

## 社会人の学び直しにむけた専修学校教育の拡大・強化可能性について

学校法人河原学園 理事長 河原成紀

### 1. 専修学校専門課程における社会人在学状況（資料 1・資料 2 参照）

- 1-1. 〈社会人学生比率〉は特定分野（医療・福祉分野）で高くなっている。労働市場において年齢上の制約（事実上の制約）の強弱が職業分野ごとに異なり、このような格差が生じているのではないか。たとえば、IT 分野では、学生指導の経験上（年ごとに変動はあるが）、新卒時に年齢が 35 歳前後に達しているような場合、個人差もあるが新卒内定を獲得するのは容易ではない。
- 1-2. 在職者の入学は非常に少ない（表内には記載していないが、9 校全体で社会人学生の約 3.6%）。専門課程では学業継続にあたり相当の時間拘束が生じるため、特殊な事情（夜間開講学科である、本人が時間制約の低い自営業者である等）がある場合を除き、在職者が学業を継続することは困難だと思われる。
- 1-3. 現在、様々な給付金制度が存在しているにも関わらず、給付金利用率は非常に小さい。多様な給付金制度がかえって周知理解を遅らせ、普及を阻害しているのではないか。河原デザイン・アート専門学校のみ給付金利用率が非常に高くなっているが（専門実践教育訓練給付金と教育訓練支援給付金）、学生募集時に給付金制度を紹介する独自のパンフレットを作成し、周知を図ったとのことである。それ以外の校では、学内の事務担当者でさえ、すべての種類の給付金制度を明確に説明できる者は少ない状況である。
- 1-4. 〈社会人学生比率〉は、医療大学校では看護学科、理学療法学科、作業療法学科、歯科技工学科で、医療福祉専門学校では、介護福祉科、柔道整復師科、鍼灸師科で 20%を超えている。学校間の格差と同様に、労働市場において年齢上の制約の強弱が職種ごとに異なるため、このような格差が生じるのではないか。
- 1-5. たとえば、看護職分野、介護職分野は慢性的な人材不足が知られており、新卒採用にあたって年齢上の制約が比較的弱いのではないかと考えられる。実際に、「介護サービスの職業」の有効求人倍率（パートを除く）は、2015 年 4 月は 1.74 倍、2016 年 4 月には 2.11 倍に達している（厚生労働省「一般職業紹介状況」）。同様に「保健師、助産師、看護師」は、2.47 倍、2.43 倍である。全職種の有効求人倍率が、2015 年 4 月は 0.89 倍、2016 年 4 月は 1.01 倍であることと比較して、看護職、介護職はいわゆる「売り手市場」であることがうかがえる。また、柔道整復師・鍼灸師については、学科の担当者の所感によれば、もともと卒業後の開業を見据えて入学してくる学生が散見されるとともに、接骨院・整骨院・鍼灸院からは「年齢不問」で新卒採用募集されることも少なくないとのことである。

1-6. 同様に、〈社会人学生平均年齢〉も学科によって（つまり職種によって）傾向が異なるように見える。看護学科をはじめとする医療大学校では、社会人学生の平均年齢が 20 代に収まっているが（全学科平均 26.5 歳）、医療福祉専門学校では、こども未来科（対応職種は保育士・幼稚園教諭）を除き 30 代である（全学科平均 35.1 歳）。こういった現象も職種ごとの労働市場の特性（年齢上の制約）に関連しているのではないかと。

1-7. 以上を踏まえると、どの職種に関しても、労働市場において転職・再就職に相応の年齢上の制約があるとするならば、（とくに慣例的に年齢上の制約の強い職種に対して）学び直した社会人の雇用に関して、企業向けの「キャリアチェンジ助成金」等の制度があれば、企業の雇用意欲を触発し、転職や再就職を目的とする社会人の学び直し拡大に結びつく可能性があるのではないかとと思われる。

## 2. 医療福祉専門学校介護福祉科における教育プログラム事例（資料 3 参照）

2-1. 専門課程（1487 時間）は、未経験者を前提とする長期型の教育プログラムであり、他方、介護技術講習会（32 時間）、介護福祉士実務者研修（通信課程 454 時間＋集合研修 49 時間）、中核的専門人材事業実証講座（e ラーニング＋集合研修 56 時間）は、ある程度経験を積んだ実務者を前提とする短期型の教育プログラムである。

2-2. 専門課程は、社会人の学び直しとしては、未経験職業分野の専門知識や技術を知識ゼロの状態から実務レベルに至るまで一貫して習得するのに適している。長期型教育プログラムの利点を生かして、実習も含め体系的な人材教育（該当職業分野を構成する全知識領域と、所定の修業年限内で目標の人材に達するための全行程を含む）を提供している（資料 4 参照）。しかし、専門課程では学業継続にあたり相当の時間拘束があり、夜間学科開講や e ラーニング授業等、一定の受講環境が成立しない限り、在職者が学業を継続することは困難だと思われる。とはいえ、専門学校にとって夜間開講学科を別途設置することは、専門教員の増員を図るの必要があり、とくに本学のように地方の専門学校では、そのための人材確保が容易ではない（昼間学科のための教員確保でさえ容易ではない）。また、e ラーニングおよび受講管理のシステムを導入・運営することは相当の設備投資が必要となる。そこで、次のような仕組みがあれば、専門課程における社会人の学び直しの受け皿拡大を促進する効果が期待できるのではないかとと思われる。

- (a) 夜間学科開講に関して、講師の不足を補完するため、専修学校（専門課程）が当該職業分野に関連する企業や業界団体から講師派遣を受ける場合、一定度の経常費補助金を受け取ることができる。
- (b) 専修学校において現在、遠隔授業の時間数は総授業時数のうち四分の三に制限されているが、この制限を撤廃し、e ラーニング型学科の開講を認可する。
- (c) e ラーニング・受講管理システムの導入に関して、機材設置や設備導入に関して一定度の設

備整備補助金を受けることができる。

2-3. また、(本学に限らない問題だと思われるが) そもそも、〈体系的な人材教育〉を実現するカリキュラムの開発は容易ではない。本学では、カリキュラムは、妥当な職業人材像に即して設定された教育目標から逆算して科目群を分節し、各科目は講座の最小単位(90分授業)にまで詳細化された授業計画(いわゆるコマシラバス)によって構成されなければならないと考えている。この場合、妥当な職業人材像、教育目標は、どこから、どのような情報に基づいて設定するかという問題がある。本学教員は、地域の企業や業界団体と(個人的なレベルも含めて)交流を保ってはいるが、そこからえられる情報は限定的である。したがって、とくに本学のような地方の専門学校の場合、教員(とくにカリキュラム開発担当者)が、同一教育分野の他地域の専修学校、全国レベルの大手企業や業界団体、行政機関、関連研究機関、関連学会等と継続的な関係を保っていくことが、妥当なカリキュラム開発のためにも、既存カリキュラムの陳腐化防止のためにも重要であると考え。そのような場面で、業種・職種単位で〈実務卓越性〉の追求を主題とする全国的な組織の形成を図ることができれば、単なる資格主義や経験主義に陥ることなく、専修学校のカリキュラム開発やカリキュラム改善に大きな進展を期待することができるのではないかと思われる。

2-4. 他方、実務者を前提とする短期型の教育プログラム(介護技術講習会、介護福祉士実務者研修、中核的専門人材事業「介護人材の高度化を目的とする学び直しプログラムの開発と実施」の実証講座)は、専門課程と比較して圧倒的に時間数が少ないため、体系的な人材教育というよりも、新規知識の補充、あるいは、国家試験対策といった限定的な内容で実施されている(本学の講座担当者によれば、国家試験対策と実務に即した実践的な教育では乖離があるとのことである)。そのため、専門課程の〈体系的な人材教育〉に相当する内容については、実務者は実務経験そのものを通して、すでにある程度習得済みであると想定せざるをえない。しかし、中核的専門人材事業実証講座(2014年度・2015年度)で実務者を募集したところ、実務経験3年未満から15年以上まで幅広く受講者が集まり、本学の講座担当者からは、実務経験・専門知識のレベルもバラバラで、限られた時間の集合研修では受講者全員を等しくフォローすることは難しいという報告があった。実際に、受講後に受講者に対して国家試験の模擬試験を実施したところ得点差が大きく生じていた。

2-5. 以上のように、本学で実施した短期型教育プログラムでは、ふたつの問題が見出された。まず、プログラムの時間的制約から社会人の学び直しとしては講座内容が限定的になること、実務者は想定以上に実務経験の質・量、専門知識の習得度に個人差があることである。この両方の問題を解決するひとつの手段として、レベル別・領域別に分割された講座群から構成され、一職業分野の全体を包含する講座体系を用意することが考えられる。学び直そうとする受講者は、自身の実務経験・専門知識のレベルに合わせて、どの領域のどのレベルの講座からでも受講することができ、かつ、どの講座からも他の領域の講座へ、上位・下位レベルの講座へ(自身の興味・関心やキャリアプランに応じて)自由に移行ができるような講座体系である(本学は、このような講座体系も、ひとつひとつの講座内容は明確な教育目標に基づいたコマシラバスによって規定される必要があると考え)。いわば、インターネットのハイパーリンクで接続されたような講座体系である。もちろん、

講座体系の諸領域や上位・下位レベルを適切に構成するためには、専門課程と同様に企業や業界団体との連携によって開発を行う必要がある。

2-6. このような講座体系は、集合研修型に限らず、eラーニング型で提供するという方法も考えられる。ただし、中核的専門人材事業実証講座のeラーニング講座の受講者からは、eラーニングの受講を継続しやすいように、受講者同士の意見交換や情報共有の場やメンターによる定期的な受講相談を提供してもらいたいという要望があった。受講者同士のコミュニティ作りを検討する余地も考えられる。いずれにしても、こういった講座体系の開発・運用には相当のコストが必要であり、また、前述のようにeラーニング・受講管理システムであれば別途システム開発・運用のコストも生じると考えられる。

2-7. 実務経験の量・質もキャリアプランも多様な社会人の学び直しに対して、専修学校の短期型教育プログラムを現在以上に活用しようとする場合、講座体系や講座運用に関して従来の「短期型」にはない大胆な取り組みが必要である。そのような工夫は専修学校にとって少なからぬ負担ではあるが、社会人の学び直しを推進する国の立場から何らかの補助等が可能となれば、そのような取り組みは大きく進展していくのではないかとと思われる。