

専修教育

2013 No.34



「職業教育」と「キャリア教育」をキーワードに、
広く公益に資する事業の展開が新財団の使命

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団 理事長 福田 益和

職業教育を高等教育機関の中に
明確に位置づけることが教育の再生に

全国専修学校各種学校総連合会 会長 小林 光俊

専修学校教育を巡る最近の動向

文部科学省 生涯学習政策局 専修学校教育振興室 室長 圓入 由美

キャリア・サポーターの現状と課題

キャリア・サポート事業運営委員会 委員 岡村 慎一

出入国管理の現状及び新しい在留管理制度について

法務省 入国管理局入国在留課 補佐官 曾我 哲也

企業が求める人材とスキルセットなど

興和株式會社 システム事業部 eビジネス本部 CBTサービス部部长 倉地 雅彦

巻頭言

「職業教育」と「キャリア教育」をキーワードに、 広く公益に資する事業の展開が新財団の使命

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団 理事長 福田 益和 2

職業教育を高等教育機関の中に 明確に位置づけることが教育の再生に

全国専修学校各種学校総連合会 会長 小林 光俊 5

管理者研修会

専修学校教育をめぐる最近の動向

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 圓入 由美 8

法令から見た専修学校の特徴 専門学校と大学についての比較を中心として

森ノ宮医療学園専門学校 森ノ宮医療大学 法人本部長 安田 実 24

キャリア・サポーター対象 第6回研究啓発・交流会

キャリア・サポーターの現状と課題

キャリア・サポート事業運営委員会 委員 岡村 慎一 36

チーム学習型キャリア教育ワークブック「やる気の根っこ」のご案内

42

専門学校留学生担当者研修会

出入国管理の現状及び新しい在留管理制度について

法務省 入国管理局入国在留課 補佐官 曾我 哲也 43

ビジネス能力検定(B検) 試験制度改定説明会

企業が求める人材とスキルセットなど

興和株式会社 システム事業部 eビジネス本部 CBTサービス部 部長 倉地 雅彦 55

新制度の学習指導要領と試験形式

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団 ビジネス能力検定専門委員会 試験委員 情報教育研究所 代表 渋谷 正行 63

B検試験の制度改定について

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団 事業部事業課 課長 八ツ田 亮 69

ビジネス能力検定(B検) ジョブパス スタート!!

75

専修学校1年間の歩み

77

巻頭言

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団
理事長 福田 益和



「職業教育」と「キャリア教育」をキーワードに、 広く公益に資する事業の展開が新財団の使命

財団の名称は
「一般財団法人
職業教育・キャリア教育財団」に

一般財団法人職業教育・キャリア教育財団の前身は、ご承知のように昭和53年に発足した財団法人専修学校教育振興会です。名称が示す通り、専修学校における、いわゆるソフト部分の振興を担ってまいりました。30有余年にわたり、新任教員研修をはじめとする研修事業、時世に応じた調査・研究ならびに出版事業、学校や学生、生徒の安心と安全を支える保険事業、そして学習者の能力を客観的に評価する検定事業を中心に、各種の事業を展開し、一定の成果を上げることができました。特に近年では、情報検定（J検）とビジネス能力検定（B検）の検定事業が主力になっています。

平成24年度の公益法人制度改革にあたって、私達に時代の動向を踏まえた財団法人のあり方を見直す機会が与えられました。まず、平成18年の教育基本法改正により、教育における「職業との関連」の重要性が明記され、キャリア教育の在り方が注目を集めるようになりました。特にその中の大きな柱は職業教育です。

また私達を取り巻く環境も、より職業教育にフォーカスされています。

一方で、私達の担う事業、たとえば検定事業は、専修学校の各分野に留まらず、大学や短大など高等教育機関の学生や、社会人などにも広がっています。この例が示すように、私達は職業教育・キャリア教育の一層の推進を社会的インフラ整備の1つと考え、生涯学習を含んだ幅広い公益の増進に資する団体として、新たなスタートを切りました。すなわち「専修学校教育」に限定していたこれまでの振興対象を、「職業教育・キャリア教育」に拡大したわけです。これに伴い、財団の名称も、「一般財団法人職業教育・キャリア教育財団」に改めました。財団の目的がすぐに分かる良いネーミングだと自負しておりますし、大学や短大、高校の関係者との垣根も低くなったと思います。また「職業教育」を前面に打ち出したことで、財団の特色も分かりやすく表現できたと思っております。

職業教育における基礎力育成
プログラムの構築を推進し、
高校生の“気づき”を促進

職業教育の振興は、先ほど申し上げた教育基

本法の改正、また塩谷立文部科学大臣（当時）の諮問により出された「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」の答申、そこから提言された新たな学校種の創設など、今後の教育行政においても着実な推進を見ることでしょう。私達はこうした動向を踏まえつつ、公益法人改革を機に、財団の将来を見すえてどのような方向に舵を切るべきなのか、1～2年かけて議論を重ねてきました。そして打ち出したのが、職業教育・キャリア教育の充実・発展を支援すること、その普及・啓発を促進すること、それにより我が国の持続的発展と国際社会の貢献に寄与することという理念です。

こうした理念の実現に向けてぜひとも注力したいと考えているのが、高校段階における職業教育・キャリア教育の充実です。大学を卒業しても正規の就職が難しく、無業者も多いという現実、**「なんとなく大学へ進学する」**層の増加によるものでしょう。また高校から専門学校に進むにしても、高校段階でその先のキャリアパスをある程度理解していることが望ましいですし、まして、就職志望者は言うまでもありません。要は、本人の**“気づき”**を促すような、教科なりプログラムを高校現場で実施していただきたいと思うのです。

当財団では新たな事業として、職業教育基礎力を育成するプログラム**「職業とキャリア」**の構築を推進します。これは文部科学省の理解と協力のもと高校現場に導入することが、理想であり目標です。導入に際してはモデル校を選定して各都道府県で実証実験を進めることも必要で、これは国の支援がなければできません。行政の協力が不可欠だと考えています。

先行例には大阪府があります。平成20年に当時の橋本徹大阪府知事と教育長、そして大阪府専修学校各種学校連合会（大専各）が**「職業教育日本一」**を目指すことで合意しました。そのための事業の一環として、大阪版**「職業アセスメントプログラム」**を大専各が開発しました。

これは高校1年生を対象に、自分の興味や資質、適性についての理解を深め、高校の勉強が多様な進路につながることを発見しながら、自分らしい進路選択を見出す機会の提供・意識啓発のプログラムです。導入に際しては大阪府立、私立高校10校をモデル校に選び、実証実験を行いました。職業教育に対する府の理解と支援体制が非常に密だったおかげで、実証は順調に進み、順次各高校にも導入されています。

この事業の成果を判断する尺度の1つは、専門学校への進学率です。都市圏は地方に比べて専門学校への進学率が低いのですが、事業実施以降、5大都市の中では大阪の進学率が一番になりました。また大阪府私学部では平成25年度までに専門学校進学率を15.9%にするという数値目標がありましたが、これも1年前倒しで達成しました。知事が交代しても職業教育尊重の文化は受け継がれており、予算要望などでも財政的に厳しいなか精一杯の配慮を頂いております。

昨年12月の予算要望では、副知事から**「複線型教育体系の実現を、共に国に要望していきましょう」**と呼びかけて頂きました。大阪で高まるこうした機運が、全国に広がってほしいと願っています。折しも安倍内閣は政権公約で**「職業教育に特化した新しい高等教育機関の創設」**を明確に打ち出しています。制度の構築や推進については全専各連に期待するとともに、財団としては今申し上げた職業教育プログラム開発や、新学校種創設に向けてより重要な**「教育の質保証」**に取り組んで参りたいと考えています。全方位から教育ソフトの中身をより拡充していくのが、新財団に課せられた役目であると言えますでしょう。

B検は「ジョブパス」の愛称で再スタート。あらゆる職業能力検定を目指す

ただし、こうした教育開発や質保証の問題は、長期的な視点で取り組まなければなりません。

財団の主力事業であり、かつ財団の運営を担保するものはやはり検定事業です。私達はこの検定事業の見直しにも注力していきます。

たとえばJ検が発足した20年前は、情報処理技術者が広く求められていた時代でした。しかし現在は、情報処理よりもその活用や、独自の発想でアプリケーションを開発するソフトウェア技術者などが求められています。その部分にどう対応するか。J検はより情報系学生のニーズに応えられるよう試験内容の微調整を行いつつ、求められる能力が多様化した部分をB検で包含できるように、B検自体も見直しと拡充を図らなければなりません。

B検は現在、「ビジネス能力検定ジョブパス」という形で再スタートを切り、試験制度も改定しました。「ジョブパス」と銘打ったのは、将来の拡充を踏まえた備えです。さらなる受験者数の増加に向け、たとえば先の情報活用系も含めて、介護福祉系や医療系など、今後様々な能力検定を実施する構想を描いています。その時、B検という名称が適切かという議論も起きるかもしれませんが。「ジョブパス」という名の下に、「どんな仕事の検定も必ずある」と評価されるよう、あらゆる検定を実施していきたいと考えています。

また検定の拡充のほかに、新たな事業化を目指しているのが、学校教育のプライバシーマーク認証事業や、「ISO29990」への対応です。いずれも第三者評価、客観評価として確立していますが、プライバシーマークについては元来企業向けであるため、学校教育関係者には違和感があるのも事実です。より学校教育の内容に即した新たなプライバシーマークの開発に関わり、可能であれば財団がその認証機関となる。そのための働きかけも、今後進めて参ります。

一方、「ISO29990」は、既に認証機関がありますので、財団としては取得に向けた支援や、なぜ取得すべきかなどの啓発活動に取り組んでいきたいと考えています。ISO取得は、学習環境やその成果において、国際通用性を確保する

ために極めて有効です。専修学校のみならず、広く学校教育機関の質保証、質向上に向けて、こうした取り組みを着実に進めるのが、新財団の使命の1つと認識しています。

中堅教員研修を本格導入、 全方位で職業・キャリア教育の 普及を

教員研修事業については、これまで実施してきた新任教員研修、校長・教頭研修等に加えて、「中堅教員研修」を本格的に導入します。職業教育・キャリア教育の発展のためには、教職員の資質向上が不可欠ですが、中堅教員向けの研修やサポート体制は、従来十分整備されているとは言えませんでした。そこで中堅教員研修を充実させるほか、キャリア・サポート事業においても「キャリア・サポーター養成講座」を、各都道府県または学校単位で積極的に実施していただく体制を整備して参ります。同時にキャリア教育教材『やる気の根っこ』の普及の促進にも努めます。他には、学習環境の安全・安心のための保険事業にも力を入れてまいります。

新たに出発した弊財団は、これまでに培ってきた専修学校を中心とした職業教育に特化した振興事業を展開するとともに、他の学校教育や社会の求めに応じて多彩な事業をより広く展開しながら充実させることを目指しています。それは我が国の職業教育の活性化と発展につながるだけでなく、職業教育体系と学術教育体系の完全複線化、新たな学校種の創設、ひいては今後の人口減少社会において、持続的な我が国の発展を牽引する高度職業人の輩出という、重要な意義を持つものと認識しています。

またキャリア教育の普及・発展は、多くの人が豊かな職業生活を送り、幸福な人生を歩むために寄与するものです。「職業教育」と「キャリア教育」をキーワードに、様々な事業や施策を通じて社会に貢献することが財団の使命であり、皆様の一層のご理解とご協力を切にお願い申し上げます。



全国専修学校各種学校総連合会

会長 小林 光俊

職業教育を高等教育機関の中に 明確に位置づけることが教育の再生に

全専各連を取巻く環境が 大きく変化

私は昨年6月の全専各連の総会で会長に選出され、その時の就任のあいさつで「中込前会長の路線を継承し、文科省や会員皆様のご理解とご協力をいただいて職業教育及び専修学校・各種学校振興の旗振り役を務めたい」と述べました。この所信に沿って任務を遂行して参りましたが、会長に就任してから間もなく1年、全専各連を取り巻く環境に大きな変化がありました。

何が大きく変わったかといいますと、1つ目は昨年12月の総選挙で自民党が政権を奪還し、安倍政権が誕生したということです。自民党の政権公約には専門学校の実績を高く評価し「職業教育に特化した新しい高等教育機関の創設」が盛り込まれました。また学校教育法上の地位についても検討すると記述され、他の学校群との制度的格差の解消を目指すほか、財政的支援や教育内容の充実に向けた公的支援等も盛り込まれたのです。全専各連としては、大きな期待をもって安倍政権における教育再生の動向をしっかりと見守って参りたいと考

えています。

2つ目は中国や韓国をはじめ、ロシア、ヨーロッパ諸国でも首脳が交代しました。グローバル化が進展する中で、FTAやTPP等、変化する国際社会を睨みながら、労働力の流動化と世界に通用する職業教育を視野に、全専各連の運動もグローバル化に対応していかなければならないということです。安倍政権における教育再生やグローバル化への対応が全専各連の直面する最大の課題であると考えております。

そこで、全専各連の平成25年度事業計画の基本方針に①職業実践的な教育に特化した新たな学校種創設の早期実現②現行の専修学校及び各種学校制度の充実・改善に必要な方策の実現—という2本の柱を建て、全国的な運動を展開していくことになりました。

地方の活性化は 職業教育の発展にあり

私が会長に就任して以来、昨年は全国9つのブロック会議にできる限り出席しました。そこで感じたことは、やはり専修学校・各種学校は本当に地域に根を張った人材の育成をしているということでした。

日本再生の大きな課題の1つに地域の活性化があります。ブロック会議等を通して、地域に根差した若者の育成を担っているのは専各だと痛感したのです。そこを国として、県として全面的に支援していくことが地域の活性化、ひいては日本の活性化を取り戻すことにつながっていくのだと思います。このメッセージを新政権や地域の首長に対しても持続して発信していくことが大切だと考えています。

日本の若者が地域で培った職業教育力で地域の活性化をもたらし、地域社会の発展に貢献していくのです。そのことを今後一層強く訴えていくべきであり、地域の活性化は専各が担う職業教育にあると確信している次第です。

ブロック会議等で地方の首長さんに「地域の活性化に一番貢献しているのは専各ではないですか」と、事例を挙げて説明すると皆さんよく理解していただけます。大学誘致という地域の考えもありますが、必ずしも大学が地域の活性化につながっているとは限らない。優秀な若者が地域の大学ではなく、都会の大学に流れているのです。

県によっては、専修学校と協議会を作り、地域の活性化について議論したいという建設的な話をするところもありました。OECDが公表している各国の教育予算を見ると、日本は31か国で最下位といわれています。これは国が教育に投下する予算がいかに少ないかを物語っており、大変憂慮すべき問題だと思います。地域の人材育成を含めた予算配分を的確にしていけば、日本の活性化はもっと早くできたのではないかと思います。

新政権には 複線型教育体系の構築をぜひ

教育は「国家百年の計」であり、国力向上の源です。全専各連としては、どの政党に対してもしっかりと教育政策や、教育予算をお願いしていくというのが基本です。

今年の11月26日、自民党の安倍総裁がわ

ざわざ全専各連の事務所を訪問され、職業教育を含めた幅広い教育問題で意見の交換を行いました。この中で、安倍総裁には複線型教育をお願いしたところです。それは学術教育体系と職業教育体系、ヨーロッパでいうアカデミックラインとプロフェッショナルラインの確立です。

特に高等教育機関における複線型教育を早急に確立してほしいということです。日本においては、職業教育ラインが高等教育機関として正式に位置づけられていないのです。これが問題なのです。なぜかといえば、我が国には職業教育ラインが確立されていないために国際共通性、国際通用性が担保されていないのです。

この国際共通性が担保されていないために、留学生30万人計画がなかなか進展していません。複線型教育体系が確立すれば、30万人計画の達成も可能になります。

職業教育を活性化することによって、アジアからの留学生も増え、国に帰って日本の文化の理解者になり、日本の文化の媒介者になってもらうことができます。これは外交の基本でもあり、日本がアジアにおける職業教育を含むハブ機能を果たしていくことにもつながります。また国際的な影響力を日本が確保していくことにもなるのです。

日本で職業教育を学びたいという留学生が東南アジアにたくさんいるにもかかわらず、日本の専門学校を卒業しても国際通用性のある認定が受けられないことが一番の問題です。プロフェッショナルディグリーが国際通用性としてあるわけですが、日本の専門学校で学んで母国へ帰っても学歴として証明されないということが最も大きな弱点となっています。ここを何とかして改善してほしいと、安倍総裁をお願いしたところです。

また1月17日に下村文部科学大臣を表敬訪問し、新たな高等教育機関の創設などを要望しました。

去年は文科省の生涯学習政策局と高等教育局が初めてワーキングチームを作り、職業教育に

特化した新しい枠組みの課題と取り組んでいます。これは大きな前進であり、文科省の皆さんの努力にも感謝しています。新しい環境が整いつつあり、こうした変化に全専各連としてもしっかりと対応していかなければなりません。平成 25 年度内に先導的試行として「職業実践専門課程」(仮称)の認定制度導入による実績作りがまさに始まろうとしております。

新しい政権や行政、そして何よりも会員校の皆さんのご指導とご理解をいただきながら、新年度は専修学校並びに職業教育の新しい幕開けの年にしたいと考えています。

大学と専修学校の 役割分担

今後の日本の再生にとって、アカデミックな大学の存在は大変重要な役割を担うことになると思います。しかし、アカデミックな大学教育に向かない子供たちが大学へ、大学へという流れに私はいささか疑問を持っています。やはり、プロフェッショナルラインが高等教育にしっかり確立していないことに問題があると思います。プロフェッショナルラインが日本に確立されていないために、誰もかれもがアカデミックディグリーに向かって流れてしまうのです。

国際競争力をつけるためにも、モノづくりに特化したプロフェッショナルディグリーの確立が求められており、アカデミックディグリーと並列した「ダブルディグリー」を実現していくべきではないでしょうか。日本の教育の活性化のために、また、日本の若者のために、高等教育の複線化が必要なのです。

日本の職業教育はボケーションalsスクールという位置づけで考えられていますが、ヨーロッパでボケーションalsスクールは職業学校に当たり、ハイスクールと同列に扱われています。その上にポリテクニクスという高度な職業教育機関があります。

一方で、ユニバーシティがあって、これがポリテクニクスと並列になっています。日本でも、

ヨーロッパにおけるポリテクニクスと同じ位置づけの高等教育機関を創設すべきだと考えています。これによって専門学校の職業教育が国際的に認知され、評価されることになるからです。

我が国では半世紀以上も前から各種学校で学んだ職業人が地域を活性化し、日本の経済の底力を支えてきたのです。日本の経済はこの 20 年間停滞しています。ここで、職業教育を高等教育機関の中に明確に位置づけし活性化することが、新しいイノベーションの創設を含む日本の再生となり、これがひいては日本を取り戻すことにつながると思います。日本を取り戻すエネルギーは、とりもなおさず教育の再生にあり、新しい職業教育ラインの確立にあるのです。

こうした観点から専門学校における職業教育の展望は明るいと信じています。もう一度繰り返しますが、地域社会の活性化には専修学校・各種学校における職業教育を活性化することです。もう 1 つグローバル化社会に対応した職業教育ラインを確立することです。これこそが、我が国の国際競争力を高めることにつながります。結果として留学生 30 万人計画が実現し、日本の文化を理解する若者が増加します。我が国の外交は、ここに本来の姿を取り戻すことができるのだと確信しています。

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団
管理者研修会

専修学校教育
をめぐる
最近の動向





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
圓入 由美

政府の専修学校への期待

本日は、専修学校に対していま政府が何を期待しているのか、また専修学校をめぐる課題についてどのような対応をお願いしたいのかをご説明するとともに、一条校化の動きから中央教育審議会の答申を経て、現在の専修学校を取り巻く全体像を、『専修学校・各種学校をめぐる最近の動向について』などの資料を基にご説明いたします。

民主党政権になってから、行政刷新会議などで、専修学校関係事業は一時的に仕分けの対象になりました。キャリア教育・職業教育に関する事業に対し、専修学校だけでなく、高校や大学で実施した事業も含めて厳しい指摘をいただいた時期があったのですが、これはキャリア教育・職業教育については、地方が行うべきであり、国が行うべきではないという指摘でした。私どもとしては、高校や大学も含めて、専修学校に対する職業教育の重要性を踏まえた具体的

な取り組みについて十分にお伝えできていないのではないかと思います。

例えば雇用問題をはじめ様々な議論の機会を捉えて、私たちが職業教育の重要性、特に専修学校の役割などをご説明をしても、皆さんは「確かに大事ですね」と言われます。しかし、専修学校が具体的にどんなことをしているのかは、残念ながら、私たちの想像以上に政府をはじめ関係者はご存知ありません。専修学校を訪問し、授業風景を見たことがある方などは皆無に近いのです。そうしたことから私は、専修学校の果たす重要な役割と、潜在的に社会にどれだけ必要とされているかを見える化「見える化」することが、まず作業として大事だと思いました。これが2年前の状況です。

平成20年には文部科学大臣の諮問を受け、中央教育審議会にキャリア教育・職業教育特別部会が設置されました。今までこの種の部会は、高校なら初等中等教育の分科会、大学なら大学分科会という審議会での議論でしたが、初めてキャリア教育・職業教育のテーマの下で学校種を横断的に取り上げ、なおかつ専修学校が主役として語られるという専修学校にとっても画期的、かつ重要な会議であったと思います。

その会議の答申後、政府の閣議決定として「日本再生戦略」において専修学校が取り上げられ、この中でまとめられたものは、様々な議論を経て形になりました。例えば「若者雇用戦略」があります。これは政府と官邸などで、大臣、副大臣、政務官、有識者などのメンバーによって議論されたものですが、毎回、専修学校についてのご発言がありました。政府の関係省、有識者が参加される会議の場で、専修学校がこれだけたくさん取り上げられるのは初めてのことでないかと思います。それだけ、今の雇用情勢

や経済状況の活路を見出すために、専修学校の役割への期待が高まっているのだと考えています。もちろんこの過程では、専修学校の先生もメンバーとしてご参加いただき、専修学校の特色を具体的にプレゼンテーションしていただいたことも大きいと思います

専修学校における職業教育の在り方について具体的にご説明することが、結果、専修学校の重要性と必要な支援の在り方が盛り込まれたと考えます。この中には、専修学校の特色を踏まえた質の保証、産業界、高校、大学等との連携の促進などが記されています。またキャリア教育について「キャリア教育支援協議会(仮称)」を立ち上げるとありますが、その中で専修学校に対する期待として、「疑似職場体験の機会を提供」という言及がありました。「地域一体となって専修学校での疑似職業体験を推進し、中学生や高校生が専修学校で職業意識、そのモチベーションをより高めるという取り組みが大切ではないか」という意見も出ました。

また「成長分野等における中核的専門人材の養成」は、当初、行政刷新会議の仕分けのご指摘もあり、専修学校の事業予算は8,700万円からスタートしましたが、段々と専修学校の具体的事業についてのご理解が得られたおかげで、来年度は大幅に要求させていただきました。これも専修学校における取り組みへの期待の表れだと思っています。

日本再生戦略において、閣議決定に「専修学校の質的向上」などが盛り込まれたことや、成長分野における中核的専門人材にも取り上げられたことなど、政府全体として閣議決定において実施する取り組みとして、専修学校が明記されたのはこれまでにないことです。こうした状況を受けて、私どもは他省庁にもご協力をいた

だきながら、いろいろな取り組みを進めていきたいと思っています。

また「第2期教育振興基本計画」については、今後、中央教育審議会の審議経過報告について、ホームページでパブリックコメントを募る予定です。先日、小林会長から全専各連としての要望内容が発表されましたが、その最も大事なことは、「新たな枠組み」と「新学校種の創設」を具体的に進めることでした。私達もその要望を重く受け止めています。この振興計画は、教育全体において今後5年間でどんなことに取り組むか、網羅的にまとめるという性格のものであることを、まずご認識ください。

この中には、4つの成果目標という柱と、それにぶらさがる基本施策があります。特に私たちが注力すべきだと思っているのは、「生涯の各段階を通じて推進する取組」という観点から、基本施策の「学習の質の保証と学習成果の評価・活用の推進」です。これは専修学校だけではなく、他の学校種にも同じことがいえますが、とりわけ専修学校の特色を踏まえて、どのように具体的な取り組みを進めていくのか、いま議論しています。

もう1つの注目点は、成果目標の「社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等」にある「キャリア教育の充実、職業教育の充実、社会の接続への支援、産学官連携による中核的専門人材、高度職業人の育成の充実・強化」です。専修学校が取り組んでいる中核人材の教育がいかに重要であるかは、中央教育審議会全体の中でも多くの意見が出まして、その結果、これらの施策は年度末には政府全体の閣議決定になる予定です。専修学校に対してのご意見等について、パブリックコメントをお願いします。専修学校の方向性として、大きな目標の中では、「専

修学校の質の保証や向上」、そして学んだことが社会できちんと評価される「学習成果の評価」が、今後の政策の大きな柱になるということです。

また「中核的専門人材」については、専修学校が、産業界との連携を通じて、新しいモデル・カリキュラムを含めて先進的な職業教育をどんどん実施し、そのことがまさに成長につながるというイメージで捉えています。従って、特に成長分野において、専修学校で学べば付加価値があるという取り組みを支援するような事業にしていきたいと思っています。こうしたことも政府の閣議決定に盛り込まれており、さらに専修学校の教育活動を通じて社会的評価を高めていくという大きな目標に向かい、成果を出していきたいと考えています。

以上、日本再生戦略から第2期教育振興基本計画、若者雇用戦略をご説明しましたが、こうした文章に専修学校の期待がきちんと明記されるようになったということが、ご理解いただけたと思います。

専修学校の質保証・向上

こうした方向性を受けて、具体的にどんな取り組みをしていくのかということに関して「専修学校の質の保証・向上に関する調査研究協力者会議」があります。ここでは有識者の委員により、具体的な専修学校の質保証・向上に関する方向性を議論いただいています。

次に「成長分野等における中核的専門人材養成について—基本方針—」がありますが、これは平成23年度から調査研究を行ったものまとめです。中核的専門人材の取り組みの基本的な背景は、経済社会が変化してグローバル化が

さらに進む中で、産業界や経済界、様々な職能団体などに、どのようなニーズがあるかを探りながら、一緒に専門人材養成をすることです。このため、産学官コンソーシアムを組織化し、そこで本当に産業界、教育界が必要なことを議論していただきます。例えば、新しい付加価値をつけるためにはどのようなモデル・カリキュラムが必要なのか。「各職域プロジェクトの実証」としてモデル・カリキュラムの構築や、学んだことがきちんと身についているかを評価する達成度評価の指標の開発、さらにそうしたことを実証する取り組みに対して財政支援をするというスキームになっています。ただし成長分野として分野をある程度設定しており、環境・エネルギーや6次産業化を進める食・農林水産などがありますが、これらは、ほぼ専修学校の教育内容に関係すると考えています。

いま9分野・12コンソーシアムが設定されており、なるべくたくさんの専修学校のご参画をいただくとともに、職域プロジェクトといった段階に進めば、モデル・カリキュラムの開発や達成度評価の在り方などの検討・実証に2～3年は取り組んでいただきたいと考えています。また、いま取り組んでいるコンソーシアム体制や実証内容について、専修学校の具体的な取り組みを各方面にご説明していますが、初めて専修学校について話を聞いた方は「専修学校は、このような重要な教育をしている」という認識になっていただけます。

その他、「グローバル化への対応」という声も多く挙がっています。今まで留学生というと、「外国人留学生の受け入れ」というイメージが強かったのですが、一方でグローバルな感覚や視野を持つ日本人学生を育成してほしいという要望が、産業界から強く寄せられています。も

もちろん外国人留学生も「30万人計画」のもと推進されており、現在、全体で13万人、うち専修学校では2万5千人ほど受け入れていただいています。政府では2015年までに4万人に増やしてほしいという、高い目標が立てられています。

グローバル人材という言葉は、最近よく使われるようになりました。一般的には、政府間や商社の取引など、国際的な交渉が可能なほど英語ができる人というイメージが強いのですが、一方で、関係会議の中では、いわゆるトップ層だけでなく、日本の中小企業等で活躍する中堅層の育成も重要であるという声もあります。いまアジアを中心に多数の日本企業が海外展開を図ろうとしています、その中心は中小企業です。英語がそれほど堪能でなくとも、コミュニケーションが図れる、技術力で勝負できる人をたくさん育ててほしいという声が今年になってかなり増えています。こうした人材というのは、専修学校を卒業してきた人も多いというご意見を多数いただき、もっと支援すべきだというご指摘もありました。

実は、こうした意見を聞く政府側の関係者には、専修学校に関わられたことがなく、ご存じない方が多いものですから、どのような教育を行っているのか、問い合わせをいただくことが多いです。具体的なお説明ができると「専修学校の役割は重要である」と、認識が変わります。私どもとしては、専門学校に通う日本人学生に対しても、今後のグローバル化が進む中で、どのようにグローバルな視野を持つ専門人材を育成できるのかということが、1つの重要な関心事です。これは必ずしも1年以上しっかり留学して、例えばTOEICが高い成績というようなことではなく、職業において、海外の方とコ

ミュニケーションが取れ、専門性や技術力をもって活躍できる人材ということです。そうした方がどのような教育を受けられ、就職し、活躍できるのかということが一番大事です。そうした思いから、産業界の協力も得て「グローバル専門人材育成の検討」を、今年の夏からスタートしています。

これについては文部科学省内に、有識者が参加するワーキンググループを設置したばかりです。現在は課題の整理を進めているところで、例えば日本人学生が海外で就職したい、もしくは日系企業が外国人留学生を採用したいという時に、どんなことが課題になるのかというご意見をいただいています。議論をいただき、方向性がまとまった段階で、例えば、法務省、大使館のご協力が必要ということであれば、私たちにも何ができるのか、今年から来年にかけて検討し、働きかけをしていきたいと思っています。日本人のグローバル化について専門学校における取り組みはまだまだ少ないかもしれませんが、将来的な方向性として、ご検討いただきたいと願っています。

また留学生交流事業の一環として、ショートステイやショートプログラムのような短期で日本人学生が海外に留学できるような奨学金のスキームについては、来年度も要求しています。今年度は専門学校からも数件採択されていますが、今後は、外国の教育機関や企業と、日本の専修学校との双方向の短期交流にも、力を入れていただきたいと考えています。「まだまだそんな段階ではない」「国内でもっとやる必要がある」というご意見もありますが、グローバル化が進む中で、将来的には国際的な通用性をともなう交流を促進するという観点からも、専修学校の質保証・向上に取り組む必要があると

思っています。

奨学金と耐震化

「東日本大震災からの復興を担う専門人材育成支援事業」について、まず皆様に感謝いたします。震災直後に、全専各連の呼びかけのもと、金銭面を含めていろいろなお支援をいただきました。さらに、被災地以外から先生と学生が駆けつけて、介護のお手伝いや仮設住宅を建てるお手伝い、中にはカーシェアリングに取り組むなど、様々なボランティア活動に取り組んでいただきました。これらの活動は報道でも取り上げられたようですが、各一方で「こんなに専修学校はがんばっている」ということが、改めて認識されました。このように、専修学校の役割の重要性も再認識されたことを契機に、来年度も同事業の予算を要求しています。これは被災地で実施するという取り組みではありますが、今年も来年も、被災地以外からの支援活動を通じて、被災地発の、日本全体の専門人材育成モデルになるような取り組みにしていきたいと考えています。

次に、日本学生支援機構の奨学金事業の充実です。これは学校のマネジメントという意味では非常に重要なのでお知らせいたします。これまで奨学金の現状について、データをご報告していませんでしたが、その状況についてご説明いたします。専修学校の多くの学生が日本学生支援機構の奨学金を借りています。問題なのは延滞者が増えていることです。延滞の状況にはいくつかパターンがありまして、1つは、本当は払えるのに返済しない方、そのうち意図的に払わない方と、忙しくて返済を忘れていたケースがあり、こうした方々には日本学生支援機構

も返済の指導を強化しています。

心配なのは返済できる能力がないという方です。卒業後、正規雇用されて返済に充てる給料があるなら問題ないのですが、データで見ても、いまの35歳以下の方は所得が減少しているという事実があります。これは国勢調査や所得調査でもそうですが、特に20代や30代には、年収250万以下、100万円以下の層の比率がどんどん高くなっています。それで今年初めて専修学校のデータをみると、奨学金を借りている方で、卒業後の年収が300万円以下の人が他の学校種に比べても多かったのです。もともと家計が厳しいから奨学金を借りたのが、卒業後、非正規雇用になるとさらに厳しい状況が続いているのか分析できておりませんが、今後、その状況をどうするかが課題でした。

そして、今年から「所得連動型の無利子奨学金制度」が新たに創設されました。300万円以下の収入しかない方は、300万円を超えるまでは猶予するという措置です。毎年手続きは必要ですが、何年間は支払いしなくていいという形を今年初めて導入しました。今年は新入生だけに適用されましたが、来年度以降は在学生にも適用してほしいと申し入れがありますので、今後も日本学生支援機構の情報提供に留意してください。日本学生支援機構は、全学校にこうした措置の通知や説明会の案内を送っているようですが、専修学校関係者の方の説明会への参加はほとんどないと聞いています。奨学金の有無は学生にとって非常に重要なことであり、アンケート調査でも「経済的に厳しい」「奨学金を借りたいが手続きがよくわからない」という声が多かったので、ぜひ奨学金の情報収集と活用に力を入れてください。

資料には専修学校の延滞者数は2,660人と

記されています。返済できない方は多重債務防止という観点から、全国個人信用情報センターにも情報がいくようになりまし、法的措置も早まりましたので、なかには督促がどんどんいく方もあり、差し押さえされる件数も増えています。学生がそういう羽目に陥らないよう、ぜひ入学前と在学中を通じて、経済的支援についてのご指導及びきめ細かな対応をお願いします。

また、平成20年度と24年度を比べると、専修学校の返還延滞率の比率は高まっています。延滞者が増えれば増えるほど、在学定期採用の学校別割当数に関係してきます。奨学金は、返還金で成り立つ仕組みですので、延滞率が増えると、これからの入学者にどんどん影響します。ですから返済の指導はもとより、本当に必要な額だけ借りるよう、あるいは卒業後も返済を含めた生活設計をきちんと立てるよう、学校のマネジメントの点からもご指導いただくよう、重ねてお願い申し上げます。

専修学校の耐震化の話に移ります。昨年度の第3次補正予算で、東日本大震災を契機に一条校と同じように扱ってほしいというご要望をいただき、措置されたという状況です。その後、都道府県を通じて専修学校のご要望を調査させていただきました。耐震補強はもとより、一条校で措置されている自家発電や太陽光発電の導入などの防災機能強化についても、専修学校の方々でご要望があるかどうかということで調査を行った結果、実施のご要望がある旨のご報告をいただいた学校分の予算を、来年度要求させていただきました。これは、学ぶ学生の環境において一条校と差があるのはおかしいということで、単純に要求するというより、学校の安全性確保の観点から専修学校との格差解消を願

いたものです。私立学校の防災機能強化については、他の学校種はたくさんメニューがあるのですが、専修学校はあまりない。そうした点からも、専修学校の皆様からの具体的なご要望をいただきましたら、私たちもそれに応えられるよう対応ができると思います。

専修学校の 通信制・単位制

全体的な動きとして、最後に通信制と単位制について説明します。他の学校種との大きな違いのポイントは、通信制の高校や大学には、通学なしの独立通信制というものがあり、最近はその質保証の課題が指摘されていると感じています。

これまでの専修学校の機能を考えると、小規模で実習等の対面の授業が多く、きめ細かな質の高い教育を提供してくださる側面があると考えています。このような専修学校の特色を踏まえ、独立通信制は、専修学校については設置不可、また、所轄庁との関係で、サテライト施設は都道府県域内の設置となっています。これにはいろいろな議論がありましたが、私どもとしては、今後、専修学校の特色、良さをより伸ばせるような通信学科をつくってほしいという思いがあります。先ほど申し上げましたように、専修学校は100人から200人以下の規模の学校が多く、また対面や、クラス担任制という形で、1人ひとりの学生にきめ細かく職業教育を指導しているところに良さがあると思います。実習・実技等の割合が大学に比べて非常に多いという状況もあります。そのような特色を活かしつつ、専修学校において、どのような通信制を始められるのか、という問題意識が最初から

ありました。

また、単位制に関する議論もありました。1単位は45時間と数え、講義は15時間、前後の予習復習を合わせて30プラス15時間を1単位時間としています。大学の調査で学生の学習時間を調査したところ、日本の大学生が講義に出席する時間を、他国と比較しても予習復習に割く時間は少ないという結果があります。本来なら講義の15時間に加え、図書館や自宅で学習して45時間分の学習量を確保していることが前提で、その上で試験等を受けて評価するという仕組みが前提にあると思いますが、現状は日本人学生の勉強時間が少ないということでした。これは教育の成果に大きな影響があると思います。産業界の方々をはじめ多くの方が驚かれたデータであり、ここ最近の審議会における議論の内容は大学生の「学習量の確保」が大学教育の最大の課題となっていると思います。

一方で、私立大学の先生から、これまで専修学校は時間制でしたので、授業時間内において、授業や実習を行い、学習時間をきちんと確保しているのではないかという指摘がありました。これまでの専修学校生の平均勉強時間は確保されていると思います。それは少人数制やクラス担任制、かつ実践的な授業や実習、さらに生活面まで含めた専修学校の指導の賜物であり、今後は通信制・単位制の導入で専修学校の良さを失わずに質を確保するにはどうすればいいのかという課題があると思います。

またもう1つ、専修学校の通信制に期待することとして、社会人の方が仕事を離れずに、きちんとしたスキルを身につけたいという声が多く、多くの調査結果でデータとして報告されています。専修学校においては、学生が一度も通

学せずに卒業できるというのではなく、年間120単位以上の対面授業を実施するという規定を設けさせていただきました。また、通学制の学科という実態がある上で、別途通信制の学科を設置いただくこともお願いしています。これは規制強化に見えるかもしれませんが、通学制と通信制学科をあわせて設置する場合に、教員数等の規定を緩和しています。つまり通学制を前提として通信制を開設していただく。実践的な職業教育を行う専修学校教育の質を確保しつつ、専修学校の良さを失わず、活かせる形で実施する方向性を踏まえ、他の学校種と異なる通信制度となっています。

他の学校種においても、通信制における質の確保の観点から、「本当に教育実態が確保できるのか」という問題が指摘されています。報道では、当人はまったく勉強せず、論文や作文は請負会社に依頼して提出するといったケースも聞こえてきます。もちろん、きちんと教育を受けている方もたくさんいますし、全てが悪いわけではありませんが、どうしても教育の質の保証が疑問になるといった懸念も高まっています。

専修学校制度においては、他の学校種と同様の制度とするよりは、専修学校の特色を活かしていただきたい。対面で授業をすることの大切さを感じている他の学校種の先生からすれば、専修学校の通信制には「こういうやり方もあるのか」と一方で評価をいただく声もありました。どちらの方向が良いかは、制度施行後の何年間かの実施と検証作業が必要だと思いますが、その過程でも通信制における技術は発達していくでしょうから、(通学しなくても)対面に近い授業が実現することもあります。その時点でまた専修学校通信制の見直しを図るなど、何年間

かかけて専修学校の良さを失わず、特色を活かせる通信制を追求し、必要があれば制度の見直しを検討するという方向につなげていくことが考えられます。

現在、多くの自治体の方から、連日、専修学校の通信制についてお問い合わせがあります。中には「設置基準が非常に曖昧なので、もっと具体的に厳しく書いてほしい」と言われることもあります。専修学校の多様性を大事にするという意味では、あまり設置基準を細かく上乘せするというのではなく、今後、「Q&A」のような形で補足できればと、準備を進めています。地域性や分野の特性を踏まえて、自治体の中で決めていただく部分も出てくると思っています。

また、今後、専修学校の通信制は正規課程として設置認可されます。学生の奨学金についても、来年度から日本学生支援機構でも対応することになります。通信制の設置を考えている皆様には、専修学校の良さを活かしつつ、質の保証という点を常に考えながら、取り組んでいただくようお願いします。

職業実践的な教育に 特化した新しい枠組み

それでは職業実践的な教育に特化した新しい枠組みの話に移ります。まず平成23年1月の中央教育審議会の答申では、「専門学校の質的向上」「高等教育における職業教育の充実に係る方策」の2つが答申の柱になっていました。なかでも「職業実践的な教育に特化した新たな枠組み」については、その内容について審議会で時間をかけて検討いただきました。

その後の具体的な検討状況として、生涯学習

政策局と高等教育局のワーキングチームによる試案があります。今までは生涯学習政策局で答申を検討していましたが、やはり高等教育全体で考えなければいけないということで、高等教育局の関係者もメンバーに入ったワーキングチームを設置し、関係者に参画いただき事務的な試案をまとめ、提示させていただきました。まだ試案ですので、今後、有識者や専門学校関係者のご協力を頂きながら、さらに具体的な検討を進めてまいります。

以前、高等教育局におりました時に、答申をまとめる際には、全体の重要性は理解しているものの、果たして外部の方に分かってもらえるかどうか疑問がありました。現在、生涯学習政策局で専修学校を担当させていただくと、答申の時にこういうことを伝えなかったのかと改めて感じています。今の答申における新たな枠組みでは、広く社会の多くの方々にご理解いただくにはまだ十分ではないというのが率直な感想です。

高等教育局にいた当時、「枠組み」とは具体的にはどのような学校をイメージされているのが、十分理解できていませんでした。その言葉がなぜ必要なのか、たとえば最近の雇用の問題や職業の多様化の中で、高等教育でどのように職業教育を進めなければいけないか。あるいは学校から社会への移行や、社会人がスキルアップするために学校で学び直すことが必要だということから、議論が始まりますが、その中で一番印象に残った議論としては、「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しなければならない」ということでした。大学卒や大学院卒といった学歴評価の意味は分かりやすいものですが、職業教育はアカデミックな教育に比べると、「職業教育は大事」とい

う共通認識は得られるものの、各論になるとどうしても評価が得られにくい傾向にあります。その各論をメッセージとして、実践的な職業教育の重要性和社会の評価をもっと変えていかなければならないというのが、この議論の発端だったと、ご理解頂きたいと思います。

続いて、中等教育から高等教育にわたる、職業や就業に重点を置いた就学の道筋として、職業教育体系を明確化するという議論がありました。もちろん職業教育体系というのは重要な役割を果たしており、歴史的には専門職大学院ができて、その間にアカデミックな教育機関としての四年制大学があり、また別の柱として専門学校があるという構図です。

一方で最近、諸外国の実情を調べると、おおまかに普通教育と職業教育の2つの体系が見えます。それに互換性を持たせたり関連性を付けたりして、職業教育体系で学んだ人を社会的にきちんと評価しようという動きがあります。この答申にはイギリスの例が載っています。これは高等教育だけではなく後期中等教育からレベルを設定し、アカデミックな教育と職業教育の体系というのが、どう互換性があり関連づけられるのか、これを同等に社会で評価するという発想です。答申の資料にはイギリスの例しか添付されていませんが、調べてみるとASEAN諸国の国際会議などでも、同じような議論がされていました。特に熱心なのが韓国とオーストラリアで、イギリスと同じように職業教育体系と普通教育の体系を整理し関連づけようと、質保証のフレームワーク構築に取り組んでいます。この間、韓国とオーストラリアの研究をされている研究者からお話を聞く機会がありましたが、ITや福祉などの業界と学校関係者が一緒にあって、国の大きな職業教育体系のフレー

ムワークを参考に、産業界の代表者達の意見も取り込みながら、自分たちのフレームワークをつくっているそうです。

その活用方法について聞いたところ、学校サイドは産業界のニーズを踏まえてこういうカリキュラムを組むという目安があり、これを受講した者については、産業界がきちんと評価をする。あるいは社会人には120時間なら120時間のサーティフィケート(証明書)を発行する。つまり社会人のキャリアアップの証明書になるという使い方をしています。従って学んだことが採用や処遇にも反映します。共通して言われたのは、「教育界と産業界が同じテーブルについて、本当に必要なカリキュラムを一緒に作り、双方で活用するという認識を共有しているところほど上手くいっている」ということでした。単純に絵を描いて、これを参考にして下さい、というのでは活用されない。他の国ではアカデミックな資格と職業のポセシヨナルな資格の両方が学校で取れる例もあるようです。必ずしも学位ではなく、短期のプログラムといったレベルも含めてそのような体系をつくり、各国共通して実施するということでした。ベトナムもこれから取り組みたいと提案されています。こうした動きは世界的にあると感じています。

この取り組みは、1980年くらいからヨーロッパで本格的な議論が始まったものですが、その背景には、人材育成のマーケットがグローバル化せざるを得ないという状況が1つありました。契機はEUの統合により、人材の流動化が進むと見なされたことでした。国ごとに制度が違うので、まずはEUで大きな絵を描き、そのデザインをもとに、ドイツ版、イギリス版など各国の仕組みを構築してきたというもので

す。こうして大きなクオリフィケーション・フレームワークの中で、EU だけが結束するというのを見ていると、アジア諸国も相対するフレームワークとして東アジア、東南アジア、オーストラリア諸国等が参加する「AESM」という国際会議の場では、各国からの提案があり、来年度以降も、教育関係の会議でフレームワークの構築や関連づけの作業を行うにあたり、どのような基準がアジアスタンダードになるか、今後関心が高まると思います。

そのような動きの中で、日本のスタンスとして、答申にある職業教育体系を鮮明にすることは、これからの日本を考える上で非常に重要で大きな課題だと思っています。そこで重要な役割を果たすのは専修学校であると期待が寄せられていると思います。答申では「職業実践的な教育に特化した枠組みの構想」を記しています。「目的と特徴」の記述を踏まえても、専修学校が現在担っている教育の理念と特徴、これをどのように文字で表現すればいいか。私達は行政として、条文にするには法令としてどう表すかという点にどうしても留意します。当時、担当者がこれをまとめた時は、いずれ条文にする時に他の学校種と違うという特徴や理念をどう表現するか、相当苦心したと思います。専修学校が担っている役割・機能への期待も込めて書かれていると私は思いました。

新しい枠組みの 具体的イメージ

修業年限について、就業や社会人のスキルアップを考えると、果たして「4年制」のみが本当にいいのかという議論がありました。2年間で卒業し、就業後にまた学び直しとして学校

に戻る、そのような実践的職業教育を提供する学校のイメージではどうかという議論もあったと思います。ただ実態を見ると、現在の専門学校でも3年や4年制課程がどんどん増えています。社会のニーズに応える形の修業年限という発想ではより柔軟に考える必要があると思います。最近よく聞く話ですが、高校新卒の入学者の場合、いわゆる人間教育を行わなければならないので、それに加えて技術的な教育を提供するとどうしても3年かかるという意見です。もちろん高校新卒だけでなく、専修学校に通う社会人はこの5年間で倍に増えていますので、この層をターゲットにする場合には何年の修業年限がいいのか。

2年プラス修業年限1年以上でというメリットを活かすにはどうしたらいいか。勉強会ではよく話題になることですが、専修学校の先生にも率直にご意見をお伺いしたいと考えています。

答申の中で、授業方法については、「職業実践的な演習型授業を一定程度」と書いており、概ね4割から5割を想定しています。実習実技時間の比率を出したグラフが資料にあります。その平均が4割から5割ということで想定されたと伺っています。一方で専修学校には8分野があり、更に分野別に実態を見ると、実習などの比率は分野によって随分違うのではないかと思います。そこで専門学校の各分野別の講義、実習、企業内実習の割合を示すデータを資料に添付いたしました。全体としては4割から5割でも、分野別で見るとかなり違いがあることが分かります。服飾など、いわゆる手に職、技術をつける分野では、当然実習や実技が多いという結果が出ています。一方で、商業実務などの分野については実践的な職業教育を

行う演習などの授業が中心となり、中には、実習を前提とした演習、講義もあるように伺っています。従って、職業実践的な学校種を具体的に制度化するにあたっては、もう少しどのような範囲で捉えた方が良いのか、先生方からもご意見をいただきたいと考えています。

修了認定方法・卒業要件については、今回、単位制と通信制が導入されたので、これまでの学年制・通学制とあわせてどのように考えるか。

成績評価については、これまで成績評価の規定というのは大学、高校にはありましたが、専修学校にはありませんでした。正確に言えば、特に専門学校の実態には合いませんが、専修学校は小学校から高校の制度に準拠した制度ということになっており、試験を必ずしも求めない形になっています。しかし単位制や通信制の導入、特に通信制にした場合に、授業以外の時間の勉強も含めて評価することが必須になりますので、今回の設置基準改正では、きちんと適切な評価を行うということを新たに設けました。

そうすることによって質保証の考え方も当然変わってきます。また、学ぶ側の立場に立つと、入学後自分が勉強したことがどう評価されるかというのが重要な観点になりますので、成績評価の基準については積極的に学生に示していただきたいと思います。新しい学校種においても、成績評価の表示が必要になってくると思います。その方法については「学生が習得した技能が具体的に分かる方法を取り入れることが望まれる」とあります。言葉だけ見れば大学でも既に取り組んでいることだと思われるかもしれませんが、専修学校を念頭に置くと「技能」という表現が、専修学校においてどのように評価をされているかが重要になると思います。

実践的な能力を身につけることの表現の1

つとして、「技能」というのは専修学校ならではのと思っています。そしてその技能を学生が修得したか、きちんとその達成度を評価する方法が非常に重要になると考えています。しかも評価を「具体的に測る方法にしていく」。分かりづらいたくですが、例えば就職する際、あるいは仕事をしながら勉強した人が企業等において、専修学校で修得した技能等を証明し、理解いただけるようなものにしていくことが期待されています。そうした思いもあって、冒頭の中核的専門人材に言及したとき、授業ではモデル・カリキュラムの開発だけでなく、達成度評価の開発もお願いしますと申し上げました。中核的専門人材の1年目か2年目には、これを産業界と共に取り組むという予算のスキームにもなっています。いま、実際に委託している学校の先生方にはそういう説明も始めていますが、将来必ず専修学校が重要な役割を果たし、期待されるような具体的なモデルを、中核的専門人材の中で示していただきたいと期待しています。

学校評価と結果の公表

次に称号の在り方や教員資格です。称号は「学位」という意見がありますが、必ずしもディグリー（学位）でなければいけないのかということです。もちろんディグリーがいい場面もあると思いますが、外国でもディプロマ（称号）を使っているところがあり、その内容・価値が社会に評価されることが大切です。ディグリーでも、イギリスにはファウンデーションディグリーというものがあり、これは職業教育を継続して受けているという証明になります。このように様々な制度があります。

私たちが気にしているのは、「ディグリーで

あるべき」というだけで議論を終えるのではなく、本当に社会できちんと評価されるということなのです。つまりディグリーやディプロマの議論もしながら、専修学校の学習成果の評価・活用を含めて制度を考えていく。例えば産業界が求めているのは本当にディグリーなのか。ディグリープラスアルファが期待されることもあると思いますし、それがディプロマであっても、やはりディプロマプラスアルファを求める声がアンケートには出ています。より実践的な専門性という観点から、一体的に考えていく必要があるのではないのでしょうか。これについてもぜひご意見をいただきたいと思います。

教員資格についてはいろいろな調査結果が報告されています。兼任か専任か、学歴はどうするか。実践的な技術や技能を身につけさせるという面からは、単純に学歴が高ければいいわけではないということは、賛同していただけないと思います。一方で世界的に見ると、大学の教員には修士や博士が求められる傾向があります。日本の専修学校制度を前提に考えるとき、新しい学校種の教員資格をどう設定すればいいのか。私たちは単に博士や修士を増やすのではなく、実践的な技能や技術を教えられる教員資格はどういうものかについて、ご意見をいただきながら検討したいと思います。

教育組織については、大学の自治に基づく教育組織はボトムアップ型で、教授会も含めて多くの会で意思決定するので時間がかかると聞きます。一方で、専修学校は迅速に動ける体制を各校で構築しているように感じます。しかし、一条校になる場合は、どうしても教育基本法に書いてある「組織的な教育・体系性」というものが求められます。他の学校種の設置基準には、教育組織などの細々とした規定があり、その審

査を経た上で設置認可となります。そのような大学と同じ教育組織が果たして専修学校に合うのか、という議論もありました。もっと柔軟に迅速に動けるような組織のほうが、専修学校の良さが発揮できるのではないかと。その良さを残した教員組織はどうあるべきか、アカデミックな大学と同様の形で条文を書いているのか、いつも悩みます。この点についてもぜひご意見をいただきたいと思います。

発想としては、今までのアカデミックな大学と同じような教員資格、教員組織ではないもの。新しい枠組みの中での学校種。それが一条校になるかどうか。アカデミックな世界だけではなく、職業教育体系の中できちんと評価、認知してもらえるような新しい学校種なりの枠組みを推進していきたいという点から、別の形の教員資格や組織があるのではというところが記されています。ただ、何でもありというわけではなく、体系的に構築されている点も踏まえて、より専修学校の良さが表現できる制度にするのが、私たちの立場で検討することだと思います。大学と同じではないという前提のもと、よい制度・適切な表現方法についても、ぜひご意見をいただきたいと思います。

自己点検・評価、第三者評価については、平成19年の学校教育法の改正によって、専修学校でも自己評価が義務化されました。また耳慣れない言葉ですが、学校関係者評価というものもあります。これは努力義務という形でスタートしています。

ほかに情報公開の規定もあります。これは平成22年の改正ですが、私学助成に対する批判がかなりあったというのが背景にあります。大事な税金を使うからには、情報公開をもっとやるべきだというご指摘がたくさんありました。

私学助成を始めたくさんの公的支援を受けるからには、説明責任がさらに強く求められるようになったのです。そして今までの私立学校法上の財務諸表等の公表だけに留まらず、大学、高専の教育研究活動の状況についても全て提示するようになりました。専修学校は大学とは違うのでこの準用は外れていますが、世の中の流れとしては社会への説明責任がますます求められています。そういう流れのなかで自己評価が義務化されました。

しかし専修学校の調査結果を見ると、自己評価を実施、公表している学校は17.6%で、かなり低いという指摘を受けています。学校関係者評価の第三者評価の調査結果も添付していますが、これもまだ取り組みが難しい状況にあると捉えています。しかし、専修学校の質保証・向上の観点からは、自己評価は当然実施し公表すべきだという社会の通念があると思われるので、あまり負担にならない形で効果のある取り組みを進めていただきたいと思いますと考えており、有識者会議においても議論を始めています。それが「専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議」です。全専各連の先生も参加されて議論をしていただいておりますが、当面の検討課題は、専修学校の自己評価の実施と公表の促進です。

特に自治体からも要望が多かった「専修学校の特色を踏まえた学校評価のガイドライン」を年度内に策定し、お届けできるように進めています。今年の冬くらいには案をまとめて、先生方からのご意見を頂戴したいと考えているところです。

このようなお話をしましたが、やはり専修学校の財産というのは、教職員の皆様がいかに良い教育ができるかという環境だと思えます。残

念ながら私たちにはなかなか予算がなく、十分な支援ができない状況ですが、それでも「教職員の資質向上に関わる取組」において、どのようなことがあり得るのかも含め、この会議で検討をいただきたいとお願いしています。また単位制・通信制のフォローアップも来年度になるかどうか未定ですが、協力者会議において検証テーマとして挙げさせていただいています。

また、検証できる段階ではありませんが、「設置基準の在り方とその他」については、新しい枠組みの検討を始めるかどうかという相談もしなければなりません。その前提として、自己評価や第三者評価には時間がかかるでしょうが、ぜひ積極的に取り組んでほしいと思います。質保証は時代の流れとして避けては通れません。その中で「ここはこうしたほうがいい」という改善点があれば、来年度以降も含めてご意見をいただきたいと思っています。

職業実践的な新たな 枠組みの実現に向けて

新しい枠組みの議論については、まず「早期の実現に向けて、特にそれぞれの専修学校でも体制整備を進めてほしい」ということで試案はまとまっています。新たな枠組みが社会的に認知されるものであるとのイメージの共有を前提にした、先導的・試行的な取り組みとして進めたいとワーキングチームの試案に書いております。その上で新たな枠組みの最終実現を図るとしています。

次に4つの課題を説明します。課題としてはここでも専修学校の質保証や、中核的専門人材育成事業で実施していただく実践的な職業教育の取り組みが指摘されています。たとえば課題

1と2に書いているようなモデル事業実施の展開です。中核的専門人材も専修学校の質保証の取り組みも含めて、いずれも新しい枠組みの実現に向けて取り組む課題につながるといことです。課題3はご説明した質保証の話なので省略します。そして課題4です。職業実践的な教育に対する社会的評価の確立は永遠のテーマといえますが、学歴が重視される社会において、実践的職業教育を受けた方の評価を行うのはなかなか難しいことです。これは諸外国でも同じです。しかし職業教育を行う学校の社会的評価の確立は、最も重要な課題だと思っていますので、工程表といいますが、それに向けて平成25年度からも進めていきたいと考えています。

ご承知のように、予算は単年度で計上されます。一方、制度の創設に法律改正が伴うとなれば、最終的には国会の議論を経なければなりません。複数年度にわたるであろう法改正の過程の中で、年度ごとの予算で何ができるかは様々な選択肢が考えられると思います。

制度創設に向けて、なかなか進展が見られないと思われるかもしれませんが、できることは進めさせていただきたいということが、私たちのスタンスです。

制度を作る際に、たとえば「学校教育法」は法律、「専修学校設置基準」は省令、専門士や高度専門士、入学資格の規定は文科省告示で定めています。このように様々な手段がある中で、先導的・試行的な取り組みとして一定要件を満たす課程を「職業実践専門課程（仮称）」として告示による文科大臣認定の制度を、平成25年度にも作りたいと考えています。

大臣にいただいた中央教育審議会答申は非常に重い意味があるので、それを踏まえて現時点

の試案がまとまっています。たとえば「一定年数以上」と表現しているのは、先ほど申し上げたように何年の修業年限が本当に良いのか、ご意見をいただきたいと思います。これまでも修業年限について、いろいろな考え方を議論していただいておりますが、新たな枠組みとしてどのぐらいの年数を設定すればよいのか、今後の目標を前提とした議論が必要です。

授業時数については、分野によって違いはありますが、専修学校の平均は1,000時間くらいです。

教育課程の編成に関する規定は、実は専門職大学院の制度をつくったときに、実践的なところを非常に重視したものですから、同じような規定ぶりとして参考としています。たとえば、産業界や関係機関と連携する体制を備えているか、実習を行う施設が確保されているかなどといったことが重要です。教員養成の大学院でも、実践的な教育に必要なこととして、実習等として小学校や中学校と連携することが想定された条文があります。ただ、これで専修学校らしさが活かせるのかどうかについて、皆様からもご意見を頂戴したいと思います。

次は成績評価の表示の在り方です。専修学校として特徴的な「技能」をどう評価すべきか、それを踏まえた方向性が示されています。そこには実践的な職業教育機関としての専修学校の特色が活かせるような表現が必要ではないかという思いがあります。

次に実習割合は、分野によって特性が異なるため、必ず4割～5割を確保する必要があるのかどうか、まだまだ議論する必要があります。最初に議論した時には、但し書きがありませんでしたが、試案では「分野特性に拠る」と記されています。皆様からもご意見を頂戴して検討

を進めさせていただきたいと思います。

次は教員組織の規定です。これも先ほど申し上げたように、大学と同じような条件でいいのかと考えたときに、そうではないと思います。専修学校の特色としては、産業界や職能団体と連携し、かつ実務に通じた知識、技術、技能、豊富な経験などを条件として記していますが、その確保の在り方をどう担保するか、という課題があります。

他にも先ほど説明した質保証、また自己評価、学校関係者評価が、これから策定されるガイドラインに基づいて実施され、公開されているかどうか。そういった条件を備えたものを、「職業実践専門課程(仮称)」として文部科学大臣が認定するという仕組みが試案としての提案となっています。

これを設置基準に規定するとなると省令の改正を行うこととなります。通信制・単位制の改正のように制度の実現まで時間も要します。また都道府県の設置認可となるとさらに時間を要します。ですから、「職業実践専門課程」の横に「必要に応じ実施」と書いたのは、もしかしたら「職業実践専門課程」を文部科学大臣の認定(告示)で進め、早い段階で専修学校の具体的な先行事例を実績として示し、そのような学校のイメージを具体化し、社会的な認知と共有を図るのも1つの方法ではないでしょうか。このような状況で、どのような方向性が良いか、皆様からもご意見をいただきたいと思います。

最後に「新たな枠組みの早期実現」とありますが、これについては具体的な記述がないという批判もいただいています。しかし、やはり最初に申し上げましたように、専修学校の果たす役割や機能は、実感としてここ数年で急激に変わりつつあると思う一方で、それをさらに制度

化するとなると、もう少し社会的な認知共有の取り組みが必要だと思われます。そしてその取り組みを進めながら最終実現に向かっていく。こうしたことを皆さんと共有させていただきたいということが、本日最後のお願いです。

専修学校の取り組みが社会で評価され、卒業した人がきちんと評価され活躍することに誰も異論はないでしょう。しかし専修学校に関わった経験のない人は、専修学校的一条校化などという話を聞くと、「そうすると専修学校は現行制度でいう大学になりたいのか」とすぐ質問します。そうではなく、専修学校の良さを活かす制度はどのようなものか、ひいては一条校となるかどうか。現行の一条校であるアカデミックな大学となると、世界的に見ても、教員資格の学歴条件が博士や修士、教員配置や組織の在り方などが求められており、そのような制度の中で、我が国の専修学校の良さを活かせる仕組みなのか、疑問にも思います。その説明をするのに時間を要しましたが、昨年からの周囲のご理解が進んできたように感じています。こうした新しい枠組みの検討に向けてご理解とご協力をいただくとともに、ぜひ専修学校の良さを活かし、社会的評価が高まることを念頭にその実現に向けて取り組んでいただけるようお願い申し上げます。

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団
管理者研修会

法令から見た 専修学校の特徴

専門学校と大学についての 比較を中心として





森ノ宮医療学園専門学校
森ノ宮医療大学
法人本部長
安田 実

鍼灸の歴史

本日の私の話は、より実例に即した、各論的な内容にしたいと考えています。副題に「専門学校と大学との比較」とありますが、私たちの学校は医療分野ということで、全体の一部分、しかもかなりローカルな話になると存じます。またタイトルは「専修学校」としていますが、一般課程と高等課程に触れることが少なく、専門学校が中心となることもご容赦ください。

さて、私たちの学校種は、いま様々な問題を抱えていますが、結局は法令と制度によって大きく影響を受けることは、従来と変わりありません。そして法令と制度の変化を理解するためには、私たちを取り巻く外部環境の理解が不可欠です。これから5、6年の間にどんな状況変化が起こるのか、そして、こういった事態に対して何を備えれば良いのか。さらに2018年問題（18歳人口が激減する年）もあります。あるいは高等教育のユニバーサル化についてどう

対応するか。あくまでも私の個人的見解であることをお断りした上で、こうした課題に向けて原点に立ち返ってお話したいと思います。

私たちの森ノ宮医療学園は、鍼灸の専門学校からスタートしました。簡単に鍼灸の歴史を振り返ると、平安中期に書かれた『医心方』という医学全書がそのルーツの1つです。これは今に伝わる医学全書としては世界最古のものとされ国宝にも指定され、その1つは東京国立博物館に展示されています。京都の仁和寺にも残っています。1千年以上の時を経て、そういう文化遺産を我々が持っていることは誇りであります。

しかし鍼灸は第二次世界大戦以降、1947年に存亡の危機を迎えます。鍼灸には医学的なエビデンスがなく、鍼灸を行う人にも公衆衛生など医学的な基礎知識がない。やめてしまえばどうか、という中止要請がGHQからありました。大戦中にイギリスの捕虜兵に対して、日本陸軍の衛生兵が鍼を打ったり、お灸をしたりすることがあり、鍼灸を知らない欧米人からすれば、虐待行為以外の何物でもないと映ったのでしょう。国際軍事裁判で「衛生兵による虐待行為」とされて有罪になったという、不幸な歴史もありました。そのまま中止要請を受け入れ鍼灸が絶えれば、ひょっとして今、鍼灸の専門学校や大学の隆盛もなかったかもしれません。幸いにしてそうした危機は免れました。

時代が変わって森ノ宮学園が経営する大阪鍼灸専門学校は1973年、町工場を改装してスタートしました。この時からすでに、鍼灸を科学的に説明のつくエビデンスベースのものになりたい、また鍼灸に携わる医療技術者全体の資質の向上という観点から、大学化を構想していました。

一方で、鍼灸という分野は、ある特定の人たちの職域とされていました。新規参入を認めた場合、こうした人たちの職域を乱すかもしれないという懸念から、厚生労働省は、新規参入に慎重な立場を取っていました。実質上制限されていたのです。しかしこれを不服として、国を相手に裁判（行政不服訴訟）を起こした学校があり、学校側が勝訴しました。いわゆる「福岡裁判」です。当時は、小泉内閣のもとで規制緩和という大きな政治的流れもあり、厚生労働省は控訴せず、その結果、鍼灸養成施設が激増したのです。1997年の福岡裁判を経て、1999年からほんの5年ほどで、それまで30校足らずだった鍼灸養成施設が80校になり、90校になり、現在では100校を超えています。在籍者数も3千人から7千人、今は9千人くらいです。

こうした状況のもとで、私たちは大阪という地域の中でどういう戦略をとるべきなのか、一生懸命議論しました。鍼灸というのは、江戸時代から西のほうが盛んで、西高東低といったところがあります。当時の大阪の上位3校は、そのまま全国のベスト3でした。大阪の鍼灸養成施設は「3強1弱」と言われ、「1弱」というのは本校のことですが、この頃ほどのようにして3強に食い込むかといった議論を盛んにしていました。他校に差をつけるため一段階上のステージに上がることを考えるべきなのではないか。その方策として経営する専門学校の充実や、学校種そのものの見直しなどを検討していました。

ところで、1947年に鍼灸を禁止しようとしたGHQ、つまりアメリカですが、1985年に米国国立衛生研究所が鍼灸に関する数々の論文を発表して以降、急速に鍼灸が盛んになってい

ます。補完代替医療としての鍼灸も研究され、米国国立補完代替医療研究所も補助金を出しています。現在、カリフォルニア州だけでも20校近くの専門職大学院があります。アメリカのメディカルスタッフは、ドクターだけではなく、看護師、薬剤師、理学療法士、そして鍼灸師も含めて、全て大学院の学位取得が要件です。しかしながら、日本では（鍼灸を扱う）大学は、10校くらいしかありません。

学校を取り巻く法令

そこで本題に入ります。まず学校法人を取り巻く法令を一覧にしてみました。ご存知のように法律には、政令、省令、告示というヒエラルキーがあります。

省令か告示であれば、文部科学省で完結するので手早く取りまとめることができます。政令になると各省庁の連絡が必要になるので時間がかかります。法律であれば国会の審議が必要になるわけですが、それでも、教育基本法や学校教育法といった大きな法律が改正されており、最終改正日が、平成18年や23年、24年といった新しい日付が並んでいます。

これだけの法律に加え、専修学校は国家資格取得の関係では、経済産業省や厚生労働省、国土交通省など、様々な省庁の指定規則などにも囲まれています。固定資産税の減免、非課税措置といった部分では税法も絡んできますし、私立学校振興助成法にも目を通す必要があります。

この中で前提として知っておきたいことは、教育基本法や学校教育法です。教育基本法は憲法の精神に則った根本的・基礎的法律です。学校教育法は、第11章の第124条から133条

に専修学校、134条に各種学校の記述があります。第109条の認証評価制度というのは外部の評価です。第113条は教育研究活動の公表に触れています。学校教育法の施行例は政令です。施行規則は文科省の省令になります。すなわち学校教育法を中心として、施行令、施行規則、専修学校設置基準の4つの法令に目を通しておく必要があります。

私は法学部出身ですが、当時の先生は「法律のことは専門家の弁護士さんに聞け」というような態度で、法律を読む勉強はほとんどしていません。民法や刑法は片仮名交じりで、内容の理解はもとより、読むことすら十分できませんでした。就職も最初は一般企業でしたから法律とは無縁でした。途中で学校に転職して、「法律がこれほど身近にある学校は大変だな」と思いましたが、理事長がまるで聖書のように学校教育に関わる法令書を傍らに置いて、しかもどんどん読みこなしていく、あるいは絶えず確認するという作業をされていたので非常に驚きました。「法律って読むことができるのですね」と、思わず声に出したのを憶えています。

次の法令は私立学校法です。いま一条校と専修学校の取扱いの差異が言われており、実際に大学と専門学校の公的支援といったところには格差がありますが、それ以上に大きいのは、国公立と私立の差ではないかと思います。その辺の違いも意識する必要があるのではないのでしょうか。逆に企業と比較し公的性格を強く帯びていると再認識することも多く、たとえば第51条の残余財産の帰属。他の類似法令から推測すると、公益社団法人になったところは財産の処分、あるいは収支差額の処理などについても、相当厳しくなっています。財団や福祉法人もそれぞれ個別の会計基準が作られていますし、国

立大学法人にも専用の会計基準があります。私たちの学校法人会計基準も、現在見なおしが議論されています。

なぜなら、国立大学法人は、既にキャッシュフロー計算書が義務付けられていたり、収支差額ではなく、「利益」という分かりやすい表現の項目を設けたりしています。企業会計を見る側の視点では、とてもシンプルに財務分析等を検討しやすくなっているのです。

それに比べ、学校法人会計は、基本金の組み入れや、基本金制度そのものが分かりづらいつつ、消費支出の段階で原価償却しているものをなぜ基本的に組み入れるのかといった議論が、常につきまといます。ですからより、企業会計的な方向に変わる可能性は高いのですが、とりあえずは現行の法律に則ってやらなければいけません。日本私立学校振興・共済事業団(私学事業団)にある私学経営情報センターの財務諸表の分析等を活用することをお勧めします。

この他に、専修学校で重要だと考えられる法令には、社会教育法や、「生涯学習のための施策の推進体制等の整備に関する法律」などがあります。

さらに『準学校法人「営利企業的」に関わる通知』があります。非常に古い、昭和25年の文部事務次官通達には、すでに「学校の経営が営利企業的でないこと」という箇所があります。また昭和35年に再度通達が出ていますが、經常的経費の総額は経費の1.5倍相当額の範囲内であることとされています。ところがこの準学校法人の通達について、類するものが大学には見当たりません。ご存知でしたら教えてください。ともあれ、準学校法人が「営利企業的ではない」という意味で具体的な数字が出てくるのは、この昭和25年の通達と、それを具体的に

説明した昭和 35 年の通達なのです。

また私立学校の公益性ということでは、教育基本法の「公の性質を有するものである」に加えて、「拠出金に対する利益配分を行わない」「解散時において、清算後の残余財産は定めのない場合、国庫に帰属する」などの所以をもって、学校法人はその目的において公益性を持っているとされています。

他には大学認証評価機関の 1 つである、日本高等教育評価機構というところが、評価員に求められる法令のリストを挙げています。これだけは最低限目を通しておいて下さいということです。ここでもやはり、学校教育法、私立学校法、学校法人会計基準、大学設置基準などが挙げられています。

私たちが 6 年前に大学設置の認可申請を行いました。そのとき文科省から手引書を渡されました。手引書の末尾に、ここに挙げた法律のリストが掲載されていて、それらの法律を読んでから相談に来てほしいというのが、文部科学省のスタンスでした。

ご存知のように、以前の大学認可は、申請時に高いハードルがありましたが、規制緩和の流れで「事前審査から事後チェック」に方針が変わりました。設置基準が大綱化され、届出で認めるという方向になりました。では事後チェックとはどういうものか。そのうちの 1 つが別添の資料にある「大学諸規程の整備状況」確認リストです。

組織規程をはじめとするこれだけの規程を持っているかということ、報告しなければなりません。あって当然のものといえばそうですが、我々の学校は当初それらの規程が十分とは言えなかったのが、急遽整備いたしました。皆さんの学校は当然あると思いますが、ただ「資

産運用に関する規程」などは、定めていない学校も結構多いのではないのでしょうか。文科省ではこの部分も当然定めてくださいというスタンスです。内部監査や外部監査で経理規程があるかどうか、また規程どおり運営されているかどうかは厳しくチェックされます。規程の整理・確認として、1 つのガイドラインになればと思います、このリストを掲載しました。

大学の情報公表

次に教育情報公表の先行事例として、大学の状況についてお話しします。大学に関わらず、我々は固定資産税を払っていません。収支差額についても、企業のように法人所得税に係るもの、法人住民税に係るような税金は、学校法人ですから当然非課税扱いとなっているわけです。従って財務情報の開示については、早くから法令化されていましたが、平成 23 年 4 月 1 日からは、教育情報も公表することが、大学・短大に義務づけられました。

まず財務情報については、平成 16 年から通知されています。事業報告書の提出が求められていて、そこに記す最低ラインの一覧を資料にしています。10 の項目を出していますが、つまりは経営戦略や事業戦略までも場合によっては公表しなければならないということです。書式は任意ですが、これらの要件が備わっている事業報告書が必要だというガイドラインです。

また平成 24 年 8 月の新聞では、教育情報公開の様式が定まっていなかったことが問題視されていて、公的データベースを準備する予算をつけようとしているという記事がありました。入学者数、在学者数、卒業者の進路、あるいは留学生数やグローバル化の状況も公開するというこ

とです。

このように財務情報は平成16年から、教育情報は平成23年度から公表が法令化されていますが、これには「義務」と「努力義務」があります。また総務省の法令データ提供システムを検索すると、官報に出ている最新法令が表示されますので、そちらも参考にされると良いでしょう。

こうした義務や努力義務を怠るとどうなるか。行政はそのような大学に対して、罰則規定というよりは、私学事業団の経常費補助でコントロールしようとしています。在学生や教職員、取引企業など全ての利害関係者に対して、しっかりした財務情報や教育情報が公表されていない場合、私学事業団は補助金を減額します。去年はマイナス1～2%だったのが、今年は5%ダウンになりました。ですから情報を公表しない大学は広く世の中から不信感を抱かれるのはもちろん、なおかつ補助金が5%カットされてしまうというわけです。

大学の規制緩和

次に大学の規制緩和の話です。規制緩和以前、大学は「工場」と同様に人口を過度に一極集中させるものとの認識がなされ（工場等制限法）、大都市圏などの人口集中地域には展開できませんでした。都心部には大学を作れなかったのです。ところが規制緩和によって工場等制限法が廃止になり、八王子や相模原など郊外に展開していた大学が、全部都心部に戻ってきたのは周知の通りです。さらに大学設置基準の緩和が追い風になりました。短期大学から大学への移行、公立の看護学校が大学になったのも、マーケットの要請というよりは、設置基準の緩和で作り

やすくなったのが一番の原因でしょう。

たとえば校地について見てみましょう。昭和31年までは、400名の収容定員の学校を作るには、34,710平方メートルの校地が必要でした。平成10年には半分の17,355平方メートルになり、平成15年には学生1人当たり10平方メートルに緩和されています。400人規模の大学なら4,000平方メートルでよいわけです。これを金額に換算して、昭和60年の大学設置基準での指数を100とすると、最近では4分の1.25と劇的に変わりました。ですから大学の数が増加したという側面もあります。

一方で、我々専門学校は、立地産業という用語弊がありますが、便利なところになければ駄目だと私自身は思っています。

ところで大学の設置はハードルが低くなったのでしょうか。公表されている定量的な基準は明確ですが、実はまだ不明瞭な部分、あるいは定量的に明示できない部分があります。大きくは、教員審査と大学設置構想そのものです。特に設置構想は学校独自のオリジナルが求められるのですが、それを審議する大学設置・学校法人審議会の委員の方は大学関係者ばかりです。ですから学位があるだけではなく、研究業績、論文について「商業雑誌に掲載された論文はカウントできない」とか、医療系であれば、最低限、英語の論文がいくつないといけないとか、理学療法と看護、鍼灸でも基準が数多くあります。専門分野ごとにその内情は大きく異なるようなケースを目の当たりにしました。

ほかに大学を設置する費用の資金的裏付けが十分あるかどうかの審査もありますが、これは算出方法に基づく計算で済みます。現在は大学設置コンサルタントがたくさんいますのでご安心ください。

ところで、先ほど立地の話をしましたが、専門学校として利便性にこだわりたいというのは、卒業生のことを考えているからでもあります。プロフェッショナルになって社会に出ても、勉強の必要に迫られることは多々あります。特に医療職はそうです。学校の実技実習では難なくクリアできたことが、病院で患者様を目の前にしたら何もできない。先輩に聞きたくても、厳しいから聞きづらい。そのときにすぐに母校を訪ねられる、つまり交通利便性の高いところに母校があることがとても重要と私たちは考えています。しかし駅前に作るのは費用が嵩む。私たちはそのジレンマにずっと悩んできたところがあります。

いま大学も生き残りが大変で、総合大学でも新たに医療系を設置するなど、なりふり構わず取り組んでいます。特に学生確保に汲々としているような大学では、崇高な理念や高邁な建学の精神とは無縁に思える学科申請が相次いでいます。学科名称も届出で済むのでどんどん変わります。我々のように、専修学校から大学を作る場合には、当然認可申請になるので厳しい審査がありますが、いったん大学として認められれば、同一分野の学科と学位の変更が無ければ届出で済みます。たとえば理学療法学科を持っていると、看護学科が届出ですぐにできてしまう。もちろん人材や施設、設備などを整備する必要がありますが、組織力のある大学ならそんなことはわけもないことです。ですから大学の動きは、今とても脅威です。福祉から栄養、医療といった分野に拡大する動きも出てくるでしょう。

特にいま「医療」はキーワードとなっています。理系を持たない大きな文系大学も、どんどん医療系学科を設置して参入しています。医科

短期大学であっても、PT、OT、看護系の学科のほかに、さらに診療放射線技師など、いろいろと増やす動きは大学設置基準上、届出申請のできるわけですから、この傾向は加速するでしょう。

専門学校のオペレーション

大学が増加すると、定員割れの懸念もまた大きくなります。大学は装置産業の側面もあり、人件費をはじめとする固定費の部分がとても大きいですから、ある程度の適正な規模が必要です。学生数 800 人レベルでは経営規模的に十分でないということが言われており、私どもの大学も正直厳しい状況です。

現在、私たちの大学は、校地面積においても、過去の基準では設置できない 1 万 6 千平方メートルしかありません。設置経費は当初 40 億円かかりましたが、あとで隣接地を行政から紹介してもらい、急遽途中で買い増ししたので、最終的には大学設置経費全体として 60 億円かかりました。

ちなみに、大学を設置申請して認められると、4 年間は壁ひとつ変更することができません。私たちの大学は大阪港の近くにあり、冬はとても寒いのですが、200 万円ほどの防寒工事をするにしても、設置計画変更事前協議のために、数多くの書類を提出しあらためて承認を受けなければなりません。慣れていないことですからエネルギーが要ります。

そうした中で、小規模校の私たちがやっていくには、人件費などの固定費を抑えるために、一人が何役という形で、いろいろな業務ができなければならないという結論に達しました。「私は教員だからしません」「私は経理だからしま

せん」という姿勢では成り立ちません。言い換えれば、専門学校が強み、専門学校のオペレーションを大学運営に活かすということです。

しかし専門学校のオペレーションを導入しようと大学の教員に伝えたときは、概ね拒絶の態度と反応でした。「それは専門学校のやりかたですよ」と二言目には言われました。ではあなた方は、専門学校あるいは我々のやり方をどこまでご存知なのか。本質的に私たちは間違っていないはずだとあとで思い直し、再び議論を戦わせる、その繰り返しでした。現在でもその戦いは続いているかもしれません。

おかげさまで森ノ宮医療大学では規模は少しずつ拡大し、学科を増やしたり、大学院を作ったりという動きを進めています。大学設立5年目に入った今、なんとか黒字になりました。今後はさらに学生数を増やす努力をするとともに、コスト削減にも力を入れていきます。余談ですが、700万円かかる電気代を工夫して節電すると、13%ほどカットできることも分かりました。

いま私たちの大学は成長期にあり、やがて成熟期に向かうはずで、導入期、成長期、成熟期、衰退期というライフサイクルに倣えば、成熟期のあとは衰退するしかありません。振り返ると、鍼灸の専門学校にとっては、規制で（学校数が）守られている平和な時代がありました。しかし福岡の裁判があり、大学の規制緩和があり、私たちはその流れの中で苦しみながら発展の道を模索してきました。しかし2018年問題を控え、「マーケットはありません」と、大学関係の情報企業からよく言われています。これからは成熟期の大学として、どうあるべきかを考える時期を迎えています。

地域との連携

そこで浮上してきたのが、地域と大学の関わりです。森ノ宮医療学園専門学校の、現在の土曜日と日曜日の施設利用状況のグラフですが、毎月20件から30件くらいの利用があります。教室や実技室を開放して、市民公開講座や町内会の総会をはじめ、業界の人々、あるいは他校の卒業生にもご利用いただいています。データは短い期間しか取っていませんが、ここ5年ほどは急激に利用者数が増えています。これはとても意味があることと捉えています。外部の人が来ることは学生達にとってもプラスになるからです。

余談ですが、この前、私たちの大学に無料招待のポスターとチラシが届きました。京都の博物館と、京都の大学が持っているミュージアムに、学生証を提示すれば4日間無料で入れるという催しの案内です。対象者として「全国の大学、短期大学に在籍する学生」と書いてあったので、私は、主催者の京都市市民協同政策推進室に問い合わせました。「専門学校の学生は駄目なのでしょうか」と。クレーマーになるつもりはありませんが、京都市の行政の方が、どのように答えるか関心があったのです。そうしたら、「問題意識はあるのですが、我々の所管は大学政策科というセクションですからこういう形になりました。申し訳ありません」と謝られました。問題提起をすることで、次回は主催者も専門学校について考えが及ぶはずで、こうした行動は必要かと思えます。

学校の成長期、成熟期、衰退期とは、簡単に言えば「ありきたりの学校」になってしまうということです。設立当初は、様々な施策やユ

ニークな切り口、差別化の手段があっても、そのままでは、時間が経てば経つほど陳腐化してしまいます。ステージを変えるには変革しかありません。しかし変革して終わり、では衰退期に入ってしまう。だからここが正念場です。もう1度変革に挑んで、ゼロベースから構築する。

たとえば先ほどの施設の利用ですが、他の大学の数字を調べて驚きました。早稲田大学、明治大学、あるいは京都の仏教大学などでは、1年間で5万人もの人々が、公開講座などを利用しています。もちろん駅前にエクステンションセンターを設けるなど、いろいろな施設を全国展開されているのに、それでも意欲的に事業を展開していらっしゃいます。大学がどんどんそういうことをやっているのに、我々専門学校もやらない手はありません。

高等教育のユニバーサル・アクセス化

高等教育のユニバーサル・アクセス化についてお話しします。ユニバーサル・アクセスとは、マーチン・トロウというアメリカの高等教育研究者が、1970年代に提唱したモデルの言葉です。日本では1976年頃から紹介されました。具体的には、高等教育機関に進学する18歳人口を分類したモデルで、「マーチン・トロウモデル」とか、「トロウの発展移行段階における、エリート・マス・ユニバーサル化」という風に呼ばれています。

トロウは進学層を3つに分類しています。1つは上位15%に位置する層で、これをエリート型と呼んでいます。50%位までがマス型、50%を超えるとユニバーサル・アクセス型です。トロウはこの型によって、学生の就学パター

ンや経営者のタイプが変化するとしています。エリート型であれば、学生は優秀なので、現役で入学するし、在学期間もきちんと勉強して卒業する。だから大学の経営者はアマチュアでも大丈夫ということです。

ところがユニバーサル段階になると、年齢に関わりなく、万人に学習機会を提供することが求められます。アメリカではベビーブーマーの時代を経て、1970年代にすでにユニバーサル・アクセス型が進んでいたのですが、この目的観や、学生の就学パターンを見ると専門学校と重なる部分が多いと感じました。教育方法や特色なども、エリート、マス、ユニバーサルと変化していることに注目してください。現在の日本がまさにこのような、ユニバーサル・アクセス型へ移行する段階にあります。少し前までは「社会」と「大学」に境界がありましたが、いま産学官連携や、先ほどのエクステンションセンターのように、どんどん社会と関わる方向で動き出しています。

ここで注意したいのは、全ての高等教育機関が、エリート、マス、ユニバーサルの順番に変化していくわけではないということです。早くからユニバーサル・アクセス型になっている高等教育機関もあれば、あいかわらずエリート型で存在する学校もあるということです。つまり、混在している。混在しているから、経営者や教員にもいろいろタイプがいるわけです。この認識が非常に重要です。

従って専門学校も、全てがユニバーサル・アクセス型というわけではなく、ケースに応じてエリート型の目的観を持っていたり、マス型の学生就学パターンを持っていたりするのです。特に専門学校の8分野ごとに——実はもっと細分化されていますが——分野特性において全

然違うということ認識しておく必要があります。700校の大学も、タイプが混在化していることが、混乱を招いているといえます。どちらかといえば大学はアマチュアタイプの経営者が多い傾向にあります。今では、国立大学法人などは、理事がどんどんプロフェッショナルな人たちに交代してきています。ですから、日本の高等教育機関の現状を知るという意味で、ここでもう一度、マーチン・トロウモデルを振り返る意味があるということです。

トロウによる段階移行に伴い、アメリカではどんどん学生数が増え、一方で学校が潰れていきました。いまアメリカと日本を比較すると、人口100万人当たりの専門学校・短大の学校数は、日本(25.5校)がアメリカ(5.5校)の5倍にもなり、圧倒的に多いのです。一方で学生数は、日本(0.57人)がアメリカ(2.43人)より圧倒的に少ない。大学は、学校数(日本6.2校、アメリカ8.9校)も学生数(日本2.28人、アメリカ4.16人)も日本はアメリカより少ないのです。今後、アメリカ型を日本が踏襲するのかも知れませんが、比較そのものも精密な分析によらなければなりません。総じて日本は学校数が多く、学生数が少ないと言えるでしょう。

この比較から言えるのは、日本はまだまだ「伝統的學生」だけを相手にしているから、少ないのではないかと。もっと幅広く人を集める学校になる必要があるということです。アメリカは社会の仕組みとして、学校で学べば学ぶほど給料が上がるので、それが一番のモチベーションになる利点があります。日本の場合は、残念ながら、大学院に進んで修士をとっても、さほど給料は変わらない。こうした社会構造の違いがあるので、人集めはアメリカよりも難しいところではあります。ただ学びたいという意欲は、

社会に出てから初めて痛感する方も多い。その部分で提供できることが、私たちにはあるように感じています。

アカデミック・ディグリーとか職業学位という表現がありますが、これは明治以降、日本の大学が抱える風土観のようなものもあると思います。〇〇学と言わないと、学問ではないという捉え方です。つまり日本の大学には、学問活動は職業活動ではないという強い意思が感じられるのですが、本当にそれでいいのでしょうか。

たとえば鍼灸については、私たちも専門学校と大学を同時に経営しています。鍼灸師の養成にかかる費用は、圧倒的に専門学校が低廉です。国の補助金も含めて、専門学校は418万円ほどです。一方、大学は725万円ほどかかります。鍼灸師の養成という視点で考えると、圧倒的に専門学校に優位性があります。

専門学校への提案

2018年問題というのは、この年に18歳人口が急減することを指します。今までも、第一次、第二次ベビーブームを経て、18歳人口は減少し続けていますが、その波が2018年にもう一度来るとのことです。従ってもはや18歳人口をあてにしては駄目だというのが、私たちの考えです。

ただし、情報公開が進むとともに、大学と専門学校を比較して、専門学校の優位性が証明できればチャンスはあると思われます。私たちの学校でも、理事会などで「広報費のかけすぎではないか」という話になったときに、これまで比較検討ができなかったわけですが、平成23年の情報公開以降、費用の比較検討ができるようになりました。

また学校種の違いという部分ではないのですが、専門学校の魅力は、フットワークの良さを備えながらも、創設者の想いというのが明確にあることだと思います。2010年に開催された『非大学型高等教育と学位・資格制度に関する国際ワークショップ』の講演で、合田隆史氏(当時:文化庁・次長)が「専修学校は、最も自由な、そして最もたくましいセクターであり、職業教育を中心として、今後とも非大学型高等教育の中核を担っていくことが期待される」と言われています。合田氏は、いま、文部科学省生涯学習政策局の局長を務めていらっしゃいます。

大学に通う25歳以上の社会人の数は、OECD諸国の中では日本が圧倒的に少なく、2%です。ちなみにOECD諸国の平均は、イギリスと一緒に20%。5人に1人は社会人が通っているということで、これは日本の専門学校と同じ比率です。

以上の話を踏まえてまとめに入ります。まず、専門学校は、大人(大卒・社会人・高齢者)の質的要求に応える教育の高度化、なおかつ知的情報伝達のみでない教育を図るべきだという提案です。これは結局、教育力のさらなる向上につながります。具体的には、学歴や学位に関係なく、大人に対応しうる教員がいるかということ。残念ながら、いくら高い学位を持っていても、本当の意味で大人になりきれていない教員は、私たちの大学にもいます。この部分の質的向上を図る必要があります。

もう1つの提案は、学外との徹底的な交流です。専門学校はそれぞれの教育と関連する業界とつながりが深いので、その人たちと真剣に交流する機会を増やす。もちろん社会的な卒業生など、個人レベルでは密な交流が当然できていると思いますが、この部分をもっと意識して、今までパイプがなかったところともアライアン

ス(連携)を図るよう努める。さらに、関係する業界だけでなく、一般的な社会とも交流・連携を深めることが大切です。

すなわち学生の受け入れから、在学中の教育、卒業後の教育、生涯学習の受け入れ、地域・社会連携等々、いわば入口から出口に至るこうした一連の流れをエンrollment・マネジメントと言います。要するに入口、出口を循環させるということです。このように組織のデザインを変え、同時に固定費を下げることによって、低コストオペレーションも実現し、さらに維持できるはずです。

それから危惧として、補助金のことを指摘しておきます。補助金というのはとても洗練された仕組みですが、洗練されているがゆえに、副作用があるかもしれません。たとえば学校のあり方について自由に考えることを、逆に妨げているのではないか。補助金を貰うために、外部環境の変容に鈍感になってはいないか。頭が固くなっているのではないか。そもそも補助金は麻薬ではないか、デメリットはないのか。杞憂であればいいのですが、そう思うこともあります。

他に大切なのは、スタート地点に立ち返ることです。私は先ほど本校の前身である鉄工所の写真をお見せしましたが、これはFD(教育改革会議)や職員のプレゼンテーションの場など、ことあるごとに機会を捉えて教職員に見せています。ここが我々のスタート地点であると。創設者の想い、創設時の苦労、あるいは学生・生徒への想い、ひいてはコア領域への理解と本質の追究。そういうことを常に意識しないと駄目だと思います。最初から巨大な施設や設備でスタートされた学校もあるでしょうが、設立時の想いが詰まったコンセプトブックや膨大な資料など、当時を偲ばせるものはきっとある

はずです。そうしたものを通じて、常に原点を振り返ることを意識してください。

7つ目の提案としては、「思考停止を疑え」ということです。教職員の口ぐせにこんなものがあります。「学校は企業と違う」「一般の組織と違う」「学生便覧にこう書いてある」「職務規程上こうなっている」「大規模が良い」などなど。もちろん、ルールを破ることのデメリットや弊害も考えながら言っているのでしょうけれども、あまりに建前を優先して、学生の要求を簡単に封じ込める傾向があります。常に「それが本当か」と自問自答することが必要だろうと思います。

提案の8つ目は、現状分析を適確に行うということ。先週もこういうことがありました。大学の教授会で「なんとしても入試選抜の精度を高めたい」という話が出て、統計に詳しい先生が、国家試験の合格率と入試時の成績、高校時代の成績、評定平均値などを含めたデータを分析してくれたのです。自慢できることはありませんが、本校には国家試験の不合格者も一定数いますし、留年者も退学者もいます。また高校時代の偏差値のレベルや、評定平均値もワイドレンジに分散しています。そういうことからかなりきちんと分析できたのです。その結果、出た答えは、「学生の出身高校における評定平均値と、理学療法士および鍼灸師の国家試験合格率には、明確な相関関係がある」というものでした。多くのデータの中で、その部分が、唯一はっきりと連動していました。

皆で感心したのですが、そのとき別の先生がこう発言しました。「これは当たり前のことだ。高校時代から真面目に勉強していた学生は、学習習慣もついているから、国試合合格率が良いのは当然。むしろこのデータは、私たちの大学の教育力が低いと見るべきだ」というのです。

このように、学校では多くのデータが取れるのですが、その分析結果をどう受けとめ、対策を講じるか。言い換えれば、その結果を踏まえて、学校が組織として再デザインする力、構想力を持っているかが、非常に大切だと考えています。始めからやり直す勇気を持っているか、中長期経営計画はどうか、横並び思考でいいのか。こうした観点で組織をリデザインすること。これが9番目の提案です。

そして提案の10番目は「変える」こと。2018年をリミットとすると、この5年間で変革のための勝負の時期と理解してください。たとえば専門学校として、あるいは大学として学生満足度を高めたいというときに、どの立場の人の意見をうまく汲み取り、反映するのか。単純に、学生の要望を100%聞くのが良いとは限りません。お金を出す人の顔色を窺うのも良くないとわかっている。では、どこをどうすれば、学生満足度が良くなるのかを、もう一度再定義する必要があります。

専修学校には様々な展開の可能性がります。公民館等の社会教育・生涯学習プログラムや非営利教育訓練サービスなどをはじめ、いろいろな教育サービスが出ている昨今ですが、これを敵と見なすのではなく上手に取り込む。あるいは太刀打ちできるだけの力を身につける。私の話は専修学校をひと括りにした論理ですから、そもそも無理があるかもしれません。しかし、専修学校は総じて明確で定量的な目標を立てることができません。そして機動的にも動けるでしょう。従って社会人対象の学校としても十分機能できるはず。そこに目を向けたらどうでしょうか。これを最後のまとめにしたいと思います。

ありがとうございました。

キャリア・サポーター対象
第6回研究啓発・交流会

キャリア・サポーターの
現状と課題





キャリア・サポート事業運営委員会
委員
岡村 慎一

本日はまず、講演というより、ご報告という形でお話を進めさせていただきます。実は10月に金沢で、日本産業教育学会の勉強会がありました。そこで、このキャリア・サポート事業が専修学校でどのように行われ、またそれがキャリア教育にどのように影響しているか、さらにどのような有効性があるのだろうか、こうしたことも含めて、アンケート調査を実施しました。アンケート集計しながら、皆さまからのコメントに私は勇気をいただきました。この10年来、キャリア教育に関わって本当に良かったと思えました。皆さまが各学校で、各現場で苦労しながら、学生たち、そして自分自身のキャリアに立ち向かっている姿を強く感じた次第です。

私自身、山口県で仕事をし、この10年間でいろいろなキャリアについて勉強する機会を得ました。今日出席されているオブザーバーの皆さまと一緒に厚生労働省をはじめ、いろいろなところでキャリア教育に関わる活動を行っています。山口県では若者就職支援センターが来年10年を迎えます。この間、私はその運営委員

長を仰せつかり、ここから約2万数千人が巣立っていっており、非常に感慨深いものがあります。本当にすごく熱くなるものがございます。



財団が行っていますキャリア・サポーター養成講座は、学生・生徒の職業観の醸成、人生における職業について側面から支援するものです。この側面支援ということが、今まで教育に携わる教師の中では、少し「えっ、それは、どういうこと？」という気持ちがあったのではないかと思います。学生・生徒自身が将来の進路について自立的に取り組み、決定していくために、教職員に必要とされるマインド、それを態度や姿勢、考え方として定義し、養成することがこの講座の目的です。

この目的がきちんと達成されているかどうか、その調査内容を皆さまにご報告いたします。平成16年から始めたキャリア・サポーター養成講座は、これまで570の方が受講され、修了されています。

この数字をどう捉えるかですが、私立専修学校の教職員は文科省の統計によると約3万4千人となっており、570人というキャリア・サポーター養成講座受講者の割合は全教職員の約2%に少し欠けます。経営指標としてマーケットシェアを考えると、この2%という数字にどういう意味があるのか。この数字が2千人近くまでいかないと、市場でキャリア・サポーターが知られるまでにならないということです。キャリア・サポート関係分野でキャリア・サポーターの認知が進むと考えられるのは、そこまでの数字が必要なのです。

おそらく、この数字からすると、皆さんが学校現場に戻ったときには、「キャリアカウンセラーは知っているけど、キャリア・サポーターっ

て何？」というようなことになっているのではないかと考えています。

そういう中で、受講者の方にメールを通じて、キャリア教育推進のための取り組みとして、養成講座について調査をさせていただきました。質問は非常に簡単なものとし、○×式で15項目に絞りました。例えば「キャリアとは何か、自分なりに説明できますか？」というようなものです。「受講した。でも、少し難しくわからない」といった回答もありました。



調査結果を少しお話させていただきます。アンケート調査を570人に依頼して93人から回答がありました。回収率は15.8%です。正直、もう少しあるだろうと思っていたのですが、こういう状況でした。学校基本調査によると専修学校教員の男女比はほぼ同数ですが、今回の調査では男性が60%、女性が40%と女性の方が少なく、年代別からみると、学校基本調査では専修学校教員のうち40歳代は約30%となっていますが、今回の調査では39%を占めており、20歳代は5.6%と逆に少なくなっています。

もう1つ、学校基本調査における専修学校教員の平均勤務年数は9.8年で、高等学校や中学校では14.8年と少し長くなっています。専修学校教員で、10年以上勤めている者が少ないのは、ひょっとすると、部署が変わったのではないかと想像しています。アンケートの中には、別の会社に移ったけれど、メールアドレスがそのまま回答された人もいました。「今は現場にいませんが、会社でこういう風にやっています」という、近況報告もありました。

ところで、キャリア・サポーター養成講座は、どういう人に受けてほしいと思いますか。私はトレーナーをさせていただくときに、現場の学

生と接する担任の先生に受けてもらうのがいいと思っていましたが、回答者は担任を持っていない者が59%ととても多かったです。正直、予想外でした。

さきほどもキャリア・サポーターの目的についてご説明いたしましたが、この養成講座は就職スタッフより教員の方に受講してもらいたいと考えています。調査結果において就職スタッフが多いということは、経営者の意識なのか、この研修を勧める人の意識だったのでしょうか、興味あるところです。

実は、この講座を受けた後に異動されたと思われる方が結構いらっしゃいました。調査結果による就職スタッフは35.6%となっていますが、受講した時は教員だったけれど、「講座を受講したのだから、就職スタッフとしてキャリア・サポーターを務めなさい」というようなことがあったのではないかと、この数字をみて想像しました。皆さんはこの数字を見ながら、どう思われますか。



それでは本題に入ります。今回の調査の設問数は15個で、○が2つ並んでいるのは「受ける前からできていた、知っていたけれども、受けた後も当然知っている」ということです。この調査で意識して見ないといけないのは、×○という項目です。トレーナーからすると、「受ける前は知らなかった、できなかったけれども、受けた後はできるようになった、わかった」。これは授業でもそうだと思います。それを教育効果、目的とするのなら、この×○のところがどれだけ高くなっているかに、期待値が込められているのです。具体的に見て参りましょう。

キャリア・サポーター養成講座受講により、受講者には意識や行動に変化があったことが読

み取れます。×○となった回答率の高いベスト5のうち、第1番が「職業教育とキャリア教育を区別して、自分なりに説明できるようになった」ということです。ちょっと極端な言い方をすれば、受ける前は「職業教育もキャリア教育も一緒だろう」と思っていたけれども、講座を受けて「職業教育とキャリア教育はこう違う、だから、キャリア教育は今の専門学校でも必要だ」という感想を持った受講者が7割近くを占めました。これはすごく嬉しかったですね。特に中教審で、キャリア教育と職業教育の区別、違いを定義して表現するようになってきていますので、やはりキャリア・サポーターとしても、ここはしっかり抑えておいて欲しいと思ったところです。

次にキャリア教育とは何か、ということです。日本ではこのキャリアという言葉が誤解されて使われていました。エリート、国家公務員のI種がキャリアであるとか、あるいは保菌者など医療的なものに使われているというように、あまりいいイメージで浸透していない言葉でもありました。

最近では、キャリアカウンセラー、キャリア・コンサルタント、キャリア教育という言葉が出てきて、正しく伝わるようになりました。これは、私たちがきちんと伝えられるようになってきたということであり、キーワードだと考えています。半分近くの人が「カウンセリングの対応に必要な態度・知識を知っている、と自分でも言えるようになった」と答えています。これもとても大事なことだと思います。

アンケートにフリーアンサーがありましたけれど、「養成講座受講後、受講者自身の学生への対応が変わりました。そのことが学生の反応で自分自身もわかりました。それがとてもうれしい」というフィードバックがあり、私はとて

もうれしく思いました。「学生が変わる姿が見える、今まで自分に反目して何も話してくれなかった学生が、“実は”と言ってくれる瞬間が感じられ、とてもうれしかった」という回答もありました。

それから、講座では自己理解に必要なアセスメントということで、VPI（職業興味検査）を実施していますが、「そういったことも知らなかった、ぜひ使ってみよう」と考えている人もいらっしゃいました。1番目の項目にもつながりますが、キャリア・サポートを就職支援と区別している。就職すれば、すべて「OK」ということも、学校としてはあるのです。しかし、「でも、それだけではないよね」というのが、現場の先生やキャリア・サポートされている人の考えだということです。きちんと自分の中で整理ができるようになっていく。これはとても大事なことだと思っています。このような変化があったことは、私としては、すごくいい結果であって、もう少しポイントが高くてもいいと思いました。こうした努力こそ、私たちには必要ではないでしょうか。

また「○○(すでに知っていた(できた))」という回答のうち上位5つの特徴は、学生の個別相談に対して、カウンセリングの基本的な対応を知っていたということです。もともと学生との対応をきちんとやろうとしていて、いろいろ研鑽をされている先生が多いので、「受容・共感を意識してきちんと対応できています。以前から対応していました」という回答が半分以上です。

もう一つ大きなところは職業理解です。専門学校なので、やはり先生は実務を経験されているケースがほとんどです。「自分の職業経験から、職業というものを学生・生徒にきちんと伝えられる」ということを自分で認識されている

人が多い。個別理解と職業ガイダンスというところでは、受講される前から自分としては、「ある程度、自負をもっている」という人が、受講者の中には多かったと感じています。この辺りはトレーナーとしても意識しながら講座を進めていかなければいけないなと思いました。



さて、今後の課題は何かというと次のようになります。調査結果から、キャリア・コンサルタントの資格を持っていない、という人が多数だったことが分かりました。これは悪いことではないと思っています。というのは、当初より、この講座は教員としてのカウンセリングマインドの習得を目的としており、キャリア・コンサルタントになることを目指しているのではないということです。キャリア・コンサルタントはキャリア支援をする専門の部署や、就職を支援する部署がすべきことだと認識していますので、あえてここまでしなくてもいいと思います。スキルアップすることは、もちろんいいことですけれど、カウンセリングの専門家を望んでいるわけではないのです。

次に、「やる気の根っこ」という教材を授業に導入しているところは少なく、財団としても考えなければいけません。キャリアに内的なキャリアという位置づけがありますが、この内面的キャリアを少し重視したキャリアガイダンスをしていく観点から、今回、財団では「やる気の根っこ」というテキストを作りました。そういう意味では、就職支援がキャリア形成支援とイコールではないことを理解してもらうことが大切だと思っています。

また、受講の後もまだキャリア支援と就職支援を区別できない、という人もいます。こうした人のコメントをみると、「そうはいつでも学

校は『就職させてなんぼや』と上から言われる。だから、どうしても自己PRや履歴書をどう書くか、面接をどうするか、というところに時間を割いてしまうのです」というコメントがありました。ご自身としては「分かってはいるけれども…」という気持ちがあるのでしょうか。

「自己理解に必要なアセスメントを利用することができる」に対する回答者の中には、しっかりとアセスメントのことを理解しないと、サポートができなという人もいます。VPIなどのアセスメントの結果から、教職員は、「何か解説・コメントしないといけない」と思うので、ますますできなくなってしまいます。しかしながら、教職員がガイドを活用すればできるようになると思うのです。また、「適性検査をやって他の仕事に興味を持ったら、うちの専門分野としては困るじゃない」などといった声もあるようです。

それから、「キャリアガイダンス（集団指導）」ですが、これは4人に1人が、「授業の実施ができていない」と言います。これは「できない」のではなく「できる環境にない」という考えもあるのではないかと感じています。こうした流れの中で、1つは「就職、キャリア・サポートの担当に変わりました」あるいは「今そうです。だから授業を持ってないのです」「だから学生と直接、接する時間がないのです」というようなコメントもありました。キャリアガイダンスの授業ができないというのは、自分にノウハウがないからできないのではなく、むしろできる環境にないという人もいるのだと感じた次第です。

90名のうち85名くらいの方が、かなりのボリュームで、出来ない環境要因を書いています。皆さん本当に、受講の後で、何かを誰かに伝えたいという思いが紙面に出ていて、大変

うれしく感じました。コメントを全部あげていきますと、時間が足りませんし、ここであげることが本来の目的ではないので、このあたりにしておきます。



最後に調査結果から、私が気づいたことを少し述べさせてもらいます。職業教育とキャリア教育を区別することがまだ不十分ではないか、と調査結果から感じました。自己理解に有効なアセスメントを十分にこの講座の中では説明できていないので、どこかで補完できる形を考えないといけないと思っています。

次にキャリアガイダンス、集団指導の在り方です。キャリアガイダンスというのは個別指導と集団指導の両方が定義としてあるわけですが、集団指導がなかなかうまくできないという現実があります。そのためには、何らかの策が必要です。ここは「やる気の根っこ」を利用したキャリアガイダンスの実施を、当方としては、提案しているところです。

講座運営上の問題として、570人という数字から、受講者の拡大がままならない現状があります。実施会場が東京、大阪と限られており、地方から参加される人はとても大変だという現状もあります。コメント等を見ながらそう感じました。こうした課題を考えながら、今後の対応としては、私個人の提案ですが、中教審の答申を今以上に強調して解説しなければいけない。それが職業教育、キャリア教育についての区別を再確認することができる1つの策だと思っています。

またVPI等、解説文献等の紹介もしなければなりません。VPIの解説の手引きもあるので、これを皆さんにご案内しておく必要があると思っています。

そして、「やる気の根っこ」の教材指導案の紹介も充実しなければなりません。「こんなありますよ」というような紹介では、皆さんに「キャリアガイダンスやりましょう」といっても、第1歩が踏み込めない現実があるような気がします。こうした点についても今後の課題として、対応を考えていきたいと思っています。

講座の運営に対しては、就職担当者だけがキャリア・サポーター養成講座を受ければよいというのではなく、教職員全員が受けることが理想です。今回ある学校から1人で受けられて、その後、「うちの学校は教職員全員に受けさせることに決めました」という受講者がいらっしゃいました。来年から段階的に30人が受けるということです。これは地方の学校のことで、地方の学校が複数集まり講座を実施することで、「コストパフォーマンスも高く、学校で一人だけでは普及が難しいことも、一気に組織風土の改善までできる」というところもあるわけです。ちなみに、この学校は、最初に管理職とか学科長が受けて、次に担任も受けるというような形で、順番に受ける計画を立てているそうです。

地方での実施ですが、財団としても「こんなケースもあるよ」と、広く伝えていくことが大事だと、改めて感じました。最後に教職員自身、我々自身がキャリア形成に主体的に取り組んでいくことで、自分たちがキャリア開発をしていく、ということを今後はきちんと認識していかなければならない。地区別に勉強会や研修会ができるようになると、もっと活性化が図れるのではないかと考えています。こうした仕組みも考えていかなければならないと思っています。

それではこれで私の発表を終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

チーム学習型キャリア教育ワークブック

「やる気の根っこ」のご案内

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（旧・財団法人専修学校教育振興会）では、平成 17 年度より、キャリア・サポート＜学生が自分自身のキャリア（仕事人生）を主体的に設計・選択・決定できるように支援すること＞を推進するために、教職員が有すべきマインドやスキルを養成するキャリア・サポーター養成講座（旧：CSM 講座）を実施して参りました。

講座は現在まで続き、それまで受講いただいた 300 余校の先生方からお喜びの声を頂く一方、多くの方から「せっかく学んだマインドやスキルを学校教育の場で一層有効に活用するため、**学生用の教材を開発して欲しい**」というお声を頂戴いたしました。

そこで職業教育・キャリア教育財団では、平成 21 年度に文部科学省の補助を受けた研究委員会を立ち上げて教材の研究開発を行い、全ての教職員がキャリア教育の現場で活用することのできる“**学生用ワークブック**”としての本書を全国の皆様へご紹介させていただき運びとなりました。授業の想定時間は 15 コマ（1 コマ 90 分）。全コマを実施することにより最大の学習効果が得られるよう編集しましたが、部分実施や他の授業の一部に組み入れて利用することも可能です。

貴校様におかれましては、これを機に是非採用をご検討いただきますよう、お願い申し上げます。



特長 1：チームの力を有効に活用

数多くあるキャリア教育教材とは異なり、個人個人の学習では身につけることの難しいモチベーションや、納得してやり通す意思・意欲を自らがコントロールできる力を**チームの力**を借りることで身につけられるよう工夫されています。一定の規則の中で行われるグループワークは、**コミュニケーション能力の育成**にも大きな力を発揮します。

特長 2：教員用ガイドの共同研究

インターネット上に、本書を利用する先生方専用のページを設け、教員用ガイドをダウンロードしていただきます（注文書に記されたメールアドレス宛にご案内いたします）。専用ページの運営には研究開発委員会の委員もメンバーとして加わり、参加する先生方とともに本書の有効な活用方法を研究していただきます。

特長 3：リングファイル型式

ワークの中には、自分の思いを書き込んでチームのメンバーと分かち合うものや、切り取ってメンバーにプレゼントするカードが含まれます。そのため、ワークブックはリングファイル型式とし、中身の取り外しが自由に行えるようにしてあります。

教材サンプルと見本：本教材の一部および教員用ガイドの一部を含む教材サンプルと研究報告書を、本財団のホームページから無料でダウンロードすることができます。

定価：本体 900 円+税 （A 4 版・72 ページ）

※ お申し込み方法：本財団 HP にある注文書をご確認の上、FAX にてご注文ください。

平成24年度
専門学校留学生担当者研修会

出入国管理の現状
及び
新しい在留管理制度
について





法務省 入国管理局入国在留課
補佐官
曾我 哲也

在留資格の変遷

「出入国管理の現状と新しい在留管理制度」というテーマでお話いたします。

まず、「出入国管理法令の改正と在留資格の変遷」について、あらましを説明いたします。

出入国管理の基本法であります「出入国管理及び難民認定法」は、昭和26年10月4日、「出入国管理令」という題名で、いわゆるポツダム政令として制定、公布され、その年の11月1日に施行されました。この法律の改正は昭和40年代に4たび試みられましたが、いずれも廃案となり、その後30年間改正が行われることがありませんでした。

この間、世の中がどう変わったかと申しますと、航空機、特にジャンボジェット機の就行に伴い、人の移動が船舶から航空機になりました。また、我が国の国際社会における地位の向上で、我が国を訪れる外国人が著しく増加し、来日す

る外国人の入国目的や在留活動も多様化しました。

しかし、制定当時の出入国管理令は、このような国際交流の拡大・多様化は想定していなかったため、時代の要請に沿うことが困難となった部分が存在し、新しい情勢に対応できるよう、改正する必要があるという声が高まって参りました。

更に、昭和56年、我が国が難民の地位に関する条約等へ加入したことに伴い、その手続は法務大臣が行うこととなりました。このため国内法整備の一環として出入国管理令の改正が必要となってきた次第です。

こうした背景を踏まえた「出入国管理令」の改正は、昭和56年に成立し、翌昭和57年1月1日から、現在の「出入国管理及び難民認定法」に改称して施行されました。

この改正では、在留資格についても見直しが行われ、それまで観光のみであった「観光客」という在留資格が、入国の多様化に即応しうるように「観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡、その他これに類似する目的をもって、短期間本邦に滞在しようとする者」としての在留資格、すなわち「短期滞在者」としての在留資格に改められたのです。

また、研修・技能実習制度は、我が国で学んだことを本国で活かす人づくり制度ですが、その前身である「技術研修生」としての在留資格も設けられております。

昭和60年以降、我が国における内・外国人の出入国は、さらに飛躍的に増加しました。また、我が国経済社会の国際化の進展に伴い、有能な外国人を雇用したいとする各種事業者側の要請が増すとともに、国際社会における地位の

向上と相互依存関係の緊密化が進み、日本で仕事をしたい、あるいは研修を受けたいという外国人が増加しました。

また一方で、不法就労者が年々増加しているという問題もありました。このような不法在留者を放置することは、労働市場への悪影響、犯罪の増加、住民との摩擦等の社会問題、あるいは人権問題等の発生をもたらすことになるので、これらの諸問題を、関係省庁と連携しながら解決し、厳格に対応を行っていく必要に迫られました。

このような背景、考え方を基本として、平成元年に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」が成立し、翌平成2年6月1日に施行されました。平成21年の改正と同程度の大規模な改正で、2大改正と言えると思います。

この改正により、在留資格の種類が別表第一、又は別表第二に整備され、在留資格をもって在留する者は、その在留資格の種類に応じて、在留資格の同欄の下段に掲げる活動を行い、又は身分もしくは地位を有する者として在留することができると定められました。

なお、在留資格の表示については、改正前は法律番号で表示し、条、項、号を組み合わせしており、例えば「留学」という在留資格は、4条1項6号に規定されていたので、「4-1-6」とパスポートに表示されていました。また、現行法では日本に来る外国人の9割以上が観光、親族訪問、商用などの目的で「短期滞在」という在留資格が決定されていますが、改正前は「4-1-4」と表示されていました。これらの記載を改め、「留学」「外交」などの活動内容が分かる名称で記載するように変更されました。

また、この改正において、「研究」、「法律・

会計業務」、「企業内転勤」など、その時代に応じた在留資格を新たに設けて、平成元年の改正で28の在留資格に整備されました。その後、入管法の特例法が施行され、「平和条約関連国籍離脱者の子」が削除され、27となりました。

この改正時に、我が国の産業及び国民生活に与える影響にかんがみ、本邦に上陸する外国人の範囲の調整をする必要があると認められる一定の在留資格については、上陸基準省令に適合することが上陸条件の1つとすることとされました。

さらに、この改正において在留資格認定証明書の交付制度が設けられていました。在留資格認定証明書の交付制度がないとどうなるのでしょうか。空港において、外国人がたくさん書類を出して、その場で入国審査官が審査を行うことは審査待時間からしても現実的ではありません。そこで、予め入管に書類を提出してもらい、在留資格認定証明書を交付して、これを基にビザを申請していただくという制度がこの時にできております。

平成21年の通常国会において、新しい在留改正制度の導入を盛り込んだ「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が可決、成立し、同年の7月15日に公布されました。

この改正は、外国人登録法、外国人登録制度を廃止するという近年で最も大きな改正となり、平成24年7月から「新しい在留管理制度」がスタートしました。これにより、改正法の本則部分はすべて施行されたこととなります。

この改正において新たに「技能実習」という在留資格が4種設けられました。なぜこれが設けられたかと申しますと、研修生や技能実習

生の受け入れ機関の一部には、制度の本来の目的を十分に理解せず、研修生等を実質的には低賃金労働者として不当に扱い、賃金の不払い、最低賃金を下回るようなこともありました。このため平成20年に閣議決定した「規制改革の推進のための3か年計画」におきまして、実務研修中の研修生及び実習生に対して労働関係法令を適用させるなどの関係法案が提出されることとされ、これを受けて、平成21年の改正法の中に研修・技能実習制度の改正が盛り込まれ、「技能実習」という在留資格が新たに設けられました。現在、「技能実習」で入国されている外国人は、最初、一定期間の座学による講習がありますけれども、1年目から労働関係法令の適用を受けて仕事を行いながら、技能等を修得してもらうことになっています。

就労可能な在留資格は 25種類

ご案内の通り、平成22年7月1日から「留学」と「就学」が「留学」の在留資格に一本化されました。これは諸外国、特に欧米諸国では教育機関の形態による在留資格に区別を行っていないこと、また、「就学」の不法残留者が減少傾向にあり「留学」を下回る状況にあったこと、今後の留学生受け入れ拡大に伴い、「就学」を「留学」へのワンステップとした位置付けが強まっていくこと等から、留学生の在留資格の安定を図るためには、在留資格を一本化した方がよいという背景もありました。

在留資格は平成元年の入管法改正により、その種類及び範囲が見直されました。ご覧の表は、

現在の在留資格と在留期間を一つにまとめたものです。この表は大きく別表第一と別表第二に分かれています。別表第一は、本邦において一定の活動を行って在留しようとする在留資格であり、一から五の各表に分類されています。別表第二は、一定の身分又は地位を有する者として活動を行い、本邦に在留しようとする在留資格です。便宜上、別表第一を「活動資格」、別表第二を「居住資格」と表現しています。別表第一の一から五の表のうち、一と二の表は就労資格です。三と四の表は非就労資格であり、「留学」も四の表に入っていますので、非就労資格になります。五の表は様々な活動がありまして、バスケットクローズみたいなものです。要は法務大臣が個々の外国人について、特に指定する活動に係る在留資格の1つということです。

この別表第一の二表、四表及び五表の一部につきましては、上陸基準省令を設けています。例えば就労資格ですと、大学を卒業していること、実務経験を10年以上有していること、日本人と同等額以上の報酬を受けることなどを要件としています。これは上陸基準省令の中で受け入れ枠の範囲を決めているということです。ちなみに、なぜ省令にしているかと申しますと、受け入れの枠には、その時々を経済状況やニーズ等の要請がありますので、法律にするよりは省令に落として改正を行いやすくしているわけです。

就労可能な在留資格をおさらいいたしますと、別表第一の一表と二表の20種類、指定された活動の内容によって就労が可能な五の表の「特定活動」1種類、そして活動に制限のない別表第二の4種類、全部で25種の在留資格が就労可能となります。

なお、別表第二は、就労資格ではありません

が、身分または地位を持つ者の活動を定めたもので、そもそも活動に制限がありません。合法であれば就労することも自由であるということです。

現在、法別表は、別表第一が 26 種類、別表第二が 4 種類、計 30 種類の在留資格に分類整理されております。

我が国は、外国人の入国及び在留の管理において、在留資格制度を採用しております。(入管法第 2 条の 2 第 1 項及び第 2 項)

在留資格制度とは、外国人が我が国に入国及び在留して特定の活動を行うことができる法的地位又は特定の身分若しくは地位を有する者としての活動を行うことができる法的地位を類型化した「在留資格」のリスト(法別表)を定め、外国人が本邦において行おうとする活動が、在留資格に対応して定められている活動のいずれかに該当しない限り、入国及び在留を認めないこととして、この在留資格を中心に、外国人の入国及び在留の管理を行うものです。

在留資格は、それに該当する活動に従事する外国人の入国・在留が認められるという意味において、我が国の外国人の受け入れを対外的に明らかにしたものです。

在留資格制度の利点として、外国人の立場からすると、我が国の外国人受け入れ政策が在留資格として法律に明示されているので、その入国目的から判断して入国を認められるか否か、意図する活動が許可されるか否か、また、該当活動を行う場合どの程度の期間の在留が認められるかについて、あらかじめ判断できるので、いわゆる予見可能性が得られるという意味で、外国人の利便に資する制度ともいえます。また、特定の在留資格を付与されて入国・在留が認められた外国人は、当該在留資格に係る活動を

行っている限り、一定期間の在留が保障されます。

一方、外国人の出入国管理を所掌する当局側からみれば、外国人からの上陸及び在留に係る諸申請に対し、日本国の利益という抽象的な基準に基づいてその可否を判断するのではなく、国益の要請を踏まえて、予め法令により、具体的な要件を定めておき、これに基づき個々のケースにつき許否を決定することができるため、事務の迅速かつ公正な処理が可能です。また、外国人の在留管理についても、その付与された在留資格により活動の範囲が明確であるため、画一的・能率的に管理することができます。

つまり、在留資格制度は、審査の透明性と公平性に優れた外国人の入国・在留管理の方式であり、我が国の利益の確保と外国人の権利保障との調和の下に外国人の受け入れを図る合理的な制度といえます。

我が国は、専門的な技術、技能、知識等を活かして職業活動に従事する外国人の入国・在留は認めています。これら以外の外国人、いわゆる単純労働の分野で働く外国人の入国・在留は認めないことを出入国管理上の基本方針としています。

ここまで私が説明いたしましたのは、外国人が我が国で行うことができる活動であり、入管法の 2 条の 2 に根拠規定がございます。他方で、入管法 19 条 1 項は、「行うことのできない活動」すなわち入管法において規制する活動の対象を定めています。

入管法 19 条 1 項は、別表第一の一から五の表をもって在留する者について、当該在留資格に対応する活動以外で「収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動」のみを禁止しているのです。留学生の場合は、学ぶ活動、つ

まり非就労資格ですから、事業を営むことや報酬を受ける活動は認められておりません。他方で資格外活動許可を受ければ、アルバイトをしてもよいということになります。

「行ってはいけない活動」については、就労活動に限定しており、その他の活動に対する制限はありません。もちろん合法的な範囲の中でのことです。

例えば「技術」という就労資格を有している方が「技能」の調理師のような活動をしている場合、これは資格外活動となります。認められた資格以外の報酬を受ける活動及び就労活動ができないということになります。これに反した場合は処罰規定の適用を受けますし、これを専ら行っていると認められるときは、より重い処罰に加え、退去手続きを取られることもあります。

換言すれば、「収入を伴う事業を営む活動又は報酬を受ける活動」以外の活動については規制されていないということです。

つまり、在留資格の「人文知識・国際業務」の在留資格を有し、どこかの企業で通訳をされている方が、夜間に大学院に通うことは就労活動ではありません。よって、これらは一切制限がなく、自由に学校に通ってもかまわないということになります。

すなわち、資格外活動許可を受ける場合を除き、別表第一の在留資格を有する外国人のうち、就労資格をもって在留する外国人は当該在留資格に属さない就労活動が禁止され、留学生も含まれる非就労資格は、一切の就労活動を禁止されているということになります。他方で、別表第二は、身分又は地位を類型化したものですから、就労活動に制限はありません。

平成23年は留学生が大幅に減少

ここで留学生の新規入国者数について、ご説明申し上げます。新規入国者とは、在外公館で新たにビザを取得し、空港等で「留学」などの在留資格が決定されて上陸をする方です。従って、既に日本で「留学」の在留資格を有し、再入国の許可を受けて出国する留学生は除いています。

留学生の新規入国者数は平成17年以降、増加傾向にあり、右肩上がりでした。21年にはピークを迎えて6万6149人にも上りましたが、平成22年に約2600人と、若干ですけど減少し、23年には4万9936人となり、一番多かった平成21年と比べて1万6213人、24.5%も大幅に減少しました。やはり平成23年の地震や原発事故の風評被害などが、少なからず影響していると考えられます。特に、中国と韓国合わせて1万1009人減少しており、この2つの国で全体の68.0%、7割近くを占めています。

平成23年に新規入国した留学生は4万9936人で、国籍別の内訳ですが、中国が2万3858人、全体の47.2%を占めています。中国自体は前年と比べて約7700人減っていますが、依然として約半数を占めている状況です。次いで韓国が6749人で13.5%、台湾が2661人で5.3%、アメリカが2546人で5.1%、ベトナム1864人で3.7%の順となっています。

また、他の国が軒並み減っているのに対し、ベトナムからの留学生は増加傾向にあります。

次に外国人登録者数についてご説明いたします

す。法務省では各年末における外国人登録者数を公表しています。平成22年までの数値は「留学」と「就学」を合算した数になりますが、外国人登録者数も右肩上がりが増えておりました。平成22年末現在で20万人を超えましたが、平成23年末には、地震等の影響で1万2906人減って18万8605人となっております。

なお、この外国人登録者数の統計ですが、新しい在留管理制度の導入により外国人登録証が廃止されましたので、この数値の公表は今回が最後になると思います。

次に留学生の不法残留状況です。法務省では毎年1月1日現在の不法残留者数を公表しております。不法残留者とは在留期間の更新と変更を受けないまま、在留期間を超えて不法に我が国に残留している者を指します。「留学」と「就学」を合算した留学生の不法残留者数は近年、減少傾向にあり、平成24年1月1日現在で3187人、前年比で26.3%も減少しております。

ちなみに平成20年と比べてみますと7791人、71.0%と大幅に減少しているのです。不法残留者の減少につきましては、各教育機関の皆様のご指導、ご理解をいただいて達成できていると感じております。改めてこの場をお借りして、お礼申し上げたいと思います。

在留資格別に見ますと、不法残留者は「短期滞在」が一番多くなっています。「短期滞在」で入ってきている外国人は全体の9割を超えていますので、比率的に見ても当然の結果といえるでしょう。その次に多いのが「日本人の配偶者等」、3番目に多いのが「留学」です。30種類ある在留資格の中で3番目に不法在留者が多いというわけです。「留学」の不法残留者

数を国籍別に見てみますと、中国が2329人と最も多く、全体の73.1%を占めています。次いで韓国の318人、スリランカの131人の順となっています。

不法残留者自体よくないのですが、一方で留学生が刑法犯で検挙されているという状況があります。このような不法残留者や刑法犯の情報は当然、警察から後ほど入国管理局に入る訳ですが、検挙された留学生がその時に何を語るかといいますと、「来日当初から日本語能力が足りず授業についていけない」「学費が払えない」「生活費が支弁できなくてアルバイトに専念するしかなかった」というのです。

皆様は多分、留学生を日本語学校から受け入れられるのがほとんどだと思います。このような事態を未然に防止するためには、留学生の入学選抜に当たり勉学の意思や能力を十分有する者であることの確認は元より、本邦において安定して勉学を継続できるだけの経費支弁能力があるかどうか、この点についてもしっかり見ていただきたいと思います。

また、文部科学省と偽造文書の件で話を進めております。在留資格認定証明書交付申請の際に出される書類に偽変造が確認されており、特にベトナムなどからはかなりの偽変造文書が出ていますので、やはり審査を慎重にやらざるを得ない状況があります。入国管理局における留学生の審査におきましては、これまでと何ら変わりはなく、勉学の意思や能力、経費支弁能力という観点にポイントを置いて審査を進めて参りたいと考えております。

改正のポイントは 管理の一元化

さて、平成24年7月9日から「新しい在留管理制度」がスタートしました。今回の改正のコンセプトは、それまで入管法に基づき上陸許可や在留資格の変更、更新、それらの手続きの場面で入国管理局が把握していた情報と、それとは別に外国人登録法に基づき市区町村を通じて情報を把握・管理していた二元的な管理を改め、入管法に基づくものに一本化し、法務大臣が外国人の在留状況を知る上で必要な情報を継続的に把握する制度を構築したことです。

「新しい在留管理制度」では、一定の在留資格で我が国に中長期間に在留する外国人を対象として、氏名、生年月日等の身分事項のほか、在留資格に応じて在留資格の基礎となる所属機関等に関する情報等を随時届け出ただき、上陸許可や在留期間の更新許可の際、あるいは住居地以外の記載事項の変更の際に、新しく在留カードを交付する制度になっています。

ご案内の通り、「新しい在留管理制度」の導入に伴い住民基本台帳法が改正され、外国人住民もこの住民基本台帳法の対象となりました。今後、在留外国人に対しても、住民基本法に基づき、これまで以上に各種行政サービスが適正に提供されることが期待されているところで

す。日本人と結婚されている方や日系人、企業に勤めている方や留学生、こうした「新しい在留管理制度」の対象者を「中長期在留者」と呼んでおります。従いまして、留学生については6月以上の在留期間が決定された場合は「新しい

在留管理制度」の対象であり、いわゆる「中長期在留者」となります。

この対象とならない例としては、観光客や外交官が挙げられますが、不法滞在者も除かれています。廃止になりました外国人登録法では不法滞在者も外国人登録の義務が課されておりましたが、新しい在留管理制度ではその対象から外しております。

在留カードは、外国人登録証明書や運転免許証と同じサイズです。表面には、中長期在留者の氏名、生年月日等の身分事項に加えて、在留資格や在留期間の満了日、就労制限の有無、在留カードの有効期間等が記載されています。また、16歳以上の方については、顔写真が表示されています。

次に表面の氏名欄ですが、ローマ字による表示が原則です。ただ、申し出により、漢字のみ又は漢字とカナの両方を使用した氏名をローマ字と併記することもできるようになっています。また、特別の事情がある場合、法務大臣はローマ字の氏名に代えて、漢字のみ、漢字とカナの両方を使用したものを表記することも可能です。台湾の簡体字・繁体字については原則正字に置換えて表記します。

裏面は住居地を変更する時の記載欄や資格外活動許可の要旨、在留資格の変更や在留期間の更新の申請中である旨の表示欄が設けられています。

「新しい在留管理制度」における「住居地」について、外国人登録法上では「住居地」が記載事項とされており、住居や居所のほか、一時的に外国人が滞在される場所や現在地、道路や公園など社会通念上、人の生活の根拠とは認められない場所を含む広い概念であったのですが、今回はそれを見直し「住居地」、つまり日

本国内にあって主として住んでいる場所と改めております。

次に「新しい在留管理制度」の各種届出や申請につきましては、届出先は市区町村と地方入国管理官署の2つに分かれています。新規入国後、外国人が日本に来て住居地を定めた時、あるいは日本におられる外国人が住居地を変更したときは市区町村に届出をしてもらいます。住居地以外の記載、つまり氏名、生年月日、性別、国籍・地域に変更がある時や在留カードの有効期間が満了する時、あるいは在留カードを紛失、破損等したときの届出や申請、これは地方入国管理官署で行うことになります。

この他、「技術」等の就労資格や「留学」等の学ぶ資格など一定の在留資格を有する者については、所属機関の変更等があったとき、また、配偶者という身分で「家族滞在」や「日本人の配偶者等」の在留資格で在留する方が、配偶者と離婚したり、配偶者と死別したりしたときは、地方入国管理官署に届出ます。

また、在留期間の上限が5年になりました。「留学」については在留期間「4年3月」というのが最長です。新たに設けられた「3年」を超える在留期間は、大学などの在学期間を考慮したものです。在留期間の決定にあたり、これまで通り留学生の在学状況や在留状況などを総合的に勘案して在留期間を決定いたしますので、一律に3年以上の長期の在留期間を決定するという訳ではございません。一元的な在留管理ができるということで、外国人の利便性を高めるという上で在留期間の上限を延長、今からご説明する「みなし再入国制度」ができた訳です。

この「みなし再入国制度」は中長期在留者が有効な旅券、在留カードを持って空港において

になり、その時に出国する際に再入国する意思をEDカードで表明していただくことにより、原則として再入国許可を持っているとみなすという制度です。この場合、事前に地方入国官署においてなられて、再入国許可を取る必要はございません。ただし、みなし再入国制度の有効期間は出国から1年です。在留期間がまだ到来していなくても、出国から1年で再入国しないと在留資格がなくなってしまいます。また、1年を経過する前に在留期間が満了する場合、在留期間の満了日を超えることはできないため、1年より短くなります。

留学生は特段問題がなければ、みなし再入国ができるわけですが、例えば在留資格取消手続中の者や収容令書の発付を受けている者につきましては、みなし再入国の対象から外されております。

繰り返しになりますが、外国人登録制度が廃止になりました。それに伴いまして外国人登録証明書は交付されなくなります。新しい在留管理制度にスムーズに移行するために、これまで交付していた外国人登録証明書には、経過措置を設けています。中長期在留者が所持する外国人登録証明書については、平成24年7月9日以降も、例えば地方入国管理官署での手続きやみなし再入国の制度において、あるいは市区町村における住居地関係の手続きにおいて、一定の期間、在留カードとみなすという経過措置を設けています。従いまして、中長期在留者の方が慌てて外国人登録証明書を在留カードに切り替える必要はございません。今後、地方入国管理局で行わなければならない在留カードの交付を伴う各種届出や、例えば期間更新や変更などの手続の際に随時、在留カードに切り替えていけばよろしいということです。登録証明書が在

留カードとみなされる期間は、7月9日の時点でその方の在留資格や年齢によって、期間が異なります。

各種の申請・届出も新しく

次に手続きの流れについてご説明します。まず出入国港における手続きですが、外国人が新規に入国される場合、旅券に上陸許可の証印を受けるという手続き自体は変わっていません。ただし、7月9日以降、上陸許可を受けて中長期在留者となった人には上陸許可の証印に加えて在留カードが交付されることになりました。当面は成田空港、羽田空港、中部国際空港、関西空港、この4大空港のみの取扱いとなっています。それ以外の出入国港については順次実施することになっておりますが、制約等もあることからまだできていない状況です。それ以外の出入国港においては、当分の間、この上陸許可の証印の横に在留カード後日交付というスタンプを押しております。このスタンプを押された中長期在留者は、住居地を定めてから市区町村の窓口で住居地を届け出ただくと、その後、入国管理局からその方の住居地に簡易書留で在留カードが郵送されるという流れになっています。

さらに、新しい制度として、出入国港において留学生が入国する時に、資格外活動許可の申請が可能となりました。ただし、この申請の対象者は新規入国者で、かつ、「留学」の在留資格で3月を超える在留期間が決定された方です。在留期間が「3月」の方は対象となりません。

この資格外活動の申請は、在留カードの交付とは異なり、すべての空港で可能となっています。許可される内容につきましては、包括許可の内容と同じです。1週間について28時間以上、風俗営業店などを除くということになっています。

次に市区町村の手続きについてご説明申し上げます。中長期在留者が市区町村で行っていただく手続きは、「住居地」の届出です。新規に上陸許可を受けて中長期在留者になった方は、住居地を定めてから14日以内にその住居地の市区町村の長を通じて法務大臣に住居地を届け出る義務があります。また、中長期在留者が転居した場合も、変更を住居地に移転した日から14日以内に、その市区町村の長を通じて法務大臣に住居地を届け出る義務があります。その際、移転前の市区町村に行って転出届、これは日本人と同じです。移転先の市区町村において在留カードを提示した上で、転入届は転居届をすることになります。これらの義務に違反した場合は、罰則が科されることがあります。

次に地方入国管理官署での手続きに移ります。入国後に氏名、生年月日、性別、国籍・地域など、住居地以外の記載に変更があった場合は、変更した日から14日以内に中長期在留者の住居地を所管する地方入国管理官署に届け出る必要があります。また、在留カードには有効期限がございます。有効期限が満了する前に有効期間の更新申請をしなければなりません。ただし、16歳以上の留学生につきましては、在留カードの有効期限と在留期間が同日になっておりますので、在留期間の更新申請を地方入国管理官署で済ませておけば、改めて届け出をする必要はございません。

また、紛失や盗難、あるいは著しい汚損、毀損等した場合は、地方入国管理局官署で再交付申請を行っていただく必要があります。これは原則として本人が出頭しなければなりません。ただし、本人の依頼等によって同居する16歳以上の親族、受け入れ機関の職員、あるいは公益法人の職員で地方入国管理局長が適当と認めた人が届出や申請を取り次いだ場合、これは本人の出頭を要しないということになっています。

次に所属機関・配偶者に関する届出です。中長期在留者は在留カードの記載事項の他、その在留資格に応じて所属機関や身分関係、これが在留期間の途中で変更が生じた場合、随時法務大臣に届け出なければなりません。これらの届出は書面で行うこととされており、直接窓口を持参される場合は、住居地を管轄する地方入国管理官署、郵送される場合は一元的に東京入国管理局に郵送して届け出ることになっております。直接出頭される場合、在留カードをお持ちいただく必要があります。郵送での届出の場合は届出書と共に在留カードの写しを同封することになっております。

なお、留学生は、教育機関の名称の変更や所在地の変更・消滅、教育機関からの離脱・移籍(届出事由)が生じた場合、氏名、身分事項、住居地、在留カードの番号、届出事由、届出事由に応じた内容について届出を行うこととなっております。なお、在留資格認定証明書の申請によって認定が交付され、改めて新しく日本においてになる場合、日本に入国して学校に入ったときに、入ったことを届け出る必要はございません。

取次申請の際の注意点

スライド中央に大きく「在留カードのコピーを携帯させてください。」と書いてあります。

在留カードは、16歳以上の中長期在留者の方々に常時携帯義務が生じます。

その一方で、申請取次者の皆様が地方入国管理官署に住居地以外の記載事項の変更届などを取り次ぐ際には、外国人本人から在留カードを預かっていただき、入管で提示していただくこととなります。

そうすると、通常であれば、外国人本人は、在留カードの携帯義務に違反することになってしまうのですが、コピーを携帯していただければ、携帯義務違反を問わない取扱いとしておりました。なお、当該在留カードのコピーには、申請取次者の方のお名前を記載願います。

この点については、御協力を御願います。

情報の正確性を担保する諸制度

情報の正確性を担保するための制度としまして中長期在留者につきましては、在留資格に応じて所属機関に関する届出が必要と説明いたしましたが、中長期在留者を受け入れている所属機関にも、受け入れ状況に関する届出を行うこととされており、入管法19条の17において定められております。これには、中長期在留者からの届出と、所属機関からの届出、その両方を分析して届出の情報の正確性を担保する、確

認するという狙いがあります。留学生を受け入れている教育機関におかれましては、入学・転学等の事由により留学生の受け入れを開始した時、また卒業・退学・除籍等の事由により留学生の受け入れを終了した時は、当該事由が発生した日から14日以内に届出を行っていただきたいと思ひます。さらに専修学校、各種学校、日本語教育機関等におかれましては、5月1日と11月1日現在の在籍者について14日以内に届け出ていただくこととなります。届出は地方入国管理官署に直接出されるか、又は東京入国管理局に郵送で行うこととなります。参考書式、様式等につきましては、地方入国管理官署の窓口へ備え付けてございます。法務省のホームページにも掲載していますので、ご活用いただければと思ひます。

また、新たに退去強制事由及び罰則が追加されました。退去強制事由につきましては、在留カードの偽変造等の行為をすること、あるいは虚偽届出により懲役以上の刑に処せられたことが新しく追加されています。これら制度の根幹を脅かす悪質な行為につきましては、厳正に対処する必要があるということです。

罰則としましては、各届出に関して虚偽・届出義務違反、他人名義の在留カードの行使等の行為、あるいは在留カードの受領・携帯・提示義務違反、これらが追加されています。この他に正確性を担保する手続きとしまして、在留資格の取消事由が新設されております。住居地の届出につきまして、正当な理由がなく届出をしなかった場合、あるいは虚偽の届出をした場合は、取消の対象となります。正当な理由がある場合は、取消の対象から外れます。留学生の正当な理由にはどういったものがあるかと言いますと、例えば在籍していた教育機関が閉校し、

他の教育機関に入学するために必要な手続きを進めている期間、あるいは病気のために長期間入院して休学されている場合、あるいは在学したまま一時的に再入国許可により帰国・出国している場合、こういうものが正当な理由になるかと思ひます。

以上で出入国管理の現状と新しい在留管理制度について説明を終わらせていただきます。本日は、申請取次を申し出ていただくことのために、「受講証明書」が発行されると伺っております。

申請取次制度につきましては、窓口の混雑緩和と在留外国人の負担軽減を図ることが目的です。当局の基本姿勢は、この制度を健全に発展させていくということであり、この制度にご協力いただくことで我々としても助かり、窓口の混雑が緩和されているということです。引き続き皆様のご協力、ご理解をいただくことをここでお願いして、私のご説明を終わらせたいと思ひます。ご静聴ありがとうございました。

<誌面の都合上、資料を掲載しておりません。「別表」等については、別途、法令集等をご参照下さい。>

文部科学省後援 ビジネス能力検定(B検)
試験制度改定説明会

企業が求める
人材とスキルセットなど





興和株式会社 システム事業部
eビジネス本部 CBTサービス部
部長
倉地 雅彦

本日は企業の一員として求められております新人への期待等につきまして、お話をさせていただきます。興和株式会社で皆様のお目に触れる機会が多いのは、「KOWA」の名前が付いたコルゲンコーワ、キャベジンコーワ、バンテリンコーワ等々の医薬品かと思いますが、実は、興和は名古屋の綿布問屋を事業の発祥として100年を超える歴史があります。

本日は「若年層の傾向」「企業目線で求める人材」「新人層に期待する能力」、それに職業教育・キャリア教育財団の実施する「ビジネス能力検定への期待」、この4つについてお話をさせていただきます。ただ、私は人事部の人間ではなく営業畑の人間ですので、いまから私が申し上げることは、あくまでも現場目線のお話であるということをご承りたいと思います。

若年層の傾向 ～入社前に基礎力を～

まず、「若年層の傾向」ということですが、日本生産性本部が流行語を使って、その年の新人社員のタイプを発表しています。平成20年は「カーリング型」という表現をされておりました。確か平成18年頃にカーリングがブームになっていましたので、タイミング的には少しずれているところがあるかも知れません。

「新入社員は磨けば光るとばかりに、育成の方向を定めてそっと背中を押してブラシでこすりながら、さらに周りが働きやすい環境づくりに腐心する」というものです。しかし、「少しでもブラシをこすのをやめると、減速したり止まってしまう」という意味だと思います。確かに私の職場にも似たようなタイプの人間がおります。常に背中を押してやらないと、それもそっと優しく押してやらないと、すぐに減速してしまう、という傾向を持った人たちです。

平成21年は、「エコバッグ型」でした。ちょうどエコバッグが流行りだした頃だと思いますが、「環境問題、エコに関心が高く、節約指向、無駄を嫌う傾向があり折り目正しい。小さくたためて便利だが、使う時には大きく拡げて育成する必要がある」ということです。しかし「酷使すると長持ちしない」。早期離職という言葉が正しいかどうか分かりませんが、当てはまるのかも知れません。一方で、「意外と耐久性に優れた面もあって、活用次第で有為な社員になる」という意味でもあります。

平成22年は「ETC型」でした。高速道路が無料化した時期で、「早急に関係を築こうとす

ると、直前まで心のバーが開かない。だからスピードの出し過ぎにはご用心。ITの活用には長けているが、人との直接の対話が苦手」ということです。確かに対人関係でコミュニケーションの不足ということがあるのかも知れません。しかし私ども現場では、「仕事の上でそんな悠長なことはやってられない」というのが本音です。

昨年、平成23年は東日本大震災に伴い、発表が自粛されました。平成24年は、これも流行になった言葉ですが、「奇跡の一本松型」だそうです。いままでご紹介してきたのとはちょっと違って、新入社員にエールを送るという意味があります。「東日本大震災にも耐えて生き残った奇跡の一本松。前例のない厳しい就職戦線を勝ち残った頑張りを讃えたい。これからの人生においても想定外の事態に直面することもあるだろうが、その困難を乗り越えていくことが大いに期待される。いまのところ未知数だが、先輩の胸を借りるなどしながら、その個性や能力を育てていくことでどんな部署でもやっていけるようになって欲しい」ということでしょう。かなりこじつけをした新人像だと感じておりますが、しかし「外的れでもない」というようなところがあります。

ところで、私どものお客様との会話や、マスコミを賑わすニュースなどでよく使われる最近の学生や新入社員の傾向というのをまとめてみました。これには、若干異論があるかも知れませんが、大きくざっくりと言わせていただきます。

「チームよりも単独で行動する傾向が強い」「競争を敬遠する」「真面目で勉強熱心で成長するという意欲が高い」「与えられることに慣れていて受け身である」「文章力が乏しい」「世

代の違う人とのコミュニケーション力がない」等々、いわゆる「ゆとり世代」という言葉で彼らは大きく括られて表現されています。

分からないことはインターネットなどでキチンと調べますし、少子化で「自分らしく生きなさい」と大事に育てられた世代なのでしょう。実際に我々が現場で感じるのは、何か指示を出すすとそつなくこなします。これはもう間違いありません。ただ、あまり競争意識がなくて、自分らしさということを非常に大事にしているようです。個人的にはマニュアル人間が多いような気がしますし、自分から何かをやりようという強い気概が感じられません。何かズバ抜けたものを持っている人が減ってきているような感じをもっております。

最近の新入社員の傾向を見ていますと、過去最低の大卒の就職率という厳しい就職戦線を乗り越えてきた学生が多いものですから、たしかに皆さん優秀です。ただ、就職活動に至る以前に、厳しい現実を乗り越えるという経験をあまり積んできていないような気もしています。学生時代から人生の壁にぶつかって大人になった以前の世代に比較しますと、考え方や行動に違いがあるのは当然かもしれません。

例えば、上司と対等に話ができるという新人がよくいます。上司と対等に話すというと聞こえはよいのですが、端からは上司と同等の口を開いているだけのように見えます。あるいは、お客様との電話の応対を聞いていても、「うん、うん」とうなずいてしまうのです。我々の世代から見ると、これはちょっと信じられないことです。

配属2年目の若手の社員の例です。彼は販売部門に配属されまして、今年のGW明けから無断欠勤を2、3日しました。俗に言う五月

病かと思ったのですが、本人はその後何もなかったかのようにケロっとした顔で入社してきました。無断欠勤というのは社会人としてあってはならない事ですから、担当課長からその理由をかなり厳しく問い詰められたそうです。彼にしてみれば、なんでそんなことが問題にされるのかよく分からない、そういう様子であったと担当課長が私にぼやいていました。その販売部門は業績もよく、各営業マンの売上げのノルマも厳しく管理されていました。そのプレッシャーから解放されたいという突発的な行動だったという見方もできるのですが、管理する側からすれば非常に理解しがたい行動だと感じました。

ある飲み会の席で、新人からこのようなことを言われたことがあります。「上司や先輩たちは“厳しく叱責をしないとまどきの新入社員は会社をすぐに辞めてしまうのではないか”と考えているように思えます。だから新人を腫れ物に触るように接している。そんな腫れ物扱いをしてもらわなくても大丈夫ですよ」。これはごもっともな意見ではありますが、私としてはかなり違和感があって、あまり旨い酒を飲めなかった次第です。

企業の中には、ゆとり世代の人達に対する対策のようなものがあります。各社いろいろな表現はありますが、多かれ少なかれそうしたものを持っているようです。

「入社時にビジネスマナーをしっかりと教える」ことや、「人生における仕事の位置づけを明確にする」ということについて新人に最初に指導します。ゆとり世代の特徴ということで、マイナス面ばかりを強調したような内容が資料に並んでいます。そもそもこういうことは社会に出てから指導していくものなのではないでしょうか。基

本的なパーソナルスキルというものは入社後に指導をしなくて済むように、そういうものを持った人に会社には入ってきていただきたいと強く感じております。人事部の担当も同じ思いがあるでしょうし、一緒に働く我々現場の者からすれば、それが切なる願いというのが偽らざる気持ちです。

企業が求める人材 ～まずチャレンジ精神～

そこで「企業が求める人材」ということになります。これもあくまでも現場目線で語らせていただきます。ここで興和という会社のプロフィールをご紹介します。医薬品の事業分野が最も利益を上げており、知名度も高くなっております。またこれ以外にも約20の事業で多角的に挑戦しております。グループ企業数は約70社、グループ社員数は約4千名になっております。大きく分けると商社部門、メーカー部門、その他、という事業体です。

医薬品、電気工学、生活関連用品、環境・省エネ、貿易等、かなり手広くいろいろなことをやらせていただいております。そんなグループの人事部では、「人材」とは、「各人が発展性と問題発掘力を持ち、それぞれが企業人としてどのような活躍ができるかという可能性を持つ人」という定義づけをしております。そこに埋め込まれているキーワードとしては、「発展性」「発掘力」「可能性」ということになるかと思います。

各部門の部課長に「どんな人材が欲しいのか」ということについてヒアリングを行い、まとめたものがあります。まず、医薬品部門全般とし

ましては、「同僚や上司、お客様、市場等において、厳しい評価に耐えられる力を早く身に付けられる人」ということを力説していました。

一方、医薬品でも研究部門の人材は、新薬の開発には当然長い年月がかかりますので、「根気があってコツコツと努力を続けられる人」ということです。それから開発された医薬品を販売していく営業部門の人材となりますと、非常に一般的なことだと思いますが、「明るく前向きで柔軟なフットワークの持ち主、さらにお客様から求められる個性と魅力のある人」ということでした。それ以外の商事部門のある部長は、「前向きの攻めの姿勢でどんな経験も糧に出来る人」「いろいろなことに関心をもって常にチャレンジし続けることの出来る人」と言っていました。グループ内にはいろいろな業種があり、多岐にわたる業務分野があるのですが、そこで求められている共通の人材像というのは、要は「常に前向きにチャレンジし続けられる人」ということにまとめられるのではないかと思います。

新人に期待する能力 ～職業人としての基礎能力～

次に、「新人層に期待する能力」という話に移ります。厚生労働省、文部科学省、経済産業省がそれぞれ「職業人として必要な基礎能力」というものを定義しています。いま職場でどのような能力が求められているのか、多少の表現の違いはありますが、具体的な能力は同じようなものになっております。

ここでは、「パーソナルスキル」という言葉に統一しますが、文科省が表現されている「職

業人基礎力」などとイコールであるということでご説明させていただきます。その内容は大きく3分野に分かれています。1つ目が「前に踏み出す力 (action)」、2つ目が「考え抜く力 (thinking)」、3つ目が「チームで働く力 (teamwork)」です。

1つ目の「前に踏み出す力 (action)」には、3つの力が定義づけられています。1つは「主体性」。これは仕事をただ待つのではなく、自ら率先して動くということです。いろいろな能力があるのですが、そもそもこの主体性がないと、本人の成長は生まれてこないと考えております。主体性がないと、どんなに勉強ができたとしても、現場でははっきり申し上げて成長していきけるとは思えません。次に「働きかけ力」。これは自分から周りのメンバーに働きかけてチームを動かしていく力や、自分の存在を示し、自分の考えをアピールしていく力と考えます。そして「実行力」。ここには言葉としては出てきませんが、「有言実行」のことだと思います。「不言実行」という言葉もありますが、私は個人的には、社会人、会社人、職業人として組織体の中において一番大事なことというのは、「有言実行」であると考えております。自分が目標を立てる、自分がそれを言葉に表す、それを自分の責任において完遂するというのが、一番大事な要素である、と考えております。

2つ目は「考え抜く力 (thinking)」。単に「考える」のではなく、「考え抜く」のです。これにも3つの能力が定義づけされております。「課題発見力」、これは「気づきの力」だと思います。ある程度自分の中でまとまった考えや思考力がなければ、この「気づきの力」というものは出てきません。続いて「計画力」、その名のとおりに「計画する力」ですが、これを最初から持つ

ている人はなかなか少ないと思います。そういう経験をあまり積んできていないということかもしれません。この「計画力」というのは、若いうちから始めないと、あとから身に付けるのは大変難しいことだろうと思われまます。続いて「創造力」。失敗や間違いを恐れずに新しいものを創り出していく力のことです。ただ、企業や組織に属してしまうと、どうしても失敗を恐れるということがあります。なかなか新しいものを創り出していくことができない、ということもあるでしょう。ですから「創造力」とともに「間違いを恐れぬ力」というものも、一方では必要なものかもしれません。これは無鉄砲という意味ではなくて、よくよく考えた上で、ということをベースにしないと間違ってしまう部分もあるかもしれません。

最後は「チームで働く力 (teamwork)」、これには6つの能力が定義づけられています。「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」とあります。そもそもこの能力がないと、人との関係を作り上げること自体がとても難しくなってしまいます。組織の中で物事を進めていこうとする場合、周りには必ず関連する人間がいるわけですから、その人達と関係をうまく作り上げて、物事を進めていく、すなわちチームで働く力ということになります。この能力は「そもそも必要なもの」というところで定義できると思います。

弊社の人事部門も、ここまで格好良いことを申し上げることはできないのですが、内容的にはほぼ同じような考えを持っております。採用活動の時だけでなく、入社後には賞与の評価基準にもなりますし、それに基づいて本人へのフィードバックを行いながら、成長への働きかけを行っております。

弊社では年2回の社員評価を実施していますが、この評価は3つの観点を持っています。1つはまず「業績」、2つ目が「プロセス」、3つ目が「能力伸長」。他社さんに伺うと、表現はさまざまですが概ねこういった観点での評価が多いということでした。

「業績」については、年2回、目標を設定させます。それに対してどれだけ成績を上げたか、どれだけ目標をクリアしたか、どれだけ我々の価値を付加できたかというように、実際に目に見える形で評価をしています。以前はこの業績部分の評価だけで終わっておりました。ただ現在はそれに加えて、プロセスというものをプラスしております。業績のよいセクションのメンバーと、業績のあまり上がらないセクションのメンバーでは、おのずとスタート時点から差が出てきてしまいます。極端に言えば、何もしなくても業績を残せる人、一方でいくら頑張っても業績が上がらない人というのが出てきてしまいます。

成績が残せなくても前向きにチャレンジを続けられる人、そういう姿勢を持った人をキチンと評価していこう、そのプロセスが一番大事だという考えです。3番目の「能力伸長」に関してですが、これは本人がもう一歩上のクラスに昇進できるだけの能力を身に付けたかどうかということの評価します。内容的には「職業人基礎力」とニアリーイコールとなっていますが、要は本人が成長を続ける中で、どれだけ自分を高めていけるか、という視点での評価です。

実は本日いちばん申し上げたかったことなのですが、職業人基礎力とか社会人基礎力というのは、実はそれだけでは十分ではありません。社会で必要とされる基礎学力や基礎知識が、専門知識・技能と合体して力を発揮する能力とい

うことだと私どもは考えております。「仕事をする上で必要な能力」について「導入期」「成長期」「成熟期」と時間軸で切って分けております。このような流れに沿って、それぞれの能力が身に付いてくればよいと思います。読み、書き、そしてグローバル社会ですから英語力、計算力、社会問題、基礎IT力ということが言われています。こういった知識を基盤として身に付けていなければ、表面だけの薄っぺらな職業人基礎力になってしまいます。

B 検への期待 ～学生・社会人の ビジネス基礎能力の測定に～

職業教育・キャリア教育財団のビジネス能力検定（B 検）は、基礎力を測るものです。一方、情報検定（J 検）は即戦力としての専門技術を測るものであると思います。若年層におきましては、普遍的な基礎知識も含めて、基盤となる知識を持って欲しいと強く考えております。とくに、将来どのようなキャリアパスになるかわからない、これから成長していく若年層は、基盤となる基礎知識を持つことが大切です。

当然、即戦力も必要ですが、専門職スキルを取得する前に、そのベースとなる普遍的な基礎知識を基盤として持つことにより、将来の技術改革に流されない仕事ができるのではと考えております。少しこじつけになるかと思いますが、今日さらに言いたかったことは、基礎IT力の位置づけにおける資格として、IT パスポート試験などで補完する手段があるということです。なぜ基礎IT力なのかということや、基礎IT力とは何かということですが、経産省では

この言葉を「職業人として誰もが共通に備えておくべきITに関する基礎知識」と定義しております。ITは日々の生活と切っても切れないものになっておりますので、ITについて知ること、仕組みを理解することが、これからの社会人には求められているのです。

昔から言われてきた読み、書き、算盤に加えて基礎IT力、というものがセットになるのです。子どもの頃から読んだり、書いたり、計算したりということは、自然に身に付いているかと思えます。努力は個人差があるのでさまざまだと思いますが、それに加えてこの基礎IT力を今後は意識して身に付けることが必要です。ある意味、たしなみとして身に付けるくらいの考えを持ってもいいのではないのでしょうか。

職業人基礎力、パーソナルスキル、ビジネスマナーと、その背景にある前に進む力、自分で考える力、チームで働く力といったものは、B 検で測ることができると思います。基礎学力としての読み、書き、算盤、基礎IT、それにベースとなる基礎知識と専門知識、経験、ノウハウは、J 検のプログラミング技術等ということになっていくような気がします。そして、基礎IT力をIT パスポート試験で測るという全体の組み合わせを我々としては想定しております。B 検とIT パスポートは、ITの部分では若干かぶる範囲がありますが、たとえば言えば、まずB 検に合格して次のキャリアパスとしてIT パスポートを受験するというように、ステップアップとしてIT パスポートを位置づけるという学習モデルも考えられます。資格の立ち位置から、B 検とIT パスポート試験は比較的相性の良い資格だと考えております。

ステップアップという位置づけで学習計画を立てる場合には、就職に向けた自己啓発学習の

延長で、より深く基礎 IT を抑えておかなければなりません。職業人としてのパーソナルスキルから、教養としての基礎学力、さらに専門としての専門知識、経験ノウハウを順番に積み重ねていくというステップアップが考えられます。

これも人事部の受け売りですが、人材を採用するにあたり、こんな人と仕事がしたいということを資格との関わりで見ることができます。1つの資格を取得することをゴールとして完結させてしまう人物ではなく、継続して自己鍛錬を進めて成長する様子を見て取れると、非常に印象が良いということです。また、手当たり次第に資格を取るのではなく、いくつかの分野、知識の習得において、そこからどういう分野を目指しているのかということが、本人の意思や目的、背景のつながりが見えてきて、その人物が見えてくるということも言うておりました。

私もその話を聞いて、なるほどそういうことかと思いました。社会に出たばかりの新人は経験が浅いわけですから、これからいろいろと成長してもらいたいと思います。そのためには実践の中で成功体験を積んで自信をつけてもらうことがとても大切なことです。どこかでそれが終わりにってしまうのではなく、常に知識の習得を継続してパーソナル形成を図り、一人前になってほしいと考えております。社会に出てからではなく、その前から意識的に知識の習得を自ら率先して行って身に付けている人を企業としては欲しい人材だと考えております。

一方で、その周りにいる人たちに望むことは、資格などをうまく活用して、本人の努力、啓発の進捗を目に見える形で評価し、本人に自信を持たせてあげてほしいのです。パーソナルスキルと基礎学力は車の両輪だと思いますが、両輪

の基盤をもって裏付けのある自信を備えた人材、そんな人達と私たちは一緒に仕事をしたいと考えております。

以上でございます。どうもありがとうございました。

文部科学省後援 ビジネス能力検定(B検)
試験制度改定説明会

新制度の
学習指導要領と
試験形式





一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団
ビジネス能力検定専門委員会 試験委員
情報教育研究所 代表
渋谷 正行

新 B 検の人材像

新制度によるビジネス能力検定（B 検）試験の具体的な内容と、その学習要領について説明します。

まず新 B 検が求める人材像、すなわち等級別にどのような能力の獲得を要求するかということですが、3 級では「職業意識の向上」を目的にしています。具体的には、お辞儀の仕方やメモの取りかた、上司への報告や部下への指示方法といったビジネスマナーやルールを理解するとともに、その根底にあるシンキングを意識できるようになるということです。

2 級ではさらに進んで、たとえば上司の指示などを「聞いて理解する力」があるかという点を見ます。上司の言葉が聞こえていても、まるで英語を聞いているかのように分からないというのでは話になりません。ビジネス用語の理解

も含めて、指示内容をきちんと把握できるかが求められます。逆に 1 級では「自分の言葉で情報を発信できる力」が大切になります。

学習指導要領には学習の目標とポイントが示されています。試験勉強を始める際には、この目標とポイントを学生に明示してください。何のために、何を今から勉強するのかということが意識できれば理解も進むと思われます。また出題範囲については、3 級に丸が付いているものは、3 級だけの出題範囲ですが、2 級は 3 級合格を前提としていますので、当然これらは（2 級受験にあたって）すべて理解しているものとお考えください。2 級に丸が付いているものは、2 級で初めて出題されるということです。3 級の出題範囲にはないという意味です。

また学習指導要領の見方を記した頁には、それぞれ想定される学習時間が記載されていますので、初めて試験対策を担当される先生は参考にしてください。たとえば 2 級の場合は、前期・後期と分かれており、1 コマ 90 分として、前期でおよそ 16 ～ 17 コマが目安とされています。これを参考に年間の授業時間を割り振っていただければいいと思います。なお現在の学習指導要領では、該当するテキストの頁が空白になっている部分がありますが、12 月にテキストが完成した時点で、改訂して記載するようにいたします。

1 級は記述式に

気になる試験問題ですが、制度改定により試験時間が短くなったことに伴い、出題数も少なくなりました。そのぶん精度を上げるというこ

とで、合格ラインの点数は3級で70点、2級で65点が目安でしょう。3級で70点を取れば、学生は「合格した」という手応えを感じられると思いますが、60点くらいだと心許ない。しかし60点くらいの点数だと自覚していた学生が合格したというケースもありますので、まずは正しく理解する、正確な知識をしっかりと身につけさせることが大切です。

また1級の試験内容が、今回大幅に改定されました。一番の変更点は、解答を選択するのではなく記入するという点で、(選択する)解答群がなくなりました。

1級のデモ問題を示しましょう。まずパソコン画面でブラウザを立ち上げ、受験番号とパスワードを入れてログインした時点で、試験がスタートします。タイマーが動き、90分の試験時間がどんどんカウントされて減っていきます。

問題の種類は3つに分けられます。1つは用語や数値の確認など、内容的にさほど難しいものではありませんが、選択問題ではなく、自分で解答を記入するので、質問された用語やグラフの読み方を正しく理解しているかが問われます。すべて終わったところで画面を保存し、次のステップ問題へ進みます。

ステップ問題は、「以下のケースを読んで設問に答えなさい」というものが中心です。これも記述式になります。例としては、「SWOTの視点から株式会社デリコーヒーの現状を整理しなさい」というものがあります。250字以内で、自由に記入させる形式です。「SWOTの視点」と規定していますから、そう的外れなことは解答しないと思いますが、自分で表現するというのが大切なのです。自分の知識を総動員して、自分の言葉で記述させることです。

もう1つのケース動画、問題は、後ほど説明します。そして答案を企業の方に採点してもらいます。

採点はABCDの4段階評価です。Aは10点、Bは7点、Cは5点、そして全然駄目だという場合はD評価の0点です。この採点は、あくまでも採点する(企業の)人事担当者の主観によるもので、こう答えれば10点だという模範解答はありません。あいまいな部分もあるかと思いますが、それだけ受験者の力が問われるものです。総じて、用語の説明や数値を答えるものなど、確実に答えられる設問で基礎力を測り、なおかつ自分の言葉で発信する能力を評価します。このような試験はこれまでなかったと思います。ビジネス力を向上させるものとして、先生方にもぜひ評価してほしいと考えています。

2級と連動した1級に

このような試験方式であれば、個々の受験者がどれほど正確にビジネス用語などの知識を身につけているか、またそれを駆使し、自分の力で発信できるかが評価できます。そしてもう1つ、問題点を発見し解決する力、すなわちビジネスにおいて重視される問題発見・解決力を磨くためにケース動画、という問題を設定しました。これが今回、1級の試験制度改定委員会が検討した中で最大の収穫と捉えています。

ある事例、たとえばビジネス上のやり取りなどを、(パソコン画面の)動画で見てもらいます。動画の中で、「A君が言ったこの言葉が問題である」と気づき、「問題点はこういう部分である」と記述するとともに、自分だったらどう改

善するか、考え方や方策まで問うという問題です。なおこの動画は、画面を大きくすることもできますし、試験時間内に巻き戻して繰り返し見ることもできます。

他には、「このトラブルを解決したが、今後同じことを起こさないようにするためには、どのように対処すればいいかを述べなさい」といった抽象的な設問もあります。このような問題に取り組み、時間内にすべて解答した上で内容を保存し、「試験を終了する」というボタンを押せば終了です。そして終了ボタンによって送信された内容を、企業の人事担当者が採点し、合否を判定するという流れです。採点に時間がかかりますので、たとえばITパスポート試験などのように、終了後にすぐ結果がわかるというものではありません。(合否判定までに)少し時間がかかることをご了承ください。

以上、1級のイメージ問題を紹介しましたが、「難しそう」と思われた先生もいらっしゃるかもしれません。しかし学習指導要領を見ると、これらの問題に求められるレベルとして、2級か3級の部分に丸が付いています。1級には丸が付いていませんし、1級の指針のようなものは(学習指導要領には)載っていません。つまり、3級・2級の内容を真に理解し、活用できるかを問うのが1級の試験内容なのです。逆に言えば、2級を満点で合格した人なら、すぐにでも1級にチャレンジできるわけです。

従来 of 1級試験は、専門学校生の受験率が極めて少ないものでした。そうした反省を踏まえて、今回は2級からきちんとつながる1級に、という観点から、試験制度を改定いたしました。そして1級試験は、より「使える人材を評価する」という内容になっています。先生方には、2級合格を果たした学生に、すぐに1級受検を

勧めしてほしいと思います、2級合格後の2回しか1級を受験するチャンスはありません。2級に低得点でパスした学生は難しいかもしれませんが、高得点を獲得した学生は十分合格の可能性があると思われまので、ぜひともよろしくお願ひします。

グループ学習の効果

最後に私の経験も交えて、B級の指導方法について意見を述べさせていただきます。私は専門学校に28年間勤めていました。その時代はどのように学生を教育し、どんな人材を世に送ればいいのか日々悩んでおりました。その中で見出したことの1つは、若い人ほど吸収力がいいということです。また素直でもあります。つまり専門学校生なら、1年生の頃からB級の3級に求められる力——職業意識の向上に取り組むべきだということです。入学してすぐにそうした意識を植え付けると、専門科目の授業に取り組む態度も違ってきますし、そうした流れの中で、シンキング(ビジネス的発想)を養っていけばよいと思います。

具体的な教育方法として経験上効果があったのは、グループ学習です。情報系の専門学校だったので、プログラミングなどの授業のときにグループ学習を実施しました。理解できない学生がいればそのグループ内で解決させるようにしましたが、最初の頃はうまくコミュニケーションが取れません。そもそも会話がなないので、できる学生は自分の課題ができたならそれで終わり、分からない学生はいつまでも課題に取り組んでいます。

1つの課題が終わるたびに、私は感想とともに「仕事というものは、君達のようなやり方は絶対に前に進まない。仕事は自分一人ではできないものではない」と言い続けました。2か月ほど経った頃でしょうか、ようやく他の学生が、分からない学生の面倒を見るようになりました。恥ずかしくて「分からない」と言えなかった学生が、「すみません、教えてください」と素直に口にするようになりました。これがコミュニケーションの第一歩です。

コミュニケーション能力というのは仕事をすの上で不可欠なものです。私の経験でも、資格を持っていたのでなんとか就職はできたものの、コミュニケーション力不足が問題視されて、試用期間が何度も延長され、結局退社に追い込まれた学生がいました。そうした事態に陥らないためにも、早いうちから仕事への取り組み方、ひいては職業意識の涵養につなげるという意味で、専門教育に先立ってグループ学習を進めるのは、試験対策としてもかなり有効だと思います。

一方、これは教える側の教員にも勉強になることでした。私が専門学校にいた頃にも、B検（の試験対策）を誰が教えるかという話が出ていました。B検を専門的に指導できる教員は、なかなか専門学校にはおりません。私が在職していた学校では、就職指導の一環としてクラス担任が教えるようになりましたが、それまでビジネスを体系的に捉えることがあまりなかった多くの先生にとって、これはまたとない機会でした。私自身も担任としてB検の指導を通じ、広く仕事の在り方や、その意識の持ちようを確認することができ、視野が広がったと思います。

具体的な事例を発信する

私は4年前に専門学校を退職し、現在は大学・高校で授業を行ったり、4月には企業の新人教育なども行っています。専門は情報系が主ですが、大学ではプログラミングの他にも、ITパスポートや基本情報技術者、応用情報技術者などの国家試験対策を担当しています。

大学や企業の新入社員に対して、職業意識を持たせるために私が言い続けていることは、「当たり前、のレベルを上げなさい」ということです。どういうことかという、専門学校や大学、企業にしても、すぐに辞める者は「こんなはずではなかった」と言います。入ったところが期待外れだった、というほどの意味だと思いますが、私に言わせればこれは言い訳です。特に会社に対しては、「会社が自分に何をしてくれたか」ではなく、「自分が会社に対して何ができるか」を考え実践したか、という意識が重要です。実践してみて、うまく行かなかったら、ミスマッチだったと認めてもよいですが、そんなことが1年やそこらで判断できるはずはありません。要は自分が努力していない。そしてこの努力が「自分にとっての当たり前、のレベルを上げる」ということです。

たとえばB検に合格するために必要だと思われる勉強時間は、ほとんどの学生が少なく見積もっているものです。「君達が考えている当たり前、の時間は、実は少ない」「合格して当たり前と思う努力のレベルを少しずつ引き上げていけばいい」。私は常にそんな話をして、学生達の意識を変えるように努めています。

「当たり前」の意識がうまく作用した例を紹介しましょう。ある銀行系の会社で、新入社員の国家試験対策講座を担当していた時のことです。最初の試験は、入社直後の4月第3週にありましたが、受持ちクラスの34人が全員受験を希望しました。アセンブラという専門的な試験で、普通なら半年から1年の勉強が必要です。たった2週間の猶予しかなく、まして情報処理の勉強をしたことがない者も多かったので、最初はとても無理だと思いました。しかし全員のモチベーションが非常に高く、私も次第に「ひょっとしたら」という期待が芽ばえ、試験対策指導に熱を入れるようになりました。

ある日、前日と同じ服装で出社した社員がいたので、理由を訊ねたところ、「帰宅してすぐに机に向かい、気がついたら朝になっていたのでもそのまま出社した」と言うのです。そして面白いことに、周囲もそんな彼の様子に驚きません。彼ら全員にとって、徹夜で勉強することなど、もはや「当たり前」になっていたのです。このときの試験は、34人中24人が合格するという驚異的な結果になりました。高い集中力を発揮して物事に取り組む経験が、職業意識の向上に關与することはいうまでもありません。

B 検の指導には、きちんとした学習指導要領があり、これは非常に参考になるものと自負しています。そして先生方には学習指導要領を踏まえた上で、できるだけたくさんの事例を紹介していただきたいと思います。一番よいのは先生ご自身や、卒業生の体験談です。また学習指導要領に連動するテキストも、事例をなるべく取り入れた形で作成中ですので、あわせてご参考にしていただければ幸いです。

文部科学省後援 ビジネス能力検定(B検)
試験制度改定説明会

B検試験の 制度改定について





一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団
事業部事業課
課長
八ツ田 亮

「専教振」は 新財団に移行

B検改定の説明会に先立ち、興和株式会社と株式会社日立ソリューションズという日本を代表する2つの企業から「スキルセット」というテーマでご講演をいただきました。本日も講演いただいた興和㈱の倉地雅彦様、非常に貴重なお話を賜り御礼申し上げます。

毎年、興和様からもたくさんの求人をおどもに教育機関にいただいております。もし、興和グループに就職を希望する学生がいるとすれば、今日のお話はかなり参考になるのではと思っております。

今日のお話にも「基礎IT力」というキーワードがございました。これは、ビジネスシーンにはもはや欠かせない能力です。これからお話していきます新しいB検の中でも、この「IT力」「情報活用力」は重要な要素のひとつとして位置

づけております。

さて、私どもは今年の4月に「財団法人専修学校教育振興会」から、「一般財団法人職業教育・キャリア教育財団」に移行しました。

若者の早期離職に 対応も

実は新財団への移行は、B検の改定と深い関係があります。具体的な新しいB検のお話の前に、その背景となります新財団とB検との関わりについて、お話をさせていただきたいと思っております。

新財団がいま最も取り組まなければならない課題のひとつに、若年層の就職難への対応がございまして。リーマンショック以降、円高等で企業の業績が悪化し、新規雇用の縮小、抑制が長く続いております。しかし、それだけが若年層の就職難ではありません。もう一方の問題として若者の早期離職の増大があります。新聞・テレビの報道では、大学・専門学校の新卒者の3分の1が入社後3年以内に会社を辞めているという実態が報告されました。報道では低く抑えられていますが、実際は約半数という驚くべき数字でございまして。私どもでは、企業の新卒者採用の抑制よりも、こちらの方がもっと深刻な問題と捉えております。

厚生労働省の調査によりますと、新卒正社員で入社した人が1年以内に辞める理由のトップは、「仕事が自分に合わない」「仕事がつまらない」ということで、4割を超えている状況です。また3年以内に辞める人は「会社に将来性がない」「キャリア形成の見込みがない」というような理由で会社を去っています。専門学校の先生

は学生を叱咤激励しながら、キャリアカウンセリングをやっていますし、時間があれば会社を訪問し求人をお願いをして回っているわけです。しかし、これだけ一生懸命指導して、やっと採用内定がとれたのに、入社後2、3年で辞めてしまう。仕事とはいえ、こういうことの繰り返しでは、先生自身の達成感や満足感も徐々に薄れてしまうことが考えられます。

「仕事が自分に合わない」「つまらない」と辞めてしまう人たちは、入社してすぐ「エースで4番」の活躍ができると思っているのでしょうか。このような理由で辞めていく人たちのほとんどが、非正規雇用者へとなっています。非正規雇用者は、時間的に制約されないし、大きな責任も担いません。こうした道を若者たちが安易に選ぶ傾向に、大きな危機感を抱きます。これは我が国の将来にとって、とても深刻な事態と捉えるべきではないでしょうか。

上級学校への受験が ネックに

ヨーロッパでは、完全失業率が20%を超えている国があります。我が国では、まだそこまではいいません。これらの国々に比べれば、正規社員として働ける状況が、日本にはあります。働きたくても仕事自体がない、ギリシャやスペインのことを考えると、日本の若者の状況はそれとはまったく異なる話なのです。本人に働こうという気持ちがない、何で苦勞して働かなければならないのか、食べていだけならアルバイトでも十分という意識があります。これが、これからの日本という国の将来を背負っていく、あるいは日本の未来を託していく若者の

姿なのです。

私どもはこうした我が国の若者の姿を、“就業意識の低下・喪失”と捉えており、この背景にあるのは、職業教育、キャリア教育が初等・中等教育段階できちんと施されていなかったためだと考えています。最終的には個人個人の問題ではありますが、私は、こういう人達を輩出した教育機関にも問題があると考えています。本来、“職業教育”は小・中・高という各教育段階で行われるはずですが、しかし、中学、高校の世代は、ほとんどと言っていいほど受験一辺倒で、先生も生徒も上級学校へのことしか考えていない。受験に追われて、職業教育やキャリア教育を体系的な形で教える、教わるという形がここで断絶してしまっていると云わざるを得ません。

そこで今年4月に「一般財団法人職業教育・キャリア教育財団」という、社会背景を反映した名称の財団が誕生しました。私どもは今お話しした現状、こうした部分に対応すべく財団名を選んで、事業の根幹としてこの問題に取り組んでいこうと考えています。

『なりたいこと』と 『仕事』をつなげる

その第1弾として「職業教育基礎力育成プログラム」の開発をスタートさせました。専修学校教育振興会として、30年以上にわたり教員研修や教員認定、CSM(キャリア・サポート・マインド)、情報検定、ビジネス能力検定など各種事業を行ってきましたが、「職業教育基礎力育成プログラム」はそれぞれの要素を抽出して、全く新しい教育プログラムを開発いたします。もちろん、そのプログラムについては、すべて

の分野の学部・学科で横断的に取り組むことができることが絶対的な要件です。中身としては職業教育の基礎というべき、職業観、勤労観を涵養しながら、就業意識を高めるプロセスを育成していくものにして考えています。

学生たちには『なりたいこと』『したいこと』は山ほどあります。たとえば専門学校でいえば、ゲームプログラマ、美容師、ネイルアーティストに『なりたい』などがあります。彼らはとても真面目でよく勉強します。先生の言うこともよく聞いて技術も習得します、資格も取っています。しかしながら、『仕事』として『なりたいこと』『したいこと』を捉えたとき、その先のステージを見つめることができません。

『なりたいこと』と『仕事をするということ』が、イコールではないのです。『なりたいこと』ができれば、それで自分の思いは達成したと考えている人が非常に多いわけです。つまり、『なりたいこと』を『仕事』につなげることができないという状況が、早期離職者の増大につながる一番の要因と考えています。

学費を払って「ゲームプログラマになりました」「美容師になりました」と言うけれど、その後、自分の技能に対価が払われる「仕事」というステージとなると、違和感が積み重なり、最後には「やっぱり辞めよう」ということになるのです。これは、職業意識や勤労感が極めて低く、また自身の成長過程において、職業教育・キャリア教育が欠損している典型と私どもは考え、これを補完するプログラムの開発をしていこうということになりました。

そのプログラムを教科『職業とキャリア』という科目として、「職業教育基礎力育成プログラム」の根幹に位置づけます。『職業とキャリア』は平成27年度からの実施を目指して、来年度

からは各教育機関に対し、その内容をご案内していきたいと考えています。

新1級は従来と “別物”

そして、これからご案内する「新B検ジョブパス」は『職業とキャリア』と体系的に連動し、これらの習得を「職業教育基礎力育成プログラム」の一定の到達点にしたいと考えております。『職業とキャリア』で職業意識、勤労観を涵養した人が「したいこと」「なりたいもの」を「仕事」として捉え、さらに「新B検ジョブパス」を取得することで「ビジネス」という世界を意識させ、各自が学ぶ専門分野の学習基盤をより効果的に形成します。

私どもでは、この「職業教育基礎力育成プログラム」の根幹を『職業とキャリア』、「新B検ジョブパス」を中核に位置づけております。

ここから具体的なB検のご説明に入ります。B検は1995年にスタートして、今年で18年目になります。これまでのB検はご存じと思いますが、まず企業の視点、産業界が求めるスキルを評価してきました。新B検ジョブパスは、この能力評価を支えるための、職業教育、キャリア教育の観点を加味いたします。

この2つの要素を相乗効果により、基本的なビジネススキルと実践力も養われ、さらに、さきほどの興和様のご講演にもございました、「パーソナルスキル」というところも同時に育成できるだろうと考えています。それが結果的には即効的な就活力にもつながっていくことを目論みながら、新B検ジョブパスを展開していきたいと考えています。

次に新B検ジョブパスの評価の概略に移ります。まず3級については職業とキャリアという前提から、職業人として身につけておくべきビジネス常識と基礎的なコミュニケーション力、つまり「報連相」をビジネスシーンの中で学習していくといった形式の出題となります。

ここで特徴的なのは、「ビジネス」という言葉が初めて出てきます。教科『職業とキャリア』では、ビジネスという言葉は出てきません。ジョブパスになって初めて「ビジネス」という言葉を使おうと考えています。

2級では、「企業」や「産業界」という言葉が出てきます。企業の役割、また自分自身の責任や権限、先輩・後輩とのコミュニケーションなど、企業という世界をベースに展開していく設定で考えています。

さらにその上に1級、現行の1級をご存じの方もおられると思いますが、現行の1級を新B検の1級にイメージを重ねないで下さい。この新B検の1級は、2級の評価内容を前提としながら、受験者個人の論理的な思考力、提案力、情報力を自らの考えで表現してもらうという設定の試験にしようと考えています。詳細は後ほどご案内いたします。

新B検はきちんと 点数を明示

ここからはパンフットの説明に入らせていただきます。この新B検ジョブパスのパンフレットの裏面を開いてください。受験要項の話をします。ここからは事務的な話になりますが、まず現行のB検は第31回とかトータル回数で呼んでいましたが、ジョブパスからは前期試験、後

期試験という呼び方になります。2級・3級については、前期試験が7月の第1日曜日、後期試験が12月の第1日曜日、これは全国で一斉に行われる試験になります。1級については前期試験を9～10月、後期試験を2～3月で実施しようと考えています。1級は今までのようなペーパー試験ではなく、C B Tという方式で試験を行います。

C B Tとは、インターネットに接続しているパソコンを使って試験や研修を実施する方式です。このため2級、3級のように全国一斉に期日が決まった日に行う試験ではございません。

受験者や試験会場の都合により日時に試験を実施できる方式です。

新B検1級の団体試験・団体受験については、試験日の2週間前までの申し込みとなっています。団体の場合は前期9月、後期2月の指定期間の実施し、試験日、試験開始時刻は学校の都合で選択することができます。個人が申し込む場合は、試験日の3週間前までとなり、B検のホームページで試験日・試験時刻・会場を公示いたしますので、その中から受験者が都合のいい日時・会場を選んでいただく方式になります。現時点の予定では、全国で60会場をB検の個人受験の会場にあてる計画をしています。

次に試験時間ですが2級、3級とも約30分短縮します。それに伴い試験問題も減量します。だからといってB検は簡単かといいますと、そうではありません。新B検ジョブパスは、試験時間と問題は減りますが、答案の精度を問う試験になります。それに伴い合格基準もこれまで60%の正答率という表現をしていましたが、新しいB検では合格点をきちんと明示いたします。3級はパンフレットにもある通り70点、2級は65点、1級は60点という形で、点数をき

ちんと表示いたします。

これに伴い、個々の分野の配点、あるいは個人の得点も同時に明示いたします。新B検からはご覧のようにきちんと点数を明示して、合格、不合格を出すことになりました。これによって例えば今まで60点ギリギリで合格した人、100点近く取って合格した人の実力がきちんと表示できますし、これを見て次の2級を受けてみようか、1級まで受けてみようかという、意欲につながると思っています。

次にパンフレットには表示していませんが、過去の合格者の対応を少しお話いたします。

現行の試験と新B検ジョブパスは互換性がありません。試験問題の量もそうですし、試験時間もそうです。評価基準も違いますし、この部分での互換性をとるのはなかなか難しく、これまでの合格者は、履歴書などへの記載は合格当時の試験名称でお願いいたします。

また、新B検ジョブパスとの級位の読み替えもありません。ただし、現行制度の合格認定は新B検ジョブパスになってからでも実施します。ずっと認定し続けます。ですから合格認定につきましても、現行の試験名で認定をします。また、これは有料ですが、合格証書や証明書も現試験名、現級位で交付いたします。

いずれにしても新B検ジョブパスになっても、過去の合格者が大きな不利益を受けることは絶対ありませんので、そこはお約束させていただきます。

新1級は 記述入力方式に

最後に1級試験の特徴的なところを少しお話

させていただきます。先ほどCBTについてご案内をしましたが、まず、この試験はマークシートではなく、すべて記述入力方式です。パソコンの画面にキーボードを使って入力してもらいます。また出題形式は、基礎ポイント問題、オーディション問題という2つで構成します。

基礎ポイント問題は、2級、3級と同じように正解あるいは不正解の問題が明確になる問題です。今まで2級、3級は解答を選択肢から選ぶ方式でしたが、1級は解答を自らの考えで答えていく内容になります。さらにオーディション問題、これが1級の目玉であり売りでもあります。この問題は情報発信、問題発見、あるいは論理的思考という、いわゆるパーソナルスキルを評価する問題にしようというもので、このオーディション問題には正解、あるいは不正解を設定いたしません。そしてこの答えは企業の人事採用者、教育担当者が評価いたします。これがこの試験のもっとも特徴的なところですよ。さらに、評価するポイントは、担当者がこの答案の解答者を「大変興味深い人物、会って話を聞いてみたい」と思わせることです。

一方でこの試験について、「これは試験じゃないでしょう」という見方もあるかと思いますが。確かに主観的な評価なので、公平性や客観性の懸念もあります。とはいえ、この方式で評価された受験者、まして合格した受験者は、今後、おそらく就職活動やキャリア形成をする上で大きな自信になるだろうと感じています。確かに試験としては賛否両論があるかと思いますが、受験者にとっては非常に自信につながる試験であると、私どもは確信して進めて参りたいと考えています。以上、B検試験の改定について説明いたしました。ご清聴ありがとうございました。

ビジネス能力検定(B検) ジョブパス スタート!!

ビジネス能力検定 B検
Jobpass
ジョブパス

これまでに約100万人が受験したビジネス能力検定(B検)。しごとの心構えや基本をまとめたB検は、多くの学生の方、社会人の方に活用されてまいりました。さらに多くの方に学習していただくために、昨今の社会情勢の変化、教育環境の変化、またキャリア教育の必要性の高まりを考慮し、新たな内容も加えて新基準を策定し、B検ジョブパスとしてスタートすることになりました。これまで同様、教育現場や新人研修で、必要とされるB検ジョブパスを目指してまいります。



改定 1 学校でのキャリア教育・職業教育に適合した評価基準

ジョブパス3級

就職を意識している方

ジョブパス2級

就職活動を始めた方～社会人3年目程度

ジョブパス1級

改定 2 1級で伸ばす実践力

1級は、CBT試験で行い解答の形式は記述入力式になります。問題を論理的に考え表現する力、効果的に伝える力を評価する新しい形式の試験です。採点は企業の人事・採用担当者が行います。

改定 3 評価の明示

合格点ならびに分野別の得点・配点を明示します。

実施要項・出願方法

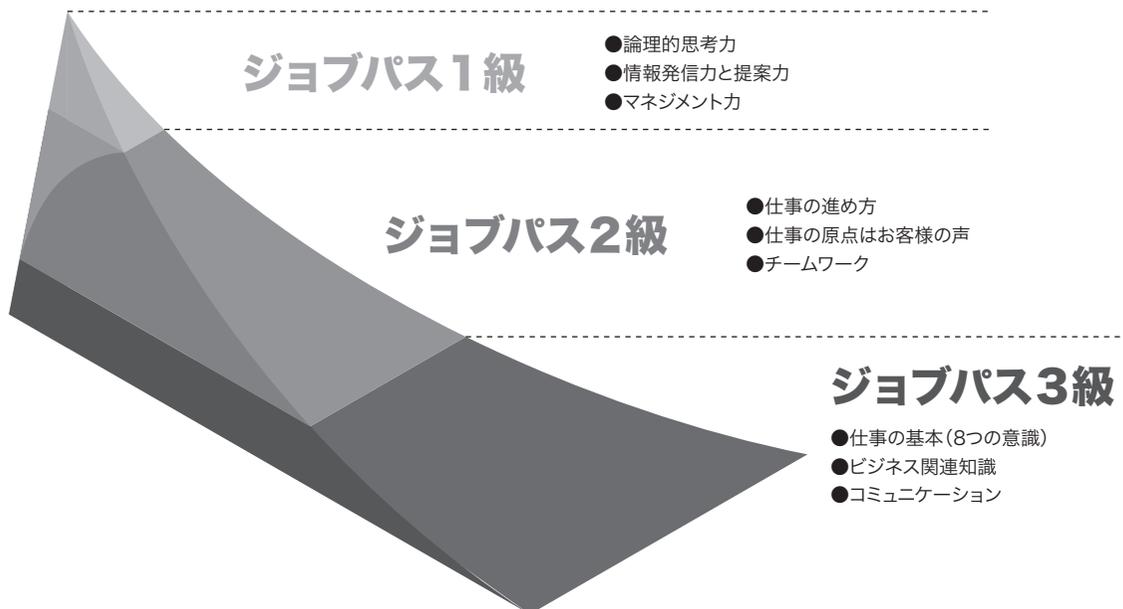
⇒詳細は「B検ジョブパス」で検索

受験対象 どなたでも受験できます。

	ジョブパス3級	ジョブパス2級	ジョブパス1級
出題形式	多肢選択(解答マークシート)式によるペーパー試験		CBT方式による記述入力方式 ※CBT(Computer Based Testing)方式は、インターネットに接続されたパソコンで受験する方式です。
前期試験	7月第1日曜日 【出願期間】4月1日～5月下旬 【合格発表】8月下旬		9月第3～4週 【出願期間】団体:試験日の2週間前まで/個人:試験日の3週間前まで 【合格発表】10月末
後期試験	12月第1日曜日 【出願期間】9月1日～10月中旬 【出願期間】1月下旬		2月第3～4週 【出願期間】団体:試験日の2週間前まで/個人:試験日の3週間前まで 【合格発表】3月下旬
試験説明時間	9:50～10:00	11:20～11:30	10分間
試験時間	10:00～11:00(60分間)	11:30～13:00(90分間)	90分間
配点	100点満点	100点満点	100点満点 体系的知識問題50点/実践応用問題50点
合格基準	70/100点	65/100点	60/100点 体系的知識問題25点/実践応用問題20点以上 ※体系的知識問題で基準点に満たない場合、実践応用問題は採点されません。
受験料	2,800円	3,800円	8,000円 ※2級合格者が1年以内に1級を受験する場合、5,000円とする。 (出願時に2級合格時の受験番号か合格証番号が必要です。)

※合格者には合格証(カード)を無料で発行します。 ※希望者には有料で合格証書(A4判)、就職等で証明書が必要とする方には合格証明書を発行します。

出題範囲と対象



ジョブパス3級

自らの職業観や勤労観といった概念の形成を前提にビジネス常識および、基礎的なコミュニケーション、情報の利活用など、将来、職業人として適応するために身につけておくべき知識を評価する。

ビジネスとコミュニケーションの基本

- キャリアと仕事へのアプローチ
- 仕事の基本となる8つの意識
- コミュニケーションとビジネスマナーの基本
- 指示の受け方と報告・連絡・相談
- ビジネスにふさわしい話し方と聞き方
- 来客応対と訪問の基本マナー

仕事の実践とビジネスツール

- 仕事への取り組み方・進め方
- ビジネス文書の基本
- 電話応対
- 統計・データの読み方・まとめ方
- 情報収集とメディアの活用
- 会社を取り巻く環境と経済の基本

ジョブパス2級

3級の知識を前提とし、企業の役割や責任と権限などを理解するとともに、効率的な業務の進め方、問題解決のための基本的なコミュニケーション、情報活用の技法を評価する。

ビジネスとコミュニケーションの基本

- キャリアと仕事へのアプローチ
- 会社活動の基本
- ビジネス会話とアクティブリスニング
- 接客と営業の進め方
- 不満を信頼に変えるクレーム対応
- 会議への出席とプレゼンテーション
- チームワークと人のネットワーク

仕事の実践とビジネスツール

- 仕事の進め方
- ビジネス文書の作成
- 統計・データの活用
- 情報収集とメディアの活用
- 会社数字の読み方
- ビジネスと税金・法律知識
- 産業と経済の基礎知識

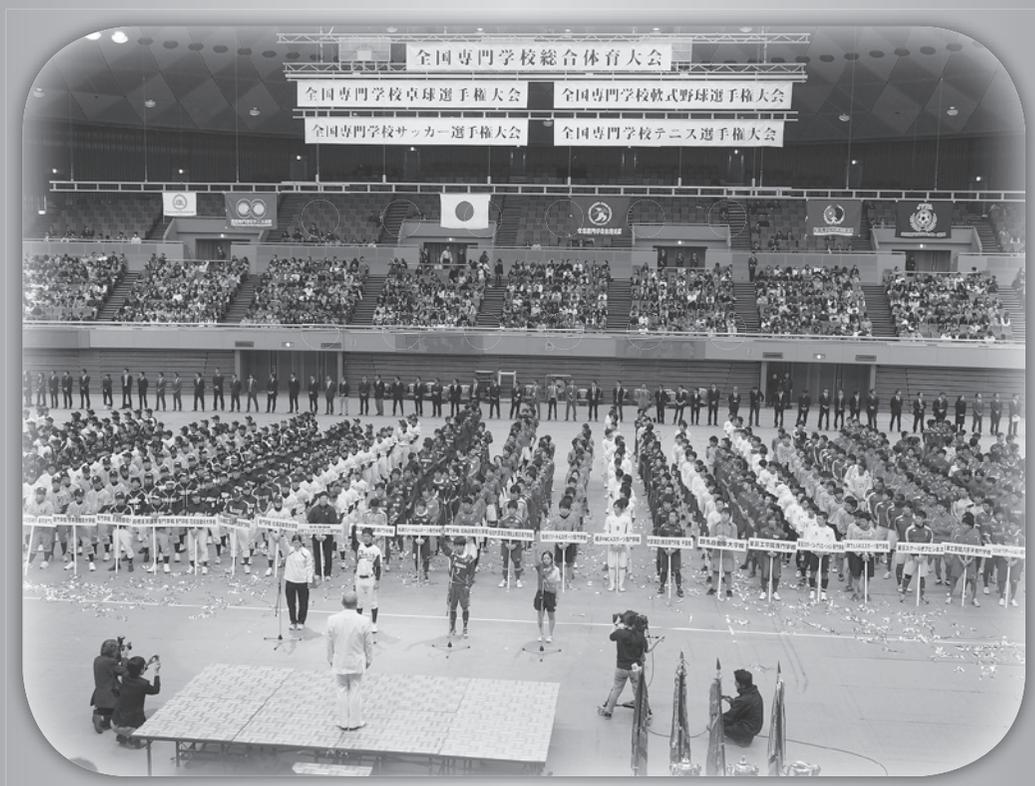
ジョブパス1級

2級の知識、技法を前提とし、問題解決を円滑に推進するために必要となる論理的な思考、情報発信と表現技法、および基礎的なマネジメント技法を実践的に評価する。

専修学校この1年

(平成24年4月～25年3月)

～専修学校の発展目指し、着実な歩み～



専修学校1年間の歩み(平成24年4月~25年3月)

平成24年(2012年)

月	日	内容	場所	解説
4月	1日	財団法人専修学校教育振興会から一般財団法人職業教育・キャリア教育財団(TCE財団)へ移行		「公益法人制度改革関連法」に基づき新法人格に移行。新たな財団の目的は「職業教育・キャリア教育の振興に寄与すること」と定められ、幅広い教育機関、学習者を対象とする事業活動を展開
	1日	「学校教育法施行規則及び専修学校設置基準の一部を改正する省令」施行		専修学校における単位制及び通信制の教育が可能に
	5日	文部科学省「専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議」設置		①自己評価、学校関係者評価等の改善・充実、②教職員の質保証向上等に関する取組の改善・充実、③質保証等に係る専修学校設置基準の在り方、等の課題への対応方策を検討
	20日	平成24年度事務担当者会議	千代田区	都道府県協会等事務局に対して1年の事業計画等について説明するとともに、意見交換を行う会議
6月	2日	第53回外国人による日本語弁論大会	大分市	22か国・地域から117人の応募。予選審査を通過した10か国11人の外国人が日本語によるスピーチ
	14日	TCE財団第108回理事会	千代田区	平成23年度事業報告、決算報告・監査報告、一般財団法人移行後の対応等審議
	25日	全専各連第61回総会・第115回理事会	千代田区	平成23年度事業報告、決算報告・監査報告審議、小林光俊新会長就任
	28日	TCE財団第75回評議員会	千代田区	平成23年度事業報告、決算報告・監査報告、一般財団法人移行後の対応等審議
7月	11日	「職業教育の日」		昭和51年7月11日の専修学校制度制定を記念して
	10日	中国ブロック会議	山口市	中国ブロック(鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)
	12日	近畿ブロック会議	大阪市	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)
	20日~22日	2012日本留学フェア	台湾	日本への留学を希望する学生等に対して現地で相談会を開催し、日本の教育機関の最新情報を提供。20日(台中)・21日(高雄)・22日(台北)
	24日~27日	第22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。7都府県、19校、約650人が参加
	26日~27日	九州ブロック会議	佐世保市	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)
	31日~8月2日	第21回全国専門学校バレーボール選手権大会	墨田区	全国8ブロックの予選を勝ち抜いた男女34チームが出場
	31日~8月3日	第17回全国専門学校バスケットボール選手権大会	大田区	全国10ブロックの予選を突破した男女29チームが出場
8月	2日~3日	北海道ブロック会議	北見市	北海道ブロック(北海道)
	6日~8日	職業教育・キャリア教育に携わる全ての教職員のためのキャリア・サポーター養成講座	新宿区	専修学校等でのキャリア・サポート(学生生徒が自分自身のキャリア(仕事人生)を主体的に設計・選択・決定できるよう支援する)を推進するために、教職員が有すべきマインド(態度や姿勢・考え方)を養成することを目的とした研修会。8月14日~16日(大阪市)
	21日	北関東信越ブロック会議	水戸市	北関東信越ブロック(栃木県、群馬県、茨城県、新潟県、長野県)
	23日~24日	四国ブロック会議	高知市	四国ブロック(徳島県、香川県、愛媛県、高知県)
	24日	中部ブロック会議	名古屋市	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)
28日	チーム学習型キャリア教育ワークブック『やる気の根っこ』活用研修会	渋谷区	キャリア教育について「重要性は理解しているつもりだが、指導技法に不安がある」「新しい教育技法を具体的に学んでみたい」等の要望を持つ教職員を対象に、キャリア教育ワークブック『やる気の根っこ』を活用した教育方法を教授する研修会	
9月	2日	平成24年度全国簿記電卓競技大会	文京区	全国8地方会の予選を勝ち抜いた52チーム、221人の選手が出場
	7日~9日	第3回キャリア・サポーター養成トレーナー研修	千代田区	キャリア・サポーター養成講座を運営する講師(キャリア・サポーター養成トレーナー)の養成を目的とした研修会
	8日~9日	2012日本留学フェア	韓国	日本への留学を希望する学生等に対して現地で相談会を開催し、日本の教育機関の最新情報を提供。8日(釜山)・9日(ソウル)
	13日	東北ブロック会議	秋田市	東北ブロック(青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県)

専修学校 1年間の歩み(平成24年4月～25年3月)

月	日	内容	場所	解説
10月	18日	平成24年度専修学校新任教員研修 指導者研修会	渋谷区	新任教員研修カリキュラムへの移行を円滑に行うための具体的な運営、教授法について理解を深めることを目的とした研修会
	21日	管理者研修会	大阪市	学校経営の一助となる情報を伝達し、各学校間の意見交換による相互の活性化を図ることを目的とした研修会。28日(千代田区)・10月12日(福岡市)
	6日	第27回全国専門学校対抗陸上競技大会	江戸川区	12校から約180人が参加
	19日	南関東ブロック会議	甲府市	南関東ブロック(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県)
	21日	職業教育の日制定記念「第8回全国高校生・高等専修学校生『私のしごと』作文コンクール」表彰式	千代田区	「職業」や「仕事」について考える機会と、発表の場を提供するコンクール。今回は「東北復興支援&若者応援メッセージ」を冠し、特別テーマ「夢(灯)は消さない!」、「仕事で、東北を復興させよう」追加テーマに。応募総数4674編
	24日	TCE財団第109回理事会	千代田区	平成24年度事業中間報告、評議員会の招集について等審議
	25日～26日	第67回全国私立学校審議会連合会総会	鹿児島市	第1専門部会(専修学校・各種学校関係)では、①専修学校の単位制・通信制の導入に係る取組・審査基準の改正状況について、②専修学校の通信制の学科の認可について、を審議
11月	2日	第17回全国学生技術コンテスト	品川区	ヘア技術と感性を競うコンテスト
	8日～10日	第22回全国専門学校青年懇話会経営戦略セミナー	静岡市	次代の専門学校経営者及び後継者並びに経営の一翼を担う方々を対象として、宿泊形式で行うセミナー
	10日	第24回全日本高校デザイン・イラスト展表彰式	千代田区	デザイン・イラストレーション等を創造・制作・発表することで、最も感性が豊かな年代の高校生の創造力や表現力を啓発することを目的として実施
	11日～17日	第22回全国専門学校サッカー選手権大会	堺市	各地区の代表24校が参加
	13日～17日	第24回全国専門学校軟式野球選手権大会	大阪市	全国各地区の予選を勝ち抜いた20校が参加
	13日～14日	第28回全国専門学校卓球選手権大会	大阪市	43校から139人が出場
	13日～15日	第12回全国専門学校テニス選手権大会	大阪市	21校から約200人の選手が出場
	18日	第4回全国理容美容学生技術大会「理美容学生フェスタ2012」	千葉市	予選を勝ち抜いた521人が出場。理美容技術と感性を競い合う大会
30日	全専各連都道府県協会等代表者会議	千代田区	新学校制度創設推進本部報告として、「職業実践専門課程」(仮称)に関する議論の状況を説明	
12月	3日～4日	平成24年度「中堅教員研修カリキュラム実証講習会」	千代田区	新任教員研修カリキュラム修了程度の能力を有する方等を対象に、専修学校教育において、後進の指導等を含め、専修学校教育の振興に尽力することが期待される中核的・専門的な役割を担う中堅教員の育成を目的とした講習会
	3日	第30回全国専門学校英語スピーチコンテスト	中央区	専門学校生の英語による表現力向上を目的としたコンテスト
	12日	専門学校留学生担当者研修会	千代田区	専門学校の適切な留学生受け入れを目的とした研修会
	14日	キャリア・サポーター対象「第6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
	22日	第21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25年(2013年)

1月	25日	第25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
2月	8日	「服の日」記念行事・記念パーティ	新宿区	全国服飾学校ファッション画コンクール表彰式、服飾教育顕彰式、服の日記念パーティー
	21日	全専各連第116回理事会	千代田区	平成25年度事業計画原案、収支予算原案を審議
	23日～24日	第5回製菓衛生師養成施設技術コンクール全国大会	大阪市	学内選考で勝ち残った代表選手63名が出場
	26日	平成24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、関係者による研究協議を行い、相互の情報交流を図るとともに、課題解決に向けた方策等に対する共通理解を深め、専修学校教育の改善充実に資する協議会
	27日	第3回全調協食育フェスタ(第28回調理師養成施設調理技術コンクール全国大会)	港区	調理技術の基本と創造性を競う大会。地区大会から選ばれた145人の選手が決勝大会に出場
3月	19日	専教振第76回評議員会・第110回理事会 「専修学校における学校評価ガイドライン」とりまとめ公表	千代田区	平成25年度事業計画案、収支予算案等を審議 ①専修学校における学校評価、②専修学校における学校評価の実施・公表、③積極的な情報提供・情報公開が主な内容



Association for Technical and Career Education

一般財団法人
職業教育・キャリア教育財団

専修教育 No.34

発行日 2013年3月25日

発行人 福田 益和

編集人 菊田 薫

発行所 一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-2-25 私学会館別館 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

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

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、課外活動中の急激かつ偶然な外来の事故による傷害

正課中、実習中(医療関連実習を除きます。)、学校行事、課外活動その他の学校管理下における活動に起因する賠償事故

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。

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急激かつ偶然な外来の事故による傷害・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

補償内容	死亡保険金		後遺障害保険金		入院保険金		手術保険金		通院保険金	
	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部
正課中 学校行事参加中 学内休憩時間中	2,000万円	1,200万円	程度に応じ 90万円～ 3,000万円	程度に応じ 54万円～ 1,800万円						
上記以外で学校施設 内にいる間					事故の日から その日を含めて 180日を限度に		事故の日から その日を含めて 180日以内の 手術の種類に 応じて		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	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
学校施設外で学校に 届け出た、課外活動を行 っている間	1,000万円	600万円	程度に応じ 45万円～ 1,500万円	程度に応じ 27万円～ 900万円	1日につき 4,000円		4万円、8万円 または 16万円		1日につき 1,200円	1日につき 1,000円
通学中(*)										
学校施設等 相互間の移動中(*)										
臨床実習中	接触感染予防保険金(特約加入者が接触感染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)									
賠償責任補償額 対人(1名/1事故につき) 対物(1事故につき)			支払限度額		対人賠償:1名につき5,000万円/1事故につき5億円 対物賠償:1事故につき500万円 (免責金額 なし)					

下記は学生生徒1人あたりの保険料です。

保険 期間	昼間部		夜間部		接触感染予 防保険金 支払特約 昼間部、 夜間部共通
	通学特約 無	通学特約 有	通学特約 無	通学特約 有	
6ヶ月	360円	610円	380円	570円	10円
1年	520円	900円	530円	810円	20円
1年6ヶ月	710円	1,230円	760円	1,140円	30円
2年	910円	1,610円	970円	1,490円	40円
2年6ヶ月	1,120円	1,970円	1,200円	1,840円	50円
3年	1,330円	2,330円	1,410円	2,160円	50円
3年6ヶ月	1,530円	2,690円	1,620円	2,490円	60円
4年	1,690円	2,960円	1,790円	2,750円	70円

※半年単位でのご契約も可能です

(*) 通学中等傷害危険担保特約を付帯した場合に限りです。

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により、他人にケガをさせたり、他人の財物を損壊した(受託物については、損壊、紛失、盗取または詐取された)ことにより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 施設・生産物事故:1名・1事故1億円 (生産物事故は保険期間中限度額も1億円です。)
	対物 施設・受託者事故:1事故250万円 (受託者事故は保険期間中限度額も250万円です。) 生産物事故:1事故・保険期間中1億円
免責金額 (自己負担額)	1事故につき5,000円
保険料(1人につき)	250円

医療分野学生生徒賠償責任保険

「学生・生徒災害傷害保険」に付帯されている賠償事故補償においては、「臨床検査、看護、歯科衛生・技工、診療放射線、理学療法、柔道整復、あんま、マッサージ、はり、きゅう」などの医療関連実習の際の学生生徒の賠償責任事故が対象外となっています。この保険では、正課および学校行事として行われる上記医療関連実習(インターンシップ活動も含まれます。)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 施設事故:1名・1事故1億円 対物 施設・受託者事故:1事故1億円 (受託者事故は保険期間中限度額も1億円です。)
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、学校や、教職員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 1事故につき 5億円
	対物 1事故につき 500万円 (免責金額:1事故につき1万円)
保険料(生徒1人につき)	4月1日～翌年3月31日 42円 (中途加入も可能です。)

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。

- 賠償責任部分: 個人情報漏えい起因して、学校や教職員等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します。
- 費用特約部分: 個人情報漏えいし、学校や教職員等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 各学校およびその役員・使用人

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	300万円	1,000万円
	自己負担額 (免責金額) 賠償・費用ともに1請求・1事故につき 各20万円		
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	
351～500名			10万円
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、個人情報漏えい保険の概要について紹介したものです。ご加入にあたってはパンフレット(重要事項説明書)をよくお読みください。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なりますが、ご不明の点がありましたら、取扱代理店または保険会社までお問い合わせください。

<取扱代理店>

株式会社 第一成和事務所

東京都中央区日本橋久松町11番6号 日本橋TSビル8階 電話 03-3669-2831

引受保険会社(幹事)



Insurance for the Earth

東京海上日動は、マンゴープ植林を通じて地球の安心・安全をひろげます。



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

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

学生・生徒災害傷害保険、医療分野学生生徒賠償責任保険、学校賠償責任保険につきましては、上記保険会社による共同保険契約であり、東京海上日動火災保険株式会社が他の引受保険会社の代理・代行を行います。各引受保険会社は、契約締結時に決定する引受割合に応じて、連帯することなく単独別個に保険契約上の責任を負います。なお、引受割合につきましては、団体窓口にご確認ください。



三井住友海上



株式会社 損害保険ジャパン