

論 説

労働者の「職業教育権」の動態分析

大 和 田 敢 太

<目次>

- 一 本稿の課題
 - 二 企業誘致と職業教育・訓練——大分県テクノポリス計画をめぐって
 - 三 ある社立学校の軌跡——鉄網短大から産業技術短大への転身
 - 四 企業内教育と職業教育・訓練——高知県下の動向
- 付属資料 関西電力「奨学制度のあらまし」

一 本稿の課題

わが国における職業教育・訓練制度についての論稿（「労働者の職業教育権」片岡昇教授還暦記念論文集（有斐閣近刊）所収）において、私は、以下のよう
に指摘した。

わが国の職業教育・訓練制度の特質をなす「企業内教育の重視」は、二重の意味で、職業教育・訓練の本来的な機能を低下あるいは逸脱せしめるという重大な障害をもたらすものである。まず、第一には、企業内教育が、企業忠誠心の涵養や「生産性向上」運動への参加などの特定のイデオロギーの押し付けや思想教育と容易に結び付き、本来の職業教育・訓練からは乖離する傾向にあるからである。

第二には、企業内教育の重用が、職業教育・訓練制度の中での、学校教育や公共職業訓練の軽視に連動するからである。その結果、企業内教育と学校教育・公共職業訓練との連携が切断されるにいたり、学校教育—公共職業訓練—企業内教育の「連携なき」鼎立状況を招くことになってしまうのである。別言すれ

ば、学校教育・公共職業訓練・企業内教育の三分割論あるいは役割分担論といった考え方は、その帰趨として、企業内教育を優位におく立場に転ずるのである。したがって、学校教育・公共職業訓練・企業内教育の三分割論あるいは役割分担論は、全体の制度を総体的にあるいは統一的に把握することができないこととともに、労働者の「教育権」あるいは「教育の自由」といった視点を、公共職業訓練および企業内教育から完全に欠落させてしまうという、重大な弱点にとどまらない、理論的欠陥を内包するものである。けだし、公共職業訓練および企業内教育が、憲法上の教育権や教育基本法の適用からのがれ、「教育の自由」や「教育権」の理念とは異次元のものとして存立することを可能とするからである。しかも、最近の傾向として、企業による公教育への進出——あらたな「社立学校」設立の事例が相次いでおり、それらの学校施設が、当事者によって、企業内教育の一環として位置づけられる可能性があるだけに、学校教育—公共職業訓練—企業内教育の三者の関係、あるいは、職業教育・訓練制度における企業内教育の位置づけの解明は、避けて通れない重要な論点であろう。

以上のような問題を踏まえ、私は、職業教育・訓練の全体を統一的に把握する概念として、「職業教育権」という新たな概念を提唱した。すなわち、学校教育（狭義の職業教育）—公共職業訓練—企業内教育を包括する概念として、「職業教育」を定義し、この新たな「職業教育」概念によって、職業教育・訓練の制度全体を統一的・系統的に把握し、その中心に据えられるべきものが、憲法上の教育権や教育基本法の理念に立脚する、労働者の「職業教育権」であることを明らかにしたのである。

本稿は 以上のような労働者の「職業教育権」の視点から、わが国の職業教育・訓練の実態を分析したものである。第二章から第四章までの調査は、それぞれ、公共職業訓練を中心とする行政の施策、社立学校による企業内教育、企業からみた職業教育・訓練制度を、主として対象としているが、一連の調査とその分析作業を通じて、冒頭指摘した、わが国の職業教育・訓練制度の問題点の特に第二点目について、検証することができたと考える。

他方、労働者の「職業教育権」の見地からすると、職業教育権に包括される企業内教育は、労働者が自由に取得し、利用することができる「有給教育休暇」

が基本とされなければならないが、その意味で、鉄鋼短期大学など一部の「社立学校」の事例以外にも、一部の企業で実施されている企業内奨学制度による従業員の大学進学制度は、「有給教育休暇」との関連から注目されよう（これら制度がすべて、「有給教育休暇」の本来的な理念に合致するというものではないが、わが国におけるその普及状況からして、参照することは意義がある）。付属資料として、関西電力「奨学制度のあらまし」を添付した所以である。

このように、本稿は、労働者の「職業教育権」という新たな概念の形成を問題意識として、実態分析を課題とするが、職業教育・訓練制度のそれぞれ固有に係わる問題について対象とするために、用語法としては、「職業教育」という表現は、「学校教育における職業教育」の意味に限定して用いる。

第二章「企業誘致と職業教育・訓練——大分県テクノポリス計画をめぐって」および第三章「ある社立学校の軌跡——鉄鋼短大から産業技術短大への転身」は、1986年度の文部省科学研究費（総合研究A）の補助による研究成果の一部をなすものである。第二章については、安枝英紳同志社大教授・西村健一郎京都大教授と共同で実施した調査にもとづき執筆した。第三章は、西村健一郎京都大教授・山田耕造香川大教授と共同で実施した調査の報告書（片岡昇編『現代の雇用保障をめぐる法理論的・立法政策的研究』（1986年度科学研究費研究成果報告書）所収）を基に加筆・補正したものである。また、第四章「企業内教育と職業教育・訓練——高知県下の動向」については、松井栄一・辻川新・大和田敢太『高知県における職業教育・訓練の調査研究』（1986年度高知大学学内教育研究特別経費研究成果報告書）に収録した報告が、本稿の構成上有意義であるため、一部改稿のうえ再録した。いずれも、共同調査研究によるものであるが、本稿の内容に関する責任は、専ら大和田に帰する。

二 企業誘致と職業教育・訓練——大分県テクノポリス計画をめぐって

（1）はじめに

大分県では、1983年4月に制定されたテクノポリス法（高度技術工業集積地

表① 主要先端技術企業の立地状況(1986.1.1現在)

| 立地市町村 | 企 業 名 | 操 業 年 次 | 従 業 員 数 | 注 |
|-------|----------------------|----------|-----------|---|
| 中 津 市 | 大分日本電気(株) | 1985.4 | 300 | ○ |
| | 九州アイック(株) | 1981.9 | 1986年 500 | ○ |
| | 日鐵リード(株) | 1984.1 | 20 | ○ |
| 豊後高田市 | 高田コスモス電機(株) | 1987.4予定 | 90 | ○ |
| | 松原工業(株) | 1986.10 | 300 | ○ |
| 杵 築 市 | みぞえ精密工業(株) | 将来 | 75 | ○ |
| | 杵築東芝エレクトロニクス(株) | 1985.4 | 150 | ● |
| | (株)石井工作研究所 | 1984.6 | 220 | ○ |
| | 大分ダイヘン(株) | 1984.1 | 300 | ○ |
| | 日本テキサス・インスツルメンツ杵築事業所 | 1986.4予定 | 40 | ● |
| | デンケン・エンジニアリング(株) | 1984.1 | 150 | ○ |
| | 日本ダイナテック | 1984.1 | 400 | ○ |
| | タカキ技研(株) | 1986.6予定 | 30 | ● |
| | 国城金型工業(株) | 1986 | 300 | ○ |
| | 九州松下電器(株)大分事業部 | 1988 | 20 | ○ |
| 宇 佐 市 | 関東精器(株) | 1982.6 | 100 | ○ |
| | ヤマイチエレクトロニクス(株) | 1988.1予定 | 30 | ● |
| | | 1970.3 | 50 | ○ |
| 国 東 町 | | 1977.3 | 780 | △ |
| | | 1987.7予定 | 180 | △ |
| 国 東 町 | 日本エム・アール・シー(株) | 1983.9 | 200 | ○ |
| | | | 将来 40 | ○ |
| | | | 将来 80 | ○ |

△注▽○印一九七九年以降進出(うち県内から●)
 △印一九七九年以前 " (" ▲)

| | | | | |
|-----|------------------------|---------|-------|---|
| 国東町 | テクノ工業(株) | 1985.4 | 100 | ○ |
| | ソニー大分(株) | 1985.5 | 300 | ○ |
| | | | 140 | ○ |
| | | | 300 | ○ |
| 武蔵町 | 型研精工(株) | 1983.9 | 20 | ○ |
| | 大分サイテック(株) | 1986 | 30 | ○ |
| | | | 200 | ○ |
| | | | 将来 | ○ |
| 安岐町 | 大分キヤノン(株) | 1982.12 | 490 | ○ |
| | 大洋工業(株) | 1987.12 | 60 | ○ |
| 日出町 | 日本テキサス・インスツルメンツ(株)日出工場 | 1973.6 | 1,100 | △ |
| | ホックス電子工業(株) | 1982.7 | 160 | ○ |
| | 大分メカテック(株) | 1985.11 | 60 | ○ |
| | | | 50 | ○ |
| | | | 70 | ▲ |
| 山香町 | 大分電子工業(株) | 1973.8 | 35 | ○ |
| | サール薬品(株) | 1985.9 | 200 | ○ |
| | | | 将来 | ○ |
| 三光村 | 中津コスモス電機(株) | 1984.8 | 130 | ○ |
| | 旭プラスチック工業 | 1984.1 | 30 | ● |
| | 九州米田(株) | 1986.春 | 25 | ○ |
| | | | 300 | ○ |
| 大分市 | (株)東芝大分工場 | 1970.7 | 2,200 | △ |
| | 旭メテイクカル(株) | 1975.7 | 400 | △ |
| | (株)石井工作研究所 | 1964.8 | 90 | ▲ |
| | デンケン・エンジニアリング(株) | 1976.6 | 50 | ▲ |
| | タカキ製作所(株) | 1982 | 50 | ▲ |
| | 菅原工業(株)三佐工場 | 1984.5 | 180 | ● |
| | 大分プレシジョン(株) | 1985.5 | 60 | ● |
| | | | 300 | ○ |
| | 植本理工業(株) | 1984.6 | 30 | ○ |
| | 新鶴海興産(株) | 1975.6 | 100 | ▲ |
| | 富士通大分ソフトウェアラボラトリー(株) | 1982.10 | 160 | ○ |
| | (株)インテック大分センター | 1983.4 | 30 | ○ |

域開発促進法)による「開発計画」(同法第5条)の承認を受けた「豊の国テクノポリス」計画が、県北国東地域において構想されているが、「臨空工業地帯構想」が開始された1979年以降、先端技術関係の企業の誘致・立地が大規模に進められ、今日では、熊本県とともに、「ハイテクランド」と称されるほどに、先端技術企業の新規立地が集中している(表①参照)。大分県の「豊の国テクノポリス」計画も含めて、全国19地域で策定されたテクノポリス建設基本構想に共通した特徴として、この構想立案に関与した立場からは、①産業、学術・研究都市基盤という産・学・住の3つの機能の有機的な一体性の確保、②新しい時代の要請に応え得る良好な居住環境を備えた「町づくり」、③地域の国際性に対する着目、といったこととともに、「技術開発が人材に依存度が高く、人的な能力の開発力が重要な課題となる」と強調されてきたところである(藤田睦博・日本立地センター業務部長兼主任研究員「テクノポリス・19地域の基本構想の特徴」産業立地1982年8月号4-5頁)。ちなみに、大分県「豊の国テクノポリス」構想では、「地域主導型テクノポリス」建設という考え方を基本として、「広域点在」、「農工併存」、「人材育成」が、テクノポリス建設の3原則とされている。そして、テクノポリスの先端技術産業集積の形成は、高度な技術をもった企業の誘致とともに、「地域の中小企業を先端技術産業分野に参入させていくこと」、あるいは「独自の先端的な技術をもったベンチャービジネス型企業」の育成によって実現されることが企図されている。大分県の資料では、主要先端技術企業42社のうち8社は、地元の中小企業の新規参入あるいは誘致企業から地場企業への技術移転によるものである。熊本県では、履物屋からICメーカーに、味噌・醤油原料の製造・販売からICメーカーに、クレーンウインチメーカーからICメーカーに、鉄鋼メーカーから磁気ヘッドメーカーに転身した事例が報告されている(雇用促進事業団職業訓練研究センター・地域訓練計画研究会編『ハイテク時代の地域振興と人づくり』(大蔵省印刷局、1986)24頁)。

大分県のテクノポリス構想におけるかかる現状は、新規に立地あるいは参入する先端技術企業が、どのようにして、一定の技術水準にある従業員を確保するのか、そのための職業教育・訓練体制は、地域的規模のみた場合に、どのよ

うな特徴があるのかという素朴な疑問を、当然に生じさせるものであろう。表②にあるように、テクノポリス圏に立地する主要先端技術企業が雇用する従業

表② テクノポリス圏立地先端技術企業雇用動向

| 年 度 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 |
|----------|------|------|------|------|------|
| 従業員数（人） | 5054 | 6136 | 7201 | 7741 | 7518 |
| 企 業 数 | 20 | 26 | 30 | 31 | 33 |
| 高卒求人数（人） | 347 | 451 | 876 | 481 | 481 |
| 企 業 数 | 9 | 17 | 24 | 19 | 19 |

員数は、7518名（1986年度）であるが、誘致企業においてはそのある程度の部分は、企業内の人事異動によって確保されるにしても、技能労働者の大半は、（土地提供者の優先雇用も含めて）地元雇用とならざるをえない。同じ1986年度における、これら企業における高卒求人数は、481名（19社）であるが、この数字は、従業員数の6.4%に匹敵するもので、極めて高い比率である。地元からの新規労働力の調達の一必要性を物語っている。同時に、1986年3月高校卒業者のうち、就職者総数は8489名（うち県内就職者数5769名、いずれも推計値）であり、しかも、その1986年3月高校卒業予定者にたいする県内求人数が、4623名（1986年2月末現在）であるから、テクノポリス圏立地企業が、その10.4%を占めることにみるように、新規学卒者（高校）に限ってみても、これら先端技術関係企業の県内労働市場における位置には、重要なものがある。かかる状況に関連して、高校教育、とりわけ職業教育の側では、何らかの特別な対応が問題とされていることが予測される。

他方、企業の誘致条件あるいは立地協定の締結に際して、従業員の確保という問題は、公的には扱われることなく、基本的には、企業側の責任と計画のもとで従業員の確保が図られるとされるが、先にも引用したように、「人材育成」の課題は、県のテクノポリス計画の中で、大きな位置を占めており、この分野においても、行政の独自の施策と対応が必要とされることは当然である。県

の行政の側における、先端技術企業の立地に対応した、労働力確保策および職業教育・訓練体制の整備のあり方には、興味深いものがある。そのことは、別面では、先端技術産業において、職業教育、公共職業訓練あるいは企業内教育の各々が、どのような役割と意義を与えられているのかを明らかにする手掛かりを見つけることを可能にするであろう。次節以降で、先端技術産業の立地に対応した県の施策のあり方を中心に、概観する。

なお、本節で使用した統計資料は、引用したもの以外に、以下の資料を参照した。

——大分県『大分県年次雇用計画（昭和60年度）』

大分県商工労働部職業安定課作成資料

（2）技術移転・人材確保の諸態様

大分県では、かつては、大分地区新産業都市計画（1964年新産業都市建設促進法による指定）や臨海工業地帯計画にもとづく重化学工業中心の産業立地が積極的に推進されてきたという経緯もあって、先端技術関係の産業の集積は乏しく、その技術・技能水準も高くないにもかかわらず、テクノポリス圏という大規模な産業立地を実現するためには、技術移転・人材確保の独自の方策が必要とされてくる。前掲書『ハイテク時代の地域振興と人づくり』によれば（12頁）、熊本県では、技術移転・人材育成の諸類型として、以下の5種のものがあるとされる。

- ① 親会社＝子会社＝下請け協力企業
- ② 機械設備メーカー＝機械設備ユーザー
- ③ 異業種交流
- ④ 人材の中途採用（Uターン等）
- ⑤ 公的機関の研修、相談等

そして、公共職業訓練施設や学校制度は、地域のニーズに応えるものとはなっていないことが指摘されているとともに、県の独自の施策（工業試験場の工業技術センターへの改組拡充、電子応用機械技術研究所の新設、異業種交流の促進など）が高い評価を受けている。

他方、大分県における事例については、調査を通じて、以下の3類型を代表的な人材確保の態様として認めることができる。

- ① 地元採用＝本社・他工場での研修＝大分工場への配置
- ② OUIIC（大分Uターンインフォメーションセンター）を利用した中途採用（会社人材のスカウト）
- ③ 企業内人事異動

これら3類型にみる限り、県内における職業教育・訓練制度が、先端技術関連企業の立地と有機的に結び付いているとは判断されえないであろう。その意味では、県内の職業教育・訓練制度が果している役割は、副次的な意義にとどまっているといえよう。かかる傾向は、他の調査（「情報通信関連の技術者に関する実態調査」表③参照）においても窺われるところであるが、前節で紹介したように、テクノポリス構想においては、「人材育成」という課題が内在的位置づけを与えられているのであるから、このような現状は、テクノポリス構想の限界を示すものでもある。他方、これら3類型のうち、② OUIICによるものは、熊本県における④「人材の中途採用」類型とも類似した、県の独

表③ 情報・通信分野の人材確保と教育の方法 （単位 %）

| | 確保の方法 | | | | 教育の方法 | |
|-------|-------|------|------|------|----------------|------|
| | 1位 | 2位 | 3位 | 4位 | 摘要 | ウェイト |
| 新卒採用 | 30.2 | 48.2 | 14.1 | 7.6 | 実際の仕事を通して（OJT） | 65 |
| 中途採用 | 9.2 | 25.3 | 34.2 | 31.4 | 特別の教育・研修を受講させる | 28 |
| 外部委託 | 23.1 | 11.6 | 41.9 | 23.4 | 国内の研究機関への派遣など | 5 |
| 社内で養成 | 55.5 | 29.6 | 12.0 | 3.0 | 海外への留学 | 1 |
| | | | | | その他 | 1 |
| 計 | | | | | | 100 |

資料出所「情報通信関連の技術者に関する実態調査」
（日本情報通信振興協会，1985）

自的施策に位置づけられるものである。このように、県の独自の施策が、一定の役割を果たしていることは、先の熊本県における評価とも共通することではあるが、そのことはテクノポリス構想における県の行政の役割を物語っているとともに、その独自の施策の内実、職業教育・訓練制度としての統一性のなかでのその位置づけと機能が問われなければならない。かかる観点を前提として、次節で、県の独自の施策を概観する。

(3) 人材確保と職業教育・訓練のあり方——県の施策を中心に

(ア) はじめに

テクノポリス計画に関連した人材確保策、職業教育・訓練に係わる県の具体的施策を(イ)以降でみるが、その全体的特徴は、「(第四次)大分県職業能力開発計画」(1986年5月)においてはそれほど明確ではない。同計画は、労働省により策定された「職業能力開発基本計画」(1986年5月)に「基づき」策定されたものであるから(職業能力開発促進法第6条)、基本的に、労働省の基本計画に拘束され、それを超えるものとはなっておらず、最近の職業教育・訓練をめぐる顕著な方向、すなわち、企業内教育への依存傾向を再確認するとどまっているからである。その「大分県職業能力開発計画」のなかで、県の施策としては、公共職業訓練校の「活性化」が中心となるが、それ以外の大分県の独自の施策については、「職業能力開発計画」の枠から外れて実施されるという奇妙な状況が現出することになる。これこそが、本稿冒頭に指摘した「学校教育—公共職業訓練—企業内教育の『連携なき』鼎立状況」に他ならないが、後述の具体的な運用においても、同様の問題性がみられよう。本稿では、県の施策として、(イ)公共職業訓練機関の機能、(ウ)大分Uターンインフォメーションセンター、(エ)大分県地域振興機構を取りあげることとする。

本稿の問題意識から県の施策を対象にする場合に、学校制度の問題は避けて通ることはできない。現に、既設の農業高校に、新たに工業科を併設して、農工高校を設立する計画など、高校における職業教育をめぐる、重要な動向がみられる。他方では、情報処理関係の専修学校の進出もみられるところであって、これらの問題を、本稿でも取りあげるべきであるが、時間的制約のため調

査対象から省いたため、本項において、若干の紹介をするにとどめたい。

先の「大分県職業能力開発計画」は、「職業能力開発の基本的施策」のなかの「公共部門による職業能力開発の整備充実」において、「各種教育訓練施設との連携・強化」という項目を設けているが、そこでは、「離転職者に対する職業訓練で既存の公共職業訓練校の施設内で実施することが困難な」場合に、「専修・各種学校等民間の教育訓練施設と連携を密に」することが企画されている。「公共職業訓練施設で機動的に対応することが困難な場合を中心に」、「専修学校・各種学校等の各種の教育訓練施設との連携」を想定している労働省の「職業能力開発基本計画」と比べてみるまでもなく（その「連携」を「離転職者を対象とした能力再開発訓練」に限定していない）、大分県の計画は民間教育訓練施設との「連携・強化」を余りにも狭い範囲に限定しすぎているといえよう。さらに、大分県の計画において（もっとも、親計画である労働省の計画自体において）、学校教育における職業教育との「連携・強化」という問題を完全に欠落させていることは、より重要である。もとより、この問題は、学校教育・公共職業訓練・企業内教育の「連携なき」鼎立に起因するものであって、根は深いのであるが、県の施策の系統性と統一性を疑わしめるものであろう。

学校教育における職業教育の問題については、「職業高校の学科の改善・充実について」（大分県産業教育審議会専門委員会まとめ、1986年2月19日）のなかで、「工業に関する学科」に関して述べられているところを紹介する。ここでは、工業高校の学科構成としては、工業の基礎・基本に主体をおくとともに、情報技術に関する教育を積極的に進める学科の増設が望まれ、具体的には、①情報技術関連学科の増設、②機械および電気科における、情報関連技術に関する教育内容の積極的導入、が指摘され、また、新設が望まれる学科として、電子機械科および情報技術科が提案されている。

（イ）公共職業訓練機関の機能

大分県における公共職業訓練機関は、県立の職業訓練校が5校、雇用促進事業団立の技能開発センターが2校、設置されている。訓練科目については、全

国で唯一設置され、訓練生が全国から集まるとされる「竹工芸科」(別府高等職業訓練校)という伝統地場産業に関連したものを除けば、「第2次産業を主体とした生産技能に関する科目が多く、必ずしも時代の進展に見合った訓練内容となっていない面がある。」(大分県職業能力開発計画)このことは、県立職業訓練校の入校状況に窺われる受講者の側からの期待度にも反映している。過去11年間に、定員充足率が90%を超えている年度(計4年度)もあるが、80%台が多く(計5年度)、特に近年に至り、78.1%(1985年度)、76.3%(1986年度、ただし10月入校定員分未算入)と低下傾向をみせている。大分県商工労働部職業訓練課が、「大分県内の事業所、訓練校修了者、高校生、求職者の教育訓練等に対するニーズを把握し、第4次大分県職業能力開発計画や今後の職業能力開発等に関する施策を樹立するため必要な基礎資料を得ることを目的とする。」ために実施した「第4次職業能力開発計画アンケート」(調査時点1985年6月1日現在)において、「公共職業訓練校で養成を希望する職種」の上位10位は、表④のとおりである。「求職者」を除いて、現行設置職種・科目と

表④ 公共職業訓練校で養成を希望する職種(上位10位一覧表)

| 事業所 | 訓練校修了者 | 高校生 | 求職者 |
|---------------|---------|--------------|----------|
| タイピスト・ワープロ操作員 | ○情報処理科 | ○マイコン制御システム科 | ※造園科 |
| ○SE, プログラマー | ○電子計算機科 | ○情報処理科 | ○※電子機器科 |
| ○電子計算機操作員 | 経理科 | インテリア科 | ○情報処理科 |
| ※溶接工 | インテリア科 | デザイン科 | ※建設機械運転科 |
| 型枠工 | ○機械科 | 洋裁科 | ○機械科 |
| 測量士 | 陶芸科 | 販売科 | 鋳造科 |
| 会計事務員(銀簿を除く) | デザイン科 | 一般事務科 | ※自動車整備科 |
| 製図工, 写図工 | 測量科 | ○機械科 | ※電気工事科 |
| 販売員 | 土木科 | ※電子機器科 | ○電子計算機科 |
| ○機械工, 修理工 | 販売科 | 電気機器科 | 経理事務科 |

※現在設置している職種・科目 ○4つのアンケートにわたってニーズのある職種・科目

の食い違いがかなり目立っている。

以上のような動向を踏まえ、「大分県職業能力開発計画」では、「(ア) 技術革新に対応した訓練内容の充実」として、大分高等職業訓練校普通課程の「電子機器科」の「マイクロコンピューター制御システム科」への転換、「機械仕上科(メカトロニクス科)」の設置、「情報処理科」の設置、「(イ) 経済のサービス化、ソフト化等産業・就業構造の変化や女子労働者の増加に対応した訓練体制の整備」として、職業転換課程の「福祉サービス科」、女子を対象とした職業転換課程の「一般事務科(OAビジネス科)」の設置、などの施策が盛り込まれている。そして、1986-87年度で1億2000万-4000万円の設備投資、「マイクロコンピューター制御システム科」への改組の1987年度からの実施など、同計画の具体化が図られている。また、受講者についても、高卒の入校者を、学校推薦によって、20名確保する(1986年9月)という方策が講じられている。

このように、テクノポリス計画とも関連して、公共職業訓練機関の「活性化」のための施策が打ち出されるのであるが、問題は、その位置づけである。ここでは、公共職業訓練は、基礎的な分野を分担し、その後は、企業内教育に委ねるという「体系」になっている。従来から、そのような「体系」こそが、公共職業訓練にとっては桎梏にすぎないもので、批判されてきたところである。したがって、いかに積極的な公共職業訓練計画も、そのような「体系」を前提にする限り、矛盾を内在化させるであろう。

(ウ) 大分Uターンインフォメーションセンター(OUIC)

大分Uターンインフォメーションセンター(OUIC)は、1984年4月、県東京事務所内に設置され、Uターン希望者を登録している。すでにその以前から、ある近県がUターンセンターを設け、積極的な活動を展開し、「人材引き抜き」の実績をあげていたところ、「引き抜かれた」側の企業から反発を招き、通産省にまで問題が持ち込まれたという先例があるため、OUICの運営に関する県の姿勢は、慎重であって、その目的は、「情報提供」に限定されている。また、OUICの存在自体が、活字媒体によって宣伝されることはなく、

すべて「口コミ」によっているのである。取扱件数は50件程度とのことである。

表⑤にみられるように、「地方圏立地企業」においては、「Uターン技術者」の確保およびそのための行政への期待が大きいという傾向は、中途採用慣行・システムがまだ定着していないという背景があるだけに、今後も続くことが予想されるが、行政の守備範囲をどのように画すのか一つの課題となろう（自治体による「地方の誘致企業のための専門技術者Uターン作戦」の最近の動向について、朝日1987年9月5日記事が詳しい）。

表⑤ 支社・子会社の現在立地の理由

(単位 %)

| | 取引先・関連企業または親企業に近いこと | 立地地域の市場が大きいこと | Uターン技術者の採用が容易なこと | 地元の新規大卒者の採用が容易なこと | それ以外の技術者の採用が容易なこと | 賃金コストが安いこと | 産業基盤が整備されていること | 技術情報の得やすいこと |
|---------|---------------------|---------------|------------------|-------------------|-------------------|------------|----------------|-------------|
| 地方圏立地企業 | 61.0 | 36.9 | 20.9 | 19.7 | 16.1 | 12.4 | 7.6 | 7.2 |
| 都市圏立地企業 | 77.0 | 63.1 | 1.6 | 7.3 | 7.9 | 0.8 | 19.6 | 35.9 |

ソフトウェア技術者の雇用・教育のための行政への期待

(単位 %)

| | Uターン学生のための就職情報センター等の新設拡張 | 公的な教育訓練施設の整備 | 企業や業界が行う能力開発の援助 | 地元の学校に対し、学生の地元定着を促進 | Uターンアドバイザー等によるUターンの促進 | 大学等が在職者を受入れ共同研究 |
|---------|--------------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------------|-----------------|
| 地方圏立地企業 | 50.5 | 46.0 | 43.1 | 38.9 | 31.2 | 22.0 |
| 都市圏立地企業 | 12.9 | 71.3 | 56.5 | 11.1 | 4.3 | 22.9 |

資料出所 「情報処理関連サービス業の地方展開を促進するための雇用労働面における対応のあり方に関する調査」(社会調査研究所, 1985)

(エ) 大分県地域振興機構

大分県地域振興機構は、「中小企業の技術先端化を推進するとともに、中小企業の情報化への対応、人材の育成などを積極的に支援して、経営基盤の強化

を図」ることによって、「テクノポリス建設を支援する中核的な組織」として位置づけられており、以下の3法人から構成される。いずれの組織も、県、市町村、経済界の会費負担あるいは出資によって運営されている。

- ①（社団法人）大分県地域経済情報センター
- ②（財団法人）大分県地域技術振興財団（大分県人材育成センターが付置する）
- ③（財団法人）大分県高度技術開発研究所

これら組織の事務機構は、大分市の中心部に位置する「大分県ソフトパークセンタービル」内に置かれているが、常勤職員（役員含む）26名のうち、県からの出向11名、市からの出向1名、経済界からの出向5名となっており、県のはたしている役割が、人員構成の面でもよく現れている。この「大分県ソフトパークセンタービル」は、「地元企業の先端技術産業分野への参入、産業全体の技術高度化等を推進するため、ソフトウェア技術をもった人材を育成するとともに、ソフトウェア研究開発機能の集積を図り、地元企業が容易に各種のソフトウェアを利用できるよう、ソフトウェア機能に関する拠点の形成を図る」目的から、人材育成機能・ソフトウェア研究開発機能・情報中枢機能・情報交流・流通機能・緑地機能を持つものとして計画されている「大分県ソフトパーク」の一画に建設されているが、その敷地には、すでに、大分電子計算センター、富士通大分情報処理システムラボラトリ、大分情報システム、九州電子計算機専門学校、総合技術工学院が設立されている。

次に、大分県地域振興機構を構成する各団体の活動内容を、「業務概要」から引用する。

① 大分県地域経済情報センター

「情報提供と調査研究の拠点」として、経営に関する各種情報の提供事業、地域経済の振興に必要な調査研究事業、情報ネットワークシステムの構築

② 大分県地域技術振興財団

「ベンチャービジネス育成の拠点」として、研究開発型企業が新たに研究開発を行うための資金の借入れにたいする債務保証事業、先端技術産業の立地に伴う地域との調和を図るため、最適な社会システムの調査研究、先端技術につ

いて理解を高めるため、技術情報の提供や講演会・シンポジウムの開催

③ 大分県人材育成センター

「人材育成の拠点」として、新しい時代に対応できる高度な技術と創造性をもった人づくりをめざして、研修の開催

④ 大分県高度技術開発研究所

「先端技術の開発拠点」として、先端技術の応用開発・開発支援（光電子、メカトロ分野での企業との共同研究開発・企業研究者の受入れ、研究施設の提供）、産・学・官共同システムの推進（共同研究の実施及びあっせん・技術研究、異業種交流グループの支援）

以上のような活動を展開する各団体のうち、ここでは、大分県人材育成センターについて、とりあげてみる。

人材育成センターは、経営・情報部門と技術部門とからなる研修講座を開設する。1986年度には、経営情報部門で、OL・会計・経営管理・情報・能力開発・その他の6系統18講座が開講され、技術部門では、技術基礎・実践技術・技術理論・生産管理・建設工学の5系統8講座が開講されている。受講者は、個別参加（受講料個人負担）が4割、企業派遣（同企業負担）が6割の比率となっているが、センター側としては、受講者の募集に苦勞しているとのことである。雇用保険法による「能力開発給付金」制度は、1社を除いてほとんど利用されていないようである。

県下の職業教育・訓練制度全体の中で、人材育成センターが占めるべき役割については、いまだ明確ではない。受講者の確保のためにも、企業のニーズに対応して、講座内容は、基礎部門を重視する方向に軌道修正が図られている。そこで問題となっている「企業ニーズ」とは、たとえば、中小企業では、all round player の育成のために、基礎講座を必要としているといったものである。先端技術関連の人材育成が、ハードおよびソフト面にわたる高度な技術設備を必要とするだけに、受講者・企業のニーズに多面的に応えうるには、自ずと限界があるとともに、企業側での企業内教育重視の傾向とも相俟って、基礎部門中心の講座開設に向かうことは、必然的な方向であろう。あくまでも重点は企業内教育に置かれ、外部の機関における職業教育・訓練は副次的役割を占

めるにすぎないのである。かかる動向は、前述の公共職業訓練機関にもみられることであるが、わが国における職業教育・訓練が、企業主導でしかも企業内教育中心で運用されているだけに、避け難いものがあり、職業教育・訓練の公共化の原則とその制度が確立されないかぎり、その限界を克服することは困難であろう。

最後に、地域振興機構以外の諸事業主体による、地域企業の技術高度化のための支援施策については、表⑥にまとめた。

表⑥ 地域企業の技術高度化のための支援施策の実施状況

| 事業名 | 事業主体 | 事業内容 |
|--------------------|------------------|---|
| 技術移転推進事業 | 大分県技術移転推進会議 | 地域の中小企業への技術移転について総合的に方向性を検討する 参加者 先端技術企業 14社 地元企業 12社、2団体 経済団体 11団体 大学、行政 9人 |
| 下請取引紹介・斡旋事業 | 大分県中小企業振興公社 | 進出企業に対する下請取引の紹介及び斡旋を行う |
| 人材ファイル整備事業 | (社)大分県地域経済情報センター | 先端技術に関する人材ファイル(個人、企業等)を整備し、次の事業を行う ・講師の紹介 ・技術的専門家の紹介 ・共同パートナーの紹介 ・アドバイザーの紹介 ・Uターン人材情報の提供 1985年12月末現在登録件数 個人人材ファイル 128件 企業ファイル 36件 U・Jターン人材ファイル 57件 |
| 中小企業技術者研修(電子技術コース) | 大分県工業試験場 | 中小企業の中堅技術者に対し、電子技術の基礎から応用技術まで逐次レベルアップしながら研修を行う |
| 技術指導育成事業 | 大分県工業試験場 | 中小企業等における品質向上、生産技術改善等に資するため、講習会等を開催する |

三 ある社立学校の軌跡——鉄鋼短大から産業技術短大への転身

(1) はじめに

本章第2節（設立の経緯）末尾に引用する「産業訓練百年史」は、鉄鋼短期大学を技術者不足に対応するための「社立学校」として位置づける。いわゆる理工系ブームの中で、企業が教育施設を設立・運営するものであって、繊維産業などにみられた「社立学校」の高等学校設置とは、意義を異にしている。後者の場合には、「金の卵」中学校卒業者の採用を確保するための方策だからである。その意味では、鉄鋼短期大学は、企業自身が技術者の養成をめざす新たな「社立学校」の先駆的役割を果たしてきた。

他方、近年、再び「社立学校」設立の動きがみられる。トヨタ自動車工業が創立した豊田工業大学、ダイエーが創立準備を進めている流通科学大学、また、専門学校としては、非破壊検査が設立する産業安全専門学校や、ワールドが計画しているファッション関連の専門学校などである。同時に、職業能力開発促進法（第25条）に基づく「事業主等の設置する職業訓練施設」として、企業内職業訓練短期大学校を設置する動きが、日本電気の「日本電気職業訓練短期大学校」や日本電装の「日本電装工業技術短期大学」、さらに松下電器産業の設立計画など登場している。

最近の動向は、従来の大学による技術者の養成では、「質的に」不十分であるとするとところから、より高度なかつより実戦的な技術者の養成を企図している。OA・ME化の進行が、そのような需要に拍車をかけている。企業内職業訓練短大の設置も、基本的には、学校教育における職業教育の不十分さを補おうとするものである。伝統的な企業内教育の手法によっては、職業教育・訓練の水準を維持することが困難になってきているという側面も見過ごすことができない。

「社立学校」の問題は、従来から、「連携教育」のひとつの類型として論じられてきたが（たとえば、宮地誠哉「連けい教育の運営について」（『企業内教育の諸問題』（野間教育研究所紀要第24集，1965年）所収）、『産業と教育』（教育学叢書第8巻，第一法規，1967））、今日ふたたび、労働者の「職業教育

権」の視点から、この「社立学校」問題を捉え直す必要があろう。本稿の課題からすれば、かかる「社立学校」の設置が、学校教育と公共職業訓練および企業内教育という職業教育・訓練制度の間での、「連携なき」鼎立状況を変革する契機を内包することを認めつつも、「社立学校」が、憲法・教育基本法の体系から別離して存立する可能性もあるだけに、その動向が注目されるのである。

本章で対象とする鉄鋼短期大学の経験は、明年（1988年）4月に、「鉄鋼短期大学」から「産業技術短期大学」へと名称変更し、同大学が一層の「門戸開放」を進めざるをえないという転機に直面しているだけに、きわめて示唆に富むものである。今回の「鉄鋼短期大学」から「産業技術短期大学」への名称変更は、新聞各紙が「鉄冷え」などの見出しで大きく扱ったように（1987年7月8日付朝日・読売、9日付毎日）、鉄鋼業界の不況・減量経営およびそれに関連する人員削減に直接の原因を見いだすことができるとしても、そのような表面的な分析だけでは、「鉄鋼短期大学」から「産業技術短期大学」への「転身」の本質的意義を把握することはできない。すなわち、今回の「転身」は、「社立学校」としての存立の限界を露呈した一典型として検討される必要がある。後述するように、今回の名称変更は、鉄鋼短期大学の一連の「門戸開放」策の一環として位置づけられるもので、その「社立学校」としての実体の変更までを伴うものではない。したがって、同大学の今後の動向が注目されるとともに、本稿では、「門戸開放」という転機に直面している同大学の歴史と現状についてとりまとめることとする。

（2）設立の経緯

鉄鋼短期大学（尼崎市）（以下「鉄鋼大」と略称）は、その学則第1条において、「本学は、鉄鋼業並びにその関連産業はもとより、広くその他の産業界等の将来をにないうる学力と見識を備えた技術者を育成することを目的とする。」と明記していることから窺えるように、鉄鋼業界との密接な連携のもとに存立している。元々、その設立（1962年4月開学）自体が、日本鉄鋼連盟の発起にもとづいている。その経緯と開学の理念は、当時「日本鉄鋼連盟大学教育委員長」だった永野重雄氏が、「鉄鋼大学誌」の創刊号（1963年4月）に寄

稿した「関西鉄鋼短期大学開設の経緯と業界の期待」にまとめられているが、簡単に紹介する。

鉄鋼連盟は、鉄鋼業における技術者不足に対処するため、1960年10月、政府にたいして、「理工系高等教育に関する要望書」を提出したが、その中で、「日本鉄鋼連盟の技術者不足対策」に言及し、大学等援助計画とならんで鉄鋼専門学校開設計画をもちこんだ。その該当部分は以下のとおりである。

「日本鉄鋼連盟は中級技術者養成のため、つぎのとおり鉄鋼専門学校（私立）を開設する。なお、この施設を利用して、将来は職長教育その他の従業員再教育を行なうものとする。

1. 2地区（関東、関西）に2年制の専門学校を開設する。
2. 入学資格は、鉄鋼会社の従業員中より選抜された工業高校卒下級技術者またはこれに準ずるものとする。
3. 教師は主として鉄鋼会社より派遣するが、大学その他にも応援をもとめる。
4. おそくとも昭和37年4月授業開始を目途とする。」

その後、学校設立の準備が進められる過程で、「（1）設立する学校は学校教育法による短期大学とする。（2）とりあえず関西に1校設立する。」という方針に変更されて、先の鉄鋼連盟の建議は、「関西鉄鋼短期大学」として実現した。設立費用は、鉄鋼連盟会員会社によって、拠出された。開学時の規模は、3学科構成（鉄鋼科・機械科・電気科）、学生定員（1学年）240名であった。

かくして、「一般大学では得られない効果」を期待された鉄鋼大の「立脚点」として、永野氏は以下の3点を指摘する。

- ① 鉄鋼の専門大学であること
- ② 産学協同の大学であること
- ③ 従業員教育の一環であること

かかる特色は、鉄鋼大の「教育方針」にもあらわれている。初代の学長によれば、「専門学科における授業は現状に即した学科目について行うが、寧ろ卒業後鉄鋼工業の急速な発展についてゆける素地をつくることを目標に理論の修得に特に意を用いている」こととされている。さらに、今ひとつの特徴として、

「種々の集团的訓育を施して良識に富んだ社会人に育成する」目的から、全寮制を採用したことがあげられる。

以上のような設立の理念は、今日でも、「大学案内」（1986年度）に掲げられている下記の「教育の方針」の中にも生き続けている。

- ① 産学協同の精神に則り、進歩する産業界の要望に応ずる教育を行う。
- ② 基礎学力の充実を重視し、専門教育の向上をはかる。
- ③ 時代に即した教育課程により、実務的技術者の養成をはかる。
- ④ 自発的学習、個人的指導を旨として、教育の成果を期する。
- ⑤ 視野の広い社会人としての人間形成をはかる。

また、大学運営の面でも、鉄鋼連盟および会員会社の寄与は、多岐にわたるが、ひとつのメルクマールとして、最近の財政上の関与をみると、企業の拠出金が大学予算にしめる割合は、減少傾向にあるが、1985年度で、6分の1程度となっている（文部省私学助成補助が5分の1、授業料等がその他をしめる。ちなみに、同じく企業出資による「社立学校」であるN大学では、大学予算の中で授業料収入がしめる割合は、8%であるとされている）。

最後に、「産業訓練百年史」（日本産業訓練協会、1971年）が、わが国の職業教育・訓練の歴史的動向の中で、鉄鋼大設立の意義を語っている該当部分を長文に互るが引用しておく（382頁）（原文ママ）。

昭和36年に、産業界、経済界の強い要請に応じて、工業高専が設立（37年より学生募集）され池田勇人内閣のもとで発表された「国民所得倍增計画」においては、35年度から45年度までに、科学技術者17万人、工業高校卒業程度の技術者が44万人不足すると推計された。同計画は、科学技術者の養成と理工系学生の増募によって技術不足を補うというものであり、まず32年度から35年度までを計画期間として8千人の増募が行なわれ、36年から38年までの間には、新たに2万人の理工系学生の定員増が実施された。しかし、35年以降の経済の拡大、技術革新の進展は、技術者、研究者の緊要をいっそう増加させ、学生増募にもかかわらず、技術者不足を解消するにはいたらなかった。産業界も、急速な技術の進歩により、技術者の専門知識と基礎知識の増大、技術、技能の向上など技術者の再教育、再訓練の必要性を感じはじめると同時に技術不足を解消するため、自社での技術者養成計画を立てる企業が目立ってきた。再教育、再訓練、技術者養成の機関として、社立学校が設置された。

この私立学校（技能者養成の状況企業学校の設立時期）（後掲22表参照）には、技能者階層の養成で述べた①中堅技能者養成学校、②工業高校程度の各種学校、③工業学校課程の学校法人と、中堅技術者を養成する④短期大学程度の学校に分けられ、④は入社後2～3年の工業高校または普通高校卒業の従業員のなかから、学力試体、面接試験、などにより選抜して、教育を行なうというものである。この短大程度の学校には短期間に集中的に教育を行なって短大卒程度の技術者を養成する目的で、修業年限1年の全日制の学校および、勤務時間外の教育による、修業年限3年の定時制の学校の2つに分れ、両者とも学習時間は2,000時間程度である。在学中の従業員の身分給与は変わらず、卒業後は短大卒の資格を与えたり、成績優秀者を大学に研究生として派遣したり、卒業後の昇進などの処遇の面でも考慮されている。学校法人による短期大学として鉄鋼業界が設立（昭和35年10月）した鉄鋼短期大学、東海地方の産業発展に伴う技術者不足に対処して大同製鋼が37年に設立した大同工業短期大学などは、理工系大学卒業者の不足に対処して、産業界が業界の技術修得を目的に設立したものであった。

また企業は留学規程をつくり、大学研究所等に派遣する制度をつくっていたが、鉄鋼業界では、鉄鋼短期大学への国内留学を規程に入れたものもあった（神戸製鋼、八幡製鉄など）。36年に科学技術庁が行なった技能者再訓練および技術研究者の再教育に関する調査によれば、これら教育はいまだ体系的に実施されておらず、OJT、ジョブ・ローテーション、私立学校での再訓練、国内外大学ならびに大学院研究所などへの派遣がその主なものであった。

（3）沿 革

先の鉄鋼連盟要望書にあるように、当初は、関東地区でも、学校設立が構想されていたが、その計画は実現にはいたらず、1964年7月1日には、「関西鉄鋼短期大学」が、現在の「鉄鋼短期大学」に名称変更された。学科構成については、1969年に、鉄鋼工学科・機械工学科・電気工学科と改称され、1971年には、溶接構造工学科の増設（学生定員は280名に増員）により、大学規模の拡張が図られたが、1979年にいたって、学生定員が、150名に削減されることになった。このような鉄鋼大の拡充策から縮小策への軌道修正は、鉄鋼業の景気変動の影響を直接に受けた結果であった（読売新聞特集記事「転機の短期大学⑥」〈1985年11月10日〉も同様の視点から、鉄鋼大をとりあげている）。

しかるに、1986年度からは、電気工学科に、情報処理工学コース（学生定員40名）が新設され、鉄鋼大は、再び、拡充の方向を辿ろうとしている。不況に

あえぐ鉄鋼業の現状とは反するこのような動向は、入学資格の制限撤廃問題とも関連している。すなわち、設立当初、入学学生の資格は、後述のように若干の例外はあったが、企業（主に鉄鋼連盟会員会社）派遣者に限定されていた。鉄鋼大の設立目的が、そのことを当然に要請した。しかし、入学学生数が定員に満たない事態が現出し、1983年度からは、一般の高校卒業者などの大学入学資格者を正式に受け入れることになる。また、1985年度からは、女子学生の入学も認められるようになった。その前年（1984年）には、通学の許可により全寮制の緩和がはかられている。かかる一連の措置の延長線上にあるものが、今回の「産業技術短期大学」への名称変更である。現在のところ、名称変更の枠を超えるものではなく、管理運営のあり方・学則の内容など、鉄鋼業界との密接な関係に変化をもたらすものではないが、鉄鋼業界の技術者養成機関として企業派遣学生の受け入れ機関たる性格を帯びていた鉄鋼大の「門戸開放」が今後、どのように進展し、最終的に、鉄鋼大の設立理念にまで重要な変更をもたらさざるをえないものとなるか、今後の動向が注目されるところである。

なお、かつては、入学後の教育面において、企業派遣学生と一般学生とは、扱いが異なっていたが（卒業に必要な修得単位数が、企業派遣学生70単位、一般学生80単位であった）、現在では、同一条件（62単位）となっており、学費等納付金の区別（入学金・授業料・学園維持費の2年間の総計で、企業派遣学生180万円、一般学生148万円——1987年度入学生の数字）を除けば、在学中の（大学側の）待遇に目立った相違はない。

（4）企業派遣学生

（ア）入学学生数の状況

開学以降の年次別の入学学生数の動向は、表⑦のとおりである。全体でみると、1962年度から1987年度までの26年間の入学学生総数（5,117名）のうち、鉄鋼連盟会員会社派遣学生3,868名（40社）（75.6%）と非会員会社派遣学生583名（70社）（11.4%）の合計は、4,451名で、全体の87.0%をしめ、一般の入学学生は、666名（13.0%）にすぎない。その一般入学学生も、その大半（555名）を、正式に受け入れを認められるにいたった1983年以降にしめており、

表⑦ 入学学生数の状況

| 入学年度 | | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
|---------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 区分 | | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 |
| 入学学生総数 | | 238 | 213 | 220 | 234 | 190 | 199 | 187 | 209 | 231 | 220 | 195 | 205 | 200 |
| 企業派遣学生数 | | 234 | 213 | 220 | 234 | 190 | 199 | 185 | 200 | 225 | 215 | 194 | 201 | 198 |
| 内 訳 | 鉄鋼連盟会員会社 | 229 | 209 | 210 | 221 | 181 | 186 | 173 | 184 | 200 | 183 | 165 | 167 | 160 |
| | 派遣学生数 | (31) | (26) | (27) | (27) | (24) | (23) | (21) | (25) | (25) | (22) | (24) | (22) | (21) |
| | 非会員会社 | 5 | 4 | 10 | 13 | 9 | 13 | 12 | 16 | 25 | 32 | 29 | 34 | 38 |
| | 派遣学生数 | (2) | (2) | (2) | (4) | (2) | (6) | (5) | (7) | (12) | (16) | (11) | (18) | (16) |
| 一般学生数 | | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 | 6 | 5 | 1 | 4 | 2 |

| 入学年度 | | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | |
|---------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 区分 | | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 総計 |
| 入学学生総数 | | 175 | 159 | 156 | 119 | 131 | 121 | 140 | 163 | 143 | 207 | 255 | 305 | 302 | 5117 |
| 企業派遣学生数 | | 171 | 152 | 148 | 114 | 119 | 111 | 127 | 144 | 124 | 141 | 127 | 138 | 127 | 4451 |
| 内 訳 | 鉄鋼連盟会員会社 | 143 | 128 | 124 | 98 | 96 | 94 | 102 | 113 | 98 | 100 | 96 | 108 | 100 | 3868 |
| | 派遣学生数 | (24) | (16) | (18) | (10) | (14) | (14) | (16) | (17) | (16) | (18) | (18) | (22) | (22) | (40) |
| | 非会員会社 | 28 | 24 | 24 | 16 | 23 | 17 | 25 | 31 | 26 | 41 | 31 | 30 | 27 | 583 |
| | 派遣学生数 | (13) | (12) | (13) | (10) | (15) | (12) | (17) | (20) | (17) | (25) | (21) | (23) | (20) | (70) |
| 一般学生数 | | 4 | 7 | 8 | 5 | 12 | 10 | 13 | 19 | 19 | 66 | 128 | 167 | 175 | 666 |

(派遣学生数下段の()内数は、派遣企業数)

それ以前の21年間では年平均5.3名の入学にすぎない。前述の「門戸開放」策が、重要な意味をもっていることを、入学学生の年次動向の面からも、裏付けている。

1983年以降の一般の大学入学資格者の受け入れは、1983年度には、さしたる影響はあらわれていないものの、1984年度には、企業派遣学生141名にたいし

て、一般学生66名（入学生数にしめる比率31.9%）となり、1985年度にいたって、その比率（一般学生50.2%）が、逆転し、1986年度には、一般学生の比率は、52.1%に達している。情報処理工学コースの新設など一般学生の受け入れをさらに積極的に進めようとしており、今後、この様な傾向は加速されることも予測される。

次に、表⑧は、1983年度から1985年度までの志願者数と入学者数の一覧である。企業派遣学生の選抜方法は後述するが、僅少の例外（1985年度の機械工学科の2名）はあるものの、企業派遣の志願者については、大学側が、企業側の選抜結果を自動的に受け入れる制度になっている。

表⑧ 志願者数・入学者数の動向

| 区 分 | 1983 | | 1984 | | 1985 | |
|------|------|------|------|------|------|------|
| | 志願者数 | 入学者数 | 志願者数 | 入学者数 | 志願者数 | 入学者数 |
| 企業派遣 | 124 | 124 | 141 | 141 | 129 | 127 |
| 一 般 | 28 | 19 | 85 | 66 | 269 | 128 |

最後の表⑨は、在学生の年齢構成であるが、一般の大学と比べるまでもなく、鉄鋼大の特徴をよく示している。

表⑨ 在学生の年齢構成（1985年4月1日現在）

| 年 齢 | 18 - 19 | 20 - 29 | 30 - 39 | 40 - 45 |
|-----|---------|---------|---------|---------|
| 1回生 | 132 | 76 | 37 | 10 |
| 2回生 | 60 | 88 | 41 | 12 |

（イ）企業派遣学生の資格

学校教育法上の大学入学資格は、当然の前提であるから、一般的には、高校卒業後入社し、一定の勤続経験を有するものが、各企業内での選抜を経て、入

学することになる。それ以外では、中学卒業後、養成工として入社し、企業内に設置された教育施設あるいは通信制高校課程を修了して、大学入学資格を取得したものが、企業内での選抜をうけ、入学する事例もある。入社後の勤続年数・実務経験については、1年以上（一部の企業では2年以上）とされているが、その他の資格・条件に関しては、従業員の教育・訓練計画における鉄鋼大の位置づけとも関連して、企業によって異なるところでもあるので、詳しくふれてみる。

前掲の鉄鋼連盟要望書は、入学対象従業員として、「工業高校卒下級技術者」を例示していた。それは、具体的には、高校卒の一般技能職（ブルー・カラー）が、鉄鋼大において、中堅技術職（ホワイト・カラー）としての養成を受け、鉄鋼大卒業後は、技術者として配置されるというものである。鉄鋼大は、職種転換教育・中堅技術者養成の機関たる役割を担うのである。したがって、各企業内で選抜される入学対象者の資格も、かかる条件に規定されてくる。

A社の事例では、入学資格者（選抜候補者）の条件は、以下のとおりであった（後述のように、1983年からは、変更されている）。

- ① 28歳未満・勤続2年—7年の一般技能職
- ② 原則として、独身
- ③ 職場推薦

以上のうち、②は、全寮制と関連したものである。

他の企業においても、同様の考え方から、派遣学生の条件が定められ、中堅技術者への転換を目的とした鉄鋼大への従業員の派遣制度が運用されていたが、先に述べた鉄鋼大の「門戸開放」策は、このような企業側の方針が変更を余儀なくされたことの結果であった。すなわち、オイル・ショック以降、鉄鋼業界では、設備過剰という事態に直面して、新規採用を手控えるなどの対処を行ってきたが、その結果、派遣従業員を従来通りの基準で選抜することは困難になってきた。その主たる理由としては、技術者は、開発業務に専念するようになったこと、新規採用の中止は、派遣対象者の減少を招き、派遣学生の水準の低下をもたらしたこと、鉄鋼大卒業後は、配置転換を伴うことから優秀な人材が対

象から除外されるようになったことが挙げられる。

そのため、中堅技術者への転換という従来の方針が変更され、1983年頃からは、現場監督者の再教育として位置づけられることになる。先のA社の場合、35歳未満（原則ではあるが、40歳まで可能）・勤続2年以上の一般技能者が、派遣の対象となり、鉄鋼大卒業後も、入学前の職場に復帰するのである。その結果、A社では、1983年以前には、派遣学生の平均年齢は、25歳であったが、1985年度では、平均33歳となっている。

鉄鋼大手5社の中でも、まだ、以前の中堅技術者への転換という方針を堅持しているところもあるが、大勢は、1983年以降の鉄鋼大の「門戸開放」策と軌を一にして、各企業における派遣制度の変更が進んでいる。

なお、一般学生については、通常の大学入学資格を要件とし、一般的な出願手続を定めるにすぎないが、豊田工業大学では、入学試験の出願資格に関連して（出願資格自体は通常の要件と同一である）、募集要項に、以下のような注意書きを明記し、選考方法においては、「実務経験の有無の審査」を含むとしている。また、出願書類の中には、「勤務先代表者の推薦書」を必要とする。

本学の設立の趣旨に基づき、高等学校卒業等の後、工業技術に関連した実務を2年以上（注）経験した者を優先する。

（注）高等学校卒業等の前に1年以上の実務経験がある者は、卒業等の後1年以上の実務経験を有すればよい。

また、工業高等専門学校卒業者については、卒業後1年以上の実務経験を有すればよい。

（ウ）選抜方法

各企業は、次年度の派遣学生数を、11月末までに鉄鋼大に通知する。その後、2月に、鉄鋼大の入学試験が実施され、各企業で選抜された従業員もその入学試験を受験することになる。学力試験は、一般受験生と同一のものであるが、選考は、別個になされる。前述したように、鉄鋼大は、各企業内においてすでに選抜されてきた派遣予定者を、ほぼ全員入学させる制度になっている。

このような経過からすれば、各企業内における派遣学生の選抜方法が、重要

な意味を持ってくる。B社における選抜過程スケジュール（1986年度）を紹介する。

- （4月）（本社から）各製鉄所・研究所教育担当課長へ、次年度派遣者に関して依頼
- （6月）所内応募実施依頼
公募
- （7月）所内応募締切
- （8月）所属長（課長・工場長）推薦締切
社内学力試験
各製鉄所・研究所推薦締切
- （9月）本社面接
- （10月以降）P製鉄所に派遣予定者を集合させ、全日制で、事前学習
- （11月末）派遣予定者数を鉄鋼大に通知
- （2月）鉄鋼大入学試験（派遣者確定）

上記の選抜手続きのうち、「社内学力試験」は、数学・物理・化学・英語（数学は200点、他の教科は100点の500点満点）について実施される。

「本社面接」では、人事部長・能力開発室長・専務取締役らによって、派遣予定者および補欠（1名）が決定される。

（エ）企業派遣学生の在学中の待遇

企業派遣学生は、在学中も、従業員としての地位・待遇を継続して、保持する。その意味では、研究開発を目的として、大学に派遣される研究員などと共通するところもあるが、企業派遣学生が、その所属する企業における教育・訓練課程の一環として、鉄鋼大に派遣されるものであることから、独自の制度が設けられている。派遣学生の在学中の待遇について、C社の事例を紹介する。

学費（入学金・授業料・教科書代・器具代）は、会社負担であるが、寮費は、本人負担である。妻帯者などは、会社の宿舎に入居することもある。給料（基準内賃金のみ）・賞与は、入学前と同一の基準で支給され、査定評価・昇進も、同一の取扱がなされる。

夏期休暇は、大学の学年歴（7月21日―8月31日が夏期休業期間）に合わせることになるが、その期間中に、学習報告などで、所属する製鉄所へ帰省する。

その際には、社員並の旅費が、支給される。この夏期期間中の派遣学生の拘束は、企業によって、千差万別のものである。

在学中の成績は、大学から、企業へ送付されるが、成績不良者は、派遣期間中であっても、派遣が取り消されることがある（もっとも、その実例はない）。派遣学生は、前期・後期1度ずつ、本社および所属する製鉄所に、学習報告が義務づけられている。

卒業後の1年間は、技術スタッフとしての訓練を積むために、課題研究の研究期間にあてられている。卒業後、本格的な研究に従事するため、他大学の大学院に進学した事例もあるが、まったくの例外に属する。

（5）企業内教育体系との関連

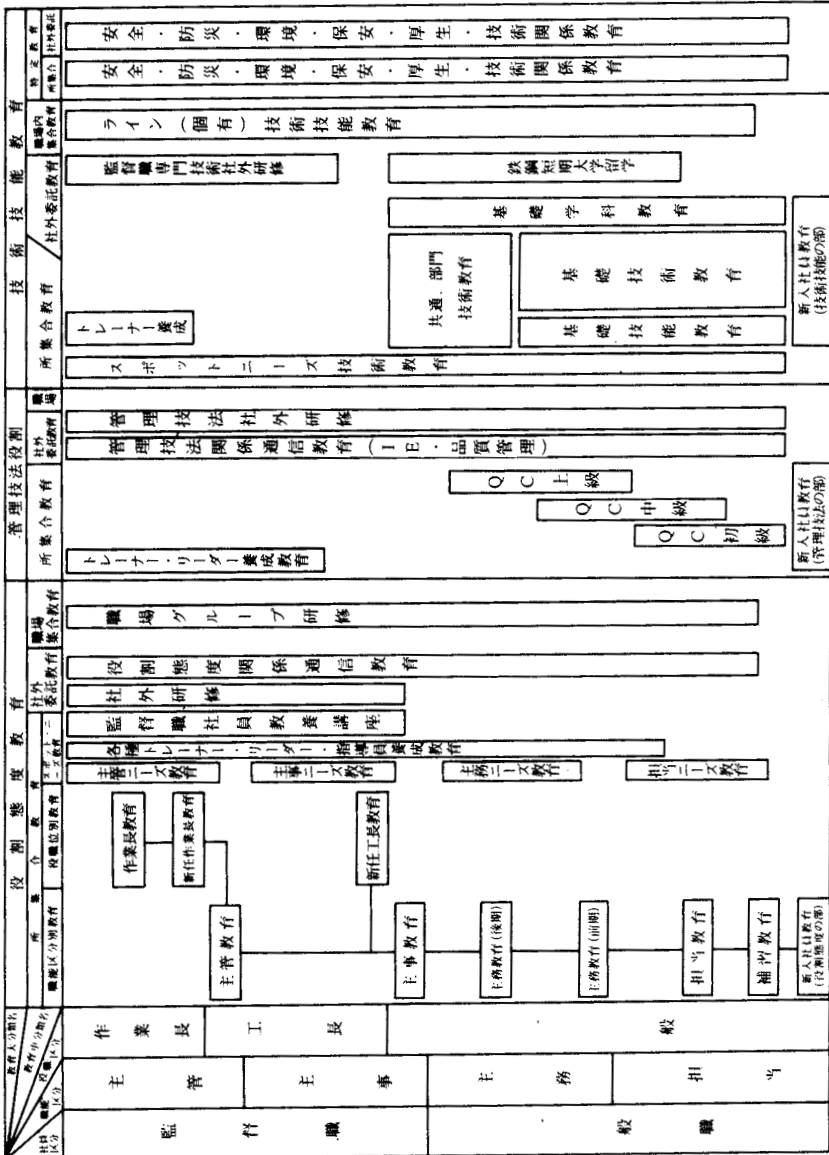
企業内教育体系との関連での鉄鋼大の位置づけにおいては、もとよりその企業内教育体系が企業によって異なるものであるところから、一般的に分析することは困難であるが、ここでは、2社の事例を紹介する。

A社では、「技能職掌能力開発体系」は、階層別教育・専門技術技能訓練・職場教育から成るが、鉄鋼大派遣は、階層別教育のうち、監督指導職と一般技能職を対象とするものとして位置づけられる。

D社においては、「監督・技能系社員教育基本体系」が、役割態度教育・管理技法役割・技術技能教育に分かれるが、技術技能教育の中で、「鉄鋼短期大学留学」が、社外委託教育として、一般職を対象に想定されている（図⑩参照）。

なお、鉄鋼労連（日本鉄鋼産業労働組合連合会）の側からも、鉄鋼大は企業内教育の一種とされている（鉄鋼労連『最近の鉄鋼産業における職業訓練』、佐々木享「企業内教育と教育法」（室井力・鈴木英二編『教育法の基礎』（青林書院新社、1978）所収）参照）。

図⑬ 階層・技能系社員教育基本体系図



資料出所 「実例能力開発と教育訓練システム」(日本能率協会, 1983)

(6) 人材開発センター

1979年に、人材開発センターが、鉄鋼大の附属機関として、設立された。設立にいたる背景・目的としては、①企業内教育の一環を担うこと、②オイルショック以降の入学学生の減少に伴って余裕が生じた学内施設・スタッフの活用を図ること、の2点が指摘されている。

人材開発センターの活動は、①研修会・講習会と、②技術講座通信教育とに分かれる。前者の研修会・講習会は、1985年度には、以下の9種のものが開催されている（カッコ内は対象者）。

- ① 鉄鋼管理セミナー（課長・工場長）
- ② 管理基礎研修（課長・係長クラス）
- ③ 鉄鋼監督者研修（作業長・職長クラス）
- ④ 鉄鋼監督者大会（監督者クラス）
- ⑤ 問題解決法研修（監督者クラス）
- ⑥ 技能訓練指導員研修（技能訓練指導員）
- ⑦ 鉄鋼材料技術講習会（監督者・担当者）
- ⑧ 補修溶接技術講習会（監督者・担当者）
- ⑨ 電子装置の信頼性技術講習会（監督者・担当者）

このうち①は、鉄鋼連盟会員会社を対象とし、②は、同会員会社・関係会社・協力会社を対象とするものである。また、講習会は、大手会社の関連会社・下請会社などが活用している。

次に、技術講座通信教育は、基礎科目（数学・物理および化学）と、共通科目（機械一般・金属材料など13科目）および部門課目（製銃部門・製鋼部門など7部門52科目）とに分かれているが、いずれも、企業内における昇格・昇進制度の中で、資格たる位置づけが与えられているところに特徴がある。

申し込み（受講）は、毎月受け付けている。一科目あたり、3500円（基礎科目）あるいは4000円（共通科目・部門科目）の受講料を必要とするが、修了証書を取得すれば、その半額は、企業が負担する制度が設けられている。この通信教育は、発足以来、すでに、25万人が受講し、3万人が受講中である（1985年11月段階）。今日では、鉄鋼大における派遣学生の教育課程以上に、鉄鋼関

係企業の企業内教育との連携が強まっているといえよう。

四 企業内教育と職業教育・訓練——高知県下の動向

(1) はじめに

(ア) 調査の目的

高知県下の事業所における職業教育・訓練の実態の把握を目的として実施した「高知県における職業教育・訓練に関する調査」の意義と特徴は、以下の二点に集約されよう。

まず第一に、この分野での調査は、全国的にみれば、かなり広範に行われているが、高知県に限定して実施され、県下における職業教育あるいは職業訓練の実情を明らかにしようとするものは、高知技能開発センター（高知総合高等職業訓練校）によって実施されたもの（「職業訓練についてのアンケート」）を唯一の例外とするくらいで、これまで、行われてこなかった。したがって、今回の調査は、高知県下の事業所における職業教育・訓練の実情を把握する初めての試みとして位置づけることができよう。

第二には、従来の各種調査は、職業教育あるいは職業訓練のいずれか一方をその目的あるいは対象とするものであったが、今回の調査は、職業教育と職業訓練を包括的に調査の対象としているところに、その独自性があるといえよう。かかる目的もあって、調査内容において、事務・営業系と技術・技能系との区分、また、高校・高専・短大・大学・専修学校の区分など、設問の項目を細分化することになった。その結果、調査対象の事業所において、該当する従業員や職種が存在しない事例が相当にあり、無回答（「N.A.」）の占める割合が、全体を通じて、きわめて高くなった。基本項目設定の不十分さから、個々の調査対象職種あるいは従業員が存在しない場合も、集計の上では「N.A.」に算入せざるをえなかったからである。しかし、すべての「N.A.」が、そのような事情に基づくものではなく、「該当するものなし」という事例以外にも、狭義の「N.A.」が相当数存在していることが推測される。このことの意味するところは、重大な内容をはらまざるをえない。そのことの検討もひとつの課題と

ならなければならないのであるが、今回の報告書では省略せざるをえない。資料篇には、第1次集計結果を収録したが、以下の本文では、一部の集計において、「N.A」を除いた回答肢の比率を使用した。

(イ) 調査の対象

調査票の配布は、県下の290事業所にたいして行った。この290事業所の抽出は、高知公共職業安定所が作成した名簿によっている。

1987年1月上旬に、郵送によって調査票を配布し、1月末を期限として郵送によって回収した。回収数は、115部であった。回収率は、39.7%である。この115事業所の規模および業種別の内訳は、表⑩のとおりである。

表⑩

| 業種 従業員 規模 | 業種 | | | | | 計 |
|-----------------|-----|------|-----|---------------------------|-----|-----|
| | 建設業 | 卸小売業 | 製造業 | サービス業 金融・保険業 運輸・通信業 | その他 | |
| 300人以上 | 0 | 2 | 3 | 7 | 0 | 12 |
| 299 —30人 | 8 | 28 | 10 | 24 | 1 | 71 |
| 29人 以下 | 0 | 6 | 1 | 25 | 0 | 32 |
| 計 | 8 | 36 | 14 | 56 | 1 | 115 |

(2) 新規学卒者と職業教育・訓練

新規学卒者にたいする職業教育・訓練の実施状況については、表⑪のとおり

表⑪ 職業教育・訓練の実施状況（新規学卒者）

(単位 %)

| | 事務・営業系 | | 技術・技能系 | |
|-----------|--------|------|--------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 |
| ① 実施した | 95.5 | 93.9 | 90.6 | 84.8 |
| ② 実施しなかった | 4.5 | 6.1 | 9.4 | 15.2 |

である。新規学卒者にたいして職業教育・訓練を「実施した」と回答したもののうち、その職業教育・訓練の形態別の集計は、表⑬のとおりである。表⑫は、過去5年間に新規学卒者を採用したという回答をした企業にたいする設問の結果であって、単純集計では、該当する職種の採用の有無にもかかわって「N. A」の比率が高いが、ここでは、「実施した」と「実施しなかった」の比率における事務・営業系と技術・技能系との相違に着目することとしよう。

事務・営業系における「実施した」という比率は、男95.5%、女93.9%であるが、技術・技能系では、男90.6%、女84.8%である。また、表⑬では、事務・

表⑬ 職業教育・訓練の形態（新規学卒者）

（単位 %：回答者にたいする比率）

| | 事務・営業系 | | 技術・技能系 | |
|-----------------------|--------|------|--------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 |
| ① OJT | 79.7 | 77.4 | 77.1 | 76.9 |
| ② 事業所内でのOff-JT | 64.1 | 61.3 | 50.0 | 43.6 |
| ③ 他社（親会社、系列会社を含む）での研修 | 34.4 | 22.6 | 29.2 | 17.9 |
| ④ 民間主催の研修 | 25.0 | 29.0 | 39.6 | 35.9 |
| ⑤ 公的機関での研修 | 12.5 | 9.7 | 22.9 | 20.5 |

営業系と技術・技能系のいずれにおいても、80%近くの事業所で、OJTによって、採用後の職業教育・訓練が実施されているが、他の形態では、事務・営業系と技術・技能系とは、性向の違いがみられる。事務・営業系では、「事業所内でのOff-JT」が、技術・技能系では、「民間主催の研修」および「公的機関での研修」が、比較的重用されている。

事務・営業系の新規学卒者の方が、技術・技能系の新規学卒者よりも、採用後の職業教育・訓練の実施比率が高いという事実は、その必要性が高かったことを推測させるものであるとともに、採用前の学校教育等における職業教育の評価にかかわらせることができる問題でもあるが、その点で、表⑭が示している新規学卒者の採用前における職業教育の履修状況・およびその評価が、示唆的である。まず、採用前に、職業教育を受けていた者の比率の高いものは、①

専修学校卒——技術・技能系——女（88.8%），②短大——技術・技能系——女（85.0%），③専修学校卒——事務・営業系の男と女が同比率で並ぶ（80.0%），④大卒——技術・技能系——女（77.8%），⑤専修学校卒——技術・技能系——男（75.0%）であり，他はどれも，50%にも達していない。反対に，職業教育を受けていなかった者が70%を越えるのは，①高専卒——技術・技能系——女（100%），②大卒——事務・営業系——女（89.5%），③短大卒——事務・営業系——男（88.9%），④大卒——事務・営業系——男（82.5%），⑤高卒——事務・営業系——男（79.3%），⑥高卒——技術・技能系——女（78.6%），⑦高卒——事務・営業系——女（77.8%），⑧短大卒——事務・

表⑭ 新規学卒者の採用前の職業教育 (単位 %)

| | | 高専卒 | | 高専卒 | | 高専卒 | | 高専卒 | | 短大卒 | | | |
|----------|----------|--------|------|--------|------|--------|---|--------|-----|--------|------|---|-----|
| | | 事務・営業系 | | 技術・技能系 | | 事務・営業系 | | 技術・技能系 | | 事務・営業系 | | | |
| | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | | |
| 受けていた | その内容について | 十分である | | 6.9 | 11.1 | 7.7 | 0 | 0 | 0 | 7.7 | 0 | 0 | 9.7 |
| | 十分でない | 13.8 | 11.1 | 19.2 | 14.3 | 33.3 | 0 | 38.5 | 0 | 11.1 | 12.9 | | |
| | 全く役に立たない | 0 | 0 | 7.7 | 7.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 受けていなかった | | 79.3 | 77.8 | 65.4 | 78.6 | 66.7 | 0 | 53.8 | 100 | 88.9 | 77.4 | | |

| | | 短大卒 | | 大卒 | | 大卒 | | 専修学校 | | 専修学校 | | | |
|----------|----------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|------|------|
| | | 技術・技能系 | | 事務・営業系 | | 技術・技能系 | | 事務・営業系 | | 技術・技能系 | | | |
| | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | | |
| 受けていた | その内容について | 十分である | | 10.0 | 30.0 | 10.0 | 5.3 | 9.5 | 22.2 | 40.0 | 60.0 | 25.0 | 44.4 |
| | 十分でない | 30.0 | 55.0 | 5.0 | 5.3 | 28.6 | 55.6 | 40.0 | 20.0 | 43.8 | 33.3 | | |
| | 全く役に立たない | 0 | 0 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.3 | 11.1 | | |
| 受けていなかった | | 60.0 | 15.0 | 82.5 | 89.5 | 61.9 | 22.2 | 20.0 | 20.0 | 25.0 | 11.1 | | |

営業系——女（77.4%）となっている。高校、短大および大学における事務・営業系において、「職業教育を受けていなかった」者の比率が、性別を問わず高いことが注目されよう。次に、採用前の職業教育についての評価の高いもの（「十分である」）の上位5位までは、①専修学校卒——事務・営業系——女、②専修学校卒——技術・技能系——女、③専修学校卒——事務・営業系——男、④短大卒——技術・技能系——女、⑤専修学校卒——技術・技能系——男であり、逆に、評価の低いもの（「全く役に立たない」+「不十分である」）の低位5位は、①大卒——技術・技能系——女、②短大卒——技術・技能系——女、③専修学校卒——技術・技能系——男、④専修学校卒——技術・技能系——女、⑤専修学校卒——事務・営業系——男、となっている。採用前に「職業教育を受けていた」者のうち、「十分である」の評価が、「不十分である」と「全く役に立たない」の合計を上回るのは、「大卒——事務・営業系——男」と「専修学校卒——事務・営業系——女」だけで、他はすべて、消極的あるいは否定的評価が、優勢傾向にあるまた、専修学校卒業者はその多くが、職業教育を受けていたと判断されているものの、その評価は定まっていないようである。

（3）職業教育・訓練の実施状況

従業員にたいする職業教育・訓練の実施状況を、「この1年間」という設定で、回答を求めた。調査時期が、1987年1月であるため、實際上1986年度中における職業教育・訓練の実施状況についての回答ということになるが、その結果は、表⑤のとおりである。男女別を比較すると、事務・営業系（実施率：男84.0%、女77.1%）よりも、技術・技能系（実施率：男84.5%、女76.0%）の方が、男女間の格差が大きくなっている。年齢別では、実施率の高い年代順にみると（カッコ内は実施率）、事務・営業系では、20歳代（85.7%）、30歳代（83.6%）、20歳未満（83.3%）、40歳以上（82.5%）となるが、技術・技能系では、30歳代（88.9%）、20歳代（87.5%）、40歳以上（87.0%）、20歳未満（83.3%）となり、若干の相違がみられるが、いずれにせよ、職業教育・訓練の実施率に関する世代間の格差の存在を推測させるほどではない。他方、職業教育・訓練についての格差が最も顕著なのが、パートタイマーにおけるその

実施率である。事務・営業系では、常用従業員の職業教育・訓練実施率が87.2%であるのに対して、パートタイマーについては、66.7%、技術・技能系では、常用従業員の実施率86.9%に対して、パートタイマーの実施率は57.1%である。このように、常用従業員とパートタイマー従業員との間での格差は、職業教育・訓練についても歴然としている。しかも、このことが、常用従業員とパートタイマー従業員との間の格差をさらに一層拡大させることになっており、今後の課題のひとつとなろう。

表⑯ 職業教育・訓練の実施状況

(単位 %)

| | 事務・営業系 | | | | | | | |
|-----------|--------|------|-------|-------------|-------|----------------|----------------|-------|
| | 男 | 女 | 常用従業員 | パート タイマー | 20歳未満 | 20歳以上 30歳未満 | 30歳以上 40歳未満 | 40歳以上 |
| ① 実施した | 84.0 | 77.1 | 87.2 | 66.7 | 83.3 | 85.7 | 83.6 | 82.5 |
| ② 実施しなかった | 16.0 | 22.9 | 12.8 | 33.3 | 16.7 | 14.3 | 16.4 | 17.5 |

| | 技術・技能系 | | | | | | | |
|-----------|--------|------|-------|-------------|-------|----------------|----------------|-------|
| | 男 | 女 | 常用従業員 | パート タイマー | 20歳未満 | 20歳以上 30歳未満 | 30歳以上 40歳未満 | 40歳以上 |
| ① 実施した | 84.5 | 76.0 | 86.9 | 57.1 | 83.3 | 87.5 | 88.9 | 87.0 |
| ② 実施しなかった | 15.5 | 24.0 | 13.1 | 42.8 | 16.7 | 12.5 | 11.1 | 13.0 |

次に、従業員にたいする職業教育・訓練の実施形態については、表⑯にみるとおりである。性別で見ると、OJTの比率は女子の方が高く、他の「自社内教育（Off-JT）」、「他社での研修」、「民間主催の研修」は、男子の方が比率が高くなっている。しかし、比率の順位は、技術・技能系（女）を除いて、いずれも、OJT、「自社内教育（Off-JT）」、「民間主催の研修」、「他社での研修」、「公的機関での研修」と並ぶ。他方、年齢別での集計では、若年層ほど、OJTへの依存傾向があらわれている。年代があがるにつれて、OJTの比率が減少し、事務・営業系では、20歳代を除いて、「民間主催の研修」が、

技術・技能系では、「民間主催の研修」および「公的機関での研修」の比率が高くなっている。新規学卒者を含む若年層従業員にたいしては、主に、OJTを中心とする企業内の職業教育・訓練制度によって、採用前の職業教育の不足さを補って、「即戦力」として育成するとともに、20歳代から40歳代までの、勤続経験を積んだ従業員にたいしては、自社内の職業教育・訓練制度によってではなく、「民間主催の研修」など企業外の職業教育・訓練制度を活用して、従業員の「能力開発」をめざすというひとつの図式が描かれるであろう。

表⑥ 職業教育・訓練の形態

(単位 %：回答者にたいする比率)

| | 事務・営業系 | | | | | | | |
|----------------------------|--------|------|-------|-------------|-------|----------------|----------------|-------|
| | 男 | 女 | 常用従業員 | パート タイマー | 20歳未満 | 20歳以上 30歳未満 | 30歳以上 40歳未満 | 40歳以上 |
| ① 自社内教育(OJT) | 73.5 | 82.8 | 77.9 | 100 | 100 | 81.8 | 72.5 | 70.2 |
| ② 自社内教育(Off-JT) | 47.1 | 43.8 | 44.1 | 40.0 | 56.0 | 45.5 | 51.0 | 44.7 |
| ③ 他社(親会社, 系列会社 を含む)での研修 | 29.4 | 17.2 | 25.0 | 10.0 | 36.0 | 30.3 | 23.5 | 14.9 |
| ④ 民間主催の研修 | 36.8 | 28.1 | 32.4 | 0 | 28.0 | 24.2 | 37.3 | 38.3 |
| ⑤ 公的機関での研修 | 16.2 | 14.1 | 13.2 | 10.0 | 20.0 | 15.2 | 17.6 | 17.0 |

| | 技術・技能系 | | | | | | | |
|----------------------------|--------|------|-------|-------------|-------|----------------|----------------|-------|
| | 男 | 女 | 常用従業員 | パート タイマー | 20歳未満 | 20歳以上 30歳未満 | 30歳以上 40歳未満 | 40歳以上 |
| ① 自社内教育(OJT) | 63.3 | 78.9 | 69.8 | 100 | 90.0 | 64.3 | 58.3 | 55.0 |
| ② 自社内教育(Off-JT) | 40.8 | 34.2 | 34.0 | 50.0 | 45.0 | 30.4 | 33.3 | 32.5 |
| ③ 他社(親会社, 系列会社 を含む)での研修 | 20.4 | 18.4 | 17.0 | 0 | 10.0 | 19.6 | 10.4 | 0 |
| ④ 民間主催の研修 | 38.8 | 36.8 | 26.4 | 0 | 15.0 | 35.7 | 47.9 | 47.5 |
| ⑤ 公的機関での研修 | 24.5 | 28.9 | 24.5 | 0 | 15.0 | 26.8 | 29.2 | 27.5 |

(4) 職業教育・訓練の評価

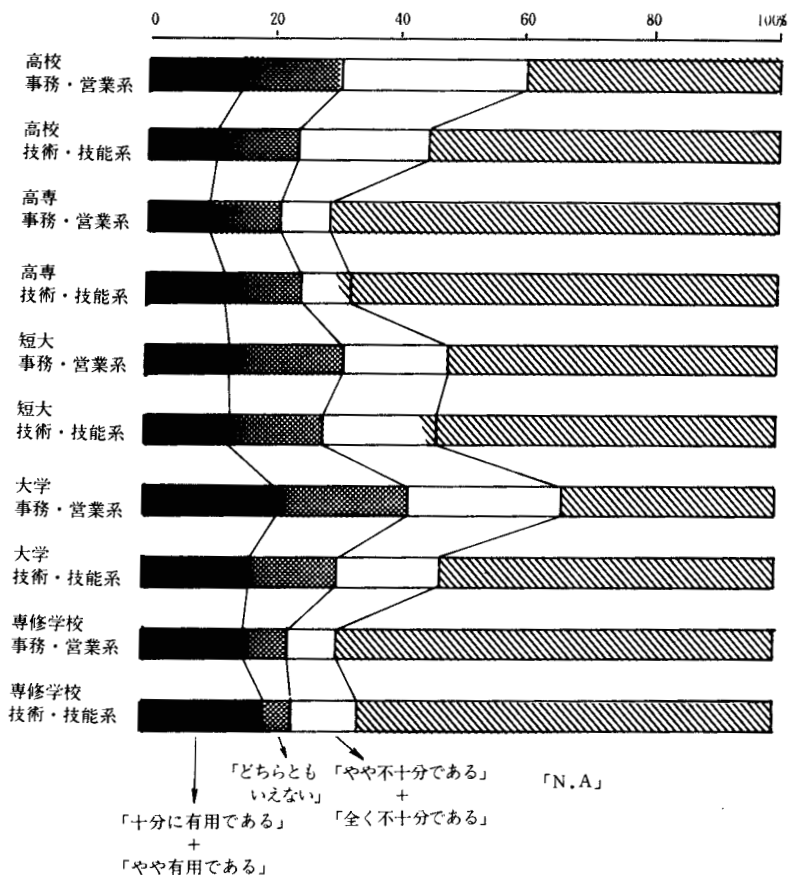
(ア) 職業教育の評価

高校・高専・短大・大学および専修学校における職業教育にたいする評価を、事務・営業系と技術・技能系のそれぞれについて、五段階での回答を求めた。「N.A.」の分布に、設問による偏りがみられるが、それぞれの職業教育についての評価をくだすにあたって、回答事業所の従業員を通じた具体的な経験が不足していることとともに、これら職業教育について評価をくだすこと自体に困難さがつきまわっているためと考えられる。ここでは、各種の職業教育について、五段階評価のうち、「十分に有用である」と「やや有用である」を肯定的評価とし、「やや不十分である」と「全く不十分である」を否定的評価として、「どちらともいえない」および「N.A.」とともに、図示しておこう（図一⑰）。全体として、「N.A.」が多くみられるが、高校——事務・営業系と大学——事務・営業系とは、「N.A.」が40%以下であり、しかも、肯定的評価の割合が比較的高い。しかし「肯定的評価（%）——否定的評価（%）」の数値をみると、①高校——事務・営業系、②高校——技術・技能系、③短大——技術・技能、④大学——事務・営業系および短大——事務・営業系の順で、否定的評価の方が上回っており、他はすべて肯定的評価が上回っている。その意味では、前述のように、この設問は、各事業所における経験を介して回答がなされている傾向にあるため、先の高校および大学の事務・営業系については、全体として、回答率が高く、肯定的評価の割合も高いとはいえ、否定的評価との関連でみれば、高校および大学の事務・営業系に関する職業教育への肯定的評価をそのまま受け入れることはできないであろう。

(イ) 職業教育・訓練の必要性

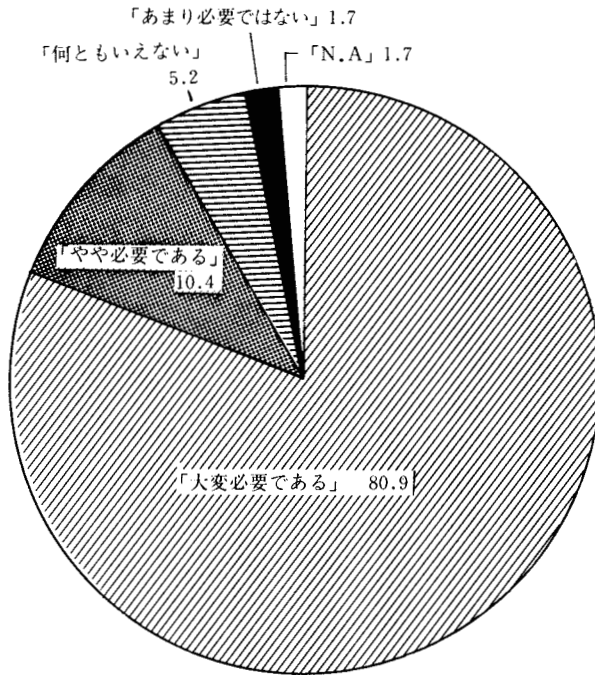
各事業所における、従業員にたいする職業教育・訓練の必要性についての設問の結果は、図⑱のとおりであるが、「大変必要である」および「やや必要である」と回答したもの（全体の91.3%）が、従業員にたいする職業教育・訓練の実施を、どのような機関（形態）で希望しているかをみてみることにする。表⑲は、事務・営業系と技術・技能系ごとに、「希望する職業教育・訓練の形

図⑭ 職業教育の評価



態・施設」を集計したもののだが、「企業内教育（OJT および Off-JT）」が、事務・営業系および技術・技能系のいずれにおいても、圧倒的に高い比率を占めている。それに比べて、公的機関での職業教育・訓練は、選択肢中、「公共職業訓練機関」、「公益団体」、「大学・研究所」は、いずれも、きわめて低い比率でしかない。企業側の「本音」が、最もよく数字の上であらわれてい

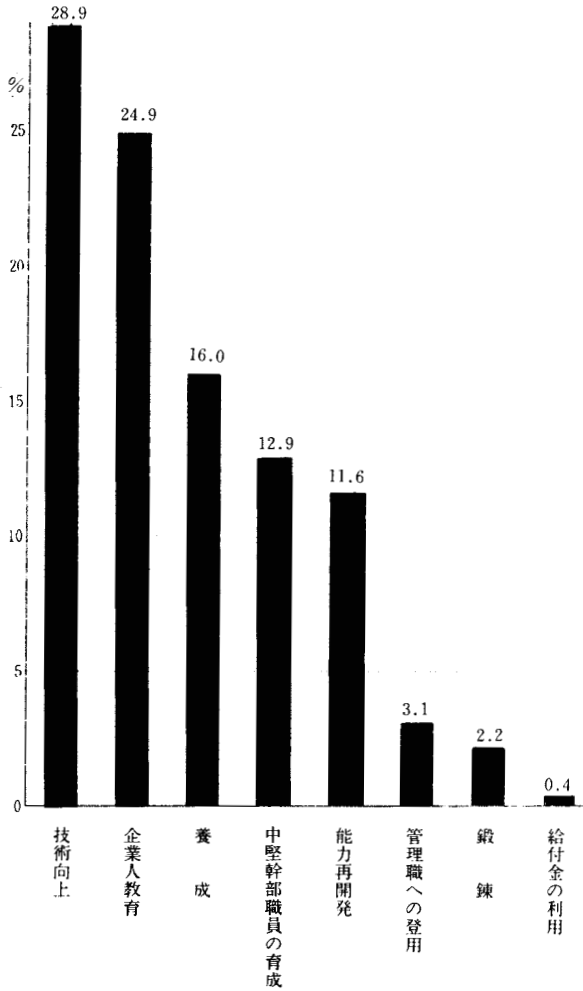
図⑱ 職業教育・訓練の必要性



表⑲ 希望する職業教育・訓練の形態 (単位 %: 回答者に対する比率)

| | 事務・営業系 | 技術・技能系 |
|--------------------|--------|--------|
| ① 自社内(OJT) | 59.0 | 42.9 |
| ② 自社内(Off-JT) | 45.7 | 26.7 |
| ③ 他社(親会社, 系列会社を含む) | 24.8 | 23.8 |
| ④ 民間セミナー | 37.1 | 22.9 |
| ⑤ 公共職業訓練機関 | 9.5 | 11.4 |
| ⑥ 公益団体 | 8.6 | 8.6 |
| ⑦ 大学・研究所 | 1.0 | 9.5 |
| ⑧ 専修学校 | 1.9 | 1.0 |
| ⑨ その他 | 1.0 | 2.9 |

図⑳



る回答状況といえよう。なお、事務・営業系と技術・技能系とで大きく数字がかけ離れるものに、「自社内教育（Off-JT）」（事務・営業系45.7% 技術・

技能系26.7%)と「大学・研究所」(事務・営業系1.0% 技術・技能系9.5%)がある。事務・営業系の職業教育・訓練については、自社内の職業教育・訓練制度で運用可能であっても、技術・技能系については、「大学・研究所」も含めて自社外に依存せざるをえない傾向として認められるであろう。

しかし、全体として、大学にたいする期待度の低さは、末節で紹介する具体的な要望や評価とも併せ、今日の大学における職業教育が現実に果している役割を端的に物語っているであろう。

(ウ) 職業教育・訓練の目的

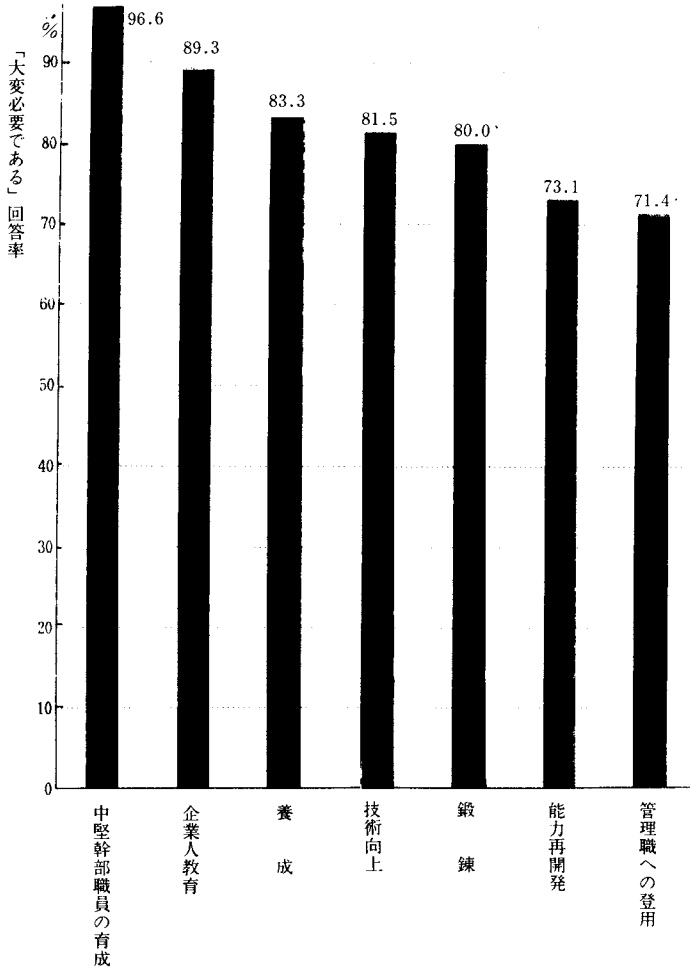
職業教育・訓練の目的として列示した9項目のうちから、2項目選択するように求めたところ、図⑳のような結果となった。①技術向上②企業人教育(企業精神の高揚)③養成④中堅幹部職員の育成⑤(職種転換を除く)能力再開発、という5項目のものが、職業教育・訓練の目的として、圧倒的に大きな比重を占めている。

この「職業教育・訓練の目的」についての設問と、前述の「職業教育・訓練の必要性」についての設問とのクロス集計の結果は、図㉑のとおりである。従業員にたいする職業教育・訓練を「大変必要である」と回答した比率を、「職業教育・訓練の目的」ごとにみると、①中堅幹部職員の育成96.6%②企業人教育(企業精神の高揚)89.3%③養成83.3%④技術向上81.5%⑤鍛錬80.0%⑥(職種転換を除く)能力再開発73.1%⑦管理職への登用71.4%という順序になる。平均(一次集計では、80.9%)を上回るのは、①中堅幹部職員の育成②企業人教育(企業精神の高揚)③養成④技術向上、であるが、換言すれば、県下の事業所では、かかる目的あるいは役割を果たすべき職業教育・訓練の必要度が高いと推測されるものである。

(エ) 各種職業教育・訓練機関および施設の位置づけ

各種の職業教育・訓練機関および施設に期待している項目の選択状況を、各項目ごとに、選択数の多かった機関・施設を、6位まで列挙したものが、表㉒である。主な機関・施設ごとに、特徴づけてみる。「基礎的力量的養成」が、

図②



高校に期待され、「応用的力量の養成」が、大学に期待されている。高専では、「技術・技能系の基礎的力量の養成」が主として期待され、短大は、「基礎的力量の養成」および「応用的力量の養成」において、一般的かつ中位的に、位置づけられている。専修学校は、「技術・技能系の力量の養成」において、基礎面で5位に、応用面で4位に位置づけられているにすぎない。公共職業訓練機関は、「基礎的な技術指導」がめだっているほか、「基礎的力量の養成」に期待がかけられ、民間セミナー団体および公益団体に重視される「応用的力量の養成」との役割分担が図られる形になっている。

表② 職業教育・訓練機関および施設の位置づけ

| 順位 | 事務・営業系の基礎的力量の養成 | 技術・技能系の基礎的力量の養成 | 事務・営業系の応用的力量の養成 | 技術・技能系の応用的力量の養成 | 基礎的な技術指導 | 高度な技術指導 | 企業人教育(企業精神の高揚) | 鍛錬 |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|---------|----------------|-----|
| ① | 高校 | 高校 | 大学 | 大学 | 高校 | 大学 | 高校 | 高校 |
| ② | 短大 | 高専 | 短大 | 短大 | 公共 | 大学院 | 大学 | 高専 |
| ③ | 大学 | 短大 | 民間 | 民間 | 短大 | 公共 | 短大 | 短大 |
| ④ | 高専 | 大学 | 高校 | 高専 | 高専 | 短大 | 高専 | 民間 |
| ⑤ | 公共 | 専修 | 公益 | 専修 | 自治体 | 高専 | 民間 | 大学 |
| ⑥ | 民間 | 公共 | 高専 | 大学院 | 大学 | 専修 | 公益 | 自治体 |
| | | | | 公益 | | 民間 | | |

(略語) 専修: 専修学校
公益: 公益団体

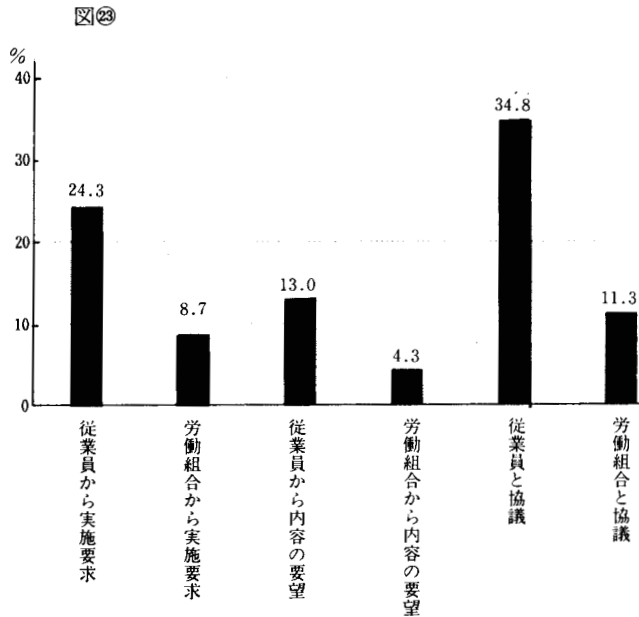
民間: 民間セミナー団体
公共: 公共職業訓練機関

(5) 従業員・労働組合との協議

職業教育・訓練に関する、従業員あるいは労働組合との協議については、図②のとおりである。従業員との協議は、34.8%の事業所で行われている。労働組合との協議は、11.3%となっている。職業教育・訓練の実施の要求は、それよりも比率が下がるとはいえ、24.3%の事業所では、従業員から出されている。労働組合からの実施の要求の提出も、8.7%にのぼる。他方、職業教育・訓練の内容についての要望は、従業員からは、13.0%、労働組合からは、4.3%とかなり低い数字となっている。これらの数字から窺えることは、従業員あるいは

は労働組合から、職業教育・訓練について、その実施の要求が提出されたり、一般に協議がなされたりしている事例は多いが、それらの協議が、職業教育・訓練の内容にまで及ぶことは、そう多くはないということである。逆言すれば、とりわけ労働組合にとっての課題が奈辺にあるか示唆するものである。

この協議に関する設問と他の設問とのクロス集計を試みたが、特筆すべき傾向を見いだすことはできなかった。従業員や労働組合との協議という事実およびその内容が、職業教育・訓練の実施、評価や目的に関する企業側の判断に影響を及ぼすほどにはなっていないことの証左でもあろう。



(6) むすびにかえて

今回われわれの実施した調査の集計結果について概観してきた。

本稿冒頭に指摘した、わが国の職業教育・訓練をめぐる問題状況を改めて確認したが、最後に、「各教育・訓練施設（その管轄者）にたいする要望」として記述されていたところを引用してこう（原文ママ）。

① 高校

(A) 普通科

- 基礎的な部分をかっちりと教えこんでほしい（製造業）
- 事務の基礎教育（金融・保険業）
- 一般常識・躰・取り組み方・やる気・根気（商業科も同旨）（製造業）
- 全般的に社会人としての礼儀，作法，教養が身につけていない（卸小売業）
- 社会人としてのしつけ，マナー的教育を（卸小売業）
- 一般・社会的基礎知識の高揚（金融・保険業）
- テレビ人間（ながら人間）が多くて，日本語の（特に漢字）読み書きが不十分（商業科も同旨）（卸小売業）
- 勤労社会人としての常識教育，人間関係教育，基本動作用語の教育（卸小売業）
- 学生の進路指導をもっと積極的にしてほしい（サービス業）
- 創造性，応用力，人間性，国際性教育（商業科も同旨）（運輸・通信業）
- 基礎学力をつけさせる（鉱業）
- 地道に努力することの尊さを理解させてほしい（商業科も同旨）（建設業）
- 基礎的学力の養成（サービス業）
- 基礎的な国語の力，作文の力の向上（製造業）
- 基礎学力を充分につけること。社会対応力（金融・保険業）
- 基礎学力不足，マナー不備（サービス業）

(B) 商業科

- もっと基礎学力を（サービス業）
- 基礎的力量の上に応用的力量の向上を考えてもらいたい（卸小売業）
- O A 機器の使用訓練（金融・保険業）
- 社会人としてのしつけ，マナー的教育を（卸小売業）
- 基礎学力の養成，在学中に取得できる各資格（建設業）
- 技術と共に，自己啓発の考え方（卸小売業）
- 基礎技術の徹底（サービス業）
- 実戦的専門技術の向上（建設業）
- ライセンスのとれるような組織にすること（金融・保険業）

② 高専

- 基礎技能の徹底及び育成（サービス業）
- 創造性，応用力，人間性，国際性教育（運輸・通信業）

③ 短大

- 企業人としての教育（卸小売業）
- 幼児の頃からの人間形成がなされていない為，採用しても苦勞している（サー

ビス業)

- 基礎的力量の上に応用的力量の向上を考えてもらいたい(卸小売業)
- 基礎をしっかりと身につけて欲しい(サービス業)
- 応用力のある人間教育(サービス業)
- 社会人としての最低限のマナー, 言葉使いなどのしつけ面が不足している(金融・保険業)
- 現場へ出て即戦力となる技能, 技術を教育してほしい(サービス業)
- 社会常識, 職業人としての心構えなどの教育(卸小売業)
- 基礎的な理論の上に技術をしっかりと身につけること。現状では実習時間が少ないので1人立ちするにはやや時間がかかる(サービス業)
- 専門的分野の確立と技能知識の向上(金融・保険業)

④ 大学

- 応用的力量(卸小売業)
- 基本的常識と判断力の高揚と協調性(卸小売業)
- 基礎的力量の上に応用的力量の向上を考えてもらいたい(卸小売業)
- 基礎理論と研究(サービス業)
- 社会人としての常識及び対応(卸小売業)
- 各種専修科の設立(サービス業)
- 社会人としての最低限のマナー, 言葉使いなどのしつけ面が不足している(金融・保険業)
- 技術に走ることなく世の中のなかでの役割りと位置をしっかりと教えてほしい(サービス業)
- 応用知識の養成(サービス業)
- 現場へ出て即戦力となる技能・技術を教育してほしい(サービス業)
- 総花的で何も出来ない者が多い。専門的な何か一つをつかんで欲しい(製造業)
- 社会常識, 職業人としての心構えなどの教育(卸小売業)
- 専門的分野の確立と技能知識の向上(金融・保険業)

⑤ 大学院

- 専門分野での人間育成(サービス業)
- 専門的分野の確立と技能知識の向上(金融・保険業)
- 民間に開放すべし(サービス業)

⑥ 専修学校

- 基礎的力量の上に応用的力量の向上を考えてもらいたい(卸小売業)
- 基礎技能の徹底及び育成(サービス業)
- 創造性, 応用力, 人間性, 国際性教育(運輸・通信業)

- ⑦ 自治体
 - 同業あるいは異業種交流の機会を図ってほしい（卸小売業）
 - 企業種別の指導セミナーを要望する（卸小売業）
 - 回数が増（サービス業）
 - 基礎と高度な技術技能の養成（金融・保険業）
- ⑧ 公共職業訓練機関
 - 人材育成，能力向上・開発に役立つ訓練を実施してほしい（製造業）
 - 個別技能の夜間研修（製造業）
 - 基礎と高度な技術技能の養成（金融・保険業）
 - 高度の職業教育を期待しても無理（サービス業）
- ⑨ 民間セミナー団体
 - 民間情報と一般知識（サービス業）
 - 受講料が高すぎる（卸小売業）
 - 各種企業の研究（サービス業）
 - 価格の安い教育訓練の場（サービス業）
 - 経費がかかり過ぎる（サービス業）
 - 時代の流れに応じた研修（金融・保険業）
- ⑩ 公益団体
 - 研究に対する助成（サービス業）
 - 実地的知識の養成（サービス業）
- ⑪（全体的意見）
 - 学校では基礎学力と精神教育をしてもらえれば十分。後は企業の使命と考える（サービス業）
 - 事務系統は算盤以外必要なし。又，役に立たない（金融・保険業）

付属資料 関西電力「奨学制度のあらまし」

奨学制度のあらまし

56.3

秘書部教育課

1. 奨学制度の趣旨

この制度は、高校卒社員および学園高等部卒社員でさらに高度の専門的知識、技術を身につけたいと願っている社員に、大学進学之机を与え、その向学心にこたえることを目的に昭和37年に制度化されたもので、現在までにすでに100人近くの先輩社員（1種20人、2種76人）がこの制度により大学進学を果しております。

会社は、社員の能力開発をはかるため、いろいろな施策を講じておりますが、中でもこの奨学制度は、在学期間中は会社業務を全くはなれ、社員としての待遇をうけながら十分に自己の能力向上に専念できるという非常に思い切った施策であり、向学心のある人ができるだけ多くこの制度を活用し、大学進学に挑戦していただくことを期待しています。

2. 奨学制度の概要

(1) 種類

奨学生には、次の2つの種類があります。

イ. 第1種奨学生

正規の学生として就学する者で、会社が指定する大学に入学許可された者（入学試験に合格した者）が4年間その大学で勉強します。

ロ. 第2種奨学生

選科生または、聴講生として就学する者で、京都大学工学部（電気工学科）と大阪大学工学部（電気工学科）の専門過程にそれぞれ2年間および2年半在学することになります。

(2) 応募資格

イ. 第1種奨学生

大学受験資格を有する者で勤続1年以上、4年未満の高校卒社員及び社員採用後勤続1年以上、5年未満の学園高等部卒社員がこれに応募できます。従ってたとえば、55年4月入社の高卒社員の場合は56年度、57年度、58年度の3回、55年4月社員採用の学園高等部卒社員の場合は56年度、57年度、58年度、59年度の4回応募のチャンスがあることとなります。従って、応募資格内であれば何度でもチャレンジできるわけです。

なお、応募者は原則として独身であることが必要です。

ロ. 第2種奨学生

これは、大学の教養課程をとばしていきなり学部の専門課程に聴講生または、選科生として就学する制度です。従って、大学教養課程修了程度の学力、たとえば、第2

種電気主任技術者国家試験合格程度の学力を持った人で、勤続2年以上（学園高等部卒社員は社員採用後2年以上）6年未満の高校卒および学園高等部卒社員がこれに応募できます。従ってたとえば、55年4月入社的高校卒社員もしくは、55年4月社員採用の学園高等部卒社員の場合は57年度、58年度、59年度、60年度の4回応募のチャンスがあることとなります。

なお、応募者は、原則として独身であることが必要です。

(3) 社内選考

奨学生は次のようにして選考いたします。

イ. 社内選考

奨学生を希望する人で応募資格があり、かつ、所属長が適当と認めた方については筆記試験、面接試験、健康診断を行ない、社内での合格者を奨学生候補者として決定します。

試験は、それぞれ次の要領で行ないます。

a. 筆記試験（1次試験）

大学の入学試験に準ずる程度の内容で、国語、英語、数学の3科目の筆記試験を行ないます。

1科目2時間、200点の3科目で600点満点ですが、合格するには少なくとも各科目60%以上の点数をとることが必要です。

これまでの受験者の傾向を見ますと英語と数学、そのうちでもとくに、英語の力が不足しているようです。

b. 筆記試験（2次試験）

1次試験の合格者に対し、更に2次試験を実施し、この合格をもって筆記試験の合格とします。

2次試験は第1種奨学生志望者の場合は、英語、数学、国語の3科目について3回程度実施し、第2種奨学生志望者の場合は、英語、数学、物理および電気工学の4科目について大学教養課程修了程度の内容で1回行ないます。

c. 面接試験、健康診断

第2次筆記試験に合格した志望者には、本店で面接試験と各所属で健康診断を行ないます。

これに合格すると、第1種の場合は第1種奨学生候補者として翌年1月に実施される共通第1次学力試験と各大学が3月に実施する第2次試験を受験することとなります。また、第2種の場合は、京都大学工学部もしくは、大阪大学工学部に聴講生もしくは選科生として、就学することとなります。就学の時期は京都大学は翌年の4月（在学期間2年間）、大阪大学は翌年の10月（在学期間2年半）となります。就学大学は応募者の希望等を勘案して会社で指定します。

(4) 第1種奨学生の就学先

第1種奨学生候補者に受験していただく大学は、会社が指定する国立もしくは公立の大学に限ります。指定校は通学等の関係から、会社よりあまり遠方の大学は対象外とし、具体的には、次の29校とします。この中から、本人の希望、社内試験の成績等を勘案して、会社が受験校を決定します。

但し、会社が特段の事情があると認めた場合は、その他の国公立大学でも受験を許可することがあります。

イ. 国立大学

新潟大学、金沢大学、富山大学、福井大学、山梨大学、信州大学、静岡大学、岐阜大学、名古屋大学、名古屋工業大学、三重大学、滋賀大学、京都大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、和歌山大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、鳥取大学、山口大学、徳島大学、愛媛大学、香川大学、高知大学

ロ. 公立大学

大阪市立大学、大阪府立大学、神戸商科大学、姫路工業大学

また学部、学科は、当社業務に関係あるものとします。従って文科系では、法学部、経済学部、経営学部、商学部など法律、経済系の学部、学科となります。

理科系では、工学部の電気系学科（電気、電子、通信等）原子力系学科、機械系学科、土木系学科、建築系学科、化学系学科（応用化学、工業化学、石油化学等）となります。

応募学部、学科は、従事職種に見合っていることが原則ですが、とくに自分で勉強して自信のある方で別の学部、学科を受けたいと希望される方には、それを認める場合もありますので遠慮せずに申し出て下さい。

(5) 就学中の身分等

めでたく試験に合格して奨学生になった人は、就学期間中は会社業務をはなれて勉強に専念していただくため有給休職とし、所属は秘書部教育課とします。また、就学期間は、勤続年数に通算されることになっています。

(6) 学費等の貸付

入学金、授業料、その他大学納付金や授業に使う教科書代は会社が貸付けします。この貸付金は大学を卒業して、会社に復職してから20年以上勤続したときは、その返済が免除されることになっています。

(7) 卒業後の処遇

奨学生が卒業後職場に復帰するときは、大学での勉強の成果ができるだけ生かされるような職場に配属するよう考慮されます。

また、卒業したことは本人の履歴に記録され、その後の人事管理面に幅広く反映され、その卒業、修学の内容により能力に応じた扱いを受けることとなります。

3. 奨学生になるための手続

(1) 募集の時期

奨学生の募集は第1種、第2種ともに毎年1回、3月中旬頃行ないます。応募される方は、所属長と相談の上、所定の用紙(就学願)に必要な事項を記入し、所属長に提出して下さい。

なお、募集については、所属長への通知及び関電新聞で周知しますが、募集期間が比較的短かいので締切に遅れないよう注意して下さい。

(2) 奨学生の種別

奨学生を希望する方は、第1種奨学生を志望するのか、第2種奨学生を志望するのかを決めて申込んで下さい。両方応募する資格のある人は、併願することができます。この場合には、どちらを第1志望にするのかを順位をつけて申込んで下さい。

(3) 選考の時期

奨学生に応募された方には、毎年4月中旬に筆記試験を本店で行ないます。この発表は5月中旬になります。合格者の内第1種奨学生志望者には、3回にわたり第2次筆記試験を行ない、この合格者に対して面接と健康診断を実施し、第1種奨学生候補者を決定します。この方たちはその後、入学試験まで更に合格のための力をつけていただくよう受験指導を行ないます。

合格者の内第2種奨学生志望者には、11月下旬に第2次筆記試験を行ない、この合格者に対して面接と健康診断を12月に実施して、第2種奨学生候補者を決定します。

4. 最後 に

以上、当社の奨学制度の趣旨、概要、奨学生となるための手続についてのべてきました。

会社は皆さん方の向学心にこたえるために、この制度を設けているわけです。奨学生となる途は楽ではありませんが、そのためには、やはり常日頃からの地道な勉強と、3～4年にわたって応募資格がありますので、計画的な受験科目の学力アップが大切です。

また、受験雑誌の購読、大学に関する情報の収集など、動機づけのために自ら刺激を求めていただく努力も必要と思われます。

今後とも多数の方がこの難関を突破して、自らの手で前途を切り開いていかれることを期待しております。