

文部科学省

平成 18 年度教育研修活動補助事業

「職業人の基礎力の育成にかかる
教育活動等に関する自己点検・自己評価調査」
調査報告書

平成 19 年 3 月

財団法人専修学校教育振興会

はじめに

平成 18 年 12 月に改正された教育基本法において、「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」「生涯学習社会の実現」が定められたことは、職業教育の中核的な機関である専修学校の使命が法において明確に定められたものであり、今後、果たすべき役割が一層重要となることを意味するものと考えます。

このような状況の中で、財団法人専修学校教育振興会では、自己点検・評価を、専修学校設置基準の規定（専修学校は、教育活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するよう努めなければならない。）はもとより、社会の要請に応え、専修学校が発展するために自ら進んで行うべきものであると考え、平成 5 年度より専修学校における自己点検・評価の実施率向上と内容の充実を目指した各種事業を行っています。

平成 17 年度は、自己点検・評価の実施率向上を主な目的とした実施状況調査及び導入モデルの提示と、各校における取り組みを紹介する研修を実施しました。

平成 18 年度は、「平成 17 年度の調査研究結果の報告」及び「自己点検・評価と学校運営」を主なテーマとした研修会を実施するとともに、過去の調査結果を踏まえて「職業人の基礎力育成」に焦点をあてた調査を行い、各校が育成に重点を置く能力とその達成度、改善に向けた検討が必要と判断する教育内容等に関して研究し、本報告書にまとめました。

今後、専修学校においては、職業教育機関としての責任と自覚をもって社会的使命を果たしていくため、積極的に自己点検・評価を行い、教育活動の質的な維持・向上を図るとともに、専修学校の現状にあった形で情報開示を行うことがますます重要となりますので、本書がそのための一助となりますことを祈念いたします。

また、末筆とはなりましたが、調査期間の短さにも関わらず調査にご理解頂きました数多くの会員校の皆様には厚く御礼申し上げますとともに、専修学校の社会的位置付けの向上・確立のために、今後もより一層のご理解・ご協力をお願い申し上げます。



平成 19 年 3 月

自己点検・評価に関する調査研究委員会

委員長 中 村 徹

もくじ

はじめに	1
もくじ	2
第1章 調査の概要	
1. 調査の趣旨	3
2. 調査の実施	3
3. 調査用資料	4
①平成18年度モデル様式	5
③「基礎力」について	15
⑤調査票	19
第2章 調査票の集計結果と分析・考察	
1. 卒業生の就職先業種・職種	20
2. 育成に重点をおいて取り組んでいる基礎力	21
3. 基礎力の達成度	25
4. 改善に向けて検討が必要と判断した項目	29
5. 意見、感想の分析	35
第3章 調査協力校一覧	38
第4章 講演録（「平成18年度 自己点検・評価研修会」より）	40
自己点検評価と学校運営 ～学生募集パンフレットから考える～	
自己点検・評価に関する研究委員会委員 秋葉 英一	41
平成17年度の調査報告と今年度の調査研究について	
自己点検・評価に関する研究委員会委員 平田 眞一	67
自己点検・評価に関する研究委員会委員 中西 義裕	77

第1章 調査の概要

1 調査の趣旨

財団法人専修学校教育振興会（以下専教振）では、専修学校教育の質的向上及び健全な学校運営等の推進のため、平成5年度より、専修学校における自己点検・自己評価に関する調査研究事業を実施している。

本年度の調査においては、「職業人の基礎力の育成にかかる教育活動等に関する自己点検・自己評価」モデル様式を作成し、当該様式を利用した自己点検・評価の実施を呼びかけ、取り組み状況等に関する調査を行った。

モデル様式の作成にあたっては、昨年度実施した文部科学省委託事業「私立専修学校における自己点検等の実施状況調査」の中の「今後どのような項目の自己点検・自己評価様式の整備を希望するか」という問いに対し、もっとも要望が多かった「教育内容に関する点検・評価様式」の一考察として、職業教育機関である専門学校にとって共通する教育項目である「職業人の基礎力の育成」に焦点をあて、経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」中間取りまとめに公表された「社会人基礎力」を参考にした。

2 調査の実施

(1) 調査委員会

委員長 中 村 徹 （静岡福祉医療専門学校）

委員 秋 葉 英 一 （千葉情報経理専門学校）

〃 中 西 義 裕 （名古屋製菓専門学校）

〃 平 田 眞 一 （中国デザイン専門学校）

〃 松 倉 基 晴 （富山情報ビジネス専門学校）

(2) 調査経過

【調査期間】平成18年11月10日～12月1日

【送付校】1,618校（全国学校法人立専門学校協会会員校）

【回収数】746校（回収率46.1%）

学校法人立の専門学校のうち、全国専修学校各種学校総連合会の会員校1,618校を対象に、「自己点検・評価実施のためのモデル様式（5～14ページ参照）」と「その実施結果を

まとめるための調査票（19 ページ参照）」等を郵送。調査表のみを返送してもらう方法で調査を行い、746 校より回答を得た。

この 746 校の中には、新設である等の理由で過去 3 ヶ年に卒業生がいないため、本来は調査対象外となる 16 校、また、モデル様式・調査票を送付しなかったにも関わらず、ホームページ等にて調査の実施を知り、ご協力くださった学校法人立以外の 6 校の専門学校が含まれる。本来、自己点検・自己評価については、学校の設置形態に関わらず当財団にてその実施を促進していることから、これら全 746 校からの回答を総回答数として計上し、第 2 章の「調査票の集計結果と分析・考察」を行った。

なお、「“調査協力校”としての学校名公表の可否」については、「可」が 377 校（50.5%）、「不可」が 282 校（37.8%）、無回答が 87 校（11.7%）あった。「可」の学校については、第 3 章にて学校名を標記した。「不可」もしくは「無回答」の学校が多数存在した要因としては、学校名が判別できる状態での回答内容の公表が行われるのではないかという懸念が原因であったものと推測される。

3 調査用資料

調査に当たって郵送した資料は以下のとおり。

- ① 職業人の基礎力の育成にかかる教育活動等に関する自己点検・自己評価
平成 18 年度モデル様式（実際に自己点検・評価作業を行うモデル様式。）
- ② 趣旨説明及び実施要領（モデル様式実施のための解説。）
- ③ 「基礎力」について（本調査における「基礎力」の概念を解説。）
- ④ 調査票記入例
- ⑤ 調査票

本書では、次ページ以降に①③⑤を掲載するが、全資料は以下よりダウンロード可能となっている。本書の閲覧及び本モデル様式を利用しての今後の自己点検・評価に利用頂きたい。

http://www.sgec.or.jp/sgec_new/download/

1

職業人の基礎力の育成にかかる教育活動等に関する自己点検・自己評価

－（財）専修学校教育振興会 平成 18 年度「モデル様式」－

（財団法人専修学校教育振興会への本状の送信は不要です。各校で保管してください。）

記入年月日		平成 年 月 日
記入者	所属校名	
	所属部署	
	氏 名	

（1）学園・学校の教育理念、学科の教育目標（特に養成する職業人の人材像、教育を通じて養う能力や素養など）を記入する。なお、複数の学科が設置されている場合は、本年5月1日現在で在籍者数の最も多い学科（過去3ヶ年続けて卒業生を出しているもの）について記入する。

◆学園・学校の教育理念

.....

.....

.....

.....

◆学科（学科名：_____科）の教育目標

.....

.....

.....

.....

※ 以下の事項については、1 ページで記入した学科について点検・評価を行う。

(2) 当該学科の卒業生の就職状況（過去3ヶ年）に関して、就職先の業種を以下の<産業分類一覧>の①～⑳の記号で記入する。なお、業種が複数ある場合は、就職者数が多い業種の上位3位までを順番に記入する。

◆学科の就職先の業種… 1 : _____, 2 : _____, 3 : _____

<産業分類一覧>

- ①…農業・林業・漁業（園芸サービス業を含む）
- ②…鉱業
- ③…建設業（設備工事業を含む）
- ④…製造業（食料品、繊維、繊維製品、木製品、紙加工製品、印刷業、化学工業、鉄鋼・非鉄金属、一般機械、情報通信機械、輸送用機械、精密機械）
- ⑤…電気・ガス・熱供給・水道業
- ⑥…情報通信業（通信、放送、情報サービス、映像情報製作、出版）
- ⑦…運輸業（鉄道、道路旅客・貨物運送、水運、航空運輸、倉庫）
- ⑧…卸売・小売業（繊維製品、食料品、その他製品・材料）
- ⑨…金融・保険業（銀行、その他金融、証券、保険）
- ⑩…不動産業（不動産取引、賃貸・管理）
- ⑪…飲食店・宿泊業
- ⑫…医療・福祉業（医療、保健衛生、社会福祉・介護事業）
- ⑬…教育・学習支援業（学校教育、社会教育、その他教育、教養・技能・スポーツ教授）
- ⑭…複合サービス事業（郵便局、協同組合）
- ⑮…サービス業（法律、会計、デザイン、芸術、写真、翻訳、通訳、社労士、行政書士、研究所、理容・美容、旅行、冠婚葬祭、娯楽、廃棄物処理、自動車整備、機械等修理、リース、広告、警備、政治・経済・文化団体、宗教）
- ⑯…公務（国家公務、地方公務）
- ⑰…その他

(3) 当該学科の卒業生の就職状況（過去3ヶ年）に関して、就職先で最も多く雇用される職種を1つ、以下の<職業分類一覧>のア～シ.の記号で記入する。

◆学科の就職先の職種 : _____

<職業分類一覧>

- ア…技術者（農林業、畜産、水産、食品製造、機械設計・製造、電気、建築、土木・測量、情報処理）
- イ…教員（専修学校各種学校、幼稚園、小学校、中学校など）
- ウ…その他の専門的・技術的職業従事者（科学研究、保健医療、社会福祉、法務、会計・税理、宗教、文芸・記者・編集、美術・写真・デザイン、音楽・舞台芸術、プロスポーツ、茶華道、書道）
- エ…事務従事者（一般事務、外勤事務、運輸・通信事務、その他事務）
- オ…販売従事者（商品販売、不動産・建物売買、保険・証券外交、銀行外務）
- カ…家庭生活支援サービス職業従事者（ホームヘルパー、訪問介護）
- キ…保安職業従事者（自衛官、警察、消防、警備員）
- ク…その他のサービス職業従事者（理容・美容、美顔術、飲食物調理、接客・給仕、居住施設・ビル等管理、旅行・観光、冠婚葬祭、トリマー）
- ケ…農林漁業作業員
- コ…運輸・通信従事者（鉄道運転、自動車運転、船舶・航空機運転、その他運輸従事、通信従事）
- サ…製造・制作・機械運転及び建設作業員（窯業・土石製品製造、金属材料製造、一般機械器具組立・修理、食料品製造、衣服・繊維製品製造、印刷・製本、定置機械・建設機械等運転、建設作業）
- シ…その他

(4) 当該学科において育成を目指している「基礎力」のうち、学生の傾向や就職先のニーズを受けて、特に重点をおいている基礎力を、以下の表＜社会人基礎力の能力要素＞の①～⑫を参考として記号で記入する。なお、基礎力（能力要素）が複数になる場合は6つ以下に絞って記入する。

◆育成に重点をおいて取り組んでいる基礎力(順不同)

＜社会人基礎力の能力要素＞

分類	能力要素	内 容
前に踏み出す力	①主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	②働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	③実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力	④課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	⑤計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	⑥創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力	⑦発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	⑧傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	⑨柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	⑩状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	⑪規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	⑫ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(5) 当該学科において、以下に掲げる学習指導の面での内容や工夫等の状況がどの程度であるかを評価し、該当する項目の□1つに✓を入れる。

【科目編成における内容や工夫等の状況】

- ① 専門教科とその他の教科は、学年ごとにバランス良く配分し、「基礎力」の育成に向けた科目間の連携に努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ② 選択科目をなるべく多く配し、自主的に学習計画を立てて履修登録することができるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ③ 専門教科では、校内での実習・演習系の科目（≒座学以外の科目）をなるべく多く配し、就職先となる企業等の現場に類似した状況で学習ができるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ④ 就職先となる企業等での現場実習・インターンシップなどを行う科目を配し、実際の仕事が経験できるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ⑤ 「基礎力」を養う科目（コミュニケーション、キャリア教育、ビジネス教育など）を配し、特定の「基礎力」を高めるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ⑥ 就職先の企業等を対象に卒業生の働きぶり等について調査を行い、学科の教育内容や達成目標の妥当性、あるいは重視する人材ニーズ等を分析し、その結果をカリキュラムの編成、科目の教育内容に反映するように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない

【教科指導における内容や工夫等の状況】

- ① 各授業で繰り返し学習を行い、企業等の現場で必要となる「基礎力」は暗記ではなく体得するものであるということに、学生自らが“気づく”よう努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ② 授業のなかに参加体験型のグループ学習の手法を取り入れ、企業等の現場を想定した課題について協同して取り組ませ、その結果をプレゼンテーションさせるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ③ しばしば授業の最後に課題を提示し、決められた期間内に提出させることで、約束を守ることを意識させるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ④ 就職先となる企業等の現場で豊富な実務経験を積んだ教員が、本人の貴重な経験を教材として活用し、より実践的な「基礎力」が育成できるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない
- ⑤ 就職先となる企業等の現場で活躍している人（卒業生など）を講師に招いた講演や授業などを行い、仕事に必要となる「基礎力」、仕事の達成感や厳しさについて自覚できるように努めている。
- 努めている どちらかと言えば努めている
 どちらかと言えば努めていない 努めていない

(6) 当該学科において実施しているキャリア・サポート（就職相談・就職指導など）の面での内容や工夫等について、以下の項目から該当するものを選択し、全ての項目の□に✓を入れる。また、✓を入れた項目について、指定された内容を記入する。

入学時に学生個人の進路意識（何を学ぶために入学したのか、将来どのような仕事をしたいのか等）を調査・把握し、在学中のキャリア・サポート活動に活用している。

↳ の場合…把握している最近の学生の傾向（目的意識や自己理解の実態など）はどうか、具体的に記入。

[.....
.....
.....
.....]

学習のモチベーション、就職への動機づけなどを高めるため、入学後の早い段階から、就職適性に関する個別面談・指導等を行ったり、就職適性検査を実施したりしている。

↳ の場合…入学年次に実施している相談・指導について、実施時期と内容を具体的に記入。

[.....
.....
.....
.....]

就職指導においては、一般的な試験対策やテクニックの指導、または就職活動の進め方のほかに、企業ごとの人材ニーズ等を踏まえて、具体的かつ分かりやすいアドバイスをを行っている。

↳ の場合…特に目的意識や自己理解が十分でない学生に対するアドバイスで留意する点を具体的に記入。

[.....
.....
.....
.....]

カウンセリングを通じた指導を充実するため、キャリア・サポート担当の教職員等について、何らかの資格を取得させたり、有資格者を充てたりしている。

↳ の場合…特にキャリア・サポートの経験が浅い教職員に対して、学校として行っている支援策等を具体的に記入。

[.....
.....
.....
.....]

家庭が役割を認識し、その機能を発揮してもらうため、保護者とのコミュニケーションを密にするなど、家庭との連携・協力を深めている。

↳ の場合…特に目的意識や自己理解が十分でない学生について、実施している家庭との連携・協力の内容を具体的に記入。

[.....
.....
.....
.....]

躰(しつけ)教育・挨拶運動・読書運動・5S運動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)・ボランティア活動の推進など、豊かな人間性の涵養に資するような、学校独自のプログラムを実践している。

↳ の場合…学校独自のプログラムを実践している場合は、その内容を具体的に記入。

[.....
.....
.....
.....]

(7) 当該学科において、3 ページに掲げた「基礎力」(＜社会人基礎力の能力要素＞参照)の育成がどの程度達成されているか、卒業生(過去3 ヶ年)の卒業時点での意識や行動等の変化をもとに達成度を判断し、以下の＜達成度の評価の目安＞のⅠ～Ⅴの記号で記入する。

また、個々の「基礎力」の個別達成度をもとに、3つの分類に集約した場合の分類別達成度についても記入する。

個別達成度		分類別達成度
↓		↓
①の能力の達成度 : _____	}	「前に踏み出す力」の達成度 : _____
②の能力の達成度 : _____		
③の能力の達成度 : _____		
④の能力の達成度 : _____	}	「考え抜く力」の達成度 : _____
⑤の能力の達成度 : _____		
⑥の能力の達成度 : _____		
⑦の能力の達成度 : _____		
⑧の能力の達成度 : _____	}	「チームで働く力」の達成度 : _____
⑨の能力の達成度 : _____		
⑩の能力の達成度 : _____		
⑪の能力の達成度 : _____		
⑫の能力の達成度 : _____		

＜達成度の評価の目安＞

- Ⅰ…卒業時までにはしっかりと基礎力が身につけており、直ぐに仕事の現場で発揮できる。
- Ⅱ…卒業時までにはしっかりと基礎力が身につけているが、仕事の現場で直ぐに発揮することができない。
- Ⅲ…卒業時までには基礎力の基本は身につけており、実際の仕事を通じて自ら高めていける。
- Ⅳ…卒業時までには基礎力の基本は身につけているが、実際の仕事を通じて自ら高めていくことができない。
- Ⅴ…卒業時までにはまったく基礎力が身につけておらず、実際の仕事を通じて自ら身につけていけるか分からない。

(8) 上記(7)で記入した分類別達成度がⅠ～Ⅲとなった「基礎力」(3ページ<社会人基礎力の能力要素>参照)について評価する。分類別達成度をそのように記入した事由として、学習指導やキャリア・サポートの面で最も育成の効果をあげたと考える内容や工夫等は何か、具体的に記入する。なお、Ⅳ、Ⅴとなった分類については記入不要です。

◆「前に踏み出す力」の育成で効果をあげた内容や工夫等

[.....]

◆「考え抜く力」の育成で効果をあげた内容や工夫等

[.....]

◆「チームで働く力」の育成で効果をあげた内容や工夫等

[.....]

(9) これまでの点検・評価の結果から、「基礎力」(3ページ<社会人基礎力の能力要素>参照)の育成にあたって改善に向けた検討が必要と判断する内容について、以下の項目から該当するものを選択し、該当する全ての項目の□に✓を入れる。また、✓を入れた項目について、改善に向けた考え方を記入する。

なお、現状で適切な教育活動などを実践できているので、現行の内容や水準を維持して対応していくと判断した項目には、✓を入れる必要はありません。

就職先となる業種・職種で求められる「基礎力」の把握、学園・学校の教育目標または学科の教育目標の検討及び見直し

↳ の場合…改善に向けた考え方を具体的に記入。

[.....]

カリキュラム編成の検討及び見直し

↳ の場合…改善に向けた考え方を具体的に記入。

[.....]

学習指導の内容や方法等の検討及び見直し

↳ の場合…改善に向けた考え方を具体的に記入。

[.....]

キャリア・サポートの内容や方法等の検討及び見直し

↳ の場合…改善に向けた考え方を具体的に記入。

[.....]

「基礎力」の達成度を客観的に確認できる評価方法等の検討及び見直し

↳ の場合…改善に向けた考え方を具体的に記入。

[.....]

その他

↳ の場合…具体的内容、改善に向けた考え方を具体的に記入。

[.....]

以上で、「職業人の基礎力の育成にかかる教育活動等に関する自己点検・自己評価」は終了です。本票は各校で大切に保管し、今後の自己点検・自己評価の比較ベースにしてください。

また、本モデル様式への記述をもとに、別紙⑤の調査票を記入し、**平成18年12月1日までに、“⑤調査票のみ”を財団法人専修学校教育振興会 総務課へFAXにて送信してください。**

なお、各学校の状況に応じて、以下の作業を行ってください。

- このモデル様式を用いて他の学科についても「基礎力」の育成について点検・評価する。
- モデル様式で行った共通的な項目のほかに、さらに深く「基礎力」の育成について点検・評価する。
- 次年度以降、時期を見て、改めて本モデル様式で点検・評価を行い、今回の結果と対比する。

本モデル様式等は、当財団のホームページから電子データをダウンロードすることができます。自由にご利用ください。↓

http://www.sgec.or.jp/sgec_new/download/

③

「基礎力」について

■ 「職業人の基礎力育成にかかる教育活動等に関する自己点検・自己評価 －（財）専修学校教育振興会 18年度モデル様式－」における基礎力

現在まで、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は、それぞれ「基礎力」に関する具体的な諸能力を提示しています。

文部科学省は、平成16年1月、キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議の報告書「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」で、職業的（進路）発達にかかわる諸能力の育成の視点から、

- 人間関係形成能力（自他の理解能力、コミュニケーション能力）
- 情報活用能力（情報収集・探索能力、職業理解能力）
- 将来設計能力（役割把握・認識能力、計画実行能力）
- 意思決定能力（選択能力、課題解決能力）

の4領域の諸能力について、小学校から高等学校までの各段階における学習プログラムの枠組み（例）を公表しています。

（参照 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/007.pdf）

また、厚生労働省は、平成16年4月、就職基礎能力修得の目安策定委員会の議論等を踏まえ、事務・営業の職種について実際に企業が若年者に求める「就職基礎能力」として、

- コミュニケーション能力（意思疎通、協調性、自己表現能力）
- 職業人意識（責任感、向上心・探究心、職業意識・勤労観）
- 基礎学力（読み書き、計算・計数・数学的思考力、社会人常識）
- ビジネスマナー
- 資格取得（情報技術、経理・財務、語学力）

の5領域の内容と修得目標を提示し、同時にそれらの能力を修得するための講座や試験を「YES-プログラム」として認定しています。

（参照 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/index.html>）

さらに、経済産業省は、平成18年2月、社会人基礎力に関する研究会の中間取りまとめで、職場等で求められる「社会人基礎力」として、

- 前に踏み出す力
- 考え抜く力
- チームで働く力

の3領域の内容と、産業界や企業、若者、教育機関（特に大学を中心）等における育成・

評価の取り組み方を公表しています。

(参照 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>)

財団法人専修学校教育振興会では、「職業人の基礎力育成にかかる教育活動等に関する自己点検・自己評価 平成 18 年度モデル様式」作成に当たり、経済産業省が公表した「社会人基礎力」の能力要素を、モデル様式における「基礎力」を分類・定義するための参考として利用しました。

なお、この「社会人基礎力」は、「多様な機会のある社会」推進会議（再チャレンジ推進会議）で、若者の再チャレンジ支援の一環として、その育成を目指した産学連携事業の推進が政策目標に掲げられ、さらに閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針（骨太の方針）2006」のなかに反映されています。

■ 「社会人基礎力」の定義と能力要素の具体的な内容

本年度のモデル様式で参考とした「社会人基礎力」の 3 領域の能力、それぞれの能力を形成する 12 の能力要素は以下のとおりです。詳細は、経済産業省ホームページを参照してください。（参照 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>）

（1）社会人基礎力を構成する 3 つの主要な能力

前に踏み出す力（アクション） ～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～

実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら、一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら、粘り強く取り組むことが求められる。

考え抜く力（シンキング） ～疑問を持ち、考え抜く力～

物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。

チームで働く力（チームワーク） ～多様な人とともに、目標に向けて協力する力～

職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また組織としての付加価値を創り出すためには、多様な人との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けともに協力することが必要である。

(2) 社会人基礎力の能力要素

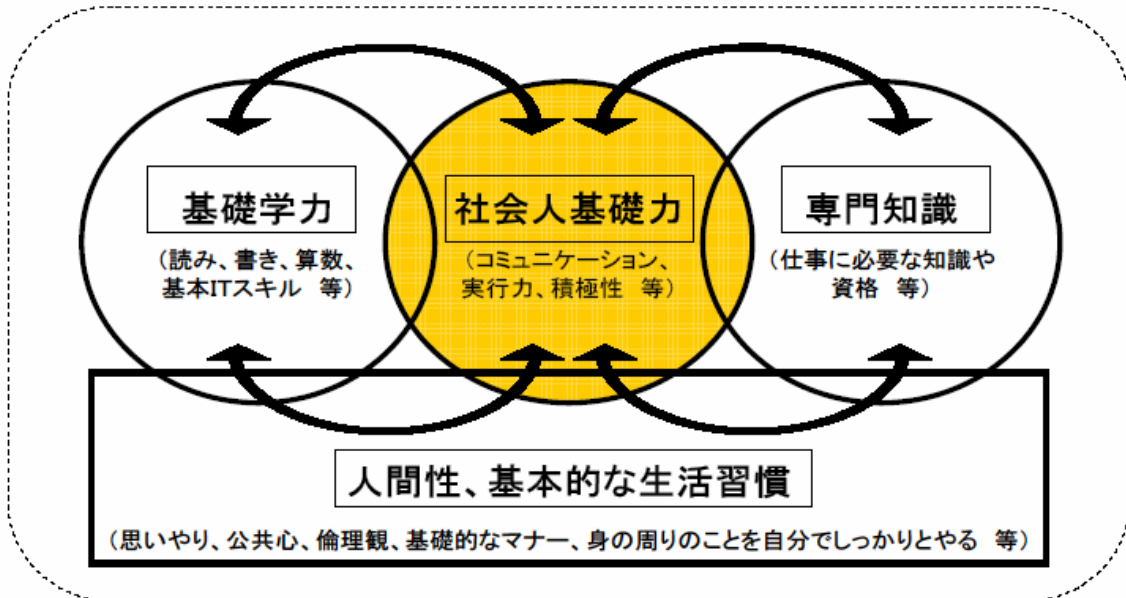
分類	能力要素	内 容
前に踏み出す力	①主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	②働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	③実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力	④課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	⑤計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	⑥創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力	⑦発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	⑧傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	⑨柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	⑩状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	⑪規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	⑫ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(3) 「基礎学力」、「専門知識」及び「人間性、基本的な生活習慣」との関係

「社会人基礎力」は、職場等で活躍していく上で必要な能力の一分野ではあるが、それがあれば十分というものではなく、例えば、「基礎学力」（読み書き、算数、基本ITスキル等）や「専門知識」（仕事に必要な知識や資格等）、あるいは「人間性、基本的な生活習慣」（思いやり、公共心、倫理観、基本的なマナー、身の回りのことを自分でしっかりとやる等）といった、他の能力と重なりあう部分があるものであり、相互に作用し合いながら、様々な体験等を通じて循環（スパイラル）的に成長していくものと考えられる。

（職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について）

※それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視されるなど、成長段階に応じた対応が必要となる。



5

「職業人の基礎力の育成にかかる教育活動等 に関する自己点検・自己評価」 調査票

都道府県名		学校名（法人名ではなく、学校名を記入）	
回答者	フリガナ氏名： TEL () 役職：		
学校名の公表について（どちらかに✓を入れる）		<input type="checkbox"/> 公表してよい	<input type="checkbox"/> 公表を望まない

* 公表を許可した学校名は、調査協力校として報告書に掲載させていただく予定です。

設問 1 今回のモデル様式を用いて点検・評価を実施しましたか。該当する□に✓を入れてください。

実施した 実施しなかった→設問 6 にお進みください。

※ 以下、設問 2～5 は、「実施した」学校のみ、ご回答ください。

設問 2 モデル様式の（2）及び（3）で記入した「学科の就職先の業種・職種の記号」を記してください。（モデル様式 2 ページの産業分類一覧・職業分類一覧参照）

業種【モデル様式（2）】 ※㉔～㉚の記号で記入(第3位まで)	1	2	3
職種【モデル様式（3）】 ※ア～シの記号で記入(1つ)		↑ 記入時に○囲みは不要です	

設問 3 モデル様式の（4）で記入した「育成に重点をおいて取り組んでいる基礎力」を①～⑫の記号で記してください。（順不同） ↓ 記入時に○囲みは不要です。

基礎力【モデル様式(4)】 ※①～⑫の記号で記入(6つまで順不同)					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

設問 4 モデル様式の（7）で記入した「基礎力の達成度」について、個別及び分類別の達成度を、評価の目安の番号（モデル様式 8 ページの＜達成度の評価の目安＞参照）Ⅰ～Ⅴでお答えください。

分類	能力要素	個別達成度	分類達成度	領域	能力要素	個別達成度	分類達成度
前に踏み出す力	①			チームで働く力	⑦		
	②				⑧		
	③				⑨		
考え抜く力	④		⑩				
	⑤		⑪				
	⑥		⑫				

設問 5 モデル様式の（9）で「改善に向けた検討が必要と判断した項目」について、該当する□のすべてに✓を入れてください。

- 就職先で求められる「基礎力」の把握、教育理念・教育目標の検討及び見直し
- カリキュラム編成の検討及び見直し
- 学習指導の内容や方法等の検討及び見直し
- キャリア・サポートの内容や方法等の検討及び見直し
- 「基礎力」の達成度を客観的に確認できる評価方法等の検討及び見直し
- その他 []

設問 6 「基礎力」の育成、あるいは今回のモデル様式などについて、意見や感想がありましたら、今回のモデル様式実施の有無に関わらずご自由に記入して下さい。

第2章 調査票の集計結果と分析・考察

1. 卒業生の就職先業種・職種

設問2では、モデル様式による点検・評価を実施した際に対象とした学科の卒業生の就職先業種を就職者数の多い順に上位3位（過去3ヶ年）まで、職種を1位のみ選択してもらった。業種・職種の分類は「日本標準産業分類（平成14年3月改訂）」に基づく17種である。業種では、単純集計の1位が医療・福祉業(35.5%)、2位がサービス業(24%)である。1位と2位の合計による集計結果からは、1位・2位の順位は同じであるが、これらの次に多かった業種としては、3位が製造業(11.7%)、4位が卸売・小売業(10.7%)であった。

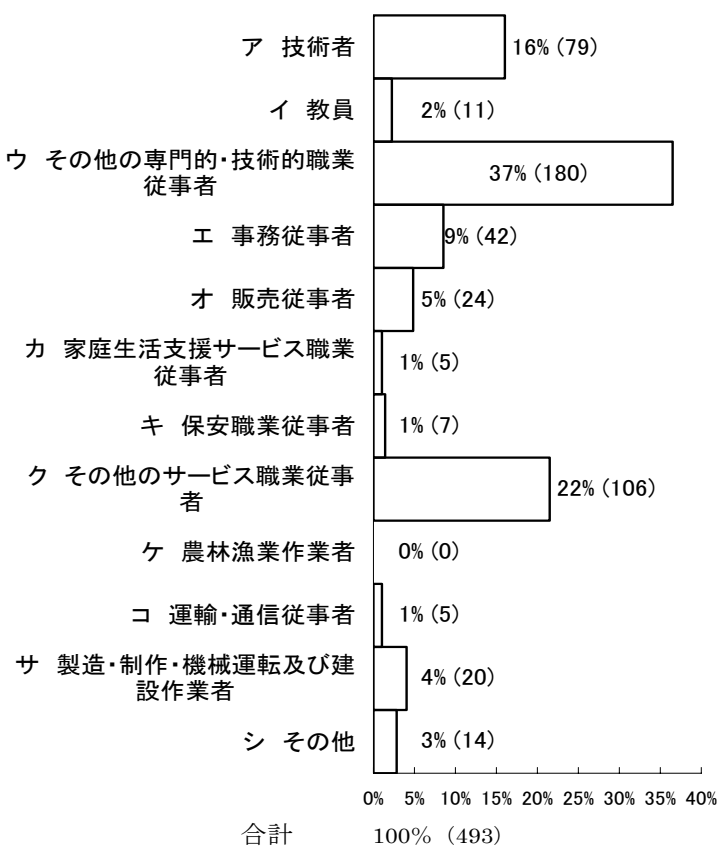
これは、今回の調査において、調査票の回答のあった専修学校（全746校）が設置する学科として、医療・福祉系が多かったことを示すものであり、回答のあった177校の校名から判断しても、そのことが裏付けられる結果となっている。また、医療・福祉系学科に対する自己点検・評価の指導が所轄庁により強く行われているであろうことを自由記述からも窺い知ることができた。なお、サービス業を選択した学校が多かったことは、産業分類一覧（6ページ参照）における分類上の業種が非常に幅広いためであったろうことは、想像に難くない。以後の設問の集計・分析結果についても、この点を考慮しながら、集計結果を判断することが必要と思われる。

図表1 卒業生の就職先業種

		選択割合と校数（ ）内は回答校数				
業 種	1位	2位	3位	1位と2位の合計	1位から3位までの合計	
A 農業・林業・漁業	0.2% (1)	0.3% (1)	0.8% (2)	0.2% (2)	0.4% (4)	
B 鉱業	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
C 建設業	3.6% (18)	1.9% (6)	1.2% (3)	2.9% (24)	2.5% (27)	
D 製造業	8.6% (43)	16.4% (53)	12.0% (29)	11.7% (96)	11.7% (125)	
E 電気・ガス・熱供給・水道	0.0% (0)	0.6% (2)	0.8% (2)	0.2% (2)	0.4% (4)	
F 情報通信業	8.2% (41)	3.7% (12)	8.3% (20)	6.4% (53)	6.9% (73)	
G 運輸業	2.4% (12)	1.9% (6)	3.7% (9)	2.2% (18)	2.5% (27)	
H 卸売・小売業	3.2% (16)	22.2% (72)	14.9% (36)	10.7% (88)	11.6% (124)	
I 金融・保険業	0.0% (0)	0.3% (1)	0.8% (2)	0.1% (1)	0.3% (3)	
J 不動産業	0.0% (0)	1.9% (6)	0.4% (1)	0.7% (6)	0.7% (7)	
K 飲食店・宿泊業	6.8% (34)	3.7% (12)	3.3% (8)	5.6% (46)	5.1% (54)	
L 医療・福祉業	35.5% (177)	9.0% (29)	3.7% (9)	25.0% (206)	20.2% (215)	
M 教育・学習支援業	3.4% (17)	8.6% (28)	6.6% (16)	5.5% (45)	5.7% (61)	
N 複合サービス事業	0.0% (0)	1.5% (5)	0.8% (2)	0.6% (5)	0.7% (7)	
O サービス業	24.0% (120)	17.0% (55)	19.4% (47)	21.3% (175)	20.8% (222)	
P 公務	2.8% (14)	6.5% (21)	5.0% (12)	4.3% (35)	4.4% (47)	
Q その他	1.2% (6)	4.6% (15)	18.2% (44)	2.6% (21)	6.1% (65)	
合計	100% (499)	100% (324)	100% (242)	100% (823)	100% (1,065)	

これらの結果は、今回の調査参加校全体の集計結果であるが、各学校においては、卒業生の就職先業種および職種が、各校における設置学科における履修内容の専門性を生かした就職先となっているかどうかを独自に検証することが望まれる。在学中に習得した専門性と就職先業種・職種の整合性が高いほど、卒業生は履修内容を生かした業種・職種への就職を果たしていると判断できるわけである。

図表 2 卒業生の就職先職種 * () 内は校数



2. 育成に重点をおいて取り組んでいる基礎力

設問 3 では、「育成に重点を置いている基礎力」を 6 つまで順不同で選択してもらった。この「基礎力」の 3 分類である『前に踏み出す力』、『考え抜く力』、『チームで働く力』のうち、『前に踏み出す力』、『考え抜く力』には、それぞれ 3 つの「能力要素」が、『チームで働く力』には 6 つの「能力要素」が配されている（図表 3 参照）。そのため、3 分類の相対的重要度について軽々に比較することはできないが、①から⑫の個別の「能力要素」の中で、特に重視されているものは、

- ・『前に踏み出す力』の中の①主体性 (14.3%) と③実行力 (13.4%)
- ・『考え抜く力』の中の⑤計画力 (10.1%)
- ・『チームで働く力』の中の⑩規律性 (13.7%)

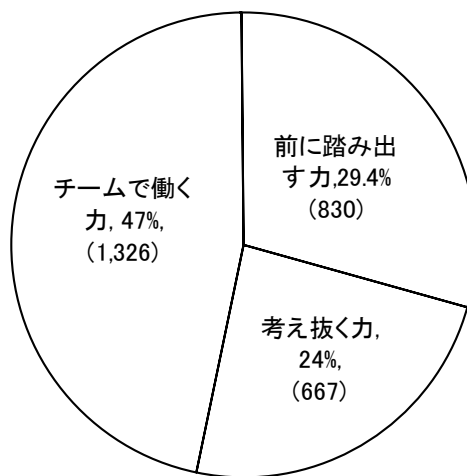
である。他の「能力要素」が 10% 未満であるのに対し、これら①、③、⑤、⑩の「能力要素」は、いずれも 10% 以上の結果となっており、専修学校として学生を教育する上で特に重要視している「能力要素」が浮かび上がる結果となっている。特に、『チームで働く力』の中で⑩規律性が最も高い集計結果となったことは、専修学校教育の特徴である可能性が高い。ある意味では育成しやすい能力であるとも考えられるが、就職先・実社会が必要とす

る能力でもあり、今後、大学・短大との教育内容の差別化を図る上で、重要なキーワードになるとも考えることができる。

逆に、比較的低い集計結果を示した「能力要素」は、②働きかけ力(1.7%)、⑥創造力(5.2%)、⑫ストレスコントロール力(1.0%)である。これらの能力は、前者とは逆に育成しにくい能力であるとも考えられるが、就職先・実社会がこれらを軽視しているか否かは、別途検証されるべき問題であろう。例えば、最下位(1.0%) ⑫ストレスコントロール力については、若年労働者の早期離職問題における大きな要因であるとも考えられるが、座学(校内)では修得しにくいテーマである。したがって、各専修学校が展開するインターンシップなどの実務研修制度などにおいて、むしろ、重点的に取り組む必要のある課題であると考えられるのである。これは、以下に紹介する「社会人基礎力」に関する緊急調査(経済産業省)の結果から見ても明白であり、今後の各校における取り組みの中で、ぜひとも見直しをかける必要のある項目の一つといえよう。

※ 各々の「能力要素」の内容および例は、15～18ページの「基礎力について」をご覧ください。

図表3 育成に重点をおいて取り組んでいる基礎力(順不同。6つまで選択)
*()内は校数



大分類	割合	能力要素	割合
前に踏み出す力	29.4% (830)	①主体性	14.3%(403)
		②働きかけ力	1.7%(49)
		③実行力	13.4%(378)
考え抜く力	23.6% (667)	④課題発見力	8.3%(234)
		⑤計画力	10.1%(286)
		⑥創造力	5.2%(147)
チームで働く力	47.0% (1,326)	⑦発信力	8.8%(249)
		⑧傾聴力	8.1%(230)
		⑨柔軟性	6.5%(184)
		⑩状況把握力	8.7%(246)
		⑪規律性	13.7%(388)
		⑫ストレスコントロール力	1.0%(29)
計	100.00% (2,823)		100.0%(2,823)

*()内は校数

*回答割合が10%を超える能力要素を網掛。

【「社会人基礎力」に関する緊急調査】について】

経済産業省では、企業が職場で求める能力（「社会人基礎力」）に関し、企業人事部に対するアンケート調査を実施し、その結果を平成 18 年 4 月にホームページ上で公開している（<http://www.meti.go.jp/press/20060418005/20060418005.html>）。大学生・短大生をも含めての調査となっていることを勘案する必要はあるものの、企業が求める人材像と「社会人基礎力」の関係、および、採用後の若手社員に不足が見られる「社会人基礎力」などについて様々な分析を行っており、ぜひ一読されたい。特に、この調査結果を参考に「育成に重点をおいて取り組んでいる基礎力」が、「企業の求める人材像（基礎力）」および「卒業時の基礎力達成度」を十分に踏まえたものとなっているかを検証することは、極めて重要であると考えられる。

「社会人基礎力」に関する緊急調査の結果のうち、今回の自己点検評価の結果に関連して興味深いのは、以下の点である。

- ・ 「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」のうち、大企業では「前に踏み出す力」（約 60%）を、中堅・中小企業では「チームで働く力」（約 30%）を重視する企業が多い。
- ・ 企業規模に関わらず、「主体性」、「実行力」、「創造力」が高い割合で求められている一方、現在の若手社員は「主体性」「課題発見力」に不足が見られる、との意見が多い。
- ・ 大企業では、「働きかけ力」、「課題発見力」、「発信力」、「柔軟性」がより高く求められる傾向が見られる。
- ・ 「働きかけ力」、「課題発見力」、「ストレスコントロール力」については、企業が求める能力と若手社員の能力との間に大きなギャップが生じている。特に中堅・中小企業の方が相対的に大きなギャップを感じている。

（以上、「社会人基礎力」に関する緊急調査結果のポイント」より抜粋）

つぎに、12 の「能力要素」の取り組みの重要度が、就職先の業種によってどのように異なっているかを見てみたい。（図表 4 参照）

A～Q の各就職先業種に共通する全体的な傾向としては、単純集計同様に①主体性、③実行力、⑪規律性が育成に重点をおいて取り組んでいる基礎力であることが読み取れる。この傾向と異なる傾向を示している業種は以下の通りである。

E 電気・ガス・熱供給・水道業：①主体性よりは⑩状況把握力に重点。

G 運輸業：①主体性よりは⑤計画力に重点。

I 金融・保険業：①主体性よりは⑤計画力に重点。

J 不動産業：①主体性よりは⑤計画力に重点。

N 複合サービス事業：①主体性よりは⑤計画力および⑦発信力に重点。

つまり、①主体性、③実行力、⑪規律性の 3 つの基礎力が、就職先業種を問わず重点的に取り組まれている傾向が強いものの、一部の業種においては、業種の特性を勘案した取り組みがなされていることがわかる。「企業の求める人材像（基礎力）」が業種によって異

なるため、先に紹介した「社会人基礎力」に関する緊急調査の結果の中では、業種別に求められる割合の高い「社会人基礎力」が紹介されている。たとえば、サービス業における業種特性としては、

- ・「前に踏み出す力」が顕著に求められる傾向にある。
 - ・要素別では、「創造力」、「傾聴力」、「ストレスコントロール力」を求める企業の割合が多い。
- といった具合である。各校におかれては、自校の重点基礎力が就職先業種の特性を反映したのものとなっているか、ぜひとも検証していただきたい。

図表4 就職先業種別の重点基礎力選択校数と選択割合の累計
(業種は選択3位まで、基礎力は選択6位までを計上。*選択割合上位3位までを網掛。)

業種	選択校数計	前に踏み出す力			考え抜く力			チームで働く力					
		①主体性	②働きかけ	③実行力	④課題発見	⑤計画力	⑥創造力	⑦発信力	⑧傾聴力	⑨柔軟性	⑩状況把握	⑪規律性	⑫コントロール
A 農業・林業・漁業	4 100.0%	4 100.0%	0 0.0%	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	2 50.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	4 100.0%	0 0.0%
B 鉱業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
C 建設業	27 100.0%	22 81.5%	2 7.4%	18 66.7%	9 33.3%	18 66.7%	12 44.4%	15 55.6%	6 22.2%	7 25.9%	14 51.9%	24 88.9%	1 3.7%
D 製造業	125 100.0%	108 86.4%	11 8.8%	107 85.6%	55 44.0%	81 64.8%	41 32.8%	74 59.2%	34 27.2%	39 31.2%	60 48.0%	101 80.8%	8 6.4%
E 電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0%	2 50.0%	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%	2 50.0%	3 75.0%	2 50.0%	0 0.0%	2 50.0%	3 75.0%	2 50.0%	0 0.0%
F 情報通信業	73 100.0%	67 91.8%	6 8.2%	56 76.7%	48 65.8%	49 67.1%	25 34.2%	54 74.0%	21 28.8%	19 26.0%	24 32.9%	55 75.3%	2 2.7%
G 運輸業	27 100.0%	17 63.0%	1 3.7%	26 96.3%	6 22.2%	20 74.1%	6 22.2%	17 63.0%	15 55.6%	9 33.3%	16 59.3%	22 81.5%	3 11.1%
H 卸売・小売業	124 100.0%	109 87.9%	5 4.0%	108 87.1%	64 51.6%	84 67.7%	34 27.4%	80 64.5%	41 33.1%	36 29.0%	45 36.3%	102 82.3%	7 5.6%
I 金融・保険業	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	3 100.0%	2 66.7%	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	1 33.3%	1 33.3%	3 100.0%	1 33.3%
J 不動産業	7 100.0%	4 57.1%	0 0.0%	5 71.4%	3 42.9%	5 71.4%	4 57.1%	4 57.1%	2 28.6%	2 28.6%	3 42.9%	5 71.4%	1 14.3%
K 飲食店・宿泊業	54 100.0%	43 79.6%	7 13.0%	47 87.0%	16 29.6%	20 37.0%	20 37.0%	23 42.6%	23 42.6%	27 50.0%	31 57.4%	45 83.3%	6 11.1%
L 医療・福祉業	215 100.0%	174 80.9%	20 9.3%	152 70.7%	125 58.1%	141 65.6%	35 16.3%	94 43.7%	125 58.1%	79 36.7%	116 54.0%	162 75.3%	12 5.6%
M 教育・学習支援業	61 100.0%	47 77.0%	12 19.7%	44 72.1%	26 42.6%	36 59.0%	20 32.8%	22 36.1%	26 42.6%	33 54.1%	29 47.5%	48 78.7%	5 8.2%
N 複合サービス事業	7 100.0%	6 85.7%	0 0.0%	7 100.0%	2 28.6%	7 100.0%	1 14.3%	7 100.0%	3 42.9%	0 0.0%	3 42.9%	6 85.7%	0 0.0%
O サービス業	222 100.0%	172 77.5%	25 11.3%	172 77.5%	85 38.3%	105 47.3%	92 41.4%	115 51.8%	96 43.2%	81 36.5%	113 50.9%	167 75.2%	14 6.3%
P 公務	47 100.0%	42 89.4%	2 4.3%	39 83.0%	24 51.1%	36 76.6%	7 14.9%	27 57.4%	18 38.3%	13 27.7%	23 48.9%	40 85.1%	1 2.1%
Q その他	65 100.0%	55 84.6%	7 10.8%	50 76.9%	27 41.5%	35 53.8%	12 18.5%	29 44.6%	34 52.3%	26 40.0%	31 47.7%	51 78.5%	2 3.1%
累計	1,065 100.0%	873 82.0%	98 9.2%	842 79.1%	497 46.7%	645 60.6%	314 29.5%	566 53.1%	447 42.0%	375 35.2%	514 48.3%	837 78.6%	63 5.9%

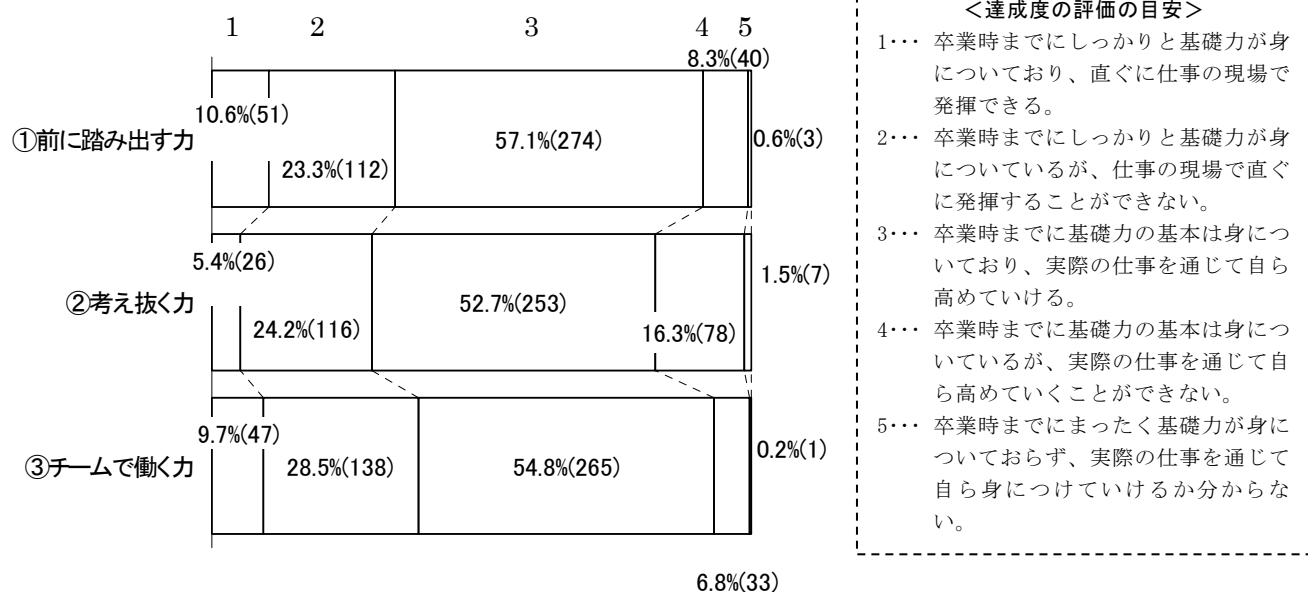
*A～Qの上段は選択校数、下段は%

3. 基礎力の達成度

先の設問3では、(在学中の取り組みとして)重点の置かれる「能力要素」を見たが、この設問4は、その取り組み結果として、各「能力要素」の(卒業時の)達成度(図表5右枠参照)を学校がどのように自己評価しているかを見るもので、結果は図表5のとおりである。設問3と設問4の集計結果を比較することにより、在学中の取り組みと卒業時の達成度について、どのような相違があるかを検証したい。

まず、3つの分類の基礎力の達成度についてであるが、①前に踏み出す力、③チームで働く力に比較して、②考え抜く力がやや低い数値となっている。

図表5 基礎力の達成度 * () 内は校数



図表6 能力要素毎の個別達成度の選択割合と選択校数

達成度	能力要素													選択校数累計
	前に踏み出す力			考え抜く力			チームで働く力							
	①主体性	②働きかけ力	③実行力	④課題発見力	⑤計画力	⑥創造力	⑦発信力	⑧傾聴力	⑨柔軟性	⑩状況把握力	⑪規律性	⑫コンストロースル力		
1	17.4% 84	5.5% 26	15.5% 75	8.3% 40	7.5% 36	7.8% 37	12.2% 59	19.9% 95	14.6% 70	16.2% 78	40.2% 196	4.2% 20	14.2% 816	
2	25.5% 123	21.5% 102	26.7% 129	25.0% 120	25.9% 125	23.1% 110	29.2% 141	27.6% 132	28.2% 135	26.0% 125	20.1% 98	23.7% 112	25.2% 1,452	
3	48.5% 234	46.6% 221	48.1% 233	44.8% 215	49.1% 237	40.3% 192	44.7% 216	43.9% 210	47.1% 225	47.0% 226	34.7% 169	45.1% 213	45.0% 2,591	
4	7.3% 35	23.0% 109	8.9% 43	18.8% 90	15.3% 74	22.9% 109	13.5% 65	7.9% 38	9.8% 47	9.4% 45	4.7% 23	21.6% 102	13.5% 780	
5	1.2% 6	3.4% 16	0.8% 4	3.1% 15	2.3% 11	5.9% 28	0.4% 2	0.6% 3	0.2% 1	1.5% 7	0.2% 1	5.3% 25	2.1% 119	
計	100% 482	100% 474	100% 484	100% 480	100% 483	100% 476	100% 483	100% 478	100% 478	100% 481	100% 487	100% 472	100% 5,758	

* 達成度(1~2)の高い能力要素の上位6位までと、達成度(4~5)の低い能力要素の下位4位までを網掛。

（１）達成度の高い「能力要素」

⑪規律性は、設問３（在学中の取り組みとして重点の置かれる「能力要素」）では、12要素中第２位であったが、卒業時の達成度（自己評価）としては、達成度１（40.2%）および達成度１～２の合計（60.3%）のいずれにおいても、群を抜いて高い達成度を示した。在学中の取り組みが大きな効果を挙げて、卒業時の達成度に高いレベルで反映されているものと考えられる。設問３の分析でも述べたが、この規律性は専修学校教育の特徴と考えられる点であり、今後、大学・短大との教育内容の差別化を図る上で、重要なキーワードと言えよう。資格取得などの面で、大学・短大の一部教育内容が専門学校化しているという点が指摘されている現状を考えると、専修学校における規律教育の重要性を今一度あらためて認識し、各校がさらに創意工夫を凝らし、専修学校教育の特色としての位置をさらに高める努力が重要と考える。

その他に達成度の高い「能力要素」としては、達成度１および達成度１～２の合計のいずれにおいても、第２位から第６位まで、⑧傾聴力・⑨柔軟性・①主体性・⑩状況把握力・⑥実行力、の順であり、ポイント数としては小差ながら、先の設問３の集計結果に比べて順位が変わっている。設問３（重点的取り組み）においては、⑪規律性とあわせて上位３位に入っていた①主体性・⑥実行力が、達成度においてそれぞれ４位・６位となっており、在学中の取り組みが必ずしも卒業時の達成度に直結していない可能性を示唆している。各校におかれては、このギャップの原因がどこにあるかを究明され、在学中の重点的取り組み（インプット）が卒業時達成度（アウトプット）に近づくよう、改善策を立案・実施することが今後の課題となるであろう。

逆に、⑧傾聴力・⑨柔軟性については、在学中の取り組みとしては大きな重点を置かれていないにも関わらず、卒業時の達成度としては高順位となっており、日常の指導の結果として成果が挙げられていることが推測される。

（２）達成度の低い「能力要素」

達成度５のみで見た場合と達成度４～５の合計で見た場合で結果は多少異なるが、達成度４～５の合計で見た場合は、⑥創造力（28.8%）を筆頭に、以下、⑫ストレスコントロール力（26.9%）・②働きかけ力（26.4%）・④課題発見力（21.9%）の順に達成度が低い。これら「能力要素」の順位については、『どんぐりの背比べ』と言えなくも無いが、順位こそ多少の変動はあるものの、すべて設問３においても順位の低かった項目であり、育成に重点を置かれていない基礎力と達成度の低い「能力要素」は概ね一致していると言える。達成度１～２の合計でみた場合も、ほぼ同様の結果となっており、他の「能力要素」が40%超であるのに対し、②働きかけ力（27.0%）・⑫ストレスコントロール力（27.9%）・⑥創造力（30.9%）・④課題発見力（33.3%）と、30%前後の結果となっている。各校においては、卒業生の就職先業種・職種におけるこれらの「能力要素」の重要度（23ページ「社会人基礎力」）に関

する緊急調査」参照。)を勘案し、重要度・必要度に応じてこれらの能力の一層の育成を図る必要が生じると考える。

(3) 能力分類①「前に踏み出す力」の就職先職種別達成度

次に、能力分類別の就職先職種別達成度について見てみることにする。

他の職種と比較して、才販売従事者の達成度1が0.0%であることが目に付く。達成度2および3で87.5%を占めているので、決して悪い数値とはいえないが、ケを除く他の職種では、達成度1が10～20%台での数値となっており、販売従事者となる学生の「前に踏み出す力」(主体性・働きかけ力・実行力)に関して、これら「能力要素」をさらに高める教育プログラムが必要であることを示唆している。販売職においては、他の職種と比較して早期離職率が高いことが推察されることから、「前に踏み出す力」の育成は、重要課題であるといえる。

図表7 「前に踏み出す力」の就職先職種別達成度

職種	無回答	1	2	3	4	5	合計
ア 技術者	2.5% (2)	10.1% (8)	17.7% (14)	58.2% (46)	11.4% (9)	0.0% (0)	100.0% (79)
イ 教員	9.1% (1)	18.2% (2)	27.3% (3)	45.5% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (11)
ウ その他の専門的・技術的職業従事者	4.4% (8)	9.4% (17)	18.9% (34)	60.0% (108)	6.7% (12)	0.6% (1)	100.0% (180)
エ 事務従事者	0.0% (0)	14.3% (6)	40.5% (17)	40.5% (17)	4.8% (2)	0.0% (0)	100.0% (42)
オ 販売従事者	0.0% (0)	0.0% (0)	54.2% (13)	33.3% (8)	8.3% (2)	4.2% (1)	100.0% (24)
カ 家庭生活支援サービス職業従事者	20.0% (1)	20.0% (1)	0.0% (0)	60.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (5)
キ 保安職業従事者	0.0% (0)	28.6% (2)	28.6% (2)	42.9% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (7)
ク その他のサービス職業従事者	5.7% (6)	10.4% (11)	20.8% (22)	51.9% (55)	10.4% (11)	0.9% (1)	100.0% (106)
ケ 農林漁業作業	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
コ 運輸・通信従事者	0.0% (0)	20.0% (1)	20.0% (1)	60.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (5)
サ 製造・制作・機械運転及び建設作業	0.0% (0)	10.0% (2)	15.0% (3)	75.0% (15)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (20)
シ その他	0.0% (0)	7.1% (1)	7.1% (1)	71.4% (10)	14.3% (2)	0.0% (0)	100.0% (14)
合計	3.7% (18)	10.3% (51)	22.3% (110)	55.4% (273)	7.7% (38)	0.6% (3)	100.0% (493)

*()内は校数

* 回答割合の最も多かった達成度を網掛。

(4) 能力分類②「考え抜く力」の就職先職種別達成度

「考え抜く力」については、イ教員、オ販売従事者、コ運輸・通信従事者において達成度を1と判断する学校がない。とりわけ、イ教員については達成度1と2を合わせても9.1%であり、サ製造・製作・機械運転及び建設作業者の5.0%とともに、他の職種と比較して著しく低くなっている。専修学校卒業生においてイ教員は、保育士・幼稚園教諭といった職業が想定されるが、他の職種と比較して「考え抜く力」の重要性は、むしろ高いと考えられることから、当該学科を設置する各学校においては、修養年限の制約はあるとしても、今後、「考え抜く力」の育成が重要な課題となるものと考えられる。

図表8 「考え抜く力」の就職先職種別達成度

職種	無回答	1	2	3	4	5	合計
ア 技術者	3.8% (3)	3.8% (3)	25.3% (20)	54.4% (43)	10.1% (8)	2.5% (2)	100.0% (79)
イ 教員	9.1% (1)	0.0% (0)	9.1% (1)	63.6% (7)	18.2% (2)	0.0% (0)	100.0% (11)
ウ その他の専門的・技術的職業従事者	3.9% (7)	6.7% (12)	16.7% (30)	55.0% (99)	17.2% (31)	0.6% (1)	100.0% (180)
エ 事務従事者	0.0% (0)	4.8% (2)	52.4% (22)	31.0% (13)	11.9% (5)	0.0% (0)	100.0% (42)
オ 販売従事者	0.0% (0)	0.0% (0)	58.3% (14)	29.2% (7)	8.3% (2)	4.2% (1)	100.0% (24)
カ 家庭生活支援サービス職業従事者	20.0% (1)	0.0% (0)	60.0% (3)	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (5)
キ 保安職業従事者	0.0% (0)	28.6% (2)	14.3% (1)	42.9% (3)	14.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (7)
ク その他のサービス職業従事者	5.7% (6)	4.7% (5)	20.8% (22)	50.9% (54)	16.0% (17)	1.9% (2)	100.0% (106)
ケ 農林漁業作業員	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
コ 運輸・通信従事者	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	60.0% (3)	20.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (5)
サ 製造・制作・機械運転及び建設作業員	0.0% (0)	5.0% (1)	0.0% (0)	70.0% (14)	25.0% (5)	0.0% (0)	100.0% (20)
シ その他	0.0% (0)	7.1% (1)	14.3% (2)	42.9% (6)	35.7% (5)	0.0% (0)	100.0% (14)
合計	3.7% (18)	5.3% (26)	23.5% (116)	50.7% (250)	15.6% (77)	1.2% (6)	100.0% (493)

* ()内は校数

* 回答割合の最も多かった達成度を網掛。

(5) 能力分類③「チームで働く力」の就職先職種別達成度

職種上の特性と考えられるケースもあるかもしれないが、ア技術者、オ販売従事者、カ家庭生活支援従事者において、達成度1の数値が低い。特に販売従事者においては、達成度2と3が高い数値を示してはいるものの、達成度1の数値が0%という結果は、あまり好ましいものではなく、今後の改善が必要と思われる。

図表9 「チームで働く力」の就職先職種別達成度

職種	無回答	1	2	3	4	5	合計
ア 技術者	2.5% (2)	5.1% (4)	30.4% (24)	55.7% (44)	6.3% (5)	0.0% (0)	100.0% (79)
イ 教員	9.1% (1)	18.2% (2)	36.4% (4)	27.3% (3)	9.1% (1)	0.0% (0)	100.0% (11)
ウ その他の専門的・技術的職業従事者	3.3% (6)	10.0% (18)	25.6% (46)	53.9% (97)	7.2% (13)	0.0% (0)	100.0% (180)
エ 事務従事者	0.0% (0)	11.9% (5)	42.9% (18)	33.3% (14)	11.9% (5)	0.0% (0)	100.0% (42)
オ 販売従事者	0.0% (0)	0.0% (0)	41.7% (10)	54.2% (13)	0.0% (0)	4.2% (1)	100.0% (24)
カ 家庭生活支援サービス職業従事者	20.0% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	60.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (5)
キ 保安職業従事者	0.0% (0)	14.3% (1)	28.6% (2)	57.1% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (7)
ク その他のサービス職業従事者	3.8% (4)	12.3% (13)	23.6% (25)	53.8% (57)	6.6% (7)	0.0% (0)	100.0% (106)
ケ 農林漁業作業者	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
コ 運輸・通信従事者	0.0% (0)	40.0% (2)	20.0% (1)	40.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (5)
サ 製造・制作・機械運転及び建設作業者	0.0% (0)	5.0% (1)	25.0% (5)	60.0% (12)	10.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (20)
シ その他	0.0% (0)	7.1% (1)	7.1% (1)	85.7% (12)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (14)
合計	2.8% (14)	9.5% (47)	27.8% (137)	52.9% (261)	6.7% (33)	0.2% (1)	100.0% (493)

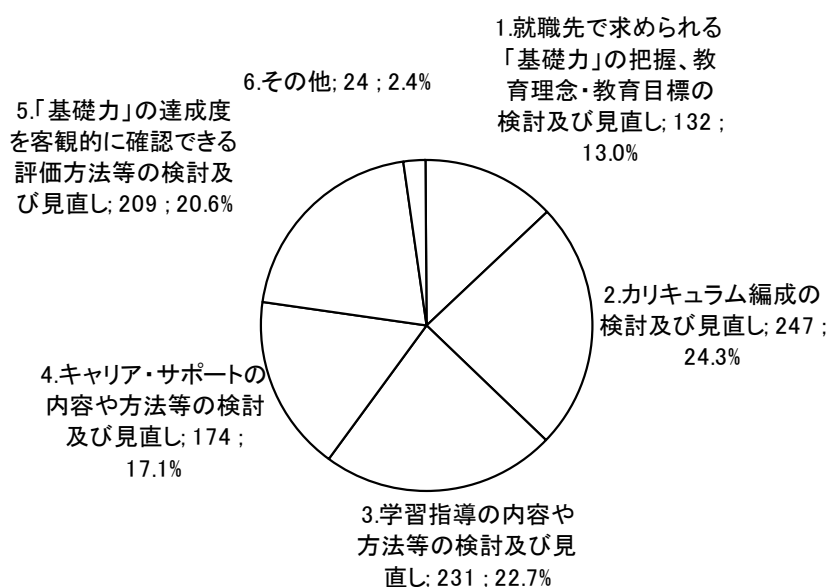
()内は校数。*回答割合の最も高かった達成度を網掛。

4. 改善に向けた検討が必要と判断した項目

設問5では、「改善に向けた検討が必要と判断した項目」全てを順不同で選択してもらった。結果は図表10のとおりである。この設問の回答数(1,017校)を調査票全体の回収数(746校)で割ると、1校あたりの平均回答項目数は約1.4項目となる。改善にむけて検討が必要と判断した上位3項目(2 カリキュラム編成の検討及び見直し、3 学習指導の内容や方法等の検討及び見直し、5 「基礎力」の達成度を客観的に確認できる評価方法等の検討及び見直し)が、いずれも教育課程(カリキュラム)内容に関連するものであったことは、今回の自己点検・評価の結果を受けて、「基礎力」育成の観点からこれらの検討を行いたいとする学校が多いことを物語るものであり、改善に向けての各校の今後の具体的取り組みに大いに期待したいところである。「項目3 学習指導の内容や方法等の検討及び見直し」の中には、教員の学習指導方法や力量の向上も含まれると考えられることも付記しておきたい。

本設問で「その他」を選択した学校の記述は下の表の通りであるが、広義に解釈した場合は、上記の1から5のいずれかに該当すると考えられる回答が多く見られた。そのなか

図表 10 改善に向けた検討が必要と判断した項目



検討を要する項目	合計	割合
1.就職先で求められる「基礎力」の把握、教育理念・教育目標の検討及び見直し	132	13.0%
2.カリキュラム編成の検討及び見直し	247	24.3%
3.学習指導の内容や方法等の検討及び見直し	231	22.7%
4.キャリア・サポートの内容や方法等の検討及び見直し	174	17.1%
5.「基礎力」の達成度を客観的に確認できる評価方法等の検討及び見直し	209	20.6%
6.その他	24	2.4%
合計	1,017	100.0%

「その他」を選択した学校の記述

- 1 「基礎力」の自己評価
- 2 獲得できるスキルを知り、漠然としていた職業観が目的のある職業意識に変わるための指針作成。
- 3 学生からの科目ごとの授業に対するアンケートの実施などの導入
- 4 学生に対する深い職業理解を進める。その手段と方法をより一層成熟させる。
- 5 基礎学力、基本的生活習慣を身につけさせるための方法の検討。
- 6 基礎力以外の項目を設定し、目標管理できるようにしたい。
- 7 基本的生活習慣の確立、改善の検討及び見直し
- 8 規律、責任感、礼儀等人間性を醸成する時間を取り入れたい。
- 9 教育の「教える力」や「クラス運営力」の向上策の見直し。
- 10 教員指導レベルの向上と教員としての資質を磨ける教務研修の実施。
- 11 授業やカリキュラム以外の指導(例:校風等)
- 12 上記の意識問題解決に向けた学外協力者、企業等との連携強化・拡大
- 13 常に医療現場のニーズ、情報を取り入れ対応していくようにしている。
- 14 生活習慣の改善、指導が基礎力評価を高める
- 15 生徒が主体的に活動できるイベント、生徒の励みになる校内調理資格の新設
- 16 本校卒業生を求める業界との連携にもとづく学校経営の見直し
- 17 本人に声を上げさせる指導

でも、生活習慣確立のための教育プログラムを検討したいと回答した学校が3校あったことは、近年の専修学校入学者の特徴を良く現している。すなわち、少子化傾向が年々強まる中、生活習慣の乱れや基礎学力（読み書き・計算）の低下、それにとまなう学生間能力格差の拡大は、専修学校のみならず高等教育機関に入学する学生に共通した、全国的な近年の傾向と考えられ、学校・学科によって差はあるものの、教育の現場における大きなテーマとなっていることである。生活習慣の確立は、各「能力要素」の定義の中には現れないものの、今回の調査で採用した「社会人基礎力」の各「能力要素」の根底をなす根本的かつ重要な部分であると考えられる。その意味で、この設問の「その他」として生活習慣の確立を挙げた学校以外にも、教育・指導の現場で無視できない重要なテーマ・課題とされている学校が少なからずあるものと推察される。可能であれば、別の機会に、具体的な取り組みや効果の上がっている事例について、情報交換の機会があればと思う。

項目1（就職先で求められる「基礎力」の把握、教育理念・教育目標の検討及び見直し）および項目4（キャリア・サポートの内容や方法等の検討及び見直し）が、項目2・3・5と比較して低い結果となっていることの一因として、設問2の分析で述べたように、今回の調査参加校が設置する学科として医療・福祉系が多かったことが考えられる。医療・福祉系の学科を設置する学校においては、資格重視・業務独占系の就職先が多いことが想定されるため、就職先で求められる「基礎力」がすでに明確、または、キャリア・サポートの内容・方法について、すでに確立された内容・方法で特に問題ない、とする学校が比較的多かったものと推測される。しかしながら、仮にこの推測が妥当なものであったにせよ、項目1・4の重要性を低めるものではないため、調査参加各校においては、それぞれの調査結果に応じて、今後の改善にむけた検討と具体策の実施が求められるところである。とりわけ、就職先で求められる「基礎力」については、年々変化する就職先のニーズを的確に把握し、在学中の教育プログラムに反映することが、これまで以上に重要となるであろう。「社会人基礎力」のいくつかの「能力要素」に的を絞った指導を織り込むことにより、卒業生の「品質」・「付加価値」をさらに高めたり、学校としての特色を打ち出すことも可能となるため、各校の創意・工夫を凝らした特色ある教育活動・内容に期待したいものである。

したがって、就職先で求められる「基礎力」の把握という点においては、今回の自己点検・評価の調査対象とはなっていないものの、「社会人基礎力」からみた就職先企業のニーズについて、アンケートやヒアリングなどによる調査を定期的に行い、学校の認識と企業の認識にズレがないかどうか検証することが、極めて重要である。学校独自の方法で、企業アンケートや卒業生アンケートを行っている学校も多数あるものと推測されるが、企業ニーズの把握や卒業生の就職後の動向についての調査に際しては、今回の「基礎力」の観点を参考にさせていただきたいところである。

また、キャリア・サポートの内容や方法等の検討及び見直しについては、昨今、社会間

題となっている若年労働者の早期離職問題を背景として、入学後の早期から職業人意識醸成のための有効な指導を展開することの必要性が叫ばれていることは、周知の事実である。学校での座学の成果を実践する場としてのインターンシップ制度も、単に参加することに意義ありとする時期から、意識面・行動面・スキル面において、到達目標をどのように設定し、達成度を如何に評価・フィードバックするかが問われる時期に移行している。学校内では、「基礎力」の達成度を客観的に確認できる評価方法等の検討及び見直しが重要であることにあわせ、キャリア・サポートやインターンシップという観点からも、企業との連携を深めることにより、＜就職先企業のニーズ把握→教育内容・指導方法への反映→結果の検証＞といったPDCAサイクルを効果的に行うことが可能となり、その結果として、＜より高い教育効果の達成→より高い学生満足度・採用企業満足度の獲得→学校評価の向上＞といった、上昇スパイラルの創出につながるようになることになると考える。

企業の側においては、インターンシップ実施にあたって学生に求める（到達目標として定める）スキルやコンピテンシーの内容とレベルを「社会人基礎力」の観点をベースに明確化することにより、よりの確な指導を行うことが可能となるばかりでなく、社内の教育力の向上も図ることが期待できよう。実施すること自体を目的とするのではなく、事前・事後のカリキュラム・指導内容との整合性を確保することはもちろん、インターンシップ期間中にどのようなスキルを習得させたいのかを学生・受け入れ企業担当者とも共有（インターンシップ中の取り組み内容・項目へ反映）した上で、終了時の効果測定・評価を行い、学生へもその結果をフィードバックしたいものである。

各校におかれては、今回の自己点検・評価の結果をもとに、今後、改善に向けての具体的施策の立案・実施に動かれるものと思われるが、前述のようなプロセスを経て、専修学校に対する社会の評価が一層高まることを切望するものである。

最後に、「社会人基礎力」に代表される3つの分類と12の能力要素は、それらのみで独立したものでなく、「人間性および基本的生活習慣」をベースに、「基礎学力」・「専門知識」とも相互に関連して位置づけられるべきものであることを確認しておきたい。特に、「人間性・基本的生活習慣」は、「時間や約束を守る」、「誠実さ」、「向上心」、「人の役に立とうとする心」など、スキルやコンピテンシーなどとは別次元ながらも重要な部分であり、各校の教育理念とも密接に関連しているものと考えられる。

自校の例で恐縮だが、筆者の勤務する専門学校（学校法人 浦山学園）では、教育理念（徳性の涵養）を具現化するための取り組みとして、「5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）運動」を展開する中で、学生・教職員が共にトイレ掃除に学ぶ、勉強会ならぬ「便教会」に取り組んでいる（参考：（株）イエローハットの創業者・鍵山秀三郎氏の掃除哲学に学ぼうという有志の集まりである「日本を美しくする会・掃除に学ぶ会」のホームページ内「なぜトイレ掃除か」<http://www.souji.jp/utokusikusurukai.html>）。この他にも、「親学」（＝親としての学び、親になるための学び）の普及を通して家庭教育力の向上を目指すべく、

保護者・学生・教育関係者・地域住民を対象に「親学フォーラム」を開催している。このような活動は、ある程度（数ヶ月～1年以上）の期間をかけて行わないと効果が実感できない地道な取り組みではあるが、実際に行ってみると、5S運動では「物を大切に扱う態度」、「継続することの大切さ」など、教職員・学生を含め、様々な好影響が実感できるようになってきている。平成14年度から5年間に渡り毎年開催してきた「親学フォーラム」は、今後は、より具体的で体系化された教育プログラム＝「親学講座」として発展する予定である。「親学講座」では、かつて日本の家庭でしっかりと行われていた規律・躾・道徳といった「家庭教育」力の低下が顕著な今日、「親として育ち、親力をつける学習」＝「親学」を推進することにより、家庭教育力の向上を目指す。そのために、「親学推進協会」（会長・共立女子大学名誉教授・木村治美氏、理事長・明星大学教授・高橋史朗氏）も設立され、他県自治体の教育委員会から講座開催の打診を得るまでとなった。他校におかれても、さまざまな実践事例があるものと思うが、ぜひとも「人間性・基本的生活習慣」などの向上に向けた諸事例について、各学校間での情報交換を進めたいものである。

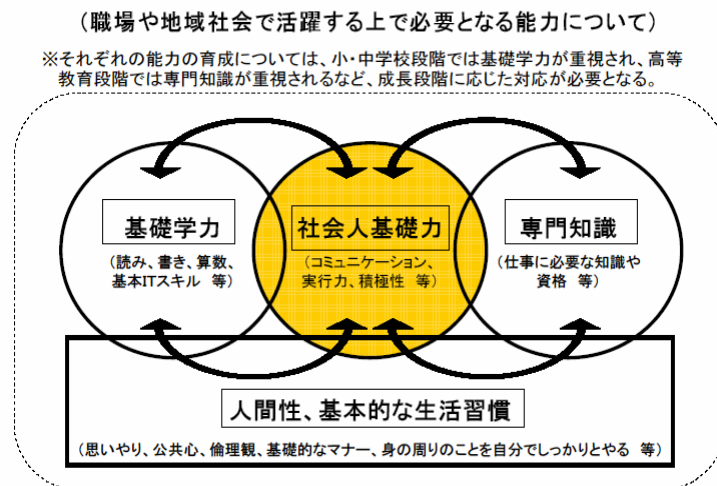
また、社会人基礎力には、「専門知識（仕事に必要な知識や資格）」も関わってくるわけであるが、その意味においても、ビジネス教育の重要性は従来にも増して高まっているといえる。すなわち「学校をはじめ、教育機関も通り一遍の教育ではなく、基礎力の充実と専門分野の能力の養成はもちろんのこと、働く意識付けと生涯にわたる学習の姿勢の涵養が旧に倍する重みを持った課題」となっているのである（ビジネス能力検定指導要領・（財）専修学校教育振興会・序文より）。ビジネス教育というと、知識・作法・所作を中心としたものと捉える向きもあるかもしれないが、これからのビジネス教育においては、ますます「考え方」が重要となる。つまり「・・・スキルを通じて考え方を、形式を通じて中身を伝える・・・」（前掲書・序文）ことが不可欠である。これまでも、ビジネス能力検定（B検定）においては、学習を通して、ビジネスマナー・コミュニケーション・仕事の基本・ビジネス文書を基本に「知識」と「考え方」の両面においてバランスの取れた実力が養成できるよう、改訂・工夫が重ねられてきた。特に、B検の出題問題の特徴ともなっている「ケース問題」（実際のビジネス場面における状況設定の中で適切な対応を考えさせて解答を求める問題）においては、正しい知識に基づいた適切な判断力を養うことを念頭に作問されており、とりわけ社会人基礎力における「課題発見力」「計画力」「発信力」「傾聴力」「状況把握力」に関連した領域の学習に非常に効果的な内容となっている。基礎能力達成度の客観的評価方法及び基礎能力育成の手段としても、ビジネス能力検定の受検及びビジネス能力検定に対応した教育が極めて有益であると考えられる。各校におかれては、今まで以上にビジネス能力検定を活用され、また、担当講師におかれては、授業展開方法にさらなる工夫を凝らされることにより、学生の「基礎力」の向上に貢献されることを期待する次第である。

【参考】

経済産業省では、社会人基礎力について、以下のように解説を行っている。

職場等で活躍していく上で、社会人基礎力は必要な能力の一分野ではあるが、それがあれば十分というものではない。例えば、「基礎学力」（読み書き、算数、基本ITスキル等）や「専門知識」（仕事に必要な知識や資格等）は仕事をする上でも、大変重要な能力として理解されている。また、一個の人間として社会に出て活動するからには、「人間性、基本的な生活習慣」（思いやり、公共心、倫理観、基本的なマナー、身の回りのことを自分でしっかりとやる等）をきちんと身に付けていることがあらゆる活動を支える基盤となることは間違いないと考えられる。社会人基礎力は、こうした他の能力と重なりあう部分があるものであり、相互に作用し合いながら、様々な体験等を通じて循環（スパイラル）的に成長していくものと考えられる。

“社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」 平成18年1月20日“より。



(参考) 経済産業省のホームページ

■ 「社会人基礎力」に関する研究会「中間とりまとめ」報告書の公表について：

<http://www.meti.go.jp/press/20060208001/20060208001.html>

■ 「「社会人基礎力」に関する緊急調査」の結果について：

<http://www.meti.go.jp/press/20060418005/20060418005.html>



自己点検・評価に関する調査研究委員会

委員 松倉 基晴

5. 意見、感想の分析

(1) 自由意見、感想

今回の調査票の最後に設問6として、自由記入の項目を設定した。調査票自体は今回の研究目的である基礎力の育成にかかる設問で、各学校がどのような答えを見出したかを調査するため、内容は簡単なものとしたが、自由意見を書いてもらう項目もつけたところ、多くの意見が寄せられた。

この内容を、モデル様式の調査に如何に関わったかで分類してみると次のようになる。

- 1) モデル様式を実施した学校
- 2) モデル様式を実施しなかった学校
- 3) 無回答の学校
- 4) モデル様式実施対象外の学校

(2) モデル様式を実施した学校の意見、感想

今回の集計で最も多かったのは、モデル様式を実施した学校からの意見である。もちろん実施したから最後の調査票まで書いて送ってもらったわけではあるが、168 通の記載があった。これらを分類してみるといくつかの項目に分けることができる。

まず、一番多かったのが基礎力という言葉や内容に反応した学校の意見である。

今回の研究の目的である、自己点検・自己評価の内容を高めるモデルとして、経済産業省の社会人基礎力を一つの指針として各学校に内容の把握をお願いしたが、これはかなりの反応を得たようである。もちろん産業分類とか、職業分類が十分なものではなく、現実に卒業生が就職する分野や職業を正確に分類するためにはまだ改善の余地はあるが、とにかく職業に就く方向性と学校での授業との内容把握にはかなりの効果が認められた。自己点検・自己評価を行う上で内容を細かく分析し評価することは大切なことであり、実際に点検評価を行うに当たり、細かい分類や数値化ができずに苦労している学校が多いことが伺われた。

この基礎力が十分とは言えなくても、学校の内容が色々な基準によって分類可能であるという手段を見出す手助けにもなるであろう。専門学校の自己点検・自己評価は分野、内容そして学校の独自性によって変わるもので、各学校の独自性に合わせて内容を構築する必要がある。このような前向きな反応が表れたものと考えられる。

次に多かったのが、企業とのギャップや授業内容の評価を問題にした学校の意見である。

この意見は、今回の内容を当てはめてみたところ学校の授業内容と企業の求める人材育成との間にギャップがあることに気が付いた意見である。確かに最近の社会変化は速度が

速く、いつの間にか企業の求める人間像が変わっている場合である。これも自己点検・自己評価の対象であり、早く気が付くことによって授業内容を変え対応することも専門学校には必要な行動である。この意見の中にはこれからの変化に対応しようとする意識が認められるものが多かった。

これらの意見以外に目に付いたものは、設問が難しく回答に苦勞した学校である。特に設問6に答えるためにはしっかりと対象になる学科の内容から就職先の職種に至るまで把握することが必要となり、産業分類や職業分類など、どこに属するのか明確でない職業もあり、担当者の悲鳴が聞こえる回答もあった。また、厚生労働省や国土交通省の指定校としてカリキュラムが一元的で変更したくてもできないという意見もあった。これらの学校の内容には難しい問題もあるが、学校運営上の努力によって解決していきたいという前向きな意見もあった。

またそれ以外にも、評価の目安が異なる、学生の質が幅広くどこに合わせればいいのか、美術の学校なので基礎力が違う、この基礎力では評価できないなどの他の尺度を求める意見もあった。

(3) モデル様式を実施しなかった学校の意見、感想

モデル様式は何らかの理由で実施しなかったけれども、アンケートの返答として意見を書いてくれた学校からの返答が123通あった。なぜ実施しなかったのかという理由を書いている学校が多く、自己点検・自己評価を実施していないとか、実施の予定であるというものや、モデル様式が自分の学校には合わない、複雑で判らないなどの意見があった。もちろん中には途中までやってみたが学校には合わない、うまく当てはまらないのでやめたという記載もあった。また、今回は返答まで時間が短く間に合わなかったという意見もあり、意欲はあるが時間が足りない、多忙で答えられなかったという学校もあった。また、夜間の学校なので学生は子供ではありません、職業訓練校的色彩が強く基礎力とはかみ合わないなどの意見もあった。

全般的には自己点検・自己評価の重要性は理解している内容がほとんどであり、否定的な意見は少なく、他の方法によって自己点検・自己評価を行っているので今回は実施しなかったという記載もあり、全般的に前向きなものが多く見られた。最後に、個人立の学校から、同様の調査を個人立の専門学校にも行ってほしいとの意見もあった。

(4) 無回答の学校の意見、感想

これは設問1の、実施したか、しなかったかに記入が無く、意見だけを書いてきた学校で9通あった。目に付いたのは、途中までやってみたが途中で断念したという答えがあり、残念であった。その他、他の方法で自己点検・自己評価を行っている、就職に選択の余地は無いという看護学校もあり、担当者の気質が伺えるものもあった。

(5) モデル様式実施対象外の学校の意見、感想

この分類は、卒業生が出ていないなどの理由により、モデル様式を実施できなかった学校の意見であり、16通あった。全てが新設校等でまだ卒業生が出ていないため、実施できなかったが、将来的には実施してみたいという意見が多く、中には現在の在校生から仮に想定して点検を実施してみたという学校もあった。

(6) まとめ

設問6の自由記入は今回の調査のなかで唯一自由に記述する場所であったために、非常に多くの意見を集めることができた。ここまで述べてきたように、一番多い分類はもちろん調査票に記載をしてくれた学校であるが、今回のモデル様式に答えることは大変な作業を強いるものであることがよくわかった。もっともわれわれ研究員もそのことは承知で作成したのだが、自己点検・自己評価を行うためには、かなり踏み込んだ内容で調査しなければ十分な情報は得られないということで、あえて挑戦を試みたものでもある。

返答くださった学校の担当者の方々の努力に、深く御礼申し上げます。



自己点検・評価に関する調査研究委員会
委員 平田 眞一

第3章 調査協力校一覧

今回の調査にご協力いただいた学校のうち、校名の公表を許可された学校の一覧です。
都道府県名後の数字は、都道府県毎の「校名公表可の学校数／調査協力校数」です。

【北海道：25/42校】青山工学・医療専門学校、旭川医療情報専門学校、エス・ワン動物専門学校、大原法律公務員専門学校、大原簿記情報専門学校札幌校、帯広コンピュータ・福祉専門学校、札幌医学技術福祉専門学校、札幌社会福祉専門学校、札幌デジタル専門学校、札幌ベルエポック美容専門学校、専修学校フェリスカレッジエバンジェリイ函館校、専門学校北海道自動車整備大学校、専門学校北海道保健看護大学校、専門学校北海道リハビリテーション大学校、日本エステティック専門学校、日本工学院北海道専門学校、函館調理師養成専門学校、函館臨床福祉専門学校、室蘭ドレスメーカー専門学院、吉田学園公務員専門学校、吉田学園社会体育専門学校、吉田学園情報ビジネス専門学校、吉田学園総合福祉専門学校、吉田学園動物看護専門学校、吉田学園ビューティステージ専門学校【青森県：3/7校】専門学校アレック情報ビジネス学院、東奥保育・福祉専門学院、東北コンピュータ専門学校【岩手県：1/3校】岩手医科大学歯科技工専門学校【宮城県：10/17校】仙台医療福祉専門学校、仙台大原簿記公務員専門学校、仙台歯科技工士専門学校、仙台接骨医療専門学校、仙台幼児保育専門学校、専門学校デジタルアーツ仙台、中央理容美容専門学校、東北外国語専門学校、東日本医療専門学校、宮城理容美容専門学校【秋田県：1/2校】秋田経理情報専門学校【山形県：2/3校】竹田家政専門学校、山形総合ビジネス専門学校【福島県：2/6校】国際ビューティ・ファッション専門学校、福島医療専門学校【茨城県：4/9校】筑波研究学園専門学校、つくば国際ペット専門学校、つくばビジネスカレッジ専門学校、東海学院文化教養専門学校【栃木県：6/12校】国際テクニカル調理師専門学校、国際テクニカルデザイン専門学校、国際テクニカル美容専門学校、国際ファッションビューティ専門学校、専門学校国際スクールオブビジネス、日産栃木整備専門学校【群馬県：7/15校】高崎医療技術福祉専門学校、高崎歯科衛生専門学校、高崎ビューティモード専門学校、高崎ペットワールド専門学校、中央情報経理専門学校高崎校、東日本デザイン&コンピュータ専門学校、前橋医療福祉専門学校【埼玉県：10/22校】大原情報ビジネス専門学校大宮校、大原法律公務員専門学校大宮校、大原簿記専門学校大宮校、国際調理師専門学校、埼玉歯科衛生専門学校、彰華学園保育福祉専門学校、東武医学技術専門学校、東萌保育専門学校、ホンダテクニカルカレッジ関東、早稲田医療技術専門学校【千葉県：8/16校】植草幼児教育専門学校、大原簿記法律専門学校柏校、大原簿記法律専門学校津田沼校、国際理工専門学校、瀧澤学園千葉専門学校、成田航空ビジネス専門学校、日本大学松戸歯学部附属歯科衛生専門学校、松山学園松山福祉専門学校【東京都：45/107校】赤堀栄養専門学校、アポロ美容理容専門学校、大塚情報処理専門学校、大塚末子きもの学院、大塚テキスタイルデザイン専門学校、大原医療秘書福祉専門学校、大原情報ビジネス専門学校、大原法律専門学校、大原簿記学校、大原簿記法律専門学校立川校、国立医療秘書専門学校、国際医療管理専門学校、国際観光専門学校、国際理容美容専門学校、城西放射線技術専門学校、聖心女子専門学校、聖徳調理師専門学校、専門学校イーエスピーミュージカルアカデミー、専門学校東京ミュージックアンドメディアアーツ尚美、専門学校東洋公衆衛生学院、専門学校舞台芸術学院、中央工学校、中央動物専門学校、東京エアトラベル・ホテル専門学校、東京歯科衛生専門学校、東京誠心調理師専門学校、東京聖星社会福祉専門学校、東京美容専門学校、東京ヘアビューティ専門学校、東京ヘアメイク専門学校、東京マックス美容専門学校、東京YMCA医療福祉専門学校、東洋鍼灸専門学校、トヨタ東京整備専門学校、日体柔整専門学校、日本医歯薬専門学校、日本大学歯学部附属歯科衛生専門学校、日本フラワーデザイン専門学校、日本リハビリテーション専門学校、華調理師専門学校、町田・デザイン専門学校、目白デザイン専門学校、山脇美術専門学院、臨床福祉専門学校、早稲田速記医療福祉専門学校【神奈川県：17/32校】浅野工学専門学校、岩谷学園アーティスティックB専門学校、大原情報ビジネス専門学校横浜校、大原法律公務員専門学校横浜校、大原簿記専門学校横浜校、外語ビジネス専門学校、柏木実業専門学校、神奈川衛生学園専門学校、湘中央医学技術専門学校、湘中央生命科学技術専門学校、情報科学専門学校、情報科学専門学校新横浜校、専門学校横浜ミュージックスクール、日本映画学校、横浜テクノオート専門学校、横浜デジタルアーツ専門学校、横浜リハビリテーション専門学校【新潟県：10/22校】国際ホテル・ブライダル専門学校、上越保健医療福祉専門学校、長岡看護福祉専門学校、長岡情報ビジネス専門学校、新潟コンピュータ専門学校、にいがた製菓・調理師専門学校えぷろん、新潟中央福祉専門学校、新潟ビジネス専門学校、新潟福祉医療専門学校、悠久山栄養調理専門学校【富山県：4/10校】専門学校職藝学院、富山建築・デザイン専門学校、富山コンピュータ専門学校、富山情報ビジネス専門学校【石川県：5校】金沢福祉専門学校、国際ペットビジネス専門学校金沢、専門学校アリス国際学園、専門学校国際デザインカレッジ金沢、(専)日本航空大学校【福井県：0/1校】【山梨県：1/1校】(専)日本航空大学校山梨【長野県：8/11校】大原スポーツ公務員専門学校、国際情報専門学校長野平青学園、長野救命医療専門学校、長野社会福祉専門学校、長野調理製菓専門学校、長野美術専門学校、長野理容美容専門学校、文化女子大学長野専門学校【岐阜県：2/7校】岐阜調理専門学校、専修学校中部国際自動車大学校【静岡県：31/53校】オイスカ開発教育専門学校、大原情報ビジネス専門学校静岡校、大原法律公務員専門学校静岡校、大原簿記専門学校静岡校、大原簿記専門学校浜松校、

川口調理師専門学校、国際医療管理専門学校熱海校、国際医療管理専門学校浜松校、国際観光専門学校熱海校、国際観光専門学校浜松校、国際トラベル・ホテル専門学校静岡校、国際トラベル・ホテル専門学校浜松校、静岡アルス美容専門学校、静岡産業技術専門学校、静岡デザイン専門学校、静岡福祉医療専門学校、駿河学院実務専門学校、専門学校きうちファッションカレッジ、専門学校静岡医療秘書学院、専門学校静岡工科自動車大学校、専門学校静岡電子情報カレッジ、専門学校白寿医療学院、専門学校浜松医療学院、中央歯科衛生士調理製菓専門学校、東海医療学園専門学校、東海工科専門学校、東海福祉専門学校、東海文化専門学校、日本ギター専門学校、プロスペラ学院外国語専門学校【愛知県：32/59校】愛知工業専門学校、愛知工業大学情報電子専門学校、大原法律専門学校、大原簿記専門学校、菊武ビジネス専門学校、国際医療管理専門学校名古屋校、国際観光専門学校名古屋校、国際トラベル専門学校、慈恵福祉保育専門学校、専門学校愛知医療学院、専門学校中部ビューティ・デザインカレッジ、中部楽器技術専門学校、中部大学技術医療専門学校、中部ファッション専門学校、中部リハビリテーション専門学校、東海医療技術専門学校、トヨタ名古屋整備専門学校、豊橋ファッション専門学校、トライデントコンピュータ専門学校、名古屋経営会計専門学校、名古屋工学院専門学校、名古屋コミュニケーションアート専門学校、名古屋製菓専門学校、名古屋総合デザイン専門学校、名古屋調理師専門学校、名古屋服飾専門学校、名古屋法律経済専門学校、名古屋ユマニテク歯科医療専門学校、日慧調理専門学校、日本医療福祉専門学校、三河歯科衛生専門学校、山本学園情報文化専門学校【三重県：1/3校】ユマニテクデザイン専門学校【滋賀県：1/2校】国際経営情報専門学校【京都府：8/17校】大原簿記法律専門学校京都校、京都栄養医療専門学校、京都外国語専門学校、京都芸術デザイン専門学校、京都建築専門学校、京都製菓技術専門学校、京都美容専門学校、京都福祉専門学校【大阪府：37/55校】ECCアーティスト専門学校、ECC国際外語専門学校、ECCコンピュータ専門学校、大阪芸術大学附属大阪美術専門学校、大阪健康福祉専門学校、大阪建設専門学校、大阪国際福祉専門学校、大阪歯科衛生士専門学校、大阪調理製菓専門学校、大阪テクノ・ホルティ園芸専門学校、大阪ビューティーアート専門学校、大阪美容専門学校、大阪ファッションアート専門学校、大阪文化服装学院、大阪YMCA国際専門学校、大阪YWCA専門学校、大原医療秘書福祉専門学校梅田校、大原医療秘書福祉専門学校大阪校、大原情報システム専門学校、大原法律公務員専門学校大阪校、大原簿記専門学校大阪校、大原簿記法律専門学校梅田校、大原簿記法律専門学校難波校、関西医療学園専門学校、近畿社会福祉専門学校、小出美容専門学校、コンピュータ日本学院専門学校新大阪校、修成建設専門学校、清風情報工科学院、中央工学校OSAKA、東洋医療専門学校、トラジャール旅行ホテル専門学校、日本コンピュータ専門学校、日本分析化学専門学校、日本メディカル福祉専門学校、明治東洋医学院専門学校、ユービック情報専門学校【兵庫県：9/18校】大原簿記専門学校神戸校、神戸医療福祉専門学校三田校、神戸医療福祉専門学校須磨校、神戸医療福祉専門学校中央校、神戸製菓専門学校、神戸電子専門学校、国際環境専門学校、専門学校アートカレッジ神戸、ヘアラルト阪神理容美容専門学校【奈良県：2/6校】関西学研医療福祉学院、奈良リハビリテーション専門学校【和歌山県：0/0校】【鳥取県：1/2校】鳥取情報処理専門学校【島根県：2/6校】島根リハビリテーション学院、松江理容美容専門学校【岡山県：10/20校】朝日医療技術専門学校、岡山医療技術専門学校、岡山科学技術専門学校、岡山理科大学専門学校、順正高等看護専門学校、専門学校岡山ビューティモード、専門学校ビーマックス、専門学校ワールドオブティカルカレッジ、中国デザイン専門学校、西日本調理製菓専門学校【広島県：15/30校】IGL健康福祉専門学校、穴吹デザイン専門学校、尾道YMCA福祉専門学校、CACヒューマンウェルフェア福山専門学校、専門学校国際医療福祉総合学院、専門学校広島自動車大学校、広島医療保健専門学校、広島外語専門学校、広島経営学院専門学校、広島工業大学専門学校、広島コンピュータ専門学校、広島情報ビジネス専門学校、広島酔心調理師専門学校、広島製菓専門学校、広島電子専門学校【山口県：2/7校】山口医療福祉専門学校、山口福祉専門学校【徳島県：1/2校】専門学校穴吹カレッジ【香川県：5/9校】瀬戸内総合学院、専門学校穴吹工科カレッジ、専門学校穴吹デザインカレッジ、専門学校穴吹ビューティカレッジ、専門学校穴吹リハビリテーションカレッジ【愛媛県：1/5校】松山デザイン専門学校【高知県：4/7校】高知リハビリテーション学院、セルボン高等外語学校、土佐リハビリテーションカレッジ、龍馬看護ふくし専門学校【福岡県：22/41校】麻生医療福祉専門学校福岡校、麻生情報ビジネス専門学校、大原公務員医療専門学校福岡校、大原簿記公務員専門学校小倉校、大原簿記情報専門学校福岡校、九州電気専門学校、久留米工業技術専門学校、国際エステティック専門学校、専門学校麻生外語観光カレッジ、専門学校西鉄国際ビジネスカレッジ、専門学校西日本アカデミー、専門学校福岡カレッジ・オブ・ビジネス、第一介護福祉専門学校、中村国際ホテル専門学校、中村調理製菓専門学校、西鉄自動車整備専門学校、福岡お茶の水医療秘書福祉専門学校、福岡国際コミュニケーション専門学校、福岡国土建設専門学校、福岡柔道整復専門学校、福岡ビューティーアート専門学校、福岡ベルエポック美容専門学校【佐賀県：1/4校】佐賀コンピュータ専門学校【長崎県：1/5校】長崎医療技術専門学校【熊本県：6/7校】IEC九州国際カレッジ専門学校、熊本工業専門学校、湖東カレッジ教育芸術専門学校、湖東カレッジ情報建築専門学校、崇城大学専門学校、メディカル・カレッジ青照館【大分県：1/2校】明日香美容文化専門学校、【宮崎県：6/9校】九州保健福祉大学総合医療専門学校、都城歯科衛生士専門学校、宮崎サザンビューティー美容専門学校、宮崎情報ビジネス専門学校、宮崎ペットワールド専門学校、宮崎保健福祉専門学校【鹿児島県：1/8校】KUCユニバーサルカレッジ【沖縄県：7/9校】専修学校インターナショナルデザインアカデミー、専修学校インターナショナルリゾートカレッジ、専修学校沖縄大原簿記専門学校、専修学校沖縄ペットワールド専門学校、専修学校国際電子ビジネス専門学校、専修学校ビューティモードカレッジ、パシフィックテクノカレッジ学院

以上

第4章 講演録

「平成18年度 自己点検・評価研修会」より

自己点検評価と学校運営 ～学生募集パンフレットから考える～

平成 18 年 11 月 30 日 東京都千代田区／東京ガーデンパレス^{※)}

自己点検・評価に関する研究委員会

委員 秋葉 英一（千葉県・学校法人 秋葉学園 理事長）

財団法人専修学校教育振興会「自己点検・評価に関する研究委員会」委員の秋葉です。今日は「自己点検・評価と学校運営～学生募集パンフレットから考える」というタイトルでお話したいと思います。内容は3部に分かれています。

第1部 自己点検・自己評価について 第三者評価への道

平成5年から

評価への取り組みをスタート

財団法人専修学校教育振興会では、自己点検・評価に関してはかなり以前から取り組んでいることからお話したいと思います。実は平成5年度からスタートしています。大学等が自己点検・自己評価を実施を始めた関係もあり、我々はどうするのかということから始まったわけです。これだけ長い期間に渡り専門学校も取り組んだわりには、自己点検・自己評価の実施率がなかなか上がってこないため、委員としてはいろいろと苦労している所です。たいへん長い期間研究しているのだという点をまずご理解頂きたいと思います。

私は、千葉と東京に専門学校を3校運営しております。実のところあまり自己点検・自己評価をやりたいという気はありませんでした。授業評価は割合簡単にできますが、「自己点検・

自己評価はいい
いどうやってやる
のだ」「やらなければ
ならないのはわか
っているが、うち
のように小さな学
校ではたいへん
だ」という思い
だったので。



秋葉 英一 委員

ところが現在はこのようなお話をしている立場になっているわけです。というのは、私は現在千

自己点検・自己評価について
第三者評価への道
平成18年11月21日 天満研修センター
平成18年11月30日 東京ガーデンパレス
財団法人 専修学校教育振興会 自己点検・評価委員会
秋葉 英一
(学校法人 秋葉学園 理事長)

財団法人 専修学校教育振興会
自己点検・評価への取り組み

年度	テーマ	座長(発起者)	事業実施方法
平成5年度	専門学校の自己点検・評価に関する調査	東京外国専門学校 専任 武田良平	文部科学省委託事業 専修学校研究センター
平成6年度	専門学校の自己点検・評価導入に関する研究	〃	〃
平成7年度	専門学校の自己点検・評価の実施に関する調査	〃	〃
平成13年度	専門学校における自己点検・評価に関する調査研究	東洋大学名譽教授・ 倉内宏樹	文部科学省委託事業・ 生涯学習振興に関する調査 研究
平成14年度	専門学校の自己点検・評価(教育・施設・設備、学生サービス)に関する調査研究	〃	文部科学省委託事業・ 生涯学習振興に関する調査 研究
平成15年度	専門学校の自己点検・評価(組織管理・運営、教職員、就職指導)に関する調査研究	〃	〃
平成17年度	私立専門学校における自己点検等実施状況調査研究及びシステムモデルの研究開発	静岡医歯薬専門学校 校長 中村 隆	文部科学省委託事業・ 専修学校研究センター 調査研究に関する調査 研究
平成18年度	職業人の基礎力育成にかかる教育活動等に関する調査研究及びシステムモデルの研究開発	〃	文部科学省私立学校 調査研究センター

各校で自己点検・評価がなされるように、
長く取り組んでいる

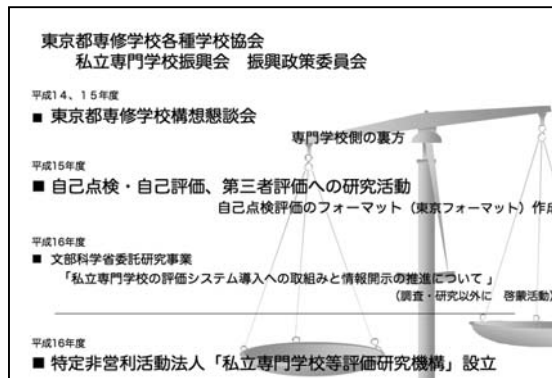
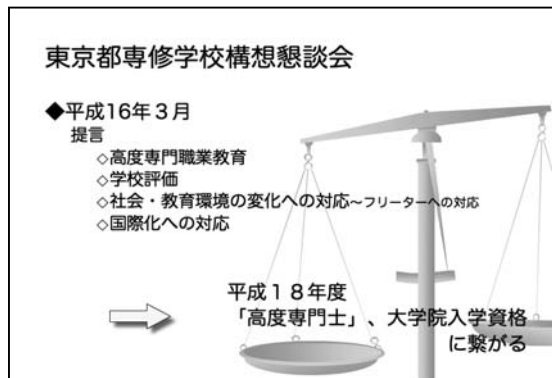
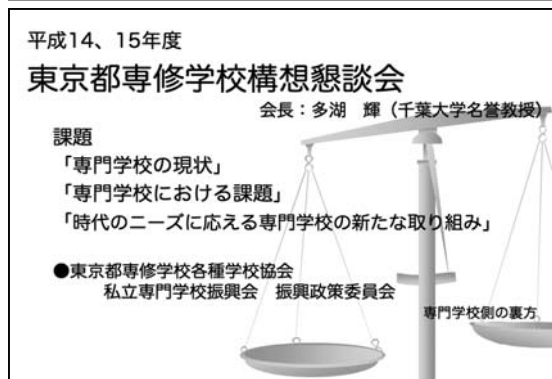
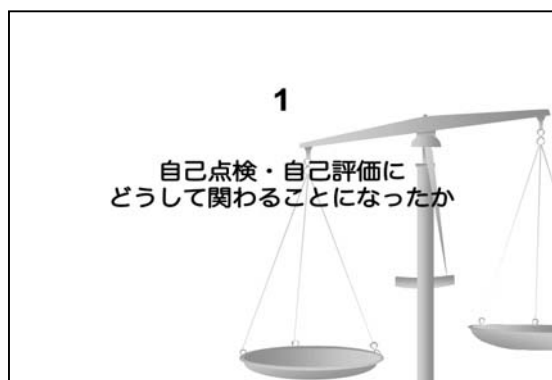
^{※)} 講演時のスライド画面は http://www.sgec.or.jp/sgec_new/download/20070301_jikotenken_akiba.pdf

千葉県専修学校各種学校協会の会長を務めていますが、東京都専修学校各種学校協会にも籍があります。そこに専門学校だけの集まりである私立専門学校振興会という部会があり、振興政策委員会が設けられていて、その委員長を務めておりました。そこでの仕事が自己点検・評価委員会の仕事に関わるきっかけになりました。

まず一つは平成14年度、15年度に東京都生活文化局の私学部が「専修学校構想懇談会」を開催して頂きました。会長を千葉大学名誉教授の多湖先生にお願いし、専門学校の現状と課題の分析、その対応策について懇談会スタイルで取り上げました。東京都自体は、専門学校への経常費補助が出ていません。来年から出るか出ないかでせめぎあっているところですが、そこを何とかしたいということで、10年くらい前に3年間調査費がつき、専門学校の現状についてずいぶん調査しました。財務調査も含めてかなりの情報を出して頂き、分析しました。そういう経過もあって懇談会を作っていたわけです。

懇談会の結果として報告書が平成15年3月に出されました。結果はまず第一に、高度専門職教育を何とかしなければいけない。そして2番目に出てきたのが、学校評価をやらなければいけないということでした。さらに、社会や教育環境の変化への対応、国際化への対応という提言が出てきたのです。この報告がおそらく昨年高度専門士という称号の付与や大学院入学資格が与えられることになった原動力、あるいはきっかけとなったのではないかと思います。構想懇談会の報告書をしっかり出し、文部科学省にも渡していますので、一つのスタートになったのだと思うわけです。私は、懇談会の裏方として報告書を作るために、かなり会合をやりました。そうした関係から、どうしても自己

点検・評価をやらざるを得なくなった。振興政策委員会において、専門学校における自己点検・自己評価、さらには第三者評価を研究していな



ければいけないだろうということで、スタートしたのが始まりです。

そういった経緯もあり、平成 15 年度から自己点検・評価についての研究をスタートしました。平成 16 年に文部科学省の委託を受け自己点検・評価の研究を行いました。この委託研究では自己点検・自己評価について啓発活動ということで、札幌、東京、大阪、福岡で講演しました。さらに平成 16 年度から特定非営利活動法人（NPO 法人）私立専門学校等評価研究機構を設立しています。

ややもすると形式的に「こういうレポートを出せば良いじゃないか」となりかねませんが、それでは労力だけがかかってつまらない。学校を良くする仕組みとして考えたい。さらにやみくもに全部やるのは無理だろうから、段階を追って無理の無いスケジュールでやっていこう。易しい所から始めて、一つずつ積み重ねて完全なものにするという考え方でいこう。それが最初の考え方だったわけです。

NPO 法人私立専門学校等評価研究機構を作った関係で、第三者評価に進まなければなら

点検・評価内容を

記録にまとめることが肝心

さて、我々の委員会の中での自己点検・自己評価の考え方、組み立てについてお話しておきたいと思います。

自己点検・自己評価をどうやってやるのか。やはり学校を良くする仕組みとしてやりたい。

自己点検・自己評価
から
第三者評価へ

専門学校の現状を鑑みてすぐさま
第三者評価 に耐えられるか？

一定レベル以上の
自己点検・自己評価がなされていないと
第三者評価は困難

2

東京都専修学校各種学校協会
私立専門学校振興会 振興政策委員会

自己点検・自己評価
の考え方・組み立て

3

自己点検・自己評価の問題点

- ◆ 学校を良くする仕組みとして
形式的でないように
- ◆ 段階を追って、
無理のないスケジュールで
やさしいところから初めて、ひとつづつ作業
を積み重ねて、完全なものにして行く

長い目で！！

自己点検・自己評価の問題点

- 自己点検・自己評価項目
何を
- 自己点検・自己評価体制
いつ、誰が、どのように
- 最終的形態
まとめかた

本来は、それぞれの学校で
それぞれの学校に合った方法で良い

ないわけです。自己点検・自己評価をきちんとやっていない段階では第三者評価はたいへん難しい。第三者評価に耐えられるように実施していかなければならない。またそこができないと第三者評価が難しいだろうということでスタートしています。

自己点検・自己評価の問題点は、アンケート調査などでも出てくるのですが、「何をやったら良いのか」「いつ誰がどのようにやるのか」「そのまとめはどうすれば良いのか」という話になるわけです。本来はそれぞれの学校で、それぞれにあった形式で実施し、形式としてきちんと備えることが良いのだらうと思っています。

自己点検・自己評価を実施していないという学校がたくさんあるのですが、実は絶対にそんなことは無いはずなのです。例えば学生募集の状況が悪ければ、会議をやりますね。そこで「どうしたら良いだろう」とみんなで協議する。教育活動や就職についても、うまくいかないと「どうしようか」と会議をするわけです。また教員への給与も全員が同一賃金ではなく差をつけている。ということは何らかの形で評価をしているわけです。

ただ問題は、そうした内容をきちんと記録にまとめたものが無いことです。また組織的でなく、その場その場で処理している。そのため自己点検・自己評価と言われると、「うちはまだやっていない」という話になってしまうのです。しかし実際には内容的にはやっているのだということを、まずみなさんにご理解頂きたいと思えます。

では書いたものがなければどうすれば良いのか。前のものが残っていないのだから参考にできない。何か問題が起きるとまたもう一度考え直すことになる。それに前回との比較ができないということになります。

組織的で無いとどういうことになるかということ、書いたものが無い、まとめたものが無いわけですから、問題が起きたときにその対応を最初から考えることとなります。どうしてもその場、その場での考えになるし、過去の蓄積が無いために、なかなか次のスタートを切るのが遅れてしまうといった問題点が考えられます。

また書いたものがあっても、対象ごと、部門ごとにバラバラで一箇所にまとまっていないため、いつも何かを探していなければならなくなってしまう。今後情報開示という問題

自己点検・自己評価

どの学校も、常に実施

- ◆ 募集
- ◆ 教育活動
- ◆ 就職
- ◆ 教員評価

悪いとき ⇒

- ⇒ 会議など
- ⇒ 給料の差

ただ 書いたものがない！！
組織立っていない！！
まとまっていない！！

- **書いたものがない！！**
前のものが参考にならない 比較検討が難しい etc.
- **組織立っていない！！**
何かの時に対応が遅れる 冷静な判断が難しくなる etc.
- **まとまっていない！！**
いつも何かを探すことになる 情報開示ができない etc.

これからの学校には
場当たりのでない、秩序ある判断、行動が必要

4

なぜ自己点検・自己評価を しなければならないのか

が出てきますが、それについても対応できない。

これからの学校には、場あたりのではない秩序ある判断、行動が必要だと思えますから、そのためにはきちんと作っていくことが重要になると思えます。

次にどうして自己点検・自己評価を実施しなければならないのか。さきほど学校を良くするためと言いましたが、それが第一の目的だと思えます。良くするために問題点、その改善方法を考え、記録し、残していく。また現在の社会からの要請も大きいと思えます。学校には公的機関としての説明責任があるのではないかと思います。

学校は公的機関であり営利事業では無いため、税金等各種の優遇処置があります。入学する学生やその父母に対しても、どういう学校なのかをきちんと説明しておかないとお互いに不幸なことになりかねないのではないのでしょうか。また学生を社会に送り出すわけですから、


なぜ自己点検・自己評価をしなければならないのか

- 学校を良くするため
問題点の把握、改善への手法
- 社会からの要請
公的機関として説明責任がある



**運営状況、教育内容など
説明責任がある！！**

- 社会
 - 学校は公的機関（営利事業ではない）
 - 学校法人 …… 各種の優遇処置
- 学生（本人、その父母 etc）
- 就職先



就職先に対しても「当校の教育はこうでした」ときっちり示していかないと、今後はうまくいかなくなるのではないかと思います。

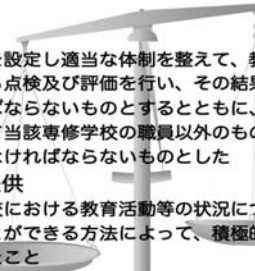
法律的な根拠も出てきています。平成 14 年 4 月施行の専修学校設置基準の一部改正では、「専門学校は、適切な項目を設定し適当な体制を整えて、教育活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するよう努めなければならないものとする」、つまり自己評価をしなければならぬと明示されています。また情報については「積極的に情報を提供するものとする」

専修学校設置基準の一部改正
(平成 14 年 4 月 1 日施行)

1 改正の概要

(1) 自己評価等
専修学校は、適切な項目を設定し適当な体制を整えて、教育活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するよう努めなければならないものとするとともに、点検及び評価の結果について当該専修学校の職員以外のものによる検証を行うよう努めなければならないものとした

(2) 情報の積極的な提供
専修学校は、当該専修学校における教育活動等の状況について、広く周知をはかることができる方法によって、積極的に情報を提供するものとしたこと



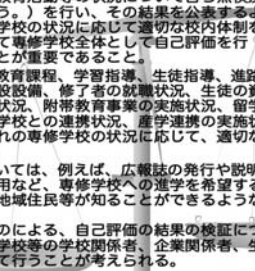
1 留意事項

(1) 自己評価等
専修学校においては、それぞれの専修学校の課程や分野、地域等の状況に応じて、適切な方法により教育活動等の状況について自ら点検及び評価（以下「自己評価」という。）を行い、その結果を公表するよう努めること。この場合、専修学校の状況に応じて適切な校内体制を整えるなど、全教職員が参加して専修学校全体として自己評価を行い、教育活動等の改善を図ることが重要であること。

自己評価を行う対象としては、教育課程、学習指導、生徒指導、進路指導等の教育活動をはじめ、施設設備、修了者の就職状況、生徒の資格取得状況、社会人の受け入れ状況、附帯教育事業の実施状況、留学生の受け入れ状況、大学や高等学校との連携状況、産学連携の実施状況などが考えられるが、それぞれの専修学校の状況に応じて、適切な項目を設定すること。

自己評価の結果の公表方法については、例えば、広報誌の発行や説明会の開催、インターネットの利用など、専修学校への進学を希望するものをはじめ、生徒、保護者、地域住民等が知るような適切な方法を工夫すること。

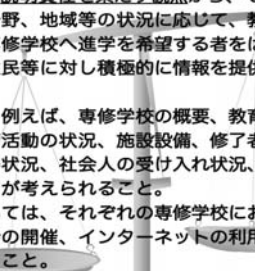
当該専修学校の職員以外のものによる、自己評価の結果の検証については、例えば、有識者、高等学校等の学校関係者、企業関係者、生徒、保護者、地域住民等によって行うことが考えられる。



(2) 情報の積極的な提供
専修学校においては、その説明責任を果たす観点から、それぞれの専修学校の課程や分野、地域等の状況に応じて、教育活動等の状況について、専修学校へ進学を希望する者をはじめ、生徒、保護者、地域住民等に対し積極的に情報を提供するよう努めること。

提供するべき情報としては、例えば、専修学校の概要、教育目標、教育課程の内容、教育活動の状況、施設設備、修了者の就職状況、生徒の資格取得状況、社会人の受け入れ状況、附帯教育事業の実施状況などが考えられること。

情報を提供する方法については、それぞれの専修学校において、広報誌の発行や説明会の開催、インターネットの利用など、適切な方法を工夫すること。



とされています。

さらに自己点検の内容についても留意事項として明記されています。「教育課程、学習指導、生徒指導、進路指導等の教育活動をはじめ、施設設備、修了者の就職状況、生徒の資格取得状況、社会人の受け入れ状況、附帯教育事業の実施状況、留学生の受け入れ状況、大学や高等学校との連携状況、産学連携の実施状況などが考えられる」とされており、実施しなければならない内容についてもかなりの部分が出てきています。また情報の積極的な提供も求められています。「進学を希望する者をはじめ、生徒、保護者、地域住民等」に対し、「専修学校の概要、教育目標、教育課程の内容、教育活動の状況、施設設備等々」の情報を開示し提供していかなければならないと明示されています。情報を提供する方法としては、「広報誌の発行、説明会の開催、インターネットの利用」等で提供しなさいと示されています。

さらに平成 17 年には私立学校法の一部改正がありました。財務情報の公開が学校法人に義務付けられています。財産目録、貸借対照表、収支計算書、監査報告書、事業報告書を学校に備え付けて、見に来た人には見せなければなりません。コピーは取らせないとか、マスコミには見せなくても良いとかいろいろ条件はありますが、見せる方向に動いていることは確かです。

さきほど自己点検・評価について、実施率をあげるために委員会としていろいろ活動していると申し上げました。実施率がどのくらいかというと、文部科学省による「平成 9 年度専修学校に関する実態調査」では、悉皆調査で 3360 校を調査したところ、自己点検・評価を実施している学校、生徒による授業の内容評価を実施している学校、外部の第三者による評価を実施している学校を合わせると 70% 程度が

実施していると回答しています。自己点検・評価を実施していない学校は約 30% でした。評価のレベルはいろいろありますが、一応このよ

私立学校法一部改正
(平成 17 年 4 月 1 日施行)

●説明責任の観点から財務情報の公開


- 財産目録
- 貸借対照表
- 収支計算書
- 監査報告書
- 事業報告書

の公開を義務づけ
(関係者への閲覧)



5


自己点検・自己評価の現状



**自己点検・自己評価に
取り組んでいるか？ (1)**

文部科学省「平成 9 年度専修学校に関する実態調査」
3360 校 (悉皆調査)

- ◆ 自己点検・評価を実施している **37.8%**
(公表: 5.7% 公表せず: 32.1%)
- ◆ 生徒による授業の内容評価を実施している **24.3%**
(公表: 5.1% 公表せず: 19.2%)
- ◆ 外部の第三者による評価を実施している **7.1%**
(公表: 2.1% 公表せず: 5.0%)
- ◆ 自己点検・評価を実施していない **30.7%**



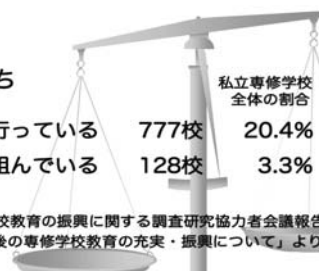
**自己点検・自己評価に
取り組んでいるか？ (2)**

平成 16 年 5 月現在

私立専修学校のうち 私立専修学校
全体の割合

- ・ 自己点検・評価を行っている **777 校 20.4%**
- ・ 必要に応じて取り組んでいる **128 校 3.3%**

平成 17 年 3 月 今後の専修学校教育の振興に関する調査研究協力者会議報告
「今後の専修学校教育の充実・振興について」より



うな結果が出ていました。

さらに平成16年の今後の専修学校教育の振興に関する調査研究協力者会議報告を見てみましょう。いわゆる高度専門士、大学院入学資格の付与を提言した報告書ですが、そこでは、実はトーンダウンしています。自己点検・評価を行っている学校は777校、必要に応じて取り組んでいる学校が128校。合わせても約900校で、私立専修学校全体の割合からみると23.7%です。

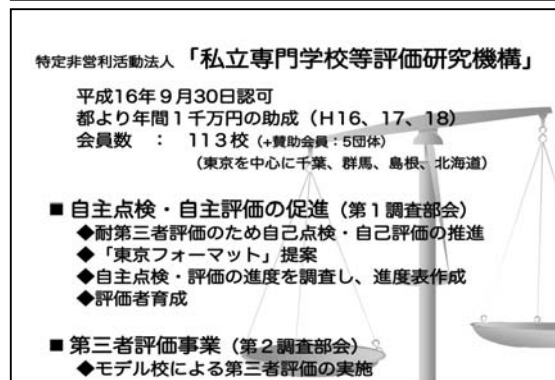
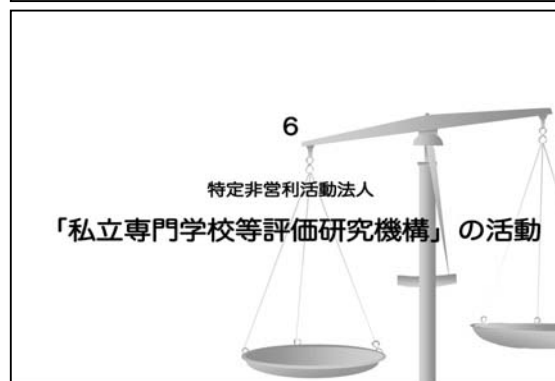
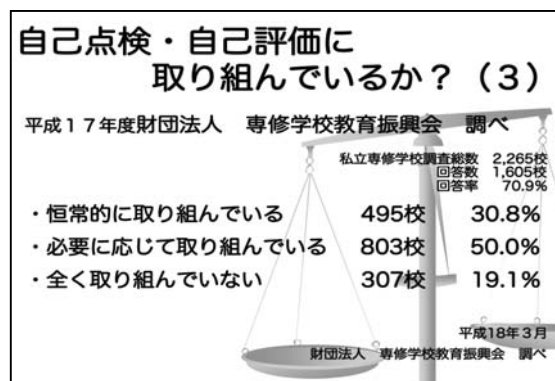
平成9年の数字では約70%だったものが、平成16年になるとこう変わってしまった。そのように報告書に書かれてしまったわけです。我々の委員会もこれを見て、他の高等教育の団体と比べてもたいへん数字が悪いため、実施率をあげるために何とかしようということで、動いてきたわけです。しかしこの数字はどういう数字なのか。回答してきた学校だけをピックアップしたのなら、私立専修学校全体の数字で割ることが果たして適切だったのかという思いもあります。

平成17年には我々の委員会で調査をしました。恒常的に取り組んでいる学校と必要に応じて取り組んでいる学校を合わせると約80%の学校が取り組んでいると回答しています。自己点検・評価は恒常的に毎年実施するものでも無いかもしれませんが、いろいろな段階があると思いますので、80%が実施していると思えば良いのだと思います。全く取り組んでいない20%をどうするかという問題は頭の痛い所ではあります。できれば実施して欲しいとは思いますが、専修学校の場合、非常に規模の小さい学校や確信的に実施しない学校もあるかもしれませんので、この程度は仕方ないのではないかなというのが私の感想です。ただ委員長はたいへん頭を悩ませている所です。

私立専門学校等評価研究機構の活動

少し話題を変えましょう。私もNPO法人私立専門学校等評価研究機構の中で少し動いていますので、その話をしたいと思います。

NPO法人の評価研究機構は平成16年9月30日に認可されています。幸いなことに東京都から年間1千万円の補助金を頂いています。ただ活動に対して半額補助です。会員数は現在113校で賛助会員が5団体です。東京を中心に千葉、群馬、島根、北海道に会員がいます。1千万円もらったからといって喜んではいられ



なくて、何か仕事をしないといけませんし、半額補助ですからあと 1 千万円用意しなければならず、いろいろ苦勞もあります。

組織は第 1 調査部会、第 2 調査部会の 2 つに分かれており、私が部会長を務めている第 1 調査部会では、自己点検・自己評価の促進を活動の中心としています。自己点検・自己評価のための「東京フォーマット」という記入のためのシートを作っており、こうしたものの提案や、自己点検・評価の進捗調査などを行っています。しかし、我々は自己点検・自己評価を実施して欲しいと言っているのであって、点検や評価の結果が欲しいと言っているわけではありません。どの程度自己点検・評価をやっているかが知りたいわけですね。そういう意味での進捗表を作成して頂き、その統計処理などを行っています。あとは評価者の育成などにも取り組んでいます。また第 2 調査部会では、第三者評価事業がメインであり、実際にモデル校を選んで第三者評価の実施を進めています。

第 1 調査部会では、さきほどから言っているように、いずれ第三者評価をやらなければなりませんから、それに耐えられるようにするために、自己点検・自己評価を実施して欲しいわけで、そこに専ら取り組んでいます。そしてそれがどのくらい進んでいるかの調査を、平成 17 年 3 月、18 年 6 月の 2 度行っています。今年分はまだ集計が終わっていません。また自己点検・自己評価については、「何をやったら良いのか」「どうやれば良いのか」という疑問がどうしてもついてくるため、「東京フォーマット」を提案しています。これと同じものをやれというわけではなく、これに従っても良いし、学校独自で考えてやっても良いということです。見本がありますので、みなさんにお返しします。見ていただくとわかりますが、中身は空白が多

く、文章を一生懸命書いて頂くようなものになっています。

「東京フォーマット」作成段階にもいろいろと苦勞がありました。最初に一つのひな型を作り、3 校に実際に記入して頂き、それをもとに手直しを加えました。そういう意味では精密なものになっているのではないかと思います。

1 回目の自己点検・評価進捗調査は、「東京フォーマット」を見せないで行いました。2 回目の調査は平成 17 年 12 月にみなさんにお知らせしたのですが、その段階では「東京フォー

第 1 調査部会
自己点検・自己評価の促進

- 耐第三者評価のため
自己点検・自己評価の進捗を調査
(平成 17 年 3 月、平成 18 年 6 月)
- 自己点検・自己評価のための
「東京フォーマット」(ver.2)
を会員校に提案
会員校の自己点検・自己評価は会員校で保管
進捗のみを調査

「東京フォーマット」

平成 16 年 11 月
自己点検フォーム(東京フォーマット)作成

平成 16 年 12 月
3 校「東京フォーマット」により点検・評価実施

平成 17 年 3 月、平成 18 年 6 月
自己点検・自己評価進捗調査 アンケート実施

平成 17 年 12 月
自己点検フォーム(東京フォーマット) ver.2
作成・配布(提案)

東京フォーマット
「専門学校自己点検・自己評価
～第三者評価の前提として～(ver.2)」

1. 教育理念・目標	8. 社会人の受け入れ
2. 組織・運営・人事	9. 附帯事業
3. 教育活動	10. 財務
4. 学生指導	11. 教育・学習環境
5. 学生生活への対応	12. 自己点検・自己評価 ・情報開示
6. 学生募集	13. 法令等の遵守
7. 就職	

マット」をみなさんに配布しています。「これに従う必要はないが、こういうものはいかがでしょうか」という形で作成し配布しています。

「東京フォーマット (ver.2)」には13の大項目があり、それぞれに中項目、小項目があります。できるだけ組織、学科などの最小単位ごとに書いてもらおうという考え方ですので、○×式はありません。「どこまでいっているか」ではなくて「どういう考え方でいるか」について、文章を書いて欲しいというスタイルです。たいへん空白の多い用紙になっているので、最初の段階では書けるのは1、2行かもしれません。しかし少しずつ、少しでも書いて欲しいと思っています。言い方は悪いかもしれませんが、例えば隣の学校のものなど、どこから写しても良いのではないかと。なにしろ書いてみてくださいということなのです。書けば自分の学校と合っているか合っていないかがわかり、期間をおいて書き加えたり、書き直すこともできる。書いていないと常に最初に戻ってしまいが、書いたものがあればそれを直すことで、一歩ずつ進められる。ですからできるだけ書いて欲しい。かなり詳細にフォーマットは作られていますから、記入できない部分もあるかもしれません。そこがなぜ記入できないのかということも、記録として残しておいて欲しいとお願いしています。

平成17年度は「東京フォーマット」を見せないで各学校で自己点検・自己評価を実施して、それがどのくらい進んでいるかを私どもに教えてほしいという調査でした。自己点検・自己評価進捗表をなぜ作成したかという、つけてみることで自分の学校の達成度を知る手がかりにして欲しい。また統計処理することによって、他校がここまで進んでいるのなら、自分たちももう少しがんばらなくてははいけないといったことがわかるようにしたい。できるだけ難しい問

題は避け、一連の作業に追われないように易しい問題で作成しており、さらにはそういうことを進めることによって自信を持って今後の第三者評価まで進められるように考えていきたい。進捗表も少しずつバージョンアップしているつもりですが、徐々にすべきことを提示し、一つずつクリアして行って欲しい。そういった考えから進捗表を作成しています。

東京フォーマット
「専門学校自己点検・自己評価」
～第三者評価の前提として～ (ver.2) ↓

- ◆ 組織、学科などの最小単位ごとに
- ◆ 文章記入
- ◆ 少しでも、どこから写してでも
- ◆ 期間を置いて見直し、書き加え、書き直しを
- ◆ 記入しない項目は理由が必要

第1回 進捗調査
(平成17年3月)

特定非営利活動法人
「私立専門学校等評価研究機構」

進捗 (評価表: どの程度行っているか) を調査

会員校独自の
自己点検・自己評価

機構は会員校の
自己点検・自己評価の内容に触れない

自己点検・自己評価進捗表の項目

- 自校の達成度を知ってもらう
- 統計処理をしてその統計処理結果を公表することにより、全体のレベルを知り、努力を促す
- 難しい課題で、一連の作業を難しいと思われないように
- 自信を持って今後の第三者評価まで進めるように
- 徐々にすべきことを提示し、近々の目標としていただく

2年目の調査では

東京フォーマットを例示

点検・評価進度表の項目としては、例えば教育理念については、まず「ありますか」と聞いています。これは無いはずは無いですね。寄付行為を見ると必ず設立の趣旨があつて、そこには何らかの形で教育理念が書かれているはずで、また学則を見れば、どういう学校であるかが書かれているはずですね。ですから「教育理念がありますか」と聞かれて「無い」と答える学校は絶対に無い。ただ「どこに、どのようにありますか」と聞かれると「さあ」という人が多い。寄付行為にあるからといわれても「見たことは無い」、学則にあるけれども「学則はちゃんと見たこと無いです」というわけです。

ところが専門学校の場合は、教育理念に従っていろいろな学科構成があり、カリキュラムがあるので、非常に大事なものであるはずで、ただあまりそれが表現されていない。そうすると最初の質問は「ありますか」で良いかもしれません。「いやあ、実はあそこにあるね」と確認するだけでも良いかもしれません。「それがどこにありますか」となると、「やっぱり見せなきゃいけないね」という話になるかもしれません。さらに教職員の幹部、例えばカリキュラムを作る教務主任や教務部長などは、教育理念を知っていないと、本来はカリキュラムを作れないはずで、すると「教職員幹部に周知徹底していますか」という質問ができるかもしれない。その次は「常勤職員が全員知っていますか」「非常勤職員にも全員に知らせていますか」、さらには「学生たちは教育理念を知っていますか」「高等学校、就職先に知らせていますか」ということが問題になります。これをいちばん下からやっていくとたいへんなことになります。ですから質問の仕方はいろいろ考えられる

わけです。一応現在の所は最初の質問は「教育理念がありますか」くらいで良いのではないかと考えています。そして順次レベルがあがって

点検・評価進度表の項目

やさしい設問のみに心がけた

例) 教育理念

- ありますか
- どこに、どのようにありますか
- 教職員幹部に周知徹底していますか
- 常勤教職員に周知徹底していますか
- 非常勤教職員に周知徹底していますか
- 学生達に周知していますか
- 高等学校、就職先に周知していますか

現在の段階
将来深めていく
時間を置いて項目を深めていく
どうすべきか気付いてもらい、改善して欲しい

平成17年3月版

点検・評価進度表の項目

1. 教育理念・目的・育人人材像	(中項目 2)	小項目 5)
2. 学校運営	(中項目 4)	小項目 7)
3. 教育活動	(中項目 5)	小項目 13)
4. 教育成果	(中項目 6)	小項目 6)
5. 学生支援	(中項目 7)	小項目 7)
6. 教育環境	(中項目 3)	小項目 4)
7. 学生の募集と受け入れ	(中項目 3)	小項目 6)
8. 財務	(中項目 4)	小項目 4)
9. 法令等の遵守	(中項目 2)	小項目 2)
10. 自己点検・評価、第三者評価	(中項目 3)	小項目 3)

「学校評価」 (記述式)

平成17年3月版

自己点検・自己評価の進度ランク表

大項目、中項目、小項目それぞれに

5	目標や基準等を、はるかに上回って達成した場合
4	目標や基準等を、やや上回って達成した場合
3	目標や基準等を、計画どおりに達成している場合
2	目標や基準等を、やや下回って達成した場合
1	目標や基準等を、大幅に下回っている場合

大項目の進度ランク5、4、3の割合

1. 教育理念・目的・育人人材像	98.7%
2. 学校運営	94.6%
3. 教育活動	94.1%
4. 教育成果	88.5%
5. 学生支援	89.5%
6. 教育環境	93.9%
7. 学生の募集と受け入れ	97.5%
8. 財務	92.2%
9. 法令等の遵守	95.9%
10. 自己点検・評価、第三者評価	73.2%
全体	92.6%

いく形ですね。

点検・評価進捗表自体は、大項目が10あり、それぞれに中項目、小項目を設け、最後には学校評価についての記述式の回答欄も設けています。

大項目、中項目、小項目それぞれについて、目標や基準等をはるかに上回って達成した場合を5、大幅に下回っている場合を1として、5段階評価でランク付けして頂きました。この基準の表現があいまいだったため反省点とし、その後改善しました。

結果としてはたいへんハッピーでした。我々の考え方としては何も5をとって欲しいということでは無いのです。3が普通だとすれば、普通以上であればいい。あとは感覚的な問題だと思います。2や1だと、普通を下回っていると了解しているわけですから、それでは困る。そういう意味では3、4、5を足した結果が非常に大事だというのが我々のスタンスです。そういう所を集計するとすべからく進捗からみれば90数%という結果でした。ただ最後の自己点検・評価、第三者評価については73%でしたが、最初の段階の質問においては、結果としては非常にハッピーだったと了解できたわけです。

記述式の部分もありまして、やはり書けばいろんなことがわかるんですね。「整備、運営、運用面で不十分な点があることがわかった」「おおそ対応できている」「不足点が明らかになったので、対応する」といった学校もありました。「組織的かつ網羅的な内容での点検・評価ができた」「校内評価の工程を改めて確立し、改善に役立てたい」といったポジティブな意見もかなりありました。評価のやり方についてはこちらからはまったく言及していませんが「校内に委員会を設置し、評価システムを構築したい」という学校、「これを機に改善に努めたい」「専門学校のあり方を再認識、責任の重さを痛感

といった文章が書かれていました。

2回目の調査の段階においても、「どうやら良いのか」「何をすれば自己点検・評価

「学校評価」 (記述式)

- 整備、運営、運用面で不十分な点があることがわかった
- おおそ対応できている
- 不足点が明らかになったので、対応する
- 組織的かつ網羅的な内容での点検・評価ができた
- 校内評価の工程を改めて確立し、改善に役立てたい
- 校内に委員会を設置し、評価システムを構築したい
- これを機に改善に努めたい
- 専門学校のあり方を再認識、責任の重さを痛感

など

第2回 調査 (平成18年6月版)

フォーム案 (「東京フォーマット」)
「専門学校自己点検・自己評価
～第三者評価の前提として～」 (ver.2) を例示

学校独自のフォーマット
または「東京フォーマット」 (ver.2) を使って
自己点検・自己評価進捗表を記入・提出

平成17年12月
特定非営利活動法人
「私立専門学校等評価研究機構」

東京フォーマットを例示

進捗 (評価表: どの程度行っているか) を調査

会員校独自の
自己点検・自己評価
のまとめ

機構は会員校の
自己点検・自己評価の内容に触れない

平成18年6月版 自己点検・自己評価進捗表

1. 教育理念・目的・育成人材像	(中項目 3 小項目 12)
2. 学校運営	(中項目 6 小項目 19)
3. 教育活動	(中項目 9 小項目 34)
4. 教育成果	(中項目 6 小項目 12)
5. 学生支援	(中項目 5 小項目 19)
6. 教育環境	(中項目 3 小項目 10)
7. 学生の募集と受け入れ	(中項目 3 小項目 8)
8. 財務	(中項目 4 小項目 8)
9. 法令等の遵守	(中項目 2 小項目 4)
10. 自己点検・評価、第三者評価 「学校評価」	(中項目 3 小項目 9)

(記述式)

中項目 5項目増 小項目 78項目増

になるのか」という声が出てきたため、「東京フォーマット」を急遽印刷製本し、配布したという次第です。ただこれとまったく同じである必要はありません。学校独自のフォーマットまたは東京フォーマットを使って、進捗表を記入提出して頂くようお願いしたわけです。

自己点検・自己評価進捗表の項目については、大項目は1回目と同じですが、中項目が5増、小項目は78増となっています。また今回は目標を上回っているか、下回っているかで5段階のランクづけをしてもらったわけですが、学校の見方がまちまちで、中には5ばかりつけてくるケースもあるなど少々わかりにくい部分がありましたので、今回は5を完璧、3を普通とし、新たに No Answer (N/A) という欄を加えました。項目によっては本校は答えられない、該当しないという場合もあるだろうと考えたからです。例えば資格取得を大きな目標としている学校にとっては、クラブ活動をやっていられるかどうか。クラブ活動はやらないという考え方もあって良いのだろうと思います。ただなぜそれが無いのかについては、きちんと書いておく必要があるのですが、そのものについてはあてはまらないという場合も当然あるだろう。それで No Answer (N/A) の欄を作りました。学校の方針などで該当しない項目があるというわけですね。

また前回の反省から基準日を5月1日にしました。学校基本調査に合わせたほうが問題が無いだろう、財務諸表等の問題もあるので決算終了後がいいだろう、また12月に調査依頼と「東京フォーマット」の提案をしたため、時間をかけて記入して欲しいといった理由からです。提出は6月30日で現在集計中です。

進捗表は、結果を統計処理し、各学校の進捗レベルの把握のために利用してもらうほか、評

価1または2の項目があれば、できるだけ速やかに3以上にするように努力を促す材料としても利用して欲しいと考えています。ただこの進

自己点検・自己評価進捗ランク表

平成17年度版

- 5 完璧
- 4 かなりやっている
- 3 普通
- 2 やや足りない
- 1 ほとんどやっていない

N/A 当てはまらない
あるいは、評価が難しい (No Answer)

N/A 項目の選択

- ◆学校の規模
- ◆学校の方針 などで

→ 該当しない項目がある可能性あり
(なぜ該当しないのか明示の要あり)

基準日を5月1日

- 学校基本調査にそろえる
- 決算終了後
- フォーム案

「専門学校自己評価・自己点検～第三者評価の前編として～」

などを時間をかけて記入
提出は 6月30日

自己点検・自己評価進捗表の利用法

- 結果は統計処理し、各学校の進捗レベルを知っていただくために利用
- 評価1または2はできるだけ速やかに3以上にするように努力を促す
- 第三者評価に直接使うものではない
- 第三者評価は、各学校でまとめた「専門学校自己点検・自己評価フォーマット」を用いる

第2調査部会

第三者評価事業

モデル校による第三者評価の実施

- 応募してきたモデル校に項目ごとに記述したものを提出を依頼
- 評価委員による提出物の評価・検討
- ヒアリング
- 評価校へ訪問調査
各学校にある自己点検・自己評価のまとめが重要

評価へ

度表は第三者評価に直接使うものではなく、それには各学校でまとめた自己点検・自己評価フォーマットを用いて頂くことになると説明したつもりです。

各校内部に点検・評価の推進役の人材が必要

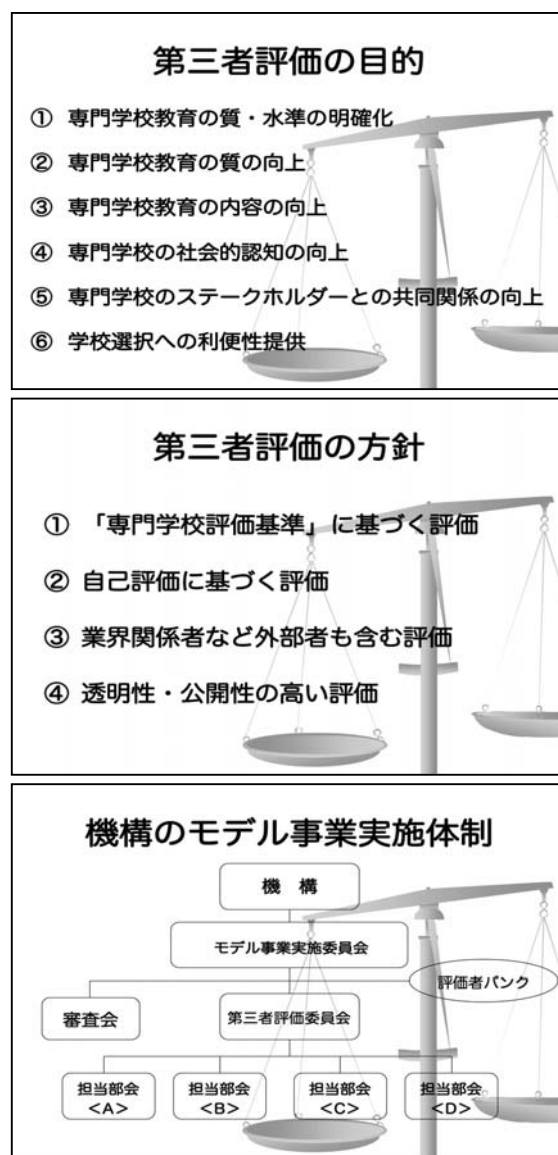
さて第2調査部会では、どのように第三者評価をやっていくのかについて取り組んでいます。現在進んでいるのはモデル校による第三者評価の実施で、応募校は4校ありました。自己点検・自己評価を実施している学校に対して、第三者評価のためのレポートを提出してもらい、それを評価していく。そしてヒアリングをし、訪問調査も実施することになっています。評価の目的は、専門学校の質・水準の明確化、教育の質・内容の向上、社会的認知の向上、ステークホルダー（利害関係者）との協同関係の向上、学校選択への利便性の提供となっています。かなりの部分でしっかりした学校であるということを知らしめていくために、この評価システムを使おうという意志を明確にしています。

方針としては、評価基準があります。「第三者評価モデル事業専門学校評価ハンドブック」というものがありますが、これにはチェックシートもあります。まだモデル事業ですから修正箇所もいろいろありますが、こういったものに従ってやるのだということです。

原則的には学校の自己点検・自己評価に基づくものを我々が評価していく形になります。ですから進度表ではありません。学校が持っている自己点検・自己評価を評価していくわけです。また評価者は、大学だと大学関係者だけというケースが多いのですが、我々専門学校は職業教育機関ですから、業界関係者も評価者に入れて

いこうと考えています。業界の方を必ず入れて評価をする。そして透明性・公開性の高い評価にしていきたいという方針を掲げています。

評価の担当部会はモデル事業の場合は3名で、その内評価する学校と同じ分野の業界から評価委員1名、他分野の評価委員1名となっています。これが本事業になった時には、担当部会は6名になる予定です。その部会が全部の検討を行い、出てきた書面をもう一度ブレイクダウンしてチェックする。そしてヒアリング、訪問調査を行った段階で、第三者評価委員会にか



けて評価をすることになります。当然、我々が評価した段階で対象となった学校に連絡しますが、添付し忘れていた提出物があるなどのケースもあると思いますので、異議申し立てができるようにしています。それを担当するのが審査会です。現在では評価者バンク、評価者の養成についても考えています。

評価基準の視座という問題ですが、1、2番目にあるのが、法令設置基準をクリアしているかどうか、一般に高等教育に求められている事項や水準を満たしているかどうかです。これについては大学等の第三者評価機構でも同じような視座で見えています。ただ3番目として、学校・学科に対応する専門分野の業界・職種における人材要件に基づく教育であるかどうか。やはり職業教育機関としての位置をきちんと考えようということ。評価の基本軸としては、正しく方向付けられているかどうか。本当に修業年限でどこまで教育するかが明示されているかどうか。育成目標まで到達させる教育機能があるかどうかといったところが、基本になるかと思えます。

今後は、フォーム案をどれくらい精緻にしていくかについての検討が必要だと考えています。また点検表の項目のより深いものも提案しなければならないと思っています。例えばカリキュラムの決め方にしても、いろいろな学校があるでしょうし、難しい部分もあると思いますが、それをどうやって決めているのか。関連業界との連携、他教科との連携などもきちんととれているかどうか。教員をどうやって選んでいるのか。教科書の選定、授業のシラバス及び報告、成績評価などいろいろあります。

私も反省するのですが、科目を非常勤の講師にお願いする場合に、「誰かできる人はいませんか」という話になって、「できます」といわ

れると「ではお願いします」「教科書は先生が適当に選んでください」といった形で決まる場合もあるわけです。それが本当に良いのかどうか。本来的には教育レベルを見て「こういう教科書を使いたい」「他教科との関連でできるだけだぶらないように、こういう教科書で、こういう内容の授業をしっかりとってください」ということをきちんと伝えなければならないのですが、それがなかなかできないわけで、そのあたりも考えなければならない。

また成績評価についても、どういう人を優、

評価基準の視座と第三者評価事業意図

- ① 法令・設置基準をクリアしているか
- ② 一般に高等教育に求められている事項や水準を満たしているか
→ ①および②は、大学等の第三者評価に求められる視座と共通
- ③ 学校・学科に対応する（＝卒業生が活躍する）専門分野の業界・職種における人材要件（知識・技術・人間性等）に基づく教育であるか
→ ③は、職業教育機関である専門学校に特徴的な視座

専門学校の「教育」評価の基本軸

①正しく方向づけられているか？

②2～4年の修業年限でどこまで教育するか（＝育成レベル）を明示しているか（アカンタビリティ）？

③育成目標まで到達させる教育機能はあるか

今 後

- フォーム案「専門学校自己点検・自己評価」の更なる整理、追加
- 点検表の項目のより深いものの提案
特に教育活動
カリキュラムの決め方、関連業界との連携、他教科との連携、教員の選定、教科書の選定、授業のシラバス及び報告、成績評価など
- 外部評価員の養成 → 評価者バンク
- 内部評価員の養成

どういう人を不可にするのか、あまり明確なレベルがありません。「先生が適当に判断してください」という話で終わっているのが実情です。それも「こういうレベルなら優にしましょう」「このレベルなら不可にしましょう」という基準を、本来なら教育機関として考えておかなければならないと思います。なかなか難しい問題で、そこまで突き詰めるとできなくなってしまうため提案していないのですが、やはり将来的視点としては、そういう部分も提案していかなければならないと考えています。

あとは評価委員、各学校で内部的に評価できる人間、自己点検・自己評価の推進役の養成も大切だと思っています。

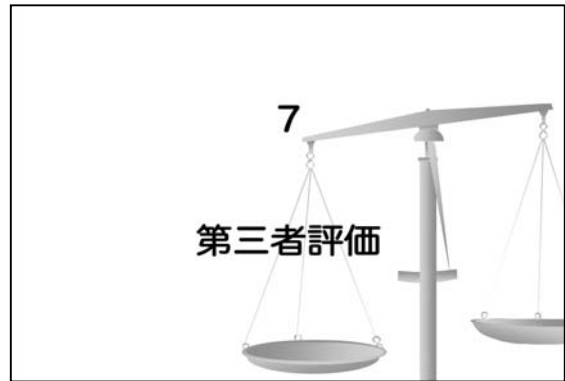
行政の管理から

「第三者評価」へとかわる動き

さらに視点を変えて第三者評価についてお話したいと思います。すでに大学を中心に教育機関も第三者評価に取り組んでいます。実は第三者評価にはいろいろあります。一つは格付けです。企業や地方公共団体なども格付けされています。ISO9000、品質管理、品質マネジメントシステムの認証の問題もあります。あと会計監査、情報システム監査、個人情報保護監査などがありますが、これらはいずれも第三者評価です。

格付けについては資料に示したような学校がすでに格付けをもらっています。先週もう1校、二松学舎が新聞に掲載されていました。学校が資金調達をどうやるのかはなかなか難しい問題がありますけれども格付けをもらっていることになります。ここでは格付投資情報センター、スタンダード&プアーズ、日本格付研究所の3つをあげていますが、このようにいくつか格付する機関があります。

ISO9000では、学校だけをピックアップすると資料にあるような学校が出てきます。このうちいちばん上の学校法人明倫館国土建設学院



第三者評価へ
教育機関も既に第三者評価に取り組んでいる

- 格付け
- ISO9000（品質管理）認証取得
- 会計監査
情報システム監査
個人情報保護監査

いずれも第三者評価

格付け（教育機関）

<ul style="list-style-type: none"> (株)格付投資情報センター ■ 追手門学院 A ■ 桜美林学園 A- ■ 大阪医科大学 A+ ■ 大阪経済大学 A+ ■ 関東学院 A ■ 京都薬科大学 AA- ■ 近畿大学 AA- ■ 慶応義塾 AA+ ■ 国学院大学 AA- ■ 修道学園 A+ ■ 成蹊学園 AA- ■ 千葉工業大学 AA- ■ 塚本学院 (大阪芸術大学) A+ ■ 東京経済大学 A ■ 同志社 AA+ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本大学 AA ■ 福岡大学 AA- ■ 法政大学 AA- ■ 武蔵野女子学院 (武蔵野大学) A ■ 龍谷大学 AA- ■ 早稲田大学 AA+ <p>スタンダード&プアーズ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 青山学院 AA- ■ 慶応義塾 AA ■ 上智学院 AA ■ 東京理科大学 AA- <p>(株)日本格付研究所</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 青山学院 AA+ ■ 青山学院 A- ■ 都文館夢学園 A+ ■ 国学院大学 AA
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ISO9000（品質管理）
認証取得教育機関**

- 学校法人 明倫館 国土建設学院(MSA)
- 衣笠幼稚園(JQA)
- 衣笠保育園(JQA)
- 学校法人 文化学園 リリー幼稚園(LRQA)
- 学校法人 小島学園 ひよし幼稚園(JQA)
- 学校法人 浦山学園 富山情報ビジネス専門学校(LRQA)
- 学校法人 有坂中央学園(NKKKQA)
- 学校法人 笠川学園 園生幼稚園(JMA QA)
- 学校法人 向日美学園 塩釜ひまわり幼稚園(JACO)
- 東京工業大学 教育工学開発センター(LRQA)
- 学校法人 瀧澤学園 盛岡中央高等学校(NKKKQA)

は専門学校です。また富山情報ビジネス専門学校、有坂中央学園も専門学校です。こうした学校が品質管理の認証を取得しています。学校名の最後にかっこ書きされているのが、認証を行う機関であるわけです。MSA、JQA 等々、認証する団体がいくつもあって、自分の合った所に依頼して認証して頂く。トータルな意味でのルールはあるにせよ、そういうことになっています。

ISO の意義はたいへんおもしろい所がありまして、一定内容規格の保証や明示を世界的規模で行っています。整然とした作業ルールの構築、問題点の改善方法をきちんとしているということですね。製造業が部品を調達する際に、一定の品質のものがこないと完成品を作ったときに具合が悪いわけですから、取引業者に対して ISO を取得しているかどうかで判断していくといったことをやるわけです。取得にあたっては、かなり多くの文章を求められます。何年かに一度見直しが必要とされており、取引先企業から求められるという面では製造業が中心になっていますが、最近ではサービス業も取得し始めています。ただドキュメントや作業がたいへんなので、取得を躊躇している企業もあるようです。建築業も取得が求められるケースが多いようで、取得していない企業は入札させてもらえないといった動きもあって、取得する企業が増えています。

品質保証の父といわれるデミングのことですが、「製造上の欠陥というものは常に存在する。重要なのは欠陥への対応であり、失敗からの学習である」。こういう考え方が込められているということになります。

いわゆる第三者評価というのは、大学、短期大学で完全に動き出しています。病院も医療機能評価という形式で実施しています。介護施設

も始められようとしている。公的な機関は第三者評価を実施する方向で動いています。内容的には今まで行政がコントロールしてきたことを

ISO規格認証の意義

> 一定内容規格の保証・明示（世界的規模）
 ◇ 整然とした作業ルールの構築
 ◇ 問題点の改善方法

反面
 > ドキュメント作成が多く手間がかかる
 > 見直しが必要

⇒ 認証取得を躊躇
 製造業中心

製造上の欠陥というものは常に存在する。重要なのは欠陥への対応であり、失敗からの学習である。

エドワード・デミング（品質保証の父）

第三者評価

- 大 学、短期大学
- 医療機能評価（病院）
- 介護施設

◇ 導入を要請されている

- 公的な機関
- 今までは行政がすべてをコントロール

教育機関の質の確保

従来
 厳格な設置認可 + 各校の自己努力

↓

これから
 事前規制の緩和 + 第三者の継続的な事後チェック
（自らが改善を図ることを促す制度）

第三者評価に代えていこうという考え方だと思います。

従来は厳格なる設置認可と各校の自己努力で学校を良くしてきたわけですが、これからは事前規制を緩和し、第三者の継続的な事後チェックを行っていくという仕組みに変えたいという意思が働いているように思います。

では専門学校はいつ第三者評価を義務づけられるのか。すでに情報開示は義務化されています。また 18 歳で入学する短期大学、大学は第三者評価は義務化されているわけです。そういう意味では、我々専門学校が大学等と肩を並べていこうとすれば、第三者評価が義務化されてもおかしくありません。これはいま話題の 1 条校化問題とはまったく関係ないのだろうと思います。現在の社会の流れから言って、公的機関の第三者評価の実施は、いつの日か義務化されると思って間違いないと思います。もし準備していないと、先行している短期大学、大学の形式を押し付けられるかもしれません。そのためには準備をせざるを得ないということですね。

評価機構側にはたくさん問題があるのです。いろんなレベルをどうやって調整するのか、選択していくのか。どういうことについて質問、ヒアリングすれば良いのか。訪問チェックでは何をすれば良いのか。評価者の教育訓練も大きな課題です。また事後評価をどうするのか、どういう評価報告書を作成すれば第三者評価といえるのか等々、準備することはたいへん多いと思っています。

学校側にとっても、網羅的な自己点検・自己評価はまず必要である。次に第三者評価の申請、評価項目への記入がありますが、これも文章でかなりの量を書かなければならないだろうと思いますから、たいへんな作業が必要になる。さらには審査に通るために書類を出して書面審査

を受け、ヒアリング、訪問チェックがあるわけですから、この対応もたいへんな作業になるでしょう。もしやりなさいと言われた時に、いつ

**いつ専門学校は
第三者評価を義務づけられるか**

×情報開示は義務化された（平成17年）

×18歳で入学する短期大学、大学は第三者評価は義務化されている。

いつ専門学校も第三者評価が義務化されてもおかしくない
いわゆる一条校化とは無関係と思われる

準備していないと
短期大学、大学の第三者評価を押し付けられる（？）

第三者評価への問題点（評価機構側）

- 評価項目のレベル調整、選択
- 質疑、ヒアリング
- 訪問チェック、訪問質疑・ヒアリング
- 評価者の教育・訓練が必要
- 評価報告をどのようにするのか

などなど準備することは多い
まだまだ難しい問題がある！！

第三者評価への問題点（学校側）

- 網羅的な自己点検・自己評価が必要
(学校側で保存)
- 第三者評価申請、評価項目への記入
(評価機構へ提出)
- 審査（質疑、ヒアリング）への対応
なかなか決心しづらいのが現状

最後に

- ◆ ISO9000（品質管理）
三菱自動車 . . . 返上
建築関連 . . . ?
・不祥事が起こるのは？
- ◆ 医療機能評価
・医療事故は無くなったか？

しかし、これらは意義のあること
無意味な作業ではない。

の段階でやるかという決断はなかなか難しいというのが現状ではないでしょうか。

最後に ISO9000 について。品質管理、品質マネジメントシステムですから、品質はかなり安定してきたのだらうと思われるわけですが、例えば ISO9000 を取得した自動車メーカーでも、あれだけのリコール問題で不祥事を起こして ISO9000 は返上したようです。建築関連でも耐震偽装問題が世間を騒がせたわけですが、建築業者はかなり ISO9000 を取得しているはずなんです。やはり取得していても不祥事は起こるわけです。

また病院関係では医療機能評価があるわけですが、医療事故が本当に無くなったかという疑問です。どうしてもある一定の頻度で発生する。ただ、まだ評価を浸透させるという段階なのかもしれません。評価をしてこういう理念が浸透していないために起こるのかもしれないし、あたり前に起こるのかもしれません。その時の処置であり、どう対応していくのかということですから、評価を実施するのは非常に意義のあることだと思います。事故が起こるのだからやらなくても良いということでは無いと思います。

より良い、信頼される学校にするためには、目標の明確化、手順の明確化、事故対策の明確化などが必要です。担当者だけの仕事では無いし、全従業員、学校の場合は全教職員への徹底が必要ですし、地道に進めていくことが大事だろうと考えています。自己点検・自己評価、第三者評価は、これからの学校にとっては絶対に必要なことだということです。

より良い、信頼される
学校にするために

- 目標の明確化
- 手順の明確化
- 事故対策の明確化

などが必要

- 担当者だけの仕事ではない
- 全従業員への徹底が必要
- 地道に進めていくことが大事

自己点検・自己評価さらに第三者評価は必要



第2部 自己点検・自己評価について 教育理念を中心にして

教育理念・経営理念が 職員に周知されているか

さきほどからいろいろなチェックポイントを示しましたが、やはり最初に教育理念が表現されますので、それについて考えていきたいと思えます。

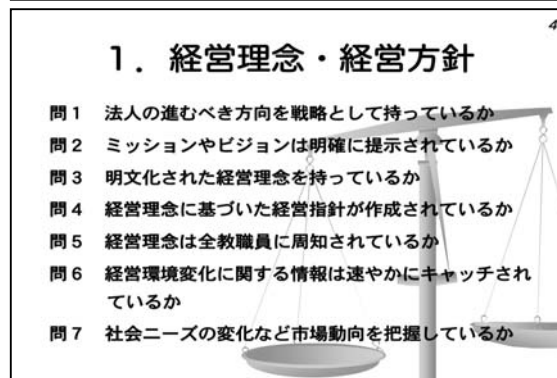
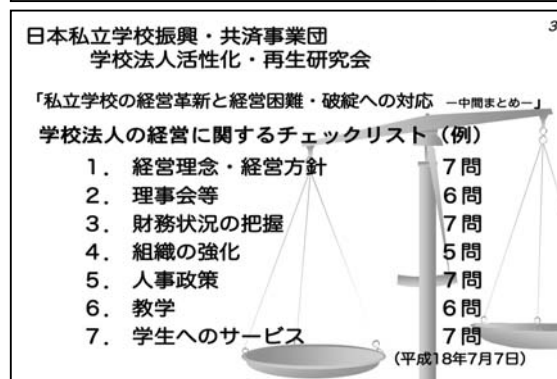
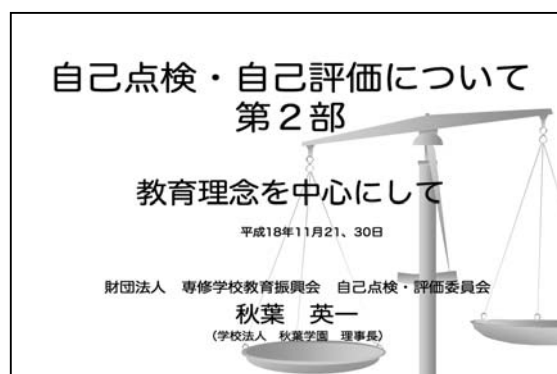
自己点検の項目としては、最初に教育理念・目標を出しています。専門学校の場合、教育理念・目標があって、それをもって学科を編成し、カリキュラムを組んでいくわけですから、避けては通れないのだと思います。

今年の7月7日に日本私立学校振興・共済事業団から、「私立学校の経営革新と経営困難・破綻への対応—中間まとめ—」が発表されています。そこでも学校法人の経営に関するチェックリストがあげられており、いちばん最初が経営理念・経営方針となっています。経営ということにはなっていますが、内容的には当然教育理念も入ってきます。そこでは7問のチェック項目があります。

私立学校が破綻への処理を考えた時に最初にチェックするのがこういう部分だということになります。経営理念・経営方針、その中にはかなりの部分教育理念・目標が入ってくるのですが、やはりそれが根本をなしている。そして我々の人材育成像を表現していなければいけないだろうと思います。それは学科構成、その学科のカリキュラムに反映しているはずであり、募集時には入学希望者に、また就職時には企業に伝える必要があるのではないのでしょうか。学校は「こういう学校で、こういうことをやる。こういうことをやったんだ」と言ってい

かなければいけないのだと思います。

企業における経営理念の表現例を紹介したいと思えます。企業の場合は運営方針、企業理念



の明確化、社会への企業アピール、従業員の一体化のために、理念を何からの形で表現しているわけです。

一つ目は松下電器の例です。創業者松下幸之助が綱領として文章を残しているわけです。松下の場合はどうしているかわかりませんが、企業によってはこういう企業理念を朝礼で読み合ったりして、徹底を図っているケースもあるわけですね。

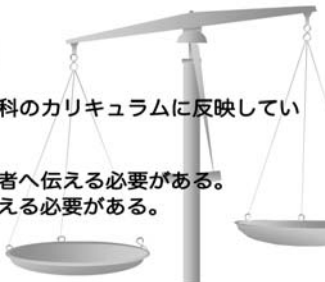
もう一つはアメリカ企業のデルコンピュータです。SOUL OF DELL、デルの魂という形で、5つのタイトルで表現しています。デルコンピュータというのは、通信販売によりお客さまと企業が直接やり取りするという手法で、急成長した企業ですが、マイケル・デルという創業者がこういうものを書いて従業員に徹底させています。「お客様に対してはこうだ」とまず言って、「チームとしてはこう動くのだ」と言っているわけですね。例えばお客様に対しては「お

客様がデルに対する高いロイヤルティ(忠誠心)を持ってくださると信じます」ということばとか、かなり格調高いものになっています。チームについては「世界市場での私たちのビジネス展開を反映する最高の人材を育成し、保持し、また魅了することをコミットします」。我々の感覚からすると「育成し、保持し」は良いのですが、「魅了する」なんて言葉は、我々ではとても書けないという気がします。また通信販売が主ですから、ダイレクトな関係ということで「階層的・官僚的でない組織によってビジネス

5

経営理念・経営方針／教育理念・目標

- 根本をなす
- 人材育成像を表現
- 学科構成、その学科のカリキュラムに反映しているはず
- 募集時に入学希望者へ伝える必要がある。
- 就職時に企業に伝える必要がある。



6

企業における理念の表現例

- 1 松下電器
- 2 デル (SOUL OF DELL)

- 企業の運営方針 (企業理念) の明確化
- 社会への企業アピール
- 従業員の一体化

などのため




7

松下電器の経営理念

綱領
 産業人タルノ本分ニ徹シ
 社会生活ノ改善ト向上ヲ図リ
 世界文化ノ進展ニ
 寄与センコトヲ期ス

松下電器の使命とは、生産・販売活動を通じて社会生活の改善と向上を図り、世界文化の進展に寄与すること。綱領は、松下電器の事業の目的とその存在の理由を簡潔に示したものであり、あらゆる経営活動の根幹をなす松下電器の「経営理念」です。

昭和4年、創業者の松下幸之助が制定して以来、現在に至るまで、松下電器は常にこの考え方を基本に事業を進めてきました。また、海外事業展開にあたっては、その国の発展のお役に立ち、喜んでいただけることを第一義としてまいりました。社会、経済、産業…、あらゆる面で大きな転換期にある今日、「社会の発展のお役に立つ」企業であり続けるために、私どもは常に経営理念に立脚し、「創造と挑戦」の気概で新しい未来を切り拓いてまいります。



8

SOUL OF DELL - デルの魂 -

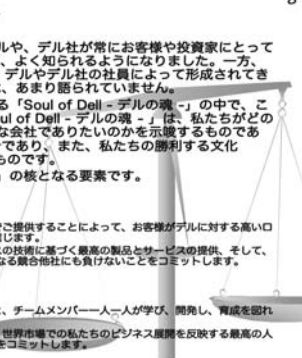
デルのお客様志向のビジネス・モデルや、デル社が常にお客様や投資家にとっての優れた価値を創造してきたことは、よく知られるようになりました。一方、1984年の会社設立以来、マイケル・デルやデル社の社員によって形成されてきたユニークな環境や文化については、あまり語られていません。

そこで私たちは、企業理念を表明する「Soul of Dell - デルの魂 -」の中で、この環境の特徴をまとめました。「Soul of Dell - デルの魂 -」は、私たちがどのような会社なのか、また、どのような会社でありたいのかを示唆するものであり、世界中での私たちの行動の指針であり、また、私たちの勝利する文化 (Winning Culture) の基礎となるものです。

以下が「Soul of Dell - デルの魂 -」の核となる要素です。

<Customers：お客様>
 私たちは、優れた満足経験を提供することによって、お客様がデルに対する高いロイヤルティ (忠誠心) を持って下さると信じます。
 私たちは、ダイレクトな関係、標準ベースの技術に基づく最高の製品とサービスの提供、そして、高い価値と優れた満足経験においていかなる競合他社にも負けないことをコミットします。

<Dell Team：デル・チーム>
 私たちの継続的な成功は、チームワークと、チームメンバー一人一人が学び、開発し、育成を認める様々な機会にあると信じます。
 私たちは、成果主義であること、そして、世界市場での私たちのビジネス展開を反映する最高の人材を育成し、保持し、また魅了することをコミットします。




9

<Direct Relationship：ダイレクトな関係>
 私たちは、あらゆる活動において「ダイレクト」であることの価値を信じます。
 私たちは、高い倫理標準を持って行動すること、お客様のニーズにタイムリーかつ適理にかなったマネーで対応すること、お客様、パートナー、およびサプライヤーとの間でオープンなコミュニケーションを育成し、効果的な関係を構築すること、そして、階層的・官僚的でない組織によってビジネスを運営することをコミットします。

<Global Citizenship：グローバル・シチズンシップ>
 私たちは、世界市場において責任ある企業であることを信念とします。
 私たちは、全ての国の法律、価値および文化を理解、尊敬すること、利益を伴うビジネスの成長を図ること、健全なビジネスの風土を世界で促進すること、そして、個人として、また組織として、私たちが属するあらゆるコミュニティ (地域社会) に対し、積極的に貢献することをコミットします。

<Winning：勝利>
 私たちは、私たちが行うすべてのことにおいて勝利を取める情熱を持っています。
 私たちは、優れたビジネス運営と卓越したカスタマー・エクスペリエンス (お客様の満足経験)、私たちが従事する世界市場において常に他をリードすること、また、素晴らしい企業として、また素晴らしい職場として知られる存在になること、そして、優れた株主利益を長期的に還元することをコミットします。



を運営することをコミットします」、あとグローバル・シチズンシップ、要するに市民の一員として活動するのだとして、最後は勝利を掲げ「私たちは、私たちが行うすべてのことにおいて勝利を収める情熱を持っています」とした後、「優れた株主利益を長期的に還元することをコミットします」と株主についてもきちんとふれています。

こういうものを作って、企業の従業員みんなが一体化して動ける、動くことを宣言する。それを重要なことだと考えている企業もあるわけですね。

3つに分類される

社会人基礎力の能力要素

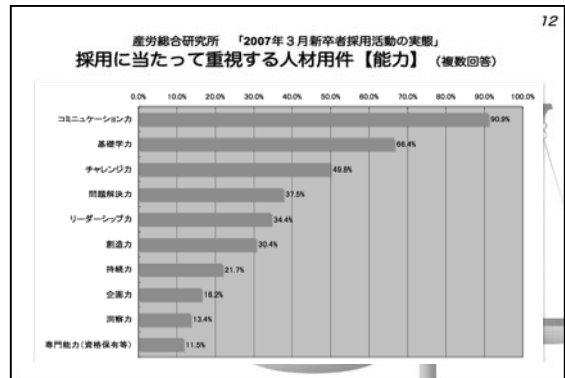
社会が求める力として。企業側の採用に当たって重視する人材要件を「性格」「能力」にわけてアンケートをとり、分析したものがああります。我々は、学生を社会出していく訳ですの

でこういうレポートには敏感に反応すべきだろうと思っています。

さらに経済産業省において「社会人基礎力に関する研究会」が開催されております。昨年の1月に中間取りまとめが発表されています。*)

経済活動を担う産業人材の確保・育成の観点から、どういう能力が必要なのか。それを社会人基礎力と呼んで、明確にしようということ。それと産学連携による育成・評価のあり方等をどう考えるかをまとめました。

考え方としては、この図によく表れているの

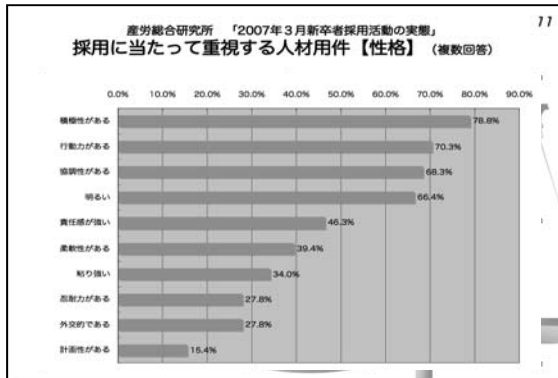


経済産業省
「社会人基礎力に関する研究会」

我が国の経済活動等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(「社会人基礎力」)の明確化
- ◆産学連携による育成・評価のあり方等

平成18年1月 中間取りまとめ発表



*) <http://www.meti.go.jp/press/20060208001/20060208001.html>

だろうと思います。「専門知識」は我々の得意とするところで、どうしても避けては通れません。これは各学校、分野によってそれぞれ違うわけですが、これは逆に言えば資格等があつて非常に表現しやすいものになるかと思ひます。

ところがまんなか部分の「社会人基礎力」となると、教科としてはたまにみかけることはありますが、どうやったら良いのかはなかなか難しい所です。もっと下に「人間性、基本的な生活習慣」もありますが、それも含めて非常に難しい。左側にある「基礎学力」は、高校を卒業していればたいてい備えていると考へて良いのかもしれませんが、まんなかの「社会人基礎力」というのは、科目を設置している学校もあるかもしれませんが、なかなか良い教科名、良い教科書というのはみだことが無いですね。

逆の面からみると、あらゆる教科の無い中に先生がスキルをもつていて、そのなかに含めていくことが必要な部分と了解して良いかもしれません。コミュニケーション、実行力、積極性とありますが、たとえば問題解決力といった教科を設けている学校もあるかもしれませんが、なかなかいい教材もないし、教える方法も教える人材も乏しいということになるかと思ひます。本来的には、専門知識を教える先生がそういう能力をもつていて、学生に伝わっていくのが良いだろうと思ひます。

社会人基礎力の能力要素は、大きく 3 つに分類されています。前に踏み出す力(アクション)、考へ抜く力(シンキング)、チームで働く力(チームワーク)とあり、前に踏み出す力には主体性、働きかけ力、実行力、考へ抜く力には課題発見力、計画力、創造力、チームで働く力としては発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロールなどが能力要素として具体的にあげられています。

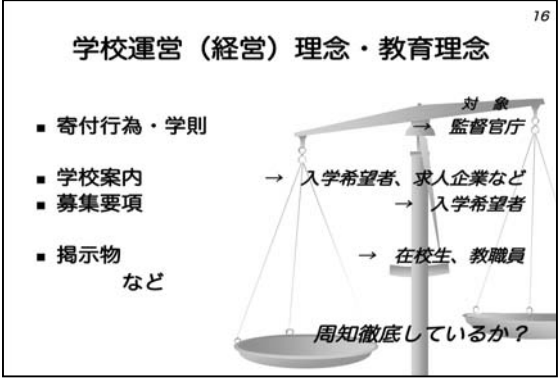
コミュニケーション力と言われてもなかなかわかりづらいわけで、それに比べるとまだわかりよくしているのかもしれませんが。コミュニケーション力という、会話で良いのか、会話を成立させるもつと基本的な条件があるのかどうか、なかなかわかりません。企業側からすると、コミュニケーション力で済ませてしまうわけですが、実際に教科に落とし込むのは難しい問題です。さらにこの 12 の能力要素を授業にブレイクダウンしようとするとなかなか作業をしなければならぬのだろうと思ひます。

学校案内に欠かせない 教育理念と育成人材像

学校運営の経営理念・教育理念がどこにあるのかということですが、さきほどもいったように、まず最初に寄付行為・学則、つまり監督官庁に届け出るものにはある。たいがいの人はまず見たことが無いわけですね。次の段階は学校

(社会人基礎力の能力要素)

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 進捗を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に関与する。
	働きかけ力	他人に働きかけを促す力 例) 「お話を伺った中で、お返事が、自分から進んでお話を伺いながら進んでいく。」
	実行力	目的を達成し確実に行動する力 例) 決められたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、決意を固め行動に際し、粘り強く取り組む。
考へ抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析して目的や課題を明らかにする力 例) 仕事の中で「自分」に気づき、自分の課題や、自分の課題と、課題をみる。
	計画力	課題の解決に向けたステップや方法を明らかにし計画する力 例) 課題の解決に向けたステップや方法を明らかにし、「その中や重要なものは何か、を整理し、それに向けた準備をします。」
	創造力	新しい課題を生み出す力 例) 既存の状況にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考へる。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく伝える。チーム、相手に理解してもらうように伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の意見や立場を尊重し、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を尊重する。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分以外の立場に立つことであり、相手の立場や立場を理解する。
状況把握力	自己と周囲の人や組織との関係性を理解する力	自分と周囲の人や組織との関係性を理解する力
	チームで仕事をする力	チームで仕事をする力、自分がやるべき役割を果たす力や仕事をする力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 契約に基づき、社会のルールに対して自分の責任や行動を適切に遵守する。
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じることがあっても、成長の機会が自分自身にももたらす機会を創出して対応する。	



案内です。学校案内は通常全部表に出します。入学希望者、または求人企業にも配るかもしれませんが。募集要項になると入学希望者だけになりますね。あと在校生や教職員に見せるために掲示物として貼ってある学校もあるかもしれません。さきほどから言っているように、そういう教育理念が周知徹底しているかどうかが問題になろうかと思えます。

現在大学などでは、教育理念を各教室に貼ってある所が出始めているという話もあるようです。大学などの最近のパンフレットをみると、最初のほうに教育理念が割合書かれているんですね。おもしろいことに、以前はなかったのですが、第三者評価などを始めた関係か、前の方に「うちの大学はこうです」といったことをかなり書いてある学校が増えているような気がします。

教育理念・経営理念というのは、やはり学科構成に反映し、カリキュラムに反映し、学生指導に反映し、学校行事の設定や運営に反映するし、就職斡旋にも反映してくる。学校にとって非常に大事なものです。

ただ、根本的な建学の精神などはそれほど揺るぐものではないかもしれませんが、教育理念・経営理念となればどうしても時代性によって、見直しが必要になってきます。さらに周知徹底をどう図っていくのか。そういう意味では、自己点検・自己評価の対象になってくるわけですね。第三者評価でもこれは非常に重要な項目になってくるのだと思います。

17

学校運営（経営）理念・教育理念

- 学科構成に反映
- 学科のカリキュラムに反映
- 学生指導に反映
- 学校行事の設定、運営に反映
- 就職斡旋に反映

などなど
学校にとって非常に重要

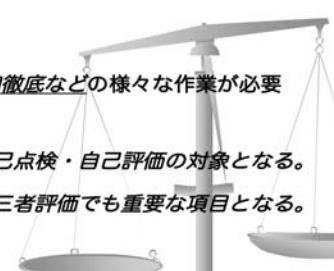


18

学校運営（経営）理念・教育理念

- 見直し、周知徹底などの様々な作業が必要

自己点検・自己評価の対象となる。
第三者評価でも重要な項目となる。



第3部 点検作業

学校案内について少しお話したいと思います。学校案内はどうやって作っているか。各学校によっていろいろだと思いますが、最初に教育理念・方針があって、沿革が書かれていて、学科の紹介がざっとあって、施設・設備、学校行事、就職斡旋、所在地・地図というような構成がほとんどだろうと思います。その間には、在校生や教員、卒業生のコメントがあったりします。

問題は「誰が作っているか」です。学校案内は外部にかなり出すわけです。入学募集の段階や就職企業にも出す場合が多いと思います。たいていは学内広報部が制作を担当するわけですが、問題は文章を誰が書くのかだと思います。特に教育理念の部分はどやって作っているのだろうかという点で疑問が多い訳です。本来的には運営責任者である理事長や校長などがいちばん良いのだろうと思います。少しブレイクダウンしてくると教務担当者、広報部、最後はコピーライターが教育理念の部分も、過去のものを参考にしながら時代性を考えて書いていくということになるかと思っています。

問題はその後です。どうしても学校案内、パンフレットというのは、作ったら作りっぱなしになって、各教員が見ているかどうか。やはり外に出るものですから、そこにはきちんと書かれているはずだと思うんですね。本来的には出来上がったときにでも全員で読み合わせる。そうすれば毎年1回でも確認作業ができることになります。学科についてもいろいろな特徴が書いてあるはずですから、そういうものを読み合うのは非常に大事だろうと思っています。読み合わせれば、そこには经营理念・教育方針、学科の性格、育成する人材像などが書いてあるは

ずなんですね。そういうものが読み合うことで周知徹底するわけで、読み合うのは非常に大事なことだと思います。

ただ最近の学校案内の傾向を見ると、さきほ

点検作業

平成18年11月21、30日

学校案内 内容

- 教育理念・方針
- 沿革
- 学科紹介1
- 学科紹介2
- ⋮
- ⋮

- 施設・設備
- 学校行事
- 就職斡旋
- 所在地、地図

学校案内 制作者

- 学内広報部が制作担当
- 文章を誰が書くのか
 - 運営責任者（理事長、校長など）
 - 教務担当者
 - 広報部
 - 広告代理店
- 読み合わせはするのか

学校案内 読み合わせ

- 学校の经营理念、教育理念、教育方針
- 学科の性格、人材像
- 学校行事の目的、意義
- 就職斡旋のスタンス

周知徹底に有効

ど大学はかなり教育理念を書き始めたとは言いましたが、我々専門学校を見るとビジュアル化しており、文章が少ないパンフレットが多いようです。写真やイラストが多く載っている。学科の詳細が書いていない場合もあります。学校によってはコース名がたくさん書いてあって「こういうこともやるのか」とやっとわかるケースもあります。今の高校生が文章にたいへん弱いことは了解できるわけですが、ただそれではたいへん寂しい。説得しなければならないのは保護者であったり、就職先であったりするわけですから、ある程度読まないで了解しても、書かざるを得ないのだろう、書くべきだろうと思っています。

その中には、どのような人材を育成するのかわかる必要があるのではないのでしょうか。学校案内には専門知識・技術・技能ベースはもちろんのこと、社会への適応能力、例えば「コミュニケーション力については十分に配慮して教育しています」とかが書かれていることが必要ではないのでしょうか。やはり募集面から考えれば、その人材の社会ニーズがあるのかについても書かれていなければいけない。どのようなスタンスで教育しているのかについても書き込まれていなければいけないと思います。

そこで今日は、みなさん方に「パンフレットをもってきてください」とお願いしています。資料としてもう1枚A4の「点検表」という紙をお配りしていますので、それをご覧ください。

この点検表は完璧なものとは思えませんし、本来的には学校に戻っておやり頂いて結構なのですが、学校に帰るとたいがいやらないものですから、少し見て頂きたいと思います。ただここで全部やるのはむりですので、「学校全体」という網掛けした部分について、みなさん方の学校案内がどの程度ふれているかを確認して頂

きたいと思います。触れていないから悪いということではありません。学校全体としてはこういう所に触れている、あるいは学科によってはそちらに落とし込んで書いてあるといった所を、自分の目で確認していただきたいと思い、このようなシートを作ってみました。これを提出してほしいということではありませんので、少し自分の学校のパンフレットを見て、「こういうことは書かれている」「こういう所は足りないな」等々、確認という意味でチェックして頂ければと思います。5分間時間を設けますので、では点検作業を始めてください。

学校案内 最近の傾向

- 最近の学校案内 …… ビジュアル化文章が少ない
- 写真・イラストが多い
- 学科の詳細内容を書いていない (当たり前と思っているのか)
- コースを多く設置してやっと内容が少しわかる

学校案内

- どのような人材を育成するのかわかる
知識・技術・技能ベース
社会への適応能力 (基礎力)
- その人材の社会からのニーズはあるのか
- 学校はどのようなスタンスで教育に当たるのか
書き込まれていることが必要

——参加者が学校案内の点検作業——

いかがでしょうか。本来は学校に戻られてからやって頂いて結構なのですが、こういう機会がないとなかなか自分の学校のパンフレットをこうしたチェック方法で見ることはないのではないかと思います。またこのチェックが本当

に完璧なものかというということではなく、たまたま「社会人基礎力」という見方があったものですから、社会から要望されているなら、我々専門学校が職業人を育てる以上、これほどここに触れておいた方

が良いのではないかと考えたわけです。必ずしもこれを入れろというわけではないですし、各学校のいろいろな考え方で学校案内を作っていただいいいと思いましたが、社会が求めていることをご理解いただきたいと思い、いい機会です、このようなことを設定してみました。

いずれにしても、自己点検・自己評価は、学校をよくする仕組みとして、やれるところからやっていこうということです。何も完璧にやる必要はありません。さきほど私は「となりの学校のものを書しても」といいましたが、そこまで極端ではなくても、何しろ書いてみる。書いたものがあればそれを見直して書き直すことも

できれば、書き足すこともできる。書いていないといつも最初に戻ってしまうということですので、「東京フォーマット」が完璧かどうかは難しい問題としても、一つの考え方を入れたままとまったものであるとご理解いただければと思います。

どちらにしても第三者評価が必要とされるようになるのだらうと思います。専門学校の場合、小・中・高校あたりの動向と大きな絡みがあるのだらうと思います。学校数が多いためにすぐにはできないという背景もあるのかもしれませんが、いつかはやらざるを得ないでしょう。そのときに十分なる準備をしておかなければならないということで、たいへん内容的には煽った形になりますが、ぜひとも学校をよくする仕組みだと考えて、各学校の努力をお願いしたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

点検表																			
専門力					基礎力														
					前に踏み出す力			考え抜く力			チームで働く力								
社会での場面設定	知識レベル	技術レベル	技能レベル		主体性	働きかけ力	実行力	問題解決力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力			
学校法人全体																			
学校全体																			
学科1																			
学科2																			
学科3																			
学科4																			
学校行事																			
就職活動																			
					5 完璧に書かれている			3 普通程度に書かれている									1 書かれていない		
					4 まあまあ書かれている			2 書かれているが足りない											

平成 17 年度の調査報告と 今年度の調査研究について

平成 18 年 11 月 21 日 大阪市／天満研修センター

自己点検・評価に関する研究委員会

委員 平田 眞一（岡山県・中国デザイン専門学校 理事長）

枠にはめずに

各校独自の方法で実施を

自己点検・自己評価については、財団法人専修学校教育振興会（以下、財専教振）ではもうずいぶんと長く研究していますが、昨年度および本年度の研究について、私から説明させていただきます。

さて前半で私が使いますのは、昨年度の自己点検・自己評価の調査報告書と、「平成 17 年度の調査報告と今年度の調査研究について」と書かれた A 4 のプリント 1 枚、そして本年度の研究調査のお願いの 3 点です。昨年度の研究に関しては、この報告書のなかに詳細に書いてありますので、後ほどかいつまんで説明します。

では私のレジュメに沿って話を進めていきます。まず 1 番目に「自己点検・自己評価とは」とあり、「自己点検・自己評価の意義」および「自己点検・自己評価の目的」と書いてあります。最初にこれを取りあげたのは、どこに行っても自己点検の話をしようとすると、「自己点検・自己評価は何のためにするのですか」「それをやるとどんないいことがあるのですか」と聞かれるからです。みなさんのなかにもそういう質問をお持ちの方がいるのではないかと思います。全専各では自己点検・自己評価については、実は平成 5 年から取り組んでおり、もうずいぶんになるのですが、いまだに毎回似たような質問が出てきます。

もちろん「自己点検・自己評価」ですから、自分で点検し自分で評価するということなのですが、それがいったい何のためにあるのか。大学等の 1 条校がこれを文部科学省から



平田 眞一 委員

課せられたために、我々もやらなければいけないということがどうしても最初にあるものですから、よくこの意義と目的についての質問が出るでしょう。

しかし本来の自己点検・自己評価というのは、みなさんが自分の学校に対して自分で点検し自分でチェックしましょうという当たり前のことなのです。こういうと首を傾げる方もいらっしゃるのですが、実際はそうなのです。ただ大上段に構えると「自己点検・自己評価には何か様式があるのですか」とか、「どういうフォーマットでやるのですか」などと、かならず型から入る方が多いのも事実で、その説明のために 1 章を設けさせていただきました。

最初に言っておきますと、自己点検・自己評価にはいろいろなフォーマットがありますが、これでなければいけないという決まりはありません。とくに専門学校の場合、経営体系が学校

によってさまざまです。ですから1条校、特に大学のように一つの枠にはめて「これであれば自己点検ができる」というものは、専門学校には非常に難しいのではないかと、私は考えています。

専門学校は枠にはまらないで独自の教育・経営方針でやってきたからこそ、今日があると思いますので、これを強引に枠にはめこもうとするほうが、逆に無理があると思いますし、そういうやり方でやったからといってかならずしもよい自己点検になるとは限らない問題です。

具体的には、大まかにどういう形で自己点検・自己評価をするのかという点と、私どもの昨年からの研究が、どういう目的でやってきたものかという話に入っていきたいと思います。

ですからもう一度はつきりいわせて頂くと、自己点検・自己評価の意義は、自分の学校をよくすることです。それが意義であり目的であります。みなさんの学校に持ち帰りじっくりと考えていただきたいと思います。

全国の

実施率 50%以上を当面の目標に

では次に、17年度研究の概要と成果^{※)}についてお話ししたいと思います。まず研究の背景に、「25%、30%と50%」と書きました。これは何かというと、全国の専修学校の自己点検評価にまつわる数字です。昨年来、専門学校の1条校化に向けて、文部科学省の前室長ともずいぶん話をさせていただきました。そのときに文部科学省からかならず出てくるのは、「まだ専門学校の自己点検・自己評価は過去の統計では25%程度で、大学に比べるとまだまだですよ」という話です。「この辺を何とかしていただかないと、1条校化はおろか、補助金の話も前に進まないですよ」とクギを刺されていた

わけです。これも過去の統計上25%と30%と数字が2つあり、どちらが正しいかはよくわかりませんが、いずれにしても全専各連では全国の専修学校・各種学校を分母として、50%の学校が自己点検・自己評価を実施していると、胸をはって文部科学省にいいたい。50%というのはそういう希望的数値です。

昨年度の自己点検・評価については、みなさんの学校にもアンケート調査等を行いました。50%という一つの命題のもとに作りしました。ですから調査報告書のなかほどには、ご協力いただいた学校のリストを掲載しています。みなさんの学校がその中にあるかどうかわかりませんが、このリストに載っていれば一応何らかの形で自己点検・自己評価を実施し、校名を公表して良いとお応えいただいたということになります。また、自己点検評価は実施しても、校名公表を希望しなかった学校もありますから、実際に点検評価を実施した学校数は、リストを上回る1,426校、調査校全体の63%に上ります。この数字をもとに、一応2,265校のうち6割以上の学校が自己点検・自己評価を実施していると文部科学省に胸をはって言おうという仕掛けになっております。

その下に「仮設：もっとも単純な自己点検・自己評価とは」と書きました。これがいまから説明する昨年アンケートで取ろうとした自己点検・自己評価の一つのテーマです。お手元の調査報告書の6ページに調査票1次、7ページに調査票2次A、8ページに調査票2次Bとあります。これは3枚で1組ではなく、それぞれ独立した質問票です。

まず6ページの調査票1次を見ていただくと一目瞭然ですが、質問は4つしかありません。「Q1. 貴校では、自己点検・自己評価（現状の確認と分析・検討、教育活動等の改善・向上）

※) http://www.shokugyoukyouiku.net/sk/sen_pdf/sen0609.pdf

に取り組んでいますか？ 一つだけチェックしてください」とあり、『恒常的に取り組んでいる』『必要に応じて取り組んでいる』『まったく取り組んでいない』から回答することになっています。これをまず聞きたかったわけです。

Q2では、Q1で『恒常的に取り組んでいる』『必要に応じて取り組んでいる』と回答した学校は、どういう項目について実施しているかを聞きました。みなさんの学校では、これにそれぞれいくつかチェックされたと思います。

Q3では、『まったく取り組んでいない』と回答した学校は、なぜ取り組んでいないのか、いちばんの理由を一つだけチェックしてもらうといった形で、非常に簡単なアンケートを出しました。

ここまでなら通常のアンケート調査です。結果は22ページに掲載していますが、21ページに書いてあるとおり、このアンケートは全国専修学校各種学校総連合会に加盟する専修学校2,265校に送付しました。回答があった学校は1,180校で、そのうち『恒常的に取り組んでいる』『必要に応じて取り組んでいる』の合計が951校ですから、回答のあった学校の81%は実施しているという結果となりました。

ただこれで止めていたら、実際には2,265校のうち951校しか実施していないということで、もちろん目標の50%には足りません。そこで、次の導入モデルを作り、取り組みのお願いをしたわけです。

7ページの調査票2次Aをご覧ください。「財専教振『導入モデルによる自己点検・自己評価の取組状況の調査』調査票」とあります。これは詳しくは9ページ以降にある簡易チェック様式（導入モデル）と一緒に送りまして、チェックしてもらい、それによって取り組んだか取り組んでいないかを回答して頂く形式のものです。

2次調査では 簡単な導入モデルを例示

つまり、すでに自己点検を行っている学校は問題ないであろう。問題は実施していない学校にどうやったら取り組んでもらえるか。もしくは実際には自己点検・自己評価を実施しているにもかかわらず、担当者あるいは経営者にその認識がない学校があった場合、それが文部科学省からの質問に対して「当校は自己点検・自己評価をしていない」と回答されると困るわけで、その認識を高めるといのが目的の一つです。それからもう一つは本当に自己点検・自己評価をしていない学校には、「こういう簡単な導入モデルがありますよ。これをチェックしてみてください」と働きかけることによって、自己点検・自己評価のパーセンテージを上げようという目的でこれを作りました。

内容的には非常に簡単なものですが、私どもの委員が自己点検・自己評価で何がいったい重要なのだろうか、どの項目は外せないのだろうかとか話し合い、必要最低限の項目を入れて作ったのがこの様式です。9～16ページが書き方の説明で、実際の質問条項が17～20ページとなっています。

9ページの【教育理念（建学の精神）・目的・目標等】は、どこの学校にもあるものだと思いますし、みなさんの学校が認可を受けたときの学則や設立趣意書にはかならず書かれているはずです。それを認識してもらおうということで、これを入れました。

たとえばしっかりと明文化していると書かれたみなさんは、それを見れば「うちの学校はこういう目的で書いてあるのだ」と判れば良いだろうということで、この導入モデルではあくまでもチェックだけで、具体的に内容を書く形式はとっていません。逆に今年度分では書いてい

ただくようにしていますが、昨年度は具体的な記載を求めることによって、書くのを止めてゴミ箱に捨てられては困る、とにかく回収率を上げようという考えから、簡素にしています。ただ内容的には最低限の項目は入れていますので、みなさんの学校でこれを深く掘り下げていただければ、十分な自己点検・自己評価ができると考えて作成しています。

次の 10 ページの「2. 職業教育機関として専修学校教育に必要とされる考え方や指針、内容等を盛り込んでいるか（該当するすべてにチェック）」とありますが、こうすればどれかにチェックしてもらえらるだろうと考えました。この枠の上に、「この事項は、関連する資料（学校案内・パンフレットや学則、校訓や校歌、その他関係の深い資料など）を参考にして、学校の考え方などが反映され、明示されているかを判断してください」と書きました。

次の 3 番目の質問では、上記の作業で「反映され、明示されている」と判断した内容を、教職員が全員わかっているか、学生生徒、その保護者が全員わかっているか、一部の者だけがわかっているかについてチェックしてもらうようにしています。さらに最後の 4 番目に、こうしたものの見直しを行っているかを聞いています。

次が【経営理念・方針】。みなさんの学校は全部私立ですから経営理念はあるはずですが、それを明文化しているかどうか。我々が求めるのはチェックだけですが、みなさんの学校ではこれを具体的に書いてくださればいいわけです。ほとんどの学校で明文化されていると思います。日本では古い学校は必ず校長室か講堂に大きな額があって、建学の理念が書かれていたものですが、最近の学校はあまり書いていないですね。きちんとした経営理念や方針があるのだろうけれども、やはり忘れ去られているもの

があるのではないかと。ということでこの問題を作っています。これも 11 ページの 2、3 で教育理念と同じようにきちんと策定しているかどうか、見直しを行っているかどうかを聞いてみました。

続いて【学生生徒の状況】。専門学校生は学生なのか、生徒なのか、ずいぶん議論されるところなのですが、面倒くさいので学生生徒とつなげて書きました。ご異論があるかもしれませんが、あまり深く考えないでください。これも学校が学生だといえば学生だし、生徒だといえば生徒というつもりで作りました。「ことばの定義としては、学生生徒は『正規課程に在籍する者』としてお考えください」と注釈を付けて、「1. 教育理念（建学の精神）・目標・目的等を反映した学生生徒の受入方針（入学資格や条件等）を明文化（文章等にまとめ他者が確認できる状態）しているか」を聞きました。これも先ほどの経営理念と同じ、本来学校にはあるはずのものですが、やはり教職員が認識しているかどうかは自己点検・自己評価においては大切なことではないかと考えて項目を入れました。

この関連として「2. 募集要項（学校案内）の書きぶりや広報担当者の対応は、志願者や保護者、中学高校の進路指導担当者にとって適切か」という質問を入れました。これも本来内容的にはもっと深いものが出てきます。本年度の調査研究では、それに答えることによって考えてもらおう、もしくはそれに具体的に書いてもらおうという手順を入れました。昨年度はまず認識してもらおうことが先であったためこのように簡単な形にし、みなさんの学校では、要項への必要な情報が記載されているかどうか、わかりやすいかどうか、担当者の対応は適切かどうかをチェックしてもらうようにしました。

12 ページでは、①②③と注釈を付け、これを

読んだ人が気づいてほしいという項目を入れていきました。実際にみなさんの学校で、例えば「③電話やメール、あるいは体験入学やガイダンスを通じて、志願者や保護者、中学高校の進路指導者からあった問合せや相談の内容に対して、分かりやすく正確に対処ができ、安心感を与えているかを判断してください」とありますが、現場を担当されている人にとっては当たり前のことだと思います。これも対外的にみなさんの学校をアピールする一つの情報源ですので、これをチェックしてくださいということです。

授業時数などは

系統別の差異が大きい項目

そして「3. 過去3年間、すべての学科・コースにおいて、志願者数や入学者数は定員に達しているか」。これも情報として外に出すか出さないかの問題ではなくて、みなさんの学校で当然認識しているであろう、認識していない学校は無いだろうとわかってはいるのですが、あえて項目に入れてあります。もちろん認識してほしいということです。

その下の「この事項では」云々と書いているのは何かというと、一つには学生募集にどれだけの力を入れてやっているかという意味もあります。もちろん本来は、定員に足りないところは、どうやって定員を充足することを考えているかといった質問になるだろうと思います。ただここではさらっとした形にしていますが、注釈でこのようなことを書いています。

次に「4. 過去3年間、すべての学科・コースにおいて、入学者数に対する進級や卒業の比率は目標とする数値と比べて良好であるか」。これは下に説明文がありますが、やはり数字の上で問題になってくるのは、まず定員の充足率、次に入学者がちゃんと進級しているかどうか、そして何人

がきちんと卒業しているのか。これはみなさんの学校で痛いほど数字で把握されていると思います。これが学生に関するデータです。

次に【教育課程・学習指導】。「以下の事項では、個々の学科・コースについて○履修科目一覧(国の定める指定規則を含む) ○履修要覧やシラバス(授業計画書)、時間割表○実習室の利用状況○学生生徒の成績評価表○学生生徒(卒業生含む)や卒業生の就職先に対するアンケートの結果などを参考にしてお考えください」と書きまして、「1. すべての学科・コースにおいて、適切にカリキュラムを編成しているか」と聞きました。通常の学校で聞くと、ほとんどが「それは当たり前だ」と答えると思います。これもくどいようですが、当たり前のことを認識してほしいのです。最初カリキュラムを作成した人はそれまでの経過やいろいろなことを考え、頭をひねって作ったのだと思います。また最近多い厚生労働省系の学科にしても、厚生労働省から言われたものをそのままやるのではなく、そのなかのいかに独自性を出すかです。いぶん苦勞されていると思います。そうでないと他校との差別化ができません。私どもの自己点検には、それをできるだけ認識してほしいという願いが込められています。

その下に「この事項では、『教育理念(建学の精神)・目的・目標等を達成できるかどうか』の観点で」云々とありまして、それが全部きちんとつながっているかとか、常に社会の変化に対応したカリキュラムにしているかとか、そういうことを気づいてくださいということで、最低の項目として入れてあります。

余談ですが、④の学生生徒への時間的負担への配慮などは最近他の研究会でもけっこう取り上げられています。以前は90分授業や100分授業を、1日4コマ朝から晩までやればよいと

いう時代だったのですが、だんだん学生が長時間の授業に耐えられなくなりまして、最近では50分授業等に変更している学校もありますし、みなさんいろいろ苦勞しているかと思えます。実際、大学でも今は週単位のカリキュラムを組むところも出てきました。ですから以前のように前期後期2学期制とか、年間4学期制とかで15回、13回の授業を当たり前のように行うだけでは効果の出ない学校が、かなり増えてきたような気がします。そういう意味で新しいやり方も視野に入れて、研究しているか、授業時間を組んでいるか、といったこともお聞きしたかったため、ここに入れました。

週単位でよく質問されるのですが、いまは大学も専門学校もほとんど単位制になってきましたから、たとえば90分授業を15週やれば2単位、つまり30時間で2単位ですから、1週間のうちに30時間授業をやっしまえば2単位取得できるという授業や実習。つまり1週間同じ科目をやる。朝から晩までで4単位という学校も現実にあることはあります。その意味では今は結構学校の自由に任されていて、逆にそれは各学校の責任の名のもとにやっってくださいと言われていたようです。

次に「2. 個別の学習指導において必要な対応をとっているか」。もちろん「3. テキスト及び教材等は適否を検証し、見直しを行っているか」も同じなのですが、最初の年にカリキュラムを決めてそのまま5年も10年も内容を変えていないという学校は無いと思えます。ですから本当は「どういうきっかけでそれを変えていつているのか」と聞きたかったのですが、そこまで聞きますと質問内容が多くなりますので、簡単な形にして、その代わり説明文にいろいろと入れました。もちろん履修要覧やシラバスの作成をしていて、テキストなども定期的に

見直して検討しているというところにチェックしてほしいわけですし、それをしている方はこのテーマである自己点検を行っているということです。そういう意味でご理解いただければと思います。

14ページは【教員の状況】。これも当たり前のことなのですが、「1. 教員の選考・採用・配置に関する方針を明文化（文章等にまとめ他者が確認できる状態）しているか」。ほとんどの学校ではしっかり明文化していると思うのですが、小規模校ですと理事長か校長の裁量で給料や採用が決まるケースもあるかもしれないと思い、入れました。下に「言葉の定義としては、選考・採用・配置に関する方針は、『教育理念（建学の精神）・目的・目標等を達成するために』」云々から派生してリンクしているかを聞いています。

同じことなのですが、「2. 教育目標の達成に向けた教育活動に必要な十分な人数の教員を確保しているか」。つまり常勤の教員、非常勤の教員がきちんと確保できているかどうか。これを書くことによって、常勤、非常勤の役割分担やいろいろな職種分けなども点検しているでしょうかということで、この項目を入れていきます。ですから次の「3. 教員の週当たりの担当授業時間数は適切か」。これも正しいかどうかを聞いてはしません。文部科学省の平成16年度学校教員統計調査のなかに、私立専修学校の常勤教員の週あたりの平均担当授業時間数が12.4時間とありましたので、これが正しいというのではなく、一つの目安としてもらうために注として紹介し、適当か、多いのか、少ないのかは、回答する人が考えてくださればいいわけです。たとえば私の学校はデザイン系ですから、講義が少なくて実習が多いため、なかなか時間数というと判断が難しい面があります。

実習は一種の請負制のようなもので、作品ができなければ話にならないわけですから、授業できなければ宿題として出すといったやり方もあって、担当教員が授業時間以外で指導することも多いので、必ずしも時間割のとおり働いているわけではない。そういうこともあるという事は重々わかっていますが、一応チェックしてもらうために、このような数字を参考までに出しています。

2次調査には 約43%・569校が回答

それから「4. 教員の資質の維持や向上に向けた取組を行っているか」。教員に対する研修や研究を行っているかどうかという質問です。専門学校が大学に比べて非常に弱い部分です。大学の場合は教員に研修を義務づけていますし、研究発表等をしなければいけないという項目になっていますが、専門学校の場合はいろいろな分野があるためそれを明文化していません。ただみなさんの学校のなかで常勤の教員をどうやって育てるか、その手段を確認する意味でこの中に入れてあります。もちろん一度採用したら、給料も担当する仕事もずっと同じという学校はないと思います。やはり社会変化の速さについていかなければなりませんから、ことあるごとに研究・研修を重ねて、1年・2年と教員経験を積むにしたがって、知識も多くならなければいけないし、教える技術も向上しなければいけない。それでいて自分の専門的なものがないがしろにしないように勉強もしなければいけない。教員は成長していくものだという考えから研修の機会を与えているかという意味で、この項目を入れています。ただ専門学校の場合は、これが明確でない、わかりにくいところがありますので、結果的にはお茶を濁したかなと

いう部分もあります。

15ページの【職員の状況】。学校によって教員と職員を明確に分けているところ、分けていないところ、また職員でも事務職員、教務職員という分け方をしているところ等々、いろいろあると思います。それは承知しているのですが、一応スタンダードという意味で、職員と教員を分けて、同じように十分な人数がいるか、部署ごとの職務分掌をしているかなどを聞いています。これも学校によっていろいろあると思います。たとえば1,000人も学生がいるような学校では、事務職員の数も多いでしょうし、学生が50人くらいの規模だと教員が事務を兼ねる、理事長が事務を兼ねるといった学校も現実にはありますので、一概には言えないのですが、1人2役、1人3役であっても、それぞれの仕事がきちんと確認できるかどうかをチェックしてほしいという意味で取り上げています。

最後に16ページ。「自己点検・自己評価はしていますか」とはここには書いていません。「これによって自己点検・自己評価を終えた」というふうに書いています。つまり「このチェックをした人は、自己点検・自己評価ができましたよ。だから自己点検・自己評価をしたとアンケートに書いて送り返してくださいね」というのが、実は2次調査の最大の目的でした。

このアンケートが実際にどれくらい返ってきたかは、25ページをご覧ください。「2次調査の目的と結果の概要」とあります。この2次調査は、1次調査に回答のなかった1,085校と、1次調査で自己点検・自己評価に「まったく取り組んでいない」と回答した学校229校、合計1,314校に、調査票とアンケート用紙をお送りしました。2次調査に回答があった学校は569校でした。1次調査よりは増えたので、よかったと思っています。その内訳は、1次調査にまっ

たく回答がなかった学校から 425 校、1 次調査で自己点検・自己評価にまったく取り組んでいないと回答した学校から 144 校でした。

26、27 ページにその調査結果をまとめています。いくら言ってもできないという学校は別として、一応自己点検・自己評価に取り組んでいる学校の数が増えたことになりました。

つまりこの 2 度の調査によって、自己点検・自己評価に恒常的に取り組んでいる学校と、必要に応じて取り組んでいる学校の数が増えたということが言いたいわけです。これによって当初の目標である 50% 程度の学校が、自己点検・自己評価に取り組んでいると大手を振って言うても良いのではないかという所までは進んだ研究成果であります。

昨年度の報告が時間の関係で駆け足になりました。本日出席された方は自己点検・自己評価にかなり興味をおもちだと思のですが、この簡単な質問事項・簡易チェック様式をもとに、いくらでも深く掘り下げることはできますので、ぜひこれを最低の条件として、ここからみなさんの学校に該当するものをいろいろ増やしていただければと考えています。

昨年からずっとお願いしていることなのですが、私どもが文部科学省の補助を頂いてこういう研究をしているのは、一つには 1 校校化に向けて、1 校でも多く自己点検・自己評価を実施してほしいからです。このあと本年度の研究状況も少しお話しますが、実際今までやってきて、深く掘り下げることはいくらでもできるのです。ただ最初にいいましたように、深く掘り下げたものが A 専門学校で使えたから、即 B 専門学校でも使えるかという、それは間違いなのです。学校によって経営方針や理念がすべて違いますし、同じ学科であっても作った人の意向によって内容が変わってきます。ですからそ

れぞれの学校で、ルーツを掘り下げ、そこから起こしていただければと考えています。

今年度は キャリア教育関連の指針を応用

そして本年度の研究について。みなさんの学校に本年度のアンケートのお願い文と質問用紙が封筒で送られているはずですが、今年のテーマはある学科に絞って、その学科の学生が就職先でしっかり役に立っているか、そこまで評価しているかを一つのテーマとして、モデル形式を作成し、アンケート調査をお願いしています。すでにご覧になった方もいると思います。11 月 10 日に発送していますので、もう届いているはずですが、まだ見ていないという方は、学校に戻ったら探してぜひご回答ください。本年度の調査は、職業人の基礎力育成に関する自己点検・評価のモデル様式と、それを実施した後に書いてこちらに転送していただくアンケート用紙の 2 種類になっています。

今回、「学校名をお出ししてよろしいですか」とおたずねしているのですが、ダメという欄にチェックが入っている学校が多く失敗したなと思っています。あれは書かれた内容を公開してもいいですかという質問ではなくて、どこからアンケートが返ってきたか学校名を来年度の報告書に掲載するという意味だったので、表現を間違えたかなと思っています。今後ご返送いただく学校におかれましては、そこをご理解いただき、ご協力いただければと思います。

今年のモデルのテーマでは、キャリア教育云々で、いろいろなところから出ている指針を応用しています。具体的には、経済産業省が出している「社会人基礎力の 3 つの領域と 12 の能力要素」に基づいて、御校の学生が就職した後どうなって、企業からこれが評価されている

か、されていないかという質問をずらずらとあげています。

これは就職先や個人の能力開発でよくいわれることなのですが、本来専門学校は職業教育というか、最初は技術を教えていたのだと思います。ですから今から15年、20年前は専門的な技術が身につけば就職できた。しかし不況時代が長く続いたせいで、だんだん企業がぜいたくなことを言いだしてきた。私の記憶では、過去5、6年の研究で、企業が専門学校卒業生に対して何が足りないと感じているかというアンケートを実施すると、1番がコミュニケーション能力不足だという回答が返ってきます。ただ一部のビジネス系の学校を除いて、コミュニケーション能力を高める授業は実はほとんどない。専門学校どころか大学にもほとんどないのです。にもかかわらずこれが足りないというのは、いったい何だろう。

極端な話をすると、ある医療系分野の研究会で、病院等で、たとえば看護師や臨床検査技師などを対象としたアンケートをとっても、何が足りないかと聞くと、1番にコミュニケーション能力だと回答してくるわけですね。いったいこれは何なのかと思っていたのですが、最近ではほぼ8割の分野で、コミュニケーション能力不足だといっています。これは社会の変化だろうと思うのですが、それをどういう意味で学校が掌握し、判断するか。それが次の世代の教育にどれだけ反映されるか。といった仮説のもとに今年の社会人基礎力を指針にアンケートを作りました。学校に帰ってご覧頂き、そのなかで、みなさんの学校にとって役立つものがありましたら、遠慮なく使って頂き、教員研修やカリキュラム編成等に活用して頂ければと思います。それだけ今は社会が複雑になり、いろいろな意味で要求されるものが増えてきたのではないかと

思います。

ちなみに簡単に言いますと、社会人基礎力を構成する3つの主要な能力は、1番目が前に踏み出す力、つまりアクションができるか。普通に考えて、専門学校を卒業したばかりの者が1年目に前線に立てるかどうか、これは考える所があるのですが、企業はそういつている。2番目が考え抜く力。疑問をもって考えて仕事にあたれるか。これも3年目くらいになれば考えられる様になるのではないかと思うのですが。3番目はチームで働く力。チームワーク。これは以前からずいぶん言われています。それぞれが3、4つの領域に分かれて、たとえば前に踏み出す力だと、主体性、物事に進んで取り組む力をもっていますかとか、他人に働きかけ巻き込む力をもっていますか、といった質問事項が並んでいます。

内容的には専門学校を卒業してすぐというよりは、5年ないし8年くらいキャリアを積んだ人に要求されるものかなと思うのですが。ちなみに、いま医療系の学校がどのようにしてB検（ビジネス能力検定）を実施するかという研究会を別のところでやっています。それと共通する回答がこのアンケートでも出てくるのではないかと考えています。ぜひ医療系の学校の方は、来年からB検を導入して頂けるとありがたいと思います。

まとめに入りたいと思います。私どもの研究は昨年から3年計画で、自己点検・自己評価の啓蒙を行うという目標をもって実施しています。ですから昨年度は第一段階として、とにかく自己点検・自己評価を実施している学校を1校でも多く増やす。もしくは自己点検・自己評価を実施していると認識して頂くというのがテーマでした。

第二段階として、今年は学生の指導に関して一つのテーマを設け、みなさんにアンケートをお願いしていますし、逆にこのアンケートがみなさんの学生指導の自己点検・自己評価の手助けになればと考えています。これがうまくいきましたら、再来年にはもう一つ別の分野で掘り下げたものをやろうと考えています。そこまでやりますと一応現在大学が実施している自己点検・自己評価までレベルを上げて近づくことができるのではないかと思います、取り組んでいます。最後をお願いします。財専教振の封筒でのアンケートが届きましたら、ゴミ箱に捨てないで、どうか回答して返送していただきたいと思いません。どうぞよろしく願いいたします。^{※)}

——質疑応答——

会場： 最後のお話のなかに、大学で取り組んでいる自己点検・自己評価との格差を埋めていくというおことばがありましたが、現状で大学が取り組んでいる自己点検・自己評価との格差はどれくらいなのでしょう。数的なものなのか内容的な問題なのか、そのあたりをお教えいただければと思います。

平 田： 具体的な情報をもっているわけではありませんが、明確にいうと大学の場合は現在自己点検・自己評価から第三者評価に移っております。つまり、大学は現在では第三者に見せる形で自己点検・自己評価表を作成しています。つまりはつきり目に見える形になっています。それが一番の問題ではないかと思います。現時点では、専門学校の中かで「自己点検・自己評価を見せてください」と希望したら、「はいわかりました」ときちんとした形で目の前に出

してくれる学校は5%もないと思いますので、そのあたりをふまえて格差という表現をしました。

会場： 本校は第1次調査に回答しました。外部の方に見せられるように現在私どもなりに作ったA4・100ページ余りの内容を印刷中です。私がいちばん感じたことは、自己点検・評価で各校が苦勞して取り組んでいくなかで、うまくやるにはどうすればいいかと工夫することが、1ランク上の自己評価につながるのであって、もちろんこのようなことを十分ご承知のうえで、2次調査なるものを行って各学校を啓蒙しておられるのだとはよくわかりますが、この2次調査にある様式をならって「自己点検・自己評価をやった」となりますと、大変なことになるのではないかと思います。

平 田： 先ほどいわれましたように、もちろん2次調査が自己点検の全てではなくて、とっかかりとして、これが出来たから次やってみようとなって頂きたいというのが私のお願いであります。

^{※)} 18年度の調査・モデル様式は、以下からご覧いただけます。http://www.sgec.or.jp/sgec_new/download/download_frameset.html

平成17年度の調査報告と 今年度の調査研究について

平成18年11月30日 東京都千代田区／東京ガーデンパレス

自己点検・評価に関する研究委員会

委員 中西 義裕（愛知県・名古屋製菓専門学校 校長）

校内で二極化する

自己点検・評価への対応

名古屋から参りました中西です。しばらくお付き合いを頂きたいと思います。

まずレジュメにあるように、「1. 自己点検・自己評価について」の項目の中に、3つの課題をあげました。最初に、自己点検・評価を先に取り入れている先輩グループとして、大学における現状と問題点を上げます。

短期大学と4年制大学を併設している某学園のケースとして、スタート段階で自己点検・評価がどのような形で進んでいき、またどのような形で今動いているのかについて少しお話ししたいと思います。

基本的にその某学園の場合はゴーストライターがおり、その方が提出時期になるとねじり鉢巻きで「3日間寝ていない」と言いながら、一所懸命文章を書いているというのが現状だそうです。後でそれをどのように解消していけば良いのかについて話しますが、簡単に言うと、二極分化がはっきりしています。某学園の中でも短期大学は1人が一生懸命3日間かけて評価を作った。4年制大学のほうではグループで対応していこうと、形式上の委員会をたくさん作り分担して作業を行っている。もう一つの大学では、いかに組織として出てきた問題点を一つひとつ整理して、自分たちの血となり肉となるような形で解消していくかに取り組んでいます。

つまり3パターン

あるのですが、大きく分けると二極分化だと言えるものです。

文部科学省が「義務化」を打ち出したときに、出さなければいけないからやるのだと

いう大学が実は70%以上あったそうです。しかしそれ以外に、せつかくやるのだから自分たちの肉となるように問題点をしっかり整理して、どういう大学として存在していくのかをきちんと考えていこうとした大学もあった。この自己点検・評価が義務化された時の大学は、非常に将来が明るい時代だったんですね。現在専門学校を取り囲む環境は、「学生募集も順当で将来がスカイブルーの空のように輝いている」といった言葉が非常に似合わない時代です。「学生募集はいったいどうしたんだろう」「1年前と今年とでは大きく変化しているのではないか」。そういう不安を抱えた時代の自己点検・評価はやはり捉え方が非常に変わってきているのだと思います。

それはともかく、大学においては「とりあえず学生が集まっているのではないか」「これからもしばらく大学の時代が続いていくだろう」「だ



中西 義裕 委員

からその中で義務化なんだから、とりあえず文科省の言うとおりに出しておけば良いんだ」という大学と、そうではなくて2010年の全入時代を意識して大学改革に取り組んでいこうという学校との差が出始めたのが、確か2003～2004年頃だったと思います。

新しい大学が非常にたくさん設立され始めたのが、2000年頃からです。我々がよく言う「この大学は専門学校なの?」。例えば家政系・ファッション系やデザイン系、最近では医療系も含めて、我々専門学校が先鞭をつけてきたようなジャンルに、大学が後から金と勢いでずけずけと乗り込んできたようなかっこうになっていることは、すでに皆さんがご理解されている所だと思います。

経営者にやる気があるかが

重要なポイントに

某学園での1週間ほど前のことですが、「以前の自己点検報告書をただリライトするだけで文科省に提出して良いのかという疑問を、担当者としてあなたは感じましたか」と、とある方が作成担当者に質問しました。その報告書は、あるべき姿とはぜんぜん違う形と勢いで評価をされていたのです。というのは、その某短期大学の現状は、以前に自己点検・評価を作成した時とはまったく違う生き物に変化しているからです。以前の評価当時は学科が6学科くらいあり、学生数を1000人以上抱えている短期大学としては、文科省に言われたことをただ済ませていくという形でやってきたのですが、現在は学生数が半分を大きく割っていて学科は一つ。入学生もその学科だけをめざしてくる。それも今年から花が咲き始めている。それは総合学科といわれるような生き物に変化してきているんですね。以前自己点検が行われた時には、総合

学科というような短期大学の学科は全国のどこにもなかったんです。そういった点に留意されましたかと聞くと、留意していませんと言う。多くの短期大学では、社会の流れの中でこういったものが流行っているからこの方向にきてしまったというのが現実だろうと思われま

す。では我々がめざそうとしている自己点検・評価は、その路線で行って良いのだろうかという問題点が、ここで初めて出てくるかと思えます。義務化されて自己点検・評価を行うこと自体はそれほど難しいことはありません。例えば大学が始めた頃はまねするものがなかった。でも今我々がやろうとすることは、たくさんのまねできるパターンが存在しています。どの程度のレベルかは別にして、ある部分を参考にしてあてはめて、あとは文章表現を減らそうとか増やそうとかいった作業でできるんですね。

それで実際に自己点検・評価について多くの専門学校から「大丈夫だろうか」「我々はどうやって臨んでいけば良いのだろうか」「やる力があるのだろうか」「急に義務化になって対応できるのだろうか」という心配の声がありますが、そんな心配はまったくいらないと思います。自己点検・評価を提出するだけの義務化に対応する力はどの学校にもあるはずで

す。東京都専修学校各種学校協会などでやられている評価機構によるパターンは、相当上級なものですので、そんなに心配することはまったく無いと思っています。ただいちばん問題になっているのはその部分ではなくて、そのパターンを踏襲することで、自分たちのオリジナルなものを作っていくという意欲がどうなるのかだと我々は考えているわけです。今日は経営者、管理職、そうでない方と色々な方が出席されていると思いますが、いちばん肝心なのは経営者にやる気がある

かどうかなのです。

実際に、真剣に「改革をしてもらっては困るんだ」という大学もあるのです。「今のままで無理にいじらないでください」「さわらないでください」「うちの組織をさわってもらっては困る」という経営者が、実はたぶん30%以上はいらっしゃるのではないかと。例えば自己点検をしっかりと実施しようとする、「教員はどうだろうか」「社会が評価するに値する教員を揃えているか」など、一つ一つ見ていかなければなりません。

「うちの教員はまだまだだ」と思っている経営者の方もたくさんいらっしゃるのですが、立場を変えてハードの問題をみるとどうでしょうか。「学生が満足する建物か」「学生が満足する設備が整っているか」というと、急に後ろを向くのです。某学園では当事者が席を立ちます。その話が終わったところに帰ってくる。要するに経営者の前向きさがいちばん大きなウェートを占めてくることは、どうも間違いなようです。

ただし自分たちが持っている原資が、自己点検・評価を行うことによって上がったり下がったりするわけでは決してありません。例えば資財を何百億持っている大学が、その原資によってどんな手を打てるかというのは当たり前の話であって、個人立の学校で、もっと資産を個人的に持っている学校も実はあるわけです。それをどう使おうと思っているのかは裏表の話がたくさんあります。でも、現状の中でどのように良くしていこうかというためにやるのだとするならば、方法論はたくさん見出すことができるのではないかと思います。

問題はその意義ですが、いちばん最初に先生方にお話したように、学生募集の好調な時と、少子化で全入時代を迎えた今とでは違います。

以前のままで良いのですかという大きな問い掛けが残ってくるかと思います。乱暴な言い方をすると、バブル期を含めた20世紀終わり頃は、校舎があつて広告を出しておけば学生が集まったというのも否めない事実でした。全てそうだとはいませんが、そのような傾向があったことは事実でしょう。

それを言い換えると「他所の学校はどうでもいい。うちの学校さえ良ければいい」という学校が現存することも、おそらく間違いないでしょう。もし「他所が倒れても良いから、うちだけは生き残るんだ」「そのために自己点検・評価をするんだ」と言うなら、本当にそれで良いのでしょうか。

今日は愛知県からも学校が参加されています。他府県のことはよくわかりませんが、昨年の同時期から比べると、本当にこのまま専門学校が存在していけるのかという学校がたくさんあるようです。

学校群全体の

イメージアップをはかるために

愛知県の公立高校のデータについて公立校長会と打ち合わせをすると、2年生3月時、つまりもうすぐ3年生になる生徒を対象としたアンケートを見ると、専門学校希望者が基本的には20%減っているんですね。2年生の3月の段階ですでに20%少なくなっている。つまり、専門学校には20%来なくなるということは誰にでも考えられることです。ただふたを開けてみると、良い状況の学科・学校と不人気な学科・学校がある。例えば耐震偽装事件の影響で建築系学科の人気はガタ落ちだと嘆いている先生もいます。果たしてそれだけが理由なのかどうかは検証が必要だと思いますが、複数の専門学校を持つ総合学園の場合でも、好調な学校と極端

に落ち込んでいる学校が共存しているのが現状です。

志望者が 20% 減った、つまり専門学校希望者数の分母が減ったという話以外に、学生募集の現場でどういう現象が起こっているのか。大学と専門学校のあり方の違いが昔と今と大きく変わってきている点です。例えば大学は複願です。専門学校はどちらかというと専願です。つまり高校生は大学を複数校併願受験するのが一般的ですが、専門学校を受ける場合はだいたい 1 校です。すると募集のプロセスにおいて、例えばオープンキャンパスを取り上げてみても複願校である大学では参加者はあまり減っていない。しかし専願校である専門学校では、2 割、3 割減少しているという現象が起こります。すると同じ学園であるにもかかわらずこんなことで良いのかとなる。経営者が目線の置き所を理解できなくなってきたらいます。

話が複雑化してしまいましたが、何が言いたいかというと、顧客である高校や学生たちが専門学校を 2005 年までに評価していたのと同じ目線で見ているかどうかという問題です。要するに去年とまったく同じなんですかという問いに答えられない高校の先生がたくさんおられます。もっと簡単に言うと去年までは「専門学校に行かなきゃいけないからオープンキャンパスにもっと参加しなさい」という指導をたくさんされていました。でも、今年になってどういう指導をしているか、ということで調査すると、「専門学校に行くな」「体験入学に行くな」「オープンキャンパスに行くな」と言っている。それは「行くとそこに決められてしまいますよ」ということなんです。では大学への指導はどうかというと「行きなさい」「行って選んでらっしゃい」。これだけの差が出てきているのです。当然専門学校への進学者数が一気に 20% 以上

減ってきている。実は我々の調査の結果、そんなデータが出てきたんです。

そこで自己点検・評価なるものを、社会評価に対応できるものにしていかなければならないのではないかと。例えば先ほど言ったように「他校はどうでもいい。うちが良ければそれでいい」と言うのではなくて、顧客が評価できる内容にしていく。大学と同等とは言いませんが、せめて大学と同じような所のスキルとして、専門学校も選んで良いじゃないかと見てもらえるような学校群へと、全体としてイメージアップしていかなければならない。スキルアップをしていかなければならないのではないかと。

ですから高校等からの意見としてよく出てくるような「専門学校はなかなか見えにくいんですよ」「レベルがわからない」「中身がよくわからない」ではなくて、どこの専門学校でもこれだけのものがちゃんと見える、そんな学校群として社会的評価を上げなければなりません。それが 2006 年バージョンとして求められるものの一つではないかと考えているわけです。

1 次調査回答校のうち 実施校は 40% 以上

今からお手元にある「私立専修学校における自己点検等の実施状況調査」調査報告書^{※)}について、説明していきたいと思えます。この自己点検・評価が我々の研究機関としてスタートしたのが、もう 10 年以上前で、平成 5 年くらいからです。要するに私たちの学校を少しでも良くしていくための道具に使おうという段階から、専門学校というグループ全体を良くしていくための道具に使おうという話をしたわけですが、この報告書の 6 ページ以降に 1 次の調査票についての補足説明が書いてあります。文科省から見ると専門学校の自己点検・評価の達成率

※) http://www.shokugyoukyouiku.net/sk/sen_pdf/sen0609.pdf

が前年度時点で約 25%であり、これでは低すぎるというのが、率直な意見だろうと思います。やはり 1 条校化運動がある中で、文科省としてはせめて 50%以上の実施率が欲しいという期待があることは間違いない所でしょう。

去年はそうしたことを踏まえて、できるだけ多く参画して頂くことにウェイトを置いた調査となっています。1 次調査で 2,265 校に配布し、1,180 校から回答を得ました。7 ページの導入モデルを見ればわかるとおり、内容としてはそれほど難しくはありません。「自己点検・評価を取り組んだか」「やらなかった場合はその理由」など、たいへん簡単で回答しやすい質問内容となっています。正式な質問様式は 17 ページ以降にあり、その解説が 6 ページ以降ということで、見比べるとよくわかると思います。

結果として 40%強の実施率、52%のリターン率ではまずいということで、2 次調査をしており、その内容についての概要が 25 ページにあります。このあたりはグラフなどでわかりやすく構成されているので、先生方も見れば「こんな簡単で良いのかな」と思えるような内容だと思います。報告書の 36 ページ以降には参加校の校名を記載しています。今年度の調査でも、回答内容を開示するという意味ではなく、調査協力校として校名をリストに掲載して良いかをお聞きしていますので、ご協力をお願いします。

昨年のアンケートの大きなテーマは、参画校が 50%を超えることでしたが、今年も本質的には同じ目標をもって、少しスキルを上げた内容で取り組んできています。モデル様式については、個人立の学校については財団法人専修学校教育振興会のホームページからダウンロードして頂けますし、詳しくは事務局にお尋ね頂ければと思いますが、基本的にはすでに学校法人立の各専門学校宛に発送していますので、できるだ

け多くの先生方にご協力、ご参画を頂き、文科省に対して形として示していきたいと思っています。

それから自己点検・評価をなぜ行うのか、どうしてやらなければいけないのか、という出発点にもう一度戻ってほしいと思います。自己点検は誰がやるのか。経営者がまずやる気になることが必要だという話はしました。ところが実際に実施するのは経営者ではないわけです。働いている人々全員が同じ問題を共有化できるか。そこが大きなカギになってきます。そのためにも大学の場合は、委員会をたくさん組織して実施していますが、専門学校らしさという意味では、委員会が正しいかどうかという問題も、しっかり考えてほしいと思います。

組織が大きな学校は、全員が参画することが大切だとはいえ、全員が同じ仕事をするのではまとめられません。どうしても学部・学科ごとに代表を出して頂く形でやってきたわけです。しかし某専門学校の例をあげると、誰も手を挙げない。誰かがやってくれるだろうというふうにはしかならない。それでもとお願いすると手を挙げるのはだいたい事務局です。教育現場にいる人が参画できない自己点検・評価が発生してくる場合があるのです。この状況は大学でもあまり変わりません。始めのほうで、ゴーストライターという話をしましたが、ほとんどが事務局長です。そうならざるを得ない状況がある。事務局が音頭取りをやることになると、事務局長がゴーストライターをやらざるを得ない。しかし教育現場の声はそう簡単にまとめていけるものではありません。

リストラにも

自己点検・評価が活用できる

では専門学校らしさとは何なのか。大学と専門学校とでは、どう自己点検・評価に違いがあ

るのか。置かれている環境の違いなのか。1条校と82条校の違いなのか。そういうものを求めているわけでは決してありません。専門学校にはまだ義務化されていないわけです。いずれ義務化になるという空気はありますが、現時点ではそうではない。大学は現在第三者評価をしようという段階に、ステップが上がっています。専門学校の義務化とはいったい何でしょうか。専門学校らしさを言うには、専門学校らしいものを作らなければいけません。

先生方1人ひとりが、学生1人ひとりに対面し、職業人を育成してきた専門学校らしいものを導入していく必要があるでしょう。大学の評価はオープンですから、どこでも見ることができます。例えば大学の図書館等に行くと置いてあります。ですからまねることはできますが、それをまねてもしょうがない。東京都専修学校各種学校協会などで作っているようなモデルパターンはたくさんありますから、同じまねるならそちらをまねたほうがよほど良いと思います。

大学ではどんなことを目安にやってきたかという、基本的には文科省が定める内容をきちんとできているかどうか。では全部大学は同じかという、それはまた違うのです。いちばん自分達がやりたいと思うことに対して、いちばん掘り下げれば良いのです。例えば募集に関しては、わりと専門学校関係者の頭になかったことなのです。学生を集めるためにどうしたらいいのか、そこを厚くやれば良いのです。何もディテールから概念から全部チェックする必要はありません。いちばん時間がかかるのはそこなのです。まずとっかかりは理念・概念ですから。学園の教育概念をもう一度みんなチェックしようと言ったって、チェックする必要なんてないのです。そこにあるのですから。でもそれをど

う生かすかというディテールはチェックしなければいけないでしょうが、それを見直そうとなると、延々と時間がかかります。おそらくそこだけで1ヶ月や2ヶ月は経ってしまう。そうではなく、教育概念や教育理念を実際にディテールとして1人ひとりが把握できているかどうかについては、チェックはできるかと思います。

歴史の新しい学校が、実はいちばん良くできている場合もある。例えば複数校を持つ某総合学園でも、いちばん新しい学校がいちばん中身が濃いのです。なぜかという、学校設立時に自己点検・評価の対象となるような内容を全部網羅して考えて、学校作りを行っているからです。難しいのはいちばん古い学校です。設立から数十年の間に、いろいろなものを積み上げているからです。人も変わっているし、学科も教育内容も変わっている。逆三角形のような形になっている。それをゼロからピラミッドのように作り上げていかなければならないのが、いちばん難しいわけですね。それを教育理念からやっついこうとなると、これが大変なのです。

今、全ての経営者が気になるのはたぶん募集に関してでしょう。これについては全員同じ理念が持てるはずです。教職員が将来に向けてきちんとご飯を食べていけるような学校作りをしていこうという簡単な理念の中で、ではそれに対応できる学校作りをどうしていこうか。そのために自己点検をどうやっていこうかという人ならば、おそらく積み上げていくことが難しくなくできるのではないのでしょうか。そのために理念をどう掘り下げていくかという作業と、新しいディテールを作っていこうということであれば、同じ目標に向かって結束できると思います。

専門学校をスクラップした経験がある学園の話ですが、スクラップをするのも勇気がいりますが、自己点検から発想してきたわけです。こ

この教員、組織で10年先ももつかという観点から1校を廃校としたと聞いています。経営者は全て一緒です。広報担当者も共有ですから同じです。ではなぜリストラクターができたかという、それは自己点検・評価からなのです。作り上げていくのも自己点検ですが、スクラップするのも自己点検だと思います。それが学科なのか学部なのか学校なのかは別にして、逆転の発想で必要なことの一つだと思います。閉校するには勇気も労力も必要です。どうぞこういった問題を自己点検によってもう一度チェックすること。将来に向けて整理していくこと、将来に向けて構築していくことを、同じ土俵で語り合えるようになれば、自己点検・評価の大きな中身だと某学園では考えたということです。

やれることから一つずつ 対応していくきっかけに

自己点検・評価をやりようとしたときに、いちばん嫌がったのは教員でした。ただ大学ではあまり嫌がっていなかった。どうしてだろうかと考えたときに、ある人は「物を書くのが嫌いな人が多い所は、自己点検・評価をやりたがらないんだ」と考えました。大学教員は物を書く機会が多いですね。それによって教授になったりするわけですから、あまり文章を書くことを嫌がらない。「自己点検・評価は文章を書くこと」という理解をしている人が多いようです。ですからできるだけ項目を細かくしよう、イエス・ノー、あるいは5択だったら全員が参加しやすい。こうしたことも取り組む上での環境作りの一つですね。でも本当は文科省あたりからは一つひとつの細目に関してリライトしてくださいと求められているんですね。

でも専門学校らしさといった時には、それは別に文章表現ではありません。多くの人が参画

することによってステップとして実施するのであって、現在は10のうちの1であり、10年後にはそれを10にするんだという説明でも、自己点検・評価は成り立つのです。そのあたりを教職員の皆さんにお話されれば、みんなが参画しやすい環境が作れるのではないかと思います。

もう一つは、年配者があまり出過ぎないこと。現役の人が前に出てやれる環境作りがどうできるかです。これも重要だと思います。

そして出てきたものを全部たたいてみて、それを全部実現する必要性は無いのです。多くの経営者から「言われたことは全部やらなければいけないのでしょうか」という質問があつたのですが、そんなことはありません。みんなから意見として出てきたものは全部実現しなければならないというのではなく、「やれる所から一つ一つやる。ただし間違つた意見に対してはできません」と伝える場にもなるわけです。

とある企業の社長がこのようなことを言っていました。その企業は従業員が600名です。経営者は48歳とまだ若い方です。ここ5年ほどで力を伸ばしてきた企業ですが、経営者いわく「本当は従業員1人ひとりと面談をやりたい。それによって個々のスキルが上がる。自己点検・評価も必要だし、それが第三者評価にもつながる」。それをまねて某学校の事務局長が自己点検・評価とともに、1人ひとりの評価をやりようとして、課長以上に評価表を作らせてやったのですが、2年後にはやらなくなりました。なぜかという1人ひとりの評価をする前に、課長以上の管理職のスキルを上げていなかったからです。ようするに、ゴマをすったり、上手く立ち振る舞う人だけが評価が上がるのです。これは経営者の評価に対する姿勢の低さの表れです。だからそれをカバーするために民間企業では何をするかというと、その課長の上司が部下

1人ひとりの評価を行う。そのすり合わせをしないといけない。簡単に言うと、課長から5段階の5をもらった部下が、部長や社長からみると2の場合がある。それが何に変わるかという課長評価に変わるのです。「君は何を見ているんだ」ということになる。そうやって全体の評価を上げていく方法論を、民間企業はたくさん持っています。

しかし学校ではそれがなかなかできなくて、何かあると事務局に持って行ってしまうような組織は問題があるのも事実だと思います。そういう部分にきちんとメスが入られるかどうか。それも自己点検・評価の一つだと思います。できるだけシンプルに、できるだけ多くの人参加できるように、そしてできるだけ何回も実施できるような、言い換えると“何回も失敗できる”ような自己点検・評価を作ることが、いちばん望ましいと思います。

最終的なゴールはありません。「今年はこちらまでやれた。この部分だけ評価ができたから、また次の目標を作ろう」というような自己点検・評価ができるように、各学校の事例や成功例などもぜひ伺いながら、専門学校全体のスキルを上げて、1条校化等、次の動きに進めていければと思っています。どうもありがとうございました。

文部科学省
平成18年度教育研修活動補助事業

「職業人の基礎力の育成にかかる
教育活動等に関する自己点検・自己評価調査」調査報告書

平成19年3月

発行 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)
電話 03(3230)4814