

# 職業能力開発と高等専門学校

## - アンケート調査から -

武 田 公 男

武 田 嘉 孝

### 概要

本研究は、高等専門学校における中高年齢者など社会人向け職業能力開発教育の実態に関するアンケートの調査結果である<sup>※1</sup>。高等専門学校は、経済成長を支える科学・技術の更なる進歩に対応できる技術者の養成を目的に1962年に設立され、現在、国立54校、公立5校、私立3校が全国に設置されている。

アンケートは、全国の高等専門学校61校を対象とし、郵送によって調査票を配布した。回収数は54校、回収率は88.5%であった。アンケート調査の結果から、地域企業の従業員向けの職業能力開発教育を重視している、地域企業との連携強化を強く志向している、学生の企業実習は最小限に留めている、全就職先のうち地域の事業者が占める割合は50%弱に過ぎない、卒業生向け「リフレッシュ教育」はあまり実施されていない、などといった高等専門学校をめぐるいくつかの実態が明らかになった。

### 1. はじめに

経済環境が激変する中、わが国の経済を再活性化させるには、地域を基盤とした産官学の連携による職業能力開発による人材育成が不可欠となっている。このような状況の中、大学など高等教育機関が果たすべき役割は大きい。とりわけ1962年に設立された高等専門学校は、5年間（商船高専は5年半）の一貫教育を行う高等教育機関であり、現在、国立54校、公立5校、私立3校が全国に設置されていることから、地域連携の担い手としての可能性は大きい。高等専門学校には、機械工学科、電気工学科、電子制御工学科、情報工学科、環境都市工学科、商船学科などの学科があり、授業科目は、数学、英語、国語、歴史等の一般科目と各学科での専門科目で構成されている。特に専門科目は、実験・実習が重視され、大学とほぼ同程度の専門的な知識、技術が身につけられるよう工夫されている。なお、卒業生には準学士の称号が授与される。また1992年には、卒業後さらにより高度な技術教育を行うことを目的に、2年制の専攻科が設置された。専攻科の課程を修了し、

大学評価・学位授与機構の定めた条件を満たした者は、同機構に申請して学士の学位を得ることができ、大学院に進学することができる。さらに専攻科では、すでに企業で活躍している社会人技術者も受け入れている。これにより、企業との共同研究も可能となる。

## 2. 職業能力開発が重視される背景

平成 11 年度「経済白書」が、労働移動の増大に伴い、より一層の公的なセーフティ・ネットの整備が必要であり、その重点は、職業紹介機能の拡充、職業能力開発、新雇用先への助成、雇用創出策である。企業の体質改善は不可避であり、その結果、特に中高年のホワイトカラーはいわゆるリストラの影響を受けかねず、職業能力開発や雇用保険などの分野に配慮が必要である<sup>注2</sup>、などと述べているように、国の政策は、「雇用の維持」から「雇用の創出」へと大きく転換され、職業能力開発の必要性が強調されるようになった。しかし、ここで問題となるのが、職業能力開発を誰が担うべきなのかといった点である。今までなら、まず考えられるのが、企業による教育・訓練であろう。しかし、雇用の流動化が進めば、企業は教育・訓練に対する投資は抑制するはずである。また、アウトソーシングなどの拡大が、このような傾向に一層拍車を掛けるだろう。実際、既に日本企業の教育・訓練費は減少傾向にある。

また、第二次大戦以降の大企業を中心とする日本的経営下では、ゼネラリストを重視する育成と処遇システムが人事管理の中心であった。そのため、ジョブ・ローテーションを人事の基本として、OJT や研修が人材開発システムの中軸を形成してきたのである<sup>注3</sup>。すなわち、わが国の職業能力開発は企業内教育によるものが主流であり、その結果、他社でも通用する普遍的な能力より企業特殊な能力の向上が重視されてきたのである。

しかし、最近では、普遍的な能力の重要性が各方面で指摘されるようになってきている。例えば、平成 11 年版「労働白書」は、国全体としての職業能力開発投資の確保・増強、次々に変化しつつ高度化していく人材や能力へのニーズに対応した職業能力の開発、エンプロイアビリティの向上のためには、社内だけでなく社外にも通用する能力について、その体系や評価が示されること、適職選択の支援により不必要な転職の減少を図るとともに、転職してもキャリアが積み重なって行くこと、などの点を職業能力開発の課題として列挙し、個人責任による職業能力開発やそれを支援する行政の役割がいかに重要であるかを強く指摘している<sup>注4</sup>。

さらに、平成 11 年版「国民生活白書」は、アメリカのコミュニティ・カレッジが地域との連携のもと、人材育成のために重要な役割を果たしていることを紹介し、わが国でも「短期大学などの教育機関が今後、社会人を積極的に受け入れ、自治体や地元企業等と連携していくことにより、日本版コミュニティ・カレッジとしての機能を発揮できるのではないだろうか。」との見解を述べている<sup>注5</sup>。

さて、わが国における職業能力開発のための機関としては、雇用・能力開発機構が挙げられる。同機構は、平成 11 年 3 月に公布された「雇用・能力開発機構法」(平成 11 年法律第 20 号)に基づき、同年 10 月に発足した。現在は、職業能力開発総合大学校(1 校)、職業能力開発大学校(10 校)、同短期大学校(1 校)、職業能力開発促進センター(60 ヶ所)、都道府県センター(47 ヶ所)で構成されている。このうち、職業能力開発促進センターでは、再就職希望者のための「求職者コース」と在職中の仕事に必要な技術・技能・知識の向上を目指す「能力開発セミナー」が設置され、職業能力開発のための教育訓練が行われている。しかし残念ながら、全体として「縦割り」の感は否めず、地元企業や他の教育機関等との連携も万全とは言えない。その点、全国に立地している高等専門学校は、地域に密着した職業能力開発教育が可能であり、それ故、大きな成果が期待できるのである。

### 3. 調査目的

上述のように、高等専門学校は専門技術者の育成機関として重要な役割を果たしてきた。しかしながら、地域経済との結びつきを示す全国的なデータなどは少なく、高等専門学校における職業能力開発に関する実態を把握するのは困難な状況であった。そこで、在学生や社会人向けの職業訓練など、職業能力開発をめぐる高等専門学校の実態を明らかにするためにアンケート調査を実施した。

### 4. 調査方法

全国の高等専門学校 61 校を対象とし、郵送によって調査票を配布した。  
高等専門学校調査の配布数は 61 校、回収数は 54 校で、回収率は 88.5%であった。

### 5. 調査結果

社会人向け職業能力開発教育について

#### (1) 地域企業の従業員向け“職業能力開発セミナー”の有無

地域(本調査では「地域」を「都道府県内および隣接都道府県」と規定した)企業の従業員向けに職業能力開発を目的にしたセミナーなどを開講しているかについて、「開講している」が回答校 54 校の 63.0%(34 校)、「開講を検討中」が 18.5%(10 校)、「開講の予定なし」が 16.7%(9 校)、「無回答」が 1.9%(1 校)であった。

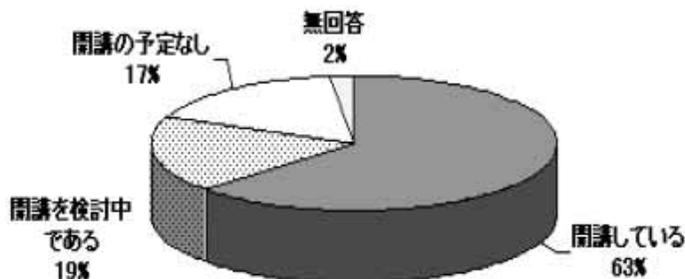
図表1 地域企業の従業員向け“職業能力開発セミナー”の有無

(n = 54)

|       |        |        |        |     |       |
|-------|--------|--------|--------|-----|-------|
|       | 開講している | 開講を検討中 | 開講予定なし | 無回答 | 総数    |
| 回答数   | 34     | 10     | 9      | 1   | 54    |
| 割合(%) | 63.0   | 18.5   | 16.7   | 1.9 | 100.0 |

図表2 職業能力開発セミナーの有無(グラフ)

(n = 54、%の小数点以下4捨5入)



(2) “職業能力開発セミナー”の概要

地域企業の従業員向け“職業能力開発”セミナーを「開講している」と回答した34校における講座内容の概要は以下のとおりである。

< 講座数および合計時間 >

講座数は平均で3.1講座。最多は11講座で、最少は1講座である。

図表3 講座数および合計時間

(n = 34)

|      |      |     |    |     |
|------|------|-----|----|-----|
|      | 平均   | 最多  | 最少 | 中央値 |
| 講座数  | 3.1  | 11  | 1  | 2.5 |
| 合計時間 | 33.0 | 138 | 5  | 19  |

< 講座の内容 >

講座内容で最も多いのは何かについて、「地域産業の関連技術」が回答校数34校の79.4% (27校)、「パソコンの習得など」が17.6% (6校)、「教養・文化など」はゼロであった。

図表4 講座の内容

(n = 34)

|       |               |               |             |     |       |
|-------|---------------|---------------|-------------|-----|-------|
|       | 地域産業の<br>関連技術 | パソコンの<br>修得など | 教養・文化<br>など | 無回答 | 合計    |
| 回答数   | 27            | 6             | 0           | 1   | 34    |
| 割合(%) | 79.4          | 17.6          | 0.0         | 2.9 | 100.0 |

< 受講者数 >

受講者の平均は 103.5 人。最も多いのは 1200 人、最少は 0 人であった。

図表 5 受講者数

( n = 34、単位：人 )

|       | 平均    | 最多   | 最少 | 中央値 |
|-------|-------|------|----|-----|
| 受講者人数 | 103.5 | 1200 | 0  | 38  |

< 受講者からの評価受け >

受講者から講義内容に関する評価を受け付けているかについて、「受け付けている」が回答校 34 校の 50.0% ( 17 校 ) 「検討中」が 20.6% ( 7 校 ) 「受け付けていない」が 26.5% ( 9 校 ) 「無回答」が 2.9% ( 1 校 ) であった。

図表 6 講義内容に対する受講者からの評価受け

( n = 34 )

|        | 評価制度あり | 検討中  | 評価制度なし | 無回答 | 総数    |
|--------|--------|------|--------|-----|-------|
| 回答数    | 17     | 7    | 9      | 1   | 34    |
| 割合 (%) | 50.0   | 20.6 | 26.5   | 2.9 | 100.0 |

< セミナーなどに関する地域企業向け PR 活動 >

セミナーなどに関する地域企業に対する PR 活動について、「行っている」が回答校 34 校の 97.1% ( 33 校 ) 「検討中」はゼロ、「行っていない」が 2.9% ( 1 校 ) であった。

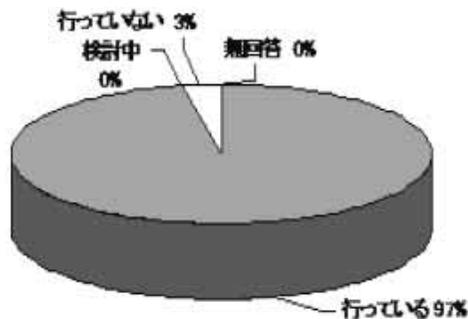
図表 7 地域企業向け PR 活動

( n = 34 )

|        | PR 活動あり | 検討中 | PR 活動なし | 総数    |
|--------|---------|-----|---------|-------|
| 回答数    | 33      | 0   | 1       | 34    |
| 割合 (%) | 97.1    | 0.0 | 2.9     | 100.0 |

図表 8 企業向け PR 活動 ( グラフ )

( n = 34、%の小数点以下4捨5入 )



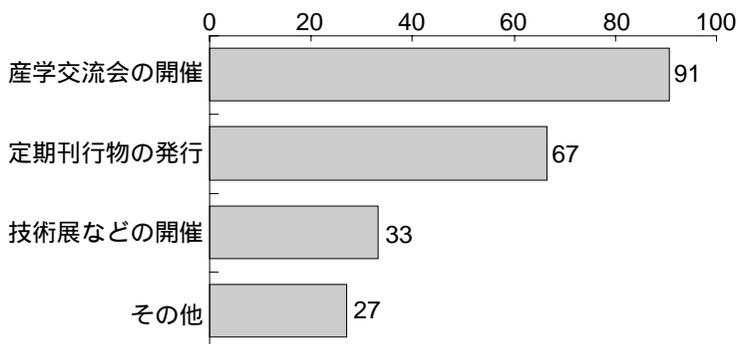
## &lt; PR 活動の内容 &gt;

PR 活動の具体例として、「産学交流会の開催」が 30 校、「定期刊行物の発行」が 22 校、「技術展の開催」が 11 校である。

図表 9 企業向け PR 活動の具体例（複数回答）

|          | 回答数 |
|----------|-----|
| 産学交流会の開催 | 30  |
| 定期刊行物の発行 | 22  |
| 技術展の開催   | 11  |
| その他      | 9   |

図表 10 PR 活動の内容別実施割合（％）



## 学生向け正規授業における企業実習について

## (1) カリキュラムに企業実習を採り入れている学校の割合

在校生向けカリキュラムに企業実習を採り入れているかについて、「必修科目にしている」学校は、回答校 54 校の 22.2%（12 校）、「選択科目にしている」が 63.0%、「採り入れていない」が 14.8%（8 校）であった。

図表 11 正規授業における企業実習の位置づけ

(n = 54)

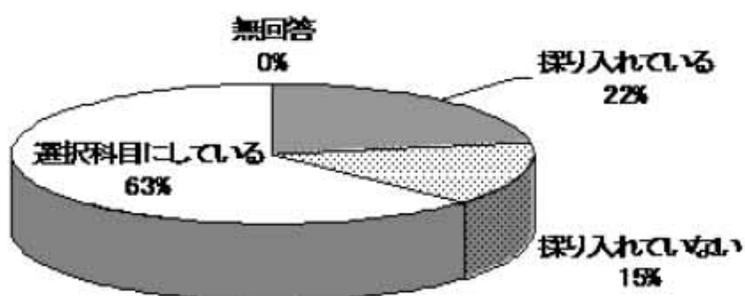
|       | 必修科目 | 選択科目 | 実施せず | 総数    |
|-------|------|------|------|-------|
| 回答数   | 12   | 34   | 8    | 54    |
| 割合（％） | 22.2 | 63.0 | 14.8 | 100.0 |

(2) 企業実習の概要 (必修科目にしている学校の場合)

< 全単位数と企業実習単位数 >

企業実習の単位数について、企業実習を「必修科目にしている」と回答した 12 校のうち 11 校から回答が得られた。それによると、企業実習の平均単位数は 1.7 単位、最多は 4 単位、最少は 1 単位である。なお、卒業に必要な全単位数 (回答があったのは「必修科目にしている」と回答した 12 校のうち 7 校) は、平均で 153.6 単位、最多が 177 単位、最少は 62 単位であった。

図表 12 企業実習の実施状況  
(n = 54、%の小数点以下 4 捨 5 入)



図表 13 全単位数と企業実習単位数 (必修科目)

|       | 実習単位数 | 全単位数  |
|-------|-------|-------|
| (回答数) | (11)  | (7)   |
| 平均    | 1.7   | 153.6 |
| 最多    | 4     | 177   |
| 最少    | 1     | 62    |
| 中央値   | 2     | 167   |

< 実習先企業の所在地 >

実習先企業の所在地として最も多いのはどこかについて、「都道府県内」が回答校 12 校の 75% (9 校)、「隣接都道府県」はゼロ、「その他」は 25% (3 校)であった。

図表 14 実習先企業の所在地

(n = 12)

|       | 都道府県内 | 隣接都道府県 | その他  | 総数    |
|-------|-------|--------|------|-------|
| 回答数   | 9     | 0      | 3    | 12    |
| 割合(%) | 75.0  | 0.0    | 25.0 | 100.0 |

## &lt; 実習受入企業数と継続性 &gt;

回答校 12 校における平均実習受入企業数は 85.9 社、最多は 164 社、最少は 18 社であった。また、実習受入企業は毎年継続しているかについて、「継続が多い」が回答校の 91.7% (11 校)、「継続もあるが少ない」が 8.3% (1 校)、「大半が毎年新たに依頼する」はゼロであった。

図表 15 実習受入企業数

(n = 12)

|       | 平均   | 最多  | 最少 |
|-------|------|-----|----|
| 実習企業数 | 85.9 | 164 | 18 |

図表 16 実習受入企業の継続性

(n = 12)

|       | 継続が多い | 継続もあるが<br>少ない | 大半は毎年<br>新たに依頼 | 総数    |
|-------|-------|---------------|----------------|-------|
| 回答数   | 11    | 1             | 0              | 12    |
| 割合(%) | 91.7  | 8.3           | 0.0            | 100.0 |

## 就職について

## &lt; 就職状況 (2001 年度の実績) &gt;

2001 年度の求人倍率は、集計対象の 53 校の平均が 10.5 倍、最高が 25.1 倍、最低が 2.7 倍であった。また、就職先所在地 (集計対象 53 校の平均) は、「県内」が 33% (30 人)、「隣接県」が 20.2% (18.4 人)、「その他」が 46.8% (42.6 人) であった。

図表 17 求人倍率

(n = 53)

|    | 就職希望者数 | 求人数   | 求人倍率 |
|----|--------|-------|------|
| 平均 | 94.3   | 962.6 | 10.5 |
| 最高 | 135    | 2442  | 25.1 |
| 最低 | 39     | 254   | 2.7  |

(備考) 求人数について「集計していない」との回答があった 1 校を除外し、53 校を対象にした。

図表 18 就職先所在地

( n = 53 )

|        | 都道府県内 | 隣接都道府県 | その他  | 合計    |
|--------|-------|--------|------|-------|
| 平均人数   | 30    | 18.4   | 42.6 | 91    |
| 割合 (%) | 33.0  | 20.2   | 46.8 | 100.0 |

(備考)『隣接都道府県』と『その他』の内訳不明』と回答した1校を除外し、53校を集計対象とした。

< 卒業生向け「リフレッシュ教育（職業能力開発）」の実施の有無 >

卒業生に対する再教育や職業訓練などの「リフレッシュ教育」について、「実施している」が回答校 54 校の 13%（7 校）、「検討中」が 3.7%（2 校）、「実施していない」が 83.3%（45 校）であった。

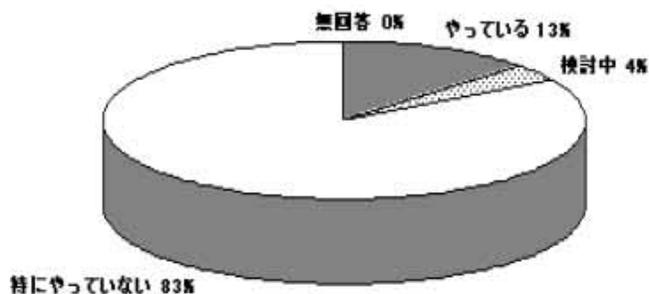
図表 19 卒業生向けリフレッシュ教育

( n = 54 )

|        | 実施中  | 検討中 | 実施せず | 総数    |
|--------|------|-----|------|-------|
| 回答数    | 7    | 2   | 45   | 54    |
| 割合 (%) | 13.0 | 3.7 | 83.3 | 100.0 |

図表 20 卒業生向けリフレッシュ教育（グラフ）

( n = 54、%の小数点以下4捨5入 )



## 6. 調査結果の総括

### 社会人向け職業能力開発教育について

長引く不況の中、失業率は戦後最悪の状況である。その原因の一つとして、求人側が求める職業能力と求職者のそれが一致していない状態、すなわち「ミスマッチ」が挙げられている。新産業創出など経済再活性のための具体案が相次いで発表されているが、それを実現するためには「ミスマッチ」の解消は必須条件であり、現在仕事に就いている人たち

図表 21 高等専門学校 of 分布



(引用 : <http://www.kochi-ct.jp/collges-j.ht.ml>)

に対する職業能力開発教育が益々重要になっている。ところで、わが国の社会人向け職業能力開発機関としては、「雇用・能力開発機構法」(平成 11 年法律第 20 号)に基づく雇用能力開発機構が中心的な役割を果たしている。同機構は、職業能力開発総合大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発センター、都道府県センターなどで構成され、職業能力開発のための組織的な活動を行っている。ただ、それらの活動はやや“縦割り”の感が否めず、地域企業や自治体さらに他の教育機関などとの連携も脆弱のように思う。地域経済の活性化を確実に実現させるためには、このような状況は決して好ましいとは言えない。

そこで、注目すべきが高等専門学校 of 存在である。図表 21 のように、わが国の高等専門学校は全国各地に立地し、職業能力開発のための地域に密着した教育機関として期待は大

きい。このような期待こそ、高等専門学校へのアンケート調査を実施した理由であった。アンケートの結果については先に記したとおりであるが、総括として若干の考察を加えていきたい。

#### (1) 地域企業の従業員向け“職業能力開発セミナー”の有無

最初に、地域企業の従業員を対象にした“職業能力開発セミナー”を開講しているかどうか尋ねた。これは、“職業能力開発セミナー”は高等専門学校の地域企業との連携具合を推し測る有力な尺度であると考えたからである。尚、本調査では、「地域」の範囲を「県内および隣接県」と定義している。回答の集計結果によると、“職業能力開発セミナー”を既に「開講している」高等専門学校は、回答校 54 校の 63.0% (34 校) にのぼり、高等専門学校の多くが地域企業の従業員向けの職業能力開発教育を重視していることが分かった。また、「開講を検討中」の学校が 18.5% (10 校) あることから、“職業能力開発セミナー”を開講する高等専門学校が今後更に増加していくものと思われる。

#### (2) “職業能力開発セミナー”の概要

次に、“職業能力開発セミナー”の実態を明らかにするために、講座数・合計時間・講座内容・受講者数・受講者からの評価受付の有無・セミナーに関する地域企業向け PR 活動などの 6 項目別に質問を行った。これらの質問は、地域企業の従業員向け“職業能力開発”セミナーを既に「開講している」と回答した 34 校が質問の対象であった。それに対する回答は 34 校全てから得られたので、これを集計して明らかになったことは、高等専門学校における“職業能力開発セミナー”の全体像を示しているといつて差し支えないだろう。

##### < 講座数および合計時間 >

講座数は平均すると 3.11 講座であった。ちなみに、最多は 11 講座、最少は 1 講座であった。この集計結果から、講座の数は余り多くないということが明らかになった。また、11 講座も開講している学校もあれば、わずか 1 講座にとどまっている学校もあり、学校間のバラツキが大きいことが浮き彫りになった。ただし、このようなバラツキは経済や産業の地域ごとの特性に起因している部分が多いので、各高等専門学校における取り組み姿勢の格差をそのまま反映していると断定することはできない。

##### < 講座の内容 >

講座内容で最も多いものは何かについて、「地域産業の関連技術」を挙げた高等専門学校が回答校数 34 校の 79.4% (27 校) と圧倒的に多く、「パソコンの習得など」の 17.6% (6 校) を大きく上回った。一方、「教養・文化など」はゼロであった。これについては、いささか予想外の結果であった。当初の想定は、「パソコンの習得など」が多数を占め、「教養・

文化など」も相当数あると考えていたからである。実際はそうではなかったわけで、高等専門学校による“職業能力開発セミナー”は地域の産業を強く意識して開講していることが鮮明になった。

<受講者数>

受講者の人数は、平均で 103.5 人、最も多いのは 1200 人、最少は 0 人であった。講座数の場合と同様、受講者人数における高等専門学校間のバラツキが大きいことが明らかになった。

<受講者からの評価受け付け>

受講者から講義内容に関する評価を受け付けているかについて、「受け付けている」が回答校 34 校の 50.0% (17 校) に達し、20.6% (7 校) が「検討中」であった。このように、“職業能力開発セミナー”を開講している高等専門学校のうち 70% を超える学校が受講者からの評価を積極的に受け付けており、講義内容をより充実させていこうという前向きな姿勢が伺える。このことは高く評価すべきである。「受け付けていない」と回答した 9 校や「無回答」の 1 校においても、このような評価制度が速やかに導入されることを期待する。

<セミナーなどに関する地域企業向け PR 活動>

“職業能力開発セミナー”などに関する地域企業に対する PR 活動は、高等専門学校からの地域に対する情報発信ツールとして極めて重要である。回答の集計結果によると、PR 活動を「行っている」が回答校 34 校の 97.1% (33 校)、「検討中」はゼロ、「行っていない」が 2.9% (1 校) であった。このように、ほとんどの高等専門学校が何らかの PR 活動を行っていることは、高等専門学校が地域企業との連携強化を強く志向していることの証とっていいだろう。

<PR 活動の内容>

PR 活動の具体例を複数回答で尋ねたところ、「産学交流会の開催」が 30 校、「定期刊行物の発行」が 22 校、「技術展の開催」が 11 校であった。また、その他として、不定期刊行物(パンフレット・冊子)の発行、インターネットによる案内、交流会・見学会・研究会などの開催、技術展への参加、産学官のネットワーク設立などの回答があり、実に多彩な活動が行われていることが分かった。

学生向け正規授業における企業実習について

企業実習は単に教育的な効果だけでなく、地域の産学連携にとっても重要な意味がある。

近年、大学や高校では、学生や生徒を企業などで実務実習させることの重要性が指摘され始めている。しかし高等専門学校は、1962年（昭和37年）の設立以来、「実践・実習を重視した専門教育」を教育上の特徴として掲げており、企業実習への取り組みはかなり以前から行っていた。ただし、これについても全国的な統計資料などは少なく、全体像の把握は困難な状況であった。そこで、企業実習が地域企業との連携にどのような役割を果たしているのかを確認するために、高等専門学校における企業実習の実態を明らかにする必要があった。具体的には、「高等専門学校は、充実した企業実習を正規授業の中に採り入れており、それを通じて、地域企業との連携を深めている」という仮説を立て、それを実証するという形でいくつかの質問を行った。その結果、次のことが明らかになった。

#### （１）カリキュラムに企業実習を採り入れている学校の割合

正規学生向けのカリキュラムに、企業実習を採り入れているかについて尋ねたところ、「必修科目にしている」と回答した高等専門学校は、回答校54校の22.2%（12校）「選択科目にしている」との回答は63.0%（34校）で、一方、「採り入れていない」との回答は14.8%（8校）であった。このような状況は、全く予想外の結果であった。仮説段階では、企業実習を必修科目にしている高等専門学校が大半であると想定していたからである。ただ、選択科目としている高等専門学校を含めると、85%強の高等専門学校が正規カリキュラムに企業実習を採り入れていることになり、高等専門学校が企業実習を軽視しているとは言い難い。

#### （２）企業実習の概要（必修科目にしている学校の場合）

企業実習を必修科目にしていると回答した高等専門学校に対して、まず、卒業に必要な単位数と企業実習のための単位数を尋ねた。これは、全体に占める企業実習のウェイトを知ることを意図していた。

次いで、実習先企業の所在地や実習受入企業数およびその継続性について尋ねた。これは企業実習と地域企業との連携の因果関係を確認するためであった。

##### <全単位数と企業実習単位数>

企業実習の平均単位数は1.7単位、最多は4単位、最少は1単位であった。一方、卒業に必要な全単位数（回答があったのは「必修科目にしている」と回答した12校のうち7校）は、平均で153.6単位、最多が177単位、最少は62単位であった。このように、企業実習単位数の全単位数に占めるウェイトは極めて小さい。多くの高等専門学校が「実践・実習を重視した専門教育」の重視を強調しているだけに、この結果には少なからぬ戸惑い

を覚える。

< 実習先企業の所在地 >

実習先企業の所在地として最も多いのはどこかについては、「都道府県内」と回答した高等専門学校が回答校 12 校の 75%（9 校）もあり、企業実習を必修科目にしている高等専門学校の場合、実習先として地域の企業に強く依存していることが分かった。要するに、企業実習に関しては、地域の企業抜きには語れないのである。

< 実習受入企業数と継続性 >

実習受入企業の数には回答校 12 校の平均で 85.9 社、最多は 164 社、最少は 18 社であった。多くの企業が実習を受け入れていることが分かった。勿論、これは一社ごとの受入可能人数に限度があり、多くの企業に分散せざるを得ないという事情もあるのだろうが、それはともかく、多数の実習受け入れ企業が現に存在していることは地域連携の裾野を広げる意味で意義深いことである。

また、実習受入企業が実習を毎年継続しているかについては、「継続が多い」と回答した高等専門学校が圧倒的に多く、回答校の 91.7%（11 校）にのぼった。これもまた、地域連携の密度を示すものであり、高く評価すべきである。

就職について

最後の質問として、卒業生の就職に関して尋ねた。ただしそれは、就職率の良し悪しではなく、地域企業に就職した人の数が全体のどれくらいであったかを知ることが目的であった。地域企業への就職者が多ければ、それだけ地域を基盤とした連携が強いと考えたからである。

そしてまた、就職した卒業生に対する「リフレッシュ教育」についても尋ねた。具体的には、研究生・聴講生・科目履修生などがそれに相当するものである。技術革新が激しい今日あって、「リフレッシュ教育」の重要性は益々増大しており、そのための機会を提供することは地域の教育機関として高等専門学校に課せられた社会的使命である。これが「リフレッシュ教育」を取り上げた理由である。

< 就職状況（2001 年度の実績）>

2001 年度の求人倍率は、集計対象の 53 校の平均で 10.5 倍、最高が 25.1 倍、最低が 2.7 倍であった。このように、高等専門学校の就職率は極めて良好であり、新卒者の教育機関として、企業から高い評価を得ていることが分かる。しかしこれは事前の予想どおりであった。問題は地域企業への就職人数である。調査結果によると、集計対象 53 校の平均で

「都道府県内」が33%、「隣接都道府県」が20.2%であった。一方、「その他」が46.8%もあった。このように、就職先が都道府県内および隣接都道府県に所在している割合が50%弱にとどまっていることは、少なくとも就職の面では、高等専門学校が地域に密着した存在であるとは言えない。勿論、上記“職業能力開発セミナー”場合と同様、地域企業への就職人数は、それぞれの地域の経済規模や景気動向に大きく依存するので、そのことだけから各高等専門学校における地域密着度の濃淡を判断することはできない。しかしこれは、地域だけでは雇用を吸収できないというわが国の実態を如実に示しており、地域経済の活性化が如何に難しいかを示している。

#### < 卒業生向け「リフレッシュ教育（職業能力開発）」の実施の有無 >

卒業生に対する「リフレッシュ教育」について、「実施している」と回答した高等専門学校は少なく、回答校54校の13%（7校）にとどまった。また、「検討中」も3.7%（2校）であった。逆に、「実施していない」と回答した高等専門学校が圧倒的に多く、全体の83.3%（45校）を占めた。このように、卒業生向け「リフレッシュ教育」を実施している高等専門学校は現状では少数であった。高等専門学校による「リフレッシュ教育」への新たな取り組みに期待したい。

## 7. さいごに

アメリカのコミュニティ・カレッジは、地域に根ざした社会人向け職業能力開発の教育機関として重要な役割を果たしている。一方わが国では、これに相当する教育機関は見当たらず、全国的な体制作りが急務となっている。特に中高年齢者の職業能力開発は、少子高齢化が急速に進む中であって、企業の競争優位の観点からも不可欠な要素である。その意味で、全国各地に立地し、地域に密着した職業能力開発教育が可能である高等専門学校の果たす役割はますます重要となってくるだろう。

## 注

- 1 平成12年度～14年度 文部科学省科学研究費補助金（地域連携推進研究）「産業クラスターと地域競争力の枠組みに関する研究（研究代表 二神恭一）」。
- 2 週刊エコノミスト「経済白書総特集」毎日新聞社、1999年、216頁。
- 3 二神恭一『企業と人材・人的資源管理』八千代出版、2000年、175～178頁。
- 4 平成11年版「労働白書」日本労働機構、252頁。
- 5 平成11年版「国民生活白書」大蔵省印刷局、54～56頁。

## 参考文献

- 江原武市『大学のアメリカ・モデル』玉川大学、1994年。  
「海外労働白書」(平成8年版)日本労働研究機構。  
「海外労働白書」(平成9年版)日本労働研究機構。  
「国民生活白書」(平成10年版)大蔵省印刷局。  
「国民生活白書」(平成11年版)大蔵省印刷局。  
週刊エコノミスト「経済白書総特集」毎日新聞社、1999年。  
隅谷三喜男編『日本職業訓練発達史 上』日本労働協会、1970年。  
隅谷三喜男編『日本職業訓練発達史 下』日本労働協会、1971年。  
館 昭『短大からコミュニティ・カレッジへ』東信堂、2002年。  
津田眞激『人事労務管理』ミネルヴァ書房、1995年。  
豊田工業高等専門学校「地域社会との交流のために」2002年。  
豊田工業高等専門学校産学関連委員会「地域および東海地区高専と連携したリエゾンシステム構築に関する研究」2001年。  
日本貿易振興会「ジェトロセンサー:(特集 地域産業の進路)」2003年4月15日号。  
樋口美雄『人事経済学』生産性出版、2001年。  
二神恭一「地域連携と産業クラスター」愛知学院大学論叢『経営学研究』第11巻第2号、2002年。  
二神恭一編『企業と人材・人的資源管理』八千代出版、2000年。  
二神恭一編『ビジネス・経営学辞典』中央経済社、1997年。  
宮田由起夫『アメリカの産学連携』東洋経済新報社、2002年。  
八代尚宏『雇用改革の時代』中公新書、1999年。  
「労働白書」(平成11年版)日本労働研究機構。  
「労働白書」(平成12年版)日本労働研究機構。  
Edward P. Lazear、樋口美雄 清家篤訳『人事と組織の経済学』日本経済新聞社、1998年。  
Hedrik Smith、櫻井元雄訳『アメリカ自己変革への挑戦』角川書店、1996年。  
Peter Cappelli、若林由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社、2001年。  
Peter F. Drucker、上田惇生訳『明日を支配するもの』ダイヤモンド社、1999年。  
The Massachusetts Institute of Technology、依田直也訳『Made in America』草思社、1990年。  
W. Norton Grubb (1999), *HONORED BUT INVISIBLE - An Inside Look at Teaching Community Colleges* - Routledge New York and London.