

県立産業技術
短大設立

5年目の通信簿

～ 県内企業・卒業生等からみた短大の姿・あり方～

岩手県立産業技術短期大学校 設立趣旨 (平成9年4月開校)

今日の産業界は、著しい技術革新の進展、高度情報化社会への移行、さらには国際化の進展など、急速に変化しています。こうした中で、これからの技術者には、従来の技術に加え専門的で幅広い知識と高度な技術に裏付けられた実践力が求められています。

岩手県立産業技術短期大学校は、このような要請に応え、進展する産業技術に対応できる柔軟な思考を持ち、新しい価値を創造してゆく意欲的な実践技術者を育成することを目的としてメカトロニクス技術科、電子技術科、建築科、産業デザイン科、情報技術科、能力開発研修科を設置しています。



～ 2001年12月～

自治労岩手県職員労働組合

岩手県職業訓練職員協議会

目 次

はじめに.....	1
1 . 背 景.....	2
2 . センタースクールの役割.....	3
(1) 短大の 4 年制大学構想.....	3
(2) 指導員研修の実施.....	3
(3) 教材開発.....	3
(4) 講師派遣.....	4
(5) 研究.....	4
3 . 魅力ある校づくりを目指して.....	4
(1) 専門高校への配慮と学生募集の検討.....	4
(2) 就職とそのフォローアップ事業の展開.....	5
(3) 事業所や学生のニーズに即座に対応できる法体制の確立.....	5
(4) 学生が意欲的に取り組めるカリキュラム.....	5
(5) 教育訓練効率の向上.....	5
(6) 資格制度取得を目指した科目の設定.....	5
(7) 施設利用.....	6
(8) イメージソングの作成.....	6
(9) 障害者の入校.....	6
4 . 校を活性化させるための外部との関わり.....	6
(1) 在職者研修.....	6
(1 - 1) オーダーメイド型研修.....	6
(1 - 2) 指導員の在職者研修の積極的な取り組み.....	6
(1 - 3) 企業ニーズの取り込み.....	6
(2) 聴講制度.....	7
(3) 受託教材の活用.....	7
(4) インターンシップ制度.....	7
(5) 校運営推進協議会、教育研究振興会、後援会、同窓会.....	7
(6) 海外姉妹校.....	8
(7) 情報発信.....	8
5 . まとめ.....	8

資料

岩手県立産業技術短期大学校に関するアンケートの結果と考察

はじめに

岩手県立産業技術短期大学校（以下、短大と表記）は平成 9 年 4 月に岩手県の職業能力開発施設の中核的な施設として開校し、今年度で開校 5 年目を迎えた。その間、短大では平成 11 年 3 月に第 1 期生、平成 12 年 3 月に 2 期生、平成 13 年 3 月に第 3 期生を世に送り出し、卒業生も 300 名あまりとなっている。しかし、その教育訓練および業務体制は所属長が目まぐるしく替わったため（5 年間で校長、副校長がそれぞれ 3 人着任した）、その都度、業務が停滞し、積極的に新しい事業を行ってこなかった。これは短大を岩手県内外にアピールするには非常に残念なことである。また、職員の中でも、何をよりどころに業務、教育訓練を実施していいのか分からない、あるいは時代の要求にこたえるべき教育訓練体系になっていないのではないかと感じている職員が少なくない。そこで今回、岩手県立産業技術短期大学校のこれまでを検証し、今後、短大はどうあるべきかを、事業主（256 社）、県内高等学校（100 校）、卒業生（315 名）、県内職業能力開発施設職員（84 名）のアンケートを基に、提言：県立産業技術短大設立 5 年目の通信簿～県内企業・卒業生からみた短大の姿・あり方～を作成した。

経緯

- 平成 13 年 6 月 県職労自治研推進委員会で各評・協議会の今年度の目標の掲示要求
平成 13 年 8 月 職業訓練職員協議会（以下、職訓協と表記）幹事会において提言書を作成することにした。
提言「岩手県立産業技術短期大学校のあり方」（仮称）
平成 13 年 9 月 職訓協幹事でアンケート抽出項目の議論および決定
平成 13 年 9 月 アンケート送付
平成 13 年 10 月 アンケート回収終了
平成 13 年 11 月 提言素案まとめ
平成 13 年 12 月 職訓協幹事会にて承認
岩手県知事に提言書を手交（予定）

アンケート送付先一覧

事業主	盛岡近郊 256 社
高等学校	県内高等学校 100 校
卒業生	315 名
職業能力開発施設職員	84 名

1. 背景

日本の科学技術政策の基礎は「科学技術総合立国」であり、その基礎となる文化は「もの作り文化」にほかならない。しかし、近年の日本でその文化があまり醸成されていないのが現状である。これは80年代後半からのバブル経済の進展により、中間基幹産業がもてはやされ、高度経済成長を支えた製造業、いわゆる「もの作り文化」を尊重しなくなってきたことが大きな原因である。このような中で、昨年から放送されているNHK番組の「プロジェクトX」は一昔前の日本の技術者の華やかなる場面を再現し好評を得ている。これは「技術とはやはりすばらしい」ということを示しているにほかならない。

日本は素材を加工しその対価として外貨を得る、いわゆる加工産業が基幹産業であるが、その加工産業に対して最近の若者たちは興味を示さなくなっている。そして近年、若者の離職率の増加は非常に高くなっている。その原因として(株)実践教育研究会編「00 ポリテクカレッジ全ガイドでは「価値観が多様化し、自分の能力を生かせる職業にこだわる、好きなことを貫くためには多少の自己犠牲はしかたないという考え方が定着してきたからである。」としている。またその記述の中に若年層の職場生活の満足度というものがある。これは総務庁(当時)による「世界青年意識調査(平成6年)」でブラジル、ドイツ、タイ、フランス、スウェーデン、アメリカ、イギリス、フィリピン、中国、日本の統計データである。他の先進国に比べて日本の若者の満足度は極端に低く(統計中最下位)、不満足度も極端に高い(統計中2位)。この原因を下記 ~ に示す。

労働者の生活が、常に生産活動重視で行われてきたという日本の特殊な産業社会のあり方に一因があり、そのため本来は生きがいのひとつであるべき労働に価値を見いださなくなっている。

情報化社会でのありあまる情報を選択する力を教育サイドが若者に与えきれてない。

ものをつくることは人類100万年の歴史のなかで一貫して追求されてきた人間の原点であった。しかし、もの離れ、ものづくり離れが進み、「労働とはものをつくること」が基本である」との認識が若者の中に希薄になってきたこと、十分にそのことを教えられない社会構造、などであろう。

さらに、「4年生大学の学生数259.6万人のなかで工学系学生は46.4万人(およそ18%)、短大の学生数47.3万人のなかで工学系学生は2.1万人(およそ4.4%)、さらに高専の学生は5.7万人で文部科学省系全体の工学系学生数は54.2万人にしかならない。さらに能開短大校の学生数は0.6万人である。」という資料がある。このようなことで加工産業の基盤を支える人材を確保できるだろうか。「科学技術総合立国」の推進のためには、日本全体として基盤分野の人材を育成することは急務である。また、高卒の減少は少子化の進展とともに避けられないが、大学進学希望者が増加している現状ではその

入学数を確保することはあまり難しくないと考えられる。日本の社会全体に再度、「もの作り文化」を定着させ、醸成させることで工科系の大学および短大にさらなる発展が期待できることは明白である。

岩手県においても即戦力技術者のニーズが高く、岩手県立産業技術短期大学校がこのような人材を育成できれば産業界の有能な人材供給の一つとしてその地位も認められ、高められる日は必ずやってくるはずである。

当初、短大の機能として考えられてきたのは、県内職業能力開発施設の中核として機能すること、新規学卒者に対する職業能力開発、在職者研修の実施、離転職者に対する援助事業などである。そこで、今回、このようなことが現在、本当に機能しているのか検証し、今後、短大が地域に根ざした有能な人材を育成するためには、どのように事業を展開したほうが良いのかを明らかにしていく。

2. センタースクールの役割

(1) 短大の4年制大学構想

雇用・能力開発機構立の短大は全国を11ブロックにわけ、その中心校に応用課程を設置した。つまり、短期大学校を修了した方またはそれと同等の技能・技術を有する方を対象に、さらに高度な技能・技術や企画・開発能力のほかに、産業界で必要とされている生産現場等でのリーダーとして素質を持った人材を育成する課程を付加している。特に、ものづくりの具体的な事例を現場に取り入れ、グループで課題に取り組むことにより、個々の能力をいかに発揮できる新しい教育システムを導入し、実力の伴った実践技術者の養成を行っている。本県においても産業界における短大の期待は前述とほぼ同様と想定されるので、今後積極的に産業界におけるニーズ調査を進め、早期に4年制大学構想を構築していく必要があると思われる。

(2) 指導員研修の実施

指導員研修については、その実施に関することは従来、主管課（労政能力開発課）を通じて行われてきた。短大開校と同時に県内指導員の研修の実施は短大を中心として行いたいとの観点から、開校当初は指導員の研修会が行われていた。しかし、その研修は特に継続して行なわれていない。指導員研修の実施は短大の事業の中でもその中心となるものと考えられる（職員のアンケートからその65.6%が産業技術短大は県立施設の中心的な機能を持つ施設と考えられている）。短大は職業能力開発施設の中核であるので、県内の官民間わらず職業訓練指導員の資質向上に努力していかなければならない。系あるいは科、もしくは系、科の枠にとらわれない定期的な指導員研修を短大で実施すべきである。

(3) 教材開発

短大業務を岩手県内で実施するのは初めてのケースであったため、その授業、実習など

手さぐりの状態でこの 5 年間行ってきた。短大内の運営だけで職員の業務は過多であり、県内能力開発施設には目を向けていなかったように思える。雇用・能力開発機構立の短大などは、その教材を職業能力開発の中心校である職業能力開発総合大学校で開発することが多い。本県の場合も、短大は県内の中心校であるから県内能力開発施設の教材開発を積極的に行っていかなければならない。

(4) 講師派遣

企業ニーズはあるが、指導できる人が見つからず在職者研修を実施できないことがないように、短大は県内指導員の専門技術をデータベース化し、県内職業能力開発施設の在職者研修の実態を把握し、必要であれば短大、県内職業能力開発施設から指導員を派遣する体制を確立すべきである。

(5) 研究

短大に対する評価は学生の就職に関するものがかなり大きなファクターをしめるが、直接学生に接する指導員の資質によるものも大きい。指導員は常により良い教育訓練を目指して努力しなければならないし、「創意と工夫」をもって学生の発想豊かな手本を示さなければならないと考える。そのためには各指導員が個性を發揮でき、時間的にも精神的にも余裕を持って教育訓練あるいは研究に打ち込める学校運営の体制を作らなければならない。さらに、企業などと共同研究を行うことは、指導員の資質向上や短大の P R 効果が絶大であると考えられるので、共同研究を行う制度づくりが必要である。

3 . 魅力ある校づくりを目指して

(1) 専門高校への配慮と学生募集の検討

当校の在校生は推薦入試と一般入試によって選抜されている。推薦入試の入学定員は専門高校に配慮する形でその定員の緩和に努めてきている。しかし、専門高校の場合は一般入試のような競争試験になれば、カリキュラムの違いから普通高校に対して不利になっている。当校の場合は専門性を高める観点から、専門高校からの入学をスムーズに行えるようにして、全県的に専門高校の入学者をさらに増加させることも必要ではないだろうか(これは高校進路担当者のアンケートでも指摘されている)。また、入試科目についても一般入試の場合、専門高校に配慮する形が十分にとられている状況にはないように思える。たとえば入試科目に実技を入れるなど専門高校に配慮した制度も積極的に導入を考えなければならないのではないだろうか。高校もその枠組みが従来のものから変化してきており(総合高校設置など)、意欲ある学生を入校させるためには指定校制などを含めた学生募集方法を検討する時期にきているのではないだろうか。

また、生涯教育と経済状況悪化に伴う失業者の増加に対処するためにも、当校は新規学卒者だけでなく若年労働者(現在、若年労働者の失業率は 10%を越えているともいわれる)の再教育の場(いわゆる入校対象者は新規学卒者に限らないこと)であることをもっと P R する必要がある。

(2)就職とそのフォローアップ事業の展開

就職に関しては開校以来厳しい経済情勢のなかで、職員の努力によりほぼ 100%の就職率を確保している状況である。しかし、就職した学生のその企業への定着率は 80.6%で、文部科学省系のそれ(約 70%)に比べて良いが、学生の就職のミスマッチが多少あるようである。卒業生のアンケートから、退職理由としては最初のイメージと違った、体調不良、リストラなどさまざまであるが、どのような理由で退職したかデータとして現れていない。その理由を追及することで学生の就職のミスマッチをできるだけ少なくすることができるのではないだろうか。卒業後の追跡調査(卒業後 2 ~ 3 年を目処)は是非とも必要である。

(3)事業所や学生のニーズに即座に対応できる法体制の確立

履修教科および時間に関しては短大設置条例、施行規則で定められており、校長の判断でそれらを改正することは不可能である。指導側からすれば時代にマッチした教科や実習科目を設定しようにもその改訂には時間がかかってしまい折角のアイデアもしりすぼみになってしまう。他の県立短期大学校ではほとんどが校長決裁で教科および時間を含む履修規程等を改正することが可能になっている。当短大でもそのようなことが可能になれば、事業所と学生のニーズ(例えば、ISO14000 などにみられる環境に関する教科の実施など)の変化をカリキュラムに即座に対応できるようなる。そのためにも現場サイドでも履修教科および時間に関する事項を改正可能とすべきである。

(4)学生が意欲的に取り組めるカリキュラム

短大の企業からのニーズに即座に対応するためと、将来の 4 年制を目指すためには現在のような硬直したカリキュラムではなく、選択制単位を導入するなど柔軟なカリキュラムが望まれると考えられる。

また、国の制度化と校のカリキュラムの厳格な計画や実施の必要性が伴うが、近年、文部科学省系の短大、大学で盛んに行われている単位互換制度を用いて他大学で履修できることも検討する必要がある。

(5)教育訓練効率の向上

本校の特徴は実学一体であるので全ての教育訓練のベースを実習に置き、実学一体の教育訓練を今以上に実施すべきである。そのためにも、集中実習、ユニット型訓練も検討すべきである。

(6)資格制度取得を目指した科目の設定

近年の雇用情勢を見てみると、就職するためには専門分野においてどれだけの優位な資格を取得しているかがポイントとなってきており、このような傾向は今後とも大きくなっていくことが予想される。最近の民間の専門学校の場合は、在学生の資格取得をその校の PR 材料としている。また、職業能力開発とは「職業の能力を向上させることが目的であること」からこのような職業の能力を証明する手段として各種の資格制度が存在している。短大の授業の内容にこのような資格取得を目指した科目設定を検討することが必要と考える。

(7)施設利用

短大とは高等教育機関の一つであって、小学校、中学校、高校とは区別して考えなくてはならない。また、職業能力開発施設の特徴はその実習の多さにあるが、効率の良い教育訓練、実習をする上での実習場なり教室がどうあるべきかを検討すべきである。

(8)イメージソングの作成

岩手県立大学では学生歌(風のMont)を作成し好評を得て、学生の帰属意識を高めている。本校においても、校のイメージソングを作成し、是非とも学生の本校に対する帰属意識を高めるべきである。

(9)障害者の入校

近年のノーマライゼーション・インクルージョンの社会に対応するためにも障害者の入校を積極的に進める制度を検討する必要があると考えられる。

4．校を活性化させるための外部との関わり

(1)在職者研修

(1-1)オーダーメイド型研修

最近の企業活動は従来型の産業の業務遂行体系から比べるとかなり高度な技術要素を使うことが多くなっている。そのような高度な技能・技術を習得するためには本校で実施している在職者研修の最低規定時間の12時間ではこなすことができないものもある。在職者研修の時間を延ばすことを検討する時期にきているのではないだろうか。

また、オーダーメイド型研修の実施はさきに職訓協から提案した「プラン21」のなかでもその必要性が記されているが、未だに実現していない。この研修実施の口火を切るのはやはりこの短大ではなからうか。このような事業をスタートさせることで、指導員の能力も向上するし、ひいては学生の就職に良い影響を与えることになる。

(1-2)指導員の在職者研修の積極的な取り組み

県立の職業能力開発施設の大きな役割は新規学卒者の職業能力の向上である。一方、雇用・能力開発機構立の短大、大学校においてはその指導員が新規学卒者の職業能力向上と在職者研修の企画、立案、実施を業務としてこなしてきている。当校でも開校時より、新規学卒者だけにこだわった従来の職業能力開発の考え方を変え、積極的に指導員が在職者研修の講師も勤めている。指導員は今まで以上に在職者研修の企画、立案、実施を業務としてこなしていく必要がある。

(1-3)企業ニーズの取り込み

在職者研修に企業ニーズは反映されているだろうか。在職者研修修了後はその研修のアンケートをとっているが、それが、その後のコース設定、講習の進め方に必ずしも反映されていないのではないだろうか。毎回のアンケートをデータベース化することも必要である。さらに、在職者研修の申込み、在職者研修のアンケートなどについてはもっとIT化を進めるべきである。これを実践するには、当短大のHP(ホームページ)をもっと効果

的に利用する必要がある。また、内部講師と外部講師のバランス、あるいはコースの実施順序、夜間や土日開催を検討すべきである。

(2) 聴講制度

本校では設置条例の中に聴講制度があるが、いまだに利用された実績はない。これはPR不足と合わせて校の聴講制度を実施する体制が整備されていないことと、企業との連携がうまくいっていないことが原因であると考えられる。聴講制度を広げるには、校の制度の検討とどのようにして企業のニーズをつかむか考案すべきである。

(3) 受託教材の活用

当校のように実践教育を謳っているところでは、企業から委託されたものを是が非でも教材として取り組む必要があるのではないだろうか。旧来からの受託教材の形態で受け入れるのではなく(旧来からの受託教材の受け入れとなれば、その単価計算などわずらわしい作業が伴うことが多い)、過去に当校の産業デザイン科で行った矢巾町消防組合のシャッターデザイン製作のように共同研究のような形の教材受け入れを柔軟に検討すべきである。実践技術者養成の観点からは実際に市場に出まわる商品、製品開発についても手がけていく必要がある。実際市場にでるものを手がけることで学生、指導員もかなり自信がつくことは間違いないことであろう。このことで本校の知名度もあがるし、教育訓練効果が飛躍的に伸びると考えられる。

(4) インターンシップ制度

短大では昨年度から体系的にインターンシップ制度を利用し、35人の学生が企業において1週間ほどの研修を体験してきた。体験した学生からは、有意義であったとの意見が多く寄せられた。しかし、この制度は特に本校のカリキュラムの単位に振り替えられることもなく、ただ企業と体験者の慈善行為のようなスタイルであった。本来的には単位として振り替えられるように制度を検討したほうが良い。

(5) 校運営推進協議会、教育研究振興会、後援会、同窓会

校運営推進協議会は年1回開催されている。校運営に係る最高の諮問機関であるが、現状は短大の業務報告が中心となっていて、その機能は十分に発揮されていない。校側からの問題点を事前に提示する等、具体的な項目を諮問することにより活力ある校運営が成されられると思われる。

教育研究振興会は学生の教育及び就職を直接支援出来る機関であり、より連携を深めることにより企業ニーズ・就職情報を収集できると考えられる。会員になったことで企業側に何がメリットになるのか明確でなければ会員の拡大はあり得ない。このためには、機関誌などを発行し校の動向を常に知らせ、聴講生の受け入れ・インターンシップの実施・企業との共同研究・オーダーメイド型受講生の積極的受け入れ等、深い関わりを持たなければならない。また、下部組織として当校に設置されている5科ごとの部会を設け、より深い連携を持つべきであると考えられる。

後援会は学生の福利厚生を支援組織として設置されている。学生自治会助成と就職活動

支援をこれまで以上に校とタイアップした運営としていく必要があると考える。このような事業に対して、短大職員も積極的にバックアップしていく必要がある。

同窓会は第1期生が卒業後、その活動はほとんどなされていない。同窓会組織は県内就職者が多い中でしっかりした組織にしていく必要があるのではないだろうか。各卒業生の情報収集の観点もあり、企業状況についてもより詳しく知ることができる。また、同窓会の業務の一つとして卒業生の追跡調査、卒業生の情報収集、能力開発研修科からの情報提供などを実施できるように、校としてのバックアップ体制の確立を検討する必要がある。

(6) 海外姉妹校

県内、文部科学省系の大学においては海外の大学と姉妹提携を結ぶことが多くなっている。グローバル化が叫ばれる世の中において海外の職業能力開発施設と姉妹提携を結ぶことは非常に重要であると考えられる。日本では、職業能力開発分野を所管する厚生労働省が認可もしくは設置した短期大学校、大学校は、文部科学省系のそれらと比較してあまり重視されていないように思えるが、海外ではむしろ研究思考の大学より高く評価されている国々もある。海外姉妹校を設定することは、国際的な技術交流はもとより短大のPR効果として絶大であるので是非ともこれを実現する必要がある。

(7) 情報発信

校のPR不足は今回の事業所からのアンケートから多数指摘されている。短大はなにを行っているところか知らない県民が圧倒的に多いのが現状である。校のPR手段としては、入学生募集、就職、技能五輪への参加、技能フェスタへの出展、在職者研修の実施、学園祭、指導員の研究など多岐にわたっている。これらの事業に積極的に参加、実践することも必要であるが、近年の情報化の発展により当短大をPRする手段としてHP（ホームページ）をもっと効果的に利用する必要があるのではないだろうか。当短大でもHPは開校当初より、設置学科の紹介、在職者研修、入試合格者番号の発信、学園祭をはじめとした当校の行事の発信など常にその機能を付加してきている。しかし、これは一部の地方公共団体で見られる“あれば良いようなHP”になっていてあまり興味を引くようなものにはなっていない。興味を引くようにするにはHPのタイムリーな更新と、在職者研修の申込み、苦情の受け入れ、同窓会組織のコミュニティサイトのような機能等を付加すれば良いのではないだろうか。

5. まとめ

平成9年4月に短大は開校した。岩手県内では今までに無いような機能を有した職業能力開発施設であるため、そこに従事する職員はその業務遂行にはさまざまな困難な点が存在しているのが現状である。しかし、短大は単に職業能力開発施設としてだけでなく、人材育成の中心機関として機能しなくてはならない。

この5年間の短大の学生の就職率は職員の努力によりほぼ100%を維持しており、県民の期待にはある程度こたえてきていると自負している。さらに、開校初年度には機材、スタ

ップなどが不十分な状況で技能フェスタを実施し、2年目にはシラバスの発行、3年目には技能五輪全国大会への初参加(平成13年度は全国3位)、4年目には矢巾町消防組合のシャッターデザイン、地酒のラベル作成、二戸市の災害における仮設住宅設置、全国技能展での入賞、紀要集の発行などその活動は盛んになってきている。今回、将来を見据えたうえで今後、短大の有用性を県内外に広くアピールするためにはどのようなことが必要か述べてきた。

今回の提言はあくまで中間的なものであり、このレポートを起爆剤として当校がより県内外の企業に愛され、信頼される短大として前進していくことを切に願ってやまない。多くのみなさまのご批判、ご指導をお願いいたします。これらのまとめとして下記に検討および実施すべきことを記します。

- (1)短大の4年制大学構想
- (2)系あるいは科、もしくは系、科の枠にとらわれない定期的な指導員研修の実施
- (3)県内職業能力開発施設の教材開発
- (4)在職者研修のための短大、県内職業能力開発施設から指導員を派遣する体制の確立
- (5)共同研究を行う制度づくり
- (6)入学選考における専門高校への配慮と学生募集方法の検討
- (7)就職に関するフォローアップ事業の展開
- (8)事業所や学生のニーズに即座に対応できる法体制の確立
- (9)学生が意欲的に取り組めるカリキュラムの検討
- (10)教育訓練効率の向上手段の検討
- (11)資格制度取得を目指した科目の設定
- (12)施設利用の改善
- (13)イメージソングの作成
- (14)障害者入校の検討
- (15)オーダーメイド型研修の拡充
- (16)指導員の在職者研修の積極的な取り組み
- (17)企業ニーズの取り込み
- (18)聴講制度を行う体制の確立
- (19)受託教材の活用
- (20)インターンシップ制度の検討
- (21)校運営推進協議会、教育研究振興会、後援会、同窓会
- (22)海外姉妹校
- (23)情報発信の工夫