

実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の検討の視座

1. 実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化にあたっては、社会の要請を踏まえた上で、以下の点を明確にすることが重要。

- 社会の要請**
- ①社会や技術の変革が激しい中、それに対応できる企業の求める人材がない（社内の教育訓練が停滞）
 - ②起業する人材がない（開業率の低さ）
 - ③産業界をリードし、変革していく人材がない（急激な社会変化）

(1) 養成する人材像

○ 業種は何か。（農業、建設業、製造業、IT、福祉、ファッション…etc.）

○ 職種は何か。（技術職、事務職（簿記・会計、労務管理・人事等）…etc.）

- ・ 大企業のホワイトカラー採用については、職種別採用・職種限定採用を行っている企業は今のところ少なく、配属先は就職後に決まる企業が多い。
→ 求められる知識や技能をどこまで明確化できるか。
- ・ 専門職に限定せざるを得ないのか。

また、以下の視点からのアプローチも必要。

○ 会社で働く人材か、自ら経営を行う人材か。（大企業か、中小企業か、新たな起業か。）

○ 実業界の求める人材の育成＋実業界をリードし改革する人材の育成

○ 職能レベルはどの程度か。（マネジメント能力がどの程度求められるか。）

(2) 対象者

○ 高等学校の新卒者か、すでに働いている社会人か。

- ・ 職業教育を行う以上、どの職業に就きたいかは明確であることが必要。
- ・ しかし高校卒業時には希望する職業が不明確な者が多く、入学後、職業選択教育も視野に入れる必要があるのか。
- ・ 就業後の者の方が、身につけたい知識・能力についても、より具体的で明確
- ・ 一方、現状では、高等学校卒業後の進学志向は非常に高い。
（高等学校卒業後の進学率 大学・短大等：約 55%、専門学校：約 22%）

2. 人材像と対象者を踏まえ、新たな高等教育機関の制度はどうすべきか。

(1) 何を教えるのか

- 1年次は職業選択教育も視野に入れ、2年次から専門分野の知識・技能を教えていくのか、それとも入学時にはすでに職業選択は終了し、入学直後から特定の専門分野が求める知識・技能を教えていくのか。
- 各専門分野の知識・技能（基礎～高度）
- マネジメントに必要な素養（業務マネジメント～組織マネジメント～経営・起業）
- 周辺分野・関連分野の知識・技能 等

(2) どう教えるのか・どう育てるのか・どう活躍を支援していくか

- 実習・実技等（学校内・企業内）を重視。
- 学業と就業が両立するような教育課程の仕組みの導入。
（習得した知識・技能を、「実習」より踏み込んで、「就業」した職場での実践を可能とするなど。）
- マネジメントを学ぶ際に、分野や職種等によっては就業経験を求め、当該分野における具体的なマネジメントを扱うなど、より高度で実践的な指導を行う。
（例えば、基本的課程の修了後に一度就職し、独立を目指す段階で、社会人の学び直しとして働きながらパートタイムで再度入学し、当該分野の実践的なマネジメントについて学ぶなど。）

(3) どういう組織とするのか

- 学校の組織形態（一分野で一学校となるか、分野毎の複数の学科を一学校で持つのか。）
※ 分野横断的な共通の教育内容が、あまりなければ前者と、ある程度あれば後者と親和的。
- 企業等との連携組織（教育内容の決定、企業内実習の実施、学業と就業の両立、評価 等）
- 教員の構成等（実務経験のある教員の配置、企業等の現職者の活用 等）

基礎教育 （職業選択）	業種・職種の特徴、企業・組織の特徴、起業、キャリア開発 職業選択のためのインターンシップ
業種・職種別の 基礎教育	技能・知識教育 インターンシップ / デュアル
業種・職種別の 高度教育	経営・会計・戦略・問題解決能力 各分野の技術開発の現状と今後 世界におけるその分野の取り組みの現状と今後 ワークショップ