

第 45 回

日本産業教育学会大会

自由研究  
発表要旨集録

2004

2004 年 10 月

第 1 日 / 17 日(日)

第 2 日 / 18 日(月)

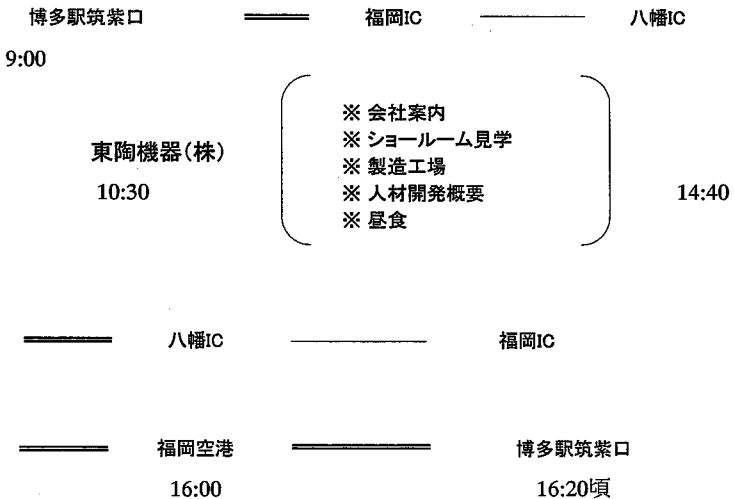
九州大学

# 【大会日程】

## 第1日目 10月17日(日)

受付	8:30 ~ 9:10
自由研究発表 I	9:10 ~ 11:30
昼食・理事会	11:30 ~ 12:45
自由研究発表 II	12:45 ~ 14:30
シンポジウム	14:45 ~ 17:15
総会	17:20 ~ 18:00
懇親会	18:00 ~ 20:00

## 第2日目 10月18日(月)



## 【ご案内】

1. 会場 九州大学箱崎キャンパス（文系地区）  
〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1  
大会前日の「エルゴナジー研究会」は、福岡高等技術専門学校（福岡市東区千早 4-24-1）で開催されますのでご注意ください。
2. 受付 大会 1 日目午前 8:30 から、講義棟入口のあいだのピロティ（7 頁参照）で受付を行います。  

【大会参加費】	会員・一般	3,000 円
	学生・院生	2,500 円
	臨時会員	3,000 円

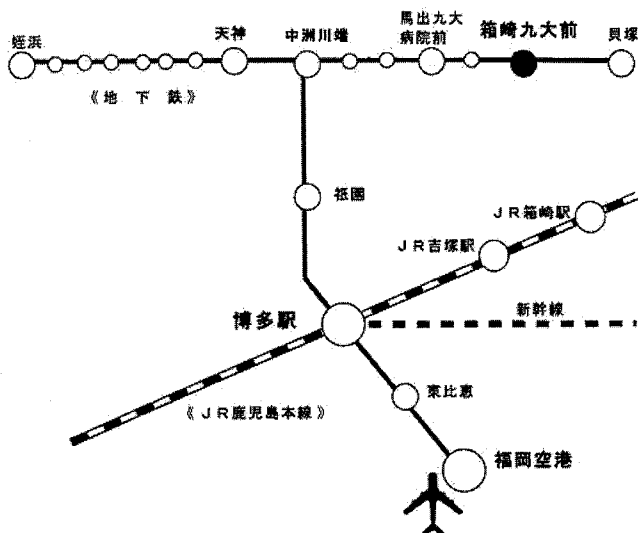
大学院生・研究生会員の方は大会受付で身分証をご提示下さい。身分証のご提示がない場合は一般会員の参加費となりますのでご注意ください。

【懇親会費】	会員・一般	5,000 円
	学生・院生	4,000 円

【名札】 受付で名札をお渡しします。所属・氏名をご記入下さい。大会期間中の会場では必ず名札をおつけ下さい。
3. 発表時間 発表時間は、1 人：発表 20 分＋質疑応答 5 分＝25 分です。  
発表終了 5 分前に 1 鈴、終了時刻に 2 鈴、質疑応答終了時刻に 3 鈴の合図をします。発表時間は厳守願います。
4. 欠席の場合 発表者が欠席するときは、大会前日（10 月 16 日）までに必ず大会実行委員会に E-mail または FAX でお知らせ下さい。
5. 資料のコピー 大会実行委員会によるコピーサービスは行いません。研究発表用の配付資料等は各自が必要な部数（30 部以上）をご用意下さい。

6. 昼食  
17日(日)は箱崎キャンパス文系地区の生協食堂は営業しておりません。会場周辺に食堂・レストランがありますのでご利用下さい。
7. 会員控室  
会員控室(206教室)にはお茶が用意してあります。ご利用下さい。
8. クローク  
大会開催中は105教室でお荷物をお預かりします。ただし、貴重品は携帯して下さい。
9. 懇親会  
10月17日(日)18:00~20:00に箱崎キャンパス理系地区のファカルティークラブで懇親会を開催します。多数ご参加下さい。なお、懇親会のあいだは、お荷物を会場に隣接した場所でお預かりします。
10. 喫煙場所  
建物内・箱崎キャンパスは全面禁煙、歩き煙草禁止になっています。喫煙は屋外の決められた場所をお願いします。
11. 連絡先  
日本産業教育学会第45回大会実行委員会  
〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1  
九州大学大学院人間環境学研究院 教育組織社会学研究室内  
TEL : 092-642-3125  
080-3942-2519 (緊急時)  
FAX : 092-642-3125 (092-642-4355)  
e-mail : votecedu@mbox.nc.kyushu-u.ac.jp

## 【大会会場への交通案内】



▶ 地下鉄ご利用の場合（地下鉄箱崎九大前駅から徒歩 10分）

福岡空港 → 箱崎九大前：約 23 分(290 円)

JR 博多駅 → 箱崎九大前：約 15 分(250 円)

\* 福岡空港、JR 博多駅からは「天神・姪浜・唐津方面」に乗車して、中洲川端駅で「貝塚行き」に乗り換えるようにしてください。

\* 時刻表は <http://subway.city.fukuoka.jp/index.shtml>

▶ バスご利用の場合（「九大北門」行きであるか確認してください）

博多駅 → 博多駅交通センター1F から 29 番。

「九大北門」下車：約 25 分(220 円)

天 神 → 福岡中央郵便局前バス停から4番、21番、22番、23番、26番、27番、28番。

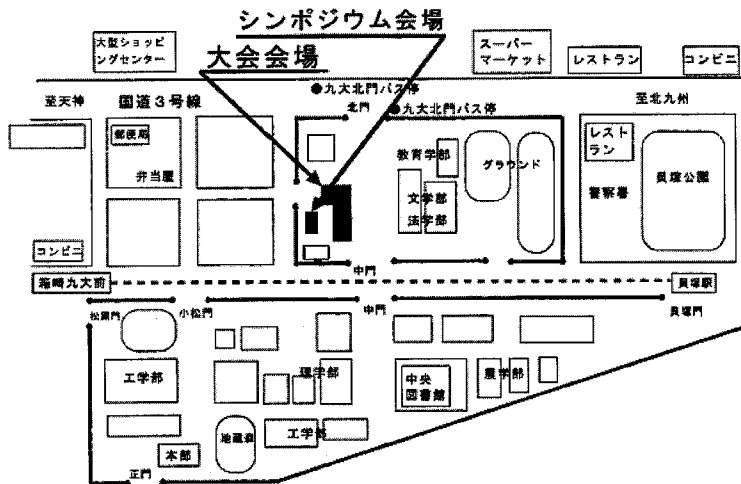
「九大北門」下車：約20分(220円)

- \* [23-A]など、アルファベット表示のあるバスは、「九大北門」に停車いたしません。ご注意ください。
- \* 地下鉄天神駅と福岡中央郵便局前バス停は歩いて5分の距離です。
- \* 時刻表は <http://www.nnr.co.jp/bus/>

### ▶ JRご利用の場合

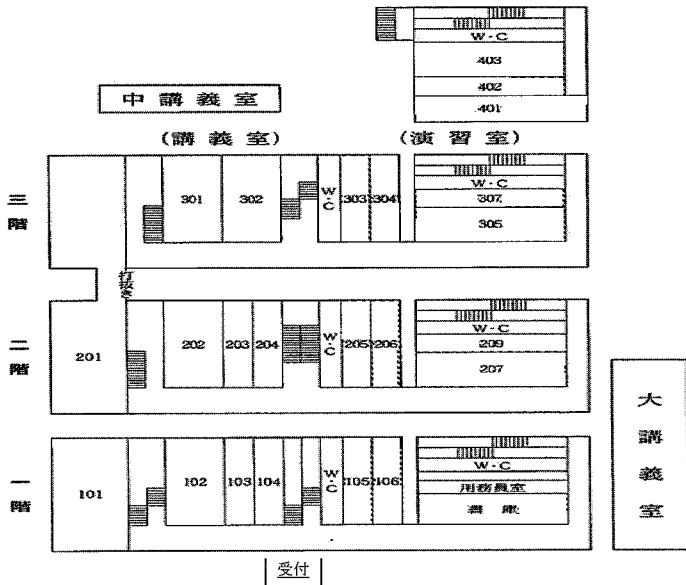
博多駅 → 箱崎駅：約6分(200円)

- \* JR箱崎駅から会場まで、距離(約2km：約30分)があります。道が分かりにくい場合は、タクシーをご利用ください。「九大北門まで」は、約1,500円です。





# 【大会会場】



## 研究発表

- |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|
| I-1 104 教室  | I-2 203 教室  | I-3 204 教室  |
| II-1 104 教室 | II-2 203 教室 | II-3 204 教室 |

## 公開シンポジウム

- |       |           |
|-------|-----------|
| 総 会   | 中講義室      |
| 理 事 会 | 中講義室      |
| 懇 親 会 | 207 教室    |
|       | ファカルティクラブ |

大会本部 106 教室

クローク 105 教室

会員控室 206 教室



## 【目次】

### ◇ 10月16日(土)

エルゴナジー研究会(13:00~17:00)

福岡高等技術専門校(福岡市東区千早 4-24-1)

### ◇ 10月17日(日)

自由研究発表 I (9:10~11:30) ..... 15

I-1 高等教育における職業教育 (104 教室)

I-2 職業教育・訓練における方法的革新 (203 教室)

I-3 勤労観と職業 (204 教室)

理事会(11:30~12:45) (207 教室)

自由研究発表 II (12:45~14:30) ..... 29

II-1 中等教育における職業教育 (104 教室)

II-2 欧州における職業教育・訓練 (203 教室)

II-3 看護における専門教育 (204 教室)

シンポジウム(14:45~17:15)

「高等職業教育はコミュニティ・カレッジになりうるか？」

(中講義室) ..... 37

総会(17:20~18:00) (中講義室)

懇親会(18:00~20:00) (ファカルティクラブ)

### ◇ 10月18日(月)

施設見学-東陶機器株式会社 (9:00~16:20 頃)

## 【自由研究発表題目一覧】

◇ 10月17日(日)

### 自由研究発表 I (9:10~11:30)

- |     |                  |          |
|-----|------------------|----------|
| I-1 | 高等教育における職業教育     | (104 教室) |
| I-2 | 職業教育・訓練における方法的革新 | (203 教室) |
| I-3 | 勤労観と職業           | (204 教室) |

### 自由研究発表 II (12:45~14:30)

- |      |               |          |
|------|---------------|----------|
| II-1 | 中等教育における職業教育  | (104 教室) |
| II-2 | 欧州における職業教育・訓練 | (203 教室) |
| II-3 | 看護における専門教育    | (204 教室) |

### シンポジウム(14:45~17:15)

「高等職業教育はコミュニティ・カレッジになりうるか？」

(中講義室)

---

---

I-1 部会

高等教育における職業教育

10月17日(日) 9:10~11:30 【104教室】

司会 寺田 盛紀(名古屋大学)

9:10 ~ 9:35

1. 中国における短期高等教育段階の職業教育の発展と特質  
劉 文君(東京大学大学院)

9:35 ~ 10:00

2. イギリスの大学におけるエンプロイアビリティ向上への取り組み  
-ヨーク大学の「ヨーク賞」プログラムを通して-  
多田 順子(玉川大学大学院)

10:00 ~ 10:25

3. 「大卒に必要なコンピテンシー」をめぐって  
-企業インタビュー事例から  
稲永 由紀(香川大学)

10:25 ~ 10:50

4. 短大卒業生の職業キャリアに関する一考察  
-九州地区短期大学卒業生調査結果より-  
安部 恵美子(長崎短期大学)  
松永 一臣(長崎短期大学)

10:50 ~ 11:30

総括討論

---

---

I-2 部会

職業教育・訓練における方法的革新

10月17日(日) 9:10~11:30 【203教室】

司会 田中 萬年(職業能力開発総合大学校)

9:10 ~ 9:35

1. 協調型 e-learning システムを利用した工学教育への取り組み  
福元 基(九州大学大学院)

9:35 ~ 10:00

2. 公共職業訓練向け e-learning 教材の検討  
-職業訓練の工夫に関するアンケート調査から-  
藤田 紀勝(四国職業能力開発大学校)

10:00 ~ 10:25

3. 職務遂行能力のとらえ方とその指導方法  
-職業訓練指導員の場合-  
新井 吾朗(職業能力開発総合大学校)

10:25 ~ 10:50

4. 鉄道現場機関における基本動作・基本作業の規定要因の分析  
-現場管理者による一般社員の評価結果から-  
赤塚 肇(財)鉄道総合技術研究所)

10:50 ~ 11:30

総括討論

---

---

I-3 部会

勤労観と職業

10月17日(日) 9:10~11:30 【204教室】

司会 長谷川 雅康 (鹿児島大学)

9:10 ~ 9:35

1. 専門的職業教育研究の予備的検討 一英米系「専門職」研究の検討一  
植上 一希 (東京大学大学院)

9:35 ~ 10:00

2. 過去に抱かれた転職理由と現在の well-being の関連  
一職業確立段階の就労者を対象にして一  
坂井 敬子 (中央大学大学院)

10:00 ~ 10:25

3. 勤労の権利の概念の変遷と「勤労観」の育成  
池上 正道 (立正大学・非常勤講師)

10:25 ~ 10:50

4. 地域事業所における若年労働者の採用要件と教育訓練  
三宅 章介 (東海学園大学)

10:50 ~ 11:30

総括討論

---

---

II-1 部会

中等教育における職業教育

10月17日(日) 12:45~14:30 【104教室】

司会 大河内 信夫 (千葉大学)

12:45 ~ 13:10

1. 工業高等学校機械科の科目「実習」の教育内容の変遷と展開  
一職業教育課程の「専門性」の考察一  
石田 正治 (愛知県立豊橋工業高等学校)

13:10 ~ 13:35

2. 米国ハイスクールのコース・カタログにみる職業教育  
一カリフォルニア州の事例から一  
西 美江 (大阪市立大学看護短期大学部)

13:35 ~ 14:00

3. スミス・ヒューズ法の成立過程  
一議会提出の法案と全米産業振興協会 (NSPIE) での議論を中心に一  
横尾 恒隆 (岩手大学)

14:00 ~ 14:30

総括討論

---

---

II-2 部会

欧州における職業教育・訓練

10月17日(日) 12:45~14:30 【203教室】

司会 大淀 昇一(東洋大学)

12:45 ~ 13:10

1. イギリスの職業教育・訓練政策の動向  
—第二次ブレア政権の技術戦略白書を中心として—  
白幡 真紀(放送大学大学院)

13:10 ~ 13:35

2. ドイツにおける青少年自立援助システムの研究(1)  
—社会教育学と職業的自立—  
大串 隆吉(東京都立大学)

13:35 ~ 14:00

3. ドイツの職業専門学校の実状と役割  
佐々木 英一(追手門学院大学)

14:00 ~ 14:30

総括討論

---

---

II-3 部会

看護における専門教育

10月17日(日) 12:45~14:30 【204教室】

司会 宮本 京子(九州大学病院遺伝子・細胞療法部)

12:45 ~ 13:10

1. 看護学教育の高等教育化によるキャリア形成過程の考察  
—臨地実習前と就職後の能力の比較から—  
立石 和子(九州看護福祉大学)

13:10 ~ 13:35

2. 看護学生を対象とした「面接技法」の教育方法と課題  
関戸 啓子(徳島大学)

13:35 ~ 14:30

総括討論

---

---

シンポジウム 「高等職業教育はコミュニティ・カレッジになりうるか？」

10月17日(日) 14:45～17:15 【中講義室】

進行

- 1) 司会： 沼口 博 (大東文化大学)
- 2) 趣旨説明： 吉本 圭一 (九州大学)
- 3) シンポジスト
  - ◆ ファーストステージとしての短期大学の展開：  
館 昭 (桜美林大学)
  - ◆ 専門学校と若者の自立・挑戦支援：  
小杉 礼子 (労働政策研究・研修機構)
  - ◆ 公共職業能力開発施設とコミュニティ・カレッジ構想：  
永田 萬享 (福岡教育大学)
  - ◆ 企業における高等職業教育への期待と関わり：  
新町 敦志 (株式会社ふくや 取締役)

---

---

施設見学会

10月18日(日) 9:00～16:20 【東陶機器株式会社】  
〒802-8601 福岡県北九州市小倉北区中島 2-1-1

8:30～8:50

集合：博多駅筑紫口 (新幹線口)

9:00～10:30

博多駅発 (九州自動車道) → 北九州 [貸し切りバスで移動]

10:30～14:40

(株) 東陶機器 [工場見学・昼食・職業能力開発プログラム視察]

14:40～16:00

北九州 → 福岡空港 (16:00頃) [貸し切りバスで移動]

16:20頃

解散：博多駅筑紫口

自由研究 I (9:10~11:30)

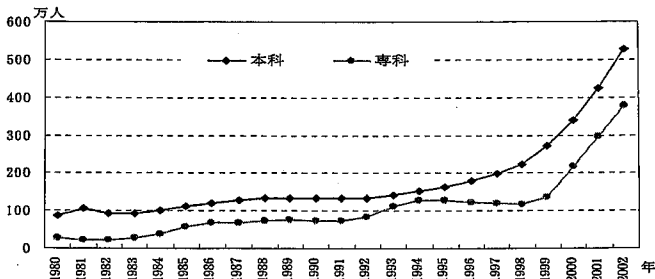
発表要旨集録

## 中国における短期高等教育段階の職業教育の発展と特質

劉 文君 (東京大学大学院教育学研究科)

中国では、1980年代以降、特に1990年代後半から、短期高等教育段階の職業教育、すなわち、「高等職業教育」の発展が大きくクローズアップされている。この背景として一方では、経済発展・技術進歩によって、より高いレベルの技術者が求められ、職業教育の焦点は中等教育から、より高いレベルの職業技術教育へとシフトしつつある。他方、経済発展に伴って高等教育への進学需要が高まり、四年制「本科」大学の拡大はこの需要に追いつけず、二年制「専科」の短期高等教育機関は中国の高等教育のマス化に重要な役割を担うように期待されている。このようなコンテキストの下で、短期高等教育は、1990年代後半から高等教育全体の飛躍的な拡大の中で、四年制大学と平行的に、爆発的な拡大を遂げた。現在その在学者数は高等教育全体の4割強を占めている。

中国における高等教育の拡大 (1980～2002年)



しかし、短期高等教育機関の卒業生の需給関係を見てみると、一方、統計資料によると、2003年に中国の技術労働者の中で、初級は61.5%、中級は35%、高級は3.5%をそれぞれ占めており、高級技術労働者の不足の深刻さが目立つ。他方、高級技術労働者養成の役割を担っている短期高等教育の卒業生の就職状況は厳しく、同年6月に行われた教育部の調査によれば、四年制大卒の内定率が60%なのに対して、短期高等教育機関の卒業者の内定率はわずか30%である。このように供給と需要の間に、質と量の両面で大きなギャップが見られる。これを生み出す原因を探るために、本発表では、中国において現在「職業技術学院」と一括されている短期高等教育機関の構造と問題点を、分析・検討することに焦点を当て、中国の短期高等教育段階の職業教育はどのような特徴を持っているのか、そしていかなる役割を果たしているかを明らかにすることを試みたい。具体的には、まず、短期高等教育拡大の背景を分析し (I)、短期高等教育の構造とそれぞれの機関の発展のプロセスを明らかにする (II)。その上で、短期高等教育機関の管理・運営、設置基準、教育内容および卒業生の就職などの側面から、その特質を分析する (III)。最後に短期高等教育段階の職業教育の課題を提示する (IV)。



イギリスの大学教育におけるエンプロイヤビリティ向上への取り組み  
—ヨーク大学の「ヨーク賞」プログラムを通して—

多田 順子 (玉川大学大学院)

1. 本研究の目的

イギリスでは、1997年のデアリング報告書「学習社会における高等教育」の公表以来、エンプロイヤビリティの向上が高等教育政策の柱の一つとして推進されている。各大学は、それぞれの独自性を生かし、様々な取り組みを展開している。本研究は、そのような取り組みの一つとして評価されているヨーク大学の課外活動に焦点をあてる。本研究の目的は、ヨーク大学の課外活動である「ヨーク賞」プログラムの内容と外部機関とのパートナーシップの視点から、課外活動プログラムの内容を検討し、大学におけるエンプロイヤビリティ向上への取り組みの一端を明らかにすることである。

2. エンプロイヤビリティの定義

エンプロイヤビリティとは、高等教育機関の卒業生の就職と職業継続に有利に働く一連のスキル、理解力、資質である。

3. イギリスの大学におけるエンプロイヤビリティ向上への取り組みとヨーク大学

1997年のデアリング報告書は、実社会に有用なプログラムを開発し、職業経験と外部機関とのパートナーシップにより学生のエンプロイヤビリティを高めることを奨励した。これを受けて、1998年、ヨーク大学は、2000年から2004年までを射程に入れた大学運営計画を打ち出し、使命の一つに、全学生が将来の生活において成功し、社会に貢献できるようにすることを掲げた。多くの学習機会の提供と学内及び学外機関との連携・協力等を強調し、アカデミズムの向上と産業社会の需要に 대응していく方向性を示した。

4. ヨーク大学の課外活動と「ヨーク賞」プログラム

エンプロイヤビリティは、学士課程と課外活動で提供される多くの教育学習活動機会を通して育成されている。学部がアカデミックなスキルの向上に力を入れている一方で、「ヨーク賞」プログラムは、産業界が必要とするスキルの育成に重点を置いている。そのため、活動の多くは企業とのパートナーシップで実施されている。このプログラムの特徴は、学部の授業と課外活動におけるスキル向上への学生の努力を認め、賞を授与するという点にある。学生は、賞獲得までの過程においてエンプロイヤビリティを向上させることが期待されている。プログラムの活動は、学位取得の単位として認定されないが、学生と企業からの評価は高い。

5. 「ヨーク賞」に認定されている課外活動プログラム

ヨーク・ミレニアム・ボランティア等の課外活動は、市やボランティア団体との連携で実施されている。コミュニティとの関わりが強く、学生主体の活動が多い。市民性や道徳性の育成も目指されている。

6. まとめ

ヨーク大学では、学部のカリキュラムと課外活動の役割が分化している。学部で培ったアカデミズムは、課外活動を通して、実社会に有用なエンプロイヤビリティの向上に資すると考えられている。

## 「大卒に必要なコンピテンシー」をめぐって —企業インタビュー事例から—

稲永 由紀 (香川大学)

### はじめに

本報告の目的は、学卒者(大学卒業業者)に必要なコンピテンシー(Boyatzis 1982)とは何かについて、企業人事担当者へのインタビュー記録から明らかにし、最終的にはその作業を通して大卒人材あるいは大学教育の意味を考えることにある。

大学教育に対する社会的関心が高まる中で、特にバブル崩壊以降、産業界は大学教育に対して企業で「役に立つ」人材育成を求め、また産学連携による人材育成を積極的に推進し始めている。大学側も近年、就業体験やキャリア教育、資格講座など、職業に直接ねらいを定めたプログラムを導入し始めている。だが、大学教育と仕事との関連性については、経験的には様々に語られることものの、実証的な研究はまだ緒に就いたばかりである。

それでも、先に行われた日欧の高等教育と職業に関する比較調査プロジェクト(日本労働研究機構 2001 他)においては、学卒者に対する調査から日本の大学教育の職業的有用性の低さが指摘されている。だが、実際に学卒者を採用する企業は学卒者のどこを見て採用し、学卒者に社内でどういう能力を発揮することを求めているのだろうか。

本報告では、①学卒者の採用基準 ②学卒者に要求される能力 ③学卒者に不足している能力の3つの側面においてなされた、学卒者に必要なコンピテンシーをめぐる企業人事担当者の発言に着目し、大卒人材の含意、そして大学教育と仕事との関連について考察していくことにする。

### 1. 分析データ

本報告では「高等教育とコンピテンシー形成に関する日欧比較研究(文部科学省科学研究費補助金基盤研究(B)-1、研究代表者:吉本圭一)」の調査の一環としておこなわれた企業インタビュー記録を用いる。本研究は、企業からみた日本の学卒者と欧州の学卒者の能力形成に関する共通性/差異性に関する知見を通じて、大学教育に何ができるかを浮かび上がらせることが目的となっているため、本データからは欧州との比較においても日本の大卒者の姿を浮き彫りにすることができる。

インタビューは2002年9月～2004年9月、学卒者を採用している企業(15社)の人事担当者に対して、質問票に沿った半構造化面接をおこなった。質問項目については、採用概観(学卒者採用者比率、新規採用者動向、採用方法、重視項目)、職務上必要な知識・技能と大学教育との関係、大学教育のあり方に関してである。今回は主として、人文・社会科学系もしくは事務・営業系に焦点を絞った。

### 2. 分析結果

おしなべて触れられていたのは、知識・技能といったハードスキルよりも人格・行動特性に近いソフトスキルである場合が多いが、同じコンピテンシーを示す単語でも企業の置かれた状況によってその内容が微妙に異なることも読み取れる。そうした知見からは、就職関連組織が精力的に展開しているスキル面での訓練へのニーズは読み取りにくいし、必要なコンピテンシーについても一枚岩ではないことが分かる。

(当日は配布資料に沿って発表致します)

## 短期大学卒業生の職業キャリアに関する一考察

—九州地区短期大学卒業生調査より—

○安部恵美子(長崎短期大学) ○松永一臣(長崎短期大学)

## 1. はじめに

今、日本の短期大学は、高等教育改革の流れの中で、新たな位置づけを模索している。

本研究<sup>\*)</sup>は、現行の短期大学教育の評価のための指標として、卒業生の多様な実態を明らかにすることを目指し卒業生調査を実施した。本報告は当該調査データをもとに、短大卒業生の職業生活に関する検討・分析を加え、短大卒業生の職業キャリア形成の実態と、その問題点を明らかにする。

【調査の概要】 実施時期 2004年(平成16年)1月～3月

対象 九州地区8短期大学の卒業後1年・3年・7年目の卒業生

調査方法 郵送による無記名質問紙法

有効回答 1291(女:1204, 男:78) 回収率 17.5%

## 2. 卒業直後の進路と現在の状況

全体では、卒業直後に就職した者は70.9%である。内、卒業後7年目では卒業直後の就職者が76.1%であったが、卒業後1年目(2003年卒)は68.9%に低下している。逆に求職活動を続けた者が、7年目2.8%、1年目6.8%と増加している。また、卒業後すぐ進学した者は、7年目が9.9%に対し、1年目15.2%と増加している。この7年間で就職難が進行したことが伺われる。

学科別の卒業直後就職者の割合は、人文・教養・その他(卒業後7年目:75.4%→卒業後1年目:60.6%、以下同順)、工業(65.9%→40.0%)、家政(75.3%→66.3%)、教育(81.1%→79.9%)と変化している。教育系では、ほとんど変化がないが、他の3分野では軒並み低下しており、特に工業系で大きく低下している。人文・教養・その他で、求職活動を続けた者(1.4%→15.5%)の増加が最も大きく、工業では、卒業後すぐ進学した者(17.1%→33.3%)の増加が最も大きかった。

## 3. 仕事と学歴

現在の職業にふさわしい学歴は全体では、大学院博士卒0.5%、大学院修士卒0.5%、大学学部卒20.9%、短大卒48.8%、専門学校卒10.7%、高校卒11.1%、その他7.5%であり、約半数が現在の職業には短大卒がふさわしいとしているが、約2割がより高い学歴を求め、約3割が専門学校・高校・その他でも良いと考え、二極化の傾向がある。

卒業年数別では、卒業後1年目、3年目では大学学部卒以上を求めるものは19%程度であるが、卒業後7年目になると27%に増加している。一方、卒業3年目までは半数以上が短大卒をふさわしいとしているが、卒業7年目で約4割に低下している。卒業後の年数を経るにつれ、より高い学歴を望む傾向がある。学科別では、教育で短大卒をふさわしいとしたものが68.4%と高く、一方、家政では42.8%、人文・教養・その他で38.5%と5割を切るが、まだ他の学歴より高い。しかし、工業では20.8%となり、大学学部卒をふさわしいとする者が45.3%と逆転していた。

また現在の職業を専門職、事務職、その他に分類して比較すると、短大卒をふさわしいとしたのは、専門職で61.5%、事務職で46.1%、その他で21.5%であった。学部卒以上の学歴をふさわしいとしたものは、どの職種も20%程度で大きな違いは見られなかった。一方、専門学校卒をふさわしいとしたものは、専門職で6.0%、事務職で12.8%、その他で19.4%であり、高校卒をふさわしいとしたものは、専門職で3.8%、事務職で14.6%、その他で24.7%であった。学科別では、専門職で大学学部卒を求めるものは、工業で58.3%、人文・教養・その他で40.0%と高く、家政で29.9%、教育で11.9%であった。特に工業では、専門職で短大卒をふさわしいとした者は皆無であり、高学歴を望む傾向が強い。一方、教育で専門職に就いた者の77.5%が短大卒をふさわしいとしている。また、事務職では短大卒をふさわしいとした者は、人文・教養・その他で51.4%と最も多く、以下、家政47.2%、工業40.9%、教育35.3%であった。また大学学部卒以上をふさわしいとしたものは、人文・教養・その他、家政、教育で13～18%程度に対し、工業では50.0%であった。工業系の学科では専門職・事務職にかかわらず高い学歴を求めている。

#### 4. 短大教育と職業キャリアの関連

短大で身に付けていた能力と仕事で必要とされる能力の差から、短大教育で養成することができない能力についての考察を行った。全体では、「ひとりで仕事をこなせる力」、「問題解決能力」などの自力で業務を遂行する能力、「話し言葉によるコミュニケーション能力」、「人との交渉能力・折衝能力」、「礼儀・マナー」など对人的能力、「仕事への適応力」といった柔軟性が、職場での必要性に対しては、短大教育での不足を意識しているようである。一方、「コンピュータを使いこなす能力」、「外国語能力」、「専門的な知識や技能」などに関するギャップは少ない。現在及びこれまでの学校教育が、知識・技能の習得には有効であるが、自発性、対人コミュニケーション、柔軟性の育成といった人間教育には不足感を感じているようである。また語学力・IT能力の必要性は短大卒業生の職業キャリアでは、あまり重要視されていないのかもしれない。また「リーダーシップを発揮できる能力」、「創造性」、「幅広い知識・教養」についてもギャップは少ないが、必要性もあまり高くないことから短大卒業生に社会が求めているものの限界が垣間見えそうである。

学科別で見ると、もっともギャップが大きかったものは、人文・教養・その他では「仕事への適応力」、工業では「話し言葉によるコミュニケーション能力」、家政と教育では「ひとりで仕事をこなせる能力」であった。また「仕事への適応力」、「話し言葉によるコミュニケーション能力」は全ての学科でギャップが大きかったのに対し、「ひとりで仕事をこなせる能力」は、工業ではあまり大きくなく、逆に「チームの中で仕事をこなせる能力」のギャップが大きい結果となった。

#### 5. 職業の専門・対応性と短大評価のアウトカム

卒業学科の専門性と職業の専門性が対応している職業を「対応専門職」、卒業学科の専門性とは対応していないが職業として専門職である職業を「非対応専門職」、専門職ではなく事務的な職業を「事務職」、専門職・事務職のどちらとも言えない職業を「その他」として、短大評価のアウトカム指標「もし18歳なら短大・同じ短大・四年制大学に進学する可能性はどれくらいか」という仮定法の問いに対する5段階評価を見てみた。全体としては、高評価(4, 5)の割合は、対応専門職に就いた者で「短大に行く」67.8%、「同じ短大に行く」56.8%、「四年制大学に行く」50.8%であった。非対応専門職に就いた者で「短大」64.4%、「同じ短大」47.7%、「四年制大学」55.7%、事務職では「短大」51.5%、「同じ短大」41.6%、「四年制大学」53.1%である。短大時代の専門ではなく、また職業としての専門性が低下するほど、短大へ行くという評価は低下していた。

#### 6. まとめ～本調査結果と課題～

本調査結果は、短大卒業生は、短大での教育に一定の評価はするものの、卒後の職業の専門性や対応性によって、より高い学歴を求める一方で、専門学校や高卒でも良いとするなど、分化する傾向があることを示していた。教育の分野では、短大教育を評価する傾向が高いが、工業の分野では高学歴を指向する傾向がある。また、短大で身に付けた能力と仕事で必要とする能力のギャップでは、知識・技能の習得に関しては、職業現場の必要性に対してのギャップはそれほどないが、自発性、対人コミュニケーション、柔軟性の育成といった社会的能力の発達において不足感を強く抱いていた。このことは、今後短期大学が、職業人養成の仕上げ機関として機能していくのであれば、こうした能力をいかにして身に付けさせるかが大きな課題になることを示唆している。

また、卒後の年数を重ねるごとに、現在の職業には、大学学部卒以上の学歴がふさわしいと考える卒業生が増えてくる一方で、工業の分野を除けば、卒業生の編入・進学に対する意欲はそれほど高くない状況があることが明らかになった。このことは、短大が今後、高等教育のファーストステップとしての役割を積極的に担うとすれば、在学中から長期的視野に立った、職業キャリア形成準備教育を実施する必要があることを意味している。

(本文に対応する表・図などは、当日配布資料に記載する)

※ 「短期大学卒業生の進路・キャリア形成と短大評価」

(2003～04 短大の将来構想に関する研究会・短大基準協会調査研究委員会)

## 協調型 e-Learning システムを利用した工学教育への取り組み

福元 基\*, 山本 洋雄\*\*, 白木 大五郎\*\*, 藤田 恭伸\*, 坂口 晴一郎\*

\*九州大学大学院 工学府 機械科学

\*\*信州大学 教育システム研究開発センター

\*\*\*日立電子サービス(株)

### 1. はじめに

技術の高度化・高度情報社会への変革に伴い、大学・企業では、グローバル化に対応した教育が必要である。このような状況の中、インターネットの普及と通信回線のブロードバンド化により、遠隔教育が「時間」や「場所」を超えて、様々な形態で展開されている。そこで、我々は、遠隔教育システムの中でも、同期型 e-Learning システムを利用して学習管理システムを組み入れた協調システムを構築した。

そこで、我々は、遠隔教育システムの中でも、同期型 e-Learning システムについて、次の仮説を立て、試行・検証を行った。

現状の通信インフラ環境の中で、同期型教育システムは、「誰でも」、「どこでも」学習ができる。

実験では、国内外に分けて実験を行った。国内では、“システム思考とナレッジマネジメント”をメインテーマに公開セミナーを開催し、海外との実験では、“国際性と環境教育”をテーマに、他大学との共同授業を行い、その実用性について試行・検証を行ったので報告する。

### 2. セミナーの試行結果

この試行をとおして、次のようなことが分かった。

- ① 準備段階では、講師は事前に授業で使用する教材の電子ファイル化を行うと共に、授業ステップに従い教材を整理しておく必要があった。
- ② また、事前に提示教材の準備をしているため、講師は、授業中に授業内容を急に変更するのは難しい。
- ③ 配信に際しては、講師の音声、授業風景、そして、授業で使っている教材(図・表など)が映し出されることにより、受信者側でも授業の臨場感を得られた。
- ④ 授業の最後に、受信者側との質疑応答では、音声と映像との間にタイムラグが生じ、会話に少し混乱を生じたものの、活発な質疑がなされ、受講者と一体となった授業を作り上げることができ、受講者は満足を得られた。

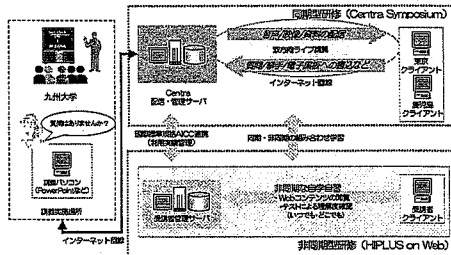


図1 協調システム概念図

### 3. 共同授業をとおしての試行結果

同期型 e-Learning システムの実用性に関する試行を行った結果、次のことが分かった。

- ① 海外に配信する前に、講師と受講者との間で使用する共通言語を決める必要がある。特に、講義の中では専門用語が多く使われるので、受講者は事前にテクニカルタームを理解しておく必要がある。例えば、国際語の中で英語が適当と思われる。
- ② また、コンテンツ発信地と受信地側との時差の問題がある。今回の試行ではあまり時差はなかったが、欧米との共同授業の場合には時差の問題が生じる。
- ③ e-Learning では、工学教育への理解のあるベテラン技術者が最も重要である。彼が工学の教育に理解を示すなら、企業で実践してきた貴重な専門知識を多くの受講者に与えることができる。
- ④ 現在の一般回線の整備状況では、同期型 e-Learning システムを使用したコンテンツの配信は、画像と音声との間にタイムラグが生じ、少し疑問が混乱する。大容量の専用回線を使用するならば、同期型 e-Learning システムは有効であると考えられる。

公共職業訓練向け e-learning 教材の検討  
 -職業訓練の工夫に関するアンケート調査から-

四国職業能力開発大学校 情報技術科 藤田紀勝  
 職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 新井吾朗  
 香川大学 工学部 山崎敏範

1. はじめに

e-learning は、「時間と場所の制約がない」「レベルに合わせた学習ができる」など、多くの利便性に富んだ教育環境を提供することができる。国は、平成 17 年度から若年者雇用対策の一環として、自宅で職業訓練を受講する「就業に役立つ e-learning 講座」の開設を計画している。今後、このような e-learning を活用した職業訓練が広く実施されていくものと思われる。

本報では、訓練指導員（以下、指導員）を対象に実施した質問紙調査から作成した職業訓練展開モデル（以下、展開モデルという）<sup>①</sup>をもとに、公共職業訓練向け e-learning 教材の検討を行う。

2. 公共職業訓練向け e-learning 教材

図 1 に展開モデルと各段階における e-learning の提示例を示す。以下、溶接訓練を題材に、e-learning の提示例を示す。第 1 段階の仕事と要素作業の結びつけ段階では、焼却炉を生産販売する工場において、どのように焼却炉を企画し、設計し、工程案を作成しているのか、そこに溶接作業者がどのようにかかわるのかについて、ビデオ上の講師がスライドを併用し説明を行う。その後、どのような考え方で、焼却炉の製作を進めていくのか、これから学習しようとする各課題、科目がどのような意味を持つのかについて、訓練生の既有能力に応じた説明が行われる。

第 2 段階の要素作業の習得と統合の段階では、設計から溶接作業まで、一通りこなした課題の製作を行う。この課題では、コストや効率などは余り考えず、一つひとつの要素作業を確実にこなしていくことに重点が置かれる。この段階から、e-learning と実際の溶接作業を併用していく必要がある。作業場にコンピュータを用意し、トーチ操作の基礎操作などの要素作業をシミュレーション学習する。シミュレーション学習後は、実際の溶接作業により技能・技術の習得を行う。第 3 段階の要素作業を実際の仕事に適用する段階では、コスト効率を考える際の各種テクニックの指導を行う。PERD、コスト計算法、単価の安い部品の調達法など 2 段コスト効率を考えた焼却炉の企画、設計、工程案を数種類作成させる。その中で、最も適しているものを選択し実際にできるか検証のために製品を製作する。e-learning では、コスト効率を考えた計画案に必要な知識と計画立案のために必要となるさまざまな情報の所在を提示する必要がある。その他、計画立案を手助けする機能として、さまざまな条件下のシミュレーションを容易に行う機能があれば効率的な訓練の実施が期待できる。例えば、パソコン上に表示された部品を選択し、設計、工程リストから選択することにより、コスト計算や完成製品をシミュレーション表示する機能などが考えられる。

① 本予稿集「職能習得能力の捉え方とその指導方法-公共職業訓練の場合-」参照

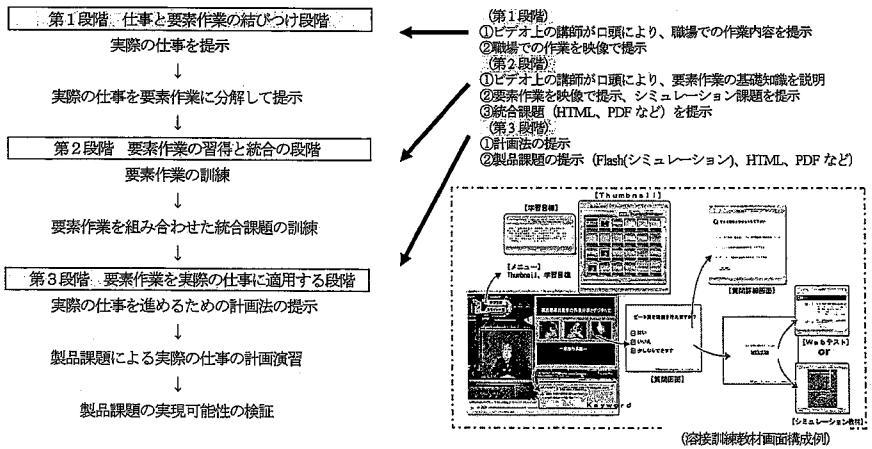


図 1. 公共職業訓練展開モデルと e-learning の提示例

## 職務遂行能力のとらえ方とその指導方法

— 職業訓練指導員の場合 —

職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 新井吾朗

四国職業能力開発大学校 情報技術科 藤田紀勝

### 1 はじめに

近年、研修や職業能力開発(以下「職業能力開発」という)に明確な効果が求められるようになった。効果の一つの指標として「修得した内容を実際の職場で活用して日々の仕事をこなしてゆく能力(以下「職務遂行能力」という。)を養成できたか」が、注目されている。他方、職務遂行能力がどのような能力であり、どのように指導するのかについて明確に示されているとは言い難い。そこで我々は、職務遂行能力の捉え方とその指導方法のモデルを、職業訓練指導員に対する質問紙調査を元に示すことにした。

### 2 結果

#### 2.1 職務遂行能力の概要

図1は、我々が職務遂行能力として仮定した能力の他に必要な能力がないかを指導員に聞いた結果の概要である。我々は、「訓練内容を実際の仕事に活用する能力」を最上位の能力として要素分析を行い、波線内に示した3つの能力に大きく分類し、これをさらに詳細に分類して10能力を記述した。これを我々の仮定として示して適否を聞くとともに、他に必要な能力がないかを聞いた。その結果我々の仮定は否定されず、波線の右側にあげた3能力が追加された。

#### 2.2 職務遂行能力の指導方法

前記した我々の仮定、職務遂行能力3分類について、実際の職業訓練の中で、どのように指導しているかを聞いた。その結果、職務遂行能力の分類毎に、指導方法が工夫されていることが明らかになった。ところで、前記した職務遂行能力は、その学習順序をガニエの目標系列・教授系列により示すことができる。この教授系列に今回の質問紙調査で明らかになった各能力に対する指導方法の工夫を適用して、訓練の展開をモデル化したのが図2である。

第1段階と第2段階の後段で、主に、「学んだことを仕事に適用する能力」、第3段階で、主に、「最適な方法を選択する能力」、「学んでいないことでも仕事を完了する能力」の習得を意図している。

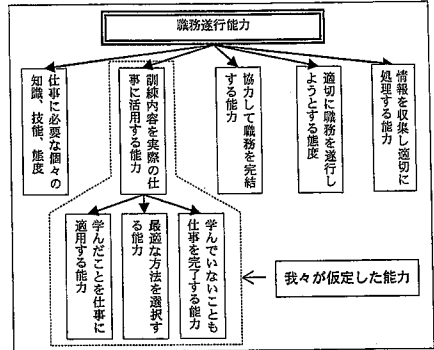


図1 職務遂行能力の概要

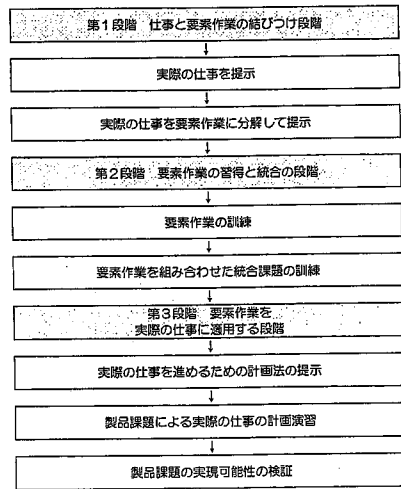


図2 職務遂行能力を指導する訓練の展開例

参考文献：新井・藤田，訓練と実際の仕事を結びつける訓練展開上の工夫，職業能力開発研究発表講演会予稿集，2004.10  
ガニエ・ブリッグズ，カリキュラムと授業の構成，北大路書房  
1986.7.18

鉄道現業機関における基本動作・基本作業の規定要因の分析  
 -現場管理者による一般社員の評定結果から-

赤塚 肇 (財団法人 鉄道総合技術研究所)

### 1. 目的と方法

鉄道を含めて、産業の安全はシステムによる防護が進められているが、現実には、その運営に関わる人間の行動により安全が確保されている部分が少なからず残存している。人間の行動によって安全を確保するためには、危険を適切に認識し、適切な対応行動(安全行動)が選択されることが必要である。ここで、鉄道のように職種や作業ごとに危険の典型例があり、どのような危険が存在するかが既知の場合、安全の確保には、基本動作・基本作業(以下、単に基本動作という)などと称される「危険への対応行動として特定された、具体的な行動」の実行が重要となる。

ところで、危険への対処行動は、危険の適切な認識が前提となることから、その規定要因として、作業に存在する危険を認識している程度(危険の認識)が取り上げられることが一般的である。しかし、これのみでは、具体的な行動である基本動作を説明・予測するには十分でないと考えられる。なぜならば、何らかの目的の達成に向けて、ある具体的な行動が行われるか否かは、行動そのものと行動の結果との関連への認知、つまり条件性認知のあり方によって規定されるためである。基本動作を取り上げる場合、条件性認知を規定要因として考慮することが必要と考えられることになる。本稿は、その検証を目的とし、基本動作が危険に対処できると感じている程度を条件性認知とし、これと基本動作との関連を分析するものである。

### 2. 方法

質問紙法によりデータを収集することとし、基本動作の履行、条件性認知、危険の認識について尋ねる質問項目を作成した。今回は他者評価を適用することとし、調査票を現場管理者(駅、運転士・車掌、施設・電気、車両検修などの各系統の現場長および助役)に配布した。なお、質問の指示を「あなたの現場では、普段の仕事のなかで基本作業・基本動作などがきちんと行われていますか」などとし、配下の社員を集合的に捉え、現場の全体像について評定するように求めた。

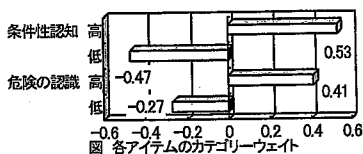
調査は2004年3月に行い、A鉄道会社B支社内の現場管理者(60名)に調査票を直接配布した。うち、

30名から調査票の返送を受けた(回収率50%)。

### 3. 結果

上記の質問紙で得られたデータについて、基本動作(2項目)、条件性認知(4項目)、危険の認識(4項目)の項目をそれぞれ合計し、中央値を算出した。これを基準として各項目の回答を高群(中央値を超える群)と低群(中央値以下の群)とに分類した。

次に、基本動作を外的基準とし、条件性認知および危険の認識との関連を分析するために数量化Ⅱ類を適用した。得られた結果は下図の通りであった。各アイテムのカテゴリウエイトが、影響の向きと大きさを示している。条件性認知や危険の認識が高いことが基本動作「高」にプラスの影響を及ぼしており、条件性認知や危険の認識が低いことが基本動作「低」に影響していることがわかる。



また、各アイテムが持つ影響の大きさを示すレンジは、条件性認知が1.00、危険の認識が0.68と、条件性認知が基本動作の高低についてより大きな影響力を持つことが示される。なお、全体の説明率を示す重相関係数は0.62であり、概ね良好な精度が得られている。

### 4. 考察

上記の結果は、基本動作の促進には、危険の適切な認識が前提となる一方で、基本動作が危険に適切に対処できる行動であるという認識の形成の必要性を示すものと考えられる。条件性認知は学習により形成されるが、日常場面においては、実際に危険に遭遇することは少ないことから、基本動作の条件性を学習する機会も少ない。教育訓練では、危険な場面を意図的に作りだし、基本動作の実行によって、それを回避することを体験させるなど管理側からの積極的な関与が必要と考えられるところである。

今回はあくまで他者評価によるものであり、今後は、現場社員の自己評価による分析を行いたい。



専門的職業教育研究の予備的検討  
—英米系「専門職」研究の検討—

植上 一希 (東京大学大学院)

産業構造や職業構造の変容、雇用形態の変化などともない、若者を中心とする就労問題は現代的課題となっている。それに対して「日本版デュアルシステム」など職業能力向上支援のための様々な施策がなされているが、総じて場当たりの状態に終わっているという評価が強い。そうしたなかで、職業教育研究の現代的な重要性、特に特定の専門性や職業資格と関連する専門的職業に関する教育の研究の現代的な重要性は疑いない。しかし、その重要性に対して、研究はいまだに少なく、問題への有効なアプローチも確立されているとはいえない段階にある。筆者は非常に大きいテーマとして専門的職業に関する教育の研究を行う予定であるが、その準備作業としてまず、専門的職業を対象とした先行研究の整理、検討が必要だと考える。本報告はそうした位置づけをもつ。

専門的職業に関する研究として、漠然として大きいテーマを先にあげたが、より具体的なテーマ、論点として念頭にあるのが、専門学校が養成の対象とするような、看護師や自動車整備士などいわゆる「準専門職」に関する教育や職業資格制度の検討である。これらの研究は、専門学校や「準専門職」の需要が高まるなか現代的意義が高まっていると同時に、全体的な専門的職業に関する教育の研究の一部に位置づくという点でも意義があるといえよう。しかし、この分野でも研究の進展は遅れているといわざるを得ない。例えば、専門学校を対象とした総合的な研究としては、韓民『現代日本の専門学校』をあげることができるが、英米系職業社会学の概念である「準専門職」という概念を安易に適用して専門学校の教育の性格付けを行うなどの方法的問題が多々ある。「準専門職」と専門学校の関係性、日本における「準専門職」のルーツの模索、「準専門職」と「専門職」の関係性など、様々な関連論点が存在するが、ほとんど明らかにされていないのが現状であろう。

筆者はこれらのテーマにアプローチする方法として、日本の特質を考慮に入れた適切な分析枠組みの設定に基づく歴史研究が必要であると考えているが、その方法もほとんど練られていないのが現状であろう。これらの諸課題をふまえて、本報告では専門的職業教育研究の予備的検討として専門的職業を対象とした先行研究の整理を行い、そこから示唆される点を明らかにすることを目的とする。

ところで、専門的職業を対象とした先行研究といった場合、専門職研究において主流をしめてきた英米系職業社会学における専門職研究の検討は不可欠であろう。他方、近年では英米系専門職研究を批判的に継承した歴史研究も盛んである。本報告ではこれらの研究をとりあげ、主に研究方法の面で検討する。

I章においては、問題意識や報告の目的を論じる。II章においては、英米系専門職研究の展開と特徴、そしてそれに対する職業社会学内外からの批判をとりあげ、英米系専門職研究の非歴史性、文化的偏りを明らかにするとともに、専門職研究を通じて醸造された「専門職」「専門職化」概念の、銕直しによる有効活用の必要性を述べる。III章においては、専門職研究を批判的に継承したチャールズ・B. マクレランドの専門職の歴史研究と望田幸男グループの「資格社会」研究に注目し、歴史的な分析タームに銕直された「専門職」タームによる歴史研究の利点と限界、また「専門職」タームを「資格社会」タームに移動して行われる歴史研究の利点と課題を明らかにする。IV章では、今後の専門的職業教育研究に向けて示唆される点をまとめる。

## 過去に抱かれた転職理由と現在の well-being との関連 —職業確立段階の転職未経験者を対象にして—

坂井 敬子 (中央大学大学院)

### 1. 問題と目的

転職について考えることは就労者にとって生涯発達過程における移行現象の一つである。転職理由についての分析(坂井,2004a)では、「自己の能力不足認識」による転職理由が転職行動を抑制することが示唆された。さらに、「自己の能力不足認識」が認識された転職/残留決定プロセスについての分析(坂井,2004b)では、転職決定に至った場合には「自己の能力不足認識」が外的に帰属されていたのに比べ、残留決定に至った場合には内的に帰属されていたことが示唆された。これらを併せると、現職において転職を考えたが結局は残留している就労者のメンタル・ヘルスに着目する必要がある。そこで本研究では、転職未経験者が以前に抱いた「転職理由」と現在の「職業生活の well-being」(以下「W-B」)との関連を探索的に検討する。

### 2. 方法

【対象者】25-39歳の2年半以上の就労経験を持つフルタイム就労者 262名。うち、本研究の分析対象は、転職を考えたことのある転職未経験者 67名(男 36・女 32)。【調査時期】2003年8月~10月【調査内容】過去に転職を考えたときを想起して回答する「転職理由」尺度(坂井,2004)ならびに現在の仕事における意識を

回答する「職業生活の well-being」尺度(坂井,印刷中)。【手続き】上記「転職理由」尺度の6因子(Table1参照)と「W-B」尺度の6因子(Table2参照)の合成得点の相関を Pearson の相関係数によって算出した。

### 3. 結果

結果は Table1 に示したとおりである。転職理由「自己の能力不足の認識」と W-B の「目標・目的の明確さ」および「自律的判断と自信ある対処」に、有意な負の相関が見られた。また、転職理由「プライベート基準」と W-B の「成長・挑戦意欲」および「自分らしさの肯定」に、有意な負の相関が見られた。

### 4. 考察

上記のように、「自己の能力不足認識」の強い転職意向を持っていた場合には、仕事上の目標・目的が不明確で自律性や自信も持ちにくい。このことは、転職意向が払拭されたとしても、自己に対する不安は払拭されがたく仕事の動機付けが得られにくいことを示しているといえる。また、私生活上の都合により生じる転職意向の場合には、仕事において成長・挑戦意欲が低く自分らしさを発揮しにくい。よって、私生活を優先する志向は、私生活と職業生活の乖離、いわば“わりきり”の心理状態を示しているといえる。

Table1: 「転職理由」6因子と「職業生活の Well-being」6因子の相関

	職業生活の well-being					
	目標・目的の明確さ	成長・挑戦意欲	自律的判断と自信ある対処	積極的な人間関係	自分らしさの肯定	他者評価からの自由さ
転職理由						
転職への期待や見込みの高さ	0.18	0.20	0.2	-0.09	0.07	0.05
人的環境・方針への不満	0.06	0.13	0.04	-0.20	-0.04	0.07
自己の能力不足認識	-0.29*	-0.21	-0.28*	-0.06	-0.22	-0.23
組織への不満	-0.75	0.15	0.61	-0.12	-0.21	0.09
プライベート基準	-0.19	-0.33**	-0.11	-0.12	-0.28*	-0.12
会社都合	-0.11	-0.02	-0.05	-0.09	-0.07	-0.16

<参考文献> 坂井敬子 2004a 職業探索・確立段階における就労者の転職理由の分析 日本発達心理学第15回大会発表論文集, p77  
坂井敬子 2004b 職業探索・確立段階における就労者の転職理由の分析(2)~転職を考えたときの「自己の能力不足認識」の高さに着目して~  
日本教育心理学会第46回大会発表論文集  
坂井敬子 (印刷中) 就労者のキャリア発達過程における職業生活の well-being の検討 中央大学大学院研究年報 文学研究科篇

## 勤労の権利の概念の変遷と「勤労観」の育成

池上正道（立正大学非常勤講師）

太平洋戦争中「勤労動員」という言葉が示すように「勤労」は強制的に労働させる意味で使われていた。戦後、しばらくの間は「勤労」という言葉は積極的には使われなかった。初期の学習指導要領(試案)でも「労働」の文言が使われた。1946年3月31日に出されたアメリカ教育使節団の(第1次)報告書でも、カリキュラムの中に勤労に関する文言はない。「社会研究の教案中に工員や労働者の社会的寄与と彼らに関する問題を強調するやう勧める」とあり職場体験学習を勧める箇所があるが「勤労」は使われていない。

文部省が、日本の教育の将来像を描いた最初の文書である「新教育指針」は1946年5月15日から1947年2月まで、5分冊にわたって出された。「勤労教育の革新」は11月15日に発行された第3分冊に含まれている。ここでは「新しい日本国憲法の草案に『すべて、国民は勤労の権利を有し義務を負ふ』と定められている。はたらくことは、もともと人間の活動的創造的な意欲にもとづくものであって、すべての人間が望むところである」「人々が、その個性に応じたはたらきをして自分の能力をあらはし、社会の利益のためにも尽くすといふ事は、実に人生の幸福であって、この幸福は誰にもほしく与えられなければならない。この意味において、勤労は人間の権利の一つである」と「勤労の権利」を規定した。しかし、この規定は勤労によって学習がなされ、能力が身につくとは規定していない。勤労の義務については、「しかし、権利はその反面に義務をともしなふ。すなはち、人々は社会連帯に結ばれ、たがひに協力し奉仕しつつ、生活するのであるから、各人の有する権利を、世の中のためになるやうに進んで正しく行わなければならない。勤労もこの意味において個人の権利であると同時に社会に対する義務でもある。」国家による勤労の強制が戦時中行われたことについては次のように説明する。「戦時の勤労は国家の強制によって行はれた。一般の人々は国民徴用令により、学徒は学徒動員令により、自分の意志にかかはりなく勤労につかされたのである」「今後の勤労は、原則として国家の強制によるものではなく、各人の自由意志によるものでなければならない。すなはち、はたらくことの幸福を感じ世の中のためにつくすことの義務を喜んでたすことこそ、民主的な国民の勤労に対する態度である」。この「勤労教育の革新」の発表された時期は教育基本法の審議過程で「勤労」の文字が入った時期と一致する。9月21日の「教育基本法要綱案」では「勤労」の文言はなかった。12月27日の教育刷新委員会第13回総会で採択され、12月27日に建議された教育刷新委員会第1回建議事項の1で「勤労と協和を重んじる」という文言が入り、1947年3月10日の枢密院での審査報告では「勤労と責任を重んじ」になっている。清原道寿は森戸辰男委員の強い主張で取り入れられたとし、「労働と教育との結び付き、生産と教育との結び付きの重要性、新しい教育を行う新しい国家の特徴は勤労的国家であるべきである。」「この教育基本法の目的でとりあげる勤労は、戦前の教育で行われた勤労教育をそのまま再現するのではなく、日本国憲法の生存権的社会権に立った勤労概念の再構成である」と述べている（「昭和技術教育史」1998年566ページ）。

このようにして教育基本法に「勤労と責任を重んじ」が入れられたが、その後の教育行政は勤労の責任は強調するが、勤労の権利については軽視して来た。勤労の意味を教科の学習内容から外した。1958年の中学校の「技術・家庭科」では「啓発的経験」の文言を削除し、教科から「勤労」を教科外に出し、1969年の中学校学習指導要領では、特別活動の「学校行事」の「勤労・生産的行事」に「啓発的な経験」を移し、「奉仕活動」と結びつけた。これは戦前の「勤労教育」の概念に近くなり、教育基本法の「勤労」の精神から外れたものである。「勤労観」もこれに関わる。1月に文部科学省が出した「キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議の報告書」の勤労観もその例である。この現在の教育行政が進めている「勤労観」を「勤労」概念の変遷と併せて検討したい。

## 地域事業所における若年労働者の採用要件と教育訓練

東海学園大学 青谷 法子  
愛知学泉大学 飯田 博  
○東海学園大学 三宅 章介

## 1 調査の目的

企業において、どのような人材を採用し育成するかということは、経営の最も大切なことである。特に若年労働者の採用は長期間にわたる雇用に関わることであり、各事業所においては様々な能力要件を考慮して採用活動を行っている。

さて、最近、若年労働者の職務遂行能力が低下した、あるいは職務遂行のためのコミュニケーション能力が不足している等々の指摘が人事担当者から多数寄せられている。また、ある調査(ダイヤモンド・ビッグ&リード、2003年)によると、若年労働者の採用に関わる必要能力は、28の能力項目において対人コミュニケーション能力、積極性、仕事への意欲、行動力が上位5者であり、基礎学力は12位、専攻は22位、専門的知識は23位などであり、専門知識や学力の順位は低くなっている。企業の人事担当者は採用に関わる能力要件において、総じて、対人関係能力を最も重要視しているというところであろう。

このようなことは、A県M地域の事業所においてはどのような状況であろうか。この地域においては、例年、経済団体等が協力して毎年雇用動向調査を行っているが、本研究は、2003年度に行った若年労働者の能力評価と教育訓練についてのアンケート調査を分析し考察したものである。具体的内容は下記のとおりである。

## 2 調査の概要

- ① 調査対象事業所:建設業26社9.4%、製造業101社36.9%、運輸・通信業17社6.2%、卸売・小売業28社10.2%、金融・保険・不動産業7社2.5%、サービス業52社18.9%、その他5社1.8%計274社100.0%である。従業員数別規模では、100人未満が164社67.1%、100人以上は110社32.9%である。
- ② 回答者は事業所の人事担当者である。調査時期は、2003年1月中旬より2週間である。調査方法は質問用紙を郵送し、FAXによって回収するという方法を使った。
- ③ 調査項目:採用に関わる能力をエチケット・マナー(対人関係能力として説明)、専門能力(知識)、一般的知識、意欲、総合評価の5項目とした。本調査では総合評価(目的変数)を別にすると4つの能力(説明変数)しか取り上げなかった。その理由は、人事担当者の回答上の煩雑さを避けるためである。また、採用後の教育訓練の実施状況とその効果を質問した。

これらの質問内容を、正規従業員とフリーターの二つに分け、さらに学歴別(大学・大学院、短大、専門学校、高等学校)、職種別(事務職、技術・技能職、営業職、サービス職、その他)に分けて分析した。教育訓練も同様に分析した。評価は「大変よい」「まあまあよい」「余りよくない」「よくない」の4段階である。

## 3 調査結果

詳しいことは紙面の関係上、全てを掲載することはできないので、発表当日、資料を配布して説明する。ここでは、事業所がどのような能力を重要視しているかを、SPSSによるカテゴリカル回帰分析によって分析した大学生と高校生の $\beta$ 係数を掲載しておく。

(上2段:大学生、下2段:高校生)

	エチケット・マナー	専門能力	一般的知識	意欲
正規従業員	0.019	0.839	0.047	0.138
フリーター	0.066	0.185	0.107	0.720
正規従業員	0.508	0.466	0.559	0.661
フリーター	0.463	0.610	0.495	0.623

分散分析をすると、いずれも有意であった。

以上

自由研究Ⅱ (12:45~14:30)

発表要旨集録

工業高等学校機械科の科目「実習」の教育内容の変遷と展開  
— 職業教育課程の「専門性」の考察 —

石田 正治（愛知県立豊橋工業高等学校）

専門高校専門学科の教育課程は、学習指導要領にそって普通科の教科科目と専門科目で編成される。その専門科目の中で、「実習」および「工業基礎」は、教科書はなく、実技を中心とした教育内容で行われている。その実態については、長谷川雅康らの調査報告があるが、学習指導要領昭和 45 年改訂以前の教育内容や実習の個々のテーマの具体的内容については調査されていない。本稿では高校工業教育の専門性に関わって科目「実習」の教育内容の構造について検討する。

実習は相当規模の実験・実習設備を必要とし、複数の教員が 1 学級の生徒を少人数に分けて担当するなど他の教科科目にはない特徴をもっている。実習は同じ工業高校であつても学科によってその内容は異なる。例えば、公的職業資格取得を目標としている自動車科や電気科では、資格取得のためにその単位数や教育内容は当該法規の規制下に置かれている。この資格と専門教育に関する問題は別の機会に論じることとして、本稿では、工業高校を代表する機械科の実習について、A 工業高校機械科を事例として歴史と現状、その教育内容の構造と専門的特徴について分析した。

教室で行われる座学の科目は、教科書から学ぶ機械技術に関する「知識」が中心である。それに対し、機械実習の学習内容は、「知識」に加えて、機械を動かしてみる、教師の模範作業を見るという「経験・観察」、同一の作業を繰り返して身につける「技能」の訓練で構成されている。この「知識」「経験

・観察」「技能」について、A 工業高校機械科の実習の学習指導計画（進度表）を調べ、課題の内容を分析した結果、ショップによつての差はあるが「経験・観察」と「技能」が中心の教育内容となっている。

まとめ

(1) 学習指導要領の昭和 26 年（試案）および昭和 31 年改訂においては、機械科の実習は、金属の加工技術に関わる機械の操作、道具の取り扱いなど技能の習熟を教育目標とする内容であった。

(2) 昭和 35 年改訂から昭和 45 年改訂の 20 年間は、昭和 31 改訂の内容を受け継ぎ、教育目標として技能の習熟を掲げていないが「経験・観察」「技能」が中心の内容となっている。それは、熟練技能工の養成をねらったものであった。

(3) 昭和 53 年改訂以降は、工業基礎の新設とともに実習の単位数が削減となり、技能の学習に当てる時間数が減少している。A 工業高校の事例では、昭和 30 年代と比較して、平成 15 年度の工業基礎、実習における「技能」の学習時間は半減している。

(4) それにもにもかかわらず、新制高校発足時から今日までの実習の単位数の推移を見ると、A 工業高校の教育課程表および長谷川雅康らの全国調査の結果から、その単位数は 12～15 単位と安定し、また総単位数に占める割合も約 13%～16% となっていて、実習が学習指導要領の方向性とは裏腹に、工業教育の専門性を担保する役割を果たしている。

米国ハイスクールのコース・カタログにみる職業教育  
—カリフォルニア州の事例から—

西 美江(大阪市立大学看護短期大学部)

アメリカでは、アカデミック教科のテスト成績を重視する教育改革が推進されている。こうした中で、ハイスクール段階の職業教育はどのような影響を受けているのか。本発表では、2003年3月の現地調査で入手した、カリフォルニア州ベイエリア周辺のハイスクールと地域職業教育学校(ROCP)のコース・カタログ、ならびにインターネット上で公開されている各学校のプロフィールや科目履修者数に関する統計等を用いて、1) 各学校における職業教育の位置づけならびに実施状況と、2) アカデミック教科重視の教育改革との関連について分析を行う。筆者は以前、カリフォルニア州に代表的な新旧の職業教育モデルとして、ROCPとともにキャリア・アカデミーを取り上げた<sup>1)</sup>。本発表は、これら二つのモデルを含むハイスクール段階の職業教育について、各学校における実際のあり様を叙述することを目的とする。

周知のように、カリフォルニアはヒスパニック系生徒が公立学校在籍者の多数派を占め、人種・民族構成が全米一多様な州である。ここでは在籍者が5000人を超えるハイスクールが珍しくない一方で、近年、学校の小規模化を求めるスモール・スクール運動も盛んである。人種・民族構成や教育理念、形態等において、まさに多様なハイスクールが存在するなか、この州の職業教育像を提示することもまた容易でない。ここで取り上げる事例も必ずしも典型的とはいえないかもしれないが、州レベルの動向と関連づけることで、一般的傾向を抽出できるものと考えている。

【発表の構成】

1. はじめに
2. カリフォルニア州の職業教育
3. 事例
  - 1) コース・カタログの構成と各校のプロフィール
  - 2) ハイスクールとキャリア・アカデミー
  - 3) ROCP
4. 考察

【発表の概要】

財政難が表面化したカリフォルニア州では、新たに導入されたハイスクール終了試験と学校評価指数の影響もあって、最近とりわけ職業教育履修者数が減少している。これに対し、ROCPへのハイスクール生徒の在籍者数は、1998-99年度から2002-03年度に限ればむしろ増加している。

職業科目はほとんどの場合、選択科目として卒業要件を満たすが、事例としたハイスクール3校が提供する職業科目は多いとはいえない。地元企業との連携のもと、ハイスクールに付設されることが多いキャリア・アカデミーの場合、4年制を含む大学への進学が重視される。職業科目の履修はアカデミック科目とともにシークエンス化され、受講もアカデミー在籍生に限られる。このプログラムは、ヒスパニック系やアフリカ系住民が多数存在する都市部の学区において、恵まれない若者たちの職業や進学への移行を促すための手段として評価が高い。

他方、地域経済の需要に応じた訓練コースが提供されているのがROCPである。ここでの毎日3時間のコースは、通常そのまま3時間分の選択科目として卒業要件を満たす。産業基準に加え、2000年以降は州のアカデミック基準の統合が求められるようになり、アカデミック科目の卒業要件をみたすためのコース開発が行われている。中等後教育との接続プログラムは以前からみられたが、近年、大学進学要件をみたすコースの開発を推進しているROCPもある。

このように、アカデミック教科重視の教育改革は中等職業教育に多大な影響を与えており、従来の職業訓練的内容に変容を求めるものとなっている。

<sup>1)</sup> 拙稿「米国カリフォルニア州における中等職業教育—カリキュラム開発に関わる諸機関の関与と連携を中心に—」『産業教育学研究』第34巻第2号、2004年7月。

## スミス・ヒューズ法の成立過程

— 議会提出の法案と全米産業教育振興協会 (NSPIE) での議論を中心に —

横尾恒隆 (岩手大学)

### はじめに

1917年に制定されたスミス・ヒューズ法は、アメリカで最初の職業教育連邦補助法であり、「教育としての職業教育制度化を促し」た法律とされる。従来この法律は、当初から全米産業教育振興協会 (NSPIE) が中心となった運動の結果、制定されたと理解されてきた。しかし近年の研究では、当初から NSPIE が職業教育への連邦補助をいう方針を持っていたわけではなかったことも明らかにされている。以上の研究動向を踏まえ本発表は、スミス・ヒューズ法の成立過程の特質を、①議会に提出された法案、②NSPIEでの議論を中心に解明することを意図する。

### 1. 初期法案の特徴とNSPIEの対応

スミス・ヒューズ法の原型となった法案で最古のものと考えられるのは、1907年1月22日提出のデービス法案である。しかしこの法案が連邦補助の対象としていたのは、主としてハイ・スクールにおける農業、加工技術、家政の教育であり、NSPIEが想定していた職業教育機関ではなかった。このこともあって当初のNSPIEの法案に対する態度は、工業・農業教育に対する連邦補助のあり方等について調査・報告の必要があるという慎重なものであった。

### 2. 法案の修正とNSPIEの意向の反映

しかしその後、議会で提出された職業教育連邦補助法案は、NSPIEでの議論を踏まえたものとなっていった。とりわけ1912年4月6日提出のページ法案、同年4月20日提出のウィルソン法案では、NSPIEの議論を反映して、連邦補助の対象を14歳以上の人々に対する職業教育に

限定する規定などを盛り込んだ。このため法案通過に対するNSPIEの支援は本格的になったものの、これらの法案は、農業カレッジ拡張事業補助法であるスミス・レーバー法案の審議と競合したこともあり、不成立に終わった。

### 3. 「職業教育国庫補助委員会報告書」提出とスミス・ヒューズ法成立

しかし1914年1月になされた上院の決議により、連邦議会に「職業教育国庫補助委員会報告書」が設置され、同年6月にその報告書が提出された。この報告書は、連邦補助の対象となる①職業教育の種類、②職業教育機関の種類など、実際に成立するスミス・ヒューズ法の基本的な構想を提示したものであった。実際この報告書と同時に提出されたスミス法案やヒューズ法案は、一部の規定を除き、実際に成立した法律と内容的にほぼ同一のものであった。この法案の審議は、諸般の事情もあって遅れたものの、1917年2月には、スミス・ヒューズ法は成立をみることになった。

### おわりに

本発表では、①議会に提出された法案、②NSPIEでの議論を中心に、スミス・ヒューズ法の成立過程を解明することを意図した。従来スミス・ヒューズ法について当初からNSPIEが制定運動を中心的に担っていたと考えられてきた。しかし実際には、最初のデービス法案に対して、NSPIEは必ずしも積極的な態度を取っていた訳ではなかった。けれども法案の内容がこの組織の意向をふまえる形で修正されるにつれて、NSPIEは法案通過を積極的に支援するようになり、最終的にスミス・ヒューズ法が成立するに至った。



イギリスの職業教育・訓練政策の動向  
—第二次ブレア政権の技術戦略白書を中心として—

白幡 真紀 (放送大学大学院生)

1. はじめに

2003年7月9日、英国政府は職業教育・訓練分野に関する白書“*Skills Strategy White Paper: 21<sup>st</sup> Century Skills - Realising Our Potential: Individual, Employers, Nation*”<sup>1)</sup>を公表した。本報告ではこの戦略の骨子を明らかにすることにより、イギリスの職業教育・訓練政策の動向を考察する。

2. 技術戦略白書の要点

この白書においては特に以下5点を強調し、戦略を性格付けている。

- ・ Putting employers' needs centre stage
- ・ Helping employers use skills to achieve more ambitious longer term business success
- ・ Motivating and supporting more learners
- ・ Enabling colleges and training providers to be more responsive to employers' and learners' needs
- ・ Joint Government action in a new Skills Alliance

特筆すべき第一の点として、この戦略では政府機関の強い連携が謳われている。Skills Allianceという新しい組織を設立し、戦略全般において大きな役割を付与している。政府機関のほか、英国産業連盟、労働組合、小企業委員会の協力の下、戦略の包括的施行を目指している。第二に、職業訓練を提供するさまざまなプロバイダーに市場原理を導入し、雇用者に十分な選択の余地を提供すること、またその監督・管理規制を行うことに最重点をおいている。特に訓練プロバイダーに対して、戦略的に公的資金配分を行い、その評価を一元化し、調査・監督・管理を行うことが強調され、また雇用者に十分な情報提供を行うことで市場の失敗を考慮し、効果的な資金再配分を狙っている。第三

点として、白書では知識社会への移行と持続可能な経済成長のための「欧州社会モデル」を念頭においた若者の技能能力の底上げと、IT社会に向けたICT教育及び科学技術教育の強化を謳っている。

3. 考察

今回の技術戦略白書においては新しい法律の立案及び財源の発表は行われていない。これはこの戦略が完全に新しい政策を打ち出すというわけではなく、これまでも行われた様々なアクティビティを首尾一貫した戦略として一本化するところにその狙いがあると思われる。また、あえて新しい財源を投入するのではなく、戦略的かつ効果的な資金再配分を行う試みが成されている。このようなTax and Spend的なイメージを払拭した、よりネオ・リベラリズム的なアプローチも見取れるが、集権的な雇用者主体の戦略及び労働組合の関与の増大は、第一次ブレア政権時の政策と比較し、より旧左派的な色彩に転換したのではないか。しかし労組がどこまでコミットできるかは疑問であるし、現時点では白書全体にレトリカルな曖昧さもある。

しかし白書ではこうしたサプライサイド戦略をとりながら、「社会的包摂」を目指した社会的排除層への言及、義務教育後の職業教育ルート改正なども謳われており、知識優位社会への移行とEUを念頭においた、イギリスの職業教育・訓練の歴史的脆弱性の克服を目指しているといえよう。

1) DFES: *Skills Strategy White Paper - 21<sup>st</sup> Century Skills - Realising Our Potential: Individual, Employers, Nation* -, Cm5810 (2003/07/09)

[<http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/>]

ドイツにおける青少年自立援助システムの研究 (1)  
—社会教育学と職業的自立—

大串隆吉 (東京都立大学)

本報告は、「日独社会教育学における青少年自立援助システムの比較研究」(平成 16 年度科学研究費)の一部である。本研究は、日本においてドイツのデュアルシステムをモデルにした施策が始まる中で、社会教育学の視点に立って日独の青少年の職業的な自立援助システムの比較をすることを目的としている。その際に、ドイツでは不利益青少年にたいする自立援助の取り組みを検討する。今回の報告は、この部分に当たる。

前提

ドイツ社会法典第 3 部で職業教育／訓練の振興が定められている。その 241 条 (SGB3 § 241) は、その振興に当たり補充教育の要素を持った職業教育・訓練は社会教育 (Sozialpaedagogik) の参加・援助が必要であることを定め、この種の職業教育・訓練を「社会教育に方向づけられた職業教育・訓練」(die sozialpaedagogisch orientierte Berufsausbildung) と呼んでいる。

この規定と関連したものとして、児童青少年援助法第 13 条の規定がある。そこでは、社会的不利益の均衡化 (zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen) あるいは個人の損害の克服 (zur Ueberwindung individueller Benachteiligungen) のために学校・職業教育および労働世界への参入など、社会的統合を援助すること、これら若者の職業教育／訓練の際に、適切な社会教育の参加・援助に依る職業訓練／教育・就業措置 (geeignete sozialpaedagogisch begleitete Ausbildung-und Beschaeftigungsmassnahmen) が提供されるべきことが規定されている。

この点を、考察する場合に、ドイツ社会教育学と日本の社会教育(学)とはその概念、意味が異なることを指摘しておきたい。日本の社会教育の通説的概念は社会教育法に規定されているが、ドイツ社会教育学は、社会政策、社会事業／社会福祉、社会運動と緊密な連携を保つか、それらの教育的側面としての性格を有し、社会問題に直面している人々に、彼らの尊厳と社会的能力を回復させる教育事業である。

そこで、ドイツの職業訓練学や生涯教育、職業継続教育との関連が問題になる。デュアルシステムにおける不利益者

不利益者 (Benachteiligte) とは、職業訓練機会および就職の際に問題を抱える青少年と成人、具体的には高校中退者、あるいは登校拒否者、移民、障害者、職業訓練の場を見つけることが出来なかった者、職業訓練中途脱落者あるいは未修了者などである。したがって、デュアルシステムに乗り切れなかった、あるいは参加に困難を持つ青少年を指している。

これらの対策は、ドイツ政府だけではなく EU の課題として取り組まれている。ドイツ政府は、例えば 2001 年から 2006 年まで BQF-Programm をヨーロッパ社会ファンドの援助も受けて取り組んでいる。州、市、地域レベルでも青少年局、社会局や NPO による取り組みが行われている。

以上のことを予備的な前提として、学会当日の報告では、カッセル市の現地調査の対象と課題について報告する。

# ドイツの職業専門学校現状と役割

佐々木英一（追手門学院大学）

## 1. はじめに

ドイツにおけるデュアルシステムはこれまで多くの紹介がなされてきた。しかし、それがドイツにおける職業教育・訓練のすべてであると考えるのは誤りである。デュアルシステムに比べ、未だ量的にはマイナーな存在ではあるものの、質的には重要な位置を占める全日制の学校による職業教育（以後これを学校型職業教育と呼ぶ）の存在は無視できない。本発表では、これまでわが国でほとんど紹介されてこなかった、職業専門学校を中心とする学校型職業教育の現状と役割を明らかにする。

## 2. 職業専門学校の制度的枠組み

デュアルシステムと異なり、職業専門学校制度は各州毎により多様性があるが、常設文相会議の協定により大綱的基準が定められている。2003年の「職業専門学校に関する大綱的協定」によると、職業専門学校は4種の教育課程を含む学校とされた。ここではこの内の職業専門学校によってのみ得られる、いわゆる学校職種資格を与える教育課程を対象とする。

## 3. 職業専門学校の概況

2003年度の職業教育報告によれば、2001/2002年度に高等教育より下位のレベルで職業資格を得ようとする者の77%はデュアルシステムに入っている。次いで14%が完全資格賦与型の職業専門学校に入学した。職業専門学校の生徒数は425,731人で、女子が72.3%を占める。職業専門学校の生徒数の伸びは急激である。1993年を100とした指数を、デュアルシステムと対比して見ると職業専門学校入学者は1.5倍になっている。

## 4. 職業専門学校の機能

これまで職業専門学校の機能は専らデュアルシステムの補完であると考えられてきた。しかし、子細に見ると職業専門学校の機能は決してそれにとどまらず、多様な独自の機能を果たしている。第1に、デュアルシステムに対する緩衝・代替機能である。第2にこれが最も本来の機能であるが、学校職種養成機能である。第3に今後ますます重要となってくると予想される学校修了資格向上機能である。その他に再教育機能、パイロット機能、女子教育機能が挙げられる。

## 5. 職業専門学校の問題点と今後の展望

問題点としては、第1に学校職業教育のもつ実践的訓練の不足であり、第2にデュアルシステムに比して相対的に不利な職業専門学校卒業者のキャリアコースと労働条件の問題である。第3に制度上の非統一性であり、第4に授業料徴収問題を含む教育財政問題である。第3次産業部門の発展と、中でも対人サービス領域の拡大が見込まれる中、この分野で中心的な役割を果たしてきた職業専門学校の課題は、今後ますます大きくなることが予想される。

看護学教育の高等教育化によるキャリア形成過程の考察  
— 臨地実習前と就職後の能力の比較から —

九州看護福祉大学 立石 和子

## 1. 課題

看護学教育は、1990年頃より、急激に大学化（平成16年4月現在107校）している。即ち、今まで養成所（専門学校）中心の教育体系から、大学教育すなわち高等教育中心へ変化を遂げている状況である。このような中、看護系大学が、高等教育機関としてどのように役割を果たしているか。特に、看護は実践の科学といわれているように、大学教育においても、臨地実習は大きなウエイトを占めている点は変わらない。では、この臨地実習において、看護系大学生は、どのような技術・知識・能力を身につけているか、就職後初期の段階で、大学にて得た、技術・知識・能力がどのように活用しているのか評価することに課題の中心をおく。

## 2. 調査方法

①調査対象：K大学3年生（以下実習前学生）123名及び2002年～2004年K大学の卒業生（以下卒業生）360名、②調査方法：実習前学生→集合調査、卒業生→郵送質問紙調査、③調査項目：「入学と学習条件・環境」「習得している技術・知識・能力（実習前または卒業時）」「工作上必要と考える技術・知識・能力」等、④調査期間：2004年6月～8月、⑤回答状況：実習前学生→研究の趣旨を説明し同意を得た90名（回収率73.2%）、卒業生→一回回収76通、復先不明での返送数11通（回収率21.1%）

\*調査紙は「日欧の高等教育と職業に関する研究」（吉本圭一代表）を参考として変更したものを使用

## 3. 結果

## (1) 背景

①実習前学生：平均年齢20.3歳、男性16名、女性74名、②卒業生：平均年齢23.4歳、男性7名、女性69名、現在の職業：看護師68名、保健師5名、大学院在学2名、無職1名

## (2) 「看護師として必要と考える技術・知識・能力」と「工作上必要とする技術・知識・能力」について

実習前学生は、基礎看護実習としてすでに2週間の病院実習を終え、専門実習直前に調査した。調査は、5段階尺度を用いた。全体の平均は、実習前学生4.61、卒業生4.24である。平均点の高い上位10項目は、両者とも9項目同じであった。違った項目は、実習前学生7位「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」、卒業生7位「時間を管理できる能力」であった。平均点の高くしかも両者が同順位となった項目は、「チームの中で仕事を遂行する能力」（1位）、「仕事をするこへの適応能力」（3位）であった。

## (3) 「実習前に身につけている技術・知識・能力」と「卒業時に身につけていた技術・知識・能力」について

平均点は、実習前学生3.01、卒業生が2.9と能力として平均点が低下していた。平均点の高い上位5項目のうち上位5位までであった項目は、「誠実さ」「集中力」であった。しかし、両者とも平均点が低下している。実習前より平均点が上昇している項目は、卒業生として平均点が一番高かった「学習能力」、他に「コンピュータを扱うスキル」、最も平均点が上昇した「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」であった。

表1. 実習前学生と卒業生の身につけている・身につけた技術・知識・能力の比較

	実習前 平均値	卒業時 平均値	実習前 順位	卒業時 順位
誠実さ	3.72	3.67	1	2
融通性・順応性	3.52	3.28	2	7
ものごとに関心できる能力・資質	3.49	3.26	3	8
集中力	3.46	3.46	4	5
からだや平先を使う技能	3.44	2.84	5	18
学習能力	3.15	3.71	12	1
コンピュータを扱うスキル	3.02	3.59	19	3
自分とは異なる考えを理解し、受容する力量	2.78	3.47	26	4

## 4. 考察

工作上必要とされる技術・知識・能力のうち、必要と感じ、考えている項目は、実習前も仕事上もほぼ同じ項目であったことは、実習前にすでに看護師としての基礎教育はできていたのだろうか。卒業後必要性が高まった「時間を管理できる能力」については、多忙な看護師としての業務の煩雑さが考えられる。身につけている・身につけた技術・知識・能力に関しては、「学習能力」「コンピュータを扱うスキル」「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」の3項目について見てみると、大学教育の特徴の一つでもあり、毎回のレポート、カンファレンスなどにより習得された一つではないかと考えられる。「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」については、実習前学生の身につけている能力としては低いが、卒業時点はかなり身につけている。この項目は、実習前の学生が必要としているが身につけておらず、臨地実習等により身につけられた項目であると考える。

今回の結果をもとに、今後実習前に調査した学生がどのように変化していくか調査を継続する。さらに、インタビュー等により、裏付けも実施することが必要であろう。

（本研究は、九州大学大学院 平成16年度 社会人教育学コース助成支援を受けています。）

## 看護学生を対象とした「面接技法」の教育方法と課題

関戸 啓子 (徳島大学)

## 1. はじめに

保健・医療・福祉関係の専門職にとって、対象から情報収集を行うことは重要な業務である。面接して得た情報をもとに、どのような援助が必要で、何を援助すれば良いのかが計画されるのであり、情報収集が適切に行われることが基盤となる。そこで、将来保健・医療・福祉関係の専門職となる学生には、対象から必要な情報を収集する方法を学習する「面接技法」を教育している場合が多い。この「面接技法」を教育する方法として、学生が興味を持って問題を発見し、学生参加型で授業を展開する試みを行っている。今回、看護学生を対象に授業したこの「面接技法」について、授業終了直後と1年前に授業を受けた学生に授業評価を実施してもらった。その結果を検討し、今後の教育方法について示唆を得たので報告する。

## 2. 方法

2003年10月に、「面接技法」を受講した看護大学1年生に授業評価を目的とした、アンケート調査を実施した。同時に、前年度「面接技法」を受講した看護大学2年生にも同じアンケート調査を実施した。アンケートは研究の趣旨、成績とは無関係であること、研究協力は自由であること、および学会で発表することを説明し配付した。そして、教員が退室した後に、研究協力に同意した学生のみが提出箱に入れることとした。アンケート用紙は、無記名で、授業に対する質問を6項目設けた。5段階評価とし、評点は0～4点で配点した。1年生は65人に配付し、58人から提出があった(回収率89.2%)。2年生は68人に配付し、33人から提出があった(回収率48.5%)。どちらも有効回答率は、100%であった。

## 3. 「面接技法」の教育方法

①面接時に用いる5つの「質問法」について説明する⇒②学生を3人グループにする⇒③面接する内容を書いた情報収集用紙を1グループに3枚渡す。(用紙は3枚それぞれ違った色を準備)⇒④学生は情報収集用紙を1枚ずつ取る。⇒⑤情報収集用紙の色によって、使う「質問法」を1つに限定して指示する。⇒⑥学生は、限定された「質問法」のみを使用して、学生同士で決められた時間、模擬面接を実施する。⇒⑦各自、使用して気がついた「質問法」の長所と短所をまとめる。⇒⑧黒板に、「質問法」ごとに長所と短所を各グループが書き出す。⇒⑨学生が黒板に書いた長所と短所について、教員が説明を加え、適切な「質問法」の用い方についてまとめる。

## 4. 結果

「授業内容が理解できましたか」という設問においては、1年生が評価した得点の平均は $3.43 \pm 0.73$ で、同様に2年生は $3.21 \pm 0.65$ であった。なお、評価は全て4点満点である。「授業は楽しかったですか」という設問においては、1年生は $3.59 \pm 0.65$ 、2年生は $3.58 \pm 0.50$ という評価得点であった。「授業内容に満足できましたか」という設問においては、1年生は $3.47 \pm 0.65$ 、2年生は $3.46 \pm 0.56$ という評価得点であった。「将来、役立つと思いますか」という設問においては、1年生は $3.60 \pm 0.65$ 、2年生は $2.73 \pm 0.76$ であった。この回答には、群間で有意差( $p < 0.001$ )が認められた。「授業の構成」に対する学生の評価は、1年生は $3.47 \pm 0.68$ 、2年生は $3.36 \pm 0.55$ であった。「授業に使用した教材」に対する学生の評価は、1年生は $3.52 \pm 0.68$ 、2年生は $3.27 \pm 0.76$ であった。自由記載では、模擬面接を体験したことが良かったという意見が多かった。

## 5. 考察

「将来、役立つと思いますか」という設問以外の項目では、1年生も2年生もよく似た回答結果であった。かつ、全て3.2以上の評価であり、学生参加型で行った授業に対する理解度や満足度は高いと言えよう。「将来、役立つと思いますか」という設問について、2年生の評価が低いことは、看護の学習が進むにつれて「役立つ」という思いが薄れてくると解釈できる。この要因と今後の対応については、さらに検討が必要である。

シンポジウム (14:45~17:15)

発表要旨集録

## シンポジウム

## 「高等職業教育はコミュニティ・カレッジになりうるか？」

1. 日時 2004年10月17日(日) 14:45~17:15 (予定)
2. 会場 九州大学箱崎文系地区キャンパス・中講義室 (300人まで)
3. 趣旨

昨今の教育改革の中で、高等職業教育レベルでの「日本版コミュニティ・カレッジ」の構想が語られている。すなわち、高等教育のユニバーサル化に伴い、国民的なミニマムエッセンシャルとしての職業教育は、いま高校段階から中等後教育段階に委ねられようとしている。他方、18歳人口の減少とともに、大学および、中等後教育段階の多様な教育機関（短期大学・専門学校・高等専門学校・職業訓練施設など）で、学生募集の困難からさまざまな改革と淘汰のプロセスが展開しており、大きな社会的な関心を呼んでいる。

ここでは、この中等後教育段階の職業教育を、「高等職業教育」として扱っていくことにするが、それは「若者の職業的自立・挑戦」にとって極めて重要な基礎・契機として位置づけられることになる。しかし、各機関の制度上の位置づけは多様で、費用負担原則も曖昧であり、「コミュニティ」の教育機関として展開していくためには、まだまだ多くの議論が必要である。また、18歳人口以外の成人教育人口をターゲットとするリカレント学習も、社会人へのインセンティブが明確でなく、教育プログラムも、特にこの高等職業教育の機関では社会人にとって学びやすいモジュール構造へ転換していくには、まだまだ多くの困難が想起される。

そこで、本シンポジウムでは、「高等職業教育を担う諸機関が、いかにして地域の学習ニーズに対応した職業教育を展開しうるのか」という問いを設定する。若者の自立・挑戦に向けて、日本の高等職業教育諸機関は、日本型の「コミュニティ」のカレッジとして、どのような展開をとりつつあるのだろうか。また、企業や経済社会からこうした諸機関における教育・人材育成への期待はどのようなものとなるのだろうか。そして、われわれは、それぞれの地域社会において、こうした高等職業教育のグランドデザインをどう描いていくのだろうか。主催者としては、各教育機関や企業サイドの観点を踏まえたシンポジストの提案をもとに、フロアとともに、本学会における新たな研究開発領域について、チャレンジングな議論を広げていきたいと願っている。

## 4. 進行

- 1) 司会 : 沼口 博 (大東文化大学)
- 2) 趣旨説明 : 吉本圭一 (九州大学)
- 3) シンポジスト
  - (ア) ファーストステージとしての短期大学の展開 :  
館昭 (桜美林大学)
  - (イ) 専門学校と若者の自立・挑戦支援 :  
小杉礼子 (労働政策研究・研修機構)
  - (ウ) 公共職業能力開発施設とコミュニティ・カレッジ構想 :  
永田萬享 (福岡教育大学教授)
  - (エ) 企業における高等職業教育への期待と関わり :  
新町 敦志 (株式会社ふくや 取締役)

シンポジウム「高等職業教育はコミュニティ・カレッジになりうるか？」  
 一ファーストステージとしての短期大学の展開と日本型コミュニティカレッジ—

館 昭 (桜美林大学)

現代社会は、生涯学習体系の構築を必須としており、その構築に、短期高等教育機関の発展はなくてはならないものである。短期高等教育の中核は、準学士課程を持つ機関、日本で言えば短期大学である。アメリカは、第2次大戦後、一貫して、その展開に意を注いできた。そして、世界がその重要性に気付き、各国とも、その整備が、高等教育政策に重要な柱の一つとなってきている。日本では、戦後の改革で、4年以下の年限の大学を認めないという、画一化政策が展開し、短期大学は、大学になれなかつた機関の暫定処置という不幸な出発を余儀なくされ、しかし、そのモデルとされたはずのアメリカでは、戦後の高等教育の機会拡大の要を、2年制大学に託していた。そして、4年制大学への編入教育、準学士レベルの職業教育、地域住民の教養の向上（コミュニティ教育）の3機能をもつコミュニティ・カレッジを、全米に発展させ、生涯学習社会の基礎を築いたのである。この成功は、今や、知識社会に突入しつつある世界各国の、教養の的になっている。

日本でも、1991年の、いわゆる設置基準の大綱化が行われた期の制度改革で、短期大学について、制度的補強が行われた。筆者はそれを、「生涯に渡る高等教育のファーストステージ」と、概念化した。（『短大を今、どうとらえるか』『キャリア・ガイド』1995年7・8月号、高島・館編『短大ファーストステージ論』東信堂、1998年）生涯学習体系を実現しているアメリカでは、新規大学1年生240万人のうちの、約半数の45%が2年制大学入学している。学年の始期である秋学期だけで、90万人以上が編入入学している。この中には4年制大学間の移動も含まれているが、主流は短大卒業生である。

ファーストステージ論の提起後、短期大学基準協会での海外調査をもとに編集、刊行したのが、『短大からコミュニティ・カレッジへ』（東信堂、2002年）である。ここでは、アメリカだけでなく、イギリス、スコットランド、カナダ、ドイツ、フランスの短期高等教育の状況が、各国の高等教育専門家によって取り上げられている。そして、それらのほぼすべての国で、アメリカのコミュニティ・カレッジが陰に陽にモデルとされた機関の強化政策が取られていること、短大にはファーストステージと云ういい機能が期待されていること、卒業生の資格を学位とする動きがあることなどが示されている。

そして、小泉内閣のもとで打ち出された構造改革路線のもとで、2001年、文部科学省は「大学を基点とする日本経済活性化のための構造改革プラン」を提出し、公表した。このプランでは、「トップ30」の大学を世界最高水準に引き上げるための重点投資の提起が含まれており、その点に世間の注目が集中しが、ここでコミュニティ・カレッジという概念が使われていたのである。「改革工程表」では、「短大の社会人の再教育等に柔軟に対応する機能（いわゆるコミュニティ・カレッジ）を強化（地域総合科学科の設置の推奨等）する」が盛り込まれ、政策化された。地域総合科学科は、①学生のニーズに対応して、多様な科目を開設、②準学士をめざした履修のほか、複数の短期コースの組み合わせによる履修等、柔軟な履修が可能、③遠隔授業の活用、パートタイム学生の受け入れ等により、多様な履修形態を提供、④社会人の受け入れを積極的に推奨、⑤第三者機関による資格認定、を特色とする。つまり、地域総合科学科の特性は、学科を総合して、地域の多様な教育ニーズに応えるということにあり、それは、日本の短大の現状を踏まえ、そこにコミュニティ・カレッジのコンセプトを最大限に盛り込んだものといえる。そして、地域総合科学科の認定は2003年の2短大から、2004年には14短大に、一気に拡大している。これは、とりえず、①、②の処置が、現代の若者のニーズにも適合したということを示している。

しかし、アメリカでは、約1,480万人の大学生の内、25歳以上は580万人、39.1%である。そして、4年制大学のそれは35.9%でなく、2年制大学のほうが44.4%と高くなっている。また、これに高校からの直接入学ではないだろう22歳～24歳を加えれば57.3%にもなる。私立2年制においても、公立ほどではないが、幅広い年齢層の学生が学んでいる。そして、日本の長期履修学生に当たるパートタイム学生の比率も4年制の27.8%に対して、2年制が61.7%と、比べ物にならない高さになっている。アメリカのコミュニティ・カレッジは、新規の大学入学者にとってのファーストステージであるとともに、成人のそれでもある。地域総合科学科が、コミュニティ・カレッジの実を備えるためには、③、④の達成が必要となる。

今、必要なのは、大学教育には4年以上が必要で、短期大学は不完全なものであり、できれば大学になったほうがいいという、思い込みからの脱却である。すでに見てきたように、高等教育の体系において、常に2年の課程は必要であり、それどころか生涯学習社会に突入して、その重要性を増している。

日本型コミュニティ・カレッジの成否は、ひとえに、短期大学関係者のこうした意識改革にかかっていると過言ではない。一方、専門学校も卒業生に専門士の称号が与えられ、大学編入資格を有するようになったし、4年以上の課程の卒業生には大学院入学資格も付与されようとしている。実質的な機能を見るとき、今や短期大学だけが、日本型コミュニティ・カレッジへの発展の候補ではないのも事実である。しかし、専門学校は専門学校なりの問題も抱えており、短大の展開に期待するものは大きい。



## 専門学校と若者の自立・挑戦支援

小杉礼子（労働政策研究・研修機構）

### 1. はじめに

本発表では、まず、専門学校の近年の動向について整理し、ついで、日本における本格的な若者就業支援政策といえる「若者自立・挑戦プラン」の中で、どのように専門学校が位置づけられているかを検討する。こうした検討を通じて、専門学校が、今後、若者の職業的自立に果たす役割を考察する。

### 2. 専門学校の近年の動向

90年代初め、18歳人口が減少へ転ずるに当たって、専門学校では学生の減少が危惧された。実際、在学生数で見れば99年まで減少した。しかし、99年以降は増加に転じ、現在では93年のピーク時に並ぶ70万人の規模にまで回復している。さらに、新規高校卒業者に占める専門学校進学者の比率についてみれば、90年代を通じて上昇し続けており、現在では19%にまで達している。

また、大学・短大等卒業後に専門学校に進学する者も増加し2万6千人に達している。東京都内の夜間部の学生だけについてみれば、大学卒業者が4分の1を占めている。

専門学校における教育分野の変遷を見ると、90年代初めには工業分野と商業実務分野が最も多くの学生を抱える2大分野であったが、この2分野の学生の比率は低下しており、現在最も多いのは医療分野である。医療分野のさらに内訳を見ると、半数は看護がしめているものの、この間に増加したのは柔道整復や針灸あんま、その他である。また、他の分野では、介護福祉士が増えている教育福祉分野や美容師の増加が大きい衛生分野が拡大している。拡大分野の特徴は、時代の要請に対応した専門職やサービス職を育成する課程であり、かつ、職業資格の取得に結びついていることである。

90年代初め以降、高校や大学等卒業段階での卒卒就職が高いハードルになる中で、需要のある資格職業への経路として専門学校が認知され、高卒者ばかりでなく大学・短大卒者にも魅力ある進路となってきた。

### 3. 自立・挑戦プランと専門学校

2003年、政府は新政策として「若者の自立・挑戦プラン」を発表し、2004年度には494億円というこれまでにない規模の若者就業支援政策を展開することとなった。その主な内容としては、第一に、教育段階から職場定着に至るキャリア形成および就職支援がある。これは、職場体験・インターンシップなどを活用したキャリア教育や日本版デュアルシステムの導入、ジョブサポーターの配置などで、労働力供給側の課題に対応した政策といえる。第二は、若者労働市場の整備である。具体的には、トライアル雇用の推進やYESプログラム（若年者の実践的能力を評価する仕組み）、IT等専門分野についての能力・技術の体系化と評価基準、カリキュラム・教材開発が挙げられる。こうした市場の整備によりフリーター・無業から正社員への経路を確立しようとするものである。第三は、若年者の職業能力の向上で、大学等で実用的な職業能力獲得のための短期教育プログラムの開発、専門職大学院の設置促進、大学教育改革への取組み支援が挙げられる。こうした施策をとおして、エンployアビリティを向上し、知識産業化への対応を図ろうという狙いがある。第四は、創業・企業による若年者の就業機会の創出である。また、これらとは別の軸として、地域におけるワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）の整備が挙げられる。これは都道府県が主体となって組織し、国は意識啓発事業や研修事業、あるいは、地域産業を活性化する人材の育成を委託する。また、ハローワーク併設するなどにより、地域ニーズに対応した柔軟で現実的な事業の展開をねらっている。

専門学校は、日本版デュアルシステムの一方向の担い手として、IT等の分野でのカリキュラム・教材開発の主体として、職業能力獲得のための短期プログラムの運営主体として、と、様々な場面で役割が期待されている。こうした期待は突然湧いたものではなく、2000年の緊急雇用対策での失業者訓練の実績など、社会向けの現実的で柔軟な職業訓練を行ってきた実績に裏付けられたものである。今後の政策展開の中での専門学校の役割は、さらに大きくなると思われる。

高等職業教育における公共職業訓練の役割と可能性

永田萬享（福岡教育大学）

1、はじめに

これまで、OJT を中心とする企業内教育はわが国の職業教育の中核として位置づいてきた。しかし、学校の教育や公共職業訓練施設を含む多様な教育機関で育成するシステムへの転換がはかられようとしている。そういうなかで、企業主導型から個人主導型への人材育成システムのシフトが叫ばれ、受け皿として公共職業訓練施設が期待されている。ここでは、こうした公共職業訓練に焦点を当てて、高等職業教育のなかでそれがどのように位置づき、どのような可能性を有しているのかを検討する。なお、公共職業訓練施設のうちポリテクカレッジとポリテクセンターを中心に取り上げる。

2、ポリテクカレッジの入り口とポリテクセンターの受講者

- ・専門課程への入学者は推薦入学によるものが約半数を占めている。入学者比率は普通科卒 6 割、工業科卒 4 割で文部科学省系の大学に比べて工業高校卒の割合が高い。工業高校の継続教育の場としてふさわしい。
- ・応用課程への入学者は専門課程からの進学者が多い。
- ・ポリテクセンターの能開セミナーの受講者は、①20～30代の若年者が多く、②専門・技術職に従事している。他方、資格取得を目的とする技能職の受講生も多い。

3、ポリテクカレッジの教育内容とポリテクセンターの開講セミナー

- ・専門課程では 156 単位 2800 時間にわたって工学系の短大と同等レベルの技術・知識が教育される。学科と実技の割合は 50 対 50 で実技が重視され、実技は工学系の短大より多い。「実学融合」を特徴とする。
- ・応用課程では高度な実践技術者を目指して企画・設計・開発力・応用力・生産管理能力の育成が図られる。特徴は①実技・実習が 8 割、②標準課題学習と開発課題学習がグループ方式で行われる。③生産現場の OJT を教育の場に置き換えた教育システム。
- ・能開セミナーのレベル設定

4、ポリテクカレッジの出口とポリテクセンターの活用状況

- ・ものづくり産業に 4 分の 3、中小企業に 3 分の 2 が就職。大企業においても拡大。
- ・中小企業のニーズに応えながら、専門基礎から高度な部分までを担う。大企業へも。

5、ポリテクカレッジの地域連携

(1) 能力開発セミナー・企業人スクールによる能力開発支援

- ・企業人スクールでは企業のニーズに応じて設定した企画・設計・製作の課題を学習する。

(2) 技術開発・技術協力支援

日本産業教育学会  
第45回大会自由研究発表要旨集録

発行：平成16年10月15日

日本産業教育学会第45回大会実行委員会  
九州大学大学院人間環境学研究院 教育組織社会学研究室内

〒812-8581 福岡市東区箱崎6-19-1

電話：092-642-3125

：080-3942-2519（緊急時）

FAX：092-642-3125（092-642-4355）

e-mail：votecedu@mbx.nc.kyushu-u.ac.jp