

専修教育

2011 No. **32**

巻頭鼎談

「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」(答申)をどう読むか

日本小売業協会会長／株式会社三越特別顧問／キャリア教育・職業教育特別部会委員 中村 胤夫

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室 室長 塩原 誠志

全国専修学校各種学校総連合会副会長／学校法人宮崎総合学院理事長／キャリア教育・職業教育特別部会委員 川越 宏樹

第三者評価実施校の事例

日本電子専門学校校長 古賀 稔邦

キャリア教育の重要性和教育技法

財団法人専修学校教育振興会キャリア・サポート教材開発研究委員会委員長 岡村 慎二

専門学校における留学生受入れ枠の弾力化等の対応策について

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室 室長 塩原 誠志

CONTENTS 専修教育 No.32

■巻頭鼎談

「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」(答申)をどう読むか

日本小売業協会会長、株式会社三越特別顧問、キャリア教育・職業教育特別部会委員 中村 胤夫

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室 室長 塩原 誠志

全国専修学校各種学校総連合会副会長、学校法人宮崎総合学院理事長、キャリア教育・職業教育特別部会委員 川越 宏樹

2

■文部科学省平成22年度教育研修活動補助事業「管理者研修会」

「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」

文部科学省生涯学習政策局政策課 課長補佐 小谷 理恵

16

■文部科学省平成22年度教育研修活動補助事業「学校評価等研修会」

第三者評価実施校の事例

日本電子専門学校 校長 古賀 稔邦

27

■文部科学省平成22年度教育研修活動補助事業「キャリア教育技法研修会」

「キャリア教育の重要性と教育技法」自立型人材育成を目指すチーム学習

財団法人専修学校教育振興会キャリア・サポート教材開発研究委員会 委員長 岡村 慎一

37

■文部科学省平成22年度教育研修活動補助事業「専門学校留学生担当者研修会」

「専門学校における留学生受入れ枠の弾力化等の対応策について」

文部科学省生涯学習政策局専修学校教育振興室 室長 塩原 誠志

44

■第15回ビジネス教育事例発表研修会

「成長を支える人材採用について」

富士通株式会社 人事部人材採用センター 担当部長 宮尾 健史

52

■学校法人電子学園 文部科学省補助事業 産学連携による実践型人材育成事業 専門人材の基盤的教育推進プログラム

情報デザイン教育セミナー2010 特別講演 “自分ごと化”を生み出す情報デザイン

株式会社博報堂エンゲージメントビジネスユニット エンゲージメントプランニング局プロデュース部 佐藤 敏正

62

■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(中央教育審議会答申/専修学校関係抜粋) 70

■専修学校教育の振興方策等に関する調査研究報告～多様な学習機会の充実と教育の質向上等に向けて～(要点) 78

■専修学校1年間の歩み 82

「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」(答申)をどう読むか

中央教育審議会（三村明夫会長）は1月31日、文部科学省で総会を開き、「職業実践的な教育に特化した枠組み」などを盛り込んだ答申を高木義明文部科学大臣に提出した。『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』というタイトルの付いた答申は、中教審直属のキャリア教育・職業教育特別部会が2年間30回に及ぶ議論を経てまとめたものだ。そこで本誌は、関係者3氏にこの答申の見どころ、読みどころを巡って議論してもらった。（文責・編集部）

中央教育審議会の第74回総会で三村会長から答申を受け取る高木文科相(写真左)＝文部科学省で(1月31日)





鼎談に出席した写真左から川越宏樹氏、中村胤夫氏、塩原誠志氏

特別部会設置の背景

塩原氏「学校から社会や職場への円滑な移行探る」 「新たな枠組み、の速やかな創設に期待」中村氏

川越 中央教育審議会は1月31日、キャリア教育・職業教育特別部会がまとめた答申を高木文科相に提出しました。特別部会は2年間・30回にわたってキャリア教育・職業教育の在り方を巡って議論しましたが、塩原室長にはこの2年間を総括する意味で、改めて特別部会が設置された背景と意義をお伺いします。

塩原 初等教育から高等教育段階まで、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」総合的に議論してほしいということで、2年前、当時の塩谷文科相が中央教育審議会に諮問しました。その背景には大きく分けて2つの問題がありました。一つは、フリーターや若年無業者、早期離職が社会問題化し、就労構造の変化の中で、若者たちが、学校から社会・職業への円滑な移行をできていない状況が明らかになったことです。そこで学校教育は、

社会・職業が求める能力をきちんと身に付けさせてきたのか、という根本的な問題が浮かんできたわけです。

もう一つは職業に求められる技術や技能自体が非常に高度化してきて、コンピテンシー（知識・技術の活用能力）のある人材の育成が急務となる一方、企業は長引く経済不況の影響で、かつてのように人材育成にお金をかける余裕を失いました。とりわけ中小企業は深刻です。高度化への対応について学校教育がどう応えていくのかという問題です。この2つが諮問の大きな背景としてありました。そして中央教育審議会に直属のキャリア教育・職業教育特別部会が設置され、以降、平成21年の1月を皮切りに30回にわたる精力的な審議をいただきました。議論の成果としては平成21年の7月に第一次、平成22年の5月に第二次審議経過報告が

公表されました。最終答申(案)は12月24日に開かれた中教審の総会に提出され、議論を経て最終答申案のまとめは会長に一任され、1月31日の総会で文科相に答申されたのです。

川越 答申の内容を解説していただけますか。

塩原 学校教育全般を通じたキャリア教育・職業教育の在り方が諮問のテーマですから、その内容は非常に多岐にわたっていますが、大きく3つの視点で捉えられるように思います。1つは、どのような職業にも共通して求められる基礎的・汎用的能力を、学校教育の全体的な体系の中でどう培っていくのか。この点について、キャリア教育の視点から、それぞれの学校段階において身につけるべき能力や必要な考え方を整理していただきました。答申では、学校におけるキャリア教育全体を通じ、身につけさせるべき主要能力として、人間関係や社会を形成する能力、自己理解および自己管理能力、課題対応能力、そしてキャリアプランニング能力と、4つの能力を示した上で、これらの力を育成するための課題や、指導の充実に向けた処方箋を示してもらったということです。

2つ目に、このように基礎的・汎用的能力を培いながら学校教育の出口の部分で課題になるのは、やはり卒業後の具体的な職業までを意識した職業教育の在り方です。現在では、中学校を卒業して就職する生徒はわずかとなっており、ほとんどの若者は後期中等教育ないし高等教育を修了した後に就職して、社会に踏み出すことになっています。そこで、いわば学校と職業・社会との接点ともなる後期中等教育と高等教育の2つに絞って、そこでの職業教育・キャリア教育の在り方についてより深く検討が行われました。後期中等教育はいま、とりわけ普通

科志向が強くなっています。普通科が大学までの通過機関のような形になっている中で、キャリア教育・職業教育をどう行うかご審議いただきました。また専門高校については、職業技術の高度化にどう対応するか検討されました。さらに高等専修学校における職業教育・キャリア教育の充実方策がまとめられました。高等専修学校の教育の在り方について、ここまで突っ込んで検討した答申は、初めてではないかと思います。

川越 確かにそうですね。

塩原 高等専修学校の生徒は非常に多様化しています。15歳の時点で特定の職業に向けた明確な目的意識を持った生徒が多く入学してくる一方で、中学時代は不登校だった、あるいは高校を中退した、そういう生徒が自立するための「学びの場」としても機能している。目的意識の高い生徒のニーズにきちんと対応するとともに、自立支援の機能をさらに強化するための方策が必要ということで、通信制や単位制の導入といった提案もありました。

そして高等教育です。高等教育には、大学、短大、高等専門学校、そして専門学校という学校種があります。まず学校種を問わず、高等教育段階で身につけさせるべき職業教育の課題とは何かを整理した上で、学校種ごとの振興方策についてまとめていただきました。

その中でも専門学校は、従前から産業界のニーズにダイレクトに応える教育を行い、大きな成果を上げてきています。今後も産業界との連携を深めながら、様々なニーズにより柔軟に対応してほしいということで、通信制や単位制の導入も含め、多様な学習機会を提供していくためのいろいろな充実方策が示されました。

ただ学校種ごとの充実方策を検討する一方



今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方が議論された中教審の特別部会

で、既存の高等教育機関の枠組みだけで、社会の要請に本当に応えきれぬのか。今後の需要増が予想される成長分野の人材をはじめ、産業界で必要とされる人材の養成について、現在の高等教育が、どれだけ対応できているのか。そのような問題意識から、特別部会の会議の場における議論と並行して、いくつかの業界の人材ニーズ等の状況についても一定の調査を進めました。すると業界や業種の違いはあるにせよ、やはり、全体としてみると、現在の高等教育機関による職業教育で、産業界の要請に必ずしも十分に応えきれているわけではない。とりわけ実践的な職業能力の育成という部分に課題があるということが明らかになり、そのことが特別部会の共通認識にもなっていったわけです。

3つ目はこうした認識の上で、変化の激しいこれからの時代には、もっと実践的かつ創造的な力を発揮する人材を育てる仕組みが必要ではないか。もしかしたら既存の学校種の枠組みのみでは不可能ではないか。そこから「新たな枠組み」の必要性に関する議論が出てきたわけです。こうした考え方を整理した上で、今回の答申で枠組みのイメージが示されました。今回の特別部会がまとめた内容は、おおよそこのよう

なものでした。

川越 中村委員は、今回のキャリア教育・職業教育特別部会に産業界の立場で参加されました。30回にわたる議論の感想と、答申へのご意見をお聞かせください。

中村 終身雇用が主流だった時代は、就職してから社内で教育していましたので、職業教育やキャリア教育といったものは、取り立てて問題にする必要がありませんでした。しかし、昨今は退職や転職が目立ち、人材の流出が深刻です。この背景には、学校教育が「実学」を重んじていないのではないかと。実学とは仮説を立てて実行し、確認、検証することの繰り返しですが、仮説を立てるにも確認を行うにも基礎学力が伴わなければなりません。学校で学んだことが企業で役に立たないというのではない。学校教育と職業との関わりについて、学校側はどのように考えているのだろうか。そのような問題意識を抱いていたところに、文部科学省の肝いりで今回の特別部会が設置され、実業界としても何かが変わるのではないかと大変期待しておりました。そして2年間の議論を通して「職業実践的な教育に特化した新たな枠組み」の必要性が話し合われました。実業界としては、実学

の必要性が明確にされたという点で大きな成果だと捉えています。

いまグローバル化の中で、産業構造の変化への対応は急を要しています。特に医療、介護、環境といった成長分野における専門知識は、いまの学校で十分に教えきれていません。ほかに高度化した技術や技能への対応という部分で、現在の学校種がそれをカバーできるのか。

もちろん企業も学校と一体となって取り組む必要があり、新しい何かが出てこなければ変化への対応はおぼつかない。新たな枠組みの話はその期待に応えるもので、ぜひとも早急に創設され、学校教育の中で（新学校種の）存在感を築き上げなければならない。既存の学校種の先生方もこれに刺激を受けられて、新たな取り組みをしてほしいと考えています。

企業が求める人材像

「専門学校の教育は即時性に」川越氏 中村氏「タフネスで臨機応変な人材」

川越 私たち専修学校の立場から申し上げますと、特別部会が設置された時点で、専修学校を学校教育法に加えてほしいという悲願がありました。学校教育制度における（専修学校の）格差や不合理をなくし、教育基本法で謳う学校として認めていただきたい。しかし、学校教育全体にわたって、ひとつのテーマでさまざまな議論を繰り返すうちに、私たちもその段階からステップアップして、本質的に日本の職業教育を構築するにはどのようにすればよいかという視点が培われました。そういう意味で私たちの生きていく道を再考した場であったかと思えます。そして高等教育における職業教育の再構築という観点から、新たな枠組みが提案されたことは大変良かったと感じています。もちろん特別部会と並行して開かれた協力者会議で、現制度下における専修学校の振興策が議論されたことにも感謝しています。

全体の議論を通じて印象に残ったのは、大学というのは「対自性」の教育で、専修学校は「即自性」の教育だという話です。学術研究は社会

の営みを対象化し、客観的に捉えることで新しい知見を生み出すものであり、その成果を教える大学教育は、企業に役立つための人間を育てているわけではないという考え方。それに対して即自性の高い職業教育を行う専門学校が果たして高等教育になじむのかという議論がありました。またスコラスティック・キャリア（学術的能力）とボケーショナル・キャリア（実務的能力）の比較で、いつの頃からかスコラスティック・キャリアがボケーショナル・キャリアより高いものと見る風潮が定着してしまったことが問題だという議論もありました。私にとってはとても新鮮な捉え方でしたね。そうした議論が繰り返される中で、徐々に職業教育も高等教育として立派に存在するという方向になっていきました。そのことが新しい枠組みの創設という話につながっていったと思います。

ところで、企業が求める人材像と、学校が育てる人材の乖離（かいり）が、今回の部会でもしばしば話題になりました。私自身もたくさんの企業の方から、学校が送り出す人材について

「なにか違うね」という声を聞くことがあるのですが、企業は具体的にどんな人材が欲しいのですか。

中村 ひとことで言うとタフネスな人間です。例えば面接で見るのは、仕事に対する情熱やコミュニケーション力、そして仮説検証を行える問題解決能力ですが、それを推し測るような(学生の想定外の)質問をすると、非常に乏しい答えしか返ってこない。準備してきた話はあるけれど臨機応変な対応ができず、その人の思いが伝わってこない。何のために面接に来てくれたのか、私たちが一番愕然とする部分です。良い高校に行って良い大学を出て、良い会社に入れば成功した人生だという、親の世代から続く社会通念がはびこっているせいで、働くことの意義や、自分の人生における職業の位置づけ、あるいはもっと大きな「生きること」について考えないまま、ひとつの流れに乗ってしまっている。これを打破しない限りは、日本は駄目ではないかと思います。

日本の企業の97%は中小企業ですから、若者が一様に大企業ばかり目指せば大変なことになります。また大企業に就職できても働くということは大変ですから、すぐに挫折して辞めてしまう。いま大学卒業者の3割が早期退職しています。3人に1人です。その人たちがフリーターになり、ニートになる。これはやはり「良い大学、良い会社」を期待する保護者の責任もあるし、学校の先生の責任でもあると思います。

専門学校が大学より下に見られてしまうという話が部会でも出ましたが、やはり義務教育から高等教育の間に、地道に働くことや、中小企業のものづくりの大切さ、中小企業で自分を生かす道、あるいは職業に貴賤なしということをしっかり教えていかなければならない。教育



中村 胤夫(なかむら・たねお)日本小売業協会会長、株式会社三越特別顧問、キャリア教育・職業教育特別部会委員

に意識改革が求められています。いまこそ「教育ビッグバン」が必要なのです。

川越 今の学生は、面接に必要なあいさつやお辞儀などの所作から教える必要があります。しかし、そこまで持っていくだけでも、正直、学校側としては大変なのです。それをクリアした上で、面接で自分のことをいきいきと表現できる、タフネスやコミュニケーション力を発揮させるのは、なかなかしんどいところではあります。それはやはり高校段階までの教育に問題があるのではないのでしょうか。

特別部会の審議では、中学生の75%が普通科の高校に進学するという問題が浮き彫りになりました。小学校から大学まで進み、その先に良い会社に就職する。あまりにも日本の教育が単線化したために、中学校の進路指導は「普通科に合格する偏差値があれば普通科へ」というものに陥っています。だから小学校、中学校のキャリア教育も非常に大事だと思いますし、今後、新しい枠組みを作ることによって、中学校から高校に進むときの進路指導にも変化が出る

と期待しています。例えば専門高校の進学について、卒業後、就職もできるし、新しい枠組みによる高等教育機関に行くこともできる。そこから学校教育の複線化が進んでいくのではと思うのです。

塩原 小学校から大学までの、普通教育を中心にしたいいわゆる単線型の学校教育体系は、戦後の学校教育法によって、新制大学制度の発足とともに導入されたものです。その後、いくつかのマイナーチェンジはありましたが、基本的なところは、現在まで大きく変わっていません。職業実践的な教育を中心に置くもう一つの教育の軸についても、これまで学習者側・産業側のニーズが無かったわけではないと思いますが、高校卒業後の18歳の進路を見た場合、そのニーズは、各種学校としてスタートした専修学校群が吸収し、正規の「学校」（1条校）制度の中にそのための受け皿が作られることはありませんでした。実践的な技術を身につけたいという要請に応じて発展した専門学校が、今では高校卒業者の2割の進学先となるに至っています。しかし世の中の人々にとっての分かりやすさという点では、専門学校は、いまだ各種学校の延長線上に捉えられている面があるかもしれません。

これは特別部会でも教育委員会関係の委員から指摘されたことですが、高校側から見たときの専門学校は、多様な教育を提供する一方、その裏腹として、教育の質の面で学校ごとのバラツキが大きく、その実態も外からは見えにくい。そのため、高校教員からすれば、専門学校は、生徒の進学先として、自信を持って勧めにくい状況もあるとのことでした。

専門学校は、より自由度の高い学校種としての特性をもっており、当然、そのメリットも大



塩原 誠志(しおばら・せいし) 文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室長

きいわけですが、質保証という面では、そのことが時にネックとなる。高卒後の進路としては、現在、こうした質保証を備えた形で、職業教育に特化した学校教育を提供する枠組みは制度的に抜け落ちている、こうした現状から見ても、現在の学校制度が、いまだ単線的ないし「いびつな複線」になっているという面は否めないと思いますし、その意味では、実践的な高等職業教育の部分に制度的な質保証をいかに入れていくかが、職業教育を普通教育と並ぶもうひとつの軸として確立する上での1つの鍵となると思います。

中村 職業教育を（複線化の）ひとつの柱として確立するには、受け皿の企業側も相当な意識改革が必要でしょう。特に職場における地位と処遇を見合ったものにしていかなければなりません。例えばフランスのエルメスという会社は、ものを作る人と経営トップが同格に評価されています。給与も同じです。むしろものづくりに携わる人が尊重され、経営陣はものを売り、マネジメントするポジションと捉えられて

いる。

翻って日本の場合は、経営者があくまで上の立場で、ものづくりの長であっても格下の存在と見なされています。こうした意識を変えとともに、資格や職能をもう少しきちんと評価す

ることが大切だと思います。もちろん一概に変えられるわけではありませんが、少なくとも「これからの社会ではこうしたやりかたが必要です」と訴えて、社会風潮を変えていかなければ駄目だと思います。

新しい枠組みの必要性

中村氏「成長分野の対応は既存の学校では無理」 「普通科の生徒も職業意識をしっかり」塩原氏

川越 新しい学校種ができて卒業生を送り出したときに、企業側が、専門学校と同じように扱うなら、また新たな格差を生むだけになってしまいます。処遇ということでは、特別部会の議論でもNVQ（キャリア段位制度）の話が出ましたが、これはどのようなものでしょうか。

塩原 NVQというのは、様々な職種において求められる能力水準やスキルをレベル別に明確にし、それと既存の資格などがどのような関係にあるのかを分かりやすく整理することによって、個人の職業能力を客観的に評価したり、対外的に示したりできるようにする仕組みです。同時に、どこで、どのような教育を受ければ、そうした職業能力を身に付けられるかも明確にしていくことで、例えば就労構造の変化の中で、失業した人やキャリア変更を求められた人が新しいスキルを身につける機会にアクセスしやすくなります。

国の新成長戦略では「トランポリン型の社会」という言い方をしていますが、失業・リストラをさらなるキャリアアップの機会に変えていこうという発想もあります。政府では、そのための人材戦略の重要な柱として、日本版のNVQの創設を唱え、これを「キャリア段位制度」と

名付けて打ち出しています。

我が国では、これまでも、いくつかの分野でスキルスタンダードや職業能力評価基準の整備が進んできましたが、どちらかというと机上の作業というか、産業界が求める能力の単なるリストの羅列になっているのが現状であり、例えば「高卒後2年でどこまで引っ張り上げられるか」といったような、養成の観点を踏まえた基準づくりは、ほとんど行われてきていないように思います。NVQをきちんと活用できるものにするためには、求められる能力をきちんと養成していけるよう、産業界と職業教育機関が対話を重ね、カリキュラムの裏付けをもった基準として、能力基準の整備を進めていく必要があると思います。

川越 スケジュールはどうなっていますか。

塩原 政府の大きなグランドデザインとしては、2020年までに様々な職業分野にNVQを普及することが目標です。そのための第一段階として、2014年までの5年間に、成長分野を中心として、キャリア段位制度の導入を進めていきます。最初に取り組むのは、介護分野と環境分野の地球温暖化対策関係、それに農業分野の6次産業化関係などです。来年1年かけて、



川越 宏樹(かわごえ・ひろき)全国専修学校
各種学校総連合会副会長、学校法人宮崎総合学
院理事長、キャリア教育・職業教育特別部会委員

これらパイロット分野における導入を行い、その後、そのモデルを水平展開していくという構想が立てられています。

川越 今回の答申では、いろいろな解釈ができるような表現にはしてありますが、一応「職業実践的な教育に特化した枠組み」の必要性を提案した、という形になっています。そこで新しい枠組みの必要性についてもう一度皆さんの意見を聞かせてください。

中村 成長産業分野を例に出すと分かりやすいと思います。現在、グローバル化の中で、どの産業もますます高度な技術と能力が求められるようになりました。そうした中で、学校教育が今まであまり取り組まなかった成長分野の人材育成に、既存の学校種が対応できるのだろうか。経済発展に寄与できる、国際競争力のある技術と能力を備えた人材の育成ができるのだろうか。その受け皿として、「新たな枠組み」の議論が出てきたと感じています。やはり新しいものを創ったほうが分かりやすいし、学生も新しい上級学校ができたと理解するでしょう。も

う1つ、新しい学校種は社会人がより高度かつ専門的な勉強をする場としても機能します。いま学校の統合や再編が進んでいる中で、あえて創設するということに意味があると思います。

川越 特別部会では、「新たな枠組みの教育」は既存の学校で可能で、高専などは既に十分にやっている」という意見も出ました。高専は確かに優れた教育を行って優れた人材を輩出していますが、毎年高専から就職するのは5千人くらいです。むしろ大学編入が増えている。短大は教養教育と専門教育の狭間にあり、2年という時間的な制約の問題もあります。逆に大学は「機能別分化」という言葉に象徴されるように、教育内容が幅広くなりすぎたという側面があります。突き詰めていくとそれぞれの学校種がネックを抱えています。専門学校にしても、先ほども指摘されたように、その質にバラつきがあり、質の保証、担保という面で問題を抱えています。やはり新しい職業教育を専らとする仕組みを創ることで、すっきりと棲み分けができるのではと考えています。もちろん専門学校や短大から（新学校種に）移行することもあるでしょう。

ただ、私が特別部会の議論で気になったのは、企業側の立場にある委員が、新学校種に対して思ったほど好意的ではないという印象を受けたことでした。「屋上屋ではないか」という意見もありました。非常に失礼な言い方ですけど、一流企業の経営者の方は大学出ばかりですから、専門学校についてほとんど認識していないのではないのでしょうか。

中村 私も今回の議論で専門学校について勉強させていただきました。そして専門学校が実社会、特に産業界が求める人材にかなり寄り添った教育をしていると認識しました。実際、

就職率は大学を超えています。ただどうしても質のバラつきがある。ピンキリでいうとピンは非常に素晴らしいのですが、キリの学校は首を傾げる部分も多い。そうした問題もありますが、専門学校が良い教育をしている、資格を取得するだけの教育機関ではなくて、より深い勉強をしているということを、もっとオープンにして世の中に広く知らしめることが必要だと思います。意外に世間は知らないのです。

私はいま「介護」の分野についてこのようなことを考えています。介護分野に従事する人口はこれからどんどん増えるでしょう。しかし、この分野の所得は年収 300 万円ほどしかありません。中流階級と呼べるのは 500 万円以上で、その程度の収入がないと個人消費が伸びません。今のままだと雇用はあっても個人消費は期待できないでしょう。

これを改善するためには、もうワンランク上の資格を設けて、それに見合った給与を払う。所得向上に結びつく資格制度をもう少し真剣に考え、世の中にも訴えて、そして経済の活性化につなげることが必要です。もちろん介護分野だけでなく農業しかり、環境分野しかり、成長産業といわれるところに、生計が立てられてさらに豊かになれる仕組みを、国策としても進めていかなければなりません。

川越 介護現場は圧倒的に人手が足りないのに処遇が悪く、また質の問題もあります。そうしたことから、介護福祉士はすべて国家試験を受けないと資格が与えられないという制度改革が行われました。ところが平成 24 年の実施が、人が足りないという理由で 3 年間延ばされたのです。政府もブレているのです。

塩原 介護については、大きな需要に供給が追いついておらず、成長産業としてのポテン

シャルを持ちながら真の成長産業になりそこねているという認識が、我々の間にもあります。そこを改善するには参入を増やす一方で、辞めさせないようにする仕組み作りが大切です。介護福祉士やホームヘルパー、ケアマネージャーだけではなく、それぞれの段階で職業のスペシャリティを設定して、資格なり技能検定なりで裏付けし、それに応じた処遇を行うことで、人材の定着率も上げていきたい。キャリア段位の先行分野に介護分野が選ばれた理由として、こうした介護分野特有の背景もあったかと思います。

川越 新しい枠組みの修業年限の話で、2 年プラスもう 1 年か 2 年という議論がありました。その背景には、新しい枠組みである以上、大学や短大、高専と違うのは当然として、専門学校との違いも論理的に打ち出す必要があったからです。その上で、専門学校で取得する資格のさらに上の資格や技能を新学校種でカバーし、がんばれば職場でステップアップしていけるという流れにならないと、新しい学校種で学ぶ若者の夢にもつながらないと思います。さて、学校におけるキャリア教育・職業教育の望ましい在り方についてはいかがでしょうか。

中村 特別部会でもずっと議論されていたことですが、これまでは一貫性がなかったのです。特に義務教育においては、総合的な学習の活用にしても、それぞれの学校や先生の取り組み方に温度差があった。それを体系的に一貫性を持たせた教育にしていかなければならない、そういう筋道が部会の議論で構築されたような気がします。

川越 問題は実践です。いま各県の専修学校各種学校協会などで職業体験事業が実施されています。そこで中学生は実に楽しそうに、様ざ

まな仕事を体験しているのです。高校生になると、将来何になりたいのかきちんと決めている生徒が多くて、お仕事体験ツアーなどでは目的のコーナーへ一目散に向かいます。そんな姿を見ると様々な職業に興味のある中学校段階で、キャリア教育がより重要だと感じています。「高専連携」はよく言われますけど、「中高専連携」というところも重要なポイントではないでしょうか。

塩原 「各学校段階を通じ体系的なキャリア教育を行う」という答申自体をひとつの指針として、具体化を図っていくということです。答申は、当然全国の学校に配られ、これをもとに現場レベルの研修・研究が行われますから、各学校の創意工夫に期待しています。専門学校との連携による中高生の職場体験についても、もっと進めてほしいと思います。また、とりわけ高校については、普通科の生徒にきちんと職業を意識させるにはどうしたらいいかという問

題があり、答申でも、キャリア教育の中核となる教科・科目を普通科にも設けるとか、学校や教育委員会に産業界等とのコーディネート人材を入れるとか、いろいろとイメージは出されています。

答申で1つの方向性が出され、その実現に向け、文部科学省がどのように条件整備を行っていくか、そして、教育委員会や学校が具体的にどのように取り組んでいくかということが重要です。

中村 特に高校は広域から生徒が集まりますから、地域との連携が薄い。このままだと高校の普通科はどうなるのか危惧しています。自分たちで職業教育を行うのは難しく、専門学校と連携するとか、半年ほどどこかでボランティアで働くのを義務付けるとか、大義として職業教育の実践を高校に問うことをしないと、状況は一向に変わらないでしょう。

「新学校種」のイメージ

「新しい教育の在り方を追求」塩原氏 川越氏「第三者評価受ける覚悟を」

川越 ここで、新しい枠組みのもとで生まれる新しい学校種について具体的な話をしたいと思います。塩原さんは新学校種についてどのようなイメージをお持ちでしょうか。

塩原 答申の段階ではまだ大枠であり、「魂を入れる作業」については、これからもう一段階あると思っています。ただ「職業実践的な教育に特化する」という方向性が出されていますので、やはり学術研究を旨とする従来の大学とは違う、もう1つの教育の在り方を追求するも

のになると思います。それを突き詰めると、その教育が実業の中で役に立つために、おそらく実習や演習の比率が高いものになるのではないかと。また、その際には、産業界との連携が特に重要となるのではないかと思います。企業から与えられた課題に取り組むプロジェクト型のグループワークやインターンシップなどが、必ず取り入れられるようにする、あるいは、産業界のニーズは日々刻々と変化していますから、産業界との対話を重ねながら、カリキュラムを編

成し、更新・改善していくような仕組みを、制度としてビルトインしていくといったことが、大きなポイントになると思います。

次に教員の問題ですが、教育研究を一体的に行う大学であれば、その教員には、教育と研究の双方の実績が求められることになります。一方、新しい枠組みの場合は、どんな研究成果があるかはあまり意味を持たず、それよりも、どんな優れた職業技術をもっているのか、実際に何ができるのかが問われることになり、実務家教員の割合もある程度必要になると思います。またその方たちに、指導の技術などを学んでもらう研修なども考えていかなければならないでしょう。

質の保証については、高等教育機関としての新しい学校種を創るのであれば、当然、大学等のように、第三者評価の仕組みをきちんと導入する必要があると思います。ただ、その評価の在り方としては、従来の大学の評価とは、全く別の軸に基づいた評価が必要になります。おそらく産業界と連携した形で、分野別の質保証の仕組みが必要となるでしょう。これはもしかしたら、新たな学校種だけの評価制度ではないかもしれない。例えば、日本版NVQのような学校種を越えた職業能力評価・資格枠組みの中で教育プログラム認証を受けることを、新たな枠組みの第三者評価のプロセスの1つに位置付ける、つまり、NVQを新たな枠組みの評価制度にも流用するといったやり方もあるのではないかと、個人的にはそう考えています。

川越 カリキュラムの構築に企業が関わるのは、現実としては可能ですか。

中村 学校によって技術系とか文科系とかの違いがありますから、連携する企業の選定はなかなか難しいと思います。やはり一緒になって

カリキュラムを組む作業は、ぜひともやっていかなければならないことだと思います。それから教員については、以前から国際的に公募したらどうかと提案しています。またセメスター制を導入して9月からでも学生が入学できるようにして頂きたい。というのは帰国子女も入りやすい、グローバルな人材を受け入れる仕組みにしてほしいのです。もう1つ、意外に見落とされがちなのは、新学校種の事務職です。事務職がハンドリングできるよう、事務職の長には経済界の大物を入れたらどうでしょうか。それなら就職の斡旋もできるでしょう。新学校種の最初にできる学校は失敗が許されないから、そういう大胆な策も実行しなければ駄目でしょう。

川越 実務卓越型の教員でなければいけないことはみな承知していると思います。そうでないと無意味です。また新学校種は規模で左右されることがあってはならないと考えています。例えば宮大工の職人を育てるとか、大変ユニークな技術を教える学校はむしろ少人数制が主流なので、教えている内容が新学校種の目的と合致していれば認めるべきでしょう。また我々が心しなければならないのは評価ですね。第三者評価を受ける覚悟、大学と同じレベルで情報を公開する覚悟が必要だと思います。新しい学校が誕生するわけですから、財務の中身もクリアでなければいけない。専門学校が移行するには果たさなければならないハードルがたくさんあります。

一方で、あまりに縛りがきつく、専門学校が本来持っている自由さや柔軟性を失ってはならないと考えています。専門学校のようにもあり、大学のようにもある。どっちつかずの存在になっては結局新しい学校種に求められる役割は果たせない。さらに新学校種にはカリキュラ



キャリア教育・職業教育の在り方を巡って議論が繰り広げられた鼎談

ムの地域的カスタマイズというテーマもあります。そこで学ぶことの新鮮さや魅力を打ち出していくためにも、教育内容に自信のある専門学校は、規模の大小に関わらず移行を検討してほしいと思います。

中村 やはり、教育の質が問われるでしょう。

川越 ところで新学校種は日本版NVQとも密接に関連していくと思いますが、NVQの確立と新学校種の実現に向けての動きは、どのくらいのタイミングで進んでいくのでしょうか。

塩原 NVQは産業界とタッグを組んでやっていかなければなりません。個々の分野について、いついつまでに、というのはなかなか示しにくい。ただ例えば大学が認証評価を入れると、専門職大学院の場合は5年に1回、普通の学部評価の場合は7年ごとに1回ですね。新学校種を創ったのはいいけれど、仮にその数年後に認証評価を受けるとなると、そこで慌てないようにする必要があります。新たな枠組みの評価にNVQ制度を流用するのであれば、そのときまでに、NVQをきちんと構築しておくことが重要になると思います。制度を作って第1号の学校ができて、そこから数年間の猶予があるとも言える

し、数年しか時間がないとの捉え方もできますが、NVQの重要性を考えれば、いずれにしても早急に着手しなければならないでしょう。明確なタイムスケジュールは出せませんが、NVQと新たな学校種がお互いに刺激しあい、求め合う形で発展していくのが一番良い形だと思っています。

川越 専門学校というのは、高等教育機関の中で忘れられた存在、ミッシングピースだと感じていました。特別部会の議論で、そのピースを教育体系の中にはめ込んでほしいという要望をずっと出していたのですが、それが新しい枠組みの誕生によって、複線型教育の中の一つの存在に自然になっていくのでしょうか？それを想定されているのでしょうか。

塩原 新たな枠組みによる教育機関が、今後、実際に創設される場面を考えれば、既存の専門学校がその母体となるケースが多くなるであろうことも、当然予想しています。ただし、複線型の制度を作った上で、その線が太いものになるか細いまままで終わるかは次の問題です。

川越 問われているのはまず中身ですね。それから受け入れる企業の考え方、そして小学校、

中学校、高校の先生の意識、さらに何よりも保護者の意識が変わることが(新学校種の成否の)鍵ですね。

中村 総合高校ができた時、みんな希望を持ったのですが、先生方の意識が高いところはうまくいきました。そうでないところは行き詰まりました。職業教育の成否に対しては、先生と保護者の認識の持ちよう次第で、かなり違うと感じています。まず職業教育の重要性を理解する先生の育成が急務です。教育委員会も同じです。新しい学校種ができて、周囲が冷やかだったら絶対に成功しません。産学はもちろん各自治体の長にも応援してもらえるような機運づくりが求められます。

川越 新しい学校種の国際共通性についてはどうでしょうか。例えばそこの4年制課程を出てアメリカの大学院への進学を希望したら、大学出として認めてもらえるにはどうすればよいのか。

塩原 それぞれの国の学校制度がありますので、これが基準だというものはないようです。ただ、例えばイギリスだと、バチェラーかディプロマを取った人はN V Qのレベル4といった、職業資格と学位・称号の相関が示されているわけです。さらにヨーロッパではE Uの加盟国では、自国と他国の資格が相互に翻訳できる大きな枠組みが構築されているようです。だから日本の資格や学位・称号が、国際的にどのような位置付けにあるか示していける方向性は、可能性としてあるのではないのでしょうか。

中村 新しい学校種というのはグローバル化を視野に入れていますから、国際的にも人材を受け入れるし、卒業後、海外に出て働く人もいます。従って国際的に通用する制度の確立を図らなければなりません。

塩原 シンガポールや韓国、オーストラリアなどは、既にそれぞれの国でそういった資格枠組みを作っています。日本が遅れを取ることは、下手をすると日本だけが“ガラパゴス”になってしまう。そうすると日本に留学してもその成果は国際的に反映されないということになり、日本に来る留学生の増加も期待できない。高等教育市場もグローバル化し、優秀な学生の取り合いになっている中で、これは絶対に避けたい事態です。

川越 教育のガラパゴス化はぜひとも避けたいですね。ほかに新学校種について何かご意見はありますか。

中村 最後に1つだけあります。新しい枠組みについては文部科学省が中心となって進めるのは当然ですが、各省庁の協力を得なければ難しいのではないのでしょうか。各省庁がそれぞれ大学校を持っていますから、ハンドリングするところをひとつにして、各省庁と一緒に進めてほしいと思います。

塩原 今回の特別部会の議論は、最終的には日本の人材戦略をどのようにするかということです。各省庁は、いくつかの特殊な職業分野において専門性を持った大学校を所管していますが、その設置形態は独立行政法人、国や県の直営といろいろです。最近では、そこに民間の活力を入れるべきという議論も多くなっており、また、県立の農業大学校などは、組織の在り方全体の見直しの中で、続々と専修学校の認可を受けているという流れもあります。これらのことについては、各省庁ときちんと話し合いながら、いろいろな状況の中で検討されるべきだと思いますが、行政全体として、新しい枠組みのより良い可能性を探っていきたいと考えています。

文部科学省
平成22年度教育研修活動補助事業
「管理者研修会」

「今後の学校における キャリア教育・職業教育の 在り方について」





文部科学省生涯学習政策局政策課
課長補佐
小谷 理恵

若者が抱えている 問題

～解決は学校や社会全体で～

この答申が最初に何を言っているかということですが、序章の冒頭に、この答申を貫く考え方が示されています。まず「現在の子ども、特に若者と呼ばれる世代は、大きな困難に直面している。それは、例えば、若者の完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在など、いわゆる『学校から社会・職業への移行』が円滑に行われていないという点に顕著に表われている」とあります。答申はこうした問題認識に立っています。さらに「コミュニケーション能力をはじめとする職業人としての基本的な能力の低下や職業意識、職業観の未熟さ、身体的成熟傾向にもかかわらず精神的・社会的自立が遅れる傾向、進路意識・目的意識が希薄なま

ま進学する者の増加など『社会的・職業的自立』に向けて、様々な課題が見受けられる」と捉えています。

また序章では様々な問題点を指摘していますが、基本的には学校教育が抱える問題だけではなく、社会的に構造的な問題があるという認識に立っています。従って、単に個々の子どもや若者の責任に帰結させるべきものではなく、社会全体で、各界が互いに役割を認識して一体となって当たっていかなければならないという考え方です。その中で、学校教育はやはり重要な役割を果たすものであり、若者の自立や生涯にわたるキャリア形成などを支援する機能を、一層充実させなければならないという考え方になっています。

キャリア教育・ 職業教育の定義

～人と人との繋がりの中から～

第1章からキャリア教育・職業教育の具体的な提言が始まりますが、特に第1章ではキャリア教育・職業教育の定義を行っています。

最初に（1）で「キャリア教育」の内容と課題が示されています。具体的には「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく繋がりや積み重ねが『キャリア』の意味するところである」と定義しています。つまり単に1人が成長していくというのではなく、いろいろな人との関わりの中で、自分の役割とは何なのか、何をしていくべきなのかを見出していく。それがキャリアであるという考え方です。

次に、こういったキャリア発達を促していく

教育がキャリア教育であると書かれています。具体的には「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育が『キャリア教育』である」と定義しています。単に知識を教えるとか、技能を身につけさせるというものではなく、一人ひとりの子どもたち、若者たち、人間が、キャリアというものを発達させるために働きかけていく教育であるという考え方です。

さらにキャリア発達を促すためには、「外部からの組織的・体系的な働きかけが不可欠」ということで、一人で放っておいても発達するものではないという考え方です。従って、学校教育で社会人・職業人として自立していくための能力や態度を育成しながら、キャリア発達を促すという考え方です。

次に、(2)で「職業教育」の内容と課題が記されています。職業教育とは「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識・技能・能力や態度を育てる教育が『職業教育』である」と定義しています。キャリア教育が様々な人の人生と密接に関わって全体を構成するようなものであるのに対し、職業教育は一定または特定の職業に従事して行く上で、必要な知識・技能・能力・態度を育てるということを記しているのです。

それでは、キャリア教育と職業教育の相関関係はどうなっているのでしょうか。それが(3)キャリア教育と職業教育の関係です。ここでは「育成する力」と「教育活動」という観点から整理しています。育成する力として、まずキャリア教育というのは、「一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育成する」ということです。そして職業教

育になると、「一定または特定の職業に従事するために必要な知識・技能・能力や態度である」ということです。

それを「教育活動」の中でどう育成するか。まずキャリア教育については、「普通教育や専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施していく」とされ、キャリア教育は非常に広義な概念ですから、職業教育もキャリア教育に含まれるという概念で整理されます。一方で職業教育は「具体の職業に関する教育を通して行われる」ものです。しかしこの教育自体も、キャリア教育において「育成する力」であるところの社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成する上できわめて有効である、このような関係になっています。以上がキャリア教育・職業教育の定義です。

それではキャリア教育・職業教育を進めていく上で、基本的に何を重視していくべきかという柱の部分ですが、これは「2. キャリア教育・職業教育の基本的方向性」で示されています。ここには3つの方向性が出されています。1つ目は、「(1) 幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育の推進」です。キャリア教育とは、若者の発達の段階および発達課題の達成と深く関わりながら段階を追って発達していくものであって、一気呵成にできるものではありません。そういう特質があるために、幼児期の教育から高等教育に至るまで体系的に進めていかなければならないということです。そしてその中心として、「基礎的・汎用的能力」を子どもたちに確実に育成していくことを重視すべきだということが述べられています。また社会・職業との関連からすれば、実践的・体験的な活動を充実していくことも必要であるという考え方が示されています。

2つ目は、「(2) 実践的な職業教育の重視と職業教育の意義の再評価」です。職業教育を考えていく上で何を重視しなければならないかということが書いてあります。「職業に必要な専門的な知識・技能は生涯にわたって継続して修得されていくものである」ということです。従って学校教育は、専門分野の基礎的な部分を育成するということと共に、知識・技能を活用していく能力、そして仕事に向かう意欲・態度等を育成していくことが重要であり、単に特定分野の専門的な知識・技能だけを集中的に育成することではありません。このように、もう少し深い考え方が示されているのです。続いて、「(技能は)実践がなければ身に付かないものであり、学校教育で技能を身につける場合には、学校の種類によって程度の差はあるものの、実践性がより重視されなければならない」ということで、知識偏重型では職業教育としては足りないのではないかという考え方を示しています。

さらに、職業教育は専門分野を学習するので、その後の進路が固定化されるということで若干否定的に捉えられる面があります。しかし職業教育は本来そういったものではないこと、特定の専門分野の学習を礎に、隣接する分野や関連する分野に応用・発展していくことができるという、広がりを持つ教育であるという考え方が示されています。

最後に、このような職業教育が我が国の経済・社会の発展を支えていること、そして一定の役割を果たしてきているということを、改めて評価し再認識すべきであるということが述べられています。昨今、普通教育志向が非常に高まっている中で、職業教育をもう一度きちんと捉え直す必要があるのではないかという考え方が述べられているのです。

続く「(3) 生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援」は、キャリア教育・職業教育を考えていく上でのひとつの柱となっています。「職業に従事するためには、必要な専門的な知識・技能を身に付けることが不可欠であり、そのための学習は、職業生活への移行後も継続して、生涯にわたり行われるものである」とされ、こうした考え方に立って「学校は、その中核的な機関として保有する教育資源をいかし、生涯学習の観点に立ってキャリア形成を支援する機能の充実を図ることが期待される」ということが示されています。

社会等への円滑な 移行のために

～自立へ向けて必要な5つの力～

それではこうした考え方を踏まえて、具体的にはどのような能力を育てていくべきなのか。これは今回の答申の一番大きなポイントの1つとなっており、5つの提言で示されています。社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素として①基礎的・基本的な知識・技能②基礎的・汎用的能力③論理的思考力、創造力④意欲・態度及び価値観⑤専門的な知識・技能が必要とされています。

まず「基礎的・基本的な知識・技能」には、「読み・書き・計算」が必要と書いてあります。また「社会的・職業的に自立するために、より直接的に必要な知識」があるということで、「例えば、税金や社会保険、労働者の権利・義務等の理解」という、働いてから必須となるような知識も、基礎的なものとして身につけさせ



る必要があると述べています。

2番目の「基礎的・汎用的能力」とは、分野や職種に関わらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力です。これはキャリア教育の主眼となる部分なので、さらに細かく分類されています。

3番目の「論理的思考力、創造力」は、物事を論理的に考え、新たな発想等を考え出す力です。論理的思考力は学力の要素である思考力・判断力・表現力などから構成されていますが、後期中等教育以降については社会を健全に批判するような思考力も必要です。創造力については、自ら新たな社会を創造・構築していく上で必要であるという考え方になっています。特に創造力は、先ほどの「基礎的・基本的な知識・

技能」や5番目の「専門的な知識・技能」と相互に関連させながら育成していく必要があるという考え方です。

4番目は「意欲・態度及び価値観」です。これは「生涯にわたって社会で仕事に取り組み、具体的に行動する際に極めて重要な要素である」ということで、意欲・態度を育てなければならないとされています。また意欲・態度と関連する重要な要素として価値観があるとされていて、価値観は『なぜ仕事をするのか』『自分の人生の中で仕事や職業をどのように位置付けるか』など、これまでキャリア教育が育成するものとしてきた勤労観・職業観も含んでいる』と定義されています。いま子ども・若者の勤労観・職業観が低下しているのではないかという

指摘がありますが、そういったものも自らの価値観を育んでいく中で、自ら身につけていかなければなりません。つまりこの答申では「(価値観は) 外から与えるものではない」という考え方に立っています。自分たちの中から自然発生的に生まれてくるように、働きかけをしていかなければならないという考え方です。

5 番目の「専門的な知識・技能」は、一定の職業に就いていく上で必要な知識・技能という専門性を持つことが必要という考え方です。

以上の5つが、キャリア教育・職業教育で育成する5つの力の要素として示されたものです。

キャリア教育の 充実方策

～18歳までに基礎的な能力や態度を～

ここから先は、具体的にどういったことを実施すればいいのかという観点で、第2章以降が整理されています。第2章は「発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の充実方策」ということで、まずキャリア教育をどうすべきかという考え方が示されています。先ほど述べたように、単に体系的にやるだけでは駄目で、子どもや若者、一人ひとりの発達状況にも応じていくというのが「1. キャリア教育の充実に関する基本的な考え方」に記されています。また「能力や態度の育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自己形成・自己確立」にも触れ、自ら価値観というものを形成・確立していけるように働きかけていくということが書かれています。

具体的なキャリア教育の充実方策についても

示されています。各学校でキャリア教育に取り組むときにどうすればいいのか、キャリア教育に関する方針の明確化をしてほしいということが書いてあります。キャリア教育というものは非常に難しく、子どもや若者一人ひとりの発達を支えていくために、何らかの教科や活動を行えばいいというものではありません。教育課程全体を通じて、いろいろなものを組み合わせながらどのように働きかけていくか。そういった方針を明確にする必要があるということです。

またキャリア教育の教育課程への適切な位置付けと、計画性・体系性を持った展開をしてほしいと書かれています。ここで留意することとして「キャリア教育はそれぞれの学校段階で行っている教科・科目等の教育活動全体を通じて取り組むものであり、単に特定の活動のみを実施すればよいということや、新たな活動を単に追加すればよいというものではない。各学校では、日常の教科・科目等の教育活動の中で育成してきた能力や態度について、キャリア教育の視点から改めてその位置付けを見直し、教育課程における明確化・体系化を図りながら点検・改善していくことが求められる」と述べられています。つまり、教科・科目等でも当然にいろいろな取り組みが行われるわけですが、それらは単独な活動だけでは広角的な教育活動にならない。取り組みの一つひとつについて内容を振り返り、相互の関係を把握したり、適切に結びつけたりしながら、全体としてより深い理解へと導くような取り組みが必要であるということです。仮にいま行っているものだけでは足りないということであれば、適時補いながら全体を構成していく。キャリア教育というのは、教育活動全体を構成していく上での、見方や理念といったものであるという考え方です。

それでは「後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の基本的な考え方」に入ります。ここで1つ重要な考え方が示されています。「後期中等教育を修了する者の主な年齢である18歳という時期は、未成年ではあるものの、社会人・職業人としての自立が迫られる時期である。このため、後期中等教育修了までに、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を身に付けさせ、これらの育成を通じて、価値観、とりわけ勤労観・職業観を自ら形成・確立させることを、キャリア教育の視点から見た場合の目標として設定し、キャリア教育の取組を一層充実することが必要である」と指摘しています。キャリア教育・職業教育を幼児期から高等教育まで行うわけですが、この答申の中では、18歳というのが自立を迫られる時期であることに鑑みて、生涯にわたって必要な基礎的な能力や態度は、後期中等教育卒業までに身に付けさせておかなければならないとしています。従ってこれ以降に繋がる高等教育は、それまでに身につけたものを深化させる段階であって、基本的には18歳までに身に付けさせなければならないと強調しているのです。

高等専修学校への 提言 ～単位制や通信制の制度化も～

こうした理解の上に、専修学校高等課程（高等専修学校）について述べられています。答申では、専修学校高等課程というのは「生徒の多様化が進んでいる」という捉え方をしており、それぞれの生徒の実態を踏まえつつ、多様な学習ニーズにどのように対応するかを課題に挙げ

ています。さらに「高等専修学校が高等学校等と並び、多様な教育の選択肢を提供するもう一つの後期中等教育機関としての役割を果たしていく上では、学習者の学習機会選択等に役立つ情報を積極的に公開し、社会に対する説明責任を果たしていくことが重要である」という考え方が示されています

その上で「(1) 職業教育の高度化・質の向上と生涯にわたるキャリア形成のための教育の充実」を示しています。特に専修学校高等課程は、「職業人に求められる知識・技能の高度化が進む中、これらの生徒に対し質の高い教育を提供していくことが重要」ということがまず書いてあります。さらに「経済構造の変化が急激に進む中では、単に資格を取らせる・就職させるといったことだけではなく、生涯にわたる職業生活を見据えた上で、様々な変化に対応できる力を養っていくことが一層重要となる」としています。そして「職業の多様化に対応できるよう、専門分野に関連した、幅のある知識・技能や基礎的・汎用的能力を身に付けさせることが、今後ますます求められる」とあります。せっかく身につけた知識・技能であっても、変化の早い社会では陳腐化しやすく、学校を卒業した後も新しい職業に就いていく上で必要な基礎的・汎用的な部分の育成が重要だという考え方です。さらにこれまで説明した柱となる考え方の1つとして、自らの生涯にわたる職業生活を主体的に設計できる能力を育てていくことが重要だと書かれています。

また「(2) 自立に困難を抱える生徒への対応」について、高等専修学校は「従来より、不登校や中途退学を経験している生徒等の受け入れに積極的に対応してきた」と書かれています。つまり、学校生活に馴染めなかった生徒を学校生

活に適応させていくという点で、重要な役割を果たしてきているという捉え方です。これを踏まえ「不登校経験者等が自分のペースで学ぶことができる弾力的な教育課程の提供を促進するよう、『単位制学科』の制度化等」が必要という提言がされています。

また「(3) 個人の多様なライフスタイルに応じた学習機会の充実」も必要ということで、「中学校卒業後の進路というよりは、既に就業している者や高等学校を卒業している者等が資格の取得や上位の資格の取得のために就学するという側面が強くなっている」という現状を踏まえ、年齢に関係なく生涯学習機関としての役割が増えてきているという捉え方がされています。このため「通信制学科」を制度化することで、より学びやすい環境を提供することを政府に提言しています。以上が、後期中等教育の中で特に高等専修学校についての提言の部分です。

専門学校における 充実方策

～社会の変化に即応した職業教育を～

高等教育に至るまでの後期中等教育でのキャリア教育・職業教育を踏まえて、高等教育はそれをさらに深めていく段階にあります。従って、基本的な考え方などが細かに記されているわけではありません。それまでのものを踏まえつつさらに深化していくということですが、高等教育を貫く考え方としては、第4章で職業実践的な教育をもう少し重視したらどうかということが述べられています。特に体験的な教育の重視です。

そうした観点から具体的に専門学校のキャリ

ア教育について提言されています。まず入学者について指摘があり、「必ずしもすべての者が高等学校在学中から自分の『将来やりたいこと』『学びたい分野』について明確な展望を持っていたわけではないことなどを示す調査結果がある」と記されています。「このため、専門学校においては、入学後の早い段階から、各職業の業務の実態や必要な能力について十分理解させ、学習に対する明確な目的意識を持たせることが重要である。その上で、卒業までを見通しつつ、個々の生徒が、当該分野における様々な職業の中から、自己の適性により合った職業を選択し、就職できるようにすることが必要」と述べています。審議では、専門学校の入学者はいろいろな職業にあこがれを持ってはいるけれど、実際にその職業の厳しさや実状を十分に踏まえた上で専攻しているわけではないといった指摘がありました。だからこそ早い段階から、そういうことを現実に理解させながら今後の進路に導いていく必要があるという議論でした。

また「職業の多様化や雇用の流動化が進むなど、変化の激しい時代にあっては、専門学校においても、個々の学生の適性に応じた指導と同時に、キャリアプランニング能力や課題対応能力等を、すべての生徒に身に付けさせることがますます重要になる」と指摘されています。これは先ほどの高等専修学校の指摘と同じ趣旨ですが、社会がどんどん変わっていく中でも、新しい職業等を見つけて働き続けていけるような能力、あるいは自らの人生を設計していけるような力を身に付けさせる必要があるということです。

しかし専門学校は、そもそも特定の分野における職業への就業を目標とすることに特徴がある学校です。従って「社会的・職業的自立に向

けて必要な基盤となる能力や態度を全般的に育成する」ことはもちろん、「各職業・業種で特に顕著に求められる能力をより重点的に伸ばす」ことも求められています。「各職業・業種で求められている能力について十分把握した上」で、それぞれの学校がキャリア教育の目標を設定して、改善・充実のために取り組んでいくことが必要だということです。ここは少し回りくどい表現になっていますが、それぞれの学校に使命があるのであって、皆が一律に何かをせよというのではないということです。それぞれの学校で考えてほしいという考え方が示されています。以上がキャリア教育の部分です。

それでは職業教育はどうでしょうか。まず「専門学校卒業生は、専門の職業教育を受けていることや必要な資格を持っていることなど、その専門性が採用時に評価されている」とあります。その上で「今後は『より実践的な専門性を修得してきてほしい』といった期待や、問題解決力、応用力等を求める企業等の声にどのようにこたえるかが課題である」と指摘されています。専門学校について（企業等から）よく耳にするのが、資格を持っているので入社後も物覚えが早く、具体的な実務を任せられるという評価です。ただその一方で、新しいことに取り組まなければならないとき、そこに対応していく力が弱いとも言われており、議論の場でもそのような話が出ました。そこから、問題解決能力や応用力等を求める声にどう応えるかが課題という提言が出されています。

また専門学校は制度が非常に柔軟であるという特性をいかして、「集中的に専門性の修得に特化した教育を受けたい」という要請から、幅広い職業教育を身に付けたいという要請まで、様々なニーズを受け止め、多様な職業教育を展

開されることが期待される」とあります。ひとつの方向にぎゅっと集約されていくのではなく、いろいろなニーズを受け止めてそれぞれの在り方を展開し発展していったほしいという考え方が示されています。また「就業者の職業能力の向上や離職者の学び直しなど、社会人の学習ニーズに対する積極的な対応が一層求められている」ということで、18歳などの若者だけではなく、様々な年代の方がそのときどきに必要となる職業能力や学び直しに対応してほしい。従来以上にそれを期待しているという考え方が述べられています。

先ほどの高等専修学校と同じく、多様な学習者に応じるために「単位制学科」「通信制学科」などの制度化が必要ではないか。またITによる教育・学習環境の整備をさらに促進していく必要があるのではないかという期待が述べられています。「業界団体との連携による教育プログラムの開発等における先導的な取組を支援・推進していくことが重要」とあるのは、政府に向けた提言です。

また専門学校教育への信頼を高めていく上で、「教員の資質向上等の取組を行う組織体制の整備の推進」や「教育活動の評価への取組を促進」することが求められています。以上が専修学校について具体的に提言している部分です。

職業実践的な教育に 特化した枠組み

～新学校種と既存学校種の両論併記に～

答申の特徴の1つである「職業実践的な教育に特化した枠組み」について見てみましょう。

この議論はご存知の通り、もともと専門学校の皆さんが一条校になりたいという気持ちから起こりました。今後の高等教育が我が国の中でどうあるべきかという議論を進める過程で、専門学校的一条校化をどう捉えたらいいのかという視点と兼ね合わせながら議論が行われました。

結論から申しますと、専門学校をすべて一条校に移行するという提言が出されたわけではありません。この答申の中で述べられているのは、大学・短大・高等専門学校・専門学校という後期中等教育後の教育を担う高等教育機関でそれぞれに課題があること。そしてその課題をクリアした上で、どのような教育が今後求められているかという議論があったということです。

そこで重視されたのは、大前提として「職業実践的な教育に特化する」ことです。いま後期中等教育機関から高等教育機関への進学者は大学が50%、専門学校が20%、短大が5%程度という状況です。これを全体的に見たとき、職業実践的な教育が十分かという、必ずしもそうとは言えないのではないかと。半数近くが大学に進学していますが、その中にはアカデミックな教育ではなく、実務経験を基盤としてそこから出てくる体系的な教育を受けるほうが向いている方もいるでしょうし、その方面の教育が今後の我が国では必要ではないか。そういう観点での議論だったからです。

具体的な提案として、新しい枠組みを考えていく上でどんな要素があるかということが述べられています。まず「目的と特徴」では、「卓越した又は熟達した実務の知識・経験に基づく高度の専門的かつ実際的な知識・技術等を教授し、職業に必要な実践的な能力を育成することを目的とする」「最新の実務の知識・経験を教育内容・教育方法に反映した教育の実施を担保

する」と述べられています。まさに今、経済産業界が必要とする人材を育成するための教育を実施する枠組みであるという考え方です。

「入学資格・修業年限」については、「高等学校等の後期中等教育修了者とする。修業年限は、分野の特性や対象者等に応じ、2～4年の範囲内で柔軟に設定することが考えられる」と提言されています。

「教育課程、授業方法」には特徴があります。「教育課程は、企業や地域・全国を単位とする経済団体・職能団体等との連携により、教育課程を編成・改善する組織体制を確保する」と書いていますが、これは制度的に確保することです。いま、大学や高等専門学校、専門学校で行われているような自主的に企業等と連携するものではなく、企業等との連携を「義務付ける」という趣旨を含んでいます。

「修了認定方法・卒業要件」は、就業者の学びやすさを考慮すべきという観点から、学年制ではなく単位制、あるいはモジュール制といったもの、それからセメスター制の積極的な活用を考えていくべきだろうと提言しています。

「称号等、他の高等教育機関との連携」ですが、「修了した者の能力を対外的に徴表するものとして、何らかの称号等」はやはり必要です。ただこれについては、今後も深い議論が行われると思いますが、いまの時点で一般的に言われているのは、アカデミックなものが基盤ではないので「学位」ではないという考え方です。「学位」というのは、「学」と付いている通り、アカデミックなものに対して使うというのが世界的な考え方になっています。そうした観点から、端的に「学位」と書くわけにはいかなかった。そういう定義にはならなかったということで、いま「称号等」という考え方でまとめられていま

す。

「教員資格、教員組織等」で、教員資格については「実務卓越性を重視」とあります。しかし単に実務ができるというだけでなく、きちんと学生・生徒を指導していける力が必要ということで、教職経験がない方については、採用後、一定期間の研修や、指導力についての認定資格を得させるなど新しい制度を設けるといったことが必要という提言になっています。

次に「自己点検・評価、第三者評価」についてです。答申では「教育の質の担保」がかなり重視されました。まず自ら点検・評価を行い、その結果を公表するという。また第三者評価については、産業界等との関与を十分に確保するという。ことで、職業実践的な教育の成果を図る上で妥当な体制や手法を取るべきだということが述べられています。

最後は「名称、設置者」です。名称は今後検討するとなっています。設置者は、「国、地方公共団体及び学校法人とする」という考え方が述べられています。

このような提言がなされたわけですが、実はこれがすべてではありません。答申は「上記のほか、具体的な制度の設計に当たっては、現行の学校教育制度の枠組みや高等教育についての考え方を踏まえながら、全国的なレベルでの教育の水準の維持・向上を図るとともに、継続的・安定的に教育を実施するために必要な仕組みを整えることが不可欠である。これを踏まえ、所轄庁による設置認可や審査の体制・手続き、改善の勧告から廃止命令までを含む法令遵守の担保等の監督、教職員の資格要件や人員規模、必要な施設・設備、校地面積の水準等を含む設置基準の在り方、教育機関の社会的責務としての情報公開の在り方、上述の第三者評価の確実な

実施、新たな枠組みを整備・普及するための方策の在り方、新たな枠組みの活用に対するニーズ等」といった、とにかくまだまだいろいろな事柄を検証していかなければならないという提言になっています。そしてこれを考えていく上で、「高等教育関係者や学習対象者、産業界、公共職業能力開発施設関係者」などとも十分に意見交換をしつつ進めていくべきであるといった提言がされています。

なぜこうした表現になったかという、「今後の検討については、新たな学校種の制度を創設するという方策とともに、既存の高等教育機関において新たな枠組みの趣旨をいかしていく方策も検討することが望まれる」とあります。つまり両論併記になっているのです。簡単にいうと、今は存在しない新しい学校制度を作るという考え方が1つあり、一方で、専門学校を含む既存の高等教育機関の中で、こういった考え方をいかす方策を検討していく考え方が1つあります。この両方を検討していくべきであるという提言になっているのです。

それでは今後、この提言を受けて文部科学省としてどうするか。これから具体的に検討していくことになるかと考えています。ただし制度化、すなわち法案が国会にいつ提出されるかは政治の判断ですので、私たちとしては何も説明できない状況です。従って、当面はいろいろな方と意見交換をしながら案を詰めていく。それと同時に各界の方々がこのような新しい仕組みを必要と考えているかどうか、まずはそこを見ていくことになるでしょう。

文部科学省
平成22年度教育研修活動補助事業

学校評価等研修会 第三者評価実施校の事例





日本電子専門学校 校長
古賀 稔邦

モデル評価は 「自己評価報告書」から

第三者評価の実施事例について、お話しさせていただきます。私たちの学校と私立専門学校等評価研究機構（以下、評価研究機構）との関係は、発足した当時からです。2007年から正規の第三者評価がスタートしましたが、まず2006年のモデル評価についてお話しします。本校を入れて、それぞれ分野の異なる4校がモデル評価に取り組みました。モデル評価の流れは正規の第三者評価と同じで、まず評価を受ける学校が「自己評価報告書」を作成し、それを評価研究機構に提出します。そして評価研究機構の評価委員会がその報告書を評価します。報告書に疑問点があったり、実態を見なければいけない項目があるときは、それに対してヒアリング調査が行われます。場所と時間を設けて評

〈スライド1〉

日本電子専門学校

モデル評価 自己評価報告書作成

- 10基準項目、43中項目、135小項目
- 小項目毎に、「現状」「優れている点」「改善すべき点」を4000字以内でまとめる。

モデル評価の項目数

No.	基準項目	中項目数	小項目数
1	教育理念・目的・育成人材像	3	12
2	学校運営	6	19
3	教育活動	9	34
4	教育成果	5	12
5	学生支援	5	19
6	教育環境	3	10
7	学生の募集と受け入れ	3	8
8	財務	4	8
9	法令等の遵守	2	4
10	自己点検・自己評価、第三者評価	3	9
	合計	43	135

各項目4000字以内を目安で、4000×135＝約53万文字

価委員によるヒアリングが行われ、そのあと訪問調査ということで学校に来ていただきます。

本校の場合、モデル評価の自己評価報告書の作成に、2006年の5月から約3か月の期間を費やしました。8月8日に提出したあと、翌年の1月にヒアリング調査と訪問調査が行われました。最終的な評価結果が出たのはその年の12月18日です。足かけ2年、かなり長期にわたってモデル評価と取り組むことになりました。評価の結果は、その学校にしか公開しませんので、他の3校の結果がどうなったかは、私自身把握していません。

モデル評価の自己評価報告書〈スライド1〉の基準項目は、①教育理念・目的・育成人材像②学校運営③教育活動④教育成果などの10項目です。これは現在も同じだと思います。この基準項目にそれぞれ中項目43、さらにその下に135の小項目が設定されていました。評価研究機構の依頼は、この小項目ごとに、その現状と優れている点、改善すべき点を4千字程度でまとめなさいというものでした。皆さんも、学生たちに小論文の指導などを行うとき、「原稿用紙を2枚渡されたら8割くらいは書かなければいけません」と教えていると思います。私たちもそのように考えました。つまり4千字

だから、その8掛けで3200字くらいは書く必要があるということです。それが135項目あるのですから、全部で43万字です。そういった報告書を作らなければならない。これは大変なことになったと皆で話し合ったのをよく憶えています。

この項目数が、第三者評価として多いかといえば、一概にそうとはいえません。専門学校の第三者評価は、大学・短大で2004年からスタートした認証評価と本質的に同じもので、機関評価となっています。大学の評価機関の中で、もっとも代表的な存在である大学基準協会は、大学評価の基準項目を全部で15項目定めています。修業年限が私たち専門学校と同じような短期大学も、短期大学基準協会が15項目の基準項目を設定しています。それらと比較すると専門学校における評価基準10項目は必ずしも多くなく、むしろ少ないといえます。この基準項目は、学校教育法のそれぞれの「教育機関の目的」に根ざした項目になっていると思われます。大学は「学術の中心として——深く専門の学芸を教授研究し、」といったものですから、「研究環境」や「教育研究組織」といった項目があります。専門学校の目的は「職業もしくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る」ことなので、研究に係る項目はありません。

また、大学は多目的で、教育機関としての方向性が定まっていますので、教育成果（アウトカム）に関する項目はありません。一方、短大は、大学の目的にプラスして、専門学校と似たような職業教育の目的が付加されています。そういった意味で、「教育目標の達成度」や「教育効果」といった項目が設定されているのだと思います。

専門学校はどうかといいますと、職業に特化

している教育機関ですから、「教育成果」という項目はもちろんあります。しかしここで問われていることは、就職と資格の取得のような部分だけなので、本来のアウトカムとは少し違うように思います。大学や短大にはない「法令の遵守」という項目がどういう意図で設定されているのか分かりませんが、特徴的といえます。

いずれにせよ、135の小項目に対し自己評価報告を書かなければならず、学内の関係部署で分担しました。校長室が63項目の担当とか、総務部が23項目とか、人事部が12項目という形です。全体の約半分、教育に関わる部分を校長室が担当することになりました。当時、私は副校長という立場でしたが、校長は「教育理念」や「教育目標」といった数項目を担当して、残り全て、50項目以上を私が書くことになってしまいました。5月の連休明けから取りかかり、8月8日に提出するまで本当に大変でした。毎日、通常の業務を行いながらでしたので、空いている時間や休日は全てこの報告書の作成に費やしました。こういって、皆さんはやりたくなくなってしまうかもしれませんが、大変時間のかかる作業でした。

それぞれの項目を執筆するにあたっては、評価研究機構の「専門学校等評価基準」をよく熟知して、何を評価のポイントにしているかを理解し、それに合わせて書いていくことが重要です。勝手な思い込みで書いて、評価研究機構の評価しているポイントを外すと、その項目をクリアすることができません。各項目毎に内容や組み立てを熟考して執筆する大変な作業でした。提出期限は6月30日でしたが、評価研究機構の了承を得て、1カ月以上遅れて提出した次第です。

(スライド2)



日本電子専門学校

ヒアリング調査と訪問調査

1. ヒアリング調査

2007年1月17日 午後2時～4時 主婦会館

本校出席者 校長、教務部長、総務部長

＜主なヒアリング項目＞

- 1) 理念・目的・育成人材像は教職員にどのように周知徹底されているか、その具体的な方策等を記述した文書はあるのか。
- 2) 人事考課において、学校長や所属長の職務権限はどのように規定されているか、それらを説明する文書はあるのか。
- 3) カリキュラムの編成や見直しについて、具体的に学則でどのように規定されているか。 など

2. 訪問調査

2007年1月31日 午後2時～4時

機構側 評価担当部会委員、第三者評価モデル事業実施委員など8名

＜主な調査事項＞

- 1) 実習施設・設備の整備状況
- 2) 企業連携プロジェクトの現地実態把握
- 3) 学生支援部署 学生センターの見学 他

教育機関としての
仕組みや組織が
しっかりしているかが
ポイント

2

モデル評価で 「見えてきた」もの

提出した自己評価報告書を、評価研究機構で精読していただいたあと、ヒアリング調査と訪問調査といった運びになりました。まずヒアリング調査は年明けの1月17日に、学校とは別の会場で実施されました。校長と教務部長、総務部長が出席して、いろいろな質問を受けました。ヒアリング調査の内容は資料として3つの例をあげています(スライド2)。

「理念・目的・育成人材像は教職員にどのように周知徹底されているか」とありますが、周知徹底されていることは前提として、それ以上に重要なのはその後にある「その具体的な方策等を記述した文書はあるのか」というところです。

例えば、「あなたの学校の教育理念は教職員に周知されていますか」と訊かれると、たぶん多くの学校で「周知されています」と答えると思います。それでは合格になりません。ポイン

トは、「その具体的な方法が記述されているドキュメントがありますか」というところです。こうした点がまさに機関評価ならではの、仕組みが大事だと言われているゆえんです。

次の「人事考課において、学校長や所属長の職務権限はどのように規定されているか」にしても、後半の「それらを説明する文書はあるのか」が大事なのです。なんとなく、雰囲気で、「職

務権限が決まっています」というのでは駄目なのです。その次のカリキュラムの編成や見直しについても、「具体的に学則でどのように規定されているか」という点が重要です。つまり具体的に「どういう文書で」「どういう仕組みに」なっているのか。そういう決まりがあるのかということが、評価のポイントだと理解していただいてよいと思います。これは全ての項目についてあてはまることです。

少しうがった見方をすると、仮に評価を受ける時点で、教育理念が教職員に完全に周知徹底されていなくても、具体的な方法や、それを記述した文書があれば、その項目はクリアできると思います。これから第三者評価を受けられる学校にぜひお話ししたいのは、「仕組みや規則」「ドキュメント」等が非常に大事である、ということです。

訪問調査は1月の末に行われました。評価研究機構の評価担当部会委員らが実習設備や施設を見学されました。そのほかに、当時、産学連携で、ある企業と学生たちで、市販されるゲームの開発プロジェクトを行っていました。インターンシップのようなものですが、その実態調

査も行われました。また学生支援の調査として、学生センターの見学も行われました。

こうした調査を経て、2007年の12月にやっとモデル評価の最終結果が評価研究機構から出されました。結果は135の項目のなかで、129項目は「可」でしたが、6項目が「否」というものでした。否になった項目中3項目は教育に関わる項目で、特に授業の準備に関する内容です。その当時、本校ではある意味、教員を信頼していたというか、授業準備についてまで事細かに何かを規定するとか、ルールを作るということはありませんでした。もちろんシラバスはありましたが、それをどういう形で作って、誰が審査するという部分までは定めていませんでした。

「教員のヒューマンスキルを向上させる研修を行っているか」という項目についてですが、本校は、教員の専門分野に関する研修については、個々の教員の意思で比較的自由に学外のセミナー等に参加できるのですが、人間性に関する研修は実施していませんでした。この結果を受けてすぐに、接遇に関する分野で著名な人を講師として招いて、教員全体の研修会を行いました。

自己点検・自己評価に関する項目については、もちろん当時から授業の自己点検・評価はやっていましたが、学園全体として、どこが主幹部署で、どういった方針でやるのかといったことが明文化されていませんでした。これについても現在は総務部が主幹部署となり、学校全体で取り組む形になっています。

このモデル評価を受けたことで、当時の本校の欠けている点が明らかになりました。以上がモデル評価の報告です。

正規の第三者評価で すべてをクリア

モデル評価の実施状況を受けて、評価研究機構側では、正規評価の在り方について検討がなされ、自己評価報告書の作成方法が変更されました。モデル評価では小項目ごとに4千字の記述が必要でしたが、正規評価では中項目ごとの記述でよいということになりました。小項目135に対して中項目47ですから、6割5分くらい書く量が減り、ものすごい軽減になったわけです。これから第三者評価に取り組まれる学校にとっては、大変喜ばしいことだと思います。

本校では、モデル評価で小項目ごとに作成した自己評価報告書を、中項目ごとに書き換えることになりました。これも結構大変な作業でした。

書き直し、提出したあとは、ヒアリングと訪問調査といった一連の作業が正規評価で行われました。最終的に2007年の第三者評価の結果は、次の年の2008年6月末に出まして、中項目47、すべての項目で「可」の評価をいただきました。全国の専門学校で、最初に全項目「可」の評価を受けた学校になったということです。2007年の第三者評価は全部で8校が受けたのですが、評価結果が出た時点で、評価研究機構の方が本校に来られて「8校受けた中で日本電子だけがすべての項目で「可」の評価でした」というお話をいただきました。

第三者評価の実施状況は、評価研究機構のホームページで確認できます。2007年が8校、2008年が3校、2009年が5校です。評価研究機構の会員校が確か約120校であったかと

と思いますが、その会員校の中での実施率はまだ13%くらいです。

以上が、モデル評価から正規の評価までの流れです。本校は、評価研究機構ができた時点から、専門学校で正規の第三者評価が行われるときは、まず一番に手をあげてすべての項目をクリアしようというのが、その当時の学校の大きな目標でした。ここでその目標が達成できたという次第です。

評価結果は、もちろんホームページやパンフレットなどで活用しています。もともと第三者評価の目的は、いわゆる利害関係者、ステークホルダーに対してのアカウンタビリティ（説明責任）ということにあるわけですから、広くその結果を公にするというのが第三者評価の目的でもあり、情報を公開しています。特に学生募集イベントなどで、その効果を感じています。現役の高校生など入学対象者にはあまり興味を持たれないようですが、その保護者や高校の先生、あるいは教育関係者に本校が第三者評価を受けたということをお話すると、高い関心を持ってもらえるようです。

（スライド3）



スライド3のスクリーンショット。タイトルは「第三者評価結果の活用」。日本電子専門学校のロゴと名前が上部にある。左側には、評価結果の活用方法がリストアップされている。右側には、評価結果に関する写真と、日本電子が第三者評価制度で唯一すべての基準を満たした工業系専門学校であるという声明文が掲載されている。

第三者評価結果の活用

- ・ ホームページ、パンフレットなどによる告知（PR）
- ・ 募集イベント時の保護者、高校教員、国内外の教育関係者等に説明。

『日本電子は、第三者評価制度で、日本で唯一 すべての基準を満たした工業系専門学校です。』

本校のPR用チラシ（スライド3）に、「日本電子は、第三者評価制度において日本で唯一すべての基準を満たした工業系専門学校です」と書きました。実はこれを出した2008年当時は、

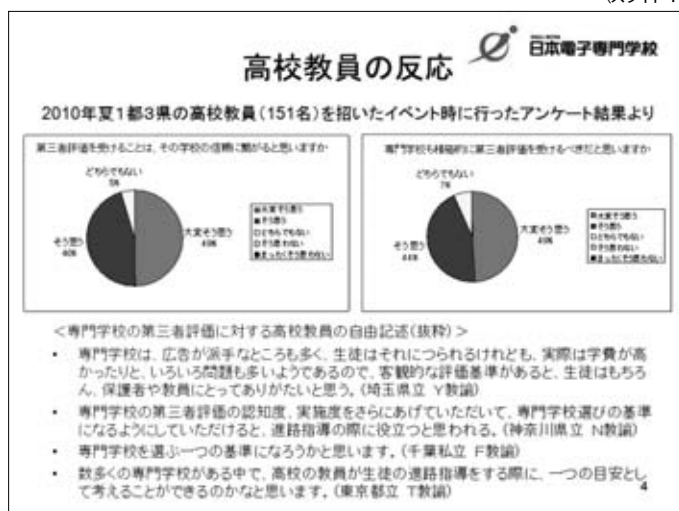
評価を受けた8校中で本校だけがすべての基準をクリアしていたので、あえて「工業系」と書く必要はないのです。しかし評価研究機構から、「そのことをPRに使ってももちろん構わないですけど、一緒に受けた学校に不利益にならないようにお願いします。」という話があったので、「工業系」と入れました。一緒に受けたほかの学校はすべて工業系ではないので、どこにもご迷惑にならないということで落ち着きました。

第三者評価を受けた結果について、様々な機会を利用してお話させてもらっています。2010年夏に、1都3県の高校教員を招いたイベントで専門学校の第三者評価の状況と、本校の結果等を説明しました。

実施後のアンケート（スライド4）によると、「第三者評価を受けることは、その学校の信頼性につながると思いませんか」という質問に「大変そう思う」「そう思う」という先生が9割以上です。もう一つは、「専門学校も積極的に第三者評価を受けるべきだと思いますか」という質問で、「大変そう思う」「そう思う」がやはり9割以上です。もちろんこの種の質問で「そう思わない」と書く人はあまりいないと思いますが、予想通りの結果だったと思います。

ほかに自由記述で、100名近い先生からいろいろな意見をいただきました。ほんの一部を紹介します。「専門学校は広告が派手なところも多く、生徒はそれにつられるが、実際は学費が高かったり、いろいろな問題が多い。客観的な評価基準があると、生徒はもちろん保護者や教員にとってありがたい」「専門学校の第三者評価の認知度、実施度をさらにあげて、専門学校選びの基準になるようにしていただけると、進路指導の際に役立つ」「専門学校を選ぶ一つ

〈スライド4〉



の基準になると思う」「数多くの専門学校がある中で、高校の教員が生徒の進路指導をする際に、一つの目安として考えることができる」などといった意見がありました。

ある意味で当たり前というか、評価研究機構がやっている専門学校の第三者評価に対して、きちんとその結果を評価し認めます、といったご意見だったと思います。寄せられた多くのご意見の中で、否定的なものやマイナスのものは一つもありませんでした。

ところで、教育の質の保証という本質的な問題以外に、第三者評価を受けた効果について考えたことがあります。それは第三者評価の自己評価報告書を使うことによって、総合的な自己点検・評価ができるということです。自己点検・評価はいま義務化されてどの学校もやらなくてはいけないことになっていますが、項目そのものは学校ごとに決めてよいことになっています。しかし、教育機関としてバランスの取れた形でやりたいなら、評価研究機構の項目を使うと上手いくのではないかと思います。

その他の効果としては、第三者評価の結果によりステークホルダーに信頼を得ることができ

るということです。高校の先生、保護者はもちろん、就職先の企業などに信頼を得ることが出来ます。またいま義務化されている自己点検・評価についても、一度第三者評価をしっかりとやれば、次の年は差分の修正だけで効率的になるといった利点もあります。

そして第三者評価で私が一番感じたことは、教職員の意識が変わったことです。一連の作業は全学的な取り組みでしたし、特に本

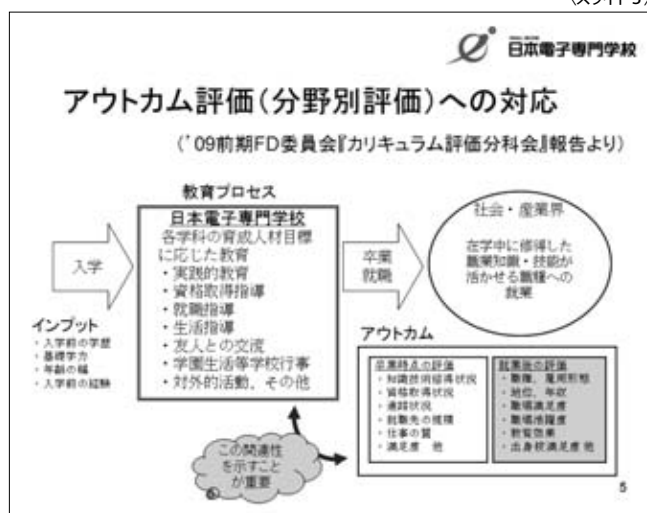
校の場合、やった結果が大変良かったこともあり、教職員の自校に対する意識、おおげさといえば愛校心やプライドといった意識の高揚にもつながったのではないかと思います。

アウトカムと教育プロセスの関連性

以上で、本校の第三者評価の話は終わりますが、2008年に結果が出たあと、いま本校で何をやっているのか、という話を少しさせていただきます。第三者評価により、機関評価は一段落ということで、現在はアウトカム評価(分野別評価)に取り組んでいます。本校には教育の質の向上についていろいろと検討するFD委員会というのがあります。これからお話する内容は、2009年の前期に行ったFD委員会のカリキュラム評価分科会で取り組んだ内容の一部です(スライド5)。

本校に入ってくる人たちには、高校生もいれば留学生もいる、大学卒業者もおります。その人たちが本校の教育プロセスを経て、卒業して

(スライド5)



就職する。在学中に修得した職業知識や技能を活かして社会で仕事をするという流れがあります。卒業時点での就職率や資格の取得率というのは、たぶん多くの学校が教育成果として取り上げていると思います。しかし、職業教育を受けた人の本当の評価というのは、社会に出て数年、職業に従事した時点でどうなっているかというのが大事ではないでしょうか。そのため本校では、アウトカム評価として、就職後、何年か経てからの状況を正確に捕捉しようと様々な取り組みを行っています。そしてアウトカムと教育プロセスとの関連性を見出すことが大事だと思っています。

昨年、卒業後3年経った情報分野の卒業生の調査を行いました。3年目の職種、雇用形態などの状況、在学中の学習内容と現在の仕事との関係、また就職後の本校に対する評価など、多岐に渡る質問項目を設定しました。

アウトカム評価では、本校の卒業生の調査だけでは、その良し悪しは評価できません。比較対象の存在が重要です。今回は比較対象として、東京都専修学校各種学校協会（以下、東専各）が2007年に6分野の専門学校を対象に行っ

た調査を取り上げて比較を試みました。専門学校卒業という学歴の人と、本校の情報分野卒業の人との比較ということです。

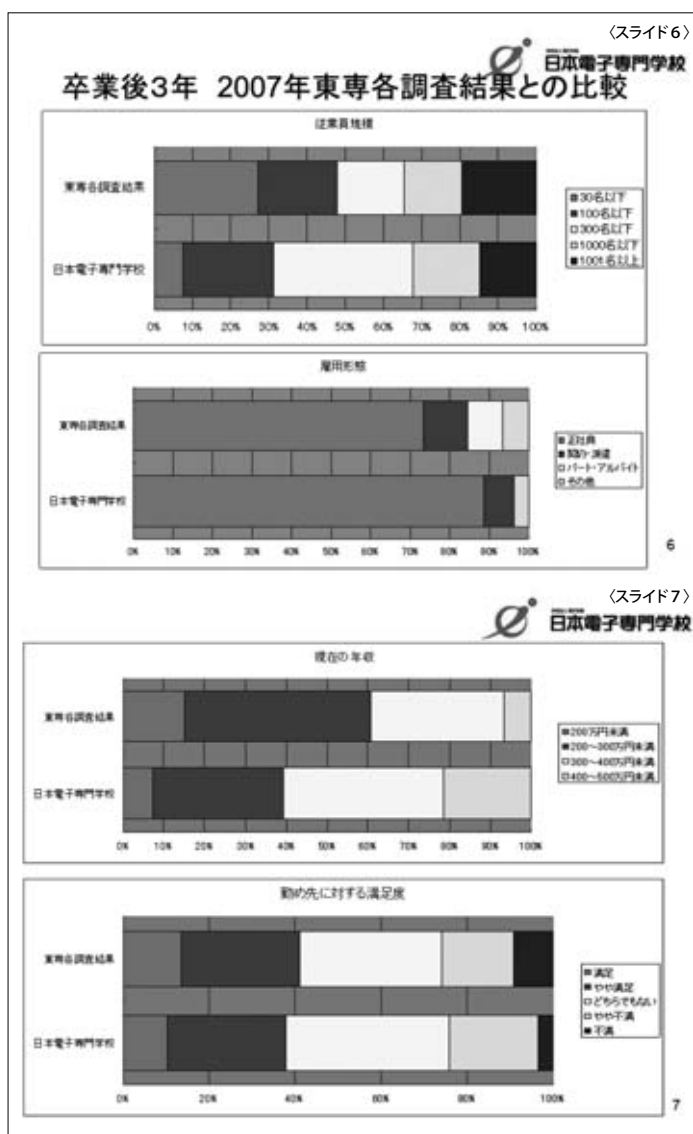
こうした卒業生調査によるアウトカム評価の先行研究として、九州大学の吉本圭一先生が2007年に書いた『卒業生を通した「教育の効果」の点検・評価方法の研究』という論文があり、大変参考になりました。これは大学評価・学位授与機構が発行する『大学評価・学位研究』に掲載されたも

ので、インターネットからでもダウンロードできと思います。

まず就職先の従業員規模です（スライド6）。東専各の調査はいろいろな産業が入っているので一概には比較できませんが、専門学校卒業3年目の集団と、本校の情報処理分野の卒業生たちの比較はできるかと思います。そうすると本校の学生たちは、100～300名の規模の会社に就職している人がかなり多いことがわかります。

次に雇用形態です。本校の卒業生は正社員が9割程度、それ以外が1割くらいです。東専各の調査と比較すると若干正社員が多いといえると思います。

また年収ですが、本校には400万円以上の人が結構いることが分かりました（スライド7）。入社3年目で400万円以上稼いでいるというのは、「まあ、がんばっているな」という印象です。勤め先に対する満足度も出ています。これは東専各の結果と非常によく似た結果が出て、比較対象としてはそんなに的外れではなかったと感じています。どちらも「すごく不満」というのは少ないけれど、「すごく満足」というのも少ない。真ん中辺りが多いのが本校の特



徴です。

仕事内容に対する満足度は、東専各の調査のほうが「満足」の人が多いですね(スライド8)。「満足」「やや満足」を合わせると両者は、ほぼ同じくらい。「不満」という人は東専各より少ないということがいえると思います。

ここまでが東専各との比較です。それ以降は、本校の単独の調査結果です。現在の年収に対する満足度は「やや不満」という人が非常に多い

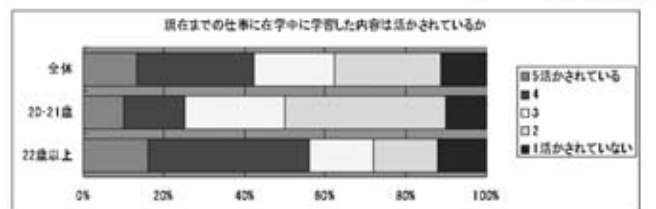
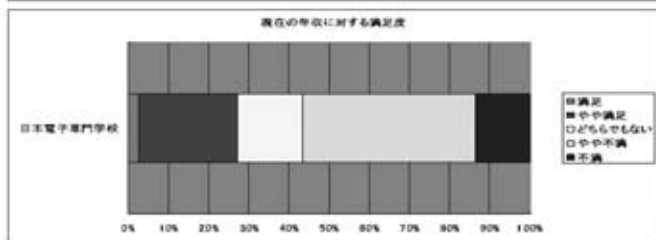
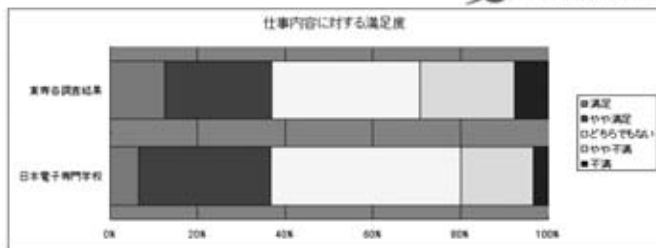
です。もっとも、どんなにお給料をもらっていても不満に感じる人が多いとは思いますが、こういう結果が出ました。

本校の教育効果に関する調査です。「現在までの仕事に在学中に学習した内容は活かされているか」という質問を設定して教育効果を調べました(スライド9)。吉本先生の論文のなかでも、ほぼ同様の質問によって教育効果を測定しています。「活かされている」「やや活かされている」という回答が約4割です。「全然活かされていない」という回答が1割くらいでしょうか。

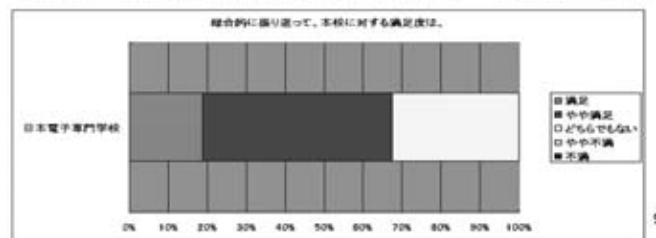
ところで本校の学生は、高校新卒が半分で、それ以外は高い年齢層の人が多く含まれています。今回、卒業年次の年齢が20・21歳の人と、22歳以上の人の割合が、だいたい半々でした。吉本先生が2001年頃にかかれた論文の中で、「卒業時の年齢が高いほど教育効果が高いという傾向がある」と報告されています。そこで、年

齢層を分けて、集計を行ってみました。同じ教育を受けているのに、若い人たちは「活かされている」「やや活かされている」というのが3割にも満たないのです。一方、卒業時に22歳以上の人は「活かされている」「やや活かされている」が5割以上という顕著な結果が出ました。

最後に「総合的に振り返って、本校に対する満足度は」という質問をして、卒業後3年経過した時点での本校の満足度を調べてみました



「卒業時の年齢が高いほど教育効果が高い」（吉本 2001「大学教育と職業への移行」『高等教育研究』）



（スライド10）。結果は「満足」と「やや満足」を合わせると約7割の人が満足側の回答でした。残りは「どちらでもない」という回答で、不満側の回答はゼロでした。

「本校の満足度」が何によって形成されるのかを調べるために、「本校の満足度」を目的変数に、他の質問を説明変数にして、回帰分析を行ってみました。いろいろな質問項目の組み合わせで、回帰

分析を行ったなかで、最も寄与率（重決定）の高い結果を示しています。学校の機能として、「良い職場に就職させてくれる」とか、「良い友人と出会える」ということがあるかと思いますが、そういったいろいろな要素と比較してみると、今回の調査で、最も大きく反応しかつ有意な水準のものは、「本校の学習内容が活かされているか」という質問です。この結果により、卒業後の「本校の満足度」は、在学中の学習内容が仕事に活かされていることによって、形成されていることが分かったのです。アウトカムと教育プロセスをある程度関連づけることができたというわけです。

以上で第三者評価実施校の実例報告を終わらせていただきます。ご静聴ありがとうございます。

（スライド10）

卒業後の満足度と教育プロセスとの関係

卒業後の満足度は、何によって形成されるか

変数	説明(5段階評価)	重回帰分析	単回帰分析
目的変数	本校に対する満足度		
説明変数	現在の仕事内容に対する満足度	-0.009	-0.069
	現在の勤め先に対する満足度	0.150	0.072
	現在の年収に対する満足度	-0.079	0.038
	本校の学習内容が活かされているか	0.387***	0.376***
	本校同窓生との交流度合い	0.120	0.109
	重決定R ²	0.48	

*** p<0.001

本校への満足度には、「在学中の学習内容が現在の仕事に活かされている」ことに起因している。

文部科学省
平成22年度教育研修活動補助事業
「キャリア教育技法研修会」

「キャリア教育の 重要性と教育技法」

自立型人材育成を目指すチーム学習





財団法人専修学校教育振興会
キャリア・サポート教材開発研究委員会委員長
岡村 慎一

教員自ら「キャリア」と向き合って

本日は、「キャリア教育の重要性と教育技法」という堅いテーマをいただいています。私たちキャリア・サポート教材開発研究委員会が、この『やる気の根っこ』というテキストを開発するに当たって、一貫したテーマは自立型人材育成を目指す「チーム学習」ということです。その内容を皆さんに理解してもらった上で、体験していただくことが本日の研修の趣旨です。

今回の研修は、講義形式ではなく一つのテーマに5、6人が着くというグループ形式になっています。これから5分間を使って、グループ内で自己紹介をお願いします。（自己紹介タ

イム）

本日の目標は、チーム学習を皆さんに体験してもらうことにあります。そのひとつに、このような話し合いをする時間がどのような意味をもっているのか、また一人ひとりが何を実感されるのかを大事にしたいと思います。当然、グループで話すわけですから、時間制限やルールがある中で、どれだけ周りを見ながら自分の話す時間をコントロールできるかということも、チームワーク力につながります。

こうしたことを学んでいくことがいまの学生にも必要だと思いますし、皆さんが授業や学生に接しながら感じている、苦勞されていることではないかと思います。これも『やる気の根っこ』に盛り込んでいますが、単に自己理解の促進だけではなく、学習サイクルそのものを学んでいく、気づいていく、あるいはトレーニングしていく必要があると考えています。

文部科学省が大学にキャリアに対する予算措置を講じ、キャリアガイダンスをみんなでやっていこうという流れになっています。これは大学に限らず、私たち専門学校も本来やってきたことですが、いま一度、整理し、体系立ててやっていこうということがこの研修の目的です。

そこで、私の提案は「自分のキャリアを考える人が学生のキャリアを考えることができる」ということです。教員として上から目線で「こうだ、ああだ」と言っても、学生は変わりません。それなら、まず自分自身が変わる、これを学生に見せてみませんか、ということです。あるいは自分のキャリアを考えて、悩み苦しむことを体験してみませんか、ということです。

皆様の中で、最近、履歴書を書かれた方はい

らっしゃいますか。履歴書を書くだけでも大変なことで、学生にとって自己PRを書くのはもっと大変です。大変さは人それぞれですが、やはり自分が書いて、感じるのが大切です。そういった意味から、自分のキャリアを考える、まずそこからスタートしましょう。これが、皆さんへの提案です。本日は体験し、そこから学んでいただくことを大事にして、お持ち帰りください。

その結果、必要とあれば、専教振で実施しているキャリア・サポーター養成講座や、皆さんに配布している『やる気の根っこ』を教材に、不安はあるけれども学生と一緒に考えていく。こういうスタイルで取り組んでいけば、一步踏み出せるのではないのでしょうか。教員は学生に対して常に正解を出さなければいけない、そう思って学生と対峙するわけですが、ことキャリアについて正解はありません。学生本人が方向を導きだすことが重要で、正解を出してあげなければいけないと思うと、そこにミスマッチが起きるのではないかと思います。

内的キャリアが重視される時代に

次に皆さんに「キャリア」ということについて考えていただきます。キャリアにはいろいろな定義がありますが、人生において仕事を中心に考えた事柄を、「仕事人生」と置きましょう。キャリアの中にどのようなものがあるのか、全

人生において仕事に関わることを二つの英語の単語で表すと、job と work になります。これは同じように「仕事」と翻訳できると思いますが、job はまさしく私たちが仕事をして報酬を得ているものです。work は趣味やボランティア、NPO 活動、PTA 活動などの報酬を伴わない社会とのかかわり、あるいは役割です。

人は人生のなかで job と work というものに関わりを持っています。ここにいる 60 人の方も、一人ひとりその割合は違います、いかがですか。ご家庭の事情、その人の軸足の置き方で、job と work の割合は変わってきます。一方、高度経済成長時代に「24 時間働けますか」というコマーシャルがありましたが、これは work がなくて job が自分の人生の中で大きなウエイトを占めているということになります。

専門学校もいろいろな分野が増えています。私の学校にも job と work のボーダーがつけにくい分野があります。漫画やアニメが自分の job になる人は一握りです。それを全否定できない現実があるわけで、良し悪しを決めるのは自分です。そういう意味でその考え方を私たちはよく知っておかなくてはいけない、認識しなければいけない。また、キャリアを外的キャリア、内的キャリアという言い方をします。外的キャリアは仕事の種類や分野、つまり職業、職種、地位、役割などの外面的なことを指します。名刺交換の際に「私は〇〇で〇〇をしている〇〇です」というのは、外的キャリアです。

専門学校はこのような外的なカテゴリーで学科やコースを決めて、専門分野で伝えてきました。しかしそこでは、学生にとって興味・関心、価値観、夢中になることは違うわけです。野球

選手は皆ピッチャーが好きなわけではないし、ピッチャーでもその充実感是人それぞれ違うわけです。そういった仕事の質、ここに Quality of working life とありますが、この QWL を求めていくという考え方が昨今のキャリアという考えの中にあるのではないのでしょうか。これまで専門学校は外的キャリアに軸足を置いておけば、内的キャリアも付随してくると考えていました。昨今では、学生はどう思っているのか、全人生の生きがいにつながることは何かという、内的キャリアを考えることが、必要であるといわれるようになっていきます。こんなことを考えながら今回の『やる気の根っこ』という教材を作っていました。

中教審のキャリア教育・職業教育特別部会ではキャリアの定義を「自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが『キャリア』の意味するところである」と表現しています。私たちは、要は自分がどんな役割をするか、その中で仕事との役割はどうなのかを考えられる人を育てていきましょう。そして教育には体系的、組織的な働きかけが必要で、場当たり的に対応するのではなく、2年や4年間のプログラムがあって、その中でキャリアを学生が意識するようなカリキュラム作りが必要になっている、と申し上げているのです。

これを踏まえて、キャリア教育とこれまで専門学校で行っていた職業教育はどう違うのかを考えてみましょう。先般、専教振でアンケートを行いました。その中でも、「二つは同じではないのか」、「私たちはキャリア教育をずっとやってきた」という声がありました。職業教育は一定又は特定の職業に従事するために必要な

知識・技能、能力や態度を育てる教育です。

キャリア教育は社会的・職業的に自立するために必要な基盤となる能力や態度を育て、あるいは学生のモチベーションをどう高めていくかという教育です。これを通常の授業で行っているか、ということです。一般の授業で行うのも一つ、またこれをあえて提案している『やる気の根っこ』のような教材でキャリア教育を別途行うのも一つの方法でしょう。

私の知人で高校の物理の教員が、チーム学習で物理の授業を1年間やっています。なぜ、そのような手法で行っているのでしょうか。それは、物理の知識習得だけではなく、人との関わり方を物理の授業を通じて学んでもらいたくからに他なりません。いかに隣の人に質問したか、お互いに学びあったかが授業の目標になっている。そのやり方を私どもも取り入れました。産業能率大学でキャリア教育フォーラムがあり、そこで私どもの教員が事例発表を行いました。テーマは、作業療法という専門分野でチーム学習を取り入れるとどうなるか、というものです。実際に知識習得が上がって、学生間の人間関係がこんなによくなるという話をさせていただきました。

さて、新規卒者を採用する企業が何を求めているかというと、コミュニケーション能力だとよく言われています。これは皆さんもよくご存じかと思います。日本経団連のデータにも出ていますが、私たちはそれを目標にした授業を行っているのでしょうか。普段の専門教育、一般教養科目にコミュニケーション能力を意識した授業、あるいは協調性や柔軟性を意識した授業はされているのでしょうか。学園祭などの行事を

通じて、このようなものを身につけるのは従来から行われています。それは小中高も同じです。

また文部科学省が平成 20 年に実施した『専門学校の評価に関する現状調査』の結果があります。それによりますと専門学校には、より専門性の高い知識・技能が求められています。ただ企業は「問題解決能力を採用時から身につけているとよい」「基礎力をしっかり身につけて応用力を発揮できるように」「より広い基礎的な教養を身につけてほしい」ということも専門学校生に求めていることを、私たちは理解しなければなりません。

これらを最近よく言われている言葉で集約すると、社会人基礎力であり、キャリア教育と結びついています。3つの力として、アクション、シンキング、チームワークが指摘されています。私どもはチームワークの中の発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力の6つの要素を普段の学習の中で、身につけられるようにしているか、また学生が意識してこの力を高められるような働きかけができているか、常々考えているのです。

キャリア教育における 2つの試み

次にキャリア・サポーター養成講座についてお話しします。平成 15 年に専教振で実施した実態調査があり、いくつか注目しなければならぬ点が明らかになりました。その一つは教職員

を対象とした「学生のキャリア意識向上指導のための研修システム」が必要だということです。つまりキャリア意識を向上させるために、先生に対する研修が必要なのです。それから学生の「キャリア意識、つまり自己理解、職業理解、進路選択、人生設計などの自立的な意識」の育成は有益ということです。これは何に有益かというと、学生たちが意欲的、意識的に学校の授業に臨み、結果として就職・就業に結びついていくということです。そしてキャリア意識の育成には、育成カリキュラム導入とクラス担任や専任担当者によるきめ細かい個別指導が重要ということも分かりました。

このようなアンケートの結果を踏まえて、今後の課題としてキャリア・サポートの充実、キャリア・サポート・マインドの養成が必要ということになり、それがキャリア・サポーター養成講座につながったわけです。3日間通しの講座を行い、これまでに約 350 名が受講されています。私たち委員もこの講座を受けて自らが気づき、学生の視点でカウンセリング・マインドやキャリア・サポート・マインドを持って学生と触れることの重要性を感じました。

キャリア・サポーター養成講座では、若い学生を非難することより、現実「学生そのものを受け止める」ことから始めます。受け止めた上で、実際にキャリアを教員自身が感じることからスタートするわけです。そしてキャリアを知った上で、教員が学生と接するためにどういう技術・技法があるのか、ということをまず自分で体験します。また自己理解をするにはどんなツールが必要か、どんなツールがあるのか、これを自らが知るといような講座にしていま

す。これまで東京、大阪でやっていたものを各都道府県でも任意に、あるいは学校、団体で行うことができるようにして普及を図っています。

この『やる気の根っこ』という冊子は、キャリア・サポーター養成講座を受けたメンバーが作成したものです。2010年4月に完成し、チーム学習型のキャリア教育ワークブックになっています。これを見ただけでは、教員が指導できる構成にはなっていません。そのため教員のための指導ガイドを別冊で作りました。それはWeb上でダウンロードできるようにしてあります。今後、この冊子を使っていく中で、いろいろご意見をいただいて常に改編し、来年はもっとビジュアル化していく予定です。

このテキストの構成は、まずワークシートを使ってセルフワーク、自分が自分のことを考えて書き留める、つまり言語化していきます。その後にワークシートに基づいてチーム学習に入ります。グループの中でシェアをし合う。自分のことは自分がよく知っていると思いがちですが、実は他者から見た自分も自分なわけで、それを容認する自分の知識、気づきを大事にします。これを実際に体験しながら皆さんに学んでいただこうと思います。そして、知識を有効なものにするためには振り返る、整理をする時間が必要になります。それを行動に移すためにリフレクションという形で振り返っていただいて、各メンバーからの意見を自分のものにする過程を大事にするという構成になっています。

私の講座が終わった後に、皆さんに『やる気の根っこ』第2章にある「自己理解」について体験していただきます。まず導入として、チー

ム学習を進めるポイントは、皆さんに「場づくり」を実際に体験してもらいます。これが『やる気の根っこ』第1章のチーム作業を進めるためのヒントになります。その後に自己理解について実際に体験していただき、また教員としてどのように対応すべきなのか、ご意見をいただきたいと思います。

気づきの「場づくり」を 提案

最後に、なぜ学生を主導にしたキャリア教育、職業教育が必要なのか、ということについて少し整理したいと思います。『やる気の根っこ』は、最初に申し上げたように、内的キャリアを意識した上で、「キャリア教育をしていきませんか」という提案です。私より少し年配の方も含めて、かつて、会社は終身雇用でした。仕事選びは会社選びだったわけです。そこでは何が行われ、どういうやりがいがあるかということについては、会社に入ってから考えればよい、ということでした。しかし、ご存じのように、社会情勢が変化する中で、雇用形態が多様化しています。期間雇用だったり、派遣だったり、アルバイト、パートという形態もあり、多様な雇用形態の中で選択をするという流動雇用に変わっています。

現在は大企業に勤めればよいという時代でもありません。自分自身が働き方を創造していく。最近でいえば、たとえば携帯電話はiphoneと

かアンドロイドがあり、そこに個人がソフトをアップすれば、それが自分のビジネスモデルとして、ビジネスができるという新たな働き方ができています。これから自分で働き方を創り出していく、そんな時代になっているように思います。

そのような不確実な社会の中で働き続けるためには、社会人基礎力などを含めて、時代に対応できる力が必要です。これまで私たちが教えてきたのは、定められたところで働き続ける知識や技術、能力ではなかったでしょうか。そうではなく新しいものを創り出していくような力、あるいはアイデアを出すことを「よし」とする社会、そんな学習の場を提供しなければならないのです。その一つが、このチーム学習ではないかということを提案させていただきます。

人は変わることによって不安を持ちます。この不安を打破するためには、チームという仲間の存在が大事になります。人は学んでいくと成長します。成長すると、違うことをやりたいという欲求に駆られます。その時に支えになる仲間、またはチームワークは、生きていく力を養うキャリア教育に合致するのではないかと思います。それを『やる気の根っこ』という教材を通じて体験することで、自分自身のこれまでの体験になかった「気づき」を得て、これからはチームの仲間を信じる力、またチームの中でストレスを感じながらも我慢する力を身につけていけるのです。

私も含めて教員は、教えるということで安心感を得ます。しかし学生は私たちが教えるだけでは変わらなくなっています。教えたとき、体

験したときというのは記憶に残る割合が高いといわれます。見たり聞いたりしただけでは記憶に残らない。でも、自らが体験して、感じて気づいたことは、自分の行動変化に至るまでの記憶に残る可能性が高いのです。私たちは、「知らないことを教えて分かるようにする」あるいは「できないことをトレーニングしてできるようにする」だけではなく、私たちが直面している、「やらない」とか「やりたくない」という学生にどう対応するかが問われているのです。

今回のキャリア・サポーター養成講座や『やる気の根っこ』を提案させていただくのは、キャリアプランニング・プロセスを踏まえて、学生にどんな職業に就くかを問う前に、どんな人間として生きていきたいかを自らに問いかけて考えさせる。これを支援する「場づくり」を提案しているのです。それが学生自身のモチベーションにつながると思うからです。

専修学校の教員がキャリア教育の必要性を理解して、まずキャリア・サポート・マインドに気づくことが大切なのです。それを自ら学生に語っていけるような教員が増えていくことは本当に望ましいわけです。安心できる場をつくり、学生がチームワークでよく学び合いながら、キャリアの開発・発達ができるように支援していく、そういう場をつくるのであれば大変望ましいと思っています。

これから皆さんに体験していただきたいことは、今申し上げたような「場」を感じていただければよい。それが私たちの願いであり、目標なのです。

文部科学省
平成22年度教育研修活動補助事業
「専門学校留学生担当者研修会」

「専門学校における 留学生受入れ枠の 弾力化等の 対応策について」





文部科学省生涯学習政策局
専修学校教育振興室室長
塩原 誠志

政権交代後も 「30万人計画」は変わらず

本日は、留学生受入れを推進する文部科学省の立場から、専門学校留学生における受入れ枠の弾力化のお話をさせていただきます。文部科学省は18歳人口が減っている中で、専修学校の振興を推進していくには、多様な学習ニーズへの対応が重要だと考えています。その一つとして外国人留学生の受入れについても積極的に推進する必要がある、これが文部科学省の基本的なスタンスです。

いま政府は、これからの我が国の経済成長を進めていくために、様々な新成長戦略を打ち出しています。アジアはいま世界の成長センターになっていますが、日本はどうかというと、この20年間、あまり元気がありません。そこ

で、このアジアの成長力を取り入れていくことで、元気な日本を復活させよう、そのためには、アジアとの人の交流も推進しようというプランが、成長戦略の大きな柱の一つとして、示されています。

例えば、高度な専門職技能を持った優秀な外国人を日本で受入れて日本の産業を活性化し、高い付加価値をつけていく。あるいは日本の企業が海外に営業拠点を展開していく中で、日本とアジアの架け橋となる人材を育成していくことも、高等教育機関の役割として重要なことです。こうした観点から、留学生の受入れは重要な成長戦略として位置づけられているのです。

福田政権時代に「留学生30万人計画」が打ち出され、去る6月に閣議決定された「新成長戦略」においても、質の高い外国人留学生を30万人受入れる方針が示され、留学生政策の継続が確認されました。政権交代はあっても、留学生政策の重要性は変わらないということです。

一方、高等教育の市場はグローバル化が進み、優秀な学生の獲得競争が国境を越えて現実になり始めています。専門学校は地域に根ざした高等教育機関ですが、また最先端の職業教育機関でもあるわけです。これからの長期的な専門学校の存続や発展を考えると、当然、国際的な学生の獲得競争への対応、グローバル化への対応を見逃すことはできません。留学生の受入れ策をどう位置づけていくかは、我々にとってとても大きな関心事です。

ここで、外国人留学生の受入れ状況を見ますと、留学生全体の2割が専門学校に在籍しています。30万人計画がこのまま拡大していくと、その2割、つまり12万人が専門学校生ということになります。専門学校としても、

12万人前後は受入れてもよいのではないか。ただし、そこで、不法残留者が大量に出た場合、「専門学校の管理はいい加減だ」と言われ、専門学校全体の信頼に大きく影響します。また、留学生は学生募集、経営の柱としていくには「水物だ」といった話もよく聞きます。以前にもあったように、たくさんの留学生がやってきたけれども、程なくして「水がサーッと引くようになってしまった」といった現象がまた起きるかもしれません。留学生受入れを進めるなら、各学校の経営戦略の中にしっかりと位置づけ、受入れに伴う管理責任もきちんと果たしていく必要があります。文部科学省では『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』において、有識者の方に、専修学校のいろいろな振興策について検討をいただいているところです。留学生についても、積極的な受入れを推進しながら、管理もきちんとしていこうという考え方が示されています。



20年ぶりに 受入れ枠を弾力化



さて、この研修会の本題に入ります。専門学校における留学生受入れ枠の弾力化について、去る9月に文部科学省から約20年ぶりの改正となる生涯学習政策局長通知が出されました。平成22年度までの専門学校留学生の受入れについては、平成2年に出された局長通知により、留学生受入れ枠の縛りがかかっていました。これは平成2年6月29日の通知で「地方入国管理局等に対し、在留資格認定証明書又は在留資格変更に関する手続きをとる留学生に係る入学

許可者数については、設置する全ての学科の入学定員を合算した数」、すなわち総入学定員数の「2分の1までにとどめるものとする」というものでした。

去る9月14日の生涯学習政策局長通知では、こうした従前の取扱いを改め、「留学生の在籍管理等を適正に行っている専修学校にあっては、平成23年度以降に入学予定の留学生について、充実した教育指導及び適切な留学生管理を確保できる範囲内で、総入学定員の2分の1を超えて受入れることを可能とすること」といたしました。

平成2年当時は入管法の大きな改正などもあり、専門学校にとって一つの開国の時期でもありました。これから留学生を受入れていかねばならないが、その際、あまりに一気に押し寄せてくると管理面の心配が出てくるということで、どこかで歯止めをかけておこうという感じでした。その歯止めとして一律に「2分の1」という数字が決められたのです。この「2分の1」の根拠は何かというと、根拠があるようなでないような感じのものでした。しっかりした管理の学校も、そうでない学校も、とりあえず「2分の1」を上限にしておこう、という考えでした。

その後入管行政も変わり、たとえば入管の書類の手続き等については、「適正校」、「非適正校」という仕組みができました。しっかりした管理を行ってきた実績のある「適正校」については、手続きを簡素化するなど、各校の管理実績に応じた対応が進められてきたわけです。こうした流れも踏まえ、文部科学省としても、機械的に一律2分の1を上限とするのではなく、各学校の管理実績および受入れ体制の能力に応じて、2分の1を超える割合の留学生を受入

れてもよいという方針に変更したわけです。これが今回の生涯学習政策局長通知の改正趣旨です。

もともと平成2年の通知というのも、特に法律的な根拠を持った強制措置、規制措置ではありませんでした。適正管理を担保していくための一つの行政指導ということでやってきたわけですが、その指導上の取扱いも、今回改正させていただきました。管理実績、管理体制に応じた受入れ枠の取扱いについて、その指導を実効あらしめていくためには、所轄庁である各都道府県にもきちんとフォローしてもらいたいと考えております。ただ法律的な規制というわけではありませんので、具体的な取り扱い、実際の詳細な部分については、各都道府県においてそれぞれに適切な対応をお願いしたい。強制力を伴うものではありませんが、文部科学省としては、「このようなやり方や考え方もあるのではないか」ということを示しておりますので、それも参考にしながらそれぞれの都道府県で対応していただければよいと思っています。

「課長通知」で 「適切」の具体例示す

去る9月の局長通知と同じ日付けで「生涯学習推進課長通知」が出ており、ここで各都道府県などが取り扱う際の方法例を示しています。まず「受入れ体制等に応じた適正な数の受入れ」ということについて説明します。専修学校における留学生の受入れ数は、「充実した教育指導及び適切な留学生管理を行う観点から、専修学校の設置目的、入学定員、教職員組織、

施設設備等を考慮した適切なものとする」というのが基本的な考え方です。逆に言えば、受入れ数は、充実した指導、適切な管理のできる範囲にとどめるということです。「2分の1」を取り払ったことで、どここの学校も「上限なし」というわけではなく、そこはそれぞれの学校ごとに「適切な管理の範囲内」というものがあるだろうということです。

「適切」の具体事例は各都道府県がそれぞれ考えてもらうにしても、47都道府県であまりにもバラバラになるのは好ましいことではありません。各都道府県としても、これは明らかにまずいのではないかという事例については、文部科学省からある程度の考え方を示してもらった方が、実際の指導がしやすいとのことでした。このような要請もあって、今回の課長通知には、「専修学校の振興方策等に関する協力者会議」でお取りまとめいただいた「留学生の受入数に関する取扱いの方法例」を盛り込み、各都道府県における事務の参考にしてもらうことにしました。

この「方法例」では、まず、管理実績が適切ではなく「2分の1」を超える受入れを認められないケースについて考え方を示しており、不適格事由の例として、2つの事由を挙げております。

まず一つは、いままでの管理実績に着目した不適格要件です。「当該専修学校の日本語教育機関（日本語学科）又はそれ以外の学科が、地方入国管理局等における在籍管理能力の判定において「非適正校」の判定を受けた年が、受入れ予定年度の前年から過去4年間に2回以上あるものなど、在籍管理の実績が良好でないもの」となっています。

この点を少し解説します。一つの専門学校の

中でも日本語学科とそれ以外の学科については、入管当局の管理は別扱いで、2校分の扱いとなります。その際、適正校、非適正校の判定というのも2校分出てくるわけです。しかし、文部科学省としての受入れ枠の取扱いは1校換算で考えます。そのとき日本語学科か非日本語学科のどちらか一方で、非適正校の判定があったとしたら、その年はとりあえず「×」の年ということにします。2分の1を超える受入れが認められないのは、そういった、どちらか一つでも非適正校の判定がある「×」の年が、受入れ予定年度の前年から過去4年間に2回以上ある場合、ということになります。

この場合、「非適正校の判定を受けた年」というのが、具体的にどの年を指すのかわかりにくいかもかもしれませんので、説明が必要です。入管ではある年の1年間の不法残留率が通年で何人かを見て、その不法残留率の実績を根拠に、次の年の11月頃に適正校、非適正校の判定結果を通知しています。同時に、判定結果通知では、貴校は適正校であるから、来年の留学生受入れでは「在留資格2年を与えます」とか「受入れの書類については軽減します」などの形で、そのまた次の年の入管手続き上の取扱いについても、11月の通知で知らせます。つまり、一つ前の年の実績に応じてその年の判定を受け、その翌年に受け入れる留学生の申請書類の扱いなどについて通知する、という流れになるのですが、文科省の課長通知で言う「判定を受けた年」は、この判定通知が発出された年を指しています。来年23年の受入れについて考えると、昨年21年の実績に基づく判定の通知が出された今年22年が「判定を受けた年」になり、また、「受入れ予定年度の前年から過去4年間」は、平成23年の前年22年から遡って4年、つまり、

平成19～22年の4年間ということになりますから、この4年のうちに2回以上「×」の年がある学校は、2分の1を超える受入れができない、となるわけです。

ところで、新設校や、あるいはいままでもっと受入れ実績がない学校が、新たに留学生を受入れるときはどうなるのでしょうか。適正、非適正の判定自体がなく、少なくとも過去に非適正の判定を受けていないのであれば、2分の1を超えて受入れてもいいということになります。新たに専門学校を作り留学生中心の学校にしていこうという場合には、最初から2分の1を超えて受入れていい、というのが今回の通知の考え方です。

ただ、適正校でも非適正校でもない「新規校」というのが入管の扱いにあります。受入れを最近再開したとか、受入れを始めてまだ1、2年なので不法残留率を計りようがないという場合に、かわりに退学率などを見て、退学率が5%を超えるなどのケースについては、非適正校ではないけれど「新規校」という言い方をしています。その場合、たとえば日本語学科が「新規校」の判定を受けているということは、実質上の非適正校ではないかと考えられます。

今回の通知でも、2分の1を超えられない事由を、「(非適正校の判定を受けた年が)過去4年間に2回以上あるものなど、管理の実態が良好でないもの」とし、入管が行う適正非適正の判定だけに全部依存するのではなく、都道府県の判断で、管理実績が良好でない認めれば、その学校に対しては、2分の1を超えること止められる形にしています。もともと「適正校」「非適正校」の判定の根拠は、受入れ予定年の前々年の不法残留率であり、これから受け入れようとする年とは2年のタイムラグがあるわけで

すから、たとえば、「適正校」であっても直近の事実として失踪者が多く出ているとか、2年前はよかったけれど今はちょっとという学校があるようであれば、そのことも踏まえて、都道府県の方で、2分の1超えの是非を判断いただきたいと思っています。

もう一つの不適格事由の例は、学校の現在の受入れ体制についてです。「留学生の生活指導に係る業務に専任する教職員が置かれていないなど、留学生受入れのための組織体制が十分でないもの」については、2分の1を超えることを認めないこととしています。入管の基準でも、留学生の受入れ校には常勤の生活指導担当教員を必ず置くべしとしています。厳密には、その常勤教員が、生活指導の業務に専任せよとまでは規定していません。しかし、ある程度の数の留学生を受け入れる学校の体制として、生活指導担当教員を一応選任してはいるものの、その人の中心業務は、やはり教科を教えることの方で、生活指導は片手間だというのでは、まずかろう、ましてや2分の1を超える学校であれば、生活指導に専任できる教員を置いて当然だろうというのが、今回の「取扱いの方法例」の考え方です。

2分の1超えには「事前申し出」が必要

それでは実際に、2分の1を超えて受入れていいケース、いけないケースについて、各都道府県はどうフォローしていくのか。たとえば、いま述べた2つの不適格事由が、2分の1を超えてよいかを判断する際の基準になり得ると

はと思いますが、その場合、それぞれの学校の管理実績や受入れ体制の実態を、都道府県も把握しているということが前提になります。いずれにしても都道府県による確認の行為が必要となると考えています。

その確認のために行うのが「事前申し出」です。「取扱いの方法例」では、2分の1を超えて受入れようとする専修学校は、「①留学生の受入れ状況、②入学許可を行おうとする留学生の数（留学生の受入れ予定数）、③在籍管理の実績（適正校、非適正校）、④留学生受入れのための組織体制（専任の生活指導教員がいるかどうか）、⑤その他必要な事項について」所轄庁へ事前に申し出、確認を得ることとしています。

受入れたその後の体制がよくない、あるいは体制が十分でなくなってしまうということについてもきちんと所轄庁側がフォローしていく必要があります。2分の1を超えて受入れようとした専門学校はその後、「①実際の留学生の受入れ状況、②当該年度内及び次年度における留学生の受入れ予定数、③在籍管理の実績（除籍者・退学者・所在不明者等の状況を含む。）、④留学生受入れのための組織体制、⑤その他必要な事項について」所轄庁に定期的に年2回報告することとします。年2回というのは、地方入管当局に留学生名簿を提出するのが4月末、10月末ですので、その後の5月と11月頃を考えています。入管には毎月除籍者等の報告も求められているかと思いますが、同じデータを所轄庁の方にも出して情報を共有することが必要だと思っています。

当初は適正校との判定で、それがゆえに2分1以上の受入れも認めてもらっていた学校が、その後、管理実績不良又は体制不備になった場合については、「継続的な改善実績が示さ

れるまでの間、」その学校については、「入学者募集における留学生受入れ数を総入学定員の2分の1までにとどめ」られます。その後、改めて継続的な改善実績が示されれば、もう一度復活してもいいということになるでしょう。「継続的な改善実績が示されるまで」というのは、在籍管理能力の判定等や受入れのための組織体制について「複数年度にわたる良好な実績」が確認されるまでということになります。

「複数年度にわたる」とは、平たく言えば「2年連続の」ということです。例えば、直近の2年で非適格項の判定が2年続いた場合には、その時点で、2分の1を超える受入れは停止させられるわけですが、その後に適格校の判定を2年連続して受ければ、そこで復活していいということです。この場合の直近の4年間は××○○で、4年のうち×の年が2回あるという点を見れば、「取扱いの方法例」(2)アの不適格事由に該当しているのですが、「複数年度にわたる良好な実績」が確認できるということで、救ってもらえる取扱いになります。

なお、2分の1を超えているのになおかつ不適正な取扱いをしていて、しかもそれを定期報告で報告していなかったというような学校に対しては、一定の制裁のようなことが必要なのではないか、という議論も協力者会議の中でありました。そうした場合には「過剰受入れ数の調整を図るよう、当該受入れを行った年度の翌年度以降における留学生受入れ数を減ずるものとする」としています。そもそも学校全体の体制として、留学生を受入れられるキャパシティというものがあるわけですから、入れすぎた年の後には絞るという対応が、厳密な意味で制裁に当たるかどうかといった指摘もあるのですが、少なくとも「やった者勝ち」にさせない対応は

必要だろうということです。



23・24年度の 受入れについては、 事前申出手続きに経過措置



過去4年分の適正校、非適正校の実績の確認については、具体的には地方入管局からもらった適正、非適正の判定通知を事前申出書に付けて、提出してもらうことを考えています。しかし、いま突然「過去4年分の通知を提出して」と言われても、過去のものはわざわざ残していないという学校もあるかもしれません。このため、23年、24年の受入れについては、経過措置ということで、必ずしも4年分添付しなくてもいい扱いにしています。

改正局長通知がこの9月ですから、少なくとも昨年の11月に受けた適正、非適正の判定通知はまだ手元にあるべきだし、また、23年から2分の1を超える受入れを考えているのであれば、今年の11月に来る新しい判定通知も揃うはずですから、この2年分の提出は必須としますが、それより過去のものは、揃わなければ出さなくてもよい。少なくとも21・22年の2年間で「○○」ですということであれば、その前の2年間で「××」という可能性もないわけではないが、そこは不問にして、期間限定の特別ルールとして、過去2年分の実績だけで可とする扱いにしています。各都道府県においてもこの点については、一定のご配慮をいただこうと思っているところです。

課長通知で示された取扱いの方法例については、以上の通りです。ここまでの説明は、あく

までも方法例についての説明ということで、都道府県の担当者の方にも、尋ねられれば同じようにご説明をしているところですが、その上で、それぞれの都道府県が具体的にどう扱うかといえば、実態に応じて適宜アレンジしてもらうことになると思います。さりながら 47 都道府県があまりにバラバラになりすぎるのはよくないだろうということで、参考となる例も示しておいたというのが、今回の課長通知の趣旨です。



法務省・入管当局とも連携



受入れ枠を弾力化したことによって、不法残留が増えることがないよう、所轄庁の関与が重要になりますが、併せて地方入国管理局ともきちんと連携していただきたい。今回の局長・課長通知の検討に当たっては、法務省入国管理局や地方入管局の方にも事前に説明し、ご理解いただきながら進めてきたところです。例えば、所轄庁が、ある学校の留学生管理実績について確認しようとするなら、その学校が「うちは適正校だ」と言っているのを聞いただけでは確認にならないわけで、そのことについて入管側にも照会ができるようにしておく必要がある。この部分の連携については、法務省にもご理解をたまわっているところです。



留学生管理の 留意事項リストや 事前届出の様式例も



いままでも留学生の管理について、何か不祥事が起こると国が通知を出したり、入学者選抜や帰国の取扱いについてと、バラバラに通知が出されてきました。包括的なところでは、全専各連で自主規約を制定してきたわけですが、この際、文部科学省と各都道府県との共通理解を深めるためにも、今回の課長通知の中では、留学生管理等に関しこれまで言われてきた留意事項について、募集・選抜から、在籍管理、卒業・帰国までの全般にわたり、改めて包括的に示しています。

各都道府県への申し出や定期報告を行う際の様式例も通知には付けております。このまま使ってもらっても結構ですし、アレンジをしてもいいということで資料として入れてあります。

以上がこの 9 月に出されました通知と「留学生受入れ枠の弾力化」についての考え方があります。23 年度からの 2 分の 1 を超える受入れを準備している学校もあると思います。それぞれの都道府県ときちんと共通理解を図りながら、留学生の受入れ推進を積極的にお考えいただければと思います。

第15回ビジネス教育事例発表研修会

「成長を支える 人材採用について」





富士通株式会社 人事部人材採用センター
担当部長
宮尾 健史

富士通の概要 ～イメージとかけ離れた会社～

初めに富士通株式会社の概要についてお話します。恐らく皆さんは「携帯電話とパソコンの会社」という印象が強いと思いますが、実態は大きく違います。

当社の生い立ちは、1935年に創業し、昨年創立75周年を迎えました。日本電機公社に黒電話や電話交換機を納入する富士電機の電話製造部門が独立して、富士通信機製造株式会社になったのがそもそもの始まりです。その後、「新しいビジネスに進出したい」という気運が高まりつつある中で、電話交換機に用いる「リレー」

という電話回線の切り替えスイッチの技術を使い、コンピュータの製造に挑戦しました。その挑戦が成功して現在の富士通の基盤が築かれたわけです。このため富士通のDNAとして、「挑戦」「イノベーション」というのが非常に重要なキーワードとなっています。

次に、連結売上が4兆6795億円に上る富士通の事業構造について説明します。先ほど「携帯電話とパソコンの会社」という印象が強いと言いましたが、携帯とパソコンの売上は2割にも満たないのです。実は、企業にコンピュータシステムやそれを構成するハード、ソフトを提供するビジネスが主力で売上構成比の62.6%を占めており、パソコンや携帯電話は全体の18%程度です。

コンピュータシステムとは、例えば鉄道であれば鉄道運行システムです。ダイヤ通りにキチンと動いているか、これをリアルタイムで把握して管理するものです。またSUICAとかPASMO、これらも皆さんのクレジットカードと結びついていますが、この管理する仕組みがコンピュータシステムです。飛行機でしたら運航システム。変わったところでは、国会の予算管理システムにも関わっています。それから東京証券取引所のシステムも担当しています。当社は上記のような法人を対象としたビジネスが中心の会社です。ただコマーシャルでは、消費者向けのパソコンや携帯電話を中心に流しているため、皆さんは「携帯電話とパソコン」というイメージを持たれるわけで、広告戦略としては成功なのですが、採用を行う上では、会社の

実態が伝わっていないというやりづらい面もあるのです。

富士通は今後、このコンピュータシステムをどんな分野でビジネスをやろうとしているのでしょうか。一例を申し上げますと農業分野です。日本の農業はノウハウは豊かですが、高齢化が進んでノウハウを伝える後継者がいないという状況にあります。我々はその個人のノウハウ、言い換えれば「暗黙知」を「形式知」に置き換える作業を進めているのです。皆さんの携帯電話の中にも入っているようなセンサーはどんどん小さくなりまた安価になっているので、それを農場の中に大量にばら撒きます。そして農場の気温や風速、土の温度、土の中の水分量、日射量などのデータをセンサーで測定し、それらを全部コンピュータに集めます。同時に農作業に従事している人の位置情報をGPS携帯で測定し、これもコンピュータに集めます。更に、その場所でどのような作業を行ったのかという作業実績もコンピュータに入力します。こうすることで、ノウハウをデータ化していくのです。このような「いつどこで、気温何度の環境でこういう作業をやった」という情報をどんどんストックしていくと、農業をやりたいという若者が出てきたときに、彼らに必要な「ノウハウ」を提供できる。それによって日本の食料自給率もある程度向上するかもしれない。富士通が向かっているのはこういうビジネスです。つまり、様々なデータを集め、それを解析することで何らかの法則を導き出し、またフィードバックするという形のビジネスです。

もうひとつ、車の分野の取り組みを紹介しましょう。まず車のワイパーに小さなセンサーを入れたとします。雨が降るとワイパーが動きます。強い雨が降ると早く動きます。雨が降らなければワイパーは動かない。このようなデータを東京中の車にセンサーを付け、集めると、「東京でどの程度の雨がどこで降っているか」という地図が作れます。次に車の渋滞情報と雨の情報を組み合わせたデータをストックしていくと、「このエリアで雨が降ると1時間後にこの道が込み合う」という法則が導き出されるかもしれません。このシステムをどこが活用するかというと、まず運送会社です。東京都内の渋滞による損失はすごいものがあり、システムの精度が良ければ運送会社に歓迎されるでしょう。さらに自治体では、渋滞が予測できるのであれば、例えばそのエリアの信号を操作して車の流れをスムーズにできるかもしれない。車の渋滞がなくなればガソリンの消費量も減り、CO₂の排出削減になり、最終的には地球温暖化抑制につながります。そういうことをいま目指している会社なのです。学生も、富士通が携帯とパソコンの会社だと思って応募してくるのですが、学生に対する会社説明では、まず彼らの頭を切り替えさせるために、富士通は世の中で何を担っているか、世の中をどう変えていく仕事をやろうとしているか、これをアピールしています。

富士通が求める人材 ～FUJITSU Wayを体現できる人～

■新卒の採用について

2012年度の富士通の新卒採用計画人数は540名です。昨年も同数で、毎年500名プラスアルファという形で推移しています。景気によって採用数を増減させる企業もありますが、富士通では労務構成の維持と将来的なコア人材の確保という観点から、景気に左右されず500名前後の採用数を継続しています。

■求める人材

さて富士通が求める人材ですが、まず「FUJITSU Wayを体現できる人」と言っております。「FUJITSU Way」とは、富士通の企業理念や行動指針、行動規範が書かれたもので、社員はこれが記された小さなカードを必ず携帯しています。つまりFUJITSU Wayを実践するのは富士通の社員です。学生に求めるものは、このFUJITSU Wayを体現するためのベースと持っていることです。

学生に対して求めているベースは3つ。まず「好奇心を持って行動できる人」。この好奇心というのは、行動のエンジン、`源（みなもと）、となるものと考えています。富士通は誰もなしえないような技術や、未知のものに取り組んでいく企業ですから、好奇心は重要です。次に「継

続して社会人基礎力を伸ばすことができる人」です。「社会人基礎力」とは経済産業省が提唱してる職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力で、富士通でも似たような力を自分たちの言葉で表現していましたが、パブリックなものが出てきたので使っています。要は、社会人基礎力を伸ばすことで、好奇心で始めた行動の質を高めることができるという考えです。そして3つ目が、その行動の質を高める舞台が富士通であると、「富士通に共感できる人」を挙げています。

ただ「好奇心」という言葉は非常に幅広い言葉なので少し補足説明をしています。行動のエンジンとしての好奇心には2つあります。ひとつは未知へのチャレンジ。知らないことや、まだ明らかになっていないことに対して、どんどん思いを募らせて行動に移していくという、文字通りの好奇心です。2つ目の定義は、取り組むことへの意味付けです。会社に入ればやはりやりたくない仕事、もしくは自分が希望していないようなところに配属されることもあります。そうなった場合でも「これは会社にとってこういう意味合いがある」「重要性がある」ということを自ら意味付けられる力です。その意味付けによって行動に結びつけることも「好奇心」ということで定義し、この2つを学生に紹介しています。とりわけ富士通では、自分のやりたいこと、やりたくないことに限らず、仕事に取り組むという姿勢が大事だということを学生に発信していこうと思っています。

■最近の傾向①就職難と採用難

次に新卒採用活動の傾向ですが、いまは学生側から見ると非常に「就職難の時代」で実際その通りです。一方では企業側からすると「採用難の時代」でもあるのです。

学生は厳しい就職戦線の中で、たくさんの会社を受ける傾向があります。50社から100社近く受ける学生もいますが、限られた就職活動の時期でそれだけ受けるとなると、1社1社を十分に研究できる余裕がありません。そうした学生が活用するのがインターネットです。インターネットでは非常に便利である一方、正確ではない情報が溢れています、その情報を鵜呑みにしているのです。また前年度の内定者などから、「この企業で面接するにはこう言えればいい」と、ご丁寧に一言一句、言い回しやフレーズが全部書かれているサイトもあります。こうした情報を頭にインプットして面接で話をするのです。でも面接官も、その話が学生本人の言葉ではないことくらい分かります。その辺でどうしても内定がもらえないでいるのです。恐らくこのような学生は今後もこれを繰り返すでしょう。

しかしその中でも、本当に当社を志望してくれる学生がいます。そういう学生は、やはり業界や会社を絞ってじっくり研究をしています。会社の理解度はもちろん、こういう行動パターンの人はやはり話も明確であったり分かりやすかったりして、芯の通った学生であるケースが多いのです。そこを見つけ出す。洗い出す。でも、そういう学生はやはり他社も内定を出すの

です。そうすると熾烈な争奪戦が繰り広げられる。つまり内定を何社からも貰う学生と、全然貰えない学生。そういった意味で「二極化」とも言えますし、企業側の立場としては、内定を何社も貰う優秀な学生をどう惹きつけるかということに悩んでいます。

■最近の傾向②インターネット

インターネットについて触れますと、Web上には企業ごとの面接回答案が存在しています。それをとにかく頭に叩き込んだ就活マシン、のような学生がどんどん面接に来ます。こういう人たちはシステムティックに面接し、Web上のマニュアルで理論武装するのです。しかし面接官は学生の「根っこ」を見たいのです。この学生は、本当は何を考えているのか。だから玉ねぎの皮をむくように、理論武装した皮を一枚一枚面接の中でむく作業が必要です。学生を探るにも落とすにも、きちんと見極めてあげたいからです。そうすると最終的に見えてくる学生もあるし、皮をむいていくと何も残らない学生もいるのですが、結果的に面接時間が延びていく傾向があります。

■最近の傾向③就活メディア

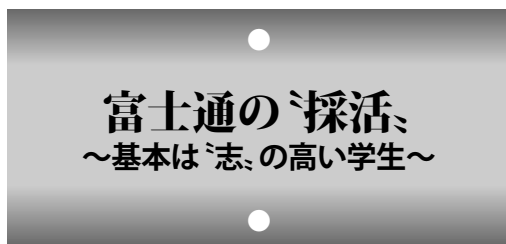
採用する側も学生の動向を知る上でメディアを活用し、メディアからもいろいろ提案を受けてイベントに参加したりしています。しかしあまり「この時期にこういうことをやらないとまずいですよ」と勧められると、ひょっとしてメディアに踊らされているのではという気がします。学生も恐らくそれに近い状態でしょう。最近私は「そんな就活の情報誌に踊らされな

くていいよ」「自分でどっしり構えてやってくれ」と学生によく言っています。そうでないと100社近く受けてしまう学生がどんどん出てしまう。それよりも「自分がやりたいもの」「やらなければならないもの」といった志が大事だと思っていますので、志を持つように助言しています。

■最近の傾向④親の存在

また最近の傾向として、親御さんの存在が目立ってきたことがあげられます。ある学生が経理を志望して応募してきました。そこで「なぜ経理なの」と訊くと、「親から、お前は結構緻密な性格なので経理に向いているのではないかと言われたから」と答えました。そういう学生が来るようになってきました。

また、内定企業の中から就職する企業を決める際にも親御さんの意見が大きく影響されているようです。その際に参考にされるのが人気企業ランキングなので、我々もこれまで以上に人気企業ランキングを意識するようになってきました。



■リクルーターの拡充とパソコンの活用

新卒採用活動における富士通の最近の傾向をお話しますと、まずリクルーター組織を拡充し

ています。いま個人情報の関係もあって、大学側にリクルーターの名簿などを提出することができず、学生が社員と会うことが難しくなっています。そのため、企業の情報が少ないために学生はどうしてもWeb上の情報に頼ってしまうのですが、あまりにも頼り過ぎると、先ほど言ったような悪循環に陥ってしまいます。やはりリクルーターを通して、学生に、富士通のナマの情報を伝えていくことが大切だと考えています。

また最近の傾向では、面接では紙でなく、パソコンを使用しています。自由応募に関して言うと、富士通では紙の履歴書すら学生から貰っていません。富士通の採用サイトから、写真や履歴書に書く内容を全てデータで登録してもらい、面接官は、それを見ながら面接を行っています。そのため、面接官の前には2つのディスプレイが机に置かれています。ひとつには履歴書を映し、もうひとつのディスプレイには面接表が出ています。これを始めた当初は、ディスプレイばかり見ていると学生の顔を見ないことになり失礼という意見もありましたが、慣れてくると紙で面接を行うのと大差はありませんでした。逆に、面接表に評価を打ち込む際に、誤字や脱字もなくなり、また手書きよりも入力スピードが速くなりますので面接表上の情報量も増え、合否判定にも役立っています。

■受かる学生とは

それでは、どのような学生が内定をとるのでしょうか。私の部下から聞いた意見をまとめてみました。彼らは面接官である私以上に多くの学生と会っているので、学生を見る目は確かです。

まず「自分の用意した回答に引っ張り込まないこと」。学生は自分の回答パターンをいくつか持っていて、どんな質問でもそのパターンにねじこんで回答する方がいます。それではその人の本音が見えない。面接にならないのです。次に「不明瞭な質問も自ら補って回答できること」。悪い例をあげると、「よく運動するの？」と質問されたとき、『よく』の頻度がわかりません」と答える学生がいます。それでは会話がつながりません。このため「気持ちよく会話ができること」が出てきます。面接は、一問一答の尋問ではありません。学生は我々の質問を待ち構えていて、端的に答えようとする傾向がありますが、我々はむしろ会話のキャッチボールのような面接をしたいと思っています。できるだけリラックスできる雰囲気を出していますが、それでも「尋問、のように身構えている学生だとやりづらい面はあります。

ほかには「自然体であること」「思考が論理的であること」があります。短い時間に自分を分かりやすく伝える論理性は重要です。他には「勉強でもスポーツでも、何かに打ち込んできた人」「チャレンジしてきた人」。「好奇心を持っている人」「自分自身のことを自分の言葉できちんと伝えられる人」。また理系の学生に当てはまるものですが、「自分の研究内容を分かりやすく伝えられること」です。文系の私たちにも分かるように研究内容をかみ砕いて説明してできるかどうかです。これができるかどうかでその人の頭の良さが分かります。それから「主語が自分の人。自分がこういう事をやりたいと言える人」。自分自身をきちんと語れる人ということです。「覇気がある。自分の意思がある」

「幅広い人間関係を経験している人」などが主なものです。

■ Challenge & Innovation 採用

次に「Challenge & Innovation 採用」について説明します。富士通の採用はいま、学校推薦採用と自由応募採用、そして Challenge & Innovation 採用が3つ目の柱になっています。これは日経新聞でも「今春、富士通は「一芸に秀出た、一期生12名を採用している」と取り上げられました。報道では「一芸採用」ともよく言われますが、私たちの思いは違っており、「これまでの人生において何かに挑戦（Challenge）し、自分自身や、時に周囲を変革（Innovation）した学生は、Challenge によって Innovation を生み出し続ける富士通でこそ輝ける」というものです。他の学生が遊んでいる間にも何かに打ち込んで、その結果、高い実績を出した人というのは、何らかの高いモチベーションなり成功体験といったものがあります。そしてその経験は企業でも生かせると考えているわけです。

もちろん社会人になってから、企業で挫折することもあるでしょう。でも、そこで頑張ってやり遂げると成功するということが分かっている人達だと期待しています。さらに自分自身も変革するし周囲も巻き込むことができる。これが、ITで社会やお客様のビジネスを変革するという我々のミッションと合致するわけです。そういう意味で、決して一芸に秀出た人を集めようとしているものではありません。

採用に当たって評価する実績に何があるかということですが、まず起業経験やNPO・NG

Oを立ち上げた経験がある人。部活動で日本一を経験した人。文系の人でも数学オリンピックやプログラミングコンテスト、ロボットコンテストなどで入賞した人。私達は決してナンバーワンを求めているわけではないので、「優勝」ではなく「入賞」でいいのです。他に社会貢献で特筆すべき実績がある人。司法試験合格・公認会計士試験合格などの資格取得者。学科や大学での表彰、ビジネスコンテストの入賞、また企業との共同研究実績や特許取得経験者ですね。それから、囲碁・将棋等の上位有段者で全国レベルの実績を持つ者などです。

募集については、チャレンジシートと呼ばれるものに、その人の実績や実績に至るまでのチャレンジの内容について具体的に記述してもらいます。ここでは自分のことしか書かせません。通常は、なぜ富士通を志望したかとか、富士通で何がやりたいのかを書かせますが、そういったことは一切省いています。富士通のことは知らなくてもいい。面接では、とにかく自分のやったことを気持ちよく話してもらい、我々はそれを気持ちよく聞き出すという方法を取っています。

Challenge & Innovation では、一次面接と最終面接だけで内定を出すというシンプルな形です。採用結果ですが、非常に反応が良くて、良い人材を採ることができたため、今年は採用枠を3倍に増やす予定です。

このように、初めての取り組みでしたが、複数のメディアに取りあげられたこともあって反響は大きく、結果的に良い学生を採ることができました。また富士通の志望理由などを問うのではなく、学生自身が自信を持っていることを

自由にプレゼンテーションさせる面接方式も効果的でした。個人個人の特徴がイキイキと伝わる内容でしたし、いずれもその分野の第一人者なので自立した人材が多かったのです。当初は、「(型にはまらないので)評価しきれないのでは」という懸念もありましたが、結果的に問題は全くありませんでした。

■外国人材の採用

富士通で外国人材を採用する目的は、グローバルコンピテンシーを備えた優秀な人材の確保、国内組織のダイバーシティ推進、また特定分野における高い専門能力を持つ人材の確保にあります。富士通はいま海外の売上比率が37%ですが、これをこの1～2年で50%に引き上げようとしており、そのためにもグローバルな人材を求めています。今後も採用を拡大していく方針です。

基本的な採用基準は日本人と同じです。細かいところでは、営業や管理部門のスタッフには、日本人と同等に近い日本語能力を重視しています。一方、研究開発部門は、英語でコミュニケーションの取れる環境が整っているケースも多く、技術力があれば日本語力は問わないという形で採用しています。

国内の大学に留学している外国籍学生が中心ですが、そういう人達は日本語や日本文化にある程度精通しているので、コミュニケーションも取りやすいという考えです。ただ例えば中国の優秀な学生は、就職先としてまず自国の官僚を志望し、その次はアメリカやヨーロッパの企業、3番目くらいに日本の企業を志望する傾向があるようです。このため海外の大学にこちら

から採用にこうと企画を進めています。北京大学や清華大学の学生は、200 倍の関門をさりと突破している人たちなので抜群に頭が良いのです。日本語が全然喋れなくても、「半年で喋れるようになる自信があります」と言うし、実際に話せるそうです。そういう人達が国で就職難で日本企業も視野に入れているということなら、そこを狙うというものです。

■内定者の育成施策

最後に採用内定者の育成施策をお話します。最近の新入社員に対する職場の声として、一人ひとは素直で優秀だけど、チームで仕事をするとどうもうまくいかないという声があがるようになりました。そのため、入社前の内定期間から入社後2年間の約3年間をかけて、社会人基礎力を向上させるスキームを始めました。社会人基礎力とは、経済産業省が提唱する「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」のことなのですが、前に踏み出す力 (Action)、考え抜く力 (Thinking)、チームで働く力 (Teamwork) の大きく3つの力に分かれており、これらの力の頭文字を取り、このスキームを「A T Tチャレンジ」と名付けました。この「A T Tチャレンジ」を受けることが、富士通パーソンとしての第一歩を踏み出すという形にしています。

具体的な流れでいうと、内定は4月、5月から出始めます。内定者が40から50人ほどに達すると、授業に支障のない土・日に集めます。内定者はまず、自分の実行力や課題発見力といった基礎能力をセルフチェック方式で評価して、自分の社会人基礎力を評価します。500

人内定者がいると10回くらい同じことを繰り返します。そしてその内定者たちに、富士通に入社するまで、残りの学生生活で何かひとつやり遂げるテーマを設定させます。そしてそのテーマ達成のために必要な社会人基礎力を2つ挙げさせます。その社会人基礎力を向上するためには何をすべきを考えさせます。例えば「主体性を上げたい」という人には、部活動やゼミを通して主体的に取り組むことでそういった力を磨くということです。課題発見力を伸ばしたいのであれば、自分の研究分野で課題発見に努めていくという形です。

これを1クラス、6人ほどのグループに分けて、それぞれのやり遂げるテーマや向上させたい社会人基礎力を共有するとともに、メンバー内でどうしたらよいかアドバイスをし合います。そして作成した行動計画をメンターに提出した上で、1か月ごとに計画の進捗を報告し、PLAN-DO-CHECK-ACTIONのサイクルを回していきます。メンターは報告をもとにアドバイスしたり相談に乗ったりします。内定者と年代が近い若手社員をメンターとすることで、目線を合わせた指導ができるわけです。これを月1回ずつ実施していく。内定式は10月上旬ですから、ここでまた内定者を集めて、「現状の社会人基礎力はどうか」ということでもう一回セルフチェックする。そうすると、向上させたい社会人基礎力が伸びているか、どうか分かります。

こうした入社前教育の目的と効果としては、ビジネスパーソンとして求められる能力を理解させる。節目毎にセルフチェックをすることで、PLAN-DO-CHECK-ACTIONを習慣化され

る。それから社会人の基礎能力を高めることで、業務遂行能力の基礎を固めることです。もちろん入社後も、節目節目で社会人基礎力のセルフチェックを行い、自分が足りないと考える社会人基礎力は何かを自覚させています。その足りない部分を意識して仕事に臨むだけで、良い影響が出てくると考えています。

尚、2011年4月に入社する学生に対して意識調査を行い、世の中全般の大学生の意識調査と比較してみました。ゆとり世代と言われるので「草食系」の学生が多いのかと思っていたのですが、ふたを開けてみたら実は「肉食系」の学生が多かったことが分かりました。しかしそういう内定者たちでも、職場からは「物足りない」と言われるわけで、やはり「ATTチャレンジ」で社会人基礎力をしっかりと伸ばすべきだと考えています。

■志のある学生を

最後になりますが、採用活動を通じて私が実感しているのは、就職活動において大切なのは「志（こころざし）」を持つ、ことだと思っています。例えば世界平和でもよいですし、世の中を良くしたいというものでもよいと思います。吉田松陰の言葉に「志を立てて以て万事の源と為す」「志定まれば気盛んなり」とありますが、「志」というのはやはり物事の始まりです。そしてやりたいと思うことや目指すものができれば、気概を持って立ち向かえます。就職面接のテクニックとか目先の情報に振り回されずに、こういう志について考えてみて欲しいと思っています。どうもご清聴ありがとうございました。

学校法人電子学園 文部科学省補助事業
産学連携による実践型人材育成事業
専門人材の基盤的教育推進プログラム

情報デザイン教育セミナー2010

特別講演

「自分ごと化」を生み出す 情報デザイン





株式会社博報堂エンゲージメントビジネスユニット
エンゲージメントプランニング局プロデュース部

佐藤 敏正

■はじめに

「情報デザイン」というキーワードで講演を依頼されました。広告会社に勤めて10年目になりますが、企業の一員として感じていることを、可能な限りお話ししようと思っております。

まず広告会社で、情報デザインとどういうふうに関わっているのか、という話から申し上げたいと思います。広告会社はどのようなところかといいますと、例えば色々な企業のCMやポスターなどを制作している部門があります。また商品のパッケージ開発であるとか、ブランドやプロジェクトのロゴもそうですし、キャラクターの開発もしています。あまり外側から見えていないところで活動しているわけです。

最近ですとアプリケーション、iアプリを作ってみたり、本とか雑誌の刊行、面白いところでは、文字フォントや音楽レーベルを作ったり、映画の配給など色々なところでお手伝いを

している企業です。

博報堂のコーポレートアイデンティティとして「ビッグコロ」と呼ばれているマークがあります。企業と生活者、社会と生活者、もしくは生活者と生活者をつなげる、つまりコミュニケーションが発生するであろうと思われるすべての間に介在して、お互いをつなぎ合わせていこう、という気持ちで日々活動しております。

広告会社流の情報デザインというテーマでいろいろ考えてきましたが、観念的な話が続き気がしますので、できれば動画やクイズで気軽な雰囲気、皆さんと一緒に話を進めたいと思っています。

■「情報メタボ社会」 「スルーとシェア」

ここで情報デザインの意義について話を少しさせて下さい。現代社会は、「情報爆発社会」といわれています。経済産業省のレポートによりますと、この10年間の統計で、情報量というのは数百倍、数千倍に膨れ上がっています。生活者が受取る情報量というものは、この数年間の間で実に64倍にも達しているのです。これは、10年前と比べると、60倍の情報を無理矢理詰め込まれているのです。

これはつまり頭の中もメタボ状態になっているのだと思います。情報飽食と換言できるかも知れませんが、消費可能量は64倍に増え、さらにその数百倍も生まれている情報量が、今の世の中に存在しカオス化している。それを消費するのに、私たちは精根尽きたような状態になっているのです。

ここで一つ、面白いYouTubeの動画をご覧ください。「ソーシャルメディアの革命」と

いうタイトルがついている動画ですが、いわゆるソーシャルメディアという、FaceBookやtwitterだったり、日本でいくとmixiとかGREE、モバゲーのことですけれども、それがどれくらい今の世の中を席巻してるかというお話です。こういう世の中になってきますと、その流通量たるやとんでもないことになっているのです。このような状況下で、情報のイニシアチブというのは、今やもう100%送り手から受け手に変化してきている。このことを博報堂は「生活者主導社会」と名付けています。

受け手にイニシアチブがある中で、どのような行動の変化が現れているかという、それはすごく簡単に言うと「スルー」する技術の発達といえます。

とある企業のECサイトのトップページに100人が来訪したとします。3秒以内に50人が「違うかな?」といってすぐに離脱します。さらにトップページをひと通り見て離脱する人が30人位いると言われています。トップページを通過するまでに、100人が20人になってしまう計算です。

またサイト内を回遊するうちに、「ちょっと違う」といった感じで離脱する人がさらに10人ほどいて、なんとなく商品に興味を持ってエントリーフォームに入っている最中に離脱してしまう残念な人が5人位、つまり最終申し込みにまで至る人は100分の5。実はこれはかなり良いコンバージョンだと思いますが、それでもこのような状態になってしまうのです。ものすごい勢いでほとんどの人はスルーしてしまう。情報発信側の我々としては、メディアを通じて人の気持ちや行動を掴むことは、かなり難しい時代になりました。

また、もう一つの行動変化は、「シェアする」

ということです。ソーシャルメディアは基本的に友人や知人と「シェアする」ためのツールです。そういった「シェアする」ツールがすごく発展してきました。私たちは今、TVCMや雑誌、新聞といったマスメディアと同等以上に、信頼できる優先すべき情報ソースとして、知人・友人の意見を入手する傾向が強まっていると思うのです。

いわゆるソーシャルフィルタリング、つまり情報がそのような経路の中でフィルタリングしていくというようなことが行われてきています。

■コミュニケーション デザインの特性

話を本筋に戻します。情報デザインをコミュニケーションデザインと換言した時、それはどのような行為なのか、3つのポイントがあります。1つめはデザインというのは、何かデコラティブなものにするとか、キャッチーなものにするとか、そういったことではなく、あくまで私たちの意識する課題を解決するための手法だということです。2つめは、デザインというのは、デッサンするような有形のものではなく、無形であるということです。3つめは、デザインには同時に発生してインタラクティブ性が内包されている。これが、コミュニケーションデザインの3つの特性と考えます。

■重要な3つの力 ①俯瞰する力

そこで情報デザインに必要な3つの力をお伝えしていきます。まず1つ目が、俯瞰する力、

逆算する力というものです。

一般的な広告クライアントというか、企業の商品開発、R & Dというところから、工場で製造する。それからマーケティング・コミュニケーション、皆さんに対して認知してもらい、興味を持って店舗や直接コマースサイトに来ってもらう。コンタクトをとって、商品を買ってもらうというマーケティング活動。それからアフターセールス。またそれとは別に、企業の中で人事・労務やもしくはM & Aという経営のことまでを含めて、活動範囲が広がってきます。これらすべてを情報デザインの範囲と我々は捉え、得意先企業の課題解決のために、色々な情報デザインを提案しているのです。

特にマーケティング領域の中で考えると、いくつかのマーケティング活動があります。1つは、誰に対してコミュニケーションしていくのかという時に、世の中全般的に相手をする、私たちの中ではブランドマーケットとかマスマーケットと言っているものです。例えば話題にしてほしいとか、世の中に対して「こうだよ」と投げかけさせてもらう、というような方法です。

次に、ある程度興味をもった人をサイトに誘導してくる、もしくは店舗に来訪させる、そして商談をクロージングさせるまでのアクイジション（顧客獲得）マーケティングがあります。ここはいわゆる見込み客の人たちが相手のマーケットです。

3つ目は、買っていただいた後に発生するリレーションマーケティングです。よくCRMといわれますね。こういう3つの領域が大きな根幹となっています。私達はこの3つの領域を統合するプロセスを「エンゲージメント・デザイン」と呼んでいます。

エンゲージメントとは、アメリカではマーケ

ティング用語として定着しているもので、日本語で言うと、契約や絆、という意味になりますが、もっと分かりやすく「自分ごと化」という意味で使っております。皆さんの認知、そして履行から契約、さらに掌握されるまでのビジネスデザイン活動が、私たちのイメージなのです。そして、それぞれ重要視すべき成果指標というのは変わってきます。この数字を起点に現状はどうなのか、どこが悪いのか、もっとブレイクダウンするとさらにいろいろな指標が出てきます。

得意先のROI志向、いわゆるどれだけ費用対効果があったかという視点は近年強まっていますが、費用対効果から逆算したコミュニケーションデザインというのが重要です。

例えば、ECサイト内で売上げを拡大していきたい場合、集客数を増やすこと（広告を出す）が最善でしょうか？。先ほどの話ではありませんが、状況によってはサイト内での購買までのコンバージョン（歩留まり率）が低調で、底に穴が開いたお風呂、のようにもなっていることもありますよね。つまり、水（集客）をいくら入れても非効率であると。その場合は、穴を塞いでから（コンバージョンを良くしてから）水を入れましょう（集客を広げていきましょう）ということになります。どんな情報デザインもこういうベクトルで、目標に対しての逆算から考えていくべきだと思います。

今、ROI志向は広告会社に突きつけられているテーマの一つです。例えば1000万円、1億かけて、どのような費用対効果があるか。費用対効果を含めて、課題から逆算してどこのゾーンの情報デザインをしていくべきなのか、この発想が今強く求められていると私たちは強く意識しています。

■重要な3つの力

②見えないものを見る力

2つ目のテーマとして、「見えないものを見る力」について考えてみましょう。デザインというと何か有形物を作っていくものと捉えがちです。しかし情報というのは無形のもので、情報をデザインするというのは「目に見えないもの」をデザインすることです。このため、「目に見えない」何かというものを改善していかないといけないわけです。たとえば「課題」というのも一つの情報です。今、何が課題なのか、目に見えない何らかの課題を発見することがすごく必要になるし、考えるべきところだと思います。

ここで、クイズです。幼稚園児は90%答えられるということですけれども、このバスは、これからどちらに向かって走るでしょうか？正解は、右方向になります。何故かという、実はこの絵の中に書かれていない情報として、ドアが無いですね。バスには必ず乗降口がありますから、ドアはあるはずですが、書かれていない。つまり、ドアは反対側にあるわけです。これが、情報の見えていないものを「見える化する」ということなのです、

これはすごく易しい話なのですが、情報の非対称性を理解し、見えないものを見る力ということでは、このバスの問題に端的に現れているのです。

見えないものを知覚し、それを皆が理解できる形にして見せる、これが情報デザインという行為だと思います。ここで動画をお見せします。この日産マーチのデザインは、フレンドリーがキーワードでした。ただ、最後のナレーション

で「フレンドリー、マーチ」と言っているのですが、それだけですと「フレンドリー」とはどのようなものか、言葉としてスルーされてしまいます。そこでイラストにして、自動車のランプを愛らしい“目”に見立て、マーチという車を“人格化”し、コミュニケーションしていきました。“人格化”を通じ、フレンドリーというこの商品が持っている価値を伝えたのだと、私は推察します。

それから、ある酒造メーカーのCMで、江川さんと小林さんという野球選手が対談しているものがあります。私はこれを最初に見たとき(野球に詳しくなかったのも)、なんでこれが成立しているのかなと思ったのです。しかしある一定の年代以上の方にとっては、この2人をめぐる出来事はいわゆる「空白の一日」と呼ばれていた、社会的にメジャーな出来事として記憶されていました。(私も Wikipedia で確認し理解しました) この2人が共に並んでいる、というのはその背景情報を加味して見ると非常に衝撃的なものです。

お酒メーカーのキャッチコピー「時をつなぐ、人をつなぐ」というものは、そのままコピーとしてグラフィックの隣においておいても多分、スルーされてしまいます。でも、この2人をキャスティングし20年ぶりに対面していただいたCMを作り、その中にキャッチコピーを置けば、それは共感性の高い、非常に訴えかけるものになる。

「星になっても、月を歩くだろう。」

これはマイケル・ジャクソンのアイテムコレクションを、東京タワーで開いた時のものです。マイケル・ジャクソンのことを知らない人には、全く訳の分からないコピーです。ですがたった15文字の言葉の中に、すごく意味が込められ

ていると思うのです。マイケル・ジャクソンの代名詞であるムーンウォークと掛け合わせ、彼の存在は永遠であることを伝える。みんなが理解できるコピー。このように行間の余韻まで含めて残せるわけです。これはとても日本的だと思うので、俳句とか連歌とか、そういう文化がある日本はコピーがすごくうまい。つまり、行間というところをコピーで表現する。

この力は、「見えないものを見せる力」、逆に「見えるものを見せない力」、もしくは「見えるものを見せる力」、「見えないものを見せない力」と派生がでできます。情報デザインは、見えるもの、もしくは見えないものという情報の性質と、意図として伝えたくない、もしくは伝えたいという、そのベクトルの掛け合わせを使いこなすことなのです。

ここで、もう一つ面白い動画がありますので、見てください。これはある海外のCMで、たった1分の話です。白チームと黒チームに分かれて、まず白チームがバスケットゴールに何回タッチしたかと問うています。では実際に動画を見て数えてください。

…どうでしたでしょうか？答えは13回になります。でも、実は本当の問題がこのあとにできます。「ムーンウォークしている熊が、あなた見えませんか」という問いです。

…気づきましたでしょうか。もう一回、そういう目で見てください。実は画像中に、こんなに分かりやすく、ウォークしている熊が通り過ぎていたのです。何が言いたいのか、つまり、人は眼に写っていても、見たくないものは容易に遺失してしまうということです。（ちなみにこの広告は、自転車の人に気をつけましょうという、海外自動車メーカーのキャンペーンでした）。このことは、すごく重要な要素だと思

ます。

■重要な3つの力

③惹き込む力

博報堂は、「to C」から「with C」という、つまりマーケティング・コミュニケーションのパラダイム・シフトを提唱しております。今までのコミュニケーションは「to C」、上から下に空爆的に世の中にコミュニケートしていくものでした。一方的な発信、生活者は受動的なものという、固定的な関係性で考えていました。しかし、これからは「to」ではなくて「with」になります。生活者とともに、生活者と対話をしながら、ある情報体験を作っていく。生活者と共に創る、という関係を構築しなければいけないと考えています。先ほどのソーシャルメディア革命をご覧いただいても分かる通り、「to C」でコミュニケーションしようにも、人はスルーしてしまうのです。

これを簡単に言うと、「私はこうです」というアピール型のマーケティングではなくて、「一緒に何々しませんか」という問いかけ型がモテる時代なのです。形容詞型マーケティングよりも、動詞型のマーケティングになる。

「自分ごと化」しないと生活者は惹き込めない。今日のメッセージの1つでタイトルにある通り、情報をデザインする全ての意味合いというのは、受け手が興味ある、もしくは参考にしたい、ちょっとクリッピングしておきたいといったことも含めて、「自分ごと化」していくというプロセスをデザインしていくことになるのです。

いろいろな「自分ごと化」の手法というか、技というか、コツのようなものがありますがそ

の中で今日はひとつだけ、「凸と凹」という概念のお話をします。情報というのは2種類あります。1つ目の凸は、「何だ、これ？」という面白い情報です。それから、凹というのは、「何だろうな？」と生活者が参加したくなる、そういう性質をもつ2つの種類の情報があると思います。もちろん、凸も凹もないただの四角形のものもあるわけですが、そういうのはすぐにスルーされてしまうため、凸と凹のどちらかの要素を情報は(コミュニケーションとしては)持っているべきだと思います。

あるキャンペーンで、ちょっと面白いタレントを使って目立つようにしたつもりでも、タレントだけに関心が持たれ、そこだけ持って帰られ、わりとつまみ食いされて、商品まで関与されない広告に出会うことがあります。

一方で、生活者に関わったり、使われたり、浸れたりするようなコミュニケーション、体感参加型のコミュニケーション要素を、情報デザイン上に入れておくと、参加が増え、「自分ごと化」が高まるという工夫があります。先ほどのクイズの話もそうです。基本的に、話をしているよりも、少し考えてもらう仕組みを入れたり、もしくは突っ込まれるといったようなことまで含めて、実はコミュニケーションの中には、そういった凹的な情報のマテリアルが必要とされています。今すごく重要であると思います。

例えば、このCMご覧になったことがありますか。「アデランスは誰でしょう」というキャンペーンですが、これはユーザーの中でソーシャルメディアも含めて、マスメディア(朝の情報番組等で)でもすごく話題になった作品です。

アデランスをしているのは登場人物の誰なのか?新庄さんかな、山口さんかな、それとも…

という話になったのですが、結果的には新庄さんだった。ネタバレ編で、その数週間後にも正解編のCMを流しているわけですが、シンプルな仕掛けでキャンペーンの結果は変わってくるのです。

■これからの教育に重要な、情報デザイン

最後に。「人に魚を与えれば一日で食べてしまうが、人に釣りを教えれば一生食べていける。」という昔の諺があります。

(ここで「魚」とは「情報」だと置き換えていただきたいのですが)、しかし今の時代は、人に釣りの方法を教えただけでも生きていけない、そのような時代になっていると思います。情報デザインするというのは、専門ソフトの操作方法を教えることではありません。それではすぐに陳腐化してしまうし、時代のスピードについていけなくなる。今、求められているのは『情報の作り方』の作り方』とでもよぶべきスキルだと思います。

今、自分が行う作業は何のためのものか?、もっとよりよい方法はないか?、メタ視点で全体を俯瞰し、目指すべきゴールから逆算してプロジェクトを自律的に設計していく。行間に潜む見えない課題を可視化し捉えていく。情報のインタラクティブ性を意識し、コミュニケーションの相手と自然な対話を通じて「自分ごと化」してもらい引き込んでいく。そのようなスキルを持つ人材に育てることが、すごく重要ではないかと思っております。ご静聴ありがとうございました。

資料

- ◇中央教育審議会(答申)「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」
～専修学校関係抜粋～
- ◇専修学校教育の振興方策等に関する調査研究報告
～報告の要点～
- ◇専修学校1年間の歩み 平成22年4月～平成23年3月

今後の学校における キャリア教育・職業教育の在り方について

(中央教育審議会答申 専修学校関係抜粋)

はじめに (略)

序章 若者の「社会的・職業的自立」や「学校から社会・職業への移行」を巡る経緯と現状 (略)

第1章 キャリア教育・職業教育の課題と基本的方向性 (略)

第2章 発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の充実方策 (略)

第3章 後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の充実方策

1. 後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の課題 (専修学校関係抜すい)

- 専修学校高等課程 (高等専修学校) は、高等学校に比べ、その学校数・生徒数の規模は小さいながらも、高等学校と並ぶもう一つの後期中等教育機関として、実践的な職業教育・専門技術教育を行っている。

専修学校高等課程においては、平成22年現在、全国488校に560学科が設置され、約3万8千人の生徒が学んでいる。分野別に見れば、調理・理容・美容を中心とする衛生分野及び准看護師養成を中心とする医療等分野の学科が約半数を占め、そのほとんどが修業年限を1年ないし2年としている。一方、服飾・家政・文化・教養・商業実務・工業等の分野の学科もそれぞれ一定数あり、これらの学科の多くは修業年限を3年としており、その大半は大学入学資格付与校としての指定を受けている。

- また、専修学校高等課程においても、現在、生徒の多様化が進み、その傾向は各分野・学科により異なっているほか、1つの学科の中にも、様々な背景をもった生徒が在籍するようになっている。卒業後の進路を見ても、卒業生の約5割が就職し、就職者の8割以上は高等課程で学んだ分野の関係分野へ就職している一方、約3割の生徒は専門学校等の高等教育機関に進学している。

このような中、それぞれの生徒の実態を踏まえつつ、多様な学習ニーズにどのように対応していくかが課題となっている。

さらに、現行制度では、高等学校入学前に専修学校高等課程で行った学修については、高等学校の入学後に単位として認定ができない取扱いとされているという課題もある。

2. 後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の基本的な考え方 (略)

3. 高等学校におけるキャリア教育・職業教育の充実 (略)

4. 特別支援学校高等部におけるキャリア教育・職業教育の充実 (略)

5. 専門的な知識・技能の高度化への対応と、高等学校 (特に専門学科)・特別支援学校制度の改善の方向性 (略)

6. 専修学校高等課程 (高等専修学校) におけるキャリア教育・職業教育の充実

- 専修学校高等課程 (高等専修学校) は、専門課程と同様に、その柔軟な制度的特性をいかし、社会的要請に弾力的にこたえる教育を行ってきており、中学校卒業段階で職業に対する目的意識を持った生徒等を対象に、実践的な職業教育・専門技術教育の機会を提供している。

- 専修学校高等課程においても、前述したように生徒の多様化が進んでおり、それぞれの生徒の実態を踏まえつつ、多様な学習ニーズにどのように対応していくかが課題となっている。とりわけ、専修学校高等課程の教育に対する下記のような要請に対しては、適切な対応が必要である。

- また、高等専修学校が、高等学校等と並び、多様な教育の選択肢を提供するもう一つの後期中等教育機関としての役割を果たしていく上では、学習者の学習機会選択等に役立つ情報を積極的に公開し、社会に対する説明責任を果たしていくことが重要である。

特に、法令で義務づけられた学校運営に関する情報の提供等については、その取組の目安となるガイドラインを示すことが求められる。

- このほか、その柔軟な制度的特性や制度上の位置付けとあいまって、例えば、激甚災害時における財政援助等について他の学校と異なる取扱いをされているとの指摘がある。専修学校高等課程において職業教育を行うための教育条件等の一層の向上を図るためにも、このような取扱いに関し、それぞれの制度を個別に精査した上で改善を図る必要性について検討することが必要である。

(1) 職業教育の高度化・質の向上と生涯にわたるキャリア形成のための教育の充実

- 専修学校高等課程には、中学校卒業段階で既に特定の職業に対する相当の興味・関心を持った生徒が多く入学してくる。職業人に求められる知識・技能の高度化が進む中、これらの生徒に対し質の高い教育を提供していくことが重要であり、職業教育の質の向上に向けた施策の充実を図ることが必要である。
- 同時に、経済構造の変化が急激に進む中では、単に資格を取らせる・就職させるといったことだけではなく、生涯にわたる職業生活を見据えた上で、様々な変化に対応できる力を養っていくことが一層重要となる。
- 専修学校の教育は、これまでも資格取得・就職という明確な目標を与えることで、生徒の学習意欲を高め、効果を上げてきているが、現代の産業・社会では、日々、新しい分野・職業等が生まれており、このような職業の多様化に対応できるよう、専門分野に関連した、幅のある知識・技能や基礎的・汎用的能力を身に付けさせることが、今後ますます求められる。
- また、専修学校は、従来より、実践的な職業教育・専門技術教育を行う教育課程全体の中で、職業における倫理や仕事への姿勢等についての指導も行い、これにより、勤労観・職業観の形成・確立の面でも成果を上げてきたが、今後のキャリア教育においては、自らの生涯にわたる職業生活を主体的に設計できる能力をいかに育てていくかが、より重要となると考えられる。
- 専修学校高等課程の教育については、これらの視点を踏まえ、知識・技能の高度化等に対応するよう、教育の質の向上に向けた組織体制の整備等自主的な取組に対する支援を行うとともに、教育活動の評価の

仕組みの整備等を進めていくことが必要である。また、例えば、教員研修において、カウンセリングに関する知識・技能等、生徒の生涯にわたるキャリア形成の支援に必要な知識・技能を育成する取組に対し、必要な支援を行うことが求められる。

(2) 自立に困難を抱える生徒への対応

- 実学を重視する専修学校高等課程は、高等学校等の教育になじまない生徒にも、もう一つの教育の選択肢を与えており、従来より、不登校や中途退学を経験している生徒等の受入れに積極的に対応してきた。
- 専修学校高等課程は、職業に関する明確な目標の下に、実践的な教育の提供と同時に生活指導等を行うことにより、学習習慣や基本的生活習慣が身に付いていなかった生徒にも勉強することを教え、規則正しい生活を送らせるなどの指導で評価されており、このような教育が、不登校・中途退学経験者の学校への適応を促すことにもなっている。
- 子ども・若者の自立を支援していく上で、専修学校高等課程の教育が果たしてきたこのような役割についても、より重視していくことが必要であり、不登校経験者等が自分のペースで学ぶことができる弾力的な教育課程の提供を促進するよう、「単位制学科」の制度化等を進めるなど、自立に困難を抱える生徒への対応を充実していくことが望まれる。
- 専修学校高等課程は、職業に直結した教育を行い、就職にも強みをもつ学校であることはもちろん、実学を求める生徒にとって、より意欲を持って学べる場ともなり得るものである。中学校の進路指導、中学校卒業後の進路の決定に際し、生徒の志望・適性に合わせることも踏まえて、適切な指導・選択が行われるよう、中学校の教員や保護者等の専修学校高等課程に対する理解を促進していくことも必要である。

(3) 個人の多様なライフスタイルに応じた学習機会の充実

- 医療・衛生分野の専修学校高等課程は、現在、そのほとんどが国家資格の指定養成施設となっており、中学校卒業後の進路というよりは、既に就業している者や高等学校を卒業している者等が資格の取得や上位の資格の取得のために就学するという側面が強くなっている。
- このような実態を踏まえつつ、専修学校高等課程においても、働きながら学ぶことなど、社会人等の多様なライフスタイルに合った学習機会を提供していく

ことが重要であり、例えば「通信制学科」についても、このような観点から制度化を図ることは意義が大きいものと考えられる。

第4章 高等教育におけるキャリア教育・職業教育の充実方策

1. 高等教育におけるキャリア教育・職業教育の課題（略）

2. 高等教育におけるキャリア教育の充実（専修学校関係抜すい）

(4) 各高等教育機関における推進のポイント

③ 専門学校

- 専門学校の入学者は、基本的には、当該職業分野に対し一定程度の興味・関心を持って入学していると考えられるが、これらの入学者についても、必ずしもすべての者が高等学校在学中から自分の「将来やりたいこと」「学びたい分野」について明確な展望を持っていたわけではないことなどを示す調査結果もある。このような中、専門学校に入学して間もない生徒の職業への理解は十分深化されておらず、とすれば、理想化されたイメージやあこがれのみが先行して、就職の厳しさや実際の仕事の困難さなどを十分理解できていないケースも少なくないとの指摘もある。

このため、専門学校においては、入学後の早い段階から、各職業の業務の実態や必要な能力について十分理解させ、学習に対する明確な目的意識を持たせることが重要である。その上で、卒業までを見通しつつ、個々の生徒が、当該分野における様々な職業の中から、自己の適性により合った職業を選択し、就職できるようにすることが必要であり、例えば、就職適性検査や個別面談等の取組を通じ、一人一人に応じたキャリア形成支援を進めていくことが期待される。

また、職業の多様化や雇用の流動化が進むなど、変化の激しい時代にあっては、専門学校においても、個々の学生の適性に応じた指導と同時に、キャリアプランニング能力や課題対応能力等を、すべての生徒に身に付けさせることがますます重要になる。

このような観点から、例えば、課題対応型学習等を通じ、様々な変化に適切に対応できる幅広い能力を育成するような取組を充実させることも必要である。

- 特定の分野における職業への就業を目標とする専門学校におけるキャリア教育については、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を一般的に育成することとともに、各職業・業種で特に顕著に求められる能力をより重点的に伸ばすことも

求められており、各専門学校が、各職業・業種で求められる能力について十分把握した上で、自校におけるキャリア教育の目標を明確にし、改善・充実に向けた取組を進めていくことが重要である。

3. 高等教育における職業教育の充実（専修学校関係抜すい）

(2) 各高等教育機関における推進のポイント

③ 専門学校

- 専門学校は、「職業若しくは実際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」（学校教育法第124条）を目的としており、柔軟な制度的特性をいかしつつ、社会的要請に弾力的にこたえて多様な職業教育を展開し、実際の知識や技能を育成している。

- 専門学校には、現在、高等学校卒業者の約2割が進学しており、企業等と密に連携した教育課程の編成や、企業等における実習等を重視した教育内容等、職業に関連した実践的な知識・技能の修得を重視した教育を行っている。また、教員も、約半数が10年以上の実務経験を有するなど、実務知識・経験を重視している。

- 専門学校の卒業生は、専門の職業教育を受けていることや必要な資格を持っていることなど、その専門性が採用時に評価されている。今後は「より実践的な専門性を修得してきてほしい」といった期待や、問題解決力、応用力等を求める企業等の声等にどのようにこたえるかが課題である。

- また、その柔軟な制度的特性をいかし、集中的に専門性の修得に特化した教育を受けたいという要請から、幅広い職業教育を身に付けたいという要請まで、様々なニーズを受け止め、多様な職業教育が展開されることが期待される。特に、企業内教育・訓練の変化や、職業人に求められる知識・技能の高度化、産業構造の変化等の中で職業・業種の変更を迫られるケースの増加等に伴い、専門学校においても、就業者の職業能力の向上や離職者の学び直しなど、社会人の学習ニーズに対する積極的な対応が一層求められている。

- これらを踏まえ、社会人等の多様な学習者のライフスタイルに即した教育環境の整備を図る観点から、例えば、社会人等向けの短期教育プログラムの開発・モジュール化の促進や、これらの教育プログラムの積み上げにより正規課程の修了につなげることでできる「単位制学科」の制度化等を進めること、ITに

よる教育・学習環境の整備とともに、自由な時間に自由な場所で学べる「通信制学科」の制度化を図ることなどが期待される。

- また、経済・社会の変化を受けた新たな人材需要等にも柔軟に対応していくよう、例えば、成長分野等で求められる人材の養成を積極的に進める観点から、業界団体との連携による教育プログラムの開発等における先導的な取組を支援・推進していくことなどが重要である。
- さらに、専門学校教育への信頼を高めていく上で、その質の改善・充実を図ることは特に重要であり、質の向上に向けた専門学校自身による自主的な取組を支援し、促進していくことが必要である。このため、複数校の連携によるファカルティ・ディベロップメントや企業等との連携による教員の資質向上等の取組を行う組織体制の整備を推進することが求められる。また、教育活動の評価への取組を促進するよう、法令により義務づけられた自己評価等への対応については、取組の目安となるガイドラインを示すなど、評価の仕組みの整備等を進めることなどが求められる。
- このほか、その柔軟な制度的特性や制度上の位置付けとあいまって、例えば、激甚災害時における財政援助等について他の学校と異なる取扱いをされているとの指摘がある。専門学校において職業教育を行うための教育条件等の一層の向上を図るためにも、このような取扱いに関し、それぞれの制度を個別に精査した上で改善を図る必要性について検討することが必要である。

4. 職業実践的な教育に特化した枠組みについて

(1) 職業実践的な教育に特化した枠組みの必要性

- これまで述べたとおり、雇用・労働を巡る環境の変化、知識・技能や人材需要の高度化、職業の多様化等が進む中、高等教育機関においては、職業教育を通じて、自立した職業人を育成し、社会・職業へ円滑に移行させること、また、学生・生徒の多様な職業教育ニーズや様々な職業・業種の人材需要にこたえていくことが求められており、このような職業教育の重要性を踏まえた高等教育を展開していくことが必要となっている。
- また、若者や就業者等、職業に必要な能力の獲得・向上を目指す人々の中には、生涯の中において、実務経験を主な基盤とした実践的な知識・技術・技能の教授を中心とする職業教育を受けることにより、様々

な可能性をより一層切り開いていくことができる者が少なからず存在すると考えられる。特に、後期中等教育の段階で専門学校等における職業実践的な教育を選択した者にとっては、その先に続く高等教育の段階に職業実践的な学びの場があることは、キャリア形成の上で重要な意味を持つ。このため、下記に述べるような新たな枠組みを整備することにより、人々が自らの能力、志向、適性にふさわしい学習の場を選択して学び、職業に必要な能力を修得できる環境を、高等教育において充実していくことが必要と考えられる。

- 高等教育における職業教育の環境を充実することは、職業教育に対する国民の意識や社会の評価を変える契機になるとともに、中等教育から高等教育までにわたる職業や就業に重点を置いた修学の道筋として、「職業教育体系」を鮮明にすることとなる。ひいては、人々にとって、学びと自らの将来とを強固につなぎ、自分の力を最大限にいかして人生を切り開いていく、新たな夢や希望をもたらし得ることなどが期待される。

① 現在の高等教育における職業教育の位置付け

- 高等教育における職業教育は、学術研究の成果を主な基盤として教養に裏打ちされた専門的な教育を行うことが求められる場合や、卓越した又は熟達した実務経験を主な基盤として実践的な知識・技術等を教授することが求められる場合等がある。
- 大学は「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」を目的とし、また、短期大学は大学の目的に代えて「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することができる」こととしており、大学・短期大学で行われる教育活動は、学術研究の成果を基盤とすることが本来の目的とされ、その中において職業教育が行われている。

戦後の我が国における単線的な学校体系においては、幅広い職業教育を含む多様な機能を大学制度に期待したが、ともすれば専門の学芸の教授研究に関心が集中する中で、結果として、職業教育の意義や位置付けが不明確になり、職業実践的な教育が十分に展開されてこなかったとの指摘がある。

こうした中で、若者の過半数が進学する大学・短期大学においては、これまでの取組や、前述のように、人材育成に対する社会的要請、現在の厳しい雇用情勢、学生の多様化に伴う卒業後の移行支援の必要性等を踏まえ、平成23年度から、すべての大学・短期大学において社会的及び職業的自立を図るために必要な

能力を培うための体制を整えることとしている。

- 高等専門学校は、「深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成すること」を目的とし、中学校卒業者を対象として、一般教育と専門教育が効果的に組み合わせられた、5年一貫の職業教育を行う機関であり、高い就職率や求人倍率等、優れた実績を上げ産業界から高く評価されている。

現状では、全国的に配置され、高等教育機関として大きな役割があるが（工学系新規学卒技術者の約12%を高等専門学校卒業者が占める）、高等教育段階にあたる4年生の在学者は、18歳人口のうち約1%であり、また、制度上は分野の限定がないものの、ほとんどの学科が工業系という実情にある。

このような中、前述のように、今後、新分野への展開が期待されており、各高等専門学校においても学科再編等が行われている。

- 専門学校は、「職業若しくは実際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る」ことを目的としており、18歳人口の約20%が進学している。専門学校においては、実務経験を主な基盤とした職業教育が盛んに行われており、実務家教員を配した教員組織による実践的な知識・技能の指導、その成果としての職業資格の取得、学んだ分野に関連する分野への高い就職率等、職業に直結する教育機関としての成果を上げている。

しかし、専門学校は、設置主体の限定がなく、設置運営等に関する法令の定めがゆるやかであるなどの制度的特性を有しており、これをいかして産業界等のニーズに即応した柔軟な職業教育を展開できるという強みを有している反面、全体的な質の担保の面で課題があり、その教育の質について各学校ごとの差異が大きいという指摘がある。

② 人材育成ニーズと高等教育機関が行う職業教育への期待の高まり

- 我が国では、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）に掲げられているとおり、産業構造の変化に対応し、成長分野をはじめとして実践的な能力を有する人材の育成が急務とされており、また、将来にわたって付加価値を創出し、持続可能な成長を担っていく人材の育成が強く期待されている。さらに、質の高い人材の育成・確保や人材育成のスピードが、我が国の経済発展や国際競争力、あるいは地域の産業振興を決定する重要な要因となっている。

- このような中、特に、経済・社会環境の変化や技術の進展、生活様式の変化に伴い、異なる分野の知識・

技術等を統合・総合させて、ものづくりや商品・サービス等を生み出していくことが求められており、経済・社会活動の基幹をなす中堅人材として活躍する、様々な職業・業種における実践的・創造的な職業人、あるいは卓越した知識・技能を有するいわば匠の人材を、高等教育機関が育成していく必要がある。

- また、新規学卒就職者の離職率の高さや、若年無業者・フリーターの数がなかなか減少しないこと、正規労働者に比較して職場において職業能力開発の機会を得にくいことが指摘されている非正規労働者の増加、企業の人材育成投資の低下、さらには学習活動と職業生活の積み重ねにより経済成長を牽引する力を有する人材を育成していく重要性が指摘される中、高等教育機関が職業教育の場として、積極的な役割を果たしていくことが期待されている。

③ 職業実践的な教育に特化した枠組みの整備

- 上述のような、現在の高等教育における職業教育の位置付けや課題、また実践的な知識・技能を有する人材の育成ニーズや高等教育機関が職業教育において果たす役割への期待の高まりを踏まえると、高等教育における職業教育を充実させるための方策の一つとして、職業実践的な教育のための新たな枠組みを整備することが考えられる。具体的には、卓越した又は熟達した実務経験を主な基盤として実践的な知識・技術等を教授するための教員資格、教員組織、教育内容、教育方法等や、その質を担保する仕組みを具備した、新たな枠組みを制度化し、その振興を図ることである。

- このような職業実践的な教育に特化した枠組み（以下「新たな枠組み」という。）が適切に整備されていくことは、各高等教育機関の特性に応じた職業教育の充実を促し、これまで発展してきた大学・短期大学・高等専門学校・専門学校の教育とあいまって、高等教育機関全体として、職業教育システムを構築・充実していくための契機となることが期待される。

(2) 職業実践的な教育に特化した枠組みに関して考慮すべき4つの観点

- 我が国の現状においては、企業内教育や既存の高等教育機関の職業教育の充実に向けた努力に期待するのみでは、必ずしも十分な対応がとれないと考えられる課題がある。具体的には、これまで述べてきた点も含み、下記に述べる4つが考えられ、新たな枠組みの制度的な整備にあたっては、これらの課題に十分に対応できるような方策を考慮する必要がある。

- 新たな枠組みは、職業に関する教育や生涯学習環境を充実するのみならず、これを通じて、雇用・生活の安定や円滑な労働移動・経済の活性化に寄与するものとするのが非常に重要である。

企業は教育の成果に期待を寄せているが、高等教育機関において、就業に必要な知識・技能を必ずしも十分に育成できていないと言われる、教育と雇用・労働、経済を巡る国家的損失ともいえる状況を打破し、社会全体の在り方を好転させるきっかけの一つとして、新たな枠組みが役割を果たし、効果を発揮していくことが期待される。

また、企業等においても、人々が、新たな枠組みなどを活用して修得した能力を発揮していく上で不可欠ともいえる、学修成果の適切な評価や、学習活動と職業生活の両立並びにライフステージに応じた様々な働き方が可能な就業・労働環境の充実が期待される。このような各界の取組を通じて、我が国全体が、学びと就業の連関により人々がその能力を最大限発揮できる、活力と成長力に満ちた社会となっていくことが望まれる。

① 経済成長を支える「人づくり」への対応

- 我が国においては、新たな経済成長を支える「人づくり」を推進することが急務であり、社会全体で実践的な職業能力の育成に取り組む必要がある。具体的に育成を目指す人材像としては、新たな成長分野をはじめとする各種分野において、例えば、次の2つが考えられる。

◆地域経済・産業振興に向けて

地域の強みをいかした産業・事業の創出・発展に關して、海外市場も対象に活躍し、地域の発展に貢献できる人材。

◆先進・創出を目指して

国際的にも高く評価されるような高度な専門的知識・技能を有する人材。

- ・優れた感性、斬新なアイデア、洗練・熟達した技能で、産業や企業の事業部門の主力を担いリードしていく人材
- ・異なる分野の知識・技術等を統合させて、新たな事業手法やシステム等を考案・導入し、ものづくりや商品・サービス等を創出する人材

- このような人材の育成を行うにあたっては、特に、経済・産業界の動向・人材需要を鋭敏に把握し、可能な限りこれに即応した教育を行うことを重視すべきである。新たな枠組みについては、このような観

点から、企業や経済団体・職能団体等と密接に連携して、最新の実務の知識・経験に基づく実践的な知識・技術等を教授していくことに重点を置く必要がある。

② 生涯にわたる学習活動と職業生活の両立

- 昨今の雇用慣行や労働情勢の変化をかんがみるに、人々が、学歴や新規卒時の就職状況にかかわらず、生涯にわたり、継続して学習活動と職業生活を交互に又は同時に営みながら、職業に必要な能力を修得・更新・向上し、その成果が適正に評価され、就業や業種転換、キャリアアップを図ることができる環境を充実することが必要である。この観点から、教育機関が教育プログラムを開発・提供するに当たっては、次の2つの視点を念頭に置くことが重要である。

◆職業への円滑な移行

若者の職業への円滑な移行

(転職者等が対象となることも考えられる。)

- ・専門分野の基本的知識・技能の修得・更新
- ・労働者の権利・義務・責任の学び

◆職業能力や起業力の向上

就業者や起業を目指す者の新たな知識・技能の獲得・向上

- ・専門分野の高度な知識・技能の修得・更新、周辺分野・関連分野の知識・技能の修得
- ・管理職や経営者等の態度・思考・行動・責任の学び
- ・経営、起業等に関する知識・方法の修得

- このような教育プログラムの提供に当たっては、人々が希望やライフステージに応じて学びやすい仕組みを備えることが重要である。また、修得した職業実践力等学修の成果が、学習者や企業等の外部者にも具体的にわかりやすい形で示されるなど、評価されやすい工夫も必要である。

なお、分野によっては、学修の成果が国家資格等の取得に結びつくことが重要であり、このことに留意が必要である。

併せて、国が、イギリスやヨーロッパの職業資格制度を参考にしつつ検討を進めているキャリア段位制度(日本版 NVQ)との連携を積極的に図っていくなど、職業に必要な能力とその修得のための教育プログラムとの対応関係を明確化することも考慮すべきである。

③ 教育の質の保証

- 中等教育後の高等教育段階に着目すると、実務経験に基づく職業実践的な教育を提供する教育機関として、これまで、専門学校が大きな役割を果たしてき

ているが、その制度的特性から教育の質の面で各学校ごとに相違が大きく、教育の成果に対する評価が高等学校関係者等の間で安定していないとの指摘や、専門学校が行う教育に対して社会からの理解が必ずしも十分に得られていないとの指摘がある。

- これらのことを踏まえ、新たな枠組みを整備するに当たっては、その質を客観的に保証する仕組みを備えることが重要である。その際、先に述べたとおり、新たな枠組みは、経済・産業界の動向・人材需要に即応し、最新の実務の知識・経験に基づく実践的な知識・技術等を教授していく機動性が求められ、そうした要請に照らして、適切に教育の質を確保することができる仕組みとすることが必要である。

④進路選択の拡大と職業実践的な教育の適切な評価

- 現在、我が国では、普通教育志向の進学者が拡大しており、この中には必ずしも明確な進路意識・目的意識を持たないまま進学している者がいるとの指摘がなされている。
- 新たな枠組みを具体化していくことは、子どもや若者が自らの将来を考えていく上で、また、保護者や教員等が、進路選択について助言を行っていく上でも、大きな変化を与えるものになると考えられる。具体的には、新たな枠組みは、高等学校等卒業後の進路として、また、生涯にわたる学習の場として、新たな道を開くことから、子どもたちが早い段階から、自らの志向や希望を十分に考慮して様々な進路を考え選択し、その後も人生の時々で、学習目的に合う教育機関を選択・活用していく意識・行動を高めるものになると期待される。
- また、高等教育における職業教育は、学術研究の成果を主な基盤とする場合や、職業実践的な知識・技術等を主な基盤とする場合等があるが、新たな枠組みの具体化を通じて、これらが同等に評価される社会の形成・発展にもつながると考えられる。
- このような進路選択の拡大や職業実践的な教育の適切な評価は、人々が希望やライフステージに応じて、様々な学習の場を活用しながら、職業生活や人生を重ねていくことができる、生涯学習社会の確立・発展においても大きな意義を有するものである。ひいては、多様な能力を有する人々が協働し活躍する、創造力と実践力の高い社会の実現へとつながっていくことが期待される。

(3) 職業実践的な教育に特化した枠組みの構想

- 新たな枠組みの具体化を進めるに当たっては、前記(2)の観点に基づき、今後さらに、早急かつ詳細な検討が行われることが望まれる。現段階までに検討してきた構想の概略は以下のとおりである。

- なお、今後の検討については、新たな学校種の制度を創設するという方策とともに、既存の高等教育機関において新たな枠組みの趣旨をいかしていく方策も検討することが望まれる。また、その際、ものづくり分野における中核的人材、中小企業や地域における人材の育成を担っている職業能力開発大学校等の公共職業能力開発施設や、各省の設置法等に基づき設置されている各省大学校等、各種の職業教育・訓練機関と相互に、各々の利用者から求められている役割を尊重・発揮して、我が国の人材育成や人々の生涯にわたる学習ニーズに、連携・協力しこたえていくものとなるようにすることが必要である。

1. 目的と特徴

卓越した又は熟達した実務の知識・経験に基づく高度の専門的かつ実践的な知識・技術等を教授し、職業に必要な実践的な能力を育成することを目的とする。

また、企業や経済団体・職能団体等と密接な連携を図り、個人が生涯にわたり継続して学業生活及び職業生活を交互に又は同時に営むことを支援する学習環境を整備することや、最新の実務の知識・経験を教育内容・教育方法に反映した教育の実施を担保することが望まれる。

2. 入学資格・修業年限

入学資格は、高等学校等の後期中等教育修了者とする。

修業年限は、分野の特性や対象者等に応じ、2～4年の範囲内で柔軟に設定することが考えられる。

また、生涯学習環境の整備の観点から、就業者等の学びやすさを考慮すると、基本課程（仮称）2年と上級課程（仮称）1～2年とする方法や、修業年限の弾力化、長期にわたる教育課程の履修を認めることなども考えられる。

3. 教育課程、授業方法

教育課程は、企業や地域・全国を単位とする経済団体・職能団体等との連携により、教育課程を編成・改善する組織体制を確保することが重要である。また、教育課程の編成に当たっては、例えば、国際社会から見た日本の姿や、国内地域の産業・資源等の特色・強みを学ぶ科目が含まれるなど、斬新で独創性に富むものとしていくことが期待される。

授業方法は、職業実践的な演習型授業（実験・実習・

実技等)を一定程度(例えば、おおむね4～5割程度)行うことが想定される。

特に、産業界や職業人が求める知識・技能や最新の実務を的確に反映した教育を行うため、企業等が学習活動にかかわり、学習者と企業等が、相互理解を深められる学習機会(企業内実習、企業参加の学内実習活動等)を設定することが重要である。

4. 修了認定方法・卒業要件

修了認定方法は、生涯学習環境の整備の観点から、就業者等の学びやすさを考慮すると、学年制ではなく、単位制やモジュール制を基本とすることが妥当と考えられる。併せて、セメスター制の積極的な活用も考えられる。

また、単位認定に当たっては、例えば、就業時に取得した各種資格に関する学修を評価し、授業科目の履修とみなして、単位を付与することも考えられる。

なお、成績評価の表示方法は、学生が修得した技能が具体的にわかる方法を採用入れることが望まれる。

5. 称号等、他の高等教育機関等との接続

修了した者の能力を対外的に徴表するものとして、何らかの称号等を称することができることとする必要がある。その際、我が国の高等教育制度の発達の経緯や現在の枠組みに留意するとともに、諸外国の実情も参考にしながら、職業教育の学修の成果を徴表するものとして何が適切であるのか、検討が進められることが望まれる。

また、学習者が、その希望やライフステージに応じて様々な進路を選択できるよう、他の高等教育機関や中等教育機関の専攻科との接続(編入学、進学)が適切に確保されるよう、検討することが必要である。

6. 教員資格、教員組織等

教員資格は、実務卓越性を重視し、併せて、指導力を求める。教育経験等のない者は、採用後一定期間の研修や指導力認定資格の取得を必要とするなどの措置を講じることが必要である。教員の採用に当たっては、公募制や任期制を活用しながら、最新かつ先進的な知識・技能を有する人材を、海外も視野に入れ確保することも考えられる。

教職員の組織体制については、分野の区分ごとに教育上の基本となる組織を置き、教育上適当な教員組織等を備えることや、教育の実施に当たり、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制を確保し、教育に係る責任の所在が明確になるようにすることが求められる。

また、就職・進路指導、学生支援のための組織体制や必要な事務組織を確保することが必要である。なお、事務職員については、企業の人事担当者であった者等

職務経験に長けた者を、公募により積極的に採用するなど、職員の質の確保に努めることが期待される。

7. 自己点検・評価、第三者評価

教育の質を担保するためにも、教育等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表することが求められる。

また、第三者評価については、産業界等の関与を十分に確保しつつ、新たな枠組みに適した基準・方法等を構築することが望まれる。評価の観点は、例えば、教育活動を行う上での組織運営のシステム・体制の妥当性や、目的に応じた教育の成果(就業状況等)等、職業実践的な教育に適したものとする。

8. 名称、設置者

職業実践的な教育に特化した高等教育段階の枠組みとして、ふさわしい名称を検討することが必要である。

設置者は、国、地方公共団体及び学校法人とすることが適当である。

- 上記のほか、具体的な制度の設計に当たっては、現行の学校教育制度の枠組みや高等教育についての考え方を踏まえながら、全国的なレベルでの教育の水準の維持・向上を図るとともに、継続的・安定的に教育を実施するために必要な仕組みを整えることが不可欠である。これを踏まえ、所轄庁による設置認可や審査の体制・手続き、改善の勧告から廃止命令までを含む法令遵守の担保等の監督、教職員の資格要件や人員規模、必要な施設・設備、校地面積の水準等を含む設置基準の在り方、教育機関の社会的責務としての情報公開の在り方、上述の第三者評価の確実な実施、新たな枠組みを整備・普及するための方策の在り方、新たな枠組みの活用に対するニーズ等、多様な事項やこれにかかわる課題を検証する必要があると考えられる。

- 今後、高等教育関係者や学習対象者、産業界、公共職業能力開発施設関係者を含む各界の意向等を踏まえて、新たな枠組み全般の具体化について、詳細な検討が進められることが適当である。

5. 各高等教育機関を通じた職業教育の充実のための方策・質保証の在り方(略)

第5章 生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援の充実方策(略)

第6章 キャリア教育・職業教育の充実のための様々な連携の在り方(略)

専修学校教育の振興方策等に関する調査研究報告

～多様な学習機会の充実と教育の質向上等に向けて～

(要点＝専修教育編集部)

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(平成23年3月)

I. 専修学校の現状

【専修学校】制度創設:昭和51年/学校数約:3,311校、
生徒数約:63万8千人(平成22年5月現在)
※高卒後の約2割の生徒は専門学校に進学

1. これまでの実績・評価

- 教育課程や組織編制の自由度・即応性の高さ等の制度特性を活かし、実践的な職業教育機関(実学の学校)として、就職に直結した教育を実施。

→ 専門的な職業知識・技術の習得のほか、職業観・勤労観の涵養や、自己学習力等の育成等において、相当の成果

【参考】高校生の進路追跡調査

(平成19年9月 東京大学 大学経営・政策研究センター)

- ・ 学習意欲のある学生が多い
大学:51%、短大:66%、専門・各種学校:75%
 - ・ 自分の興味・関心に合った授業が多い
大学:72%、短大:86%、専門・各種学校:88%
 - ・ 授業料を払って通うだけの価値がある
大学:76%、短大:81%、専門・各種学校:87%
- ※数値(%)は、肯定的な回答(「とてもあてはまる」又は「あてはまる」を選択)した者の割合。

2. 近年における入学者等の動向

- 少子化が進む中、専修学校への入学者数や、専門学校への進学率は、(一時期を除き、)長期的に見て減少・低下傾向にあった。

※ 経済状況が厳しさを増した平成12～15年度にかけては、「就職に強い」学校として、一時その数を伸ばしたが、高卒求人倍率が底を打った平成16年度には再びマイナスに転じ、その後、平成21年度までの間は、大学進学率が上昇する中において減少率も拡大。

- 平成22年度には、若年雇用状況の悪化等も背景に、6年ぶりに入学者数・進学率が増加・上昇しており、大学等既卒者の専門学校入学が大幅に増えるなど、これまでにない特徴も見られる。

3. 専修学校に対する社会の理解不足等とその役割の再認識

(1) 社会の理解不足等

- 社会全体の傾向として、職業教育の重要性に対する認識不足があり、

- ・ 高度成長期以降、企業におけるゼネラリスト重視の傾向が進み、就職においても大学卒が有利となっていたこと
- ・ 技術の進展や産業の盛衰の速度が速まっており、特定の職業に向けた進路の早期選別には、保護者や教員にも躊躇があること
- ・ 専修学校については、中学・高等学校においても、進路指導等に役立つ情報に乏しい状況があることなどの諸々の要因が絡み合っており、専修学校への進学よりも、普通科高校や大学等への「とりあえず」の進学を助長しているのではないかと。

(2) 専修学校が果たす役割に対する再認識

- 「就職に強い学校」である専修学校への進学の特長や、「実学の学校」たる専修学校が担う機能については、最近において、改めて見直され、再評価される兆しが現れてきている。

※ 政府の「新成長戦略」においても、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」の導入・普及に当たり、専門学校の教育システムとの連携を図ることとし、これらを通じ、専修学校における社会人受入れを拡大させることを目標としている。

II. 検討の背景

(経済社会構造の変化と専修学校教育)

1. 踏まえるべき経済社会構造の変化

(1) 企業等をめぐる状況

- 技術の急速な進展、企業活動のグローバル化
- 産業構造の変化、産業間・職種間における労働力需要の不均衡
- 企業内教育・訓練の縮小
- 終身雇用など従来の雇用慣行の変化

(2) 働く人々をめぐる状況

- 求められる知識・技能の高度化・拡大、職業の多様化等
- キャリア変更を求められる可能性
- 生涯にわたるスキルアップの要請/キャリア変更の

- ための学習の必要性
- 非正規雇用の増加

(3) 若者をめぐる状況

- 若者の職業的自立をめぐる問題（ニート・フリーター、早期離職）
- 不登校・高校中退等の問題

2. 専修学校における教育環境等の変化

(1) 専修学校における生徒・学生の多様化に係る状況

- 高等課程では、分野ごとにも傾向は異なるが、全体として、高校中退者や高校既卒者等の受入れが進んでいる（特に、医療（主に准看護師）・衛生（主に理容・美容、調理・製菓）分野の入学者は、高校既卒者が中心）。

※ 平成21年度の高等課程入学者では、中学卒業直後に入学した者は、全体の半数以下（45.8%）。

- 専門課程では、従来より、大学卒業後や就職後など、様々なライフステージの人々に職業教育の機会を提供してきているが、その入学者の中心は、なお、高卒後の進路として入学してくる学生たちであり、社会人等の入学者は、近年、必ずしも増加傾向になかった。

※ 専門課程入学者のうち大学・短大等既卒者の占める割合は、長く低下傾向にあったが（平成13年度：8.0%→平成19年：7.4%）、平成20年度以降は大きく上昇（平成22年度9.3%）。

- 専修学校は、政府の雇用対策にも積極的に協力しており、中高年離職者や若年不安定就労者等を対象にした講座等が数多く開設されるようになってきているが、これらの多くは、1年ないし1年未満の短期のプログラムとして、附帯事業の形で実施されている。

(2) 高等学校の国民的教育機関化、大学教育のユニバーサル化と専修学校

- 高等学校等への進学率は97.4%に達し、義務教育ではないものの、高等学校は国民的な教育機関となっている。また、大学・短大への進学率も50%を超え（平成22年度は56.8%）、大学教育のユニバーサル化が進んでいる。

このような中、高等学校や大学でも、生徒・学生像の多様化、各学校間の機能分화가進行しており、従来、専修学校が主に担ってきた教育ニーズに、これらの学校も対応するようになってきている。

(3) 専修学校卒業生の雇用環境の悪化等

- 景気動向が悪化した中であって、最近の専修学校入学者は増加しているが、新規卒業者の雇用動向は厳し

い状況にあり、専修学校の出口段階での進路・就職先の確保が、従来に増して大きな課題となっている。

※ 専門学校卒業者のうち就職した者の割合（就職率）は平成20年度以降低下し、平成22年度には74.7%と、この30年来でも最も低い水準。

III. 課題認識

① 学校教育における進学とのミスマッチへの対応と専修学校における教育の質向上

- 専修学校教育・職業教育への十分な理解が進まないままに、普通教育に偏した進路選択が行われる結果として、その進学先や職業・社会への移行場面において、様々なミスマッチを生じているのではないか。

→ 専修学校教育に対する社会の理解を高めていくとともに、若者たちが個々の適性に合った進路選択を行えるようキャリア教育を充実させる必要があるのではないか。

→ 職業教育における各学校種ごとの役割を明確化するとともに、専修学校自身も、高等学校や大学等との差別化を図りつつ、その教育の質の向上を図り、自らの魅力を高めていくことが必要ではないか。

② 多様な学習者の多様な学習ニーズへの対応

- 経済社会の変化を背景に、学校における職業教育に対しては、従来にも増して多くの要請が寄せられるようになる一方、専修学校の生徒・学生の多様化も進んでいるが、これら学習者の多様なニーズに対し、現在の専修学校は十分に対応できているか。

→ これらのニーズによりきめ細かく対応していけるよう、専修学校の制度や組織体制等の面での条件整備をより一層進めることが必要ではないか。

③ 就業構造の変化への対応

- 産業構造等の変化のスピードは早くなる一方、新卒一括採用・終身雇用といった従来の就労モデルは相対化し、働く人々のキャリア形成の在り様も多様化しているが、専修学校はこうした変化に的確に対応しているか。

※ こうした変化は、社会人の再教育などに新たなニーズを生じさせてもいるが、専修学校教育は、これらを十分に捉えているか。

→ これからの社会で求められる生涯を通じたキャリア教育・職業教育の在り方について、改めて検討の上、専修学校についての必要な充実方策を講じていくことが必要ではないか。

→ 企業による人材育成（OJT/OFF-JT）、個人による自発的能力開発と学校における職業教

育との関係、公共職業訓練との役割分担・相互連携などの全体を視野に入れ、専修学校教育の充実を図っていく必要がないか。

※ 履修証明・科目等履修等の活用促進 など

IV. 今後めざすべき方向性と対応方策

1. 基本的な考え方等

- ① 職業教育の中核的機関として、多様な学習者のニーズや社会の様々な要請に適確に応える学習機会を提供するとともに、その教育の質を向上させることにより、専修学校教育に対する社会の信頼を高めていく。
- ② 上記と併せ、専修学校教育に対する理解増進のための積極的な措置を講じることを通じ、より多くの人々の専修学校教育へのアクセスを促していく。

2. 専修学校教育の振興に向けた今後の方向性と対応方策

(1) 社会の幅広いニーズに応える多様な学習機会の提供等

- 個々の専修学校がそれぞれの特色化・個性化を図る中で、専修学校教育全体として、多様な学習機会を提供していくことが必要。
- 各学校段階における学校種ごとの役割を明確化し、専修学校教育の役割を再確認した上で、各専修学校が、より柔軟な制度の下、高等学校や大学等にはない強み等も活かしながら、特色ある教育を提供できるよう、促すことが重要。
- 以上を踏まえつつ、次の4つの視点から必要な措置を講じていくことが求められる。

① 多様な学習者のニーズに応じた学習機会の提供

視点1 社会人等の多様なライフスタイルに即した専門学校等の学習機会の充実を図る。

i) 「働きながら学ぶ」学習者等のため、通信制・単位制の教育を充実させる。

- ※ 自由な時間に自由な場所で学べる「通信学科」の制度化、ITによる教育・学習環境の整備
- ※ 自己の学習ニーズにあった短期の教育プログラム等の積み上げにより正規課程の修了につなげることできる「単位制による学科」の制度化 など

ii) 企業内訓練の外部化や、公共職業訓練の委託の受け皿としての専門学校の活用を促進する。

- ※ 企業人や離職者向けの短期教育プログラムの開発・モジュール化の促進
- ※ 短期講座等への正規課程上の位置付け付与（「単位制による学科」の制度化による正規課程への包摂）等

視点2 実践的な職業教育等を通じて、後期中等教育におけるもう一つの選択肢を提供し、多様な若者の自立を支える高等専修学校の機能の強化を図る。

i) 就学上の様々な困難を抱える子ども・若者たちをはじめ、より多くの者が、高等専修学校による多様で質の高い教育を受けられるよう、必要な支援と条件整備を進める。

- ※ 就学上の経済的負担軽減のための支援措置
- ※ 高等専修学校における教育の質の向上に向けた体制整備 など

ii) 不登校経験者等が自分のペースで学べるよう、弾力的なカリキュラムの提供を促進する。

- ※ 学年の縛りのない「単位制による学科」の制度化 など

iii) 高等専修学校と高等学校の間における成果の相互評価を可能とする。

- ※ 高等学校の学校外における学修の単位認定の取扱いについての見直しの検討 など

② 産業界・社会の要請への対応

視点3 経済社会のグローバル化や、知識・技術の高度化、雇用の流動化に対応した人材育成等を推進する。

i) 教育機関としての主体的取組の中で、各分野における産業界等のニーズを適切に反映させつつ、教育活動の改善を進めていく仕組みを整備し、専修学校の国際競争力を維持・強化する。

- ※ 各分野の産業界との連携の枠組みづくり、企業等との連携によるカリキュラム開発等の促進
- ※ 職業教育・資格枠組みの構築に向けた検討 など

ii) 変化の激しい時代を生き抜くための幅のある知識・技術や、生涯にわたる職業生活を主体的に設計できる力を身に付けさせるよう、教育内容・方法の改善・充実を図る。

- ※ キャリア形成支援の取組充実に向けた研究、教職員のスキル向上のための研修等の推進 など

iii) アジア等と我が国との架け橋となる留学生の受入れを促進する。

- ※ 専修学校における留学生受入れ枠（総入学定員の2分の1まで）の弾力化

- ※ 就職支援・生活支援など総合的な留学生支援の推進
など

視点 4 地域における人材育成のためのネットワークを構築し、専修学校が積極的な貢献を果たす。

i) 中学・高等学校のキャリア教育と専修学校教育との連携を促進する。

- ※ 中学・高校における職業適性診断の実施
- ※ 個々の適性を踏まえた専修学校における職業技術体験等の取組の推進
など

ii) 中小企業等の地元企業・地域産業界の人材ニーズに対応した人材養成・地域と連携した就職支援を推進する。

- ※ 地域における企業ニーズの把握
- ※ 「出口が見える」職業教育の提供等の取組の推進、地域ネットワークを活用した地元企業への就職支援
など

(2) 教育の質向上等に向けた取組の推進

- これからの専修学校教育の振興を図るためには、その教育の質を全体として向上させていく仕組みを整備していくことが不可欠。
→ より自由度が高く、柔軟な教育を行うことのできる学校としての制度特性にも留意しつつ、専修学校自身による教育活動の改善・充実に向けた自主的な取組を、支援・推進していくことが特に肝要。

- 専修学校教育に対する社会の理解を促進していくため、広く社会に向け、各学校の運営状況等に関する情報発信や、専修学校制度に関する周知等を積極的に行っていくことも必要。

- 以上を踏まえ、専修学校教育の質向上と理解増進を図るため今後、次の3つの視点から、必要な措置を講じていくことが求められる。

①専修学校教育の質向上に向けた組織体制の整備と評価・情報公開への取組

視点 5 教育の質向上に向けた研究・研修等の活動を活性化しよう、学校間の連携・教員間の情報交流のための組織体制を整備する。

i) 複数校の連携によるファカルティ・ティベロップメントや、企業等との連携による教員の資質向上等のための組織体制整備に向けた取組を支援・推進する。

- ※ 各分野における学校間コンソーシアムの組織化・活性化の推進。
など

ii) 教育プログラム、教材等の資源の共有化を促進するための環境を整備する。

- ※ 全国規模の情報交流の場の整備、各学校におけるIT環境の充実等に向けた取組の支援・推進。
など

視点 6 より自由度の高い学校種としての特性を踏まえつつ、専修学校のガバナンス改善等に向けた評価と情報公開の取組を促進する。

i) 法律上の義務とされた自己評価等へ対応については、「ガイドライン」を示し、その確実な実施と取組の充実を図る。第三者評価についても、専修学校が進める自主的な取組を促す。

- ※ 各専修学校における自己評価等の取組の目安を示す「ガイドライン」の作成・公表
- ※ 各専修学校やコンソーシアム組織等が自主的に進める第三者評価等の取組の支援・促進

ii) 法律で義務付けられた積極的な情報提供等への取組について、「ガイドライン」を示し、その取組の実質化を促す。

- ※ 各専修学校における積極的な情報提供等の取組の目安を示す「ガイドライン」の作成（まずは、高等課程を対象に早急に作成・公表《参考3》）

②専修学校教育に対する理解の増進

視点 7 専修学校制度・教育に対する理解を増進し、若者等の進路選択におけるミスマッチの解消を目指す。

i) 高等学校・中学校における進路指導の在り方の改善・キャリア教育の充実を図るとともに、教員・保護者等の理解の促進を図る。専修学校教育が果たしている役割等について、社会に向け適切な情報提供を行う。

- ※ 広報・啓発資料の作成配布
- ※ 専修学校教育の機能等に関する調査・統計資料の充実
など

ii) 「わかりやすい制度」とするための専修学校設置基準の在り方等について検討する。

- ※ 専修学校設置基準の課程ごとの分離等に関する検討
など

iii) 専修学校と他の学校種とで異なる取扱い等について精査し、必要な見直しを要請する。

- ※ 激甚災害時における復旧支援、通学定期の指定学校の要件など、制度等における取扱いの相違に関する精査と必要な見直しの要請
など

専修学校1年間の歩み(平成22年4月～23年3月)

平成22年(2010年)

月	日	内 容	場 所	解 説
4月	23日	事務担当者会議	千代田区	都道府県協会等事務局に対して1年の事業計画等について説明するとともに、意見交換を行う会議
5月	17日	第7回全国理美容学校メイクアップ選手権	文京区	メイクアップ技術の向上とメイクアップアーティストの社会的地位向上を目的とした選手権
6月	16日	全専各連第59回定例総会・第111回理事会	千代田区	平成21年度事業報告、決算報告・監査報告、役員改選ほか。中込三郎会長を再選
	25日	専教振第70回評議員会・第101回理事会	千代田区	平成21年度事業報告、決算報告・監査報告ほか
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	中国ブロック会議	岡山市	中国ブロック(鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)
	22日～25日	2010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
	26日～29日	第20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
	29日～30日	九州ブロック会議	宮崎市	九州ブロック(福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)
	30日	第30回全日本珠算技能競技大会	犬山市	
8月	2日～5日	第19回全国専門学校バレーボール選手権大会	大阪市	
	3日～4日	北海道ブロック会議	登別市	北海道ブロック(北海道)
	4日～6日	第16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
	17日～19日	専修学校等教職員向けキャリア・サポーター養成講座(CSM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24日～26日/大阪市
	17日～28日	第15回全国専門学校バスケットボール選手権大会	豊田市	
	19日～20日	中部ブロック会議	岐阜市	中部ブロック(富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県)
	24日	四国ブロック会議	高松市	四国ブロック(徳島県、香川県、愛媛県、高知県)
	26日	北関東信越ブロック会議	宇都宮市	北関東信越ブロック(栃木県、群馬県、茨城県、新潟県、長野県)
9月	5日	第30回記念・平成22年度全国簿記電卓競技大会	文京区	
	11日～12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
	14日	専修学校及び各種学校における留学生の受け入れ等について(文部科学省通知)		文部科学省がほぼ20年ぶりに専門学校における留学生の受け入れ数を緩和。平成23年度以降に、一定の条件付きで総入学定員の2分の1を超えて受け入れるとした通知を発出
	16日	東北ブロック会議	盛岡市	東北ブロック(青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県)
10月	2日	情報デザイン教育セミナー2010	新宿区	「"自分ごと化"を生み出す情報デザイン」をテーマとした講演ほか。10月21日/仙台市、11月4日/大阪市、12月2日/福岡市、12月6日/新宿区
	11日～16日	第20回全国専門学校サッカー選手権大会	堺市	
	17日	職業教育の日制定記念「第6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、若者の健全な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
	19日	専修学校新任教員研修指導者研修会	渋谷区	
	20日～21日	第65回全国私立学校審議会連合会総会	新宿区	
	23日～11月1日	第48回技能五輪全国大会	横浜市	「神奈川で競え この技 この技術」をテーマに開催。ウェブデザイン部門で専門学校生が金を獲得、ロンドン技能五輪の出場権を獲得
	25日	南関東ブロック会議	千代田区	南関東ブロック(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県)
	25日～28日	第10回全国専門学校テニス選手権大会	大阪市	
	26日	キャリア教育技法研修会	大阪市	「キャリア教育の重要性と教育技法」-自立型人材育成を目指すチーム学習-をテーマとした講演ほか。11月15日/千代田区

月	日	内 容	場 所	解 説
10月	27日	学校評価等研修会	大阪市	11月16日/千代田区。「第三者評価実施校の事例」をテーマとした講演ほか
	30日	第22回全日本高校デザイン・イラスト展表彰式	文京区	最も感性が豊かな年代の高校生に、作品制作を通して表現力を啓発するとともに、創造的人材教育及びその育成を目的として実施
11月	2日	第15回全国学生ヘア技術コンテスト	品川区	ヘア技術と感性を競うコンテスト
	4日	近畿ブロック会議	奈良市	近畿ブロック(滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県)
	7日～11日	第22回全国専門学校軟式野球選手権大会	倉敷市	
	11日～13日	第20回全国専門学校青年懇話会経営戦略セミナー	札幌市	
	20日～22日	全国生涯学習フォーラム「まなびピア高知2010」	高知県内主要都市	テーマは「まなび愛 つなげ 龍馬の志」。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
	21日	第2回全国理容美容学生技術大会「理美容学生フェスタ2010」	那覇市	学生の技術向上を図るとともに、世界に誇る理容師、美容師を養成する教育を広く一般に周知することを目的として実施
	24日	専門学校留学生担当者研修会	千代田区	「専門学校における留学生受け入れ枠の弾力化等の対応策について」をテーマとした講演ほか
	25日	専教振第102回理事会	千代田区	平成22年度事業中間報告、公益法人改革への対応について審議
	25日	全専各連都道府県協会等代表者会議	千代田区	会議に先立ち役員表彰式において功労者を表彰
12月	8日	第28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26回全国専門学校卓球選手権大会	世田谷区	
	14日	平成22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尽力した人々の功績を称える文部科学大臣表彰。専修学校関係者からは八木和久財団法人専修学校教育振興会副理事長が受賞
	22日	専教振第71回評議員会	千代田区	役員改選、公益法人改革への対応について審議。理事・監事を選任
	23日	第19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23年(2011年)

1月	14日	キャリア・サポーター対象「第4回研究啓発・交流会」	千代田区	キャリア・サポートの実践事例について討議・研究し、情報交換を目的とした研修会
	15日～16日	平成22年度「ものづくり立国・日本」次世代フェスタ	江東区	テーマは「受け継ごう!日本の技能～明日の『ものづくり立国・日本』は、君が主役!～」
	21日	第23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弁論大会
	26日	平成22年度専修学校教育研究協議会	渋谷区	専修学校の教育活動その他の学校運営をめぐる課題について研究協議を行い、相互の情報交流を図ることにより、専修学校教育の改善充実に資する協議会
	31日	専教振第103回理事会	千代田区	理事長・副理事長・常務理事の選出、評議員の選出について審議。福田益和理事長を再選
	31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(答申)		第74回文部科学省中央教育審議会総会において文部科学大臣に答申。専修学校関係抜粋を70ページに掲載
2月	3日	管理者研修会	文京区	「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」を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開催
	22日	第26回調理師養成施設調理技術コンクール全国大会	港区	「調理の甲子園」と呼ばれる大会
	24日	全専各連第112回理事会	千代田区	平成23年度事業計画原案、収支予算原案審議
3月	4日	第15回ビジネス教育事例発表研修会	千代田区	「成長を支える人材採用について」をテーマとした講演ほか
	11日	東日本大震災発生		
	14日	専教振第72回評議員会・第104回理事会	千代田区	平成23年度事業計画案、収支予算案、公益法人改革への対応
		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」報告		報告要点を78ページに掲載

専修教育 No.32

発行日 2011 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

通学中等傷害危険担保特約を付帯することにより、通学中、学校施設等相互間の移動中の傷害事故等も補償できます。

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、学内休憩時間中、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



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

病院または診療所等の臨床実習が行われる施設内において、被保険者が直接間接を問わず、感染症の病原体に予期せず接触し、医師の指示または指導に基づき、感染または発症を予防することを目的とする検査、投薬等の感染症予防措置を受けた場合に保険金をお支払します。

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 学校行事参加中 学内休憩時間中		左記以外で学校施設内にいる間 学校施設外での学校に届け出た、課外活動を行っている間 通学中（＊） 学校施設等相互間の移動中（＊）	
	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			
臨床実習中	接触感染予防保険金（特約加入者が事故の日からその日を含めて180日以内に 感染症予防措置を受けた場合） 支払保険金：1事故につき15,000円（定額払い）			
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			

（＊）通学中等傷害危険担保特約を付帯した場合に限りです。

保険期間	昼間部		夜間部		接触感染予防 保険金 支払特約
	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	20円
2年	770円	1,250円	820円	1,160円	40円
3年	1,120円	1,810円	1,190円	1,680円	50円
4年	1,430円	2,310円	1,510円	2,140円	70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) 生産物・受託者 保険期間中1億円限度
	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りました。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みます。）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

学校およびその教職員の過失によって、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ヵ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、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。

引受保険会社



東京海上日動火災保険株式会社

(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



Insurance for the Earth

東京海上日動は、マングローブ植林を通して地球の安心・安全をひろげます。

MS&AD

三井住友海上



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別個に保険契約上の責任を負います。なお、引受割合につきましては、団体窓口にご確認ください。