、従業員を全員引き抜いて、社員を入れ替えるなどということはできないのですから、簡単にはその企業をマネることができない、ということなのです。『戦略・システム・人』この3つの柱が成り立っていなければ、企業の成長は難しいでしょう。

私どもでは、応対者のことをコミュニケーターと呼んでおります。私はコールセンターに長く在籍しておりましたが、コミュニケーターとは、ただ単に電話を取り次ぐ人ではなく、お客様が何をおっしゃっているか、そのお客様に一番ふさわしい情報とは何なのかを考え、伝える役割であると教えられ、また教えて参りました。

コミュニケーターに必要な4つのスキルがあります。コールセンターは元々国土の広い国から生まれた業務ですから、どうしてもアメリカ流の解説が多くなるのですが、コミュニケーターにとって一番大事なのは、アメリカンフッ

トボールでいうところのクォーターバックの役割だと言われています。頭を使って戦略を立て、自らも先頭に立って動ける人です。さらに、カウンセラー、コンサルタント、役者的なスキルも求められます。カウンセラーのように、お客様のお話をよく聞いて、次に、お客様に最適な対応をするためのコンサルタントとなる。そして、どんなに優れた情報を持っていても、そこに感情を込めることができなければ、お客様に伝えることはできませんので、感情を込めて伝えることができる役者的なスキルも必要となるわけです。クォーターバック、カウンセラー、コンサルタント、役者。この4つのスキルが、コミュニケーターとして重要になります。

コミュニケーターとしてアルバイトを採用する際には、学生の場合ですと、放送部、演劇部、落語研究会などの方が向いているとも言われます。それは、人が好きで人に喜んでもらいたい、という思いがあることと、声に感情を乗せて対応することができるからです。学生はだいたい3年生くらいで就職活動を開始するため、これを機会にアルバイトを辞めていくことが多いの

ですが、その学生から同じ部の後輩を紹介してもらうことにより、良い循環が生まれてくることが期待できるわけです。

同感はできなくても共感是可以

コミュニケーターは、カウンセラーのようにお客様のお話をよく聞くことが求められますが、その際、『共感的に受けとめること』が基本となります。共感的に受けとめるためのポイントですが、相手の置かれている状況をイメージしてやることです。

私が20代の頃におりましたプレミアムカード会員専用デスクは、当時、入会資格を35歳以上としていた会員の皆様のために設置された受電窓口で、中には50代、60代のお客様からもお電話をいただきます。年齢的なギャップからではないと思うのですが、お客様が何を求めているかが分からない場合があります。そのような時には、自分の親をイメージして、親の立場になって考えてみるのです。

コミュニケーターがお客様と話しをしている時に、電話の向うでインターフォンが鳴ったり、お客様が泣いていれば、状況を察して、「もしよろしければ、後ほどこちらからお電話をかけ直しましょうか」とか「お子様大丈夫ですか」などの言葉を添える。そんなことが、相手の立場に立つということです。性別や年齢などに関係なく、その方の立場になって考えましょう。ということをお教えしております。

辞書で調べますと、同感も共感も同じように書いてありますが、私はあえて違うものとして

捉えるように伝えています。例えば、目の前に倒れてケガをしている人がいたとします。自分はケガもしていないし血も流していないけれど、ケガをしている人の痛みは分かるはずですよ。そこで、救急車を呼ぶという選択ができます。そこの方の立場に立って考えることは、誰でもできると思っています。これが、『同感はできなくても共感是可以』ということだと伝えているのです。

共感的な会話は、人間関係を和やかなものにします。『シーソー』をイメージしてみてください。人がシーソーで遊ぶとする時、2人の座った位置が悪くて動かないとします。相手の体重が軽い場合、私達は「あなたがもう少し後ろへ下がってくれば動くのに」などと思ったりします。しかしその時、相手に対して「後ろへ下がって」と言うのではなく、「自分が前へ出ましょう」と提案すると、相手からも「私の方が後ろへ下がりますか」という提案が出てくるのです。そして、相手のことを思いやるやりとりをするようになります。相手に何かをさせるのではなく、自分から相手に対して何かを提案する。これがコミュニケーションだと思います。

私がプレミアムデスクにいた時に、航空券やホテルの手配なども行なっておりました。お盆や年末年始の時期は申し込みが集中しますで、なかなかチケットが取れない場合があります。例えば、お客様が熊本に行きたい場合に、チケットがどうしても取れない、前日も翌日も満席で厳しい状況となっている。しかし、お客様はどうしても行かなければならない。そのような時は、福岡空港までの便の空席を調べ、手配できるようであれば、列車の乗り継ぎを調べ

てみる。お客様のために、なんとか熊本に行く方法を考えようとするわけです。なかには常連のお客様で、非常にフランクにお声を掛けていただける場合があります。そのような方に、席に空きがないとお伝えする際、「なんとかお席を確保したいのですが、パイロットを降ろす訳にもいきませんし…」といったジョークを入れながら、代替案をお伝えすることもしました。もちろん、このようなジョークは、初めてお電話をくださったお客様や、そういったジョークに関心がないお客様には逆効果となってしまうので、会話の中にユーモアを入れて良いか否かも判断する必要があります。

人は先入観や思いこみを 持ちやすいと理解すること

『聞く』ということには、ただ単に音として『聞く』、記憶に残るように一所懸命『聴く』など、様々な聞き方があります。例えばデパートの店内放送で、「毎度ご来店いただきまして～迷子さんのご案内を申し上げます」と流れたとします。しかし、バーゲンセールなどで夢中になって買物をしていたり、いなくなった子供を必至で捜しているような状態では、店内放送など聞いていないことがほとんどです。デパート側は繰り返し案内を行ない、自分の子供がいなくなっていることに気づいてもらったり、保護していることを伝えようとするのです。電車の中も同じです。朝の通勤電車は比較的静かですが、帰りの電車は非常にぎわついておりますので、車内アナウンスで「次は〇〇駅～」と言っても聞いておらず、駅に着いてから慌てて降り

るシーンをよく見ます。このようなことがありますので、車内アナウンスでは、次の停車駅を何度も繰り返して言っているのです。乗客は常に車内アナウンスに意識を集中させているわけではありませんので、音として聞いているだけでは聞き逃してしまいます。

コミュニケーションの大前提は、相手の話をしっかり聴くことから始まります。そして次に心得ておくことは、私達は『先入観や思い込みを持ちやすいものだ』と認識しておくことです。先入観や思い込みを持つてはいけないというよりは、『人は先入観を持ったり、思い込みをするものである』と認識しておくことが大切だと思います。ですから、お客様にも思い込みや先入観があると思わなければなりません。

『ある人が荷車を引いている2人組を見つけ、引いている人に、「後ろで荷車を押しているのは、あなたの息子さんですか」と訪ねました。すると「そうですよ」と答えました。次に息子に、「前で荷車を引いているのは、お父さんですか」と聞きました。すると「ううん、違うよ」という答えが返ってきました』。えっどういうこと、と思う方もいらっしゃるのではないのでしょうか。荷車を引いているのは、お父さんではなく、お母さんなのです。荷車を引いている親子ということ、なんのためらいもなく父と息子であるという先入観を持つ方が多いと思います。

先ほどの「責任者から、折り返しお電話をいたします」と言うと、男性から電話があると思うのと同じことです。『人は先入観や思い込みを持つものだ』ということを認識して、話が間違った方向に行ってしまうように、

内容をしっかり確認しながら相手の話を聴く必要があります。

育成的な職場風土を醸成する

個人の成長は、企業の成長であることを理解しましょう。戦略をきちんと示して、目標を明確にし、社員一丸となってその目標に進んでいき、若手がどんどん成長していけば、企業は成長していきます。上司や先輩が古い知識や経験だけでやっていきますと、スキルは成長していないと思います。世の中がどんどん変化し、様々なツールが出てきております。昔は、決済書などは手書きで上司へ提出し、修正の指示を貰い対応する。電子メールでのやりとりなどありませんでしたから、それなりに日数を要したのですが、現在ではパソコンを使って作成し、関係者とはメールで連絡を取り合うことが当たり前のようになってきました。

このようなスピードに付いていけず、書類などの作成時には若手に頼むことがあります。しかし、若手の社員にも得手不得手があります。頼むのは誰でも良いのではなく、社員1人1人の得意分野をしっかりと把握し、この人のこの部分をしっかりと伸ばして行こう、この人ならより良い結果を出せるだろう、と考えながら頼むようにしています。そして得られた結果に対しては、「ありがとう、助かったよ」と声を掛ける。また、常に会社が目指している方向を示しながら、社員に『期待する役割』や『身に付けてほしい能力』を伝えていく。社員が会社と一体になって育っていくことのできる、『育成的な職

場風土』を築いていくことが大切です。

最近の傾向として、自分で考えずにすぐに質問してくる若手社員が多くなってきたように思います。本人達にやらせる、成功体験をさせる、考えさせることは、とても重要なことだと思います。もし、若手社員が提案を1つだけ持ってきたとしたら、他にも案がないか考えるように指示します。考える習慣を付けさせるのが大切だと思うのです。

また、私は後輩にあえて自分の失敗談を話します。「これだけ長く経験を積んでいる人でも、こういう失敗や苦い経験をしたことがあるのか」と思われ共感と呼び、後輩が相談しやすい環境を作ることができます。

それから、「よく頑張った」とお互いに評価し合うことも重要です。コールセンターには、様々なお客様から電話が入ってきます。中には、非常に難しい状況となる場合があり、長時間にわたって話す場合があります。そのような時、お互いに「頑張ったね!」という言葉を掛け合うのは、非常に重要なことだと思います。

私がマネージャーをしている時に、こんなことがありました。コミュニケーターがお客様からの要望に対し、ルールとして禁止されている事項のためお断りをしました。すると、お客様から「上を出せ!」と言われ、上司に代わったとたんに、その上司はお客様からの要望を承ってしまいました。これは絶対にやってはいけません。なぜなら、そのお客さまは今後も上司に代われれば思い通りになると思い、常にそのようにすることになってしまうからです。このような場合の上司は、お客様に対して「コミュニケーターがお客様の要望に応えたいので、と私のと

ころに相談にきましたが、どうしても受け賜わることができませんので、なにとぞご了承ください」と対応し、コミュニケーターをお客様側に立たせなければなりません。コミュニケーターは1人でお客様に対応している訳ですから、非常に辛い立場にあります。それを汲んであげることが大切だと思います。

CS 向上と目標達成を目指した 人材トレーニング

インプットトレーニングと、アウトプットトレーニングというものがあります。インプットとは話を良く聞く。アウトプットとは、お客様に適切な情報を伝えることです。

■ インプットトレーニングの方法

インプットのためのトレーニングとは、心構えのための意識付けです。私は社員の研修を担当しておりましたが、多くの企業がそうであるように、経費を削減しようとする場合、3Kと言いまして、広告宣伝費、交際費、研修費がターゲットとなります。そのような状況では、研修になるべくコストをかけず、身近なものから研修の材料を探しています。身近なものを使うと、聞いている方もとても分かりやすいということがあります。

○ 心を開き相手の意見を聞く

新入社員には、「自分の目線ではなく相手の目線で…」と言います。相手と意見が違う場合、どうも相手のことが好きになれ

ない、どうしてもその意見を受け入れることができないことがあります。そのような時に、私は「腕を組んでみてください」と言います。その後「腕を反対にして組んでみてください」と言います。すると、いつも組んでいる腕と違う組み方をしただけで、何か違和感があると思います。同じように腕を組んでいるので、間違いではないのですが、何かおかしいと感じます。

人間関係にも同じようなことが言えます。間違っていないが納得ができない。相手の意見に対して、頭の中でいつもと違う腕組をしているだけだと思います。冷静に心を開いて、相手の意見を聞いて対応することが必要です。

○ 聞いて正確に伝える力を身に付ける

コミュニケーターのトレーニングで、ラジオのニュースを録音したものを流し、その内容を書きとめるということを行っております。最初は、聞いた事実だけを書く、次にアナウンサーは言っていないが、自分はこういうことが知りたいと思ったことを書く、というトレーニングを行ないます。これは、コミュニケーターからの報告で、お客様から聞いた事実と、自分の想像を混在して報告されると非常に困ることになるからです。また、流す内容は誰でも平等な条件で聞けるものにしております。あまり地域色が強いものだったりすると、その地域に詳しい人がいた場合、トレーニングの効果を発揮することができなくなる可能性があります。

○ 予測する力を身に付ける

過去に、納豆がダイエットに良いというわさになり、スーパーから納豆が消える事態が起きました。その頃の新聞記事の広告欄に、隣同士で別々の納豆製造メーカーの広告が掲載され、その広告をトレーニングに利用させていただきました。この広告のどちらが良い広告か、それはなぜなのかを議論し、これらの広告を見た後に、お客様はそれぞれのメーカーにどのような電話をしてくるかを、予測するトレーニングを行ないました。

■ アウトブットトレーニングの方法

○ 伝えることの難しさを体感する

口頭で説明した通りに地図を書いてもらうトレーニング方法があります。自宅から最寄り駅までの自分が通いなれた道のりを、口頭で説明して地図を書いてもらいます。そして、終わった後に書いてもらった地図を見て、きちんと書かれているかを確認する。これは、どれだけ自分が通いなれた道のりでも、それを改めて知らない人へ伝えることの難しさを体感するものです。

他にも、質問しないことを条件に、ある単語からイメージするモノを書いてもらうトレーニングがあります。例えば、月、山、川、木などの単語を口頭でランダムに相手に伝えて書いてもらうと、月という言葉に対しては、満月を描く人、三日月を描く人、木という言葉に対しては、1本描く人、3本描く人と様々です。質問できないだけで、個々の捉え方がこんなにも変わってきます。中には、絵

を描いてくださいとは言っていないので、「月、山、川、木」と漢字で書く方もいらっしゃいます。アウトブットのトレーニングでは、このようなことを体験して頂いております。

○ 声を出して読んでみる

相手の立場に立った会話のできる力を身に付けるには、4コマ漫画や民話を、声を出して読んでみるのが良いと思います。短い内容で、全て会話形式になっておりますので、親が子供に読み聞かせるように、抑揚をつけて読むのが大切です。話すための力を付けるには、とても良い方法だと思います。

○ お客様の情報から一番良い提案を発信する

通信販売のカatalog商品のメリットを当てさせます。お客様は、今、手元に私達がお送りしたカatalogを持っていますので、お客様がカatalog以上のメリットを感じていただける情報を提供しなければなりません。例えばホテルの予約の際に、お客様の到着が夜遅くなる場合、夜景が綺麗な部屋をお勧めする。その方から得られる情報から、何が一番良い提案かを判断して、お伝えすることが重要です。

コミュニケーション能力は、これからますます必要となっていきます。職場の中でも、これから社会に出ようとする学生の中でも、今自分達が使っているコミュニケーションの方法だけでは、通用しない場面が増えてきます。是非、今回ご紹介いたしましたトレーニング方法を活用いただき、皆様のお役に立てばと思っております。

就活につまずいた時の キャリア・サポート

キャリア・サポーター 第3回 研究啓発・交流会
平成21年12月18日／東京都千代田区・アルカディア市ヶ谷



Office C&M 代表 道幸 俊也 氏

まずは簡単に自己紹介をさせていただきます。私は人材サービスの企業に13年間勤務し、途中3年ほどアメリカのシリコンバレーにある企業のサポートを行ないました。帰国後、キャリア・サポートというものに非常に興味を持ち、現在は全国各地の大学で非常勤講師として2年生から4年生の授業を受け持ち、講義を行っております。今日は、学生を取り巻く環境と、学生にどんなことが起こっているのか、どのようなアプローチを求められるのか、実際に私が行なっている事例で、ある程度の効果が現れている内容をご紹介させていただきたいと思います。

大学全入時代が生み出した ゆとり教育の問題点

学生を取り巻く環境として「学生自身」と「学生周辺」がありますが、はじめに、学生自身についてお話をさせていただきます。大学全入時代と言われている中、受験で入学する学生は減ってきており、推薦もしくはAO入試で入学する学生が非常に多くなってきています。彼らはどのような状況で大学に入学してくるかという点、競争を知らない、人と争うとか受験戦争に馴れていない、いわゆる落ちることに馴れていません。実はこれが就職活動につまずいている大きなポイントになっているのです。例えば一社受けて、その一社の結果が出るまでは動かない、何もしない。そして、ある程度結果が見えてくると精神的に落ち込み、再び気持ちをリセットして、新たに就職活動を行なうという傾向が非常に多いのが現状です。結果が分かるまで、数週間かかりますので、どんどん時間がなくなります。現在、4年生の授業も受け持っていますが、

就職活動がスタートしてからまだ一桁台しか受けていないという学生も少なくありません。

一方で内定を取っている学生は、100社くらいはあたり前にエントリーしていて、実際に受けている会社は70社から80社。それでやっと1社か2社から内定を取れるという状況です。わずか数社しか受けずに内定が取れるというのは奇跡に近い状況です。そういった学生に状況を聞くと、「傷つきたくないから」という言葉を平気で言います。就職活動を頑張っている周りの状況を見ていて、その中に自分の身を置くことに非常に恐怖を感じています。一方で、落ちている学生達を見ると、「あんな風に自分も傷つきたくない」ということで、就職活動に専念できない。ただし、「やらなければいけないことは充分理解している」という言葉が返ってきます。

私の知人で新入社員研修の講師をしている方から、驚くような話を聞きました。まずは、文章の書き方から教えないといけない。今までだったら、こんなことはあたり前で、ひとつずつ説明しなくても分かっていた内容を、説明しないと理解してもらえない状況になってきている。加えて昨今の経済状況によって研修コストもカットされ、企業からは「ポイントのみを伝えてください」との要望があり、今までどおりの研修は通用しなくなっている。ということです。

ゆとり教育とは、大きな意味でいえば、何でもOKということですね。まずは、発言することを重要なこととして、結局、理由までしっかり掘り下げていく環境がないのではないかと思います。そこでどういったことが起こってくるかというと、論理的に考えることが身に付いていない。従って、就職活動において自己

PRを書く、志望動機を書く、あるいは面接において面接官からの想定していない質問に対して明確に答えられず、結局落ちてしまうという状況が起こっていると考えられます。これらのことが、大学全入時代が生み出した、ゆとり教育の問題点だと考えられます。

リーマンショック後の採用の変化

次に学生周辺についてですが、社会の部分と親の部分があります。まずは、社会の方から話したいと思います。2008年のリーマンショック以来、経済不況が大きな問題になっています。これにより会社側の採用数の削減や採用控えが起こり、学生に対する採用基準が非常に高くなってきています。この影響で、2008年2月にある大学で行なわれた企業合同説明会参加企業のアンケート調査を行った結果、応募してきた学生を2、6、2と分けた場合、先の2は必ず、6は上の2/3を採用するという傾向でしたが、2009年に関しては先の2の部分しか採用しません。例えば、6に良い人材がいても採用しません、というのがほとんどの答えでした。結果、企業側には選別しようという傾向が強くなりました。企業側としては、「とにかく学生の本音を知りたい」、「正直に自分の言葉で話すことができるかを知りたい」ということで、変化に富んだ質問を面接の際に投げかけてきます。

2009年の4月に、ある企業の人事担当者とお話した時のことです。多くの企業では、企業間の人事担当者の方で色々な勉強会をされているとのことで、その時に出てきた言葉は「今年の就活生は嘘つきだと思え」が標語になったそうです。本音を知りたいので、様々な変化に

富んだ質問を投げかけているにも関わらず、学生達から出てくる言葉は、マニュアル通りというか、その質問に対して良い印象を与える答えしか返ってこなかった。結果として本音が見えないので、怖くて採用できません。という話をされていました。

企業側としては、採用したからには自社の看板を背負って外に出ていくのですから、お客様に対して、できないことをできるとか、できることをできないなどと間違ったことを言った場合、担当者の間違いは会社の間違いとなってしまう、結局は会社の不振につながりかねない。で、あれば「本音で話すことができる学生を採用しようではないか」ということで、面接の際には変化に富んだ質問を投げかけることになっているようです。しかしながら学生側からすれば、現在の経済不況の中で少しでも内定が欲しいことから、面接の際には良いことだけを話してしまい、結果として失敗している、という悪循環になっています。

私の教え子の事例で、郵政4事業のうち3つも内定を取った学生がいました。彼は非常に頑固者で、自分で納得したこと以外はテコでも動かない性格です。最終面接まで進んだ時に、面接担当官から「当社の優先順位はどのくらいですか」と聞かれ、彼はこのご時世なので1番と言った方が良かったのですが、本音では1番ではなかった。そこで迷った結果「たいへん申し上げにくいのですが、御社に関して優先順位はさほど高い方ではありません」と答え、繰り返して「私の面接の評価はどういったものでしょうか」と聞いたそうです。それに対し面接官は一言、「採用に関しては追ってメールで連絡します」だったそうです。その瞬間彼はプチッと切れてしまい、「私は、非常に言いづらいこ

とを頑張って言ったにも関わらず、どうして組織はこういった場面になると答えてはくれないのですか」と言い、その瞬間、落ちたなと思ったようです。ところが面接官は、「君、面白いね」と言い、結果内定が取れたとのこと。これは極端な例ですが、企業は、本音で話す学生を採用しようとしている。このような実際に現場で起こっている話を聞いて実感しました。

就職活動に関する情報があまりにも氾濫しており、学生も何が良く何が悪いのか選択できない状況になっています。逆に言うと、こういう部分で我々キャリアカウンセラーや、皆様のような立場の方々に相談していただければと思います。本来は重要な情報にも関わらず、面倒なので半ば諦めて無視している場合が多い。この辺りの支援の仕方が、今後のキーワードなのではないかと思っています。

過干渉と放棄 二極化する親の存在

次に、私が実際に現場で感じている最も大きな山ではないかと思うのが、親御さんの存在です。これは皆様も現場で感じる部分があると思います。過干渉と放棄に二極化しています。過干渉の事例を、掻い摘んで話させていただきます。ある地方の大学では、入学前に入学カウンセリングを行なっています。入学前の2月から3月にかけて、高校生600人に対して一斉にカウンセリングを行ない、キャリアカウンセリングのハードルを下げようというものです。そのカウンセリング日と別の大学の受験日が重なり、私達が宿泊していたホテルはかなり混んでおり、朝食を取るのに列をなしておりました。ようやく席に着いて周りを見渡すと、学

生と親御さんの組み合わせが多く、驚きました。さらに驚いたのは、学生は携帯をいじっており、ビュッフェスタイルの食事のため、親御さんが学生の好みを聞き、食事を運び、食事が終わると後片付けを行い、また親御さんが学生のコーヒー、紅茶の好み聞き運ぶという姿が非常に多く見られ、唖然としたことがありました。

こういった学生の親御さんたちは実際に就職活動の場面になると、「あなたの好きなことを見つけて下さい」とか「好きなことを考えて就職して下さい」と言われる訳です。学生の立場からすれば、登っていた梯子をいきなり外されたようなもので、今まで散々線路を敷かれて、それに乗っかってきた訳ですから、いきなり好きなことをやりなさいと言われても、考える癖がついていないので、できる訳がない。

そのような学生と話をしてみると、彼は彼なりにまったく考えていない訳ではなく、「親の言うとおりにやっていけば、最終的に失敗しても自分の責任ではない」というようなことを言います。つまりは、責任転嫁しやすく、とても楽な状況にあるということです。親の言うことに対し「はい」と答えておけば、その場はしのげるので、そのようにしてきたという学生が非常に多かったです。同時に、「やりたいことが見つからない」、「やりたいことが分からない」から就職活動をしていない。相談してくる学生のパターンは、「やりたいことを見つけろ」と両親から言われ続けて、結局見つけることができずに相談してくる。

要するに「やりたいことが見つからない」＝「就職活動をしていない」という勝手な方程式を作ってしまうと、全く就職活動をしていない学生が非常に多くなっています。さらに話を聞いていくと、「やりたいこと」というのは、自分

のやりたいことではなく、両親に気に入ってもらえる仕事で、自分の気持ちは全く無視です。少しでも両親に気に入ってもらえる職業に就こう、というのが彼らの考えです。

それから2年後、また同様の場面に遭遇しました。2年前と同様にホテルでの朝食の際に周囲を見渡すと、隣のテーブルに1人で朝食を取っている男の子がいました。そこから3メートル位先のテーブルに、母親と息子さんが居ました。そして、食事の終わりくらいに母親が息子さんに、「ほら、隣の男の子1人で食事を取っているわよ。絶対落ちるわよ」と、私達に聞こえる声で話していました。私に聞こえるのですから、隣にいた男の子には当然聞こえていたと思います。それを聞いた瞬間、こういうことを話す母親がいるんだと唖然とし、同時に危機感を覚えました。

次に地方から出てきて下宿をしている4年生の男子の例ですが、毎日、朝から晩まで母親から1日に30回くらい電話が掛かってきて、就職活動はどうなっているのかと聞くそうです。たった1日で状況が変化する訳でもないのに、毎日毎日、同様の電話が掛かってきます。結果的に、彼は心の病気になってしまい、就職活動を進めることはできない状況になりました。就職活動を再開するには、まず母親との関係をどうにかしてから、就職活動を行なうことにしました。

彼はカウンセリングの時にうつむいたまま目を合わせることができず、携帯が鳴ると体が震え冷や汗を流し、拒否反応を示していました。まずは、携帯の電源を切るように促してカウンセリングを進めて行き、今の心境を聞きました。彼は「車のエンジンは掛かっています。車のライトもついています。走らないといけないと思ってはいますが、どこに向かって走ったら良いか分かりません。というのが今の心境です」という表現をしました。

後日、2度目のカウンセリングで、母親と向き合うことができなかったのが、向き合ってみようという意識が出てきたそうです。「今まで誰かに話したことがなかったが、このように話を聞いてもらえるので安心できるようになった」と言っていました。この日のカウンセリング終了後、今の心境を聞いてみると、「でも、まだ道幅が分からない。車のライトはついているけれど、まだ、どっちの方向に進んで良いのか分からない」と言っていました。

そして、カウンセリング3回目で12月末のことです。正月には田舎に帰らなければならない状況でしたので、彼の意向を聞いてみました。「とりあえず、母親と膝をつき合わせて2時間から3時間ぐらい話をしてみる」と言い、田舎へ帰りました。年が明けて、4回目のカウンセリングで彼からの話では、母親とじっくり話をして、「とにかく電話はしないで欲しい」と伝えましたが、母親は「心配でしょうがない」とのことです。結果として、母親からは電話をしない。代わりに、息子の方から電話するが、1日で状況が変わる訳ではないともはっきり伝えたそうです。彼は非常に気が楽になったのか、「道幅も分かったし、方向もなんとなく分かってきたような気がします」と言いました。

次の回で、彼は自ら自己PR文を作成し、意欲的に就職活動を行い、その後、大手警備企業から内定をもらいました。このように就職活動でつまづいている学生に対して、話をじっくり聞くことの重要性を実感できる事例でした。

学生との信頼関係を構築するために

学生を取り巻く状況ということでは、ゆとり

教育、大学全入時代、あるいは親御さんの問題、社会不安など様々なことがあります。そうした中で、実際に現場で携わっている立場の課題として、学生がなかなかこっちを向いてくれないという場面がけっこうあります。受け入れる気持ちはあるが、呼んでもこちらに来てくれない。逆に学生がこちらに来て、こちらのタイミングが合わず、なかなか最適なアドバイスができない。ついつい説教調になってしまう。課題を与えてもやってこない、などがあるかと思います。こういったことを解決する方法として、私が実際に、カウンセラー同士でやっていることを話してみたいと思います。

まずは、いかに相談に来させるかです。基本的に、最初は電話で話すという形になりますが、ある大学では昼夜を問わず、電話相談を受け付けているそうです。カウンセリングをするかたわら電話をするというような形をとっていますが、3人のカウンセラーが1年間でおおよそ1000コール弱電話をし、かつカウンセリングをこなしているという激務が続いているそうです。ですが、こうすることによって、「自分なんか行っても相談に乗ってもらえないのではないか」、「今更こんなこと聞けない」といった感じだったのが、実は聞いてくれる人がいるんだという安心感で、カウンセリングに来るようになった。さらに口コミで広がり、相談に来る学生が増えたということがあります。学生にとって口コミは非常に強力なツールであり、カウンセリングを経験した学生が、悩んでいる学生に対しカウンセリングに行くように促す場面が増え、カウンセリングに来やすい状況を作り上げることができました。

次に、電子メールでの呼びかけは非常に効果的なのですが、一方で使い方を間違えると取り

返しがつかない結果をもたらすことにもなりかねません。やりとりする上で、メールにはタイムラグが生じます。学生から相談のメールが来てから、返事を出すまでに時間がかかったりすると、学生は良い方向に向かっているのかもしれないのに、後退させる事態を招きかねません。ですから、メールが来てから返事をするまでの時間を考慮し、返信をしなければならないと思います。

ある大学では、学生のカウンセリング利用率が悪く、それを打開するためにメールマガジンを2週間に1回のペースで発行しました。するとメルマガの効果により、「そういう内容で相談しても良いんだ」と思い、相談に来る学生が徐々に増え、配信した学生全員とコンタクトが取れるようになったということです。メルマガは、発行側からすると読んでもらえてるのかな、という不安はあるのですが、内容によっては非常に良い結果を残すことが実証できたのではないかと思います。

学生が何を話してもOKな場を作ることですが、学生からすると相談に行くと思われのではないだろうかという不安があります。しかし、実際にはそんなことはないんだよという場を作らないと、学生は2度と来ないようにになってしまう。特に初回の面談は、非常に重要です。何を話しても大丈夫、親にも友達にも話せないが、この人だったら大丈夫というような場を作ることによって、非常に良い関係を構築することができます。これを続けることで、今まで話してくれたことがないようなことでも話してくれるようになり、自己理解という題材にもつなげることができるようになります。そういう意味で、場を作ることとは非常に重要なことなのです。



心の利き手を理解する ユングのタイプ論による考え方

次に、状況に対応できない接し方についてお話をいたします。私はMBTIという性格傾向心理検査の認定ユーザー資格を持っていて、ユングのタイプ論をベースに行っており、この機会に皆様にも体験していただこうと思います。特性論というのがありますが、これは相対的な位置づけのことで、例えば学校などでテストを受けて結果を点数で表し、全体の中の位置づけを決めるという、他者との比較です。とこ

ろがユングのタイプ論は絶対的な考え方であり、他者との比較ではありませんので、良いも悪いも関係なく全て同等の価値があると理解することです。学生だけでなく社会人にも適用される考え方で、タイプ論は気持ちが非常に楽になります。今までダメだと言われていたことが、実はそういう部分も自分にはあると理解できた瞬間、気持ちが楽になることがあります。

「外向」の学生と 「内向」の学生への接し方

皆様も「外向」や「内向」という言葉を聞い

たことがあると思います。この2つの言葉には「向」という漢字が使われており、心のエネルギーの向く方向という定義があります。何をもって外か内かとするかですが、体の皮膚を境にして外か内かというのが定義です。例えば、皮膚を境にして人や物、出来事など「外」と関わることで、エネルギーを得て元気になるような人を外向と言います。一方で内向は皮膚を境にして内側向きで、自分の中の自分と対話をする、心の中で色々考えたりイメージしたりすることで、充実感を得るといような人を内向と言います。

人間は外向と内向の両方を持っており、どちらか一方の自然と楽に使える方を、必ず持っていると言われています。これは持って生まれたものですので、一生変わることはありません。今から皆様が外向と内向のどちらを自然に使えるか、簡単に体験していただこうと思います。

ご自身のお名前をフルネームで書いてみてください。5秒から10秒程度で書けるとと思いますが、今度は今書いた手と反対の手で書いてみてください。やってみた感想はいかがだったでしょうか。不思議な感覚だったと思いますが、今まで利き手以外で字を書かれる機会はあまりなかったと思います。私が最初に皆様に何と言ったかという、「ご自身のお名前をフルネームで書いてみてください」と言っただけです。にも関わらず皆様は自然と利き手を使ったと思います。でも、私は最初に利き手で書いてくださいとは一言も言っていないです。しかし、皆様は利き手を使いました。ということは、人間が自然と楽に使うのは利き手ということです。そして反対の手を使ってくださいと言ったときに皆様はどうだったかという、書けない

訳ではないですが、苦勞して努力しないと書けなかったと思います。

これと同様の傾向が、外向と内向にもあります。どちらか一方を心の利き手として、普段から自然と楽に使っている方があります。逆に反対の方は、利き手とは逆の手で字を書くように、努力しないとなかなかできません。皆様にとって利き手と反対の手で名前を書くというのは、意識したり努力しないとできない訳です。これは人間にとっての課題となります。ところが利き手で書くということは、あたり前のように普段からやっていて、無意識に書いてしまっている、これは強みになるというように考えます。外向か内向か、自分の心の利き手がどちらか分かるようになることは、自分にとっての強みになる訳です。

例えば外向の人は、常に意識が外へ外へと向かっています。自分の中で考えていることを、言葉として外に出したいのです。話すということは外向です。ミーティングの場があると、外向の人は必ず話し出します。考えをまとめるという作業を、話しながら行っているのが外向の人の特徴です。一方、内向の人はどうかというと、考えをいったん自分の中に入れてしまいます。自分の意識の中であらゆるシミュレーションを行なって、ある程度の結果を出してから言葉にしますが、基本的に内側に向いていますので、自らは外に出そうとしません。他人から求められて初めて出そうとします。もしくは、立场上、必要に迫られて初めて外に出します。外向の人は不特定多数の人がいる場所でも話すことができますが、内向の人は話しかけられないと自ら話そうとはしません。この人なら話しても大丈夫と思ったときに話しかける程度です。

学生が、外向か内向かが分かった時の接し方

ですが、例えば、外向の学生の場合はいきなり話しかけても直ぐに答えが返ってきます。ところが内向の学生の場合は、答えがなかなか出てきません。それを無理矢理引き出そうとすると、この先生は自分のことを分かってくれないと思ってしまい、学生との距離がどんどん離れていき、最後には相談に来ることは全くなくなってしまいます。学生への接し方で、外向か内向かを判断するのは難しいと思いますが、話していて答えが直ぐに返ってくる学生は外向の傾向が強いです。外向の学生の場合はそのままの接し方で良いのですが、話をしてもなかなか答えが返ってこない学生の場合は、ある程度考える時間が必要となってきます。例えば「次回来る時まで考えておいで」というと、相手は非常に気持ちが楽になります。そういった接し方をしていれば、必ずまた相談に来てくれます。このような接し方を、まず知っておくことが大切だと思います。

事実から物事をとらえる「感覚」型と イメージから関連性をとらえる「直感」型

人間というのは情報を得ると、必ず何らかの判断を心の中でもの凄いスピードで行なっています。得る情報には「感覚」と「直感」という2つがあります。普段は同じような意味で使う場面も多いかと思いますが、実はこの2つは全く相反するもので、感覚というのは、視覚、嗅覚、聴覚、味覚、触覚の五感のことです。この五感を通して、有りのままの具体的な事実ベースで物事をとらえようとするのが感覚です。具体的な事実ベースを置いておき、全体から大雑把に入っていく、イメージや関連性からとらえようとするのが直感です。人間はこの感覚と直

感についても、外向や内向と同様に両方を持っています。そして、同じように感覚と直感にも心の利き手があります。普段から感覚を心の利き手として使っている人はどのような人かというと、心の中に安心感を求め、安心感を求めるが故に、具体的な事実ベースを知りたい人です。例えば、人の話を聞いていても、根拠とか理由を先に知りたくなります。それが分からないと先に進めない。

一方、直感の方は、理由や根拠は後回しで、むしろ可能性を追求する方にモチベーションがあります。頭の中は、現在、過去、未来、色々なところへ意識が行きます。例えば、個人面談などをしていて、自分の顔を見ていても心が違うところに行っていると思われる学生は、やはり直感です。そのような学生は、理由や根拠は面白くないものと考えています。むしろ、5年先、10年先のことを考える方が楽しいのです。基本的に人と同じであることはつまらないと思っていて、感覚の方は人と同じ方が安心できます。

このように全く相反するものですが、誰でも両方持っていて、どちらかが心の利き手となっています。感覚の方と直感の方では、話し方も全く違います。直感の方は可能性を追求するので、選択肢をできるだけ沢山広げておき、議論の際に「こんな可能性もあるし、こうかもしれないよね」というような言い回しをします。表現も「こんな様な」とか「こんな風な」を使う方が非常に多いです。一方、感覚の方は「こうだ」と断言する方が安心できるのです。学生としては、自分が利き手で話しているときに、自分と同じタイプで話をされると、コミュニケーションがスムーズに行きます。一方、学生と感覚で話しをしていて、その人が直感タイプだった場合、非常に怖いと思われてしまいます。直

感の方は「こうだよ」と言い切られるのにとっても抵抗を感じ、選択肢を残して欲しいと思っています。逆に直感の方の話を感覚の方が聞いた場合、どれを選択したら良いか分からず困惑してしまいます。このような違いがあるということを理解することで、学生との接し方が変わってくると思います。

物事を判断する基準は「感情」か「思考」か

物事を決める時に、人は判断を行なっています。判断には「感情」と「思考」という2つがあり、この2つを誰でも持っていて同様に利き手があります。感情で判断することとは、例えば「辛そうだなあ」「悩んでそうだなあ」という人がいた場合、その人の悩みを聞いて、その人が元気になることで調和が保てれば良いと考えます。思考の方は対象から一歩距離をおいて、ルールや原則に照らし合わせて判断します。結果として、誰かが犠牲になっても仕方がないと考えます。感情で判断している人から見ると、思考の人は非常に冷たい人間と感じるかもしれませんが、実はそうではありません。思考で考えている人は、平等であること、公平であることが大前提にありますので、ルールで考えることになり、それに従った結果、誰かが残念なことになったとしても仕方がないと判断します。感情の方は、何とかして辛い思いをしてでも、その方をサポートしたいと考え、その方が元気になることによって、この場が保てれば良いと考えます。学生がどちらを使っているかを判断し、本人の特徴や強みを引き出し、自己PRに反影する方法もあります。

自分の利き手を理解することが 自分を知ることにつながる

先ほどの「感覚」と「直感」も学生がどちらを使っているかを判断し、本人の特徴や強みを引き出します。感覚の方は理由や根拠を求めますので、着実、確実性など、一步一步踏み出していくのが特徴です。直感の方は可能性を追求する訳ですから、多くの選択肢を求めてくるのが特徴です。ここで、皆様が感覚と直感のどちらかなのかを知っていただこうと思います。今から提示する漢字に関することを、どんなことでも良いのでできるだけ沢山書いてください。

今、私が提示した「雨」という文字から、「寒い」「濡れる」「傘」「長靴」「冷たい」「嫌い」と書いた方がいましたが、どちらかという「雨」から連想される言葉だと思います。それとは、全く逆に「ショパン」「雨だれ」「京都の小道」「雨乞い」「祭り」「セブテンパーレイン」「稲作」「雪になる温度」と書いた方がいらっしゃいます。前者の方は感覚で、後者の方は直感です。直感の方は「雨」という文字を見た瞬間、頭の中に映像や音楽が流れてきて、文字や絵でそれを表現します。感覚の方は、雨について書いてくださいとは言っていないのに、雨という文字を見た瞬間に雨なんですね。空から降る雨から離れられなくなります。ほんどの場合、直感の方は「6月」「虹」「蓮の葉」などが出てきて、「トトロ」なども出てきたりします。感覚の方は、雨から離れられなくなり、「小雨」「雷雨」「降水量」などが出てきます。

このように感覚と直感では全く違うものが出てきますが、書き始めの頃と書き終わりの頃では、違う言葉が出てくるかもしれません。最初

に書いたものほど利き手に近いものを書いていきます。後半になればなるほど、使えば使うほど利き手というのは疲れてきます。疲れてくるとほとんどの場合、反対の手を使うようになってきます。もしかしたら、前半と後半に書いたものは相反しているかもしれません。このように、自分の利き手がどちらなのか理解することによって、自分を知ることができるようになります。同時に、人と接する時にはどうすれば良いか分かってくると思います。本来であればMBTIなどの性格心理検査を受けていただいて、フィードバックを得ながら理解を深めていくのですが、今回は簡易的な検査としてやっていただきました。

右利きの人が右手で字を書くことは、意識もせずにできると思いますが、利き手ではない方で1日中字を書くのは非常に辛いと思います。それと一緒に、利き手ではない意識で1日過ごすのは、非常に辛いと思います。例えば、今日はとても疲れたとか、凹んだとか思ったときは、利き手ではない意識を使っていた日だといえます。逆に、今日は1日充実した日だったと思ったら、利き手の意識を使っていたということになります。学生を指導する場合も、「こういう場面でどんなことがあったのか」と聞くと、学生の強みにつながる題材を引き出しやすくなります。

意識して成るペルソナと 意識していないペルソナ

ビジネスの世界でも、判断という部分で必要に迫られる場面が非常に多いと思います。ビジネスでは思考を使わなければならないので、自分は思考だと思っている方が多いのですが、ビ

ジネスの役割上使わざるを得ない場面が多いだけで、本来の自分は感情と思考のどちらかになります。本来の自分が感情であれば、仕事の場面で思考を使わなければならない時は、少し意識した方が良いです。これから自分は、役割上、立場上、思考をやるんだと言い聞かせ、その作業が終わった後に感情に戻れば良いと思います。ところがそうではなく、「これは苦手だ」、「ルールとか論理とかは絶対に受け入れられない」と思うと、本来の自分からどんどん離れていってしまいます。素の自分は何か、役割上、立場上やるのはどちらなのか、ということを知っていることで、役割上の状態にも耐えることができ、元の自分にも戻れることができます。これを「ペルソナ」と言い、仮面を被るという表現になります。本来の自分の利き手ではない方を使うことを、「ペルソナを被る」と表現します。意識して成るペルソナは、持っても構わないと言われています。ところが、意識していないペルソナは非常に精神的な負荷が多く、常習化すると良くない結果をもたらすことになります。

それでは、自分が感情か思考かの判断ですが、例えば「あるテーマについて5人のグループでこれから半年間研究をしましょう」となりました。その研究結果を論文にまとめて学会に発表したところ、「非常に内容が良いので、是非ともハワイで一週間開催される国際学会で発表してください」というオファーがきました。ところが後日、国際学会の方から「予算の関係上、4名分しか招待できない」との連絡がありました。その時に皆様はどうされるでしょうか。「5人で頑張ったんだから何とか5人で行こうよ」ということになり、「4人で5人分の費用をなんとか捻出しよう」となった場合、やはりハワ

イ行きはそこそこの金額になるので、「私は良いので、皆で行ってきて」と遠慮するのは感情機能の人です。ところが思考機能の人は、ルールなどを客観的に判断するので、まず役割を考えます。行くことができるのは4人が前提になりますので、4人が行くことを考えようとしています。それぞれの役割を皆で相談して、結果として何の役もなかった人に行くことを止めてもらうようにします。感情機能の人の場合は、先程のように遠慮する人が現われると、自分も遠慮しますと言い、最終的には感情機能の人同士で遠慮しあい、決定することができなくなってしまう。そうなった場合、感情機能の人はどうするかというと、身内に不幸が出たことにしてしまいます。

「外向」の上司から「内向」の部下へ 意見を求める場合

外向と内向の違いを分かりやすく説明する方法があります。例えばどこか旅行に行き、見たこともないような素晴らしい景色が目の前に現れた場合にするかですが、おそらく携帯電話などで写真を撮ると思います。ここから外向と内向の違いが出てきます。外向の人は外に向かっていきますから、この素晴らしい風景をできるだけ沢山のの人に知ってもらいたいという衝動にかられ、一斉にメールを送ります。今自分はこんな所にいるんだということを分かち合って欲しいんです。受け取る方の気持ちは無視して送るのが外向の方です。逆に内向の方は現状を報告することはしません。基本的に自分のためですから、旅行から帰ってきて、「この間どこか旅行に行ったんだよね」と人から聞かれた時に、初めてその時の写真を見せます。しかし内

向の方は、ある特定の関係の方とは非常によく話しをします。それは、親、兄弟、恋人、配偶者、親友などの、本当に親しい人間とは外向以上によく話しをします。もしかしたらそういった方々には、その場で写真をメールで送るかもしれません。そうでない場合は自分の中に留めておきます。

外向と内向は、人間関係を最も複雑にするとされている永遠のテーマです。これから先、人間関係を築く上で参考にさせていただければと思いますが、上司が外向で、部下が内向の場合、外向の上司から内向の部下に意見を求めたします。部下に予め答えが用意されていれば直ぐに答えられますが、その段階で答えがない場合には、求められた意見を自分の中で巡らします。上司は話しながら考えていますので、相手から言葉が出てこない、自分の言葉に情報が足りないのかと思い、さらに言葉を重ねます。すると部下は言われた言葉を重ねて思考を巡らし、さらに、今言われた言葉以外の余計なことも考え出し、どう答えて良いか分からず、上司はちゃんと考えているのかと疑念を持ちはじめます。このような時に、部下に対して、「考えがまとまったらきて」というのは良い対応ではありません。部下からすれば、いつまでに返事をすれば良いのだろうとなり、また悩み出します。内向の方に対し、オープンクエスチョンにするのは良い対応とはいえません。上司が、「今日の夕方までに返事をくれ」とか「明日の10時までに返事をくれ」と言うと、部下は判断でき、YES、NOの返事をしやすくなります。上司も返事をもらったことにより安心し、その場は解決することになります。

学生支援の場合も同じで、学生が内向傾向か、外向傾向かを判断して、内向傾向の場合に「ゆっ

くり考えて良いよ」と言うて迷ってしまいますので、日時を指定するのが良い指導といえるでしょう。このように外向、内向の特徴を知っていると、学生に対して指導する場面に役立てることができるようになります。

カウンセリングによる効果のあった事例

最後に効果が出ている事例をお話します。学生は、学校内の就職ガイダンスに出席してはいるのですが、自己PR文を書いたり志望動機を書いたりするのが苦手で、講師が言っているから書いているという人が多いです。自分の言葉で書いているのではなく、作業としてやっています。結果として自分の言葉ではないので、自分でも納得の行かない内容となっている場合があります。面接の際に自己PRを参考に質問をされたときに、まともに答えることができなくなってしまいます。なぜこの自己PR文が必要なのかを、彼らにきちんと説明し、理解してもらえば、彼らは納得して動いてくれます。実際に4年生の未内定の学生に聞いてみると、「そこまで深く自己理解をしていませんでした」という学生がほとんどでした。冒頭でもお話したとおり、面接官からすれば本音が知りたいので、学生も本音で語ろうと思ったら、自分のことをよく知らなければなりません。だからこそ自己理解が必要だと学生に説明すれば、学生も理解してくれると思います。

志望動機に関しても、学生に理解してもらうための例として、指導した学生が男性だった場合、「彼女から言われて嬉しい言葉を、今から言う2つの言葉の内どちらか考えてみて。『沢山いる男性の中で比較して、あなたが一番優し

いから好きだよ』と言われるか、『あなたの他に誰も持っていない、こういう部分が好きだよ』と言われるのでは、どちらが嬉しいか」と聞くと、ほとんどの場合、後者だと言います。どうしてかということ、それだけ自分のことを見ていてくれるからです。これを会社に当てはめてみると、「そこまで会社のことを知ろうとしてくれている」ということにつながる訳です。

説明会やパンフレット、インターネット上に掲載されている情報では、どうしても表面上のことになってしまい、その会社の本当の特徴を知るのは難しいです。それでは、どうすれば良いかということ、とにかく企業訪問とOG・OB訪問をするように薦めています。会社の方から話を聞くことで、良いことでも悪いことでも話してくれますので、入社してから「思っていたことと違った」ということがなくなり、入社後の離職率の低下につながります。そういう意味でも、とにかく足で稼ぎなさいと指導しています。

私達カウンセラーの間では、今年の就職活動のキーワードは、「足で稼ぐ情報による差別化」という課題をもってカウンセリングを行なっております。しかし、企業によってはOG・OB訪問はやっていないという場合もありますので、志望する企業の社員5人から話を聞くようにノルマを掲げてやっている学生もいます。こういう意欲的な学生は早い段階で内定が取れると思いますが、志望動機を自分の言葉で書くことができるようにするには、一歩でも早く行動に移せるように指導する必要があります。OG・OB訪問、企業訪問、ビジネスマナー、電話の掛け方などのやり方を経験させることが大切です。

【昼食時における質問】

Q：内向の学生は外向の学生に比べ、就職面接（試験）に不向きだと思われるが、その場合の指導はいかにすれば良いか。

A：内向を指向しているからといって、外向しないということではありません。冒頭でもお話ししたように、人間は必ず両方を持っています。今の私のようにすぐに言葉を発することは外向になりますが、内向の人が全く喋れない訳ではありません。ただ、回答する際に自分の中で答えがまとまってからでないと、安心して話せないかもしれません。どうしても時間がかかる場合は、まとめる時間をもらえばいいわけです。実際にそういう時間を求める学生に対しては、OKを出しますし、そういう反応を示してくれる方が、安心してお客様と話をさせることができると聞いています。採用側も、面接時に流暢にスラスラと出てくる回答を期待してはいません。むしろ、自分の言葉で、多少詰まりながらも回答する学生を採用する傾向が高くなっています。それは、自分の軸がぶれてない学生を採用する、という意向があるからです。内向だからといって決して不向きではなく、意識して伝えればできない訳ではありません。逆に、外向の人は話しながら答えをまとめるという特徴があるため、やりとりの中で主旨があちこちに行ってしまいかねません。また、求めてもいないことまで喋ってしまう場合もあります。そうなると採用側はどういう評価を出すか、ということになります。ですので、内向だから、とか、外向だから、だけで善し悪しは決まりません。どちらも同等の価値があるとお考えください。

出入国管理の現状及び諸施策について

◆ 平成21年度専門学校留学生担当者研修会（大阪会場）
平成21年12月1日／大阪市・ホテル大阪ガーデンパレス

◆ 法務省入国管理局入国在留課 法務専門官
菅野 典子 氏

◆ 出入国管理行政の概要 ◆

近年の国際交流の進展により、外国もずいぶん身近に感じられるようになりました。皆様の中にも海外に行かれた経験をお持ちの方が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、その国の入国審査官から質問を受け、上陸許可のスタンプを受けた上で上陸を認められたことと思います。国際慣習法上、主権国家は自国及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、不許可を決定し、在留中の活動及び在留期間等に一定の制限を設けることができるとされています。

我が国においても、このような国家の権能から、外国人の受入れに関して、その基本法である出入国管理及び難民認定法を定め、同法に基づき出入国管理行政を遂行しています。その機能を説明しますと、1つ目は、我が国に入学しようとする外国人に関し、その許可、不許可を決定すること、また、外国人の出国について確認することです。

2つ目は、外国人の在留管理です。これは、我が国に在留する外国人は、原則として上陸の際に決定された在留資格の範囲内でのみ活動が認められ、在留期間はそれぞれの在留資格に応じて定められていますので、在留資格の変更、在留期間の更新等を希望する者について、その申請に基づき審査を行い、許可、不許可を決定しています。

3つ目は、外国人の退去強制です。これは、我が国に不法に入学した外国人、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、我が国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、外国人登録です。これは、我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、公正な外国人管理に資するため、申請に基づき、氏名や居住地等の事項を登録するものです。

なお、現在、外国人登録については、法務大臣がその事務を法定受託事務として市区町村の長に委任していますが、今回の入管法改正により導入される新しい在留管理制度においては、外国人登録法が廃止され、外国人の情報については法務大臣が一元的に把握することとされています。

その他、難民認定条約加入に伴い、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。

◆ 入国管理局の組織・構成 ◆

出入国管理機関は、戦前から変遷はありましたが、現在は法務省が担当しており、その内局として8カ所の地方入国管理局及びその支局、出張所が置かれている他、施設等機関として3カ所の入国者収容所（入国管理センター）が置かれています。

ちなみに、空港などでは入管・税関・検疫を通過することと思いますが、これらはそれぞれ異なる省庁の機関であり、人を扱うのが法務省の入管です。物を扱う税関とよく混同されます

が、両者は別の機関となります。

入国管理局職員は、上陸・在留についての審査等を行う「入国審査官」と、入国・在留に関する違反事件の調査等を行う「入国警備官」とで主に構成されており、平成 21 年度の定員は 3,565 人になります。

◆ 出入国管理関係法令 ◆

主要な出入国管理法令として、まずは、先ほど紹介した「出入国管理及び難民認定法」です。一般的には「入管法」あるいは「入管難民法」と呼ばれています。これは我が国の出入国管理行政の中心となる法律ですので、皆様も外国人の受入れ等について分からないことがありましたら、この法律を見ていただきたいと思います。次に挙げられるのは「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」です。「入管特例法」とも呼ばれます。これは、平和条約国籍離脱者及びその子孫である在日韓国、朝鮮、台湾人といった、いわゆる特別永住者を対象とする特別な出入国管理手続が規定された法律です。3 つ目は外国人登録法ですが、これは先ほどお話しした外国人登録事務に係る法律です。この法律の第一条に規定されているとおり、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重要なものですので、在籍している留学生・就学生の方々へは確実な登録の実施をご指導いただきたいと思います。

◆ 法律改正の変遷 ◆

入管法は、特に平成元年以降、数次にわたって改正が行われていますが、これからその概要を説明します。来日外国人が急増し、社会情勢が急速に変化した状況を感じ取っていただきたいと思います。

まず、平成元年には来日外国人の急増に伴う入国目的や在留形態の多様化及び不法就労の急増等、我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、在留資格等の整備や見直しを行い、在留資格を従来の 18 種類から 28 種類とし、それぞれ資格の名称を付けました。また、在留資格認定証明書制度を新設し、入国審査手続の簡易、迅速化を図ったほか、不法就労助長罪を新設し、不法就労者に対する関係規定の整備も行いました。

次に平成 9 年の改正ですが、平成 8 年 12 月から船舶による集団密航事案が急増し、偽造旅券等による航空機を利用した組織的な不法入国事案も後を絶たないなど、極めて深刻な事態となり、緊急に対策を講じる必要が生じました。また、このような密航事案の背景には、「蛇頭」等の国際密航請負組織が密航ビジネスとして組織的に関与している状況が見られました。従来、密航者を我が国に運んでくる行為については不法入国罪、不法上陸罪の帮助犯として処罰されるにすぎませんでしたが、このような背景から、組織的な密航犯罪に的確に対処するために、集団密航に係る罪、密航を援助・助長する罪、その他の関連規定の整備等を行いました。

続く平成 11 年の改正ですが、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て不法に在留する事例も増加するなどの状況が認められました。こうした状況を受けて、不法在留罪の新設や、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年に伸長するなどしました。他方、適法に在留する外国人に関する規制緩和も行い、再入国許可の有効期間を従来の“1年を超えない範囲内”から“3年を超えない範囲内”に伸長しました。

続く平成13年には、翌平成14年5月からのFIFAワールドカップ日本／韓国大会を控えてのフーリガン対策、外国人犯罪対策及び偽変造旅券等の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の法整備や、入国審査官による事実の調査に関する規定の整備等を行いました。

平成16年には、外国人犯罪の深刻化に伴う不法滞在者対策の必要性、国際情勢の変化等に伴うより公正な手続による難民庇護の必要性、障害者の社会参加を不当に阻むことがないようにする必要性などが高まったことに鑑みた法改正を行いました。具体的には、罰金の上限を30万円から300万円とするなどの罰金刑の引き上げ、自ら出頭した不法滞在者を簡易な手続で迅速に出国させる出国命令制度の創設、退去強制を受けた者に対する上陸拒否期間の変更、在留資格取消制度の創設、難民認定制度の見直しを中心とした改正が行われました。

続いて平成17年の改正ですが、「人身取引」に関する議定書及び「密入国」に関する議定書の締結に伴う対策と罰則の整備、そして平成16年に策定された「テロの未然防止に関する

行動計画」に基づく速やかに講ずべきテロ行為の未然防止対策に関して、人身取引対策のための整備、不法入国等の実行を容易にする旅券の不正受交付等に関する罰則等の整備、テロの未然防止のための水際対策に関する整備等を中心とした改正が行われました。

そして平成18年には「テロの未然防止に関する行動計画」及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」を踏まえ、上陸審査時に特別永住者等を除く外国人に指紋等の個人識別情報の提供を義務付けるなど、テロ行為の未然防止に関する規定の整備がなされました。なお、個人識別情報の提供については、平成19年11月20日から運用が開始されました。メディアでも多数取り上げられましたのでご存知の方も多いと思いますが、外国人は日本への入国の際に電磁的方式により指紋と顔写真を提供する必要があります。運用開始から2年弱が経過しましたが、日本人については提供の義務はありませんので、皆様にはあまり馴染みがないかも知れません。

しかし、日本人であっても指紋等の事前登録により「自動化ゲート」というものを利用することができます。自動化ゲートとは駅の自動改札のようなイメージのもので、出入国の手続きを簡素化・迅速化して利便性を高める目的で設置されました。現在のところ成田空港、関西空港、中部空港に設置されており、自動化ゲート利用のための事前登録は成田空港及び東京入国管理局、関西空港及び大阪入国管理局、中部空港及び名古屋入国管理局において行うことができますので、皆様もお試しになってみてはいかがでしょうか。なお、成田空港及び中部

空港については、出国審査場にて事前登録を行いますので出国当日のみ可能です。また、関西空港における事前登録は、セキュリティチェック前に行うこととなっており、出国審査場では登録できませんので、ご注意ください。

平成 21 年の改正として、通常国会において、「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する等の法律」が可決・成立し、平成 21 年 7 月 15 日に公布されました。

改正法においては、在留カードの交付など新たな在留管理制度の導入を始めとして、特別永住者証明書の交付、研修・技能実習制度の見直し、在留資格「留学」と「就学」の一本化などが盛り込まれています。

新たな在留管理制度は、これまで入管法に基づいて入国管理官署が行っていた情報の把握と、外国人登録法に基づいて市区町村が行っていた情報の把握を基本的にひとつにまとめて、法務大臣が在留管理に必要な情報を継続的に把握する制度の構築を図ろうとするものです。我が国に中長期間にわたり適法に在留する外国人が対象となり、在留カードが交付されるほか、届け出手続きなどが変わります。新制度の導入により在留管理に必要な情報をこれまで以上に正確に把握できるようになり、これによって、在留期間の上限をこれまでの 3 年から最長 5 年とすることや、1 年以内に再入国する場合の再入国許可手続きを原則として不要とするみなし再入国許可制度の導入など、適法に在留する外国人について更に利便を図ることが可能になります。

◆ 近年の主な施策 ◆

まずは、不法滞在外国人の半減のための取組についてです。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」に沿って、不法滞在者を平成 20 年までの 5 年間で半減させるため、入国管理局においては、不法滞在を目的とする外国人を日本に「来させない」「入らせない」「居させない」の 3 本を柱として、在留資格認定証明書交付申請等に係る厳格な入国事前審査、厳格な上陸審査の実施、偽変造文書鑑識の強化、効果的な摘発の実施など、関係機関とも緊密に連携しながら、積極的に不法滞在者対策に取り組んできました。「平成 16 年からの 5 年間で、不法滞在者を半減させる」とした政府目標の最終年となる平成 20 年も、引き続き、厳格な入国審査や関係機関との密接な連携による摘発など、総合的な不法滞在者対策を展開した結果、不法残留者の減少数は 5 年間で 10 万 6,346 人、平成 16 年 1 月 1 日から 48.5%の減少となりました。

また、人身取引対策の推進について、総合的、包括的な人身取引対策を講ずることを目指して、平成 16 年 12 月に「人身取引対策行動計画」が策定されました。同計画に沿って、入国管理局においては先ほど申し上げましたとおり平成 17 年に入管法を一部改正し、17 年及び 18 年には在留資格「興行」にかかる省令を改正したほか、関係機関と連携しつつ、人身取引の被害者の保護等のための取組を行っています。

この他、テロ対策の推進として、次のような審査等を導入しています。

まず、テロ行為の未然防止を図り国民の安全を確保するため“APIS”というシステムを活用しています。APISとは“*Advanced Passenger Information System*”（事前旅客情報システム）の略で、日本に到着する航空機や船舶の乗員・乗客の氏名などの事前提出を受け、その内容のチェックを行うものです。

また、主に日本向けの航空機等に搭乗しようとする外国人の旅券の鑑識を行って、その結果に基づいて航空会社の職員に助言を行ったり、出入国に関する情報収集を行う“リエゾン・オフィサー”の派遣など、国外における活動も実施しています。

以上のような事前の対策のみならず、実際に航空機等が日本の空港等に到着し、外国人が上陸申請に及んだ際には、上陸審査ブースにおける審査では明らかに上陸条件に適合する外国人に対してのみ上陸許可を与え、入国目的等に疑義が持たれる外国人については別の場所において改めて慎重な審査を実施する“セカンダリ審査”という手法も導入しています。

そして、先ほど申し上げましたとおり、平成19年11月20日から、我が国に上陸しようとする外国人に対して指紋等の個人識別情報の提供を義務付け、さらなる水際対策を実施しているところです。

今申し上げました取組は、テロ行為の未然防止及び国民の安全確保のためのものであると同時に、政府として推進している「観光立国」や「留学生30万人計画」の実現にも同時に資するものです。出入国審査の厳格化と円滑化という目的は一見相反するかもしれませんが、いずれも我が国にとって非常に重要な政策のひとつであ

り、今後も尽力する所存です。

◆ 外国人留学生、就学生の現状 ◆

〔新規入国者数〕

平成20年における在留資格「留学」の新規入国者数につきましては3万4,005人となり、平成16年以降増加傾向にあります。国籍別では、中国が最も多く、次いで韓国、米国の順となっています。

また、平成20年における在留資格「就学」の新規入国者数につきましては、2万4,111人となり、「留学」と同様、平成16年以降増加傾向にあります。国籍別では、中国が最も多く、次いで韓国、台湾の順となっています。

〔外国人登録者数〕

平成20年末における在留資格「留学」の外国人登録者数につきましては約14万人、在留資格「就学」の外国人登録者数につきましては約4万人となり、両在留資格ともに増加傾向にあります。

〔不法残留者数〕

法務省では、毎年1月1日現在の不法残留者数を公表しておりますが、平成21年1月1日現在の留学生・就学生の不法残留者数については、在留資格「留学」が5,090人、在留資格「就学」が3,186人となっています。「留学」及び「就学」の不法残留者数につきましては、年々減少傾向にあります。また、近年は「就学」の不法残留者数が「留学」の不法残留者数を下回るという結果が出ています。

不法残留者が減少していることにつきましては、各教育機関における在籍管理に対するご理



解・ご努力が寄与しているものと考えられます。もっとも、他の在留資格と比較すると高い数値で推移しているのも現状ですので、引き続き在籍管理の徹底をお願いいたします。

なお、留学生・就学生の不法残留者数を国籍別に見ますと、留学生については、中国が最も多く、次に韓国、スリランカ、ベトナムの順になっています。就学生についても中国が最も多く、韓国、ベトナム、スリランカと続いております。

【刑法犯検挙人員】

本年8月に、警察庁から、平成21年上半年における来日外国人犯罪の動向に関する統計が発表されました。

平成21年上半年の来日外国人の刑法犯検挙人員は3,580人となっており、前年同期と比較すると34人増加しています。他方、在留資格別の検挙人員につきましては、「留学」及び「就学」はともに減少しており、「留学」は366人で前年同期比3人の減少、「就学」は225人で前年同期比12人の減少となっています。

留学生と就学生をあわせた検挙人員は591人と全体の検挙人員の2割弱を占める結果となっており、若干の改善は見られるものの、依然として刑法犯に占める留学生・就学生の割合が高い結果となっています。

なお、殺人、強盗といった凶悪事件も引き続き発生しており、凶悪事件については平成21年上半年において、留学生については5人、就学生についても5人が検挙されている状況です。

◆ 入学選抜と在籍管理の徹底 ◆

以上のような状況を踏まえ、各教育機関におかれましては、適切な入学選抜や在籍管理の徹底について一層のご尽力をお願いしたいと思っております。大多数の教育機関は適切に行っていると思いますが、他方で多数の不法残留者が発生している学校もあり、学校によっても入学選抜や在籍管理に差があるようです。

例えば、不法残留となった者又は犯罪に関与

して検挙された者の供述には、来日当初から日本語の能力が乏しく授業についていくことができなくなり、また、来日後に生活費、学費等の支払いができなくなり、学校を退学処分となった後、最終的に不法残留又は犯罪を犯したというものが見られます。

このような事態にならないために、留学生の入学選抜にあたりましては、勉学の意思・能力を十分有する者であることの確認とともに、経費支弁能力など、本邦において勉学を継続できるだけの環境が整っていることの確認についても重要であると考えております。

この点、今なお、少なからず学歴や経費支弁能力に関する証明書が虚偽であったとの報告も受けており、入学選抜にあたっては、各専門学校において試験や面接等で十分にご確認いただきますようお願いいたします。この結果、真に勉学を目的とし、我が国で安定的に勉学を継続できる学生を選抜することとなり、不法滞在や犯罪等の問題を防ぐことにもつながると思います。

なお、地方入国管理局における留学生の入国審査にあたっては、留学生の勉学意思・能力、及び、本邦に在留して勉学を継続するために必要な経費支弁能力、といった事項を中心に審査を行っているところであり、今後もこの方針に基づいた審査を実施していくこととしています。

また、留学生が入学した後は、もっぱら就労活動に従事したり、違法な職種のアルバイト等に従事して学業がおろそかにならないよう、在籍管理についても適切に行っていただくことが重要であると考えております。

今申し上げたような犯罪の摘発事案だけでな

く、資格外活動違反容疑による摘発が後を絶ちません。入学時に行われると思われるオリエンテーションやその他普段の学生指導において、アルバイトについて資格外活動許可が必要であること、違反した場合には退去強制の対象となることなどについて学生に指導いただくことをお願いします。

◆ 入管法改正の概要 ◆

次に、入管法改正の概要についてご説明します。

【在留カードの交付】

対象となる外国人は、留学生を含む本邦に中長期間在留する外国人であり、「短期滞在」者や不法滞在者は除かれます。

この在留カードについては、本邦への入国時のほか、在留期間の更新許可、在留資格の変更許可の際に交付されることとされています。

記載事項は、氏名、生年月日、国籍、居住地、在留資格、在留期間及び在留期間の満了の日、在留カードの交付年月日などとされています。

なお、留学生など、中長期間在留する一定の外国人については、常に在留カードを携帯することとされ、違反した場合は罰則の対象となります。

【留学生による退学・卒業の届出】

法務省において、在留資格関係手続の時点のみならず、正確かつ継続的に外国人の在留状況を把握するため、本邦に在留する留学生がその在籍する教育機関を退学、卒業した場合には、その留学生はその旨を当該事由が生じた日から14日以内に法務大臣に対して届け出なければならず、これに違反した場合は罰則の対象となります。

〔教育機関による留学生の受入れ状況に関する届出〕

次に、専門学校等の教育機関を含め、中長期間在留する外国人を受け入れる本邦の機関が、中長期在留者の受入れ状況を、法務大臣に届け出ることに関する規定が盛り込まれました。

現在、教育機関からは、任意で、在籍する留学生の除籍、退学、所在不明など情報の提供をいただいておりますが、どのような事項を届出の対象とするかについては、今後、入管法施行規則において定められることとなっています。

〔在留期間の上限の伸長〕

新しい在留管理制度においては、法務大臣が我が国に在留する外国人の在留管理に必要な情報を一元的、正確かつ継続的に把握することとし、一定期間を超えて在留資格に該当する活動を行わない、いわゆる偽装滞在者については在留資格を取り消すなど厳正に対応することとします。

他方で、適法に在留する外国人には安定的に活動できるよう、在留期間の上限の伸長などを図る予定です。

現在、入管法では、一部の在留資格を除き、在留期間の上限を3年としておりますが、今回の改正により、在留期間の上限が5年となります。

なお、在留資格ごとの具体的な在留期間については、入管法施行規則において定められていますが、今後、入管法の施行に合わせ、在留資格「留学」を含め、個々に在留期間の伸長を検討することとなります。

〔在留資格「留学」と在留資格「就学」の一本化〕

現在、外国人が本邦において教育を受ける活動については、教育機関の形態により「留学」と「就学」の在留資格に区分されており、大学や専

門学校等で教育を受ける活動を「留学」、高等学校、各種学校等において教育を受ける活動を「就学」として在留管理が行われています。

しかしながら、欧米諸国においては教育機関の形態による在留資格の区分を行っていない国も多いこと、日本語教育機関の修了者の約7割が我が国の大学や専門学校に進学している状況にあること、在留資格「就学」の不法残留者数が年々減少傾向にあり、近年は在留資格「留学」の不法残留者数を下回っている状況にあることなどから、これらを踏まえ、在留資格「留学」と在留資格「就学」を一本化することとなりました。

なお、この在留資格一本化の法改正に伴い、今後、法務省令で定められている上陸許可の基準が改正されることとなります。

上陸許可の基準について、改正内容の詳細は不明ですが、これまでと同様に教育機関の形態に応じた基準になるものと思われます。

◆ 入管法施行規則改正の概要 ◆

次に、入管法施行規則の改正の概要についてご説明します。

今回の入管法施行規則の改正は、この法改正とは別に改正されるもので、6月3日に官報に掲載され、7月1日に施行しました。

この施行規則改正のうち、留学生及び専門学校等の留学生を受け入れる教育機関に関わる主な事項としましては、

○申請様式の変更

○在留資格「留学」及び在留資格「就学」の在留期間の新設

○資格外活動許可の方法の追加的変更

があげられます。

①申請様式の変更について

まず、今回の施行規則改正により、在留資格「留学」を含む各在留資格の在留資格認定証明書交付申請書、在留期間更新許可申請書及び在留資格変更許可申請書の様式が変更となり、申請書の一部の記入事項については、外国人が所属しようとする機関が作成することとなりました。

所属機関が作成する事項については、新規に記入を求めるものではなく、従来の申請書においても当該事項の記入を求めていましたが、その多くが空欄のまま提出されるなど適切に記入がなされていなかったことから、申請人が記入する事項と所属機関が記入する事項を分け、確実に記入できるように改正されています。

なお、7月より申請書の様式が新しくなりましたが、当分の間は旧様式を使用することも可能とされています。

②在留資格「留学」及び在留資格「就学」の在留期間の新設

また、今回の施行規則改正により、在留資格「留学」と在留資格「就学」の在留期間が新設されました。

従来は、在留資格「留学」の在留期間については「2年又は1年」とされ、在留資格「就学」の在留期間については「1年又は6月」とされていましたが、新しく「留学」については「2年3月」及び「1年3月」が、「就学」については「1年3月」が設けられることとなりました。

これまで、留学生が入学時期よりも早くに入学し、卒業の直前に在留期間が満了してしまう場合には、留学生が卒業時期に在留期間更新許可

申請等の手続きを行う必要がありましたが、今回の改正により、このような不便が解消され、また、留学生が安定して滞在することができるものと考えております。

③資格外活動許可の方法の追加的変更

次に、資格外活動許可の方法が追加的に変更されました。

留学生がアルバイトなどをする場合には、地方入国管理局に対して資格外活動許可申請をし、資格外活動許可を受ける必要があります。

これまでは、資格外活動許可にあたっては資格外活動許可書を交付する方法により行われておりましたが、今回の規則改正により、この方法に加え、パスポートに資格外活動許可の証印シールを貼る方法により行うことができるようになりました。

なお、改正規則は7月から施行されていますが、証印シールを貼る方法による資格外活動許可については、システム配備の関係から、施行後しばらくして実施される予定です。

◆ その他の法務省の留学生受入れに関する施策 ◆

次に、その他の法務省の留学生受入れに関する施策についてご説明します。

①留学生 30 万人計画に係る経緯

平成 20 年 1 月に内閣総理大臣施政方針演説において「留学生 30 万人計画」が提唱されたことを受け、同年 6 月には「2020 年を目途に留学生受入れ 30 万人を目指す」ことを盛り込んだ「留学生 30 万人計画」骨子が文部科学省

を始めとする関係省庁により策定されました。

このような状況を踏まえ、法務省においては、留学生受入れについて広く有識者の意見を伺うため、法務大臣の私的懇談会である出入国管理政策懇談会を開催して議論いただき、本年1月には「留学生及び就学生の受入れに関する提言」が法務大臣に報告されました。

②留学生及び就学生の受入れに関する提言

この提言においては、留学生受入れの施策として、

- 留学生の適正・円滑な受入れ
- 留学生の入国・在留審査
- 留学生の資格外活動
- 留学生の卒業後の就職支援
- 在留資格「留学」の在留期間
- 在留資格「留学」・「就学」の一本化

といった事項が盛り込まれています。

このうち、先ほど申し上げましたとおり、在留資格「留学」の在留期間、在留資格「留学」・「就学」の一本化に関しては、改正された入管法に盛り込まれており、今後実施していくことになります。

③留学生の卒業後の就職活動のための在留期間の伸長

また、出入国管理政策懇談会より報告された「留学生及び就学生の受入れに関する提言」においては、留学生の就職支援の一環として、「卒業後の就職活動期間に関しては、現行の180日の滞在期間について一定の成果が認められることから、教育機関が卒業後も継続して就職支援を行うことを前提に、卒業後の就職活動期間を1年程度に延長すべきである」とされました。

留学生が専門士の称号を取得して専門学校を

卒業後に就職活動を行う場合には、これまで、在留資格「短期滞在」をもって在留が認められており、一回の更新により、最長180日間の滞在が認められていましたが、この提言を受け、留学生の卒業後の就職活動のための在留期間を伸長することとし、本年4月から実施しています。

この場合、申請人の在留状況に問題がなく、就職活動を継続するにあたって卒業した教育機関の推薦があるなどの場合に、在留資格「特定活動」、在留期間「6月」への変更を認めることとし、更に1回の在留期間の更新を認めることで、就職活動のために1年間本邦に滞在することが可能となりました。

◆ 最後に ◆

最後になりますが、法務省としましては、留学生を装い、我が国で不法就労等を目的として入国を図ろうとする外国人については厳正に対処しつつ、真に勉学を志す留学生については積極的に受入れを推進するという方針に変わりはなく、今後も留学生が勉学の意思・能力を有するか、また、本邦に在留して勉学を継続するために必要な経費支弁能力を有するか、といった事項を中心に審査を行いたいと考えています。

留学生30万人計画が提唱されたことを受け、今後、留学生の受入れに係る専門学校等の役割・責任はますます大きくなっていくものと思われます。

各学校におかれましては、引き続き、適切に入学選抜や在籍管理を行っていただきたく、皆様の一層のご協力とご理解をお願いし、説明を終わらせていただきます。

これからの**社会**に 求められる 情報デザイン

2009 情報教育指導者研修会

平成 21 年 8 月 27 日 / 東京都千代田区・アルカディア市ヶ谷



アドビシステムズ株式会社
マーケティング本部 教育市场部 部長

増渕 賢一郎 氏

アドビシステムズは、これまで職人的なスキルを不可欠としていた印刷現場にDTP（デスク・トップ・パブリッシング）という革命をもたらす結果となった、ポストスクリプト、イラストレータ、フォトショップ、ページメーカなどの製品を開発・販売してきました。これらの製品はパーソナルコンピュータでデザインや編集等を行うことを可能にし、当時様々な制約があった環境の中で非常に美しい印刷物を可能にしたソリューションです。現在では印刷だけでなく、インターネットや映像の分野でも広く使われているソフトウェアの開発を行っております。私どもは、人のアイディア、情報との関わり方を変革することを使命としておりまして、今年で創立して27年が経ちます。現在では一般的となった、さまざまな情報配信を可能にするPDFファイルやフラッシュなども私どもの製品です。

情報デザインは、アドビシステムズが技術やメディアの進化に対応して製品開発を行ってきたことと直接的にまた密接に関わっております。このような我々の歴史を評価いただき、今回の研修会の場にてお話をさせていただく機会を（財）専修学校教育振興会（以下、専教振）から頂戴しました。

本日は、メディアの進化を支えてきたアドビシステムズの一員としてというより、社会の一員という観点から、情報デザインは、今後この激変する社会で生きていく子供達にとって非常に重要と思われる物事の見方を指

し示すだけでなく、変わり続ける社会で生きていく力とは何かを考えるきっかけになると思います、お話しさせていただきます。

次世代の職業教育を見越した情報デザイン

私が20年ほど前に新卒で働き始めた頃は、コンピュータを理解し、様々なソフトウェアを使えるだけで重宝がられました。それから数年後に教育現場で情報教育がスタートしました。21世紀に入り、技術、メディア、ツールなどが急激に変革しています。当然社会も激変しています。専門学校における職業教育も、その点で大きな転換期を迎えているといっても過言ではありません。日本の専門学校は経済発展する社会が求めるニーズに対応し、優れた人材を送り続けてきました。しかし、今は前提が違います。それは社会のニーズが不明確なことです。この業界であれば高い就職率が維持できるということは稀ではないでしょうか。その中で、専教振の情報デザイン検定は、社会よりも先に行く取り組みであり、まだその価値に気づいていない社会に、情報デザインのスキルを持った人材の価値を提案しているだけでなく、具体的なスキルセットまでを明確にしています。これは野心的であり、次世代の職業教育を見越した卓越した検定といえます。

特に、専門学校にとって評価できるのは、デザインを教える学科だけでなく、Webアプリケーションやシステム開発を育成する学科

の学生にとっても、大変重要なスキルとなっている点です。

情報デザインを学ぶメリット

本日のトピックですが、社会における情報デザインということでお話させていただきます。情報デザインとは、コンピュータを使ったデザインではなく、変化している社会を理解した上でいかに情報を効果的に伝えるかということを考える枠組みといえます。「変化している社会を理解する」点で、従来のグラフィックデザイン、コミュニケーションデザイン、Webデザインの枠組みと同じではありません。職業教育に直接関係する点だけに関して情報デザインを学ぶことのメリットを端的に言いますと、次のとおりではないでしょうか。

- ①メディアの特性を理解していること。印刷物でしかできないこと、Webや新しいメディアでしかできないこと、映像でしかできないことなどを理解することで、業態変化に迫られている企業に貢献できるような幅広い考え方を持つ学生を育てられる。
- ②常に「効果的に情報を伝える」という観点で仕事をする重要性が身につくこと。情報を発信したいクライアントに対し、情報を伝えたい相手の立場を論理的に代弁することが可能になり、プロフェッショナルな提案ができることにつながる。

- ③上記、①、②ができることで、就職した企業に大きく貢献できること。

これまでの社会の変化を踏まえて

マーケティング活動の中で、制作会社と一緒に仕事する機会は大変多いのですが、情報デザイン教育を受けていないデザイナーの多くは、クライアントが言うとおりのデザインをしがちです。中には、こちらが言ったことをそのままイラストレータで作業した制作物が納品されることもあります。デザイナーはイラストレータのオペレータではありません。しかし、現実はこのような場合が多いのです。クライアントは、自分よりもはるかに上の発想でデザイナーが提案してくれることを期待しています。エンタープライズソリューションの世界でも、より多くのエンドユーザが、システムをトレーニングなしに、かつ効果的に活用できるようにすることは、クライアントとして大変重要な問題です。しかし、この問題に対して提案できる開発会社は少ないのが現状です。なぜこのようなギャップが生まれるかというと、それは、これまでと違う現在の変化する社会の特徴を、デザイナーやシステム開発者が認識していないことによるものではないでしょうか。

では、変化する社会とはなんなのでしょうか。これまでの変化をもう一度踏まえないと、情報デザインの価値の本質が見えづらいついておられます。本日は、限られた時間の

中でこれまでの社会変化、特にメディア、情報量、子供の変化を、皆さんと一緒に見てみたいと思います。

メディアの変化

まずメディアの変化なのですが、1975年、34年前にアメリカの家庭にあった製品としては、テレビ、ラジオ、電話がありました。今現在はどうか。さまざまな機器やメディア、記録方法があり、互いにもつれたコードのようにつながっています。我々は無意識にこれを利用してなんとか使いこなしているんですね。我々は34年前からこれらの変遷を見ている一方で、今の子供達というのは、生まれたらこのような状況だったということは重要な点です。

情報量の変化

次に情報量の変化です。一番大事なポイントは消費可能情報量（*1）で、一生懸命頑張れば消費できる情報量です。1995年当時の原発信情報量（*2）と消費可能情報量にそれほど差はなかったのですが、10年後の2005年には相当差が広がり、発信される情報量と消費される情報量がどんどん離れていっていることを示しています。これをどう見るかですが、驚くべきは、人間は消費する情報量が無意識に増やしてしまっているということです。これは、一生懸命消費しようとしているのか、情報量が多いため消費しているのか分からないのですが、我々は無意識に多くの情報

を消費しています。

無視される情報量も格段に増加しています。これは何を示しているかというと、情報は入手しやすくなってきたのかもしれませんが、情報量が多すぎると、本当に知りたい情報を探すのが実は大変になっていると言えるのかと思います。子供達はITを使えば情報にアクセスできると思いがちですが、自分の知りたい情報に辿りつく方法を知らない、むしろ使い方は難しいのではということです。21世紀になってから、このように情報量は急激に変化しました。

子供の変化

次に子供の変化です。デジタルネイティブとは、生まれた時からパソコンやゲーム機、携帯電話などのデジタル機器が周りにあった環境で育った世代のことです。私の子供も8歳で小学校2年生なのですが、幼稚園の年中さんの時には既にワイヤレス機器を使いこなしていました。逆にコードでインターネットにつながるといふ発想は彼にはありません。私は操作方法を彼には教えていません。3歳年上の兄が教えました。Wi-Fi（*3）から何から全て分かっています。我々はビジネスの中でそういった子供達を相手にしていかなければならないことになります。

総務省によると、日本における、企業のインターネット利用率は99%です。6歳から12歳が68.9%。60歳から64歳が63.4%です。つまり、ご高齢の方よりも子供達の方がイン

*1 各メディアの情報受信点において、1年間に情報消費者が選択可能な形で提供されたもののうち、メディアとして消費が可能な情報の総量。

*2 各メディアを通じて流通した情報量のうち、当該メディアとしての複製や繰り返しを除いたオリジナルな部分の情報の総量。

ターネットを多く利用していることを表しています。我々が思っている以上に社会は変化している。子供相手にオンラインマーケティングは意味がないと思っているのは、実は間違っています。彼らにこそ最先端のオンラインマーケティングの手法が必要で、そうでないときっと関心は惹けません。

企業における情報デザイン

これまで、社会の変化についてご説明してきましたが、それぞれの業界なり会社なりで、どのようなことが起きているのかということをご説明したいと思います。ICT（情報通信技術）の観点から見たとき会社では何が起きているのか。例えば、自動車の運行情報を伝える方法として、回転数、エンジン温度などを情報としたスプレッドシートを渡しても運転はできません。運転するには、ダッシュボード、いわゆるスピードメーターや燃料計などが、自動車の走行には必要な情報です。経営者とは会社という車を運転する人です。常にあらゆる状況を判断して、スピードを上げるのか緩めるのか、安全に止まるのか、後退するのか、そういった情報を彼らは欲しいんです。経営者が欲しい情報をスプレッドシートにして渡しても運転はできません。経営者自身が自らアクセスし、判断しやすいように加工できるようにすることも、情報デザインの範ちゅうです。

金融業界の例を見てみましょう。東京海上日動火災保険の横塚常務取締役のコメントをご紹介します。情報デザインと金融業界は結びつきづらいいと思いますが、横塚取締役は1973年に同社に入社されて以来ITに携わっておられます。その中でも21世紀に入ってからが最も大きな変化だとおっしゃっています。その変化の中身ですが、具体的には「インターネットなどのITが生活のすみずみに普及した結果、ITを使って保険のサービスを受けるお客様ご自身のサービスを選ぶ目が厳しくなっている」ということです。保険業界は、保険料率で他社と差別化するのが大変難しく、企業としてどこで競争するのかということ、まずプロセスや良いサービス、気持ちよく保険を買っていただくということに注力することだということです。このようなプロセスをデザインすることも、情報デザインの範ちゅうに入ります。

別の例をあげますと、銀行の社内システムは大抵使いづらいものですので、トレーニングを行ったり、マニュアルを用意したりしますが、費用がかかります。ユーザーにとって直感的に操作が分かるようなインターフェースを持つシステムにすれば、今まで2週間くらいのトレーニング期間を要したものが、約3日で習得できるようになったという例もあります。従ってミスも少なくなり、トレーニングに必要なコストも削減できたということになります。ここにも情報デザインの考え方が活かされています。

*3 Wi-Fi（ワイファイ）：ワイファイアライアンスによる機器間の無線 LAN 相互接続を保証する認証名

次に製造業ですが、ある工場の運転制御室を例にとりますと、得体の知れない計器類がある訳ではなく、モニターだらけになっています。この工場では27個のモニターと椅子が7個で、1人あたり4つのモニターを監視し、工場の機械を制御していると思われます。そうした場合、モニターにどのように機械状況を写し出すか、どう誤解を与えずに情報を表示するのが非常に重要です。1つ間違えば事故につながることで、情報デザインの相当のエキスパートがデザインしているのではないのでしょうか。このようにモニター上でどのように情報を伝えるかという仕事というのは実は非常に多く、工場内での情報伝達はモニター監視に替わっています。

行政サービスではどうでしょう。行政のオンラインサービスのイメージとしては、時代遅れだったり、期待はずれだったり、スピードが遅いというイメージがあります。さらに商業サイトに馴れている消費者にとっては、そのギャップがどんどん広がっていると言えます。これは行政機関の方々も非常に気にしており、改善は進んでいると聞いています。以前からあったオンラインサービスの使いづらい部分を解消して、より使いやすくすること、情報デザインの範ちゅうです。

世界のインターネットの現状

現在、世界で何が起きているかという

と、モバイルを使ったインターネット利用者数が増えてきています。具体的にアメリカでは、モバイルを使った利用者数は4000万人となっています。ちなみに日本は6200万人で、人口の半分がモバイルを使ってインターネットを利用していることになります。現在主流のモバイル端末は 第3世代携帯電話ですが、世界で6億人が使っています。新興国では今後モバイルを使ってインターネットにアクセスする人は、10億人という凄まじい人数が予想されています。ITは既に生活に浸透し、これらを介して情報やサービスも届けられています。また、携帯電話でできることは、今後パソコンでもできなければいけないとお客様は思っています。スクリーンがある、ありとあらゆる場面で情報やサービスは提供されていきます。

デザイナーに求められる 効果的なコミュニケーションスキル

情報デザインの分野は、いかに効果的にコミュニケーションを図るかということにつきるかと思います。私はアドビという会社にいるからこそ、情報デザインについて身をもって体験しているのですが、先生方も、無意識に体験していることをご理解いただけたと思います。ただ、大事なことは、無意識にやっていることを、どうやって意識して理解するかです。今後どのような技術革新が起ころうともデザイナーやシステム開発者に求められ

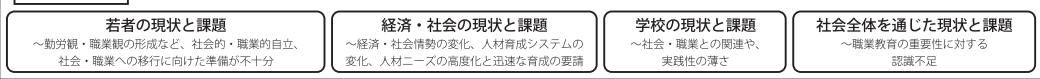
ることは、いかに効果的にコミュニケーションを図るかを考えられるスキルです。情報デザインを学ぶことは、どうやって人に情報を伝えるのか、どういうふうに伝えなければならないのか、そのためには何をやらなければならないのかといったことを、意識的に学ぶことです。

アドビでは、エデュケーションバンガーズというサイトを運営しておりますが、この中で情報デザインに携わっている専門学校や、大学の先生にインタビューを行っております。もし、学問的にどうなのかを理解されたい場合は、是非、こちらのサイトをご覧くださいできればと思います。アドビは人のアイデア、情報との関わり方を変革することをミッションとしています。その観点からの情報デザインの教育を非常に期待しているところでございますし、今後とも積極的にお手伝いして参りたいと思っております。本日はご清聴ありがとうございました。

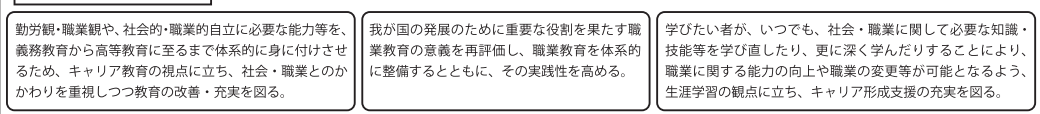
卷 末 資 料

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（審議経過報告の構成）

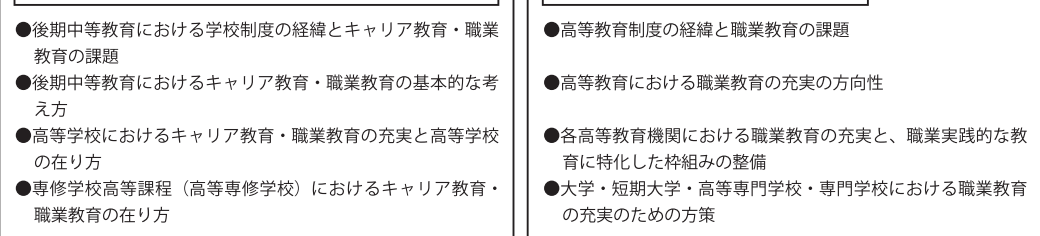
現状と課題



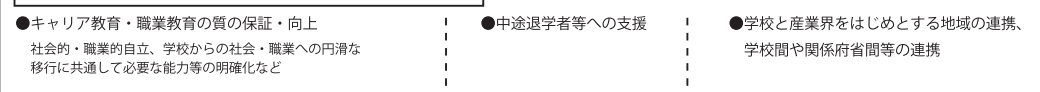
改革の基本的方向性



後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方



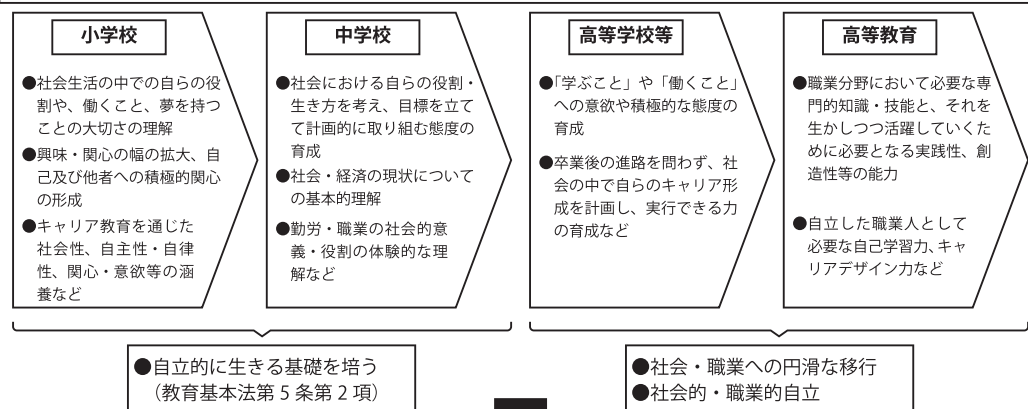
各学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の在り方



社会的・職業的自立を促すキャリア教育の充実

- 若者の自立、社会・職業への移行に大きな課題
 （60万人超の若年無業者や170万人超のフリーターの存在、就職後3年以内の離職者が中学校卒で7割、高等学校卒で5割、大学等卒で4割）
- 改正教育基本法においては「自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」を教育の目標の一つとして新たに規定

- キャリア教育を「社会的・職業的自立に向け、必要な知識・技能、態度を育む教育」と位置付け、義務教育から高等教育に至るまで体系的に推進



各段階において具体的に求められる能力及びその育成方法等について、更に検討

後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方

基本的な考え方

- ・多様な生徒が進学してくる中で高等学校が多様化（多様な内容を様々な方法で学ぶことができる仕組み）
- ・卒業後、約 21 万人が就職。また、進学も就職もしない者が約 5% 存在（社会的・職業的自立に向けた指導・支援が不十分）
- ・学科を問わず、高等教育機関への進学率が上昇（「とりあえず」進学する者の増加、職業人として求められる能力の高度化への対応）
- ➡ ①「学ぶこと」や「働くこと」への意欲・態度、進路を問わず社会の中で自らのキャリア形成を計画・実行できる力を育成
- ➡ ② 職業に円滑に移行する準備、自己の将来の可能性の両面から、職業教育の重要性は依然として高い
- ➡ **発達段階に応じたキャリア教育** **職業従事に必要な知識・技能・態度をほくくむ職業教育** 双方の充実が重要

高等学校の改善・充実

組織的・計画的なキャリア教育の実践（各学科に共通する方策）

- ・教科活動を含めたすべての教育活動を通じたキャリア教育の実践
- ・キャリア教育の中核となる教科・科目等の明確化の検討
- ・すべての教員のキャリア教育に関する資質の向上
- ・校内体制の整備、学校外との協力体制の整備

特に、普通科における
充実は優先的に検討

普通科（普通教育を主とする学科）

- ・就業体験活動等の多様な体験活動の
機会の充実
- ・進路指導の改善・充実
- ・職業教育の充実方策の検討

職業人として必要な専門的な知識・技能の高度化への対応

専門学科（専門教育を主とする学科）

- 基本的な方向
 - 一定の分野に共通する基礎的・基本的な知識・技能の習得の重視
 - 教員、施設・設備等の教育条件の重点的な整備
 - 地域の産業・社会における人材需要の適切な把握・対応
- 教員の指導力の向上、実務経験を有する者の教員への登用の促進
- 施設・設備の改善・充実
- 地方産業教育審議会の活性化など、地域の産業・社会との連携・交流

高等学校制度（特に専門学科）の改善の方向性

- ・職業教育の高度化に関する各地域の潜在的ニーズの把握
- ・専門高校を基にした高等専門学校の設置の可能性
- ・高等学校専攻科の在り方と高等教育機関との接続
（専攻科に係る教員資格等の基準の在り方、単位認定・編入学等の検討）

職業教育充実のための連携強化

今後の検討課題

- 総合学科（普通教育・専門教育を選択履修）
 - ・成果・課題の検証が必要
 - ・学科の区分の在り方

※各学校段階に共通する課題

- ・職業教育の質の保証・向上
- ・中途退学者等への支援
- ・学校と産業界をはじめとする地域の連携、学校間、関係府
省間等の連携
- ・学習活動の過程や成果に関する情報を集積・活用する仕組み
（学習ポートフォリオ）の検討

専修学校高等課程（高等専修学校）の改善・充実

- ・より実践的な職業教育の機会の提供
- ・高等学校中途退学者・不登校経験者等の社会的自立を支援する教育機関としての役割

高等教育における職業教育の在り方

基本的な考え方

- ① 人材育成・キャリア形成に関する高等教育機関の役割の見直しと、職業教育の重要性を踏まえた高等教育の展開
- ② 職業教育の観点から各高等教育機関が果たす役割・機能の明確化と、それぞれの特性を生かした職業教育の充実
- ③ 教育界と産業界との連携・対話による、求められる人材像・能力等の共有と、求められる能力の育成につながる教育の充実

各高等教育機関における職業教育の充実の方向性

各高等教育機関の役割・機能を明確化し、養成する人材像に応じた職業教育の充実を促進

- 大学・短大：要請する人材像に応じた職業教育の質の向上 等
（学士課程：① 企業等で幅広く活躍する職業人養成、② 科学的・専門的知識を有する技術者養成、
③ 業務独占資格を有する専門職養成、④ 芸術・体育等特定分野の専門家養成、
⑤ 特定の職業を念頭に置かない職業・社会への準備教育等、短大は①③⑤に重点）
- 高等専門学校：地域の産業界等との連携・促進による教育内容・方法の充実 等
- 専門学校：制度的柔軟性を生かし、幅広いニーズに対応した多様な職業教育の展開 等

大学・短大・高専・ 専門学校における 職業教育の充実

優れた職業教育の取り
組みへの支援等、職業
教育充実のための方策
を検討

職業実践的な教育に特化した枠組みについての検討

新たな枠組みの必要性

- ① 職業実践的な学校教育を通じて人材育成・キャリア形成を行う高等教育機関の整備促進
 - ・諸外国の職業教育に関する高等教育機関の整備の状況も踏まえた高等教育システムの見直し
 - ・学術性を特段に問わない枠組みの制度化により、職業実践的な教育を行う機関の整備を促進
- ② 社会から求められる人材育成ニーズへの積極的な対応
 - ・経済社会活動のボリュームゾーンをなす中堅人材として活躍する実践的・創造的な職業人の
育成ニーズに積極的かつスピーディーに対応する必要
- ③ 高等教育全体における職業教育システムの構築
 - ・新たな枠組みの制度化が、各機関の職業教育の充実を促し、職業教育システム構築の契機に

職業実践的な教育に特化した枠組みについての検討

新たな枠組みのイメージ

- 【教育課程】 実験・学習等の割合を重視（例えば 4 割～5 割）、インターンシップの義務付け、教
育課程編成における企業等との連携の制度的確保など
- 【教員資格・教員構成】 実務卓越性（実務知識・経験の有無、職業資格等）を重視

具体的な制度化の検討

【大学制度の枠組みの中での検討】

← 2 種類の大学を設けることにな
らないか。政策の方向性や国際通用
性確保の観点から適当か。

【大学等と別の学校として検討】

← 制度面、実体面から既存の大学等
との関係をどう整理するか。

← 社会的な認知

→ 今後更に、大学・短期大学等に
おける職業教育の充実方策を含め、
総合的に検討していく必要

文部科学省 「専修学校教育の振興方策等に関する調査研究」 協力者会議を設置

11月11日付け生涯学習政策局長決定により「専修学校教育の振興方策等に関する調査研究の実施について」を主題に設置された。要項、名簿等は次のとおり。

【設置要項（抄）】

1. 趣旨

平成18年に改正された教育基本法では、教育の目標の1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」が定められたところであり、我が国における中核的な職業教育機関として発展してきた専修学校の役割は、今後、ますます大きくなるものと考えられる。

平成20年11月に公表された「専修学校の振興に関する検討会議報告」では、専修学校のみでなく学校教育全体を俯瞰した新しい「職業教育」のシステムを形成することと同時に、専修学校の内容自体についても、社会からの要請に対応し、より一層充実させていくこと等の必要性が指摘されている。

このような中、各学校種を通じた総合的な視野からの検討として、平成20年12月以降、中央教育審議会において、「学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の審議が進められている。

以上の状況等にかんがみ、専修学校制度の目的・役割を踏まえつつ、専修学校固有の課題等への対応を図る観点から、社会の要請に対応した教育内容の充実をはじめ、これからの専修学校教育の振興方策等に関する調査研究を行い、もって今後の施策立案等に資するものとする。

2. 検討課題

①教育内容・方法の改善・充実、②多様な学習ニーズへの対応、③各種制度等における専修学校の取扱い 他

【協力者名簿】

専修学校関係者4名（全専各連等役員3名）を含む13名（敬称略、50音順）＝相川順子（社）全国高等学校PTA連合会副会長）、青山伸悦（日本商工会議所理事・産業政策第一部長）、小方直幸（広島大学高等教育研究開発センター教授）、岡本比呂志（学）中央情報学園理事長・全専各連常任理事）、黒田壽二（金沢工業大学学長・総長）、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）、今野雅裕（政策研究大学院大学教授・学長特任補佐）、笹のぶえ（東京都立大学附属高等学校副校長）、清水信一（武蔵野東技能高等専修学校校長・全国高等専修学校協会副会長）、中村徹（学）中村学園副理事長・全専各連副会長）、開敏之（兵庫県教育委員会義務教育課長）、室井俊一（大阪府府民文化部私学・大学課長）、山本絵里子（専門学校山形V.カレッジ副校長）

専修学校 1 年間の歩み (平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月)

平成 21 年 (2009 年)

月	日	内 容	場 所	解 説
6 月	9 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
	17 日	全専各連第 58 回定例総会・第 109 回理事会	千代田区	平成 20 年度事業報告、決算報告・監査報告、会則及び施行細則の一部改正ほか審議
	26 日	専教振第 68 回評議員会・第 98 回理事会	千代田区	平成 20 年度事業報告、決算報告・監査報告ほか審議
7 月	11 日	「職業教育の日」		昭和 51 年 7 月 11 日の専修学校制度制定を記念して
	16 日ほか	ビジネス教育「教員と講師のための研修会」	那覇市ほか	「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
	17 日	近畿ブロック会議	和歌山市	
	17 日～21 日	日本留学フェア	台湾・香港	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
	21 日	中国ブロック会議	米子市	
	23 日～24 日	九州ブロック会議	鹿児島市	
	27 日～30 日	第 19 回全国高等専修学校体育大会	富士吉田市	高等専修学校相互の交流と、スポーツを通して生徒の健全な精神の涵養、体力の向上などを目的とした体育大会
	30 日	第 29 回全日本珠算技能競技大会	犬山市	
	30 日	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（審議経過報告）中間まとめ公表		文部科学省中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の審議経過報告。「職業実践的な教育に特化した枠組み」について、現行の大学・短大などと別の学校として検討することが適当。審議経過報告の構成を 79～80 ページに掲載
8 月	5 日～7 日	第 15 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
	8 日～11 日	第 18 回全国専門学校バレーボール選手権大会	鹿児島市	
	17 日～19 日	C S M 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）	新宿区	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 25 日～27 日／大阪市
	19 日～22 日	第 14 回全国専門学校バスケットボール選手権大会	仙台市	
	25 日～26 日	四国ブロック会議	松山市	
	27 日	2009 情報教育指導者研修会	千代田区	「これからの社会に求められる情報デザイン」をテーマとした講演ほか
	27 日～28 日	中部ブロック会議	あわら市	
	28 日	北関東信越ブロック会議	長野市	
	28 日～29 日	北海道ブロック会議	札幌市	
	30 日	平成 21 年度全国簿記電卓競技大会	文京区	
9 月	12 日～13 日	日本留学フェア	韓国	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
	15 日	南関東ブロック会議	浦和市	
	17 日	東北ブロック会議	仙台市	
10 月	8 日	情報教育指導者研修会 I	神戸市	「高等学校学習指導要領の改訂など、著しく変容する情報教育への対応」をテーマとした講演ほか
	18 日	第 21 回全日本高校デザイン・イラスト展全国表彰式	大阪市	
	18 日	職業教育の日制定記念「第 5 回全国高校生・高等専修学校生」私のしごと作文コンクール」表彰式	千代田区	「職業」や「仕事」について考える機会と、発表の場を提供し、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
	13 日～17 日	第 19 回全国専門学校サッカー選手権大会	札幌市	
	23 日～11 月 1 日	第 47 回技能五輪全国大会	ひたちなか市	「いばらぎで 未来を競う 夢の技」をテーマに開催。ウェブデザイン部門で専門学校生が金・銀・銅メダルを獲得
	26 日～29 日	第 9 回全国専門学校テニス選手権大会	仙台市	

月	日	内 容	場 所	解 説
10月	29日～30日	第64回全国私立学校審議会連合会総会	伊勢市	
	30日～11月3日	第21回全国生涯学習フェスティバル	さいたま市中心に	テーマは「天与の恵み『荒川』に集いし、埼玉の力」。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
11月	4日	第14回全国学生技術コンテスト（理容・美容）	渋谷区	ヘア技術と感性を競うコンテスト
	4日～6日	第19回全国専門学校青年懇話会経営戦略セミナー	岡山市	
	8日～12日	第21回全国専門学校軟式野球選手権大会	倉敷市	
	11日	文部科学省「専修学校教育の振興方策等に関する調査研究協力者会議」設置		専修学校関係者からは、中村徹全専各連副会長、岡本比呂志全専各連常任理事、清水信一全国高等専修学校協会副会長、山本絵里子専門学校山形V・カレッジ副校長の4人が参画。要項・協力者名簿は81ページに掲載
	15日	第1回全国理容美容学生技術大会「理美容学生フェスタ2009」	大阪市	理美容技術と感性を競う大会
	20日	平成21年度社会教育功労者表彰	千代田区	長年にわたり社会教育の振興に功績した人々を称える文部科学大臣表彰。専修学校関係者からは福田益和財団法人専修学校教育振興会理事長、岡部隆男社団法人全国経理教育協会常任理事が受賞
	25日	専教振第99回理事会	千代田区	公益法人改革への対応ほか審議
	26日	全専各連緊急理事会・都道府県協会等代表者会議	千代田区	運動方針をめぐる今後の対応について協議
	1日ほか	専門学校留學生担当者研修会	大阪市	12月8日／千代田区。「入国管理の現状及び諸施策について」をテーマとした講演ほか
	2日ほか	学校評価等研修会	大阪市	12月9日／千代田区。「自己点検・自己評価のあり方について－第三者評価者としての考察－」をテーマとした講演ほか
12月	7日	第27回全国専門学校英語スピーチコンテスト	中央区	専門学校生の英語表現力を競うコンテスト
	10日～11日	第25回全国専門学校卓球選手権大会	世田谷区	
	11日ほか	情報教育指導者研修会Ⅱ	千代田区ほか	「高等学校学習指導要領の改訂など、著しく変容する情報教育への対応」をテーマとした講演ほか
	18日	キャリア・サポーター『第3回研究啓発・交流会』	千代田区	C S M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
	23日	第18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」。ロボットの創造性とスピードを競う競技会

平成22年（2010年）

1月	22日	第22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	専門学校で学ぶ外国人留学生が日本語の表現能力を競う大会
2月	3日	管理者研修会	大阪市	「文部科学省キャリア教育・職業教育特別部会の動向と高等教育における職業教育機関創設への期待」をテーマとした講演ほか
	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
	12日ほか	文部科学省・厚生労働省 専修学校関係予算等に関する説明会	文京区ほか	17日／大阪市、19日／福岡市
	16日	第2回全調協食育フェスタ	港区	学生・生徒による「第25回調理師養成施設 調理技術コンクール」を同時開催
	18日～19日	第14回ビジネス教育事例発表研修会	千代田区	「C S 向上と目標達成を目指した人材トレーニング」をテーマの講演ほか
	25日	全専各連第110回理事会	千代田区	平成22年度事業計画原案、収支予算原案審議
3月	17日	専教振第69回評議員会・第100回理事会	千代田区	平成22年度事業計画案、収支予算案審議
	23日	平成21年度B検ビジネス能力検定・J検情報活用検定等 成績優秀者表彰式	千代田区	

専修教育 No.31

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

専修学校各種学校学生・生徒災害傷害保険のご案内

財団法人専修学校教育振興会

補償内容

学生・生徒の日常の大半を占める、正課中、学校行事中、学校休憩時間中、課外活動中の傷害事故

正課中、実習中（医療関連実習を除きます。）学校行事中、課外活動その他の学校管理下における活動中の賠償事故

通学中傷害危険担保特約を付帯することにより、通学中の傷害事故等も補償できます。

学校の授業等、学校行事または課外活動への参加の目的をもって、合理的な経路及び方法により、住居と学校施設との間を往復する場合等の傷害事故・賠償事故

補償金額・保険料

下記は学生生徒1人あたりの保険料です。

補償内容	正課中		通学中	
	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部
死亡保険金	2,000万円	1,200万円	1,000万円	600万円
後遺障害保険金	90万円～ 3,000万円	54万円～ 1,800万円	45万円～ 1,500万円	27万円～ 900万円
入院保険金	事故の日からその日を含めて180日を限度に1日につき4,000円			
手術保険金	事故の日からその日を含めて180日以内の手術 手術の種類に応じて4万円、8万円または16万円			
通院保険金	事故の日からその日を含めて180日以内の通院に限り通院日数90日を限度に 1日につき昼間部の場合1,200円・夜間部の場合1,000円			
賠償責任保険	対人補償 1名 5,000万円限度／1事故5億円限度 対物補償 500万円限度			

保険期間	昼間部		夜間部	
	通学特約無	通学特約有	通学特約無	通学特約有
1年	440円	700円	450円	630円
2年	770円	1,250円	820円	1,160円
3年	1,120円	1,810円	1,190円	1,680円
4年	1,430円	2,310円	1,510円	2,140円

※半年単位でのご契約も可能です

インターンシップ活動賠償責任保険

学生がインターンシップ活動中に、他人にケガをさせたり、他人の財物を壊してしまい法律上の賠償責任を負った場合に保険金をお支払いする、賠償責任保険制度です。

補償の対象者 学生生徒災害傷害保険に加入の学生に限りです

補償金額・年間保険料

活動内容	正課・学校行事または課外活動として行われるインターンシップ活動
支払限度額	対人 1名1事故につき 1億円限度 対物 250万円限度 (免責金額5,000円)
保険料 (1人につき)	250円

医療分野学生生徒賠償責任保険

「学生生徒災害傷害保険」に付帯されている賠償事故補償においては、「臨床、看護、歯科衛生・技工、診療放射線、理学療法、柔道整復、あんま、マッサージ、はり、きゅう」などの医療関連実習の際の学生生徒の賠償責任事故が対象外となっていました。この保険では、正課および学校行事として行われる学校の管理下（インターンシップ活動も含まれます。）の上記医療関連実習における学生生徒の賠償責任事故を補償します。

補償の対象者 学生生徒災害傷害保険に加入の学生に限りです

補償金額・年間保険料

支払限度額	対人 1名につき 1億円限度 1事故につき 1億円限度 対物 1事故につき 1億円限度
自己負担額 (免責金額)	なし
保険料 (1人につき)	1,000円

学校賠償責任保険

学校側の過失によって、学生生徒または第三者に対する賠償事故が発生し、学校が法律上の損害賠償責任を負った場合に保険金をお支払いする保険制度です。

補償の対象者 各学校及びその教職員

補償金額・年間保険料

支払限度額	対人 1名につき 5,000万円限度 1事故につき 5億円限度 対物 1事故につき 500万円限度 (免責金額：1万円)
保険料 (1人につき)	4月1日～翌年3月31日 42円 (1カ月単位での契約が可能です)

個人情報漏えい保険

本保険は、2つの補償で構成されております。

- ①賠償責任部分：
個人情報の漏えい起因して、学校が法律上の賠償責任を負担することによって被る損害に対して保険金をお支払いします。
- ②費用部分：
個人情報漏えいし、学校が事故への対応のために支出した必要不可欠な各種費用について保険金をお支払いいたします。

補償の対象者 各学校

補償金額・年間保険料

ご契約タイプ		Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ
支払限度額	賠償責任部分 (1請求・期間中)	1,000万円	3,000万円	1億円
	費用部分 (1事故・期間中)	100万円 (縮小支払率90%)	300万円 (縮小支払率90%)	1,000万円 (縮小支払率90%)
	自己負担額 (免責金額)	賠償・費用ともに1事故につき 各20万円		

保険料	学生生徒数	Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ
	～350名	3万円	5万円	10万円
	351～500名	※		
	501～1,000名	※	※	
	1,001名～			

※保険料が記載されていないゾーン（※部分）の保険料については、(株)第一成和事務所までお問い合わせ下さい。

※このご案内は専修学校各種学校学生・生徒災害傷害保険、施設賠償責任保険、生産物賠償責任保険、受託者賠償責任保険の概要についてご紹介したものです。保険の内容はパンフレット（重要事項説明書）をご覧ください。詳細は契約者である団体の代表者の方にお渡しする保険約款によりますが、ご不明の点がありましたら、取扱代理店または保険会社までお問い合わせください。



Insurance for the Earth
東京海上日動は、マングローブ植林を通じて
地球の安心・安全をひろげます。

引受保険会社



東京海上日動火災保険株式会社

MS&AD

三井住友海上

【お問い合わせ先】
取扱代理店：(株)第一成和事務所
住所：東京都中央区日本橋人形町2-26-8
サンマルコビル7F
電話03-3669-2831

(担当課) 公務第2部公務第1課
東京都千代田区三番町6-4 電話03-3515-4133



株式会社 損害保険ジャパン

この保険契約は、上記保険会社による共同保険契約であり、東京海上日動火災保険株式会社が他の引受保険会社の代理・代行を行います。各引受保険会社は、契約締結時に決定する引受割合に応じて、連帯することなく単独個別に保険契約上の責任を負います。なお、引受割合につきましては、団体窓口にご確認ください。