

# 専修教育

2008 NO.

29

## 「自己点検・評価から第三者評価へ」

(株)コンピュータ教育工学研究所 代表取締役 江島 夏実

## 「2007年問題と企業」

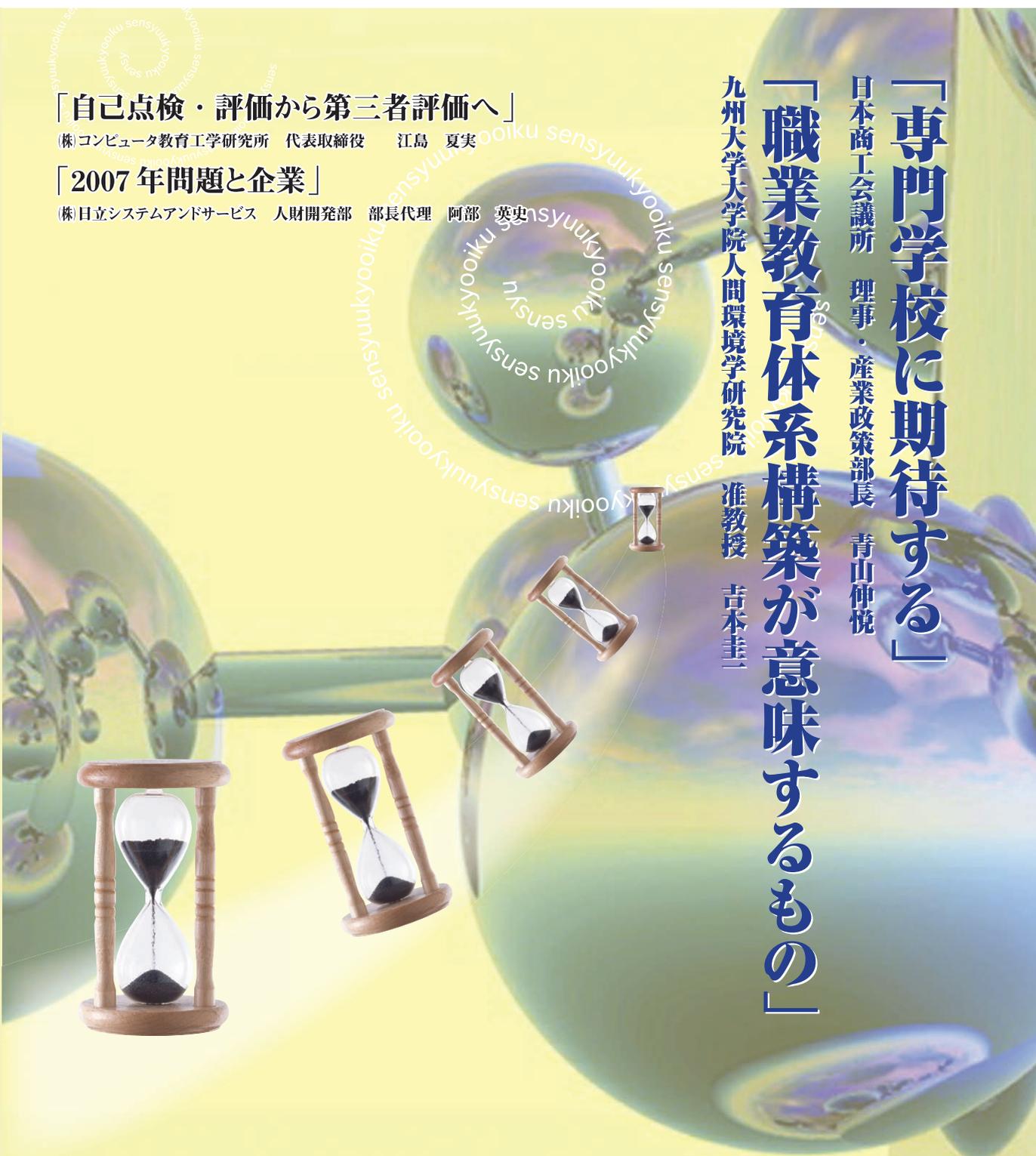
(株)日立システムアンドサービス 人財開発部 部長代理 阿部 英史

## 「専門学校に期待する」

日本商工会議所 理事・産業政策部長 青山伸悦

## 「職業教育体系構築が意味するもの」

九州大学大学院人間環境学研究院 准教授 吉本圭三



## ■巻頭言

専修学校の今後の展望	2
文部科学大臣 渡海紀三朗	

## ■管理者研修会

専門学校に期待する ～地域経済社会の活性化に向けて～	3
◇日本商工会議所 理事・産業政策部長 青山 伸悦	

職業教育体系構築が意味するもの ～"専修学校の振興に関する検討会議"の審議を通じて～	17
◇九州大学大学院人間環境学研究院 准教授 吉本 圭一	

## ■平成19年度自己点検・評価研修会

自己点検・評価から第三者評価へ ～自己評価と第三者評価はどこが違うのか？～	29
◇株式会社コンピュータ教育工学研究所 代表取締役 江島 夏実	

## ■専門学校留学生担当者研修会

出入国管理の現状と留学生の受け入れについて	39
◇法務省入国管理局入国在留課 法務専門官 中山 昌秋	

専門学校留学生について	47
◇中央情報専門学校・理事長 全国学校法人立専門学校協会留学生委員会副委員長 岡本比呂志	

留学生受け入れ事例について	50
◇中央情報専門学校・就職部長 松本茂之介	

## ■2007情報教育指導者研修会

教育機関における情報教育の取組状況	57
◇株式会社インテージ コンサルクラスター リーダー 濱野 秀彦	

## ■第12回ビジネス教育事例発表研修会

2007年問題と企業	65
◇日立システムアンドサービス 人材開発部採用教育グループ部長代理 阿部 英史	

## ■巻末資料

全専各連1条校化推進本部(第1次報告)「専修学校の1条校化運動の具体的方針」	78
学校教育法等の一部改正について	81
専修学校1年間の歩み (平成19年4月～20年3月)	82



# 専修学校の今後の展望

文部科学大臣 渡海 紀三朗

平素より専修学校教育の振興に御尽力いただきありがとうございます。厚く御礼申し上げます。

昨年9月の就任以来、私は教育再生、科学技術・学術、スポーツ・文化芸術の振興に全力を挙げて取り組んでまいりました。教育再生に関しては、教育三法の成立をはじめ、新しい教育基本法の理念を踏まえた諸改革が名実ともにスタートしましたが、引き続き関係法制の整備を進めるとともに、教育施策の総合的・計画的な推進を図るため、改正教育基本法に定められた教育振興基本計画を策定し、教育再生の道筋を明確にしたいと考えています。

新しい教育基本法においては、教育の目標の一つとして職業教育の重要性を明記しています。専修学校は、昭和51年の制度発足以来、柔軟で弾力的な制度の特色を生かして、社会の変化に即応した実践的・専門的な職業教育を行う中核的機関として発展を続けてきました。現在では、生徒数は70万人を数え、専門課程は高等学校卒業者の進学先として大きな地位を占め、また、高等課程は同じ後期中等教育機関である高等学校と比べより実践的・実務的な職業教育を展開するなど、職業教育機関として重要な役割を果たしています。さらに、大学、短大の卒業生や社会人も多く学んでおり、さまざまな年齢層の方々が専門的能力を身につけるための生涯学習機関としての機能も担っています。

文部科学省では、このような専修学校教育の重要性に鑑み、文部科学省が指定した修業年限3年以上の高等課程学科を修了した場合には大学入学資格が得られるようにし、また、一定の要件を満たす修業年限2年以上の専門課程の学科を修了した場合には「専門士」の称号と大学編入学資格が得られるようにするなど、制度の整備を図ってきました。さらに、専門課程での教育内容の高度化等に適切に対応するため、一定の要件を満たす修業年限4年以上の専門課程の学科を修了した場合

には、「高度専門士」の称号と大学院入学資格を付与する制度を創設しました。平成17年の制度創設以来、約1万2千人が「高度専門士」の称号を得て各方面で活躍しています。

昨年改正された学校教育法においては、生徒以外の者を対象とした特別の課程を編成し、これを修了した者に対し、履修証明書を交付することができることとされました。実践的・専門的職業教育機能を有する専修学校がこの制度を積極的に活用して、社会のさまざまな方々に対し職業能力向上の機会が身近に提供されるよう期待しています。また、同法においては、学校評価・情報提供の実施についても新たに規定されました。専修学校が自らその教育実態等を明らかにして評価・改善を図るとともに、社会の各方面での理解を促進することはとても大切なことであり、積極的に取り組んでいただきたいと思います。

昨年9月、生涯学習政策局に「専修学校の振興に関する検討会議」が設置され、専修学校の教育制度の改善・充実や今後の振興方策等について、研究・検討が行われています。さまざまな立場の有識者の方々が委員に就任され、活発な議論が展開されており、専修学校の在り方やその教育の振興のために有益な御提言がいただけるものと期待しております。

資源の少ない我が国においては、人材こそが国の宝であり、新しい時代を自ら切り拓くことのできる心豊かでたくましい人づくりが何よりも重要な課題であると考えています。そのため、しっかりとした勤労観・職業観をはぐくみ、明確な目的意識をもって職業に取り組むことができるよう、専修学校が果たす役割はますます大きくなっていると確信しています。

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

## 「専門学校に期待する」 ～地域経済社会の活性化に向けて～



青山 伸悦 氏

日本商工会議所  
理事・産業政策部長

### 商工会議所の人材関連の最近の取り組み

今日は、私が日頃から感じていること、またこれまで商工会議所の職員として培ってきた経験などから、個人的見解ですが、いくつかお話ししたいと思います。

まず商工会議所の組織の概要を紹介します。商工会議所は昭和28年に施行された商工会議所法により設立された団体で、現在は全国主要都市517ヵ所に存在し、会員総数は約143万になります。古くは明治11年に初めて東京、大阪、神戸で設立され、今年で130年を迎えます。わが国では、最も古い歴史を有している経済団体です。(編集者注：平成20年4月1日現在516ヵ所になっています。)

日本の企業は総数434万社(一次産業を除く)のうちの99.7%が中小企業であり、その中小企業が日本経済の半分を支え、雇用の約7割を支えています。主として中小企業が会員となっている商工会議所では、政策提言から中小企業支援、人づくり、検定・研修事業、まちづくり、中小企業の国際活動等々、いろいろなことに取り組んでいます。

商工会議所が人材関連で最近どのような提言活動を行っているか、少しご紹介します。平成20年度中小企業関係施策に関する要望の中では、若年者や女性を中心とする人材育成・就業促進

対策の強化、そして新たな職業能力形成システムの構築を提言しています。またその他に、トライアル雇用やキャリア教育・職業教育の推進、インターンシップや日本版デュアルシステムの推進についても、ここ何年間か提言し続けています。専修学校においても、地元の商工会議所との連携によって、これらの事業にあたっている事例が年々増えてきています。

平成19年度は、依然として雇用環境が厳しい状況にあったため、とくに年長フリーター問題の解決と労働力化への支援を要望しました。なかでも、新たな人材育成システムの整備と活用においては、eラーニングを一層普及させていくことによって、レベルアップを図っていく必要があるのではないか、とくにフリーター・ニートの人々が特定の場所に出向くのではなく、自宅で学習したいという場合に教育サービスの提供を受けることができれば、少なくとも知識については勉強できる。そういう社会的なインフラが必要ではないかという観点から提言を行いました。

平成18年度には、大きな問題になっていた雇用のミスマッチの問題についても提言しました。せっかく厳しい門をくぐり抜けて就職しても3年未満で辞めてしまう人が非常に多くなっているという現実があります。専門家の話では、3年未満で辞めるのは、大学が3割、高校が5割というような統計があるようですが、おそらく

現在でもそのような状況が続いているだろうと思われま。なぜこうしたミスマッチが起きるのか、その解消が必要ではないかということを上上げてきました。

それからもう1つ大きな問題として、少子化問題があります。少子化問題は単に人口が少なくなるということばかりでなく、日本が世界の中でこれまでどおり生きていくために、いろいろな課題があるわけです。国力の根本を考えるとやはり人口ですが過去の歴史を見ると、人口が減少する中で繁栄した国はないと聞いたことがあります。

日本もどのような現象が起きるかは明らかです。子どもが少なくなる、学生数が少なくなる、労働力が少なくなる。すると、労働力や移民として外国人が入ってくる可能性が高くなる。いろんなところに影響が出てくるのは目に見えています。日本商工会議所の会頭で、平成13年7月に就任した旭化成会長の山口信夫さんが最も重要視したのが、「どうしたら少子化が止められるか」という観点でした。そして平成15年に少子化に関する提言をまとめた次第です。

政府においては少子化対策を、少しずつやっていますが、まだまだ予算的には少ないというのが現状です。フランスの10分の1にとどまっているといった話もあります。いずれにしても少子化問題は、今後ますます取り組んでいかなければならない重要問題だと認識しています。

次に、商工会議所の事業活動をご紹介しますと、人材関係では、就職・雇用機会の創出ということで、求人・雇用創出をどう推進し、就職希望の方々にどのように地元の企業を紹介していくかという事業に従前から取り組んできました。近年ではインターンシップ、無料(あるいは有料)職業紹介などをはじめ、定年退職者を再雇用して戦力化するという事業にまで拡大しています。65歳まで雇用しなさいという法律ができていますので、その関係もありOB人材マッチング事業を平成15年から19年度まで行って

きました。この間、全国で8千人を超える方々が登録され、外部人材を希望する中小企業とマッチングする事業を行ってきました。平成20年度以降はさらに拡充し、新現役チャレンジプランということで、定年者の人材活用に取り組んでいくことにしています。

一方で能力開発があります。簿記をはじめとする検定事業はよくご存じだと思います。また、階層別研修や各種技能・専門業務研修などの研修事業を実施しています。人気の研修となっているのが創業塾です。これには新規に開業される方を対象とした創業塾、すでに開業されている方で新たな展開をめざす方を対象とした第二創業塾があります。こうした各種研修事業を全国各地のいろいろなところで展開しているところです。

### 教育再生に関する考え方を5つに整理

教育のあり方については、安倍政権になってとくに焦点となりました。教育関連の問題については、平成19年4月に教育再生に関する意見を出しており、基本的な考え方を5つに整理していますので、ご紹介します。

まず第1に、教育改革をわが国の最重要課題として取り組むべきだと位置づけています。517の商工会議所のトップの方々へのアンケートを実施した時に、日本でいちばん重要な問題は何かと聞いたところ、教育改革だという回答が圧倒的多数でした。各地域で経済を引っ張る方々においても、それだけ教育問題については認識を新たに、かつ非常に危機感を覚えているということだと思います。

それから、第2番目として、日本の強みの源泉である多様な能力の高い中位層をどうやって形成していくかという問題です。実は日本経済の強みはこういうところにあつたし、今後もこの層を作っていくための人材育成をしっかりと行っていないと経済成長を維持できないとい

う課題を抱えています。日本は外国の一部にみられるようにごく一部のきわめて優秀な人間が全体を引っ張っていくという国ではないため、中位層の充実が大きな課題となっていると思います。

第3番目に、「社会に参加する」「働いて生きていく」といった思想や能力をどうやって養成していくかです。これについては先生方も十分ご承知だと思います。

第4番目は、教育は単に学校だけの問題ではなく、社会全体で考えていかなければいけないという認識です。とくに義務教育はそうでしょう。

そして第5番目に、「学校と家庭と地域社会の信頼回復」です。これこそが教育再生の鍵であり、信頼が回復しないことには教育再生はないのではないかというのが主張であり、これらが商工会議所の基本的な考え方です。

その一方で、商工会議所には何ができるのかということですが、商工会議所が実施する職業

教育支援をさらに推進していこうと考えています。企業と教育現場のミスマッチを解消するために、その間に立った職業教育支援、インターンシップ等々の協力、キャリア支援を行う人材養成への取り組みなどを行ってきています。

### 「社会人基礎力」の3つの能力と12の要素

次に企業における人材（人財）について述べたいと思います。企業サイドが最も欲しいのはどのような人材か、どのような能力を求めているのかについては、行政や民間研究機関、それぞれで研究・検討されています。

経済産業省では、高度人材育成については以前から取り組んでいましたが、平成17年夏に社会人基礎力に関する研究会を立ち上げ、広く一般の人材育成という分野で研究・検討を進めていますので、これを紹介したいと思います。

この研究会には大学の先生や企業人が集まり、私どもからは中小企業の現役の社長に入ってい



ただき、議論に参加しました。そして、研究会では、基礎学力、専門知識、そして社会人基礎力が、現在そして将来的に必要なのだというアピールが強く出されました。(前頁図1参照)

そのバックグラウンドにあるのは人間性や基本的な生活習慣であり、そういった能力が10年前、20年前、30年前に比べて落ちているのではないか、こういう問題意識がありました。これは単に一部の有識者の意見ではなく、上場企業、中小企業を問わず、共通的な認識となっています。基礎学力、専門知識、社会人基礎力が三位一体となっはじめて社会人として通用するのだというこの考え方は、どこの行政機関でも基本的には同じだと思います。

社会人基礎力とは何かということ、研究会では3つの能力と12の能力要素に分けています。この基本的な考え方は浸透しつつあり、大企業を中心にこのような考え方を取り入れようという動きも広がりつつあります。

3つの能力の1つ目が「前に踏み出す力」、アクションです。そこに付随する能力要素として「主体性」「働きかけ力」「実行力」があります。そして2つ目の能力として「考え抜く力」、シンキングです。自分で疑問を持ち、考え抜く力、その能力要素が「課題発見力」「計画力」「創造力」です。3つ目に「チームで働く力」であり、チームワークがますます求められてきています。とくに能力要素として、自分の意見をわかりやすく伝える「発信力」、相手の意見を丁寧に聴く「傾聴力」、意見の違いや立場の違いを理解する「柔軟性」、自分と周囲の人々や物事との関係を理解する「状況把握力」、社会のルールや人との約束を守る「規律性」、ストレスの発生源に対応する「ストレスコントロール力」です。このストレスコントロール力というのは新しい見方、考え方ではないかと思います。(下図2参照)

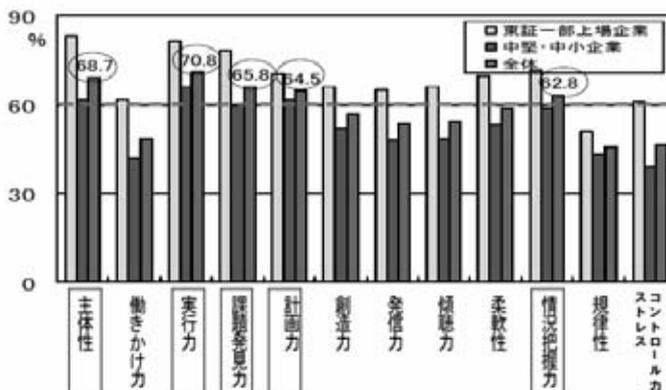
この3つの能力と12の能力要素については、企業の方々、大学の方々、有識者の方々、そう

## 「求める人材像」と社会人基礎力との関係(12の能力要素)

図 2

- 企業が求める人材像について、企業規模に関わらず、「主体性」、「実行力」、「課題発見力」、「計画力」、「状況把握力」等の能力が高い割合で求められている。
- 企業規模に関わらず求める人材像の傾向はほぼ類似しているが、東証一部上場企業では、全ての能力について、中堅・中小企業に比較してより強く求められている。

企業が「求める人材像」と「社会人基礎力」を構成する12の能力要素との関係の深さ



出典：経済産業省企業の「求める人材像」調査2007～社会人基礎力との関係～

いった分野やバックグラウンドの違うみなさんがおしなべて共通的な意見として示された考え方です。

経済産業省では、この研究会としての考えをフォローアップするためにいろいろな調査を行っています。その1つが企業から見た、求める人材像と社会人基礎力との関係です。東証一部上場の大企業、非上場の中堅・中小企業に分けて、調査していますが、第1位はともに「前に踏み出す力」となっており、第2位が上場企業では「考え抜く力」、中堅・中小企業では「チームで働く力」が求められています。これはおそらく大企業と中小企業の組織形態の違いだと思います。また2位、3位が入れ替わってはいますが、基本的にこの3つのどれもが必要だとされており、中でも「前に踏み出す力」がとくに重要だと考えられている傾向が明らかになりました。

12の能力要素を見た場合はどういうことができるか。とくに目立つ点として、大企業や上場企業がとくに重視しているのが「主体性」や「実行力」「課題発見力」「計画力」「状況把握力」です。

次に、若手社員に「不足が見られる能力」と社会人基礎力との関係ですが、若手社員だけに限定して、どういう点が不足かと聞いた調査では、東証一部上場企業、中堅・中小企業ともに、第1位は「前に踏み出す力」、その次にほぼ同じくらいの割合で「考え抜く力」となっています。先の「求める力」の調査結果と若干異にしている点は、中堅・中小企業でもこの力が2位にきており、なおかつ「前に踏み出す力」と同じくらいの度合いで不足を指摘しています。この2つの能力が、今日の若手社員を見ると能力不足と感じているというのが特徴的です。

さらに、12の能力要素で見た場合、どれが不足していると思うかを聞いたところ、企業規模に関わらず、期待する要素とほぼ同じような結果が得られました。まず「主体性」「課題発見力」

「状況把握力」などです。加えて指摘されたのが「創造力」の不足でした。また、「計画力」「柔軟性」「状況把握力」については、東証一部上場企業に比べ、中堅・中小企業の方がとくに不足を感じているという結果でした。

企業が強く求めている能力であるにも関わらず、若手社員に不足が目立つ能力は、企業規模を問わず「主体性」「課題発見力」でした。また、東証一部上場企業においては「働きかけ力」「創造力」についても同様に不足が見られる能力としてあげています。

## 高度化・増大化する若年層への仕事の負荷

厚生労働省の独立行政法人である、労働政策研究・研修機構では、いろいろな能力開発や人事政策、雇用政策などの研究を行っています。興味深い調査研究が多くありますが、その中で、平成15年11月に、ここ5年間の仕事に対する若年層の負担(負荷)状況を5年くらいのタイムスパンで、事業主側から見てどういうところが変化したかを聞いた調査があります。

仕事の全般的な負担(負荷)の増減について聞いたところ、負担(負荷)が「高まっている」「やや高まっている」を合わせると実に73%にもなります。若年層の負担(負荷)の内容を詳しく見ていくと、突出しているのが「仕事の質が高度化」という回答で、これが65.4%です。つまり去年と同じような仕事をやっている、企業として生き残れない。毎年仕事をパーシオンアップしていかなければならないということだと思えます。新規採用についても、こうした動きについてこられるような人材がほしいというのが、企業サイドの生の声ではないかと考えられます。

次に多い回答は「仕事の分量が増加」で44%。バブル崩壊後、企業は正規雇用を抑え、派遣に切り替えてきたのが、ここ十数年の日本の企業の姿です。そのためどうしても正社員に対する負担(負荷)がかかってくるが、それはキャリ

アを積んだ社員であろうと、若い社員であろうと同じになる。おそらくそういうことがあって、この5年を見ると、仕事の量が増加したのでしょう。これは当然のことかもしれません。

またそれに伴って「仕事の責任が拡大」(回答30.8%)し、「精神的負担の増大」(30.8%)したことにより、メンタルヘルスが非常に問題になってきました。実は労働時間の長さよりもメンタルヘルスの問題が大きくなりつつあるという状況になっています。(下図3参照)

厚生労働省もメンタルヘルスについて本格的な対策を立て、いろいろな委託研究を実施しつつありますが、本格化するワーク・ライフ・バランスとの関係をどうするか、労働時間をどうするかという点とも密接に絡んでくる問題だろうと思われます。大企業であろうと中小企業であろうと同じような傾向ではないかと推察されます。

もう少し掘り下げてみると、若年正社員の仕事量の変化は、この5年間企業サイドから見ても、「増えた」「やや増えた」で過半数を越

えています。仕事量は確実に増えているということです。また仕事の範囲の変化を見ても、若年正社員がカバーする仕事の範囲は年々増えています。おそらく3年前に先生方が送り出された学生さんに比べ、今年同じ会社に入社する学生さんは仕事の量、質ともに拡大している、拡大せざるを得ないという時代になっているということです。現役の中小企業社長に聞いても、やはり同じようなことをおっしゃる傾向にあります。

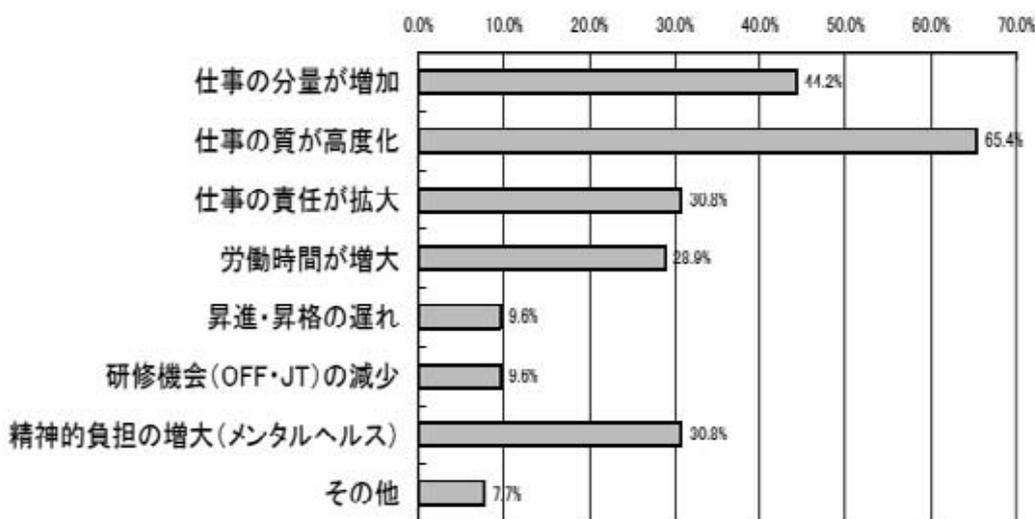
仕事の内容も「高度化した」「やや高度化した」という回答で過半数を超えています。また若年正社員は管理職ではないにもかかわらず、仕事の責任が重くなっているという回答が過半数近くを占めています。メンタルヘルスが大きな問題になっていることと、裏腹の状態だと推察されますが、これは日本の産業構造の変化、組織再編の取り組みなどが影響した現象だろうと思われます。

一方で、平成18年に厚生労働省が行った「若年者の就職能力に関する実態調査」では、採用

## 若年層の負荷の内容

(事業主団体調査)

図 3



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構

時に重視する能力について、従業員100人未満の企業と、100人以上の企業に分けて聞いています。いろいろな要素がありますが、とくに顕著な特徴として挙げられたところをご紹介します。

飛び抜けて高いのは「コミュニケーション能力」で、大企業であっても、中小企業であっても、この能力が第1位になっています。おもしろいところでは、規模の大きな企業になればなるほど「ビジネスマナー」、「積極性・外向性」が求められています。また、同じく第2位は「基礎学力」です。ですから大企業であろうと、中小企業であろうと、基本的な能力としてまず挙げるのは「コミュニケーション能力」「基礎学力」であり、少なくともこの2つはぜひともお願いしたいという要求であり、教育関係者の皆様方には、十分ご認識いただきたいと思います。

こういう能力があれば採用するという「採用の可能性」から見た調査項目では、従業員が100人以上の企業では「基礎学力」が1番目で、2番目が「コミュニケーション能力」、3番目が「資格取得」です。100人未満の企業では1番目が「資格取得」、2番目が「基礎学力」、3番目が「コミュニケーション能力」です。ですから「採用可能性の能力」は何かというと、「基礎学力」であり「コミュニケーション能力」であり、「資格取得」であるといえるのではないかと思います。

この点については先生方も日頃から実際にご経験されているでしょうが、データの的にもいえることなのではないかと思います。

「若年者就職基礎能力の修得と採用可能性」で見ると、従業員100人以上の企業の場合、やはり「コミュニケーション能力」が1番、そしてここで新たに入ってきたのが「職業人としての意識」、そして「基礎学力」「資格取得」「ビジネスマナー」と続いています。そして上位の5項目を見ると、100人以上の企業も100人未満の企業も同じような傾向となっています。

### 3分の1の大企業が通年採用をすでに導入

次に、先生方もご関心の高い大企業の動きについてご紹介します。

わが国の代表的な企業を会員に構成されている日本経済団体連合会では、2007年11月時点で「2007年度の新卒者採用に関するアンケート調査」を実施し、それぞれの企業の人事担当の方々を選考に当たって重視する点は何かを調査しています。この調査結果をみても、先述した厚生労働省の調査と同じような傾向がみえ、圧倒的に多いのが「コミュニケーション能力」となっています。それに続くのが「協調性」「主体性」「チャレンジ精神」「誠実性」などとなっており、経済産業省の社会人基礎力研究会で紹介した内容と同じような能力要素が並んでいることがわかります。(次頁図4参照)

また、代表的な企業では、採用選考においてどういう内容を実施しているかについても聞いています。採用試験の内容としては、98.8%が面接試験を実施しています。つまりどこの会社でも面接試験が当たり前になっています。適性試験を実施している企業が83.9%、筆記試験を実施しているのは77.8%です。筆記試験は100%ではないのです。筆記試験より何より重視されるのが面接、次に適性試験であるということです。この辺からも時代の移り変わりを感じさせられます。企業が求める人材は時代によって変遷すること、そしてグローバル時代における方向性もこの辺りに表れているのではないかと思います。

次に、筆記試験を実施している企業は何を重視したかをみてみます。調査対象の大企業では、まず第1に基礎学力で72.5%、以下、一般常識38.5%、小論文・作文32.3%と続いています、外国語は28.1%しかありません。おそらく20年前では考えられないことではないかと思います。それだけ基礎学力が失われているという傾向が裏

付けられているとも受け取ることができます。

平成20年度の採用計画について聞いた項目では、採用予定があるという企業が93.9%となっており、20年度も明るさがあるのではないかと考えています。ただし、採用予定数を見ると、増やす企業が18.6%。変わらない企業が75.5%で圧倒的多数です。昨年11月の状況だったかを振り返ると、昨年夏頃発生したアメリカのサブプライムローン問題の拡大により、世界経済の不透明感が増していましたし、日本では昨年6月に改正建築基準法が施行されたことから建築着工件数が減り、建築業界が停滞し始めていました。そんな時期の調査ですので、来年度の採用予定人数は、不透明な経済情勢を念頭に置いたものかもしれません。

一方で、定期採用のほかに通年採用についても質問しており、秋季採用を含む通年採用を導入している企業が、実は34.5%にものぼるという結果でした。今年度から導入する企業が2.9%、導入していない企業は59.9%。大企業では3分の1以上が通年採用になりつつあります。業種に

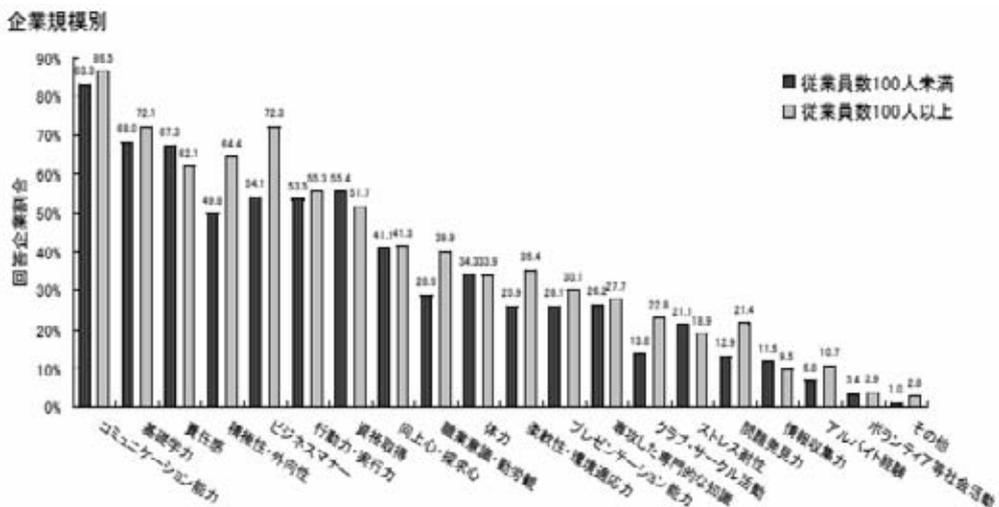
よって異なるかもしれませんが、通年採用を行う傾向が表れてきているといえそうです。通年採用導入の効果については、84.0%が効果があったと回答しています。これは今までの一括定期採用も重要だけれども、よい人材があれば通年で採用していくという意思表示であり、実力のある人にはいつでも門戸は広げておくというマインドになってきていると思われます。

### 歴史が語る専修学校の高い社会的ニーズ

続いて、専修学校(専門学校)制度の主な変遷についてふれたいと存じます。専修学校の前身は明治12年の教育令に端を発するのではないかと、いくつかの論文に出ていました。商工会議所が発足したのが明治11年。当初は東京、大阪、神戸の地に商工会議所が登場していますが、それと時期を同じくして、実は専修学校の前身も誕生していたということで、非常に古い歴史をお持ちです。ある財団の調査によると、戦前の最盛期には学校数2,500校、生徒数37万人とい

## 採用時に重視する能力 (複数回答)

図 4



出典：厚生労働省『若年者の就職能力に関する実態調査』

う、大教育機関でした。この数字をどう見るかですが、戦前においても大きな役割を果たしていたわけです。とくに実業教育において大きな足跡を残されており、戦後まもなく（昭和22年）、学校教育法83条に各種学校が規定され、これにより社会的ニーズはさらに構築されました。昭和31年には学校数7,500校、生徒数100万人という莫大な生徒を抱える教育機関になっています。そして、1960年代以降は、職業教育を中心にした実践的な教育機関へと徐々に変貌しながら発展を重ねてきたと思います。

昭和51年には、専修学校制度が施行されましたが、とくに産業の発展にあわせて工業、商業実務の学校や講座が増えています。その後は大学入学資格や専門士の称号、高度専門士の称号や大学院入学資格が付与されるなど、いろいろな制度改善の変遷をたどり、今日に至っていると思います。この足跡というのは大変な実績であり、地域の商工会議所や産業の発展とともに、専修学校も歩んできたといっているのではないかと思います。専修学校を卒業された方々が、各地域の中小企業を中心に、数十年にわたり経済や産業の発展のために活躍していただいていることには敬意を表する次第です。

素人なりに若干整理すると、専修学校制度発足後、従前の一般教養や家政分野が多数派だった学科内容も、より高度で専門的な工業、商業、医療分野へと広がっていき、女子生徒中心だったのが男子生徒がどんどん入学するようになっていった。学校経営も個人立から法人立化がどんどん進んでいった。これに伴って認知度が高まるとともに、労働市場で中核的な層の担い手として定着し、日本の労働構造に欠かせない存在になってきたと思います。同時に、より専門的、職業的専門教育機関として評価が確立しており、これからどんな機能を果たしていくのかという期待が寄せられていると思います。

文部科学省の学校基本調査によると、昭和51年以降、専修学校の生徒数は急激に伸びていま

す。昭和48年にオイルショックが始まり、それまでの高度成長が終わって徐々に中成長時代、低成長時代に移りつつある時代、それが昭和51年頃です。昭和50年代はどちらかというと中成長時代ですが、そういった時期に大変な勢いで生徒数が伸びている。これは社会的ニーズが非常に高かった証拠だと思います。また生徒数の伸びとともに男子生徒の比率もだんだん高くなってきたというのは、それだけさらに魅力が高まったといえるのではないかと思います。これもひとえに先生方のご尽力、ご努力の賜物だと思います。

### 今後の低成長時代に必要な社会環境整備は

次に、高度成長時代が終わり、中成長時代に移り、さらに低成長時代へとなり、今いったいどういう段階に入ろうとしているのか。またどういう人材を今後志向すべきなのかを考えてみたいと思います。

私見ではありますが、日本は持続的経済成長をどうやって実現していくかが最大の課題になっています。潜在成長力はアメリカが3%、日本は2%ちょっとだといわれています。平成20年度の政府の経済見通しの経済成長目標も2.0%です。それを達成するためにどんなことを行わなければいけないか、どのような環境整備が必要か。私は3つ述べたいと思います。

1つは外需依存型から内需主導型への経済構造の転換です。要するに輸出にばかり頼るのではなく、消費や企業の設備投資をもっと増やしていくことです。よく専門家が使う表現ですが、筋肉質の経済構造にもっていくということです。グローバル化は避けて通れないため、価格競争では中国などに負けてしまう。かといって企業は維持・発展していかなければいけない。どうグローバル化に対応していくか。この意味でも内需主導型への転換が不可欠です。

また、経済の足腰を強くするためには中小企

業と非製造業の生産性の向上が欠かせません。就業者数の約7割は、中小企業で働いています。そして、中小企業の7、8割は非製造業です。各地域の産業構造、就業構造を見ていただくと、製造業が非常に盛んだという地域は、愛知県ほか三重県をはじめ九州北部、北関東などです。実は、すべての都道府県が大規模な製造業を有しているかというところではありません。とくに沖縄、青森などについては、大きな製造業は立地していません。

したがって、そういう地域では雇用のニーズが小さいのです。各地域において、企業誘致競争が激しくなっていますが、そういうことも重要ではあるものの、やはり地元の中小企業と非製造業の生産性をどうやって高めるかが重要課題であると思います。生産性が上がれば賃金上がる。賃金が上がれば個人消費が伸びる。個人消費が伸びれば売上げが上がる。そういった循環、サイクルを作っていくのが政策シナリオなのですが、そういう体質にいかにもっていくかが今後の日本の1つの大きな課題になっています。

2つ目として環境に配慮した社会の実現です。2008年から京都議定書の第一約束期間が始まり、日本は5年間で1990年比でCO<sub>2</sub>排出量を6%減少しなければならないことになっています。昨年12月に発表された中間レビューを見ると、実は順調には進んでいない。しかし、世界的な約束事ですから達成しなければいけない。それが可能になる産業構造、社会構造、国民意識をどうやって構築していくかという課題に、本格的に直面していくこととなります。つまり今後の日本にとって、いちばんジレンマとなるのが経済と環境の両立となります。これは避けて通れません。今後ますますEUから厳しい要求が突きつけられるだろうし、その他の国からの要求も同様だと思います。

3つ目は、労働力の確保と質の向上です。少子化の進展により労働力がものすごく減少しま

す。生産年齢人口(15~64歳)をみると、平成30年(2018年)には、平成17年(2005年)と比べて1千万人減るといわれています。現在の東京都の人口の7~8割がいなくなってしまう計算です。ではどうするのか。外国人を受け入れればいいではないか、彼らは安い賃金でよく働くではないか、単純労働者が余っている中国や東南アジアから受け入れればいいではないかといった議論がよくあります。しかしそういうことで本当にいいのかどうか問題です。ヨーロッパの例を見ればわかるのですが、文化の衝突、社会生活の混乱、治安の悪化など、いろいろな問題が指摘されています。日本でも外国人労働者を受け入れることで同じような問題が発生するのかなどについて、いろいろところで議論が起こっています。

商工会議所の考え方としては、外国人の受け入れは高度人材はいいだろう、しかし単純労働者を無条件で受け入れる必要があるのかどうかは問題がある。何らかの枠組みなり仕組みをしっかりとつくり、受け入れるべきであると思います。

外国人労働者の受け入れも重要な問題ですが、それよりもまずやるべきことは、約250万人ともいわれる女性の潜在労働力を、もっと職場に復帰なり進出させてあげるべきだろうし、200万人いるとされているニート・フリーターの戦力化だろうと思います。こうした人々の戦力化は、すべてを義務教育あるいは大学ではできないと思います。その意味でフットワークのいい専修学校の強みが活かされるのではないかと、私は個人的に考えています。

### 教育の多様化への専修学校の対応力に期待

以上のような問題意識の中で、これからの学校や学校制度、専修学校をどうするのかなどを考えていく必要があるのではないかと考えています。

人的資源がないことには、国家の発展はあり得ません。教育はその根源的役割を担っています。大学だけでその役割を担えるかということ、そうではないことをこれまでの専修学校の実績が物語っていると思います。これからの大きな国家的課題に、キャリア形成支援と、ワーク・ライフ・バランスの実現があります。これは産・官・学が一緒になって展開していく問題で、こういう部分での役割も、専修学校にはまだまだあるのではないかと思います。

厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が出している数字から出生数・出生率の推移を見ると、第1次ベビーブームの時は、1年間で生まれた子どもは270万人、第2次ブームの時は209万人、現在は109万人で、もうすぐ100万人を切るといわれています。死亡者数は毎年110万人を超える時代になってきました。自動的に人口が減る時代です。平成18年人口推計では、2005年の総人口が1億2,777万人。これが50年後の2055年には8,993万人と推計されています。ものすごい減少です。それから65歳以上の高齢人口の占める割合は、2005年は20.2%、これが2055年には40.5%と予測されています。一方で、0~14歳の年少人口は2005年は1,759万人で13.8%を占めていたのが、50年後には752万人で8.4%になってしまうという予測です。推計は一定期間を置いて見直しが行われますが、5人に2人は65歳以上になる。そういう社会がもう目の前に来ている、どうやって労働力を確保していくのが当面の問題となっています。

このようにみえてみると、非常に重要な点は、少子高齢化時代では、専修学校の役割も大きく変わってくるのではないかとことです。1つは労働人口の減少への対応として、現在働いていない女性の労働力化が必要です。また、65歳で現役は終わりではなくて、引き続き働いていただく時代がもうすぐやってくる。それでも足りないため外国人労働者の投入が必要になってきます。投入の仕方についてはおそらく今後

大激論が交わされることでしょう。今年の年末までにある一定の方向性が出る予定になっていますが、商工会議所でも今年の夏から秋をめどに意見を出す予定です。

また、女性や高齢者の戦力化を考えると、生涯教育がますます高まっていただろうと考えられます。1つはキャリア形成、そして子どものうちからライフデザインをどう考えるか。そういう教育も必要になってくるでしょう。

もう1つは日本の強みでもあり、バックグラウンドである技術や技能をどのように継承していくか。どうやって若い人たちに伝えていくかです。これも大きな仕事になってくるだろうと思います。政府ではものづくり大学の設置など、施策をいろいろと行っていますが、それだけでは手が回らないでしょう。ある業界ですでに専門的な職人が廃れつつあり、産業自体が消えてしまうという危機的状況にあります。そしてその穴を中国や他のアジアの国に頼らざるを得なくなっています。

いずれにしても、どんどん多様化する時代であり、さまざまな年齢層の方がいろいろな生き方、働き方を求めてくる中で、今後専修学校は何をやるのか、どんな教育サービスを提供するのが注目を集めると思います。やはり、職業教育に対する魅力を出せば、人が集まってくるのではないのでしょうか。それは先述した戦前、戦後、昭和51年以降の数字を見れば明らかだと私は思っています。

### 商工会議所が取り組む3つの重点課題

一方で、商工会議所が人材面で何を重要視しているかを簡単にご紹介するために、今後、商工会議所が取り組むべき重点課題を3つ挙げたいと思います。

1つは若年者等の就業能力の向上と就業・就職支援、地域中小企業の人材育成・確保支援です。実はこれがいちばん重要だと私どもでは考

えています。各地域の専修学校をはじめ、大学、短大でも、大企業志向はあるものの、できたら地元で就職したいという意識がだんだん強まっていると聞いています。仕事があるのであれば地元に残りたい、地元に戻りたいという希望が増えてきているのであれば、私どもがやるべきことは、どうやって雇用を創出していくか、どうやって新しい企業を起こしていくか、どうやって企業立地を支援していくかだと思っています。

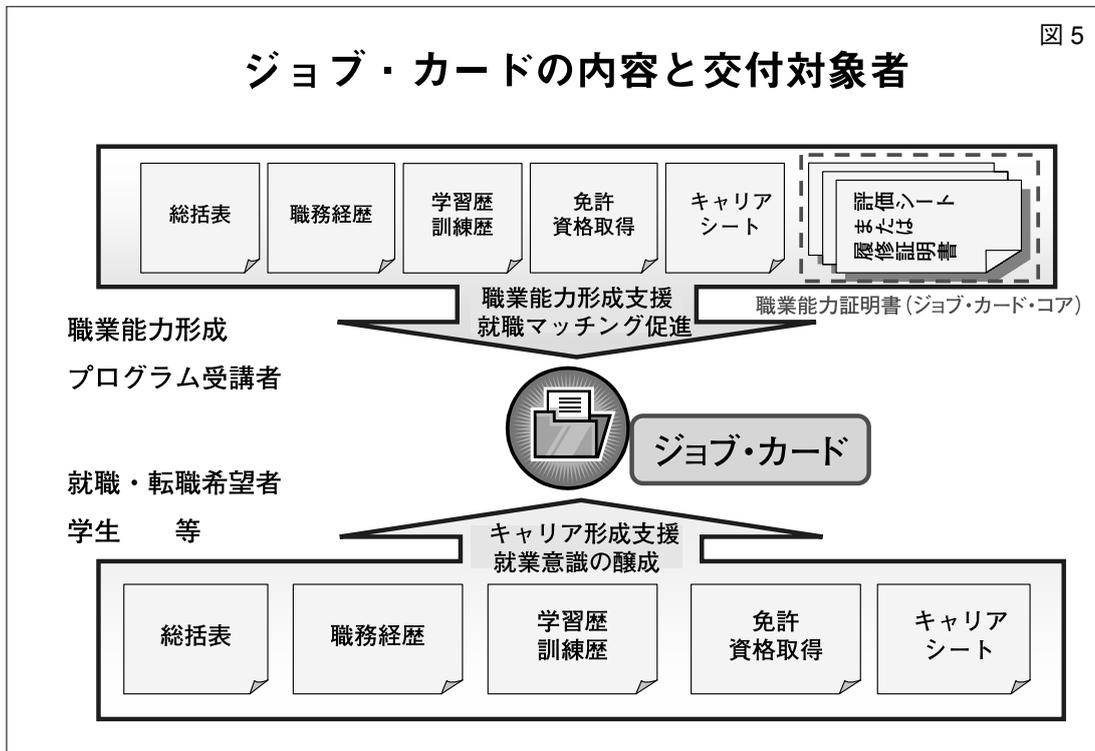
2つ目は中小企業のネット社会対応、IT経営導入・実践支援です。中小企業は生産性の向上を実現しなければ、自然淘汰されるという時代です。これをどうやって行うのか。いちばん手取り早いのは、おそらくIT支援だろうと思います。現在、政府も一所懸命推進しています。ただITといっても、コンピュータを導入すればITかという、そうではありません。何に使うのか、どのように、どんなふうにするかが重要です。操作を教えてくれる人は多いのですが、使いこなすことを教えてくれる人がいないのが

実態です。これから求められる人材というのは、小規模事業所でも中小企業でも、実はそういうことを担ってくれる人材なのです。そのニーズは非常にあります。しかし、教えてくれるところがない、実際にマネジメントをやりながら、どこを伸ばすのか、どこを解決するのかを教えてくれる人がいないし、わが国にはそういう教育機関が非常に少ない。アメリカに比べて日本の中小企業の生産性が上がらないのは、こういうところに1つの原因があると指摘されています。

3つ目としてOB人材の活用です。大企業で定年を迎え、60歳で辞めたという人であってもまだまだ元気ですし能力もある。フルタイムではなくても中小企業のためにまだまだ力になれる人が残っていますし、一方で教育界、専修学校や短大、大学でも、企業のOB人材をある意味では活用されていた方がいいのではないかと思います。商工会議所としては、こういった3つの視点で全国的な人づくりを進めていこうと考えています。

## ジョブ・カードの内容と交付対象者

図 5



その1つの方策として出てきたのが、ジョブ・カード制度です。この制度は、昨年2月に再チャレンジ、生産性向上政策の一環として当時の安倍首相が表明したのですが、そもそもあった構想は、再チャレンジの人々の応援でした。就職困難者、いわゆるフリーターやニートの人々、子育て終了後の女性、母子家庭の母親、新卒者でどこにも行き場のない人々、こういう人たちをもう一度税金を使って訓練して、企業で雇用していくという構想でした。この基本的な考え方は非常によいわけで、いわゆる格差是正の一環として役立つだろうという点では、異論はないと思います。また、文部科学省では、実践型教育プログラムとして専修学校にお願いし、一端を担ってもらおうという計画を進めています。

実は私どもは、これはこれで非常によいプログラムだけれども、ニートやフリーターは毎年誕生しているのが実態であり、これら就職困難予定者をどうやって水際で止めて、拡大化させないかという社会的な仕組み、インフラを作ることが必要ではないかと、内閣府のジョブ・カード構想委員会で主張してきました。昨年5月から夏にかけて集中的に委員会が開かれ、その場で議論を行い、就職困難者ばかりではなく、就職困難予定者にも最初からジョブ・カードの仕組みを導入しておけば、企業側もよくわかるし、学校側でも利用価値があるだろうと主張しました。学校では、たとえば学習・訓練歴、免許・資格取得歴、インターンシップを通しての職務経歴、キャリアシートなどを全部書くことができます。これらのハンコを押すのはハローワークのキャリアカウンセラーの方々ですが、就職困難者の方々は当然利用対象になるとして、在学中のうちからそういう制度を利用したいという学生にも門戸を広げるべきだと我々は訴え、門戸を広げていただきました。

これには商工会議所も全面的に協力するというので、実は20年度の公募事業として、実施

されることになっています。近日のうちに厚生労働省で説明会があると聞いていますが、この対象になるのは全国展開の事業者団体ということです。当然ながら、商工会議所は手を挙げさせていただきますが、いずれにしても全国の商工会議所のネットワークを使って、このようなプログラムがうまく回るようにしていきたいと思います。

どの人がどういうキャリア、能力をもっているかについて、企業に提出する履歴書ではなく、オーソライズされた文書で企業サイドに提出されるということは、非常にありがたいことだと私どもは考えています。ぜひとも専修学校でもこれをご活用いただければと思っています。

ジョブ・カード制度は、最初は職業能力証明書（ジョブカードコア）だけだったのですが、それだけではなくて、学生であっても資格取得や学習歴や職務経歴を書き込むことができ、キャリアコンサルタントのオーソライズをいただく、そういうものに使ってもらったらどうだろうというものです。当然ながら、商工会議所検定の資格取得も記載できる訳です。（前頁図5参照）

成長力底上げ戦略の基本的姿勢の1つである「人材投資」の「人材能力戦略」から生まれたのがジョブ・カード制度であり、あわせて「中小企業底上げ戦略」が生産性向上の施策となっています。これらの施策は、成長戦略の一環として経済成長を支える基盤となる重要なものであると思っています。（編集者注：ジョブ・カードは平成20年度から日本商工会議所に委託されました。）

## 21世紀の専修学校のあり方のアピールへ

さて、これまで大きな実績をあげ、それなりの社会的役割を果たし、なおかつ今後も果たそうとしている専修学校に対し、社会はどのようなことを期待するのかを、私なりに整理しました。

まず第1はしつけ機能です。それから就業能力習得機能、また社会ニーズへの的確な対応機

能です。たとえば新しい産業が興るとその産業に合わせた学科がすぐに開設される。これはネットワークが軽くないとなかなかできないことです。

そして就職促進機能です。日本の労働力人口の中核を占め、厚い層を作っているのは、おそらく専修学校の貢献だと思っています。これから求められるのは、さらに発展させた高度人材育成機能です。大学とは違った高度な人材を育成していく機能が付加されてくるだろうと思います。また、地域社会参画機能も重要です。これもすでに行われていると思いますが、より地域経済社会との交流を深めていただきたいと思っています。

今後のメリットや課題を私なりに整理すると、専修学校は非常に臨機応変に、たとえば短期間で職場復帰をめざす女性や中高年の能力開発を行う機能など、時代のニーズを的確に捉えた機能もっています。これはますますお願いしたいところです。

それから社会的問題として、自己点検・評価への積極的な取り組みがあります。大学はすでに第三者評価に入っています。社会的役割の一端を担う機能として、ぜひとも自己点検・評価への積極的な取り組みをお願いしたいと思います。同時に、当然ながらコンプライアンスの遵守が求められます。企業社会では派遣や食品の偽装問題など、さまざまな問題が出てきており、コンプライアンスがますます要請され、厳しくなっていますが、企業同様、学校にも求められてくると思われれます。

そして21世紀型職業教育機関への取り組みです。19世紀に誕生し、20世紀に大きな実績をあげ、では21世紀に何をするのか。ここが大きく問われてきているのではないかと思います。これは単に専修学校という切り口のみならず、日本の教育界全体として、どういう体系の中で職業教育機関である専修学校を位置付けていくかという、国民的課題になっていくのではないで

しょうか。おそらくもう一度議論されるのではないかと考えています。

それとともに専修学校でしかできないことの追求です。大学のような1条校と比べるといろいろな問題を抱えているとも聞いていますが、1条校をめざすという学校もあれば、現状でよいという学校もあるかもしれません。ですから各学校がどういう学校らしさを創っていくか、その地域で魅力を創っていくかにかかっているのではないかと思います。いずれにしても19世紀は何をした、20世紀は何をした、そして21世紀は何をするんだということを、ぜひともお聞かせいただければ、社会の人々がますます専修学校に期待を寄せるのではないかと考えています。

最後になりますが、私が個人的に考えたキーワード、それは「教育」「経営」「連携」「社会」「創造」です。「教育」は社会・経済動向に応える新しい教育と外部人材・OB人材等の活用、「経営」は自己点検・評価への積極的取り組みとコンプライアンスの遵守・危機管理への準備、「連携」は行政・商工会議所・関係機関等との連携や産官学連携の推進、「社会」は教育活動での地域社会への貢献、そして地域の文化・資源の担い手としての活動、「創造」は新たな職業教育機関としての使命を創造していくことです。

このような切り口でまとめてみました。戦前、戦後の実績はもちろんのこと、これからの日本の社会や経済を引っ張っていくためにも、専修学校の力はまだまだ必要です。ですから、21世紀の専修学校のあり方をぜひよく議論していただき、さらに社会にアピールしていただきたいと大いに期待しています。

## 「職業教育体系構築が意味するもの」 ～“専修学校の振興に関する検討会議”の審議を通じて～



吉本 圭一 氏

九州大学大学院人間環境学研究院  
准教授

### 検討会議の4回にわたる議論の内容

今日は「職業教育体系構築が意味するもの」というテーマから、“専修学校教育の振興に関する検討会議”の各回で、どのような話がされたかをかいつまんでお話しします。私はその会議のメンバーであり、九州大学で教育社会学を専門としながら大学教育、職業教育といった分野を研究しています。

検討会議は、これまで4回にわたって会議が開催されました。その第3回目では私の報告もありました。専門学校がもつ性格についてデータをもとに報告をし、その性格から1条校化もある程度適切ではないかという意見を申し上げました。ただし、その判断のための情報がいくつか不足していることも申し上げたつもりです。

私の報告の概要を紹介すると、世界中に非大学型の高等教育が広がっていることは間違いなく、世界的な趨勢であり必要性はある。では我が国の専門学校の独自性はどこにあるか。よく学校広告で就職率の高さが謳われているが、重要なのは就職率なのか。企業側からすると職業に関する専門知識ではない部分への期待もあるが、その対応はどのようなか。それから編入学があり、生涯学習という側面もあります。

しかし18歳から20歳までの教育を担っている

専門学校のいちばんの共通性は、しつけだと思っています。美しく言うと社会人基礎力とかコミュニケーション能力といった言い方もあると思いますが、私はしつけと表現しました。

ただし、しつけを行う方法が職業であり、職業を通してしつけをするというのは、他の学校種が行わないことです。それに近いことをやっているかもしれないが、原理的に違います。そういう意味で、大学と専門学校という2系列の高等教育システムの課題があるのだらうと思います。

1条校化については、最後にまとめてみたいと思います。

さて、検討会議の第1回は2007年11月7日に開催されました。この回は出席メンバーが全員一言ずつ話す形で進められ、推進論と慎重論がそれぞれ出てきた会議でした。専門学校サイドから推進論が、短大や大学サイドからは慎重論が出てきました。その慎重論も最初は少し穏やかだったと思います。短大と専門学校が競合するので、そこのところを工夫して考えていきましょうというメッセージが、短大の先生から出されていました。逆に言えば、1条校化したときに、専門学校の持ち味である柔軟性を損ないはしないかという、アドバイスの話から入っていったわけです。

私は、ともあれ学校の議論と教育の議論を分

けなければいけないのではないかと申し上げました。教育の議論からみた専門学校が置かれている格差の問題があり、そこには子どもたちが置かれている格差、教育としての学習に関する条件の格差があって、場合によってはダイレクトに学習者への経済支援という形を取らなければいけないのかもしれない。それとは別に学校の問題は学校の問題として、適格校を1条校化するという適格さを論じればいいわけで、2通りの議論があるのだと思っています。

2回目は私は欠席したため、議事録から内容を紹介します。全国専修学校各種学校総連合会の中込三郎会長をはじめとして、専門学校側から1条校化の提案があり、それに対して質問・意見が出され応答するという形で展開しました。その中で「格差」ではなく「差異」という表現にすべきではないかといった意見があったようです。

議事録を読んでいて、いちばん強い論点、鋭い論点は、新学校種の構想よりも、短大関係者からの問いですが、なぜ現状の1条校を目指さないのか、という点です。たとえば今、短大や大学においては設置基準も大綱化され、大学や短大になるのはそんなに大変ではないですよ、といったニュアンスだったように思います。それから新しい学校種ができたとしても、新しい学校種になれない専門学校には依然として格差が残る。これをどうするのか。そして新しい学校種に既存の専門学校の何割くらいがなれると考えているのかといった質問が出たようです。それに対して専門学校側の回答は、おそらく新学校種になれるのは、ある程度学校としての要件を備えた学校群であり、第三者評価や自己点検に耐えられない学校も若干はあるだろうというスタンスだったと思います。

3回目は、大学の研究者からの提起1として、海外の高等職業教育の体系を参考にしてはどう

かという話があり、提起2として、私が専門学校の固有の高等教育機関としての機能について話をしました。提起1は、名古屋大学の寺田盛起先生が、ファッハ・ホッホ・シューレ(ドイツの高等職業教育機関)を例に出し、このレベルをめざしなさいといった話をされました。

それに対して私は、確かに専門学校教員で博士号取得者は6%程度だが、4年制大学でも4割、短大では18%程度であり、教員の質の確保というのは、専門学校だけの問題ではなく、大学・短大・専修学校共通の課題だろうという話をしました。

そのあと専門学校サイドから、教員の資格とは「教える資格」であり、必ずしも博士号が重要ではない。たとえば美術の分野で博士号は必要ないといった意見も出されました。これはいい論点であり、教員というのはある程度の資質は必要だけでも、それを学歴という尺度で測るとおかしくなるのではないか。この論点は、大学院卒が何割必要だといった設置基準で教員の条件を作るときに問題になってくるわけです。

ということはたとえば、自分の学校はこういう教育をしていて、そのためにはこういう先生たちが必要であるというロジックが必要だということです。こういう先生たちというのは、博士号とか、実務経験とか、なにが必要なのか。このロジック、理論武装がおそらく必要になってくるでしょう。

私は、専門学校は、職業教育を通して20歳前後で社会に出す市民教育を行っているのだと考えています。もちろん職業人として即一人前になれるといいけれども、たいていはもう一度企業で鍛え直します。ですから、一定程度の専門性は必要であるものの、完成した専門性ではないだろうと思っています。もちろん医療系などの資格は、参入条件として一人前の証のようにも見えますが、医者インターンにしても同様

で、一定程度の実務をもってはじめて実際に使えるプロになっていくのだと思うわけです。

その組み合わせを考えると、学校教育として職業教育を行う場合には、そのなかで、職業人を育てるということと同時に、市民を育てている、しつけを行っている。こういう言い方をしたときに、専門学校のあるいろいろな分野が全部一丸となって追求する目標ができるのではないか。その意味では、新しい学校種を作るときには、どのような共通のコンセプトを形成しているのかが問われるのだらうと私は思っています。

第4回は高専がテーマになったのですが、この回は1月8日付の読売新聞に掲載された、5年制の新たな職業教育機関を作るという記事が1つの話題となりました。3年制の専門高校、職業高校を5年制にするという構想です。つまり高専型になりますが、それを政府と自民党が検討しているという記事でした。高専関係者は、高専はきちんと教育している、また専門高校、職業高校の先生も、5年制にするなんて、考えたことはありませんとおっしゃいました。短大の先生も否定し、結局そうした構想はだれも望んでいないという少し不思議な話題になりました。

ただ、第4回までの中で座長である前放送大学学長の丹保憲仁先生から座長試案が出ています。そこで座長は、学術・科学系の大学の流れと実務・技術系の流れという2系統に学校タイプがあっていいだろうとおっしゃいました。つまりどういうことかという、教養から専門へという学術・科学系の流れと、実務・技術系は専門から教養へという流れがあるのだらうということです。実務を通して専門から教養へという、少し哲学的な言い方になりますが、そういう言葉を遣われる座長は、全体がわかっておられるなど私自身は思いました。

## 非大学型の高等教育機関の位置付けは

さて、ここからは具体的な話をしたいと思います。この内容は第3回検討会議で話したことが中心になっています。

まず世界的に「非大学」型の高等教育が発展しているということです。つまりどの国にも大学という言葉がある。どの国の大学もルーツは、パリ大学だったり、ボローニャ大学だったりしますが、自分たちはパリ大学やボローニャ大学の末裔である、ルーツがそこにあると思っています。だからユニバーシティ、ユニベルシテと同じような言葉で言っています。日本は古代「大学寮」というものがあつたそうですが、今の大学はその歴史的なつながりはありません。むしろ、我々の大学もフンボルト大学を学んだし、フンボルト大学もオックスフォード、ケンブリッジを学んだり、パリ大学を学んだりして影響を受けているため、大学は1グループだという認識があるわけです。その1グループの大学がずっと歴史的に発展してきたのに対して、違う形、大学とは言わないタイプの学校が、それぞれの国で出現してきているわけです。アメリカのコミュニティ・カレッジであったり、ドイツの専門大学、イギリスの継続教育カレッジ、オランダではHBO、オーストラリアだとTAFEなど、いろいろな機関があるのですが、そこに実はまたゆるやかな共通性があるわけです。

大学以外のもので、やはりなにかが必要だったということがわかってきたわけです。大学よりは短期である、準専門職レベルの教育をやっている。それから、ここは日本とは少し違うのですが、非伝統的の学生、つまり18歳から20歳だけではなくて、30歳くらいの学生や、階級・人種問題で多様な学生が入学しているというタイプのものが発展するのです。

では「非大学」とはなにか。「非大学」というのは、まず「大学」が定義できないと「非大学」のことも言えません。しかしその国その国で制度が少しずつ違っているため、「非大学」で一括りにしていいのかどうかは難しい。また「大学以外のもの」というのですから、大学が仮に定義できたとしても、その他に外側にいろいろあります。

ところが最初に言ったように、大学そのものが教育機関としては不思議な機関で、なかなかエッセンスは難しいのですが、たとえば学校教育法を見ると、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」とあります。これは教育学の立場からすると、不思議なのが「学術の中心として」という部分です。ちなみに中学校はというと、「中学校は、小学校における教育の基礎のうえに、心身の発達に応じて…」となっており、高校は「中学校における教育の基礎のうえに、心身の発達に応じて、高度な普通教育及び専門教育を施すことを目的とする」となっています。

しかし大学は、現在は高等専修学校もあるので、高校という言葉は使えないとしても、高校しかなかった時代でも先ほどの文面となっており、「大学は、高等学校における教育の基礎のうえに、心身の発達に応じて」とは書いていないのです。極端に言えば、心身が発達していなくてもいいということになります。飛び級ができるというのはそういうことです。ですから体育や生徒指導は高校まではきちんとやらなければいけないが、大学の勉強はそういうことがなくてもできるということを言っているわけです。

そのシンボルが「学術の中心」です。学術の中心にふれていれば育つという、いかにも怪しげな定義をしているのです。怪しげな定義だけ

れども、それで何百年も続いてきた。鎌倉幕府の時代に欧州ではすでにボローニャ大学、パリ大学はあったわけです。大学のルーツはこれなのです。

それに対して専修学校は「第1条に掲げるもの以外の教育施設で、職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的として次の各号に該当する組織的な教育を行うもの……は、専修学校とする」となっています。「学術の中心として」「教授研究し」と付いているところが大学であって、専門学校が大学に近づこうとしても、この定義をそのまま使う必要はないし、この定義を使わなくても高等教育でありうるわけです。

ちなみに短大の場合は、「広く」という言葉がなく、「深く専門の学芸を教授研究し」となっています。だから短大も研究をする。さらに言うと高専の場合は、「深く専門の学芸を教授し」になっています。ですから高専には研究はないはずなのですが、国が設置しているものですから研究費用はたくさんもっており、どうも研究が重要なミッションになっているようです。

本来、大学が果たす機能以外を扱うのが非大学なのですが、大学の果たす機能自体がなかなか定義しにくい。あえてまとめると、学問を通して知的、道徳的、応用的能力を育てる。これは教育と研究が一緒になって展開するという古い理念が、法律上「教授研究」という文言として残っているということです。

もうひとつは学問共同体の自律性。ボローニャ大学もパリ大学も、最初の大学というのは学生中心の組合、あるいは先生中心の組合が大学の始まりです。だからそこでは自律的な学生生活を通して、育っていく、育てようという話になる。

この2つの要素が、実は設置基準の中に入っているのです。ひとつは教育と研究の統合をす

るためには博士号をもち研究を行う先生たちを揃えなければいけない。教育を第一義に考えなくても、頭でっかちでもいいけれども、そういう先生たちを置かなければいけないということになっている。もうひとつは学問共同体の自律性。これはけっこう重要で、つまり部活があったり、サークルがあったり、キャンパスライフを楽しめる。学生たちが自分で切磋琢磨し、先生の手から離れて自分で自律的に育っていきましょうということです。そのためには運動場が必要だというわけです。最初は、大学設置基準に体育の科目が必修でしたから、運動場が必要だという別の理由もありました。

ですから高等教育がこういうロジックをとり入れなければ、極端に言えば運動場はいらないかもしれないわけです。体育という身体を鍛えることは必要だが、そういう機能であれば公的な体育施設でもいいかもしれない。図書館だって専門の教育以外のありとあらゆる分野の図書を幅広く用意していますが、学生が好奇心をもったときに勉強できる領域の広さというのは大学に任せればいいことであって、そういう意味では広く学ぶときには公共の図書館に行けばいいかもしれない。これは多少の答えのヒントでもあると思います。

実際に、アメリカの大学は土地が広いので運動場をたくさんもっています。またオックスフォード、ケンブリッジといった伝統の大学はヨーロッパでも運動場をもっています。しかし、ヨーロッパでも比較的新しい大学は、キャンパスが広くても、運動場をたくさんもっているところばかりではありません。むしろ運動場はどこにあるのだろうと思うような大学のほうがたくさんありますから、設置基準の考え方はどういう教育方法が適切かによるわけで、逆に言えば専門学校の教育方法が大学と同じであるわけがない。ではどういう教育方法なのかについて

は、みなさんのほうから提起していただかないと社会には見えてこない。見えてこなければ大学と同じ方法で、実務経験も大切だが、博士号を取得した先生がほしいということになってしまいます。

## 専門学校的全分野に共通する考え方とは

次に職業的な専門性の評価についてです。職業教育であることには違いないが、どういう意味の職業教育なのか。なるほど今増えている医療・福祉領域では、専門的職業への需要に対応していると思いますが、さて卒業生の就職動向となると実際にはあまりデータがないと私は思っています。

文部科学省の学校基本調査は実にアバウトな集計しかしていません。卒業生の中の就職者数、就職者の中の関連分野就職者数。関連分野就職というのは、各分野ではわかるのですが、他の分野の人から聞かれた場合、それは職業分類の専門的職業のことなのか、技術的職業のことなのか、何のことなのか。実は、それは毎回分野ごとにその関連分野の定義が違ってしているのではないか。そうするとどういう人材を育てているのかわからなくなりほしくないかと思うわけです。

1999年の関連分野への就職者の比率というデータがあります。基本的にこの構造は変わっていません。専修学校専門課程のトータルとしては、卒業後に就職した人の7割が関連分野に就職しています。この数字をどう考えるかです。7割も関連分野に就職しているのだからめでたい。いや3割が関連分野に進まなかったのだから残念。いろいろな感想があると思いますが、美容や看護などは95%も関連分野に就職していると考え方は残念と思うかもしれません。ただ専門学校とは専門分野に就職することだと定

義したならば、関連分野に就職させるのが専門学校だと言ってしまった途端に、そのロジックは文化教養、家政などの分野を切り捨てることになるわけです。工業分野でもコンピュータ系は必ずしも専門分野に就職していないようです。土木建築、栄養などの分野も関連分野への就職率が7割に達していません。こういう分野は例外と考えるのか、こういう分野も職業教育としての専門学校の重要なパーツであると考えているのか。

つまり、専門学校の8分野に共通するものは何なのか、共通する考え方は何なのか。教育の期間が短期であるということはひとつあると思います。しかし職業を8分野全部に当てはめるのは難しくなる。ただ職業を通して教育するのだということになれば、8分野全部入ると思うわけです。しかしこれは難しい。というのは、たとえば私の専門は教育社会学です。ところが教育社会学を教えて、卒業論文を書かせて、教育社会学的なものの見方を身につけてくれと言いますし、できれば研究者になってほしい、あるいは教育行政機関などに勤めてほしいという願いを持っています。しかしそうはいかないこと、別の専門に変わっていくこともあります。ですから、自分の専門分野を歩かなくても教育として失敗とは限らない、成功であることがあるという判断をできるかどうかということです。たとえば文学部は何を関連分野というのか。あえて定義したとしても、考古学の関連分野に考古学を学んだ卒業生が就職しているとはなかなか思えません。

逆に言えば、医学部に進学すれば、当然関連分野にみんな就職します。ほとんどが医者になる。では医学部に進んだら、医者にならなければ失敗なのか。失敗だと思ってしまうわけです。しかしかの手塚治虫氏が医学教育の失敗かというところはない。誇るべき医学教育の成果です。医学部に進んだら医者にならなければ

いけない、関連分野に就職しなければいけないという考え方がどうなのか。答えはわかりません。

実際、学生たちも就きたい職業と専攻分野の関連性があると思っている人や、専門にこだわって就職したいという人もいれば、そうでない分野を選択する人ももちろんいるということです。言いたいことは、関連の仕事に100%就かせるから専門学校、ではなくて、職業的な学習を通して育てているから専門学校なのだという点で合意したほうがよいのではないかと私は考えているということです。

2つ目のポイントは、大学への編入学が切り札かということそうではない。もちろん制度としての専門士、高度専門士は、高等教育の一角を占めるという意味で対等性の象徴ではありますが、あくまでもこれは象徴であって、大学に編入学できるという機能を専門学校がことさらに強調する必要はあるのでしょうか。結果的に編入学もできるという話なので、すべての専門学校が専門士や高度専門士、ないしは大学編入学をめざすわけではなく、専門学校とはなにかというときに、接続問題だけで論じる必要はないと思います。

もうひとつは、専門課程の本体事業の仕事として生涯学習が展開できるようになっているか、1クラス25歳から35歳くらいの人たちを教育する体制になっているかということ、私はそうではないと思っています。そんなふうになってきてもいいのですが、むしろ主流は18歳から20歳であり続けるだろうし、ここがメインの部分だと思っています。

以上の吟味を踏まえて、私の結論は、「しつけとしての専門学校」になります。職業教育を通して「しつけ」をする。結果的に言うと、専門学校の教育には非専門職業領域もたくさん含んでいるし、大学への編入学という接続性を意識するわけでもない。実態から言うと18歳マーケ

ットにさらに焦点化しているように見える。ということは「特定の職業に向けての知識・技術の教育」も大事だし、それが前面に出る学校もあるなかで、専門学校すべてを定義しようとすると、私は「職業生活一般に通じる社会化＝しつけ」を行っている、大人に育てている学校なのだといえると思います。

社会人基礎力、コミュニケーション能力等々、いろいろな言葉があるとは思いますが、ある特定の専門の限られた狭い範囲の職業にだけ通じる学生を育てているということではなく、そういう狭い範囲の職業教育をやったとしても、それが広い範囲に応用できる。これが教育学の「論」であり、陶冶論というのはそういうことなのです。数学の微分積分をみんなが使うわけではなく、微分積分を通してある種の思考力を養っている。それと同じように、狭い職業的トレーニングをやったら、そのトレーニングが想定した進路にもたどりつくでしょうし、たどりつかなかったとしても、いくつかの機能をもっているのだということを考えなければいけないと思うわけです。

なぜかという、今の小学生、中学生、高校生は、親の背中を見て、地域の仕事を見て、「自分はこの仕事」というふうに確信して進路を選んでいるかという、残念ながら疑問です。すると仮に専門学校に来たからこの道というのは教えやすいが、20歳過ぎたときに、別の方向に移るということも考えられるわけですね。教育が悪いからというわけではなく、学生たちの発達状況からいうと、まだ自分はこれで生きていくという見極めがついていない学生たちがいると思うのです。

その場合には、なるほど特定の職業に向けた知識・技術の教育は行うが、結果的に最低限のしつけをして、市民社会に出せるようにしましたという、この考え方でいかないといけないの

ではないかと思います。真剣に職業教育に取り組んでいる方に水を差すように聞こえるかもしれませんが、現在の若い人たちの状況を見ると、まずはこの部分にフォーカスしていくことが大切な課題なのです。そして社会人基礎力という、現在の労働市場の議論からいっても、その部分に焦点を当てるべきではないか。かといって社会人基礎力を育てるために、大学の放任の空間に置いておけば育つというものではないから、別の方法、職業教育を通して育てる。こういうことがあるのではないかと考えています。

## 教育方法として職業をとらえるスタンスも

さて、授業時間数で比較すると、専門学校の教員一人あたりの授業時間数は週12.7時間です。大学の学部所属教員が8.6時間、短大が8.4時間ですから、専門学校は多いです。これは将来的にどのような課題となってくるか。今、大学ではFD（ファカルティディベロップメント）が義務づけられていますから、教員の資質向上のための時間をどう確保するか。つまり高等教育である以上、授業や教材の研究の時間が必要だろうということになってくるわけです。

先ほど、大学教員の4割が博士号を取得していると言いましたが、各教員の本務が学位を取得した際の「研究」の継続であるとした場合、教員の「教育」に傾ける比重が弱くなってしまっているのではないかと思います。

では専門学校では、しつけの方法論としてどのようなことをおこなっているか。少し辛口かもしれませんが、限られた施設・設備で相対的にコストパフォーマンスのよい社会的機関となっている。あるいはそういう需要に応じてきたということでしょう。広い運動場は不要です。大都市駅前に教室ビルを確保して教育するため、保護者へのアピールとして通学圏域拡大が図れ

るし、若者へのアピールとして都会というキャンパスでのユースカルチャーを提供できます。これが専門学校のすべてではないものの、ひとつのタイプとしてはこのような形でしつづけているのではないかと思います。

もうひとつの面として、本来高校で完成していなければいけない教育、子どもたちを大人にしていく教育の最後の部分を担っている。そのためにクラス担任が学生の学習動向をきちんと把握して指導しているという、濃厚でトータルな学生指導が特徴だろうと思います。

私自身、非常勤で専門学校の授業をもった経験があります。職員室はそう大きくないですが、そこに代返をしていた学生が呼ばれて叱られていました。それは大学ではなかなかない部分で、そこに文化の違いがあります。この点がしつづけているところの一例です。

ところで、ドイツの職業教育の中にもしつづける機能があるのです。中等教育段階に3年半のデュアルシステムでしっかりトレーニングするのです。たとえば週のうち半分学校で半分職場という形で徒弟訓練をする。おもしろいのは、この徒弟訓練の次に遍歴があるのです。これにはいろいろな方法があるのですが、徒弟訓練から専門職人になって親方になる。その課程で、専門職人から親方になるときには、「旅に出る」というのがドイツの歴史的な育て方のひとつです。こればかりではないのですが、遍歴職人といって、徒弟訓練、つまり3年半のデュアルシステムを終えたら、どこでも親方の下で専門職人として仕事ができる。それはビール職人であったり、靴職人であったり、鍛冶屋であったり、事務系も技術系もいろいろな職業に資格制度がありますから、徒弟制で勉強します。

ドイツの場合は青年の7割が普通高校とは別のところで学んでいます。こういう職業教育のベースのあとで遍歴職人にいくのです。専門職

人になったら所持金をもたずに3年と1日、故郷から50km以内に立ち入ることを禁じられ、50km範囲の外で親方を見つけて修行してきなさいということです。

私がドイツ滞在中に出会ったアンナさんという女性は、鍛冶屋さんでした。職人はそれぞれ職業ごとの洋服を着ていて、色は仕事ごとに異なるのです。たとえばブラックスミスが鍛冶屋で黒の洋服、シルバースミスが銀細工職人でグレーの服です。ジャケットのボタンは週何日働くかを意味し、6つボタンだと週6日働きますということです。ベストのボタンは1日何時間働くかを意味し、8つボタンだと1日8時間働きますということになります。こうやって親方に「頼もう、頼もう」といって渡り職人をやるわけです。普通は徒歩なのですが、彼女の場合は自転車に乗っていました。もらったものだからからいいんだということでした。それぞれのギルドでルールがあるようです。

専門学校でこういうことをしなさいというのではなく、あくまで参考事例として聞いてください。手帳も見せてもらいました。ジョブ・カードです。「私はこの親方のもとでクギを3600本作りました」。クギを作っている写真と親方からハンコ、パスポートみたいなものをもらうわけですね。これが経歴になり、自分の力を証明するものになっていく。ちなみにパスポートには、自分の家を中心とした地図があり、中心の自宅からちょうど50kmの円が書いてあって、この中には3年間立ち入り禁止です。だから2、3人一緒に歩いていたりするのですが、そうなるとうとうということが起きるかということ、「私はこの空間は入れないよ」「あなたここから先には入れないでしょ」。A地点からB地点に行くのに、ぐるりと大回りしなければならないことがでてくる。本当に芝居がかかっていて話を聞いているだけでおもしろい。

また、パスポートにはたとえばドイツマルクが貼ってある。今は使えないと思うのですが。それ以外の現金はもたずに出かけるそうです。最初に出かけるときに村の外れに来たら、シュナプスというドイツ焼酎を飲みながら穴を掘る。焼酎が半分くらい空いたところにだいたい焼酎のビンが隠れる穴が掘れる。その焼酎のビンを埋めておいて、3年後帰ってきたときにみんなに振る舞って飲むそうです。古きよきドイツのしきたりという感じがつくづくします。

少し脱線しましたが、ここの中にある要素は、遍歴を通して、旅を通して育てる。その旅の前に徹底した修行がある。修行と遍歴がセットになって育つというのは、ゲーテの『ヴィルヘルム・マイスター遍歴時代』のような世界なんですね。少しドイツ的な理念・思想を専門学校でも勉強してみるといいと思うのです。たとえば職業は人を育てるのだとストレートに言うわけです。職業は教養をつける。職業を深く学ぶことが教養を身につけることそのものなのだ。深く学べば教養がつく。そんなことは日本の大学では言いません。アメリカも言いません。リベラルアーツ&サイエンスと表しているいろいろ勉強しなさいと言います。だからドイツの場合とは違う世界なんですね。

ですからなにをもって育てるか。幅広い勉強、自由な勉強で人を育てるというやり方と、職業を通して現場でもって深く育てるというやり方、方法論は2通りあっていいわけです。

要するに私は、専門学校は、「教育の目的としての職業」ではなく、「教育の方法としての職業」、職業教育の方法的有効性をもっと強調していくのがよいのではないかと考えています。そうすると大学と専門学校の2つの教育システムができてくる。そのときに制度的な柔軟性と質的保証、教育の成果への関心とアカウントビリティ、高等職業教育のシステムとしての確立につ

いてなど、いくつかの課題が出てくることになるのです。

専門学校が1条校である必要性の材料として、大学・短大・専門学校の各卒業者中の就職率や無業者のパーセンテージ比較をデータしたものがあつてあります。あえて作ったものですが、就職者はわかるけれども進学者がわかりません。うちの学校は進学、編入学は関係ないという専門学校は多いのですが、そうではなくて、大学への編入学をかなり重要な目標にしている専門学校もあるにもかかわらず、学校基本調査の中で専修学校専門課程から何人進学、編入学したのかがわかっていない。編入学を受け入れた数から集計するとわかるけれども、送り出したほうからはわからないわけです。

ということは卒業者数と就職者数はわかる。その他は無業かもしれない、不明かもしれない、進学しているかもしれない。統計上ではわからないわけです。「うちの学校は就職率100%だ」と言われるかもしれないが、専門学校全体としてということにもっとこだわってほしい。そうすれば、これでは専門学校をPRはできませんということになると思うのです。就職者についても専門職に就いているか事務職かといった職業分類もないわけです。そのあたりは1条校化するとともに変わるかもしれないが、変えていくということ、全専各連なり、専教振なり、団体としても取り組んでおくべきではないでしょうか。いろいろやっているのだけれどもそれが見えないということも現実にはあると思いますが、公式の統計ではこの段階であるのもまた現実です。

## 専門と専門がいかに対話をし ていくか

さて、次はストレートに論点に迫りたいと思います。4つのポイント。公共教育体系の中で

のポジショニングに関わる世論形成がいちばん大切だと思います。検討会議の動きを見てるとそう思います。まだまだじっくり議論しなければいけないというトーンが出てくると、また違う動きになるのかもしれませんが。

私自身はこう考えているんです。1995年に「スペシャリストへの道」という、当時の有馬朗人東大総長が専門・職業高校の活性化を検討したときの報告書があります。その後の新しいグランドデザイン、全体の設計図が、専門・職業高校についてはありませんから、これがいちばん生き残っているはずなのです。しかし文部科学省が、この報告を活用して強調してきたとは思えないのです。

職業高校から専門高校へ名前を変えました。「職業」という言葉が「専門」よりも格下だという感覚がどこかにあったのだと思います。職業高校に不本意な入学者が増えているから、職業高校ではなく専門高校と呼びたい。もちろん学校教育法では、その頃は高等普通教育および専門教育とありましたから専門教育であるわけです。ですから職業に関する専門教育を行う学科だから、職業科ではなく職業に関する専門学科、イコール専門高校にしようということでした。名前が重要であることも確かなのですが、そういうふうに専門高校ができたわけです。

さらに専門職大学院が、また別の流れでできています。奇しくもどちらも専門という言葉を使っていますが、これらの学校種に同じ方法論があるのかないのか。普通高校、大学、学術大学院とは別の系列があるのかないのか。そうした職業専門の系列があるとする、そこには必ず専門学校も位置づけられます。ただし、専門高校の卒業生を専門学校が引き受けるという進路の意味ではなく、異なる教育の考え方を象徴する2つの学校体系があるのです。

職業教育体系というのは、職業教育の体系だ

けをずっとたどっていく人がいるのではなくて、普通教育の体系から職業教育の体系へ、職業教育の体系から普通教育の体系へ、いろいろな形で行ったり来たりしながら勉強するということです。ですから専門学校の卒業生を専門職大学院に入学させようということとは全然違います。ただし、体系、グランドデザインを作るときに、職業教育型の体系、そしてアカデミックな学術的体系という2つの体系があっただけです。別々の方法論であろうということです。これに共通する若者の育て方の理念や方法論の明確化ができれば、高等職業教育の体系なのだろうと思います。

100年前のデューイが「職業のための教育ではなくて、職業を通して教育しよう」と言っています。これは高等教育レベルの話ではなく、むしろ小学校、中学校の子どもたちの教育について語った言葉です。デューイについては児童中心主義、子どもの興味関心に沿った教育だけが強調されます。しかしむしろ子どもの興味関心に沿いながら、具体的な職業を通して教育をしていこう。職業教育というのは、最初からどこか決められた運命みたいなもので教育するのではなく、間接的なときにもっとも役立つのだと言っているのです。間接的というのは、Aという職業の教育を受けたことでAの仕事に必ず就かなければいけないということはない。その子どものある時点での興味に応じて、このAの職業を勉強させてBの職業に就いてもよいのだ。Bの職業に就いても有効なものがありうるのだという言い方をしています。デューイには『民主主義と教育』や『経験と教育』『学校と社会』などいろいろな著作がありますが、それを見ると実は職業にたいへんこだわっていることがわかります。

ですからアメリカの高校でアカデミックなものと同様に職業教育を統合しようという動きが起こっ

た1990年代が「デュールネッサンス」といわれたりしています。日本の“総合的な学習の時間”は現在はかなりトーンダウンしてしまいましたが、アメリカではキャリアアカデミーといってアカデミックなものと同様のものを一緒に教えるような高校があります。

先ほど言った方法論について、その前途を明確に語ることはできませんが、仮にいくつかの答えが出てくると次はすっと進むはずなのです。狙いと方法が同じ、専門職大学院というのは実務家教員がベースである、それなら専門高校も専門学校も実務家教員がベースであって、博士号を取得した年配の博識の先生が中核にいないといけないというのは少し違うだろう。さらに言えば実務家教員は、最先端の現場の知識・技術をもって来る。しかし実務家教員であっても学校の中にいったん取り込まれてしまったら、最先端から少しずつ遅れていくわけです。すると実務家教員であればあるほど、研修・能力開発を保証しなければならない。

では、どうやったら保証できるか。今の専門学校のサイズや教職員の組織を見ていると、1つの学校のできる範囲は限られているかもしれない。そのときに都道府県レベルの団体の役割があるのではないか。

それから最初に言った8分野を越えた教育方法的な共通性の認識が必要だと思います。具体的に言うと、私は中教審で産業教育部会の専門委員を務めており、今回の職業高校の教育課程改革の議論に参加したのですが、高校も農・工・商・水産・家庭・福祉・衛生看護・情報という8分野が、共通の方法論を持っているかという点全然そうなっていません。つまり授業科目で読み替えができる専門基礎にはどれがあるかなのですが、それが専門というものの難しさです。リベラルというのは何を自由にやってもリベラルであり、どれをどう組み合わせてもありなのですが、専門というのはこれしかない、

あれしかない、この教え方しかない、あの教え方しかないになってしまう。厚生労働省が縛るにしろ縛らないにしろ、そういう方向性があります。専門が持っている宿命とも言えます。すると専門と専門とが、どう対話ができるかということになるわけです。それで高校を見ていると、少しも対話ができなくて、私はとても残念に思いました。

ただし、それでも高校の場合はいいのです。なぜかという点と専門高校という一括りで扱っている行政制度があって、職業に関する専門学科の単位は25単位以上という枠を作っていますので、あとは普通教育の幅があり、普通教育と専門教育の関係も外から見えるわけです。

ですから専門学校において、8分野の教育方法が、ここは共通部分、ここはバリエーションというふうな、ほかの分野まで見たときにそれが言えるかどうかです。同じ分野であればおそらく同じ教育方法でやっているのだとは思いますが、同じ教育方法の中に人格形成のなにかがあるか。

私の仮説として、みなさんのお答えをぜひお聞きしたいのは、専門学校が人格形成を行っているとする、クラス担任や個別指導が徹底しているからという点もひとつですが、職業を通して教育しているのだということです。この職業を通してということはどういうことかという点、実社会の先輩たちに指導を受ける。これは当然コミュニケーション能力が鍛えられます。ですからインターンシップ、学外での職場体験を通して、社会人から学んでいる。これが共通点と言えば、この点における設置基準がきちんとしていけば、教員が博士号を取得しているかどうかは二の次だということになっていくのではないかと。あくまでも私の仮説ですから、みなさんの考えと共通にふれたかどうかはわかりませんが、私自身はこのように考えています。

ですから図書館だって公共図書館でいいでは

ないか。校地校舎・運動場の問題だってこれは大学型だろう。図書館の問題も大学型だろう。それは学術の中心というのであれば、それはそれでいけばいい。だから大学がいかに専門学校化しても専門学校になれないのは、学術の中心という縛りがあるからです。学術の中心という文化を無くしたら、それは大学ではなくなるわけですから。

## 異なる文化の摩擦が新たなステップを形成

最後に私学助成の問題がどうなっていくのか。1条校化のあとにくる話ですから、まだわかりませんが、私自身のスタンスはこうなんです。たぶん学校経営者とは発想が違うと思いますが、基本的には学生一人ひとりに<年金>が渡されなければいけない。千葉大学の広井良典教授が、『持続可能な福祉社会』という本の中で議論をされています。要するに教育にお金がかかるという状況はよくなくて、しかも日本では親の脛だけがどんどん削られていくというおかしな状況にある。

日本では専門学校が、1970年代に教育需要を適切に掴み、その勢力を拡大しました。しかし、ほかの国では公的に対応してきたわけです。考えてみればイギリスの継続教育カレッジは日本の職業訓練校のようなものなのです。職業訓練校のようなものが短大型に拡大していつているわけです。つまり公的にずっと対応してきた。しかし日本では公的に対応してこなかったから、私学の専門学校が展開したのだと思います。なぜ厚生労働省などの行政のもとで公的な職業教育セクターができなかったのかについては、きちんと政策批判をすべきだと思います。ただし、それは別として、今の現実として、新しく1条校化を実現するとしても、既存の制度に残る専門学校はどうなるのか、あるいは高等専修学校

の一部が1条校化するのか。高等専修学校についてはかなりトーンダウンしていますが、それでも子どもたちへ学習のサポートをしていくことは、格差を埋めるという議論からすると重要であるわけです。

格差を埋めるという議論をさらに進めると、高等教育はどんどんユニバーサル化していくのですが、進学しない層がいるではないか。たとえば自分はいわゆる英会話スクールで勉強すれば自立できると判断する人もいます。どういう学習のしかたでもいいから、本人がこれで学習して社会的に自立したいと思っているときに、それをサポートする体制がないというのは原理的にはおかしいということになるわけで、そうすると最終的には、経済支援は間接的な機関助成から直接的な個人助成へという議論を、もう一度どこかでやらないと収まりがつかないだろうと思います。ただここまでやると議論が紛糾するかもしれないので、助成の話はあとで考えるほうがいいのかと思います。

そういう意味では、学校の問題と教育の問題は、関連するけれども別々に論じるべきことだろうと考えています。いずれにしても専門というのは文化の摩擦を起こしやすい性格のものである。専門へのこだわりは大切ですが、文化の摩擦も起こしやすい。しかし文化の摩擦というのは、次の新しい文化のステップだと思います。8つの専門分野も含めて、お互いに学べるかどうか、あるいは専門学校の学び方と大学の学び方の摩擦を超えてどういう議論ができるかということがこれからの課題だと思います。

以上、日本に職業を通して育てる制度がきちんとなければ困るという思いでお話をいたしました。ありがとうございました。

<終了>

# 自己点検・評価から第三者評価へ ～自己評価と第三者評価はどこが違うのか？



江島 夏実 氏

株式会社コンピュータ教育工学研究所  
代表取締役

## 自己点検・評価と第三者評価はつながっている

専門学校の自己点検・自己評価、そして第三者評価は、本当に差し迫った問題になっていると思いますが、自己評価と第三者評価を両方やらなければならないのではないかと、自己評価は何をやっても良い、と言われても何からやっても良いのかわからず、結局何もできないといったことがよくあるようです。

今日は、自己点検・評価と第三者評価は実は1本の線でつながっていて、自己評価をやっていけば自然に第三者評価に結びつくのだということを解説していきたいと思います。

今日の内容は主に3つです。まず「第三者評価制度の目的・意義・限界・分類」。第三者評価を理解していただくための概念的な話を先にしたいと思います。次に実際に行われている第三者評価の実例を紹介します。大学や私立専門学校等評価機構の話などもしたいと思います。また第三者評価が比較的進んでいる医療機関の例なども説明したいと思います。そのような知識を得たうえで、皆さんの学校がどういうふうにして自己評価を行い、それがどのように第三者評価につながるのかについて、まとめたいと思います。

す。

たとえば評価機関があって、仮に第三者評価を受けるとして100校の専門学校が手をあげたとします。そのときに、もしそれぞれの学校が勝手に自己評価報告書を作ってきたら、第三者評価をする人は非常にたいへんです。ですから第三者評価機関は「こういう項目について自己評価をしてください」という形式を学校に示します。つまり、自己評価だから何をやっても良いということになっているのですが、評価機関が求める項目に沿っていないと、第三者評価を受けられる段階でまた手間がかかるわけです。

評価機関が「こういう自己評価を出してください」といったときに、その学校にとって意味のない項目が一部にはあるかもしれません。しかし、現在の高等教育機関の第三者評価の仕組みというのは、かなり幅広く評価を求めているので、まず第三者評価機関の求める自己評価をやって不足が生じる可能性は非常に低いのです。したがって、いずれ第三者評価を受けたいとか、受けなければならないと考えたときには、当然その第三者機関が求める自己評価をやっていくというのが、まず一番効率的かつすぐ実施できる方法なのです。

## 「評価」ということばのもつ意味は？

さて最初は、ことばの定義についてお話したいと思います。まず第三者、評価とは何かを定義しておきたいと思います。

辞書で評価ということばを引くと、たとえば「あの人は評価できる人だ」「このレストランは不味くてまったく評価できないね」というような使い方があります。その場合の評価というのは、何らかの物差しがあって、その中のどこに位置づけるかという点では、A、B、Cをつけるのと同じかもしれません。しかし「あの人は評価できる」といった場合の評価は、ある水準をクリアしているかどうかという意味になります。そういう概念を、英語ではaccreditationということばを使います。

さまざまな第三者評価機関がありますが、英語で表現するときには、一部例外はあるものの、ほとんどがaccreditationを使います。現行の第三者評価制度というのは、ある基準を満たしているか、満たしていないかであり、その基準、つまりハードルというのは、決して高いものではないのです。ここでの評価ということばは、A、B、Cというランクづけではなくて、意義や価値を認める、水準をクリアしているかどうかという意味の評価だと覚えておいてください。

## 第三者評価の社会的意義と市場ニーズ

では第三者評価制度にはどのような社会的意義

があるのか。第一者と第二者がいます。そして第三者も当然います。色々なところから多種多様な情報が出てきます。それは主観的なものであったり、客観的なものであったり、肯定的、否定的、全体的、部分的、定量的、定性的、提供側から、享受側から、公平・中立的なもの、独断・偏見的なもの、信頼性の高いもの、低いもの、表情報、裏情報等々、実にさまざまです。この中には学校が「自分のところはこういう学校ですよ」というふうに、自分自身によって評価した結果も出てきます。

ここに公に認められた第三者評価機関が登場して、そういう機関が第三者評価の結果を出すぞということになると、マーケットに緊張感が走ります。緊張感が走るとそれだけ提供側・生産者側にプレッシャーがかかります。結果として消費者が保護される。そういう意義があるわけです。

ではなぜそういう第三者評価が世の中に出てくるのか。大きく3つの理由があると思います。1つは一般的、社会学的な法則です。『ミシュラン』などは典型的な第三者評価ですね。ただ第三者評価といっても、その場合の評価というのはA、B、Cランクの方です。三ツ星なのか二ツ星なのか一ツ星なのか、そういう意味の第三者評価になります。こういったものはなぜ登場したのか。その理由としては、産業が発展すると色々なものが出てくるということです。すると消費者は迷うわけです。

つまり多様な商品が出てくると、それを比較するというニーズが必ず発生し、そこに比較を

する、評価をするという組織のニーズが生まれる。また、多くの商品が出てくるということは、幅も広がるけれどもレベルの差もそれぞれに出てくる。すると、欲しい対象がある水準をクリアしているのかどうかについて、誰かに保証を求めたくなります。そこでたとえばISOです。ISO9000、ISO14000はご存知だと思いますが、ISO9000というのは品質マネジメントの第三者評価の一種です。

ISOの審査や第三者評価の審査というのは、仕組みの審査なのです。つまり学校にとって、教育カリキュラムや授業というのは仕組みです。そこに学生が入ってきて、その仕組みの中で勉強し卒業していきます。第三者評価が評価するのは仕組みであり、学生ではありません。

ですからISOの審査では、マニュアルはきちんとあるか、マニュアル通りにやっているかということの評価者が審査をするわけです。

第2のもう少し直接的な理由は、規制緩和との引き換えということです。大学の例ですが、昔は大学で学部や学科を作るのは非常にたいへんでしたが、あるタイミングからとても楽になりました。つまり規制緩和があり、学問分野を大きく変更しない学部等の設置が文科省への届出制になりました。許可や免許ではなく、もう一段下のレベルになったわけです。もちろん新しい大学や今までと全然違う分野の学部を作る場合は認可が必要ですが、非常に簡略化された。その代わりに、文科省が評価機関を認証するので、この評価機関による第三者評価を受けなさいというふうに変ったわけです。法律的にそうな

ったのは平成14年度、実際に大学が第三者評価を受け始めたのが平成16年度になります。

次に3番目の理由。高等教育機関において、今はグローバル化の時代ですから、単位互換性の問題は国際間の話になっていて、資料の地図は、すでに第三者評価あるいは大学評価の専門機関が存在する地域です。国際質保証ネットワークの会議資料から引用したのですが、これを見ると、アフリカや中近東以外のほとんどの地域に評価の専門機関があります。第三者評価を受けるということは世界的な流れでもあるということです。

### 第三者評価を受ける大学・病院側の対応

となると、第三者評価は良いものであるはずですが、たとえば体調が悪いから病院へ行こうとします。すると第三者評価の結果をホームページで確認しようとしてみます。本来であればそういう利用者がたくさんいて、「この第三者評価制度は良い制度だ」「もっとこうすれば良いんじゃないか」といった議論が沸き起こってもおかしくないでしょう。私もそう思い、本やホームページなどをいくつか調べました。ところがついに第三者評価の利用状況を調べて公表したサイトを1つも見つけることができなかつたのです。わずかに第三者評価のメリットを調査するようなものを見つけました。ところがこのアンケート調査は、第三者評価情報の利用者に行った調査ではなく、第三者評価を受けた人に対する調査だったのです。

まず1つは大学の先生に対して行ったアンケートです。大学の場合、文科省が認証した5つの評価機関があるのですが、そのうちの1つが独立行政法人大学評価・学位授与機構で、平成12年度から平成15年度までに試行的評価というモデル事業を行いました。大学評価にしても、病院評価にしても、誰が評価するのかということ、大学の場合は他の大学の先生、病院も他の病院の人です。これがなぜ第三者評価なのかと感じる人もいるかもしれませんが、大学評価も病院評価も、第三者という意味は、その学校の学生や先生ではないということです。

ですからこの試行的評価も、他の大学の先生が評価をして、Aという大学が評価を受けたということで、評価を受けたA大学の先生方からとったアンケートなのです。

その内容は、「評価結果により自大学等以外の者からの新たな視点が得られた」「当該活動の適切性を把握することができた」「将来計画策定に役立った」「組織の目的や目標を設定することの重要性が自大学等内・部局内に浸透した」「この評価が自大学等の個性的な取り組みを促進したと思う」というような設問に対して、「強くそう思う」「そう思う」「どちらとも言えない」「そう思わない」「全くそう思わない」で回答する形になっています。「どちらとも言えない」が真ん中だとすると、この結果を見ると、評価対象機関自身はポジティブな反応になっています。

もう1つは病院の評価の例です。これは少し古く、病院評価を実施しているただ1つの機関である日本医療機能評価機構が平成13年度に実

施したアンケートです。受審をされた病院に「受審は貴院にとってお役に立ちましたか」と聞いたところ、「病院全体の雰囲気が好転した」「院内の組織機能が好転した」といった点において、非常にポジティブな反応が出ています。「患者さんとの信頼関係等において好転した」の項目は今ひとつですが、それでも4分の1はポジティブな反応が出ています。

この2つのケースを見てわかることは、大学の先生が他の大学の評価をする、他の病院の職員がある病院の評価をするというやりとりの中で、第三者評価を真面目にやるわけです。そして「自分たちにとってはメリットがあった」と言っているわけです。つまり改善されたという結果が、今の2つではっきり出たということです。

しかし、このアンケートは自分たちで自分たちにアンケートを行っているようなものです。不思議なことに、病院の第三者評価、大学の第三者評価を利用するエンドユーザーに対して行ったものではないわけです。

ということは、第三者評価とはいったい何なのだろう。正直言って、第三者評価には限界がありますが意義は明らかにあり、絶対に消費者保護に役立ちます。制度がない場合に比べて絶対にあった方が良いでしょう。

## 各評価機関の第三者評価は「機能評価」が主体

第三者評価の分類についてお話しします。先ほど仕組みの評価という話をしました。学校の場

合、学生が入学して（インプット）、学校で教育を受け（機関としての機能）、卒業していきます（アウトプット）。今の制度的な第三者評価というのは、機能評価といって、もちろん良い学生を輩出しなければいけないのですが、そういう学校としての仕組みがちゃんとしているかという評価なのです。それに対して、アウトプットの部分に注目して評価するのが成果評価です。ただどんなに成果評価といっても、1人ひとりの学生を保証することはできません。病院であれば、患者さんがやってきて（インプット）、手術を受けて（機関としての機能）、退院する（アウトプット）ということです。しかし、入院患者の治療に関して1人ひとりを保証することは絶対にできないし、ありえないことです。

しかしやはり成果の部分に関心がある。大学ランキングの本もあるし、偏差値もそうです。学力やいろんな尺度がありますが、いずれにしても結果として、卒業生はどういう人材なのかとか、出てくる料理はどういう料理なのか、そういった成果の側から評価するというものです。

もう1つ評価の範囲ということでは、機関評価と専門分野別評価があります。機関評価というのは、全体的な評価です。学校にしても病院にしても、多様な項目に渡って評価する機関評価。それに対して、もっと何かに特化して評価するのが分野別評価です。

私立専門学校等評価研究機構、大学基準協会、短期大学基準協会、日本医療機能評価機構といった第三者評価機関というのは、基本的に機能評価で機関評価です。ほかに日本技術者教育認

定機構（JABEE）という組織があり、この組織は少し発想が異なっていて、理科系の学科やコースに特化しているという点で分野別、しかも学生の成績に注目するという意味で成果評価を行っています。もちろん完全なる成果評価ではありません。

評価の対象が機能か、成果か。評価の範囲が機関か分野別か。大学や病院の評価というのは、機能評価で、JABEEは少し成果評価に寄っている。まさにこの方向の先に『ミシュラン』や病院ランク本や学校ランク本や格付がある。こう考えるとわかりやすいです。どうしても一般消費者が求めたがるのはこっちなんです。現在マスコミは機能評価についてはあまり取り上げないで、成果評価ばかり取り上げますから、なんとなく第三者評価というと成果評価のイメージで考えてしまうという、社会的な状況があるのではないかと、私自身は考えています。

では、大学と病院の機能評価はどうなっているのか。大学は先ほど言ったように認証評価です。文科省が認証した5つの機関だけが評価をできます。大学基準協会、大学評価・学位授与機構、日本高等教育評価機構、短期大学基準協会と日弁連法務研究財団で、ここは法科大学院を専門としています。それとJABEEというのは認証機関ではないのですが、理科系の学部・学科を評価する組織で、JABEEの認定を受けたいという学校は非常に多いです。

幼稚園・小学校・中学校・高校、そして専門学校も、平成14年度から自己点検・評価の努力義務化が課されているという意味で同じライン

にいます。小・中・高は、去年の9月くらいから、文科省自身がこういう第三者評価をやったかどうかといったものをホームページで公開したりしていますので、小・中・高はけっこう早いかもしれません。

## 大学・短大の第三者評価の 手順と現状

次は第三者評価の実例です。

大学全体を見て見ましょう。平成14年度にルール上は第三者評価が義務化され、実質的に平成16年度からスタートしました。平成16年度は34校でした。大学基準協会の実績は平成16年度が34校、17年度が25校、18年度が46校です。日本高等教育評価機構は一昨年は4校でしたが、去年は16校でした。大学評価・学位授与機構は独立行政法人なので国公立が多いです。短大基準協会は一昨年は30校、昨年が44校です。日弁連法務研究財団は昨年初めて2校評価しています。これら合計が254校で、開始3年間で全体の20%弱です。

大学の評価というのは、賞味期限が7年です。つまり1回評価を受けたら7年間受けなくて良いわけです。16年度から始まったわけですから、22年度までに少なくとも1回は受けなくてはなりません。それなのにまだ8割くらい残っているわけですから、けっこう大変だと思います。

では大学基準協会の例を見てみましょう。建前上は適格認定と不適格認定とがありますが、不適格認定というのは過去に1回もありません。唯一去年初めて保留が出ました。

適格認定として、「長所として特記すべき事項あり」、これは特色ある優れた取り組みを更に伸長していただくために示した事項となっていて、要するに褒めてくれるわけです。「勧告」は少し厳しく、正会員大学にふさわしい要件を満たしていない、もしくは改善への取り組みが十分ではないという事項に対して義務的に改善を求めたもの。3年以内に報告書をまとめて提出する必要があります。評価を受けた大学の半分近くにこの勧告が出ています。「助言」というのは、こうしたら良いのではないかとといったアドバイスで、それに対する義務は何もありません。

ちなみに、大学基準協会というのは会員制なので、加盟審査、つまり会員になるための審査という意味の第三者評価と、相互評価、つまり会員同士がお互いを評価するという評価があり、その内容はまったく一緒です。

大学基準協会の評価項目は、一番上のレベルで15あります。平成18年度は47校の評価を行っています。その47校のうち、加盟審査の適格認定校が12校です。すでに会員になっている大学の相互評価では、34校が適格認定になっています。

次に短期大学基準協会を見てみましょう。先ほど言ったように、平成17年度は30校、18年度は44校となっています。短期大学基準協会は10の評価項目です。短期大学基準協会の第三者評価の流れという図では、短大が真ん中であって上に基準協会があります。「こういう第三者評価をやります」という通知が短大に行き、「うちは受けます」と申請をします。ここで短大基準協

会独特の制度が1つあり、それがALO (Accreditation Liaison Officer)、要するに自己評価担当者です。つまり「うちの短大は評価受けますよ」と手をあげたら、「じゃああなたの短大に1人ALOを置いてください。自己評価の担当者を決めてください」ということです。そしてそういう人を対象に「こういうふうにご自己評価報告書を書きなさい」という研修会を実施し、その人が中心となって自己評価報告書を提出します。それを短大基準協会が書面調査、訪問調査、分科会といったルールで評価して、結果を出します。

大学基準協会、短大基準協会、私立専門学校等評価研究機構もそうなのですが、異議申し立てができますので、異議があれば申し立て、最終的に理事会や審査会で決めるという流れになっています。短大協会の場合もすべて適格認定で、保留や不適格は、過去2年間1校もありません。「早急に改善を判断される事項」というのは短大設置基準を満たしていないとか、そのような点があればそれ自体で不適格になるわけです。

次にJABEEを見てみましょう。平成18年にJABEEの認定を受けたのは、学科やコースという単位ですけれども65もあります。化学、機械、材料等々、工学部や理学部など完全に理科系の評価になっています。私は2001年から2006年度まで6年間、東京・吉祥寺にある成蹊大学の講師をやっていました。確か2005年に「先生、今年経営情報工学科はJABEEの審査を受けることになりました」と言われ、「テストを実施したら

それを提出してください」ということでした。したがってJABEEは何をやっているかというのと、それを見て、「成蹊大学の経営情報工学科というのは、3年生にどういうテスト問題を実施して、それに対してどれくらいできているのか」を見るわけです。まさに成果評価の考え方です。

大学基準協会や短期大学基準協会にはそういう評価は一切ありません。あくまでも成績評価の基準はきちんとしているとか、カリキュラムの編成をしっかりとやっているかといった評価です。機能評価というのはそういうことです。しかしJABEEはどれくらいの学生がどれくらいできているのかを見ます。という意味でアウトカムズ評価、つまり成果評価です。教育成果側から評価を試みるということです。

## 私立専門学校等評価研究機構の評価と組織

では専門学校の第三者評価はどうなっているのか。幸か不幸か評価機関はまだ1つしかありません。NPO私立専門学校等評価研究機構です。これは東京都専修学校各種学校協会の中にあるので東京の学校が中心ですが、実際の会員校には東京以外の学校もたくさんあります。平成16年にNPOとして認可され、昨年モデル事業を行い、今年から本番がスタートしています。手をあげた学校は5校、そのうち4つが東京、1つが中国地方の学校です。また5校のうち4つが医療・福祉系、1つが旅行系の学校です。ですからIT系や商業実務系は今のところありません。

この評価機構の事業は大きく2つに分かれており、1つが自己評価の促進と評価者の育成に携わる部署、もう1つが第三者評価制度をしっかりやっという部署で、私は専門スタッフです。

専門学校の評価基準は10あります。

#### 【専門学校の第三者評価】

#### ●私立専門学校等評価研究機構の第三者評価

##### ＜専門学校等評価基準＞

基準1／教育理念・目的・育成人材像等

基準2／学校運営

基準3／教育活動

基準4／教育成果

基準5／学生支援

基準6／教育環境

基準7／学生の募集と受入れ

基準8／財務

基準9／法令等の遵守

基準10／自己点検・自己評価、第三者評価

### 共通要素が多い各評価機関の評価項目

最後に、まとめとして自己評価から第三者評価へのつながりについてお話しします。

第三者評価で概念的に重要なことは、機能評価であり機関評価である、つまり仕組みの評価であるということです。学生を評価するのではなく、学校の仕組みがきちんとしているかどうかを評価する。学校の教育活動もそうですし、学校の支援活動、改善活動なども幅広く評価す

る制度だということです。

大学基準協会も短期大学基準協会も日本医療機能評価機関も、評価項目が決まっています。すると専門学校がいずれ第三者評価を受けなければならないのだとすると、そのときは自己評価報告書を出さなければならないわけで、それは評価機関が求めるものでなければなりません。ならばそれに合わせて自己評価をやっていけば良いだろうということです。それが的外れなものでは困りますが、少なくとも私が見る限りそんなに的外れなものではありません。

第三者評価の項目というのはだいたい似ているのです。私立専門学校等評価研究機構と大学基準協会、短期大学基準協会の大項目を見比べると、1番は皆同じように、教育理念や目的になっています。先ほどの病院もそうでした。2番目の学校運営も、大学や短大でも順番は違いますが管理運営という項目があります。3番目の教育活動は、大学では学士課程の教育内容・方法等、短大では研究、5番目の学生支援は、大学では学生生活、短大では学生支援、6番目の教育環境は、大学では研究環境、8番目の財務はどこにもあります。専門学校にはないのが大学の社会貢献、短大の社会的活動などです。

例を2つあげてみます。私立専門学校等評価研究機構では、シラバスについては3番目の大項目の中の13番目の中の8番目に「各科目の指導内容、方法等を示したシラバスが作成されているか」という項目があります。専門学校等評価基準というのがあり、その中では「各科目のシラバスは毎回詳細に検討した結果を反映した

ものにしなければならない」とあり、「そういうふうにしてきちんとシラバスを整備しましょう。そうなっていますか」と聞いているわけです。

何が言いたいのかというと、シラバスは真剣に作るべきものだという事です。学生側からすると、これがどういう授業か、次はどういうことをやるのかを知りたいでしょうから、シラバスはどの学種でも作成するべきであると言っているわけです。

第三者評価制度としては、授業目的・目標、授業内容、授業方法、成績評価方法、教科書・参考書等を明示したシラバスを作りなさいと言っているということです。すると第三者評価制度に合わせるならば、最低限こうした条件を整えたシラバスを作ることが、まず最初のクリアポイントです。第三者評価ではここまでしか評価しません。

しかし本来、自己評価というのは自由です。すると学生にとって本当に今のシラバスが役立っているのか、大きな効果をあげているのかという、つまり成果に関しては、皆さんの学校でそれぞれ自己点検すれば良いわけです。

第三者評価という制度は、ある基準をクリアしているかどうかを見るのだと言いましたが、当然優れた部分も評価します。専門学校の評価機構でも長所や優れた部分をどんどん出して行こうと言っています。ですからこの特徴、アピールできる部分も堂々と述べて良いわけです。

機能評価の段階としては、仕組みが整備されているかどうか、課題とその解決の方向性。ここまでは最低限やって欲しいところです。そし

て自己評価のレベルでは、本当にそれが役立っているかどうか、課題とその解決の方向性まで点検して欲しいと思います。

## まずは自己評価の体制を強化して段階的に

もう1つの例として授業評価をあげました。FD=ファカルティディベロップメント、授業改善と言いますが、この3、4年非常に流行りことばになりました。授業評価アンケートなども実施している学校、そうでない学校があると思います。

たとえば成蹊大学では学生の授業評価アンケートに「教員の専門性はあると思うか」というような質問があるのです。これは怖い質問だと思いました。私は会計学の出身ですが、実は本格的な会計の実務は一度もやったことがないので。大学院の博士課程まで行って会計学をかなり勉強しましたが、公認会計士の資格をもっているわけでもないし、「専門性があると思うか」というのは一番怖い質問だと思いました。私はそういうことを問われても、原理的な勉強はかなりやりましたので、専門性がないという評価を受けることはないと思っていました、そこは何とかクリアしました。

そういうふうにかなり真面目に考える教員もいれば、「二十歳やそこらの学生に、私の専門性のことなんてわかるものか」と怒る教員だっています。授業評価はけっこう難しい。難しいけれども、どこの評価機構を見ても、授業評価という体制はきちんと作るべきであると言ってい

ます。ですから授業評価を行うという体制、機能がきちんとしているかどうかと、成果としてそれが本当に有効になっているかどうかの二段階で考えて欲しいと思います。

第三者評価は現行の制度では機能評価・機関評価が中心となっている。自己評価は最終的には成果評価までいって欲しいのですが、いきなりすべて行うことは難しいので、まず第三者評価の項目に沿って自校の体制を決めて仕組みを整えることが優先するという事です。これができるようになって、自校の目的に合わせた成果評価へ進んでいくというのが、順序としては、将来第三者評価をパスするための効率的な方法ではないかと思います。

体制を決めて、項目を決めて、形を決めて、

論理的に書いていく。時間がかかって当然ですから、記述できるところから順にやっていく。たとえばシラバスや授業評価などといった項目が70～80くらいにはなると思います。私立専門学校等評価研究機構の例で言えば、100項目くらいになります。中項目で50なのですが、中項目レベルだと抽象的になりますので、もう少し具体的にやっていくためには、100項目くらいは覚悟した方が良いのではないかと思います。ただいきなり100項目というのは難しいので、これからやろうという学校は3年計画くらいで、今年はこの20項目、来年はこの20項目というように段階的にやっていけば良いのではないかと思います。

以上で私の発表を終わります。



会場風景

# 出入国管理の現状と 留学生の受け入れについて



中山 昌秋 氏

法務省入国管理局入国在留課  
法務専門官

## 在留資格の種類と代理人申請 について

日頃から出入国管理行政につきまして、ご理解とご協力をいただき、この場をお借りして御礼申し上げます。今日は1時間と短い時間ですが、出入国管理制度全般、留学生の受け入れの現状と今後の課題も含め、お話をさせていただきます。

はじめに、最近私どもが行っている出入国管理のビデオを、約20分ご覧いただきたいと思っております。入国から帰国するまでの一連の流れをビデオ化して広報しており、手続の流れがわかりやすくなっていますので、まずはこれをご覧いただいた上で、後ほどあらためてお話させていただきます。

### —— 【ビデオ上映】 ——

このビデオは、平成16年に作成され、広報用として流しているものです。なぜ平成16年にこのビデオを作ったかという点、不法滞在者半減計画が打ち出され、より入管行政を知っていただく必要があったためです。

それでは、出入国管理に係る手続についてお話しします。まず出入国管理行政の概要。それから留学生の入国・在留の現状、留学生の在籍管

理、今後の課題という流れで進めていきます。

最初に、出入国管理の諸手続についてですが、在留資格は27あります。日本に在留する外国人については、この在留資格のいずれかをもっていることが必要になります。留学生に関しては留学、就学生に関しては就学という在留資格が付与、許可されています。また留学生の家族については、家族滞在という在留資格が付与されています。留学生、就学生が学校を卒業後、日本の企業等に就職する場合については、「人文知識・国際業務」、「技術」というような在留資格に変更することで、日本での就職が認められるようになります。

まず外国人が日本に来て何をするのか。その目的、その活動に応じて在留資格が付与されるというのが入管行政の基本になっており、その27の在留資格の範囲内で活動が認められることになっています。

外国人が日本に入国したときは、上陸許可を受け、その段階で在留資格が付与されるという流れになっています。その在留資格のもとに在留期間内に出国するのであれば、特段の手続は不要ですが、その在留期間を超えて在留し、その活動が継続されるということになると、在留期間の更新の申請が必要になってきます。また

留学生が卒業して、日本の企業に就職するなど、他の活動を行う場合は、在留資格の変更許可の申請が必要になります。この期間更新、在留資格の変更については、皆さんご承知のことと思います。

いずれにしても、日本で本人が何をしようとしているのか、その活動に応じて、活動に合った在留資格を決定し、その在留資格のもとで活動を認めるというのが基本的な考えになります。

学校関係者については、入国管理の関係で手続をされる場合、まず在留資格認定証明書の交付申請という制度があります。これは本人が日本に入国する前段階に日本で関係者が手続を行うのが一般的で、ある学校で外国人を受け入れようという場合、その学校の職員であれば在留資格認定証明書の交付申請は、代理人の立場で申請ができます。

これに対して、在留期間の更新や変更については、あくまでも本人の申請になりますので、学校関係者は基本的には行えません。しかし申請取次の承認を受けた方であれば、取次ができることになっています。今回この講習を終えた方には受講修了証明書が交付されるとともに、法務省から東京入国管理局あるいは地方入国管理局に連絡をしますので、最寄の地方入国管理局で申請取次の申出を行っていただき、その承認を受けて初めて取次ができるようになります。

## 在留資格認定証明書と上陸時の条件

では、在留資格認定証明書の交付申請の手続の流れについてお話します。

まず入国者に関するさまざまな資料で、留学生、就学生の場合は、本人の卒業証明書や経費支弁の書類などになりますが、これを日本側の関係者が集め、その関係者が代理人として申請書を用意し、地方入国管理局官署で手続をすることになります。ここで申請をした結果、出入国管理及び難民認定法等の法令上の要件を満たすという判断がされれば、在留資格認定証明書が代理人に交付されます。それを代理人から入国を希望する申請人本人、つまり外国人側に送付していただき、外国人が在外公館、日本大使館または総領事館、領事館において、査証の申請とともに提出し、査証の発給を受けるという流れになっています。ですから在留資格認定証明書を所持するだけでは入国はできませんので、注意してください。

ここで法令上の要件について若干説明したいと思います。在留資格認定証明書は、出入国管理及び難民認定法の第7条に定められた上陸のための条件のうち、第1項第2号に規定されるわが国において行おうとする活動が虚偽のものではなく、また在留資格のいずれかに該当し、かつ一部の在留資格については、入管法の基準省令で定めている上陸許可の基準に適合するかについて、要件を満たしているかについて証明するものです。上陸許可のための条件としては、

これ以外に、たとえば有効な旅券を所持すること、有効な査証を受けていること、在留期間が適合すること。例えば、観光だと90日しか在留認められないのに、「私は100日滞在したいです」と上陸申請するとします。「滞在目的は何ですか」と尋ねると、本人たちは「観光です」と言うのですが、不法就労、あるいは不法滞在することを企てている可能性もあるということで、慎重に審査し、定められている期間が90日であることを説明します。

それからもう1つは、入管法5条の上陸拒否の事由に該当しないこと。この5条というのは、たとえば過去に退去強制を受け、上陸拒否期間中ではないか、1年以上の懲役に科せられたことはないか、麻薬・大麻等の違反行為はないかということで、これら上陸のための条件に適合しているか否かについて、空港において上陸審査を行っています。

したがって、在留資格認定証明書の交付を受けたとしても、たとえば空港の審査の段階で旅券が切れていたり、査証の発給を受けていなかったり、査証の発給は受けていても滞在期間がおかしかったりするような上陸申請については、入国が認められない場合があります。

また在留資格認定証明書は、わが国で行おうとする活動が虚偽のものではなく、在留資格のいずれかに該当し、かつ基準省令で定める上陸許可基準に適合しているものということで、このいずれかが満たされない場合については、不交付になるということを念押ししておきたいと思います。

次に留学生、就学生が、日本でアルバイトをしたいという場合についてですが、いわゆる資格外活動に関する項目についてです。

留学生、就学生が日本でアルバイトをしたいという場合は、資格外活動の許可の申請が必要になります。これは入管法19条に基づいて資格外活動が行えるようになっています。そもそも留学、就学、研修、文化活動といった在留資格は、就労活動が基本的には認められていません。与えられた在留資格のなかの活動しか認められていないのです。しかし、資格外活動の許可申請を行えば、留学生については、週28時間以内でアルバイトができる包括的な許可を与えています。ただし、これについては風俗営業または風俗関連営業に係る業務は当然除かれています。それらを行おうという者であれば、当然申請があった場合についても不許可になります。

資格外活動許可、それから再入国許可、在留期間の更新、在留資格の変更に係る手続きについては、さきほど話したように、申請取次者として承認を受けた学校関係者が、申請を取り次ぐことができます。

以上、出入国管理に係る概略の説明でした。

## 留学生数は10年前のほぼ2倍に増加

次に留学生を巡る状況についてですが、統計データを交えながらお話したいと思います。わが国に入国、在留する外国人は、年々増加の一途を辿っています。平成18年1年間にわが国に入国した外国人は8,107,963人で、最高の記録とな

っています。これには、わが国に在留中の方が再入国許可を得て短期間海外に赴き、再び日本に戻ってくる場合も含まれています。このような再入国許可を得て入国する外国人約137万人を除いた入国者数、いわゆる新規入国者数は、昨年1年間では6,733,585人で、平成17年と比べて約61万人の増加となっています。

わが国に新規入国する外国人の大半は、いわゆる短期滞在で、観光、短期の商用を目的として入国する方が6,407,833人です。全体の約95%を占めています。留学生の在留資格で入国する外国人は、平成18年1年間で26,637人。平成17年に比べ約3千人程度の増加です。就学の在留資格で入国する外国人は、平成18年1年間で19,135人。平成17年に比べると約1千人程度の増加となっています。

入国者数がいわばフローのデータであるのに対し、ストックのデータとしては、わが国に長期間滞在する外国人の方に、居住関係の事項を市区町村に登録してもらう外国人登録制度があります。その登録者数は平成17年には2,011,555人と、初めて200万人を突破しています。昨年末時点では2,084,919人と、さらに約3.6%増加して、わが国の総人口の1.63%を占めるに至っています。

この外国人登録者数を在留資格別に見ると、もっとも多いのが特別永住者の443,044人で、次に永住者の394,477人、それから定住者の268,836人、そして日本人の配偶者等の260,955人で、次いで留学生の131,789人となっています。日本人の配偶者や永住者、特別永住者、というような身分関係に基づいて与えられた在留資格を除け

ば、留学という在留資格で入国・滞在している外国人がもっとも多いということになっています。

留学生は、10年前の平成8年末時点でのくらの数がいたかということ、59,228人。いわゆる留学生受け入れ10万人計画が謳われ、6年後の平成14年末にはその10万人計画をクリアして、外国人登録者数が110,415人となりました。10万人計画を達成したのちも、基本的には増加基調であり、平成18年末の登録者数と10年前の平成8年とを比較すると、約2倍以上に増加しています。

さらに外国人登録者の内容を見ると、留学の在留資格で在留している外国人についてはアジアからの受け入れが突出しており、131,789人のうち122,678人と全体の90%を超えています。国籍別で見ると中国が88,074人、韓国・朝鮮半島が17,097人、ベトナムが2,472人、マレーシアが約2,211人となっています。参考までに、在留資格が就学の外国人についても、外国人登録者数は留学同様平成8年以降増加を続けていたのですが、平成15年をピークにいったん減少に転じ、平成18年末時点では36,721人となっています。

## 留学生の不法残留は5年前の約1.7倍に

続いて、留学生受け入れに係る問題点として、不法残留の状況および留学生による犯罪発生の状況についてお話しします。わが国で勉学を志し、将来日本国内や世界各国で活躍しようとする外国人を受け入れるということは、相手国の人材

育成に寄与するとともに、わが国と相手国の相互理解を深めるといふ、国際社会において果たすべき重要な役割として考えられています。適正な留学生の受け入れは今後も積極的に推進していくべきであることはいまでもありませんが、他方、留学生の受け入れが急速に拡大しているなかで、さまざまな問題も発生してきています。

すなわち、本来の目的は就労活動であるにもかかわらず在留を画策するため留学生の身分で日本に入国・滞在しようとする者、それから語学能力が十分でないため脱落する者、あるいは勉学の意欲や能力があるものの十分な経済的裏付けがないため生活が苦となり勉学を継続することができなくなった者などの存在です。

留学の在留資格で日本に滞在していた外国人で、いわゆる在留期限の満了までに本国に帰国せず、そのまま不法残留となった外国人については、平成19年1月1日時点で7,448人。平成17年の8,173人から比較すると若干減少しているものの、5年前の平成14年と比較した場合、逆に約1.7倍の増加となっています。つまり減っていないということです。留学生と就学生を合わせた不法残留の数は約1万3千人で、これは不法残留者全体の約7%強を占めています。

留学生の不法残留者数を国籍別で見ると、中国が6,472人でもっとも多く、全体の約87%を占めています。次に多いのが韓国の425人、次いでスリランカの107人、ベトナムの96人となっています。中国、韓国、スリランカ、ベトナムの4カ国については、就学生の不法残留者数も同様に多く、とくにスリランカとベトナム国籍の方

は、不法残留者数の全体が減少傾向になっているなかで、目立った増加を見せています。

因みに来日外国人の犯罪動向についてですが、警察庁から平成19年上半期の外国人犯罪の統計が発表されています。今年上半期の刑法犯の検挙人数は3,692人、前年同期比較で193人、5%減少しています。在留資格別の検挙件数についても、興行、短期滞在、留学、就学、並びに研修と減少していますが、留学は389人で前年同期比98人減少、就学については263人で前年同期比148人の減少となっています。

来日外国人に係る刑法犯の検挙人員は、平成17年以降減少傾向にありますが、本年度もこの傾向が継続しているといえます。しかしながら、留学生と就学生を合わせた検挙人員は652人と全体の検挙人員の2割弱を占める結果となっています。減少傾向にあることから、一定の改善が見られるものの、依然として刑法犯に占める留学生・就学生の割合は高いことが見て取れる結果となっています。

## 平成16年から申請時の提出資料を見直し

留学生・就学生の凶悪事件も引き続き発生しており、今年上半期だけでも26人もの学生、または元学生が検挙されています。来日外国人犯罪に関する国民の関心は依然として高いものであると考えられますが、日本社会での大きな不安要素となっていることは、皆さんもご承知のことと思います。

これらの傾向は以前からのものであり、その

状況を踏まえて平成16年4月から、留学生・就学生の在留資格認定証明書に係る審査方針の変更を行ったわけです。この内容についても簡単にお話したいと思います。

まず平成16年以前の取り扱い内容についてお話しますが、その当時留学生・就学生の不法残留者数は年々減少傾向にあったということから、平成12年1月から、大学・短期大学に留学する留学生については、学校が在留資格認定証明書交付申請をする場合、入国管理局に提出する資料を原則申請書のみとする取り扱いを行ってきました。また専修学校・各種学校およびこれらを含む日本語教育機関に入学する留学生・就学生についても、不法残留発生率が5%以下であり、定期報告が指針で定められているとおりに行われている場合、原則適正校として大学等と同様に入国管理局への提出を求める資料を申請書のみとする手続に簡素化を図ったわけです。

しかし、このような書類の簡素化を図るなかで、さきほど述べたように留学生・就学生から不法残留者が再び増加する結果となりました。また留学生・就学生による犯罪なども大きな社会問題となったことから、このような状況を踏まえて、平成16年4月の入学時期から、留学生・就学生の在留資格認定証明書の交付、在留期間更新などの申請に対して、申請のために提出いただく資料の見直しを行い、入管法施行規則に定める資料を地方入国管理局官署に提出していただくこととしたわけです。

具体的に言うと、大学・短期大学、また専修学校に留学する留学生の方であっても、不法残

留者が多く発生している学校や、不法就労、刑事事件などで摘発された学生が在籍する学校に入学する者で、不法残留者が多く発生している国・地域の出身者からの申請については、講義や指導を受ける上で必要な語学力を有しているか、勉学の意思を有しているか、勉学に専念するために必要な経費を支弁する能力を有しているか、などについて資料の提出を求めることにしたのです。

また日本語教育機関に入学する者で、不法残留者が多く発生している国・地域の出身者からの申請については、勉学の意思を有していること、勉学に専念するために必要な経費を支弁する能力を有していることの資料を求めることにしました。

つまり、平成12年1月の審査方針においては、教育機関において勉学の意思や能力、および経費支弁の能力を十分に試験などで選抜したうえで、入学許可が行われているという入学選考を尊重した取り扱いを行い、地方入国管理局官署に提出していただく資料の大幅な簡素化を図ったものですが、現在の取り扱いは勉学の意思、能力や経費支弁の能力について、従来より慎重に審査を行うこととしたものです。

許可の要件については法令の定めるとおりで、その変更はとくにありませんが、このような提出資料の見直しと許可の要件に適合しているか否かの審査を厳正に行った結果、平成16年の日本語教育機関への入学者の在留資格認定証明書の交付件数は約2万2千件と、平成15年に比べて1万5千件程度の減少となっています。その後平成17年が約2万6千人、平成18年が約2万

8千人、平成19年が同じく約2万8千人と増加傾向にあります。交付率はおおむね6割前後で推移し、平成16年4月からの審査方針に沿って現在も審査を行っているところです。

また不法残留者の多く発生している国・地域の出身者からの申請については、昨今の事情を考慮して、従来からの中国、ミャンマー、バングラデシュ、およびモンゴルの4カ国に加えて、平成20年4月期以降からは、ベトナム、スリランカ、ネパールの3カ国を加えていますので、皆さんのご協力をお願いしたいと思います。

## 留学生に対するわが国の法制度の説明が不可欠

次に、留学生の在籍管理等の話に移ります。最近、審査において見受けられる問題点を若干お話ししたいと思います。たとえば日本語で教育を受けることになっているにも関わらず日本語能力が著しく低い、高校・大学などの卒業証明書が提出されているけれども確認すると実際には卒業事実がない、それから教育機関の入学選考に疑問が残る申請が見られるなどがあげられます。また経費支弁能力に関係する偽変造の証明書の提出も依然として多く発生しています。偽変造の証明書や虚偽内容を見破るのは、私どもでも難しいところがありますが、各教育機関においてもできるだけ経費支弁能力が事実としてあるのかどうかを含めて選考していただくとともに、日本語能力の試験、日本語能力検定試験などを利用した選考試験などをしっかり行っていただきたいと思います。

また、留学生の選抜だけではなく、入学後の在籍中に関する問題も発生しています。これは従前から発生していることなのですが、やはり滞在費が不足するというので、資格外活動許可の範囲を超えてもっぱらアルバイトを行っている、あるいは風俗営業関係の店でアルバイトを行っていて摘発される事案も少なからず存在しています。そのなかには、授業には真面目に出席している者も見受けられ、資格外活動違反を黙認されていると誤解している者もいると聞いています。

皆さんをお願いなのですが、留学生が入国したのちのオリエンテーションなどの機会に、在留期間を1日でも経過した場合は不法残留となるという基本的な考え方を含めて、アルバイトや生活上の問題など、わが国の法制度を十分に説明していただきたいと思います。それから授業は理解できているか、勉強意欲があるかどうかについても、注意していただきたいと思います。以上、留学生の在籍管理等の話をさせていただきました。

続いて、留学生に関係する最近の施策についてお話ししたいと思います。留学生に関する施策については、おおむね文部科学省が中心となっていますが、私ども入国管理局では、留学生の就職活動、起業活動を支援するための措置として、就職活動のために「短期滞在」の在留資格で最大180日の滞在を認めています。さらに今月1日より、大学卒業後に事業を起こすという目的で起業活動を行う外国人に対しても、継続して起業活動を行う場合については、同様に卒業後

の継続在留を認めることにしました。具体的には、大学の学部または大学院を卒業後180日以内に会社法人を設立し起業して、投資・経営という在留資格に変更申請を行うことが見込まれた優れた企業経営能力を有する学生については、卒業した大学による推薦を受けて、「短期滞在」の在留資格で最長180日の滞在を認めることにしています。

それからもう1点、留学生の関係ではないのですが、本年11月20日から新たな入国管理の手続、入国審査の手続が加わっています。これは平成18年5月24日付け出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律によるもので、テロの未然防止のための規定の整備が行われ、その一環として個人識別情報を利用した入国審査手続が実施されています。この新しい入国審査手続では、入国審査時に両手人差し指の指紋および顔写真の提供を受けてのち、入国審査官の審査を受けることになっています。特別永住者や16歳未満などの一部免除者を除き、日本に入国する外国人のすべてが対象となっていますので、当然留学生も入国する際、指紋や顔写真を提供していただくことになっています。これは再入国許可を取得して上陸申請を行う場合にも適用され、提供がなかった場合には退去命令となりますので、周知していただきたく願います。

## 質の高い留学生をいかに受け入れていくか

最後になりましたが、平成17年3月に策定された第3次出入国管理基本計画について、お話ししたいと思います。不法残留者等の状況に応じ

たメリハリのある審査などを通じて、真にわが国での勉学を目的とし、能力を有し、勉学を継続できる環境の整っている留学生・就学生の受け入れを促進する一方で、留学生・就学生を偽装するなどの外国人については厳格に対処すると定められています。当局の留学生の受け入れに対する基本的な考え方には、変更はありません。皆さんもご承知のとおり、最近、教育再生会議やアジアゲートウェイ構想など、さまざまな場面において、留学生受け入れ10万人計画達成後の、新たな留学生受け入れ政策のあり方について、議論、提言等がなされています。このなかで量的な目標についても、たとえば留学生受け入れシェアの維持なども掲げていますが、一方留学生の質の向上、質の高い留学生をいかにわが国に受け入れていくかということは、今後も引き続き重要な課題となっています。

留学生の質の向上のためには、適正な入学選抜と在籍管理が不可欠です。なかでも入学選抜がもっとも重要であることは、各教育機関においてご理解いただいていると思います。より円滑な留学生・就学生受け入れおよび厳格な審査という、相反する目標の達成に向けて、さらなる皆さんのご協力を承りたいと思っています。

以上で出入国管理行政に関するお話は終わらせていただきます。ありがとうございました。

# 専門学校の留学生と その受け入れ事例について

## 専門学校留学生について



岡本 比呂志 氏

中央情報専門学校・理事長  
全国学校法人立専門学校協会 留学生委員会  
副委員長

## 質の高い留学生をいかに受け入れるか

本日は、まず私から留学生受け入れ全般に関するお話をさせていただき、続いて私どもの学校の就職部長の松本から、具体的な留学生の進路指導・就職指導等について事例発表させていただきます。

「平成18年度専門学校における留学生受け入れ実態に関する調査研究報告書」「専門学校留学生受け入れに関する自主規約」「専門学校における留学生の入学及び在籍管理に関するガイドラ

イン」、以上3点の資料に基づいてお話ししたいと思います。

まず実態調査について。これは文部科学省の補助を受けて、平成14年度から毎年実施しており、平成18年度は5回目となります。調査対象は2,330校、回答が1,459校、回答率62.6%と、たいへん多くのご協力をいただいています。

留学生受け入れの基本理念ですが、「現状と同様に受け入れる」が84.2%、「増員する」が10.4%で、合計すると94.6%となり、少子化が進むなかで留学生を積極的に受け入れていこうという専門学校の姿勢がみえています。やはり留学生の本来の留学目的をいかに達成させるか、それを学校がいかに支援するかということが大事だと思います。結果的にはやはり受け入れた留学生全員が卒業し、専門学校に来てよかった、日本に来てよかったという実感を得て卒業してもらうことがいちばんではないか。そして日本を好きになって、親日家になって母国に帰ってもらう。これが国際親善、国際理解につながる、日本の国益にとってたいへん大事ではないかと思っています。

それから量から質への転換ですが、さきほどの法務省の数字と若干違うかと思いますが、独立行政法人日本学生支援機構の数字では、平成

17年の121,812人が過去最高で、昨年が117,927人。つまり3,885人、3.2%の減少となりました。10万人計画は4年連続達成できたのですが、この10年で2倍に増加していた留学生が、ここにきて初めて減少に転じました。しかもその多くが専門学校で、平成18年度の専門学校への留学生は21,562人、対前年比14.4%の減少、大学・短大・大学院は横ばいです。やはり日本語学校の審査の厳格化を受けて、就学生数の減少があると思いますが、今後質の高い留学生を受け入れていくことが必要かと思えます。

### 文科省や入管局への要望は 全国団体で集約も積極的に

文部科学省に対する要望としては、学習奨励費等の問題があります。皆さんの学校でも、学習奨励費が留学生の人数・在籍数によって配分されていると思います。実は私は専門学校の代表という形で学習奨励費の選考委員になっています。その委員会には大学の先生がかなり多く、年1回開催されるのですが、参加して驚いたのは、大学院、大学の在籍者に対する受給率と比べて、専門学校在籍者の受給率が非常に低いことです。私はなぜ大学院、大学に比べて専門学校の受給率が低いのかと発言し、日本学生支援機構にも格差を是正してほしいという要望を出しているのですが、なかなかはっきりとした回答がありません。ぜひ個々の学校法人や各都道府県において、学習奨励費の拡充を求める声を上げていただきたいと思います。

法務省入国管理局に対する要望については、

入国審査が年によって厳しくなったり、ゆるくなったりということは、ぜひやめていただきたいということです。継続的、安定的な審査をしていただきたいと思います。またよく聞くのは、担当官によって言うことが違うとか、東京ではこうだけれども名古屋ではこうだ、大阪ではこうだけれども九州ではこうだというように、地域によっても違うことがあるようです。担当官や地域によって違いがないように、法律に基づいた審査をしていただきたいと思います。これもやはり皆さんの日頃の入管行政との関わりで、いろいろな不満や疑問をおもちの方がいらっしゃると思いますので、アンケートや調査の際には、具体的なナマの事例等をお寄せいただければ、全専各連、あるいは私ども留学生委員会でも集約して、申し入れをすることもできますから、「1校で言っても仕方がないかな」と思わずに、ぜひ声を上げていただきたいと思います。

### 自主規約は留学生受け入れの 基本中の基本

それでは「専門学校留学生受け入れに関する自主規約」をご覧ください。これはたいへん短い自主規約で、留学生受け入れにあたっては基本中の基本として、最低限しっかり守ろうという自主規約です。

変更された点をあげますと、第2条・目的のなかに、「我が国及び国際社会における職業教育を推進し」という文言が入っています。留学生受け入れというのは単に付属的なものではなく、

日本と国際社会において専門学校が職業教育を推進していくという積極的な意味を込めて、この文言を入れました。そしてそのあとに、「留学生の進学及び適切な就労を促進し」と「適切な就労」という文言を入れました。教育するだけでは専門学校の役割を果たせません。就職先を決めて日本で働くケース、あるいは大学・大学院等への進学もしくは帰国するというケースもあるかと思いますが、進路をしっかり支援していくことが大切です。また第9条・学習生活の指導という項目を立て、適切な指導に努めるということを強調しています。

それから第12条・在籍管理。これについても、とくに第2項で「不法就労・不法滞在等の防止に努めること」を強調しています。不法就労・不法滞在は減ってきてはいるものの大幅な減少には至っていない、まだまだ多いということですから、これをいかになくしていくかが大事であり、防止に努めることを盛り込んだわけです。さらに第14条・卒業時の指導。在籍中だけではなく卒業時の指導も非常に重要で、進学、就労、帰国の指導を行わなくてはならない。はっきりと進学や就労といった目的をもたずに日本に居ることは、不法就労に繋がりますので、その場合には帰国させることもしっかり行わなければなりません。これも不法就労・不法滞 In の防止になります。

そして第16条に「ガイドラインを別途設ける」としました。なぜかという、自主規約は本当に基本中の基本として守るべきものを規約にしたものですが、実際に留学生を受け入れるのは

非常にたいへんでいろいろな難しい問題もあるため、どうすればうまくいくのか、あるいはこういう方向で留学生を受け入れたらもっとよくなるのではないかということ、ガイドラインとしてまとめようということになりました。このガイドラインはどんどん改定していきたいと考えていますので、皆さんの日々の経験や教育活動を通して得たご意見をお寄せいただきたいと思っています。

## 不法滞 In の原因となる不登校の防止

このガイドラインのなかでとくに大事だと思うところは、さきほどの不法就労・不法滞 In 防止の面からも、その最大のポイントは、やはり留学生1人ひとり把握することだと思います。これは学習面だけではなく、生活面においても1人ひとり把握する。しかもそれは授業を担当している先生、あるいは担任、常勤の生活指導担当教員だけではなく、学校の教職員全体で、複数の目で、みんなの目で学生を指導していくということです。そのためには情報の共有が必要ですから、私どもの学校ではデータベース化し、教職員みんなが学生の情報を見ることができるようシステムを作り、指導を行っています。

それから2番目は進路です。留学生の大きな関心は「卒業後どうするか」です。日本で就労ビザを取って就職できるかどうか、あるいは大学に進学できるかどうか。こうした進路が彼らの大きなモチベーションになっていますので、

学習面の指導も重要ですが、進路においても絶えず学生と話をし、「どうするの?」「それに対してどういう準備をしているの?」と、絶えず投げかけていくことが大事ではないかと思えます。

結局、不法滞在のきっかけは不登校です。学校に来なくなる。その前は長欠、その前は連欠です。ですから、いかに休むのを少なくするか、連欠をさせないで毎日来させるか。それは常に学生と話をしていなければなりません。そこでは、学習面の話と同時に、「どうするの?」「大学行くの?就職するの?」「どういう就職を考えているの?」と投げかけ、どういう準備をしていかなければならないかをしっかり指導してい

くことが大事だと思います。

私の話は以上で、この後は私どもの学校の就職部長から、事例発表をさせていただきます。



50

専門学校留学生担当者研修会（文部科学省 平成19年度教育研修活動補助事業） ● 専門学校の留学生とその受け入れ事例について

## 留学生受け入れ事例について



**松本 茂之介** 氏  
中央情報専門学校・就職部長

## 入管行政の考え方を徹底的に理解させる

中央情報専門学校での留学生に対する就職指導の現場から事例発表を行います。

本日の話の内容は、まず留学生の就職指導の留意点として、就労のための在留資格、日本語コミュニケーション能力、留学生の質について取り上げたいと思います。それから留学生の就職活動に関するポイントとして、就職活動状況の個人別管理の方法、求人情報などの情報提供、在留資格変更許可申請への支援といった、具体的に私どもが行っていることとお話したいと思います。

しかしながら、私がこれからお話することは、結論からいうと「学問に正道なし」ということ

ばがあるように、なにかうまい方法があるというわけではなく、留学生の場合、手間はかかりますが、1人ひとりの留学生と真正面から向き合って、指導していく以外に方法はないと考えています。要するに正攻法でいくしかないということだと思います。

まず就労のための在留資格についてお話しします。実は私がこの学校に就職部長としてお世話になった年の5月ごろ、その年の3月に卒業した留学生の就労ビザが不許可になったケースがかなりありました。就職した仕事の内容が専門学校での勉強内容と関連性がないというのが不許可の理由でした。そこで私の最初の仕事は、就職活動中の2年生の留学生に対して、就労できる在留資格について、日本の入管行政の考え方を徹底的に理解させるということでした。つまり、単純労働では日本では就職できない、ビザは取れないということです。とくに私どもはコンピュータの専門学校ですので、ほとんどの留学生については、IT関連の仕事に就いてコンピュータ技術者になる、技術ビザを取ることでした。在留資格が得られないわけです。

つまりIT技術者をめざして就職するしか道がないということを留学生に説明したわけですが、ただ最初にそれをいうと、留学生は非常にショックを受けるのです。しかしながらこれは本質的な問題なので、あえて留学生を集め、就労ビザの話をしました。案の定、「先生、そんなこと言ったら、僕たち就職なんかできないよ」と文句を言う留学生もいました。しかし国の政策がそうなのですから、現実には就職できない、

就職できてもビザが下りない、ということは何度も説明しました。

その年は、アルバイト先のラーメン屋の社長に気に入られて就職が決まったと喜んでくれた学生がいたり、あるいは食品加工会社に就職が決まったと言ってくる学生がいましたが、「コンピュータの仕事に関係ない仕事であれば、就労ビザ、技術ビザは下りない」と言って、ほかの仕事を探すように勧めました。それでも、それしかほかに就職できないということで、そのままビザ申請を出した学生がいましたが、やはり就労ビザ不許可で、やむなく帰国しました。

## 1に日本語、2にやる気、そして5に資格

次に、日本語によるコミュニケーション能力の問題ですが、コミュニケーション能力は、留学生に限らず、日本人学生についても、いま企業からもっとも望まれている能力であり、社会人としての基本的な能力のひとつになっています。とくに留学生の場合は、彼らにとって外国語である日本語を使ってコミュニケーションができなければならぬわけですから、非常に厳しいわけです。

企業からの求人票に対し、私のほうから、求人担当者に電話等でヒアリングをすると、留学生を採用しないという企業がたくさんあります。その理由としては、まず「日本語によるコミュニケーションができないから無理だ」ということ。もうひとつは「外国人は仕事を少し覚えるとすぐに帰国してしまう」、あるいは「給料のい

いところにすぐ移ってしまう」。そういうことを平気で行うという点があげられました。

逆に留学生を採用している企業というのは、外国に工場や現地法人をもっているなど、なんらかの関係があって留学生の母国語が生かせるということ。それから日本語については、日本語能力試験1級程度以上であればOKという会社、または「できるだけ長く勤める人をお願いしたい」、あるいは「真面目な学生、とくに出席率の高い学生をお願いしたい」といったニーズが多いようです。資格については、「ないよりはあったほうがいいけれども、ようはやる気。やる気さえあればOJTで教育できるから」という企業も多いです。

ですから、私は就職指導のなかで、ひとつの標語を作っています。それは「1に日本語、2にやる気、3・4がなく、5に資格」ということです。要するに日本で就職するにはまず日本語が上手でなければダメだということを言っています。

したがって本校では、留学生に対しては日本語コミュニケーション能力の指導に力を入れています。また私どもは日本語本科という科を併設していますので、日本語教師が日本語の授業をしたり、日本でのビジネスマナーや、日本では職場のチームワークを非常に大事にするといったような独特の労働習慣や雇用制度などを教える授業も行っています。さらにプレゼンテーション大会など、留学生の発表能力を高めるような取り組みも実施しています。

## 留学生が自分の目標をもっていること

次に、留学生の質の問題についてお話したいと思います。昨年4月に2年生になった留学生に、進路希望のアンケートを実施したところ、進学するか、就職するか、あるいは帰国するかを決めている学生は67%に過ぎませんでした。残りの33%は「まだわからない」という回答でした。また進学希望者に対して、「大学に行ったらどんな勉強をしたいのか」を聞くと「わからない」と答える学生も多かったのです。「帰国したい」という学生は数名しかいないという状態でした。

そこで私は、留学生に対して「IT関連の仕事をした人がんばればきっと就職できる。IT関連以外の仕事をしたという学生は残念ながら本校を卒業しただけではビザは無理だろう。だからお金を貯めて進学し、自分のやりたいことを勉強しなさい」という指導を行いました。自分のやりたいことがわからない学生については、「とにかく日本語だけ勉強し、国に帰りなさい。国に帰れば、日本語ができればきっと有利な就職口もあるだろう」といった帰国指導をしています。

私どもの学校で、そもそもIT関連以外の仕事をしたという、コンピュータがあまり好きではないといった留学生に入学した理由を聞くと、自分の目標をもっていないのです。こういう学生は、きっとアルバイトがメインになってしまっ学校に来なくなる。そうなると生活指

導の先生への負担がたいへん大きくなってしま  
う。こういう学生については、そもそも入学選  
抜の段階で選別すべきだったのではないかと思  
います。

本校では留学生については、2年生になると  
きに日本語がうまくてIT技術者をめざしてい  
る学生と、それ以外の学生、たとえば進学をめ  
ざす学生、日本語があまりうまくない学生とで、  
クラス分けをしています。当然のことながら、  
日本語がうまくIT技術者をめざしている学生  
のほうから順に就職内定が決まっています。

## 19年3月本校卒業留学生全体の52%が就職

次に卒業後の進路ですが、本校の平成19年3  
月の卒業生の進路は、卒業した留学生全体に対  
して就職52%、進学33%、帰国3%、その他  
12%という結果になりました。その他というの  
は、就職活動を継続するために短期滞在ビザを  
許可された者、あるいは在留資格のある人の家  
族として家族滞在を許された者などが、その他  
に入ります。

これを今年3月に発表された、平成18年度の  
全国学校法人立専門学校協会「専門学校におけ  
る留学生受け入れ実態に関する調査研究報告書」  
の数字、すなわち日本語科卒業生を除く全国の  
専門学校留学生の進路、就職23%、進学46%、  
帰国18%、その他13%と比較すると、本校の留  
学生が就職する割合は、他の専門学校に比べて  
非常に高いということがわかります。ちなみに  
留学生就職希望者に対する就職率は、92.5%とな

っています。

なぜ本校がこういった高い数字を出せたかとい  
うことですが、他の専門学校の場合、外国人  
の就業が制約されているような業種・分野もあ  
るなかで、私どもはIT技術者を育てる専門学  
校ということで、ここ数年、若い人の理工系離  
れ等により、IT技術者が非常に不足している  
という社会的背景があります。またオフショア  
アウトソーシングとあって、海外に仕事を出す  
企業も増えており、こういったところで留学生  
を積極的に採用する企業が年々増えてきている  
ということが、コンピュータ専門学校の留学生  
にとっては幸いしているのだと考えています。  
しかし、それでもまだ専門学校を卒業しても就  
職できる学生が半分程度しかいないということ  
は、必ずしも満足できる数字ではないと思います。

## 生活指導を重視し担当教員が家庭訪問も

次に、生活指導の必要性についてお話したい  
と思います。留学生の生活指導面では、入学し  
てきた留学生に『留学生必携』という小冊子を  
作成して、それを配布しています。そのなかで  
留学生の学内外での生活において、法律、ルー  
ル、マナーをまず教えています。また多くの留  
学生は、学校が終わると夕方の6時くらいから  
夜10時、11時くらいまでアルバイトをして帰宅  
し、そこから母国の家族や友人と連絡を取り合  
ったりして、寝るのが夜中の1時、2時という  
学生が非常に多いです。

これでは家で勉強する時間がない。そうなっ

てくると学校での授業が、彼らにとって勉強のすべてになります。そこでとにかく授業に出席するよう徹底的に指導しています。欠席学生には、担任の先生が電話連絡したり、連続して欠席するような学生については、生活指導の先生が実際に学生の家庭を訪問するなどの指導を行っています。

留学生が本当に勉強するために日本に来ているのか、それとも単に稼ぎに来ているのか、それがわかるのは、やはり学生の出席率です。また深夜のアルバイト等、過度のアルバイトをして授業がおろそかにならないよう指導するなど、アルバイト（資格外活動）状況の管理を行っています。具体的には、毎月初に調査票を配り、アルバイト状況を申告させています。資格外活動許可申請を行い、きちんと許可を受けているかどうか、週28時間の制約をきちっと守っているかどうか、あるいはしてはいけないような仕事をしていないかどうか、そういったチェックを行っています。

それから、私どもは中国人スタッフによるフォローも行っています。生活指導や、ブリッジSEとって、日本と中国の橋渡しをするようなエンジニア経験が非常に豊富な中国人教師による授業等で、留学生と我々日本人教師とのコミュニケーションギャップを埋める役割を担ってもらっています。

## 個々の留学生の就活状況を全職員が共有

続いて、就職活動支援状況についてです。ま

ず就職活動状況の個人別管理ということですが、学生が就職活動を始める時期というのは、留学生についても年々早くなってきています。昨年4月に2年に進級した留学生に進路希望調査をしたところ、33%がまだなにも決まっていないという話をしましたが、もう少し詳しくいうと、去年の場合は、4月時点で就職希望者39%、進学希望者25%、帰国1%、その他2%、まだわからないという留学生が33%いたわけですが、今年の2年生については、1年の10月くらいから就職活動や就労ビザなど進路に関するオリエンテーションを実施した結果、4月の進路希望調査時点では、就職希望者72%、進学希望者25%、帰国1%、未定という学生は2%と大幅に減りました。

おそらく72%が就職希望というのは、昨年先輩が大勢就職できたということから、相当に就職を甘く見ているのではないかと思われる結果のように私は感じます。本当にこんなに大勢がシステムエンジニアやプログラマなどをめざしているのかというと、そのための努力をしているか、勉強をしているかという目で見たときに、今年の留学生は昨年の留学生に比べて、1年生での資格取得状況、日本語能力や基礎学力は、必ずしも良いとは言えません。今年は、できる学生は4月くらいからどんどん内定が出て、相当に出足がよかったのですが、日本語がまだいまひとつという学生、あるいは勉強していない学生は、現在非常に苦戦しています。10月末で内定率が、かろうじて昨年並みくらいにいったのですが、このところペースが落ちてき

ています。昨年の例からいくと、今月辺りから就職希望者が減ってくるのです。一方で就職内定者が増加してきますので、結果的に卒業までに就職希望者に対する就職率という意味では100%に近づいていくことになります。

就職指導についていうと、本校の場合、留学生について1人ひとりの就職活動状況を、事務職員を含めて職員全員が情報を共有し、学生の顔と名前を覚え、常に声をかけられるかたちに行っています。職員による情報共有は学生管理システムで把握できますし、職員が聞いた情報は、私ども就職部に集約して、前の週の内定状況などを、毎週月曜日の朝礼で欠かさず報告しています。また学生はインターネットの就職支援サイトをよく利用していますが、学校の求人票ではなかなか足りないので、自分から積極的に就職活動できる力を身につけさせるようにしています。

また、景気回復を示しているのか、求人票の数は年々増加していますが、留学生を採用する企業の数となると、私どもでいただいている求人票全体の2割程度しかない状況です。どうやって留学生用の求人票を集めるかが大きな課題となっています。求人票が送られてきた場合には、その都度留学生の採用実績があるかどうか、採用予定があるかどうか、電話で確認しています。また本校のホームページからダウンロードできる求人票がありまして、所定の求人票には外国人留学生の採用実績、採用の有無、採用予定や採用条件などを記入していただくようになっています。求人票を持参したいといって電話が

かかってくる企業からの訪問も多く、これも毎年増加していますが、私は時間の許す限りすべてお会いすることになっています。

## 優秀な留学生受け入れによる好循環に期待

12月になると、東京入管では、就職が内定した留学生についての在留資格の変更許可申請の受付が始まります。そこで、必要書類の準備などの指導を11月くらいから行っています。なかには初めて外国人を採用する企業もあり、在留資格について理解していない会社もあります。たとえば必要書類をチェックしていたら、雇用契約書のなかに「貸与品」と書いてあり、そのなかにヘルメット、安全靴と書いてあったケースもありました。これは明らかにIT技術者ではないわけです。ということで、これは技術ビザは無理だろうと会社の方に説明したりすることもありました。

親切丁寧、わかりやすいを心がけて授業を行い、さらに学生1人ひとりの生活指導まで一生懸命やり、これだけ就職活動に対する指導、支援を行っても、いろいろ考えると、どうしても最後に行き着くところは、入り口のところでいかに真面目で高い志をもった留学生を募集できるかという部分にかかっているのではないかと思います。

もう少し高い視点から言えば、日本が国際化、国際交流、あるいは技術立国をめざるのであれば、国の政策として日本への留学をもっと魅力的なものにして、優秀な学生が日本に集まって

くるような仕組み、制度を作る必要があると思います。中国では優秀な学生はアメリカに留学し、2番手の学生はヨーロッパへ、日本に留学してくるのは3流どころの学生だと聞いたことがあります。我々にとって非常に残念な話です。真面目で高い志をもった優秀な学生が日本に来れば、我々としてはよい授業を心がけ、日本語が上手で日本の企業で十分活躍できるIT人材を育成し、希望する仕事に就けさせることができるわけです。こういった実績を少しずつ積み重ね、その評判を聞いて、IT企業で本当に活

躍したいという意欲をもった学生が学校に入ってくるといった好循環ができていけばいいと考えています。

このためにはまだまだ時間がかかると思いますし、一朝一夕にできるものではありません。学校、あるいは就職部としては、冒頭で話したとおり、1人ひとりの留学生と真正面から向き合って、地道にやるべきことをやっていくという努力を今後も積み重ねていくしかないと考えています。以上で、私からの事例発表を終わります。



# 教育機関における情報教育の取組状況

濱野 秀彦 氏

株式会社インテージ コンサルクラスター  
リーダー

## ◆情報教育に関する調査の実施状況

(財)専修学校教育振興会（以下、専教振）では、教育機関における情報教育の取組状況について、各種調査を通じて把握に努められています。

本日は、その中で私どももお手伝いした3つの調査結果を元に、高等学校及び専修学校を中心に、情報教育を巡る昨今の状況についてご紹介してまいりたいと存じます。

### <情報教育に関する調査概要>

#### ●平成16年度

「情報活用・コミュニケーション能力の育成に関する調査」

【調査対象】 大学・短大413、専修学校435、高等学校343、企業187

【調査内容】 情報活用・コミュニケーション能力の評価と育成方法等

【調査時期】 平成17年2月

#### ●平成17年度

「情報処理活用能力検定の改定に係るアンケート調査」

【調査対象】 専門学校132、高等学校46

【調査内容】 情報系検定の利用状況と評価等

【調査時期】 平成17年9月～10月

#### ●平成19年度

「教育機関の情報教育の現状に関する調査」

【調査対象】 大学・短大13、専修学校91、高等学校44

【調査内容】 情報教育の推進状況と課題

【調査時期】 平成19年7月～8月

## ◆教育機関における情報教育の推進状況

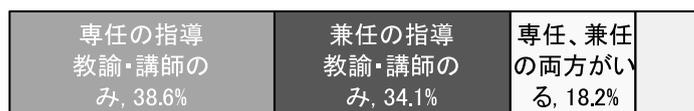
はじめに、高等学校や専修学校における情報教育の指導体制、指導内容等の状況とその変化を見てまいります。

### ○指導体制

情報教育指導教諭等の配置状況について、平成16年度調査結果をみますと、高等学校ではいずれの年度も「専任の指導教諭のみ」が3割強を占め、「専任、兼任の両方がいる」は2割未満に留まっています。この傾向は平成19年度調査結果でも大きく変わっておらず、高等学校における情報教育の指導体制はこの3年間でかならずしも充実したとは言い難い状況が伺われます。また、専修学校においては「専任、兼任の両方

## 【H19.7調査】情報指導教諭等配置状況

高等学校 (N=44)

情報の指導教諭・講  
師はいない, 9.1%

専修学校



無回答, 1

兼任の指導  
教諭・講師の  
み, 12.1%情報の指導教諭・講  
師はいない, 5.5%

がある」が3割強を占め、この3年間でその割合も若干ですが増えていることから、高等学校と比べるとやや指導体制が改善したといえます。

## ○指導内容

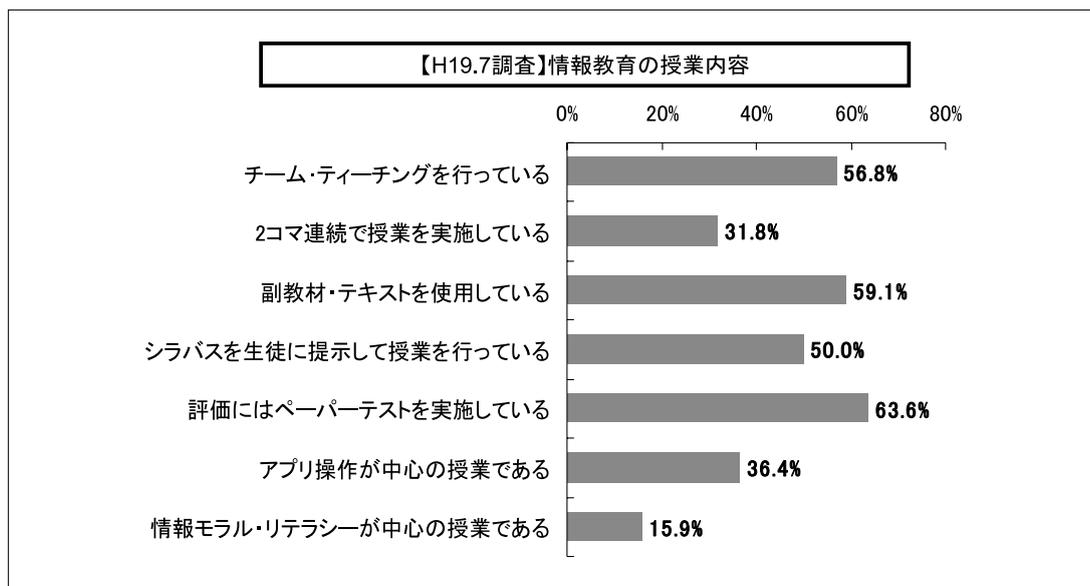
情報教育の指導内容については平成16年度調査で詳しく把握しています。このときのデータを見ますと、高等学校ではパソコン操作を中心にした情報教育が行われていることがわかります。また、高等学校、専修学校、大学のいずれでも、先生方は情報教育における情報活用能力やコミュニケーション能力の育成に大きな課題を感じられている現状が浮かび上がりました。

それから3年後の平成19年度調査で高等学校における履修状況を調べたところ、履修科目として最も多いのは「情報A」であり、次いで「情

報C」が多くなっていました。さらに、授業内容としては「副教材・テキストを使用」「評価にはペーパーテストを実施」「チーム・ティーチングで実施」などが多くの高等学校で行われていることがわかりました。平成16年度当初と比べると、情報教育の指導や評価の方法も、一定程度確立してきたかに見えますが、いかがでしょう。

## ○情報デザイン教育の動向

平成16年度調査では、情報教育についてはパソコン操作能力以外に、情報活用能力、コミュニケーション能力の育成に先生方が関心を寄せていることがわかりました。これを受けまして、平成17年度に“情報”と“コミュニケーション”をつなぐ教育領域として「情報デザイン教育」



を設定し、これに対する取組状況や今後の取組意向を調査しました。この時の結果を見ますと、情報デザイン教育については、高等学校、専修学校のいずれでも多くの先生方がその必要性を感じていること、それに比して現状の取組が遅れていることがわかりました。特に、「情報デザインの基礎」「情報の構造化と編集」といった基礎的な部分が弱いことが明らかになっています。

専教振では、平成18年度後期から「情報デザイン試験」を導入し、この新たな領域の情報教育の振興を図っています。昨年度は、当該試験に65団体が参加、2千人弱の出願者がありました。今年度は公式テキストも出来上がり、ますます普及にはずみがつくことと思われます。

表面的なビジュアルだけでなく、相手のニーズやその背景、こちらが伝えるべきことをきちんと把握した上で、情報の収集・加工・編集に関する基礎的能力を駆使して“伝える”、その力を

育てることが、いま企業にとっても非常に重要となっています。ただし、企業の現場ではOJTを通してこれらを身につけていくことが多く、どうしても基礎的・体系的に学習する機会に乏しいのも現状です。学校教育において、情報を“創る”“使う”だけでなく、“伝える”ことの本質を捉えた情報教育が普及していくことを、一企業人としても期待しています。

### ◆情報教育における資格検定の活用動向

情報教育についてはさまざまな資格検定がありますが、次に大学や高等学校における資格検定の活用状況を見てまいります。

#### ○入試優遇

平成16年度調査では大学の3割強が資格検定を

【H17.2調査】情報教育の取組状況				
		高等学校 (N=273)	専修学校 (N=338)	大学 (N=202)
パソコン 操作能力	パソコンの基礎知識	48.7	45.0	55.9
	インターネット活用能力	42.9	46.4	54.0
	アプリケーションソフト活用能力	49.5	45.3	59.9
	学内ネットワーク活用能力	38.5	35.8	47.0
	ハードウェアに関する知識	35.9	38.2	36.6
	プログラム作成能力	28.6	26.3	39.1
	システム管理・保守能力	27.5	29.9	33.2
	システム開発能力	20.9	26.6	32.7
	WEBデザイン・HP作成能力	33.3	33.1	43.6
	セキュリティツールの取扱	46.2	41.1	50.0
情報活用能力	情報収集能力	51.3	54.1	66.8
	情報分析・評価能力	64.8	58.0	71.3
	情報編集・加工能力	51.6	48.2	66.8
	視覚表現構成能力	47.3	49.4	62.4
	プレゼンテーション能力	62.3	63.9	83.2
	問題解決のための思考や判断力	73.6	70.7	84.7
	数学的・論理的思考力	71.1	61.2	76.2
	目的に応じたコミュニケーション手段の選択力	59.3	59.8	68.8
	業務の流れに沿ったシステム構築・パソコン活用力	36.6	51.2	56.9
	経営管理・販売管理・生産管理等のデータ分析力	30.0	44.7	55.4
コミュニケーション能力	情報モラルやネットの理解	65.2	56.5	71.3
	情報の差による社会やビジネスの変化の認識・対応	51.3	57.1	66.3
	ITビジネスによる社会やビジネスの変化の認識・対応	44.3	51.5	67.8
	日本語能力	83.9	86.7	91.6
	英語能力	81.7	64.5	86.6
	情報伝達力	82.1	82.0	86.1
	意思疎通力	81.0	82.5	90.1
	意見集約力	82.4	81.4	87.1
	説明力	85.7	83.1	91.6
	意見調整力	81.7	80.5	84.7
表現力	79.9	82.5	89.1	

※表中の値は不足率(%)

入試の際に評価していることがわかりました。平成19年度調査でも同様の傾向が見られます。参考までに専修振が実施する情報検定(J検)の大学・短大での入試優遇状況を調査したところ、回答校の14%程度が入試の際に評価していることがわかりました。主に推薦入試やAO入試の際の評価に活用されていることが多いようです。

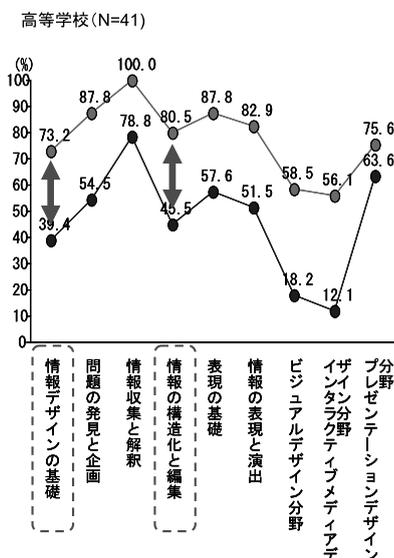
### ○単位認定

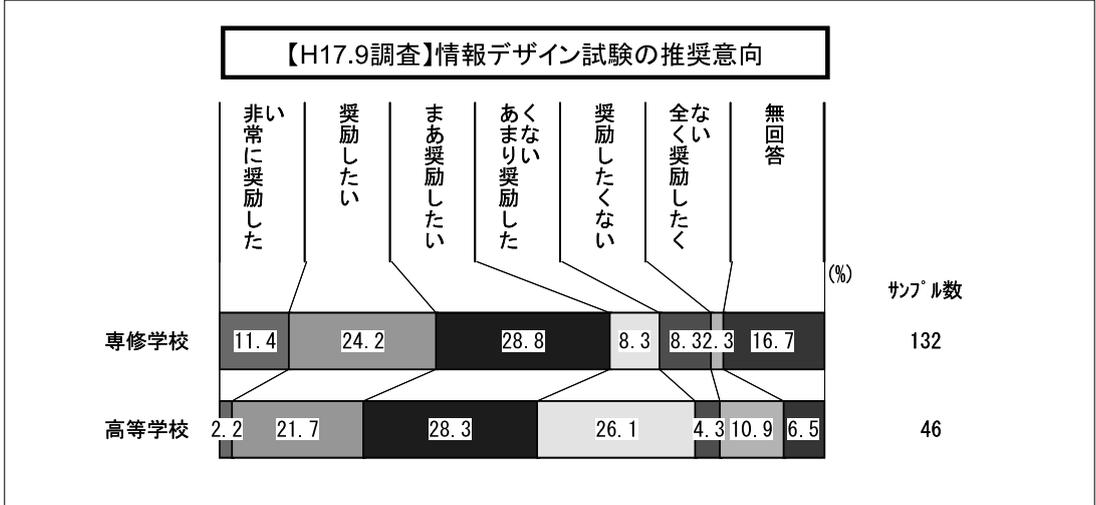
また、資格検定の単位認定は、平成16年度調査結果と平成19年度調査結果を比較すると、高等学校や大学で実施する学校が増えている傾向が見られます。学内の教育課程や授業だけでなく、学外での認定資格検定なども教育現場で活用が進んでいることが伺われます。

情報系の資格検定としては、高等学校では「情報処理検定試験」や「パソコン検定」が、専修学校では「情報検定(J検)」が、大学では「マイクロソフトオフィススペシャリスト試験」などが比較的多く活用されています。「情報検定(J検)」については、発足の経緯から専修学校の受験が多い検定試験でしたが、平成18年度の改定後、高等学校での導入事例が増えていることも特徴です。

指導体制も含め、学校内での情報教育が必ずしも十分でない状況の中で、こうした学外の資格検定の評価活用も、ひとつの有効な教育手法として浸透しつつあると言えるかもしれません。

【H17.9調査】情報デザイン教育の必要度と取組度





## ◆情報教育を推進していく上での課題

### ○アンケート結果から

過去3回の調査では、学校現場における先生方の情報教育推進上の課題もお聞きしてきました。この中で、直近の平成19年度調査結果を見ますと、高等学校では「情報科の教育内容の質的向上」や「情報教育やICT活用における指導力」、「情報科教員の指導力」などが最も課題とされています。

高等学校からは、こうした現状認識を踏まえてか、情報教育推進のために必要なこととして「情報科の授業事例・指導事例などの事例情報」「情報教育に関する研修会やセミナー」「資格・検定などを活用したカリキュラム事例情報」など、情報教育の教育内容に係る情報や研修機会などが強く求められています。教員自身の指導力強

化、授業改善、資格活用など、高等学校の教育現場では多くの課題を抱えていることが伺われます。

一方、専修学校では「学生間のスキルやリテラシーの格差」「学生の情報科への関心や学習意欲の低さ」などが課題として多くあげられています。大学をヒアリングした際にもよく「学生間の格差」を耳にします。実際、専修学校生や大学生でも、1年次にパソコン操作から教えなければならない学生から、かなり高度なことができる学生まで能力差が大きく、授業が難しいといった声もたくさん聞かれます。

大学などの本音としては、こうした基礎的部分は高等学校までで修了しておいて欲しいというところかも知れませんが、実態としてはそこまで到達していない状況があります。入学者の情報リテラシー能力に関するスクリーニング調査などをもとに、能力別の対応が求められるところですが、そのような取組を行うところはまだ少数ではないでしょうか。

## ○ヒアリングから

アンケート調査のほか、専教振では、情報検定（J検）の受験校や問い合わせのあった団体を中心に本年4月から150団体に直接訪問して情報教育の取組状況等をヒアリングしています。

その中で把握される状況として、次のような事柄が報告されています。

### <高等学校>

- ✚ 情報コースの生徒数が減少している。
- ✚ 生徒の関心が大学進学にシフト。教科情報の活力が低下している。
- ✚ 生徒数の減少で学校も大学進学を重視。情報教育は軽視されがちに。
- ✚ 生徒のレベルが低く、在学中に情報検定1級を合格するのが難しい。
- ✚ 団体受験の強制が困難。希望者がまとまった数にならない。 など

### <専修学校>

- ✚ 情報系の学生数が年々減少。募集停止、コース閉鎖なども。
- ✚ 学校の生き残りには国家試験の合格者数を増やす必要がある。
- ✚ 情報系でも学生が情報活用2・3級のレベルに留まるところも多い。
- ✚ 情報デザイン教育の必要性は認識するもの

の、企業は作品重視で基礎力向上に力を入れられない状況も。 など

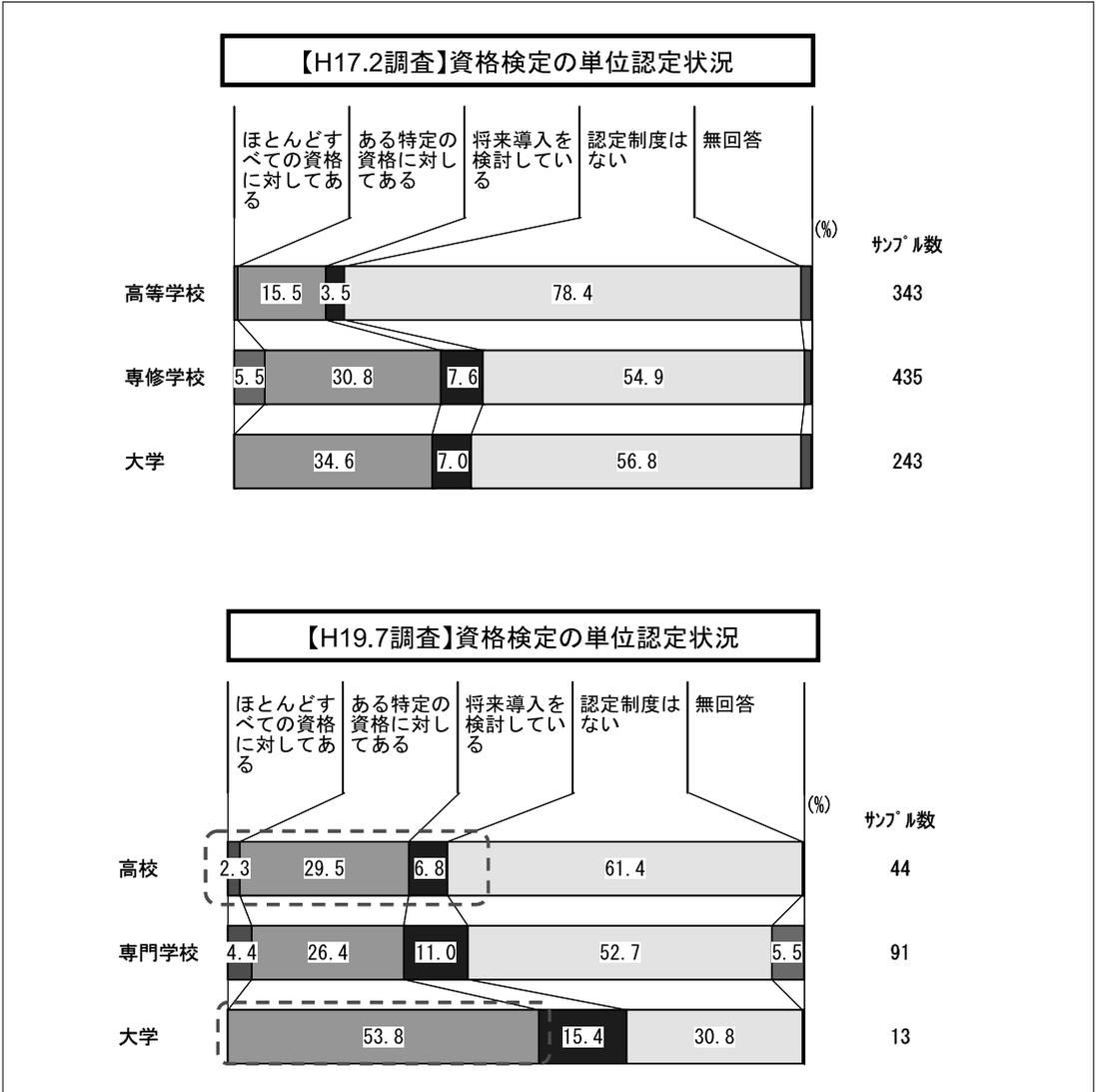
ヒアリングをとおして聞かれるのは、高等学校における情報教育のポジショニングの危うさであり、情報教育指導担当の先生方の苦悩でした。また、職業教育としての情報教育を担ってきた専修学校も、今日では経営上の課題を多く抱えています。

こうした中で、基礎教育としての情報教育、職業教育としての情報教育、そのいずれもが困難な状況にあることがひしひしと伝わって参ります。

## ○今後の普及促進に向けて

高等学校、専修学校における情報教育を取り巻く環境は依然、厳しいものがあります。何より、その中で生徒・学生間の情報リテラシーの格差がさらに拡大していくことが懸念されます。中央教育審議会・教育課程部会高等学校部会では、こうした状況を踏まえて、情報の義務教育段階における指導内容について「改善を図る必要がある」と指摘しています。こうした現状認識を共有しながら、高等学校、専修学校、大学等の各教育課程で、どのような取組を行うべきなのか真剣に考えてみる、改めてそのマインドセットも必要ではないでしょうか。

情報サービス業に携わる一企業人として、私も、改めて情報教育の必要性を痛感しています。



めまぐるしい変化と競争にさらされる企業やビジネスマンにとって、「伝える」能力があるかないかは、生き残りを左右する重要な事柄になっています。

プレゼンテーションは、パワーポイントを活用した見栄えの良いものは当たり前となり、端的な表現で結論から述べ、そこからブレイクダ

ウンして商品・サービスの必要性を訴求するスタイルへと変わりつつあります。「簡潔に・ポイントを明確に・わかりやすく」はもはや基本的なマナーです。

顧客への提案内容も、単に自社の商品・サービスをデパート的に紹介するのではなく、「顧客の課題解決にどう貢献するか」といった視点で

再構成された、ソリューション型の提案が求められるようになっていきます。このためには、顧客課題の本質や構造を捉えた上で、自社の商品・サービス・知恵を「お客様向けに最適なもの」としてデザインしなければなりません。

さらに現在は、Web2.0時代と言われ、双方向で相乗的な情報コミュニケーション自体をデザインすることがビジネスモデルを構築する上で重要な要素となっています。

こうした変化の中で、私たち企業人は実際の顧客対応、社内会議、業務対応を通じて、情報コミュニケーション能力の競争力を日々、高めていかなければなりません。「一言で言うとうどうなりますか」などと抽象的な指摘をされながら、多くの方は「提案が受け入れられない」「内容を理解してもらえない」という思いを持ち、心理的バリアーを高くしてしまいがちです。しかし、「なぜ上手くいかないか」について、実践的で具体的な個別指導を受けられる機会も少なく、一人で悶々と悩むしかない状況に置かれることの方が多いです。

そのようなときには、情報コミュニケーションの基礎に帰って「どこが悪かったのか」を振り返ります。クライアントや上司や仲間に聞きながら、企画提案であればテーマ設定、コンセプト立案、全体構成、具体的内容のどこに問題があったのか、あるいは手順としては問題の背景理解や競合情報の収集、顧客課題の理解や評価ポイントの見極め、競合優位を含めた自社アピールポイントの明確化など、どの作業が足り

なかったのか、と。

情報コミュニケーションの基礎は、教科書に書いてあるとおり、「問題の発見と企画」「情報収集と解釈」「情報の構造化と編集」「情報の表現と演出」というプロセス・要素で構成されています。経験的に言って、企画書が採用されないときなどは必ずといっていいほど、このプロセスのどこかが抜け落ちたり不十分だったりします。

ビジネスの世界で求められる情報コミュニケーション能力は、問題を発見し提案するポイントを見出す力、必要な情報を効率的に収集し吟味して使う力、課題解決や提案訴求のためにロジカルに情報を構造化し全体として魅力的に表現できる力など、いわば「真面目な情報デザイン力」と言うべき基礎的なものです。この重要性を理解し、自ら学習・向上できる人材が求められていると言えるでしょう。

これから社会に出て行く生徒・学生にとって、何が「力」となる情報コミュニケーション教育か、それをどう実践するかについては答えを持たないのですが、情報教育に携わる先生方の先進事例を見させていただき、「何か残るものを」という意思を感じることができました。

ぜひ、社会に出た学生が「上手くいかずに悩んでいるとき役立つ自己評価の基盤」となる基礎的・普遍的なものを、学校教育の中で実践していただければよいのではないかと思います。

# 「2007年問題と企業」



阿部 英史 氏

株式会社日立システムアンドサービス  
人財開発部採用教育グループ部長代理

## 社員の6割がSE、 営業は約1割

本日は「2007年問題と企業」というテーマでお話いたします。最初事務局からこのテーマをいただいたときはあっさりお引き受けしたのですが、いろいろ考えているうちに、無謀なことをしたなということがだんだんわかってきました。それくらい難しいテーマであり、どのくらいみなさんのお役に立つかはわかりませんが、日頃私どもが採用・人材育成の現場で感じていることも含めて、企業としてどのようなことを考えているのかをお話したいと思います。

まずは当社についてご紹介します。私どもの会社は、わかりやすく言うとシステムエンジニアの会社です。設立は1978年9月、業績はおかげ様で堅調で、東証2部に上場しています。従業員数は、子会社のグループ企業を含めて約4800名、単独では約4500名です。本社は東京都港区にあり、支社が名古屋、大阪にあります。

事業内容はコンピュータシステム構築で、もっとも売上が大きいのは銀行、証券などの金融業向けの事業で、全体の36%にのぼります。続いて製造・流通業が31%になります。3番目が公共・社会分野の16%。これは交通システム

や電力システム、電子自治体など、非常に公共性の高い分野のシステムで、代表的なものとしては鉄道会社の発券システム、IC定期券、座席予約システムなどがあります。残り17%がネットワーク、セキュリティ、ユビキタス、組み込みソフト等のシステムです。組み込みソフトというのは、携帯電話のソフトやカーナビなど、ハードウェアに組み込まれているソフトのことです。

職種としては、8割がシステムエンジニア、1割が営業、残りがバックオフィスのスタッフ部門です。マイペディアという一般コンシューマ向けの電子百科事典のコンテンツも制作しているのですが、これはあとから事業統合したもので、基本的には企業・法人が顧客であり、そのシステム開発を行っています。

私自身は人財開発部で採用と教育を担当しています。採用については、景気が回復し業績もかなりよくなってきているので、事業部門から人手不足への対応の要求が非常に強く、昨年4月入社の新入社員は約180名、今年4月入社予定の新入社員は210名前後になる見込みです。そのほとんどがSEということになります。180名、210名という人数から、大量採用という印象をもたれるかもしれませんが、しかし組織からみると、

ひとつの部に新人が2～3名の配属、課単位で見ると新人が1人入るか、もしくは入らない課も出てくる状況であり、現場のライン部門の実感からすると大量採用というイメージはまったくないことになります。いずれにしても、景気動向にもよりますが、200名前後の採用が今後数年続いていくだろうと考えています。

私は、採用業務についてはおもに面接等の立会いを担当しています。学生との窓口部分である説明会やセミナーの企画は、若い社員の発想を大事にするため部下に任せています。もうひとつの業務である教育に関しては、新人教育をはじめ、管理者教育、マネジメント教育を統括しています。

### 企業にとっては人材確保難の時代が到来

さて、ここからは2007年問題に入ります。2007年問題というのは非常によく聞く言葉ですが、あらためてその定義を調べてみると、ひとつは団塊の世代の一斉退職、2つ目が日本の人口が増加から減少に転じるという問題、3つ目が2007年から始まる大学全入時代、これにゆとり教育の影響を入れる場合もあるようです。

これらを総称して2007年問題というわけですが、第1の団塊の世代の一斉退職がとくに問題になっているのは、製造業における技能の継承です。これは実は私どもが属するIT業界ではあまり切迫した問題ではありません。年齢構造が非常に若い産業であることに加え、IT業界では知識や技能が年齢や経験と相関して深まるとは

単純にはいえないところがあるためです。製造業でいうところの技能に比較するような知識や技術は、実は若手社員のほうが優れていることは非常によくある話です。そのためIT業界においては団塊世代の一斉退職のインパクトはそれほど大きくないということです。

2番目の日本の人口が増加から減少に転じるという問題ですが、これはまさしく少子高齢化の問題であり、学校現場でも切迫した問題かもしれません。2030年までの人口構造を見ると、2030年における24歳以上の世代は現在すでに誕生しているわけですが、今後この世代の人口が減少することはほぼ確定しています。日本の国力や経済に与えるインパクトが懸念されていますが、企業においてはとくに若い労働力の確保が難しくなることがいちばん大きなテーマになります。

日本では、当社も含めてほとんどの企業が、将来の基幹人材、コア人材の確保を新卒採用において実現しています。外資系企業ですと中途採用を主力としていますが、日本企業では新卒採用において基幹要員、将来中核となる人材の確保を実現しているわけですから、この問題は企業にとっては採用の「量」の問題につながってくることになります。

3番目のゆとり教育の影響については、新卒採用の対象となる若い世代の学力低下に対する懸念が指摘されています。ゆとり世代がいつから始まるのかは、いろいろな定義があるようですが、企業にとってはこれからの問題になります。採用の「質」の問題と、それに結びつく育

成の部分に大きく関わるテーマだといえます。

次に、実際の採用現場を取り巻く環境ですが、ご承知のとおり、新卒採用マーケット、新卒採用現場は、ここ何年間かは非常に売り手市場になっています。もちろん一人ひとりを見れば、必ずしもそういいきれないものの、景気回復、業績回復によって、企業の求人意欲が旺盛になり、売り手市場になっている状況です。

2008年3月卒への市場の求人総数は、バブル期を上回り、過去最大の93.3万人。求人倍率も2.14倍と16年ぶりに2倍を超えました。少子高齢化と相まって、採用する立場からいうとたいへんな採用難、人材確保難の時代を迎えたこととなります。

## IT業界への求職人気低下の理由

私が新卒採用マーケットにおいて、バブル期の様相と似てきたなと感じたのは、2つの兆候からです。

ひとつは2、3年前から金融系企業が理工系学生を採用し始めたという現象があり、そのときにだんだん採用マーケットが売り手市場、バブル期に似てきたなと感じました。ほかの業界のことをとやかくいうつもりはまったくないのですが、バブル時代の教訓がなにも生かされていないのではないかと思うことがあります。

もうひとつは、これも2、3年前から現れてきた現象ですが、面接を直前にキャンセルする学生が出てきたということです。直前に連絡をくれるだけ、まだよいほうかもしれません。無

断欠席する学生も出てきました。もちろん面接の対象者数が増えていることもあるとは思いますが、いまいった2つの現象から、どうも売り手市場が加熱し、バブル期の様相に近くなってきたと感じたわけです。

そのうえ、私どもにとっては非常に頭の痛いことに、IT業界への就職先としての人気下がってきているという事実があります。これにはIT業界の体質、つまり生産性の低さとそれに起因する長時間労働という、業界自体に責任がある問題です。最近ではIT業界を“新3K”と呼ぶようで、学生の間でもそのイメージが定着しているようです。新3KのKとは「きつい」「厳しい」「帰れない」だということです。若い部下に聞きますと、それに「化粧がのらない」「結婚できない」が続くという説もあるようです。

大学への入学者数をみると、情報工学系学部への志願者数が減少しているという調査結果があります。学生がIT業界に魅力を感じていないとの推測が成り立つわけですが、別の調査によると、IT系学科への進学が減っているという現象は、IT先進国といわれている国々では共通の現象となっていて、アメリカやドイツ、韓国においても、情報学や情報処理関連学部への進学は減少傾向にあるといわれています。

それに反して、IT産業の発展が著しい中国やインドでは、ソフトウェア関連の資格試験取得者や、大学など高等教育機関のIT関連学科の卒業生が増加傾向にあるとのこと。当社においても、中国の大学で情報系学科を専攻した新卒学生を、中国現地の会社ではなく、日本に招



聘して正社員として採用しています。

最近では、22時以降は残業禁止にしたり、強制的に消灯し帰宅を促すといったIT企業も増えてきてはいるものの、22時以降は残業禁止といわれても、22時までには残業するのが平均的なIT業界の体質で、そこが大きな問題ではあります。

## 年々高まる若者の職場への安定志向

さて、こうした採用する側にとって厳しい状況の中で学生の採用を行っているわけですが、今の若者の志向性や価値観には大きな変化がみられます。実はその部分が企業の人材におけるもっとも大きな問題ではないか、そして2007年問題というもの、学生の志向性や価値観の変化が実はいちばん重要なテーマではないかと考えています。

財団法人社会経済生産性本部が2007年度の新入社員に対して意識調査を実施しています。この調査は2007年の新入社員に対し、入社直後の春と半年後の秋の2回行われました。この調査自体は1991年より継続的に実施しており、経年

比較が可能になっています。

それによると、2007年度の新入社員は、入社前と入社後のギャップに関して、入社前に描いていたイメージより配属後の状況が「期待以上」とする回答の中で、もっとも高いのが「職場の人間関係のよさ」となっています。一方「期待以下」とする回答の中では「給与の額」がもっとも高くなっています。「期待以下」ということは、期待していたよりも給与が低いということだと思います。新卒で入社すると、初任給は各社それほど変わらないと思うのですが、こういった調査結果が出ています。

処遇に関しては、「業績・能力主義的な給与体系」を希望する回答が、1991年の調査開始以来初めて6割を切りました。「業績・能力主義的な昇格」を希望する回答についても過去最低を更新したとあります。ナマのデータを見ると、確かに年々「業績・能力主義的な給与体系」を希望する回答の割合が明らかに減ってきており、今回はついに6割を切ったということです。転職や勤続に関しては、「条件のよい会社があればさっさと移るほうが得だ」とする回答が3年連続で減少。春の調査に引き続き、秋の調査でも過去最低でした。また「今の会社に一生勤めたい」とする回答が4年連続で上昇し、春の調査に引き続き、秋の調査でも過去最高になったということです。

実力主義を希望する回答が3年連続減少したということは、それまではそれを望んだ人が多かったわけで、それが3年前から減少した。また今の会社に一生勤めたいとする回答も4年連

続で上昇するという事は、5年前までは一生勤めたいとする回答は多くなかったことになり、非常に顕著な変化が表れているということになります。

キャリアプランに関しては、「起業して独立したい」とする回答が減少し、春に続いて秋の調査でも過去最低になりました。さらに、仕事の動機に関して「自分には仕事を通じて叶えたい夢がある」とする回答において、春の調査結果からの減少幅が過去最高になったということです。春入社したばかりのころは非常に理想に燃えているため、「仕事を通じて叶えたい夢がある」という回答は非常に多いわけですが、現実を目の当たりにした秋の調査で減少するのは、2007年に限らずどの年代でも見られる特徴です。ただ2007年度は春から秋のダウン幅が過去最高であるという調査結果でした。

続いて職場の人間関係について。「先輩と意見が対立しそうなときに、先輩の顔を立てて黙っている」とする回答が過去最高となりました。これも春と秋の結果の差が、2006年の春と秋の差に比べて大きく増加したという調査結果です。

### 競争やリスクを避け自分の時間を重視

この結果からなにが言えるのか。さまざまな有識者がいろいろなことを言っていますが、私もそうだなと思うのは、若い世代がここ数年で安定志向化しているということです。さらにこれを裏づける他の調査結果があります。それによると、志望企業の選択基準としては「給与・

福利厚生など待遇がよい」「雇用が安定している」が急激に増加し、就職の大手安定志向化傾向が強まっているということ。そして「入社したら会社にずっと勤めたい」も増加しているという先ほどの調査と同じ結果が出ています。また「魅力的な会社とは」という問いに対する回答では、年々「実力主義」の比率が下がり、2007年は「実力主義」と「年功主義」がほぼ半々になっています。バブル期入社組と2007年入社組は似た傾向を示しているものの、氷河期に比べると「仕事重視」と回答する割合が10%低いということです。

以上のことから、学生はここ数年で非常に安定志向へと変化しているように思われます。

何故、若者の安定化志向が強いのかについては、いろいろ説がありますが、やはりゆとり教育の影響と小学生から高校生までの間、日本のバブル崩壊後の不況期を体験していることが原因として挙げられています。そして卒業時期になり景気が回復してきたのです。

さて、ほかにもいくつか気になる調査結果があります。大学生を対象に、生活に関する価値観やライフスタイルに関して行った調査では、経済的安定や家族や恋人、友人など身近な人たちとの関係を非常に重視するという結果が出ています。授業の出席率が平均7.7割ということで、かなり真面目な学生生活を送っているが、友だちとの飲み会は月1、2回と非常に少ない。部活やサークルに参加しない人が約6割でこれも年々増加しているといわれています。またパソコンや音楽、読書等、個人で楽しむ趣味が多く、

スポーツなど集団での趣味の割合が少ない。学生生活において部活動やアルバイト等、異なる価値観をもつ人たちとの場よりも、個人の趣味、身近な友人、恋人など比較的ストレスの少ない場を重視する。職場における理想の上司像としては、自分たちに仕事を任せてくれる上司よりも、親切に指導してくれる上司を好むという結果が出ています。

これら調査結果からも、若者の志向として、大きな夢を追うより堅実に歩み、競争やリスクは回避し、自分の趣味に費やす時間を大切にするという傾向が、ここ数年非常に強くなっているといえます。この点は有識者の方々も指摘されているし、私たち採用現場で面接を行っている者としても実感するところです。

ところが企業にとっては、迅速な意思決定能力とコミットメント力を備えた「自律した人財」の育成が急務です。つまり企業の人材育成のスキームは、社員一人ひとりにまず高い目標をもってもらい、その高い目標を実現するために仲間と切磋琢磨することで、自分のもっている能力や知恵を引き出し、それによって会社の組織やビジネスを活性化させることをめざしており、健全な競争を通じた人材育成ともいえます。そういったスキームで企業は人材育成を行い、グローバルな企業間競争に生き残っていこうとしているわけです。

ということは、安定志向が進む学生の価値観と企業の人材育成スキームとのギャップが生じてくるのが考えられます。このギャップをどう埋めるかが、企業における2007年問題の重

要テーマのひとつであると考えています。

## 「自律した人財」の育成が企業の急務

当社の人材育成のスキームを少し具体的にご紹介したいと思います。当社では、高い目標をもって切磋琢磨し、力を伸ばしていく人材を「自律型人財」と定義しています。企業として競争相手に打ち勝つためには、経営スピードのアップと迅速な意思決定が重要です。そのためには大幅な権限委譲が必要です。なにか現場で問題が起きるたびに、上へ上へと稟議を上げて意思決定をしていては、コンペティター（競合／ライバル）に負けてしまうし、お客さまのニーズに応えることもできません。ビジネスの最前線で解決できるものは思い切って権限委譲し、そこで解決していかなければいけないわけです。そのためには権限委譲された現場、ビジネス最前線にいる人材一人ひとりがそれに答えられる実力を伴っていなければなりません。ですから迅速な意思決定能力とコミットメント力を備えた「自律した人財」の育成が急務であるわけです。当社では自分のキャリアは自分で責任もって築くという、主体的に能力開発を行ってもらおうということを人材育成のスキームと捉えています。

別の面から「自律型人財」をみると、セルフマネジメントができる人材ともいえます。セルフマネジメントとは、PLAN、DO、SEEというサイクルを回していくことができることであり、それができる人材を「自律型人財」とみること

ができます。

ではなにをセルフマネジメントしていくのか。ひとつには、やはり会社ですから仕事をセルフマネジメントできる人材に育てていかなければならないわけです。新人のころは上司や先輩から指導を受けて、言われたことをまずやることからスタートします。そして徐々に裁量権が与えられるようになり、そのうち自分の責任で自分がビジネス環境を読んで予測をし、自分で仕事の計画を立て、実行し、検証していくという立場になっていくわけですが、やはり何年も言われたことだけをやる人材のままでは困るため、セルフマネジメントができるような人材になってもらう必要があります。

さらに仕事ができるようになるためには、それに対応した自分のスキルやキャリアも伸ばしていかなければなりません。このキャリアについても自分で計画を立て、実行し、検証していく態度、姿勢が必要になってきます。セルフマネジメントというのは、企業の中で伸びていく人材になるためにとても必要な基本的コンピテンシーです。個人も企業も成長していくためには、PLAN、DO、SEEのスパイラルを回していかなければいけないわけです。

しかしそのためには、PLANの段階で「考え抜く力」、DOという実行の段階では「前に踏み出す力」「チームで働く力」が必要になります。「考え抜く力」とは課題発見力、計画力、創造力、「前に踏み出す力」とは主体性、働きかけ力、実行力、「チームで働く力」とは発信力、傾聴力とストレスコントロールという要素を必要としま

す。こういった要素は、学力と同じで自然に身に付くものではない、と言われていました。学生時代に目的意識を持って、主体的、積極的に活動した経験を通して培われるものです。逆にそういった経験をしていないでまんぜんとして学生時代を過ごしてきていては、身に付きにくいものです。従って安定志向が強い今の若者ではなかなか身に付けることが出来なかったのではないかと考えられます。

その一例として、たとえば若者の志向性のところで述べたように、若い人たちは非常に人間関係を重視しているし、チームワークも重視しています。面接で「君たちが仕事をするうえで大事なものはなんですか」と聞くと「チームワークです」と答える学生は多いです。それは正解なのですが、どうもチームワークを「みんなで仲良く波風を立てないでいこう」、今風の言い方をすると「KYにはならないようにしていこう」といったニュアンスがあり、自分の計画や信念を周囲にアピールして波風を立てるよりは、周囲と同じように進んでいこうと考えているのではないかと、実は非常に懸念をもっているところではあります。

というのは、ビジネス現場が求める「チームで働く力」には、自分の信念や目標を周囲にきちんと宣言し、その実行のために周囲の人々を巻き込んでいくという態度が必要になってくるわけです。ましてリーダーとなるとそういう力が必要であり、学生はそのような経験が薄いのではないかと感じてしまいます。今後「自律型人財」の育成については困難が予想される一例

ではないかと思えます。

## 企業の採用基準がわかりにくい理由は

ここで紹介した「考え抜く力」「前に踏み出す力」「チームで働く力」は、「社会人基礎力に関する研究会」の中間とりまとめ報告書にあったものです。この研究会は、経済産業省が日本の経済活動を担う産業人材の確保・育成の観点から、職場等で求められる能力を明確化し、産学連携による育成・評価のあり方等について検討するため、平成17年に経済産業政策局長の私的研究会として立ち上げられました。まさに、PLAN、DO、SEEというセルフマネジメントに対応できる社会人基礎力が必要であるという議論をしているわけです。

この研究会で社会人基礎力が議論される理由は2つあります。そのうちの1点には、学力という指標と社会人基礎力の水準には昔は相関関係があったが、近年、学力と社会人基礎力の相関関係が低下しているという問題意識があったということです。これは私ども採用現場でも実感する部分であり、採用の選考基準を複雑なものにしているひとつの要因ともなっています。ある調査によると、61%の大学生が「企業の採用基準が明確でない」と回答していますし、おそらく学校サイドでもそう感じている先生方が多いのではないかと思います。

企業は、学力と社会人基礎力の両方を求めています。そのどちらかだけではありません。したがって私どもの採用現場でもよくあるのです

が、学校から見て非常に学力の高い成績のよい学生を自信をもって推薦したのに、不採用になる場合も当然あります。その一方で、学校からどういう人材を求めているかと聞かれると、たいていの企業の担当者は、おそらく「元気があって、バイタリティがあって、打たれ強い人」と答えるのではないかと思うのです。「頭でっかちはいらぬ」とはいうものの、その割には採用選考の初期段階でSPIのような筆記試験を実施し、バツサリと不合格にしてしまう。これでは学校側からみると企業の採用基準がなんなのかわからないということになると思います。確かにそうなのですが、学力と社会人基礎力、つまりもちろん社会人にはまだなっていないのだけれども、そのフォーマットになるような基礎力と学力の両方を重視しているということで、選考過程が少し複雑になっていると理解していたくほかありません。

専教振の事務局からもお聞きしたのですが、学校としてできるのは、学力を伸ばすことしかないというところが難しいのではないかとおっしゃっていました。

この報告書でも、社会人基礎力を伸ばすには、産学・家庭・地域が一体となった取り組みが必要だとしており、私ども企業の努力も求められているということになります。

## 留学生・外国人採用の増加とその特徴

ここからは、自律型人財の確保をしていくために、どういった採用戦略を考えているかにつ

いてお話しします。2000年に3つの会社が統合し新たに当社がスタートしたときから、当社では「自律型人財」をキーワードとして採用を行っています。その採用プロセスの構築においては、基礎学力とセルフマネジメント力をもった人財の見極めを重視してきました。また新卒だけに限らず経験者の採用を本格的に行っています。さらに日本にいる外国人留学生の採用を行っています。外国人留学生は昔から偶然的に何名か採用していたのですが、2000年2名、2002年2名、2003年は1名だったのが、2004年3名、2005年3名、2006年5名、2007年6名と増えてきています。

それから邦人留学生の採用。日本からおもにアメリカに留学している学生の採用を行っており、2006年4名、2007年6名と、これにも本格

的に力を入れています。なぜアメリカへ留学した日本人学生なのかというと、彼らはまず目的・目標ありきの思考をしており、そのためには自分の環境を変化させることを厭いません。そういったバイタリティと語学力を評価して採用に力を入れています。親元を離れて日本語が通じない世界に飛び出すという覚悟ができている点を評価しています。

もちろんなかには留学先が日本人だらけという場合もあるようですので、その辺は注意深くみています。ひところはアメリカに行く日本人留学生に対しては、学力が劣るのではないか、あるいは協調性が劣るのではないかといった心配をするむきもあったようですが、現在では日本でも中堅より上のクラスの大学に進学可能な人たちの留学の数も増えているとされています。



会場風景

そういったこともあり、私どももアメリカで年1回行われる、アメリカ全土から日本人留学生が集まってくる合同説明会に参加していますし、そこに出展する企業の数も年々増加しています。

最後に海外卒外国人採用です。これは日本にいる外国人留学生ではなく、海外の大学で勉強している外国人の採用です。2007年に初めてトライし、10月に5人、正社員として入社しています。これはIT大国といわれている中国からの採用です。中国の東北地区の瀋陽にある東北大学という総合大学に情報工学科があり、そこには日系IT企業への就職を希望する学生向けのコースがあって、毎年30名程度受講しています。日系企業向けなので、ITの専門科目と日本語の履修を行っています。中国の東北地区というのは、大連を中心に日系企業、とくにIT企業の進出が盛んなため、現地の日系企業向け人材育成が主たる目的なのですが、少しずつ日本に来て日本の企業で働くという人が出てきており、当社が採用した5名も東北大学の卒業生です。

日本で仕事をするわけですから日本語ができなければ採用できなかったのですが、日本語を履修しているという点を評価しました。まだ日本語能力はそれほど高くないものの、彼らの学習能力に期待して採用しています。彼らは日本の生活に憧れているところがあり、日本に来ることに對してはまったく抵抗感がないようです。中国の大学は7月卒業のため10月に入社し、約1ヶ月間集合教育を行った後配属になります。

一方、日本人の新卒学生の場合は、4月の入社後6月中旬まで新人向けITの専門教育を行い

ます。というのは情報系学科を卒業した学生ばかりではないためです。

日本人の新卒の教育状況と10月入社の中国人新卒を比較すると、いろいろ考えさせられることが多いです。たとえば、教育期間中あるタイミングごとに試験を行うのですが、中国人新卒者は非常に成績の良し悪しを気にしますし、成績が悪いとたいへん落胆します。ですから勉強に遅れることをとても嫌がります。そういう面では、中国の高校や大学内の競争に非常にままれてきており、ゆとり教育のなかで育ってきた日本人学生とは、育ってきた環境が大きく違っているといえます。勉強に遅れることを非常に懸念するため、体調が悪くても会社を休みません。これが4月入社の日本人新卒者だと、春先で風邪を引いたので休ませてほしいと言ってきます。我々も健康第一だといっているし、集団で勉強しているのでほかの人に感染するのも問題ですから、無理をせず休みなさいというのですが、内心は勉強が遅れるので少しくらいの風邪なら頑張してほしいというのが本音です。しかもあまり勉強が進んでいない人に限ってそういう傾向がみられます。その辺が非常に特徴的だと思いました。

ただし心配している部分もあって、これは日本の大学で中国人留学生を受け入れている先生が話していたとのことなのですが、中国人学生は日本人学生に比べると、創造力や発想力がやや欠けているということでした。間違いなく中国の教育はインプット型です。対極にあるのはアメリカの教育です。アメリカの日本人留学生

は、まさしくアウトプット型教育、つまり自分の意見を述べたり、ディベートやプレゼンテーションを行うトレーニングを非常に受けてきています。ところがSPIの試験をやらせると惨憺たる成績です。とても日本だと採用できないというレベルの試験結果です。そういう意味では非常に対極的な人材を、いま当社では採用しているわけですが、今後何年か経ったときに、ビジネス現場ではどのように伸びていくのかというところに大いに注目しています。

### 部下と人間関係の構築ができる上司教育も

次に受け入れる職場の上司の問題です。日本能率協会の調査によると、新入社員が望む理想の上司は、もっとも多いのが「人間的魅力のある上司・先輩」で63.0%、続いて「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が59.6%という結果でした。一方、どういう方針で新入社員を育成しているかを上司・先輩側に聞いたところでは、自分は「仕事を任せて見守る上司・先輩である」という回答が48.0%、「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩である」という回答が36.0%と多く、新入社員との間には大きなギャップがみられるわけです。

ひところまでは、面接を行っている、志望動機として「この会社なら思い切って仕事を任せてくれそうだから」という回答も多かったのですが、だんだん減ってきていることは確かです。実は職場のマネージャーに対しては、若者との間にギャップがあるのは現実なのだから、

この現実に対応した育成をしていかないと若手が会社に残らないよと話しています。そして上司・先輩には、いままでの育成スタイルではなく、入ってくる新入社員の傾向、個性に合った育成スタイルをとりなさいと指導しています。そのなかでは当然コーチングという技法であったり、部下の個性に合わせた対応であるとか、そういったことを強調しています。

それから人間関係です。人間関係を若い人たちは非常に重視するので、上司たちには人間関係を作ってくれ、信頼を大事にしてくれと伝えています。人間関係がないところでいきなり厳しいことをいうと、ほとんどの若い人たちは引いてしまうため、そういったお願いをしています。

これからますますギャップが生じるであろう若者を受け入れるにあたっては、自律型人材育成に必要なサポートという意味で、部下の成長意欲をモチベートできる上司になるためのトレーニングを、今後実施していかなければならないと考えています。これは業績やポストに象徴される権威ではなく、人間的な信頼をベースにすること、そして上司のコミュニケーション力を向上させなければいけないということで、コーチングほかさまざまな手法を取り入れています。

もうひとつは、自律へのプレッシャーを低減するサポートです。自律するには確かにプレッシャーがあるわけで、それをサポートする体制が必要です。新人というのは、職場の上司・指導員からOJTで直接の指示・命令を受けるわけ

ですが、先にふれたように、自分に言いたいことがあっても上司・先輩の顔を立てて言わないわけですから、もし上司・先輩に不平・不満があったとしても、直接言うことができない。対決できないのです。その分、あとになってネットなどに辛らつな書き込みをするのですが、自分一人で不平・不満を抱え込んで、ある日突然「退職します」といつてくる。最後まで本当の退職の理由を上司・先輩が知ることがないということになります。

それではいけないということで、人間関係を作るために、新人に対する直接の業務命令や評価を行う立場にない違う組織の先輩を、斜め上の先輩と位置づけ、新人がなにかあったときに1対1で簡単に話せる環境を、いま構築してい

ます。このような先輩社員をメンターと呼んでいます。このメンター制度は、親にいけないことでも、おじさんやおばさんにはいえることがあるのではないかというイメージなのですが、実のところ、社内では反対も少なくありません。しかし、まずは試行してみようということで、一部の組織に導入しています。

私ども企業としても、学校がせっかく大事に育成してくださった若い方々をスポイルしてしまうことのないように、本日お話をさせていただいたような各ポイントを手がかりとしながら、ビジネスの現場で通用する人材に育成していきたいと考えています。以上で私の話を終わります。



会場風景

## 【 卷 末 資 料 】

- ◇全国専修学校各種学校総連合会 1条校化推進本部  
第1次報告＝専修学校の1条校化運動の具体的方針  
～学校教育法第1条に定める新しい学校種の提案～
  
- ◇学校教育法等の一部改正について（概要報告）
  
- ◇専修学校1年間の歩み（平成19年4月～20年3月）

# 全国専修学校各種学校総連合会 1条校化推進本部(第1次報告)

## 専修学校の1条校化運動の具体的方針

～学校教育法第1条に定める新しい学校種の提案～

### はじめに

- 全専各連は、平成18年2月22日の第54回定例総会において、次の「専修学校の1条校化」にかかる重点目標の承認を受けて、この運動を推進してきた。

#### 平成18年度重点目標

1. 職業教育体系の構築に向けた専修学校及び各種学校の根本的な法整備の実現
- ② 専修学校及び各種学校を中核とする職業教育体系を構築し、現行制度における他の学校種との格差を解消するために、専修学校を中心として学校教育法第1条に規定される「学校」とすることを求め、具体的な要望活動を展開する

- この「専修学校の1条校化」は、上記の重点目標のとおり、

➔ 専修学校が学校教育法第1条に規定されていないこと(学校としての位置づけがないこと)に起因する、専修学校やその学生生徒が受けている様々な格差を解消する必要があること。

➔ 教育の基本的な理念として、「職業教育の重要性」が打ち出されていることに鑑み、学校教育制度に職業教育体系を構築し、職業教育の中核的機関としての専修学校の位置づけを明確にする必要があること。

に関して、制度的改正を伴う解決策を提起したものである。

- 全専各連は、この運動の推進組織として1条校化推進本部を立ち上げ、現行の学校教育法又は専修学校設置基準に定める基準・要件の基本は変えずに、学校教育法第1条に専修学校を追加規定する方向性について検討を行ってきた。
- なお、「専修学校の1条校化」の検討にあたっては、第54回定例総会で了承された次の点を基本的な理念とした。

#### ア) 各種学校は専修学校への移行を前提とすること。

専修学校は、各種学校教育の適切な振興を図るために、一定の規模・水準を有するものを別に位置づけた制度であることから、専修学校に移行するように努めてもらう。

#### イ) 設置主体は学校法人を前提とすること。

専修学校では学校法人化要件の緩和が措置されていることから、学校法人立以外の専修学校は学校法人化を条件とする。

#### ウ) 1条校化の体系は「設置基準見直しの方向性」を基

本とすること。

平成16年2月の第50回定例総会で承認された「設置基準の見直しの方向性」の課程別の体系化を、専修学校の1条校化の基本とする。

- ➔ 専門学校(高度専門士の課程、専門士の課程、その他の課程)
- ➔ 高等専修学校(大学入学資格付与の課程)
- ➔ 専修学校(大学入学資格付与以外の高等課程、一般課程、各種学校)

- 1条校化推進本部では、このような運動の趣旨や基本的な理念を踏まえて、制度的な論点となりうる事項を中心にして、検討を重ねてきた。

- 平成18年12月、改正教育基本法が公布・施行されたことを受けて、学校の目的・目標の見直しや学校の組織運営体制の確立方策を定めるため、教育関連3法の1つとして学校教育法改正案が平成19年3月に国会に上程された。

- 全専各連は、1条校化推進会議での審議を踏まえ、最短で平成20年度内の法制化を目指して検討を進めてきており、今回の学校教育法改正案に「専修学校の1条校化」にかかる規定は盛り込まれていない。

- この点について、専修学校等振興議員連盟は、学校教育法改正案が国会に上程される前の3月7日に総会を開き、現段階での全専各連及び文部科学省での検討の結果や課題、今後の作業の日程などについて審議を行い、次の点を確認した。

➔ 速やかに全専各連と文部科学省との間で具体的な制度設計の論点について検討を行い、検討結果を踏まえ、新たな制度の概要を設計すること。

➔ 制度概要について、文部科学省と全専各連の共通理解が図られ次第、平成19年6月を目処に文部科学省内に協力者会議を開くこと。

➔ 協力者会議において、新たな制度が必要である旨合意・報告が得られ次第、中教審に諮問し、議論、意見集約、答申を行うこと。

➔ 中教審で新たな制度設計について合意・答申が得られ次第、平成20年の通常国会にも「専修学校の1条校化」にかかる学校教育法改正法案を上程すること。

- 全専各連は、この議員連盟総会での確認事項を受け、特に具体的な制度設計の概要を取りまとめるため、1条校化推進本部に制度設計作業部会をおき、文部科学省を交えて集中的に検討を行うこととした。

- 第1回制度設計作業部会では、「専修学校の1条校化」の制度設計を検討する上での基本的な考え方（次項を参照）を審議・決定し、さらに制度設計作業部会で専門学校にかかる制度設計を、全国高等専修学校協会と高等専修学校にかかる制度設計を検討することを確認した。
- この第1次報告は、制度設計作業部会で検討した「専修学校の1条校化」の基本的な考え方や専門学校の重要な論点の整理、全国高等専修学校協会と高等専修学校の重要な論点の整理について、1条校化推進本部で最終的に審議、調整を行い、全専各連が文部科学省に提案する「専修学校の1条校化の具体的な方針」として取りまとめたものである。
- 今後、文部科学省に設置される協力者会議で、広く学校関係者や有識者の議論に付されることに対応して、引き続き1条校化推進本部は、制度設計作業部会等で検討された重要な論点その他について検討していく予定である。

## 1. 「専修学校の1条校化」の基本的な考え方

### (1) 基本的な考え方とその理由

- 「専修学校の1条校化」は、学校法人立専修学校をそのまま学校教育法第1条に規定する考え方から始まっているが、次の理由により、3つの基本的な考え方のもとで制度設計を進めることとした。
  - ➔ 設置主体の問題にかかわらず、引き続き現行制度のなかで多様かつ個性的な教育機会を提供しようとする専修学校が出てくることから、現行制度は学校教育法第1条に規定せずに、そのまま残す必要があること。
  - ➔ 学校教育体系に位置づけられる学校は、すべて入学資格（学齢）によって学校種やその目的が区分、類型化されており、異なる入学資格を有する（教育段階が異なる）学校は存在しないこと。
  - ➔ 学校教育体系に位置づけられる学校は、独自の教育の目的を有し、国によって教育段階別に必要な基準・要件等を定められており、学校教育法第1条に規定されるためには、それら既存の学校種の基準・要件等との整合性を図る必要があること。

#### <基本方針1>

- 専修学校制度の部分的改正ではなく、現行の専修学校制度はそのまま残しつつ、新しい学校種を創設し、学校教育法第1条に規定すること。

#### <基本方針2>

- 新しい学校種は、入学資格を特定するとともに、学校体系において適切と認められ、かつ他の学校種と棲み分けることができる独自の目的を規定すること。

#### <基本方針3>

- 新しい学校種は、専修学校及び他の学校種の基準等とは異なる独自の基準により設置すること。

### (2) 基本的な考え方を踏まえた新しい学校種

- 異なる教育段階が体系的かつ組織的に結合した機関として高等専門学校が存在するが、これは5年一貫の学校制度である。
- 基本方針2の考え方、これまでの専門学校と高等専修学校の教育実績、5年一貫の学校制度に対する社会的要請の有無、異なる教育段階の目的をまとめることの難しさなどに鑑み、専門学校と高等専修学校は別の学校種として位置づけることが適切である。
- 専修学校一般課程については、入学資格の弾力性、それに対応した多様かつ柔軟な教育内容などが保証され、補習教育、職業教育、生涯学習など様々な教育機会を提供することができる教育機関としての特徴を有している。
- 新しい学校種として入学資格や教育の目的を特定することは、この教育の特徴が失われることにつながるため、引き続き現行の専修学校制度のなかで位置づけることが適切である。
- さらに、文部科学省の今後の専修学校教育に関する調査研究協力者会議の報告「今後の専修学校教育の充実・振興について（平成17年3月）」で、『専修学校の一般課程の在り方等について検討する際には、各種学校制度も視野に入れつつ検討することが必要である』との指摘もあることから、多様な機会を提供する教育機関全体の振興を図る観点から、その制度の在り方や具体的な振興策を検討することが重要である。
- 以上の結果から、基本方針1の通り、新しい学校種を創設して、学校教育法第1条への規定を求めていく対象は、現行の専修学校制度にあてはめると、専門学校及び高等専修学校となる。
- 専修学校一般課程は、教育振興基本計画に「専修学校の振興」を盛り込むための運動を展開するなかで、次のような生涯学習社会の構築に必要な制度を整備する観点から、具体的な振興策を提起する。
  - ➔ 「学び」の機会を総合的に提供・支援するシステムの構築
  - ➔ 学習成果が適切に生かされ評価される方策
  - ➔ 個人の「学び直し」に対する支援
  - ➔ 若年者・女性・団塊世代・高齢者に対する支援（生涯学習を推進する人材の育成及び確保など含む）

## 2. 第1次報告における具体的な提案事項

### (1) 第1次報告における取扱いについて

- 前述のとおり、新しい学校種を創設して、学校教育

法第1条への規定を求めていく対象は、専門学校及び高等専修学校に相当する課程としたが、文部科学省に設置される協力者会議の議論に付すためには、新しい学校種を制度設計する上で重要度の高い論点について、具体的な方向性を提案しなければならない。

- このため、1条校化推進本部は、制度設計作業部会で検討した専門学校の重要な論点の整理、全国高等専修学校協会が検討した高等専修学校の重要な論点の整理について、最終的な審議、調整を行った。
- 専門学校の重要な論点の整理については、特に基準・要件等のうち具体的な指標が示されていない項目がある点が指摘された。ただし、最低限必要と認められる指標の設定にあたっては、専門学校関係者を含め広く学校関係者や有識者の間での議論が必要であるとの理由により、原則として検討された内容を第1次報告とともに文部科学省に提案することとした。
- また、高等専修学校の重要な論点の整理については、基準・要件等のほか、教育の目的に関して、高等学校の目的との区分の仕方、後期中等教育機関の目的としての適切性について指摘が出された。教育の目的は、新しい学校種の理念となるものであるから、特に新しい学校種としての創設の可能性について、広く学校関係者や有識者の意見を聴くことを前提に、第1次報告とともに文部科学省に提案することとした。

## (2) 新しい学校種の制度設計の内容

- 新しい専門学校及び高等専修学校の制度設計の検討結果は、参考資料のとおりである。このうち、考えられる教育の目的としては、次の内容を掲げている。

### <新専門学校>

- 社会が求める知識、技術及び技能を総合的に教授修練し、職業及び實際生活に必要な能力、又は専門性が求められる特定の職業を担うための能力を育成する。

### <新高等専修学校>

- 中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、専門教育を施し、職業及び實際生活に必要な能力を育成する。

## 「新しい専門学校制度の在り方(専門学校の将来像)」

(「専修学校の1条校化運動の具体的方針」第1次報告の参考資料)の概要版

### 1. 教育の目的

- 社会が求める知識、技術及び技能を総合的に教授修練し、職業及び實際生活に必要な能力、又は専門性が求められる特定の職業を担うための能力を育成する。

## 2. 基準・要件等の概要

- 入学資格は「高校卒業同等以上の者」とする。
- 修業年限は「2年、3年又は4年」とし、修業年限ごとに卒業に必要な単位数を定める。また、夜間の学科、別科、専攻科及び通信課程も置くことができる。
- 所轄庁は「文部科学大臣」とする。
- 設置者の要件は「国、地方公共団体及び学校法人」とする(新専門学校を設置する学校法人の認可基準を新設)。
- 校地及び校舎の面積、校地・校舎・施設設備の内容、教員資格及び教員数は、「教育の目的を達成するために最低限必要となる基準(他の高等教育機関の基準を基本)」を新たに定める。
- 自己点検・評価及び第三者評価を行う。
- 高等教育機関にふさわしい新たな学校名称を付し、修了者に新たな称号を付与する。
- 上記の制度面での論点のほか、財政支援のあり方、他府省庁所管法令との関係、その他所要の論点についても検討を行う。

## 「新しい高等専修学校制度の在り方(高等専修学校の将来像)」

(「専修学校の1条校化運動の具体的方針」第1次報告の参考資料)の概要版

### 1. 教育の目的

- 中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、専門教育を施し、職業及び實際生活に必要な能力を育成する。

## 2. 基準・要件等の概要

- 入学資格は「中学校卒業同等以上の者」とする。
- 修業年限は「3年」とし、卒業に必要な単位数を定める。
- 所轄庁は「都道府県知事」とする。
- 設置者の要件は「国、地方公共団体及び学校法人」とする(新高等専修学校を設置する学校法人の認可基準を新設)。
- 教育課程(学習指導要領)、教科用図書、教員資格、校地・校舎の面積及び校地・校舎・施設設備の内容は、「教育の目的を達成するために最低限必要となる基準(専修学校設置基準を基本)」を新たに定める。
- 後期中等教育機関にふさわしい新たな学校名称を付し、修了者に大学入学資格を付与する。
- 上記の制度面での論点のほか、財政支援のあり方、他府省庁所管法令との関係、その他所要の論点についても検討を行う。

# 学校教育法等の一部改正について（概要報告）

平成19年6月27日の「学校教育法等の一部を改正する法律」（改正法）の公布を受け、文部科学省は7月31日に事務次官通知を发出。改正法は12月26日に施行された（一部は平成20年4月1日）。

改正法の趣旨は、

○改正教育基本法教育理念に基づく義務教育の目標の規定、学校種の目的及び教育の目標の見直し

○学校の組織運営・指導体制の充実に向けた副校長等の新たな職の制度化

等により学校教育の一層の充実を図ること。

専修学校・各種学校に関する事項は次の3点となっている。

○**条文番号の変更**：専修学校は第124条から第133条までに、各種学校は第134条に、条文番号を変更。

○**学校の評価（第42条）及び情報提供（第43条）の専修学校・各種学校への準用**：文部科学大臣の定めにより学校評価を行い、その結果に基づき改善に必要な措置を講じ、教育水準の向上に努めること。また、教育活動その他の情報を積極的に提供すること。

○**証明書の交付（第105条）の専門学校への準用**：文部科学大臣の定めにより、学生以外の者を対象とする特別の課程を編成し、修了者に証明書を交付できるものとする。

なお、学校の評価及び証明書の交付の「文部科学大臣の定め」は、検討の上で省令に規定するとされた。

10月30日、学校の評価の「文部科学大臣の定め」を定めた「学校教育法施行規則等の一部を改正する省令」が公布され、11月8日に生涯学習政策局長通知「学校評価に係る学校教育法施行規則等の一部を改正する省令について（専修学校・各種学校関係）」が发出された。（条文は改正法施行後。専修学校は第189条、各種学校は第190条にて小学校の規定の準用）。

専修学校・各種学校については、留意事項を参考としつつ、実情に応じて取り組むこととしている。

また、改正法に学校評価及び情報提供が規定されたことを受け、その施行と同時に専修学校設置基準・各種学校規程も改正され、該当条文は削除された。

「学校評価に係る学校教育法施行規則等の一部を改正する省令について（専修学校・各種学校関係）」

【規定の概要（概略）】

①自己評価（第66条）：教育活動その他の学校運営の状況について、自ら評価を行い、その結果を公表する。また、自己評価を行うに当たっては、実情に応じ、適切な項目を設定して行う。

②学校関係者評価（第67条）：自己評価の結果を踏まえた保護者その他学校関係者による評価を行い、その結果を公表するよう努める。

③評価結果の設置者への報告（第68条）：自己評価及び学校関係者評価の結果を設置者に報告する。

【留意事項（概略）】

①学校評価の実施等に着手すべき時期：速やかに着手するとともに、遅くとも平成20年度末までに自己評価の実施及び公表等が求められること。

②自己評価の実施：結果の取りまとめに当たり、評価結果及び分析に加え、今後の改善方策を検討することが適当であること。

③自己評価の結果の公表：内容は評価結果及び分析に加え、今後の改善方策も公表することが適当であること。方法は保護者に対して広く伝えられる方法により行うことが求められること。さらに、保護者のほか広く地域住民等に伝えられる方法により行うことが適当であること。

④学校関係者評価の実施：実施及び公表に取り組むことが求められること。自己評価の結果を評価することが求められること。評価者は、保護者や学校と直接の関係のある者（教職員を除く）が適当であり、必要に応じ有識者を加えることも考えられること。評価者の主体的な活動を促すことが求められること。保護者等を対象とするアンケートの実施のみをもって見なすことは適当でないこと。結果の取りまとめに当たり、評価結果及び分析に加え、今後の改善方策を検討することが適当であること。

⑤学校関係者評価の結果の公表：自己評価の結果の公表の例により行うこと。

⑥学校評価の結果の学校の設置者への報告：報告書としてとりまとめられたものを設置者に提出する方法により行うことが適当であること。自己評価及び学校関係者評価の結果を1つの

報告書としてとりまとめることが考えられること。結果に加え、今後の改善方策を記載することが適当であること。

12月25日、証明書の交付の「文部科学大臣の定め」の規定を含む「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う文部科学省関係省令の整備等に関する省令」が公布され、平成20年1月23日に事務次官通知「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令等の整備について」が发出された。「専門学校履修証明に関する事項（第189条で大学の規定の準用）」

【規定の概要（概略）】

①特別の課程は、開設する講習もしくは授業科目又はこれらの一部により体系的に編成する。

②特別の課程の総時間数は、120時間以上とする。

③特別の課程の履修資格は、専門学校で定める。ただし、資格を有する者は、学校教育法に定める専門学校に入学することができる者でなければならない。

④特別の課程の講習又は授業の方法は、専修学校設置基準の定めるところによる。

⑤特別の課程の編成に当たっては、課程の名称、目的、総時間数、履修資格、定員、内容、講習又は授業の方法、修了要件その他必要と認める事項をあらかじめ公表する。

⑥証明書（履修証明書）に、課程の名称、内容の概要、総時間数その他必要と認める事項を記載する。

⑦特別の課程の編成、実施状況の評価、履修証明書の交付のため、必要な体制を整備しなければならない。

【留意事項（概略）】

①履修証明プログラムの修了のものに対して単位を授与するものではないこと。なお、学生を対象に開設する授業科目が含まれている場合は、科目等履修生として位置付けることにより、単位を与えることが可能であること。

②今回の改正は、これまでの類似の取組を制約するものではないこと。一方、改正法施行後に編成された特別の課程について、学校教育法に基づくものとして位置付け、証明書にその旨を記載することが可能であること。

③履修証明プログラムの目的、分野、内容、修了要件は、適切に設定されるべきものであること。

④履修証明を行うに当たって、認可や届出の手續は原則として不要であること。なお、履修証明を行うことの学則への記載は必須でないこと。一方、履修証明に關し必要な事項をあらかじめ公表することが必要であること。

⑤特別の課程は、単に講習又は授業科目の総時間数が一定の時間数に達しているだけではなく、1つの課程としてまとまりのある内容とすることが必要であること。

⑥特別の課程の総時間数は、講習もしくは授業科目又はこれらの一部の実時間数を合計したものであること。このため、講習又は授業の方法としては面接授業、メディアを利用して行う授業によることを想定していること。

⑦特別の課程の履修資格は、入学資格を有する者のうちから定めることとしており、個別の入学資格審査の合格等の方法により、履修資格を得ることが可能であること。

⑧履修証明書の記載内容は、様式例を参照すること。

⑨特別の課程の編成等を行うために、履修証明プログラムの内容等に応じて適切な体制を整備すること。また、必要な体制の整備に当たっては、設置基準の規定に準じて行うことが求められること。

⑩履修証明プログラムの講習又は授業科目の担当は、教員として位置付けられた者が実施計画を作成し、自ら講習等を実施し、履修者の成績評価を行うことが想定されているが、これらを補助する者として、学外から講師を招聘することは可能であること。

⑪履修証明プログラム固有に必要な教員数や校地・校舎面積の基準は定めていないが、学生以外の者を相当数受け入れる場合は、相当の専任教員や校地・校舎面積を増加するとともに、1クラス当たりの人数は教育効果を十分にあげられるような適当な人数とする必要があること。

⑫履修了者から履修証明書の再交付を求められた場合等に対応できるよう、学籍に関する記録に相当するものを作成しておくことが求められること。保存期間は学校教育法施行規則の規定に準じて取扱うことが望まれること。

## 専修学校1年間の歩み（平成19年4月～20年3月）

月	日	内容	場所	解説
4月	19日	事務担当者会議	千代田区	
	24日	J検を活用したIT特区の申請に関する説明会	文京区	
5月	26日	第48回外国人による日本語弁論大会	泉佐野市	
6月	4日	新任教員研修指導者研修会	渋谷区	新任教員研修の新カリキュラムへの円滑な移行、講師養成を目的とした研修会。静岡市、京都市でも同内容で開催。
	13日	全専各連第105回理事会・第56回定例総会	文京区	1条校化推進本部が「専修学校の1条校化運動の具体的方針～学校教育法第1条に定める新しい学校種の提案～」を報告。(本誌●ページに掲載)
	17日	J検（情報活用試験）	全国	
	20日	ビジネス教育「教員と講師のための研修会」	仙台市	「すべての教育分野、すべての学校でビジネス教育を実践」を目標に、全国各地で開催している研修会。
	22日	専教振第63回評議員会・第92回理事会	千代田区	
7月	1日	B検（第22回ビジネス能力検定）	全国	
	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。
	12日	中国ブロック会議	山口市	
	19日	近畿ブロック会議	京都市	
	24日～27日	第17回全国高等専修学校体育大会	富士吉田市	
	27日～28日	九州ブロック会議	博多市	
	28日	日本留学フェア（台湾）	高雄市	
	29日	日本留学フェア（台湾）	台北市	
	30日	第27回全日本珠算技能競技大会	犬山市	
	31日～8月1日	北海道ブロック会議	函館市	
8月	1日～3日	専修学校等教職員向けキャリア・サポート・マインド養成講座（CSM講座）	千代田区	専修学校でのキャリア・サポート（学生生徒自身がキャリア（仕事人生）について自立的に取り組み、決定できるよう支援する）を推進するために、教職員に必要とされるマインド（態度や姿勢・考え方）を養成することを目的とした研修会。
	2日～3日	四国ブロック会議	徳島市	
	6日～9日	第16回全国専門学校バレーボール選手権大会	那覇市	
	8日～10日	第13回ビジネス教育指導者研修会	港区	質の高い職業教育のできる人材の養成を目的とした研修会。
	23日～24日	中部ブロック会議	四日市市	
	28日	北関東信越ブロック会議	水戸市	
	28日	第12回全国専門学校バスケットボール選手権大会	広島市	
9月	2日	全国簿記電卓競技大会	千代田区	
	8日	日本留学フェア（韓国）	釜山市	
	9日	日本留学フェア（韓国）	ソウル市	
	9日	情報検定（J検）情報システム試験・情報デザイン試験	全国	
	13日	東北ブロック会議	秋田市	
	28日	文部科学省「専修学校の振興に関する検討会議」設置		趣旨(概要):社会の変化に即応したキャリア教育や実践的・専門的な職業教育の充実など、専修学校に対する社会的要請の増大に鑑み、専修学校の教育制度の改善や今後の振興方策などについて研究・検討を行い、もって今後の政策形成上の参考とする。(全専各連役員が参画)
10月	7日	第19回全日本高校デザイン・イラスト展全国表彰式	札幌市	
	11日	情報教育指導者研修会	名古屋市他	高等学校、大学、専門学校教員を対象とする研修会。盛岡市、広島市、神戸市でも同内容で開催。
	15日～18日	第7回全国専門学校テニス選手権大会	仙台市	

NOON	11月	18日～19日	第62回全国私立学校審議会連合会総会	水戸市	
		19日	南関東ブロック会議	甲府市	
		21日	職業教育の日制定記念「第3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	
		23日～28日	第17回全国専門学校サッカー選手権大会	岡山市	
	2日～6日	第19回全国生涯学習フェスティバル	岡山市中心	テーマは「晴れの国 キラリ☆輝く まなびの輪」	
	4日～8日	第19回全国専門学校軟式野球選手権大会	富山市		
	7日	第1回「専修学校の振興に関する検討会議」	千代田区	平成19年度中に6回開催	
	7日～9日	第17回全国専門学校青年懇話会経営戦略セミナー	名古屋市		
	8日	学校評価に係る学校教育法施行規則等の一部を改正する省令について(専修学校・各種学校関係)(通知)		専修学校等においても、実情に応じた形で学校評価に取り組むことが通知された。	
	7日～21日	2007ユニバーサル技能五輪国際大会(技能五輪国際大会と国際アビリンピック同時開催)	静岡市・沼津市	専門学校卒業生が洋菓子製造競技で金賞獲得。専門学校生が貴金属装身具、フラワー装飾競技で入賞。	
	16日	第1回キャリア・サポーター研究啓発・交流会	千代田区	CSM講座の修了者(キャリア・サポーター)を対象に、キャリア・サポーターの実践事例について討議・研究、情報交換を目的とした研修会。	
	19日	第12回全国学生技術コンテスト(理容・美容)	品川区		
	22日	都道府県協会等代表者会議	千代田区		
	27日	専門学校留学生担当者研修会	港区	30日・大阪市	
27日	自己点検・評価研修会	港区	30日・大阪市		
28日	専教振第93回理事会	千代田区			
12月	2日	B検(第23回ビジネス能力検定)	全国		
	3日	第25回全国専門学校英語スピーチコンテスト	中央区		
	9日	情報検定(J検)情報活用試験	全国		
	9日～10日	第23回全国専門学校卓球選手権大会	世田谷区		
	20日	NPO法人私立専門学校等評価研究機構が第三者評価を本格実施		私立専門学校を対象とする全国初の学校評価機関平成19年度対象校は8校。	
	16日	第16回全国専門学校ロボット競技会	新宿区		
	25日	校地・校舎の自己所有を要しない専修学校等設置事業の全国展開について(通知)		学校経営の安定性・継続性が担保できる見込みがあることを前提に、校地・校舎が借用であっても専修学校等の設置が認可されることとなった。	
26日	「学校教育法等の一部を改正する法律」施行		専修学校等に関する事項は「条文番号の変更」、「学校の評価」、「証明書の交付」の3点。(本誌●ページに掲載)		
1月	11日～12日	全国高等専修学校協会「教育コーチング研修会」	千代田区		
	23日	学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令等の整備について(通知)		専修学校の専門課程における履修証明については、大学における履修証明に関する規定を準用することとなり、必要な読み替えを行ったことが通知された。	
	25日	第20回全国専門学校日本語学習外国人留学生日本語弁論大会	大阪市		
2月	3日	情報検定(J検)情報システム試験・情報デザイン試験	全国		
	8日	「服の日」記念行事・記念パーティ	千代田区		
	12日	管理者研修会	大阪市		
	15日	情報教育担当教員研修会	千代田区		
	19日	第23回調理師養成施設調理技術コンクール全国大会(グルメピック)	港区	プレ「食育フェスタ」として開催。他に食育セミナーも。	
	21日～22日	第12回ビジネス教育事例発表研修会	千代田区		
	28日	全専各連第106回理事会	千代田区	理事会終了後、専修学校等振興議員連盟総会に出席。	
3月	10日	専修学校関係予算に関する説明会	千代田区		
	12日	専教振第64回評議員会・第94回理事会	千代田区		
	25日	平成19年度B検ビジネス能力検定・J検情報活用検定等 成績優秀者表彰式	千代田区		

---

## 専修教育 No.29

---

発行日 2008年3月25日

発行人 鎌谷 秀男

編集人 菊田 薫

発行所 財団法人専修学校教育振興会

〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館11F

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

---

ISSN 0388-1385

もう加入されましたか？

# 専修学校 各種学校 学生生徒災害傷害保険のご案内

財団法人 専修学校教育振興会

## 1 このような事故が補償の対象となります

正課授業中、学校行事中、  
学校休憩時間中、  
課外活動中の傷害事故

実習中の賠償事故



通学特約を付帯することにより、  
通学中の傷害事故等も補償できます。

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

## 2 お支払いする保険金（正課中、通学途中の場合）

補償内容	正課中		通学中	
	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部
死亡保険金	2,000万円	1,200万円	1,000万円	600万円
後遺障害保険金	90万円～3,000万円	54万円～1,800万円	45万円～1,500万円	27万円～900万円
入院保険金	事故の日から180日を限度に1日につき4,000円			
通院保険金	通院日数90日を限度に1日につき昼間部の場合1,200円、夜間部の場合1,000円			

## 3 生徒1人あたりの保険料

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

上記の他、学生向けにインターシップ活動賠償責任保険、医療分野学生生徒賠償責任保険を、学校向けに学校賠償責任保険、個人情報漏えい保険を募集しております。（詳しい資料をご用意しておりますので、下記までご照会下さい。）

※このご案内は本制度の概要をご説明したものです。詳細は下記までご照会下さい。

## 【お問い合わせ先】



安心・安全をひろげたい。  
マングローブ植林は、  
地球の未来にかけた保険です。

私たち東京海上日動は、地球温暖化の原因となるCO<sub>2</sub>の増加に影響を与えない「カーボンニュートラル」な会社です。ひろく地球全体を「安心・安全」でつみこむために、当社はこれからもマングローブ植林をつづけていきます。

東京海上日動火災保険株式会社 東京都千代田区丸の内1-2-1 〒100-8050  
お問い合わせ先: ☎0120-868-100 平日/午前9:00～午後6:00 (土日・祝日は休日とさせていただきます。)  
ホームページアドレス <http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>

東京海上日動



東京海上日動火災保険株式会社 公務第2部公務第1課

住所: 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア WEST11F 電話 03-5223-2607

取扱代理店 (株) 第一成和事務所 住所: 東京都中央区日本橋本町3-8-3 東硝ビル 電話 03-5645-1071

三井住友海上火災保険株式会社



株式会社 損害保険ジャパン