

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【一般社団法人日本添乗サービス協会】

《平成25年11月21日聞き取り》

I 団体の概要

【一般社団法人日本添乗サービス協会 (TCSA)】

- 所在地等：東京都港区芝 ○設立：昭和61年
- 目的：添乗を専門とする人達を養成し、多様化する旅行者のニーズに的確に対応できるプロフェッショナルツアーコンダクターを安定的に供給し、観光産業の発展に寄与する。
- 会長：山田 隆英 (元海上保安長官、OTOA (日本海外ツアーオペレーター協会) 理事)
- 正会員企業数 (添乗員派遣会社)：49社 (H25年8月末現在) ○正会員所属添乗員数 (派遣添乗員)：9,825人 (H25年8月末現在)

II 検定等能力評価に係る具休の取組み

【添乗員能力資格認定試験について】

- 目的：①添乗員として身につけてきた知識・経験を添乗員の能力として評価するなどの段階にあるかを客観的に確認する尺度とする。
 - ②添乗員の社会的地位の向上に資すること。すなわち、認定された添乗員が社会的にもそれに相応しい評価を受け、派遣会社及び旅行会社からもそれ相応の待遇を受けられるようにする。
 - 概要：・ 学科試験 (一次試験)、小論文 (二次試験) に加え、添乗業務の経験年数及び添乗員数により総合的に判断し、その経験を基礎に他の規範となるに相応しく、能力の水準に達していると認められる者に対して認定する。
 - ・ すべての認定者に対して「認定証」を授与し、1級及び2級認定者に対しては、名刺用の「認定シール」を併せて授与する。
- なお、今後1級認定者には、バッチを授与しており、現在デザインを募集しているところである。

試験内容 科目	一次試験		二次試験	
	業務知識	実務(※3)	英語	小論文
総合(※1)	○	○	○	○
国内	○	○	○	○
3級	○(※2)			

受験資格(※4)	1級	2級	3級
添乗年数	2年以上	1年以上	なし
添乗日数	200日以上	100日以上	なし

- (※1)国内及び海外添乗
- (※2)国内の業務知識
- (※3)具体的なケースについて記述で回答するもの。
- (※4)添乗年数又は添乗日数どちらかが満たす必要

○平成8年からの累計受験者数2,480人、認定者数1,397人 (平成24年度末現在)

【職業能力評価基準について】

○平成25年に策定。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 資格認定者について、派遣料や日当に反映させている旅行会社もあるが、反映されにくいのが現状。
- 資格認定試験について、コスト面の負担が大さい。何かしらのサポートがあれば受験者数も伸びるのではないかと認識。
- 資格認定が採用の際活用されるというよりは、各自の能力開発の目標という面が強い。(添乗員はツアーごとに評価されるため、採用の際にはストレス耐性が非常に求められる傾向。)
- 資格認定を受けた者が、実際のツアーでのお客様アンケートで高評価を得られないギャップが存在する点が課題との認識。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【学校法人小山学園専門学校東京テクニカルカレッジ】(教育訓練(専修・専門学校)関係)

《平成25年11月26日聞き取り》

I 学校の概要(採用形態等含む)

【学校法人小山学園専門学校東京テクニカルカレッジ】

- 所在地等：東京都中野区東中野 ○設立：昭和44年 ○理事長：山本 匡
- 学科：建築・インテリア、ゲーム・情報・Web・環境・バイオなど3分野9学科等(その他、自動車系専門学校を都内で3校有する)
- 平成24年度卒業生数：158名

II 教育訓練、能力評価及び資格取得支援、在校生の就職支援に係る具体の取り組み

【教育訓練、能力評価】

○入学者の学力等の水準の均一化を図ることが困難な実態が在る中で、パートナーたる企業に一定の質の人材を安定的に提供するため、カリキュラム編成に当たり、卒業生が持つべき知識やスキルを持つ「人材目標」を設定し、効率よく修得させるために、企業や学識経験者に協力を受け「教育課程編成委員会」を開催し、講座の受講順も含めて作成。

○具体的には、授業運営に関して、Plan(1年間に分けて学ぶ内容をより細分化し1コマ毎(90分)に学ぶ内容を開示したものである「コマシラバス」の作成)→Do(授業中に「コマシラバス」に基づき1コマの学ぶべきポイントが10項目に分けて記載された「授業シート」を使用)→Check(毎回授業の最後に学習内容が理解できたかを確認する「授業カルテ」を使用)→Act(「授業カルテ」の結果に基づき、身に付いていない要素を補充する「コマ補習」)のPDCAサイクルを繰り返すことで、**授業ひいては学生の能力の質保証**に取り組んでいる(ISO9000の品質保証の思想)。

○さらに、多様な生徒が集まる専門学校であるため、修学のモチベーション維持等を目的に社会との接点を持たせるため、後援企業(後述)の全面的な協力を得た、学内インタナーシップとして「仕事場カリキュラム」を全学科で実施(例：ゲーム開発、地域商店街PRのHP制作)。

○同一校舎内に設置されている社会人の教育を対象とするテラハウスICAにおいて、東京都の委託訓練活用型デュアルシステム及び離職者等再就職訓練を受託し、5科(オフィスジョブマスター科、Java・Webプログラミング科等)で公共職業訓練を実施し、デュアルシステムやジョブカード等の専門学校教育への汎用性を模索。

【資格取得支援、在校生の就職支援】

○教育訓練の成果の一つの目安として、事後に該当の代表的資格取得を奨励・支援(例：応用・基本情報技術者等)

○自動車、建築・インテリア・設備・空調、バイオテクノロジー、コンピューターなど各産業の優良企業からなる「小山学園後援会」が教材や設備の提供、教員の派遣、就職説明会の開催など多方面にわたりバックアップ。卒業生を定期的に採用。(後援企業数：101社(平成25年4月現在))

III 教育訓練の観点からの資格の意義及び就職支援に関する認識・課題

○個々の教員の専門性や既存の教科書に依拠する「講座主義」から、人材目標から必要な教授内容を考える「カリキュラム主義」へ転換。

○また、短期的なニーズに基づいた教育ではなく、10年、20年後など中長期を見据えた人材育成を行う必要があると認識。

○本校の卒業生に対して、その学生を採用した各企業からクレームが入ることはほぼなく、一定水準の職業教育、実践的人材育成が行われていると自負。採用選考に当たり面接のスキップ等の形で評価。

○国家資格(免許)等に依存する企業は業種・職種固有の知識・技能に加えて、ストレス耐性が高い等の「人間力」を求める場合がある。社会人基礎力や人間力等を育成している専修学校においては対応しているが、中には必ずしもカバーできない面もある(職業実践専門課程の企業等との連携を図る実習や演習はまさにその力を育成する場面となる)。

○教育の結末の1つとしての資格取得は企業にとって総合評価の要素にはなるうが、決め手にはなりにくい(バンダー資格の適用性の制約)