

1. 国家資格領域（医療・教育・福祉・衛生）における職業教育

1.1. QJ1 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2010年1月12日

対応者：保育学科教員

訪問者：川俣美砂子

2. 調査校の概要

- 1966年 開学 家政科設置
- 現在、食物栄養科（定員70名）、音楽科（定員80名）、ビジネス学科（定員70名）、文化コミュニケーション学科（定員70名）、保育学科（定員70名）の5学科がある。
- 併設大学に4年制大学がある。

3. 調査内容

3.1 学校の状況について

(1) 学科・専攻別の入学者数・卒業者数・中退者数など

2009年度：1年 50名、2年 70名

(2) 卒業後の進路状況について（職業・進学など進路の別、資格取得率など）

一般企業3名 2008年度卒業生60名の就職状況：保育園34名、幼稚園9名、進学留学5名、その他9名

(3) 学納金と公的助成の割合など

1年次：944,500円（入学金20万円を除く）

3.2 教育の内容と方法

(1) カリキュラムの構成

資格・免許のためのカリキュラムは、厚生労働省、文部科学省からの単位数に準拠しており、特に乳幼児教育保育において求められる、音楽、英語、園芸の3コース（1コースを選択）を設置し、強化している。

短大2年間での成長のみならず、10年後の姿を見据えて、「社会人入門」という2年間通して、環境、保険、就職などさまざまなジャンルの講演を聞く授業がある。

使用しているテキストについては、各科目の担当教員に一任されている。

実習に関しては、1年次の2月に保育所実習、3月に施設実習、2年次の6月に幼稚園実習、8月に保育所実習、9月に幼稚園実習をそれぞれ10日間行っている。実習のための事前事後指導として、保育実習指導・教育実習指導の授業をそれぞれ、15コマずつ行っている。

(2) カリキュラムと外部の関わり

周辺に保育科のある短大が多い。特色を明確にしたいが、免許・資格取得のためのカリキュラムで、授業コマ数はほぼいっぱい、余裕がない。実務経験者が、実習指導の授業を担当しているため、実習に向けてのきめの細かい指導が可能であると考えている。カリキュラムに関して、実習先や卒業生からの意見を聞く場合もある。

(3) 最終的な修了要件と評価について

具体的な卒業要件は、単位を取得することである。ほとんどの学生が幼稚園教諭二種免許・保育士資格ともに取得する（2008年度卒業生58名中：保育士資格取得者58名，幼稚園教諭二種免許取得者54名，卒業のみ0名）。

3.3 教職員について

保育学科常勤教員9名中，教授3名，准教授2名，講師4名である。教員の学術的背景としては，学士3名，修士5名，博士1名で，そのうち実務経験者2名となっている。

教員や職員の採用ルートは，基本的に公募である。教員の研修体制としては，学会，研究会参加など奨励されている。

教員と職員の職務分掌ははっきりしているが，連携状況として高校訪問は職員・教員共に行っている。保育・教育実習先がそのまま就職先になることも多いので，教員が行う実習中の実習先訪問も重要である。就職についての指導は，就職課の職員だけでなく，保育学科の教員も行う。

3.4 法人としての在り方の概要について

敷地内に4年制大学があり，公共交通機関で1時間半位のところに，同系列の幼稚園がある。

（文責：川俣美砂子）

1. 2. QJ2 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2009年

対応者：就職課

訪問者：和賀 崇，長尾由希子

2. 調査校の概要

〈主な資格〉栄養士，管理栄養士（四大）

〈特徴・進路〉栄養科は定員180人，定員割の経験はない。1940年代後半に大学・短大ともに栄養士養成施設の認可を受けた伝統校。卒業生が全国に学校を設立している。短大（栄養士）は全員が栄養士資格を用いて就職をするというわけではなく，栄養士になる者は40.5%だが（2009年3月卒），就職率そのものや求人状況はよい。

3. 調査内容

〈全体〉1コマ90分。シンプルで基本を大切にしたカリキュラムを設定するよう心がけている。多様な現場の人の話を聞く機会を設けるようにしている。

〈卒業要件など〉卒業要件＝栄養士資格取得要件。

〈関連法人など〉短大・大学・大学院がある（中高，幼稚園も）。四大の管理栄養士国家試験合格率は90%以上。

〈その他付記〉派手な広報はしない代わりに学校案内が充実しており，働いている卒業生のロールモデルを非常に多く盛り込んでいる。そのため，明確な職業イメージをもって入学してくる者が多い。

教員と職員の業務は，教職員協同の考えを中心に相互の業務を尊重する形で明確に職務を分けている（そうした体制になるよう，意識的に改編を重ねた）。進路アドバイザーが多くいる。

（文責：長尾由希子）

1.3. QP1 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2010年1月26日

対応者：課程責任教員

訪問者：江藤智佐子，立石和子

2. 調査校の概要

1991年4月 看護専門学校 QP1 開校 定時制の2年課程（修業年限3年）

1995年4月 医療福祉専門学校 QP1：総合看護学科に理学療法学科，作業療法学科を加え新スタート

2007年4月 全日制（2年課程）へと変更

（医師会立などの専修学校や高等学校の衛生看護学科で准看護師を取得した後，2年間で資格取得が目的）

2009年4月 総合看護学科（3年課程全日制，修業年限4年）を開設。既設の看護学科を専攻看護学科に名称変更。

3. 調査内容

3.1 入学状況

学生の背景はさまざまで，18～40歳の年齢層にわたっており，大学卒業者もいる。また，男性が全学生の25%ちかく在籍しているという特徴がある（4年制大学では多くても5%前後である）。さらに，夜間や土日には准看護師として勤務している者が多いのも特徴である。

3.2 卒業後の進路

卒業後の進路は，ほとんどが病院へ就職するが，2～10%は大学へ編入学したり，また進学して助産師養成所や保健師養成所へ入学している。

3.3 カリキュラムの編成

看護師指定規則（厚生労働省）に従っている。69単位2,115時間，内臨地実習は16単位720時間含まれている。（旧カリキュラム）

2010年4月より新カリキュラムとなり，72単位2,180時間（うち臨地実習16単位720時間）

3.4 資格

看護師国家試験受験資格。卒業後専門士（医療関係専門課程）の称号が授与される。

3.5 教員について

養成所の教員としての基準は，2年課程・4年課程のいずれにも看護教員養成課程資格の取得を必要とする。2年課程の教員としては，地方（現在，F県）でおこなわれている看護教員養成課程の受講でよいが，4年課程の教員としては，厚生労働省看護研修研究センター（KG県）にて資格の取得が必要である（100名／年）。教員の学会参加は可能であるが，臨地実習指導，講義の関係上限定されている。なお，研究費として7万／人予算化されている。時間割は，びっしりと詰まっているが，夏季休暇などで休みは確保されている。

3.6 その他

学生層の変化（臨床勤務経験のある学生の減少）による，技術面の教育への時間不足が現在の課題である。

QP1 専門学校は、理学療法士・作業療法士および看護師養成課程も併用されている。さらに、ダブルスクール制をとっており、すべての課程が4年間で履修できるようになっている。大学の通信課程を併用して、卒業時点で高度専門士と学士の2つの学位が取得できるシステムである。なぜ、大学にしなかった理由は、ハード面と教授陣の充実のためである。

(文責：立石 和子)

1. 4. QP2 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2009年10月6日・11月1日

対応者：常勤教員

訪問者：川俣美砂子

2. 調査校の概要

- 福祉分野5学科・医療分野3学科のうちの1学科（学科創設15年）
- 3年制男女40名定員
- KK 短期大学通信教育部保育科併修
- 幼稚園教諭二種免許・保育士資格・レクリエーションインストラクター資格・社会福祉主事任用資格 取得
- その他：クラス担任制度（実務経験者）、付属保育園所有、系列専門学校有

3. 調査内容

3.1 学校の状況について

(1) 学科・専攻別の入学者数・卒業者数・中退者数など

2009年度：1年 33名，2年 28名，3年 30名

(2) 卒業後の進路状況について（職業・進学など進路の別，資格取得率など）

2008年度卒業生55名中：保育士資格・幼稚園教諭二種免許共取得者53名，保育士資格のみ取得者2名，卒業のみ0名

90%以上の学生が，保育関係の仕事に就く。

(3) 学納金と公的助成の割合など

専門学校に関する費用：入学金5万円，授業料（施設設備費・維持費込）83万円／年，教材費他7万円／年
通信制に関する費用：12万円／年，スクーリング費全10万円

※通信制，専門学校授業料合計で，年間100万円位

(4) 奨学金受給者の割合など

奨学金受給者数：1クラス10名程度（増加傾向）

3.2 教育の内容と方法

(1) カリキュラムの構成

①カリキュラム構成時に準拠・参照するもの

KK 短期大学通信制併修のため，資格・免許取得のためのカリキュラムは，決まっている。専門学校におけるカリキュラムについては，他校を参照にするというより，本校の学生の状況に応じて変更し，構成している。

②カリキュラムにおける教養科目と専門科目の構成比率

教養科目「共通教育科目」：8単位，専門科目「専門教育科目」：75単位（必修14・選択61）…計83単位以上で，幼稚園教諭二種・保育士・社会福祉主事（任用）取得

③講義型・演習型・実習型などの授業スタイルでみた科目比率

1年次 実技8：講義18／ 2年次 実技6：講義18／ 3年次 実技3：講義16

④職業専門的な側面における深さや広さ，新しさに対して，特に意識していること

合奏，手話など，適宜導入している。

マナー（3年間）・ペン字（3年間）の授業があり，学生や実習先からの評判が良い。

- ⑤学術的な側面における深さや広さ、新しさに対して、特に意識していること
 学科の専任教員は全員、幼稚園か保育園の実務経験者のため、小児保健、小児栄養など専門性を要する科目は、外部からの非常勤講師が担当する。
- ⑥カリキュラムの履修構造（基礎・専門など学内での名称と、積み上げ構造など）
 1年次 通信科目12：面接科目12：専門学校科目12
 2年次 通信科目12：面接科目12：専門学校科目12
 3年次 通信科目7：面接科目7：専門学校科目12
- ⑦特に工夫している教授方法や設備・仕組みなど
 学生がやりがいを感じられる授業を多く取り入れるよう、カリキュラム設定の際、考えている。
 近隣の小学校で学生が企画した連携授業を行う。自分達で植えた稲を収穫する。
- ⑧使用しているテキストについて（選定基準・独自テキスト作成の場合その理由）
 KK 短期大学通信教育によって選定されている。
- ⑨実習、研修の時期や、期間
 1年次2月保育園／2年次6月幼稚園 11月幼稚園／3年次7月保育園 8月施設
 自主実習、体験実習の機会が、1年次からある。
- ⑩実習のための事前事後指導
 実習指導→予約→実習指導→実習審査（不合格の場合は居残り）→実習→実習報告会
 ※実習指導の授業は、1年次前期～3年次前期までである。

(2) カリキュラムと外部の関わり

- ①資格上競合する他の学校（専修学校・短大・大学）への意識
 他大学に対する意識ではなく、本校の学生にとって昨年度よりも良いカリキュラムをと考えている。
 少人数、及び家庭や育ちの問題を抱えている学生が多く、個人への対応を密に考えている。
- ②地域・業界関係者からのカリキュラムに対する関与やアドバイス
 近隣の小学校と連携して表現や音楽の授業（学生の企画で夏祭りへの出店、ボディパーカッションの披露など）を行う。これらの授業は、常勤、非常勤講師は協力して担当している。

(3) 最終的な修了要件と評価について

- ①具体的な卒業要件
 単位取得
- ②卒業試験や卒業論文のようなかたちで評価する仕組み
 卒業研究として、論文（1グループ7、8名で1論文）、研究発表（オペレッタ）を行う。
- ③資格取得と卒業要件の兼ね合い、指導方法
 専門学校科目の中でD評価（不合格）が1つでもあれば、卒業教育（1単位5日間の自習：課題あり）を受ける。
- ④保育士資格と、幼稚園教諭免許の取得割合
 取得割合はほぼ同じである。1学年1、2名未取得者ある。

3.3 教職員について

- (1) 教員・職員の職階と人数構成（職務名称、専任・兼任／常勤・非常勤の割合など）
 常勤教員3名（担任制）
- (2) 教員（常勤・非常勤含む）の学術的背景（学位・専門領域など）や職業実務経験（経験領域・年数など）
 ・常勤教員3名中
 学士1名／幼稚園5年経験：保育原理、言葉、実習指導担当
 短期大学士2名／①幼稚園8年経験：児童福祉、教育課程総論、保育指導、実習事前指導担当②保育園7年経験：家族援助論、児童文化、実習事前指導担当
- (3) 教員や職員の採用ルート
 公募（新聞掲載）、紹介など

(4) 現職教員の研修体制

月1回外部講師による講演会（マナーや企業設立についてなど）はあるが、教員の学術的研究に関する内容ではない。個人研究費は設定されていない。

(5) 教員と職員の大まかな職務分掌・連携状況

- 教員と職員の職務は明確に分かれている。

教員担当：オープンキャンパス・卒業式・体育祭・学園祭など、主に学内行事担当の委員会制

職員担当：広報課（高校訪問）、就職課（企業訪問）、学生課、管理部など

(6) 特に学生の就職や進路支援における教員と職員の職務分掌

就職先訪問は職員（広報課）が行い、それを教員へ伝達、教員が学生へ情報を伝える。

3.4 法人としての在り方の概要について

(1) グループ校，系列校の有無

病院・福祉施設（提携機関，支援先機関含む）・専門学校

（文責：川俣美砂子）

1.5. QP3 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2009年7月21日

対応者：校長

訪問者：吉本圭一，和賀 崇，長尾由希子

2. 調査校の概要

〈主な資格〉栄養士

〈特徴・進路〉1・2学年とも4, 50人前後。設立10数年の比較的新しい学校。比較的小規模であることを活かし、在校生・卒業生と教員の距離が近く、目が行き届く。業界の動向や現場での業務を意識し、堅実な人間教育を重視している。新しい上に小規模校であるが、就職率も堅調で、卒業生のうち栄養士業務への就職者が多い。（※少人数なので%の増減は過大視できないとのことあり。他校にもあてはまる）

3. 調査内容

〈全体〉必修単位数がかなり多い。現場で一人前の栄養士として活躍できるという観点から実践を重視し、たとえば献立作成の科目に力を入れて必修化するなどの構成をとっている。基礎教養科目16（16.3%）、専門教育分野82（83.7%）＝合計98（100.0%）単位。専門分野のうち実習型科目が占める比率は35.7%（10/28科目）。

〈卒業要件など〉1年次に必修を落とすと春に指導などを行い、それでも必修を落とすと留年して2年に進級できない場合もある。卒論や卒業試験は課さない。卒業要件＝栄養士資格取得要件になっている。

〈関連法人など〉調理師資格を取得できる高等専修学校。高等専修学校であり、QP3専門学校とは入学資格が異なる。

（文責：長尾由希子）

1.6. QP4 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2009年

対応者：短期大学部長

訪問者：和賀 崇，長尾由希子

2. 調査校の概要

〈主な資格〉栄養士，管理栄養士（四大）

〈特徴・進路〉募集人員100人（2009年）。倍率約2倍。栄養教育に関して複数の学校種を擁する伝統校。2009年度の進路は，栄養士業務48%，食品技術者16%，進学者（四大への編入含む）が19%。

3. 調査内容

〈全体〉卒業＋資格取得では70単位以上。伝統ある栄養士養成施設としてカリキュラムや教育には自信があり，業界指定のコアカリキュラムに則したカリキュラムにしていくというよりも，コアカリキュラムを事後確認したところ十分に要件を満たしていた。

〈卒業要件など〉以前は卒業要件＝栄養士資格取得要件。現在もこれを基本にしているが，若干緩和した。専門学校ではほとんど選択科目がなく卒業要件＝栄養士資格取得要件であった。卒論は課していない。

〈関連法人など〉同一領域（栄養）で専門学校・短大・大学・大学院を保有。

短大と四大の併願が多く，4～5割。短大から四大に編入する者も多い。四大の管理栄養士国家試験合格率は90%以上。

専門学校は2009年度より短大に吸収合併。短大に高卒者を主対象とする従来のコースと，社会人・既卒者を対象とするコースを設けた。

〈その他付記〉就職は，教員個人の対応や学校推薦もあるが，基本的には就職担当の職員が対応。求人数はかなり多い。卒業生に毎年アンケートを実施している。

（文責：長尾由希子）

1.7. QU1 大学

1. 調査対象

訪問日：2010年1月8日

対応者：教員

訪問者：長尾由希子，川俣美砂子

2. 調査校の概要

- 1949年開学（「私立S学院」男子中学校は1916年に開学）
- 6学部設置
- 人間科学部：児童教育学科（定員100名），社会福祉学科（定員150名）
- 全学生数7,960名中，うち出身校が福岡県の学生は5,888名

3. 調査内容

3.1 学校の状況について

(1) 学科・専攻別の入学者数・卒業者数・中退者数など

2009年度：在籍人数1学年約110名

(2) 卒業後の進路状況について（職業・進学など進路の別，資格取得率など）

小学校教諭一種免許，幼稚園教諭一種免許，保育士資格の3つを取得するとなると，授業が過密になり過ぎるので，2つ取得を勧めている。3つとるのは10名位。卒業後の進路は，幼稚園と保育園を合わせて2，30名位。小学校は20名位。その他は，一般企業である。

3.2 教育の内容と方法

(1) カリキュラムの構成

①カリキュラム構成時に準拠・参照するもの

外部からの助言はないが，他大学を参考にすることはある。

②特に工夫している教授方法や設備・仕組みなど

特色的科目はないが，それぞれの科目で特色を出すようにしている。キリスト教学が2年間ある。必修科目はできるだけ，専任が持つようにしている。

「表現」の科目では，中学や高校で，自分たちで想像して何かを行うことに戸惑いを感じてきたような学生も多いので，自分たちで考え，行動することを体験できる活動を取り入れている。保育内容の領域「表現」について概念的・実践的に理解することが目標であり，具体的には，童話や民話等で幼児（子供）向けの作品を人間劇で演じ，その完成までの過程を通して，「表現」領域の指導のあり様について考える。協働での学習活動が主であり，最後に保育園・幼稚園児童を招いての発表会を行い，学生たちはやり遂げた充実感を感じているようである。

③使用しているテキストについて（選定基準・独自テキスト作成の場合その理由）

担当教員が決定する。

④実習，研修の時期や，期間

保育実習12日間，施設は10日間…2年次。幼稚園実習は12日間…3年次。4年生になると，就職のための自主実習を行う。単位実習先は，一覧表から学生が選び，教務課で振り分ける。小学校実習は4週間…3年次。出身校で行う。実習を経験することで進路が変わることもある。

⑤実習のための事前事後指導

保育実習研究15コマ。2年次の8月に行う保育実習のための事前事後指導。5月から始まる。

教育実習研究15コマ。3年次の幼稚園実習，小学校実習のための事前事後指導。

3.3 教職員について

(1) 教員・職員の職階と人数構成（職務名称，専任・兼任／常勤・非常勤の割合など）

教授18名，准教授2名，講師・助教0名，非常勤講師は音楽に多い。

(2) 教員や職員の採用ルート

公募による。

(3) 現職教員の研修体制

学会，研究会の出席など，研修体制は整備されている。

(4) 教員と職員の大まかな職務分掌・連携状況

就職先訪問，高校訪問は，教員は行わない。要請があれば，高校へ出前授業に出向く。実習の訪問は，学科教員が行う。

3.4 法人としての在り方の概要について

(1) グループ校，系列校の有無

小学校，中学校，高校，幼稚園，保育園がある。

（文責：川俣美砂子）

1.8. QU2 大学

1. 調査対象

調査日程：2010年1月8日

対応者：学科教員

訪問者：長尾由希子 川俣美砂子

2. 調査校の概要

- 1965年開学 家政学部設置
- 現在は、3学部がある。
- 本調査対象は、人間発達学部児童発達学科幼児発達学専攻。
- 在籍者数：1学年約120名

3. 調査内容

3.1 学校の状況について

(1) 卒業後の進路状況について（職業・進学など進路の別、資格取得率など）

ほとんどの学生が幼・保とも資格取得する。約9割が保育関係に就職。一般企業に就職した学生の方が、離職率が高い。

(2) 校地・校舎、図書室、実習施設、運動場の整備状況と参照基準

運動場、図書館などの施設は、併設の短期大学と共用している。

(3) 学納金と公的助成の割合など

1年次：873,700円（入学金28万円を除く）

(4) 奨学金受給者の割合など

育英会採用者数は、全学で2005年度302名、2009年度425名で、増加している。

3.2 教育の内容と方法

(1) カリキュラムの構成

①カリキュラム構成時に準拠・参照するものは何か。

厚生労働省、文部科学省からの単位数に準拠しているが、開設時は、先行の大学を参考にして編成した。

②職業専門的な側面における深さや広さ、新しさに対して、特に意識していることはあるか。

初年次教育として、「基礎演習1,2」を行っている。内容は、専門科目の基礎、大学とはどんなところか。帰属意識を持たせる。指導主任制度を使って、レポートな書き方、図書館の使い方、幼・保の見学などを行う。少人数で教員と話すことができ、モチベーションを上げられる。

③特に工夫している教授方法や設備・仕組みなどはあるか。

家政学部関係の授業はほとんどなくなったが、「食と保育」の授業を選択で残した。ピアノが現場で必要であるから、音楽の授業は免許法以上に個人レッスンで行っている。「保育経営論」、「障害児の心理」、「新生児医学」は、免許法の中に、妊娠から新生児期の学習がないため、設けている。

心理学分野の授業科目が増加している。

④使用しているテキストについて（選定基準・独自テキスト作成の場合その理由）

担当教員が決めており、できるだけ安価になるよう考えている。特に、短大生は2年間なので、大学よりも購入を考慮している。

⑤実習、研修の時期や、期間はどうか。単位実習以外の自主実習は行われているか。

保育所実習は10日間、幼稚園実習は12日間。単位実習は3年生からなので、それ以外の実習は、園の了承

が得られれば、見学実習を行っている。

⑥実習のための事前事後指導はどのように行われているか。

「実習研究」として行っている。今後は、もう少し増やそうと計画している。

(2) カリキュラムと外部の関わり

①資格上競合する他の学校（専修学校・短大・大学）を意識しているか。意識しているならば、どのような点でどのように意識しているか。

近隣のある四年制大学への意識はあるが、それよりも、保育界への意識がある。保育者の社会的地位をあげなくてはならないと考えている。

②地域・業界関係者のカリキュラムに対する関与やアドバイスはあるか。ある場合、どの程度あるか。

カリキュラムを作る際は、学内でのみ検討している。学生や卒業生には意見を聞く。

3.3 教職員について

(1) 教員・職員の職階と人数構成（職務名称、専任・兼任／常勤・非常勤の割合など）

教授15名、准教授8名、講師5名、助教1名、助手（体育、美術が多い）6名

以前と比較して、助手の人数は減少している。実習助手は必要で、職員が兼業しているが、授業は担当できない。

(2) 教員や職員はどのようなルートで採用しているのか。

教員採用は、公募。小学校の校長経験者は、公募ではない。

(3) 現職教員の研修体制は整備されているか。

学会、研究会の出席など、研修体制は整備されている。

(5) 教員と職員の大まかな職務分掌・連携状況と、各種会議における議決権について

教員と職員の職務は分かれている。

高校訪問は基本的に教員は行わない。実習訪問は就職活動となる。

3.4 法人としての在り方の概要について

(1) グループ校、系列校の有無について

女子中学、女子高校、男子高校、幼稚園2、保育園、調理師専門学校

（文責：川俣美砂子）

1.9. QH1 高等学校看護専攻科

1. 調査対象

訪問日：2010年1月29日

対応者：専攻科主任 教頭

訪問者：江藤智佐子，立石和子

2. 調査校の概要

1895年 SS 先生 QH1 会設立

1970年 衛生看護科が設置

1982年 衛生看護専攻科が設置

2002年 看護科・看護専攻科として5年一貫看護教育が開始

3. 調査内容

3.1 入学状況

高校の倍率は上がってきている。

3.2 卒業後の進路

国家試験の合格率は98～100%を維持している。卒業後の進路は、そのほとんどが病院等へ就職している。50名中2～3名が、高等学校卒業時点で大学へ進学している（特別枠があるところがある）。なお現時点では、4年生大学への3年次編入学の資格は与えられていない。

3.3 カリキュラムの編成

看護師指定規則（厚生労働省）に従っている。高等学校93単位，専攻科70単位，合計163単位。内臨地実習は，高等学校10単位，専攻科16単位となっている。指定規則では，高等学校38単位，専攻科67単位，合計105単位である。これはあくまでも，看護師としての試験をうけるための単位である。

3.4 資格

学歴は，高校卒業の資格が与えられるのみで大学等への編入学はできない。以前は，高校卒業時点で准看護師資格試験の受験資格が得られたが，現在は3年間たっても准看護師資格試験の受験資格は与えられない。5年間卒業し始めて看護師国家試験受験資格が得られる。しかし，国家試験合格率が悪いので，准看護師資格試験を受験するものもある。

3.5 教員について

高等学校の教員には，教員資格が必要であるが，以前は，専攻科の教員には看護師養成のための特別な教員資格は必須ではなかった。しかし，現在，文部科学省より資格取得を推進するよう通達がきているとのことであった。

教員の構成は，高校からの5年間一貫過程において専任教員5名，常勤講師17～18名，非常勤講師3名が配属されており，その中で大卒者3名，看護教員資格を持っていない者が2名であった。

3.6 その他

看護実践能力の育成に必要な時間が不足している。

教員の学会参加は可能ではあるが，臨地実習指導や講義時間の関係上限定されている。また，研究費もな

い。学会発表までにはいたっていないが、学校内で研究発表会をおこなっている。学生の時間割にはまったく余裕がなく、びっしりと授業が詰まっている現状である。

(文責：立石 和子)

1. 10. QX1 大学（韓国）

1. 調査対象

- 調査日程：2009年12月21日
- 対応者：幼児教育科学科長
- 訪問者：吉本圭一，江藤智佐子，渡辺達雄
- 訪問機関：QX1 大学 幼児教育科，類型：専門大学

2. 調査校の概要

2.1 学科の状況について

(1) 専門学士授与の幼児教育科課程定員96名（入学者101名）と，学士を授与できる専攻深化課程としての幼児教育学科25名（25名）設置。入学者のバックグラウンドは，人文系高校卒業生76名，実業系高校20名，4年制大学からの編入者5名。

(2) 学科の教育目的・目標

- ①教育共同体志向で多様な専門領域にわたる知識を有する人材の養成と就職分野の拡大
 - 専門統合的な教育・研究共同体を構築に向けた国内外の現状分析やニーズ調査や，専攻間協力を通じた幼児教育教諭の養成のための教授学習法の改善，さらに多様な分野から構成される作業環境の構築やメディア開発・サークル活動を積極的に進める。
- ②21世紀の知識基盤社会をリードする幼児教育専門人の養成
 - 変化に対応できる専門家，科学的で先進的カリキュラムの実践者，創意工夫に満ちた教授学習環境と教材開発，学生－教諭－教授（学科－現場－大学）間の協力的な学習共同体の運営を通じた実用的知識と現場実践力の育成を図る。
- ③幼児の全人的な発達のために幼児教育の教育目標・方法などを計画構成する専門的な役割を遂行できる教諭を養成・輩出する。また自主的な学習活動を通じて幼児プログラムの企画・評価者，幼児向け教育メディア開発者，幼児相談者および保護者の資質と生涯学習者としての姿勢を身につけられるよう支援する。

(3) 卒業後の進路

ソウル市内を中心に，幼児教育機関に90%以上就職（5～6割は国公立ならび私立の幼稚園，3～4割は学童施設職員など）。約1割は専攻変更による編入学。

3. 調査内容

3.1 カリキュラムについて

(1) 構成など

- 2009年現在で，教養科目18単位（18時間），専攻科目110単位（111時間）で計128単位（3年課程）。理論と実習の割合は6：4（専攻科目では62単位：48単位）。
- 教育科学技術部の法令改訂に基づき，幼稚園正教諭2級資格証ないし保育教諭2級発行のためにカリキュラムを改訂（編成）している。
- 教材の標準化，学生の理解・関心度を考慮した教育方法，学生間および教員と学生とのインタラクティブな授業を採用。
- 課程修了段階において，2010年卒業予定者（75名）について100%の幼稚園正教諭資格証取得見込みである。

3.2 教員について

- 専任教員は7名（教授4名，専任講師3名）で，兼任教員が5名。幼稚園教師などの実務経験を全て持っており，かつ博士取得率も高い。

（文責：渡辺 達雄）

1.11. BX1 技能検定協会

1. 調査対象

訪問日：2010年8月27日

対応者：専務理事

訪問者：吉本圭一， 亀野 淳， 渡辺達雄， 江藤智佐子

2. 調査校の概要

2.1 沿革

1985年設立。（公益法人「法人格」取得。1986年に第1回「料飲接客サービス技能審査」を実施。2002年法第47条に基づく指定試験機関として厚生労働大臣の指定を受け、国家技能資格に。）

2.2 会員構成

個人会員2,137名，法人会員337団体，賛助会員3の計2,477。（2010年3月末現在）個人会員を中心に運営されている。（審査委員も役員も個人会員であることが前提条件）法人会員とは，別に「認定校（承認校は3級受験資格を得るために140時間以上の授業開講が必要。）」がある。短期大学8校＋専門学校111校＝計119校。承認校の審査はシラバスと時間割提出のみ。（1時間60分換算）

2.3 受験申請者数&合格率

3級学科：3032名，80%，実技：2251名，90.2%

2級学科：951名，93.4%，実技：928名，71.2%

1級学科：370名，84.0%，実技：346名，60.1%

（2009年度実績）

2.4 友好関係団体

12団体

3. 調査内容

3.1 協会，技能検定設立の背景

ホテルスタッフの地位向上と技能向上のために，ホテル関係者の呼びかけにより協会を設立，翌年技能審査も実施。初代のT会長はF観光の会長（後にT大学教授）。先輩たち（DMC：ダイニングマネージャーカンファレンス，BMC：バンケットマネージャーカンファレンス）とホテル関係者の要望によって設立された。現場スタッフの現場の声によって作られた協会であり，検定である。

国家資格として認定された経緯は，厚生労働省の働きかけというよりは，協会の強いアプローチによるものだった。

3.2 技能検定の内容

(1) レストランサービス技能検定

- 学科試験と実技試験（3級→2級→1級）
- 学科試験は，2時間で100問。採点は真偽法により，正答数の合計から誤答数の合計を差し引いた数を得点とし，当該得点が60%以上で合格。学科試験の前には協会が主催する「学科基本講習会」に参加する方が望ましい。
- 学科試験は4名で作問。
- 実技試験は，3級9分，2級15分，1級は30分。男性，女性客の2名が対応し，他に審査委員長1名，計

3名で審査を行う。2・3級はレストランにおけるランチタイムサービス。1級はディナータイムサービス。2級は持ち回りサービスが要求される。1級は実務経験11年以上が必要。オーダーを取るまでは英語を使用。その他、フランチができることも求められる。

- 実技試験の採点基準は、技能だけでなく、衛生観念（身だしなみなど）、作業態度などそれぞれ細かく審査項目が設けられ、審査される。実技試験の前には、協会が主催する「基本技術講習会」に参加することが望ましい。
- 1級は技能（業務マニュアル）+サービスマインドが審査される。
- 学科試験に合格後、実技試験を受験できる。
- 試験問題作成者は、1級取得者。（「技能検定委員選任規程」）実務経験17年以上（36~37歳、課長級以上を想定。）
- 審査内容の確認、採点基準の確認のために「審査委員研修会」が年1回、全国8カ所で実施されている。
- 技能検定の内容や審査基準は、諸外国を参考にはしなかった。協会独自で開発。

(2) テーブルマナー関連

- 「西洋テーブルマナー」「中国料理食卓作法講師認定試験」「日本料理食卓作法認定講師」「マスター講師認定セミナー」など、協会独自が主催する認定資格も実施している。
- 認定講師の審査は、企画委員会が担当。

(3) 検定の活用等

- 1級取得後、さらにソムリエ資格を取得する者も多い。
- 関連試験：ホテルのフロント（英語検定）、コンシェルジュ（ご当地検定など）
- 3級受験の専門学校受験者の中には中国、韓国からの留学生が目立つようになった。（日本で資格を取得し、就職は母国で。）

3.3 業界人材の育成

- 技能五輪のための選手選抜育成を行っているが、22歳以下という年齢制限があり、選手になると1年間技能五輪の練習を行わなければならないため、日本の制度にあまり合わない。（技能五輪には英語力と技能の両方が審査される。）
- 日本能率協会と提携し、毎年東京ビックサイトでアンダー25を対象とした「HRS サービスコンクール」を開催し、その受賞者の中から22歳以下を技能五輪にエントリーしている。学生の部、一般の部で審査。
- 「技能グランプリ」（中央職業能力開発協会、全国技能士連合会主催。年齢制限なし）と「技能五輪」（22歳以下）、「アンダー25」（25歳以下）の受賞経験者が、その後審査員を担当している。

3.4 業界が求める人材・能力

- NOと言わないサービスができる人。
- 相手は均一ではない。人に合わせるサービスは経験が重要。
- ホテルスタッフに共通する資質・能力：人に喜んでもらうこと、相手の喜ぶことを感じることができること。
- 業務マニュアルは技能。⇔サービスマニュアルは自分の持っている能力、資質。経験によって培われるもの。
- ホテル人材は流動性が高い？→人によって異なる。動く人は動くが動かない人は動かない。（T理事は40年間大手ホテルでレストラン部門を担当。最後はマスタートレーナーとして全国系列ホテルの人材育成を担当。）
- ホテルの異動例：客室→ベル→フロント→コンシェルジュ。
レストランはFVで固定されることが多い。
- 一人前の基準は、1級などの技能ではなく、その仕事、部署を任せられること。（信頼を得られるようになること。）

3.5 協会の運営

- 年1回、総会（5月）を開催。試験の反省や業界の情報交換、意見交換を行っている。
- 理事会は年3~4回だったが、今年から月1回開催に。

- 理事の構成は、35名。専任1名、非常勤34名。公益法人であるため、同じ職種で固まってはならないという決まりがある。メンバー交替、会則の改正などが生じた場合は、すべて監督官庁（厚生労働省）に書類を提出しなければならない。

3.6 今後の課題

- さらなる業界人材の能力向上のために、レストランマネジメントの要素を取り入れた特級を新設したいと現在検討中。
- 協会の活動や技能検定の認知度が低い。広報活動が弱いところが現在の課題。
日本ソムリエ協会のように、協会から輩出される人材によるスターづくりが今後必要。

（文責：江藤智佐子）

2. 工業領域における職業教育

2.1. TP1 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2010年9月17日

対応者：事務課広報担当課長

機械，電気関係，建築各担当教員

訪問者：新谷康浩，塚原修一，永田萬享

2. 調査校の概要

TP1 専門学校の概要

1895年 創立

1951年 機械工学科設立

建築系中心の専門学校

機械系の学科は現在ロボット学科となっている。

3. 調査内容

3.1 入学者，卒業後の状況

大学進学希望者はロボット学科30名中1，2名。理論を勉強したいという人が大学編入している。

就職先での処遇は高卒と同程度あるいは短大・専門学校程度で，製造部門が多い。処遇については中小企業の場合，あやふやなところもある。

就職先企業規模と成績は関係ない。

3.2 カリキュラム

1年力学など基礎的なもの

制作実習 基礎から応用まで

1年時の必修科目ロボット製作実習は，金属の切り方，曲げ方，穴の開け方等を練習する授業である。

授業科目でかつての授業との違いを伺ったところ，CADが入ってきたかわりに，法学，物理学，化学など，大学のカリキュラムでやっているものがなくなったという。

学びへの動機づけとしては，ロボット大会などのイベントに向けて学ばせている。

全国専門学校ロボット競技会に向けて学んでいる。有線型のロボット競技会については1年生が全員参加し，学内で大会を行い，優秀グループが全国大会に参加している。

(1) 資格

学科全体で受験を要求しているのはビジネス検定程度。特別授業（CM：クラスマネジメント）の時間で受験対策を行う。

電気工事士の場合全学的に講習会を行う。

資格としては，CAD利用技術者試験1級及び2級で9割くらい受験するが，それ以外の単位認定科目は1割くらいしか受験しない。

（この学校では，在学中に一定の資格を取得した場合，その資格の種類に応じて単位認定している。）

3.3 教員について

専任の担当授業

制作実習 1，制作実習 5，加工技術，要素設計，機械設計，自動車工学
ほかの授業は非常勤に依頼している。

(文責：新谷 康浩)

2.2. TP2 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2010年2月8日

対応者：教務部長・事務長・専任教員兼任
教務主任・専任教員兼任

訪問者：塚原修一，永田萬享，新谷康浩

2. 調査校の概要

専門学校設置の経緯

前身となる工業高校（現在のK高校）の100周年事業の一環として専門学校と専門職大学院をつくることになった。学校はK町がルーツなのでそこに学校を作りたかった。

校名は当初N大学専門学校として設立したが、昨年TP2専門学校と名称変更した。現在専門学校ができて5期生目。専門学校としては歴史が浅い。

学科名称を変更しているが、今年3月卒業者は高度情報システム科と電気電子ネットワーク科の2学科である。

（2012年2月現在では、情報ビジネス科，情報デザイン科，CGテクニク科の3学科）

3. 調査内容

3.1 入学者，卒業者の状況

入学者に占めるK高校からの割合は4分の1くらい。他は他校からで、自宅生が多い。新卒者だけでなく、就職が決まらない短大卒や大卒の子も入学してきている。

卒業後の進路は、大学編入が4分の1。就職が4分の3程度。

3.2 進路のケア

1年次に3者面談を行っている。父親が来ることも多い。これで学力や家庭の事情も考えて、進路を考えるようにしている。

2年次には、GW後に就活に入る。3期生までは、6月までには就職が決まっていたが、今年はまだ就職活動が続いている。つり求人（良い子でないととらない）もある。就職協定がなくなって就活が早期化した。就職できるのはコミュニケーション力のある子。そのため来年からは「接遇」（←実際にやらせる）の授業もはじめる。接遇は秘書検定にも入っているものである。

大学編入は11月編入試験で10月ごろから準備をはじめている。

3.3 教員組織・教員資格

専任は2人。（聞き取り調査時点）（2012年2月現在では専任4名，講師12名）

専門学校の教員（非常勤）の特徴は、学生からの授業評価が高い実践家。非常勤講師は全体で10から12名程度。数学や英語などは教職経験のある人が教えている。人選はツテを使う。教える内容が変わった場合は、別の人のお願いするというより、同じ人に技術変化に対応してもらっている。

3.4 カリキュラム

N大学への3年次編入を想定してカリキュラムを作っているのだから、単位互換のための授業として大学から指定された英語，数学，物理，化学を選択科目として開設している。N大学に編入した場合には、これらの科目は一般教養科目として認定される。

編入希望の学生のためだけに数学や英語を開いているということはせず、基本的に全ての学生にその授業科目を選択科目として開設している。

編入可能ラインは GPA が4段階で2.5以上。

卒業のためには、専門士認定となる1700時間（54単位）が卒業時に必要である。大学編入学のためには60単位必要である。

授業科目は必修と選択があるが、必修といっても、嫌という学生には無理強いしない。サポート校からの進学者には無理強いするとドロップアウトする可能性がある。単位制のため、2年で卒業できなくても3年かけて卒業するという学生も中にはいる。単位制は専門学校ではめずらしい。

(1) 資格

電気電子ネットワーク科では電気工事士1種を目指している。高度情報システム科はITパスポート、基本情報処理を目指している。このほかビジネスマナーをやっているが、それは会話が苦手な学生が多いためである。

人と争いたくないという学生が多いため、彼らに自信をつけさせるために、1年次にはワード、エクセルの検定などを取得させて、自信をつけさせて、2年で高度な資格にチャレンジさせている。2/3くらいの学生は、高度な資格が取れないので、オフィス検定など、個々の学生の実力に応じた資格取得に仕向けている。

学生に対し、オフィス、マナー系の資格は強制しているが、国家試験は強制できない。長時間の試験に耐えられない子もいる。

3.5 専門学校としての意思決定の仕組み。

専門学校運営委員会がある。8名くらいで構成されている。グループの創立メンバーなどが学校名称や定員などを決めている。カリキュラムや単位、非常勤などは教務で作成し、運営委員会で承認をもらう。

3.6 全体の印象

ドロップアウトさせないように丁寧に学生のケアをしている専門学校であるという印象を受けた。

(文責：新谷 康浩)

2.3. TP3 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2010年2月16日

対応者：学校長 カレッジ長

H 専門学校教務課長

T 大学事務局次長

T 大学教務課長

T 大学キャリアサポートセンター

訪問者：沼口 博, 塚原修一, 永田萬享, 新谷康浩

2. 調査校の概要

1947年開校。1953年にテレビ放送が始まるに際し、テレビ組み立て修理技術者養成が学校のルーツ。

学科の入れ替えは社会のニーズに合わせていく。1970年代にプログラマー養成で不足分を補ったのが専門学校群であった。

専門学校は実技中心で学年制をとっている。想定しているのは、素養がなくてもある程度のものにするという層である。分数が分からない人でも、担任システム＋教育システムで育てている。

専門学校は大学よりも格差が大きい。学生数が何千人もいるところもあれば、数十人の専門学校もある。ここは恵まれた専門学校に位置する。

3. 調査内容

3.1 学生の特徴

専門学校のクラスは、1クラス40人から60人。蒲田だけで26学科139クラスあり、1クラス1.2人くらいの専任教員を抱えている。講義、実技の授業ともに、クラス単位で授業している。

(1) 専門学校の学生のミスマッチについて

4月中であれば学科変更可能。ミスマッチが起こる理由としては、当初取れると考えていた資格の違いや就職の有利さなどに後で気づいてなど。親や先輩のアドバイスを鵜呑みにしてきた人がこのようになることがある。

(2) 大学の学生のミスマッチについて

コース制をとっているので、別のコースに行きたい人は少ないのではないかと。転学科になることはなく、せいぜいコース変更で済んでいる。

専門学校工学系学科入学者に占める高校工業科の割合は2、3割程度。残りは普通科。9%くらいは大卒者である。

退学者の割合は5%程度。かつてより退学者は減少した。

3.2 学生の進路

専門学校は、学生の質の幅が広い。手取り足取り必要な学生もいる一方で、自分で勝手に就職先を見つける人もいる。就職率や退学率などはクラス担任の責任になるので、クラス担任と学生は深い付き合いがある。

大学は、キャリアサポートセンターでは、2年生からケアをしている。下位層のケアが多様な面で必要になっている。学部の就職委員会も教員レベルでの指導をしている。(大学の場合は制度的対応によるケアという印象を受けた。)

(1) 求人

専門学校では、卒業生からの求人という形でのつながりのある求人が多い。継続企業というより、求人が

多いのでそのうちのいずれかに就職している。大学では、研究室推薦から文系の自由応募型の就職に近づいている。一社当たり推薦枠、推薦企業ともに減少している。一昨年までは推薦がある程度残っていたが、なくなってきた。

T大学以外への編入もある。2,200人中68人が編入学している。T大学へはそのうち30人が編入学。他大学進学は大学の専門分野が偏っているため。進学については、進学したい人については進学しても良いよ、という程度のスタンス。(積極的ではない)

専門学校卒で想定しているのは、即戦力かつ育つ人であるが、即戦力というのは、たとえば電気設備などをすぐに作れるという意味で(技術的な意味で)即戦力ということであり、折衝などは就職後に身につけるものである。

大卒は将来の幹部候補生として採用されているが、4月には即戦力にはなりきれていないので、入社までの間に研修する企業もある。技術だけではダメと考えている。潜在能力を見極めていいのか。

3.3 編入学

編入定員は96名 優秀な学生が入ってくるが、中には大学に合わない学生もいる。(カリキュラムの違いがあるのかという解釈であった)

専門学校は専門性が強いので、コンピュータなどに強みがある。その一方で、大学はリベラルアーツなどをやっているのだから、専門学校ではそこが足りない。本人の努力で補っているようである。大学編入者に対して、論理的なところなどの足りないところをフォローしている。入学前のリメディカル教育や入学後の補習など。

編入学の際、授業時間を単位に換算している。専門学校の基準である1700時間以上が卒業要件だが、編入学希望者に英語などの選択科目を専門学校で提供してもらっている。

編入年次は、関連のない学科の場合、2年次編入であり、関連ありの学科の場合3年次編入である。2年次編入では30~40単位くらい認定していることが多く、3年次編入では60~70単位くらい認定していることが多い。専門学校と大学の間での科目の重複についてクレームが来ることは少ない。

3.4 カリキュラム

大学と専門学校の重複分野は以下の分野である。

バイオ、ロボットの一部、コンピュータ、メディア(CG)

大学と専門学校ではカリキュラム上の連携の難しさがある。

常に変える専門学校と、4年で完成させる大学との違い。同一法人であっても考えが違う。

3.5 教員

テクノロジーカレッジ(工学系)の教員は92%の人が学士をもっている。

専門学校設置基準での教員の基準 10年くらいの実務経験を重視している。

学士 + 2年以上の実務経験

短大 + 4年以上の実務経験

修士、博士(工業系の専任では25名)

非常勤講師は工業系では100名程度

実務経験の中身は、大学で講師をしていた、製薬会社で開発をしていたなども実務とみなしている。

採用の際に、実務経験を見る手段としては、建築の場合、作品、ポートフォリオなどを確認すればできる。教員の研修面としては、国家試験などでスキルを磨くことなど。

教員の職階は、助手、助教師、教師の3段階で、教師が半数以上。10年以上働いていれば教師のあたりの職階である。職階の違いは学生にはわからない。担任を持たせるなど仕事の重みの違いがあるが、学科によって異なる。

この他、教育補助員として卒業生の中で卒業後2年ほど働く人を採用している。誰が教育補助員になるかは学科によって違うが、就職の良い電子系は教育補助員として残りにくい。しかし建築では、教育補助員の

間に2級建築士をとるなどの目標をもって教育補助員をしている。就職が見つからないからというより、あらかじめ教員が声をかけて教育補助員にさせている。(教員がかわいがっている学生を少しの間手元に残して修行させているという印象を受けた)

大学教員について

応用生物，コンピュータなどでは9割が博士をもっている。メディアでは2/3が博士をもっている。メディアは文科省への申請上は工学系に入っている。

教員については，専門学校と大学は別組織。事務職員は異動あり。もっとも専門学校でバイオ立ち上げのときに大学から教員を時限つきで派遣したことはある。

配置転換の際には，専門学校の教員の専門性を残せるように，近いところで配置転換をするようにしている。教員はどこまで学校の方針に提案できるのか。

専門学校は新学科設置の提案は可能だが(採択されるかどうかは別にして)，大学はカリキュラム以上のことは上意下達。

大学の担任は1，2年生中心。アドバイザー制度等，精神的に弱っている学生などへのケアもある。修学上，生活上のケアについて，TAなどの配置によってケアしている。

専門学校では，芸術系ではマネジメントに徹する専任教員もいるが，工学系ではそのような人はいない。

(文責：新谷 康浩)

2.4. TP4 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2010年11月12日

対応者：校長 副校長 機械工学科学科長

訪問者：沼口 博, 永田萬享, 塚原修一, 新谷康浩

2. 調査校の概要

対象校は、1984年に情報系学科を中心に、メカトロニクス学科、建築グラフィック学科、測量土木学科などを設置する総合的な専門学校として開校した。研究対象である機械工学科は、メカトロニクス学科から改編されたものである。メカトロニクス学科は、設立当時、「ものづくり」に「電気・機械・制御」の知識が必要とされるニーズから開設された。その後、世の中の「ものづくり離れ」、「匠の技の伝承」など日本の「ものづくり」の危機が叫ばれるなか、製造現場の中核を担う人材育成を目標に機械工学科に改編された。

現在、機械工学科の定員は40名であるが、充足にいたっていない。学校全体の学生数は500人弱である。また教員数は専任31名、非常勤は50名程度である。

3. 調査内容

3.1 カリキュラム

機械工学科は「技術伝承」の担い手として、卒業後5～10年後に現場のリーダーとなることをめざしている。2年次よりコース制となっている。1年次に機械の知識や加工の基本を学び、2年次から、機械設計・加工技術コースとCAD／CAMコースに分かれる。コース選択は、学生自身が自分の資質にあったコースを選択する。

工業高校では普通旋盤加工を中心に、加工や機械の知識、一般科目などを幅広く学ぶが、専門学校では、製造業が多様化するなか即戦力を養成するため、普通旋盤をはじめ自動加工機械の操作、制御など焦点を絞って学習している。

学科開設時には、大学からアドバイスを受けてカリキュラム作成したが、理論より実践が重要であるため、実習の時間を多く設け、実際に加工を行い、加工の「経験と勘」を身につける体験的カリキュラムに変更した。

インターンシップは、就職指導の一環として学内教育で育成できない部分を補うために実施している。実施時期については、1年次の夏休みに2週間程度実施している。インターンシップを実施するため、入学時から挨拶練習、業種・職種研究、企業調査などの準備を行う。また事前に学生にインターンシップ先へ電話をかけさせ、挨拶を行わせ、インターンシップに対する意識向上を図っている。

3.2 資格

企業に提出する履歴書に取得資格を記入できるようにするため、資格取得関連の授業は1年次で集中的に実施している

機械工学科では国家資格「技能検定 機械加工」に重点を置いている。試験対策は授業を中心に行うが、実技の修得には時間がかかるため、授業中の実習だけでなく、放課後を利用した対策も行う。

技能検定は3級と2級を対象としている。技能検定未取得者は3級から受験し、入学時に3級取得者は2級を受験するよう指導している。工業高校出身と普通高校出身で受ける授業は同じであっても、より上級の資格取得が可能なのに対応している。

資格は重要なアピールポイントとなるだけでなく、学生自身の「自信」にもつながる。ただし、個人の資質によって「得意、不得意」があるので、資格取得計画も個人ごとで異なることから、資格取得は単位条件にはなっていない。またワープロ検定などを薦めることもある。機械分野もコンピュータをリテラシーとし

て認識している企業もあるので、幅広く就職活動を行うには必要である。

資格取得計画は、生き方講座（ホームルーム）でどのように取得するか計画を立てさせ、学習の目的と意欲を向上に結び付けている。

3.3 卒業後の進路

大学生は設計・管理志向が強い。それに対し、対象学科の学生は、機械加工が好きで、現場で働きたいという者が多い。多くの学生は加工部門に就職するが、メンテナンス、CAD、機械関連部品のルートセールスなどにも就職している。

就職希望者の内定率は今年（調査時点で）8割、例年100%程度。製造業にかかわる進路が大部分で、地域的には県内あるいは出身地を選ぶ傾向がある。

広島では海外展開をする企業も増えた。そのため就職前に海外経験を行い、グローバル意識を芽生えさせる方策として、シンガポールやベトナムの学校と協定を結び、学生の交流を行っている。また在学生への刺激や学習意欲の向上を目的に、ベトナムからの留学生の受入れも行っている。

3.4 教員について

対象校の専任教員は、大学卒、大学院卒、企業出身者、他の専門学校経験者などから構成される。専門学校卒の教員もいるが、人数的には非常に少ない。専任教員は企業現場の最新情報が入手しにくくなるため、現場を経験している非常勤講師で補っている。

「即戦力」と「資格取得」を使命とする専門学校で求められる教員の資質は、実務に即した授業と資格指導ができることである。そのため教員の中にも資格取得を行う者も多い。学生からは面倒見のよい教員が、指導のプロとして信頼される。

経営者の立場として教員に求める資質は、現場が理解でき、学生指導が行え、資格対策が学生と一緒にできることである。

（文責：新谷 康浩）

2.5. TT1 高等専門学校（機械システム工学コース）

1. 調査対象

訪問日：2010年7月27日

対応者：教授 機械システム工学コース担当

訪問者：塚原修一，沼口 博，永田萬享，新谷康浩

2. 調査校の概要

1962年 T 高等専門学校として開校。

2006年 T 航空高専と統合再編により，TT1 高等専門学校になる。

ものづくり工学科の1学科，2年次から8コース（品川4，荒川4）の中で選択

もともとSキャンパスの都立高専では5学科200名だったが，1クラス分定員削減した。現在はSキャンパスの定員は160名。

この改組と同時に専攻科も立ち上げた。専攻科は1専攻4コース（機械工学コース，電気電子工学コース，情報工学コース，航空宇宙工学コース）。しかし航空工学という学位はないので，機械，電気などの学位となる。

専攻科の定員は32名である。当初は定員割れしていたが，近年は専攻科進学者が人気。推薦でも不合格者が出ている。

理由は，進学希望＋授業料が安い＋有名大学院に進学できる

本科の4コースへの振り分けは，本人の希望を尊重している。そのため，4年機械システム工学コースは定員40名に対して49名が在籍している。制度的には荒川，品川の移動もあるがまれである。（F教授は4年担任のため4年の話が詳しい。）

また転コースは2年から3年への進級時に制度的に可能であるが，それは欠員がある場合に，機械と生産，電気と電子情報など近いコースの間でのみ可能。

3. 調査内容

3.1 学生の特徴

4年生の49名中，32～35名が進学希望。特に専攻科を希望している。専攻科に合格するにはコースで10番以内でないと合格は難しい。専攻科の進路が良くなっている，授業料が安いために希望が多い。都立高専は国立高専よりも経済的に恵まれていない子が多い。母子家庭，生活保護を受けている割合が高い。

専攻科進学者も当初は8割くらい大学院への進学希望だが，機械の場合，結果的に大学院に進学したのは1名だけだった。経済的に厳しいため進学を諦めている。

最近の学生は，4年になっても旋盤が使えない学生が出てきている。内燃機関を見るにはいろいろなことがやれないといけない。現象を見せるような実験をやらせることが必要。きちんと実験できることを高専の「うり」にしないとイケない。そのためにはブツを分らせる教育をしないとイケない。会社で必要とされる人はそういう人ではないかと考えている。

3.2 卒業後の進路について

卒業後の就職先は専門職である。それはメンテナンス等を行う仕事である。これまで工業高校卒が行っていた仕事が高専卒業生にシフトしている。自動改札機のメンテナンスをしている企業の意見だが，「工業高校ではだめ」。そのため機械では進学を勧めている。

電気でも昨年度から進学へ進路指導方針をシフトした。

他の高専には，専攻科のあと大学院進学が基本になっているところもある。高専が大学院へのバイパスになっている。T大では高専専攻科など外部からの進学者が多い。Tキャンパスも大学院で外から学生をとっ

ている。優秀な院生をとるため、T大では出前授業を高専でやっている。そうやって優秀な学生を確保しようとしている。このような大学院重点化によって弊害がおきている。

高専教育の意味がなくなっているわけではない。しかし高専学生は総合職になりたい、専門職ではいやだという考え方がある。

高専がメンテナンスなどのテクニシャンになろうとしないでエンジニアになろうとして入学してくるが、結果的にテクニシャンとして就職するというずれの問題がある。社会もテクニシャンを求めている。

専攻科修了生の企業での評価について

専攻科修了生を採用したことのある企業では修了生をほしがっている。大学とマスターの間くらいの評価をしている。しかしその後のキャリアは高いというわけではない。国立高専の場合、起業する人が多い。その理由として企業での評価が高くないため。高専本科は短大卒と同等で「専門職」、専攻科は大卒と同等で「総合職」という待遇である。大卒より低い待遇のため、高専卒業生が起業するのはとI先生は考えている。

3.3 カリキュラム

本分野の場合、材料→熱力学→流体力学へと積み上げていく。大学と同じ積み上げ方式である。

カリキュラム上は高専の場合製図を多くやっている。そのため大学側では高専卒業生が来ないと授業が大変と言っている。しかし数学的バックグラウンドが弱い。そのため授業で勉強したとしても流体力学が身についているかどうかは疑わしい。

授業では3年までに工学を学ぶ上で基礎となる部分を終わらせる。数学については18単位を3年までにやっている。つまり大学教養程度までの数学を履修している。しかし確率統計、線形代数が高専の数学では欠落している。また、授業についてこれない学生も何割かいるので、プリントで復習しながら力学の授業を進めている。授業時間の半分ぐらいは数学の復習。(大学でも同じではないかという意見)

高専は製図が多い程度しか大学と違いが出せないでいる。高専は大学と一緒にダメだと思っている。

技術変化などの現実社会の変化に教育がどう対応するのかについて、10年程度なら見据えられるかもしれないが、その後を予測するのは難しい。

(1) 資格について

機械の場合、機械を代表する資格がないため、短期的な目標への動機づけの道具、学生の実力を評価する指標が見えにくい。それをどう思うか尋ねた。

自動車整備の資格をカリキュラムに入れるかどうか議論はあったが、整備士3級(工業高卒)では就職がないし本腰を入れて2級を取るのも専門学校ではないのだから意味がないという意見があり、採用されなかった。そのためステップアップが見える資格がない。

学生の実力をみるには、卒業研究を見ればわかる。それを使って、(研究室経由の就職では)学生の実力を企業に伝えている。F教授のところでは達成度管理を学生にやらせている。自分の研究がどのあたりにいるかがわかる。そのためいつまでに何をするのか、障害がどこにあるのか、そのために何をするのか、ディスカッションをしている。このような卒業研究の出来と成績の相関はない。4年になって伸びる学生もいる。その反対にそれまでの成績は良かったが卒業研究では伸びない子もいる。企業で求めているのは卒業研究で伸びる子ではないのか。

3.4 教員

教員の裁量について

8つのコース名は都が決めた。そのコースでどうやってカリキュラムや人事を行うかは教員の仕事。

(文責：新谷 康浩)

2.6. TT1 高等専門学校（電子情報工学コース）

1. 調査対象

訪問日時：2010年8月11日

対応者：教授 [3月まで TT1 高専の電子情報工学コース担当。電子情報工学コース（情報系の高専の特徴）についての聞き取り。現在は大学に勤務]

訪問者：塚原修一，新谷康浩

2. 調査内容

2.1 カリキュラムについて

高専では大学と同じことをやっている。むしろ大学よりも突っ込んだことをやっているのではない。

中卒から情報を学ばせる高専は、大学で情報を学ぶより多く情報を学んでいる。これは単位の換算の違いにも表れている。大学の単位は、学習時間と家庭学習時間を合わせたものを単位にしている。一方で、高専は授業時間数を単位にしている。高専は一般教育を減らしているので偏りがあるかもしれないが、大学より多く専門として情報を学んでいる。

情報系のカリキュラムは、ACM（アメリカ・コンピュータ・マシーナリー＝アメリカの標準カリキュラム）を参考にカリキュラムを作ったので、高専であってもカリキュラムに見劣りはしない。

日本の場合、情報系の分野は情報そのもののプロパーが少ないので、情報学科というものも少ない。電気出身の情報の人も多いので、本当のプロパーとは言い難い。TU1大学の電子情報工学コースは、理学寄りのプログラムになっている。しかし、高専であるため、科学者というより技術者、情報設計の現場寄りの仕事をやる人を狙いとしている。情報のプロパーが少ないことから、情報系の学科であっても、ACMのような標準カリキュラムを組むところは少ない。代わりに、情報処理学会ではJ97やJ2010などのACMを真似た情報処理カリキュラムを作っている。

電子情報工学コースでは、ハード、ソフト、ネットワークの3本を柱にしている。ネットワークを柱にしているところは少ない。専門学校ではネットワークが多いが、座学でやる大学は少ない。ネットワークは実学になっている。このようなネットワークまで踏み込んでやれる大学は、FキャンパスやJ大学など情報に特化しているところならではないか。

情報を学ぶ上で、数学など他の分野の基礎となるものを学ばずにやることは可能か？1年でプログラミングから入る。これをやるには解析が必要で、2年で数学が専門に追いつく。そこでその数学を使ったプログラミングができる。そのため最初はプログラムを作ることに慣れさせるところからはじめる。

（大学では数学が分かっているものとみなして授業を進める。しかし自分で勉強できない学生は多い）

情報系の基礎になるのは、順序構造・反復構造・分岐構造の3つを使うことである。その先に実用レベルとして関数、デバッグ（修正）、検証などがある。（コーディングやアルゴリズム化も含む）ポインタやオブジェクト指向プログラミングは、できる学生にわかってもらいたい水準である。

これらの情報の学問的構造は、情報処理の資格とは異なる。情報処理の資格では、コンピュータに関する幅広い知識を求めているので、理論的なバックボーンとは異なる水準である。なぜ情報処理の資格では幅広い資格を求めるのか尋ねたところ、現場の情報処理技術者の仕事に必要な内容を網羅しているという現場サイドからの要求に応えた資格である。

情報系の学問も積み上げ方式である。情報処理→ネットワーク・ハードウェア→設計

学問・技術の陳腐化に対してカリキュラムで対応するかどうかについては、情報分野の基礎がわかれば先端分野もわかる。むしろ専門学校では最先端を求められているのかもしれないが、最先端はすぐ陳腐化する。

2.2 授業方法

1, 2年で数学を詰め込んで、それを使って勉強させる。大学生より高専生の方が勉強についてくる。授

業時間＝単位なので、自習を前提として成り立っている大学より授業がやりやすい。高専は学生に対して指導が多い。このような扱いが4、5年になっても残っている。そのため指示待ちのような学生も多くなる。

(1) 成績下位の学生への対応

大学では、プログラミングは半期で終わりなので、使わない（使えない）人はそれ以上のことは学ばない。高専は（電子情報工学コースの場合）5年間プログラミングが必要なので、個別指導などである程度の水準までもっていく。大学の場合、電気電子工学科の中の一分野として情報があるだけなので、プログラミングができなければ他の分野で卒業研究に取り組むだけである。

2.3 学生の特徴

学生にとって機械系と電気系が違うことは分かっている。コース選択は成績で分けるので、希望通りのところに行けない人もいる。

コンピュータおたくのような人をどう見るか。高専はおたくを嫌わずに、それを伸ばす傾向があった。学問としてやるには難しいが、高専とおたくとは親和性がある。そのような学生にとって、数学が多いことにカルチャーショックを受ける子も多いが、実習が多いので生き生きとする子も多い。数学の多さについていけない学生の中には、やめる学生もいる。1年の早い時期では、都立高校に編入できるが、1年の終わりぐらいになれば定時制くらいしか編入できない。2年まで終ってやめる場合、高卒認定試験を受ける人も多い。3年でやめる学生も多い。

入学段階で40人入学しても、卒業する際には留年を含めて30人卒業となるので、10人以上が途中でやめていく。工業高校からの編入もあるが、4年編入でついでいくのが大変なので留年する学生も多い。そのため編入が退学者分の定員を埋め合わせることはできない。高専で退学者が多いことは、都からみれば問題であるとされているようだが、高専から見れば学年制で授業についていけない人は落すのが当たり前というスタイルであれば、学内ではそれほど退学者が多いことは問題視されていない。むしろ卒業生の質を保つためには出口保障として一定程度の質を保証することになっている。教育レベルを下げてまで卒業させている一部の大学の方がむしろ問題ではないかと捉えている。

2.4 学生の能力を証明するもの

プログラミングは、考える力がないとできない科目である。自由度が高く、正解がいくつもある。これの出来と卒業研究の出来は関係が強い。プログラミングは手作りであり、情報系はスパナもカンナも手作りする必要があると学生に言っている。

2.5 進路

能力の高い子が良い就職先に行けるわけではない。口のうまい子が一番よい就職先をみつける。

進学の場合、地道に勉強した子が良く、4、5年になって伸びる。

就職先の職種は、情報系の場合であってもプログラムのメンテナンスが主であり、設計はやらせてもらえない。むしろ進学するのであれば、都立高専は高校でいうと中堅クラスと同じレベルなので、東工大の院などに行くことが多いことから考えれば、キャリアパスとしてはうまくいっている。

高専卒の処遇が低い理由として挙げられたのは、年齢の若さ、基礎学力がないとみなされている、英語力がないといわれていることである。このように企業で色分けされている。もっとも1965年から1975年位までであれば、高専卒も技術部門に入っていた。大学院が増加したために、高専の地位が相対的に低下した。現在でも小企業であれば技術職になれる人もいる。

情報系の場合、専攻科に進んで大学院に進学するのがよい。大学編入はおすすめしない。専攻科では卒業研究を継続できる。また大学卒では学歴として中途半端なので、大学院までいかないと設計という職種には就けない。

情報系の場合、大学院を出ないと学歴として評価されないため、専攻科終了後の就職は少なく、専攻科終了後もほとんど大学院へ進学する。

(1) 資格

高専で学ぶ内容は資格試験の一部の分野なので、それ以外は自分で勉強することになるので勤めてはいるが強く勧められるものではない。情報系の場合、国家試験がないので、それをとったとしても弱い。

授業とつながった資格としては、ネットワーク関係の資格である、CCNA と CCNP をとらせるカリキュラムになっているのが「コンピュータネットワーク I II」の授業である。この資格は CISCO のルータを設定するための資格である。

2.6 教員

H教授は、採用の際にはロボット工学の担当者として採用されたがそれに縛られたわけではない。(大学と同じで研究分野が縛られるものではない)

校務分掌も望ましい教員配置のあり方があるとしても、諸事情があってもかならずしもそのようにはならない。(高校の校務分掌の進め方と似ている)

(文責：新谷 康浩)

3. 非国家資格領域における職業教育

3.1. BJ1 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2010年2月1日

対応者：学園理事長，大学学長，ライフデザイン総合学科学科長

訪問者：渡辺達雄，江藤智佐子，藤川秀幸

2. 調査校の概要

2.1 沿革

1951年 BJ1 女子短期大学開学（服飾学科）。1990年秘書科設置。1991年服飾学科を生活文化学科に改組。2004年 BJ1 女子短期大学を「BJ1 短期大学」に改称し，生活文化学科をライフデザイン総合学科に改組転換（定員295名→250名に変更，4コース制→10系の「ユニット自由選択制」に変更）。2007年地域総合科学科適格認定。地域総合学科への転換によって，「ユニット自由選択制」，男女共学，社会人の受け入れ，教職員の意識改革を実施。ライフデザイン総合学科のコンセプトは，「自らの人生設計（ライフデザイン）を考え，創り，なりたいたい自分になる学科」。教育目標は，自己実現，資格学習支援，キャリア支援。

2.2 学科構成

ライフデザイン総合学科（男女共学）定員250名。入学者は，300名前後で推移。（学生数617名 2009年度）約95%が女子学生（男子学生は各学年10名前後）。

10の系（分野）＝①ファッションビジネス系，②建築・インテリア系，③福祉系，④ファッションクリエイティブ系，⑤アート&デザイン系，⑥情報&ネットワーク系，⑦ビジネス実務系，⑧コミュニケーション系，⑨食文化系，⑩製菓マネジメント系

2.3 就職率

76%（2009年3月卒業生） ※就職率は，法人内の専門学校に比べ短大の方が低い。

2.4 主な就職先

【業種別】卸・小売・外食（55%），サービス（21%），製造（12%），建設・不動産（5%），金融（4%），運輸・倉庫・旅行（3%）

【職種別】販売（46%），事務（34%），専門・技術（11%），営業（5%），サービス（4%）

※ファッションビジネス系の販売職（アパレル販売）が多いのが特徴。

3. 調査内容

3.1 育て上げ人材のイメージ

育て上げ人材の目標は，「実務教養教育」と短期大学卒業レベルの学力。学力は各学問分野の短期大学卒業レベルを維持。「実務教養教育」の能力育成目標は，BJ1 短大独自の目標として「C-PLATS（シープラッツ）」で示した6つの能力を身に付けることが目標。（米国のA大学のコンピテンシーディクショナリーをモデルに作成。）

「C-PLATS」：① Communication（自分の考えをわかりやすく伝える力），② Presentation（人前で自分の考

えをまとめて発表する力)、③ Language Skill (決められたテーマについて論理的に表現する力)、④ Artistic Sense (芸術作品、デザインへの理解力と創造活動を通じて行う表現力)、⑤ Teamwork (集団で課題を考え、まとめ、発表する力)、⑥ Self-Control (自分の感情を冷静におさめ、行動できる力)

評価方法は、Self Check による自己評価を1年に2回実施。6能力×9段階レベルでレーダーチャートに記入させる。実施2年目。学生の自らの成長の認識と自覚が目的。

「C-PLATS」導入は、外部評価を意識してのこと。人材育成の成果を企業や社会から検証してもらうことが目的。

3.2 教授方法の特色

- 1つのユニットには、講義3科目、演習・実習1科目を配置することを基本とする。
- シラバスには、前述の「C - PLATS」の何を重点的に育成するかが書いてある。

3.3 教育スタッフの構成と経歴

- 専任教員16名 (学長も含む) : 教授7名, 准教授7名, 講師2名。
非常勤 60名, 職員18名。
※専任教員はプロデューサー的役割。ニーズがある科目を担当できる教員を選び配置するのも仕事。(ユニットの中には、非常勤講師のみで構成されているユニットもある。学生のニーズが優先されるため、ゼミナールも非常勤講師が担当している。)
- 専任教員の学歴
- 博士3名, 修士4名, 学部3名, 短大6名 (うち6名はBJ1短大の卒業生。)
※卒業生が教員でもあるため、学生思いであり指導が丁寧。先生との距離が近い。
- 実務経験者は8名 (建築系が多い)

(1) FD等の研修体制

- 学園内の大学, 短大, 専門学校の教員・職員の待遇面, 報酬制度には差は無い。専門学校(栄養専門学校)の教員にも研究費が支給され, 学会への参加も奨励している。
- 教員採用は, 大学・短大・専門学校すべて同じ基準で採用される。同じ学園内で人事交流が活発に行われ, 兼担も頻繁に実施。(例)短大の製菓の教員は, 専門学校とも兼担。
- 教職員表彰制度: 「ベストアチーバー」「ベストティーチャー」「ベストスタッフ」
「ベストティーチャー」「ベストスタッフ」の選出も大学, 短大, 専門学校のすべての教職員から各1名選ばれる。ベストオブベストの「ベストアチーバー」は, 法人すべての中から毎年1名選ばれる。(今年度は20代の女性職員が法人教職員260名の中から選ばれた。)

3.4 カリキュラムの内容, 特色

- 学生のニーズに合わせたカリキュラム作成
系の下にユニットを配置(系は半期に2つ選択可能)。学生のニーズに応じて, 系やユニットはフレキシブルに変更可能なため, 非常勤講師の数が多。 (教員ありきで開設科目考えるのではなく, ニーズある科目に教員を選び担当してもらう。) 非常勤と常勤教員のコラボが特徴。
- 時間割は学生のニーズで作成
毎年, 入学前オリエンテーションで, 「ユニット自由選択制」の説明と学びたいユニットのニーズ調査を行い, それをもとに学生各自が時間割を作成。(コースや専攻を持たず学生のニーズで各自時間割を作成。携帯電話入力システムを開発し, 入学前オリエンテーション時に学生が履修希望ユニットを入力する。)
- カフェテリア方式による履修。(おしきせの定食は残す物もあるが, 好きな食べ物を選べるカフェテリア方式は完食する。専門学校は資格の関係があるため9割決められているが, 短大はカリキュラムがフレキシブル。)
- 「ユニット自由選択制」のイメージはコンビニ
狭く深く学問を追求する専門店型ではなく, 売れる必要な物を幅広く揃えるコンビニがイメージ。ユニットは完全セメスターが理想。現在, 積み上げ型のカリキュラムは, 建築・インテリア, 情報ネットワーク,

製菓マネジメントの3つの系のみ。

- 短大でフレキシブルなカリキュラムが可能な理由
 - 1) 理事長が3つの学校種を統括することで各学校種の差別化を図り、それぞれの長所を伸ばした。
 - 2) ミッションマネジメントによる理念の伝達
 - 3) 大学・短大・専門学校の教職員採用基準の統一と表彰制度などによるモチベーションアップや教員評価制度などによる人事制度の整備。
- インターンシップ
ファッションビジネス系は、長期販売インターンシップを実施。(実習日数に応じて単位数を換算。最高6単位まで。)2009年度からボランティア活動も開始。
- 長期履修生制度
週3日登校し、3年間で卒業する制度。登校日は火水木曜日コースと月火金曜日コースがあり、開講科目をすべて履修するためには3年間のうち1年間は曜日コースを変更する必要がある。登校日が決まっているので、計画を立てやすいことが特徴。
経済的理由への対応、他のしたいこととの両立などが可能。2年間の学費を3年間で納入するので経済的負担も軽い。

3.5 資格取得

- 各ユニットの授業に対応した資格：*()は2008年度取得者数
2級建築士受験資格(国家資格・9名)、製菓衛生師受験資格(国家資格・25名)、フードスペシャリスト受験資格(8名)、ビジネス実務士(44名)、プレゼンテーション実務士(7名)、情報処理士(21名)、ホームヘルパー2級(15名)ウェブデザイン実務士(3名)、YES-Program(応用)(37名)
- 推奨する科目やユニットを通して取得できる資格：*()は2008年度取得者数
ファッションビジネス能力検定2級(8名)・3級(52名)、アシスタント・プライダル・コーディネーター(33名)、ネイリスト技能検定3級、ファッション販売能力検定2級(7名)・3級(40名)、メイクアップ技術検定3級(45名)・4級(54名)、販売士検定3級(24名)、サービス接遇検定準1級、MCAS(Microsoft Certified Application Specialist)、秘書技能検定2・準1級、色彩検定3・2級、日商簿記検定3級、TOEIC、ITパスポート(国家資格)、国内旅行業務取扱管理者、インテリアコーディネーター、ファイナンシャル・プランニング技能検定3級、福祉住環境コーディネーター3級
- 資格取得による単位認定制度(入学前後を問わず、資格取得者は該当授業科目と読み替え単位認定を行える。)
英検準2級、TOEIC500点以上、TOEFL450点以上、パソコン検定3級、色彩検定3・2級、秘書検定2級、日商簿記検定3・2級、MCAS(Excel,Word)、福祉住環境コーディネーター2級、日商販売士3・2級、ITパスポート、ホームヘルパー2級、製菓衛生師

3.6 組織の決定事項

- カリキュラムの決定は教務委員会
各系(10系)の代表が教務委員を担当することで、意見交換がスムーズに行え、カリキュラム改編にもスピーディーに対応可能。(16名の専任教員のうち、11名が教務委員を担当。)
- 教学運営評議会が大学を含めた最高決議機関。その後の教授会は報告が主体。学長のトップダウンは理念のみで、カリキュラムは現場の教員の意見が優先される。

3.7 BJ1 短期大学の特徴

(1) 3つの高等教育機関(大学、短大、専門学校)が分かる理事長の強み

理事長のリーダーシップにより、教員の意識改革や人事制度の改革、カリキュラムの改革などを積極的に推進。3つの学校種が分かるという強みを生かし、それぞれの学校種の強みや特色を打ち出す改革を実行できた。(大学は学位、専門学校は資格、短大は何が強みか?という発想から、「C-PLATS」という能力育成教育という特色を打ち出した。)

(2) ミッションマネジメントの実施

2005年理事長就任時に「理事長 New Vision — 大学理念へのコミットメント —」（①大学共同体への参画 ②研究評価から教育評価へ ③学生支援 (Student-Oriented mind) ④ What to teach から How to teach へ ⑤ 評価に耐えうる大学へ）というミッションを掲げ、理念の浸透による組織の意識改革を実行。

(3) 非常勤懇談会の実施

年に1回（4月）に非常勤講師が参加する非常勤懇談会を実施し、意見交換を行う。

3.8 ビジネスとビジネス実務の違い

ビジネスは、経営学 (business administration) に基づいたマネジメント、アカウント、交渉などによるビジネス活動の総称を示すが、ビジネス実務は、秘書やマナーなどの基礎的な教養教育を示している。それは、日本ビジネス実務学会 (Japan Society of Applied Business Studies) の前身が日本秘書学会であったこと、秘書教育がベースにあったことも影響しているのではないか。ビジネス実務はビジネス活動を行う上での基礎教養、短大卒レベルの仕事に対応する能力であり、ビジネスはマネジメントなど管理を行うことのできる大学卒レベルの能力を示すが、日本語でのビジネスという言葉は、これらの意味が混在して、一つの言葉で語られることが多い。BJI短大では、短大卒レベルの社会人としての基礎能力を「実務教養」と呼び、ビジネスとビジネス実務の意味を分けて示している。

(文責：江藤智佐子)

3. 2. BJ2 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2010年8月18日

対応者：ビジネス実務学科 学科長
 ビジネス実務学科 教務部長
 ビジネス実務学科 事務局長

訪問者：杉本和弘，江藤智佐子

2. 調査校の概要

2.1 沿革

1976年 BJ2 短期大学を開学（幼児教育科・女子のみ，美術科・共学）。1984年に秘書科を増設，1995年に幼児教育科と秘書学科を男女共学に。（全学科共学）2001年に秘書学科をビジネス実務学科に名称変更。

2.2 学科構成

ビジネス実務学科 定員135名（共学，男子は1割程度）
幼児教育学科 定員150名（共学，男子3名程度），
美術学科 入学定員65名（共学）の3学科。

ビジネス実務学科は，ビジネスキャリアコース（金融実務，医療秘書，情報ビジネス，公務員・編入学，ビジネス総合プラン），ホテル&観光ビジネスコースの2コース5プランで構成されている。（※高等教育機関の多いK地区の中でも定員割れをしていない。定員充足率1.05）

2.3 就職率

幼児教育学科 100%，ビジネス実務学科 96%（2010年3月卒業生）

2.4 主な就職先（ビジネス実務学科）

女子は一般事務。男子は事務と営業。情報系は，プログラマー。地元企業からの学校推薦枠がある。ホテル系では，大手AホテルなどK市内の大手ホテルはすべて卒業生が採用されている。（ホテルへの就職は，四大生よりも短大生の方が有利。）

3. 調査内容

3.1 育て上げ人材のイメージ

育て上げ人材の目標は，女子は一般事務。男子は，事務と営業職を想定した人材育成を行っている。

教育目標は「教養・社会性・専門性を身に付け，変化する現代のビジネス社会に対応し，地域に貢献できる人間の育成」であり，特に態度能力の育成には力を入れている。BJ2の学生は，あいさつがよくできていると，学外からの評価も高い。（教員も学生もよくあいさつをする。）2004年からビジネス実務学科では，「授業マナー実践」を学科全体の問題として取り上げ，学生にまず授業を受ける際のマナー向上を呼びかけ，実践してきた。その結果，授業開始時には指示されなくても学生自らが立って教員を出迎え，挨拶をする習慣が身に付いた。態度能力の育成には，教員が粘り強く互いに連携を密にして継続指導を行っている。

3.2 教授方法の特色

- 講義1：演習1（情報系は講義1：演習2）

実践教育を重視しているため，少人数教育を実践。他の短大に比べ演習科目が多い。

- 卒業発表会は、情報系のみで実施。ゼミナールとその成果としての卒業発表会を実施することで、卒業レベルの質の向上を図ろうとしている。観光系も今年度から実施。卒業発表会は、学内だけでなく高校にも案内を出し、公開している。すべてのコースでゼミナールを導入することを検討中。
- 情報系はCADやプログラミングなどワード、エクセルレベルとは異なる、専門的な内容の授業を実施している。

3.3 教育スタッフの構成と経歴

(1) 専任15名（教授6名、准教授4名、講師4名、助教1名）

- 教育・校務8：研究2
（理事長のトップダウンによる「教育中心の体制（BJ2イズム）」が浸透している。
教員全員が校務を担当し、事務を担っている。短大は高校の延長として教育に従事することが求められる。）
- 専任教員44％，非常勤講師56％

(2) 専任教員の学歴と経歴

- 博士6名，修士4名，学部卒5名
* 情報系担当教員6名は全員博士。
観光系担当教員3名は修士
- 実務経験のある専任教員は少なく，実務経験教員のほとんどは非常勤。（秘書科時代も秘書系科目はすべて非常勤が担当していた。非常勤と言っても4コマ以上を担当し，「プロのような非常勤」として学科中心科目を担当していた。）
ビジネス実務担当（講師）：学部卒→企業→専門学校教員→短大非常勤→専任教員

(3) FD等の研修体制

- 教員が学位を取得する場合，「特別研究員」制度がある。
（例）助手で採用され，観光系の社会人大学院に通学し，修士修了後は助教に昇格。大学院在学中は，時間割のコマ数を減らすなどの優遇措置あり。
- 2006年度から全教員の授業参観を2回実施し，学生と教員の授業に対する意識改革を行っている。

3.4 カリキュラムの内容，特色

(1) カリキュラムの特色

- 開校時からクラス制，クラス担任制を実施している。学生は教室移動がなく，高校と同じ環境で授業を受けることができる。
- 短大の意義は，地域と実務。演習や実践的な科目を多く配置している。

(2) インターンシップ

- ビジネス実務学科に名称変更後，2001年からホテル・観光コースではインターンシップを導入，2006年からは全コースで教育課程に組み入れ単位化している。短大の特徴としてインターンシップを売りにしている。
- 現在，最大10単位まで取得可能。（1年次は12月までに授業を終わらせ，1～3月の3ヵ月間，2年次は8週間のインターンシップに参加。）
- 実習先企業は，短大教員が独自で開拓し，20社以上の企業で実施している。
- インターンシップ後に企業との懇談会を実施。地元産業界との対話と実習のフィードバックが行われている。

3.5 資格取得

（取得称号）上級ビジネス実務士26.7％，ビジネス実務士90.4％，上級秘書士28.4％，秘書士92.6％，上級情報処理士17.2％，情報処理士75％，秘書士（メディカル秘書），観光ビジネス実務士

（取得目標資格・検定）秘書技能検定，サービス接客検定，ビジネス能力検定，全経簿記能力検定，日商簿記検定，Excel表計算技能認定試験，Word文書処理技能認定試験，医療事務技能審査検定，医科2級（2級メディカルクラーク），TOEIC，実用英語検定

※検定資格試験ごとにその担当者を置き，担当教員は試験の実施準備から合否結果の分析・報告まで行っている。放課後にも試験対策講座を開き，合格率の向上を図っている。

3.6 組織の決定事項

- 理事長のリーダーシップが強く発揮されている。事務組織は大学と共通。教員の公務として教務、学生、入試広報、就職指導の部長に教員が就き、各部に複数名の教員が配置されている。
- 毎朝8：45の教職員ミーティングが実施されているため、連絡事項レベルの内容はミーティングで日々解決され、学科会議では審議事項中心となっている。
- 教員の採用に関しては、学科長や学科会議の要望が反映されている。
- 重要事項の発案は、理事長、教員の双方からなされ、学科会議で検討後、理事長が最終決定している。
- 年に1～2回の合同会議、懇親会を実施。理事長、学長、事務局長、専任、非常勤講師すべての教員が参加し、授業の問題点、学生指導の問題点などについて意見交換が活発に行われている。
- 年10回の教授会、年10回以上の部科長会、年10回以上の学科会議、必要に応じた校務分掌による部会・委員会、担当教科関係者の会合など会議数が多い。部科長の出席の会議は年間40回以上。

3.7 BJ2 短期大学の特徴

(1) 秘書からビジネス、観光へ

- 秘書という学科名は高校生へのウケは良いが、「秘書学科」を卒業しても秘書で採用されることはなく実際は一般事務としての採用が多い。現実的な出口を想定した学科名に変更をしたいという要望が学内にあった。規制緩和と四大開学という2つのきっかけがあり、「ビジネス実務学科」に名称変更した。
- 秘書科開学当初から理事長の方針で、情報ビジネスを重視した情報教育を実施する予定だった。学科名は「秘書科」だが、内容は当初から情報系を充実させた科目構成、教員構成になっていた。
- 地域的に観光地（温泉地）が多いため、女子を中心にツアーコンダクターにあこがれる学生が増え、観光系のコースが取り入れられた。しかし、女子には肉体的・精神的にきつい仕事であるうえ、観光地の衰退とも重なり、旅行関連業務への就職は次第に減少していった。
- 学科名の名称変更は2回だが、内部では常に改善・改革を続けてきた。教育は社会に対応した柔軟さ、臨機応変さがポイント。短大は2年サイクルでカリキュラム変更が可能のため、失敗しても修正が可能と言う利点がある。社会に対応はするが、専門学校化することなく、短大としての教員の質、教育の質を保つことは維持しているという特徴がある。

(2) 開学以来共通して変わらない科目

秘書系の科目（秘書概論、秘書実務、ビジネス実務）、ビジネス文書演習、パソコン系科目（ワード、エクセル）は開学以来、カリキュラムの中に必ず取り入れている。ビジネスの基礎教養となる3科目と言ってもよい中心科目である。

(3) 大学と短大の教員業務の格差

四大ができたことで、短大教員との処遇の格差が表出し、短大教員のモチベーションが下がったことがあった。理事長の方針としては、短大教員の働き方を学園のモデルとしている。

(4) 面倒見の良さという強み

クラス担任制と固定教室、学生の座席指定制、少人数教科開校など、きめ細かな指導体制が取られている。毎朝8：45の教職員ミーティング、教員と学生とのクラスミーティングを毎日行うことで、日常的な伝達と情報共有がなされている。教育目標の共通理解にも積極的に取り組んでいる。

就業時間内に教員が大学にいるのは当たり前。授業の無い時間は教員は学生との対話時間になっているため、オフィスアワーは特別設けられていない。

(5) 理事長の強烈なリーダーシップ

理事長の教育理念は「手づくりの温かさをもった教育」を基本理念とし、「教育とは学生と先生の全人格のぶつかり合いの中から生まれてくる学生への影響。しかも何らかのよい影響」という考え方を基に、教職員は常に真剣に学生たちと向き合うことを教育哲学としている。(BJ2 イズム)「大学にBJ2 イズムが浸透するには、10年かかる」と理事長は述べているが、今年がその10年目にあたる。

美術学科の継続は理事長の夢である。I県の伝統を残すため今後も存続していく方針である。

(文責：江藤智佐子)

3.3. BJ3 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2009年7月30日

対応者：学生部長

訪問者：吉本圭一、亀野 淳

2. 調査校の概要

- 1968年 設立（英文科，国文科）
- 1982年 経営学科（経営管理専攻，秘書専攻）開設，文化学科開設
- 1997年 文化学科，国文学科→四大の学部へ（学生募集停止）
- 2006年 経営学科の経営管理専攻と秘書専攻を統合
現在は，経営学科と英文学科

3. 調査内容

3.1 入学者，卒業生等の状況

(1) 入学状況

	定員	入学者数
2008年	60人	67人
2009年	60人	50人

入学者の確保には苦勞しているようである。

入学者の出身校は，ほとんどが同一都道府県内であり，普通科が多く，商業科は2009年度入学者のうちわずか7名である。

(2) 卒業後の進路

08年度卒業生のうち，32名が就職であり，うち11人が地元の金融機関に就職しているが人気のある地方銀行は採用を少なくしようとしており危機感を持っている。次いで，小売業（8人），卸売業（4人）などが多い。

四年制大学への編入学は年間数名である（同大学の四年制を含む）。

3.2 カリキュラム

(1) カリキュラム編成

卒業要件としては，共通科目16単位，専門科目40単位以上，どちらでも可6単位以上，専門科目は，以下のとおり必修科目と専門科目が設定されている。

○必修科目

- エリアビジネス研究（地元企業の社長の講話，企業訪問などを通じて実際のビジネスを体感する目的で1年生・春学期に実施）
- ゼミナール科目（全専任教員が担当。2年間）

○選択科目

- マネジメント分野：理論的，講義中心
- ビジネス実務・セクレタリー分野，ビジネス情報分野：実践的
- 簿記・会計分野：やや難易度が高く，学生は敬遠気味
+ インターンシップなど（インターンシップについては，今年度から単位として認定（2単位））
- 販売実践についての科目などを試行中

(2) 資格について

秘書，サービス接遇，パソコン関係の資格取得を重視している。秘書検定準一級，サービス接遇検定準一級以上については表彰を行なっている。ただし，資格系の科目は単位数を減らす方向にある。これは，資格取得を強調すると理論的な勉強がおろそかになる傾向もあり，理論的な側面もある販売士3級を最低でも取得するように指導しており，受験費用を全額補助しており約5割が合格をしているが，これを7割に引き上げるのが目標である。

3.3 教員について

専任教員9名（うち，ついでには，フォーマルなものではなく，各教員のゼミナール科目を通じてや個人のインフォーマルの関係からニーズの把握，実習的な科目の実施などに努めている。

（文責：亀野 淳）

3.4. BJ4 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2010年8月11日

対応者：キャリアプランニング科 学科長

キャリアプランニング科 教務部教員

訪問者：江藤智佐子

2. 調査校の概要

2.1 沿革

母体であるF学園は1902年にT裁縫女学校として創立。

1983年BJ4短期大学開学（秘書科100名、幼児教育科100名）。その後、2000年に秘書科から実務教育科に名称変更。2005年実務教育科からキャリアプランニング科（地域総合科学科）に名称変更。建学の精神は、「誠をもって勤儉譲を行え」（二宮尊徳の生活信条である至誠・勤労・分度・推譲に基づいて定められた。）実学教育を重視する校風。

2.2 学科構成

キャリアプランニング科 定員130名（女子のみ）、

幼児教育・保育科 定員100名（男女共学）の2学科。

※ピーク時は秘書科だけで200名以上在学していたが、現在は80～90名で推移。

2.3 就職率

キャリアプランニング科 98.6%、幼児教育・保育科100%（2009年3月卒業生）

2.4 主な就職先（キャリアプランニング科）

一般事務（製造業、サービス業、金融・保険、卸・小売）と医療事務が大半を占めている。医療事務を希望して入学する学生が半数いるが、実際の就職先は大病院ではなく、クリニックなどの個人病院になるため、賃金は低く抑えられている。（医療事務への就職希望が多い理由として、事務職で、正社員のポストが得られることに加え、人助けができるという業務内容に人気が集まっている。医療事務は採用時に資格が無くても就職できるというメリットもある。）

3. 調査内容

3.1 育て上げ人材のイメージ

育て上げ人材の目標は、一般事務、女性事務職の育成。一般事務に必要な読み、書き、算盤と対人能力を育成する科目は、学科の看板を変えても科目構成の本質は変わっていない。秘書科開設時の「秘書」とは事務職のことをイメージしていた。「事務」を表に出すと、簿記のイメージが強いため、数字の苦手な女子にはイメージが悪くなるので、「秘書」という看板を利用していた。

現在人気のある医療事務も、必要とされる資質は社交性とマナー。技能よりは、マナー教育を通じて得られる受け答えや話し方、対人能力が地元産業界からは評価されている。

3.2 教授方法の特色

- 講義7：演習1

（※実習は4科目「調理実習」「企業実務実習」「医療事務実習」「調理実習」）

3.3 教育スタッフの構成と経歴

(1) 専任10名（教授6名，准教授3名，講師1名），ユニットのほとんどは非常勤。

- 教育9：研究1（実務系科目担当教員は，研究業績を作ることが難しい状況にある。）
- 「マナー演習」は中核科目だが，マナーを教える教員は論文等の研究業績が無いため，専任教員としての採用は難しい。現在の担当教員は短大卒の非常勤講師とF高校の徳育担当教員。専任教員1名は，非常勤講師を十数年担当し，教育歴を積んだため，昨年専任として採用された。
- 「ビジネス文書」担当教員は，大学所属の江戸文学担当の兼任教員。

(2) 専任教員の学歴と経歴

- 修士2名，学部卒7名，短大卒1名
- 実務経験者 10名（学科教員全員が実務経験者）
 - ①パソコン教育担当（学科長・教授）：修士修了→企業（HP・技術開発）→短大教員
 - ②建築設計担当（理事長・教授：修士）：国立大修士修了→ゼネコン勤務→短大教員
 - ③情報処理担当（教授）：学部卒→企業・システム開発→専門学校教員→短大教員
 - ④環境学担当（教授）：学部卒→公務員（建設省）→市役所・助役→短大教員
 - ⑤数学担当（教授）：学部卒→高校・校長→短大教員
 - ⑥診察報酬点数担当（教授）：学部卒→病院勤務→医療コンサルタント→短大教員
 - ⑦栄養学担当（准教授）：学部卒→系列高校教諭→短大教員
 - ⑧調理学担当（准教授）：学部卒→系列高校教諭→短大教員
 - ⑨ビジネス実務担当（准教授）：短大卒→小学校教員→企業研修会社社長→短大非常勤→短大専任
 - ⑩診療報酬担当（講師）：学部卒→病院勤務→医療コンサルタント（社長）→短大教員（会社社長も継続中）
- 学科長曰く，「短大が四大化して上手くいっていないのは，教員の資質が貧弱なままだから。現在の短大は職業教育を行っているところが多いため，教員は研究をしていない。」
- 短大教員は学術系というよりは実学系。実務経験があると授業で職業経験の事例を伝えられるだけでなく，インターンシップや就職先の開拓にも有利。

(3) FD等の研修体制

- 教員が教員の授業参観をし，授業内容や授業方法をコメントする。（自己点検評価が導入された3～4年前から実施。）授業参観期間は2週間，実施時期は7月。誰がどこの授業に行くか全く予告なしに参観ができる。専任だけでなく，2010年度から非常勤講師の授業も対象になった。（学科長はほとんどの授業を参観し，率直なコメントを提出。）今後は，一般人にも公開を予定。

3.4 カリキュラムの内容，特色

(1) カリキュラムの特色

- 「マナー演習」とは，印象づくりのための授業。地元企業への就職には英語の試験は無く，面接重視のため，マナー教育は必須。
- 母体のF高校が茶道の家元。マナーに通じるため，茶道，華道科目が履修できるようになっている。（教員は，系列高校からの兼担。履修後は，初伝，中伝の許状が取得できる。）
- 専任教員が担当しているユニットは学生の受講数も多く，人気がある。昨年，簿記の教員が退職したため，簿記は弱くなっている。

(2) インターンシップ

学校独自で開拓。教員が開拓した企業を担当。秘書科時代は，当時の学科長（日銀出身）が自分のコネでインターンシップ先を開拓し，自主的な参加でインターンシップを実施していた。10年前（JAUCB加盟時）から単位化される。

3.5 資格取得

（取得できる資格）調理師，フードコーディネータ3級，ホームヘルパー2級

（支援検定）医療秘書技能検定 3級94.5%，2級95.9%，準1級90.7%。（全国平均は，3級68.3%，2級

55.9%，準1級24.7%）

3.6 組織の決定事項

- 教員の採用は，短大は短大の教授会と資格審査委員会で決定される。（四大に比べ，教員審査は緩い。）
- 学科のカリキュラムや科目については，学科会議で決定される。

3.7 BJ4 短大の特徴

(1) 学会の変遷過程に合わせた学科改組

- 秘書科から実務教育科に学科名が変更されたのは，日本秘書学会が日本ビジネス実務学会に名称変更されたのを受けて変更された。その際，地元企業と地元高校からヒアリングをして，学科名変更に踏み切った。（高校サイドの意見では，「変更すべき」が8割を超えていた。カタカナ学科名と「実務教育科」では，4対6で「実務教育科」への支持が多く，学科名が変更された。）
- 「実務教育科」の定員割れが続いたため，地域総合科学科に改組されたが，この時は理事長のトップダウンで改組された。改組時には専任教員だけでなく，非常勤講師にも説明会が実施された。2度の改組が行われたが，教員の持ちコマは変更せず，非常勤講師で対応していった。

(2) 中心科目はマナー関連科目だが担当教員は非常勤

- 秘書科，実務教育科，キャリアプランニング科と看板は変わっても，変わらず続けている科目は「マナー演習」（旧：接遇演習）。
- 秘書科立ち上げ時に一番苦労したのは，中核科目であるマナー担当の講師を探すことだった。（短大の方が教員採用基準は緩いが，それでも教員の資格審査に通らなかった。）基本的に教員のリストラはしないため，資格審査に通る実務経験のある教員を採用している。

(3) 実務経験のある教員と地元産業界との強いパイプ

- 専任教員10名全員が実務経験を有する教員で構成されている。インターンシップ先の開拓，就職先の開拓にも企業時代の人脈やネットワークを利用している。

（文責：江藤智佐子）

3.5. BJ5 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2009年12月5日

対応者：キャリア開発学科 学科主任

訪問者：長尾由希子，藤川秀幸，渡邊和明

2. 調査校の概要

設置学科：食物栄養学科，キャリア開発学科，幼児保育学科（3学科）

在籍者数：食物栄養学科 327名，キャリア開発学科 415名，幼児保育学科 435名（2009. 5. 1）

教員数：食物栄養学科 13名，キャリア開発学科 10名，幼児保育学科 14名（2009. 5. 1）

キャリア開発学科入学定員：150名

短期大学部は，1954年に設立のF栄養学校を母体としており，現在のキャリア開発学科は，以前は家政科，その後は家政経済科の名称であった。

3. 調査内容

3.1 教育目的と成果

(1) 教育の目標

「自己の価値を形成し，社会で生かすためのキャリア形成に絶えず努め，職場・家庭・地域社会において貢献し得る，人間性豊かな人材を育成することを目的とする。」

(2) 進路等について（2009年3月卒業生）

就職率：98.0% 求職者147名のうち144名

業種別：卸小売業41名（28.5%），金融・保険業33名（22.9%），サービス業18名（12.5%），製造業15名（10.4%），その他37名（25.7%），

職種別：事務78名（54.2%），販売25名（17.4%），総合職17名（11.8%），サービス10名（6.9%），営業6名（4.2%），その他8名（5.6%）

就職先については，問口はかなり広く，多種・多様な業界・業種に就職している。また，学科教員の目的は人材の育成で，その後の進路に関しては，就職課が担う構図となっている。

3.2 教育の方法とカリキュラム

(1) カリキュラムにおける教養科目，専門科目等の構成

- | | |
|------------------|------------------|
| 1群（基礎科目，必修）：11単位 | 2群（教養科目）：8単位以上 |
| 3群（家政科目）：10単位以上 | 4群（ビジネス科目）：8単位以上 |
| 5群（語学科目）：4単位以上 | その他（資格・検定科目） |

さらに，全体科目から21単位以上…合計62単位以上（卒業要件）

(2) 講義・演習・実習別の授業形態

1年次 講義14 演習19 実習3 2年次 講義17 演習7 実習1

(3) カリキュラムの特徴

4群のビジネス系科目を中心にしながら，調理実習Ⅰ・Ⅱを当初から開講するなど3群の家政科目が存在する。これは旧・家政科の流れを汲むもので，現在のキャリア開発学科の特徴となっている。この調理実習もキャリア教育のひとつとして位置づけている。

(4) 資格・検定

- キャリアサポート講座（キャリア開発学科独自の資格支援）
1年次の前期，後期に開講 日商簿記2級，秘書技能検定2級など
- 資格取得支援講座（就職課：全学的な支援）
販売士，色彩能力検定，医療事務講座，国内旅行業務取扱管理者など20種類
取得資格・検定については，その他（特殊演習）科目として3単位まで認定

(5) インターンシップについて

- 1年次の選択科目として実施 参加者：約50名（1年次在籍者約180名）
期 間：10日間 事前指導：オリエンテーションを5コマ（1コマ90分）
事後報告：レポートの作成，実習先の企業を招いての報告会の実施

(6) その他

- 基礎学力不足の学生に対して，現状は，リメディアル教育は実施していない。
- マナー教育の徹底 週に1日スーツでの登校，授業の始めと終わりには挨拶の実施。

3.3 教員の職務とFD

(1) 教員の教育と研究に対する比率のイメージ

N大学教員 教育5：研究5 短期大学部教員 教育7：研究3

(2) FDについて

「N大学・QJ3 短期大学FD推進委員会」を設置し，短期大学士，学士，修士及び博士課程でのFDのほか
に全学FDを実施し，FD推進に参加する教職員間の連携により，本学教育力の向上を図っている。

3.4 教育の統制と調整

(1) 学生募集と就職

キャリア開発学科の学生募集では，指定校推薦枠110名で入学定員の約70%を占めており，地元の高等学校
との関係を強化してきた。

また，就職についても，学生の地元志向が強く，地域企業との密接な関係を築いてきた。

(2) カリキュラム作成

カリキュラムの作成においては，教務委員会を設置しており，そこで議論される。

(3) その他

現在，事務局として主に教務課，就職課，学生課の3つのセクションがそれぞれの職務を分掌している。
教・職を統括する審議会（代表：学長）が設置され，総合調整と最終的な判断が行われている。

3.5 その他

- カリキュラムでは，ビジネス実践的な授業を積極的に取り入れている。
- 短期大学部の教員においては，大学と比較して教育的要素が大きく，研究の時間の確保が難しい。
- 男女別の学生数及び出身県 男子5名 女子221名 学生の66.8%が福岡県出身者
(2009年3月卒業予定者，キャリア開発学科)

(文責：渡邊 和明)

3. 6. BJ6 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2009年11月16日

対応者：教養学科 ビジネス教養課程 准教授
経済学科 准教授

訪問者：吉本圭一， 亀野 淳， 小方直幸， 江藤智佐子

2. 調査校の概要

2.1 沿革

1967（昭和42）年開学（教養科入学定員100名）。1968（昭和43）年教養科に秘書（セクレタリー）課程を付設（現在は「ビジネス教養課程」）。1974（昭和49）年英文学科（入学定員100名）を増設，英文学科に教職課程を併設。1995（平成7）年経済学科（入学定員70名）を増設。2000（平成12）年教養学科に学芸員基礎資格特設講座を開講。

教育理念は「真理を求めいつくしむ知性ある女性。愛に生き信念に生きる気品ある女性人類文化の発展に尽す意欲ある女性」。

2.2 学科構成

教養学科 定員160名，英文学科 定員120名，経済学科 定員70名。

（在籍者数：教養学科413名，英文学科260名，経済学科171名）

※志願状況も良く，倍率も常に2倍以上を維持している。

地元高校からの信頼による口コミ広報が上手く機能している。

2.3 就職率

86.6%（学科別内訳）教養学科82.1%，英文学科88.4%，経済学科94.9%。（2009年3月卒業生）

2.4 主な就職先

地元企業への就職が主流（県内への就職が約90%）。

業種別では，金融・保険業（26.4%），卸売・小売業（22.4%），生活関連・複合・その他サービス業（14.3%），運輸・郵便業（10.9%）が主な就職先。

職種別では，就職者の55.5%が一般企業等の事務職，特に金融関係の一般事務職への就職が多いという特徴がある（多い時期は金融機関の事務職へ約1/3が就職していた）。県内の大手企業の各支店では，一般事務職を短大生から採用していることも就職に有利に働いている。「就職のBJ6」と呼ばれるように県内企業とのパイプも強く，県内四年制大学より高い就職実績を維持している。

3. 調査内容

3.1 育て上げ人材のイメージ

(1) 学科ごとの人材養成目的の違い

すぐれた知性，清純な気品，実践への意欲という「知・情・意」を兼ね備えた教養豊かな現代女性の養成を目指している。

①教養学科：人間が培ってきた学術文化をより専門的に授けて，深い教養を身につけさせるとともに，現代の諸問題を基本から考える力を育てて，現実社会への適応性を養う。

②経済学科：経済分野の基礎知識と経営情報分野の実務的基礎能力を身につけさせることを通して，地域社

会に積極的に貢献しうる力を養う。

- 教養学科ビジネス教養課程と経済学科の違いは、ビジネス教養課程では教養ある女性のオフィスワーカー育成を目指し、経済学科では金融機関を意識した人材育成を目指している。
- 経済学科は商業高校出身者が多いという特徴がある。他学科に比べ、経済学科の学生は職業意識が高い学生が集まっている。入学段階で、金融関係志望の学生は経済学科に、エアライン志望は英文学科に、その他は教養学科というように入口での志望が出口の就職にも反映している。

3.2 教授方法の特色

- 講義9：演習・実習1

3.3 教育スタッフの構成と経歴

(1) 専任教員 30名（教養学科14名，英文学科11名，経済学科5名）

非常勤講師120～130名，職員20名＋契約事務。

(2) 専任教員の学歴と経歴

ビジネス教養課程担当（准教授）：専門学校教員→短大教員

(3) FD等の研修体制

- 授業アンケート

教員の授業改善のために中間アンケートを実施し、さらに授業評価や満足度を知るために最終アンケートを実施。年2回のアンケートを実施し、授業改善に生かしている。アンケート結果をもとに、学生のニーズやレベルにあった指導を毎回検討。授業アンケートは、専任だけでなく、非常勤講師にも実施。

- 職員の研修制度

自己研修規程により、1年に1回、業務に関連する外部研修への参加を義務付けている。

3.4 カリキュラムの内容、特色

(1) 教養学科と経済学科のカリキュラム構成の違い

①教養学科：共通教養科目＋学科科目＋付設課程（「ビジネス教養課程」，「図書館司書課程」）（ビジネス教養課程の内容は秘書教育がベースになっている。）

②経済学科：共通教養科目＋学科科目＋特別プログラム（企業研究プログラム）

※付設課程，特別プログラムの単位は、卒業要件には算入されないオプション扱い。（履修費用も別途必要）

(2) 学科を超えて最低限身に付けて欲しい科目：共通教養科目

BJ6 短大の学生として最低限身に付けて欲しい科目を共通教養科目に配置。「基礎コミュニケーション系」では、読む、書く、話す、PCスキルを、「基礎教養系」では、学問的な教養を、「生涯教養系」では女性が生きていくために必要な教養を意識して作られている。「生涯教養系」は6年前のカリキュラム改訂で新たに導入された。今後女性の生き方が変化することで、「生涯教養系」の見直しも議論されている。

(3) 開学以来一貫した教養教育

リベラルアーツ，コミュニケーション能力，しつけという基礎教育を開学以来一貫して実施している。短大のみの学校法人であり、今後も四大化は考えていない。あくまでも大学で学ぶ学問や教養がカリキュラムの中心であり、資格や就職支援も取り入れてはいるが、オプションとして扱われている。教養学科の付設課程である「ビジネス教養課程」の履修者が約9割と人気があるが、その状態を担当者は「ひどい状態」と表現。教養学科の科目が主であり、「ビジネス教養課程」は「コブ」として扱われている。

- 成績講評授業

定期試験終了後に全員の教員が、定期試験の答案を学生一人一人に返却し、講評を行う「成績講評授業」が行われている。専任だけでなく、非常勤講師も試験終了後の1週間にこの授業を行う。

- アドバイザー制とゼミナールによる少人数教育

教員と学生のコミュニケーションを図るためにアドバイザー制をとっている。アドバイザーは、履修指導だけでなく、学生生活の指導などあらゆる相談や質問に対応。週一回、「アセンブリーアワー」を実施し、

履修指導，学生指導，説明会やガイダンスなど学科単位，学年単位での全体指導にあてられている。2年次のゼミナールにおいても20名弱の少人数グループとし，学生一人一人の把握を行っている。その他，新入生ガイダンスや面談による個別アドバイスも実施。

教員専用の研究棟は無く，教室の前に教員の研究室が配置されている。学生と常に触れ合う時間が取れるよう，研究室前のドアには1週間分の教員のスケジュールが貼られ，学会・研究会などを除けば，ほぼ毎日教員は出勤し，空き時間は学生がアドバイザーの研究室をいつでも自由に訪問できる体制がとられている。

- ゼミナールによる課題研究

6年前のカリキュラム改訂により，「課題研究」を導入。内容ではなく，時間数で単位を決めている。ゼミ担当教員の専門によって，レポート，卒業論文，製作など内容や，評価基準も異なるという課題もある。

- インターンシップ

経済学科開設時（1995年）に企業研究プログラムとしてインターンシップが導入された。現在もインターンシップは，経済学科のみで実施。事前学習（2単位）でビジネスマナー等を学習し，1年次春季休業中に5日間程度の実習に参加（1単位）。さらに事後学習として「キャリア論」（1単位）やオフィスワーク（2単位）の計4科目（6単位）をすべて履修しなければならない。企業研究プログラムの単位は，卒業要件には参入されないが，毎年，約9割の学生が履修している。

3.5 資格取得

- 資格対策講座を無料で開講。春季，夏季休業中も学生が学校で自発的に学習する環境が整っている。対策講座の開講内容は，秘書技能検定，実用英語検定，簿記検定，ワープロ・情報処理技能検定。

3.6 組織の決定事項

- 委員会制度があり，各委員会で教学関係は決定される。教務委員会では，カリキュラムなど教務関連のことが，学生支援委員会では，学生指導や学生生活について協議され，そこで決定されたことが，各担当教員に伝えられる。

3.7 BJ6 短大の特徴

(1) 授業以外での「しつけ」教育

教育理念としての重視している「教養教育」と「人間性教育」を常に実行している。学生が挨拶をよくするのは当たり前。髪を染める学生もおらず，礼儀正しい校風を志向する学生が入学している。学内では上履きを使用することになっているが，靴を履き替えることでオンとオフの切り替えを意識させている。「しつけ」指導においてもそれぞれの行動に意味を持たせ，教職員が一丸となって，授業だけでなく，授業の合間，授業外も含め，学内全体の生活を通して行われている。

(2) 「卒後3年目サロン」を中核とした在学生・卒業生への多元的支援

2009年度「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラム採択事業。

卒業生へのアフターサービスとして，「卒後3年目サロン」（卒後3年目までの卒業生を対象としたキャリアアップ，ブラッシュアップ講座を開催），「卒業生への授業公開」「卒業生講師登録バンク」「キャリア・アシスト・センター」（卒業後のキャリアカウンセリングなど）などを実施。

- 四年制大学への編入学

毎年10名ほどの学生が四年制大学に編入学。編入学ガイダンスや学科（筆記）試験対策講座など，編入学への支援体制もとっている。指定校推薦枠のある認定校も28校（78学部・学科）ある。

- 非常勤講師会

年度初めに全員の非常勤講師による全体会議を行い，教育方針や学科毎の運営，出席の取り方などについての話し合いが行われている。

3.8 今後の課題

(1) 短大女性のライフキャリアの変化

数年前までは、県内の金融機関を中心に結婚退職慣行が残っていたが、3年前くらいから、結婚後も継続就業が可能になり始めた。短大卒女性にもキャリア志向への変化が表れ始めてきたため、今後の人材育成やキャリアサポートもどのように変化し、それに対応していくかが課題。

(2) 入口と出口の変化への対応

現在はまだ志願者が多く、地元からの現在の教育方針が支持されているが、将来、募集に陰りが見えた時、現在の教育モデルを維持できるかが課題。また、出口においても、短大女子にターゲットを絞った地域労働市場にマッチした人材を今まで輩出してきたが、今後労働市場が変化することで、人材育成やカリキュラムをどのように対応させていくかも今後の課題。

(3) 四大生との経験の差

就職では、県内の四大2番手レベルの大学と競合している。就職の際、四大生に比べ短大生は力が落ちるところがある。例えば、短大生は四大生に比べ、社会経験を得る機会が少ない。某外資系化粧品メーカーのエントリーシートでは、4つの異なるエピソードを記入させて、経験の幅や広さを見ることもある。4年間の学びに比べ、半分の修学期間では、どうしても社会経験を積む機会が少なく競り負けてしまう。

(文責：江藤智佐子)

3.7. BJ7 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2010年7月26日

対応者：秘書科 学科長, 秘書科 教員

訪問者：江藤智佐子, 張 琳

2. 調査校の概要

2.1 沿革

1955年に保育科開学, その後1961年に家政科増設, 1988年に秘書科が増設され現在に至る。(秘書科のブームと地元企業からの人材要請によって秘書科が開設され20周年を迎える。)

2.2 学科構成

秘書科 定員100名, 保育科 定員150名の2学科。(女子のみ)

*県内だけでなく, 近隣の県からの通学者も多い。

2.3 就職率：秘書科99.2%, 保育科100% (2010年3月卒業生)

2.4 主な就職先 (秘書科)：

「金融・保険・不動産」「卸・小売」「運輸・通信・サービス」「医療」がそれぞれ約2割程度, 「製造」が約1割程度になっている。地元の自動車産業 (M 関連など) や地元中小企業への就職が多い。10年前, 地元医師会が運営していた医療秘書のプログラムを BJ7 短大の秘書科で実施して欲しいとの要望があり, 「医療秘書認定試験受験資格 (日本医師会)」が学科のオプション教育に取り入れられるようになった。

企業から「BJ7 短大さんから人材が欲しい」という信頼が得られているため, メーカー, 金融を中心に, 学校推薦枠が設けられている。

3. 調査内容

3.1 育て上げ人材のイメージ

一般事務職 (金融関係と製造業) を意識した人材育成を目標にしている。医療秘書はプラス α 。医療秘書が導入された背景には, 労働市場の変化と地元医師会の要請がある。企業への一般事務職の就職を希望しているが, 一般事務の正社員採用が減少したため, 正社員 & 事務の他の分野の仕事という条件に合うのが, 医療秘書であった。医療秘書業務は学生のニーズを満たしたため, 就職先として3年前から注目されてきた。しかし, 医療秘書の専門科目は, 専任教員2名以外はすべて医師会からの派遣講師によって構成されているため, コーディネートに時間を要するという悩みも抱えている。

DIY (D どこでも, I いつでも, Y 優しく剛く: BJ7 短大独自の教育プログラム) による「課題探求能力」を身に付け, 学び続ける力を2年間で身に付けることを目標にしている。

3.2 教授方法の特色

- 講義1：演習1 (実習は海外研修関連科目のみ)
- DIY 関連のプロジェクトが中心となっているため, プロジェクトの具体的な内容で不足している内容や事項を専任教員の授業の中で補っていく。一つの事例について, 角度を変えて何度もケーススタディーとして取り入れていく。「自分たちが単独で持てる授業はありません」「○○先生の授業ではこういうことをやりましたと思いますが…」と専任教員10名で科目内容を共有している。

3.3 教育スタッフの構成と経歴

(1) 専任10名, 非常勤6名程度 (医療秘書関連科目も非常勤だが, オムニバスもあるため人数は不明)

※必修科目は全員専任教員が担当している。

(2) 専任教員の学歴と経歴

- 博士3名 (経営:教授, 政・メ:講師, 芸術:講師), 修士4名, 学部3名
- 実務経験者 6名 (企業経験 3名, 公務員経験 1名, 高校教員 2名)
- ①経済学担当 (教授・学科長): 学部卒→証券会社等民間企業 (海外勤務, 企画管理) →短大教員
- ②英語担当 (教授): 学部卒→高校教員→短大教員
- ③経営担当 (教授): 学部卒→高校教員→社会人大学院 (経営学博士) →短大教員
- ④英語担当 (准教授): 学部卒→公務員→社会人大学院 (修士) →短大教員
- ⑤秘書学担当 (講師): 学部卒→企業秘書→社会人大学院 (修士) →短大教員
- ⑥パフォーマンス学担当 (准教授): 学部卒→メーカー一般事務→社会人大学院 (修士) →短大教員→社会人大学院 (博士: 短大に勤務しながら博士号の学位を取得)

(3) FD 等の研修体制

FD フォーラム (学科長が委員) によって, 教員のFDが行われている。教員が社会人大学院で学ぶことも認める風土がある。

3.4 カリキュラムの内容, 特色

(1) 秘書科開設20周年を機に, カリキュラムを体系化し, 見える化することで, 学科で身に付ける能力を明確化した。『課題探求能力』の育成を目指す教育取組』は2008年度質の高い大学教育推進プログラム (教育GP) に選定されている。

オリゼミ, オープンキャンパスなど5つ以上のイベントを学生が主体となって企画・運営し, 自主的に取り組んでいる。教員はほとんど手を貸さずに学生自身だけで運営できるような体制ができています。PDCAサイクルが上手く機能している。(1つのイベントのために, 3ヵ月以上の準備期間を設け, 組織の設立から運営, 反省, 報告書の作成, 次年度への引き継ぎまでPBLを実践している。1学年上の学生が良いモデルになっている。)

(2) DIY (D どこでも, I いつでも, Y 優しく剛く) 教育システムとは, 「21世紀を生きる」女性が秘書科において学ぶべき「秘書実務系」「ビジネス系」「英語系」「情報系」「医療秘書」の5つの科目群を基礎から展開・応用へと成長する3段階が見える化したプログラム構成を取り入れている。ここでいう秘書実務には「マナーと教養, 心と態度等の豊かな人間性」を含むもので, 他の科目とも関連しながら身に付けるものである。

(3) カリキュラムの特色

「秘書実務」では, 相手の立場にたって考える姿勢とマナーを学び, 「ビジネス系科目」ほかでは, 社会人としての基礎知識を学ぶ。「秘書実務」は技能, 「ビジネス系科目」は知識と区別している。

(4) チューター制

1学年100名を30~40名程度のクラスに分け, チューターというクラス担任制を用いている。クラス分けは事務サイドで行うため, 教員の意思は反映されない。クラス毎に「M 教養ゼミ」が毎週設けられ, BJ7の理念「優しく, 剛く」の教育が毎週行われている。2年間チューターは変わらないため, 教員と学生間のコミュニケーションが保たれている。

(5) 「卒業研究」は全員必修。(制作系, 論文系に分かれている。ゼミは最大15名まで)

3.5 資格取得

- (必修) 簿記は全員受験 (全国経理簿記3級は全員取得)
- (学科履修資格) 上級秘書士, 上級情報処理士, 医療秘書認定試験受験資格 (合格率80~90%)
- (支援検定) 秘書検定, サービス接客検定, ビジネス電話実務検定, TOEIC など

3.6 組織の決定事項

- 学科会議によって、カリキュラムや科目運営についての議決が行われている。学科会議だけでなく、日ごろの教員間のコミュニケーションを行っているため、決定事項のみが学科会議で審議される。
- チューター会議では、クラス間の学生状況が話し合われている。

3.7 BJ7 短大の特徴

秘書科という学科名はそのままだが、従属的・補助的な企業秘書の育成ではなく、DIY「課題探求力」プログラムによって、自律的に行動できる女性、正社員として働き続けることができる女性教育を実践している。

地域に求められる女性人材の育成ということで、マナー教育は「秘書実務」という科目を通じて行われているが、その内容は接遇中心の礼儀・マナーだけではなく、プロジェクトを遂行するための組織での働き方や企画運営の実践という内容が盛り込まれている。ここでのマナーとは、組織の中で人間関係を円滑にするための最低限のマナーやルールと言う捉え方がされている。

教員は「2年間遊びに来るところでは無い」と入学時から学科の方針を説明し、学生もDIYプログラムを理解した上で入学している。定員も満たされており、選抜（志願者は2倍以上）もまだ機能している。卒業生もよく遊びに来るため、卒業後も教員と学生との関係が続いている。

専任教員が常に他の専任教員の授業内容を話し合うことで、イベントを一つの目的としたプロジェクトのための、横断的な授業運営がなされている。専任教員が必修科目の大半を担当しているだけでなく、教員間の連携が密なことで成り立っている。

(文責：江藤智佐子)

3.8. BP1 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2010年2月8日

対応者：校長，教頭，進路指導部・教務部長

訪問者：杉本和弘，江藤智佐子，藤川秀幸

2. 調査校の概要

2.1 沿革

1949年 K 市立商業実務員養成所として創設。1959年 K 市立実務商業学校に改称。1979年専修学校認可 K 市立実務商業専門学校に改称。1991年 BP1 専門学校に改称。総合ビジネス科設置。2000年 経理科廃止。2007年総合ビジネス科 経理ビジネス，経理情報，観光サービスコースに改編。

2.2 学科構成

総合ビジネス科（定員70名）・経理ビジネスコース36名程度，経理情報コース17名程度，観光サービスコース17名程度，OA 経理科（夜間）（定員20名）

※ K 市内が50%，K 市以外の県内が50%。女子が7割。

2.3 就職率

2008年度は84.1%。（毎年90%以上を維持し，高い就職率を誇っている。）

2.4 主な就職先

主な業界は，サービス業56.6%，卸小売業20.8%。

主な職種は，事務69.8%，サービス17.0%，営業・販売13.2%。（2008年度）

K 市内を中心に事務職の就職が多い。在学生の志向は，事務職，サービス職。市役所等への就職もある。

3. 調査内容

3.1 育て上げ人材のイメージ

- 建学の精神は，「無名にして有力 役に立つ人間 堅実で誠実な人材の育成」
- 実務（簿記と OA スキル）とマナーができる人材の育成。企業が求める人材は，当たり前のことが当たり前のできる人間の育成であるため，マナー教育には力を入れている。
- ビジネスを対象とした学科のため，幅広い分野の資格取得を目的としており，何でもできるのが強み。このような人材が，地元企業に求められるため，中小企業とのパイプも強い。
- PC スキルは大学生より高いと採用先企業からの評価も高い。

3.2 教育スタッフの構成と経歴

(1) 常勤教員 16名，非常勤講師 20名

(2) 専任教員の学歴

- 前任が高校教員が主流で，他は小学校教員，中学校教員であるため，教員の学歴は全員大卒。全員教員免許を所持している。

(3) FD 等の研修体制

- 教員の各種研修会には参加しているが，私立の専門学校関係者が集う研修会には加盟組織の関係で参加できない場合もある。

- 簿記は「簿記部会」があり、教員間のFDが行われている。
- 外部の研修は、検定関係の団体が主催する研修会に参加。出張研修は少なく年1回くらい。人権関係の研修は多い。(教育委員会関係の行事であるため。)
- K市の校長会、教頭会に出席している。他の専門学校との教員の交流は行われていない。専門学校関係者と交流できる外部研修等には機会を見付けて参加している。

3.3 カリキュラムの内容、特色

- 担任制をとっている。(高校がモデル)
- 60分×5限授業。年間35週。単位制ではなく、学年制。
- 1年次の3月に全員インターンシップを実施。2週間実施。
- 情操養育、マナー教育、伝統文化の伝達、国際感覚の養成等を目的とした華道と茶道のクラブ活動が放課後に実施されている。
- 検定をベースにしたカリキュラム構成になっている。教養系科目は「英語会話」「一般教養」「K 地域経済演習」「スポーツ」のみ。
- 掃除の時間が、時間割に組み込まれている。見えないところも掃除をする学生を求める企業もあるので、掃除の時間も学生指導の時間として活用。学生と教員との距離が近い。

3.4 資格取得

(目指す資格・検定)

- 経理ビジネスコース
日商簿記、全経簿記、建設業経理士、ワード、エクセル、アクセス、電卓、ビジネス実務マナー、ビジネス文書、税務会計
- 経理情報コース
ITパスポート、ワード、エクセル、アクセス、日商簿記、全経簿記、電卓、日商PC検定
- 観光サービスコース
総合旅行業務取扱管理者、国内旅行業務取扱管理者、レストランサービス技能、観光英語、実用英語、日商簿記、全経簿記、ワード、エクセル、アクセス

3.5 組織の決定事項

- 教務・運営等は職員会議で検討し、校長が決定する。
- カリキュラムは「カリキュラム検討委員会」で検討。構成員は常勤教員。

3.6 BP1 専門学校の特徴

- 中学校の一室からスタートしたK市立唯一の専門学校としてスタート。高校に行くことのできない生徒に簿記を身に付け、K市の人材育成を行うことを目的として設立された。
- 専門学校は大学等をモデルにしている場合が多いが、市立専門学校は高等教育をベースに教員組織、カリキュラムも作られている。
- 開校当初は、一般社会人が業務終了後、夜、専門学校に出向いて授業を受けていた。人事異動は市立高校2校と本校が同じような異動対象となっている。教員組織も校長、教頭、教員で構成。
- 技術の習得も開校当初の簿記と珠算から現在は経理とOAスキルに。(国際ビジネスは限界があったため、廃止に。)
- K市からの補助があるため、授業料も格安。K市の一つの「課」として専門学校が位置づけられているというイメージ。(授業料：総合ビジネス科 168,000円(年間)、OA経理科 84,000円(年間)) 公的資金で授業を受ける自覚を学生たちにも伝えている。
- 夜間は資格だけ、就職の斡旋は行っていない。(昼間部の選考が難しいため、昼間部に受からなかった生徒が夜間に入学しているケースも目立つ。)

- 体育館や図書館も保有しているが、専門学校が主催する大会などには参加していない。
- 検定は年40回実施している。
- 卒業後1年間の就職アフターフォローがある。
- 同窓生ネットワークによる求人が多い。
- 市立専門学校との競合校は、県立大学や私立大学などであるため、基礎学力は公立大学レベルを維持している。勉強しないと科目認定不足となるため、学生は自分で勉強する習慣が身に就いている。
- 専門学校生はカリキュラムが過密なため、工夫や新規にアイデアを生み出す力は大学に比べて弱い。

3.7 ビジネス実務の意味

- 各学科共通となる軸となる検定は「日商簿記」。職業人としての基礎教養は、簿記とPCとして捉えており、それを基にしたカリキュラム構成となっている。
- 「ビジネス実務」では、汎用性のあるスキルとしてビジネス文書をテキストとして使用。週に一日はリクルートスーツを着用する。

(文責：江藤智佐子)

3.9. BP2 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2009年8月3日

対応者：教務部長，教員

訪問者：亀野 淳

2. 調査校の概要

- 1955年 H簿記専修学校開設
- 1987年 学校名を「BP2 専門学校」とする。

現在は6学科（観光学科，経営情報学科，システム会計学科，税務会計学科，総合ビジネス学科，ビジネス情報学科）

3. 調査内容

3.1 入学者，卒業者等の状況

(1) 入学状況

定員は，観光学科，経営情報学科，税務会計学科，ビジネス情報学科各50人，システム会計学科，総合ビジネス学科は100人である。

入学者の詳細は不明であるが，システム会計学科，総合ビジネス学科は定員の8割程度，その他の学科はほぼ定員を確保できているようだ。男女比は男性6：女性4である。

出身高校は，ほとんどが同一都道府県内であり，普通科が多く，商業科は年間20～30名程度である。以前は社会経験のある学生が少しいたが，現在は数名のみである。

(2) 卒業後の進路

就職率は94%であり，ほとんどが同一都道府県内の企業である。経営情報学科，システム会計学科，税務会計学科は事務職（経理，各種事務），総合ビジネス学科は営業，販売職，ビジネス情報学科は社内の情報関係，観光学科は観光産業他の仕事に就いている。

四年制大学への編入学は数名程度である。

3.2 カリキュラム

(1) カリキュラム編成

各学科の学生はすべて同じカリキュラムを受講している。内容は座学が中心であり，座学で実践的な勉強をしている。実習的なものはインターンシップが中心であるが，これは全学生が対象ではない。また時期はバラバラであるが，期間は2週間程度である。

クラス担任制でクラス担任がほとんどの授業を担当しており，また，生活指導から最終就職指導まで指導する体制をとっている。

理論的なことよりも実践的な能力の育成に力点を置くとともに，担任によるきめ細かな指導を重視している。

(2) 資格について

企業側からみれば学生の能力が分かりにくいので資格取得状況により能力が分かりやすいというメリットがある。

資格を取らせるために直前には土日を使った講座も開催している。資格取得が就職に有利になるかどうかは企業により異なるが，企業によっては特定の資格○級以上限定というところもある。また，資格ではないが，礼儀やマナーなど社会人教育にも力をいれている。

3.3 教員

専任教員は20名であり、コンピュータ関係、体育などは非常勤である。実務経験者は3割程度である。

3.4 その他

地域・産業界のニーズの把握については、各企業で必要とされるニーズを常に把握するように努めている。また、学内の運営方針等については、学校運営委員会により決定される。地域に経済発展に寄与する、中小企業を支援していくという方針に則り、人材育成を展開している。

また、地元商店街の活性化調査などにも5年くらい前から協力しており、地域商店街マップづくり、地域貢献として清掃活動なども実施している。

(文責：亀野 淳)

3. 10. BU1 大学

1. 調査対象

訪問日：2010年2月25日

対応者：商学部ホスピタリティ・マネジメント学科 教授
商学部ホスピタリティ・マネジメント学科 准教授

訪問者：杉本和弘，江藤智佐子

2. 調査校の概要

2.1 沿革

1942年 TG 専門学校として創立。1950年 K 短期大学設立。1954年 K 商科大学設立。1994年 K 商科大学と K 短期大学を統合。大学名を「BU1 大学」に改称。2005年商学部ホスピタリティ・マネジメント学科設置。(2010年3月に2期生が卒業)

2.2 学科構成

商学部第一部商学科 定員220名，経営学科 定員150名，
ホスピタリティ・マネジメント学科 定員80名。
定員の1.15。競争率2倍以上を維持。(2012年現在では，2倍未満。)
経済学部 経済学科，国際経済学科，リーガル・エコノミクス学科，
外国語学部 英米学科，東アジア学科
社会福祉学部第一部 社会福祉学科，福祉環境学科，子ども家庭福祉学科，ライフ・ウェルネス学科，第
二部社会福祉学科。

2.3 就職率

ホスピタリティ・マネジメント学科 100% (1期生・2009年3月卒業生)
他学科に比べホスピの就職率が学内で最も良い。(インターンシップの効果)
(3期生(2010年度)の就職率は90%)

2.4 主な就職先

サービス業が多い。学科イメージであるホテルスタッフ，ツアーコンダクターは2～3名で，最も多いのは医療事務(約1割)。一期生からは大手外資系ホテルに就職した学生もいる。

3. 調査内容

3.1 育て上げ人材のイメージ

- ホスピタリティ業界の幹部候補生，経営が分かる人材の育成を目指している。
日本のホテル業界労働市場で競合する専門学校との違いは，専門学校は技術を身に付けた即戦力を養成している。2年間トレーニングばかりをしているとマネジメントの感覚が失われていく。スタートアップはよくても，その後の伸びがあまり期待できない。
大学は，幹部候補生として採用されている。スタートは遅いが，入社3年目以降に大卒は伸びてくる。この違いに注目して，差別化を図った。「潜在成長力」が学科のキャッチコピー。
- ホスピタリティマインドを持ち，マネジメントができる人材を育成するのが目標。
- 商学科と経営学科との違いは，ホスピはマインドだけでなく，ホスピタリティを実践できる人材を育成している。

3.2 教授方法の特色

- 講義9：演習1（実習のメインは3カ月のインターンシップ）
（演習の授業は、1年の入門セミナー、3年・4年のホスピタリティ・セミナー）

3.3 教育スタッフの構成と経歴

- (1) 専任教員9名（教授8名，准教授1名。男性7名，女性2名。）
新設学科のために新たに教員を採用せず，他学科からの寄せ集めでスタートした。
- (2) 専任教員の学歴
修士，博士で構成されている。

3.4 カリキュラムの内容，特色

- 西日本唯一の3か月の長期インターンシップが授業プログラムに入っている。
学科設置当初は，3年生秋・冬だったが，2009年度のカリキュラム改正で2年秋・冬，3年生春に変更。ホスピの学生はインターンシップがあるため，サークルには入っていない。インターンシップがキャリアガイダンス機能を果たしている。
- 学科開設当初は，必修科目11科目（専任教員10名の科目+ビジネスマナー）で，学生と必ず触れるように配置したが，教員の専門がホスピタリティと関係ないため，必修科目である必要性が感じられないという学生の声から，必修科目は2009年度から選択必修に。
- 学士（経営学）。
商学部が母体であるため，ホスピタリティに必要な科目という発想はなく，会計+αという発想があった。専任教員の専門性で開講科目を構成していたが，教員もホスピタリティに必要な科目を担当するために，自分の専門以外の科目も新たに学んで担当している。
- 専門科目と教養科目が良い意味でバランスが取れている。教養科目を取ることで，自分の専門性の良さを表現することができる。専門学校は即戦力を養成しているため緩みがないが，大学はこの教養科目があるため良い意味の緩みを学ぶこともできる。

3.5 資格取得

- 社会福祉主事任用資格，レクリエーション・インストラクター，（障害者）初級スポーツ指導員，司書
- ※資格取得はあまり積極的に奨励していない。大卒という学位が資格であるため，資格はあまり関係ないというスタンスで教育をしているが，旅行業務に関する講義があり，それによって，「国内旅行業務取扱管理者」「総合旅行業務取扱管理者」の資格をとる学生も増えてきている。

3.6 組織の決定事項

- カリキュラムの決定や学科の方針は学科会議で決定。メール会議が主に行われ，学科会議は3カ月に1度だがスムーズに学科内のコミュニケーションは取られている。

3.7 ホスピタリティ・マネジメント学科の特徴

- 学科名のホスピタリティ・マネジメント学科は，全国初のカタカナ学科。
商学部の男女比は男子7割，女子3割だった。そこで，女子学生の数を増やすために，女性ウケする学科名が必要だった。現在は男子1割，女子9割になった。（教員は学問分野からまず学科を発想するため，当初カタカナ学科名は学内でも理解されなかった。）
同じ学科名は，AA大学とTS大学のみ。米国のKN大でも，レストラン学科はあってもホスピタリティ学科は当時なかった。
- 米国では，レストランのマネジャーになるためにはdegreeが必要。学歴がなければレストランのマネジャーになれないシステムになっている。日本ではレストランマネジャーになるために学歴は問われていない。
- 学内のエクステンションセンターや学外の専門学校とのダブルスクールで学ぶ学生が多い。

- 素直な学生が多い。学生はホスピタリティということを4年間考え、自分の言葉で語るできるようになって欲しい。「ホスピタリティ＝おもてなし」ではない。ホスピタリティ・マネジメントは日本語にできない。ホスピタリティというキーワードを4年間考え続け、それをどのように実践できるかを考え続けさせる教育を目指している。
- 中退率は4.8%と学内で最も低い。(他学部は約3割)
- 学生と教員の距離が近い。ゼミが最も学生と教員の関係が密になっている。履修上では必修ではないが、全員ゼミは取得するように指導している。

3.8 大卒レベルはビジネスではなくマネジメント

- business は企業、営利。大学でのビジネスではなく、マネジメントを意味している。
大学院レベルのビジネススクールで育成されているのも、マネジメント能力。大学院は school of management。専門学校ではマネジメントと言わずビジネスという言葉を使っているのは、ある意味身の丈を知っているのではないか。上に立つ人間、管理職にはマネジメントが必要。
- マネジメントとは、情報の流れ。意思決定のための情報の流れを把握する必要がある。マネジメントは組織のオペレーションだから自分から直接仕事には手を出さず指示を出す。(学科名もホスピタリティ・ビジネスではなく、ホスピタリティ・マネジメント。大卒はマネジメントができるようになって欲しいため。)
- 大卒にはプレーヤーではなく、マネジメントが分かる人間が求められている。

(文責：江藤智佐子)

3.11. BX2 大学（韓国）

1. 調査対象

- 調査日程：2009年12月23日
- 対応者：企画室長，企画室員，観光学部 学科長，日本語通訳科 学科長
- 訪問者：吉本圭一，江藤智佐子，渡辺達雄
- 訪問機関：BX2大学観光学部，類型：専門大学

2. 調査校の概要

- 観光文化財専攻，航空旅行専攻，ホテル経営専攻の3専攻で構成。2008年の学生定員は120名。
- 韓国の顔とすることができる観光分野で確固としたサービス・マインドを有する観光専門人材を養成する。また，学校内企業（旅行代理店）と校内外での国際行事，海外ホームステイプログラムなどに直接参加し，豊富な現場経験を持った観光専門家を養成する。
- 学生の構成は，男性3で女性7。大部分は新規高卒者の入学によるもので，社会人入学生は年に2～3名程度。
- 卒業後の進路として，航空旅行専攻が旅行代理店，ホテル経営専攻はホテルが主で，一部にブライダル産業に進む者もいる。観光文化財専攻は2010年に初めて卒業者が生まれる予定で，文化観光解説士などを希望する者が多い。また，一部の学生は四年制大学へ編入学し，また観光業界以外（全体の10%程度）に就職する傾向にある。

3. 調査内容

3.1 カリキュラムについて

(1) 構成など

- 授業は，理論型と実習型で7対3の割合。
- 履修構造として，①共通分野で教養（TOEIC，パワーポイント・エクセル等）と専攻必修科目（現場実習）で9単位，②専攻選択科目として，航空旅行専攻は74単位，ホテル経営専攻が77単位，観光文化財専攻が74単位で，計82～85単位。
- 課程修了と同時に取得できる資格はないものの，海外旅行引率士資格（TC：ツアーコンダクター）試験などで科目免除優遇がある。当学部は，韓国文化省観光部から，観光教育施設として忠清道で唯一認定されている。
- ツアーコンダクターについては海外での実習が必要であるが，学生に強制はしていない。ただ，航空旅行専攻では，必修科目ではないものの，「文化体験旅行」という科目を全ての学生が履修している状況である。

(2) 外部との関わり

- カリキュラムの内容について，年に2回，「産学協同会議」を開き，大学側は学科から合わせて10名が委員として，また学外からホテル関係者（おもに支配者）や観光団体など業界の関係者が出席する。
- 上記の会議をはじめ，現場からの提案を反映させようとする仕組みを有している。最近の議論で取り上げられた事を挙げると，実務について各教科内容により反映させるということは当然であるが，（そもそも）専門大学学生の全体の質（明確な職業観や人生観といった基本的な資質を中心に）が以前に比べ低下し，学生の（職務などへの）動機が弱体化しているように感じられるのでそうした面での指導の強化を求められている。

3.2 特徴的な教育プログラム

- 企業（業界）の要求に合った現場型人材養成を通じ学生の実務適応能力と就業力の向上のために，「BX2 観

光人品質認証制」を実施して、教育の質向上を図っている。

- 上記の制度において、1人1種類以上の資格（例えば、TC、観光通訳案内士、調理技能士、TOEIC400店以上など）取得および実務科目の実技テスト受験を義務化している。
- 実技テストは、関連業界団体等と協議して、実技分野を選定し、事前告知を通じ学生の学習意欲向上に役立たせるよう工夫している。評価は、担当教員ないし関連団体の関係者が行う。実技テストの具体例として、テーブル・セッティング、顧客対応（礼節）など。

3.3 教員について

- 専任教員は教授3名・副教授2名の5名。うち4名は博士号取得者。専攻分野は、地理学、歴史学、ホテル経営学、観光経営、英語英文学。また兼任専任講師が1名いる。
- 教員は生活時間を、教育および学生相談・就職支援、学内外各種委員などに大部分を費やしている。事業団長（学校内旅行代理店）でもある学科長の場合、講義時間は週6時間で、その他に航空旅行専攻主任教員として就職指導に加え、代理店経営、韓国文化省観光部の関連委員会委員、忠清道観光関連評価員など学外委員を多数抱えている。多忙を極め、研究活動に割く時間をほとんど確保できない状況にある。

（文責：渡辺 達雄）

3. 12. DJ1 短期大学

1. 調査対象

訪問日：2010年1月28日

対応者：総合生活デザイン学科 学科主任

訪問者：長谷川祐介，張 琳

2. 調査校の概要

• 沿革

1966年4月1日 H 短期大学開学 国文科設置

1977年4月1日 H 短期大学家政科設置

1974年4月1日 H 短期大学家政科専攻課程（家政専攻，被服専攻）設置

1994年4月1日 H 短期大学家政科を生活学科区（生活科学専攻・生活文化専攻）に名称変更

1998年4月1日 H 短期大学を DJ1 短期大学に改称

専攻区分廃止，男女共学化

2005年4月1日 生活学科を総合生活デザイン学科に名称変更

2007年4月1日 栄養専攻を設置

- 学科構成：総合系列群（フード系列，テキスタイル系列，ハウス・インテリア系列，情報コミュニケーション系列）と栄養士養成系列，栄養専攻
- 入学定員：総合系列群130名，栄養士系列40名，栄養専攻8名（3月5名卒業見込み）
中退者：2005年度12人，2006年度13人
- 専任教員数：12名（教授10名，准教授1名，助教1名），実験・技術助手2名
- 教育目的：社会で活躍できるキャリアデザインとして「生きる力」を学ぶ。社会の多様な問題を総合的に分析・解決できる人材の育成を目標にしている。自ら問題を発見し，学修で得た知識と技術をベースに，解決策を提案し，社会で活躍できる「キャリアデザイナー」としての「生きる力」を養う。
- 学科特色：学びのキーワードは総合・生活・デザインの三つである。「生きる力」を養うために，総合的なカリキュラムの中から，自分に合った学修をする。さらに，問題の解決手段を探るデザイン能力を養成するため，チューターが個人指導を行い，履修やキャリアデザインなどを全面的にサポートする。

3. 調査内容

3.1 教育の目標

「生きる力」（社会適応力），聴く・話す・書く＋基本的生活習慣と社会倫理（規範）＋栄養士業務の知識・スキル

3.2 進路等について（2007年度）

一般職業と専門職業

就職希望者に対して，就職率は年々増加し，2007年度は95.5%となった。就職先は，卸売・小売業，サービス業，金融・保険業で全体の約70%を占める。

栄養専攻：今年5人卒業（栄養士4人，病院の受付1人）

就職未定者や就職を希望しない者に対し，成りたい自分探しを喚起し，自己実現のための具体的な指導を実施している。

今後の目標：就職未定者7%の減少を目指す。

3.3 教育の方法とカリキュラム

- カリキュラムの策定, 改廃のプロセス
カリキュラム検討ワーキング→科会(7月, 8月)→学務課(9月)→教学員会→運営委員会→教授会
- 教養科目→共通教育科目(2009年): DJ1 ベーシック科目と教養科目
(卒業要件: 14単位以上を取得)
- 科目数121 — 講義57 演習32 実習32/必修5 選択116
- 専攻科科目30 — 講義21 演習6 実習3/必修12 選択18
- 資格, 免許
必要な科目の履修や所定の試験の受験によって, 免許・資格を取得できる。
試験を受けることが必要な資格については, 授業や講習によって試験対策を実施している。

免許・資格群 (共通) ※これらは, どの系列でも取得可能なものである。	
栄養士養成系列	■レクリエーション・インストラクター資格認定証
総合系列群	■中学校教諭二種免許状(家庭) ■秘書士資格認定証 ■ビジネス実務士資格認定証 ■レクリエーション・インストラクター資格認定証
免許・資格群 (系列固有) ※これらは, 各系列で学ぶことにより取得可能なものである。	
栄養士養成系列	■栄養士免許証 ■栄養教諭二種免許状
総合系列群	■インテリアプランナー登録資格 ■インテリアコーディネーター ■CAD利用技術者試験 ■食生活アドバイザー検定(2~3級) ■食の検定 ■ファッションビジネス能力検定(1~3級) ■ファッション販売能力検定(1~3級) ■情報処理士資格認定証

- 企業との連携, インターンシップ
情報・コミュニケーション系列 秘書学関係: 県内企業の研究
栄養士養成系列: 栄養士インターンシップ — 調理学演習Ⅳ JA 広島市・大学関係者企業
総合系列群と栄養士系列: 卒業研究がある
- テキストの標準化・確立
担当教員の判断による面が強い。資格・免許との関係性で選択
シラバスの内容を相互に確認して重複できるものは同一・関連性のあるテキストを使用
他学校を使用しているテキストは本学科で試す。
(現在, 学生はテキストを購入しない場合が多いので, 担当教員は授業のテキストを自作プリントして, 生徒に配る。)
- 単位の認定方法評価
①中間テストと最終テスト ②レポート ③作品を出す
- その他
総合生活デザイン学科に入学してから, 系列を変更する数が多い(50%以上)
系列を移動しても卒業はできるが, 卒業時に資格取得に必要な単位をそろえることができないため, 資格なしで卒業する場合がある。

3.4 教員

- 専任教員の採用ルート
学科より人事枠申請 → 人事委員会(枠審査・承認・新任採用委員選出) → 公募(または学内公募) → 新任採用委員会(審査) → 人事教授会(提案・審議・投票採決)
- 兼任・非常勤の採用ルート
関係先生, 前任先生の紹介, 質の設置基準: 学歴, 経験, 業績
非常勤講師の採用も, 審査会がある。

- 教員の研修

大学内：年に2回（2日間）、その他：資格・免許関係は個々に対応
自己研修、学会の参加、発表、栄養士研究活動（栄養士系列）

助手の研修：担任の先生と一緒に学会に出かけたり、研究活動で勉強したりする。

- チューター制

チューター資格：講師以上の教員 1年生：チューター1人対学生15～18人

2年生：チューター1人対学生10～30人

学生の悩み、生活と学習の問題、進路指導などの相談

3.5 その他

- 第三者の評価

教育の質に一定の保証が得られるために、2007年度に財団法人短期大学基準協会による第三者評価を受け、2008年3月19日に「適格」の認定を得ることができた。

- 地域との連携：地方自治体との交流、連携 地元企業との交流連携 地域住民との交流、連携 ほかの団体との連携、交流

生涯学習センターによる公開講座：2007年度：9講座を開設し、受講者数1,271人

（文責：張 琳）

3. 13. DP1 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2009年6月2日

対応者：理事長

調査者：吉本圭一，小方直幸，長谷川祐介

2. 調査校の概要

2.1 学校概要

1936年	H 洋裁研究所開所。
1941年	H 洋裁女学校と改称，私立学校として県知事認可。
1953年	H 洋裁女学校から学校法人 H 洋裁学園へ組織変更県知事認可。
1962年	学校法人 H 学園と改称。C 女子短期大学設立。
1966年	H デザインスクールと改称，産業デザイン科を増設。
1972年	産業デザイン科を商業デザイン科，室内デザイン科に。 専攻科と服飾デザイン専攻を統合して服飾デザイン科と改称。
1977年	学校法人第一 H 学園設立・専修学校認可，H デザインスクールを C デザイン専門学校と改称。 服飾専門課程（服飾デザイン科・服飾科・師範科），造形専門課程（商業デザイン科・室内デザイン科・美術科）設置認可。
1986年	3 年制に変更。
1990年	造形研究科，服飾研究科（4 年次）設置。
1995年	専門士認定。
1997年	建築デザイン科設置。
1998年	1997年度文部科学省委託研究代表校となる（～2004年度）。
1999年	大学編入資格認定（1979年以降の卒業生全員）。
2000年	社会人対応コース（C-ビルドコース）新設。
2002年	夜間講座新設。
2003年	モノ・デザイン工房（科）新設。 ファッションデザイン科にデニムジーンズコース新設。
2004年	アニメ・コミックスタジオ（科）新設。
2005年	70周年記念事業。造形デザイン科に映像デザインコース，ビジュアルコミュニケーションコース新設。
2006年	総合デザイン科（4 年制）新設。 デニムジーンズ科新設。 H セミナーハウス開設。
2009年	デザイン高等過程 基礎デザイン科新設。

※DP1 専門学校 HP より筆者が作成

2.2 学科構成

〈ファッションデザイン科〉

ファッションデザインコース

服づくりの基礎からデザイン，パターン制作まで学習

ファッションビジネスコース

ショップの運営やブランド開発など，ファッションをビジネスとしてとらえたときに必要となる，マーケティング論やアドバイス，接客テクニックのほか，素材や服装史の知識，縫製やパターンの理解など幅広く習得。

※大学ではファッション系はない

※かつての洋裁学校

※服飾系教員は大学，短大に参入できなかった（かつては短大でもカタカナ学科や修士未満，学術論文なしは参入できなかった）

〈デニムジーンズ科〉

デニム業界最新のノウハウを取り入れた実践的カリキュラム。全国初のデニムジーンズ科

〈ビジュアルデザイン科〉

ビジュアルデザインコース

情報を美しく，正確に，個性的に伝えるデザインについて学習

イラストレーションコース

イラストレーターとしての基礎から特殊なテクニックまで，段階を踏んで学び，いかに仕事として成立させるかを学習

アニメ・マンガコース

絵を描くことの基礎として，デッサンから学び，画力アップをめざすとともに，ストーリー構成やテクニックなどをプロのアニメーター，マンガ家の指導により，完成度の高い作品を生み出すことをめざす

※アニメ，マンガ系が人気

※アニメ，マンガ系は東京中心の就職，給料が安い，3年ぐらい丁稚奉公

〈モノ・デザイン工房（科）〉

2年次にコース選択

プロダクトコース

モノをデザインするために必要なセンスやデザイン力を身につけます。プランニング（制作計画）から製図，レンダリング（イメージ図），模型（プロトタイプ）制作，プレゼンテーションまで，商品開発の流れと知識・技術を織りまぜながら，実践的に学ぶ

ジュエリーコース

シルバーアクセサリー，メタルクラフトからオブジェ制作まで幅広く学習。制作と同時に，作品をより効果的にアピールするための発表テクニック，ディスプレイやラッピングのノウハウなども実践的プログラムで学ぶ。

ファニチャーコース

家具の企画，デザインから制作まで行うことで，家具の構造や制作工程について学ぶ。木材や金属，プラスチック（FRP）などの素材を用いて，自由にデザインしそれぞれの素材の持ち味を活かした家具を作るデザイナーや作家をめざす。

雑貨クラフトコース

時代に合った，ニーズの高い雑貨の企画から，制作，販売までを実習形式で行う。新しい流行を生み出す個性と感性を磨き，商品・素材の知識・加工テクニックを習得し，市場動向やマーケティングに基づいた雑貨商品企画を立案できる能力を学ぶ。

〈建築デザイン科〉

建築デザインコース

住宅設計から都市計画まで，実習を中心とした授業で見る・感じる・思考する・創造する力を養うことを最大の目標としている。

インテリアデザインコース

素材・カラー・家具・照明といったインテリアの要素を，自分流にコーディネートするセンスを磨く。また建築の基礎知識を同時に習得することができるカリキュラム編成とすることで，卒業後2級建築士の受験資格も与えられる。

- ※大学と内容が類似。数学と物理
- ※模型を作るのが特徴
- ※デザインする人を養成（構造計算は大学で養成）
- ※建築事務所に就職

〈総合デザイン科（4年制）〉

修了時には、高度専門士の称号が取得できる。

〈デザイン高等課程基礎デザイン科（中学校卒対象）〉

3. 調査内容

3.1 教育活動の内容について

訪問調査の結果、DP1 専門学校の教育活動内容について明らかになった点は次の3点である。

第1は座学と実学という点についてである。DP1 専門学校では座学、すなわちデザインに関する学術的な学習はあまり得意としてない。得意としているのは実学、すなわちデザインの知識を用いて実際的なスキル習得の学習である。

第2は基礎的内容の学習と応用的内容の学習についてである。基礎科目はテキスト中心の学習である。実際的なスキル習得において基礎知識をテキスト中心で学習する。それに対して応用科目は学生の自主的活動が中心となる。教員が手取り足取り教えるのではなく、学生に自由に創作活動をさせてスキル習得を目指す。

第3は学生同士の競争を促す学習を行うことである。学生を競争的環境におかせて、学生同士で切磋琢磨させる。賞レースのように優秀者は表彰などが行われる。こうした経験をさせるのは、就職後の仕事に役立つと考えているからだ。すなわちこうしたことは卒業後の仕事で頻繁に経験するからである。それゆえ専門学校において企業と同じような活動内容を設けることが大切と考えている。こうした経験は学生にとってはハードな経験である。そのため、学生のドロップアウトは年間1割程度に至っている。

3.2 教員について

DP1 専門学校の教員については次の点が明らかとなった。

第1は教員の活動についてである。大学の場合、教員は教育だけではなく研究も重要な活動となっている。しかし専門学校の場合、研究はしない。なぜなら彼らの専門となる学問体系が存在しないからである。そのため必然的に教育中心となる。

第2は教員のキャリアである。DP1 専門学校の場合、教員の多くは、自校出身者となっている。ただし自校出身者でも大きく2つに分類される。1つは現場経験有りの場合で、「専門学校（学生）→現場→専門学校（教員）」というキャリアである。もう1つは現場経験なしの場合で「専門学校（学生）→専門学校（教員）」というキャリアである。自校出身者が多いため、学生への指導は優秀な実務家を養成するために加えて、自分の専門学校で将来の教員を育てるために行うことを目的としている。

第3は常勤教員と非常勤教員の職務内容についてである。常勤は主に学生指導、つまり教科以外の指導を行う。基礎科目中心に授業を担当し、学生の進級のための審査等を行う。調査時点では10数名が常勤教員に該当していた。一方、非常勤は専門の教科を担当する。調査時点では60名程度がそれに該当していた。

第4は職階についてである。かつては大学のように教授制をとっていた。しかし現在は廃止された。年功序列の弊害などが存在したためである。

第5は、教員の研修についてである。研修の目的は現場の業界と情報交換である。すなわち最新の実践動向を獲得するために行われる。

（文責：長谷川祐介）

3. 14. DP2 専門学校

1. 調査対象

訪問日：2009年11月30日

対応者：カレッジ長

カレッジ マンガ・アニメーション科科长

訪問者：吉本圭一，村澤昌崇，張 琳

2. 調査校の概要

DP2にはクリエイターズカレッジ（コンテンツ系），デザインカレッジ，ミュージックカレッジ，テクノロジーカレッジ（工），ITカレッジ（情報），医療カレッジ，スポーツカレッジがある。東京の都内に2カ所にキャンパスがある。

クリエイターズカレッジは，放送・映画科，声優・俳優科，マンガ・アニメーション科，ゲームクリエイター科，CGクリエイター科およびクリエイティブラボ（四年制〈カレッジ制〉・アニメ，ゲーム，CG）からなっている。

専門学校として1947年に設立された。今年（2009年）で62年になる。設立当初はテレビ技術習得の学校として設置された。後にコンピューター分野に手を伸ばしていた。社会ニーズに合わせる形で総合系（コンテンツ，デザイン，工，医，スポーツなど）へ移行している。関連業界はいわゆる「カタカナ業界」である（テレビ，アニメ，ゲーム，ファッションなどにつながる業界である）。

DP2には103の専門分野があり，約11,000人学生が在籍している。訪問したキャンパスは約5,000人在籍している。特に，アニメ・声優というコースは人気であり，学生の半数以上はこの分野に在籍している。

3. 調査内容

3.1 マンガ・アニメーション科

マンガ・アニメーション科にはマンガコース，アニメーションコース及びキャラクターデザインコースがある。学科の特徴として以下の5点が挙げられる。

- (1) プロレベルの最先端の専用設備が充実している。最新ソフトとハイスペックマシンを導入した理想的な環境を用意している。
- (2) 初心者でも基礎から高度なスキルまで学ぶことができる上，実際の仕事の現場で求められるチームワークまで養うことが可能なカリキュラムが設置される。
- (3) 業界で実践のある企業との共同プロジェクトにより，在学中からプロの仕事と現場を体感することで，業界で求められる高い実践力を身につける。
- (4) 業界の第一線で活躍しているプロのマンガ家を多数送り出している。在学中のプロデビューも高い実績を誇っている。
- (5) イベントや海外研修などの活動を充実している。

3.2 教育内容

DP2の特徴は，企業と連携したプロジェクトで，在学中から実践経験を積むということである。実践力を重視する本学院では，さまざまな業界の第一線企業と連携し，学校の枠を超えた挑戦的なプロジェクトや特別講義等を全学科で実施している。学校で学びながらプロの現場で働いたり，学外で作品を発表して評価を受ける等，在学中から本格的な実践経験を積むことができる。また，業界の最前線に触れる機会も豊富に用意している。

アニメは，本来は手作業なので工学だったが，デジタル・CG化等により多様化してきた。もともとアニ

メーションはセル画という技術を習得ということに特化していたが、デジタルアニメへ移行している。

カリキュラムについて、逆算のカリキュラムが作られている。つまり、学生が成果（モノづくり。作品制作）を出すところまでこぎつけるように、カリキュラム編成をしている。

学生の入学時のレベルが異なるので、ミスマッチ（実際は全体の1%）を考慮して学科変更可能期間を長く取っている。また、大学への編入もある。ただし、二年制集中教育方式を通して、人間性の形成については足りない部分がある。これはカリキュラム自体にのめり込むことが原因となっている。また、サークルなどの課外活動に参加する余裕がないように思われた。新プロジェクトでは人間形成に力を注いでいる。

業界との関係性が強いので、業界から委託される業界課題が多い。これは教員と学生が取り組んでやることである。このようなことはカリキュラムに組み込まれたインターンシップに近い。学生の参加は無償で、授業の単位に置き換える。将来就職とつながるというメリットがある。

3.3 教員について

ほとんど業界関係者で構成されている。専任教員は公募している。ただし、専任教員の採用については、一度非常勤で見習いを経て、本採用になる場合も多い。

専門学校における教員の研究とは業界研究及び教材研究である。教員が業界のトレンドを研究し、カリキュラムに反映させる。また、業界から依頼される業界課題の解決も教員研究の一部である。このような委託事業には学生の参加が認められる

学生の入学後は担任制を採用している（一人教員あたり40～60人の学生の面倒をみる）。実技（実習）へと移行する場合は、プロデューサー制を採用している（一人教員当たり20～30人になる）。

3.4 卒業・就職について

入学して二年まで進む学生は約90%であり、卒業までこぎつけるのは約85%である。アニメ系（技術系）の希望者の約90%は就職可能である。

マンガコースと声優・俳優コースの就職状況（就職というよりも、デビューである）について、以下の二つの方向性がある。

- (1)（就職ではなく）デビュー、賞を取る、雑誌に掲載されるまでの支援をする。就職＝定期的な食べていく収入源を得るまでをサポートすることとは異なる。毎年10人（1割程度）が賞を得たり、掲載されたりしている。
- (2) 一般就職をしながら、アシスタントをする。ただし、クリエイターにはなれないし、デビューはできない。

3.5 専門学校としての位置づけ

専門学校としては、社会に需要に敏感に反応し、研究が必要とされる。それをカリキュラムに反させると共に就職へと繋ぐことが重要である。

学生は社会にとって資源である、という発想を持つべきであり、主役は学校ではない。学校は通過点に過ぎないという見方をすべきと考える。

学校の支援は経産省である。この業界は大きくはないが、中間団体日本動画協会と連携し、市場を活性化させることが（支援の）中心である。業界との関係性が深く、業界のニーズに合わせた人材養成・初期キャリア支援を行っている。

（文責：張 琳）

3. 15. DX1 学院（中国）

1. 調査対象

訪問日：2009年11月2日

対応者：DX1 学院 院長

訪問者：吉本圭一，張 琳

2. 調査校の概要

DX1 学院は上海市人民政府によって批准され、2001年に設置された全日制民弁高等職業学校である。学校は国家が認め、上海唯一の国家級の民弁模範ソフトウェア高等職業学校である。

学校の運営資金は托普集団から一部の運営資金を得て、学校自身が一部拠出している。

国は学校運営資金を出さない。ただし、貧しい学生には補助金、国の奨学金と実験室の設備料金を出す。学校の行政管理について、上海市教育委員会が中心になって管轄している。同時に、集団も管理権を持っている。

3. 調査内容

3.1 学科の設置

DX1 学院はソフトウェア学院、管理学院、情報安全学院、電子と自動化学院と外国語学院からなっている。DX1 学院は14の学科がある。

学 科 名	定 員 数
ソフトウェア技術	90
アニメーションデザインと制作	75
企 業 管 理	60
商 務 管 理	60
物 流 管 理	120
機 電 一 体 化 技 術	70
コンピュータ応用技術	20
コンピュータネット技術	20
情 報 安 全 技 術	20
応 用 英 語	20
応 用 日 本 語	35
社 区 管 理 と サ ー ビ ス	25
ソフトウェア検定	10
コンピュータ芸術デザイン	175

3.2 教育内容

DX1 学院の教育目的について、専攻にかかわる必要な基礎理論、専門知識を身につける。職業現場の仕事に携わる基本的な技能と能力を持つものを培う。（「中華人民共和国高等教育法」第15条による）

学校は教育委員会と市場ニーズによって、カリキュラムを編成する。集団はカリキュラムの編成上はほとんど関係がない。

• 基礎科目、専門科目と実習

1, 2 年生：基礎科目 — 20%~30%（国家教育部によって決定される）

専門科目 — 70%（市場ニーズ、集団の意見、学校間の交流によって決定される）

理論と実習の比率は1：1である。実習は校内実習と校外実習がある。
3年生　：専門科目 — 2ヶ月～3ヶ月
　　　　　実習 — 9ヶ月～10ヶ月（校外実習－会社）

3.3 教員（ソフトウェア学院）

- 専任教員　：ソフトウェア技術：9名
　　　　　　　ネット技術：9名
　　　　　　　アニメーションデザインと制作：8～9名
専任教員は、学歴を持ち（大卒）、企業で働いた経験を持つ人が大部分をしめるが、大学のパソコン学科を卒業したばかり先生もいる。 — 「双師型」
専任教員は授業の時間だけ学校にいる。週に12～16コマ（1コマは40分である）の授業がある。他の時間は兼業することが学校に認められている。また、学生の実習には先生も同行し、指導を行う。学生とプロジェクトを作りながら、最先端の技術を学ぶ。
- 非常勤教員：ソフトウェア技術とネット技術：合計約30名
　　　　　　　アニメーションデザインと制作：12～13名
- クラス担当教員：1クラスに1名（担任の教員は学校に住んでおり、24時間学習と生活の問題を相談できる）

3.4 就職と進路

DX1 学院は「両証制度」を行う。学生は卒業するとき、「卒業証書」が授与されるとともに、生徒は「国家資格証書」と「ポスト証書」など（国、労働局あるいは行業が認められている証書である）の証書を取得することに励む。

ほとんどの学生が就職できる。就職率は約90%である。ソフトウェア学院は2つの会社と提携している。毎年20～30人ほどの卒業生はこれらの会社で就職する。特に、アニメーションデザインと制作学科は上海市メディア協会と連携しており、90%の仕事が協会から紹介される。

職業観の教育について、新入生を対象として、「職業生涯企画」授業が設置されている。学生たちは自分の職業価値観をはっきり分からせる。就職の職業素質と能力を育てる。就職指導について、職業諮問センターと心理カウンセリングセンターが設置された。就職の問題だけではなく、就職のストレスのような心理上的の問題も解決することになっている。

（文責：張　琳）

3. 16. DX2 学院（中国）

1. 調査対象

訪問日：2009年11月3日

対応者：DX2 学院 国際商学院院長

訪問者：吉本圭一，張 琳

2. 調査校の概要

DX2 学院は江蘇省人民政府によって設置される全日制民弁高等職業学校である。学校が設置されたとき、托普集団から一部の運営資金を得て、学校自身が一部拠出している。国は学校運営資金を出さない。ただし、貧しい学生には補助金、国の奨学金を出す。学校の教育の質を保証するために、江蘇省教育委員会は学校の質のコントロールと総合評価を定期的に行っている。

3. 調査内容

3.1 学科の設置

DX2 学院にはデジタル芸術学院，コンピュータ工程学院，外国語学院，機電工程学院と管理学院がある。学校には15学科がある。つまり，電子商務，現代物流管理，通関と国際貨物運送管理，ソフトウェア技術，コンピュータ情報管理，コンピュータネット技術，挿入式システム工程，コンピュータ応用，特殊モデルのデザインと制作，機械製作と製造，数値制御技術応用，応用日本語，ビジネス英語，映画デジタル技術，アニメーションデザインと制作である。

3.2 教育内容

学校の教育目的は専攻にかかわる必要な基礎理論，専門知識を身につける。職業現場の仕事に携わる基本的な技能と能力を持つものを培うことである。（「中華人民共和国高等教育法」第15条による）

市場ニーズと專業ニーズによって，まず学校はどのようなカリキュラムを開設するのかを決め，それから江蘇省教育委員会に申請する。申請が認められると，カリキュラムの設置ができる（申請から結果が出るまで1年間かかる）。

• 基礎科目，専門科目

1，2年生：基礎科目——20%～30%（国家教育部によって決定される）

専門科目——70%（市場ニーズによって決定される）

理論と実習の比率は1：1である。実習は校内実習と校外実習がある。

3年生：専門科目——2ヶ月

実習——10ヶ月（校外実習－会社，学校内）

3.3 教員

ソフトウェア技術学科，パソコン応用技術学科，3G学科（携帯技術）で合計15名が専任教員である。専任教員は全員大学あるいは大学院パソコン学科を卒業している（企業で働いた経験はない）。週に12コマ（1コマは45分である）の授業がある。授業の時間だけ学校にいる。他の時間は自分で研究を行う。学生の実習に対して，先生は同行しない。ただし，不定期で査察を行う。専任教員の兼職が認められない。この三つの学科には非常勤教員がいない。クラス担任について，1クラスに1名である（担任の教員は学校に住んでおり，24時間学習と生活の問題を相談できる）。

3.4 就職と進路

DX2 学院は「両証制度」を行う。学生は卒業するとき、「卒業証書」が授与されるとともに、生徒は「国家資格証書」と「ポスト証書」など（国、労働局あるいは行業が認められている証書である）の証書を取得することに励む。

ほとんどの学生が就職できる。就職率は100%に近い。3G 専業だけは一つの会社と契約している。毎年30人ほどの卒業生がこの会社に就職する（3G 専業は毎年卒業生が40人ぐらいいる）。

学校には、就職指導センターが設置されている。就職面接のテクニック、職業選択の心理準備指導などのキャリア・ガイダンスの学習をさまざまな形式で行う（授業、講座など、自由参加の形式）。また、学校では総合職業教養教育を行う。職業観の教育は授業の中に浸透する理念である。

（文責：張 琳）