

第一編 総合的・総合的の中心にある地帯経済の  
発展と大衆的大学の論議

第一編 総合的・総合的の中心にある地帯経済の  
発展と大衆的大学の論議  
第一編 総合的・総合的の中心にある地帯経済の  
発展と大衆的大学の論議  
第一編 総合的・総合的の中心にある地帯経済の  
発展と大衆的大学の論議

## 第二部：大衆的の大学と地域経済

### 一日米比較研究一

第一編 総合的・総合的の中心にある地帯経済の  
発展と大衆的大学の論議  
第一編 総合的・総合的の中心にある地帯経済の  
発展と大衆的大学の論議  
第一編 総合的・総合的の中心にある地帯経済の  
発展と大衆的大学の論議

## 第一章 結びつきを強めつつある地域経済の 論理と大衆的大学の論理

第一節：日本的企業経営の転換と地域再編の拠点としての大学

(一) 企業の地域戦略と大学政策の転換：1970年代～90年代

バブル崩壊によって1960年代に始まる高度経済成長期の経済原理が根本的に転換を迫られるようになり、教育の資本主義的性格も新しい段階を迎えるに至った。特に半専門職労働のパート労働化と、専門職の契約雇用化に象徴的に現れている「労働力の流動化」が90年代以降一層進展しており、これにともなって経済界から出された一連の高等教育政策は大学教育の資本主義的性格を一層明確に出すようになっていく。そこで第一章の第一節では「日本的企業経営の転換と地域再編の拠点としての大学」について、1970年代から90年代の動向を考察する中で、日本社会の規範的価値（本論では社会的規範価値とも言う、概念規定の詳細は第一節の2：「個」の主体形成と「社会的規範価値」で考察する）が日本的企業経営の規範的価値の核心部分になっていること、さらに大学は社会規範価値を収斂していく役割を果たしている点の論証を試みたい。

次に第二節では「サービス業と商業の経済的社会的関係が生み出す社会的規範価値と大学」について考察する中で、「社会的規範価値（以下、社会で支配的な道徳的価値をこう呼ぶ）」を再生産する拠点としての大衆的大学論を展開したい。ところで大衆的大学が再生産する「社会的規範価値」というものがどのような「価値（構造）」を持つかという点を明らかにするためには「1. サービス労働を含む新しい形態の労働力とそれが形成する社会的規範価値」の問題と「2. 地域の生産・文化・社会活動の中心としての大衆的大学」の問題が理論的に説明されなければならず、その基礎作業としてサービス業と商業が地域の中で作り上げてきた経済的社会的関係の価値生産性を論証することが求められる。これについては第二節（一）で展開されている。そして第一章の最後に、「新しい社会的関係としての“学術・文化・経済共同機構構想”とその中心としての大学」について提案する中で、「社会的規範価値」を再生産する拠点としての大衆的大学論の論理を抽出したい。この分析は第三章で考察される「大学と企業の連携事業」の理論的基礎を提供にする研究作業にもなる。

(1) 「学校」と「企業の労働力政策」の戦後史

1. 社会の支配的価値観としての一元的能力主義と高度経済成長

第二次世界大戦前の日本の学校が農村社会を基盤にして、安定した社会的地位を確立してきたことは周知のところである。戦後においても学校は基本的には農村社会を基盤にして制度化が進められてきた。企業もまた学校と農村社会のこうした関係を正確に把握し、この関係を基礎あるいはモデルにして「日本的企業経営」なるものを確立してきたように思われる。こうして1960年代以降に見られる驚異的高度経済成長が成し遂げられたと思われる。

今日では「個」の確立を基礎とした社会的価値の創造が求められている。しかし「個」というものが社会の中で沈められてしまう傾向にあったこれまでの日本では、社会の学校にたいする関心は、社会で支配的な道徳的価値を維持する機能に集中し、「個々の子ども

達の個性的発達のために学校が何を教えるか」ということはほとんど重視されなかったように思われる。教師や親達ですら、「社会的成功」に専ら関心が集中し、「子ども達がどのような個としての人間に成長しつつあるか」という点については比較的関心が薄かったと言わざるを得ない。こうして日本の学校は高度経済成長期の企業の期待に効率的に応えるよう制度化が進められていったのである。

しかし高度経済成長に陰りが見え、またバブル経済がはじけて以降、日本の学校・家庭・地域社会・企業をつないでいた「経済的効率主義」という社会規範に大きな転機がおとずれようとしている。これらの分野に共通して見られる疲弊した状況は、こうした転機を示す現象であると言えるのではなかろうか。教育の世界では高校中途退学、登校拒否、いじめといった、学校の社会的機能と責任が深刻に問われる危機的状況が広がりつつある。このような危機的状況を打開しようとするキーワードとして国際化あるいは情報化という言葉が、概念も理念もあいまいなまま日本全国をかけめぐり、また教育の世界でも生涯学習の名の下で高等教育と社会教育が再編制されようとしている。そこで本節では、日本の企業が、60年代から90年代にかけて高等教育を始めとする学校教育と社会教育にたいしてどのような要求を出してきたかという点の分析を試みたい。

高度経済成長が求めた「期待される人間像」は個性や自己主張をする個性的人間よりも、「画一的な枠の中での柔順な忍耐力と競争力を併せ持つ人間」であったことはもはや周知のところであろう<sup>1)</sup>。こうした人間像あるいは能力は、すべての教育段階で偏差値によって計測されながら、経済的効率主義の貫徹する教育制度の中で大量生産されていったのである。その結果、限りない人間的価値の序列が偏差値によって学校の中で作り出され、この序列の構造がそっくり社会的構造を形成していったと言えよう。このように60年代後半から70年代初頭にかけて、我が国では大学の大衆化を推進している国際的動向とは逆行して、大衆化を高校段階で抑制し、逆に大学の序列化を強めようとする政策が一層強められようとしていた。その背景には日本的企業経営と言われるものがまだ強固に日本社会の中に根差していたという事情があり、画一的偏差値評価による人間の序列化によって社会の序列化を進めるために、大学の果たす社会的意義と役割が強く求められていたことを上げることができよう。そして社会の序列化を進める点において、大学入試制度の果たした役割と効果には大きいものがあつたのではなかろうか。

## 2. 一元的能力主義に代わる新しい規範的価値観を模索する企業の提言

ところが高度経済成長以降、特に1980年代に入って労働力の自由化が一層進むにつれ、社会的規範価値としての一元的能力主義は、この労働力の自由化に合わせて転換を迫られるようになってきた。具体的には高校段階まで進められてきた複線化路線を、大学段階にまで徹底することにより、個性化と多様性の論理を取り込んだ新しい能力主義政策が打ち出されようとしている。こうした政策を初期の段階で集約したものがいわゆる「四六答申」といわれるものであり、1996年の生涯学習審議会答申へと引き継がれていく。生涯学習理念は新たな段階に入った能力主義政策のキー概念として登場してきたと言ふことができよう。

「四六答申」以後、一元的能力主義に代わり、新しい社会的規範価値を模索して経済界が発表した提言は以下の通りである。

- ・1971年 「中央教育審議会答申（四六答申）」
- ・1988年12月「新しい個の育成—世界に信頼される日本人をめざして—」経済同友会
- ・1991年 6月「『選択の教育』を目指して—転換期の教育改革—」経済同友会
- ・1992年 6月経済同友会「新しい個の育成」
- ・1993年 7月東京商工会議所「わが国企業に求められる人材と今後の教育のあり方」
- ・1994年 1月経団連「新しい人間尊重の時代における構造改革と教育のあり方について」
- ・1994年 4月経済同友会「大衆化時代の新しい大学像を求めて……学ぶ意欲と能力に応える改革を」
- ・1994年 4月日経連労働問題研究委員会「深刻化する長期不況と雇用維持にむけての労使の対応」
- ・1994年 4月関西経済同友会「地球時代の新世紀を拓く人づくりを目指して—教育改革への提言」
- ・1994年 8月日経連「新・日本的経営システム等研究プロジェクト（中間報告）」
- ・1994年 9月東京商工会議所「新しい高等教育のあり方についての提言—自主開発型人材の育成と複線型高等教育の構築に向けて—」
- ・1995年 1月日経連労働問題研究委員会「日本経済の再活性化と経営者、労使の課題」
- ・1995年 4月経済同友会「学校から『合校』へ」
- ・1995年 4月日経連「新時代に挑戦する大学教育と企業の対応」
- ・1995年 5月日経連「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策」
- ・1997年 3月経済同友会「学働遊合」のすすめ

以上の資料を分析して考えられることは、日本の経済界が教育（生涯学習と言いかえても経済界にとっては同じこと）に求めるものは「労働力の自由化にともない、破綻したこれまでの社会的規範秩序を企業の論理で再構成すること」ではなかろうか。しかしその様相は多くの経済学者や社会学者が言う現状分析（つまり日本的な風土、たとえば天皇制など、はもはや現代日本の市民社会にあっては、かつての時代程重要な要素ではなくなった、という論調<sup>(2)</sup>）が影響力を持っているが、企業の地域戦略はそう単純に展開してはいないのであると思われる。日本的企業戦略が高度経済成長を生んだことは、日本の企業が日本の地域と学校の性格を正確に把握していた証拠だと言えるであろう。1990年代に入っても、企業は日本的なものどこを修正し、どこを強化すべきであるかを正確に把握していたように思われる。また企業の教育問題についての分析もかなり正確になってきているばかりでなく、企業の立場から「教育の論理（特に教育課程のレベル）」を提案するまでに理論的にも精緻になりつつあることは、現代の企業が自らの生き残りをかけて、本気で現代社会の教育改革に取り組み始めていることを示していると言えるであろう。

### 3. 新たな段階に入った能力主義政策のキー概念としての生徒学習

・六三制教育の見直しと「個性」重視を打ち出した「中央教育審議会答申（1971年）」

1971年に出された「中央教育審議会答申」（以下単に「四六答申」とのみ略す）は教育改革の基本的構想として次の二つを目標にしていたように思われる。第一は、初等教育、中等教育、高等教育と、それぞれ完結していた教育制度の枠組みを取り払うこと、第二に、できる限り早期の段階から個人の能力・適性などの分化に応じて多様なコースを選択履修させることである<sup>13)</sup>。まず、第一の教育制度の枠組みを見直す点については、大衆化した「初等・中等教育」と、偏差値能力別に選別されている「高等教育」との断絶を解消し、六・三制教育理念を高等教育段階にまで一層押し進めるためには、重要な課題である。しかしすべての児童・生徒に必要な基礎的教育内容が、初等・中等教育から高等教育まで一貫した教育理念に基づいて編成されないまま制度の枠組みだけを取り払うならば、それは義務教育の解体につながる恐れがある。次に第二の問題については、一元的評価基準に基づく画一的偏差値体制の弊害が経済界の側からも指摘され、また深刻な社会問題の要因の一つになっている現在、早期の段階から個性を重視する教育の必要性はますます高まっていると言えよう。しかしすべての児童・生徒に必要な基礎的教育内容が十分編成されないまま、個人の能力と適性だけが主張されるならば、特定の能力だけを初等教育段階から早期に選別する複線型教育体系を作り上げることにもなる。

こうして見るならば、大衆化した中等教育と伝統的高等教育の間の断絶を解消する第一の課題も、画一的偏差値教育の弊害を是正し、個性を重視した教育をめざす第二の課題も、前提として「すべての児童・生徒に必要な基礎的教育内容が、初等・中等教育から高等教育まで一貫した教育理念に基づいて編成される」という問題が解決されない限り「大多数の児童・生徒のための大衆教育の放棄と、早期の段階から偏差値エリートの選別、さらには選ばれた者のためだけの学校の効率的整備」にならざるを得ないことは目に見えている。この前提こそ、戦後六・三制教育改革が最後まで残した課題であり、今日では高等教育段階でこの前提の解決が求められるようになってきている。こうして「すべての青年のための基礎的教育内容（国民的共通教養）」の問題が大学における学問の在り方、教育・研究の在り方に直接かかわって問われるようになってきたのである。

### ・新たな段階に入った能力主義政策と高等教育の再編

「四六答申」は高等教育を舞台に、大衆化とこれに対抗する勢力のせめぎあいの中で、複線型高等教育制度を提案することにより、初等教育から高等教育までの一貫した複線型教育体系を確立しようとしている。これは戦後教育改革の総決算ともいべき改革の始まりを示しているのではなかろうか。このことを一番よく示している部分が同答申の中の「第3章 高等教育の改革に関する基本構想」であると言えよう。まず「高等教育改革の中心的な課題」では「高等教育の大衆化」と「学術研究の高度化」の両方の要請に応えるために「高等教育の二極分解と複線型体系の確立」の必要性を説いている。

「これからの高等教育機関は、全体として、一方では多数の国民の様々な要求に応ずる教育を効果的に提供するとともに、他方では学術研究の水準を高め、あわせてそれを継承発展させる教育・研究者を育成するという役割を果たすことができるよう整備充実されなければならない。」すなわち、「高等教育の大衆化は、単にその進学率の上昇というだけ

ではなく、現に社会で働いている人が、その学歴水準にかかわらず再教育の必要を感じているという事実が示すとおり、さまざまな年齢や職業の人にまで拡張して考えなければならない。」……「このような国民の要請にこたえるためには、多様な資質をもつ学生のさまざまな要求に即応する教育の内容と方法を備えた高等教育機関が必要となる。また、学校教育の期間を単に延長してより多くのことを教えることは、急激に変化する社会ではかならずしも効率的ではなく、むしろ、早く社会に出て、必要に応じて再教育が受けられるような体制を考える必要がある<sup>15)</sup>。」

このようにして大衆化への国民的要求に対して高学歴を志向しない「生涯学習」体系の整備によって対応し、また専門的高度学術研究については「学術の進歩はめざましく、その第一線の研究を推進する仕事は、とうてい多数の学生に対する教育を担当しながら並行的に行えるものではなくなっている。……このような教育と研究に関する相異なった要請に対して、教育と研究を不可分としてきた伝統的な大学の考えかただけで対応しようとすることは、教育面でも研究面でも不徹底なものとならざるをえない」として教育と研究の分離の必要性を説いている<sup>15)</sup>。

しかしここで不可解なのは「高度の専門性を極める（研究）」ことと「総合的な能力と基礎的な教養を養う（教育）」こととがどうして分離して考えられなくてはならないのかという点である。本来最先端技術というものは、裾野の広い基礎研究の蓄積があつてこそ生まれるものであり、特に今日では、この「幅広い基礎研究」というものの中には、教育を受ける者あるいは学習者の「日常生活性」と研究者の「専門性」が、教育を通してお互いに交流を深めていくことの占める割合が大きくなっている。これは応用研究においても同様であろう。こうして積み上げられる基礎研究と応用研究が密接にかかわり、また相互に関連させながら研究が進められていくことの重要性が、最先端技術の開発のためにも今日ほど高まっている時代はないと言えるのではないか。したがって「同答申」が言うように「教育」と「研究」は「相異なった要請」ではないのである。また専門分化は学問・研究の進展過程の中で必然的に出てくる現象であり、この総合化と統合化はやはり学問・研究の論理とその進化にしたがって行われていくべきものである。それにもかかわらず、「同答申」が「伝統的大学の専門分化していて、こうした状況の中では教育と研究の両方の要請に応えることには無理があり、不徹底なものとならざるをえない」と規定するのは、学問・研究の論理というよりも、財政的・人事管理的事情によるものが大きいように思われる。

しかし「大衆的教育（＝生涯学習化）」と「高度で専門的研究」を分離する本当の理由は、「高等教育の内容に対する専門化の要請」という財界・経済界からの政治的要請があつたと言わなければならないであろう。すなわち、世界的市場の中で日本が先端技術の開発に遅れを取りつつあり、国際的競争力を失いつつある危機に直面して、先端技術の開発と即戦力としての高度で専門的な労働力を急いで育成するためには、大学内における学術研究の自然的発展にまかせる訳にはいかない、という政治的理由があつたのではなかろうか。そしてこの政治的目的を達成するために、専門の細分化によって複雑化・巨大化している大学組織に対し、効率的な管理機能確立することによって、大学全体としての国の管理を容易にすることが求められたのではなかろうか。こうして「専門的学問研究の論理に基づく大学自治」を否定することにより「高等教育の内容に対する専門化の要請」という財

界・経済界からの政治的要請に応え、他方、高等教育の大衆化に対しては「多様な資質を持つ学生の様々な要求に即応する教育の内容と方法を備える」という生涯学習機関化によって対応する、といった高等教育の複線化が進められることになったのではないかと思われる。

「四六答申」は以下の五種のコースに高等教育を種別化することを提案している<sup>16)</sup>。そして高等教育のこの多様化は1995年5月に発表された、日本経営者団体連盟、新・日本的経営システム等研究プロジェクト報告『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策—』のこれからの労働力政策と軌を一にしているのである。

表8：「四六答申」が提起する複線型高等教育

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ 第1種（大学）：総合領域型・専門体系型・目的専修型</li><li>・ 第2種（短大）：一般社会人のための教養型・後期中等教育を基礎にした職業型</li><li>・ 第3種（高専）：前期中等教育を基礎にした職業型5年一貫教育</li><li>・ 第4種（大学院）：修士、一般社会人の再教育</li><li>・ 第5種（研究院）：博士号</li></ul> |
|---|

出典：1971年中央審議会答申：「第3章 高等教育の改革に関する基本構想」

## （2）労働力の自由化と日本的企業経営の見直し

高等教育の複線化を提起した「四六答申」から20年を経て、経済界から積極的に高等教育政策に関する提言が出されるようになった。その多くは労働力の自由化という国際的動向に対応するための日本的企業経営の修正とこれに対応した高等教育再編への要請であった。

### 1. 労働力の自由化にともなう「企業とその構成員」「企業と地域社会との関係」の見直し

「新しい個」を重視した人材育成を：経済同友会「新しい個の育成—世界に信頼される日本人をめざして—」（1988年12月）

経済同友会は1988年12月に「新しい個の育成—世界に信頼される日本人をめざして—」という提言を発表し、これからの教育は、日本の企業を取りまく環境の変化に対応して、「新しい個」を重視した人材育成をすべきであることを主張した。同提言によれば、第二次世界大戦後、日本の企業は経済効率主義に基づく高度経済成長を実現するために、①集団主義的企業経営に適応する人間、②滅私奉公的企業人間、③均質でレベルの高い人間、を求めてきた。しかし現代社会では、こうしたタイプの人間が組織の中で「責任ある個人」としての意識が希薄であり、企業の基盤である公共社会の利益について関心が低く、企業の社会的環境の変化に対応した企業の変革に貢献する能力が乏しくなっている、と経済同友会は指摘している。その結果、企業とその構成員、そして地域社会との関係を根本から見直す必要にせまられている、ということを提言する。

社会が豊かになり、人々の関心が家族や自分の時間を犠牲にしても企業で高いポストにつくことだけでなく、いかに自分の時間を充実させるか、いかに自分の夢やロマンを実現させるかなど、自己実現に移ってきた。いいかえれば、集団の価値のみならず、多

様で自由な個人の価値を、より大切にできるようになってきている。たとえば、転職の活発化やフリーアルバイターなど就業形態の多様化が急速に拡がりつつあり、個人の会社への帰属意識は明らかに低下してきている。

このような自己実現時代の到来は、従来伝統的に不可分だった企業と個人の関係における分離の始まりを意味するとともに、新しい企業と個人の関係、新しい社会と個人の関係への展開を示唆するものである。<sup>17)</sup>

このように、「同提言」は自己の犠牲による企業への忠誠心ではなく、自己実現の基盤として公共社会性をとらえる「パブリック」な価値観が社会に広がりつつあり、こうした新しい社会的価値観に基づきつつ、個人を基礎にした社会的規範価値の生まれる条件が熟してきたことを述べている。そして、今後企業人として求められるものは、所属する集団の利益を最優先する「個」ではなく、またその集団の中に埋没したり、あるいは逆に自己の主張を振り回したりする「利己」でもなく、他者とのバランスを図っていく「パブリック」な感性をしっかりと培った「個」である。また生活者としても、広い社会的関心を持ち、コミュニティに貢献する精神を持った「個」が企業の社会認識として提案されるようになってきた。

社会的規範能力を基礎にした「個性」「専門的能力」を重視する東京商工会議所の提言  
経済同友会の提言から5年後、東京商工会議所は「わが国企業に求められる人材と今後の教育のあり方（1993年7月）」という提言を発表した。同提言が、企業とその構成員、そして地域社会との関係を根本から改革するためには、個性に富む自立的人材が求められている、と指摘している。この点については経済同友会と同じ社会認識に立っていると言えよう。

これまでの日本企業は欧米先進諸国が開発してきた概念や製品を輸入し、これを商品化し、あるいは改良して産業の競争力を強化するために、規律正しく、統一的な基礎能力を学校教育に求めてきた。しかし、これからは先進国にふさわしい創造性豊かな経済社会の仕組みを構築しなければならず、そのためには経済、社会を構成するさまざまな制度や組織を組みなおし、価値観や行動パターンを変革することが必要であり、その中でもとりわけユニークで新しいものを絶えず創り出していくような人材戦略が重要である。<sup>18)</sup>

ところで東京商工会議所は同提言の中で中小企業の慢性的人材難を解決することにより、日本の産業全体の景気の底上げを図ることをも提起している。この点では、経済同友会よりも一歩踏み込んだ現状分析を行っていると言えるのではなかろうか。

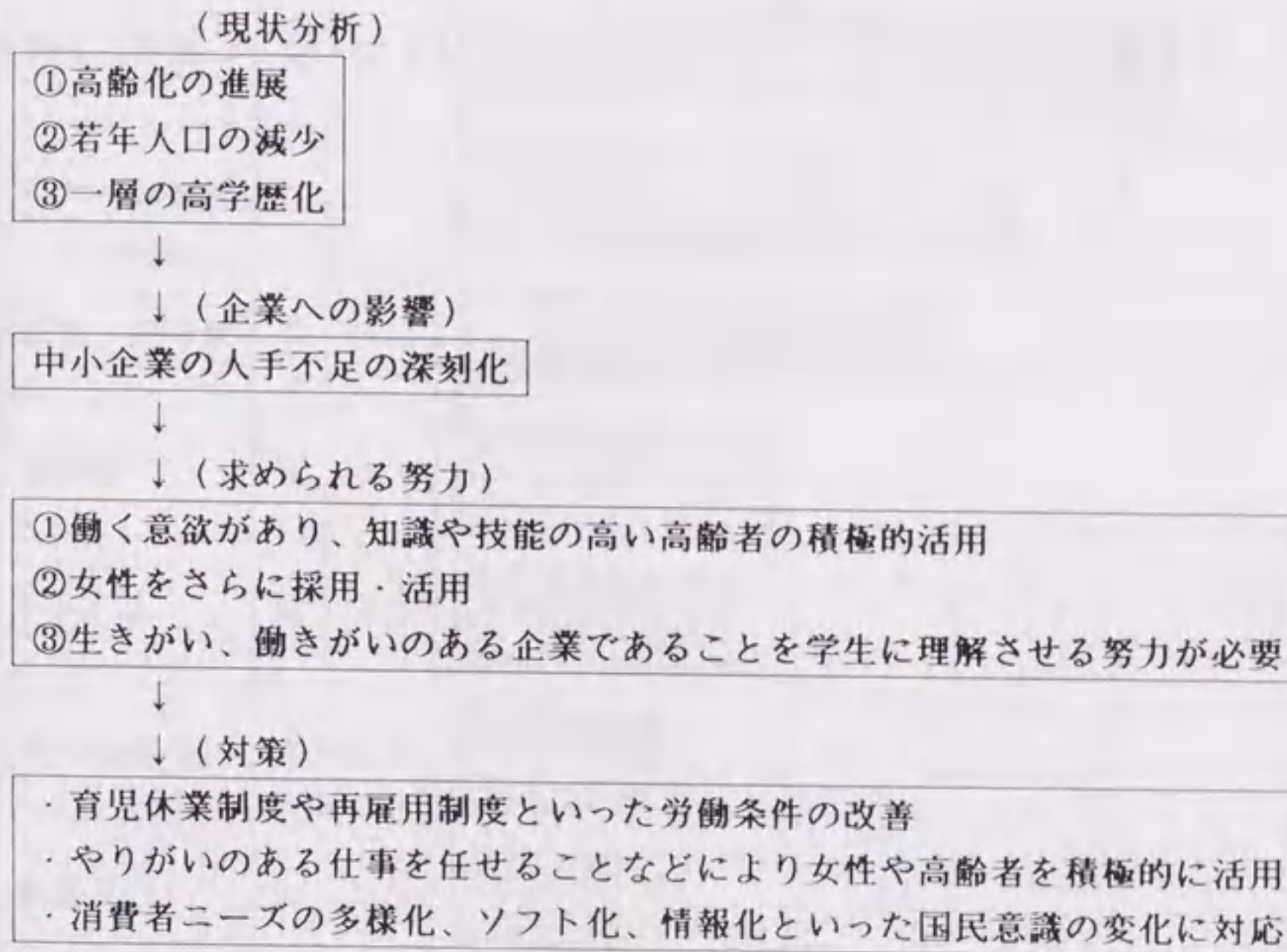
わが国では中小企業の産業全体に占める割合が大きいことから、中小企業の健全な発展のために、高度の技術力を備える中小の製造業、また革新的な企業家精神を持つ中小の商業・サービス業が率先して、人材の確保、育成面で思い切った個の特性に着目し、質的にも優れた従業員集団に高めていく努力が求められる。<sup>19)</sup>

そして高齢化の進展、若年人口の減少、さらには一層の高学歴化といった、いわば、現代社会の進展そのものが、中小企業にとっては人手不足と先行きの見通しを困難にしていくなかで要因にすらなっていることを述べている。これは大企業の分析だけからはなかなか見え



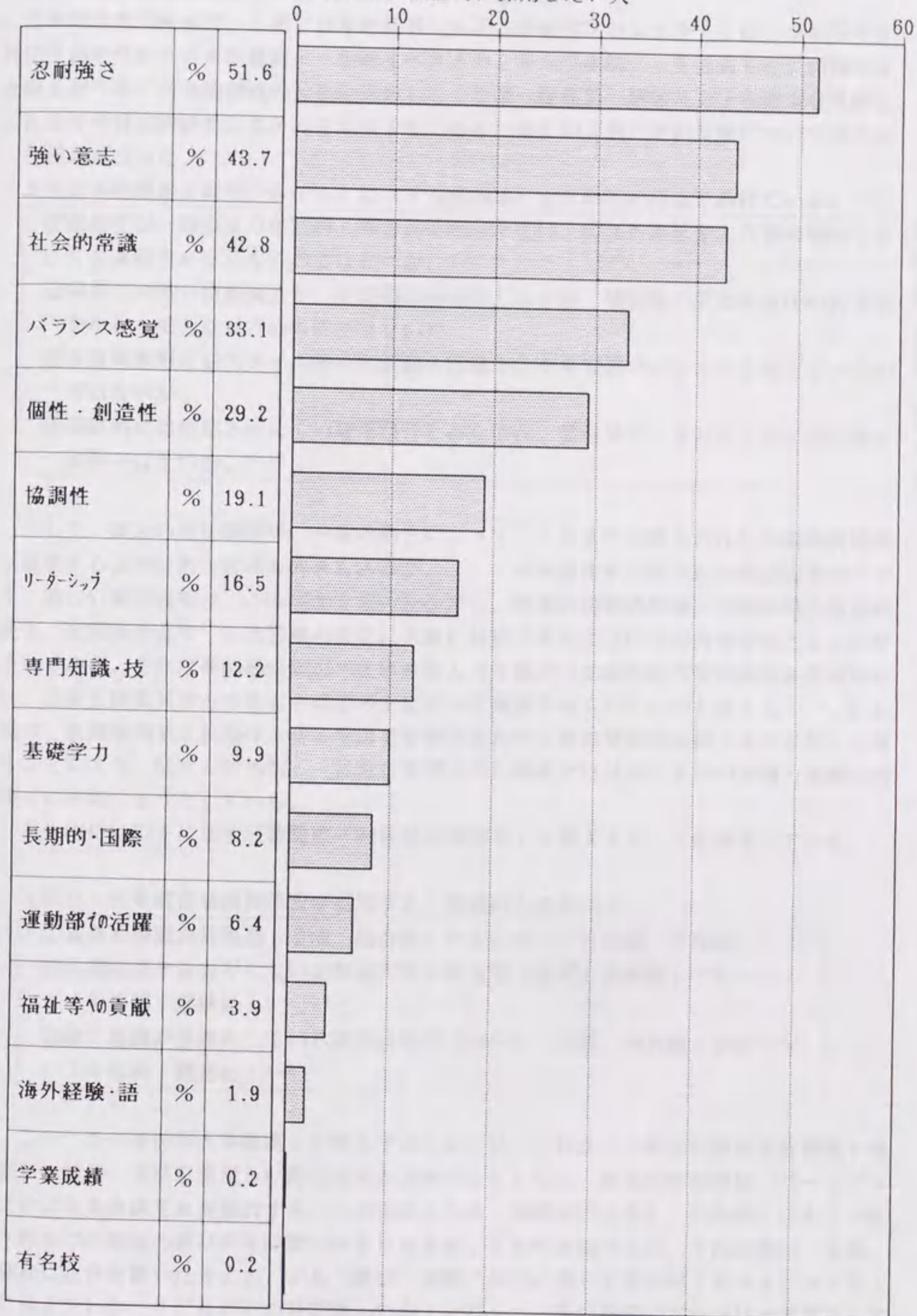
てこない現代社会の深部の問題であり、これを打開するためには高齢者や女性にとっても「生きがい、働きがいのある企業社会を作る」といった現代社会を幅広く進歩させていく政策が求められる、としてより根本的解決策が提起されている。東京商工会議所のこうした現状分析とそれへの対応を図式化するならば以下のようなになる。

図20：中小企業をめぐる社会環境の変化と対応



こうしたより深い現状分析の上に立って、これからの我が国に求められる人材として、東京商工会議所は会員企業3,000社余りにアンケート調査を行い次のような結果をまとめている。[グラフ1参照] グラフ1によれば「積極的に採用したい人材」として、第一に「忍耐強さ・勤労精神(51.6%)」をあげ、第二には「強い意志・自立心(43.7%)」、第三として「社会的常識・思いやり」をあげている。「個性・創造性(29.2%)」や「専門的知識・技術(12.2%)」はこうした一般的能力(社会的規範能力)を基礎に重視される傾向があると言えるようだ。

グラフ1：積極的に採用したい人



## ・日本の雇用慣行の変化と「複線型人事制度」の導入

日本経営者団体連盟、「新・日本的経営システム等研究プロジェクト」は1995年5月に『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－』を発表した。同報告は企業を取り巻く社会的環境の変化に対応して「企業－従業員－地域社会」の関係を見直し、これまでの日本的経営システムを変革するために、新しい人材とその育成について次のような提言を行った。

まず日本的経営（雇用システム）に対する危機感として以下の四点をあげている。

- ①高齢化が一層強まり年功的人事労務管理の下では、ポスト不足や人件費の増加によって企業活力がなくなるのではないか。
- ②同質性の強い組織風土が、従業員の自主性、自立性、独創性の欠如や責任の希薄化を生む土壌となっているのではないか。
- ③企業偏重型生活スタイルからの脱却の困難が社会や家庭のバランスを崩しているのではないか。
- ④国際的には理解されにくい雇用慣行とみなされ、貿易黒字と合わせて我が国企業の独善ではないか。<sup>110)</sup>

そして「最近の雇用調整等、一連の動きによって、これまでに確立された長期継続雇用が崩壊する方向にあるとみる向きもあるが、・・・今後激変が予想される経済環境の下でも、新しい雇用慣行は、この理念を堅持しながら、産業の構造的転換、労働市場の構造的変化、従業員の就労・生活意識の変化に柔軟に対応できるようにその内容を整えることが大切である。それは長期継続雇用の従事を含んだ柔軟かつ多様な雇用管理制度を枠組みとし、企業と従業員双方の意志の確認の上に立って運営されていくものと考える<sup>111)</sup>。」と述べ、長期雇用者と流動化させる雇用者を組み合わせた複線型雇用体制（表9参照）を採ることにより、従来の包括的・一元的な管理方式と制度では対応できない労働力流動化の現状に対応しようとしている。

具体的には以下に示す三種類の「複線型人事制度」を導入することを提案している。

【表9：日本経営者団体連盟が提案する三種類の人事制度】

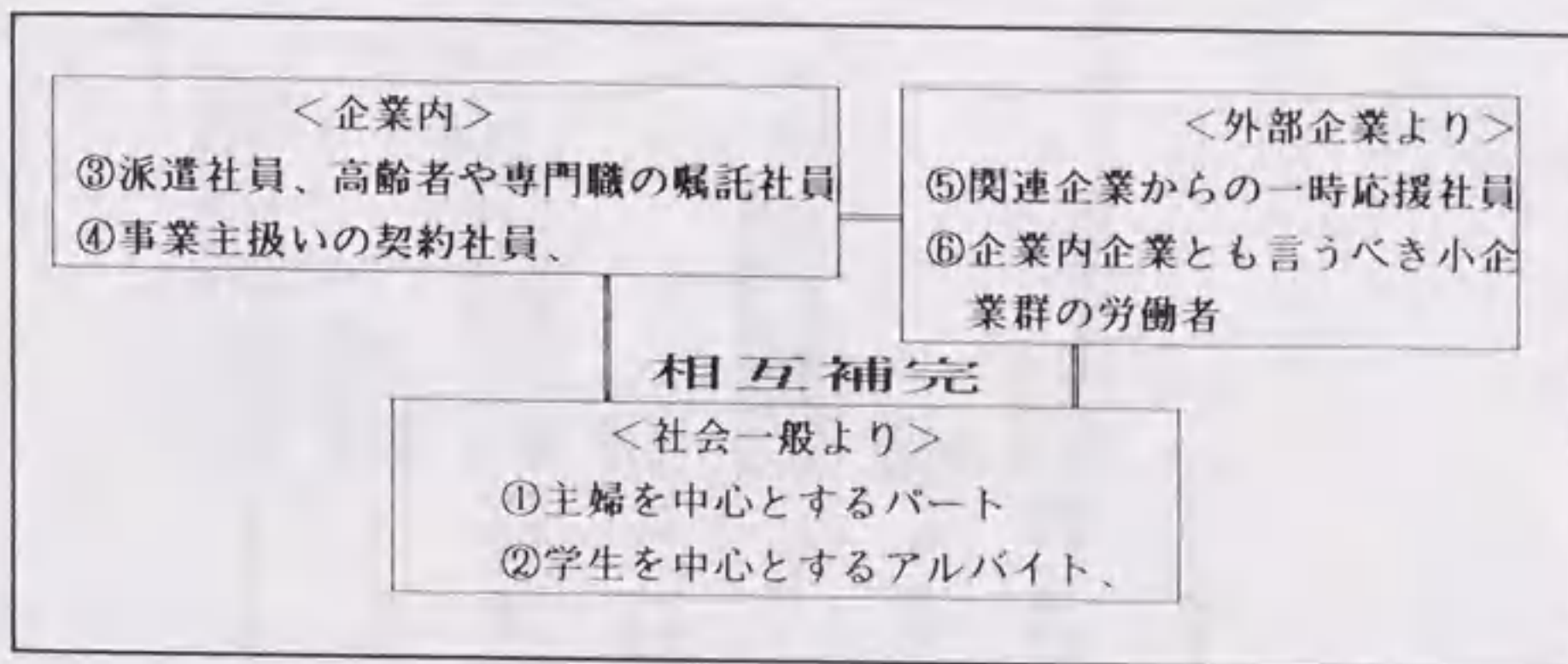
- ①長期蓄積能力活用型（管理、総合職）グループ、〔月給制：年齢給〕
- ②長期雇用を前提としない高度専門能力活用型（専門・技術職）グループ  
〔年俸制：業績給〕
- ③働く意識が多様化している雇用柔軟型（パート、派遣、契約職）グループ  
〔時給制：職務給〕<sup>112)</sup>

こうした「複線型人事制度」を導入するためには、これまでの年功的定期昇給制度を見直し、職能・業績を重視した職能昇給を志向するとともに、従来の定期昇給、ベースアップによる賃金決定を再検討することが求められる。同提言によると、具体的にはある一定年齢までは職能の伸びや生計費の高まりを考慮して毎年昇給するが、それ以降は「年齢・勤続に主体を置いた考え方」から「職能・業績の伸びに応じて賃金が上昇するシステム」に変えていき、「どれだけの時間働いたか」よりも「一定の期間にどれだけの成果を上げ

たか」が問われるようになる、ということである。こうしてホワイトカラーの生産性を高めるために、これまで労働大臣が指定する五業務に加えて（イ）企画・立案・調査・分析の業務、（ロ）顧客・取引先等との交渉・折衝で 独自の判断ができる営業・渉外等の業務、（ハ）法務・税務・財務・経理・特許・広報・広告宣伝・株式・不動産等の管理業務に関わる専門的な知識を必要とする業務に拡充する必要がある、と述べている<sup>(13)</sup>。

このようにしてこれからの企業組織は、中間管理層をぎりぎりまで縮小することにより、小人数から成るトップ管理層の下に、大多数の契約・パート勤務者を主体とした平社員がひしめくことになる<sup>(14)</sup>。以上のような日本的雇用慣行の変化については、既に労働大臣官房政策調査部が『日本的雇用慣行の変化と展望』（1987年2月）の中で研究報告を行っている。同研究によれば、労働力の流動化と雇用構造の多様化・柔軟化の進展により、企業への求心力が強く求められる労働者とそうでない労働者の階層化が進行しているということである。そして後者の企業への求心力が求められない労働として以下の6つがあげられている<sup>(15)</sup>。

【図21：企業への求心力が求められない労働】

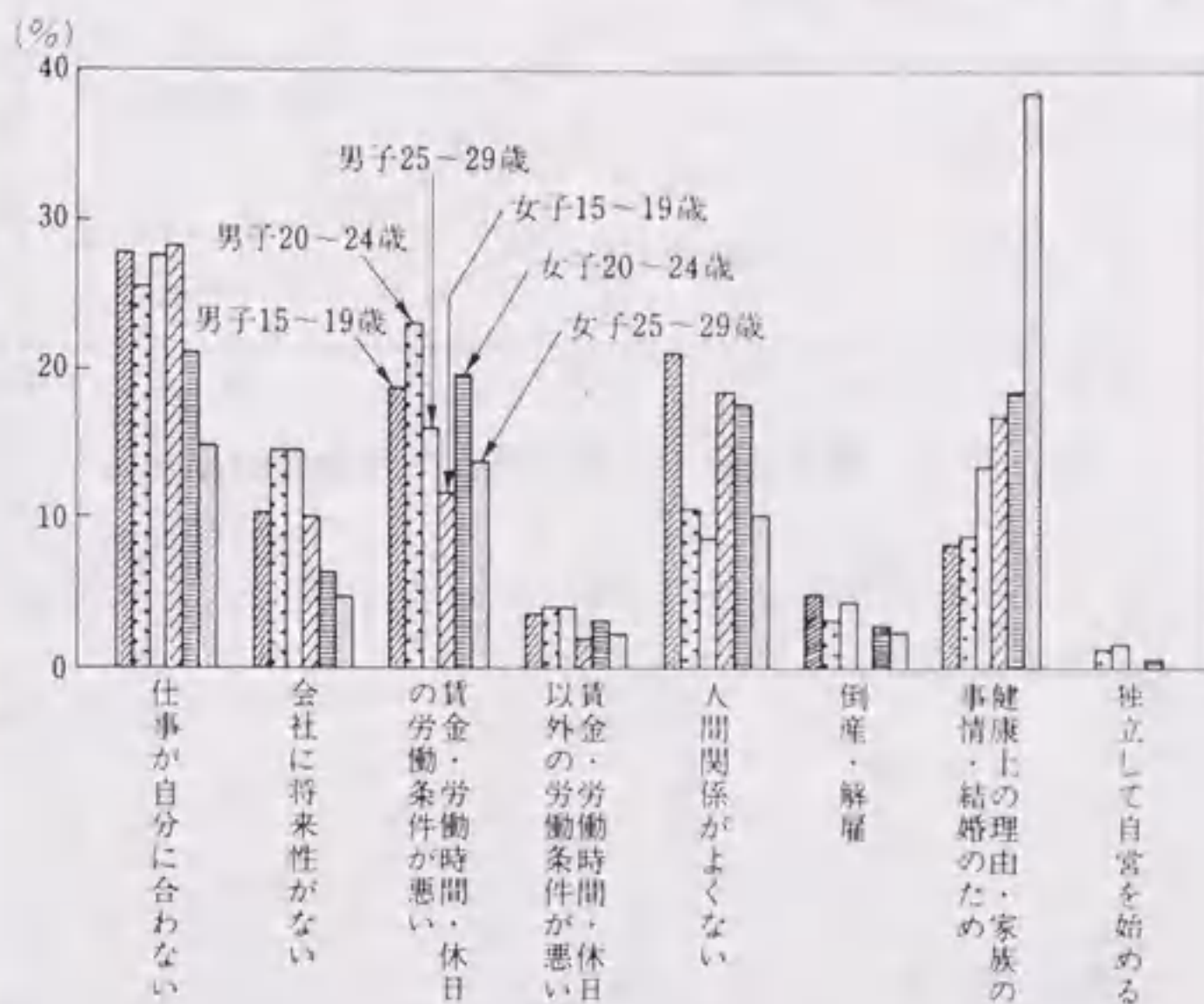


こうした新しいタイプの労働階層が出現してくる背景には、技術革新にともなう労働力流動化の一層の進展、そして企業活動の多角化、業際化、広域化、さらには業務閑散期における余剰労働力の節約により労務コストの削減（人材派遣業）を図ろうとする動きの進展、またホワイトカラーの生産性効率を高めるために、中間管理層の合理化・削減が進行していることや労働者の「中心的生活関心」が「働くこと」から「働くこと以外の生活」へと変化し始めたことなどがある、と同研究報告は分析している。本節では特に最後にあげられている労働者の意識変化に注目したい。その理由は、技術革新の進展にともない、企業の労働者に対する社会的規範価値が発揮する力の内容が変わりつつあると思われるからである。

## 2. 個々人の生活意識の変化と企業内の組織的規律の価値観が社会に及ぼす影響

NHKの世論調査によれば、「仕事の方に比重をかけ、仕事に生きがいを求める仕事志向型が弱まり、余暇と仕事の両立型が増加している」という傾向が報告されている<sup>(10)</sup>。これは「働くこと」に対して限定的にしか関与しない傾向が社会の中で高まっていると言ってもよいのではなかろうか。高度経済成長を牽引してきた日本的企業経営というものが個人の私生活を犠牲にする会社人間を求め、こうした厳しい組織的規律によって個人を拘束するといった、これまでの企業や仕事に対する不満が若い世代を中心に広がっているものと思われる。また、他方では既述にある職場の合理化にともなって管理職のポストが減少し、職業階層のフラット化が進んでいる。その結果、若い労働者の多くが昇進、高い給与、雇用の安定などといった物質的報酬への意欲を失い、自分が興味を持てる仕事、能力の発揮できる仕事などといった内在的報酬を求める傾向が強まりつつある。グラフ2は、

グラフ2：初めて正規社員・職員として就職した会社を離職した理由

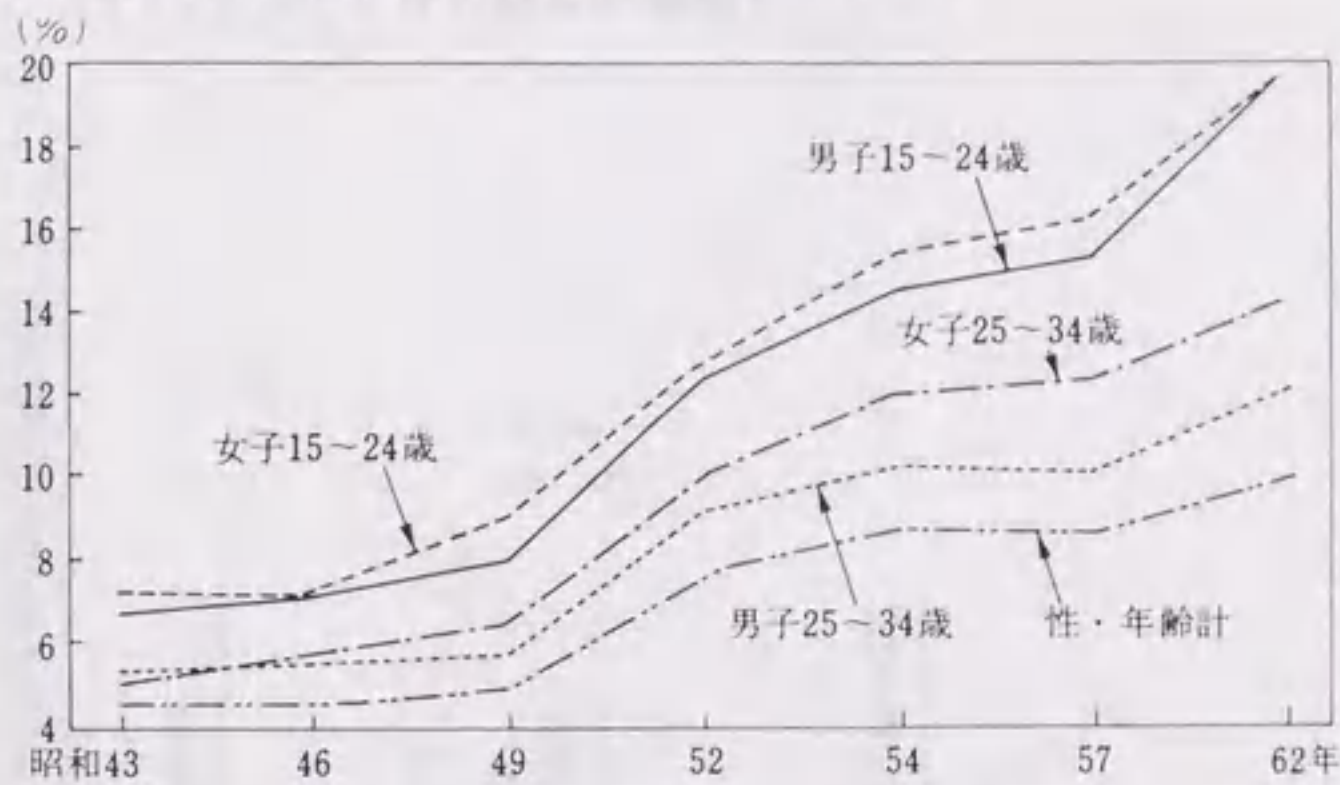


出典：日本労働研究機構『労働白書』平成3年版、188頁

初めて正規社員・職員として就職した会社を離職した理由を集計したものである。同グラフによれば、会社を離職した理由として、第一位に「仕事に自分合わない」、第二位に「賃金・労働時間・休日の労働条件が悪い」、第三位に「人間関係が良くない」があげられている。このような会社（組織）のために自己（個人）を犠牲にしない転職希望者率は年々増加する傾向にあり（グラフ3参照）、こうした階層がパートあるいは契約社員、派遣社員の予備群になっているものと思われる。そこでこれらのいわばフリーアルバイトというものに就いている理由を見るならば、「定職だと会社に拘束されることが多くなるから」、「アルバイトの方が働く時間が自由にきめられるから」という理由が多い

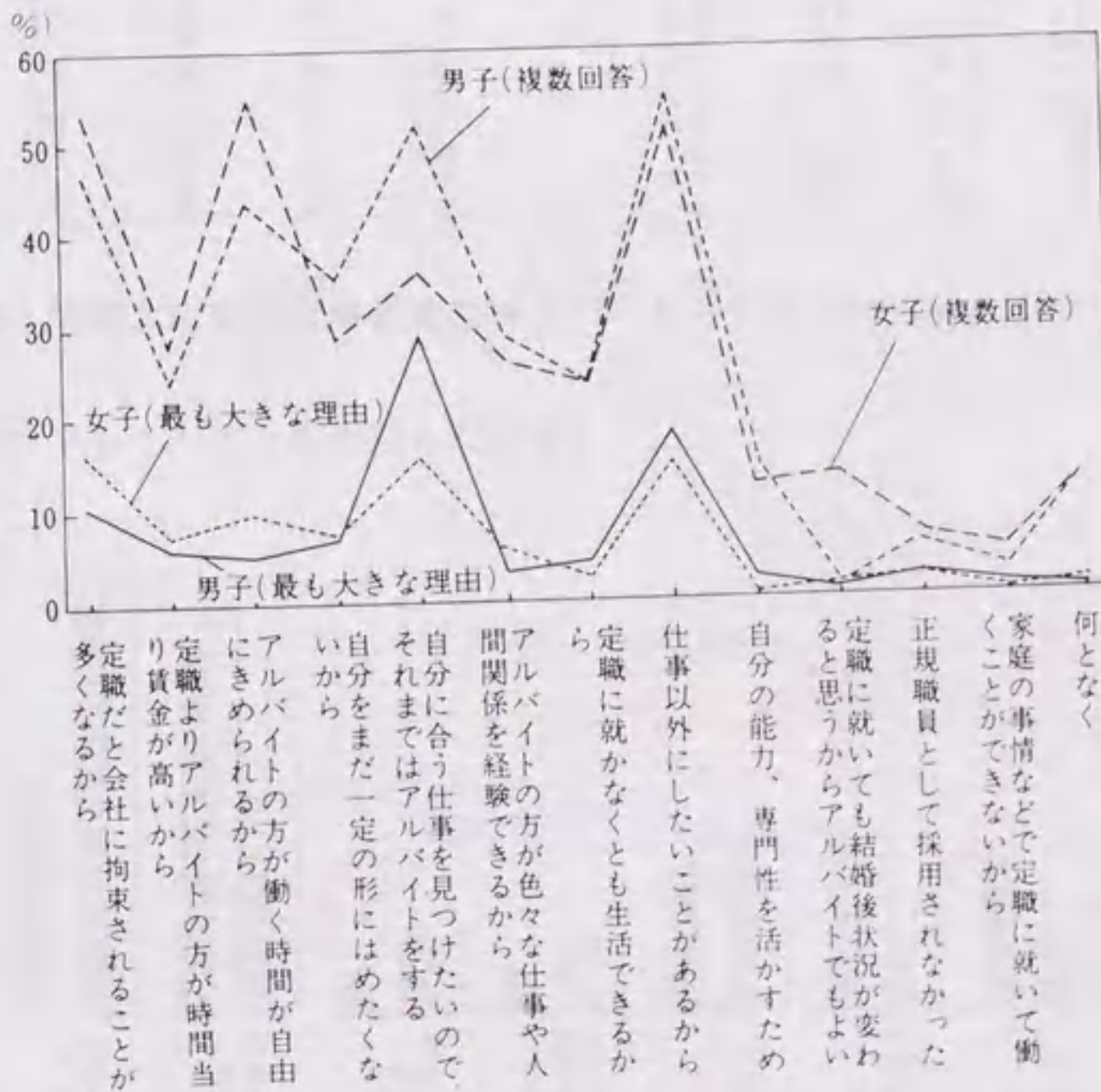
ことは、個人の私生活を犠牲にしたいくない意識の高まりを示していて、グラフ2の傾向と重なるものと思われる。また「自分に合う仕事を見つけないのでそれまではアルバイトをする」、「仕事以外にしたいことがあるから」などの理由がフリーアルバイターに就く最も大きな理由として上げられていることは、自分が興味を持てる仕事、能力の発揮できる仕事を模索する、いわゆる「自分探し」の傾向が20歳代後半の社会人となっても続けられている、現代社会の個人の姿が浮き彫りにされていると言えるのではなかろうか<sup>(17)</sup>。(グラフ4参照)

グラフ3：性、年齢階級別転職希望者率の推移



出典：日本労働研究機構『労働白書』平成3年版、186頁

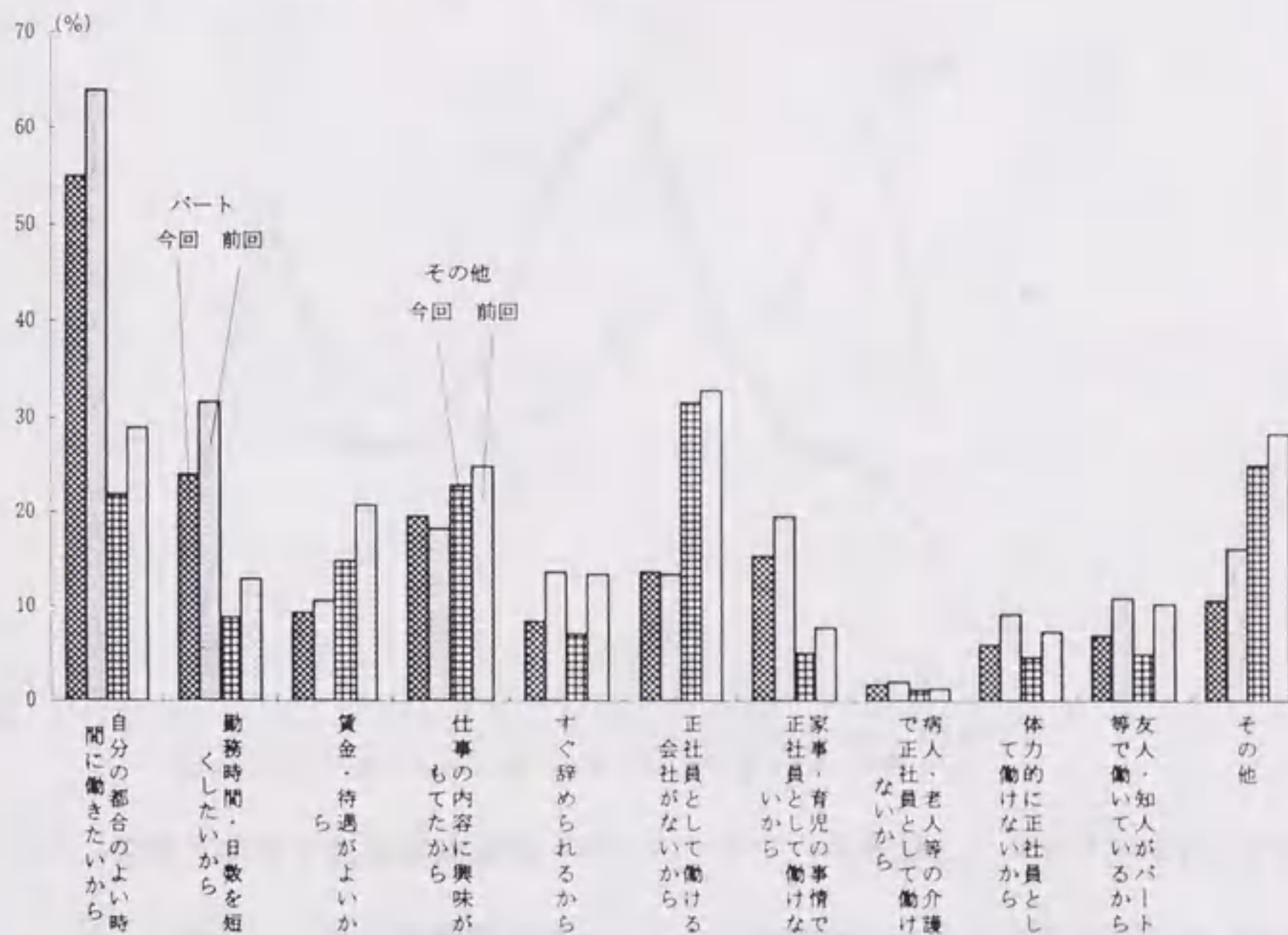
【グラフ4：フリーアルバイターをしている理由】



出典：日本労働研究機構『労働白書』平成3年版、204頁

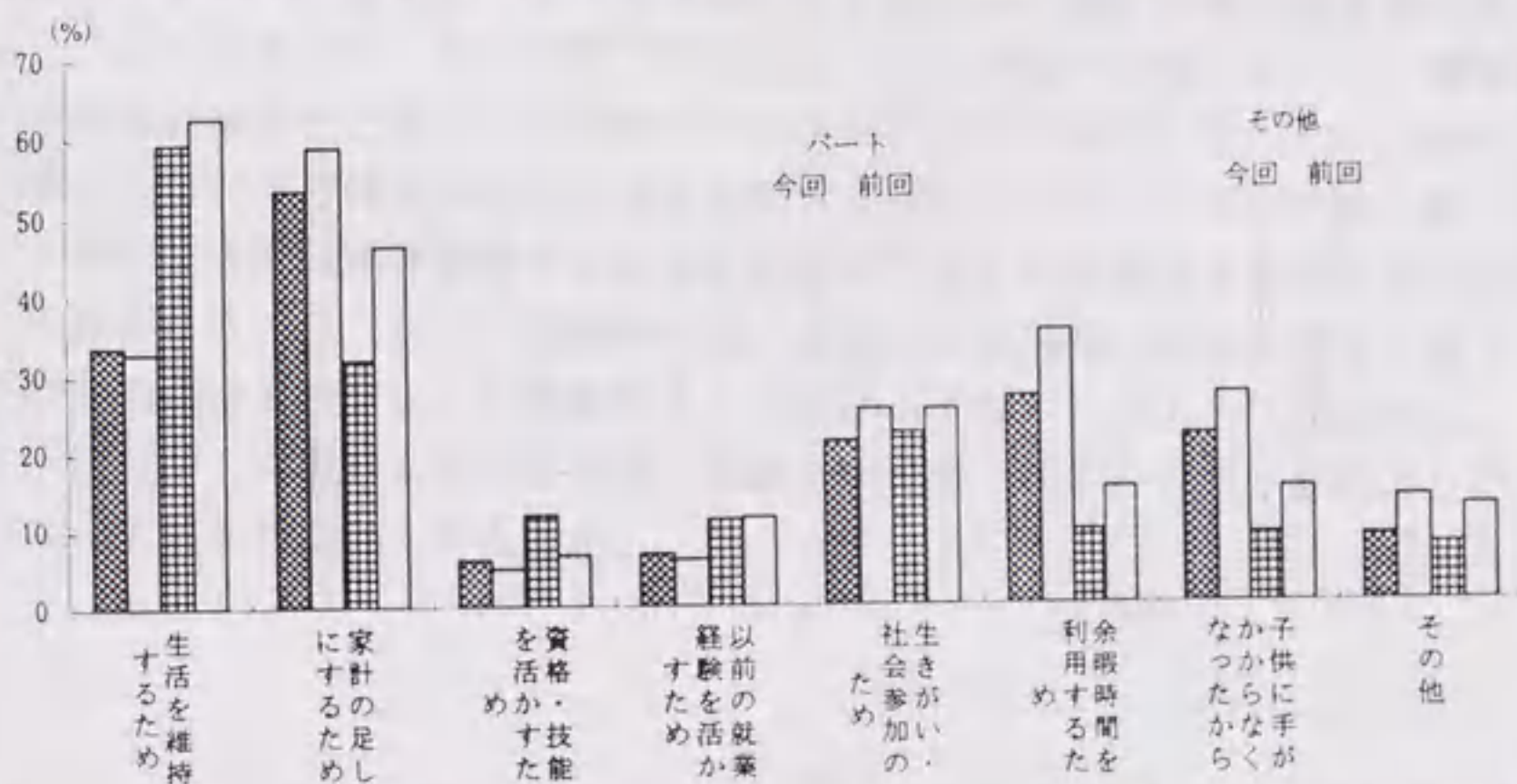
他方、労働大臣官房政策調査部の調査によれば、パート労働に就く理由として「正社員として働ける会社がないから」（グラフ5参照）とか「生活を維持するため」あるいは「家計の足しにするため」（グラフ6参照）という項目が多いことが示されている。これは企業の合理化を補完するパートの実態をも示しており、「自分の都合のよい時間に働きたいから」といった自分の生活スタイルも合わせた労働が、経済的不安定と隣合わせであることをうかがわせる。<sup>(18)</sup>「労働力の流動化と個の重視」という新しい経済的価値に雇用制度が対応し切れていない現状がよく示めされていると言えよう。

【グラフ5：パート等を選んだ理由】



出典：労働大臣官房政策調査部編『パートタイマーの実態』1997年4月』38頁

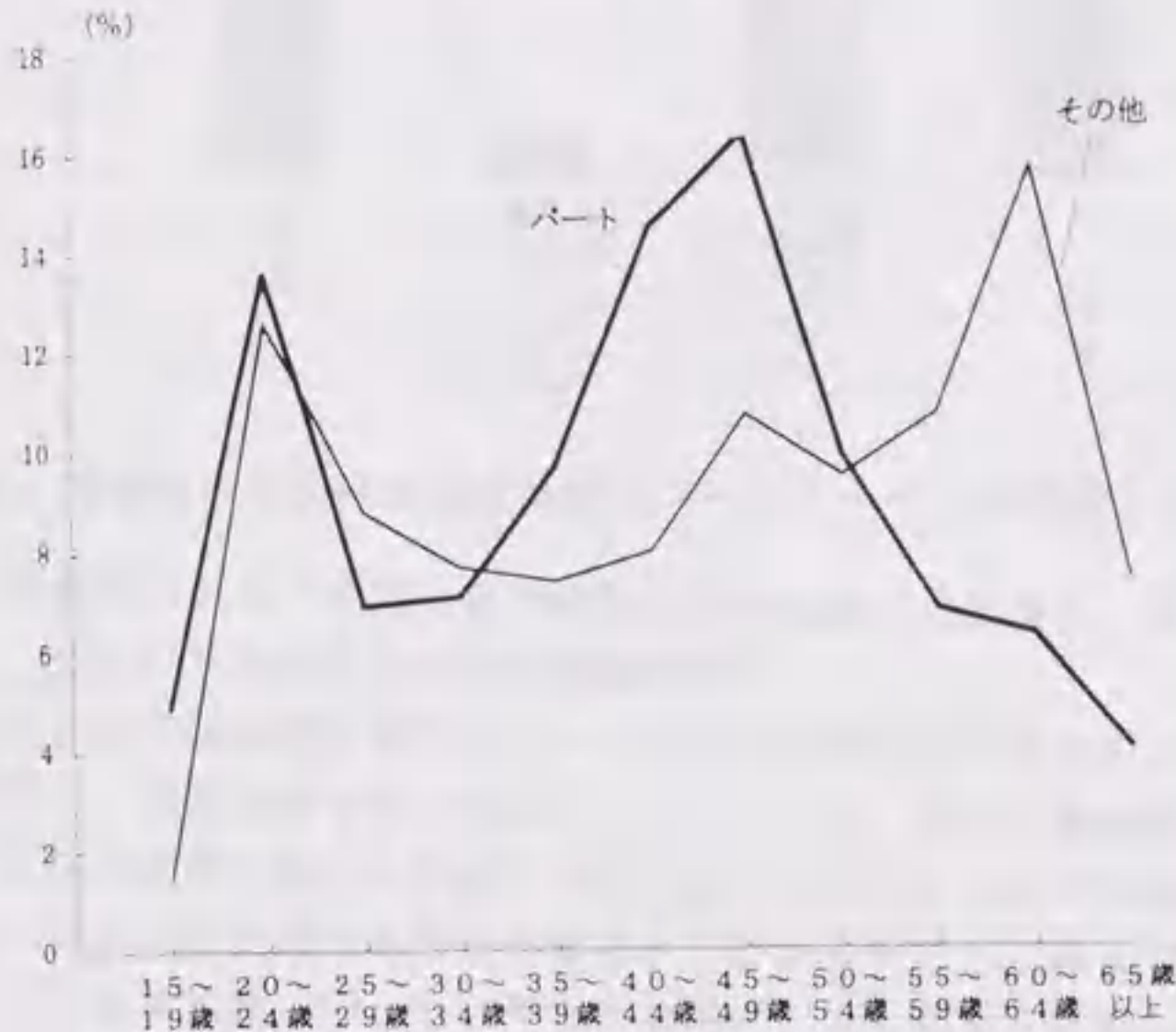
【グラフ6：パート等を選んだ理由】



出典：労働大臣官房政策調査部編『パートタイマーの実態』1997年4月』37頁

グラフ7は年齢階級別パート等の労働者の割合を示したものである。同グラフと合わせてこれまでのデータを総合的に分析するならば、若年者、女性、高齢者を中心に長期安定雇用を望まない意識が拡大し、またあるいは長期安定雇用を望むこともできない状況に置かれていることがうかがわれる。これらの階層は企業経営の合理化の“しわよせ”を集中的に受ける階層であり、また同時に企業が持つ社会的規範力から比較的遠い、すなわちアウトロー的存在の社会的勢力でもある<sup>(18)</sup>。

【グラフ7：年齢階級別パート等労働者割合】

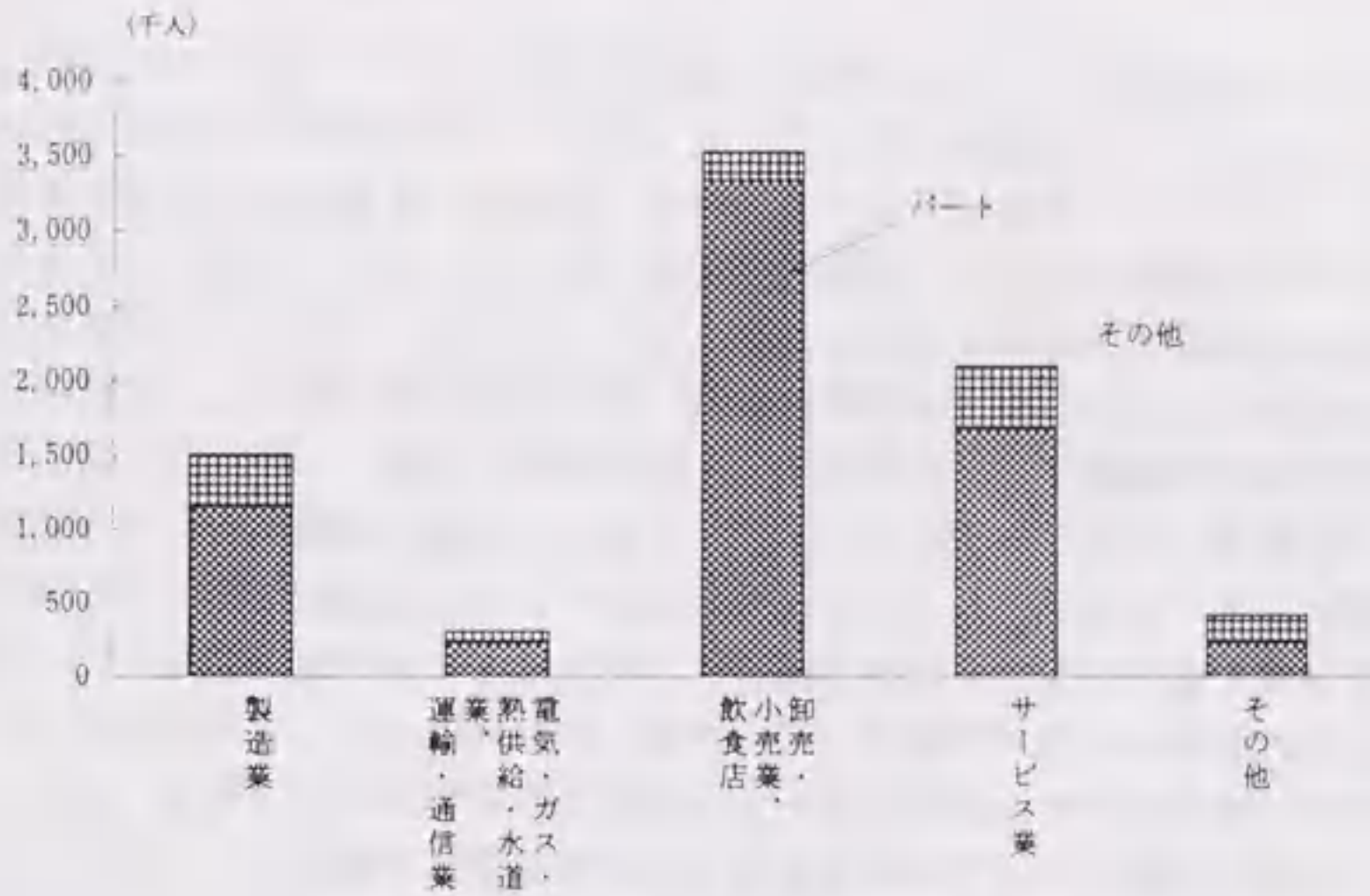


出典：労働大臣官房政策調査部編『パートタイマーの実態』1997年4月、30頁

しかしながら、これらの階層を中心とする非正社員を基幹労働力として活用する企業の増加が、これまで製造業を中心とした第二次産業の企業が保持していた社会的規範力を弱める、あるいは企業の社会的規範力そのものの質に大きな変化を生じる傾向に拍車をかけているようにも思われる。グラフ8によれば、こうした企業の大部分は「卸売、小売業、飲食店」といった商業と「サービス業」と言われる、総じて第三次産業に属する業種であることが分かる<sup>(20)</sup>。そこで第二節ではこうした分野の企業において、労働概念が新しい社会的規範価値をどのように生成しているかについて分析してみたい。また第三次産業の労働力人口が全労働力人口の大半を占めるようになってきている今日では、第三次産業に属する企業の社会的規範価値観が社会全体に対して大きな影響力を及ぼすようになってきているように思われる。こうして、結果的には「企業と社会規範の関係の変化」が「大学と社会的規範との関係との変化」と連動するようになってきているように思われる。一連の企業からの提言が「大衆的大学の在り方」に焦点が当てられていることがこうした動向を具体的に現しているのではなかろうか。



【グラフ8：産業、就業形態別パート等労働者数】



出典：労働大臣官房政策調査部編『パートタイマーの実態』1997年4月』18頁

(3) 転換期にある「企業と社会の支配的価値観」の関係と、企業の高等教育政策

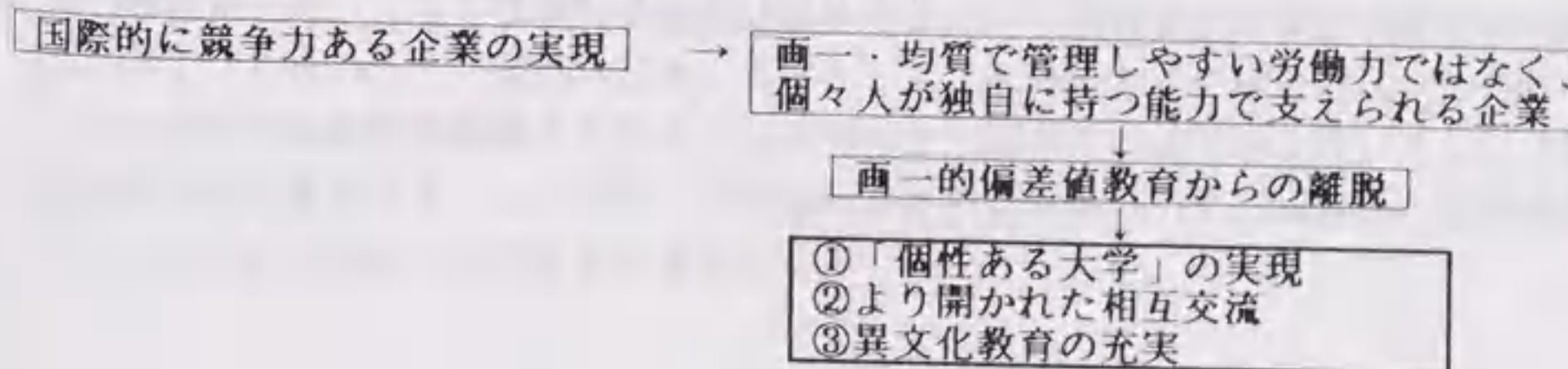
1. 提言に見られる企業の高等教育政策

日本社会の国際化が進展していく中で各企業は生き残りをかけて「日本型経営（既述）」を改革し、国際的競争力を高めようとしている。社会の規範的秩序の中核として整備されてきた学校制度、特に大学は、企業社会からどのように変革されようとしているのであろうか。本節では企業の高等教育政策を分析する中で、これまでの日本的企業経営に転換を迫っている価値観はいったい何であるのか、また経営を転換しつつある企業が大学に求めようとしている人材はどのようなものであるのか、という点について考察したい。

・画一的偏差値教育から脱し、企業の論理から「個」を重視する大学改革

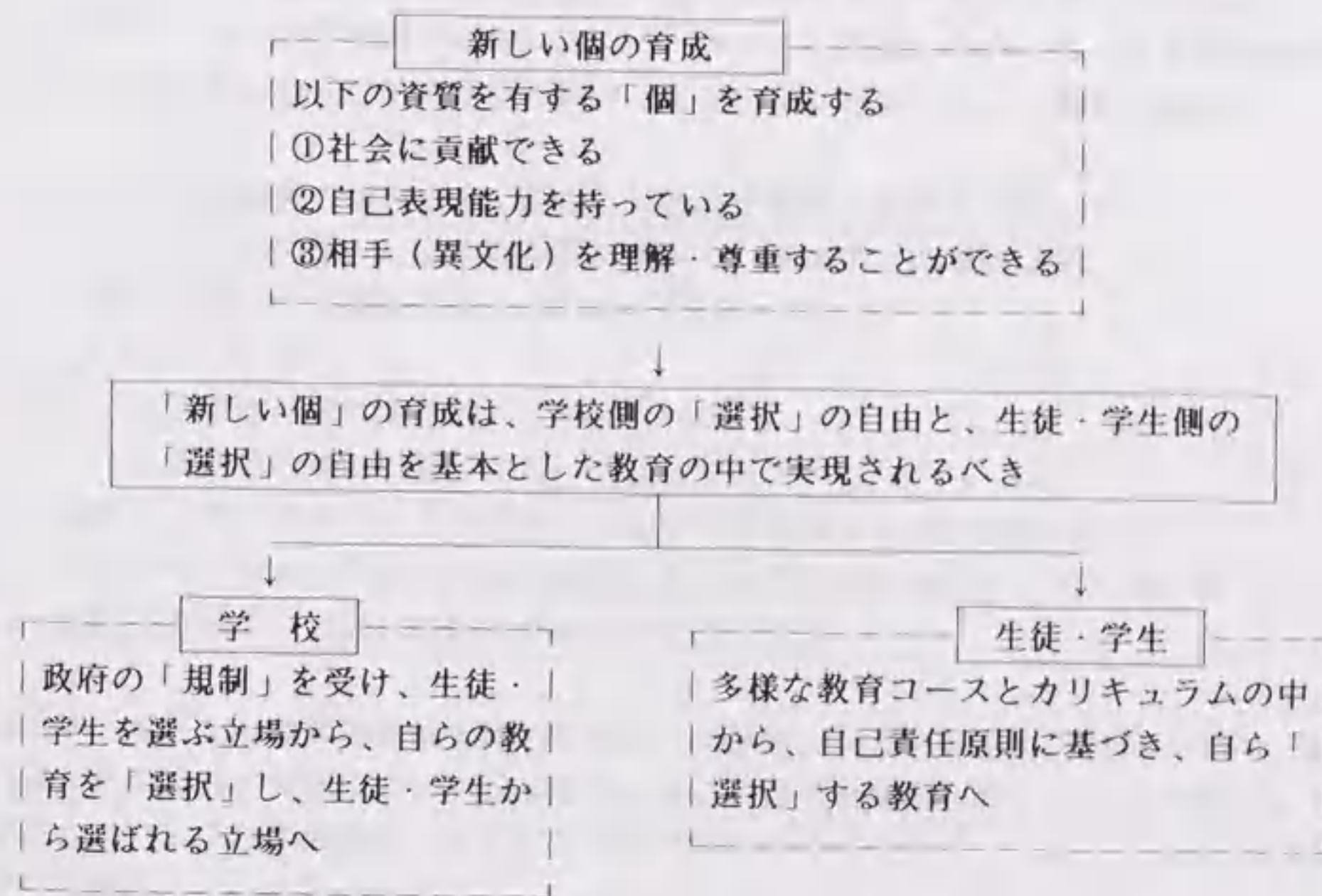
1988年12月に発表された経済同友会の「新しい個の育成－世界に信頼される日本人をめざして－」は、現代社会では自己の犠牲による忠誠心ではなく、自己実現の基盤として公共社会をとらえるパブリックな価値観が広がりつつあり、こうした新しい論理で個人をベースにした新しい社会的規範価値が生まれる条件が熟してきたことを、企業の立場から述べている。（ここでいう「社会的規範価値」というものは、社会的営みの重要なポイントにおいて、一定のルールなり基準となる考えかたや判断を下すことができる力を発揮する価値観のこととする。以下同様）このような「新しいパブリックな個」（経済同友会）の育成について、学校特に企業と接点の最も多い大学教育に焦点を当て、以下の三点について改革案を提言している<sup>(21)</sup>。

【図22：「新しいパブリックな個の育成と大学」】



経済同友会は現在の大学入試が偏差値一辺倒になり、これが学生にとっては選択の余地の非常に少ない「特色に乏しい大学」にしてしまう原因になっていることを指摘しつつ、大学自体が自己の個性化、多様化、差別化につとめなければならない、としている。同提言から3年を経た1991年6月、経済同友会は「『選択の教育』をめざして—転換期の教育改革—」を公表し、偏差値によるこれまでの形式的平等と効率性を重視した画一的教育から脱皮し、多種多様な資質を持つ個人の個性や才能を引き出す教育へと転換すべきことを主張した<sup>122)</sup>。「新しい個の育成(1988年)」が概括的な教育改革案であったのに比較して、「『選択の教育』をめざして(1991年)」は、転換期に求められる教育改革理念がより明確に出されている点が注目される。すなわち「新しい個」の育成のためには、これまで法律などによって厳しく規制を受け、生徒や学生を選抜する機能を果たしていた学校教育を、自らの教育を「選択」し、生徒や学生から選ばれる立場へ変革すること、生徒・学生にとっては多様な教育コースとカリキュラムの中から、自己責任によって自ら「選択」する立場へと変革することが提案されている(図23参照)

図23：教育改革の望ましい方向—「選択」の教育へ



出典：経済同友会：「『選択の教育』をめざして—転換期の教育改革—」1991年6月

経済同友会が批判あるいは改革の対象としている「形式的平等主義」や「効率性重視の画一的教育」が、1960年代の高度経済成長を生んだ企業社会の規範価値であったことは言うまでもない。「『選択の教育』をめざして」を始めとする経済同友会の提言はこうした社会的規範価値の転換を主張するものであると見ることができよう。そして「個人の個性や才能を重視する」という新しい社会的規範価値に基づいて、同提言は高等教育についても以下の五点について改革を求めている。

- ①人事・研究交流
- ②学生のジョブ・インターンへの支援
- ③寄付等による支援
- ④リベラルアーツ教育の重視
- ⑤教育内容の充実と学習成果の適切な評価

しかし以上の提言は、あくまでも大学の外からの改革案であると言わざるを得ない程概括的なものである。1994年3月に出された、関西経済同友会の「地球時代の新世紀を拓く人づくりを目指して」は、大学内部の事情を分析しつつ、大学改革にふさわしい提言書としては最初のものであり、同提言以降、大衆化しつつある大学の現実に合致する改革案が相次いで出されるようになる。

・大学教育の内容や方法にまで踏み込んだ企業の側からの本格的大学改革の始まり

関西経済同友会は「21世紀へ向けて、わが国に必要なものは、グローバルな人類史的諸課題を担い、普遍的な価値の実現に向けて新しい社会を築きうる『人』づくりであり、そして求められているのは、豊かな個性と創造性に溢れ、国際性に富む人材である」と述べ、今こそ大学の中身である教育内容・方法の改革を行うべきであると主張する。そして改革が求められる大学教育の現状について、大衆化に対応したカリキュラムの整備や大衆的大学にふさわしい大学教育研究の遅れなどが指摘されている。(表10参照)<sup>(22)</sup>

【表10：大学教育の現状、1. 個性と創造性を伸ばす教育を目指して】

- ①18歳人口の減少 ②生涯学習の拡がり ③留学生の増加など
- ④学生の側：大学進学率の高まり(40%)
- ↓
- ・目的意識に欠ける受動的な学生の増加
- ・学習意欲の著しい低下ぶり
- ⑤教える側：教員の多くは教育よりも研究を重視する傾向が強いこと
- ⑥カリキュラム：学生の育成に配慮した体系化されたカリキュラムが不備
- ⑦教育方法：一方通行的講義が多く画一的である

大学の個性化と教育体制の革新のために、関西経済同友会は総論的課題については10項目、人材育成の課題については4項目にわたる改革を提言した。これらの項目は、その後相次いで出された経済界・財界からの大学改革の原型となり、大学が現在抱える諸問題をほぼ網羅していると言えよう。

まず第一に、大学を個性化し、自由な発展を遂げるようにするには、規制の緩和を進め、自由競争の中でその質的向上を競わせるとともに、大学の質的水準を確保するために、大学の自主的な連合団体がその加盟大学を相互に審査し評価するシステムを整備することが重要であること、第二に、大学が個性豊かな人材を育てるためには、大学自身が個性を持ち、特色ある教育を行う必要があり、そのためにも各大学が独自の教育理念や教育目標を明確にする必要があること、第三は、大学教育そのものの改革についてである。

まず「教育内容・方法」については、担当する教員の都合で勝手にバラバラに決められるのではなく、当該大学独自の教育理念に即して全教員によって十分調整され、学生や社会のニーズの変化に応じて柔軟に見直されることが望ましい、とされている。こうした原理でカリキュラムが決定されることは教育的には理想であろうが、大学教員は他面では研究者でもあるから、専門的研究の独立性・自立性の原則との統一をどう図るか大変難しいところであろう。今後の大学教育研究が求められる。そのためには、カリキュラムや教育方法のあるべき姿を求めて調査研究・計画・運営・評価機能を持つ全学教育センター的な組織を学内に設置し、教育改革の拠点とすることも一つの方策として提案されている。大学教員の教育能力向上のための取り組みを幅広く行い、大学教育の質的向上に結びつく基礎的・応用的研究の裾野を組織的に拡大することは確かに今の大学に求められている部分であろう。第四に、転学・編入学定員の設定、大学間で単位習得を相互に認め合うことにより、入学後の進路変更を容易にすること、第五に、大学開放を進めることである。そのために必要なことはまず教員人事の透明性を確保すること、産業界と大学双方の活性化と相互理解の促進のために人的交流を図ること、高度専門職業人を育成するために必要な組織的な教育システムを整備すること、そしてそのためには実務者のニーズに合ったカリキュラムの設定や実践的な指導方法を導入する必要があること、地域における中核的な教育機関として社会人を積極的に受け入れ、履修者に正規の単位習得の機会を広げるといった点が指摘されている。

〔表11：関西経済同友会が指摘する大学教育改革の項目一覧〕

A：総論的課題

- |   |
|---|
| <p>①大学に関わる規制緩和と大学の自主的な評価システムの整備</p> <p>②各大学の教育理念の明確化を</p> <p>③大学教育改革のために全学的・組織的な取り組みを<br/>         教育内容：全教員によって調整され、学生や社会のニーズに応じたカリキュラム<br/>         教育方法：単位認定を厳正化し、学ぶ方法と習慣を身につける教育システムの確立</p> <p>④大学解放化の促進：学生の大学間移動の拡大、教員の人事交流の促進、産業界との交流促進、社会人向け大学院の質的充実、大学を生涯学習の拠点に</p> <p>⑤国立大学の運営体制を見直し、教育・研究については自律的な運営を認める。</p> <p>⑥地域の活性化に寄与するよう地方大学を充実強化し、その振興を図るために当該地域の高等教育機関が相互に連携して連合体を結成し、地域社会への貢献力をたかめる。</p> <p>⑦多面的な大学評価活動の展開を</p> <p>⑧入学のための学力試験は資格試験化へ</p> <p>⑨若者の理工系離れ対策として大学や企業における研究環境の整備、技術系社員の勤務条件や処遇の改善などとともに、小・中学校の理科が、実験や実習抜きの知識詰め込み教育となり、理科嫌いの子供を増やしていることを改善する</p> <p>⑩高等教育財政の充実を<br/>         ・限られた予算を、分野を選別して計画的に重点的配分を<br/>         ・奨学制度の充実を</p> |
|---|

B：国際性豊かな人材の育成を目指して

①大学の国際化の推進を

- ・海外大学との交流促進を
- ・外国人教員の受け入れ拡大を
- ・留学生受け入れ体制の充実を

②帰国子女対策の充実を

- ・帰国子女特別選抜の改善を
- ・帰国子女の特性を活かす教育を

③言語教育の改革を

- ・外国語教育の改革を
- ・自己表現能力の強化を

④幅広い教養教育の充実を

- ・大学での一般教育の重視を
- ・近・現代史教育の充実を

企業の論理からの提言とは言え、大学教育改革に迫る観点から、企業の生き残りかけた日本的企業経営の改革から出されていることから、大学教育をめぐる問題の分析はかなり精緻なものとなっていると言えよう。たとえば、語学教育について「普遍的な情報発信能力すなわち、事実を正確に伝え、また、自分の意見を誤解の余地なく明晰に理論的に伝える言語表現能力を身につけさせるべきである。……世界に通じる明晰な言語表現能力を付与するためには、……小・中学校の時から、感想文程度ではなく、事実を客観的に伝えたり、根拠を示して考えを述べる筋の通った文章を書く訓練や、自分の意見を確立して人前でスピーチしたり、建設的な討論や説得力ある議論を行う訓練を日常の授業に積極的に組み入れる必要がある。文章であれ、口頭であれ発表の機会を重ねることは、相手を説得するための論理的な思考力や議論の基礎となる情報をリサーチする力を向上させ、自分で考え、自分で学ぶ力を育てることにつながるものである。……試験でも教師の教えた知識よりも、それを踏まえて自分の考えを論理的に述べることを評価し、自ずと個性的な「発信型」人材を育てることになっている。……言語による自己表現能力の強化を我が国の学校教育の重要課題の一つとすべきである。」<sup>(24)</sup>という指摘は企業の現状認識の精緻さを示していると言えよう。

大学教育関係者は、「人材養成という論理から提案された企業からの不当な介入」という短絡的な反発をするのではなく、①コミュニケーション能力を高めることにより、自分を相手に伝えるための表現能力や相手を理解する能力を高めるなど、いわゆる個人としての人格形成・人間形成を重視することや、②言語の背景・基盤になるそれぞれの国の文化（カルチャー）の理解を踏まえ、実践的な学習をするいわゆる異文化理解を重視するといった、普遍的な教育課題が、大学の外部から提案されていることを謙虚に受け止めるべきであろう。偏差値教育に基づく受験英語教育が、大学内の語学教育の現実と矛盾せずに行われており、こうした現状にたいして大学外部から根本的に転換する必要性とその教育的論理が提案されていることを大学教育論として研究することが切実になっている。

企業が本格的に人材育成を考えていることは、大学教育の中で一般教育を重視している

ところからもうかがわれる。一般教育の在り方は高度経済成長期（1960年代）でも「期待される人間像」の中で議論された経緯がある。当時は画一的偏差値教育の観点から議論されたのであるが、今日では「個性豊かな人間形成」のベースとして議論されている。したがって、ここで言う「一般教育」というものは、極めて実生活的なものをベースにしたものであり、観念的世界観をベースにした「リベラルアーツ」とはその発想がまったく異なるものであるとすることができよう<sup>251</sup>。提言書では、こうした新しい一般教育を定義する適切な言葉が見つからないために、とりあえず「リベラルアーツの重視」と言っているのではなかろうか。そしてその本意は、学術的な意味での「リベラルアーツ」概念と異なるように思われる。

世界の人々を相手に活躍するには、人類共通の知的遺産を共有することが必要であり、自然と社会に関する深い理解と幅広い人間的教養を身につけておくことが不可欠だからである。これからの世界に通用する人材とは単に自己の専門領域に精通しているだけでなく、同時に広範な関心とグローバルな視野を持ち、人間全体としてバランスのとれた人材である。……今日的課題に対する知的関心の刺激と学習への動機づけに重点を置いた広さと深さを併わせ持つ問題提起型の教育としたり、広く人格の形成や知的成熟を促しながら新しい問題を見極める力をつける教育として再構成されなければならない<sup>252</sup>。

## 2. 政策としての大衆的高等教育概念の登場

### ・複線型人事制度に対応する複線型高等教育制度

経済同友会は「新しい個の育成（1988年12月）」、「『選択の教育』を目指して（1991年）」という二つの提言を通して、高度経済成長以後の人材育成の論理（社会的規範価値としての偏差値教育主義）を転換し、より徹底した管理主義に基づくフラット社会を実現するために、「自律した個の育成」を高等教育に求めてきた。（「自立」ではない）企業による「画一的偏差値教育批判」は企業による新たな社会的規範秩序を構築する範囲において、「革新的」であり痛烈な教育の現状批判を含んでいる。ここには国際的競争の中で生き残るために、国際社会の中で通用するより普遍的な経営体質を実現するための人材育成という至上課題がある。こうした企業の生き残りをかけた人材育成のために高等教育改革が当面のターゲットとされたのである。経団連はこうしたフラット社会を「大衆社会」と呼び、徹底的に精鋭化された管理部門のエリート階層と区別している（表12参照）<sup>253</sup>。そしてこうしたフラット社会を抱え込むことは企業にとって負担であることから、大衆自身の「自律性」を発揮した自助努力と自己負担によって支えられるべきことを露骨に求めてくるようになってきた。（表13の「財政」参照）そして企業のこうしたより徹底した効率主義と合理化が、「自分（個人）の生活を大切にする」といった現代社会の風潮と絶妙に合致し始めていることが前節までの考察で明らかにされたのではなかろうか。

日本経営者団体連盟が1995年5月に打ち出した提言『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策—』は、企業を取り巻く社会的環境の変化に対応して「企業—

従業員—地域社会」の関係を見直し、これまでの日本的経営システムを変革するために、新しい「複線型人事制度」の導入を発表した。フラット社会の構成員と呼ばれる階層は、表2では「②高度専門能力活用型契約雇用」と「③雇用柔軟型（パート、派遣、契約職）臨時雇用」の二グループとされている。経団連が出した「複線型人事制度」と1971年の中央教育審議会答申が発表した「複線型高等教育制度」を重ねて見るならば、それぞれの人事制度に対応した高等教育の人材養成制度が明確になってくるであろう。〔表12参照〕<sup>〔28〕</sup>

【表12：複線型人事制度に対応する複線型高等教育制度】

経団連（複線型人事制度）	中教審（複線型高等教育制度）
<厳選された精鋭管理層> ①長期蓄積能力活用型終身雇用 （管理、総合職）	第5種（研究院）：博士号 第1種（大学）：総合領域型・専門体系型・目的専修型
<大多数のフラット階層> ②高度専門能力活用型契約雇用 （専門・技術職）	第5種（研究院）：博士号 第4種（大学院）修士、一般社会人の再教育
③雇用柔軟型臨時雇用 （パート、派遣、契約職）	第2種（短大）：一般社会人のための教養型 後期中等教育を基礎にした 職業型 第3種（高专）：前期中等教育を基礎にした 職業型5年一貫教育

経済同友会が「大衆化時代の新しい大学像を求めて—学ぶ意欲と能力に応える改革を—」（1994年4月）の中で述べる「大衆的大学」とは表5の中に見られる「大多数のフラット階層」に照準を当てた大学の在り方を指しているものを思われる。そしてこうした階層のための大学像が明確になっていないことが今日の教育問題を深刻にしている原因になっている、と述べる<sup>〔29〕</sup>。

……このような事態を招いたのは、第一に、大学の大学化という現実を正面から受け止めることなく、「大衆化時代の大学像」を確立し得ないままに、志願者の増加に引きずられる形で規模の拡大を図ってきたからであり、第二に、学習歴よりも学校歴を求めるといった歪んだ学歴主義を蔓延させたからであった。

したがって、経済同友会の1994年の提言はこれまでの偏差値主義に基づく画一的大学教育ではなく、「個人の意欲と能力」を基礎にしたより弾力性のある大学教育を求めるようになっている。その内容は同年3月に発表された関西経済同友会の提言と若干重なる項

目も見られるが、大衆的部分（経済のフラット階層）のための高等教育に焦点を当てた観点からの特色も見られる（表13参照）<sup>130)</sup>。

表13：経済同友会「大衆化時代の新しい大学像」

<p>（企業）採用・人事評価の基準を改める</p> <p>1) 「大企業神話」や「学校歴神話」が崩れつつあることなど、産業社会の変貌の実態を社会に伝える。</p> <p>2) 併せて次の諸点を実行していくべき。</p> <p>①採用に当たって「学校歴」よりも「学習歴」を重視することを形で示す。</p> <p>②とくに大学院卒の研究・技術者を適性に処遇。企業内に知的風土を醸成。</p> <p>3) 教育には、企業への人材供給の他に、独自の理念や目標があることを理解。</p>
<p>（大学）</p> <p>改革① 学ぶ意欲と能力に応える仕組みを築く</p> <p>1) 学ぶ意欲と能力のある者なら、誰でも、いつでも、どこでも、学びたいことが学べるよう、可能な限りの便宜を図る。</p> <p>2) 一方で学習の成果を厳正に評価して、進級や卒業の資格を与える。</p> <p>3) 具体的には、</p> <p>①入学者選抜方法の改善（学力試験の点数より学ぶ意欲と潜在力を評価） 各大学の選抜方式をいっそう多様化。センター試験を「資格試験」化</p> <p>②転部・編入学の弾力化、単位互換の拡大（「学ぶ」ための機会を拡大） このため「シラバス」の公表、「セメスター」の導入、学部学生への大学院の講義開放が必要。入学金や年間授業料納付制も再検討の要</p> <p>③教官と学生の相互評価 単位認定の厳正化、英国流の学位試験導入、学生の授業評価導入</p>
<p>改革② 大学を開かれた競争社会にする</p> <p>1) 大学を開かれた競争社会にすることが、特に、研究の水準を高める基本</p> <p>2) 具体的には、</p> <p>①大学に対する規制の実質的な緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設置基準をさらに緩和、教室の立地規制緩和、窓口指導の透明化</li> <li>・将来は大学設置などなどの自由化・大学の自主的組織による基準認定へ。</li> </ul> <p>②人事交流の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（大学）自校出身教官の採用制限、外国・産業界など外部人材登用</li> <li>・（政府）期間雇用契約禁止、国家公務員専念規定の摘要緩和</li> </ul> <p>③大学の情報公開</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（各大学）「自己点検・評価」への真剣な取り組み、結果の公表</li> <li>・（大学基準協会）各大学の自己点検・評価結果を集積し相互評価</li> </ul>



- ④大学の管理。運営体制の整備（学長がリーダーシップを発揮しやすく）
  - ・（国公立）教授会が持つ教員人事権（教育公務員特例法）の見直し
  - ・（私立）理事会・理事長・教授会・学長の業務と権限の明確化

（財 政） 費用負担のあり方を見直す

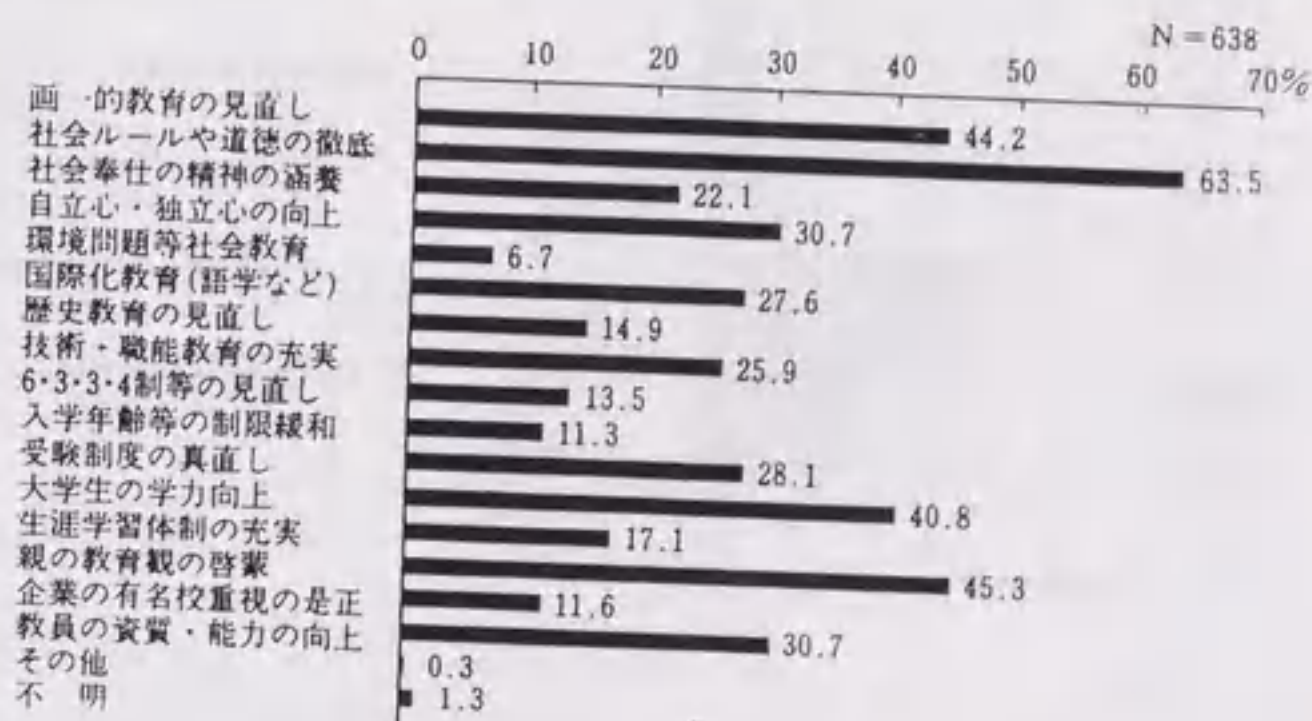
- ①財政負担は「研究」への助成を主とする（「教育」には受益者負担の考え）
- ②大学の自主性を確保する
- ③大学の自助努力を促す

・ 自主開発型人材育成と複線型高等教育

東京商工会議所は「わが国企業に求められる人材と今後の教育のあり方」（1993年7月）と「新しい高等教育のあり方についての提言—自主開発型人材の育成と複線型高等教育の構築に向けて—」（1994年9月）を通して、複線型人事制度と複線型高等教育制度の関係をより明確に打ち出してきた。（以下、年月だけで提言を示す）

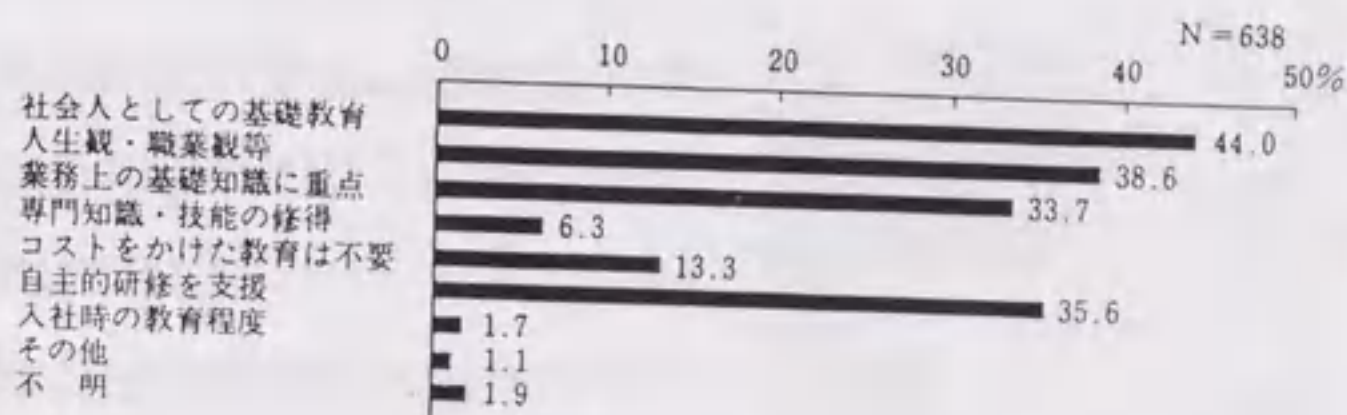
1993年7月の提言では、3,000企業に対するアンケートから「具体的な教育改革の内容」として「社会ルールや道徳の徹底(63.5%)」「親の教育観の啓蒙(45.3%)」「画一的教育の見直し(44.2%)」などを重視し<sup>(31)</sup>（グラフ9参照）、「企業内教育のあり方」としては「社会人としての基礎教育(44.0%)」「人生観・職業観等(38.6%)」「自主的研修を支援(35.6%)」「業務上の基礎知識に重点(33.7%)」を重視しているという結果が出されている（グラフ10参照）<sup>(32)</sup>。

【グラフ9：具体的な教育改革の内容】



出典：東京商工会議所：「わが国企業に求められる人材と今後の教育のあり方」  
1993年7月、12頁

【グラフ10：企業内教育のあり方】

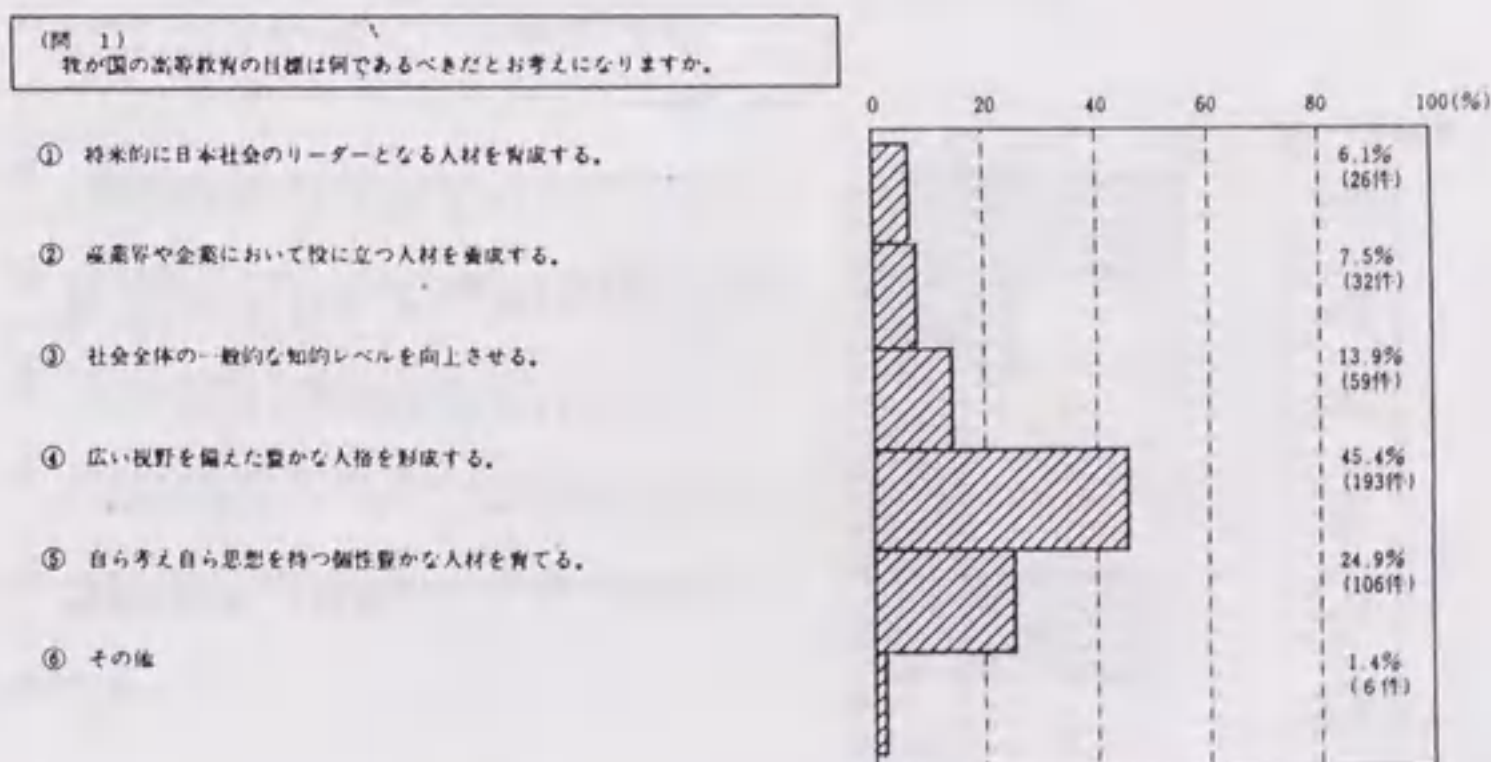


出典：東京商工会議所「わが国企業に求められる人材と今後の教育のあり方」

1993年7月、13頁

1994年9月の提言は「高等教育の目標」として第一に「広い視野を備えた豊かな人格を形成する(45.4%)」、第二に「自ら考え自らの思想を持つ個性豊かな人材(24.9%)」をあげている(グラフ11)。また現在の高等教育をめぐる諸問題として、第一に「学歴・学校歴偏重の社会的風潮のなかで、より偏差値の高い大学を目指すための受験競争が激化し、高等教育機関を卒業することが企業への就職への手段と化している(55.3%)」、第二に「入学の難しさに比べて、進級・卒業を認定するための基準が一般的に低く、全体として学生の能力のレベルが低下している(50.6%)」をあげている(グラフ12)。

【グラフ11：求められる高等教育の目標】

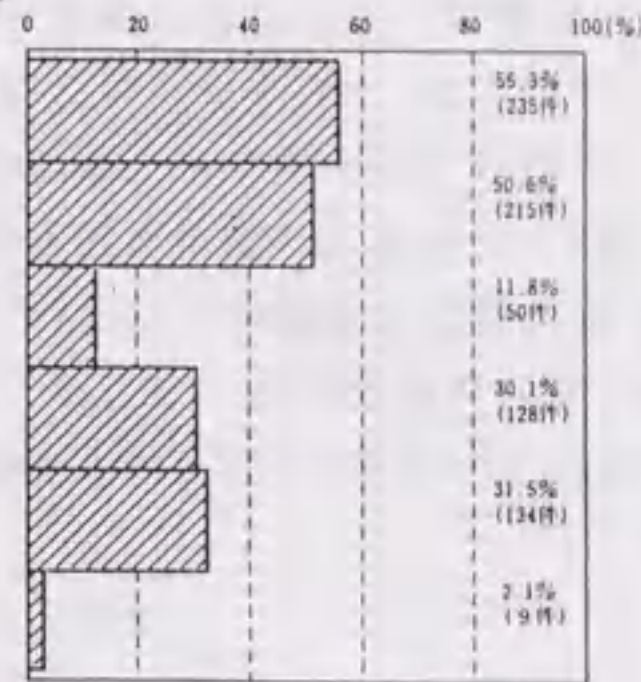


出典：東京商工会議所：「新しい高等教育のあり方についての提言—自主開発型人材の育成と複線型高等教育の構築に向けて—」1994年9月、3頁

### 【グラフ12：現在の高等教育をめぐる重要課題】

(問 2)  
現在の高等教育をめぐる諸問題のうち最も重要な問題はどれだとお考えになりますか。(2つまで選択可)

- ① 学歴・学校歴偏重の社会的風潮のなかで、より偏差値の高い大学を目指すための受験競争が激化し、高等教育機関を卒業することが企業への就職の手段と化している。
- ② 大学の難しさに比べて進級・卒業を認定するための基準が一般的に低く、全体として学生の能力のレベルが低下している。
- ③ 高等教育機関で教育・研究に携わる教員の能力が十分でなく、学生が質の高い指導を受けられない。
- ④ 教育のカリキュラムや制度が全体として画一的で創意工夫がないため、大学間の競争もなく、大学自体や卒業生にも個性がない。
- ⑤ 教授手法が「大教室型」の一方的なマス・プロ教育が中心で、個々の学生が自ら学ぶ意識をもちにくいために実力がつかない。
- ⑥ その他



出典：東京商工会議所：「新しい高等教育のあり方についての提言－自主開発型人材の育成と複線型高等教育の構築に向けて－」1994年9月、3頁

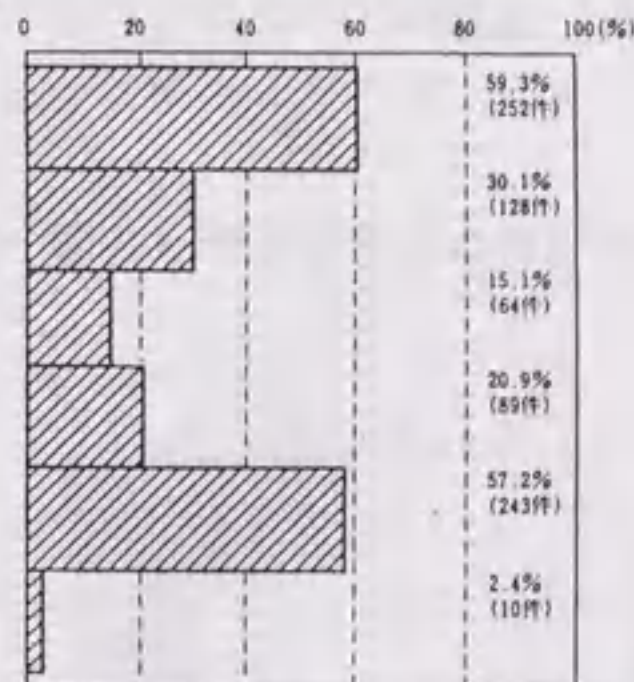
この二つの結果から見るならば、企業が求める大学教育の目標と改革すべき大学教育の問題は、自主性に乏しく、偏差値を価値基準とする画一的な人格ではなく、幅広い教養に基づく豊かな人格と自立的個性を兼ね備えた人間の育成をめざすことである、ということになる。これは企業内部の組織的規範価値が、1960年代に始まる高度経済成長期のそれから転換しつつあると言うべきであろう。

### 【グラフ13：高等教育制度で改革すべき点】

(問 3)  
これからの高等教育の改革のポイントについてお聞きします。

(1) 教育制度で改革すべき点は次のうちどれだとお考えになりますか。(2つまで選択可)

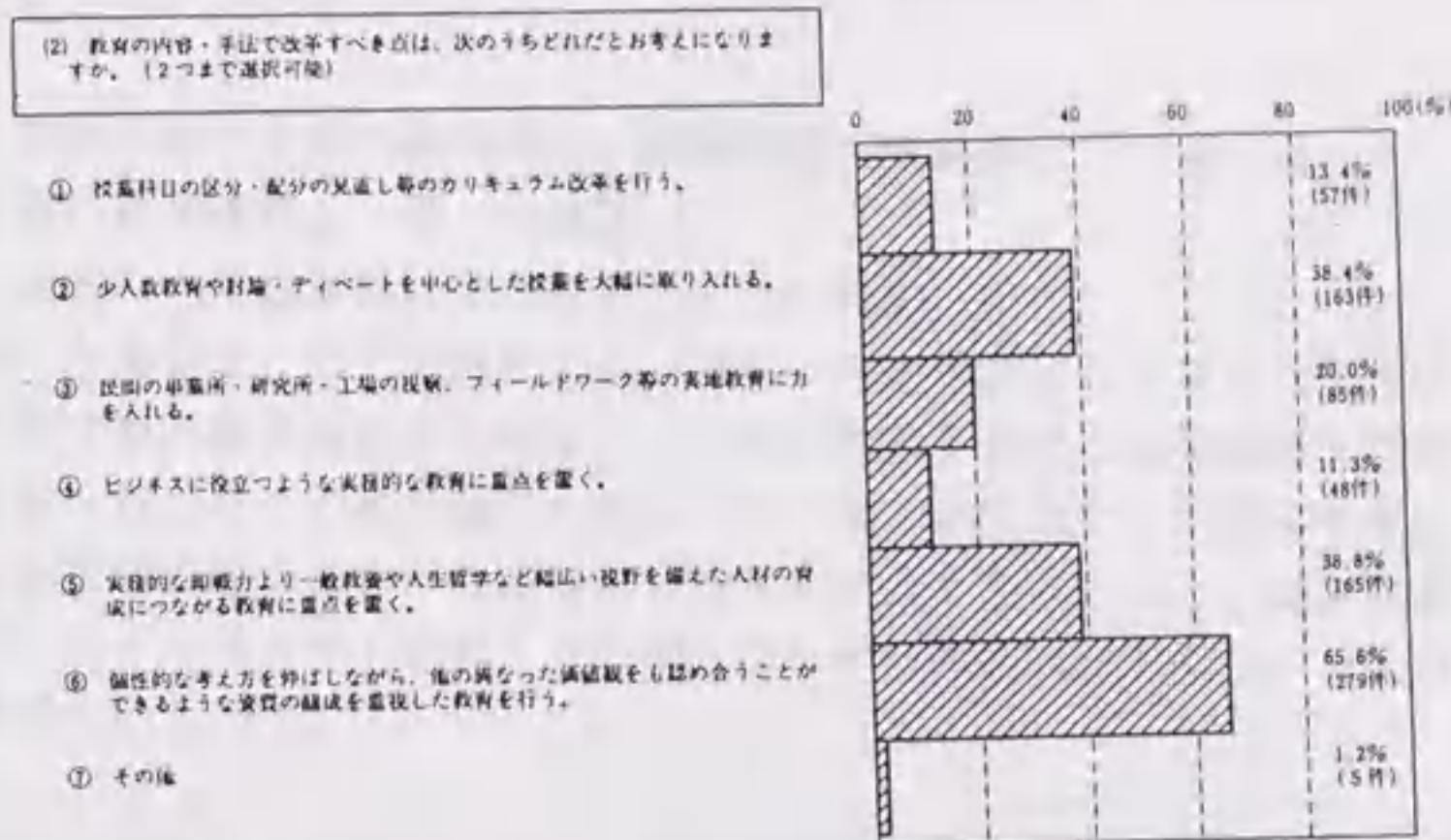
- ① 入学試験において単に学力試験のみでなく、個人の能力や適性に着目した多面的な評価や面接・小論文を大幅に導入する。
- ② 単位の認定について既に一部の大学で実施されている大学や専門学校の間での「単位互換制度」を拡充し、個々の学生が自らの選択により主体的に学べる環境づくりを行う。
- ③ 卒業年度に全大学間で共通の学位取得試験を行い、取得した学位の格（ランキング）により個々の学生の能力が判定できるようにする。
- ④ 大学が教育研究水準を自己点検・評価するシステムを推進するとともに、その内容を開示することにより社会からの評価を受けられるようにする。
- ⑤ 高等教育に関する規制を大幅に緩和して、大学が自らの創意工夫により教育内容の拡充を図ることを促進する。
- ⑥ その他



出典：東京商工会議所：「新しい高等教育のあり方についての提言－自主開発型人材の育成と複線型高等教育の構築に向けて－」1994年9月、4頁

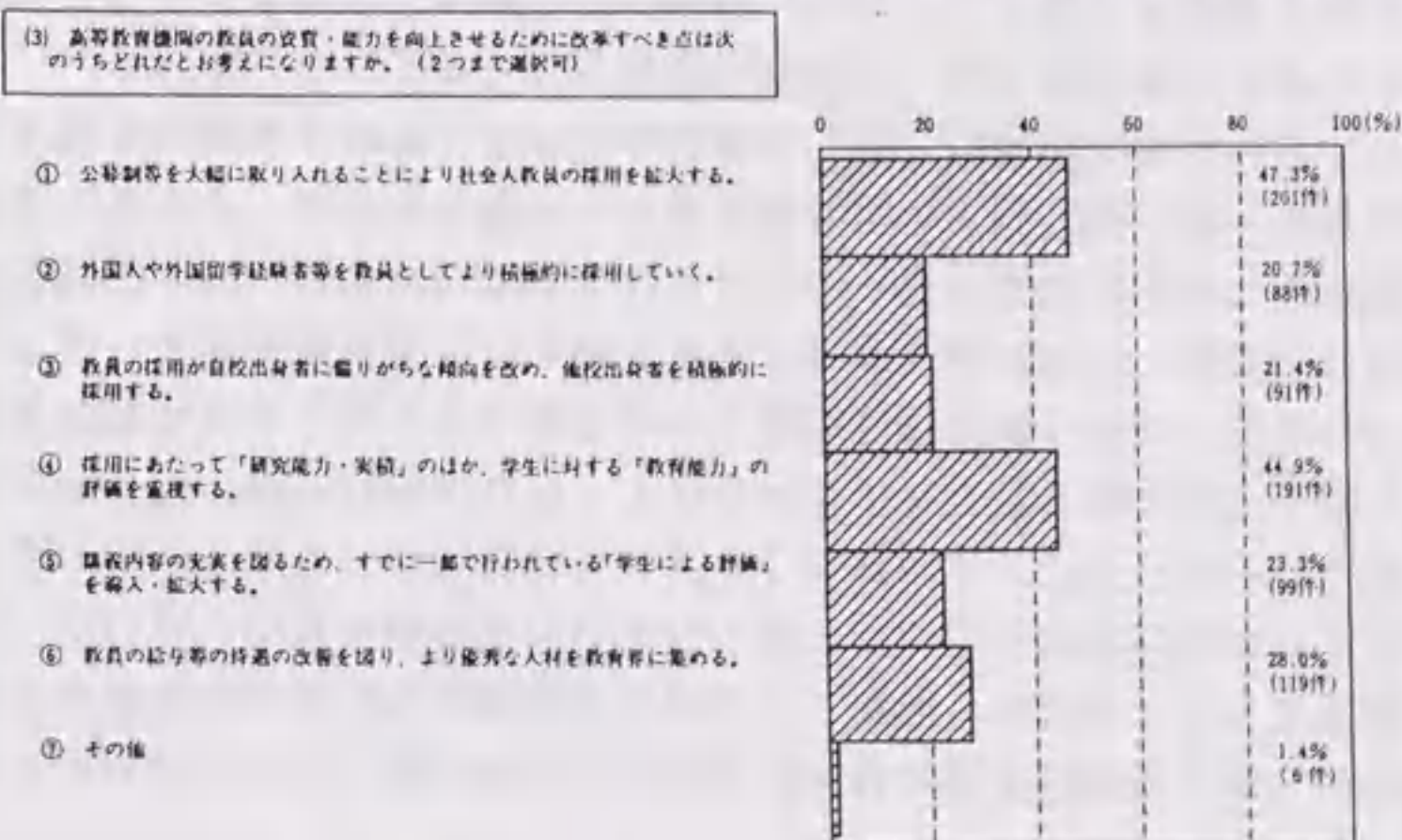
また「高等教育制度で改革すべき点」として第一に「入学試験において単に学力試験のみでなく、個人の能力や適性に着目した多面的な評価や面接・小論文を大幅に導入する(59.3%)」、第二に「高等教育に関する規制を大幅に緩和して、大学が自らの創意工夫により教育内容の充実を図ることを促進する(57.2%)」をあげている<sup>(35)</sup>(グラフ13)。また教育の内容・方法については、「個性的な考えかたを伸ばしながら、他の異なった価値観をも認め合うことができるような資質の醸成を重視した教育(65.6%)」をあげ<sup>(36)</sup>(グラフ14)、教員の資質・能力の向上については「公募制を大幅に取り入れることにより社会人教員の採用を拡大する。(47.3%)」、第二に「採用にあたって、研究能力・実績のほか、学生に対する教育能力の評価を重視する(44.9%)」をあげている<sup>(37)</sup>。(グラフ15)

【グラフ14：教育内容・手法で改革すべき点】



出典：東京商工会議所：「新しい高等教育のあり方についての提言－自主開発型人材の育成と複線型高等教育の構築に向けて－」1994年9月、4頁

【グラフ15：高等教育機関の教員の資質・能力を向上させるために改革すべき点】



出典：東京商工会議所：「新しい高等教育のあり方についての提言－自主開発型人材の育成と複線型高等教育の構築に向けて－」1994年9月、4頁

以上のことから、個性的で社会的常識と教養あふれた豊かな人格を育成するためには、大学自体が偏差値的価値観を払拭し、個性的で自由な学風を持つことが重要であり、そのためには大幅な規制の緩和により社会に目を向けた研究や問題意識を持ち、しかも学生に対する教育能力の高い教官を多く採用することが重要である、ということになる。

このように企業による大学改革についての一連の提言は、高度経済成長を実現した「期待される人間像」（1966年10月、中央教育審議会）以降の企業内部の組織的規範価値観であった偏差値主義を自ら否定し、新たな価値観を設定し直そうとするものであったとすることができよう。その鍵となるものが「個」の概念をどう設定するか、ということころにあったと思われる。そこで次節では企業が設定しようとしている「個」の概念を分析することを通して、労働力の自由化という現代社会のテクノロジーの発展段階と民主化の発展段階の両方から必然的に出てくる普遍的な概念としての「個」の概念を抽出してみたい。

## （二）地域再編と企業内部の新しい組織的規範価値観としての「個」

### （1）企業の地域戦略と「個」の概念

#### 1. 企業の大学改革論に見られる「個」の概念

前節にもあるように、企業による一連の大学改革案は、1960年代以降の経済効率主義をめざす偏差値主義を自ら否定し、これに代わる新たな規範価値観を設定し直そうとするものであった。そしてその鍵となるものが「個」の概念をどう設定するか、という点にあり、これが現代社会における高等教育改革の焦点となっている。経済同友会は「新しい個の育成」（1988年12月）の中で、これからの個人が求められる能力として以下の三つをあげている<sup>138)</sup>。

- |   |
|---|
| ①社会貢献（ノブレス・オブリージの精神で世界に貢献すること）<br>②自己実現（自らの考えを、正しくわかりやすく他に説明すること）<br>③他者尊重（多様な価値観・行動様式を認めること） |
|---|

言い換えるならば、「自己の価値観を明確に認識し、なおかつ、他者をも独自の価値基準をもつ者として尊重し、自他とのかかわりのなかで、新しい価値を創造することのできる個」<sup>139)</sup>ということになる。ここにあげられる「個」は「自分を知り」「相手を知り」「自分と相手の関係を知る」という普遍的な「個」の概念を含む内容になっている点は注目すべきであろう。では偏差値という価値観に基づく画一的「個」の概念から、なぜこのような普遍的「個」の概念に転換するようになったのであろうか。「企業の論理からの押し付け」という独善的解釈で切り捨てることができないほど、現代社会の変化の中で普遍的問題を企業が取り上げざるを得なかった事情をもう少し分析してみたい。

経済同友会は「新しい個の育成」（1988年12月）の中で、「従来、日本は同質的な社会で、自己と他者との区別がはっきりしておらず、ひとりひとりが違っている、しかも皆が、かけがえのないひとりひとりである、といった認識がかならずしも明確ではなかった、また集団の中に自己の価値を見だし、協調・コンセンサスを重視してきた、これからは、国民レベルで「新しい個」への自己革新が広く行われれることが必要である。」

として、以下の要素を企業が求める「新しい個」として列挙している<sup>140)</sup>。

【表14：企業における「新しい個」】

- |                        |
|------------------------|
| ①社会（コミュニティ）に貢献できる      |
| ・ 地域社会の活動に強い関心を持っている   |
| ・ 公的問題意識・目的意識を持っている    |
| ・ 視野が広く、長い             |
| ②自己表現能力を持っている          |
| ・ 交渉力・ディベート能力がある       |
| ・ 実践的な語学力を身につけている      |
| ③相手（異文化）を理解・尊重することができる |
| ・ 他国の歴史・文化に関心を持っている    |
| ・ コーディネーション能力がある       |
| ・ バランス感覚を持っている         |

偏差値という経済効率主義的価値観に基づく画一的集団の中では「個」は埋没し、所属する集団の利益を最優先する「個」、あるいは自己の主張を振り回したりする「利己」でしかない。「公正さ」というパブリックな価値観は埋没し、偏差値という画一的価値観でしか他者を理解することができない「個」に陥ってしまう。結果的には生活者として広い社会的関心を持つことができず、したがって地域社会に貢献する精神に薄い会社人間でしかなくなる。企業から出された一連の提案はこうした従来の「個」の概念から大きな転換をめざすものであるとすることができよう。企業が敢えて「新しい個」の概念を掲げざるを得ない理由として、企業が生き残りをかけて、「企業とその構成員との関係」あるいは「企業と地域社会との関係」を「変革する担い手としての『新しい個』」（経済同友会）を求めようになっているからにはほかならない。これは企業の意志というよりも、企業を取り巻く社会環境、あるいは社会的基盤の変化、すなわち技術革新と社会の進歩から必然的に求められてくる、普遍性を帯びた「個」の概念であると言うことができよう。企業が自らの基盤である地域社会を再編することなくして、企業の体質とその構成員である労働者の資質を変革することはありえない、という本来あるべき変革の正論を主張しているからこそ、企業は「新しい個」という普遍的課題を自らのものとしてとらえることが可能になったのではなかろうか。したがって、たとえ企業の論理からとは言え、そこには地域社会の普遍的課題が示されているととらえるべきであろう。

「個性あふれた人材」の育成にはその前提条件として、「個々の労働者の基礎的能力が、全体として高度な社会」（東京商工会議所）の実現が求められる。東京商工会議所は「1993年」と「1994年」の二つの提言によって高等教育の全体的水準を高めることにより、「企業と高等教育との連携」という本音の部分の改革に着手しようとしている。それは高等教育における高度学術研究の振興とそのための重点的投資である。すなわちフラット階層については大衆的大学の理念に基づき、学習者の自助努力と自己負担によって、「個性的で社会的常識と教養あふれた豊かな人格」を育成し、少数精鋭のトップ管理層については大学院の充実と重点的学術振興という二本柱の高等教育政策を提案しているので

ある<sup>(41)</sup>。これからの高等教育はフラット階層と少数精鋭のトップ管理層の両方を育成することを企業から求められ、企業自身も複線型雇用制度により、これに対応しようとしているということができよう。

企業と高等教育のこうした連携をつきつめていくなれば、新しい企業社会としての「地域コンソーシアム」構想となろう<sup>(42)</sup>。これは先に述べたフラット階層を地域全体で常時プールしておき、地域内の企業が欲しい時にはいつでも望む労働力を確保でき、そうした労働力の育成については高等教育を中核とした地域のあらゆる学校・生涯学習機関が担うというシステムである<sup>(43)</sup>。

このようにして「生産活動」「市民生活」「政治」「文化」といった社会のあらゆる部分を規定していく規範価値観が新たに生まれようとしていると言えよう。むしろ新しい社会が登場しようとする過度期であることから、社会構成員の様々な思惑が交錯している。したがって、その中からどういう規範価値観が中心概念として抽出されるかを検討する必要性があろう。地域の変革というものは社会構成員のそれぞれの立場から出されてくる価値観とその論理のせめぎあいであり、現代社会はこうした様々な価値観が交錯する中から、論点が「個」の概念の設定の問題に絞られようとしている。またこのせめぎあいは経済的観点からだけでなく、「地方分権」あるいは「地方経済の自立」という政治的課題としても重視されるようになってきている。地域や市民の論理から、1960年代の高度経済成長期の経済効率主義というかつての規範的価値観に代わる、「個」を基盤にした新しい社会規範価値観が作り出される条件は熟しつつあるということができるとはしないか。

## 2. 企業の地域戦略と社会的規範価値としての「個」の概念

・ 1980年代の「学園都市」計画論から、90年代の「大学改革」論へ引き継がれた課題

「複線型高等教育制度」を打ち出した。1971年の中央教育審議会答申以後、新しい高等教育概念を本格的に追究した動きとしては「第四次全国総合計画」（以下、単に四全総テクノポリス計画と略す）下の「学園都市」計画をあげることができよう。「学園都市」計画は企業の論理から出された「地域に開かれた大学」すなわち「地域経済と高等教育」の関係を本格的に追求した試みであったと言えよう。本論文が「本格的」という意味は、単なる企業の論理から出された、というだけにとどまらず、「地域経済と高等教育」の関係を規定する要素、すなわち本論文で言う「社会的規範」の転換と新しい在り方を、企業が本格的に追究しようと試みた、ということである。したがって、「学園都市」計画の中には再編されるべき「地域と高等教育の関係」の問題と再編された後の「地域と高等教育の関係」の在るべき姿について本格的な分析が行われていた。1980年代を中心としたこうした動きが、90年代に企業から出された一連の大学改革に引き継がれたとすることができる。そこで80年代から90年代に引き継がれた論点を整理するならば、以下の三点になるであろう。

まず第一に、「学園都市」計画の全国的広がりの中で問われた諸課題の中で、特に「地域経済が求める労働力」と「大学教育改革」をあげることができよう。そして第二には、「地域経済」と「大学教育」との間にはこれまで一つの「暗黙の了解」とも言える関係があるように思われ、これが慣習的に機能してきたことをあげなければならない。この「暗黙の了解」というものは、企業から見ると「日本的経営や雇用慣行の装置・機能」と言い換えることもできよう。いわば「労働と教育」が織り成す生産の社会関係であり、「地域経済」と「大学教育」の目に見える結接点とも言えるものである。そして技術革新にもなう労働力の自由化の一層の進展や、「個」を尊重する現代日本社会の民主主義の発展といった企業を取り巻く社会的環境の変化が「日本的雇用慣行の装置・機能」を根本から変革することを求めるようになってきたのである。「大学教育改革」のありかたが鋭く問われる今日、この「暗黙の了解」の構造を検討することは避けて通れない課題となっているように思われる。最後に第三として、「学園都市」計画が出された初期の段階では、同計画は「国の論理」を地域で具体化していく有力な拠点であったように思われる。しかし今日ではこれと対峙し得る「地域の論理」がいくつかの自治体の「学園都市」計画の中で芽生えつつある。

### ・ 「四全総テクノポリス」計画下の「学園都市」計画

国土庁の調査によれば、「学園都市」計画の数は最盛期の1990年代初頭には全国で574（1991年4月段階）あり、さらに具体的計画地が所在する自治体は473に及んでいたことが明らかにされている<sup>(14)</sup>。（地図2参照）本論文ではこれらのうちから主要と思われる計画をいくつか選び、我が国における「学園都市」計画の基本的性格と課題について分析したい。



【地図2：学園計画地登録の状況】

(平成2年4月1日現在)

地域区分	学園計画地数	学園計画地所在市町村数	都道府県名
北海道	54	52	北海道
北東北	42	40	青森、岩手、秋田
南東北	30	30	宮城、山形、福島
北関東	54	39	茨城、栃木、群馬
南関東	62	43	埼玉、千葉、東京、神奈川県
甲信越	81	59	新潟、長野、山梨、静岡
東海	37	27	岐阜、愛知、三重
北陸	29	27	富山、石川、福井
近畿	66	51	滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
中国	37	35	鳥取、島根、岡山、広島、山口
四国	20	17	徳島、香川、愛媛、高知
北九州	25	25	福岡、佐賀、長崎、大分
南九州	37	28	熊本、宮崎、鹿児島、沖縄
全国計	574	473	

注：地域区分は「昭和56年度以降の事業計画の計画的整備」に準じて、昭和56年4月5日、大学設置審議院大学設置計画科等により決定された。



出典：国土庁大都市圏整備局「大学関係者のための学園計画地ライブラリー案内」1990年版

以下にある表15から表21までは15の自治体における「学園都市」計画をいくつかの項目に分類・整理したものである。全体的にみた「学園都市」計画の基本的性格はおおよそ次の三つのカテゴリーに分類することができよう<sup>(45)</sup>。

(イ) 研究開発型「学園都市」計画

- (8) 甲府市、(5) 神戸市、(6) 園部町、(15) 流山市

(ロ) 地域大学型「学園都市」計画

- (1) 鹿屋市、(7) 四日市市(女子短期大学の方)
- (9) 高岡市、(10) 柏崎市(社会体育大学の方)、(13) 富山市

(ハ) 地域産業拠点開発型「学園都市」計画

- (2) 福山市、(3) 延岡市、(7) 四日市市(工業系技術短期大学の方)
- (10) 柏崎市(エネルギー大学の方)、(11) 太田市、(12) 北上市、(14) 新居浜市

研究開発型「学園都市」計画とは既存の大学・研究機関が特定の地域に集中移転したり、またあるいは、大学院レベルの研究施設を集中的に設置・拡充することにより、一定の広範囲な地域を高等教育機関のみで構成される地域にしていく構想と言えよう。前者の代表

的自治体として(5)神戸市、(6)園部町を、後者の代表的自治体として(8)甲府市、(15)流山市などをあげることができよう。ちなみに国レベルの同様の計画としては「筑波学園都市」計画がよく知られている。二番目の地域大学型「学園都市」計画というのは、健康・福祉・文化都市づくりをテーマに、地域住民の生活に密着する分野（地域医療や福祉など）を中心にした「学園都市」をめざす構想である。三番目にある地域産業拠点開発型「学園都市」計画というのは、ハイ・テク産業を中心とした中核工業都市の建設をめざし、求められる高度技術指導者・研究者などの人材育成を期待する構想である。

多くの「学園都市」研究が「四全総テクノポリス」計画下の地域開発計画に関連しつつ提起され（表15参照）、「地域経済の活性化」計画の主要な柱として「高等教育の振興」を打ち出そうとしている。

【表15：代表的な「学園都市」計画と関連する四全総テクノポリス構想】

道府県	母都市名	学園都市名	テクノポリス名
(1) 鹿児島	鹿屋市	鹿屋地域学園都市	国分隼人テクノポリス
(2) 広島	福山市	福山地域学園都市	広島中央テクノポリス
(3) 宮崎	延岡市	延岡地域学園都市	宮崎SUNテクノポリス
(4) 愛媛	今治市	今治地域学園都市	本四架橋計画(今治～尾道ルート)
(5) 兵庫	神戸市	神戸研究学園都市	西播磨テクノポリス(西神ニュータウン計画)
(6) 京都	園部町	園部地域学園都市	
(7) 三重	四日市市	四日市地域学園都市	四日市新総合計画
(8) 山梨	甲府市	甲府地域学園都市	甲府地域テクノポリス基本構想
(9) 富山	高岡市	高岡地域学園都市	富山地域テクノポリス
(10) 新潟	柏崎市	柏崎地域学園都市	新潟県長期総合整備計画の開発拠点の一つ
(11) 群馬	太田市	太田地域学園都市	「太田版テクノポリス(仮称)構想」
(12) 岩手	北上市	北上地域学園都市	北上総合発展計画—21世紀のシティ北上をめざして
(13) 富山	富山市	富山地域学園都市	富山地域テクノポリス
(14) 愛媛	新居浜市	新居浜地域学園都市	愛媛テクノポリス
(15) 千葉	流山市	流山地域学園都市	

出典：国土庁大都市圏整備局「大学関係者のための学園計画地ライブラリー案内」1990年版

【表16：地域産業の目標及び高等教育機関設置を不可欠とする理由】

(1) 鹿屋市	大隅地域は工業未開発地域であることから、「国際健康科学学園都市」の形成をめざす。(スポーツ産業育成、資源加工型産業創出、地域の産業技術蓄積)
(2) 福山市	昭和39年備後地区工業整備特別地域の指定により、重化学工業中心へと変貌。技術振興を目指す工芸試験場、福山繊維工業試験場、西武工業技術試験センター、備後地域全体の地場産業発展のための公的機関として備後地域地場産業振興センターがある。今後は福山市総合計画「人間環境都市の創造」の下で“高次多角的工業都市への転換”“地場産業の新しい発展”“広域的都市機能の強化”がめざされる。しかしながら類似都市に比べ大学の整備が不十分であり福山地域において新しい大学の設立が求められる。
(3) 延岡市	宮崎県北の中核都市延岡市は旭化成とともに工業都市として発展してきた。しかし近年若年層の流出をはじめ沈滞傾向にある。そこで、県北国東、国分準人の各テクノポリスの連動を展望し、“宮崎テクノランド”の形成を目指している。先端技術産業・機械金属企業群の育成のためには四年制大学が望ましいが場合によっては短期大学としても考えていく。延岡地域の地場産業の活性化・高度化のために、情報化や経営の合理化・商業の近代化のための人材育成、また環太平洋圏との技術交流・文化交流のために、国際的人材の育成が望まれ、そのために国際経営の領域を中心とした短期大学が求められる。
(4) 今治市	古来、瀬戸内の交通の要衝として栄え、タオルと造船に代表される商工業都市として知られている。「今治新都市開発整備構想」(本四架橋計画のなかで四国側の拠点となり、将来の広域交通流通結節地域としての「西瀬戸経済圏の成長の一翼を担う中核都市・高度技術情報集積都市」)をめざす。
(5) 神戸市	第一次産業のシェアが大きく第三次産業が低い。既成市街地環境整備に伴う移転工場の受け皿用地として、また新たな都市型内陸工業を導入し、産業基盤の強化を計るため、西神工業団地(249ha)の造成を進めている。西神ニュータウンはその中核都市であり「神戸研究学園都市」はその中心となる研究教育複合都市である。
(6) 園部町	「京都府中部地域の核都市作り」(大学誘致にともなう学園計画とまちづくりの融和をめざす。高度経済成長の影響の少ない町村の転換モデル。)
(7) 四日市市	「活力ある総合産業都市」：第二次産業のより高度の発展段階である第四次産業へ転身し、知識・化学技術都市に再生することをめざす。
(8) 甲府市	「山梨県クリスタルバレー構想＝内陸頭脳産業都市」の形成をめざす。(甲府地域は首都100Km圏にあつて交通条件に優れるとともに豊かな自然環境にめぐまれ、研磨宝飾・ワイコ等特色ある地場産業が集積し、近年、高度技術開発型企業が進出。
(9) 高岡市	富山県西部の中核都市としての歴史・文化を背景に、銅器・漆器などの伝統産業やアルミ・化学・紙・鉄鋼等北陸を代表する重化学工業都市である。富山テクノポリス構想とあいまって、先端技術産業の誘致や高度技術の導入が進められている。しかし、テクノポリス関係では現在、我が国最初のコミュニティ・カレッジとして「高岡短期大学」がありまた富山県としても新構想大学が検討されていることから高岡市としては社会情勢の将来展望および歴史や文化的伝統を勘案し、人文・社会科学系に重点を置き特に、女子の進学志向の状況も十分考慮することが適切である。
(10) 柏崎市	緑豊かな自然環境と広大な圏域を有し、中越地区の海の玄関口としての港灣を配し、このため、陸上交通網の整備に務め、海上輸送、物流基地としての性格を強化し、中越地域の経済振興に重要な役割を果たし得る都市の整備が必要。そのために大学の設置が重要な柱になる。
(11) 太田市	「総合的な都市機能を有する地方中核都市」の形成をめざす。(東京圏近接し、首都圏整備法により県内第一の工業都市として発展してきた。しかし東京圏への青年流出が多く、地域の企業にとってはハイレベルで実践的な人材確保に苦慮している。
(12) 北上市	岩手中部工業団地の中核として機能する北上市の産業基盤を確立し、技術革新に対応した、人材育成を含め、将来的な工業開発に資する開発研究等施設設置を促進し、若者が定着する都市を創造する
(13) 富山市	新産業としてのリゾート基地の開発と富山の伝統産業の蓄積に加え、高齢化に対応した医療分野の充実、自然を生かした環境保全のための人材育成をめざす。
(14) 新居浜市	若年層を中心とする定住化の促進、既存産業の高度化およびハイテク産業等の導入による魅力ある産業都市の形成をめざす。そのために高度な技術指導が行える技術者・研究者および幅広い分野にわたる人材を求めている。
(15) 流山市	東京の中核管理機能・筑波の研究機能との関係を考慮しつつ、柏通信所跡地の活用として期待される高度教育機能、野田の私立大学、流山の短大の四年制大学への新設を包括し、さらに流山の高次の教育機能を導入することにより、東葛学園都市を形成する。国際化・情報化・学術文化等を含めた産学協同、生涯学習の交流拠点を目標し、流山市はその中心都市として学園都市を形成し、これにより首都圏における副次的核都市を巨指す。国家的プロジェクトの中で独自の自立的都市を形成する研究開発機能の充実のための研究所の立地促進、理工系大学の誘致地域産業の振興、高度専門医療機関、国際的専門教育機関の誘致により活力ある都市経営をめざす。

出典：新田照夫「『地域経済』と『学園都市』計画」(日本地域経済学会『地域経済学研究』第2号、1991年6月、4～5頁)

【表17：設置される高等教育機関の名称及び定員・広さ】

(1) 鹿屋市	「大隅コミュニティ・カレッジ」(600人あるいは三年制の場合は900人、18000㎡)
(2) 福山市	「地域性のある技術系大学」(4000人、25ha)
(3) 延岡市	「国際経営の領域を中心とする短期大学」(300人、3ha)
(4) 今治市	「産業情報系・地域生活系の四年制複合大学；地域生活系の短期大学を含む」 (一学年350名、15ha)
(5) 神戸市	「学園コミュニティ」(12,000人、3800000㎡)
(6) 園部町	既存市街地の中心から離れた南方に学園予定地をおき天神山の北側の頂きを削いで、既存市街地区の中心、駅、仏教大学、大和学園、京都医療技術専門学校ブロックが三角形で結ばれ、全く新しい都市が現出する。(42.8ha)
(7) 四日市市	「地域大学」としての性格をもつ「工業系技術短大」(200人)と「女子短期大学」
(8) 甲府市	既存の高等教育機関の多様化等拡充・強化
(9) 高岡市	「高岡大学」(4800人；四年制総合大学)
(10) 柏崎市	「社会体育大学」(840人、65ha)「エネルギー大学」(600人、40ha)共に四年制大学、専修学校あるいは新潟短大の移転・拡充(500人、5ha)
(11) 太田市	「太田産業技術短期大学(太田コミュニティ・カレッジ)」(460名、15770㎡)
(12) 北上市	「北上短期大学」(400名、3200㎡)
(13) 富山市	「観光・医療・環境工学系専門学校」(2,000㎡)
(14) 新居浜市	「工業系・国際情報科学系高等教育機関・学術研究機関」、私立女子大学、短大等、専修・専門学校等の誘致(文化・デザイン・情報系等の専修・専門学校、中小企業大学等)
(15) 流山市	「理工系大学、高度専門医療機関、国際的専門教育機関」の誘致 (理工系240人、78546㎡)人文社会系(400人45624㎡)

出典：新田照夫「『地域経済』と『学園都市』計画」(日本地域経済学会『地域経済学研究』第2号、1991年6月、5頁)

【表18：高等教育機関の教育テーマ】

(1) 鹿屋市	地域の保健・医療、産業、文化的要求に応えるコミュニティ・カレッジ
(2) 福山市	筑波型の教育・研究分離システムをとりつつ、地学共同の核となる
(3) 延岡市	国際化・情報化への対応
(4) 今治市	実務的職業教育への地域産業の要求と地域保健・医療への地域の要望に応える
(5) 神戸市	独立都市型研究学園都市(高等教育機関の集合体)
(6) 園部町	衛星都市型研究学園都市(高等教育機関の集合体)
(7) 四日市市	これまでの大都市拠点型の大学設置から地域の生活圏を支える「地域大学」へ
(8) 甲府市	テクノポリス構想下の産・官・学連携による高度の研究開発型産業拠点の整備
(9) 高岡市	(1)個性豊かな文化を育み文学・語学研究のメッカを形成する文学部、高齢化社会に対応できる社会福祉関係を含む生活科学部、(2)商工業都市高岡の伝統に立脚した商学部
(10) 柏崎市	スポーツ・健康都市としての伝統を有し、自然条件にめぐまれた地方都市をめざす。エネルギーとかかわりが深い地方都市への立地をめざす。地域の大学収容規模が小さく、とくに人文・社会・芸術・教養の分野が低い
(11) 太田市	(1)地域企業振興のための人材供給・交流 (2)文化・教育の充実した地方中核都市 (3)地元における就学機械の拡大 (4)たかまる社会教育等のニーズへの対応
(12) 北上市	地域の要請に応じたユニークな実務教育をめざす男女共学の短期大学。社会的教養をそなえ、地域産業や地方公共団体の活性化に資する人材を育成すると共に、一般市民や社会人の再教育のための中核となる。
(13) 富山市	健康・文化を軸に観光文化、福祉医療、環境情報の3分野を統一、「まちづくり」と一体になった専門学校。医療技術系ボランティア、介護士、薬剤士関連学科(富山の伝統産業の蓄積に加え、ケアを中心とした人材育成高齢化に対応した人材育成)
(14) 新居浜市	高度な工業系列学術研究機能・幅広い分野の高等教育機能、交流促進機能の整備(産学交流、社会教育関連交流機能、交際・文化交流機能)工業都市から産業・文化創造都市へ、新しい産業・技術をリードする学園都市、創造性・文化を育む学園都市
(15) 流山市	国際・情報系学部・大学院・大学付属研究所を中心に地域(企業・市民)との関係を構築、まちづくり・各施設のネットワーク化の「コア」として、東京の中核管理機能・筑波研究学園都市・新東京国際空港、千葉県長期計画との関係で、研究開発系・国際系・情報系の分野を開発

出典：新田照夫「『地域経済』と『学園都市』計画」(日本地域経済学会『地域経済学研究』第2号、1991年6月、5頁)

【表19：高等教育機関の教育内容】

(1) 鹿屋市	①体育学科(社会教育・スポーツ・保健), ②地域産業学科(農業・工業・商業), ③国際文化学科(芸術・生活・外国)
(2) 福山市	①技術科学群(材料開発工学・情報工学・デザイン開発学・経営工学) ②地域科学群(地域文化学・国際関係学・情報文化学・社会工学)
(3) 延岡市	①産業外語関連学科②産業情報関連学科③産業経営関連学科(場合によっては①新素材関連学科②バイオテクノロジー関連学科③メカトロニクス関連学科も含める)
(4) 今治市	①産業情報系(四年制)＝経営学部(流通論・流通情報論・経済・経営論・商業・工業経営論・金融論・経営関係法論), 情報工学部(情報通信工学・情報数理工学・電子工学・情報工学・情報処理工学・電子計算機・プログラミング)工芸工学部(工学 <sup>1</sup> ・デザイン論・デザイン情報論・建築工芸・木材工芸・金属工芸), ②地域生活系(二年制)＝地域学部(医療衛生技術・看護介護技術・理学療法・心理技術・地域医療論・環境保健論・保健栄養論・体育指導), 社会事業学部(生活経営論・地域交流論・地域福祉論・社会事業論・生活環境論・国際交流論)
(7) 四日市市	「工業系技術短大」(先進技術基礎・応用技術・コンピューター・専門技術の各コース)「女子短期大学」(家政・生活科学・文学・福祉)
(9) 高岡市	①国文学科, 外国語学科 ②社会福祉学科, 家政学科 ③商業学科, 経営学科
(10) 柏崎市	「社会体育大学」(社会体育・スポーツ基礎理論・社会体育実習・保健・体育経済学等), 「エネルギー大学」(基礎科学・エネルギー資源・エネルギー変換・エネルギー利用, エネルギー経済等), 「専修学校」(情報処理科・秘書・タイブ科・電気・電子科)
(11) 太田市	①産業技術科(情報システム・機械工学・金属成型・デザイン) ②教養学科(英米語・文化)
(12) 北上市	①経営情報学科(経営コース; 商業経営論・農業経営論・工業経営論・公共経営論・財務管理論・経営関係法論・地域経営関係法論・経営分析, 情報コース; 経営情報システム・プログラミング・コンピューター運用・オフィスオートメーション・データベース作成・データ分析)②地域学科(外国地域研究コース; 外国地域科学論・地域生活文化論・外国文化史・国際比較論・国際関係法・国際時事, 英語実務コース; 実用英会話・英文タイブ・ワープロ・英文商業文書作成・外国通信実務・待遇法・秘書実務)
(13) 富山市	①観光文化系ホテル・観光・旅行関係学科(リゾート人材育成), ②健康福祉科(健康管理コース40名2-3年, 介護福祉コース40名2年)健康リゾート科 (インストラクターコース40名2年, リゾートマネージャーコース40名2-3年)
(14) 新居浜市	①先端科学大学, 先端科学技術大学大学院大学, 国際情報科学系大学, 海外の工科大学, 四年制私立工科大学, ②私立大学・短大・専門学校・企業大学等の誘致・整備, (文化系, 情報系, 芸術(デザイン)系大学)
(15) 流山市	①理工系大学(学部・大学院・大学付属研究所) ②人文社会系大学

出典：新田照夫「『地域経済』と『学園都市』計画」(日本地域経済学会『地域経済学研究』第2号、1991年6月、5頁)

【表20：高等教育機関の対象】

(1) 鹿屋市	体育学科(地域の教育・福祉・施設の指導員, 婦人団体, 主婦), 地域産業学科(地域の中小企業経営者・従業員, 農業者, 農協, 商工会), 国際文化学科(地域の中小企業経営者・従業員・主婦)
(2) 福山市	地域住民, 企業人, 帰国子女, 高専卒業者, 工業高校卒業者, 留学生, 海外の技術者・研究者
(3) 延岡市	地域住民, 企業人, 帰国子女, 高専卒業者, 工業高校卒業者, 留学生, 海外の技術者・研究者
(4) 今治市	新高卒者, 一般市民, (地域中小企業経営者・労働者・高齢者・主婦), 自治体職員, 教員
(12) 太田市	普通高・職業高を問わず太田地域の新規高卒者, 企業労働者, 主婦等社会人
(13) 北上市	普通高・職業高を問わず 地域の新規高卒者, 企業労働者, 主婦等社会人

出典：新田照夫「『地域経済』と『学園都市』計画」(日本地域経済学会『地域経済学研究』第2号、1991年6月、5頁)

【表21：設置主体】

(1) 鹿屋市	公私協力方式
(2) 福山市	大学開放振興財団(長岡方式)
(3) 延岡市	公私協力方式
(4) 今治市	公私協力方式
(7) 四日市市	第三セクター方式
(9) 高岡市	公立
(11) 太田市	公私協力方式(太田市と地域企業)
(12) 北上市	公立
(13) 富山市	公私協力方式

出典：新田照夫「『地域経済』と『学園都市』計画」（日本地域経済学会『地域経済学研究』第2号、1991年6月、5頁）

#### ・「学園都市」計画が後に残した課題

「学園都市」計画においてはそれぞれの自治体がめざす都市整備・地域経済計画の目的に応じて、誘致・新設される高等教育の種類と水準が勧告されている。言い換えるならば、「A：地域および地域経済の活性化に必要な人材あるいは労働力の種類と水準」が、「B：高等教育の種類と水準」という形で表現されるようになったということである。これらA・B二つのカテゴリーは、それぞれ「地域(A)」と「高等教育(B)」という独自の論理と、別々の領域を有し、相互が密接な関係を持つことはこれまであまりなかったことである。しかしながら「学園都市」計画ではこの両者が意識的に結びつけられようとしている。それでは同計画はどのような論理によって「地域」と「高等教育」を結びつけようとしたのであろうか。

「学園都市」計画では「四年制大学以上、特に大学院レベルの高度な研究・教育機関」を中心に誘致・新設を考えるタイプと、「半専門職レベルの養成をめざす短大・専門学校」を中心に誘致・新設を考えるタイプの二種類がある。前者のタイプは流山市のような研究開発型「学園都市」計画や、太田市や新居浜市のような地域産業拠点開発型「学園都市」計画に多く見られ、後者のタイプには富山市のような地域大学型「学園都市」計画に見られる。

まず前者の研究開発型について見ると、新居浜市などでは「既存産業の高度化およびハイテク産業等の導入」が「学園都市」計画の中核とされ、「情報科学」関連の先端科学技術大学や大学院の誘致・新設がめざされている。こうした分野は表15に示されるような四段階にわたる労働力（資格制度）が、養成機関（学歴）と関連して形成されつつある。新居浜市のような地域産業拠点開発型「学園都市」計画では、このうち(a)の研究開発レベルにたいする期待が高まりつつあると言えよう。同様に後者の地域大学型「学園都市」計画では(b)のSE（セミプロ）レベルの労働力を要請する傾向が比較的強い。

【表22：求められる労働力のレベルと高等教育機関】

求められる労働力	養成機関
(a) 研究開発レベル	大学院
(b) SEレベル	学部・一部の専門学校
(c) プログラマー	従来の専門学校
(d) オペレーター	高校・各種学校

出典：新田照夫：「『地域経済』と『学園都市』計画」（日本地域経済学会『地域経済学  
研究』第2号、1991年6月、8頁）

このように多くの「学園都市」計画が、地域経済の活性化に求められる労働力養成の問題を、高等教育の整備・拡充を含む地域総合計画に基づいて解決しようとしている。しかしこれについては地域経済と高等教育それぞれにとって評価できる面と、問題を残す面の両方が考えられる。まず評価できる面について見るならば、高等教育が地域に開かれることは、学術研究の広がりや高等教育の社会的基盤の発展を促し、これが基礎研究に一層はずみをつけることにつながるということである。また技術革新にともない、地域経済問題、さらには地域住民の生活問題の多くが、高度な理論的分析を必要としており、今日では地域の側からも高等教育が地域に開かれることを求めつつあると言えよう。「学園都市」構想は以上あげた二つの要請を基盤にしつつ出現したものと思われる。

次に問題を残す面について見るならば、「誘致ないし新設される高等教育の機能が、現実にある地域経済の諸機能とどのようにつながっていくのか」という構造が見えにくいことをあげなければならない。すなわち、「学園都市」計画では「(A) 地域経済の活性化」計画と「(B) 高等教育の振興」計画が「一つの論理」（表15参照）の下に結びつけられようとしているのであるが、地域および地域経済の現状をあまりに無視して、これら(A)(B)二つの計画を強引に結びつけようとする傾向があったように思われる。しかも後者の「(B) 高等教育」の論理が前者、すなわち「(A) 地域経済活性化」の論理に従属する形で計画された点に大きな問題が残されたのではなかろうか。その結果「地域」不在の建物建設先行型「学園都市」計画が多く、たとえ高等教育機関が誘致・新設されたとしても、教育理念において特色の薄い、しかも地域にとってはあまり効果もなく、期待はずれになってしまったケースもいくつか見られる。

表22は、職業資格を従来の職階制度から技能制度に転換していく発想を前提としていたことに注目したい。これは個人の能力や資格よりも、学歴や偏差値を重視するこれまでの「日本型雇用制度」を転換していく可能性を含んでおり、労働力の一層の流動化と「地域経済さらには地域社会全体の近代化」を促進していく論理を含んでいたように思われる。しかしながら、現実社会や企業の現状では、こうした「資格制度」あるいは「資格社会」が定着する条件が地域経済あるいは企業の中でどの程度成熟しつつあったかということは、1980年代の当時はまだ不確定であったと言わざるを得ない。しかし1990年代の今日においては、前節でも明らかにされているように、労働力の流動化がかなり進行し、フラット階層においては「会社への忠誠心」よりも「資格」が重視されるようになってきていることから、「学園都市」計画の中で出されてきた「資格制度」は現実のものとなりつ

つあるように思われる。しかも「資格社会」が市民権を獲得する社会的条件も成熟しつつあると言えよう。そこで次に、「日本的雇用慣行」およびこれを規定する「社会的規範価値」がどのように転換しつつあるか、という点に焦点を絞って、考察したい。

(2) 「個」の主体形成と「社会的規範価値」

1. 学園都市計画と企業の高等教育政策に見られる「個」と「社会の規範的価値観」
- ・ 「日本的雇用慣行」の変化と「学園都市」計画

「地域経済」と「大学教育」の目に見える結接点とも言うべき「日本的雇用慣行」が今日問い直されようとしている。本節ではこの慣行がどのような方向に変化し始めているのか、そして「地域経済と高等教育」の関係にどのような影響を与えているのか、という点を考察したい。

「日本的雇用慣行」の基本的要素として、一般的には①新規卒者の終身雇用、②年功序列に基づく賃金、③企業別労働組合の三点があげられよう。これらのうち、「終身雇用」や「年功賃金」制度というものは日本の雇用慣行を全体的に説明する概念として使用されることが多い。その理由として、第一に、これらが日本の企業と労働者にとって「企業への一体感・同心円の求心性をめざす規律」としての意味を持っていること、第二に、日本の労働者の地位意識が役職・職階に深く根差しており、資格によって吸収し得ないことなどがこうした規範意識を定着させる理由になったと思われる。そして「終身雇用」や「年功賃金」制度というものは、「企業は単なる利益追求の場にとどまらず、生活共同体 (= 家族・同族社会) である」という規範意識が基盤にあり、こうした言わば日本の農村共同体をモデルにする企業の労務管理方式が日本的雇用慣行と言われる理由となっているように思われる。図24は我が国の企業と個人の間を関を関式化したものである。同図をもとにして、この点についてさらに検討したい。

【図24：我が国における企業と個人の関係】

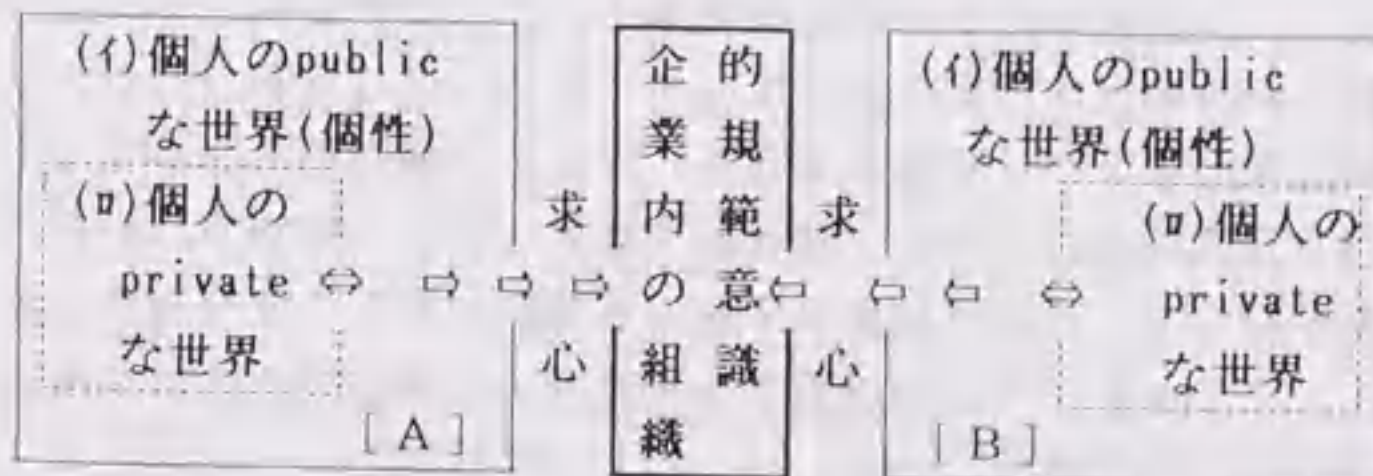
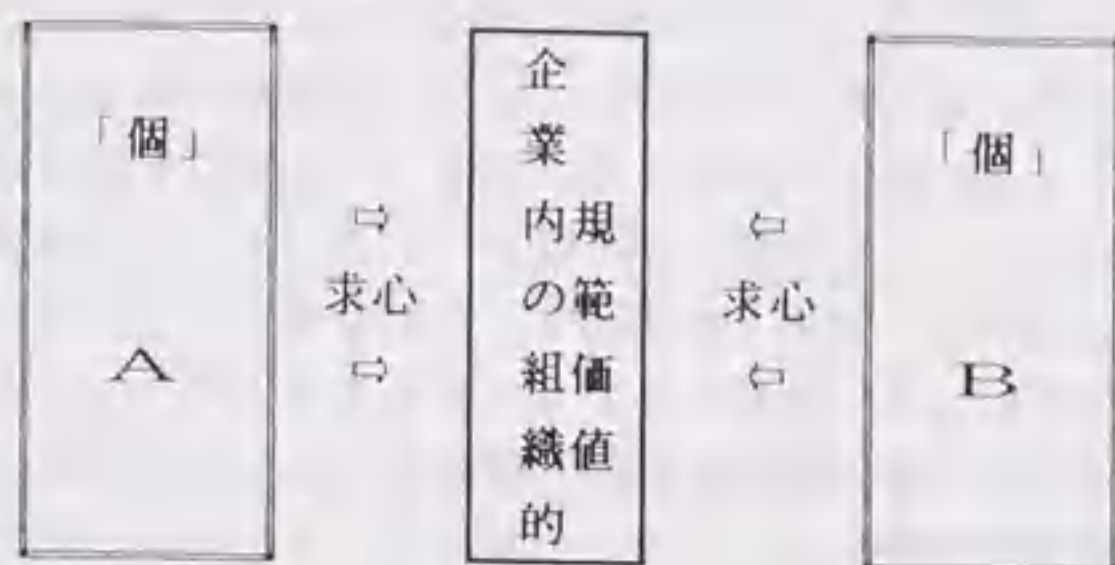


図24によれば、個人[A]が個人[B]と何らかの関係を結ぼうとする時、必ず社会規範としての企業意識を媒介にしなければ成立しないことが示されている。「個人」の中にあるpublicな世界(細線)というものは、privateな世界(破線)と外界との葛藤の中で形成される「公共的態度とか精神」といったものであり、本来の意味での「個性」に相当する。こうした「パブリックな世界」というものは、本来「個人」のprivateな世界から生まれ、privateな世界を基盤にしてそこに深く根づいているものであるにもかかわらず、日本の企業社会の中では、「企業内部の組織的規範意識」に支配・埋没されてしまい、そこへ求心されてしまう構造になっている。あまりにも強力な「企業社会内の組織的規範



意識」の前で「個人」の中にあるpublicな世界は十分形成されることなく、「組織的規範意識」の中に吸収・埋没されてしまうのである。したがって、実際の「個」と「組織的規範意識」の関係は図25に示される通りになっている。

【図25：「個」と「企業内の組織的規範価値」の関係】



同図では図24の中にあつた「個人」の中にあるpublicな世界がほとんど形成されていないことが示されている（二重線）。こうして欧米合理主義が生む「個性」の概念では考えられない「公共的態度や精神（publicな世界）の死滅した個の世界」、すなわち「自己を犠牲にした、企業との一体的・同族的求心性をめざす規範意識」が生まれるのである。このようにすべての労働者に、企業への忠誠心と同調が求められるようになり、その指導者（管理層）には「組織の中でより長く勤めることから身につく総合的判断力」が地位意識や役職、職階と深く根差しつつ、個人を超えた統制力として評価される社会が成立するようになるのである。

ところでこうした日本的企業経営の中でのみ、個人を超えた社会的常識として機能する能力を、敢えて「日本式総合的判断能力」と呼ぶならば、これは学歴が保証する一般教養あるいは社会常識的能力としての教育水準や年功が保証する特定の組織内での経験によって身につけられるものとされ、ここに学歴や勤続年数が能力評価の指標となる根拠が生まれる。さらにまた新規学卒者の「終身雇用制度」や「年功賃金制度」の基盤がこうした根拠に基づいて形成される。人間関係重視、共同体意識の育成を目的とする「生涯生活賃金保障」の制度や、共同体規制による「長期雇用政策」と「低賃金政策」は図28にある社会規範としての企業意識が実態として現れたものと言えよう。「日本的雇用慣行」の中では「資格制度・専門職制度」といった「個人」の個性的能力を評価するシステムがなぜ定着しなかったか、という理由もここにあるとすることができよう。

またこうした、日本的企業社会の規範意識は「企業共同体」への一体感・同心的求心性と異分子排除意識をともしなう場合が多く、平均的で同質的なものへの同調と志向性が重視される傾向を持つ。したがって、深い専門性よりも何でも無難にこなせることが重要とされ、均質的で人並みであることが尊重されるようになる。つまり、個性豊かな人間は「危なっかしい」と見なされる閉鎖的社会の中に勤労者は囲い込まれていくのである。このようにして「日本的雇用慣行」の中では、労務管理の徹底した合理化に基づいて、全体的生産性を高めようとする志向が定着し、内部昇進制度についても個人の個性を現す専門的知識や技術能力、さらには資格よりも、社会的常識能力あるいは一般教養的能力に格差づけ

を図る学歴格差が年功・勤続年数に基づいて確立していると言えよう。こうした能力評価について言わば社会的価値観、あるいは思想というものが、我が国において「資格制度・専門職制度」が定着することを困難にしてきた理由であると言えよう。

#### ・「日本的雇用慣行」の変容と能力評価の変化

現代社会では「日本的雇用慣行」が様々な要因により変容をせまられていると言われている。川喜多氏は、こうした要因は大きく言って①企業経営および雇用管理上の対応策から派生する変容と、②さらなる生産・労務コストの極限的引き下げからくる変容の二つがあるとし、前者については、a) 変容そのものを自己目的化している技術革新と、b) については、企業活動の一層の拡大・国際化、消費者を生産計画に包絡していく流通管理システム（ダイレクトマーケティングなど）、情報量の豊かなカンの鋭い労働者の重視、情報機能を持たない中間卸し業者の地位の低下などが進行していくとしている<sup>146)</sup>。

こうした新しい変容に直面して、「日本的雇用慣行」のどの部分に修正がせまられているのであろうか。川喜多氏は「日本的雇用慣行」では加齢と勤続年数に従い、職務能力が向上していくことが前提とされており、現代社会ではこうした能力観に修正がせまられていると指摘する<sup>147)</sup>。確かに今日の技術革新のスピードと水準の高まり、さらには生産関係の国際的広がりの中では、こうした能力観に疑わしい点がいくつか見られるであろう。

まず、高等教育の大衆化による高学歴化と学歴の均質化が進み（前述のフラット化現象）、従来の学歴システムによる格差づけがしだいに意味をなさなくなっている。こうした高等教育の大衆化の中で、「より厳選された超エリートによる少数精鋭グループ」を別のコースで養成する複線型高等教育システムと、大多数の労働者にたいしては「企業組織よりも仕事への忠誠心と、個性の豊かさを要求していく」といった複線型の雇用システムをつなげていく試みが進行し始めているのである。前者の管理者層については、共同体社会で求められるジェネラリスト型指導者から、少数精鋭主義に徹した高度な研究・専門職的指導能力の重視へ、後者のフラット階層については均質な労働者像から、膨大な数の個別多様な半専門職的パート労働者像（その一部は高度専門職としての契約雇用）へと変容しつつある。

このように見るならば、現代社会では「日本的企業社会の規範価値を基準とした一般教養のレベル（すなわち偏差値序列）により労働能力の序列ができ上がる」とする学歴格差観と、これに基づく新規卒者の終身雇用制度がまず修正を求められるようになり、さらには「勤続年数によって総合的判断能力が高まる」ことが前提とされている年功賃金制度についても、高齢者の昇給ストップと早期退職勧告により、その基盤が揺らぎ始めてきたと言えよう。こうした意味においては「日本的雇用慣行」が様々な要因により変容をせまられているとする川喜多氏の指摘は正しいと思われる。

#### ・さらなる生産・労務コストの極限的引き下げ（パートの増大と労働者間の格差の拡大）

変容の第二の面は、主として先述にある膨大な数の個別多様な半専門職的パート労働者群の問題に現れている。その実態は主婦、学生、派遣社員、高齢者、委嘱専門職社員、事業主扱いの契約社員、関連企業からの一時応援者、外国人労働者などであり、人材派遣業者からのパート労働（勤務条件は常勤並が多い）により年々その数が拡大しつつある。こ

うした労働形態が増大してくる理由としては、第一には少数精鋭主義の下でさらなる生産・労務コストの極限的引き下げをねらう企業の経営上の理由から、第二は、パートにより労働力の回転を速くしなければ維持できない業種が増加しているという産業構造の変化による理由から、さらに第三として、労働力人口の高齢化、女子労働者の増加、若年層を中心とした勤労者の「勤労」意識の変化などをあげることができよう。このようにパート労働は企業の経営上の理由と産業構造の変化から生じる要因が、労働者の勤労意識の変化と同調した接点に生まれた新しい労働形態であり、労働力の流動化を一層押し進める主力部隊になりつつある<sup>148)</sup>。

ところで労働省の調査によれば、中核労働者の終身雇用定着率は年々高まっていて、この枠外にある周辺労働者（パート）と正社員との階層間格差ならびに、非正社員の多様化にともなうパート労働者間の格差がますます拡大する傾向にある<sup>149)</sup>。その結果、従来たてまえの背後に隠されていた労働者の階層分化・分別化が顕在化しつつある。これは企業への求心力が強くと求められる労働者とそうでない労働者の階層分化が進行していることをも同時に意味すると言ってよいであろう。

#### ・地域経済と高等教育への影響

前述にもあるように「①一般教養レベルが労働能力を決定する」という学歴格差観から生成した終身雇用制度（新規学卒者）と、「②勤続年数によって労働能力が高まる」ことを前提とした年功賃金制度は80年代にすでに揺らぎ始めていた。こうした動向は地域経済と高等教育の関係にも微妙な変化をもたらしつつある。まず第一に、個人の能力や資格がほとんど重視されなかった時代にはあまり問題にならなかった「高等教育と地域」の関係が、今日では密接な関係を持つべきものとしてとらえられるようになってきている。「高等教育」内部でも応用的・社会的研究の発展が促され、これが伝統的「高等教育」の概念を変えつつある。たとえば、今日どこの大学でもかなり一般化してきた「大学開放講座」は、学部や講座の壁を越えた学際的研究の成果として取り組まれることが多く、大学によっては単なる施設の開放から、大学の基本的機能自体の開放までも模索するようになってきている。具体的には、大学でこれまで行われてきた授業を、そのまま一方的に地域に提供する授業形態から、地域課題を積極的に大学での教育・研究の中に取り入れ、その成果を地域に還元していくという形態への転換などがその一例である。

前述にあった、労働力として「一般教養能力」よりも「専門技術的能力」が重視されていく傾向は、高等教育のカリキュラムにも同様の傾向を生み出しつつある。特に多くの短期大学ではこうした変化が著しく、コンピューター、ワープロ、外国語関係の学科が急増している。中高年も含めた、あらゆる階層にパート労働が拡大し、労働力の流動化が進むことにより、人生のあらゆる年齢段階にも対応できる夜間大学や社会人大学がますます求められるようになってきていると言えるであろう。

ところで、こうした専門技術重視の傾向を、単なる流行としての職業訓練の拡大と高等教育への導入としてしか見ないとするならば、それは大きな誤解であろう。なぜならば、これは転換期にある「地域経済」と「高等教育」双方の結接点の中から出現しつつある、一つの傾向と見るべきであり、「学園都市」構想はこうした変化を背景にして出現したものと言えるからである。しかしながら既に述べたことではあるが、「高等教育」の論理と

「地域経済」の論理の相異を無視して、その両者を無原則的にストレートに結びつけることは双方に重大な問題を残すことになる。この点を十分留意しつつ、両方の関係の在り方を模索していくことが求められている。

#### 「地域経済」と「高等教育」の結びつきの原則

現代社会では「新しい個の育成」を旗印に「地域経済」と「高等教育」が「接近」から「連携・連結」へと急速に進みつつあること、そしてこれにともないこれまで兩者をつないでいた「暗黙の了解」としての「日本的雇用慣行」に修正がせまられ、意識的な新しい結びつきが模索され始めていることが明らかにされてきた。その新しい結びつきは「地域経済」と「高等教育」のそれぞれの論理を無視した無原則的なものにより双方を死滅させるのではなく、「地域を守り、育てる大学」あるいは「地域（自治と市民の学ぶ自由）に守られ、育てられる大学（の自治と研究の自由）」といったような原則が求められていると言えよう。そのためには、大学を拠点として市民参加による地域の再生運動と、それに結びついた市民や勤労者の学習の組織化が進められなければならないであろう。さらにそこでの学習の目標としては、従来の「日本的企業社会の規範価値を基準とした一般教養」に代わって、「生活に直結する専門技術能力の習得（個性を育てる教養）」が全体的に求められるようになるであろう。特にパート労働者にとってはこうした学習が重要になってきている。したがって今後高等教育は、特に大多数のパート労働者や契約労働者にたいする専門技術的指導が期待されてくるであろう。

高等教育において、こうした教育が未整備の現状では、労働者間の階層格差が一層拡大し、ほとんどのパート労働者は使い捨てとされ、彼らの前には経済的基盤の不安定さという壁が立ちはだかることになる危険性が高い。また彼らの多くは、技術取得のための一時的投資自体が困難になると思われることから、高等教育が提供する専門技術的指導の多くは、生涯学習という公共サービスの一環として、無償あるいは低料金で実施されることが望ましい。他方ますます流動化しつつあるパート労働者群の中では、新しい生活感覚や労働意識が生まれ始めてもいる。「日本的雇用慣行」の中では職場（仕事）の人間関係が私生活にまでおよぶ構造がある。その結果、ほとんどの労働者にとって私生活までも仕事（労務管理）の延長にされてきた。その結果、長年の勤労生活の中で、企業人間の私生活は仕事の疲れを癒し、労働力の再生産の場となるか、あるいは社会性を失い私生活に埋没していくかのどちらかになる傾向にある。生活そのものを楽しむこと、あるいは仕事の場面以外の社会生活にも生きがいを見つけ、自分の私生活を広げていく方向へは向きにくい生活スタイルが定着してしまった。しかし、企業組織に忠誠心を求められない大多数のパート労働者（フラット階層）は仕事そのものへのかかわり方についても、個性的かかわり方を求めつつあり、こうした傾向を労働現場に普及しつつある。彼らは生活の目標を仕事以外のところにも求めることができる自由を獲得している。労働者の間にある階層間格差と受益者負担の原則に基づく経済的脆弱さの問題を除けば、企業人間としての勤労者よりも、より多くの精神的自由を持つことができる可能性がある。今後、高等教育が生活に潤いを与えるための多様な公的学習機会を提供できる基盤は、彼らのこうした精神的自由の拡大にあると言えるのではなかろうか。

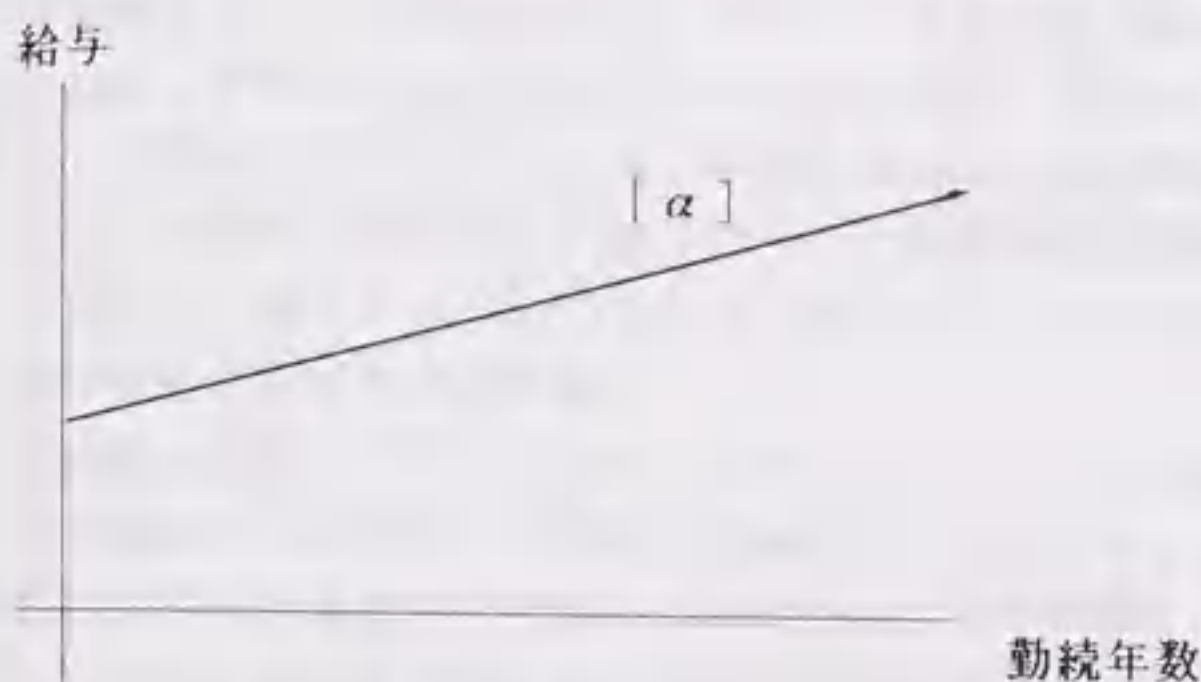
## 2. 社会的規範価値としての「個」

高等教育が立地する社会的基盤としての地域をどう見ればよいのであろうか。そしてその基盤はどのような考え方ででき上がっているのであろうか。本節では地域社会と大学とは深いところで緊密につながっているという構造とその論理を考察したい。

### ・地域社会の規範的価値と「個」

日本の企業の場合「給与」と「勤続年数」との関係を図にすれば、[グラフ16]にある直線[ $\alpha$ ]のようになる。

【グラフ16：「日本的雇用慣行」における「給与」と「勤続年数」】



「給与」と「勤続年数」との関係がこのような直線になる理由は、我が国の労働基準法に基づく賃金モデルでは、貴本給に占める生活給の割合が圧倒的部分を占めているからであり、そこには「勤続年数が長ければ長い程、その企業なり組織内部で何か問題が生じた場合、総合的判断力が高くなる」という労働評価観が基礎にあるものと思われる。給与はこうした「一般的生活常識能力」に対して支払われ、この能力がある一定の勤続年数（年齢）に達すれば、管理能力として特別扱いされるようになる。こうした労働評価観のもとでは、いわゆる個人の個性的能力や専門的資格が評価される割合はかなり低く抑えられてきたと言えよう。そしてこれが終身雇用制度あるいは年功賃金制度という「日本的雇用慣行」を生み出す基本的考え方になってきたのであった。前述にもあるように、こうした発想は日本の農村社会の規範的価値観と類似しているとは言えないだろうか。年齢の高い長老がいて、そういった「上の人々」の言うことや判断がほぼ村社会の支配的判断になる、という構造である。1960年代の高度経済成長を生み出した「日本的経営」あるいはその柱であった「日本的雇用慣行」というものは、日本の農村社会が持つ「支配の構造」の側面のみを抽出し、企業社会の組織的規範価値として確立し、それをモデルにして成り立っていたと言いうことができるのではなかろうか。

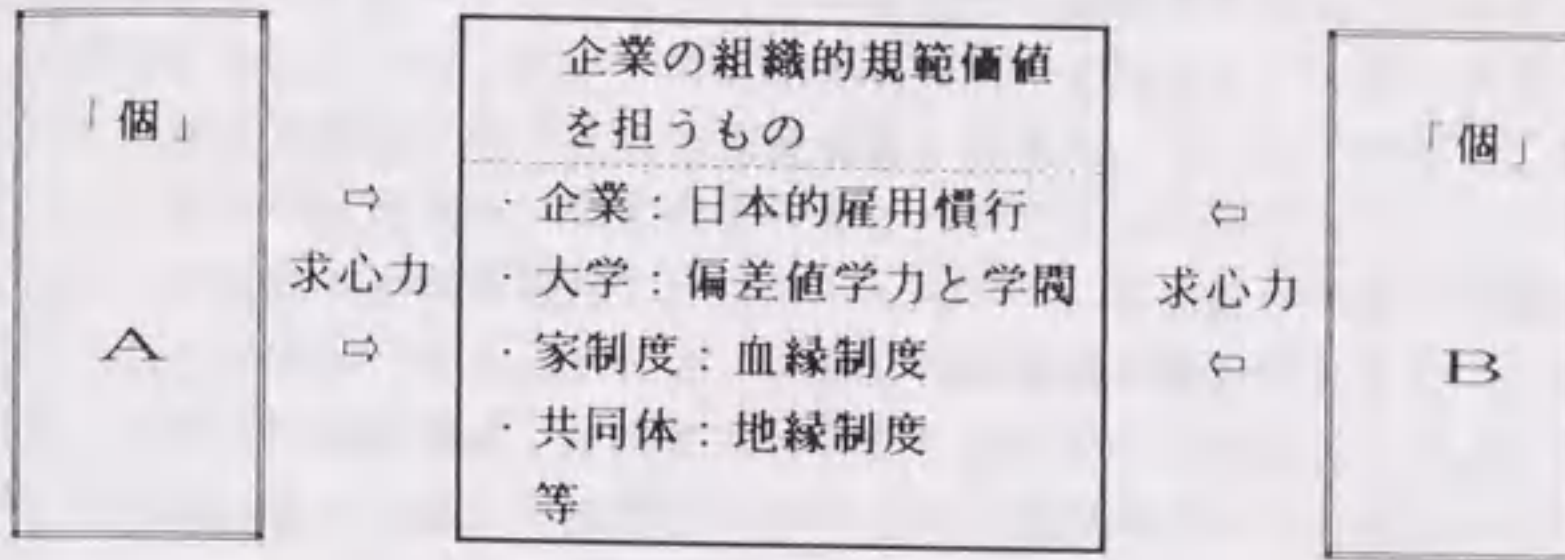
学校というものもまた、こうした企業社会の組織的規範価値として再編成された規範価値的構造と直結する重要な一環であり、企業社会の組織的規範価値を再生産する役割をも果たしてきたと思われる。すなわち、再編成された組織的規範価値の中では学校は「何を教えることによって、どのような個性的人材を育成するか」ということはあまり問題にならず、主として「ただ毎日きちんと出席し、指示された学習課題をきちんとこなす」とい

う「柔順さ」と「忍耐強さ」が評価の対象とされてきたと言えよう。そしてこれを無難に達成すること自体が、再編成された組織的規範価値、すなわち社会的常識、あるいは社会で生活するのに求められる一般常識的教養を習得することそのものと見なされてきたのであったと思われる。したがって、地域社会で「一般常識的教養」と言うとき、その中身は欧米社会あるいは大学内で一般的に言われている「（「個」の確立を目指す）リベラルアーツ」とはまったく異なるものであることに注意しなければならない。いずれにせよ学校あるいは大学で教えられる「一般常識的教養」の中身が欧米のリベラルアーツであろうとなかろうと、再編成された組織的規範価値にとってはさほど重要な問題にはならなかったのではないかということである。要するに生徒あるいは学生を、学校生活での規律（それは成績という形で集約される）にたいして柔順で忍耐強くクリアーさせることができさえすれば、学校の社会的任務、あるいは責務は十分果たしたことになるからである。この点さえきちんと押さえれば、学校あるいは大学で何を教えようと問題にはならないし、逆に学生が大学で何を学んだかということが社会的に評価されることもあまりなかったと言っても言い過ぎではないであろう。むしろ「どこの大学を卒業したか」という社会的序列が重要視されてきたのである。

伝統的<sup>(50)</sup>大学観では「リベラルアーツ」というものは一見して、学問の自由と大学の自治を擁護する論理として機能したかのように見える。しかし、「リベラルアーツ」の学問観は大学と地域社会の関係が緊密になることを抑制し（少なくとも奨励することはせず、社会に対して超然とすることを学問の美德とする風土を定着させた）、結果的には大学が社会にとって危険な方向（すなわち「個」の確立）に進むことを抑える安全弁の役割をも果たしてきたとも言えないだろうか。現代社会では、真の「学問の自由」と「大学の自治」は、「地域住民の学びの自由」と「地域自治」とともに歩むことにより初めて実現することであるという立場に本研究は立つものである。こうした方向に大学が進むことにたいして「リベラルアーツ」の学問観は大きな壁を作り上げてきたと言えなくはない。こうして大学内の「リベラルアーツ」の価値観は、本来は「個」の確立をめざす世界観として「危険思想」であったにもかかわらず、政治的には企業によって再編成された「組織的規範価値」となんら矛盾なく共存できたのである。こうした意味においては、日本の大学における学術研究は、極めて「政治的」であり、また他方では極めて「政治に無関心」であったとも言えよう。ここに日本の伝統的<sup>(50)</sup>大学と、企業社会が結びつく論理を見ることができよう。

以上の論理を図にすれば、図26の通りになる。仮に、企業や大学の中でAという人とBという人が人間関係を結ぼうとするとき、企業社会では日本的雇用関係という企業社会の規範価値が両者の関係を規定する。また大学においては、偏差値学力に基づく大学の社会的序列あるいは大学間格差が、AとBの社会的関係を規定する。このようにして、社会的規範価値というものが、個人の間人間関係を収斂していく力を発揮し、その価値観を実現する方向へ求心、あるいは個々人の存り方を強力に規定していくのである。図30の矢印の方向がそれを示している。したがって、「個（A）」と「個（B）」が直接人間関係を持って結びつくことはほとんどなく、中心にある「社会的規範価値」と一体になることで両者の社会的関係ができ上がるのである。またこうした「社会的規範価値」と一体になることができない「個」は否定され、社会関係から排除されていくのである。

【図26：企業によって再編成された「組織的規範価値」と「個」の関係】

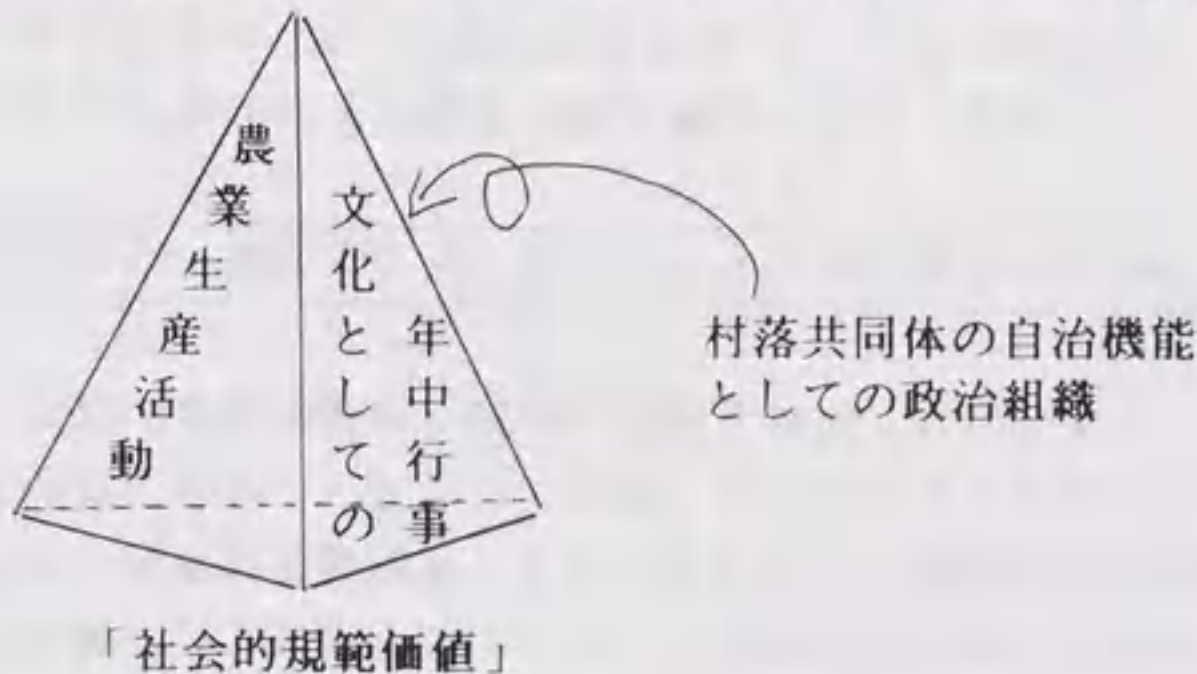


同図で重要なことは、個人は「個」あるいは「自分」というものを公共社会の中で持つことが許されず（個性を示す細い二重線）、もっぱら組織的規範価値に埋没あるいは一体化することにより個人同士が結びつけられてきたということである。このように「個」は「組織的規範価値」から一方的に統合される対象としてしか位置づけられなかったのである<sup>(51)</sup>。

・生産・文化・政治といった社会のあらゆる活動を貫く「社会的規範価値」

先に、企業の組織的規範価値は日本の農村社会をモデルにしていると述べた。しかし農村社会では、日本の企業社会には見られない、個々の構成員によって支えられる自治機能というものがある。そしてこの自治機能が、農業生産活動と密接につながっている。（図27参照）

【図27：日本的村落共同体の「社会的規範価値」が持つ三つの側面】



たとえば、早春に雪溶け水を一度、ふもとの「ため池」にプールし、温めてから田植え用の水として田に引く時に「どの田がどれだけ温かく良い水を引くか」ということは秋の稲の収穫に大きく影響する。放置すれば大変な争いになるところを、村落共同体では「水口祭」<sup>(52)</sup>という年中行事を村をあげて行うことにより、平和的にこの争いを解決する自治的仕組みを作り上げている。すなわち「水口祭」という年中行事は、村落共同体の文化でありながら、生産活動の重要な一環として、つまり「生産の社会関係」として位置づけ

られているものである。またこうした年中行事を執り行う組織は、村落共同体の自治的政治機構そのものである。このように、一面から見れば、生産活動の一環であり、別の面では文化そのものであり、さらに他方では政治的自治機能そのものである「ある何か」が見えてくる。本論文ではこれを「社会的規範価値」と規定し、生産・文化・政治といった社会のあらゆる活動はこの「社会的規範価値」を実現することをめざして動くことになる。ここに「社会的規範価値」の原型を見ることができよう。

ところで生産力が低い段階では、シャーマニズムの迷信が「社会的規範価値」全体を支配することが多かったと思われる。しかし技術革新の進展にともなって生産力が高まるにつれ、「社会的規範価値」は次第に科学性を帯びていく条件は十分あったのではなかろうか。言い換えるならば、民衆が主体形成を行う条件はあったと思われる。

## 第二節：サービス業と密接な関係を持ちながら社会的規範価値を創造する商業

### (一) 「サービス労働」の価値形成性についての学説史

#### (1) 地域経済を「価値形成」論の問題としてとらえる論理の必要性

前節でも述べた通り、企業が自ら作り出す「企業内の組織的規範価値」は日本の農村が持つ社会的規範価値」をモデルあるいは基盤にしている。そして技術革新にともなう「労働力の流動化」と社会の思想的進歩、すなわちデモクラシーの発展に合わせるため、「企業社会の規範的価値」は絶えず再編成を余儀なくされている。(図28参照)

【図28：「日本の農村が持つ社会的規範価値」と「企業社会の組織的価値」】

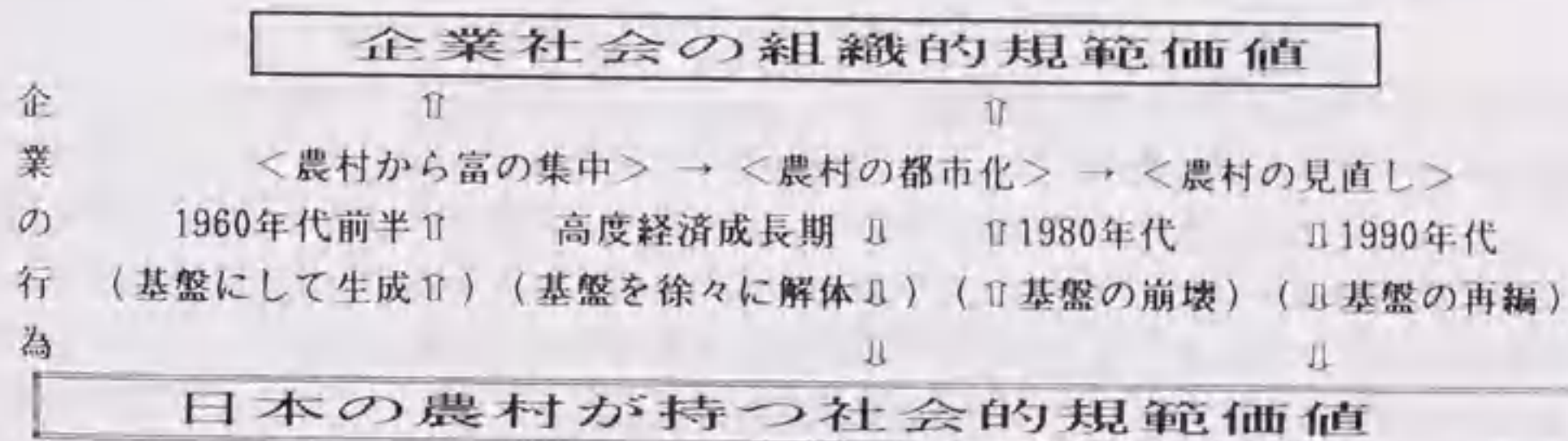


図28は、企業の生産活動が、地域の論理を無視しては計画が立てられないほど、この両者が密接な関係にあることを示している。言い換えるならば企業の生産活動を規定している「企業社会の組織的規範価値」というものは、「農村の社会的規範価値」の再編なくしてその変革が難しいことを示している。特に高度経済成長期以降は、一見して「企業の組織的規範価値」が一方的に「農村の社会的規範価値」を変容・解体させてきたように思われる。「都市化」と言われるものがそれにあたる。しかしこれは同時に企業自身の社会的基盤を崩壊させる過程でもあったと言わなければならない。そして1980年代から90年代にかけては、企業は自らの社会的基盤をほぼ失うことにより、「企業の組織的規範価値」も崩壊し、そのものを新たに再編成することを余儀なくされているのである。つまりこれが経済界・財界から出された「日本的企業経営」についての一連の改革案として示されている事態を指しているのである。こうして企業は、再度自らの基盤であり、経営の



論理的原点でもある「日本の農村が持つ社会的規範価値」の再分析が重要になってきたのではなかろうか。以上が今日「企業社会の組織的規範価値」の側から「農村の社会的規範価値」へ密接な関係が求めれつつある理由である。

「日本の農村が持つ社会的規範価値」の論理は「生産」「文化」「政治」といった地域社会のあらゆる活動が複雑に織り成して作り上げられてきたものである。(図27:1) 7頁)しかしこれまでの経済学における議論では「物質的財貨を生産する活動」のみが「価値」を生み出す「生産的労働」であると規定され、「文化」あるいは「政治」といった社会的活動は「生産的労働あるいは労働ではない」として除外されるのが通説であった。したがって、「社会的規範価値」という概念も「生産的労働」が生み出す「価値」の範疇には入らず、つまり「経済学の研究対象ではない」とされてきたのである。このように狭く限定された「生産的労働」論や「価値」論では、現代社会における地域経済のダイナミックな展開や歴史(図28)を十分説明できなくなっている。そこで本節では、「サービス労働の価値形成性」を論証しようとする学説に依拠しつつ、「日本の農村が持つ社会的規範価値」と「企業社会の組織的規範的価値」の関係にせまりたい。

地域での経済活動を「社会的規範価値」との関係でとらえていくこと、すなわち純粋に「価値形成」論の問題としてとらえる経済学的論理を見いだすことは、現代社会において企業が生き残りをかけて「企業体質の変革と地域の再編」を行おうとしている動向を分析するためにどうしても求められる研究課題である。そしてこの課題にせまる入り口、あるいは今求められている理論を見いだすための手掛かりとして「サービス論争の学説史」を分析することは最も適切な方法ではないかと思われる。

## (2) 「サービス論争」の概略

「サービス労働」が価値形成的かどうか、という議論は、経済学では通説派と反通説派との間の論争として展開されてきた。その論点は「サービス労働が物的財貨を生む生産労働であるか否か」を中心に議論されてきた。赤堀邦雄氏は、「資本主義のもとでサービスを生産する労働は、実質規定上は生産的労働だが、形態規定上は生産的労働なのである」とし、サービス労働が「物的財貨を生まない労働であるから生産的でない」とする通説派を批判した<sup>(53)</sup>。刀田和夫氏も赤堀説を基礎にして「サービス労働か物的財貨生産労働であるかという違いは労働の使用価値的側面の問題であって、それは労働の社会的側面に関係をもつ価値形成性の問題とは関係がない」として通説派を批判している<sup>(54)</sup>。しかし赤堀氏や刀田氏などのこの主張には、刀田氏自身も述べていることであるが、「サービス商品は労働そのものであり労働の生産物(物的財貨としての価値物)ではない」(本源的規定の問題)あるいは「サービス労働は消費過程の労働であって生産過程の労働ではない」(形態規定の問題)という通説派の批判にたいして十分に応えるものにはなっていない弱点があった。すなわち通説派の多くはサービス労働を「消費のための労働」と規定し(形態規定)、こうした「労働」を「商品」として販売する部門をサービス業と定義づけている(本源的規定)。つまり通説派が「生産的労働のみが国民所得(あるいは価値)を生産する」と言う時、ここには「価値は商品という物的財貨という形態でしか現れず、本源的にはこうした(物的)財貨を生む労働が生産的労働のことである」という本源的規定が前提として置かれているのである。

したがってサービス労働の価値形成性を根拠づけるためには、「サービス商品も生産物であり、サービス労働も物的財貨生産労働と同じく商品として販売される生産物を生産する」(刀田)ということ論証する必要があった。そしてこの論証のためには、「何を生産したか」といういわゆる「生産物」概念を物質的価値(対自然との関係)を越えてとらえ直し、労働の社会的側面を含む新しい価値概念(社会的規範価値の概念)に基づいて「労働」概念と「商品」概念を定義し直すことが求められた。(すなわち本源的規定の社会的側面から考えることである)

こうした新しい「本源的規定」を定義するための前提的問題、すなわち通説派が依拠している命題(本源的規定)にしのび込まされていた混乱にたいして交通整理をしたのが伊藤岩氏であった。

「生産的労働のみが国民所得(あるいは価値)を生産する」という命題は、人間の対自然の関係にかかわる有用労働の規定と、労働の社会的側面にかかわる抽象的人間労働という、次元の違うものを混同するものであり、それはまた「有用労働が価値を形成する」というに等しい誤りを犯すものである<sup>(55)</sup>

「生産的労働」という概念を「物質的価値を生産する労働」という前提で用い、「生産的労働の社会的側面」を事実上切り捨てる、という通説派が行っていた「本源的規定」の生産的労働をめぐる混乱は、伊藤氏によって終止符を打たれたことになる。

こうしてサービス労働の「本源的規定」についての研究は新しい局面を迎えることになった。その第一段階の議論として、金子ハルオ氏が、「現代的な生産的労働論をめぐる戦後の諸研究は……第二期には、生産的労働の本源的規定と歴史的規定との統一についての積極的解明の必要が提起されるにいたり……」と述べ、「物質的財貨を生産する労働とは、理論的にはけっしてたんなる本源的な意味での生産的労働ではなく、社会的再生産過程の特種・資本主義的形態規定をとおして、……把握されなければならない。」と述べている<sup>(56)</sup>。金子氏の指摘は、「生産的労働」という概念は「本源的規定」から離れて、価値論として見ていく必要性を述べているものであり、本書の主旨に合致する議論が幕を明けたことを示すと言えよう。そこで、「価値論」の問題としてサービス労働を定義しようとする飯盛信男氏らの「有用効果説」<sup>(57)</sup>と馬場雅昭氏らの「無形生産物」説<sup>(58)</sup>、そして両氏らの所説と軌を一にしつつ、それらを大きく包括する刀田和夫氏の「生産物説」について次に考察したい。

(3) 「サービス労働」が生む使用価値の存在をどこに求めるか、あるいはその存在の証拠をどう論証するかをめぐる論争

#### 1. 論理的に無理のある飯盛氏のサービス労働「有用効果」説

飯盛氏は、サービス労働の価値形成性を論証するためには、(a)「生産的労働」概念、すなわち労働過程についての本源的規定と、(b)その結果たる「使用価値」の概念、すなわち価値増殖過程についての形態規定を区別し、(a)と(b)の対立物の統一としてとらえる必要がある、と述べる(図29参照)<sup>159)</sup>。そして生産的労働論を価値論理解の前提とみなし、そのことによって双方の本来的意義を見失ってしまったところに従来の生産的労働論争の基本的欠陥・混乱の原因があったとし、サービス労働の価値形成性の論証は、価値論・再生産論を出発点としてなされるべきであると主張する<sup>160)</sup>。飯盛氏がこうした主張をする理由には、現代資本主義においては、サービス部門は社会的分業の大きな環をなし、また利潤追求(価値形成)の広大な分野であることから、その分析なしに現代資本主義の下での生産関係の把握は不可能であるという考えがあるからにはほかならない<sup>161)</sup>。

#### 【図29：飯盛氏の本源的規定と形態的規定の区分】

(1)本源的規定：労働過程、自然と人間の連関にかかわる概念、資本を生む労働概念

(2)形態的規定：価値増殖過程、生産的労働の結果としての使用価値概念

生産的労働の歴史的規定は労働の一定の社会的形態形態から生じるところの、労働の価値規定である<sup>162)</sup>。使用価値の概念は人間相互の社会的労働関係(社会的分業)である<sup>163)</sup>。

飯盛氏のこうした交通整理によって、「労働」の結果としての「生産物(=使用価値)」に物質的概念しか認めない通説派にたいし、「物質的ではない使用価値」を認めるための論理的枠組みの設定がほぼ整ったと言えよう。そこでサービス部門における「使用価値(生産物)」とは何か、そしてそれはどこに存在するのか、という点に論点が移されていくのである。飯盛氏はこの点について次のように述べる。

サービス部門においては「生産過程(サービス提供)」そのものが生産物であり、生産物は生産過程から切り離せないのである。有用効果概念は「労働過程を物質化・対象化ということを捨象して労働主体に即してとらえ、有用労働を機能しつつある状態、流動状態においてとらえたものである<sup>164)</sup>。

つまり、サービス労働の使用価値は「労働過程」から切り離せないもの、すなわち「機能しつつある労働そのもの」であり、物質的形態を取らぬことから「有用効果」として規定される、というのが飯盛氏の主張なのである。しかし飯盛氏のこの論理にはいくつかの問題がある。

まず第一に、「自然素材・物質的基体を前提としないサービス提供においては有用労働がもたらす有用効果そのものが使用価値となるのである<sup>165)</sup>」という飯盛氏の「使用価値」概念は、「労働そのものは売買の対象ではありえないし、価値の担い手でもない」ことか

らするならば、明らかに論理的に問題があると言わねばならない。同様の批判は刀田和夫氏からも出されている。刀田氏は、飯盛氏は「使用価値の生産は自然素材（物質的基本）と有用効果との結合」としてとらえ、「有用効果」を生産物と規定するが、それは根拠がなく明確な定義なしに言っている、と述べる。そしてもし「有用効果」を自然素材の形態を変えること、ととらえるのであれば、それは「作用」であり、その「結果としての物的生産物」ないしその「使用価値」ではない、したがって「有用効果」ではなくて、「有用作用」と表すべきである、と批判する<sup>166)</sup>。刀田氏が言うまでもなく、飯盛氏の主張する「有用効果」概念は明らかに労働概念に属し、労働とは区別される使用価値概念として規定するには無理がある。したがって飯盛氏の言う「有用効果」は実質的には「労働」にならざるを得ない。刀田氏は「この意味では飯盛氏のサービス商品＝有用効果説は生産物説的衣装をまとったサービス商品＝労働説、疑似労働説であると結論しないわけにはいかない。……サービス商品が労働であり、その生産物でないならば、サービス労働が商品として生産物を生産するとはいえないくなる。」と結論づける<sup>167)</sup>。

刀田氏のこの批判に対して、飯盛氏は「サービス部門においては対象的生産物がうみだされず労働の対象化・凝固がないからこそ、サービス労働にかんする長年にわたる論争が展開されてきた。……サービス部門の物財生産部門とのちがいはまさに『生産と同時に消費される』ということにあるのであり、そこにおける生産と消費の理論的・概念的区分によってその分析が可能となる。この外観・現象にとらわれ両者の理論的・概念的区分をやらなければ通説におけるようにサービス部門は消費部門（所得配分過程）に位置づけられることとなる。……刀田氏のようにサービス労働の『対象化・凝固』と説くことは、『生産過程と同時に消費される』というサービスの特質、物財に比してその特質すなわち現実を無視した理論（空論）である。」<sup>168)</sup>として反論している。

しかしいかに飯盛氏が「現実を無視した空論である」と強調してみても、もし氏が「売買されるのは、労働の結果たる有用効果である」というのであるならば問題はないが、氏自らサービス労働は生産的労働概念から切り離して価値論として論じなければならない、と言っておきながら、「労働そのものが価値を完成した商品である」と主張するのは論理的に自己矛盾していると言わなければならないであろう。また刀田氏は飯盛氏の主張する「労働過程＝使用価値」という考えが論理的ではない、と批判しているのであって、飯盛氏はこれに対して「空論である」と反論するだけで、きちんと答えていない。また、どうして刀田氏のこの批判が「外観・現象にとらわれ両者の理論的・概念的区分をしていない」という批判の方向へ飯盛氏が向けられるのか、これも飯盛氏の反論の方法として問題がある。今日サービス労働の価値形成性の論証が直面している重要な研究課題は、刀田氏と飯盛氏の論争で焦点とされた、「対象化・凝固」した物質的使用価値論に立っているかどうか、という点ではなく、「サービス労働はそれ自体とは区別される使用価値を生む」のか、あるいは「サービス労働は労働過程とは切り離せない使用価値を生む」のかという論争に決着をつけることではなからうか。

2. 労働過程の中ではなく、それと緊密に結びつく「社会的関係」、すなわち「生産の社会関係」の中に実在するサービス労働の生む「使用価値」

飯盛氏が「サービス労働は労働過程とは切り離せない使用価値を生む」という立場をとる背景には赤塚邦雄氏による次の規定があると言ってもよいであろう。

サービス労働は、まさに労働過程にある労働・流動状態にある労働が、そのままの状態市場にあらわれ、他人によって需要される。サービス労働は、労働の流動状態そのものが使用価値であり、そのまま(サービス)商品なのである。(69)

赤塚氏がこのような論法を立てた理由の一つに「サービス生産労働は価値を生まない。物的商品を生産する、物に対象化された労働のみが価値を生むのだ」という通説派の労働価値論に対する「くさび」を打たなければならなかった、という当時の事情があったことを理解しなくてはならないであろう。その証拠に、赤塚氏はすぐ後に、「しかし、やはり労働そのものが価値なのではない。労働は一定の社会関係のもとではじめて価値になる。サービス労働はサービスが商品として生産されるときにのみ価値的性格を持つ。商品体のなかで労働の社会的性格—社会的総労働の一分子であるという性格—がつくられ、それが労働に価値性格を帯びさせるのである<sup>(70)</sup>。」と述べ、「労働過程=使用価値」とすぐ直結する考えに警告を発している。また赤塚氏は「サービス労働が使用価値である」と述べたのではなく、サービス労働の「流動状態そのものが使用価値である」と規定したのであって、「流動状態」というものが、「生産の社会関係を形成する過程」を当然意味している、と理解すべきであろう。したがって、「赤塚氏が労働の流動状態そのものが使用価値であり、そのまま(サービス)商品なのであると規定した」ととらえることは、「労働過程」と「使用価値」の次元の違いを無視する新たな誤りであると言われても仕方がないのではなかろうか。

ではなぜ飯盛氏は敢えて「労働過程」と「使用価値」の接近を試みようとするのであろうか。今考えられる理由の一つは、「サービス労働」が生む使用価値の存在をどこに求めるか、あるいはその存在の証拠をどう論証するかという課題に対して、飯盛氏の「有用効果」概念では「労働過程」という物的より所を探さなくては、無形の商品に対して価値づけが困難だったからではなかろうか。この点を刀田氏は使用価値を物的存在あるいはそれに類似した形として求めようとする、として批判しているのではなかろうか。

そこで赤塚氏の「①物を生産する労働は、労働そのものが価値ではないのだから、物に対象化され、ものの姿をとって社会にたちあらわれてはじめて価値性格を取得する。しかしサービス生産労働は、そのままの姿で市場にあらわれ、人間労働の支出として価値性格を取得するのである。」<sup>(71)</sup>という指摘と、同じく赤塚氏の「②労働そのものが価値なのではない。労働は一定の社会関係のもとではじめて価値になる。」という二つの指摘を合わせて検討し直す必要があるであろう。結論的に言うならば、「使用価値」というものは労働過程の中に実在するのではなくて、社会関係の中で生まれ、そこに実在する、という原則が改めて確認できるのではなかろうか。「サービス労働はそれ自体とは区別される使用価値を生む」という立場は、言い換えるならば、「使用価値」が「社会的関係」の中に実在するということを意味していると理解せざるを得ない。

サービス労働が価値を形成するか否かは、それが社会的分業の一貫をになっているか否か、すなわち社会のための使用価値を提供するか否かにかかっていることは飯盛氏も認めるところであろう。しかし飯盛氏が言うように、サービスの使用価値は物的形態を取らないことから、「労働から切り離すことができない使用価値」あるいは「労働過程そのものに含まれ、労働の終了とともに消滅する価値」と手放して決めつけてよいものであろうか。社会関係の中で商品としての使用価値を認められる、言い換えるならば、認識の世界の中に使用価値の存在を認めることができなければ、サービス労働の価値形成性を論証することは難しくなるのではなかろうか。こうしてサービス労働の価値形成性の論証は価値論の問題として取り扱うことが求められるのである。

#### (4) 「サービス労働」が生む「使用価値」としての「社会的規範価値」

これまでの考察で、価値形成性の問題は形態規定、すなわち社会関係の中で価値論の問題としてとらえる必要のあることが明らかにされた。つまり生産的労働が労働過程の中で生むものは資本であり使用価値ではないこと、また使用価値は社会関係の中で形成されるということである。この原則に従えば、サービス労働も労働過程の中ではなく、社会関係の中で「使用価値」を形成するということになる。言い換えるならば、「使用価値というものは労働過程を経ただけでは形成され得ないこと、また逆に労働過程を経なくても、社会関係の中に位置づけられるならば、新しい価値を生むこともある」という意味をも含んでいる。しかしサービス労働論に関する研究のほとんどは、この逆のケース、すなわち「商品が労働過程を経ずに社会関係の中に位置づけられることにより新しい価値が付加あるいは追加形成される」ということを認めようとしない。「価値形成性の問題は本源的規定ではなく、社会関係の中でとらえる必要がある」とは言いながら、あくまでも「労働過程」を経ることが前提にあって、それプラス「社会関係の中で位置づけられる」ということが暗黙の条件として設定されているのである。価値形成というものを「価値論として本源的規定から解放し、価値認識者の世界に戻す」ということを許さない特定の認識が強く働いていると言う以外にないであろう。こうした認識方法は「商業」というものをどうとらえるか、という点に最も明確に現れる。

サービス労働を価値形成性として認める論者の中で、商業の不生産性を明確に主張する一人として馬場雅昭氏をあげることができよう。馬場氏は「商業労働は売買そのものではなく、売買を成立させるためにのみ行われる労働であり、その結果が売買の対象となる使用価値も、したがって剰余価値も生産しないから、不生産的労働なのである。<sup>(72)</sup>」と商業を定義している。ここには商業の本質は、購入した商品に使用価値上の変化を加えず、そのまま再販売するところにあること、そして商業労働はその手助けをするだけであって労働過程が包摂されていないから価値を生産しない、とする馬場氏の論理が極めて明確に出されている。

次に、商業の生産性を認める論者の一人として伊藤岩氏をあげることができよう。伊藤氏は「価値として完成するということは、使用価値としても完成することである。商品の使用価値としての完成は、単位物的形態における完成だけではなく、社会的形態における完成でもなければならない。社会的形態における完成とはそれを使用価値として消費する人の手に渡すこと、すなわち売られることである。売られるまでは、商品は使用価値とし

て物的には完成しても社会的には完成しない以上、この完成のための追加的に投下される労働は商品価値を形成するはずである<sup>173)</sup>。」として「商品の社会的完成」を達成するための労働（商業）は価値形成的であるとしている。

伊藤氏の「社会的完成」説にたいして、飯盛氏は「このような主張は明らかに誤りである。売買がもたらすものは社会的な所有名義の変更にとどまるのであって、商業労働は何ら人間の欲望充足の機能を果たさず、使用価値を完成させるものではない。<sup>174)</sup>」と批判している。ここには、非有形的な使用対象を生み出すサービス部門を、「売買機能と貸付け機能を担うに過ぎないと規定された商業」から区別して、価値形成的とみなす飯盛氏の論理が明確に出されている。つまり飯盛氏は、商業・金融・保険・不動産は売買機能と貸付機能を担うのみでなんら使用価値を創造することなく、したがって価値を形成することはないとし、またその機能は所有の移転・貸付という観念的な流通操作に過ぎず、その本質は使用価値の提供ではなく「消費を準備すること」にあると定義するのである<sup>175)</sup>。このようにサービス労働の価値形成性を労働過程の中でとらえようとする飯盛氏にとって、労働過程を経ない商業に価値形成性を認めることができないのは当然のことであろう。

馬場氏もまた飯盛氏と同様に、伊藤氏の「社会的完成」説にたいして、次のように批判している。

商品は、売られるまでは物的に完成していても、社会的には完成していないというのは、如何なる意味であろうか。……伊藤氏の『使用価値の社会的形態における完成』とは……使用価値の社会的実証、価値実現であり、使用価値の社会的形態における完成ではない。<sup>176)</sup>

刃田氏とほぼ共通する「無形生産」説の立場を取る馬場氏は、飯盛氏とは異なる論理で、すなわち「形態規定における使用価値の完成なのかどうか」という点をめぐって原則的批判を展開している。すなわち以下の通りである。伊藤氏の「社会的完成」説には商業労働の実態として「運輸業や保管業に独自化されない運輸と保管」があげられている。これに対して馬場氏は、「こうした業務は商品の場所的移転やそれ自体を直接の目的として行われるものではなく、売買を成立させるためにのみ行われる活動である。したがって商業とは売買という目的と結果によってのみ規定された活動であり、もともと、運輸や保管ではないのである。それ故、価値形成的労働・生産的労働ではない。<sup>177)</sup>」と述べる。このように馬場氏は、伊藤氏が「運輸業や保管業」といった、サービス労働論の中で価値形成性と既に認められている論理に依拠して商業の価値形成性を論証しようとした方法論そのものに無理がある点を問題にするのである。

以上の考察から、「商業」の価値生産性を認めようとする論も、それを否定しようとする論も共通して、「サービス労働の価値形成性とその実在」を物的に論証あるいは認識しようとする方法論から十分解放されていないことがうかがわれるように思う。先の考察にもあるように、価値は労働過程には存在せず、社会関係の中に存在する。したがって労働過程を含むか含まないかという問題は、価値の形成性あるいはその認識から原則として切り離すこと、あるいは労働過程は価値の認識にとって基本的には関係のないことであるという原則を看過してはならないであろう。「価値形成性を論証するためには労働過程を

経なければならぬ」、ということに固執すること、すなわちなんらかの加工なり手が加えられなければ価値は形成しない、ということ的前提にすることは個人の自由であるが、それは価値形成性の原則にとってはさしあたり関係のないことであろう。こうした誤った認識には価値を「価値物」として物質的にとらえる認識論があると言わざるを得ない。価値は社会関係の中で形成され、社会関係に包摂されるものである。言い換えるならば、使用価値は人々の認識の中に存在するのであり、商品という物質の中に物象化されて実在するのでも、労働過程に存在するわけではなく、ましてや何かの物質などではない。

このようにサービス労働論のほとんどは、「商業」というものを生産的労働から切り捨てることにより、初めてサービス労働の生産性が論証できる、という共通した論理を含んでいることが明らかになる。すなわち「物的でないものを生産するサービス労働についても価値形成性を認めよう」「そのためには価値形成性は本源的規定の中ではなく、社会関係の中でとらえる必要がある」とは言うものの、「価値」というものを労働過程を経ることにより、あるいは労働過程そのものをサービス商品として物象化し、サービスの使用価値の実在性をなんとかして物的にとらえようとする意識が根強く残っていると見えよう。したがって労働過程を経ない経済活動を社会関係でとらえ「価値形成性」あるいは「生産的」と認めることは、事実上不可能になってしまうのである。



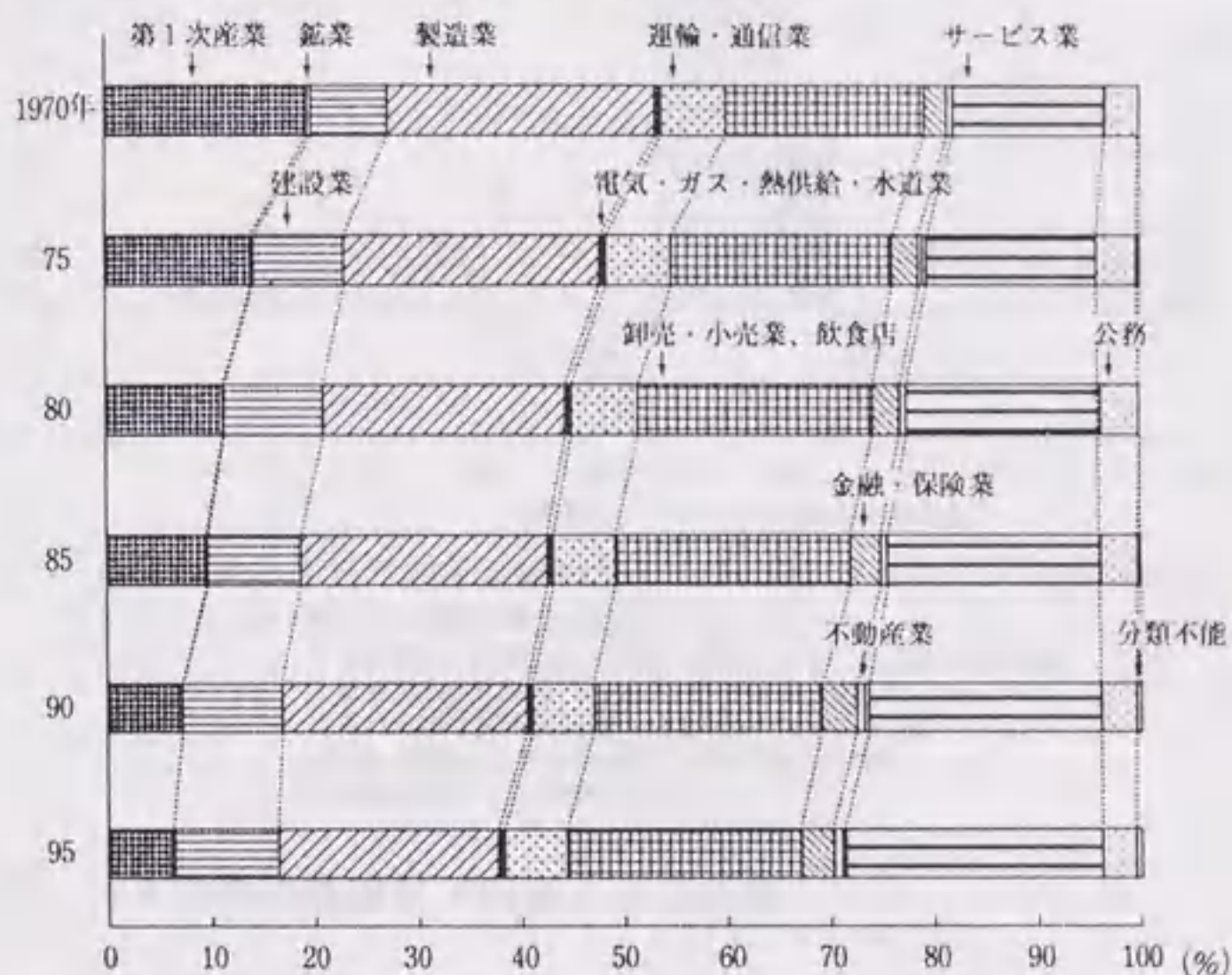
(二) 商業との密接な関係の中で社会関係を形成するサービス業

(1) サービス業の実態

先でも考察したように、商業およびサービス業が含まれる第三次産業が全産業中の就業者に占める役割は年々増加の傾向にあり、今日では約6割以上を占めるようになっている<sup>(78)</sup>。

(グラフ17参照)

【グラフ17：産業別就業者数構成比の推移】

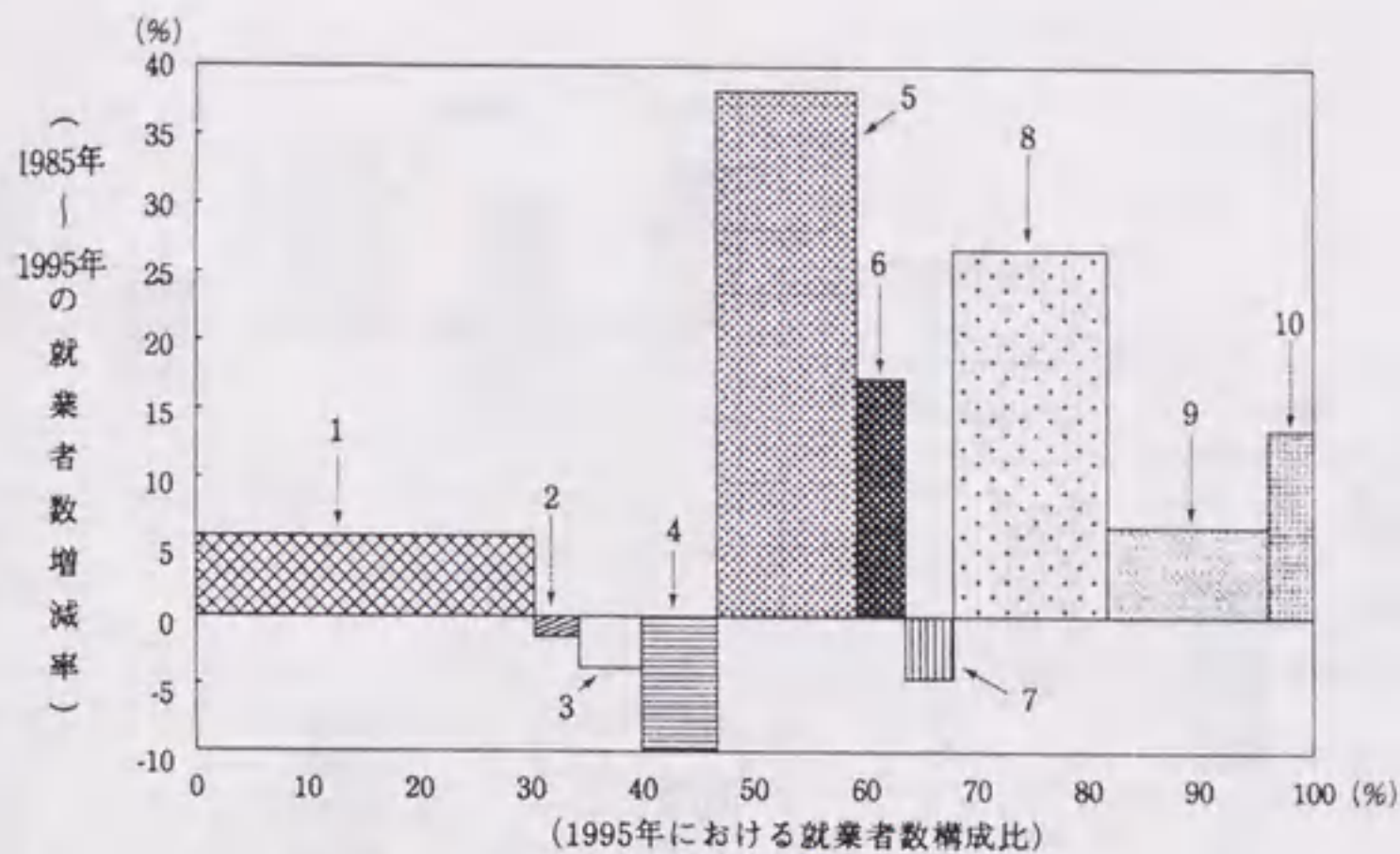


出典：日本労働研究機構『平成9年度版労働白書』105頁

製造業部門の中の事務系の職種を含めるならば、サービス関連の職種に就いている人口はさらに増加するであろう。このように、第三次産業は現代社会では第一次産業、第二次産業の合計よりも多い就労人口を抱える産業として経済全体の中で大きな比重を占めているということが言えよう。これは言い換えるならば「第三次産業が作り出す社会関係が社会全体の規範力を規定するだけの勢力を持ちつつある」ということになろう。そこで第三次産業の中でも就労人口の割合が大きい「サービス業」と「商業」において、どのような変化が見られ、どのような社会関係を形成しつつあるか、という点について考察してみたい。

まず商業について過去10年間の動向を見るならば、伸びを示している分野と低迷を続けている分野の二極分解が見られる<sup>(79)</sup> (グラフ18参照)。

【グラフ18：卸売・小売業、飲食店の業就業者数の増減の業種別内訳】



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)

(注) 図に付した番号の示す業種は以下のとおり。

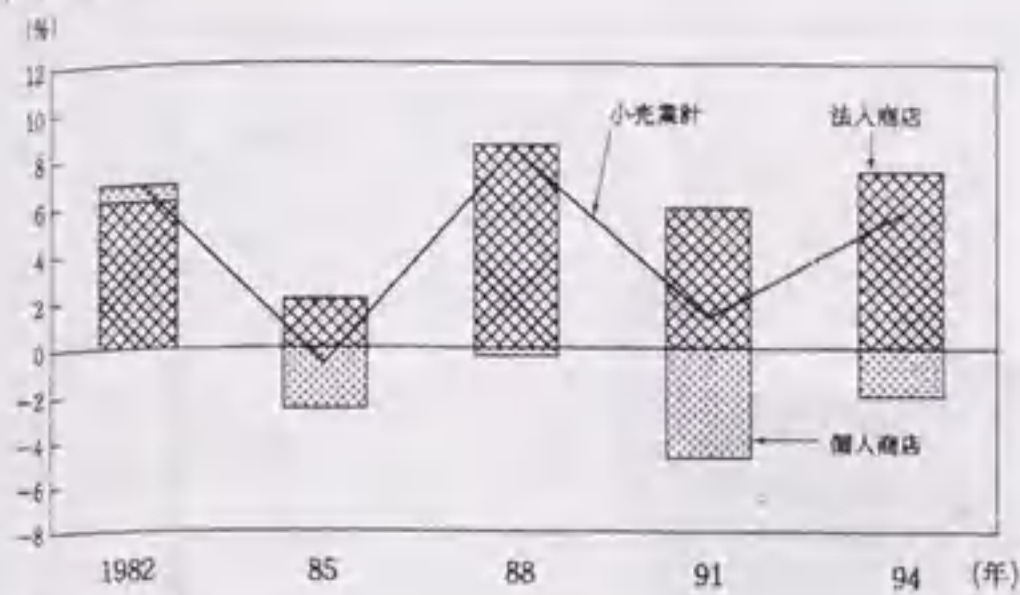
- 1 卸売業 2 各種商品小売業 3 織物・衣服・身の回り品小売業
- 4 飲食料品小売業 (その他の飲食料品小売業を除く)
- 5 その他の飲食料品小売業 6 自動車・自転車小売業
- 7 家具・建具・じゅう器小売業 8 その他の小売業
- 9 一般飲食店 10 その他の飲食店

出典：日本労働研究機構『同書』124頁

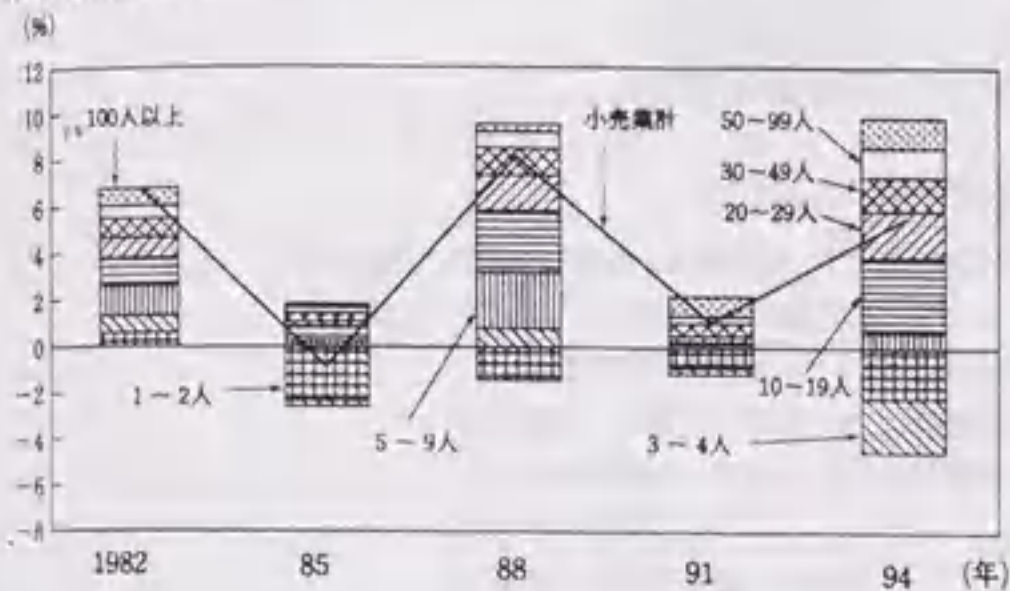
商業の内実をより詳しく見るならば、経営組織別では「法人商店」が伸びている反面、「個人商店」の落ち込みが顕著である。また従業員数では「3～4人以下」の商店が落ち込んでいる反面、「10人以上」では伸びが著しい、さらに売り場面積では「50m<sup>2</sup>以上」の伸びが見られる反面、「50m<sup>2</sup>未満」の店舗の落ち込みが著しい<sup>80)</sup>(グラフ19)。以上の点から、商業の分野では、経営規模の拡大による近代化と合理化を進めた部分の伸びが見られ、その反面経営の革新に遅れた部分の落ち込みが著しいといえることができるのではなかろうか。これを現実に当てはめるならば、小規模店舗の場合、コンビニエンスストアなど新しいタイプの小売業や、大型化した小売業ではスーパーなどにおいて伸びが見られるのに対して、昔からの家族的経営の商店の落ち込みが著しいということになる。

グラフ19：小売業、経営組織別、従業員規模別、売り場面積別従業員数増減寄与度

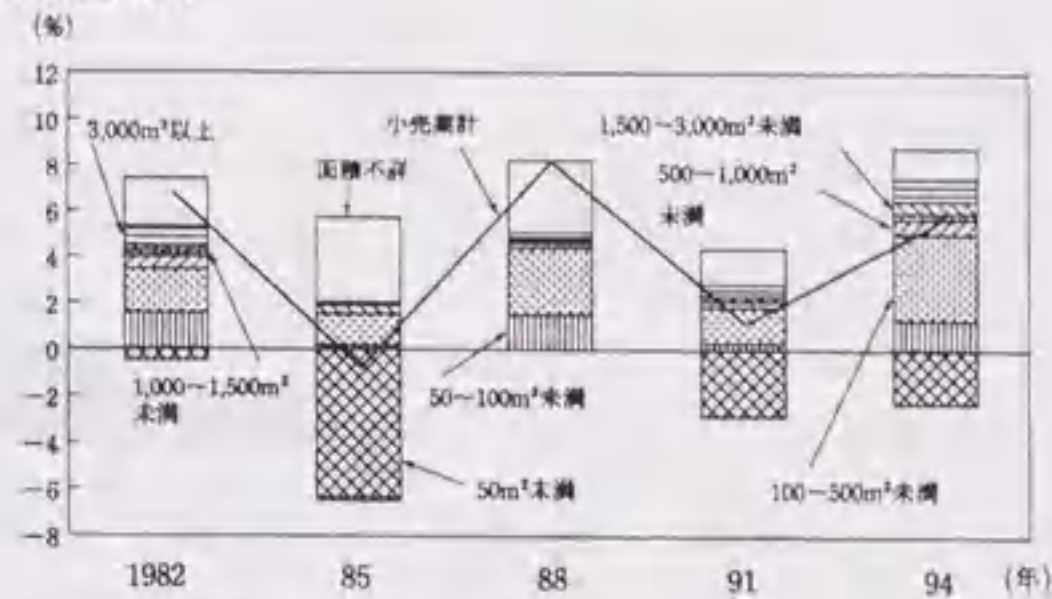
(経営組織別)



(従業員規模別)



(売り場面積別)



資料出所 通商産業省「商業統計調査」

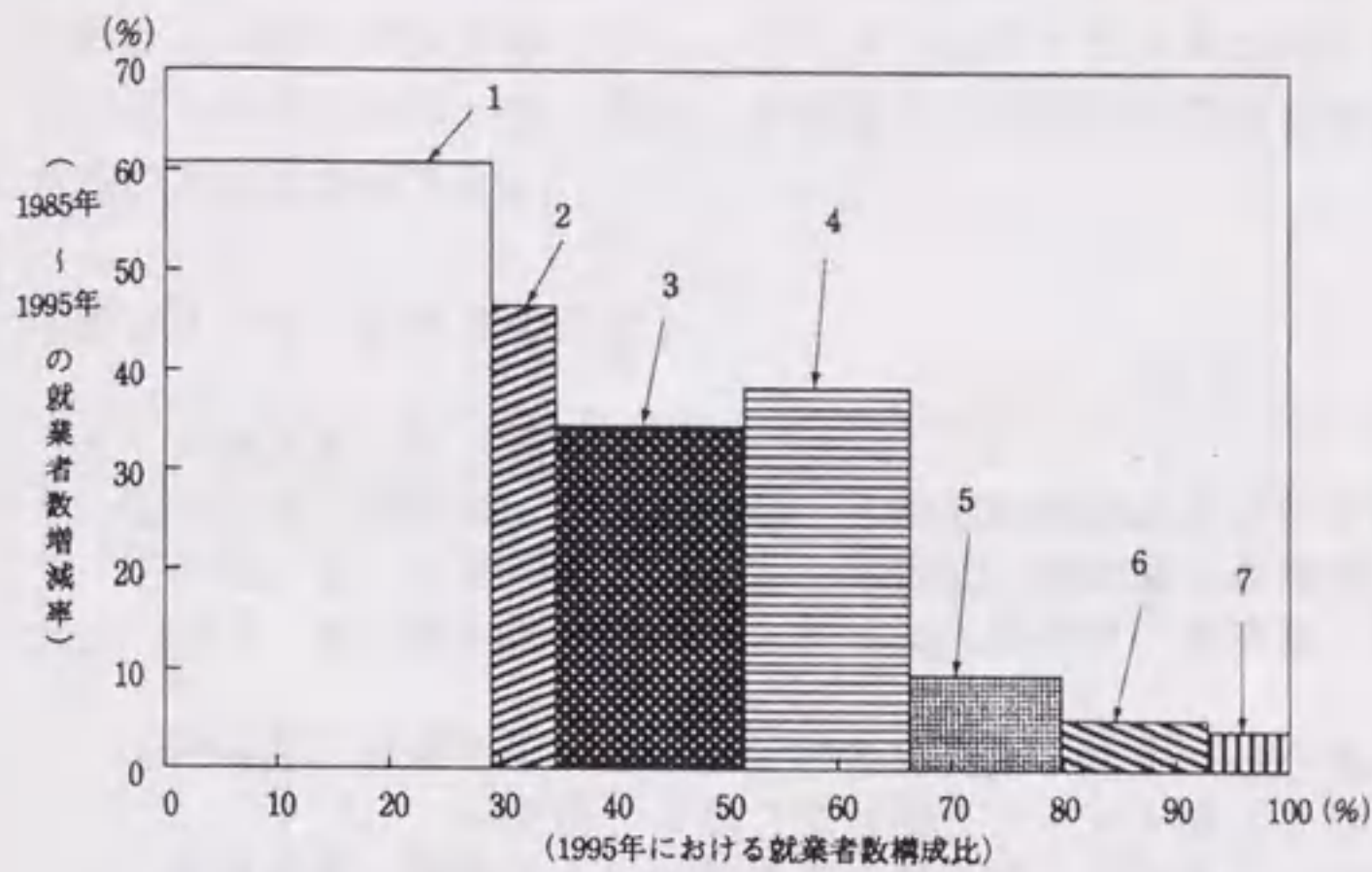
(注) 日本標準産業分類の変更のため、売り場面積別従業員数の1991年と1994年は、厳密には接続しない。

出典：日本労働研究機構『同書』139頁

コンビニエンスストアやスーパーなどは、都市から地方へと網の目のような全国的マーケットを形成しており、今や過当競争による生き残り戦争の時代に入っている。そこには核家族化したファミリーや若者などのライフスタイルに合わせた、でき合いの食料品や日常雑貨品の販売から電子コピー機、クリーニング、宅配便さらには公共料金支払いの窓口などにいたるまで、市民生活のあらゆる求めに応える、現代的「万屋」の役割を果たしつつある。さしずめ個々の市民の玄関先からちょっと歩いたところに全国的あるいは世界的ネットワークでつながれた販売網、情報・通信網が整備されているということになる。こうした状況を見るならば、小売業を拠点として新しい社会関係が地域社会で形成されつつある、とすることができるのではなかろうか。

次にサービス業について見てみよう。サービス業はその各分野において就業者数が着実に増加しているが、とくに「事業所関連のサービス」の伸びと、全体に占める割合が大きい<sup>(81)</sup> (グラフ20)。対個人・対事業所サービスによる「区分別従業員数の構成比」をみるならば、対個人サービスの占める割合が大きく、「対個人・対事業所の両方」を行っているものをふくめると、約六割近くのサービスが対個人サービスを行っていることになる<sup>(82)</sup>。(グラフ21)ここにも、サービス業は商業と同様に、「個人」の生活を基盤にして発展しつつあることがうかがわれる。

【グラフ20：サービス業就業者数の増減の業種別内訳】



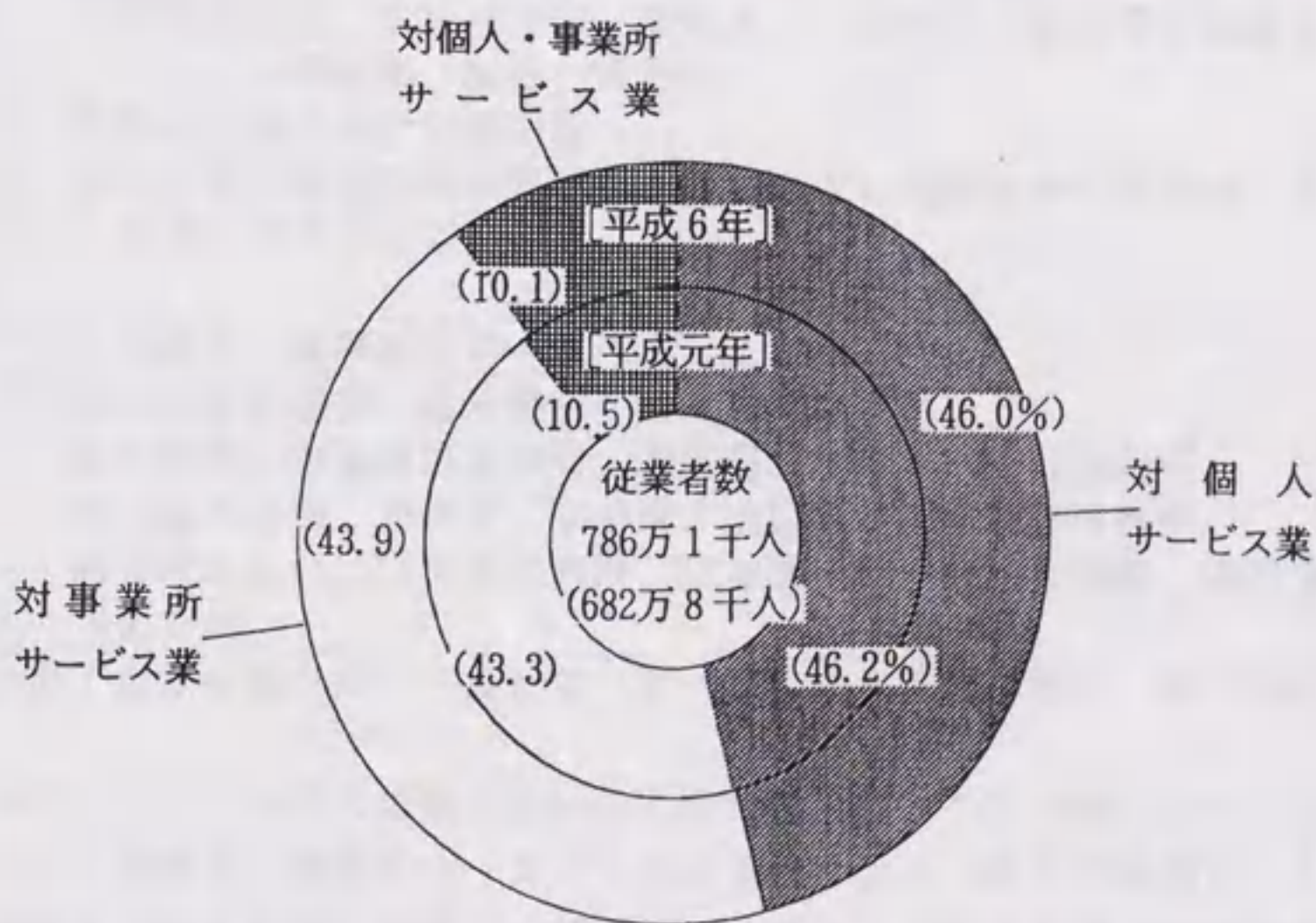
資料出所 総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)

(注) 1) 図に付した番号の示す業種は以下のとおり。

- 1 事業所関連サービス 2 社会福祉関連サービス
  - 3 医療・保健サービス 4 余暇関連サービス
  - 5 生活関連サービス 6 教育関連サービス
  - 7 その他のサービス
- 2) 業種の内訳は付注-4参照。

出典：日本労働研究機構『同書』125頁

【グラフ21：対個人・対事業所サービスによる区分別従業員数の構成比】



注) 従業員数の( )内は平成元年

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』3頁

サービス業が「個人」生活を基盤にしていることは、その内訳からもかいま見ることができよう。表23によれば、サービス業の業務内容は人々の私生活に直接かかわるものであることがうかがわれる<sup>183)</sup>。このようにサービス業が形成する生産の社会関係は消費者の個人的生活あるいは「個人」を基盤とした社会的関係を形成していると言えるのではなかろうか。

【表23：サービス業の内訳】

A：対個人サービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>①美容業、理容業、普通洗濯業、その他の洗濯あるいは理容、あるいは浴場業</li> <li>②生花あるいは茶道個人教授所、学習塾、音楽個人教授所、和裁あるいは洋裁個人教授所、そろばん個人教授所、書道個人教授所、健康個人教授所、その他の個人教授所</li> <li>③映画館、映画あるいは映像記録物賃貸業、ボウリング場、パチンコホール、マージャンクラブ、ゴルフ場、ゴルフ練習場、フィットネスクラブ、スポーツ施設提供業、遊魚船業、競輪あるいは競馬等の競争場、公園あるいは遊園地、マリナー業、テニス業、バッティング練習場、その他の遊戯場あるいは娯楽業、</li> <li>④その他：旅館、下宿業、公共放送業、冠婚葬祭業、火葬あるいは墓地管理業、獣医業、駐車場業、</li> </ul>
B：対事業所サービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>①土木建築サービス業、建物サービス業、</li> <li>②公認会計士、税理士事務所、その他の専門サービス業、</li> <li>③整備業、機械修理業、</li> <li>④事務用機械器具賃貸業、産業用機械器具賃貸業、自動車賃貸業、他に分類されない事務サービス業、</li> <li>⑤ソフトウェア業、情報処理サービス業、その他の情報サービス業、</li> <li>⑥民間放送業、広告代理業、映画あるいはビデオ製作業、映画あるいはビデオ配給業、ニュース供給業、劇場、興行場、</li> <li>⑦他に分類されない宿泊所、</li> <li>⑧その他：産業廃棄物処理業、競輪あるいは競馬等の競技団、警備業、計量証明業、リネンサプライ業、</li> </ul>
C：対個人・対事業所サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>①自動車整備業、鍛冶業、一般廃棄物処理業、</li> <li>②写真業、衣服裁縫修理業、表具業、洗張あるいは染物業、</li> <li>③公証人役場、司法書士事務所、法律事務所、特許事務所、</li> <li>④会社あるいは団体の宿泊所、体育館、著述家、芸術家、有線放送業、その他の物品賃貸業、</li> </ul>

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』より作成

次に、サービス業の規模あるいは就労状況について「対個人サービス」「対事業所サービス」「対個人・事業所サービス」別に見てみよう（表24参照）。まず、事業所数と従業員数について見るならば、「対個人サービス」では「美容・理容・普通洗濯」の三業種で51.6%（38万7千人）を占め、「対事業所サービス」では「土木建築・その他の専門サービス・公認会計士・税理士」の三業種で44.2%（12万8千人）、「対個人・

事業所サービス」では「自動車整備・写真・公証人役場・司法書士」が66.3%（10万3千人）で多数を占めている。このようにサービス業は、現代社会の個人生活に欠かせず、しかもサービス内容の専門度と公共性の高い順に事業所数が多く、さらに「対個人サービス」→「対個人・事業所サービス」→「対事業所サービス」の順にサービス内容の耐用年数が長くなっている、ということがうかがわれる。

次に従業員数を見るならば、「対個人サービス」「対事業所サービス」「対個人・事業所サービス」のすべての分野で伸びが見られ、とくに前者二つで従業員数の大部分を占めている。「対個人サービス」では「旅館・パチンコホール」といった娯楽部門に多数の従業員を抱える業種が多く、「対事業所サービス」では「建物サービス・土木建築サービス」といった住宅関係に、さらには「対個人・事業所サービス」では「自動車整備」関連業種に従業員数の多い事業所が集中しているようである<sup>184)</sup>。

〔表24：事業所数と従業員数の多い業種〕

業 種	事業所数(千)		構 成 比 (平成6年) (%)	増 加 率 (%)	業 種	従業員数(千人)		構 成 比 (平成6年) (%)	増 加 率 (%)
	平成6年	平成元年				平成6年	平成元年		
対個人サービス業	749	708	100.0	5.9	対個人サービス業	3,615	3,156	100.0	14.5
美容業	168	158	22.4	5.8	旅館	785	732	21.7	7.3
理容業	126	125	16.8	1.0	美容業	408	389	11.3	4.7
普通洗濯業	93	91	12.4	2.9	パチンコホール	318	223	8.8	42.8
旅館	67	69	8.9	-3.3	普通洗濯業	312	306	8.6	1.9
学習塾	47	39	6.3	22.9	理容業	271	265	7.5	2.5
駐車場業	40	36	5.3	12.2	学習塾	253	219	7.0	15.8
その他の個人教授所	20	17	2.6	12.4	ゴルフ場	218	173	6.0	25.9
音楽個人教授所	17	16	2.3	6.8	その他の娯楽業	114	41	3.1	178.1
パチンコホール	16	14	2.2	20.3	冠婚葬祭業	108	105	3.0	2.9
寄席個人教授所	15	13	2.0	15.3	駐車場業	83	69	2.3	19.9
対事業所サービス業	288	241	100.0	19.6	対事業所サービス業	3,449	2,957	100.0	16.6
土木建築サービス業	59	44	20.5	34.0	建物サービス業	504	506	14.6	-0.5
その他の専門サービス業	36	28	12.4	25.3	土木建築サービス業	417	320	12.1	30.2
公認会計士事務所、税理士事務所	33	28	11.3	15.9	他に分類されない事業サービス業	411	294	11.9	40.0
他に分類されない事業サービス業	23	23	7.9	-1.0	ソフトウェア業	360	298	10.4	20.5
機械修理業	21	16	7.4	36.8	その他の専門サービス業	253	207	7.3	22.4
建物サービス業	16	12	5.4	33.2	警備業	230	171	6.7	34.3
ソフトウェア業	11	8	3.9	45.6	機械修理業	198	148	5.8	34.2
他に分類されない宿泊所	11	12	3.8	-6.1	公認会計士事務所、税理士事務所	160	143	4.6	12.0
産業用機械器具貸貸業	9	7	3.2	34.1	情報処理サービス業	136	164	4.0	-16.9
広告代理業	9	10	3.2	-8.8	広告代理業	120	135	3.5	-11.3
対個人・事業所サービス業	156	143	100.0	8.9	対個人・事業所サービス業	796	715	100.0	11.4
自動車整備業	69	61	44.3	13.1	自動車整備業	341	297	42.9	14.8
写真業	21	19	13.6	9.9	写真業	101	97	12.7	4.9
公証人役場、司法書士事務所	13	12	8.4	8.6	一般廃棄物処理業	92	86	11.6	7.5
法律事務所、特許事務所	11	10	7.2	17.1	その他の物品貸貸業	54	47	6.8	16.4
衣服縫製修理業	10	9	6.3	5.0	会社・団体の宿泊所	45	42	5.6	5.4
会社・団体の宿泊所	7	6	4.3	6.8	法律事務所、特許事務所	43	36	5.4	20.0
その他の物品貸貸業	7	6	4.3	6.5	公証人役場、司法書士事務所	40	38	5.0	5.4
一般廃棄物処理業	6	6	4.1	2.5	衣服縫製修理業	25	20	3.2	24.6
表具業	4	5	2.8	-4.0	有線放送業	18	12	2.3	51.5
洗染・染物業	4	4	2.3	-15.1	表具業	10	10	1.3	-1.6

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』6～7頁

経営組織別に事業所数を見ると、対個人サービス業では個人経営が58万人（対個人サービス業の事業所数全体の77.3%）、法人が16万8千人（同22.4%）となっていて、対事業所サービス業では逆に法人が18万2千人（対事業所サービス業の事業所数全体の63.3%）、個人経営が10万3千人（同35.9%）となっている。このことから対個人サービス業に個人経営の割合が高い業種が多く、また対事業所サービス業には

会社の割合の高い業種が多い、ということが言える<sup>185)</sup>(表25参照)。

[表25: 経営組織別事業所数]

区 分	総数	個人経営	法人			法人でない 団体
			会社	会社以外 の法人	会社以外 の法人	
サービス業全体	1193	781	407	391	16	5
対個人サービス	749	580	168	163	5	2
対事業所サービス	288	103	182	175	8	2
対個人・事業所サービス	156	98	57	53	4	1

出典: 総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告: 第3巻解説編』9頁

以上のことから、サービス業の組織形態は「対個人サービス業」では「個人経営」が中心となり、また「対事業所サービス業」では「法人」が中心になり、この両者が柱となって、サービス業全体の社会関係を形成していることがうかがわれる。そしてサービス内容について見るならば、「対個人サービス業」では娯楽施設や公益性の高いサービスなどが、また「対事業所サービス業」としては、耐用年数が長いものほど社会関係の組織力が巨大化していることが見受けられる。全体としてサービス業は、個人経営・法人経営共に公益性と専門性の高い業種ほど、その数が多く、また組織化も進み、サービス業全体としての社会関係を形成する柱になっていることが分かる<sup>186)</sup>(表26、表27、表28)。

表26: 個人経営の割合が高い業種、表27: 会社の割合が高い業種、表28: 単独事業所

業 種	割 合	業 種	割 合	業 種	割 合
サービス業	65.5	サービス業	32.7	サービス業	79.1
対個人サービス業	77.3	対個人サービス業	21.8	対個人サービス業	82.1
生花・茶道個人教授所	99.4	ボウリング場	97.6	公共放送業	-
番道個人教授所	98.6	ゴルフ場	96.1	競輪・競馬等の競走場	10.0
和裁・洋裁個人教授所	95.9	パチンコホール	90.2	ボウリング場	31.1
そろばん個人教授所	95.3	映画館	89.4	公園、遊園地	32.7
理容業	95.2	ゴルフ練習場	83.7	パチンコホール	34.5
下宿業	92.6	対事業所サービス業	60.7	ゴルフ場	37.2
魚船業	90.5	民間放送業	100.0	映画館	38.7
マージャンクラブ	89.3	事務用機械器具賃貸業	98.3	火葬・墓地管理業	39.1
美容業	88.0	ソフトウェア業	97.7	フィットネスクラブ	45.8
その他の洗濯・理容・浴場業	85.9	各種物品賃貸業	95.7	スポーツ施設提供業	46.1
対事業所サービス業	35.9	情報処理サービス業	95.1	音楽・映像記録物賃貸業	47.7
公認会計士事務所、税理士事務所	99.5	映画・ビデオサービス業	94.6	対事業所サービス業	69.0
家具修理業	88.5	警備業	93.9	民間放送業	0.6
競輪・競馬等の競技団	87.3	広告代理業	93.3	ニュース供給業	3.3
対個人・事業所サービス業	63.0	ニュース供給業	93.3	他に分類されない宿泊所	6.9
法律事務所、特許事務所	100.0	自動車賃貸業	90.3	各種物品賃貸業	22.3
公証人役場、司法書士事務所	100.0	産業用機械器具賃貸業	88.8	事務用機械器具賃貸業	26.2
書道家・芸術家業	100.0	映画、ビデオ制作・配給業	88.2	自動車賃貸業	30.5
かじ業(鍛冶業)	99.6	その他の情報サービス業	87.4	警備業	35.3
表具業	92.0	産業廃棄物処理業	85.0	商品検査業	40.4
衣服縫製修理業	90.1	建物サービス業	84.7	対個人・事業所サービス業	83.3
洗濯・染物業	87.9	他に分類されない宿泊所	82.3	会社・団体の宿泊所	11.5
		対個人・事業所サービス業	33.9	体育館	27.5
		有線放送業	92.3	有線放送業	32.4

出典: 総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告: 第3巻解説編』10~14頁

次に1985年以降開設事業所の割合を見ると、サービス業のかなりの部分は1980年代に開設しているものが多く、いまだ現在、「創業・創設」の事業所は87万6千で、サービス業全体の73.4%も占めている<sup>(87)</sup>(表29、30参照)。

[表29：開設時期別事業所数の構成比]

(%)

開設時期	サービス業	対個人 サービス業	対事業所 サービス業	対個人・事 業所サービス業
総数 注)	100.0	100.0	100.0	100.0
昭和29年以前	7.9	9.3	3.2	9.7
30~39年	9.8	11.0	5.8	11.7
40~49年	19.8	19.5	18.2	24.4
50~59年	28.8	28.6	30.5	26.8
60年~平成6年	33.6	31.6	42.2	27.3
うち平成2年	4.1	3.6	5.7	3.1
3年	3.6	3.3	4.8	2.9
4年	3.3	3.2	4.0	2.9
5年	3.4	3.3	4.0	3.3
6年	1.8	1.8	1.8	1.6

注) 開設時期不詳を含む。

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』15~17頁

[表30：開設形態別事業所数および構成比]

開設形態	事業所数		構成比 (%)	うち平成 2~6年 に開設
	(千)	うち平成 2~6年 に開設		
総数	1,193	193	100.0	100.0
創業・創設	876	111	73.4	57.5
他の企業からの分離・独立	19	5	1.6	2.6
支所・支社・支店	175	46	14.7	23.8
事業の転換	31	6	2.6	3.1
事業所の移転	93	25	7.8	13.0

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』15~17頁



こうして見ると、サービス業は全体としては個人生活のあらゆる場面や局面の一つひとつに、小規模で個人経営の多種多様な業種が数多く集まって展開している部分と、公益性の高い業種が対事業所サービスとして大規模に組織されて展開している二つの部分が柱となって社会的関係を形成していることがうかがわれる。そしてその様相は、無数で限りない種類の業種が次から次へと新しく生まれてはまた消え、その大部分が創業あるいは創設といった新しい事業所となっているようである。

(2) サービス労働の「社会関係」が生む「社会的規範価値」

・サービス業と商業が形成する社会関係と社会的規範価値

以上の考察でサービス業が形成する社会関係の形態がほぼ明らかにされたと思われる。次にサービス業が形成する社会形態の質について見るために就業者の労働状況を見てみよう。表31は男女別従業者数、グラフ22はその構成比を示したものである<sup>(88)</sup>。

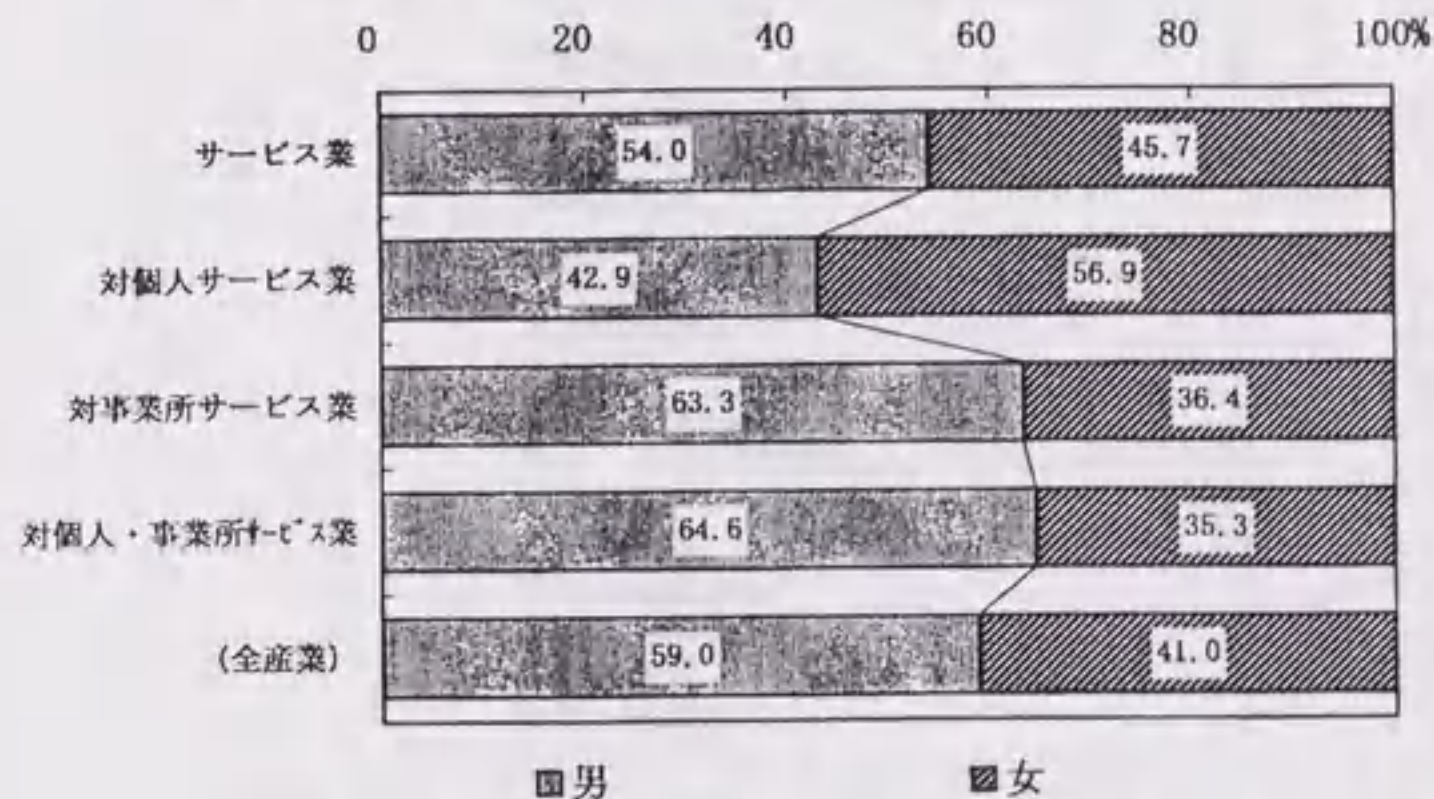
【表31：男女別従業者数】

(千人)

区 分	総数(不詳を含む)	男	女
サービス業全体	7861	4247	3595
対個人サービス業	3616	1550	2057
対事業所サービス業	3449	2183	1257
対個人・事業所サービス業	796	514	281
全産業	65756	38776	26980

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』21～23頁

【グラフ22：男女別従業者数の構成比】



注) 全産業は、平成4年就業構造基本調査結果による。

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』21～23頁

表31、グラフ22によれば、サービス業では男性が424万7千人（サービス業全体の54.0%）、女性が359万5千人（同45.7%）となっており、女性の割合は全産業平均の41.0%と比べて4.7%高くなっている。女性の占める割合を対個人・対事業所別に見ると、「対個人サービス業」が56.9%、「対事業所サービス業」が36.4%となり「対個人サービス業」の方が高い割合になっている。これを業種別に見るならば、「旅館」が45万人（21.9%）、「美容業」が33万8千人（16.4%）、「普通洗濯業」が20万5千人（10.0%）となっている。このようにサービス業は他の産業と比べて、女性の働く割合が高く、特に「対個人サービス業」では女性にとって働きやすい業種が集まっているといえる<sup>(89)</sup>（表32参照）。

【表32：女性従業員が多い業種】

業種	女子従業者数(千人)	構成比(%)
サービス業	3,595	
対個人サービス業	2,057	100.0
旅館	450	21.9
美容業	338	16.4
普通洗濯業	205	10.0
ゴルフ場	145	7.1
理容業	130	6.3
パチンコホール	125	6.1
学習塾(各種学校でないもの)	119	5.8
その他の娯楽業	58	2.8
冠婚葬祭業	57	2.8
その他の個人教授所	47	2.3
対事業所サービス業	1,257	100.0
建物サービス業	262	20.8
他に分類されない事業サービス業	217	17.3
土木建築サービス業	120	9.5
その他の専門サービス業	89	7.1
公認会計士事務所、税理士事務所	80	6.4
ソフトウェア業	77	6.2
情報処理サービス業	62	4.9
リネンサプライ業	57	4.5
広告代理業	39	3.1
機械修理業	35	2.8
対個人・事業所サービス業	281	100.0
自動車整備業	78	27.9
写真業	47	16.8
その他の物品賃貸業	29	10.4
会社・団体の宿泊所	27	9.5
法律事務所、特許事務所	22	7.8
公証人役場、司法書士事務所	19	6.9
衣服裁縫修理業	19	6.7
一般廃棄物処理業	19	6.7
有線放送業	6	2.3
洗張・染物業	4	1.5

「和裁・洋裁」、「生花・茶道」の各個人教授所では女子の割合が9割を超える

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』20～23頁

次に、「パート・アルバイト等」の実態について見てみよう。(表33参照)

【表33：対個人・対事業所サービスによる区分別パート・アルバイト比率】

区 分 (千人)	有給役員を 含む雇用者	パート・アルバイト 臨時雇用者	パート・アルバイト 比率(%)
サービス業全体	6886	1974	28.7
対個人サービス業	2893	1143	39.5
対事業所サービス業	3325	726	21.8
対個人・対事業所サービス業 (全産業)	668	106	15.8
	52575	8481	16.1

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』

同表によれば、パート・アルバイト・臨時雇用者などがサービス業全体の中で占める比率は28.7%(197万4千人)で、全産業の16.1%と比べるとかなり高くなっている。これを業種別に見ると「対個人サービス業」が「対事業所サービス業」と比較して、パート・アルバイトなどの比率が高く、しかも娯楽・教授所関係に集中していることが伺われる<sup>(90)</sup>。(表34参照)

【表34：パート・アルバイト比率が高い業種】

業 種 (50%以上)		比率	業 種 (30%以上)		比率
対個人サービス業		39.5	対事業所サービス業		21.8
競輪・競馬等の競走場		94.5	リネンサプライ業		45.5
音楽・映像記録物賃貸業		72.6	他に分類されない事業サービス業		43.9
その他の娯楽業		67.9	建物サービス業		41.7
学習塾		65.9	警備業		32.4
フィットネスクラブ		59.4	商品検査業		31.0
テニスコート		56.1			
その他の個人教授所		55.1	業 種 (30%以上)		比率
その他の遊戯場		54.9	対個人・事業所サービス業		15.8
スポーツ・健康個人教授所		53.8	衣服裁縫修理業		51.9
他に分類されない生活関連サービス業		53.5	著述家・芸術家業		40.7
映画館		53.2	体育館		39.3
ゴルフ練習場		53.2	スポーツ・娯楽用品賃貸業		38.0
音楽個人教授所		51.8	会社・団体の宿泊所		33.6
公園、遊園地		50.9	劇場、興行場		32.4
			写真業		32.3

出典：総務庁統計局『平成6年、サービス業基本調査報告：第3巻解説編』24～26頁

以上のことからサービス業は「女性」の就業率が他の産業よりも高く、パート・アルバイトといった柔軟で非伝統的な就労形態を取る業種が多いことが明らかにされた。特に「対個人サービス業」はサービス業全体の傾向を最もよく示している業種が集まっていると言えよう。

ところでこうした非伝統的就労形態は、企業による一連の提言が打ち出した「労働力の自由化と個を重視した新しい規範価値の創造」路線（第二部、第一章、第一節）と軌を一にしていることがうかがえるであろう。すなわち、「個人」生活をターゲットあるいは基盤にした新しい生産の社会関係の創造がサービス業を中心に拡大しているということである。まず第一に、新しいタイプの小売業を拠点にして、個々の市民の玄関先から少し歩いたところに全国的あるいは世界的ネットワークでつながれた販売網、情報・通信網が整備されていること、第二に、より専門性と公益性の高い業種が消費者の個人的生活あるいは「個人」を基盤とした社会的関係を形成していること、第三に、パート・アルバイトといった労働力のより自由化した形態が全労働力の主流を占めるようになってきていること、などといった形態はこれまでの「日本的雇用形態」が基盤にしていた社会関係と、それが形成する社会的規範価値とはまったく異なるものであるとすることができよう。サービス業と商業の中で形成されつつある、こうした非伝統的な労働形態、そしてそれが生み出す非伝統的な生産の社会関係、さらには個人を重視しそこを社会関係の基盤にするという規範価値は、第三次産業全体の傾向を大きく規定しつつある。また全産業の労働力の6割以上を占める第三次産業に見られるこうした新しい傾向は、これからの経済全体が進もうとしている新しい社会関係の規範になりつつあるとすることができるのではなかろうか。

#### ・使用価値としての社会的規範価値

先述から、サービス業と商業が形成しつつある新しい社会関係は以下の三点を特徴としていることが明らかにされた。

- ①新しいタイプの小売業を拠点にして個々の市民の玄関先から全国的あるいは世界的ネットワークでつながれた販売網、情報・通信網が整備されていること
- ②より専門性と公益性の高い業種が消費者の個人的生活あるいは「個人」を基盤とした社会的関係を形成していること
- ③パート・アルバイトといった労働力のより自由化した形態が全労働力の主流を占めるようになってきていること

これら三点は、サービス業と商業が地域社会の中で作り出す独自の経済的社会関係である。そしてこれら二つの産業の中で広がりつつある新しい労働形態は新しい使用価値をも社会関係の中で生み出している。まず第一に、限りなく広く世界中に、そして限りなく個々の消費者の私生活に張り巡らされつつある情報ネットワークは、「個人」あるいは「個」というものを基盤にした「普遍性」を形成しつつある。サービス業と商業が形成する社会関係は画一的価値観を否定し、より「個々人」の多様な価値観と評価を基盤にした使用価値を形成しつつあるように思われる。

第二に、こうしたネットワークの形成は一人ひとりの個人の生活と世界で起きる地球規模の現象をより直接的に結びつけようとしている。現代社会は、個々人の私生活と地域全体、あるいは地球全体の問題を同時に考えていく価値観を強く求める時代になってきているとすることができる。これは言い換えるならば、たとえ個々人に特有で特殊な問題であっても、より深い学問的あるいは科学的知識と論理を駆使しなければ、解決しない時代がき

ているということであろう。サービス業と商業が形成する商品の価値として「より専門性と公益性の高い」ことが求められ、しかも「消費者の個人的生活あるいは個人を基盤とした社会的関係」の中にきめ細かく提供できることが求められていることは、こうした現代社会のダイナミックな社会関係の進展が求める新しい使用価値であると言うことができよう。第三に、サービス業と商業の中で一般化しつつある労働形態は「パート・アルバイト」といった、労働力のより自由化した形態である。これは一面では国際的競争力を高めるための「日本的企業経営」の一部転換を図ろうとする、日本企業の戦略から生まれつつある労働形態ではある。しかしより普遍的には、生産の社会関係が高度に分業化・協業化しつつある中で生まれつつある、新しい労働形態でもあると言うことができよう。すなわち、一方では技術革新のスピードがかってないほどあまりに速く進展することが、特定の労働力を特定の生産の社会関係の中に固定しておくことを許さなくなっていること、また他方では一つひとつの労働力の質がより高度な専門性ととも、より公益性と普遍性を求めてきていることから、かつての単一の企業内あるいは単一の業界内といった狭い社会的基盤ではなく、より社会的・公的・普遍的な場所で労働力がプールされていくことが可能となるような社会的基盤の形成が求められている。しかもより公的な基盤の中で常に高度な専門性が更新され維持できるシステム、すなわち生産の社会関係の在り方も同時に模索されようとしているのである。

以上の考察から、サービス業と商業が作り出しているこのような新しい社会関係は、新しい価値観、すなわち「個」を基盤にした新しい社会的規範価値を形成しつつあり、これが同時に、新しい労働形態が形成する使用価値でもあることが明らかにされたと思う。ところで企業の提言書にある「新しい労働力の育成と高等教育の再編」の問題は、こうした「より社会的・公的・普遍的な場所で、極限まで自由化された労働力がプールされていく社会的基盤と、この基盤を収斂していく社会的規範価値の形成」さらに「こうしたより公的な基盤の中で常に高度な専門性が更新され、維持できるシステムあるいは社会関係の形成」のために、高等教育が今何をすることができるのか、あるいはどのような役割を新しい社会関係から求められ、期待されているのかを明らかにしようとする試みでもあった。この研究課題を一言で述べるならば、第二部のテーマでもある「大衆的大学と地域経済」ということになるのではなかろうか。そこで第二部、第一章の最後として、新しい社会規範と価値を形成する社会関係の拠点としての大学の論理について整理しておきたい。

## 第二章 アメリカ・コミュニティ・カレッジ と企業の連携事業

第一節：アメリカ合衆国における「カレッジと地域経済の連携」の歴史と特徴

(一) なぜアメリカ合衆国では大学レベルで大衆的職業教育が問題となるのか

(1) 連携の背景にある地域経済と大学の緊密な関係

今日、大学は地域社会との関係で自らの在り方が問われる時代になってきた。その理由として第一に、旧制高校の時代には見られなかったような現象、すなわち高校進学率90%以上に示される大衆的中等教育<sup>1)</sup>と高等教育<sup>2)</sup>との接続の在り方が問われ始めていること、第二に、地域社会の工業化にともない、公教育がこれにどう応えていくかという問題が高等教育レベルでも問われはじめてきたことなどをあげることができよう。さらに、教育制度や教育理念の異なる世界の工業諸国の中で、共通にこれらの問題が教育改革の焦点となっているところに今日の特徴がある。

我が国では「大学と企業の連携」というと大学院と企業との関係に専ら関心が向けられ、学部や短大レベルの教育との連携はあまり注目されてこなかった。この理由は政府の高等教育政策が専ら高度先端科学技術に焦点が当てられているからである。しかし高度先端科学技術というものは、裾野の広い基礎研究が豊かに積み重ねられて初めて実現するものであることはアメリカ合衆国の経験を見る限り明らかなことである。先端科学技術というものはトップだけで生み出されるものではあり得ないし、たとえ生み出されたとしても、先端科学技術を動かすための基礎的技術やシステム、さらにはそれを作動させる人材(本論では半専門職労働に焦点を当てる)のバックアップなくしては、先端科学技術が現実に機能することも不可能なことであろう。このように考えるならば、日本の大学のかなりの部分は先端科学技術を生み出すことができるだけの基盤整備が十分なされているとは言い難い状況である。これは単に財政的問題にとどまらず、大学院以外の高等教育の在り方にあまり関心を示さない日本の社会や企業の高等教育についての考え方、あるいは中等教育も含めた日本の学校教育そのものに問題があるように思われる。

今、日本社会においてまず第一に求められる大学改革は、巨大な社会資本と人材を中央に集中させてきた大学制度、特に偏差値体制を改めることであり、これが緊急の課題ではなかろうか。日本の企業が直面している諸問題、特に生き残りをかけた企業体質の改革のためには、偏差値の価値序列によって生み出された、企業への忠誠心に専ら応える画一的な人材ではなく、多様で個性的な専門的能力が全体として生み出す組織的競争力の強さと自立性、そして何よりも「企業への忠誠心」というこれまでの企業人に求められた偏狭な一般常識ではなく、自分の仕事以外にも環境問題や福祉問題、教育問題といった地域社会の問題に公共的関心が深く、またこうした地域問題の解決のために自ら積極的に活躍もしているといった、広く社会全体に貢献する一人一人の社員のパブリックな公共的精神に支えられて、企業全体の公共性を高めることにより、自らの社会的基盤をしっかりと築いていくことが求められているように思われる<sup>3)</sup>。

アメリカにおける「カレッジと地域経済の連携」の歴史はシステムとしての連携事業の中に、こうした地域全体の問題に答えようとし、また地域社会全体に開かれたパブリックな精神に富む企業とカレッジの姿を見ることができるといえる。そしてこれらの開かれた組織が連

携を組み、核となることにより、地域社会全体が開かれた、パブリックで公共心に富み、なおかつ公正な社会になっていくことに大きく貢献しているように思われる。これからの日本社会とカレッジの関係のあるべき姿を模索する上で、アメリカ社会のカレッジと企業による連携事業の経験は示唆に富むものと思われる。

アメリカ合衆国を始めとする世界の工業諸国では、その多くが地域の生産活動と公教育が直接結合することにより、大衆的中等教育を形成している。したがって、技術革新の影響は、「ハイ・スクール卒業青年の失業」問題という形で、直接的に後期中等教育にはねかえってくるのである<sup>14)</sup>。たとえば1970年代から80年代のアメリカ産業社会ではハイ・スクール第4学年(日本では後期中等教育=高校の最終学年に相当する)の教育内容が技術革新の水準に満たなくなり、大量のハイ・スクール卒業失業者を出している<sup>15)</sup>。

こうした事態が後期中等教育の見直しをせまるインパクトになり、アメリカ合衆国では後期中等教育をさらに何年か延長し、高等教育も含めた教育改革を行うことにより、この危機を乗り切ろうとした。そこで問題になった点は、「今日の技術革新の水準に見合った教育」とはどのような教育水準であるのか、そして技術革新が求める水準の教育を実現するために「現状の大学教育のどこを改革しなくてはならないのか」ということであった。

## (2) 「労働」の変化と中等後教育への要求

アメリカ産業社会における技術革新の力は、「労働」の内容および、「人間と労働」の関係を大きく変えつつある。G.ベン(Grant Venn、ワシントン州立大学)<sup>16)</sup>によれば、「技術革新の今日の特徴を概説するならば、第一に、そのスピードの速さであり、第二に「労働自身が『思考力・認識力』をより多く求める内容になってきた」ということである<sup>17)</sup>。言い換えるならば、今日の技術革新は高水準の一般教育と職業・技術的訓練の両方を求めるようになってきており、こうした訓練や教育のない者を雇用しなくなってきたということである。先述にあった、ハイ・スクール卒業青年の失業問題と照らし合わせて、G.ベンの指摘を考えるならば、アメリカ産業社会における技術革新の水準は、一般労働者の職業教育をハイ・スクール教育より以上の大学レベルまで引き上げて考え直すところまできていることになる。

アメリカ合衆国では、これまで幼稚園からハイ・スクールまでのすべての段階の教育(K-12)で伝統的アカデミックなカリキュラムと職業教育の両方を、総合制教育(Comprehensive Education)として実施してきた。ところが技術革新の水準はこうした教育を大学レベルまで引き上げること、言い換えるならば「K-12」に続く「K-13,14」学年の教育を要求するようになった。こうした産業社会からの要求は、リベラル・アーツの伝統と歴史を持つ「高等教育」理念と根本的に対立することになる。N.ハリス(N. Harris: ミシガン大学)によれば、「技術革新にともなう新しいマン・パワーへの要求と、学生が大学で学ぶ教育との間のバランスが崩れはじめており、リベラル・アーツの伝統と歴史を持つ「大学」ではこうした社会の変化に答えきれなくなっている。」<sup>18)</sup>ということである。言い換えるならば、「労働と人間」の結びつきについて、大学も今や自分の存在を賭けて考えざるを得なくなっているということ、さらに別の言い方をすれば、社会問題の解決に大学の果たす役割が期待され始めたということである。

## (二) 高等教育と地域経済を結ぶ論理

### (1) カレッジの第四の機能としての「企業サービス」の出現

アメリカ合衆国のコミュニティ・カレッジは、第一次世界大戦前後に始まったハイスクールの拡張事業としてのリベラル・アーツ教育 (Junior College) から4年制大学への編入教育 (Transfer Education) への発展、そして1960年代には職業技術教育とコミュニティ・サービスを加えた地域総合カレッジ (Community College) へと飛躍的転換を示し、さらに1980年代から90年代にかけては企業との連携事業 (Corporate Services) を既存の三つの機能に加えて四つ目の機能として設定するようになった。この「企業サービス」と言われる教育プログラムは、労働の現場から生まれ、現場が要請するカリキュラムの在り方を模索する事業 (industry-type curriculum) である。

なぜ4年制大学ではなく、コミュニティ・カレッジにおいて「企業サービス」プログラムの発展が見られたのであろうか。その理由は第一には、アメリカ合衆国の自治体立カレッジは「オープン・ポリシー (Open Policy)」を管理・運営の基本理念とするコミュニティ・カレッジであり、これを舞台にしたからこそ地域社会の様々な機関や組織とカレッジの結合が可能であった、ということをおげることができる。そのために地域社会の様々な分野の代表が大学の正規の構成員として管理・運営に参加することができるようになったのである。決して「短大だからできたのである」とか「4年制大学では無理であるし、レベルが違うから参考にはならない」といった理念に乏しい次元の問題ではなかったのである。それ故に、こうしたコミュニティ・カレッジだからこそ、高等教育の基本理念の転換を可能にした事業だったとすることができよう。

第二の理由として、コミュニティ・カレッジを舞台として「単位あるいは学位を必要としないノン・クレジット (non credits)」カリキュラムが発達し、コミュニティ・カレッジを媒介としてこうした非伝統的・大学教育と伝統的・大学教育を統合したことである。今日のアメリカ合衆国では、パート・タイムの授業や30歳以上の成人学生は、伝統的4年制総合大学でも決してめずらしくない、「当たり前」の状況になっている。しかもこうした成人学生は学生総数の半数近くになっている。このような成人学生によって、様々な非伝統的タイプの教育形態と高等教育理念がさらに発展していくのである。

### (2) 地域経済計画とカレッジ

コミュニティ・カレッジの「企業サービス」は地域の経済計画を策定する際に重要な役割を果たすようになってきている。特に「人材育成」のための職業・技術教育プログラムにおいて、従来のアカデミックなプログラムではなく、労働現場の要請に直接応えるタイプのプログラムの開発において、コミュニティ・カレッジは重要な役割を果たすようになってきた。また地域社会からは、新たな雇用を生み出すための地域経済計画の策定と、既存の労働の質を高めるためのテクニカルな訓練において、カレッジへの期待が高まっていったのである。<sup>(9)</sup> 本論文でも後に1990年代の「企業サービス」において、地域経済開発プログラムとの関係が検証されているが、こうした動きは1980年代から本格的に始まっていた。そのいくつかをおげるならば以下の通りである<sup>(10)</sup>。



【表35：1980年代の州地域経済計画とカレッジ】

①サウス・カロライナ州：1980年代に向けたデザイン (South Carolina: Design for the 1980's) これは州レベルのテクニカルな訓練システムを模索しようとするもので、新しい産業の開発プログラムをサポートするための地域開発計画であった。11億ドルの予算がつけられた。
②ジョージア州：クイック・スタート・プログラム (Georgia: "Quick Start" Program) これはジョージア州の地域開発局が行った経済計画であり、州教育局の産業サービスを一つのユニットとして連結していこうとする試みである。
③オクラホマ州：特別訓練計画 (Oklahoma: "Special Training Program") これは雇用市場にターゲットを絞った経済開発計画であり、新しい雇用を産むための職業教育の役割を模索している。

出典：David S. Bushnell: "Articulating with Industry in Economic Development",  
New Directions for Community Colleges, 33, 1981pp. 37-38

このように、1980年代はカレッジの職業・技術教育がアカデミックなものから労働現場あるいは市民生活により密接につながっていったものへ転換していったことが特徴であったと言えよう。

### (3) 「企業サービス」を導入するためのカレッジ・システムの改革

新しい事業を始める時に常に出される単純な反対理由として、「カレッジの使命や理念が企業内訓練まで拡張するならば、オーバーワークにならないか」と恐れる事務職員は多いことであろう。また教員の中には「企業の注文に応じる職業訓練 (Customized Job Training: 以下単にCJTとのみ略す)」はカレッジが行う教育機能ではない」と反対する人々も多いであろう。さらに深刻な反対意見としては「公教育機関であるべき大学がな利益を追及する企業の企業内訓練のために利用されることはいかがなものか」とか、「コミュニティ・カレッジの企業サービス事業はアメリカだからできたことであり、日本では無理ではなかろうか」という意見もあろう。特に伝統的大学のアカデミックな教育・研究者ほどこうした傾向は強いのではなかろうか。このような反対意見が出されてくる背景には、「企業というものはともすれば、すぐ利益を欲しがるので短期の即戦力を求めてくる。このような要請に大学が応えようとするならば、本来普遍的・概念性の高い対象に取り組むべき大学の教育・研究機能が破壊される」という警戒心があるものと思われる。しかし公平さと公共性を重視するアメリカ社会では、日本以上にこうした問題にデリケートに対応してきた歴史を持つことも忘れてはならないであろう。

「大学の企業サービス」に対するこうした反対意見は、ややもすると現代社会では、大学自身を社会から孤立させ、教育・研究を象牙の塔の中に閉じ込めることにより機能麻痺に陥らせる危険性をも含んでいるように思われる。それほど現代社会ではテクノロジーとデモクラシーの発展が急激であり、大学の教育・研究というものが常に大学を取り巻く社会の中で実践的に検証されない限り、その普遍性が危うくなる時代になっているということであろう。従来の伝統的教育観・学問観が「普遍性に乏しい」とか「あまりに特殊で私

的である」として研究対象にすら認めなかった地域課題や社会問題が、現代社会では高度な理論で対応しない限り、問題解決にも及ばない程、普遍性を含むようになってきているのである。こうした問題についてR. コベック (Robert J. Kopecek: ペンシルバニア州ノーザンブロン・カウンティ・コミュニティカレッジ学長) は「企業向け職業訓練 (Customized Job Training: 以後単にCJTとのみ略す)」プログラムの企画については学問における知識というものの在り方と、高等教育における教授法の在り方が問題の核心になる」と端的に述べている<sup>11)</sup>。

「企業向け職業訓練」サービス・プログラムの教員は授業で教える個々の知識や訓練を、伝統的でアカデミックな授業を行う教員よりもさらに極力概念化し、こうした中で企業の求める具体的知識や訓練を導入する学問的力量が求められる。このように考えるならば、本来CJTというものは短期大学という2年間の教育では困難であり、4年制大学や大学院で導入されるべき課程であろう。しかしCJTは伝統的でアカデミックな世界にはなじまないカリキュラムを求めることから、アメリカではコミュニティカレッジを舞台にして、生成・発展してきたのである。すなわち学位をめざす「クレジット (credit) カリキュラム」を学位をめざさない「ノン・クレジット (no credit) カリキュラム」と対立させ、前者を後者より優越させるアカデミックな世界の価値観ではCJTの研究・開発は困難なのである。たとえばフルタイムで終身雇用の地位に就き学位につながる教育を専ら行ってきた伝統的タイプの教授が、パートタイムで大学に親近感がなく、しかもプロフェッショナルな意識に乏しい学生に、学位とは関係のない訓練プログラムを教えることは、教授のプライドを著しく傷つけることになるかもしれない。こうしたアカデミック・カルチャーの中ではCJTの事業を実施することが困難であることは容易に理解できることであろう。

したがって「企業サービス」を大学へ導入するにあたっては、カレッジ・システムの中でも最も核心部分である、「大学のアカデミズム性がもたらす障害」の改革が、第一の、しかも最も困難な課題になってくるのである。まじめで伝統的な教授に、「CJTが大学における教育・研究の自由と自治の形骸化を克服し、これらをさらに発展させるために、緊急で重要な課題になっている」ということを理解してもらうための理論的研究が求められているように思われる。

#### (4) 地域経済の活性化のために大学と企業が連携を強めることの合理性

大学が実施する「企業サービス」では、企業のために企業内訓練をすることが大学の使命の一つとして置かれている。すなわち地域経済を活性化するために大学と企業との関係を強めることを「企業サービス」は一貫して追究するのである。アメリカのコミュニティカレッジの経験ではこの事業の合理性を認める理由として、第一に、卒業者の雇用問題を解決するための事業であること、第二に、カレッジの備品・設備投資において、カレッジの負担 (すなわち地域住民の教育税負担) を軽減する事業であること、そして第三に、カレッジの備品や設備への投資において、企業からの貢献を地域社会の公共性を高める事業として評価する、などがあげられている。このことは後の分析から明らかになってくるであろう。また「企業サービス」は以下の4点に大学が持つ機能をさらに充実させることに貢献している<sup>12)</sup>。

- ①企業訓練に関心が高い専門職スタッフの育成
- ②新たな教育分野への大学教育機能の拡張
- ③不特定多数ではなく、個々の学生という「個」に焦点を当て、そこを基盤にした大学サービスの充実
- ④カレッジの総合化事業としてのCJT

しかし、「企業サービス」の実践を丹念に分析していくならば、大学がこのサービスを実施する合理性を最も明解に示す論理として「大多数を占める労働者の職業・技術訓練は公共的な形で実施されるべきである」という考えが導き出されてくるように思われる。こうした論理はアメリカ資本主義的発想であり、また同時にアメリカ的教育観から出てくるものではなかろうか。我が国の高度経済成長期（1960年代に始まる）には大多数を占める労働者の個性や専門的資格については、まったくと言ってよいほど企業からの評価対象にはされなかった。それよりも定められたプログラムを機械の部品のように正確にこなす能力が求められ、これを可能にする企業への忠誠心の育成と労務管理が学校に求められたのである。しかしアメリカ合衆国の企業は大多数を占める労働者の「半専門職的能力（semiprofessional skills）」を高めない限り、最先端科学技術を機能させることは不可能であると考え、こうした訓練は公教育でなされるべきであるとしてきた。したがって大多数の労働者のための職業訓練は、たとえこれが特定の企業のための社内訓練であっても、公共性の高い事業として認められる風土があったと思われる。

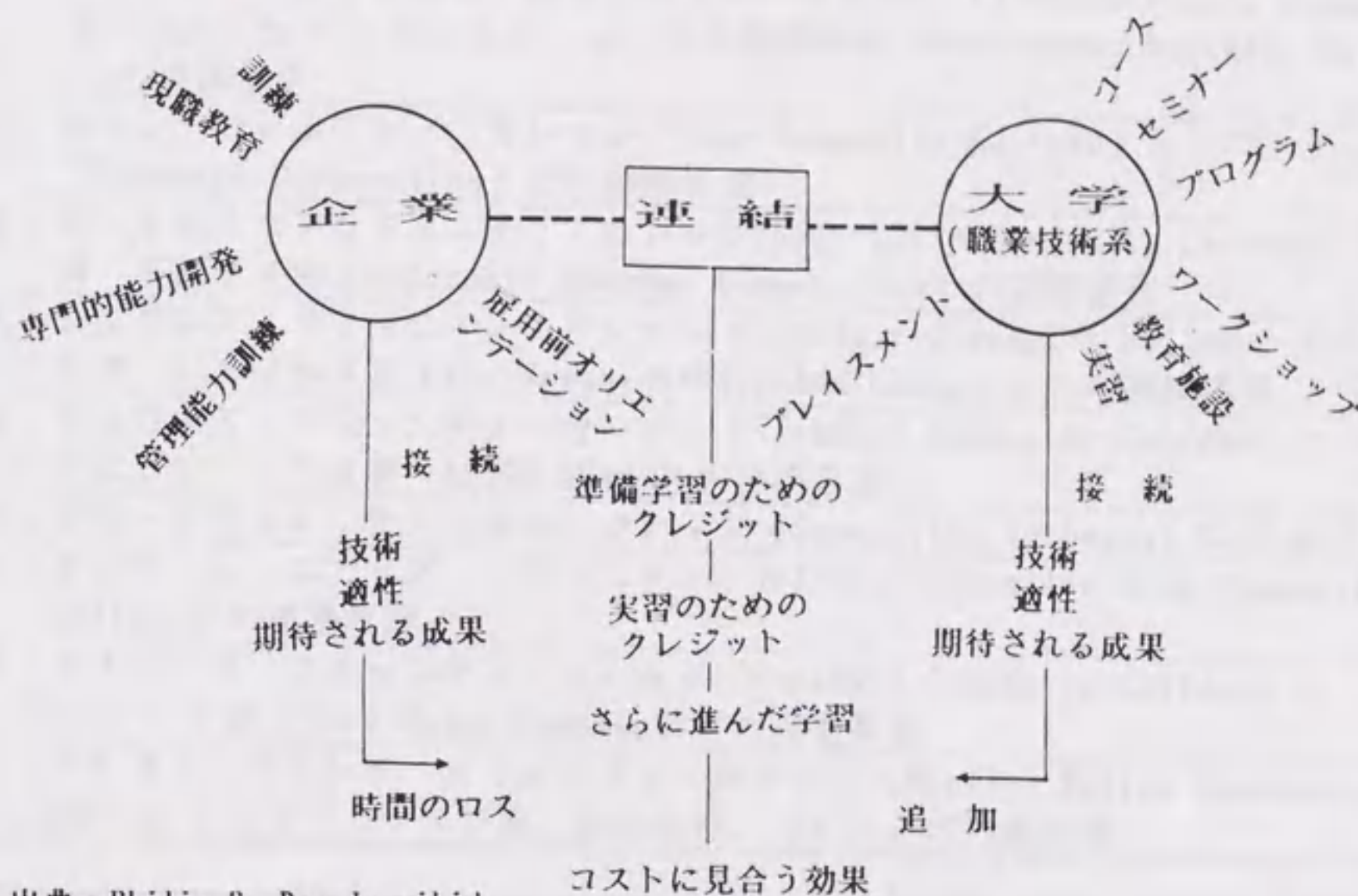
今日我が国でも、国際化が進む中で、特定の企業への忠誠心を求める「日本的企業経営」というものが、企業の国際的競争力を強める観点からも、あるいは企業の公共性を高める観点から言っても見直しが迫られている。こうしたことを考えるならば、大多数を占める労働者の教育・訓練についても大学が正面から取り組むことが今求められようとしているのではなかろうか。企業の大学への関心が専ら大学院にのみ向けられ、学部段階の教育や短期大学の教育の在り方に注目しない限り、日本の企業と経済は人的資源の面で国際的競争力を失っていくことにならないだろうか。

#### （5）大学における「企業サービス」の概要

アメリカのコミュニティ・カレッジが「企業サービス」に取り組む場合、たとえこれが特定の企業のための企業内訓練であっても、公共性の論理で対応する。たとえばダンダルク・コミュニティ・カレッジ（Dundalk Community College：メリーランド州）の場合、地域の鉄鋼産業の低迷による失業率の増大と、地域の鉄鋼労働者の3分の1が生産性の低い労働力になっている問題に、鉄鋼関連の企業（Bethlehem Steel社）の社内訓練として取り組んでいる<sup>13)</sup>。「メンテナンス・マネージメント・システム（The Maintenance Management System：1973-1984）」と名づけられたこの鉄鋼企業の経営改革は、日本の鉄鋼会社が既に取り入れている経営方式を参考にして「時間給労働者制度」「現場監督制度」「ポイント制度」の実施に踏み切ったのである。そしてこの導入に必要な従業員の技術訓練プログラムの開発をカレッジが担当したのであった。カレッジは労働組合にもこの制度の導入の目的について説明し、理解を求める役割を果たした。このようにしてコミュニティ・カレッジは同企業に働く従業員にとってのワーク・ステーションとしての機能も持つよ

うになったのである。ダンダクルク・コミュニティ・カレッジの連携事業が作り上げた「カレッジと企業の関係」は以下の図32に示されている<sup>(14)</sup>。

【図30：ダンダクルク・コミュニティ・カレッジにおける企業と大学の連携モデル図】



出典：Philip R. Day, Jr.: ibid

## 第二節：カレッジと企業の連携組織と運営体制の現状

### (一) 全体の傾向

カレッジと企業の連携事業を組織・制度の形態別に見るならば、大きく分けて以下の二つに分類される。第一の形態は、特定のカレッジが主体となって特定の企業と連携事業を行う場合、第二の形態は複数のカレッジと複数の企業が共同事業体（コンソーシアム：consortium）を形成する場合である。これらの分類にしたがって本節で考察する具体的事例は表36と、地図3の通りである。

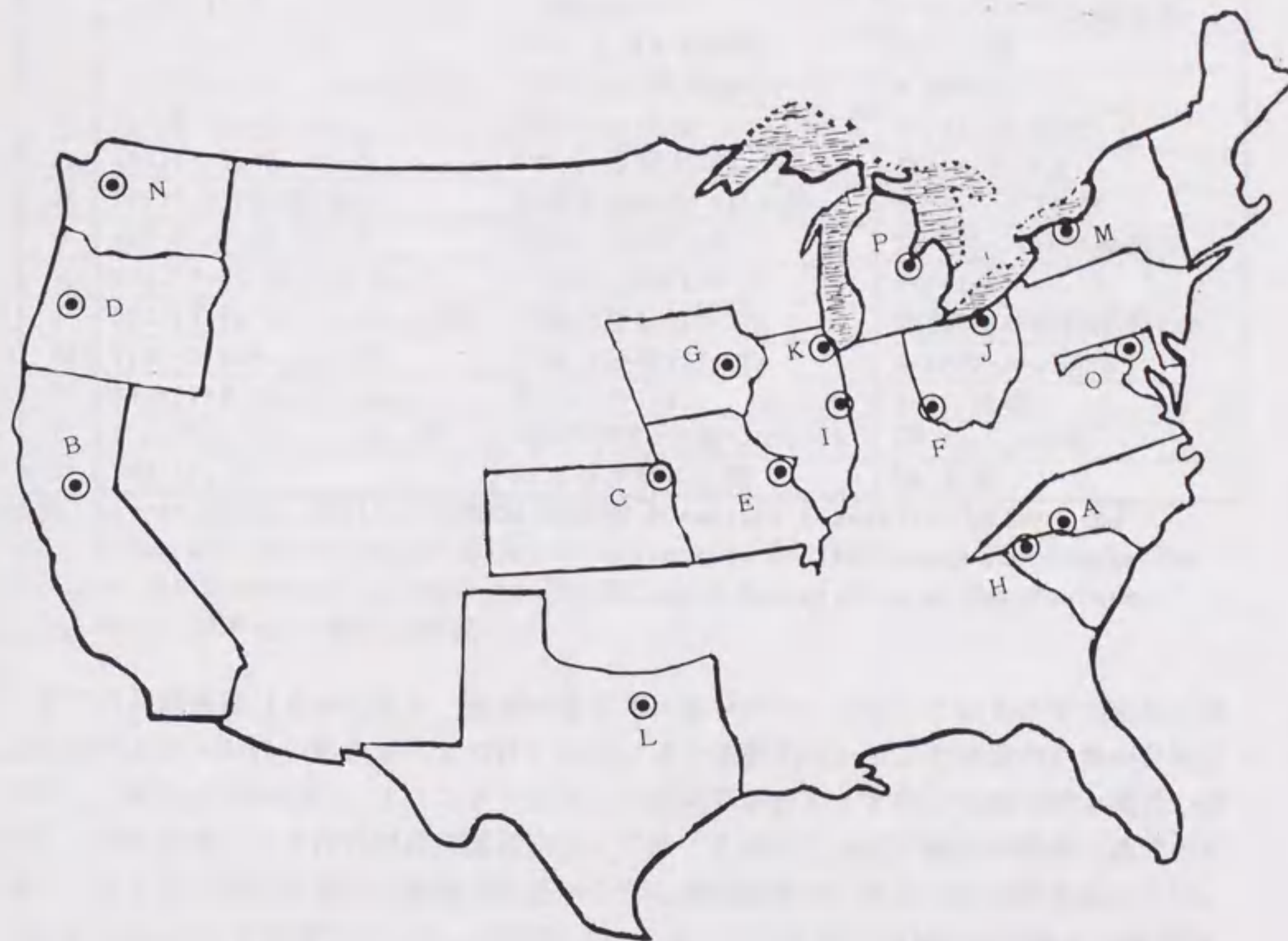
【表36：形態別カレッジと企業との連携事業】

1. 第一の形態：特定のカレッジが主体となって特定の企業と連携事業を行う場合
A：セントラル・ピードモント・コミュニティ・カレッジ (Central Piedmont Community College) とオオクマ・アメリカ社 (Okuma America) との連携事業
B：フットヒル・デ・アンザ・コミュニティ・カレッジ学区 (Foothill-De Anza Community College District) とヒューレット・パッカード社 (Hewlett-Packard) との連携事業
C：ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジ (Johnson County Community College) と バーリントン・ノーザン鉄道会社 (Burlington Northern Railroad) との連携事業
D：レーン・コミュニティ・カレッジ (Lane Community College) とシマンテック社 (Symantec Corporation) との連携事業
E：セントルイス・コミュニティ・カレッジ (St. Louis Community College) と M. ダグラス社 (McDonnell Douglas Corporation) の連携事業
F：シンクレア・コミュニティ・カレッジ (Sinclair Community College) とレイノルズ・レイノルズ社 (the Reynolds+Reynolds Company) との連携事業
G：キルウッド・コミュニティ・カレッジ (Kirkwood Community College) と アエゴン・USA社 (AEGON USA) との連携事業
H：グリーンヴィレ・テクニカル・カレッジ (Greenville Technical College)
I：ダンヴィレ・エアリア・コミュニティ・カレッジ (Danville Area Community College) の連携事業
J：カイホーガ・コミュニティ・カレッジ (Cuyahoga Community College) と フォード社 (Ford Motor Company) との連携事業
K：モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジ (Moraine Valley Community College) とオートデスク社 (Autodesk, Inc.) との連携事業

2. 第二の形態：複数のカレッジと複数の企業が共同事業体 (コンソーシアム) を形成する事業
L：「ダラスカウンティ・コミュニティ・カレッジ学区 (Dallas County Community College District)」の企業向けコンソーシアム
M：モンロー・コミュニティ・カレッジ (Monroe Community College) とイーストマン・コダック社 (Eastman Kodak Company) との連携事業
N：サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジ (South Seattle Community College) とボーイング社 (Boeing Company) との連携事業
O：カートンスヴィレ・コミュニティ・カレッジ (Catonsville Community College) の連携事業
P：デルタ・カレッジ (Delta College) とゼネラル・モーターズ社 (General Motors Corporation) との連携事業

出典：Larry Johnson, Editor: "COMMON GROUND, Exemplary Community College and Corporate Partnerships" A Joint Publication of The League for Innovation in the Community College and The National Association of Manufacturers, April 1996, より独自に作成

【地図3：アメリカにおけるカレッジと企業の連携事業】



出典：Larry Johnson, Editor: "COMMON GROUND, Exemplary Community College and Corporate Partnerships" A Joint Publication of The League for Innovation in the Community College and The National Association of Manufacturers, April 1996, より独自に作成

(1) 連携の拠点となる共同施設

カレッジと企業の連携事業は、そのほとんどすべてが連携の拠点となる施設を共同で設置している。そして、その共同施設がカレッジの管理・運営の下にあるのか、あるいは企業側にあるかによって連携事業の性格や形態も変わってくる。以下の表37は連携の拠点とされている共同施設のリストである<sup>(15)</sup>。

【表37：連携の拠点とされている施設別リスト】

地図	カレッジ名	連携の拠点施設名	企業名
A	セントラル・エドモント・コミュニティ・カレッジ	CPCCオクマ技術研究所	オクマ・アメリカ社
B	フットヒル・デ・アンチ・コミュニティ・カレッジ	職業訓練研究所	ヒューレット・パッカド社
C	ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジ	工業技術センター	パーリントン・ノーザン鉄道会社
D	レノ・コミュニティ・カレッジ	ビジネス・工業サ・EIS部局	シマンテック社
E	セントメイス・コミュニティ・カレッジ(SCC)	SCCEビジネス工業労働センター	M.ダグラス社
F	シンクレア・コミュニティ・カレッジ	DHPシンクレア・センター	レイノス・レイノス社
G	キルクウッド・コミュニティ・カレッジ	キルクウッド・情報工学センター	アエロンUSA社
H	グリーンウエイ・テクニカル・カレッジ	自動車訓練リソースセンター等	モータース社等
J	カイホーガ・コミュニティ・カレッジ	UAWフェード教育センター	フェード社、フェード労働組合
K	モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジ	オートデスク・訓練センター	オートデスク社
L	ダラス・カウンティ・コミュニティ・カレッジ等	労働力養成コンソーシアム	北部テキサス・ビジネス開発センター
M	モンロー・コミュニティ・カレッジ等	労働力養成コンソーシアム	イーストマン・コダック社等
N	サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジ	雇用コンソーシアム	ホーキング社等
O	カートンズウエイ・コミュニティ・カレッジ等	州UPS学校-労働-コンソーシアム	GM.フェード、トヨタ等
P	デルタ・カレッジ等	ミッドウェー・訓練センター等	GM.社等

出典：Larry Johnson, Editor: "COMMON GROUND, Exemplary Community College and Corporate Partnerships" A Joint Publication of The League for Innovation in the Community College and The National Association of Manufacturers, April 1996, より独自に作成

多くの共同施設はその名称を、連携の相手（スポンサー）となっている企業の名称と設置主体のカレッジの名称を並べてつけている。また複数のカレッジと複数の企業が共同で設立した施設については、「コンソーシアム（共同事業体）」という名称で呼ぶ場合が多い。いずれにせよ、これらの共同施設については、そのほとんどが施設の管理・運営のために、カレッジ側の代表と企業側の代表からなる運営委員会、あるいは諮問委員会（Advisory Council）を設置している。同委員会は、表37にある共同施設が実施する職業技術訓練が、スポンサーとなっている企業のニーズに合致していることを保証する重要な役割を果たしている。

共同施設の維持・管理・運営に要する費用、備品・設備、さらには各教科ごとの専門的インストラクターの派遣などについては企業が負担し、プログラムの作成や実務的スタッフについてはカレッジ側が負担するケースが多い。専門的インストラクター（教員）を企業側が派遣する理由は、第一に、企業の現場のニーズあるいは技術水準に合致する訓練プログラムを策定するために、企業自身がプログラムの水準にガイドラインを設定することが一番適切であること、第二に、カレッジの伝統的・アカデミックな職業技術プログラムでは現場のニーズに対応するプログラムを策定することが困難であること、などがあげられている。第二の点については、「デルタ・カレッジ（表37：P）」の連携事業と「モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジ（表37：K）」の連携事業において最もよく示されている。特に後者については、連携相手のオートデスク社が、同社がコンピューター・ネットワークで独自に全米に提供しているプログラムのガイドラインと同水準の厳しいものを、連携プログラムにも要求している。このようにして、ほとんどの連携事業は企業からの積極的なアプローチにより企業の現場のニーズあるいは技術水準に合致する訓練プログラムを策定するシステムが作られている。

(2) 地域計画との関連

多くの連携事業はカレッジと企業が立地する地域の活性化計画の中で実施されている。表38は連携事業と地域計画を示したものである<sup>(16)</sup>。同表によれば、カレッジと企業の連携事業を必要とした地域計画には以下の3つのパターンが見られる。

- ①特定の企業とカレッジが中核となって、既存の地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携計画  
(表38:記号B、I、J、K、L、M、N、O、P)
- ②カレッジが立地する地域が優良地域のため企業誘致が盛んに進められていたり、あるいは地域の伝統的産業が産業構造の転換のために不振に陥り、新しい産業を起こす必要が生じた等の理由で、新たに先端技術工業団地を起こすことをめざした地域経済計画のための連携(表38:記号A、D)
- ③地域の主力産業を活性化するために自治体が新たな税金あるいは公債等を議会で決定し、財源を保障する連携計画(表38:記号C、E、G)

この分類の中でも最も多いパターンは「①既存の地域産業全体が必要とする情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図る」ために、特定の企業とカレッジが中核となって連携事業を組む計画である。アメリカ合衆国においては、地域経済全体が必要とするものについては、出来る限り公共的形態で整備していくアメリカ的

【表38:連携事業と地域計画】

地区	カレッジ名	地域計画	企業名
A	セントラル・エドモント・コミュニティ・カレッジ	シャーロット地域経済開発計画	オクマ・アメリカ社
B	フットヒル・デ・アンダ・コミュニティ・カレッジ	シリコンバレー・科学技術拠点作り	ヒューレット・パッカド社
C	ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジ	オーホランド地域経済活性化計画	ノーリントン・ノーン鉄道会社
D	レーン・コミュニティ・カレッジ	地域産業構造の変化に対応	シマンテック社
E	セントルイス・コミュニティ・カレッジ(SCC)	地域主力産業の停滞に対応	M.ダグラス社
G	キルウッド・コミュニティ・カレッジ	シーダー・ラエフ地域経済開発計画	アエゴン・USA社
H	グリーンヴィレ・テクニカル・カレッジ	サウス・カロライナ州先端工具開発	サウスカロライナ州製造技術センター
I	タンザレ・エアリア・コミュニティ・カレッジ	Workforce Challenge 2000	地域産業
J	カイホー・コミュニティ・カレッジ	クリーブランド地域活性化事業計画	フォード社、フォード労働組合
K	モレイ・グレイ・コミュニティ・カレッジ	サウス・イースト郊外経済開発事業	オートディスク社
L	ダラス・カウンティ・コミュニティ・カレッジ等	北部テキサス・ビジネス開発計画	北部テキサス・ビジネス開発センター
M	モンロー・コミュニティ・カレッジ等	ロchester地域CST事業計画	イースマン・コタック社等
N	サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジ	ワシントン州製作技術開発計画	ホーイング社等
O	カートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジ等	州・UPS・学校・労働計画	GM.、フォード、トヨタ等

出典: Larry Johnson, Editor: ibid

的資本主義の発想が、カレッジと企業の連携事業によく表れていると言えよう。日本の企業においては、地域の企業全体が共有する人材養成・訓練施設を公共的に整備する発想はあまり見られない。したがって資本力のある大企業においては企業内教育・訓練として整備するところが多いが、中小企業においてはほとんど未整備であり、この分野においては大企業と中小企業の格差は大きいと言えよう。今日我が国でも高度専門技術者と半専門技術者を養成するために、高等教育改革を推めようとする動きも活発になってきた。技術革



新と社会の進展にともない、より普遍的な労働力を育成する必要性が国際的にも高まってきており、こうした分野において、大学と企業が連携していく事業は日米を問わず、今後一層重要になっていくであろう。

(3) 連携事業への企業とカレッジのかかわり方

連携事業への企業とカレッジのかかわり方で、共通して見られる形態は企業とカレッジが連携事業のための代表を派遣し、こうした代表メンバーが双方の立場と利益を代表つつ共同して事業を進めていく形である。そしてこうした代表で構成される「諮問委員会」あるいは「企業サービス部局」等といった組織が共同施設内に設置され、ここで連携事業のためのあらゆる企画が立案されている。

【表39：連携事業にたいするカレッジと企業の負担リスト】

地区	カレッジ名	カレッジ側負担	企業側負担	企業名
A	セントラル・エドモントCC	♣ a ◎ ● ♣ ♣	♥ ♣ b ☆ ★ ◎ ♣	オクマ・アメリカ社
B	フットヒル・チ・アンダCC	b d ♣	♣ a ◎ ○ ♣	ヒュレット・バック社
C	ジョンソン・カウンティCC	♣ ◎ ○ ♣ ♣	♥ ◎ ○ a b ◎ ♣	ハリントン・ノーザン鉄道会社
D	レンCC	♣ ♣ a ◎ ○ ♣	b c d ◎ ♣	シマンテック社
E	セントメイスCC	♣ ♣ a b ♣	◎ d ♣	M.ダグラス社
G	キルワッフCC	♣ a b ◎ ○ ♣ ♣	♣ d ◎ ☆ ◎ ♣	アエジン・USA社
H	グリーンダールCC	a b ◎ ○ ♣ ♣	♣ ♣ b ☆ ◎ ♣	GM.モータース社等地域産業
J	カイバ・ガCC	a ◎ ○ ♣	♣ ♣ b ◎ ○ ♣ ♣	フェード社、フェード労働組合
K	エレイン・ウァレイCC	♣ ♣ a b ♣ ♣	c d ♣ ♣	オートテック社
L	ダラス・カウンティCC	♣ b ♣ ♣	♣ a ◎ ○ ☆ ◎ ♣ ♣	北部テキサス・ビジネス開発センター
M	モンロCC	♣ ♣ a b ◎ ○ ♣ ♣	◎ c d ♣ ♣	イースマン・コダック社等
N	サウス・シアトルCC	♣ b ◎ ♣ ♣	◎ b d ◎ ♣ ♣	キーン社等
O	カートンズダールCC	♣ b ◎ ♣ ♣	◎ b d ◎ ♣ ♣	GM.社、フェード、トヨタ等
P	デスター・カウンティCC	♣ a ◎ ○ ♣ ♣	b d ◎ ○ ♣ ♣	GM.社
共通	一部のカレッジ♥	♣ a b ◎ ○ ♣ ♣	b d ◎ ○ ♣ ♣	一部の企業c ◎

【表40：連携分担項目凡例】

①施設関連	♥共同施設の建設費、♣施設の提供、♣共同施設の維持・管理費、◆
②教員関連	a教員採用・給与負担、b教員派遣、c教員の指導・訓練、 d専門的指導・援助、e
③職員関連	◎管理職スタッフ派遣、○一般事務職員派遣、●
④教材備品	☆教材・備品の提供、★コンピューター等高額機器の提供 ●ソフトウェアの購入、
⑤資金援助	◎教育費全般・その他補助金、◎学生への奨学金、
⑥教育活動	♣企画参加、♣コース・プログラムの開発、◎専門的職業技術訓練活動 の実施、◎教育・訓練活動の援助

表39、表40の出典：Larry Johnson, Editor: ibid, より独自に作成

このような普遍的な要素を除いて、カレッジ側と企業側のかかわり方をいくつかのパターンに分類すると表37のようになる。同表は連携事業において、カレッジと企業がそれぞれ負担する項目を「①施設関連」「②教員関連」「③職員関連」「④教材備品関連」「⑤資金援助」「⑥教育活動」に分けてその実態を整理したものである。全体として共通に見

られる傾向は以下の通りである<sup>11)</sup>。

同表より連携事業においてカレッジ側の負担としてほぼ共通して負担している項目は「①施設関連」では「♣カレッジの施設の提供」「②教員関連」では「a教員採用・給与負担」「b教員派遣」「③職員関連」では「◎管理職スタッフ派遣」「○一般事務職員派遣」さらには「⑥教育活動」では「✍企画への参加」「凸コース・プログラムの開発」「㊟専門的職業技術訓練活動の実施」があげられる。なお一部のカレッジについては「♥共同施設の建設費」「●ソフトウェアの購入」まで負担しているところもある。(表41参照)

【表41：連携事業においてカレッジ側がほぼ共通して負担している項目】

連携項目	負担の内容
①施設関連	♣施設の提供
②教員関連	a教員採用・給与負担、b教員派遣
③職員関連	◎管理職スタッフ派遣、○一般事務職員派遣
⑥教育活動	✍企画参加、凸コース・プログラムの開発、㊟専門的職業技術訓練活動の実施

出典：Larry Johnson, Editor: ibid, より独自に作成

つぎに連携事業において企業側がほぼ共通して負担している項目について見るならば、「②教員関連」では「b教員派遣」「d専門的指導・援助」「③職員関連」では「◎管理職スタッフ派遣」「○一般事務職員派遣」「⑤資金援助」については「㊟教育費全般・その他補助金」「罎学生への奨学金」さらに「⑥教育活動」については「✍企画参加」「凸コース・プログラムの開発」「㊟教育・訓練活動の援助」を負担する企業が多い。なお施設関連については基本的にはカレッジの施設として利用することが原則になっているが、訓練の内容によっては、また訓練の質を維持するために企業の施設を利用するケースもよく見られる。「♣施設の提供」や「♥共同施設の建設費」「♣共同施設の維持・管理費」「a教員採用・給与負担」さらには「☆教材・備品の提供」「★コンピューター等高額機器の提供」といった項目は、特定の企業のためにカレッジが連携事業を組む場合によく見られる企業側の負担である。また中には企業のイニシアティブが強力で、プログラムの水準を維持するために「c教員の指導・訓練」を実施したり、さらには「㊟専門的職業技術訓練活動」そのものまで企業が実施する連携事業も中には見られる(表42参照)。

【表42：連携事業において企業側がほぼ共通して負担している項目】

連携項目	負担の内容
②教員関連	b教員派遣、d専門的指導・援助
③職員関連	◎管理職スタッフ派遣、○一般事務職員派遣
⑤資金援助	㊟教育費全般・その他補助金、罎学生への奨学金、
⑥教育活動	✍企画参加、凸コース・プログラムの開発、㊟教育・訓練活動の援助

出典：表41と同様

(4) 連携事業への行政のかかわり

次にカレッジと企業の連携事業に行政がどのようにかかわっているかについて見てみよう。表43はカレッジと企業の連携事業において、行政がどのようなかかわりを持っているか、特に助成金を中心に整理したものである<sup>(18)</sup>。

【表43：連携事業と地域計画】

地区	カレッジ名	連携事業への行政の関わり	企業名
A	セントラル・エドモントCC	N.カロライナ州CC部局補助金350万ドル	オクマ・アメリカ社
C	ジョンソン・カウンティCC	オーランド・パーク市より公債290万ドル	ハリントン・ノーザン鉄道会社
D	レンCC	レノン州経済開発局138,000ドル	シマンテック社
E	セント・マイスCC	ミシシッピ州職業開発訓練局、連邦政府等	M.ダグラス社
G	キルウッドCC	シダー・ラペッド市より教育税収付与60万ドル	アエロン・USA社
H	グリーンヴィルTC	州公衆衛生関連部局、州議会、市州政府	地域産業、公共機関
J	カイロCC	連邦政府から経済開発資金590,000万ドル	フォード社、フォード労働組合
K	モレイン・ヴァレICC	連邦政府・イリノイ州成人職業技術局基金	オートディスク社
L	ダラス・カウンティCC	連邦政府職業訓練連携法102,000万ドル	北部テキサス・ビジネス開発センター
N	サウス・シアトルCC	州CC教育委員会、公教育長官局	キング社等
O	カートスヴィルCC	メリーランド州教育委員会	GM.、フォード、トヨタ等
P	デラワCC	ダラス・カウンティ公教育委員会	GM.社

出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

同表によればほとんどすべての連携事業が連邦政府や州政府の担当部局から基金あるいは助成金を得て実施されていることがうかがわれる。先にも述べたように、カレッジと企業の連携事業は地域の経済開発計画と密接な関係の中で実施されているケースがほとんどであることから、その財政的基盤もかなり公共的な部分を基礎にしていることがうかがわれよう。担当行政部局はその多くが経済開発関連の部局である。コンソーシアムの場合は教育委員会などの行政部局も連携のメンバーとして直接参加するケースが多い<sup>(19)</sup>。

(二) 第一の形態：特定のカレッジが主体となって特定の企業と連携事業を行う場合

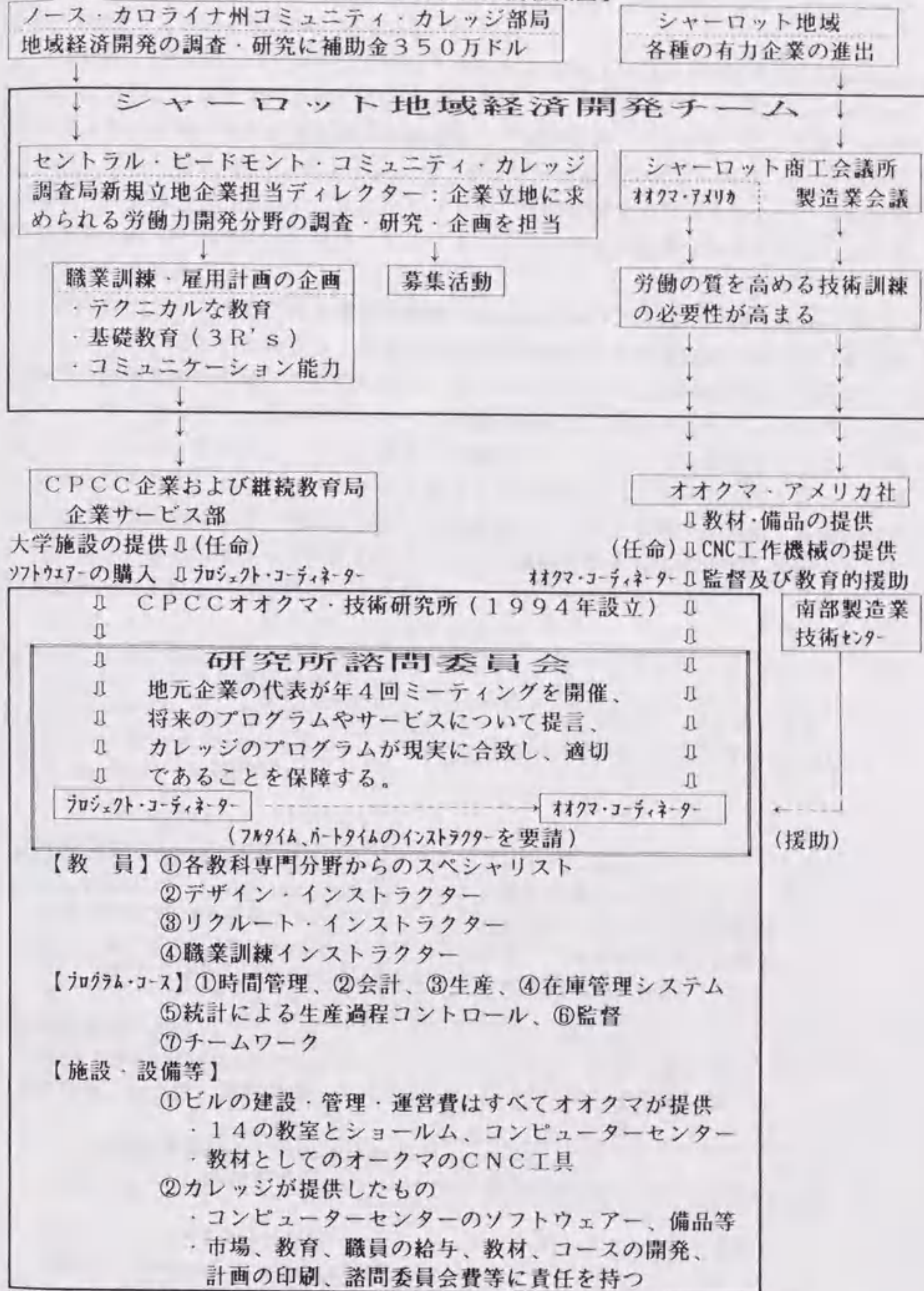
特定のカレッジが特定の企業の連携を結ぶ場合、多くのケースではカレッジと企業が共同して技術訓練センターを建設し、そこを拠点にして連携事業を拡大している。そしてこの共同技術訓練センターを管理する主体がカレッジの場合と企業の場合で連携事業の性格も違ってくる。

(1) セントラル・ピードモント・コミュニティ・カレッジとオオクマ・アメリカ社の連携システム〔地図3：記号A〕

セントラル・ピードモント・コミュニティ・カレッジ (Central Piedmont Community College: 以下CPCCとのみ略す) はノース・カロライナ州シャーロット (Charlotte) に1963年に設立され、州内59のカレッジ・システムの中でも、特に設立当初から職業教育に力点が置かれたカレッジである。1933年から16ヵ月間「シャーロット地域経済開発マスタープラン」の策定にカレッジとして取り組み、その結果、1994年に「オオクマ・アメリカ社 (Okuma America)」の従業員を教育・訓練するための「CPCC・オオクマ・技術研究所 (CPCC Okuma Technology Institute)」をカレッジの一部局として設立することになった。同研究所はシャーロット地域に進出したオオクマ・アメリカ社 (本社愛知県大口町) が中心となって、カレッジと連携を組み、地域内の企業全体にも職業技術訓練の機会を提供しようとするものであった。

同研究所の管理・運営のために、カレッジ側は「企業および継続教育局」がプロジェクト・コーディネーターを、またオオクマ・アメリカ社側も「オオクマ・コーディネーター」を任命し、この二人のコーディネーターが連携・共同して「CPCC・オオクマ・技術研究所」の日常的な管理・運営にあたった。さらに地元企業の代表からなる「研究所諮問委員会 (Advisory Committee of Institute)」が両コーディネーターにより開催され、将来のプログラムやサービスについて提言したり、カレッジのプログラムが現実の労働現場のニーズと合致し、適切であるかどうかをチェックすることになっている。カレッジは施設の提供と管理・運営、プログラムの策定と管理、ソフトウェアの購入等を行い、オオクマ社は研究所の維持・管理費用と教材・備品の提供に責任を負った。こうした意味で、この連携事業は基本的にはカレッジが実施する事業であり、企業側は費用の負担をする形で連携に参加している形態になっているように思われる (図33参照)<sup>(20)</sup>。

【図31：CPCCとオオクマ・アメリカ社の連携組織図】



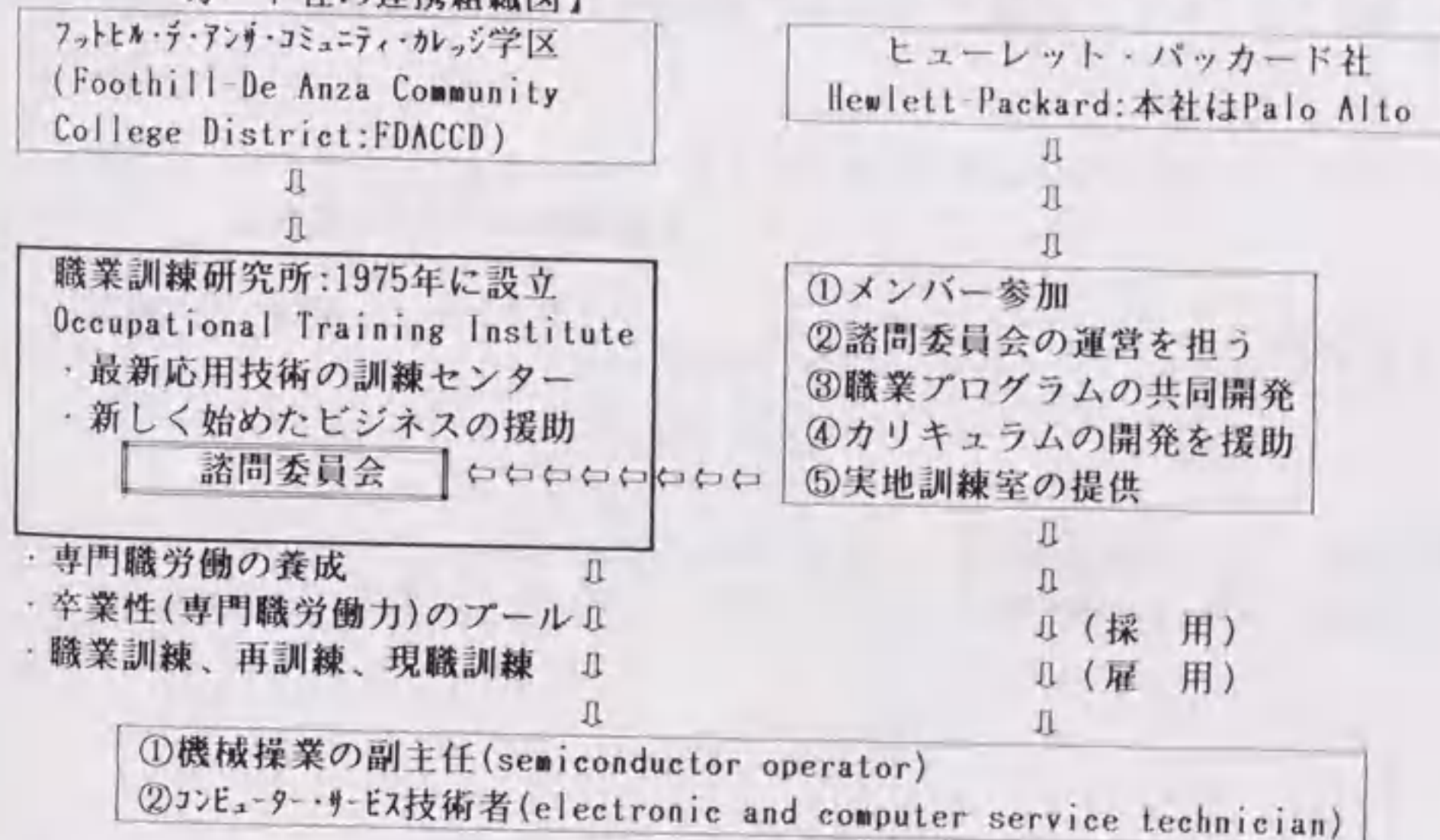
出典：Sherrie Kantor, Rick Kipp, and P. Anthony Zeiss: "Central Piedmont Community College and Okuma America" から独自に作成

(2) フットヒル・デ・アンザ・コミュニティ・カレッジ学区とヒューレット・パッカード社の連携システム [地図3: 記号B]

フットヒル・デ・アンザ・コミュニティ・カレッジ学区 (Foothill-De Anza Community College District: 以下単にFACCDとのみ略す) はシリコンバレー (Silicon Valley) で知られる科学技術の全米的拠点地域に立地し、アップル社 (Apple)、マイクロ・デバイス社 (Micro Devices)、ヒューレット・パッカード社 (Hewlett-Packard) といったコンピュータ関連企業が集積する北部カリフォルニアの経済成長地域である。こうした地域の特色を反映し、同カレッジはコンピューター・ビジネス関連産業から生まれたカリキュラムを提供してきた。

FACCDは1975年に職業訓練研究所 (Occupational Training Institute: 以下単にOTIとのみ略す) を設立し、最新応用技術の訓練などを地域内に企業に向けて提供し始めた。同研究所の管理・運営のために、カレッジは「OTI 諮問委員会」を設置し、ヒューレット・パッカード社が中心となって同諮問委員会の運営を担うことになった。ヒューレット・パッカード社はカレッジと共同して職業プログラムの共同開発を行ったり、実地訓練室を提供した。また同プログラムを終了した学生はヒューレット・パッカード社が中心となって積極的に採用・雇用された。同連携でも、OTIを管理・運営する主体はカレッジであり、企業はカレッジの求めに応じて自ら提供できるものはすべて提供する、という原則を立てている<sup>(21)</sup>。

【図32: フットヒル・デ・アンザ・コミュニティ・カレッジ学区とヒューレット・パッカード社の連携組織図】



出典: Lorie Prouty: "Foothill-De Anza Community College District and Hewlett-Packard" から独自に作成

※矢印はサービス業務の内容を示す。実線は組織的関係を示す (以下同様)

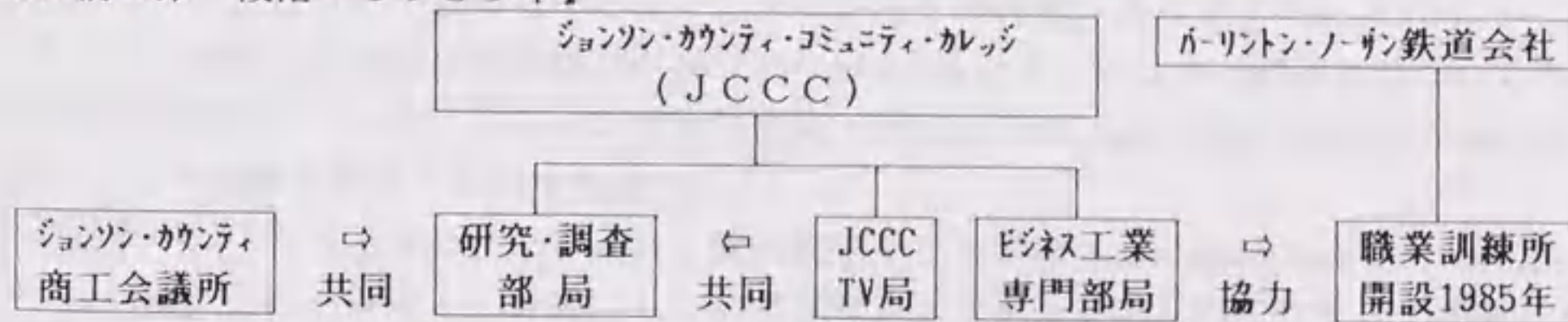
(3) ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジと バーリントン・ノーザン  
鉄道会社との連携システム [地図3: 記号C]

ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジ (Johnson County Community College: 以下単にJCCCとのみ略す) は1984年にカンサス州、カンサス市 (Kansas City) に設立され、カンサス市内にある8つのカレッジのうちの一つである。ジョンソン・カウンティ (Johnson County) のビジネス (business) と製造業 (industry) の教育的要請に応えることや、カウンティ (郡) 行政当局および議会と共同してジョンソン・カウンティの発展につとめることなどを教育目標として設立された。JCCCと地元企業との連携の歴史は大きく言って次の二期に区分することができる。第一段階は、地域企業が求める「品質向上プログラム策定 (quality programming)」のためにカレッジが「研究所設立準備室 (Office of Institutional Resarch)」を設置し、調査を実施した時期である (1984年から85年まで)。ちょうどこのころ、「バーリントン・ノーザン鉄道会社 (Burlington Northern Railroad: 以下単にBNR社とのみ略す、同社は米国でも最大の鉄道会社の一つ)」が本部をジョンソン・カウンティに移し、同社とJCCCとの関係が深まっていた。1985年には両者が共同して、カレッジのキャンパス内に「職業訓練所 (training facility)」を設立した。

連携の第二段階は「オーバーランド・パーク市 (Overland Park)」、JCCC、BNR社の三者が共同して工業技術センター (Industrial Technical Center) を設立した時期である (1986年)。市行政は290万ドルの工業債券 (Industrial Rebenue Bond) を発行し、センター設立のための財源をカレッジに提供した。またBNR社は35年間施設を借入し、10年間のセンター賃貸料をカレッジに支払い、これをもって公債の返済に充てることになった<sup>(22)</sup>。

【図33: ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジと バーリントン・ノーザン鉄道会社との連携組織図

【連携の第一段階: 1985年】



【連携の第二段階：1986年】

オハランド・パーク市 工業債券:290万 F%の公債を発行	ハリントン・ノーザン鉄道会社 35年間施設を借款 10年間賃貸料(公債返済)	ジョンソン・カウンティ・ コミュニティ・カレッジ	全米鉄道科学アカデミー National Academy of Railroad Sciences
工業技術センター(Industrial Technical Center)建設 【連携の目的】 ①BNRの経済的発展に貢献すること ②税金によらない新しい収入をJCCが獲得すること			↓ (援助) ↓ 〇〇〇〇〇〇〇〇〇

出典：Dan Radakovich, Susan Lindsay, and Bill Osborn: "Johnson County Community College and Burlington Northern Railroad" から独自に作成。

(4) レーン・コミュニティ・カレッジとシマンテック社との連携システム [地図3: 記号D]  
レーン・コミュニティ・カレッジ (Lane Community College: 以下単にLCCとのみ略す) はオレゴン州の広大な農村・林業地域であるレーン・カウンティ (Lane County) にソフトウェア関係の新しい産業を起こす目的で1963年に設立された。今日では総合的労働力訓練プログラム (comprehensive workforce training program) を提供するカレッジとして全米でも有数のカレッジであり、以下の部局を抱えている。

- ビジネス、製造業サービス (Business and Industry Service)
- ビジネス開発センター (Business Development Center)
- 継続教育、訓練、開発 (Continuing Education and Training and Development)

他方、シマンテック社 (Symantec Corporation) は1982年に設立され、ウインドウズ (Windows)、エム・エス・ドス (M.S. DOS)、マッキントッシュ (Macintosh)、オー・エス2 (OS/2) といったコンピューター・システムのソフトウェア関連企業で急成長を遂げた企業である。同社は1992年に5つの技術支援組織のうちの4つを統合するために、レーン・カウンティに新しい誘致先を探していた。LCCCはシマンテック社のためにスタートアップ (START-UP) と現職訓練のための労働力要請プログラムを策定・提供することになった。こうしてLCCCとシマンテック社との連携、エウゲネ市とスプリングフィールド市の両都市との首都圏連携 (Metro Partnership)、さらには企業の移転についての財政的補助を行っている「オレゴン経済開発局 (Oregon Economic Development Department)」との連携が始まったのである<sup>123)</sup>。

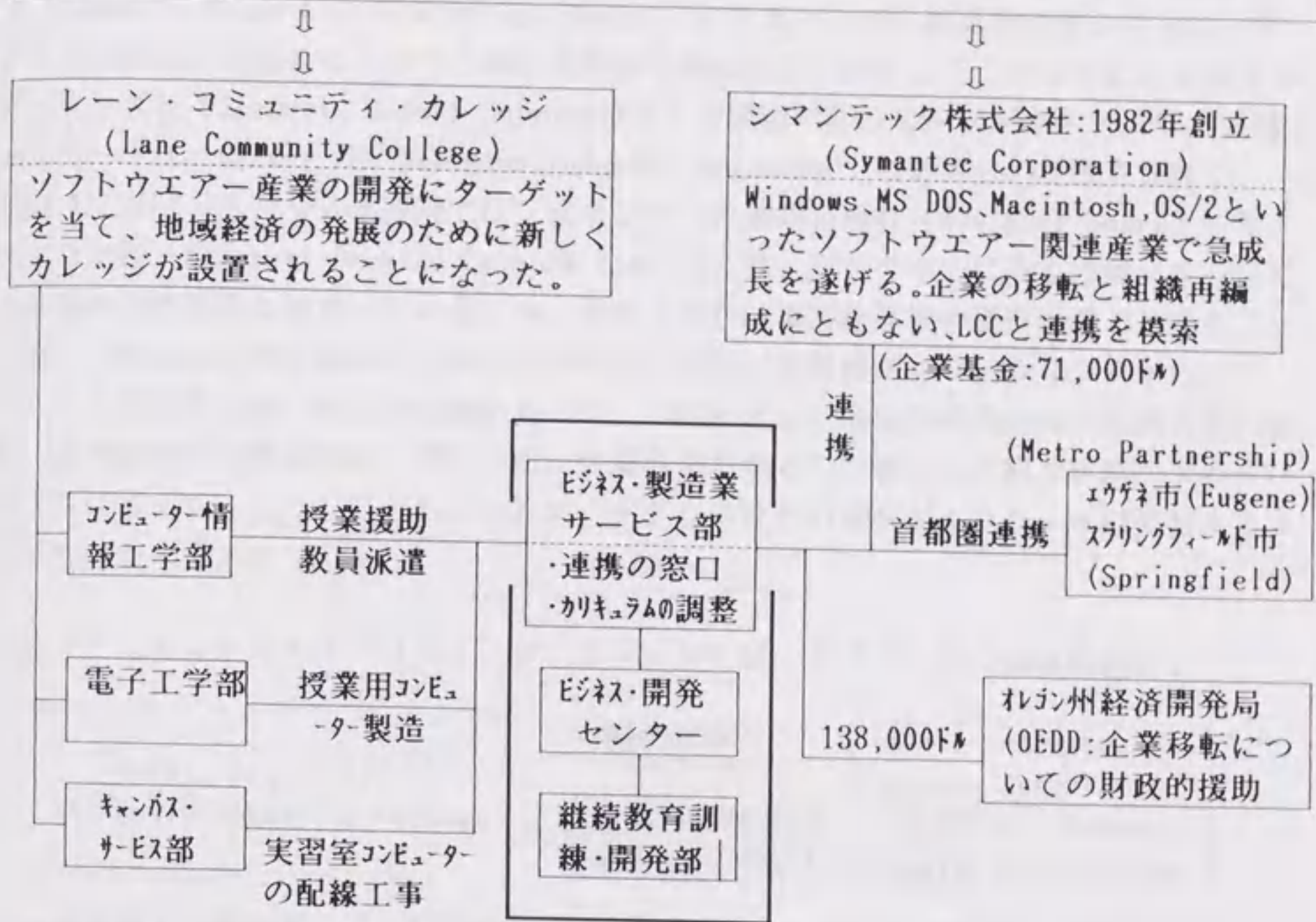
LCCCは1993年に「ビジネス・製造業サービス学部 (the Business and Industry Services Department)」を設立し、同部局がシマンテック社との間に立って連携、カリキュラムの調整を行うことになった。またLCCCの他の部局である「コンピューター情報工学部 (The Computer Information Technology Department)」も授業の援助を行った。さらに「電子工学部 (Electronics Department)」はコンピューターを製作し、「キャンパス・サービス部局 (Campus Services)」は新しいコンピューター実習室と6つの既存の実習室との間の配線工事を行った。こうしてシマンテック株式会社の訓練が開始されたのである (図36参照)。1993年の夏までにカレッジは130人のシマンテック社従業員 (90人は生産技術と40人は顧客サービス) に対して訓練を実施した。105台のパーソナル・コンピューターが使用され、「オレゴン州経済開発局」から138,000ドルが、そしてシマンテック社からは71,000ドルの基金が出された<sup>124)</sup>。



【図34：レーン・コミュニティ・カレッジとシマンテック社との連携組織図】

【連携プランの背景】

レーン・カウンティ：広大な農村地域で森林業が中心。林業のオートメーション化により、家内工業的雇用が難しくなり、再就職のために新しい産業を起こす必要性が出てきた。



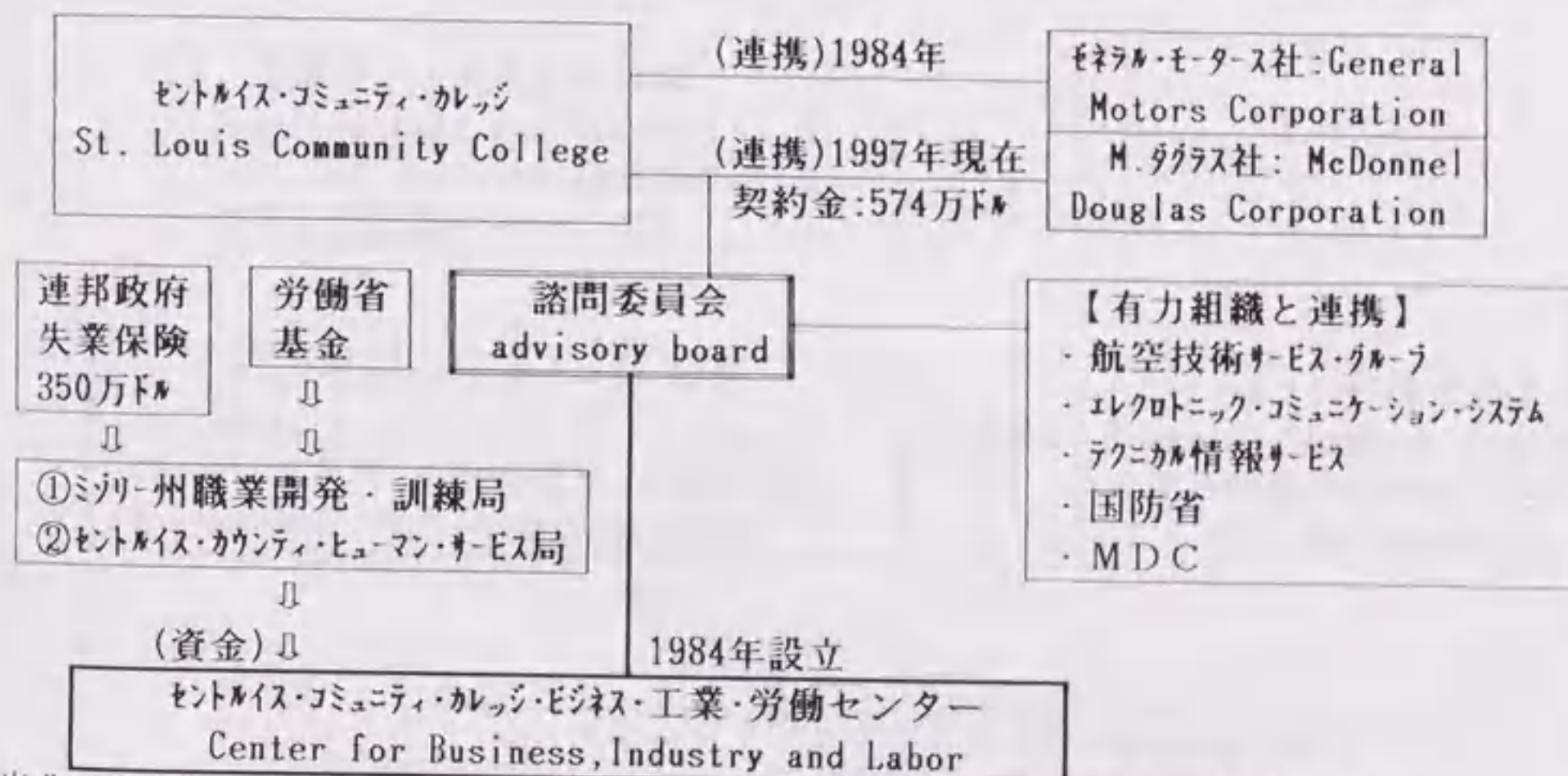
出典：Larry J. Warford and Dave Oatman：“Lane Community College and Symantec Corporation”から独自に作成

(5) セントルイス・コミュニテ・カレッジとM.ダグラス社の連携システム

[地図：記号E]

セントルイス・コミュニティ・カレッジ (St. Louis Community College: 以下単にSLCCとのみ略す) は1962年にミズリー州、セントルイス・カウンティ (St. Louis County) に設立された。設立当初の名称は「セントルイス学区ジュニア・カレッジ (“Junior College District of St. Louis”)」であったが、職業教育プログラムをカレッジの柱にすえ始めた1976年に現在の名称に変更された。1984年にはゼネラル・モータース社 (General Motors Corporation) の要請に応じて「ビジネス・工業・労働センター (the Center for Business, Industry and Labor: CBIL)」が設立された。(図37参照) 1994年段階では、同センターの諮問委員会 (advisory board) にM.ダグラス社 (McDonnell Douglas Corporation) が入り、同社を中心に多くの地元有力企業と長期的連携事業が始まっている。M.ダグラス社は軍用航空機の製造企業としてミズリー州では最大の企業である。1980年代に、同社は従業員が40,000人から28,000人に落ち込み、経営の危機にあった。これとともに地域の雇用情勢も低迷を深め始め、地域経済の危機管理の一環として、失業者を対象とした新しい労働力育成が求められるようになった。こうしてSLCCとM.ダグラス社との連携が1984年以来始まるようになったのである<sup>(25)</sup>。

【図35：セントルイス・コミュニテ・カレッジとM.ダグラス社の連携組織図】



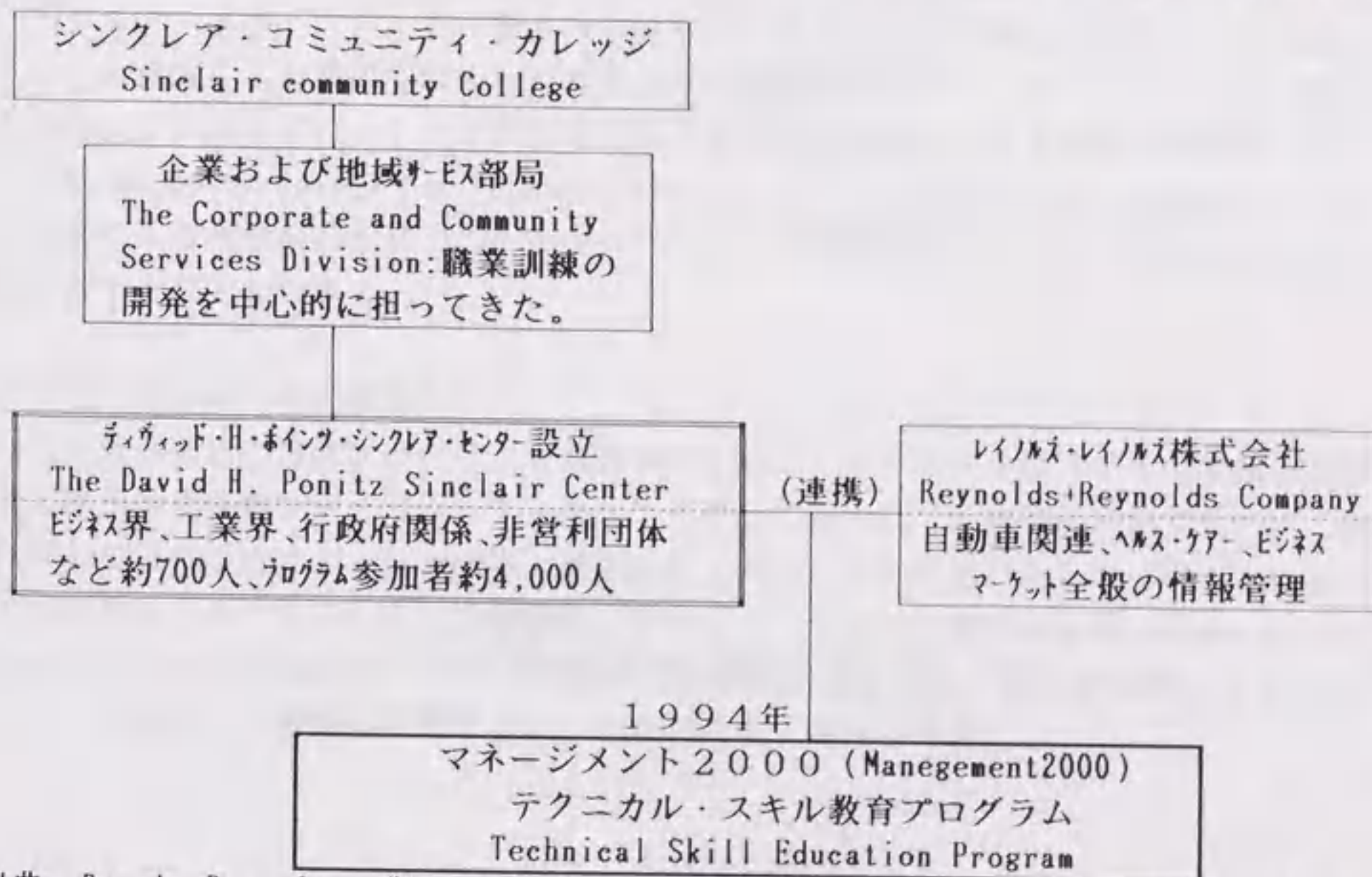
出典：Rebecca Admire: "St. Louis Community College and McDonnell Douglas Corporationから独自に作成

(6) シンクレア・コミュニティ・カレッジとレイノルズ・レイノルズ社との連携システム  
 [地図3:記号F]

シンクレア・コミュニティ・カレッジ (Sinclair Community College: 以下単にSCCとのみ略す) は1987年にオハイオ州デイトン市 (Dayton) に設立され、1988年に「企業および地域サービス部局 (The Corporate and Community Services Division)」が設置されて以来、職業訓練の開発を積極的に担ってきた。同部局は同年、「デイヴィッド・H・シンクレア・センター (The David H. Ponitz Sinclair Center)」を設立し、それ以来ここが地域のビジネス界、工業界、行政府関係、地域社会の非営利団体等700以上の組織・機関と連携事業を行う拠点となった。(図56参照)

レイノルズ・レイノルズ社 (the Reynolds+Reynolds Company) は自動車関連、ヘルス・ケア、ビジネス・マーケット全般について情報管理を行う企業である。1994年にSCCは経営改革のための「マネージメント2000 (Manegement2000)」と称する「テクニカル・スキル教育プログラム (Technical Skill Education Program)」を開始した。これはカレッジが、レイノルズ・レイノルズ社のために顧客サービスを中心としたテクニカルな技術を訓練するための事業であり、先述にある訓練センターで提供された<sup>(26)</sup>。

【図36: シンクレア・コミュニティ・カレッジとレイノルズ・レイノルズ社の連携組織図



出典: Dan A. Brazelton: "Sinclair Community College and the Reynolds+Reynolds Company" から独自に作成

(7)キルウッド・コミュニティ・カレッジとアエゴン・USA社との連携システム  
[地図3：記号G]

キルウッド・コミュニティ・カレッジ (Kirkwood Community College: 以下単にKCCとのみ略す) は1966年にアイオワ州、シーダー・ラピッド市 (Cedar Rapid) に設立され、15校からなる州コミュニティ・カレッジシステムの一つである。100以上の応用科学・技術 (applied science and technology)、成人基礎教育 (Adult Basic Education)、2年の中等後教育 (postsecondary education) レベルの職業技術訓練 (vocational-technical training)、現職訓練と再就職訓練 (on the job training and retraining)、伝統的職業教育 (traditional vocational education)、ハイ・スクール卒業資格プログラム (high school completion programs)、継続教育機会 (continuing education opportunities) 等の総合的職業教育プログラムを提供している。

KCCは1994年現在で、13,952のビジネス関連事業所と、674の製造工場にたいし、職業訓練サービスを提供している。代表的な企業としては、Quaker Oats、Archer-Daniels-Midland、General Mills、Penford Product等の穀物中心の農業関連会社から、PMX Industries Rockwell International、Rockwell Gross、Amana Refrigeration Cedar River Paper Company、Cedarapid Inc. Procter & Gamble、といった電気関連企業まで多種多様な地元の企業が含まれている<sup>(27)</sup>。

「アエゴン・ユー・エス・エイ社 (AEGON USA: 以下単にAEGONと英語で記す)」は米国でも有数の保険会社であり、その拠点の一つがシーダーラピッド市に置かれていた。1985年にKCCとAEGON USAは「キルウッド労働力開発サービス部局 (Kirkwood Workplace Development Services: 以下単にKWDSとのみ略す)」を通してKCCと連携契約を結ぶことになった。この連携事業は大きく言って以下の三つに時期区分することができる。

【第一期：1980年代前半】

KCCは企業との連携プログラムを開発するために、1983年に「アイオワ州工業関連新規雇用職業訓練プログラム：IINJTP)」に基づいてKWDSを設置した。(図8参照) KWDSはカレッジが企業と連携を行う際の、言わば窓口あるいは拠点となることが期待されたのである。そして現実に、シーダー・ラピッド商工会議所 (Cedar Rapids Area Chamber of Commerce) がこの地域の経済開発計画を策定・実施する時に(1986年)、KWDSは重要な役割を果たしたのである(図39参照)。

【図37：KCCと地域企業の連携組織図：初期の段階、1980年代前半】

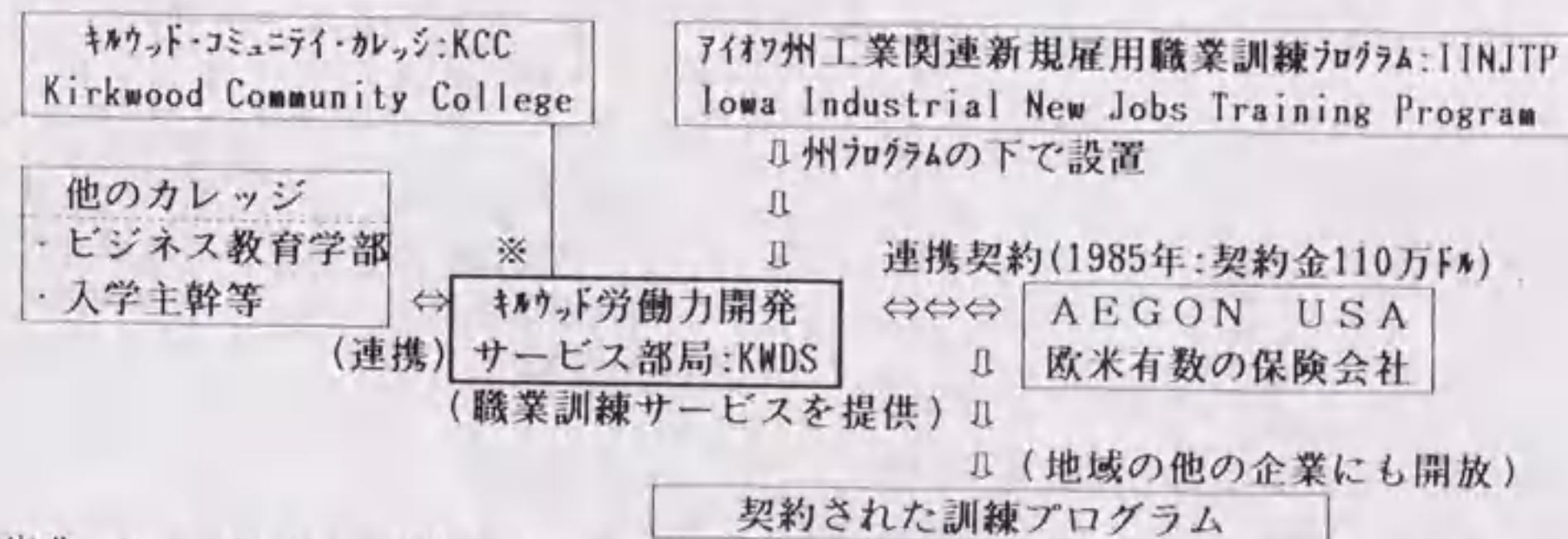


出典：Norm Nielsen: "Kirkwood Community College and AEGON USA" より独自に作成

【第二期：1980年代後半】

キルウッド・コミュニティ・カレッジは1985年にAEGON社と連携契約を結ぶことになった。そしてKWDSはAEGON社にたいして職業訓練サービスを提供し、同時に地域の他の企業にもこのプログラムは開放された。こうしてKWDSは企業と大学の連携の拠点としての職業技術訓練・研究機関として具体的にスタートすることになったのである(図40参照)。

【図38：KCCとAEGON USAの連携：初期の段階、1980年代後半】



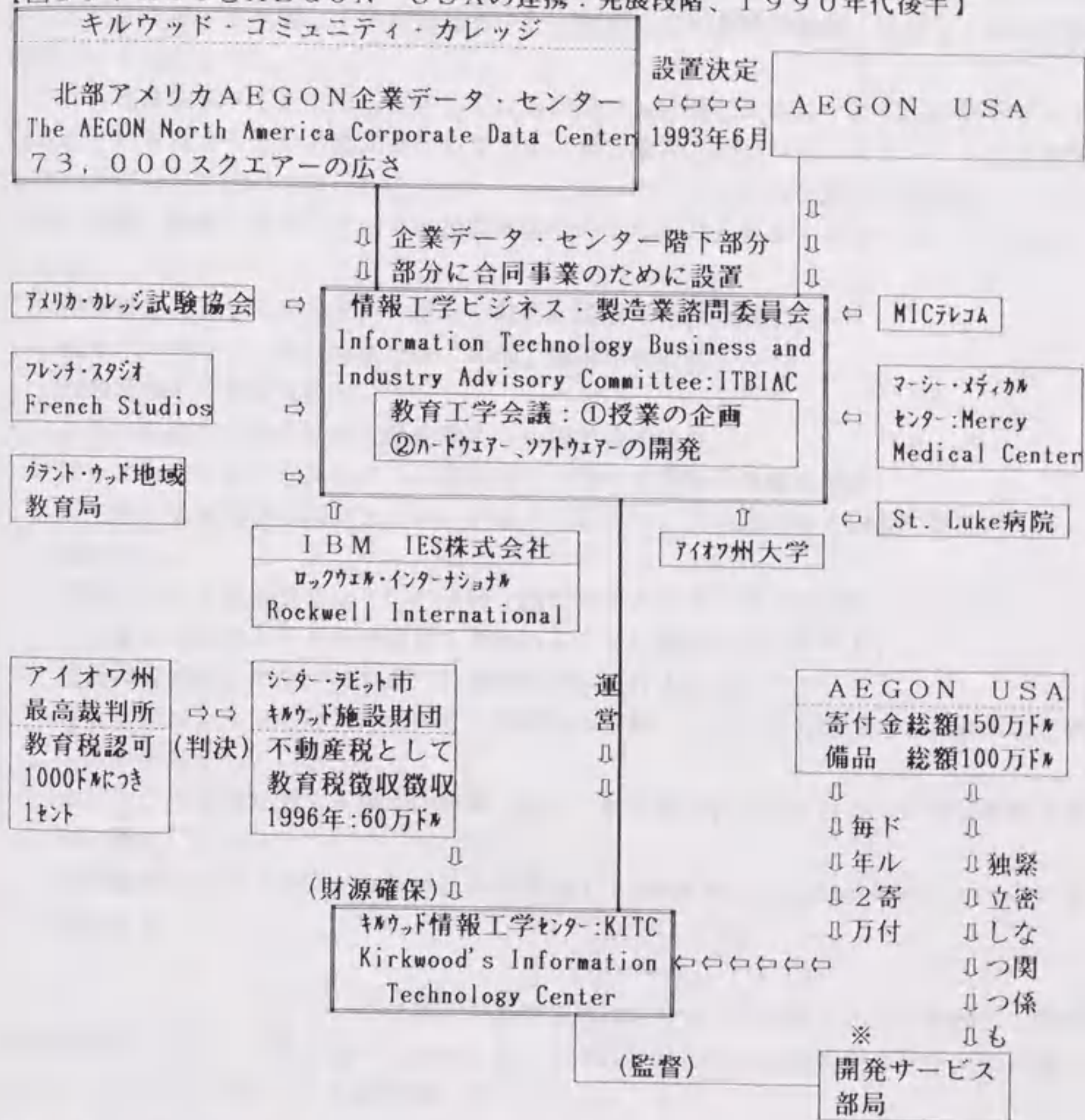
出典：Norm Nielsen: "Kirkwood Community College and AEGON USA" より独自に作成

【第三期：1990年代後半】

AEGON社は1993年6月に、「北部アメリカAEGON企業データ・センター(The AEGON North America Corporate Data Center)」をキルウッド・コミュニティ・カレッジ内に設立することを申し入れた。そして同データ・センターがAEGON社とカレッジとの合同事業を推進するために「情報工学ビジネス・製造業諮問委員会(Information Technology Business and Industry Advisory Committee: ITBIAC)」が設けられることになった。同諮問委員会は地域社会の様々な機関から派遣された代表委員で構成され、AEGON企業データ・センターの一階に設置された「キルウッド・情報工学セ

ンター (Kirkwood's Information Technology Center: K I T C)」の運営に責任を負った。K I T Cの日常的管理と運営は「コンピューター学習指導マネージャー (Manager of Instructional Computing Services)」が行い、I T B I A Cの実質的責任者でもあるキルウッド・コミュニティ・カレッジ情報処理システム部長に業務報告をすることになっている。また同マネージャーは「キルウッド労働力開発サービス部局ディレクター」の監督を常に受けていて、連携事業全体が常にAEGON社のニーズに合致するよう連携全体をチェックされている (図41参照) (28)。

【図39: KCCとAEGON USAの連携: 発展段階、1990年代後半】



出典: Norm Nielsen: "Kirkwood Community College and AEGON USA" より独自に作成

(8) 地域全体と総合的連携を組むグリーンヴィレ・テクニカル・カレッジ

[地図3:記号H]

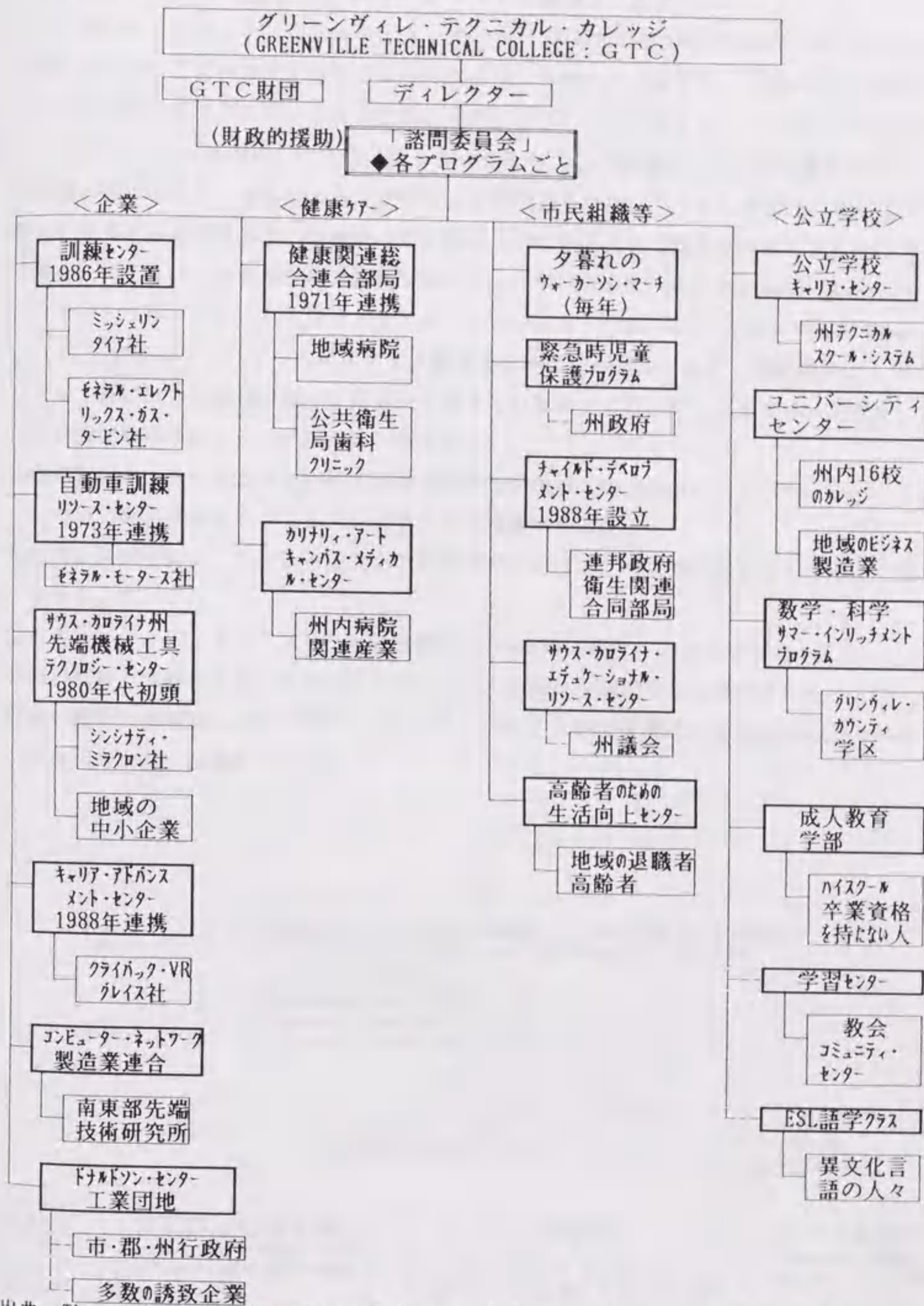
グリーンヴィレ・テクニカル・カレッジ (Greenville Technical College: 以下単にGTCとのみ略す) はサウス・カロライナ州のグリーンヴィレ (Greenville) に1962年に設立され、地域社会のビジネス (business) や工業 (industry) そして労働市場 (job market) 等と密接な連携事業を進めるための「カレッジ諮問委員会 (College Advisory Boards)」が活発に機能している。これまで例示したカレッジの連携と異なるところは、カレッジが主体となって地域社会のあらゆる部分と総合的な連携を組んでいるところである (図4.2参照)。連携の範囲は「企業との連携」「健康ケアを通じた地域の医療機関と、これに関連する産業」「市民組織等や行政機関などの非営利機関・団体」「公立学校関係」にまでおよぶ。

これらの連携すべてを実質上運営している部分が、先述にある、それぞれの学習プログラムごとに設置されている諮問委員会である。現在委員は約800人ほどで、そして諮問委員会のディレクター (Director of Advisory Boards) がこれらの諮問委員会およびその活動の調整・監督にあっている。諮問委員会の主な活動を列挙するならば、以下の通りである。

- ・各委員が代表している専門分野との緊密な関係、共同、連携
- ・毎年のスタッフ・カリキュラム、設備、施設等の評価、
- ・労働現場との情報交換
- ・教員の質的向上のための援助や学生への奨学金の提供
- ・教育プログラムの方向性について助言したり、卒業生の就職を援助
- ・雇用者と被雇用者の調査を行い、プログラムについてのあらゆる問題の改善のために勧告する。
- ・必要とされる設備改善などへの援助。諮問委員会のメンバーはそれぞれが代表している企業から何百万ドルもの寄付金を集めることに責任を負っている。
- ・教員の質的向上のために企業への現場研修を受け入れる。
- ・各委員はカレッジの経営において、学部長や学科・科目の担当者とともに非常に重要な役割を果たしている。
- ・カレッジの運営に関する彼らの評価、勧告、提案もカレッジにとって非常に重要な役割を果たしている。
- ・諮問委員会には「プログラム評価小委員会 (Program Review Subcommittee)」が組織される<sup>(29)</sup>。

グリーンヴィレ・カレッジの企業との連携事業はカレッジの歴史とともに発展し、同時に地域社会の企業も発展を遂げてきた。そして今日ではこうした連携がカレッジと企業の双方にとって有益であることが次第に明らかになってきた。

【図40：地域社会のあらゆる部分と総合的連携を結ぶGTC】  
 ※太線は連携のために設置されたカレッジ機関、細線は連携相手



出典：Thomas E. Barton (President): "Report of Greenville Technical College" June 17, 1994より独自に作成

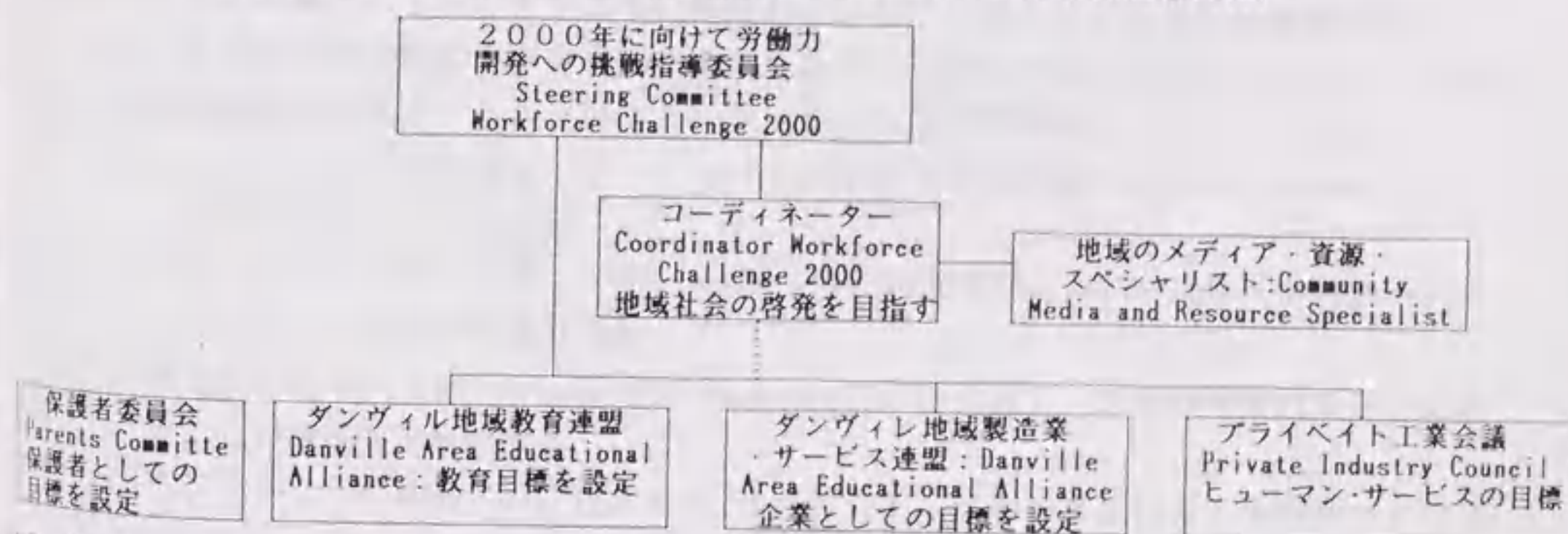


(9) ダンヴィレ・エアリア・コミュニティ・カレッジ：2000年に向けて労働力開発への挑戦（コミュニティ・パートナーシップ）〔地図3：記号1〕

ダンヴィレ・エアリア・コミュニティ・カレッジ（Danville Area Community College：以下DACCとのみ略す）は1946年にイリノイ州バーミントン・カウンティ（Vermilion County）に設立された。1989年11月、DACCの学長とセントラル・ファンドリ社（Central Foundry）の代表が話し合いを持ち、この地域の40%の労働力が近い将来使い物にならなくなるであろうということが指摘された<sup>130)</sup>。そして将来に向けて労働力を準備する必要がある、地域がこのために一つになることで意見が一致した。1990年春、「イリノイ州地域労働力開発マネージャー（Illinois Power Regional Manager）」、「セントラル・ファンドリ・プラント・マネージャー（Central Foundry Plant Manager）」の指導の下で、25人が集まり企画委員会準備会が結成された。同委員会は1991年1月にはこの地域の様々な職場から集まった総勢200人以上にまで拡大された。同委員会で確認されたことは以下の5点である。

- ①地域社会が「2000年に向けて労働力開発への挑戦（Workforce Challenge 2000）」について関心が高まるようイニシアティブを発揮すること。
- ②地域社会が必要としている労働力を学生達が身につけるために良い教育ができるよう援助すること。
- ③教育とビジネス／インダストリーの共同(collaboration)と、出資を増やすこと。
- ④良い教育と就職をめざして子ども達をしつけるために両親の参加を増やすこと
- ⑤良い教育と就職をめざして職員を啓発するために、人的資源関連の部局(human service agencies)をもっと巻き込むこと<sup>131)</sup>。

【図41：「2000年に向けて労働力開発への挑戦」のための組織と戦略の概説】  
Implementation Organization and Strategies for Workforce Challenge 2000



出典：Danville Area Community College: "Workforce Challenge 2000", 1997, p.4

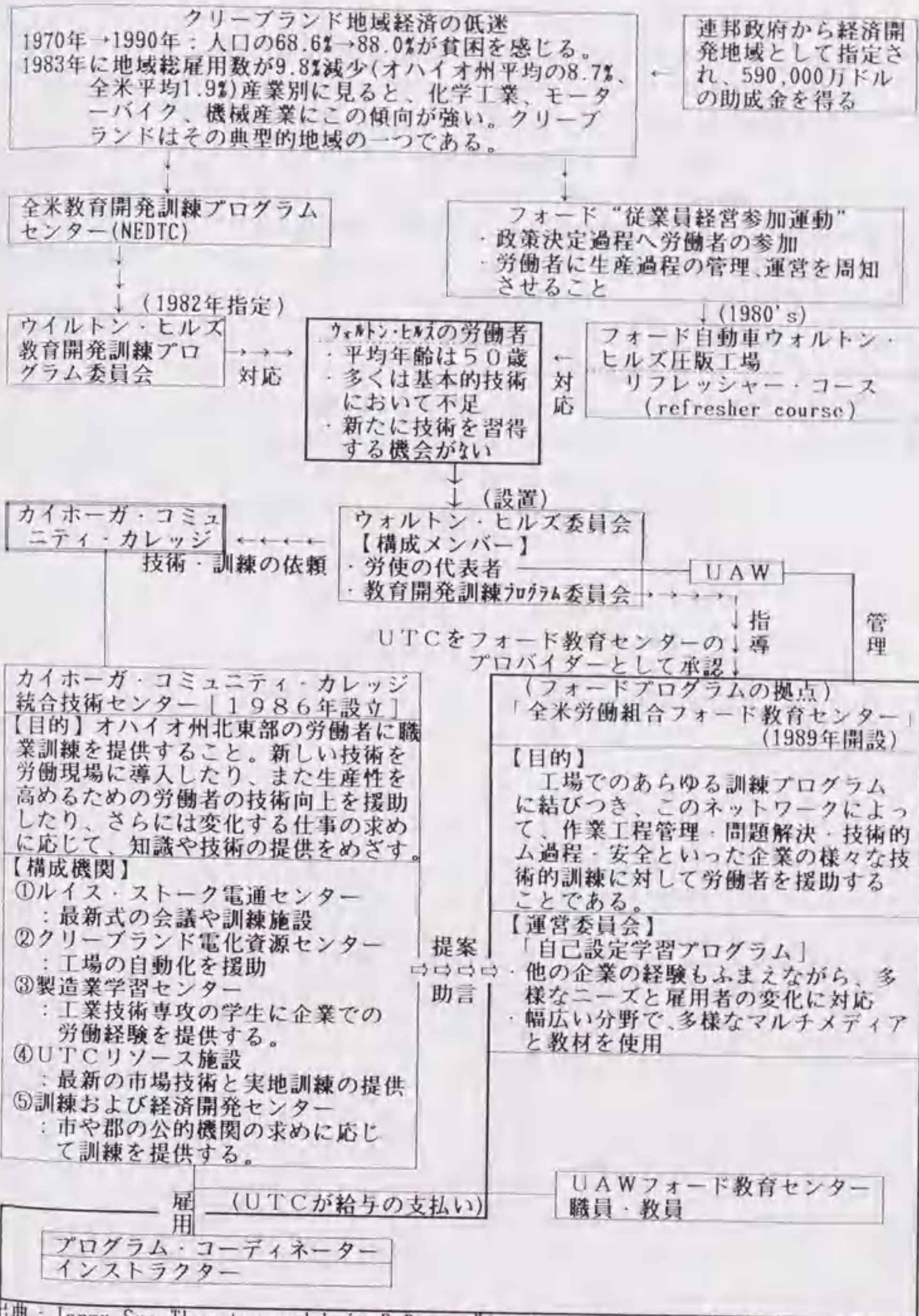
(10) カイホーガ・コミュニティ・カレッジと フォード自動車工業との連携システム  
〔地図3：記号J〕

カイホーガ・コミュニティ・カレッジ (Cuyahoga Community College: 以下単にCCCとのみ略す) は1964年にオハイオ州、クリーブランド (Cleveland) に総合コミュニティ・カレッジとして設立された。1990年代に学区の人口が1,720,835人から1,412,140人へと約18%も減り、同時にこの地域では貧困が増加した。地域経済としては全米的に化学工業、モーターバイク、機械産業の低迷が90年代に顕著に見られ、クリーブランド市はその典型的地域の一つである。クリーブランド市は今日“カムバック・シティ (Come Back City)” 運動で知られるようになり、連邦政府から経済開発地域として、59000万ドルの助成金を得ている。CCCはクリーブランド地域のすべての経済開発関係の委員会に加わり、重要な役割を担っている<sup>132)</sup>。CCCと連携事業を展開している「フォード自動車ウォルトン・ヒルズ圧板工場 (Ford Motor's Walton Hills Stamping Plant)」は年間152,000tの鉄鋼を生産し、24の主要なプレスラインと、12のアセンブリラインを持つ工場で、フォード本社に鉄鋼板を提供している。1980年代に入ってフォード社は、経営改革のために“従業員経営参加 (Employee Involvement)” 運動を提唱し始めた。これは政策決定過程に労働者を参加させようとする運動であり、そのねらいは労働者に生産過程の管理・運営について周知させることであった。そこでクリーブランド・ウォルトン・ヒルズ地域は、1982年に「全米教育開発訓練プログラムセンター (National Education Development and Training Center: 以下NEDTCとのみ略す)」の指定を受け、この地域の教育開発訓練について調査が始められた。その結果、ウォルトン・ヒルズの労働者の平均年齢は50歳でその多くは基本的技術において不足し、またいくつかのケースでは新たに技術を習得する機会がまったくなかったことが次第に明らかになってきた<sup>133)</sup>。かなりの数の従業員が相当の技術訓練を必要としていたことから、労使の代表とNEDTCから構成される「ウォルトン・ヒルズ会議 (Walton Hills Committee)」が設置されることになった。同会議は様々な方策を検討した結果、最終的にはCCCに技術訓練のプログラム策定と実施の依頼をすることになったのである。

CCCはオハイオ州北東部の労働者に職業訓練を提供することを目的とした「CCC統合技術センター (Cuyahoga Community College Unified Technologies Center, 以下単にUTCとのみ略す)」を1986年に開設した。UTCは新しい技術を労働現場に導入したり、また生産性の援助や労働者の技術向上さらには変化する仕事の求めに応じて、知識や技術の提供をめざすことが目的とされている。傘下の機関は以下の通りである。

- ①ルイス・ストーク電通センター (Louis Stokes Telecommunications Center)  
: 最新式の会議や訓練施設
- ②クリーブランド電化資源センター (the Cleveland Electronic Commerce Resource Center) : 工場の自動化を援助
- ③製造業学習センター (Manufacturing Learning Center) : 工業技術専攻の学生に企業での労働経験を提供する
- ④UTCリソース施設 (UTC Resource Facility) : 最新の市場技術と実地訓練の提供

【図42：オハイオ州クリーブランド・ウォルトン・ヒルズ地域総合地域開発マスタープラン組織図（1993年）】



出典：Jerry Sue Thornton and Lois E. Baron: "Cuyahoga Community College and Ford Motor Companyから独自に作成

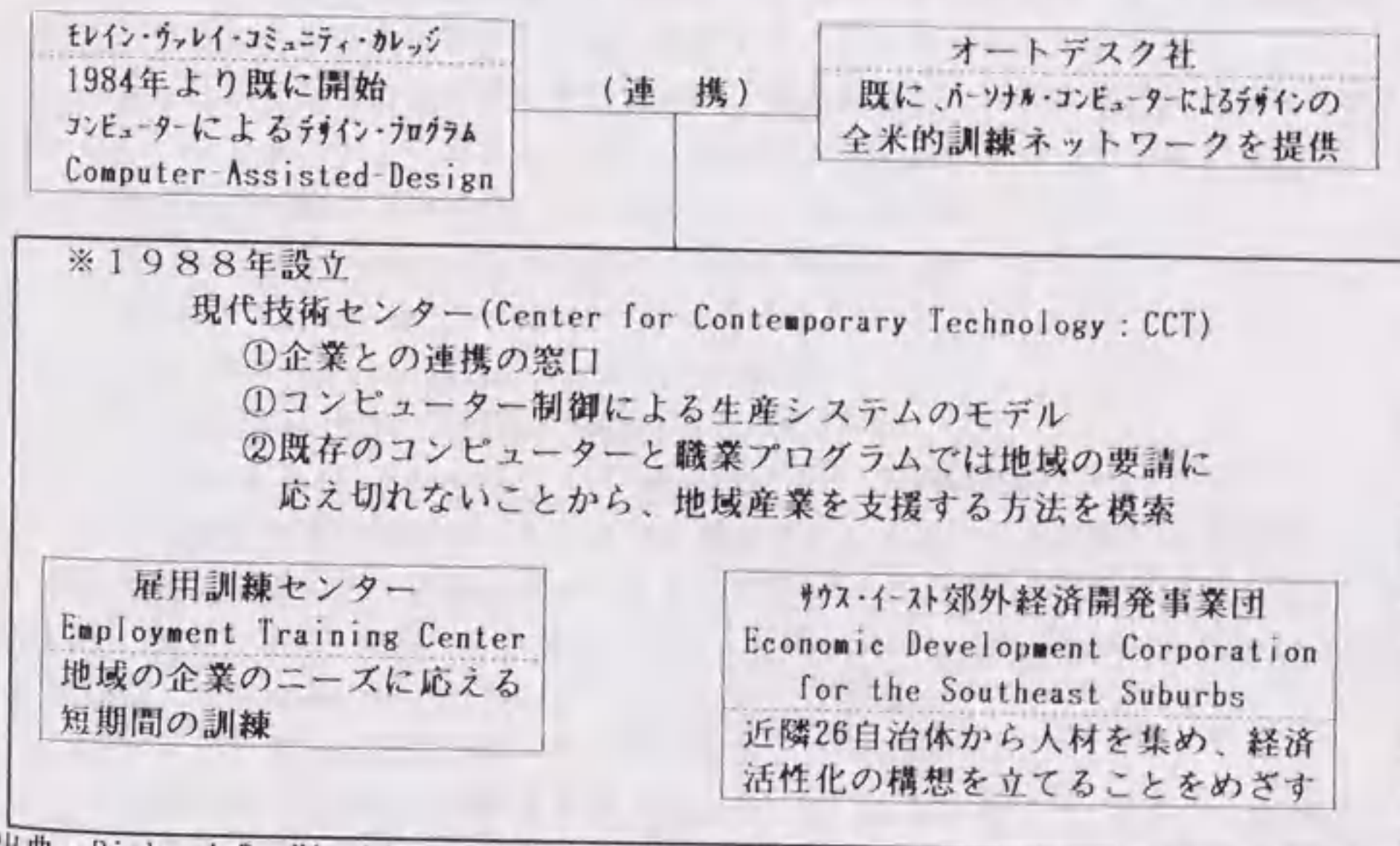
⑤訓練および経済開発センター (the Center for Training and Economic Development)  
: 市や郡の公的機関の求めに応じて訓練を提供する。

こうしてUTCはフォードプログラムの拠点として大きな期待が寄せられることになり、ウォルトン・ヒルズに1989年2月に開設される「全米労働組合フォード教育センター (UAW-Ford Education Center)」のプロバイダーとして指定されることになった<sup>(34)</sup>。「ウォルトン・ヒルズ全米労働組合フォード教育センター」は全米労働組合 (UAW) が管理し、CCCはプログラムを策定する際の共同連携者として連携することになった。(図62) 同教育センターの目的は、工場でのあらゆる訓練プログラムに結びつき、このネットワークによって、作業工程管理・問題解決・技術的過程・安全といった企業の様々な技術的訓練にタイして労働者を援助することである。また労働者の個人的自己実現にたいしても援助を行っている。このセンターは州教育行政のプログラムに基づいて設立されたものであり、「ウォルトン・ヒルズ教育開発訓練プログラム委員会」の指導の下で機能している。「CCC統合技術センター」はコンサルタント的役割を果たし、「UAWフォード教育センター」とは独立した契約組織体として機能することになった。そして、行政的管理・運営法や教授法 (instruction skills) の向上のためのアカデミックなアドバイスをを行い、教育センター委員会 (Education Center Committee) の質問に助言を行うこと、そしてカレッジの自らの機能を他の教育・訓練プログラムと連携させることとなった<sup>(35)</sup>。

(11) モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジとオートデスク社との連携システム  
 [地図3:記号K]

モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジ (Moraine Valley Community College: 以下単にMVCCとのみ略す) は1967年にイリノイ州シカゴの南西郊外に設立され、「現代技術センター (Center for Contemporary Technology: 以下単にCCTとのみ略す)」が企業との連携の窓口になっている。同センターは、「コンピューター制御による生産業務 (Computer-Integrated-Manufacturing: CIM) のモデルとなることが期待されて、1988年に設置された<sup>136)</sup>。MVCCで「コンピューターによるデザイン (Computer-Assisted-Design)」プログラムの企画が1984年に始まった当時、既に「オートデスク株式会社 (Autodesk, Inc.) は「パーソナル・コンピューターによるデザイン」の市場拡大のために全米規模の訓練ネットワークを提供していた。そこでMVCC内部に「デザイン製図学部 (Design Drafting Department)」が設置され、パーソナル・コンピューターを使用したキャド (CAD) コースが最初のカリキュラムとしてスタートすることになった。MVCCカレッジ理事会および「イリノイ州・コミュニティ・カレッジ理事会」の認可を得て、最初のキャド実習室の構想が立案された。この構想実施にはイリノイ州と連邦政府の「成人・職業・技術教育局設備基金 (Division of Adult, Vocational and Technical Education Equipment Grant Fund)」が充てられた。こうして1985年には「モレイン・ヴァレイ・キャド実習室」がオートデスク社の指導によって建設され、これはオートデスク社によって認可された訓練センターとなった。

【図43・モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジとオートデスク社との連携図】



出典: Richard C. Hinckley and J.C. Malitzke: "Moraine Valley Community College and Autodesk, Inc."より独自に作成

(三) 第二の形態：複数のカレッジと複数の企業が共同事業体（コンソーシアム）を形成するシステム

(1) 企業が直接運営する巨大コンソーシアムとダラスカウンティ・コミュニティ・カレッジ学区「地図3：記号L」

ダラスカウンティ・コミュニティ・カレッジ学区（Dallas County Community College District：以下DCCCDとのみ略す）は1984年に企業向けの職業訓練部局（Corporate Training Division）を独立させ、労働力養成を専門とする新しい部局をスタートさせた。1986年には「全米中小ビジネス庁（U.S. Small Business Administration）」が同カレッジを「北部テキサス中小ビジネス開発センター（Small Business Development Center for North Texas）」に指定した。これにともない3つの特殊訓練センター、すなわち「全米テキサス中小ビジネス開発センター北部テキサス支部（the International Small Business Development Center, the North Texas）」「管理運営契約センター（the Center for Government Contracting）」「技術援助センター（the Technology Assistance Center）」がこれに加わることにより、DCCCDは49のカウンティをカバーする労働力養成機関になった。また1989年には、これらが「B. J. P. 経済開発研究所（Bill J. Priest Institute for Economic Development）」に集められ、102,000万ドルを基金として巨大訓練ネットワークが形成された。このネットワークは連邦政府の「職業訓練連携法（Job Training Partnership Act：JTPA）」に基づいて設立されたものであり、「企業の注文に応じて労働力の養成を行う経済共同機構（the Consortium for Supplier Training）：以下単にコンソーシアムとのみ略す」である。またこの経済共同機構は大企業だけでなく中小企業にもサービスの範囲を拡大し、生産の質を高めるために知識と技術を提供することを使命としている<sup>1371</sup>。

今日ではビジネスのニーズに責任を負い、成人教育についての専門的知識を有する近隣の6つのコミュニティ・カレッジがこのコンソーシアムに加わっている。

- ・ Dallas County Community College District, Dallas, Texas:
- ・ Finger Lakes Community College, Canandaigua, New York:
- ・ Houston Community College, Houston, Texas:
- ・ Mesa Community College, Mesa, Arizona:
- ・ Monroe Community College, Rochester, New York
- ・ Northern Essex Community College: Haverhill, Massachusetts

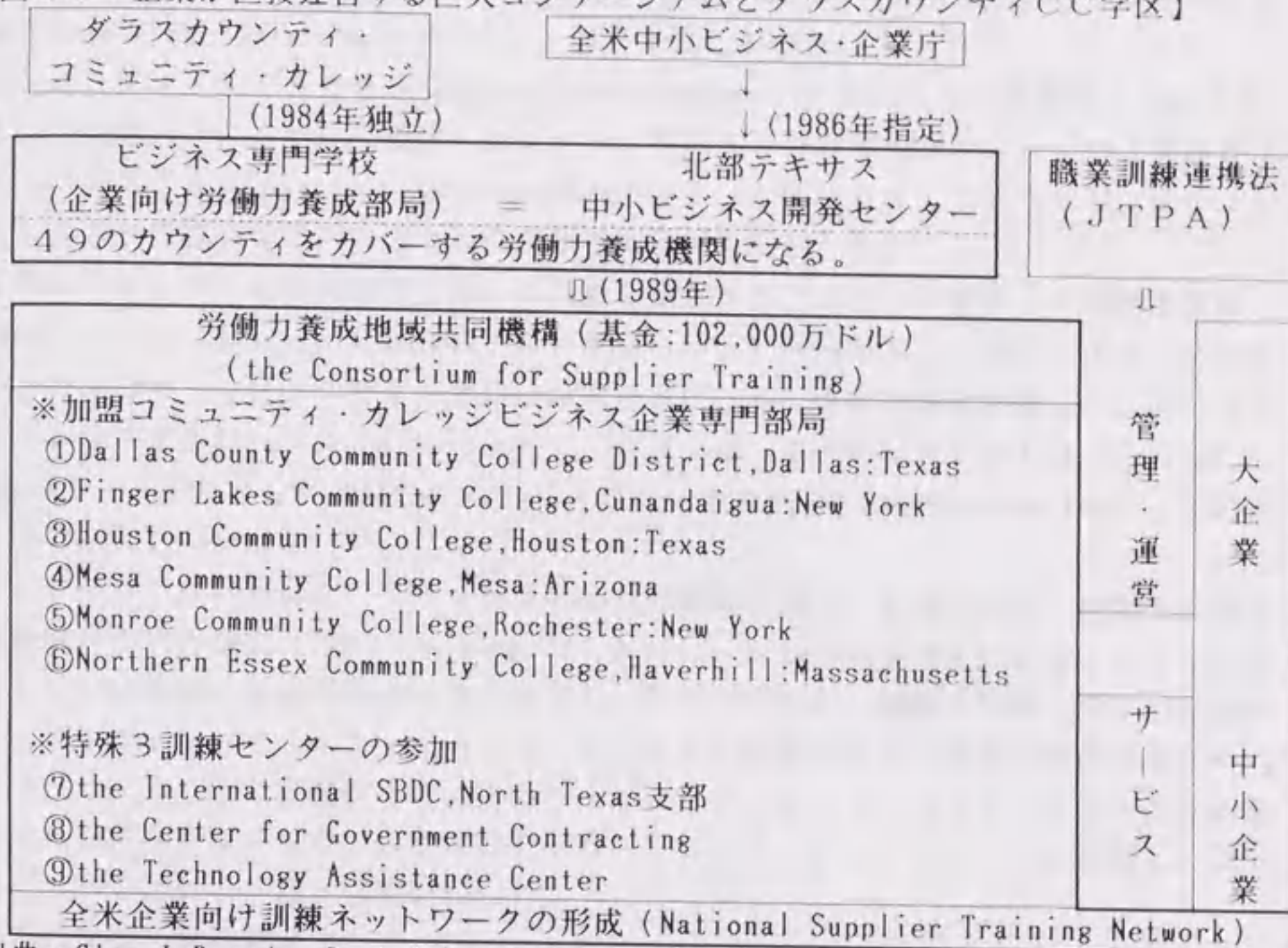
こうして1993年には、500の企業がコンソーシアムを形成する全国的・世界的規模の労働者訓練システムがスタートすることになった。共同企業体に参加する主な企業は以下の通りである。①Digital Equipment、②Eastman Kodak Company、③Motorola、④SEMATECH、⑤Texaco, Inc.、⑥Texas Instruments、⑦Xerox

コンソーシアムの目的は以下の4点である。

- ・ 契約にある労働力の水準を養成すること。
- ・ 「発注者（customer：顧客である企業）／受注者（supplier：訓練提供者であるカレッジ）」の連携・共同と労働力養成の内容・質に関する情報を共有すること。
- ・ 同じことの繰り返しを避け、無駄のない労働力養成訓練をめざすこと。
- ・ 個々人の訓練についてできる限りコストを下げること。

このように、コンソーシアムの目的は、本来的には企業と大学が共同して労働力養成に必要となる費用や施設の供出にあるが、他方では特別な労働力養成訓練の開発をめざす全米的モデルとなって、職業訓練の範囲をコンソーシアムを構成するそれぞれの会員企業が維持するところにもある。こうして米国では今日、コンソーシアム方式を取らない労働力養成訓練は企業と大学ともに現状を根本的に改革することはできないといわれる程、その成果が社会的に高く評価されるようになってきている<sup>(38)</sup>。

【図44：企業が直接運営する巨大コンソーシアムとダラスカウンティCC学区】



出典：Glen I. Bounds, Daniel Mancillas, and James Picquet: "Dallas County Community College District and the National Corporate Supplier Training

Network" pp.20-21より独自に作成

(2) モンロー・コミュニティ・カレッジとイーストマン・コダック社との連携システム  
[地図3:記号M]

モンロー・コミュニティ・カレッジ (Monroe Community College: 以下単にMCCとのみ略す) は2年制の州カレッジ・システム(30校)の一環として、1961年にニューヨーク州、ロチェスター (Rochester) に設立された。「労働力開発および継続教育学部 (Workforce Development and Continuing Education Division)」が設置されており、「自動車サービス教育機関 (the Automotive Services Institute)」「公共安全訓練センター (Public Safty Training Center)」「コミュニティ・エデュケーション・プログラム (Community Education Program)」等を提供している。

イーストマン・コダック社 (Eastman Kodak Company) とMCCとの連携は1962年以来、30年以上にもわたり続けられている。特に1980年代はカレッジの「企業サービス・プログラム (Corporate Services Program)」が強化され、1992年、イーストマン・コダック社はこのプログラムの卒業生の採用を誓約した。

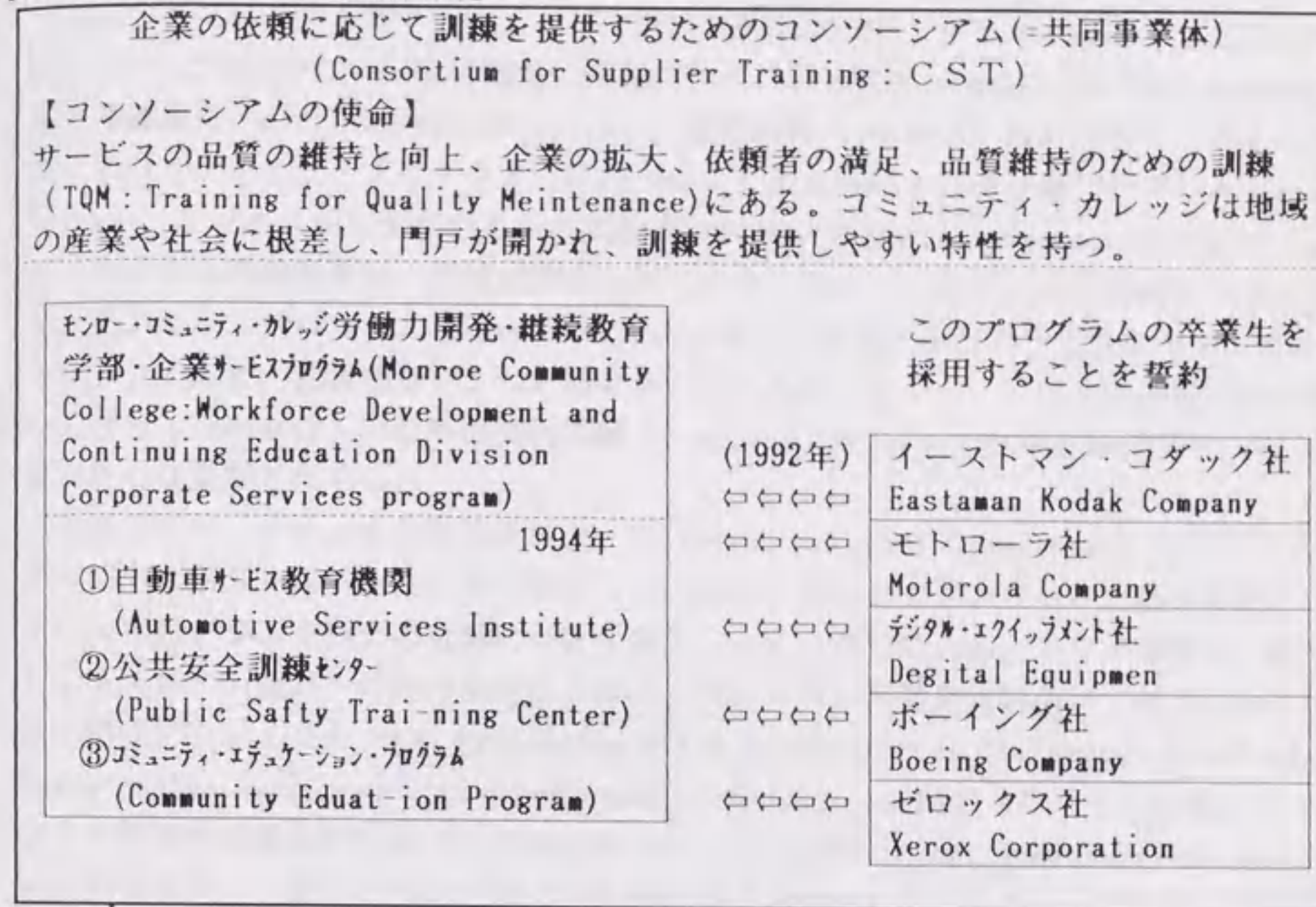
このようにして「企業の注文に応じて訓練を提供するコンソーシアム (= 共同事業体: Consortium for Supplier Training: 以下単にCSTとのみ略す)」はイースタン・コダック社とモンロー・コミュニティ・カレッジの連携にとって重要な意味を持つ。このコンソーシアムは「モトローラ社 (Motorola)」「デジタル・エクイップメント社 (Degital Equipment)」「ボーイング社 (Boeing)」「ゼロックス社 (Xerox Corporation)」との連携にまで拡大していった<sup>139)</sup>。

コンソーシアムの使命は、「サービスの品質の維持と向上、企業の拡大、依頼者の満足、品質維持のための訓練 (TQM: Training for Quality Meintenance)」にある。コミュニティ・カレッジは地域の産業や地域社会に根ざし、門戸が開かれ、訓練を提供しやすい特性を持つ。モンロー・コミュニティ・カレッジを「企業の依頼に応じて訓練を提供するためのコンソーシアム」として選択するにあたり、ゼロックス社とイースマン・コダック社の推薦が大きな役割を果たした。両企業はモンロー・コミュニティ・カレッジを訪問し、以下の点についてカレッジ側と協議を行った。

- ・企業の拡張と継続教育
- ・管理、経営的サポートの在り方
- ・企業の注文に応じる訓練 (Supplier Training: ST) の概念について
- ・授業料
- ・工場で実践的経験を有する資格ある教師を大量に確保することについて
- ・現場で実践的な訓練を行うことができるプログラムの在り法について
- ・地域社会に広く訓練を開放することを認める可能性について
- ・企業にとって関心の高いトピックスをカレッジの正規のカリキュラムの中に統合していくことについて
- ・全日、夜間、週末の集中コースを提供できる可能性について
- ・コンソーシアムのメンバーになるにあたって最低限のカレッジ側の基準について
- ・地域的に便利な立地条件について
- ・地域に受け入れられるための条件について
- ・教員の能力について



【図45：CSTC全体機構図】



連  
合  
・  
統  
合

- |  |
|--|
| ①全米購買管理者協会 (the National Association of Purchasing Managers)           |
| ②アメリカ品質管理学会 (the American Society for Quality Control)                 |
| ③アメリカ購買、在庫管理学会 (the American Purchasing and Inventory Control Society) |

出典: Peter A. Spina, W.Gray McGuire, and Richard A. Roth: "Monroe Community College and Eastaman Kodak Company"より独自に作成

(3) サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジとボーイング社との連携システム

【地図3、記号N】

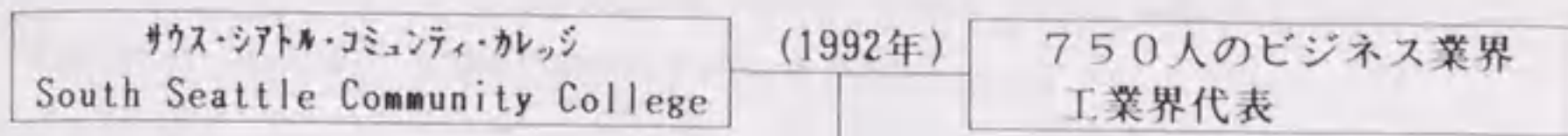
サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジ (South Seattle Community College: 以下単にSSCCとのみ略す) は1967年にワシントン州、サウス・シアトル (South Seattle) に開設され、伝統的職業・技術プログラム (vocational/technical programs)、成人基礎教育 (adult basic education)、契約訓練 (contract training)、ハイスクール・ドロップアウト・プログラム (high school dropouts)、再訓練プログラム (retraining)、ビジネスから要請のあった訓練プログラム (businesses requesting training) といった総合的職業教育・訓練が提供されている。また7,000人の学生のうち65%がテクニカル・プログラム (technical program) に参加するという強力なテクニカル・カレッジである。就職率も90%を超える実績があることから、ビジネス業界 (business) や工業界 (industry) のための契約訓練 (contract training) を中心に企業サービス事業が熱心に展開されている。

カレッジの「テクニカル諮問委員会 (Technical Advisory Committees)」は750人のビジネス業界 (business) や工業界 (industry) からのエキスパートで構成され、それぞれのプログラムが現実の労働に合致するようチェックしている。1992年に、教育界・ビジネス界・労働界・行政の指導により、「ワシントン州製作技術基準・能力・カリキュラム開発プロジェクト (the Washington State Manufacturing Technology Standards, Competencies, and Curriculum Development Project)」が始まった。それ以来、「ワシントン州製作技術諮問技術 (Washington State Manufacturing Technology Advisory Group: MTAG)」がボーイング社 (The Boeing Company) とサウス・シアトル・コミュニティ・カレッジ (South Seattle Community College) によって、「雇用コンソーシアム (employment consortium)」のモデルへと転換していった<sup>41)</sup>。同コンソーシアムの目的は「既存の製作教育と訓練プログラムを企業のニーズに合致するよう変えること」「より高い技術性と柔軟さを持つ労働力を提供すること」等7項目におよび、地域の工業界や労働界などからの支援を受けている。(図48参照)

①工業界 (Industry) から:

- ・アメリカ電子協会 (The American Electronics Association)
- ・アメリカ合板協会 (American Plywood Association)
- ・ワシントンビジネス協会 (the Association of Washington Business)
- ・ボーイング社 (Boeing Company)、エルデック社 (the Eldec Company)
- ・エレクトロニック製作協会 (the Electronic Manufacturing Association)
- ・フルーク社 (the Fluke Corporation)、トレデガー工業 (Tredegar Industries)
- ・ヒース・テクナ・エアロスペース社 (Heath Tecna Aerospace Company)
- ・ヒューレット・パッカド社 (Hewlett-Packard)、シカスト株式会社 (SeaCast Inc.)
- ・アイ・ビー・エム社 (IBM)、インターメック社 (Intermec Corporation)
- ・カイザー・アルミニウム&化学社 (Kaiser Aluminum & Chemical Corporation)
- ・パイオニア・インダストリー (Pioneer Industries)

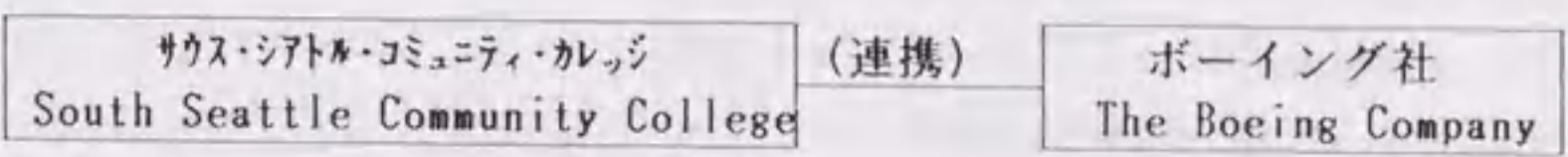
【図46: サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジとボーイング社との連携組織図】



テクニカル諮問委員会  
Technical Advisory Committees

教育界・ビジネス界・労働界・行政の指導により、  
ワシントン州製作技術基準・能力・カリキュラム開発プロジェクト  
Washington State Manufacturing Technology Standards  
Competencies & Curriculum Development Project

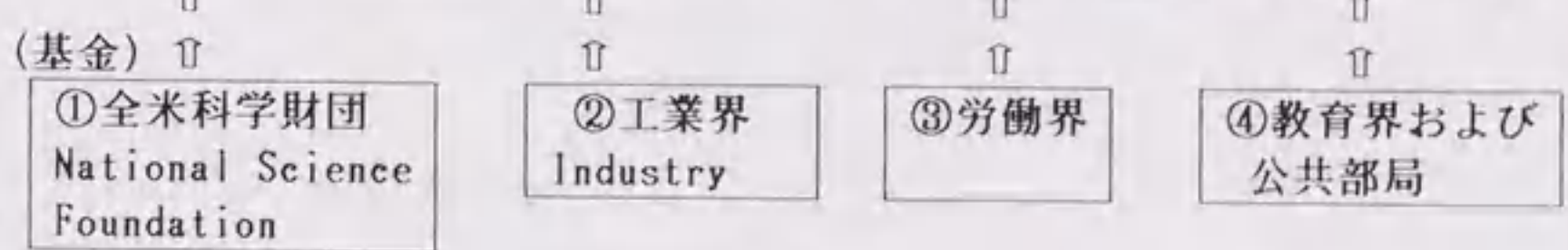
雇用コンソーシアム (employment consortium)  
1992年12月



ワシントン州製作技術諮問グループ: WMTAG  
Washington State Manufacturing Technology Advisory Group  
工業、労働、教育界、州政府の代表から成る製作教育  
(manufacturing education)プログラム開発委員会: 52人  
ビジネス:17人、教育:13人、労働組合:3人、州行政機関:13人、  
地域サ-ズ関係:1人

【目的】

- ①既存の製作教育と訓練プログラムを企業のニーズに合致するよう変える
- ②より高い技術性と柔軟さを持つ労働力を提供すること
- ③ハイスク-ル卒業生に製造業の職業に就くことのできる教育を施すこと。
- ④コミュニティ・カレッジは電子工学、機械製作合成、工作において、進んだ製作業  
技術教育を提供すること。
- ⑤コミュニティ・カレッジの製作技術卒業生を熟練製作業技術者として評価し、  
4年制大学での教育の継続を認める
- ⑥成人対象の再訓練プログラムを提供
- ⑦製作教育はアカデミック&職業教育と共に習得されねばならない。



出典: Thomas Phillips, Garry Peck, and Jill Wakefield: "South Seattle Community  
College and the Boeing Company" から独自に作成

- ・ シンプソン・タコマ・クラフト・ペーパー社 (Simpson Tacoma Kraft Paper Company)
- ・ ウェイヤウザー株式会社 (the Weyerthaeuser Company, )

②労働界 (Labor) から :

- ・ 航空・宇宙機械製作工・運転者組合 (The Aerospace Machinist Union)
- ・ アメリカ鉄鋼労働者組合 (the United Steel Workers of America)
- ・ ワシントン州労働会議 (the Washington State Labor Council)

③教育界および公共部門 (Education and the Public Sector) から :

- ・ 応用・テクノロジー訓練センター (The Applied Technology Training Center)
- ・ セントラル・ワシントン・ユニバーシティ (Central Washington University)
- ・ クローバー・パーク・テクニカルカレッジ (Clover Park Technical College)
- ・ スポークェイン・コミュニティ・カレッジ (Community College of Spokane)
- ・ シアトル・パシフィック・ユニバーシティ (Seattle Pacific University)
- ・ サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジ (South Seattle Community College)
- ・ ウェスターン・ワシントン・ユニバーシティ (Western Washington University)
- 以上、コミュニティ・カレッジからの代表12人、
- テクニカル・カレッジからの代表5人、スキル・センターからの代表2人、
- ・ ハイスクールからの代表147人、
- ・ 都心部教育促進プログラム (Central Area Motivational Program) 、
- ・ 公教育長官局 (the Office of the Superintendent of Public Instruction) 、
- ・ 州コミュニティ・テクニカル・カレッジ教育委員会 (the State Board for Community & Technical College) 、
- ・ 労働力訓練および教育調整局 (Workforce Training & Education Coordinating Board)

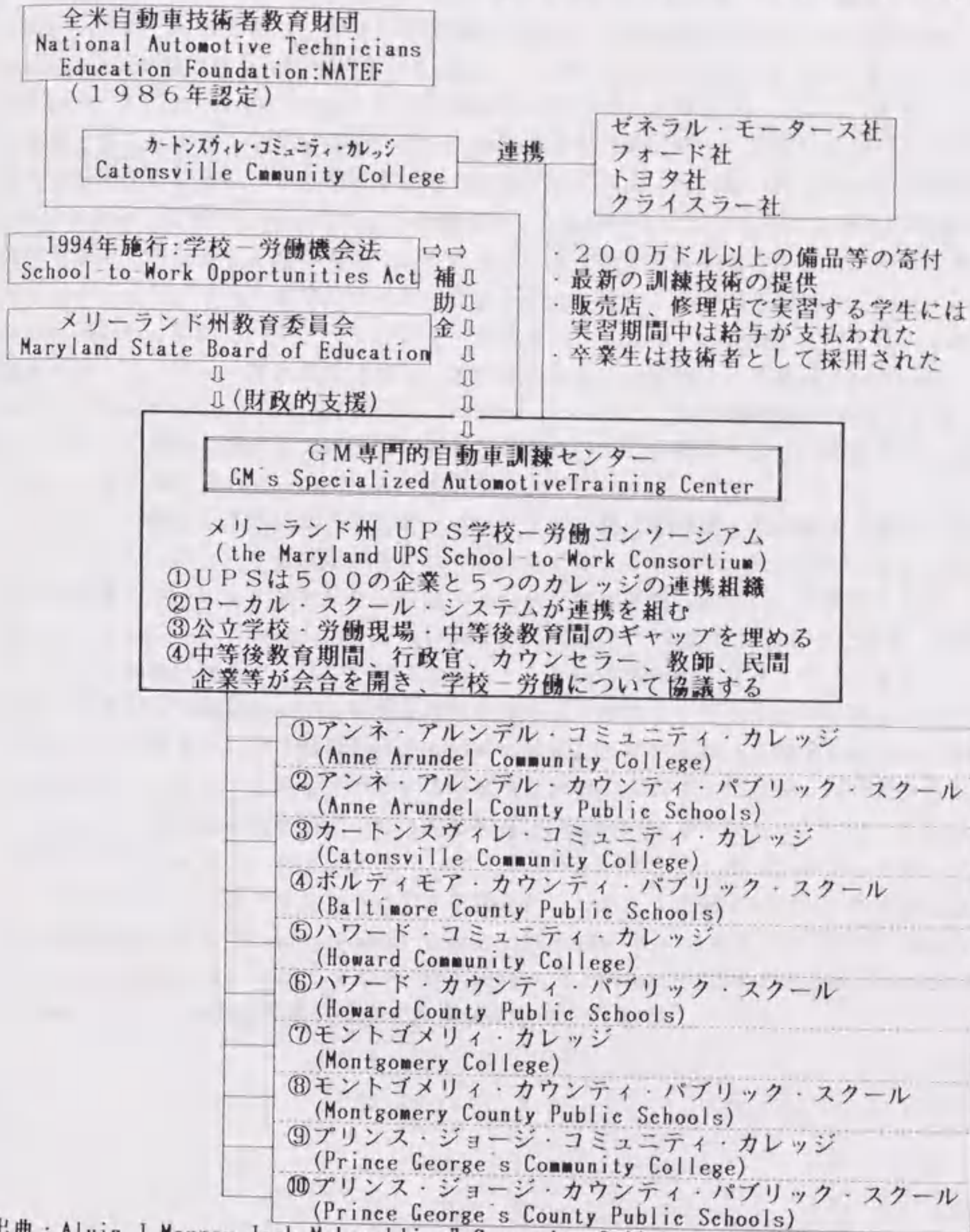
(4) 地域共同をめざすカートンスヴィレ・コミュニティ・カレッジの創造的連携システム  
[地図3:記号O]

カートンスヴィレ・コミュニティ・カレッジ (Catonsville Community College: 以下単にCCCとのみ略す) はメリーランド州のボルティモア市近郊にあるカートンスヴィレ (Catonsville) に立地し、1957年の設立以来地域経済との長い連携の歴史を持つ。1995年現在で24,000人のクレジット学生と35,000人のノン・クレジット学生が在籍し、これらの学生のために33のキャリア・テクニカル (career-technical) プログラム、10の標準的プログラム、29の資格 (certificate) プログラム、6の編入 (transfer) プログラムを提供している。また同カレッジは遠距離授業のためにビデオ・ネットワークを整備している<sup>142)</sup>。

カートンスヴィレ・コミュニティ・カレッジは、ゼネラル・モーターズ社、フォード社、トヨタ社、クライスラー社といった自動車製造企業を中核として、「メリーランド州 UPS 学校・労働コンソーシアム (the Maryland UPS School-to-Work Consortium)」を組んでいる。これはメリーランド州で最初の企業連携であり、1994年に施行された「学校-労働機会法 (School-to-Work Opportunities Act)」に基づいている。UPSは500の企業と5つの連携カレッジ、そしてローカル・スクール・システムが連携を組み、公立学校・労働現場・中等後教育の間のギャップを埋めることに貢献している。中等後教育機関、行政官、カウンセラー、教師、民間企業等が定期的に会合を開き、学校-労働について協議している<sup>143)</sup>。

CCCコンソーシアムは「GM専門的自動車訓練センター」を中心として、四大自動車製造企業、500を越える地域企業、5つのカレッジと5つのローカル・スクール・システム等で構成される極めて地域性の強い経済共同事業体である。同コンソーシアムでは、「将来求められる労働力に見合う優れた準備訓練を得ること」「より高度な学術的勉強を促すこと」「生産的市民として求められる精巧な労働技術取得の機会を得ること」「管理者レベルの地位を得ることができる程の高度な教育機会」「さらに特殊な職業訓練の機会」等を目的として機能している。学生は雇用者からパートタイムの労働経験を得ることができ、また有用な技術を学ぶ機会も与えられる。さらに上級の中等後教育機会やハイ・スクールの卒業資格を得ることも可能である。

【図47：地域共同：カートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジ・コンソーシアム】



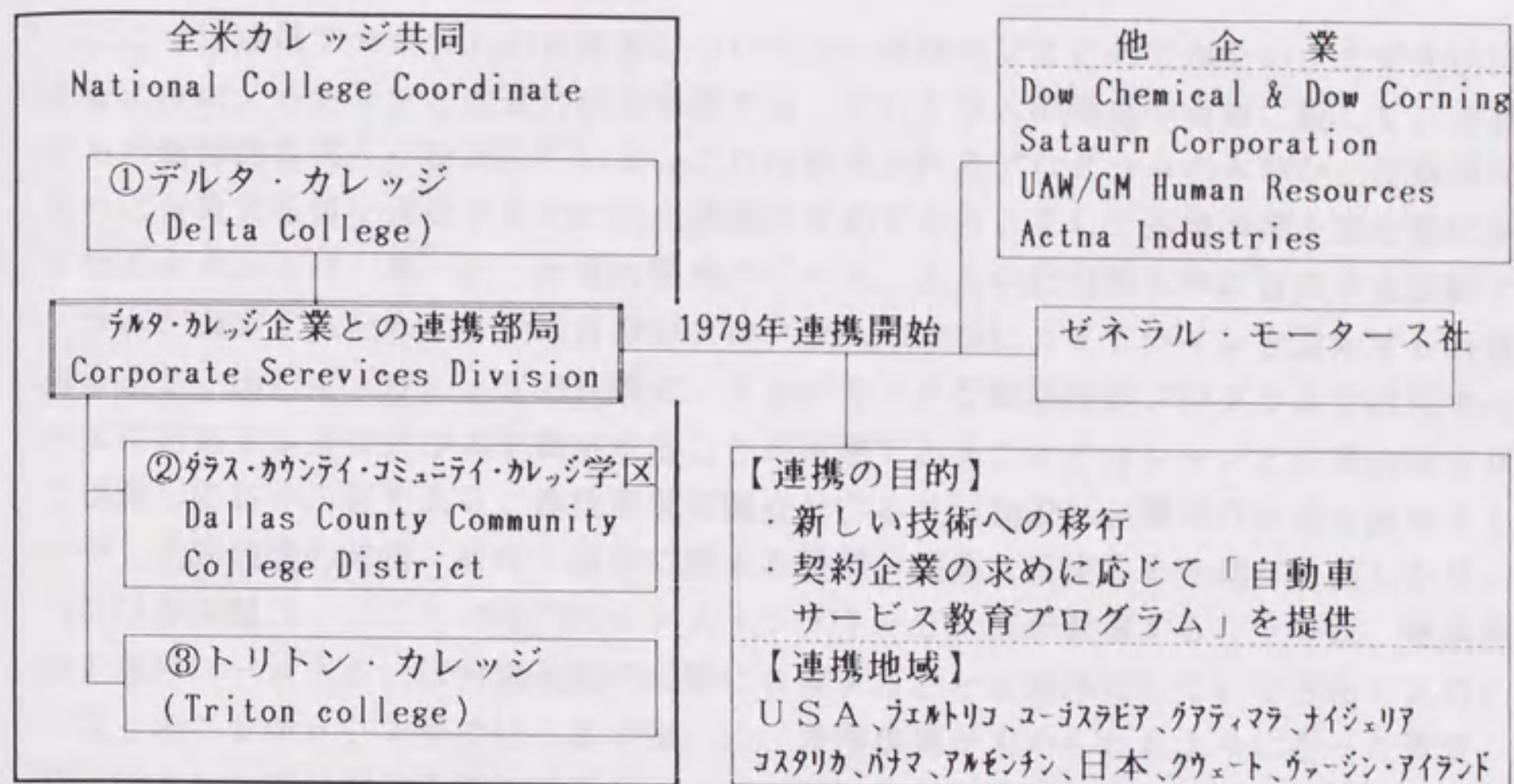
出典: Alvin J. Marrow, Jack McLaughlin: "Community Collaboration: A Creative Partnership with Catonsville Community College" 1995より独自に作成

(5) デルタ・カレッジとゼネラル・モーターズ社の連携システム〔地図3、記号P〕

デルタ・カレッジ(Delta College)は1961年にミシガン州、ベイ・カウンティ(Bay County)に設立され、企業との連携は「企業との連携部局(Corporate Services Division)」が窓口となって実施されている。デルタ・カレッジとゼネラル・モーター社(General Motors Corporation)との連携は当初はベイ・カウンティだけの「企業・カレッジ連携」として1979年に開始された。連携の主な目的は新しい技術への移行と、契約先の企業の求めに応じて「自動車サービス教育プログラム(Automotive Service Education Program: 以下単にASEPとのみ略す)」を提供することであった。次第に連携事業はデルタ・カレッジと他のカレッジとの共同にまで拡大されるようになり、「デルタ・カレッジ」、「ダラス・カウンティ・コミュニティ・カレッジ学区(Dallas County Community College District)」、「トリトン・カレッジ(Triton College)」の3カレッジがゼネラル・モーターズ社と直接連携し、また共同する「全米カレッジ共同(National College Coordinator)」と言われる、いわゆるコンソーシアムの形態を取るようになった。カレッジ側は企業からの統制と管理からは独立した公共機関としての運営原則と組織を立て、また執行部もカレッジ自らが指名した。

ASEP計画は全米的広がりを見せ、カレッジと企業は他地域との連携まで幅広く結びつくようになった。たとえばGM社のニーズに応じて、ヨーロッパやアジア、そして南アメリカにまでサービスを拡大した。GM-ASEPプログラムは、新しく設置された「企業サービスユニット(Corporate Services Unit)」によって実施されるようになり、依頼者であるGM社の注文にすばやく対応できることがめざされた。こうして「企業サービス部局」はカレッジ組織の中でも重要な部分を占めるようになっていったのである。この部局のスタッフはカレッジの職員であり、通常の職員給与基準に基づく報酬をカレッジから受けている。しかし「企業サービス」の予算は特別枠で指定されたカレッジ予算から出されている。今日ではGM企業サービス連携事業は国際的になり、プエルトリコ、ユーゴスラビア、グアティマラ、ナイジェリア、コスタリカ、パナマ、アルゼンチン、日本、クウェート、ヴァージン・アイランドなどでも実施されている。「企業サービス」の本部はカレッジの「国際センター(International Center: Saginaw Michigan)」に置かれ、General Motors, Dow Chemical and Dow Corning, Saturn Corporation, UAW/GM Human Resources, Actna Industries等と世界的規模で連携が作られている<sup>14)</sup>。

【図48：デルタ・カレッジとゼネラル・モータース社の連携事業図】



出典：Jack Jonker：“Delta College and General Motors Corporation”より独自に作成



### 第三節：カレッジと企業の連携プログラム

#### (一) 連携プログラムの全体の傾向

ここでは連携プログラムの全体像についてより具体的にまとめてみたい。まず先述にもあるように、カレッジと企業の連携事業では、プログラムの開発や実施に際して、企業側からの積極的な関与がなされている。これは提供されるプログラムの水準が、労働現場の求めに合致する質を確保するための企業側の対応である。そして連携事業を組む際に重要となるポイントは、第一に、企業の現場のニーズ、あるいは技術水準に合致する訓練プログラムを策定するために、企業自身がプログラムの水準にガイドラインを設定する必要があること、第二に、カレッジの伝統的・アカデミックな職業技術プログラムでは現場のニーズに対応するプログラムを策定することが困難であることをカレッジと企業の双方がよく認識しておくことである。連携事業の拠点となる共同施設へ企業が代表者を派遣することや、共同施設の維持・管理・運営に要する費用、備品・設備等を企業が負担したり、さらには各訓練コースごとの専門的インストラクターを企業が派遣すること等は、連携事業が企業のニーズあるいは労働現場の必要に合致することを確実にしていく方法である。

以上のことから、本節では、まず第一に、連携事業が求められるようになった背景、あるいはカレッジに対する労働現場のニーズがどのようなものであったのかについて明らかにしたい。そして第二として、企業が労働現場のニーズあるいは技術水準に合致する訓練プログラムを策定するために、どのようなガイドラインをプログラムに求めようとしているか、という点を明らかにしたい。

#### (1) カレッジに対する労働現場のニーズと連携プログラム

カレッジに対する労働現場のニーズを明らかにするためには、地域計画と連携事業との関連を通して見るのがまず重要となってくる。

##### 1. 概略

a：特定の企業とカレッジが中核となって、既存の地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携計画（地図3、記号B、I、J、K、L、M、N、O、P）

表44はカレッジに対する労働現場のニーズと連携プログラムについて「目標」「理由」「企業がカレッジに期待する役割」「提供されたプログラム」別に整理したものである。

【表4-4 カレッジに対する労働現場のニーズと連携プログラム】

<p>B: フットヒル・デ・アンザCCとヒューレット・パッカード社との連携プログラム</p> <p>目標: 「機械操業の副主任 (semiconductor operator)」と「コンピューター・サービス技術者 (electronic and computer service technician)」といった専門職労働の養成</p> <p>理由: 新しく操業を始めたヒューレット・パッカード社にとって、生産性を高めるための現場監督 (スーパーバイザー) の育成が重要であったから</p> <p>企業がカレッジに期待する役割:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最新応用技術の訓練センター</li> <li>・新しく出発するビジネスの援助</li> <li>・プログラムの修了生を常にプールしておくこと</li> <li>・現職訓練・再訓練を企業に提供してくれることは</li> </ul> <p>提供されたプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データに基づくコントロール</li> <li>・チームリーダーのための訓練</li> <li>・3 R s といった基礎学力コース</li> </ul>
<p>F: シンクレアCCとレイノルズ・レイノルズ社との連携プログラム</p> <p>目標: 企業の経営改革に応えるテクニカル・スキル教育プログラムを提供すること</p> <p>理由: 「マネジメント2000」という企業の経営改革は顧客サービスを中心とした「経営技術」、「効果的コミュニケーション」等の現職教育機会を従業員に求めた。企業がカレッジに期待する役割: 訓練センターとしての役割を果たすこと</p> <p>提供されたプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客サービスを中心とした経営技術</li> <li>・効果的コミュニケーション技術</li> </ul>
<p>J: カイホーガ・コミュニティ・カレッジとフォード社との連携プログラム</p> <p>目標: 従業員に生産過程の管理・運営について周知させること</p> <p>理由: 機械産業の低迷により貧困が増大したクリーブランド地域を活性化させるためには、この地域の主力企業であるフォード社の「従業員経営参加」という経営改革を成功させる必要があったため</p> <p>企業がカレッジに期待する役割:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の経営改革の中でカレッジが教育開発訓練を担うこと</li> </ul> <p>提供されたプログラム:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様なマルチメディアと教材を使用した「自己設定学習プログラム」</li> </ul>
<p>K: モレイン・ヴァレイCCとオートデスク社との連携プログラム</p> <p>目標: カレッジを製図とアニメーションのデザインの技術指導の拠点にすること</p> <p>理由: 地域の企業がコンピューターを使用したCAD訓練を求めていたから</p> <p>企業がカレッジに期待する役割:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・カレッジがコンピューター制御による生産のモデルと訓練センターになること</li> </ul> <p>提供されたプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「コンピューターによるデザイン」プログラムをCAD実習室とともに提供</li> </ul>

L: ダラスカウンティCCのコンソーシアム

目標: 生産の質を高めるために知識と技術を提供することを使命とする

理由: 労働力の生産性を高めるための訓練施設の整備(ネットワーク)が総合的品質管理の一貫として重要になってきたため

企業がカレッジに期待する役割:

- ・企業の注文に応じた労働力の養成を行うこと(STC)

提供されたプログラム

- ・「労働力の養成」「アセスメント」「相談業務」「インターベンション」「評価」といった一連の業務をセットにして総合的サービスを提供する

N: サウス・シアトルCCとボーイング社との連携事業

目標: 製作技術において求められる基本的能力(core competencies)の決定

理由: 既存の製作教育と訓練プログラムを企業のニーズに合致するように変える。

企業がカレッジに期待する役割:

- ・ハイスクールと連結し、高校-カレッジの一貫した教育と訓練ができること

提供されたプログラム

- ・能力を十分発揮する目標の設定された実習
- ・学習計画記録用ソフトウェア

O: カートンスヴィルCCの連携プログラム

目標: 管理職へのチャンスを開く教育と特殊な職業訓練の機会を提供すること

理由: 将来求められる労働力に見合う優れた訓練と高度な学術研究の機会、さらには生産的市民として必要とされる精密技術資格を取得する機会が地域で求められた

企業がカレッジに期待する役割:

- ・地域の500の企業と5つのカレッジ、公立学校システムと連携を組み、公立学校-労働現場-中等後教育の間のギャップを埋めることに貢献する役割

提供されたプログラム

- ・自動車専攻学生教育プログラム(ゼネラル・モーターズ社)
- ・フォード自動車専攻学生サービス教育訓練
- ・トヨタ技術教育ネットワークプログラム
- ・クライスラー職工教育プログラム
- ・環境科学系カレッジ、公立学校共同プログラム

P: デルタCCとゼネラル・モーターズ社との連携プログラム

目標: 車体デザインの変更とエンジン部分へコンピューター技術を導入するための技術訓練をめざす

理由: 新しい世代の自動車工学に見合う技術者を養成するために実地訓練的カリキュラムを開発することが急がれていた

企業がカレッジに期待する役割:

- ・企業からの統制と管理から独立した公共機関としての運営と組織化のイニシアティブを取ること

提供されたプログラム

- ・GM-ASEPプログラム

出典: Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

b: カレッジが立地する地域が優良地域のため企業誘致が盛んに進められていたり、あるいは地域の伝統的産業が産業構造の転換のために不振に陥り、新しい産業を起こす必要が生じた等の理由で、新たに先端技術工業団地を起こすことをめざした地域経済計画のための連携プログラム(地図3、記号A、D)

<p>A: セントラル・ビードモントCCとオオクマ・アメリカ社との連携プログラム</p> <p>目標: 労働・生産・雇用の分野における管理システムの企画</p> <p>理由: 工業団地として整備する事業の一環として、新たに進出してくる企業のために労働の質を高める技術訓練と雇用計画の企画が求められた</p> <p>企業がカレッジに期待する役割:</p> <p>カレッジを拠点として管理システムプログラムの企画</p> <p>提供されたプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テクニカルな教育</li> <li>・基礎教育(3'Rs)</li> <li>・コミュニケーション能力</li> </ul>
<p>D: レーンCCとシマンテック社との連携プログラム</p> <p>目標: スタート・アップ訓練と現職訓練プログラムを策定する</p> <p>理由: ソフトウェアという新しい産業を地域に起こすために総合的労働力訓練プログラムが必要となったため</p> <p>企業がカレッジに期待する役割:</p> <p>ソフトウェア関連産業で急成長を遂げる企業の移転と組織再編のためのプロジェクトを共同で企画すること。特に従業員が雇用される前に基本的技術訓練を受けておく準備プログラムの企画は企業にとって大変重要なことであった。</p> <p>提供されたプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・スタートアッププログラム</li> <li>・現職訓練プログラム</li> </ul>

出典: Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

c: 地域の主力産業を活性化するために自治体が新たな税金あるいは公債等を議会で決定し、財源を保障する連携プログラム(地図3、記号C、E、G)

<p>C: ジョンソン・カウンティCCとパーリントン・ノーザン・鉄道会社</p> <p>目標: 「品質向上プログラム」の開発を行うこと</p> <p>理由: 企業の経済的発展に貢献することと、税金によらない新しい収入をカレッジが得ることへの要請が高まったため</p> <p>企業がカレッジに期待する役割:</p> <p>地域企業の教育的要請に答えることや、郡行政当局および議会と共同して地域の発展につとめる拠点となること</p> <p>提供されたプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・線路整備士プログラム</li> <li>・発車業務、車掌、機関士プログラム</li> <li>・鉄道電気系統プログラム</li> </ul>
---

E: セントルイスCCとM. ダグラス社の連携プログラム

目標: 「職を探すための研修」、「解雇のためのカウンセリング」、「解雇された労働者の再訓練」の企画と実施

理由: 地域経済の危機監理の一環として、失業者を対象とした新しい労働力養成が地域から求められるようになったから

企業がカレッジに期待する役割:

企業の変化するニーズに合致し、様々なタイプの労働に応えることを目指したM. ダグラス社再就職プログラムを企画し、提供する機能を果たすこと

提供されたプログラム

- ・職業訓練プログラム
- ・生産性を高めるためのプログラム
- ・クオリティコンサルティング (quality consulting)

G: キルウッドCCとアエゴン・USA社との連携プログラム

目標: 「アイオワ州工業関連新規雇用職業訓練プログラム」に基づく訓練プログラムの企画と実施をめざす

理由: 地域の経済的発展のためにカレッジと企業の連携による情報のネットワーク化と労働力開発プログラムが求められるようになった

企業がカレッジに期待する役割:

企業と連携を実施する際の、窓口あるいは拠点となることが期待された。

提供されたプログラム

- ・人的資源
- ・消費者サービス
- ・監督技術
- ・コンピューターソフトウェア
- ・建築工学
- ・外国語
- ・異文化理解

出典: Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

## 2. カレッジと企業の連携プログラムの目標について

表46は、表45の中からカレッジと企業の連携プログラムの「目標」についてのみ取り出して整理したものである。なお表中のアルファベットは地図3中の記号と同一である。

【表46 カレッジと企業の連携プログラムの目標】

a	地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携プログラム
B	専門職労働の養成
F	企業の経営改革に応えるテクニカル・スキル教育プログラムを提供すること
J	従業員に生産過程の管理・運営について周知させること
K	カレッジを技術指導の拠点にすること
L	生産の質を高めるために知識と技術を提供すること
N	製作技術において求められる基本的能力 (core competencies) の決定
O	管理職へのチャンスを開く教育と特殊な職業訓練の機会を提供すること
P	車体デザインの変更とエンジン部分へコンピューター技術を導入するための技術訓練をめざす
b	企業誘致や新しい産業を起こすことをめざす地域経済計画のための連携プログラム
A	労働・生産・雇用の分野における管理システムの企画
D	スタート・アップ訓練と現職訓練プログラムを策定する
c	地域の主力産業を活性化するために自治体が財源を保証する連携プログラム
C	「品質向上プログラム」の開発を行うこと
E	「職を探すための研修」、「解雇のためのカウンセリング」、「解雇された労働者の再訓練」の企画と実施
G	「アイオワ州工業関連新規雇用職業訓練プログラム」に基づく訓練プログラムの企画と実施をめざす

出典：Larry Johnson, Editor: ibid

表46によれば、カレッジと企業の連携プログラムの目標としては、技術革新にともなう新しい専門的職業能力を養成することや、企業の経営改革・経営方針をすべての従業員に周知し、実施するための教育を具体的に目標としてあげていることが注目される。たとえば、既存の地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携プログラムでは、「企業の経営改革に応えるテクニカル・スキル教育プログラムを提供すること」や「従業員に生産過程の管理・運営について周知させること」「生産の質を高めるために知識と技術を提供すること」「製作技術において求められる基本的能力の決定」「管理職へのチャンスを開く教育と特殊な職業訓練の機会を提供すること」といった、個々の企業目的に対応した目標が設定されている。また企業誘致や新しい産業を起こすことをめざした地域経済計画のための連携では企業の管理システムの企画や、スタート・アップ訓練と現職訓練プログラムの策定等、企業が活動を始めるにあたって求められる企画をカレッジが担当していることがうかがわれる。さらに、地域の主力産業を活性化するために自治体が新たな税金あるいは公債などを保障する連携では「品質向上プログラムの開発」「解雇された労働者の再訓練」等企业にとって生き残りをかけたプログラムの企画と実施がカレッジによってなされている<sup>145)</sup>。

### (3) 連携プログラムの理由

### 3. 連携プログラムの理由

表47は、表45の中からカレッジと企業の連携プログラムの「理由」についてのみ取り出して整理したものである。なお表中のアルファベットは地図3中の記号と同一である。

【表47：連携プログラムの理由】

a	地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携プログラム
B	新しく操業を始めたヘウレット・パッカー社にとって、生産性を高めるための現場監督（スーパーバイザー）の育成が重要であったから
F	「マネジメント2000」という企業の経営改革は顧客サービスを中心とした「経営技術」「効果的コミュニケーション」等の現職教育機会を従業員に求めた
J	機械産業の低迷により貧困が増大したクリーブランド地域を活性化させるためには、この地域の主力企業であるフォード社の「従業員経営参加」という経営改革を成功させる必要があったため
K	地域の企業がコンピューターを使用したCAD訓練を求めているから
L	労働力の生産性を高めるための訓練施設の整備（ネットワーク）が、総合的品質管理の一貫として重要になってきたため
N	既存の製作教育と訓練プログラムを企業のニーズに合致するように変えるため
O	将来求められる労働力に見合う優れた訓練と高度な学術研究の機会。さらには生産的市民として必要とされる精密技術資格を取得する機会が地域で求められた
P	新しい世代の自動車工学に見合う技術者を養成するために実地訓練的カリキュラムを開発することが急がれていた。

b：企業誘致や新しい産業を起こすことをめざす地域経済計画のための連携プログラム

A	工業団地として整備する事業の一環として、新たに進出してくる企業のために労働の質を高める技術訓練と雇用計画の企画が求められた
D	ソフトウェアという新しい産業を地域に起こすために総合的労働力訓練プログラムが必要となったため

c：地域の主力産業を活性化するために自治体が財源を保証する連携プログラム

C	企業の経済的発展に貢献することと、税金によらない新しい収入をカレッジが得ることへの要請が高まったため
E	地域経済の危機監視の一環として、失業者を対象とした新しい労働力養成が地域から求められるようになったから
G	地域の経済的発展のために、カレッジと企業の連携による情報のネットワーク化と労働力開発プログラムが求められるようになった

出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

表47によれば、カレッジと企業の連携プログラムが必要とされるようになった理由としては、「生産性を高める」「労働の質を高める」「地域の経済的発展のために」という内容が共通に出されている。たとえば、既存の地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携プログラムでは、「生産性を高める」ために、あるいは「品質管理」や「経営改革」のために個々の企業が直面している課題のプログラム化が以下のように具体的にあげられている。

- ・現場監督（スーパーバイザー）の育成
- ・顧客サービスを中心とした現職教育機会

- CAD訓練
- 訓練施設の整備（ネットワーク化）
- 既存の訓練プログラムをニーズに合致するように変える
- 将来求められる労働力の養成

また企業誘致や新しい産業を起こすことをめざした地域経済計画のための連携では、労働の質を高めるための技術訓練と雇用計画の企画や、新しい産業を地域に起こすための総合的労働力訓練プログラムの必要性が理由としてあげられている。さらに、地域の主力産業を活性化するために自治体が新たな税金あるいは公債などを保証する連携では、企業の経済的発展に貢献することと、税金によらない新しい収入をカレッジが得る等の経営的理由や地域経済の危機監視の一環として労働力養成、地域の経済的発展のための情報のネットワーク化と労働力開発プログラムの必要性があげられている<sup>145)</sup>。

#### 4. 企業がカレッジに期待する役割

表48は、表45の中からカレッジと企業の連携プログラムに関して「企業がカレッジに期待する役割」についてのみ取り出して整理したものである。なお表中のアルファベットは地図3中の記号と同一である。

【表48：カレッジと企業の連携プログラムの目標】

a	地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携プログラム
B	最新応用技術の訓練センター、新しく出発するビジネスの援助、プログラムの修了生を常にプールしておくこと、現職訓練再訓練を企業に提供
F	顧客サービスを中心とした経営技術、効果的コミュニケーション技術
J	企業の経営改革の中でカレッジが教育開発訓練を担うこと
K	カレッジがコンピューター制御による生産のモデルと訓練センターになること
L	企業の注文に応じた労働力の養成を行うこと（STC）
N	ハイスクールと連結し、高校-カレッジの一貫した教育と訓練ができること
O	地域の500の企業と5つのカレッジ、公立学校システムと連携を組み、公立学校-労働現場-中等後教育の間のギャップを埋めることに貢献する役割
P	企業からの統制と管理から独立した公共機関としての運営と組織化のイニシアティブを取ること

#### b：企業誘致や新しい産業を起こすことをめざす地域経済計画のための連携プログラム

A	カレッジを拠点として管理システムプログラムの企画
D	ソフトウェア関連産業で急成長を遂げる企業の移転と組織再編のためのプロジェクトを共同で企画すること。特に従業員が雇用される前に基本的技術訓練を受けておく準備プログラムの企画は企業にとって大変重要なことであった

#### c：地域の主力産業を活性化するために自治体が財源を保証する連携プログラム

C	地域企業の教育的要請に答えることや、郡行政当局および議会と共同して地域の発展に勤める拠点となること
E	企業の変化するニーズに合致し、様々なタイプの労働に応えることをめざしたM.ダグラス社再就職プログラムを企画し、提供する機能を果たすこと
G	企業と連携を実施する際の、窓口あるいは拠点となることが期待された

出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成



表48によれば、カレッジと企業の連携プログラムの中で「企業がカレッジに期待する役割」として大きく言って、「a：経営技術の開発」、「b：教育・訓練開発と訓練センター」そして「c：プロジェクトを共同で企画する拠点」という3つの役割が出されている。まず「a：経営技術の開発」では、新しく出発するビジネスの援助や生産過程のモデルにカレッジがなること、さらには管理システム・プログラムを企画したり最新応用技術を開発する拠点になることが期待されている。次に「b：教育および訓練の開発と訓練センター」としての役割については、最新応用技術の訓練センターになることや、反対に基本的技術訓練および就職前準備プログラムの企画と訓練を提供すること、さらに個々の企業の注文に応じた労働力の養成を行うこと等が出されている。また教育開発として、公立学校-労働現場-中等後教育の間のギャップを埋め、高校-カレッジの一貫した教育と訓練ができる拠点として貢献する役割が強調されている。その他にもプログラムの修了生を常にプールしておき、企業の必要に応じて雇用がスムーズにできるシステムを作ったり、現職訓練再訓練を企業に提供する等の役割も出されている。さらに近年の傾向として、カレッジが企業からの統制と管理から独立した、さらにはアカデミックな学問的思想から自由な公共機関としての運営と組織化のイニシアティブをカレッジが取ることが重要視されるようになってきている。その背景には企業の変化するニーズに合致し、様々なタイプの労働に応えることへの需要が高まりつつあり、この需要に応えるためには企業の統制と伝統的学問的思想から自由であることが不可欠になってきていることがある。

最後に「c：プロジェクトを共同で企画する拠点」としての役割については、カウンティ行政当局および議会と共同して地域の発展につとめる拠点となることや企業と連携を実施する際の、窓口あるいは拠点となること等があげられている<sup>147)</sup>。

#### 5. 提供されたプログラム

表49は、表45の中からカレッジと企業の連携プログラムに関して「提供されたプログラム」についてのみ取り出して整理したものである。なお表中のアルファベットは地図3中の記号と同一である。

【表49：提供されたプログラム】

a	地域産業全体のための情報ネットワークおよび訓練センターを設立し、地域経済全体の活性化を図ろうとする連携プログラム
B	・データに基づくコントロール ・チームリーダーのための訓練 ・3'Rといった基礎学力コース
F	・顧客サービスを中心とした経営技術 ・効果的コミュニケーション技術
J	・多様なマルチメディアと教材を使用した「自己設定学習プログラム」
K	・「コンピューターによるデザイン」プログラムをCAD実習室とともに提供
L	・「労働力の養成」「アセスメント」「相談業務」「インターベンション」「評価」といった一連の業務をセットにして総合的サービスを提供する
N	・能力を十分発揮する目標の設定された実習 ・学習計画記録用ソフトウェア

- O ・自動車専攻学生教育プログラム（ゼネラル・モーターズ社）
- ・フォード自動車専攻学生サービス教育訓練
- ・トヨタ技術教育ネットワークプログラム
- ・クライスラー職工教育プログラム
- ・環境科学系カレッジ、公立学校共同プログラム
- P ・GM-ASEPプログラム

b：企業誘致や新しい産業を起こすことをめざす地域経済計画のための連携プログラム

- A ・テクニカルな教育
- ・基礎教育（3Rs）
- ・コミュニケーション能力
- D ・スタートアッププログラム
- ・現職訓練プログラム

c：地域の主力産業を活性化するために自治体が財源を保証する連携プログラム

- C ・線路整備士プログラム
- ・発車業務、車掌、機関士プログラム
- ・鉄道電気系統プログラム
- E ・職業訓練プログラム
- ・クオリティコンサルティング（quality consulting）
- ・生産性を高めるためのプログラム
- G ・人的資源
- ・消費者サービス
- ・監督技術
- ・コンピューターソフトウェア
- ・建築工学
- ・外国語
- ・異文化理解

出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

表49によれば、連携プログラムの中で提供されるプログラムは、「a：テクニカルな技術」「b：管理・業務技術」「c：教養・知識」「d：学習方法」等の分野にわたる。まず、「a：テクニカルな技術」については、効果的コミュニケーション技術といった顧客サービスに関する技術や、自動車関連技術教育、さらにはスタートアップ・プログラムや鉄道関連の技術訓練プログラムがあげられている。またこれらの技術訓練については現職訓練プログラムも提供されている。次に「b：管理・業務技術」については、データ管理、チームリーダーのための訓練、クオリティコンサルティング、監督技術などが上げられている。また「c：教養・知識」関連としては3'Rといった基礎学力コースやコンピューターソフトウェア、建築工学、外国語、異文化理解等のプログラムが提供されている。この他にも自分で学習を自主的に進めていくことができるよう「d：学習方法」についてのプログラムも提供されている。多様なマルチメディアと教材を使用した「自己設定学習プログラム」や「コンピューターによるデザイン」プログラムをCAD実習室と共に提供したり、能力を十分発揮する目標の設定された実習プログラム、学習計画記録用ソフトウェア関連のプログラムが提供されている<sup>(18)</sup>。

(2) 設定された連携事業のガイドライン

1. 概略

表50はプログラムの実施にあたり、設定されたガイドラインをまとめたものである。

【表50：設定された連携事業のガイドライン】

a：特定の企業とカレッジが中核となって、既存の地域産業全体のための情報ネットワーク及び訓練センターを設立し、地域経済の活性化を図ろうとする連携プログラム

B：フットヒル・デ・アンザCCとヒューレット・パカード社の連携事業
・6ヵ月、19ユニットのプログラム
・教室と現場の結合した授業
・週9時間のクラスと18時間の自宅学習
F：シンクレアCCとレイノルズ・レイノルズ社の連携事業
・顧客サービスに際しての共通言語を企業内で確定すること
・テクニカル・スキルを高めること
J：カイホーガCCとフォード社との連携事業
・チーム労働により、ラインで生じた問題を効果的に解決する技術を訓練すること
・労働能力を常に改善するためにその質を自分で管理すること
・達成されるべき能力の基本（core competencies）を確定し、システム化すること
・訓練センターは生産過程で求められるあらゆる訓練やプログラムと連結すること
・プログラム参加者が2年制カレッジや4年制大学へ進むことを支援すること
・設定された個々の従業員の学習目標と計画が不満な場合は強制されないこと
・学習者がプログラムを終了した後にも、継続して教育的アドバイスを保証すること
K：モレイン・ヴァレイCCとオートデスク社との連携事業
・最新技術を現場の専門技術として応用すること
・ハードウェア、ソフトウェアの情報を常に最新のものにすること
・CIM戦略の企画能力をカレッジが持つこと
L：ダラスカウンティCCのコンソーシアム
・「顧客である企業／訓練を提供するカレッジの連携・共同と、労働力養成の内容と質に関する情報を共有すること
・同じことの繰り返しを避け、無駄の無い労働力養成のための訓練をめざすこと
・個々人の訓練についてできる限りコストを下げる
N：サウス・シアトルCCとボーイング社との連携事業
・より高い技術生と柔軟さを持つ労働力を提供すること
・ハイスクール卒業生に製造業に就くことのできる教育を施すこと
・カレッジは電子工学、機械製作合成、工作において進んだ製作技術を提供すること
・カレッジの製作卒業生を熟練製作技術者技術者として評価し、また4年制大学の継続を認める
・成人対象の再訓練プログラムを提供すること
・製作教育はアカデミックな教育と職業教育共に習得されねばならない
O：カートンスヴィレCCの連携事業
・初心者あるいは仕事に就いたばかりの人々に焦点をあてる
・カレッジに8週間通学し、カレッジに24ヶ月在籍すること
・8週間の販売・修理店実習を受けること
・4つのプログラムのはすべて雇用が支援され、低額授業料
・2年の「応用科学準学士(Associate in Applied Science Degree)」を授与

P: デルタCCとゼネラル・モーターズ社との連携事業

- ・「企業サービス部局」はカレッジの全体的管理組織や政策から自由であること
- ・教師は自動車工学分野のスペシャリストであり、アカデミックな教師とは異なる学問的思想を持つこと。
- ・訓練はアカデミズムに基づかない多様性が求められる
- ・カレッジの教員だからといって自動的に企業サービス部局の教員になれる訳ではない。以下の条件が求められる。
  - a: 企業での現場経験を有すること
  - b: 最新の技術的情報を有すること
  - c: GMモーターズ社の教育基準を快く受容できること
  - d: 教員は「カレッジ教員採用合意書を認め、これに署名することが求められる」

b: カレッジが立地する地域が優良地域のため企業誘致が盛んに進められていたり、あるいは地域の伝統的産業が産業構造の転換のために不振に陥り、新しい産業を起こす必要が生じた等の理由で、新たに先端技術工業団地を起こすことをめざした地域経済計画のための連携プログラム(地図3、A、D)

A: セントラル・ピードモントCCとオオクマ・アメリカとの連携事業
・ 時間管理 ・ 会計 ・ 生産 ・ 在庫管理システム
・ 統計による生産過程コントロール ・ 監督 ・ チームワーク
D: レーンCCとシマンテック社との連携事業
・ 2週間/1日8時間の授業(月曜日~金曜日)の5日間
・ 7月中旬から9月までコースを開講する
・ 教師はカレッジのコンピューター情報工学部と地域の個人的訓練コンサルタントから採用

c: 地域の主力産業を活性化するために自治体が新たな税金あるいは公債などを議会で決定し、財源を保証する連携プログラム(地図3、C、E、G)

C: ジョンソン・カウンティCCとパーリントン・ノーザン・鉄道会社
・ すべてのカリキュラムは2年制の伝統的な職業技術カレッジプログラムに基づき、必修単位の半分は一般教育であること(文法、数学、物理学、社会科学、言語、鉄道史、運転、安全、品質、環境保全等)
・ 技術実習を含むこと、特に車掌、発車係、線路保全の分野においては厳しい実習が求められる
G: キルウッドCCとアエゴン・USA社との連携事業
・ 1ブロック4時間/12~20セッション
・ 訓練の授業が開講可能な時間帯であればいつでも会社の施設内で開かれる
・ 教員は成人学習技術の訓練を受け入れて、講義や試験よりも実地訓練や討論会に重点が置かれる

出典: Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

## 2. 「日程」「形態・制度」「内容」「学習者の問題」別ガイドライン

表50によれば、プログラムの実施にあたり、設定されたガイドラインは「a: 日程」「b: 形態・制度」「c: 内容」「d: 学習者の問題」に分類することができる<sup>(49)</sup>。

### ・ 日程

まず「a: 日程」については、プログラムの期間や1クラスの時間が設定されている。

たとえば、カレッジに8週間通学し、カレッジに24ヵ月在籍すること、8週間の販売・修理店実習を受けること、2週間/1日8時間の授業（月曜日～金曜日）の5日間等が定められている。

#### ・形態・制度

次に「b：形態・制度」については、教室と現場の結合した授業により生産過程で求められるあらゆる訓練やプログラムを提供すること、といった内容にかかわる規定から、同じことの繰り返しを避け、無駄のない労働力養成のための訓練をめざすこと、できる限りコストを下げることといったプログラムの効率性についての規定まで細かく定められている。また卒業生を熟練製作技術者として評価し、また4年制大学の継続を認める、とか2年の「応用科学準学士(Associate in Applied Science Degree)」を授与するなどといった、プログラムの修了者を企業としても正当に評価することが定められている。さらに、成人対象の再訓練プログラムを提供すること、初心者あるいは仕事に就いたばかりの人々に焦点を当てるといった、対象者を拡大する制度の規定もなされている。注目されることは、連携プログラムがカレッジの全体的管理組織や政策から自由であることや、教師は自動車工学分野のスペシャリストであり、アカデミックな教師とは異なる学問的思想を持つこと、といった連携プログラムの自主性と自由を規定する項目がガイドラインとして定められていることである。これは採用する教員の質についても及び、教員は成人学習技術の訓練を受け入れ、講義や試験よりも実地訓練や討論会に重点が置かれ、さらにはカレッジの教員だからといって自動的に企業サービス部局の教員になれる訳ではない。以下の条件が求められる、としていることである。

- a：企業での現場経験を有すること
- b：最新の技術的情報を有すること
- c：GM社の教育基準を快く受容できること
- d：教員は「カレッジ教員採用合意書を認め、これに署名することが求められる

#### ・内容

「c：内容」については「高度なテクニカル・スキル」「管理技術」「基本的能力・技術」「プログラムの構成原理」といった4分野にわたって提供されている。まず「高度なテクニカル・スキル」では、顧客サービスに際しての共通言語を企業内で確定すること、最新技術を現場の専門技術として応用する、技術実習を含むこと、特に車掌、発車係り、線路保全の分野においては厳しい実習が求められる、等の規定がある。次に「管理技術」の分野では、各労働を連動させるチーム労働により、ラインで生じた問題を効果的に解決する技術を訓練することやハードウェア・ソフトウェアの情報を常に最新のものにす、CIM戦略の企画能力をカレッジが持つ、時間管理、会計、在庫管理システム、統計による生産過程コントロール、監督、チームワークなどのプログラムを含むことが定められている。「基本的能力・技術」の分野では達成されるべき能力の基本(core competencies)を確定し、システム化すること、「顧客である企業/訓練を提供するカレッジの連携・共同と、労働力養成の内容と質に関する情報を共有することとされている。さらに「プログラムの構成原理」についても細かいガイドラインが設定されている。たとえばハイス

クール卒業生に製造業に就くことのできる教育を施すこと、製作教育はアカデミックな教育と職業教育共に習得されねばならない、訓練はアカデミズムに基づかない多様性が求められる、すべてのカリキュラムは2年制の伝統的な職業技術カレッジプログラムに基づき、必修単位の半分は一般教育であること（文法、数学、物理学、社会科学、言語、鉄道史、運転、安全、品質、環境保全など）等とされている。

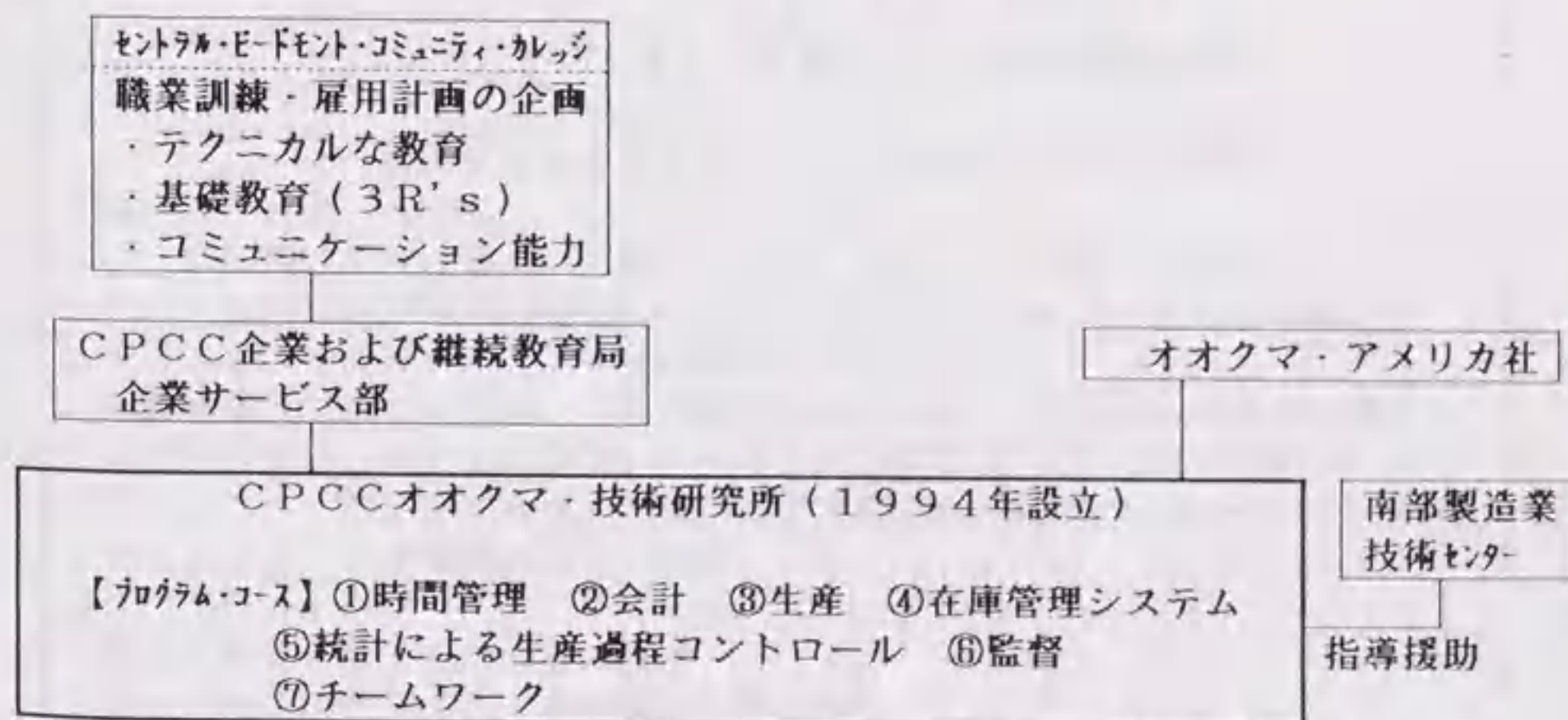
・学習者の問題

最後に、「d：学習者の問題」についても規定があり、労働能力を常に改善するためにその質を自分で管理すること、プログラム参加者が2年制カレッジや4年制大学へ進むことを支援すること、設定された個々の従業員の学習目標と計画が不満な場合は強制されないこと、学習者がプログラムを終了した後にも、継続して教育的アドバイスを保証すること、プログラムはすべて雇用が支援され、授業料は低額とされる、といったガイドラインが定められている。

(二) 第一の形態：特定のカレッジと特定の企業の連携プログラム

(1) セントラル・ピードモント・コミュニティ・カレッジ(CPCC、地図3：記号A)の連携プログラムは「シャーロット地域開発総合マスタープラン(1993年)」を策定する段階からなされている。各種の有力企業の進出にともなう地域経済開発の調査・研究をカレッジが中心になって行い、労働の質を高める技術訓練の必要性があるという結果を得たことから、「職業訓練・雇用計画の企画」が連携プログラムとして策定されるようになった。具体的には、「テクニカルな教育」、「基礎教育(3Rs)」、「コミュニケーション能力」を高めることとされ、「CPCCオオクマ・技術研究所(1994年設立)」を拠点として「時間管理・会計・生産・在庫管理システム・統計による生産過程コントロール・監督・チームワーク」といったプログラムコースが準備された<sup>(50)</sup>。

【図49：CPCCとオオクマ・アメリカ社の連携プログラム図】



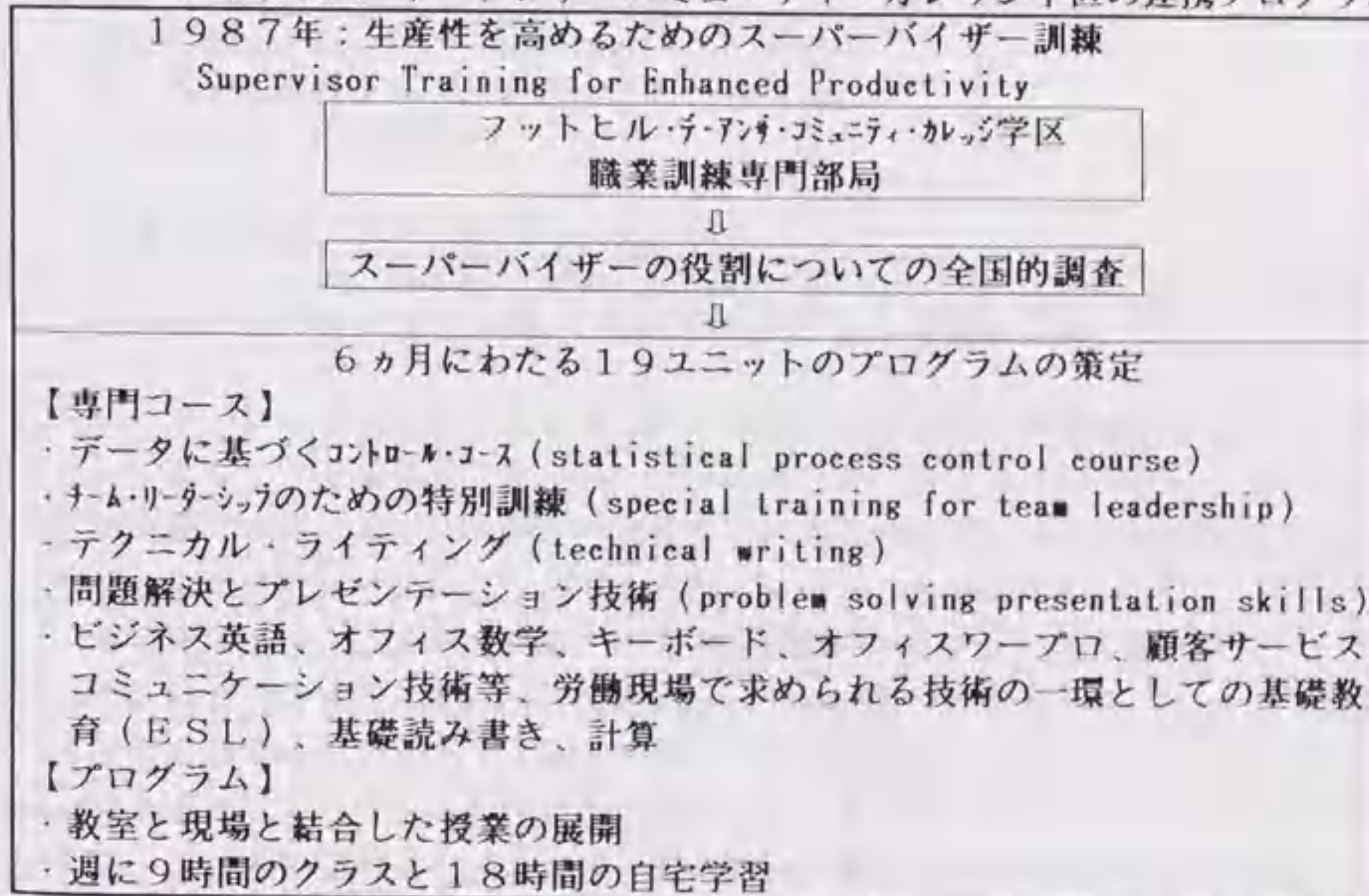
出典：Sherrie Kantor, Rick Kipp, and P. Anthony Zeiss: "Central Piedmont Community College and Okuma America"から独自に作成

(2) フットヒル・デ・アンザ・コミュニティ・カレッジ学区とヘウレット・パッカード社の連携プログラム(地図3:記号B)は先述にもあるように、シリコンバレー(Silicon Valley)で知られる科学技術の全米的拠点地域の特色を反映し、ビジネス関連産業から生まれたカリキュラムが提供されている。この分野の企業では、現場監督(スーパーバイザー)の能力を高め、責任を負う仕事をきちんとさせることにより生産性が高まるという評価が高く、「職業訓練専門部局(Occupational Training Institute:以下単にOTIとのみ略す)」を拠点にして、「生産性を高めるためのスーパーバイザー訓練(Supervisor Training for Enhanced Productivity)」が1987年から実施された<sup>(51)</sup>。

まずOTIはスーパーバイザーの役割についての全国的調査を行った。その結果6ヵ月にわたる19ユニットのプログラムが策定された。その分野は「データに基づくコントロール・コース(statistical process control course)」「チーム・リーダーシップのための特別訓練(special training for team leadership)」「テクニカル・ライティング(technical writing)」「問題解決とプレゼンテーション技術(problem solving presentation skills)」という分野にわたった。ヘウレット・パッカード社の従業員はカレッジの「企業教育プログラム(Cooperative Education Program)」に登録され、教室と現場を結合した授業が展開された。学生は週に9時間のクラスに出席し、また同時に18時間の自宅学習が課せられた。

プログラムはSTEPコアカリキュラムとともに財政的管理技術、新しい職業のための連携、ビジネス英語、オフィス数学、キーボード、オフィスワープロ、顧客サービス、コミュニケーション技術等についても提供される。また労働現場で求められる技術の一環としての基礎教育(ESL)、基礎読み書き、計算も加えられた(図52)<sup>(52)</sup>。

【図50:フットヒル・デ・アンザ・コミュニティ・カレッジ学区の連携プログラム図】



出典:Lorie Prouty:"Foothill-De Anza Community College District and Hewlett-Packard" pp.32

(3) ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジと バーリントン・ノーザン鉄道会社との連携プログラム(地図3、記号C)は「工業技術センター(Industrial Technical Center)」を拠点として「全米鉄道科学アカデミー」の協力の下で「線路整備士(Railroad Maintenance of Way)」「発車させる業務・車掌・機関士(Dispatching, Conducting, Mechanics)」といった鉄道関連操業と「鉄道電気系統(Railroad Electronics)」のプログラムが提供された(図53参照)。準備されたカリキュラムは「鉄道業務に関する準学士号(An Associate's Degree in Railroads)」として顧客サービス、車掌、発車係、機関士、線路整備士、信号・電気系統技師、電信電話技師等の職業分野ごとに策定されている。すべてのカリキュラムは、2年制の伝統的な職業技術カレッジプログラムに基づき、必修単位の半分は一般教育である(文法、数学、物理学、社会科学、言語、鉄道史、運転、安全、品質、環境保全など)そして技術実習も含まれている。特に車掌、発車係、線路保全等の分野においては、学生は厳しい技術訓練が課せられている。昼間講座参加者は1994年から95年の間で13,215人、同じく夜間講座参加者は52,820人であった<sup>153)</sup>。

【図51：ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジと バーリントン・ノーザン鉄道会社との連携プログラム図

【連携の第二段階：1986年】

オーランドパーク市	バーリントン・ノーザン鉄道会社	ジョンソン・カウンティ・工業技術センター(Industrial Technical Center)	全米鉄道科学アカデミー
			(援助)
【資格・業種】			
①準学士			
・ 鉄道関連操業 (Railroad Operation)			
・ 線路整備士 (Railroad Maintenance of Way)			
・ 発車させる業務・車掌・機関士 (Dispatching, Conducting, Mechanics)			
②A. A. S.			
・ 鉄道電気系統 (Railroad Electronics)			

出典：Dan Radakovich, Susan Lindsay, and Bill Osborn: "Johnson County Community College and Burlington Northern Railroad"から独自に作成。

(4)「レーン・コミュニティ・カレッジ」とシマンテック社との連携プログラム(地図3記号D)は1993年4月にスタートした「スタート・アップ(START-UP)プログラム」と「現職訓練プログラム」が8週間の訓練を40人について試みることから始められた。同プログラムが成果を上げることができたことから、93年夏季には130人のシマンテック社の従業員(90人は生産技術者、40人は顧客サービス)にまで拡大してサービスを提供した。最初の2週間はDOSとWindows, Novel Networkソフトウェアについての授業を、そして次の6週間はシマンテック社より派遣された教師によって、シマンテック社特有の訓練がなされた。1995年現在では年間200人を教育していて、一つのコースについて2週間、1日8時間のプログラムが月曜日から金曜日の5日間提供されている。シマンテック社にとっては多くの労働者が雇用される前に基本的技術訓練を受けておくことは大変重要なことである。こうしたコースは7月中旬から9月まで開講され、シマンテック社



は2週間のコース終了毎に一度に15人から25人を採用した(図54参照)<sup>(54)</sup>。

【図52：レーン・コミュニティ・カレッジとシマンテック社の連携プログラム】

【1993年4月：具体的スタート】

- ①スタート・アップ(START-UP)プログラム
- ②現職訓練プログラム
- ③8週間の訓練を40人について試みた

【1993年夏季】

- 130人のシマンテック社従業員を訓練(90人は生産技術、40人は顧客サービス)
- ①最初の2週間はDOSとWindows、Novel Networkソフトウェアについての授業
  - ②次の6週間はシマンテック社派遣の教師により、シマンテック特有の訓練

【1995年、200人を教育】

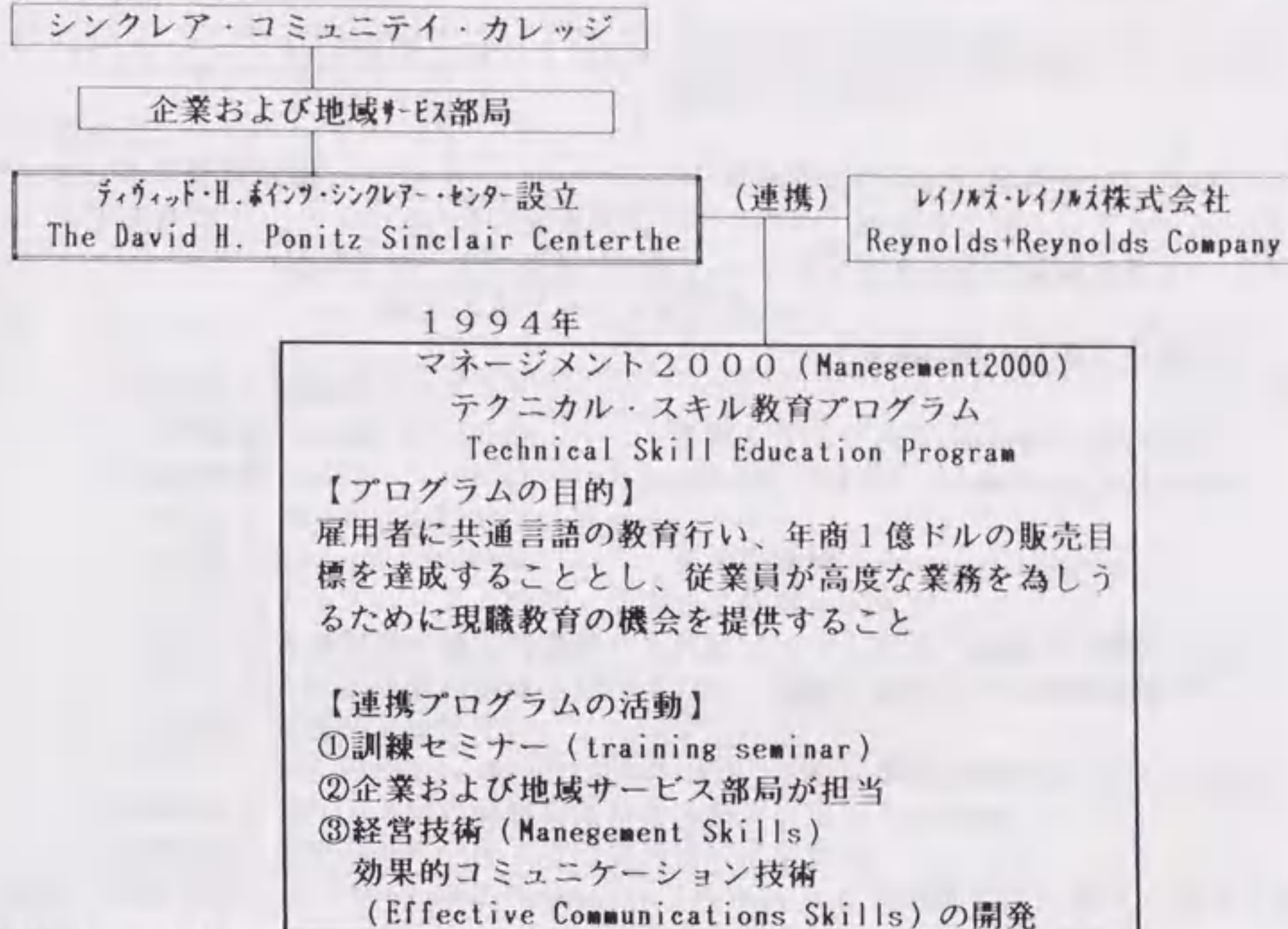
- ①2週間/1日8時間/月曜日～金曜日の5日間の訓練：  
DOS、Windows、Novel Networkソフトウェアについての授業  
※シマンテック社にとっては多くの労働者が雇用される前に基本的技術訓練を受けておくことは大変重要なことであった
- ②7月中旬から9月までコースが開講され、シマンテック社は2週間のコース終了ごとに一度に15人から25人を採用した
- ③教師はLCCのコンピューター情報工学部と地元の個人的訓練コンサルタントから採用された

出典：Larry J. Warford and Dave Oatman: "Lane Community College and Symantec Corporation"から独自に作成

(5) セントルイス・コミュニティ・カレッジとM. ダグラス社の連携プログラム(地図3：記号E)では、ミズリー州最大の企業であるM. ダグラス社の経営危機に際し、企業の変化するニーズに合致し、様々なタイプの労働に応えることをめざして「M. ダグラス社再就職プログラム(The Worker Reentry Program)」が始められた。具体的には、連邦政府から350万ドルの失業保険と、労働省より何百万ドルかの基金を得て、「職を探すための研修」「解雇のためのカウンセリング」「解雇された労働者の再訓練」が提供された。また1994年までに8,500人を対象として、「ミズリー・コミュニティ・カレッジ職業訓練プログラム(Missouri Community College New Jobs Training Program)」がミズリー職業開発・訓練局の資金を得て実施された。これらのプログラムにより、解雇労働者の約85パーセントが再就職することができた<sup>(55)</sup>(図55参照)。



【図54：シンクレア・コミュニティ・カレッジとレイノルズ・レイノルズ社との連携プログラム図】

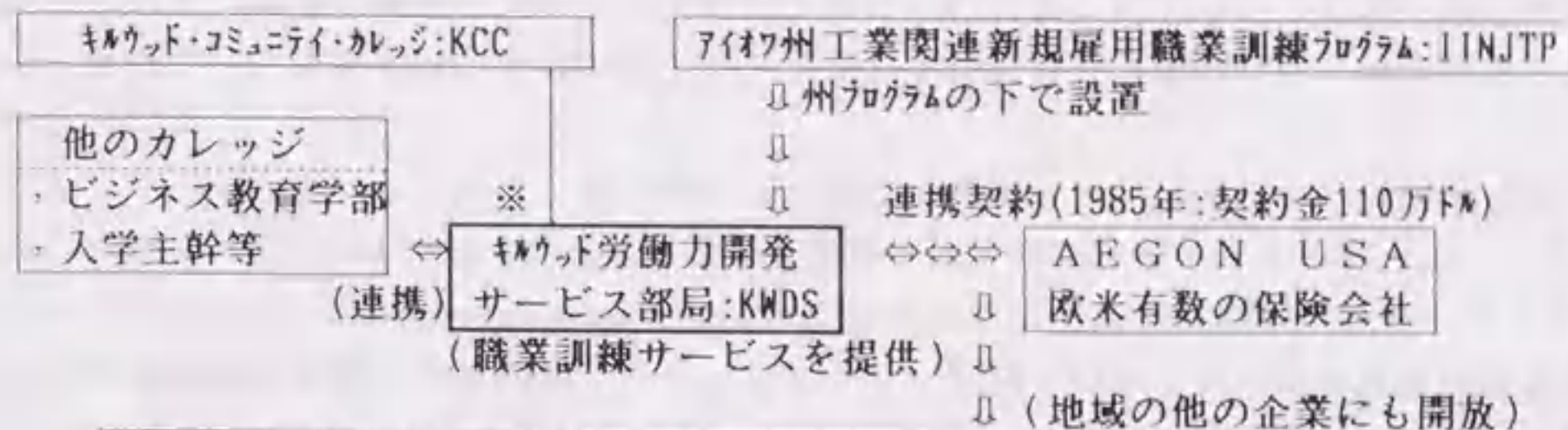


出典：Dan A. Brazelton: "Sinclair Community College and the Reynolds+Reynolds Company" から独自に作成

(7) キルウッド・コミュニティ・カレッジとアエゴン・USAとの連携プログラム

(地図3、記号G)は「アイオワ州工業関連新規雇用職業訓練プログラム (Iowa Industrial New Jobs Training Program)」という州プログラムに基づいて行われている。「キルウッド労働力開発サービス部局」がAEGON USAと契約した訓練プログラムは「人的資源 (human resources)」「消費者サービス (customer service)」「監督技術 (supervisory skills)」「コンピューター・ソフトウェア (computer software)」「建築工学 (construction technology)」「外国語 (foreign language)」「異文化理解 (cultural awareness)」にまでおよぶ。訓練時間は1ブロック4時間単位で、12から20セッションであり、訓練の授業が開講可能な時間帯であればいつでも会社の施設内で開かれた。また教員は成人学習技術の訓練を受けていて、講義や試験よりも実地訓練や討論会に重点が置かれた<sup>(57)</sup>。(図57参照)

【図55：KCCとAEGON USAの連携：初期の段階、1980年代後半】



**【契約された訓練プログラム】**

- ・ 人的資源 (human resources) ・ 消費者サービス (customer service)
- ・ 監督技術 (supervisory skills) ・ コンピューター・ソフトウェア (computer software)
- ・ 建築工学 (construction technology)
- ・ 外国語 (foreign language) ・ 異文化理解 (cultural awareness)

① 訓練時間：1ブロック4時間／12～20セッション  
 ② 訓練の授業が開講可能な時間帯であればいつでも会社の施設内で開かれた  
 ③ 教員は成人学習技術の訓練を受けていて、講義や試験よりも実地訓練や討論会に重点が置かれた  
 ④ 1992年にキルクウッド・コミュニティ・カレッジはAEGON USAのために単位習得教育プログラムを準備  
 ⑤ 1994年に、AEGON USAの従業員200人がプログラムへ参加  
 ⑥ 1996年の春季セミナーまでに28のコースを実施

出典：Norm Nielsen: "Kirkwood Community College and AEGON USA" p.48より独自に作成

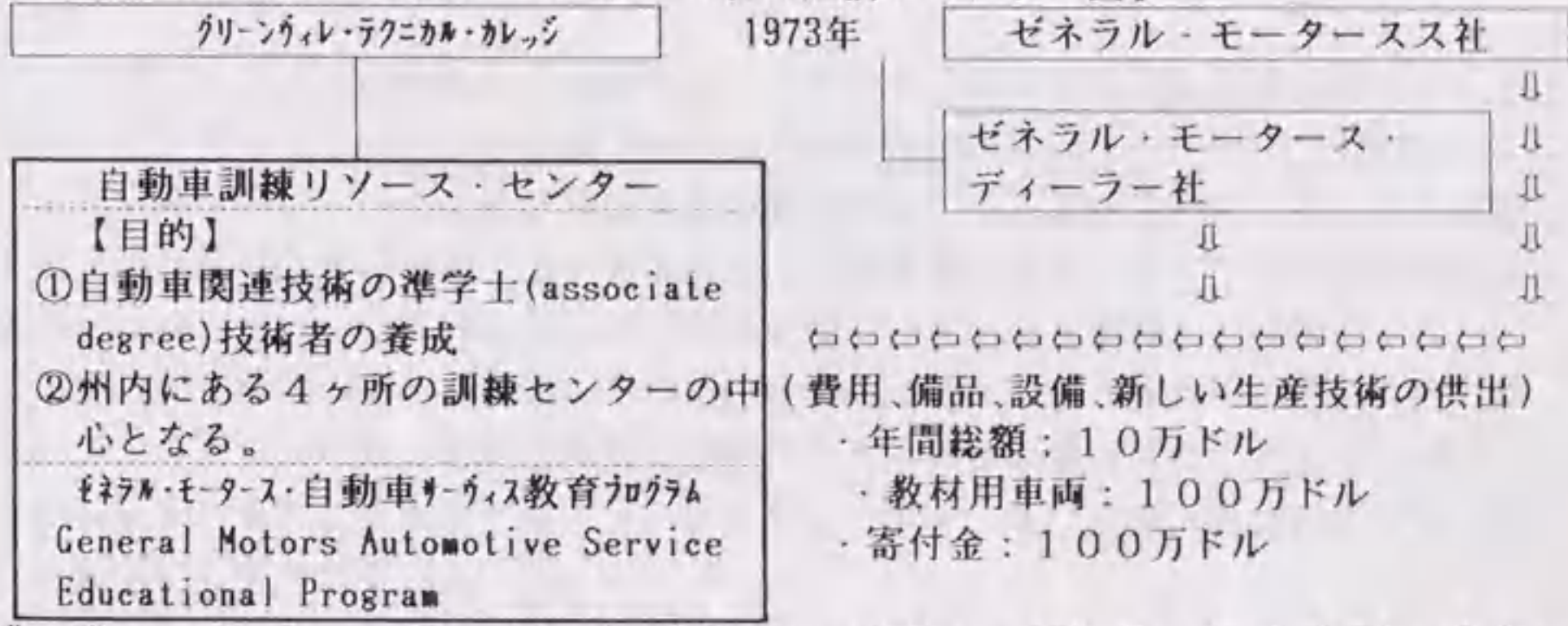
(8) グリーンヴィレ・テクニカル・カレッジの連携プログラム

先述にもあるように、グリーンヴィレ・テクニカル・カレッジ(以下単にGTCとのみ略す)は地域社会と総合的な連携プログラムを組んでいる。

1. 企業との連携プログラム

ゼネラル・モーターズ社 (General Motors Corporation) とは「自動車訓練リソース・センター」を通じた連携プログラムが提供されている(図58参照)。「ゼネラル・モ-

【図56：GCCとゼネラル・モーターズ社の連携プログラム図】

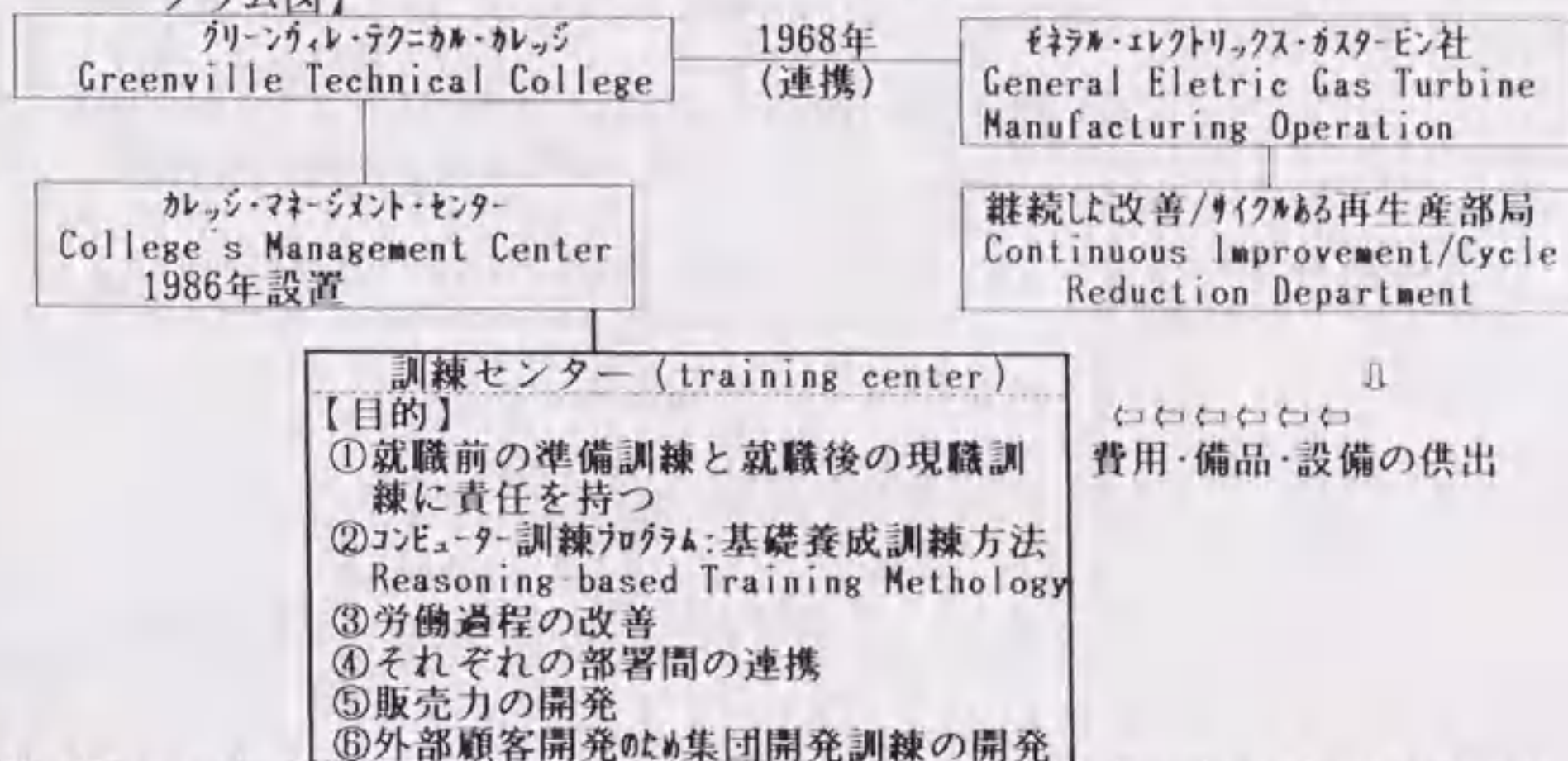


出典：Thomas E. Barton(President): "Report of Greenville Technical College" June 17, 1994, pp.1-4より独自に作成

タース・自動車サービス教育プログラム」の目的は自動車関連技術の準学士技術者の養成と州内にある4カ所の訓練センターの中心となることにある。同プログラムのためにゼネラル・モーターズ社からは、年間総額10万ドルおよび寄付など200万ドルを提供されている<sup>158)</sup>。

ゼネラル・エレクトリック・ガスタービン製造・運転社 (General Electric's Gas Turbine Manufacturing Operation) との連携事業では「カレッジ・マネージメント・センター (College's Management Center)」が1986年に設置した訓練センターで「就職前の準備訓練と就職後の現職訓練」「コンピューター訓練プログラム：基礎養成訓練方法 (Reasoning-based Training Methodology)」「労働過程の改善」「それぞれの部署間の連携」「販売力の開発」「外部顧客開発のための集団開発訓練の開発」などを目的としたプログラムが提供されている。このプログラムに対してゼネラル・エレクトリック・ガスタービン製造・運転社からは諸費用・備品・設備の供出がなされている<sup>159)</sup>。

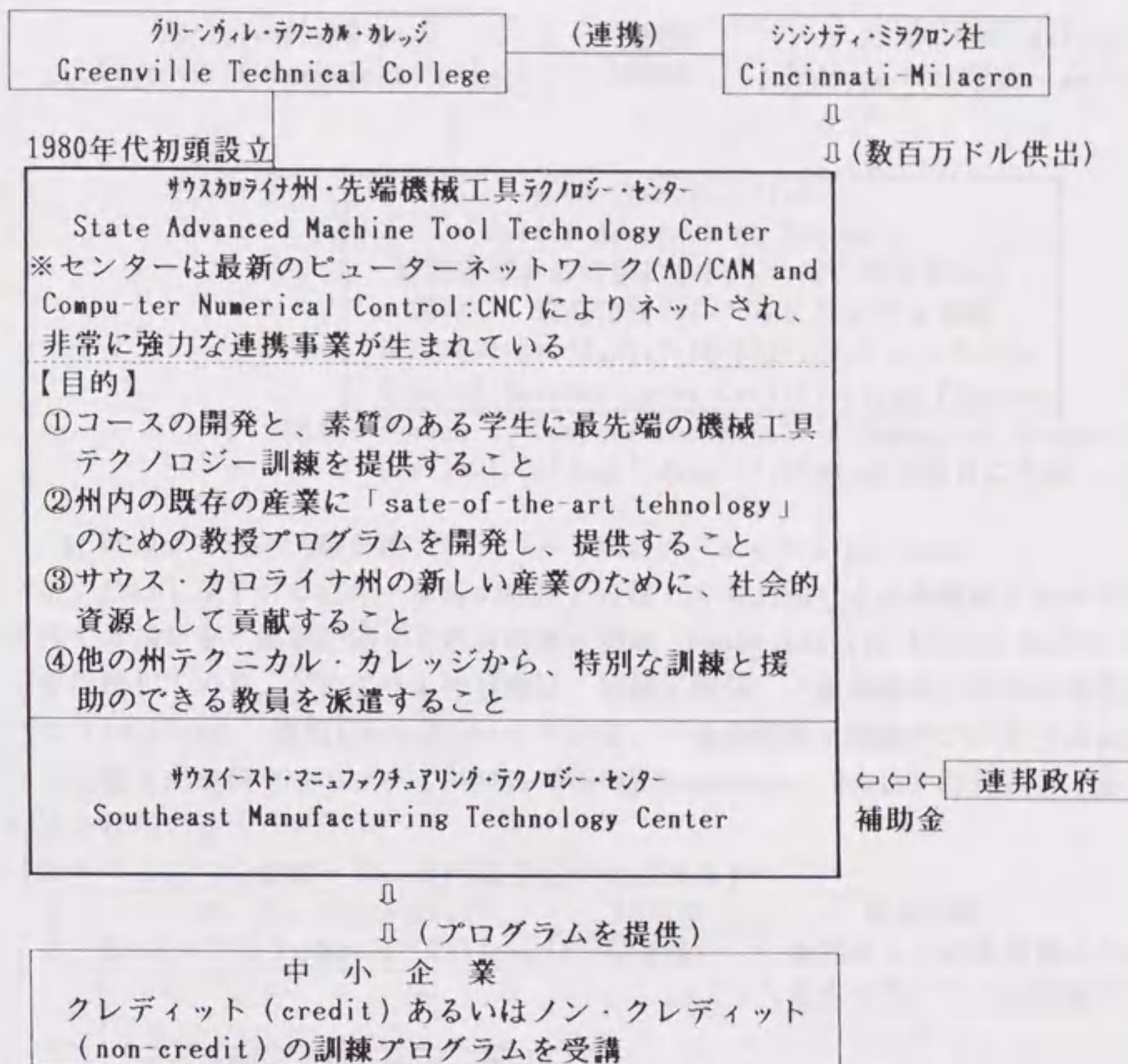
【図57：GCCとゼネラル・エレクトリック・ガスタービン製造・運転社の連携プログラム図】



出典：Thomas E. Barton (President)：“Report of Greenville Technical College” June 17, 1994, より独自に作成

シンシナティ・ミラクロン社との連携では、「サウス・カロライナ州先端機械工具テクノロジー・センター (State Advanced Machine Tool Technology Center)」が最新のコンピューターネットワークにより非常に強力な連携プログラムを提供している。主な目的としては「学生に最先端の機械工具テクノロジー訓練を提供すること」、「州内の既存の産業に “state-of-the-art technology” のための教授プログラムを開発し、提供すること」、「サウスカロライナ州の新しい産業のために、社会的資源として貢献すること」、「他の州テクニカル・カレッジから、特別な訓練と援助のできる教員を派遣すること」などが設定されている。また同センターのプログラムはシンシナティ・ミラクロン社だけでなく、地域の中企業にも開かれている<sup>160)</sup>。

【図58：GTCとシンシナティ・ミラクロン社との連携プログラム図】



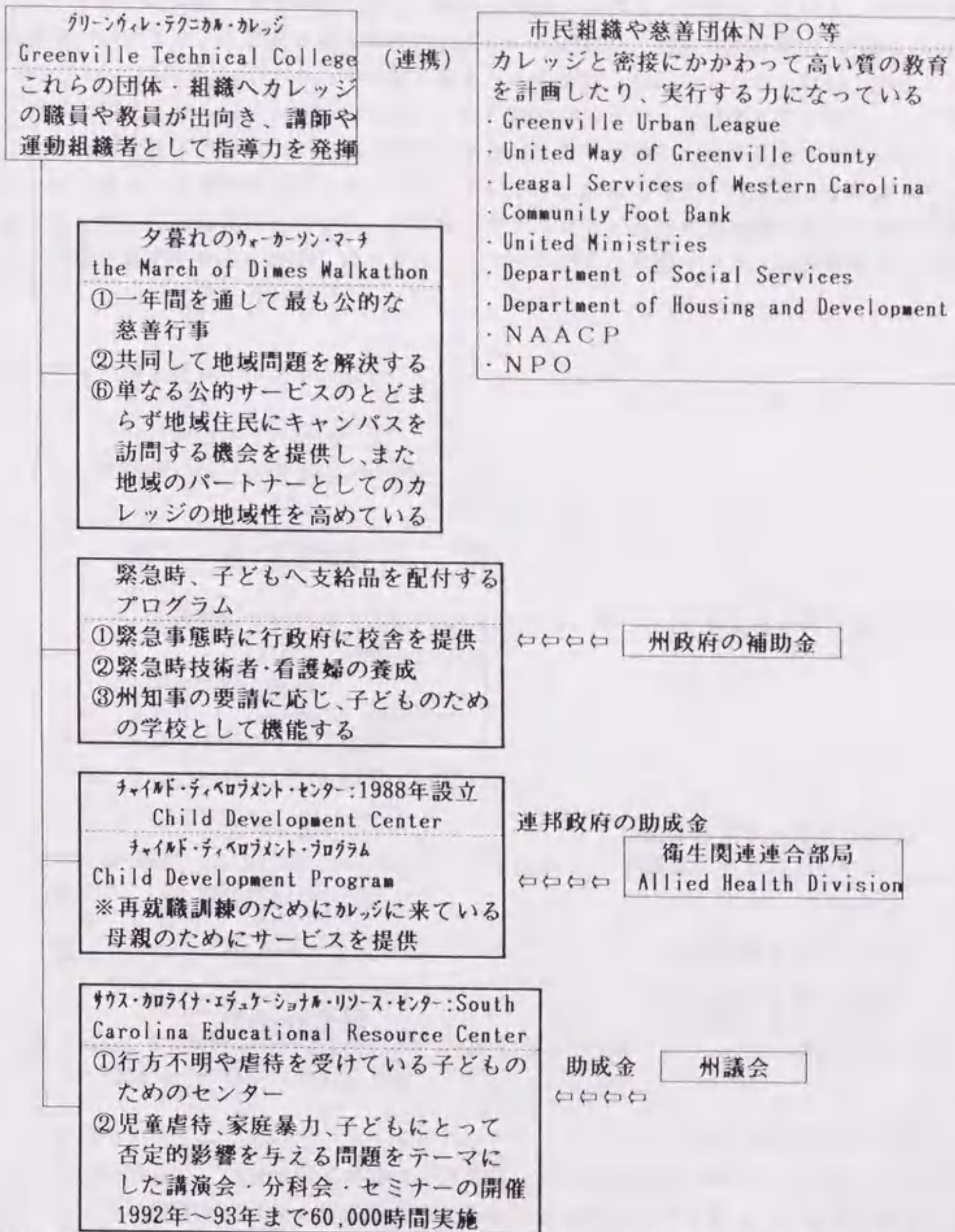
出典：Thomas E. Barto







【図6 2：地域問題解決のための共同プログラム】



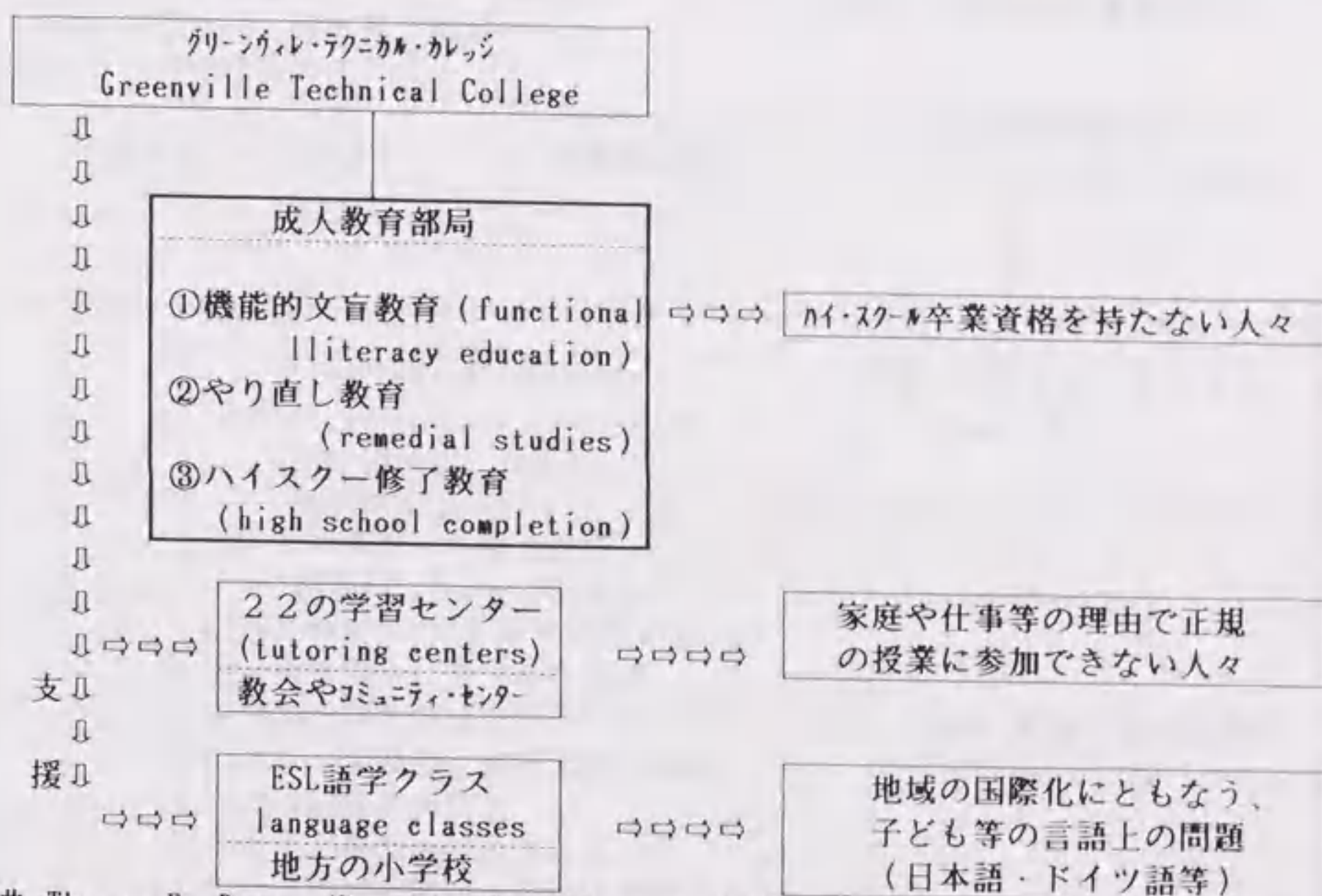
(注) Thomas E. Barton(President): "Report of Greenville Technical College" June 17, 1994, pp. 5-9より独自に作成。

#### 4. 公立学校(Public Schools)との連携プログラム

GTCは公立学校システムと共同し、幅広い連携プログラムを提供している。まず成人教育部はハイスクール卒業資格を持たない人々のために、「機能的文盲教育(functional illiteracy education)」や「やり直し教育(remedial studies)」さらには「ハイスクー修了教育(high school completion)」のためのプログラムを提供している。

また家庭や仕事等の理由で正規の授業に参加できない人々のために教会やコミュニティセンター等22カ所が学習センターとなっていて、これらと連携プログラムを提供している。また地域の国際化にともない、日本やドイツ等からの海外派遣社員の子ども達が言語上の問題を抱えているために、ローカル・スクールがESL語学クラス等を実施しているのをカレッジが支援している<sup>(65)</sup>。

【図63：成人教育プログラム図】

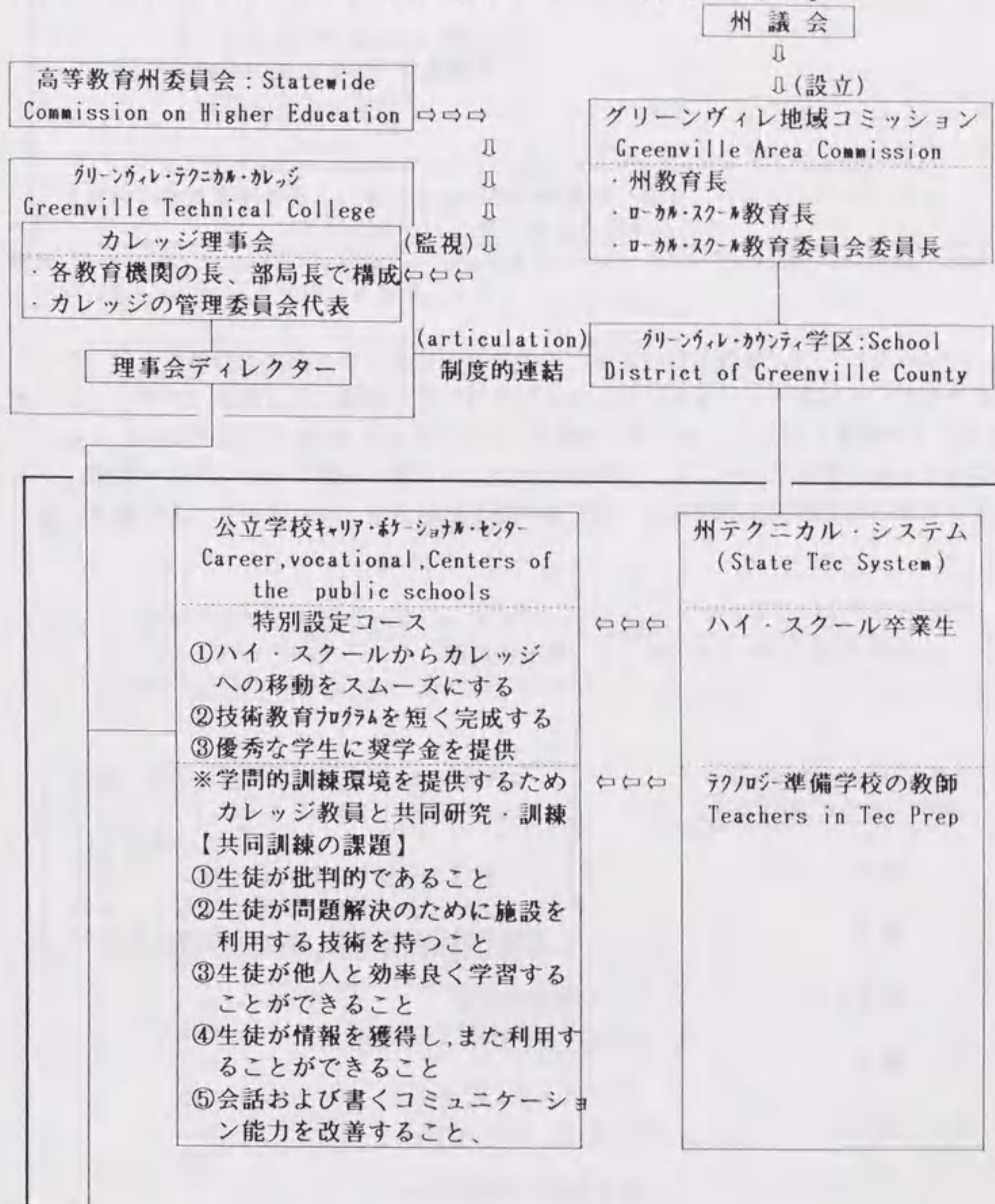


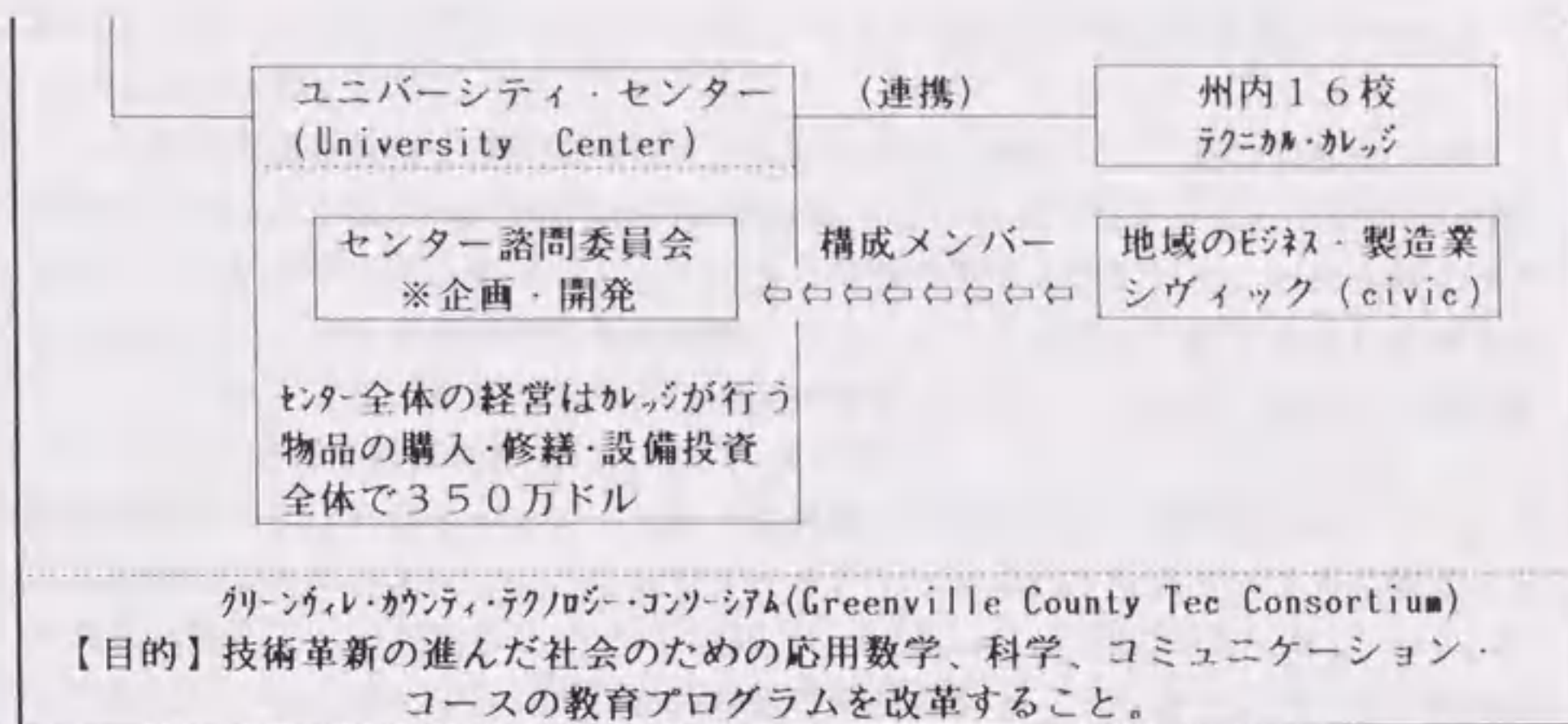
出典: Thomas E. Barton (President): "Report of Greenville Technical College" June 17, 1994, pp. 9-13より独自に作成。

「グリーンヴィル・カウンティ・テクノロジー・コンソーシアム (Greenville County Tec Consortium)」は技術革新が進んだ社会のために応用数学、科学、コミュニケーション・コースの教育プログラムを改革するために設立されたものであり、「公立学校キャリア・ボケーション・センター (Career, Vocational Centers of the Public Schools)」と「ユニバーシティ・センター (University Center)」の二つからなる。「公立学校キャリア・ボケーション・センター」はグリーンヴィル・ローカル・スクール学区とカレッジが制度的に連結し (articulation)、ハイ・スクールからカレッジへの移動をスムーズにしたり、ハイスクールとカレッジのカリキュムにおいて重複する部分を合理化するこ

とにより、技術教育プログラムを短く完成すること、さらには優秀な学生には奨学金を提供する等のプログラムを提供している。「ユニバーシティ・センター」は州内16校のテクニカル・カレッジを連結し、地域のビジネスや製造業に対する訓練サービスの開発を行っている<sup>(66)</sup>。(図66参照)

【図64：グリーンヴィレ・カウンティ・テクノロジー・コンソーシアム】

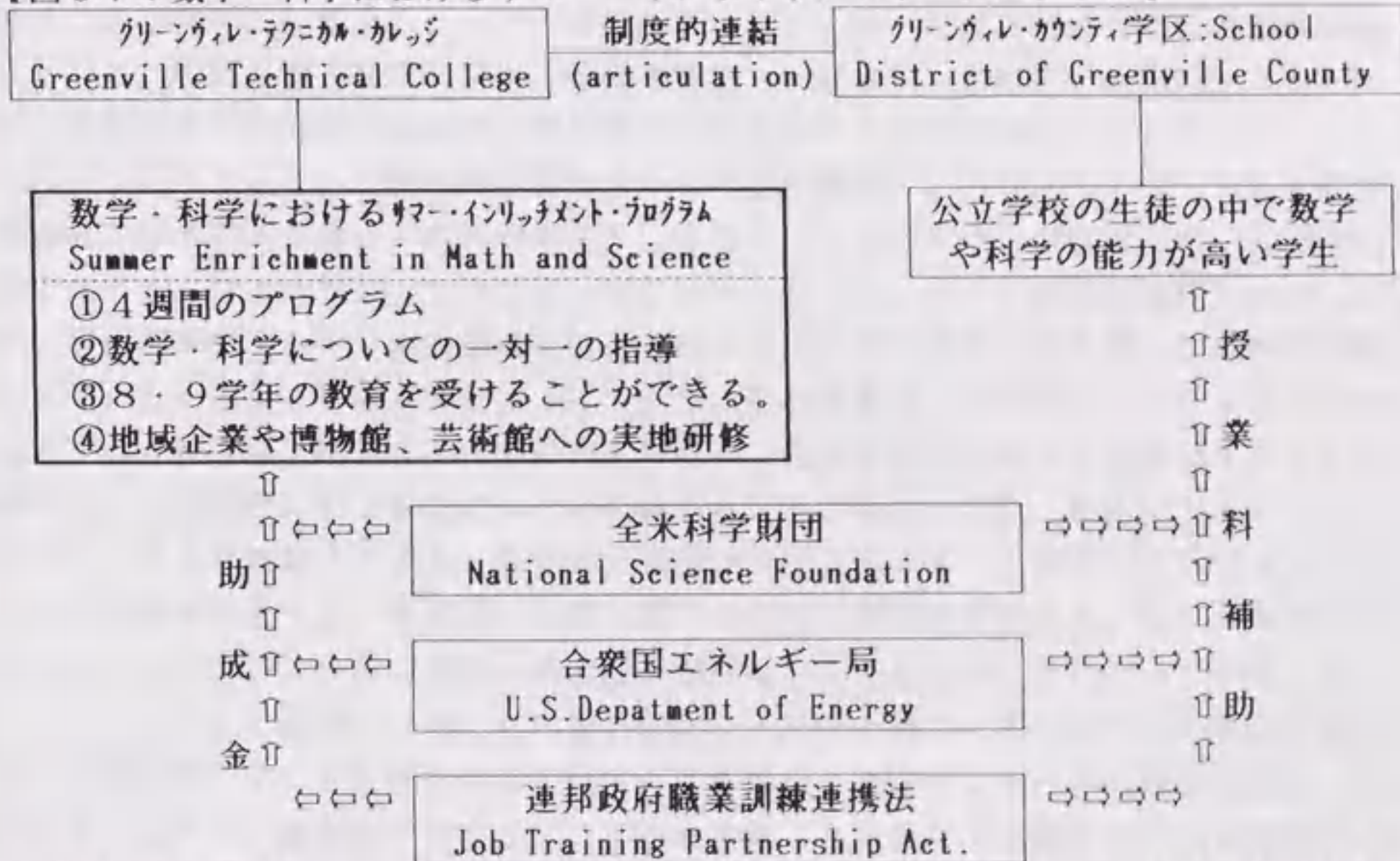




出典: Thomas E. Barton (President): "Report of Greenville Technical College" June 17, 1994, pp. 9-13より独自に作成。

GCCは公立学校の生徒の中で数学や科学の能力が高い学生に対して、グリーンヴィレ・カウンティ学区と共同して「数学・科学におけるサマー・インリッチメント・プログラム (Summer Enrichment in Math and Science)」を提供している。これは4週間のプログラムで、数学・科学について教師と生徒の1対1の指導の下で、8・9学年(カレッジ段階)の教育を受けることができる。また地域企業や博物館・芸術館への実地研修も含まれている<sup>(67)</sup>。

【図65: 数学・科学におけるサマー・インリッチメント・プログラム】



出典: Thomas E. Barton (President): "Report of Greenville Technical College" June 17, 1994, pp. 9-13より独自に作成。

(9) カイホーガ・コミュニティ・カレッジと フォード自動車工業との連携プログラム  
(地図3:記号J)

1986年に開設された「カイホーガ・コミュニティ・カレッジ・統合技術センター (Cuyahoga Community College Unified Technologies Center: 以下単にUTCとのみ略す)」はフォードプログラムの拠点として大きな期待が寄せられていたことは先述の通りである。多様なニーズと雇用者の変化に対応しつつ、UTCスタッフは「幅広い分野で多様なマルチメディアと教材を使用した「自己設定学習プログラム (self-paced learning program)」がこの地域の経済活性化にとってベストではないか」という調査結果を「全米教育開発訓練プログラムウォルトン・ヒルズ委員会」に提案した。同委員会はUTCスタッフのこの調査結果を受け入れ、UTCをウォルトン・ヒルズに1989年2月に開設される「全米労働組合フォード教育センター (UAW Ford Education Center)」のプロバイダーとして指定した。「ウォルトン・ヒルズ全米労働組合フォード教育センター」の目的は、工場でのあらゆる訓練プログラムに結びつき、このネットワークによって、作業工程管理・問題解決・技術的過程・安全といった企業の様々な技術的訓練に対して労働者を援助することである。また労働者の個人的自己実現にたいしても援助を行っている<sup>(68)</sup>。

1980年代にフォード・モーターズ社は変化しつつある市場に柔軟に対応するための能力開発を求めようになった。具体的には各労働者を連動させるチーム労働により、問題を効果的に解決する技術を訓練すること、そして労働能力を持続的に改善するためにその質を管理するということであった。ウォルトン・ヒルズの労働者も企業側も基礎的技術と思考技術の改善、そして自己学習の機会の提供により、来るべき1990年代に求められる労働力として「達成されるべき能力の基本 (core competencies)」制度を受け入れることに同意した。この制度はそれぞれの労働現場において求められる労働能力を体系化し、労働者に資格要件として求めるシステムである。たとえば、自己実現のために内面的改善をする能力、問題解決と数学的能力、情報処理能力、社会的・組織的・技術的システムの理解、最新の工学的機械を駆使する能力等が求められるようになったのである<sup>(69)</sup>。

このようにしてUTCは集中的学習モデルの作成を開始し、「ウォルトン・ヒルズ教育開発訓練プログラム委員会」の協力により、カリキュラムのプランが完成した。先述にもあるように、「ウォルトン・ヒルズUAWフォード教育センター」は生産過程で求められるあらゆる訓練やプログラムと連結され、企業から従業員に提供される様々な技術的訓練プログラムを支援している。またこのプログラムは参加者が2年制カレッジや4年の大学へ通学することをも援助した。配偶者ももちろん、生涯学習プログラムに参加することが奨励され、生活課題に取り組む能力を高め続けることが奨励された。幅広いアチーブメントテスト、成人基礎教育テスト、教育開発訓練プログラムテスト、数学アチーブメントテスト等の結果を踏まえて、従業員の目標と個々の学習計画は設定される。もし参加者がこうして作られた学習プランに不満な場合は、強制は一切されないことになっている。そしてコースが終了した段階でどのくらい能力が向上したかが測られる。すべての学習計画の結果、訓練記録、そして教師との会話はすべて参加者と教育センターとの間で極秘扱い保存される。センター職員は学習者がプログラムを終了した後にも、継続して教育的アドバイスを保証することになっている。

フォード自動車工場内に設置されている「ウォルトン・ヒルズUAWフォード教育セン

ター」は集団学習と個人学習のための大教室を1室と小さな学習室を3室持っている。同教育センターは労働現場に隣接して設置されていて、従業員にとっては大変利用しやすく便利な学習施設である。13台のコンピューターが常時利用可能となっていて、そのうち8台は実験室に、5台は個人使用のために設置されている。教育センターは週に44時間の授業を提供している<sup>170)</sup>。

(10) モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジとオートデスク株式会社との連携プログラム (地図3: 記号K)

「現代テクノロジー・センター (Center for Contemporary Technology: CCT)」を拠点としてカレッジの「コンピューターによるデザイン (Computer-Assisted Design)」プログラムが開始された。同センターは「デザイン製図/CAD学部」と付属の「CAD訓練センター」からなる (図68参照)。「デザイン製図/CAD学部 (the Design Drafting/CAD department)」はクレジットおよびノン・クレジット両方のプログラムを担当し、実習室 (CAD訓練センター: Autocad Training Center: ATC) が両方のカリキュラムに付設されている。

コンピューター・デザイン・プログラムは具体的にはパーソナル・コンピューターを使用したキャド・コースが最初のカリキュラムとしてスタートされることになり、1985年には「モレイン・ヴァレイ・キャド自習室」がオートデスク社の指導によって建設された。同プログラムの目的は「製図とアニメーションのデザインの技術指導において、カレッジを拠点とすること」「最新技術を現場の専門技術として応用・転換していくこと」「教育プログラムをハードウェア、ソフトウェア、技術に関する知識について常に最新のものに改善できるようにしておくこと」「CIM戦略の企画においてしっかりした能力をカレッジの側に確立しておくこと」「効果の高い訓練施設と設備を整備しておくこと」「市場の拡大」とされている。こうして「現代テクノロジー・センター」は「オートデスク社認可訓練センター (The Authorized Autodesk Training Center)」となり、コンピューター・デザイン・テクノロジーを機械工作、建築関係、公共、マルチメディア・マーケット等の現場あるいは事業所で製図、デザイン、エンジニアリング、アニメーションとして応用するために、高品質で短期・集中的コースを、日中・夜間・週末に提供することになった。1日に8時間、5日で40時間のスケジュールが組まれ、「モレイン・ヴァレイ・現代技術CAD実習センター (Moraine Valley's Center for Contemporary Technology CAD Lab)」で実施される<sup>171)</sup>。

受講登録は同センターのマネージャーにファックス送信で行われ、現在こうしたファックス送信による登録は全体の60%を占めている。受講対象となる職業分野は以下の5つである。

①特殊分野でCADを使用している事業所

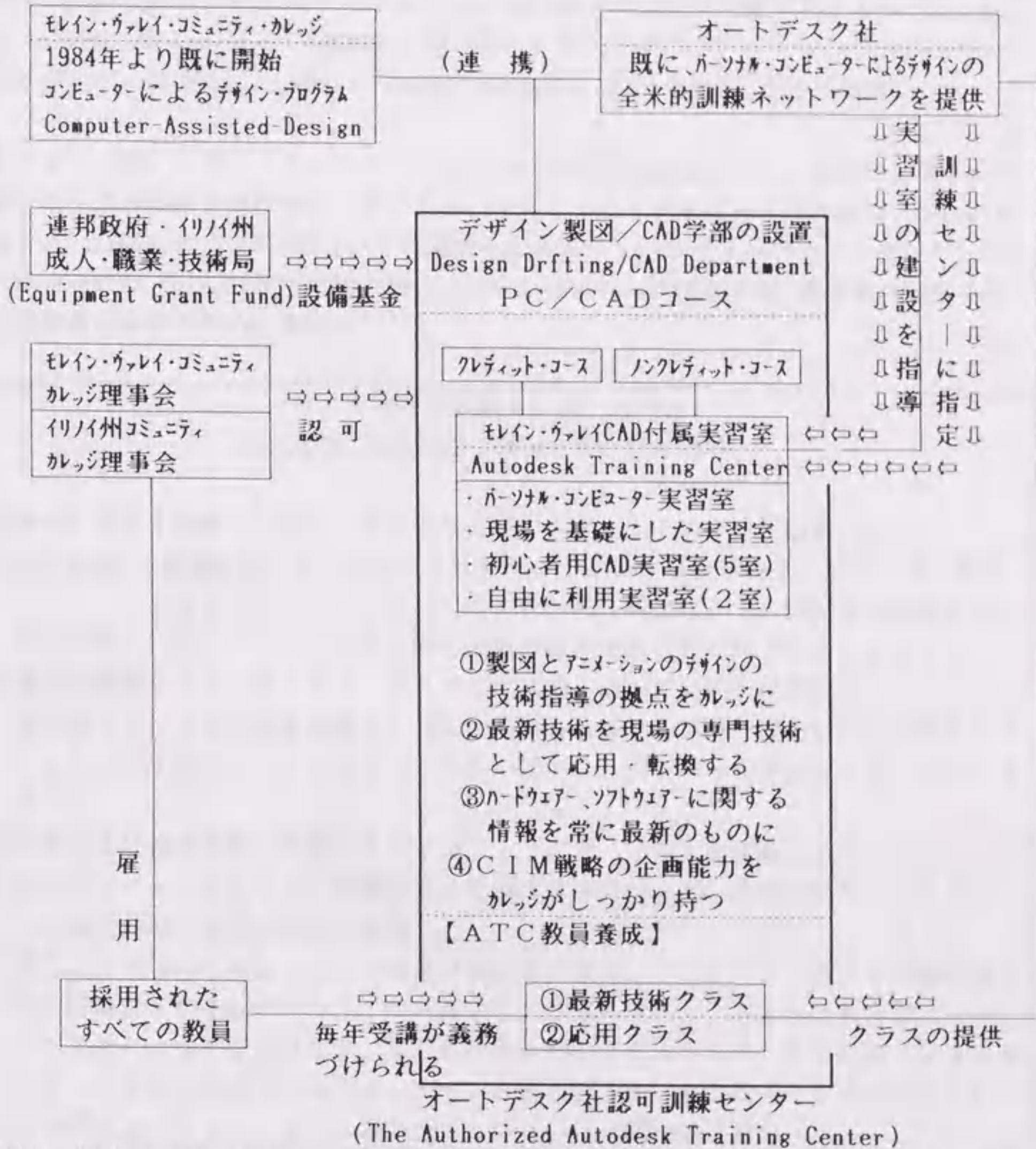
製造業、建設会社、プロフェッショナル・デザイン・スタジオその他様々な事業所

②オートデスク社が再販売しているネットワーク

モレイン・ヴァレイ技術センター: AutoCADの手取り学習の集中コース、オートデスク社訓練部局 (Autodesk Training Department) と連携して毎月のクラスを開講。講習終了後はオートデスク社から証明書が渡される。

- ③クレジット・ディグリー (credit degree) と資格 (certificate) をめざす学生  
メカニカル・デザインおよび製図部局 (The Mechanical Design and Drafting  
Department) がカリキュラム、教材、ハードウェア、ソフトウェアを提供している。
- ④さらに上級のプログラム (Advantage Plus Program for ATC) : オートデスク社が19  
94年に開始。ATCのための自由で特殊な分野の訓練

【図66：現代技術センターにおける事業およびプログラム】



出典：Richard C. Hinckley and J.C. Malitzke: "Moraine Valley Community College and Autodesk, Inc." pp.65-67より独自に作成

⑤モレイン・ヴァレイ・プレミア・ATC (the Moraine Valley Premiere ATC: 初心者コース)は登録者が大変多く、毎年150コース以上が提供されている。

オートデスク社の製品はAutoCAD、AutoCAD/Designer、Autosurf、AutoVision、3D Studio、Animatora Pro. などのソフトウェアとして使用されている。グラフィックデザインやアニメ表現のために使用されているのである。

①AutoCAD: automotive, aerospace, residential architecture commercial architecture, civil engineeringの分野のデザインとして世界中で使用されている。

②AutoCAD/Designer, Autosurf: mechanical design companiesで使用されるAutoVision,

③3D sokids, 3D surfaces, 3DStudio, Animatora Pro.: アニメーションソフトウェアでビデオゲームやarchitectural rendering(描写)、通路、集会場、などで使用

モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジの役割は基礎的そして高度に応用された分野のコースの訓練を提供することである。マクドナルド株式会社 (McDonald' Corporation) はAutoCAD, 3D Studioについての訓練をレストランのデザインのために受けた。またCommonwealth Edison(地方の電力会社)は3D Animationsの訓練を駅、道路等の製図や原子力発電所の設計のために受けた<sup>(72)</sup>。

オートキャド訓練センターの使命  
(AUTOCAD TRAINING CENTER:OUR MISSION)

①オートキャド訓練センター・プログラムは、「オートデスク生産訓練(product training)」機関として正式に認可されたセンターによる世界的ネットワークの教育システムで構成されています。こうしたことから、同プログラムは実務的使用あるいは専門的ユーザーのために最高水準の教育を提供することをめざしているのです。

②専門的訓練: ATCは「オートデスク生産訓練」の中に目標水準を設定する打ち合わせの後、オートデスク社が選択します。それらは専門的訓練のためだけを目的としているものですから、ハードウェアあるいはソフトウェアを再販売することはできません。

③対象および内容保証: 資格のあるインストラクター、個人的訓練、すべての学生のためのワークステーション、基準化された最高水準のコース、事業所向けに基準化された内容と備品、専門的訓練と環境

④満足いく利用のために: 我々の目標は利用者が満足いくことです。ATCの標準的学生の評価はそれぞれのクラスでなされます。フィードバックあるいは再学習はオートデスク社によってなされます。もしあなたに関心があるならば、あなたのインストラクター、あるいはATCのマネージャーと話し合うか、またはオートデスク社ATCプログラム・マネージャーに電話してください(1-800-445-5415)

出典: Richard C. Hinckley and J.C. Malitzke: "Moraine Valley Community College and Autodesk, Inc." p.65

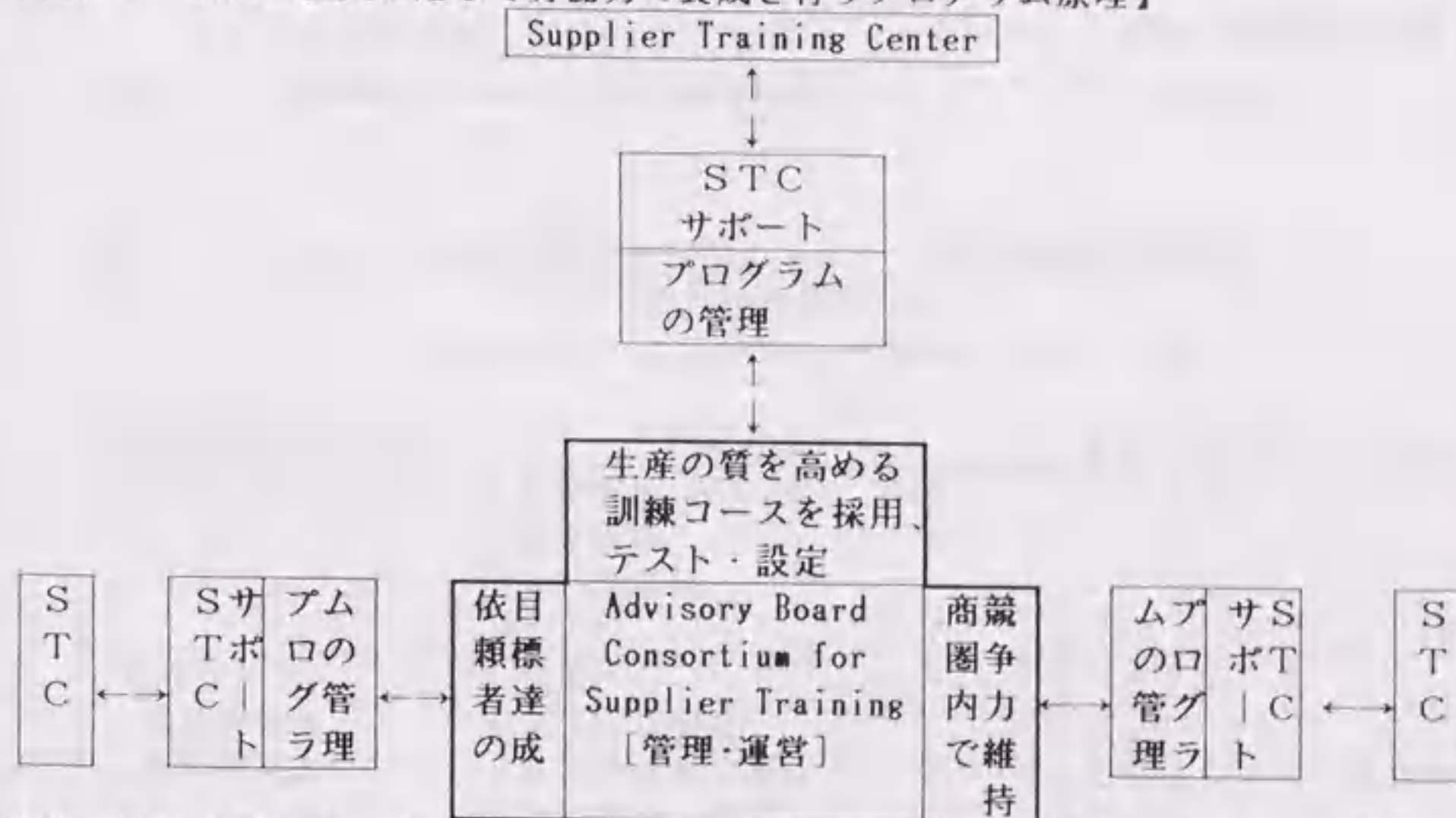


(三) 第二の形態：複数のカレッジと複数の企業の共同事業体プログラム

(1) 「企業の注文に応じて労働力の養成を行うコンソーシアム (the Consortium for Supplier Training)」のプログラム：「ダラスカウンティ・コミュニティ・カレッジ学区 (地図3：記号L)」

コンソーシアムの特徴は、第一に、単に労働力の養成にとどまるのではなく、「アセスメント (assessment)」「相談業務 (consulting)」「インターベンション (intervention)」「インプレメンテーション (implementation)」「評価 (evaluation)」といった一連の業務をセットにして総合的サービスを提供すること、第二に、コンソーシアムは企業が直接運営する組織であること、すなわち、労働力の生産性を高めるための試験と配備が、総合的品質管理の一環として設定されている、ということである。さらに第三の特徴として、労働力養成について個々の企業の注文に応えることにより、その企業が商圏の中で競争力を高め、維持できることを保証するところにある<sup>(73)</sup>。これらの特徴を労働力養成訓練プログラムとして総合化し、コミュニティ・カレッジを核にしてシステム化・ネットワーク化することにより、高度な品質、総合的でよく吟味された効果的かつ現実に合致した、しかも費用が安く、無駄な重複のないコンソーシアムを実現することができるのである。

【図67：企業の注文に応じて労働力の養成を行うプログラム原理】



出典：Glen I. Bounds, Daniel Mancillas, and James Picquet: "Dallas County Community College District and the National Corporate Supplier Training Network", p.21

コンソーシアムを管理する諮問委員会 (Advisory Board) は質の高い、北アメリカの指導的企業の代表7人からなり、コンソーシアムの会員になるには同諮問委員会の認可が求められる。会員となった各企業は少なくとも一つの訓練コース (Supplier Training) を財政的に支える責任を有し、センターに対しても財政的かつ備品等の物的援助を行う。またコンソーシアムが組むチームにも、最低一つ以上に加わるものとされている。以下の各

項目はAdvisory Boardの任務を示している。

- a : 財政的・物的サポート：個人や企業からの授業料、企業からの基金[年会費、連携費]
- b : メンバー契約とSupplier Training Centerとの合意事項を堅持すること
- c : コンソーシアムの拡大につとめること
- d : システム監視の独立組織を設立
- e : コンソーシアムの活動をサポートするために諮問委員会メンバーの時給の25%以上について財政負担をすること
- f : STCの認可およびSTCモデルの目的とSTCの教育過程・教育の質を維持するシステムの監視を行うこと
- g : コンソーシアムのコミュニケーションを図ること
- h : カリキュラムにおけるニーズの決定とSTCに訓練に必要な資材を確定し提供すること
- i : 基準を明確にしたコース評価フォームを開発すること<sup>(74)</sup>

(2) サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジとボーイング社の連携プログラム  
(地図3：記号N)

サウス・シアトル・コミュニティ・カレッジとボーイング社が連携して組織したコンソーシアム、「ワシントン州製作技術諮問技術 (Washington State Manufacturing Technology Advisory Group: MTAG)」は別名「雇用コンソーシアム (employment consortium)」として全米的モデルになっていった<sup>(75)</sup>。「ワシントン州製作業技術諮問グループ」が作成した「製作教育 (manufacturing education)」プログラムは表51にまとめられる<sup>(76)</sup>。

【表51：ワシントン州製作業技術諮問グループ、製作技術教育方針】

製作技術教育方針 Manufacturing Technology Educational Path		
労働現場技術レベル	技術の例	学習の場(articulation)
基礎的労働現場技術	基礎技術(読み、書く、算術) 思考技術 人間的素養	ハイスクール
製作技術 基礎的技術 基本的技術 Tech Prep 2+2 program	測量 プリント解説 レイアウト・検査 職場安全・健康 ビジネス経済 生産・生産過程管理 製造業における品質管理 資材科学 労働 グループ・ダイナミクス	ハイスクール (ジュニア・シニア) コミュニティ・カレッジ (1年) サマー・インターン・プログラム

製作技術 専門	エレクトロニクス 機械 生産計画 CNCプログラミング 製作コンピューター	コミュニティ/テクニカル・カレッジ サマー・インターン・プログラム
高度な製作技術	事業所管理 製作専門技術 コンピューター科学 製作 R&D	4年制カレッジ 総合大学

出典：Thomas Phillips, Garry Peck, and Jill Wakefield: "South Seattle Community College and the Boeing Company" (p.72)

同教育方針は以下の四段階の発展の中で、労働能力の達成目標 (competencies) を確定した<sup>(77)</sup>。

【第一段階：1992年～1994年】

①製造業において求められる基本的能力 (manufacturing core requirement) の決定：

基礎的な製作技術の能力達成目標 (competencies) についての調査を実施した。当初はボーイング社により実施され、177のワシントン州の製造業、28の州職業安定所を対象にした。回答は前者が55企業、後者が16企業であった。そして297項目が最終的に設定された。この項目は製作技術におけるコア・カリキュラム (Manufacturing Technology Core Curriculum) の基本となった。

②先進的・実習的 (pilot internship) プログラムの開発：

労働現場を基礎においた先進的・実習的 (work-based pilot internship) プログラムの開発。ボーイング社は1993年に夏季学生実習 (summer student internship) を始めた。そしてハイスクールの残り2年とコミュニティ・テクニカル・カレッジ (community/technical college) の2年とをつなぎ、3回の夏季訓練実習 (summer training internship) を開いた。機械製作技術 (manufacturing technology) の準学士 (associate degree) を授与した。第一回目は機械製作 (manufacturing) 作業の機会と、基本的製作技術 (manufacturing) に関する特殊分野の情報の提供。1993年25人の学生が参加した。引き続き夏季実習では75人に増え、1997年は300人近くが予想されている。プログラムは6週間。

【第二段階：1994年～1996年】

①製作コア (manufacturing core) プログラムの実施

②実習 (internship) プログラムの実施

ワシントン州コミュニティ・テクニカル・カレッジ教育委員会 (the Washington State Board for Community and Technical Colleges) から35,000ドル、全米科学財団 (the National Science Foundation) から429,680ドルの助成金を得て実施された。製作技術カリキュラム (Manufacturing Technology Curriculum) の策定に、90の製造

業代表者、34のハイスクール代表者、10コミュニティ・テクニカル・カレッジ (community/technical college) の代表が集まった。実習の焦点は、「能力を十分発揮する目標 (competencies performance objectives)」「学習計画記録用ソフトウェア (instructed writers on the use of a software template to record their lesson plans) に当てられた。前者については85人の教員が雇用され、297項目の実行目標 (performance object) のために能力達成モデル (competencies) を作成した。

【第三段階：1996年～1998年】

Boeing matching funds:100,000ドルの助成金

・core プログラムの実施と、より進んだ製作技術を含む能力の強化

【第四段階：1996年～1998年】

・自分で継続して質の向上に務めることができる

(3) カートンスヴィレ・コミュニティ・カレッジのコンソーシアム (地図3:記号O)

1. 自動車技術プログラム (Automotive Technology Program)

カートンスヴィレ・コミュニティ・カレッジのコンソーシアムは以下の4つの主要な企業が自動車技術プログラムをカレッジと共同する地域経済共同機構である。

a:ゼネラル・モーターズ社:「自動車学生教育プログラム」

(Automotive Student Services Educational Training Program: A S S E T)

b:フォード社:「フォード自動車学生サービス教育訓練プログラム」

(Ford Automotive Student Services Educational Training Program: F A S S E T)

c:トヨタ社:「トヨタ・技術教育・ネットワーク・プログラム」

(Toyota Technical Education Network Program: T - T E N)

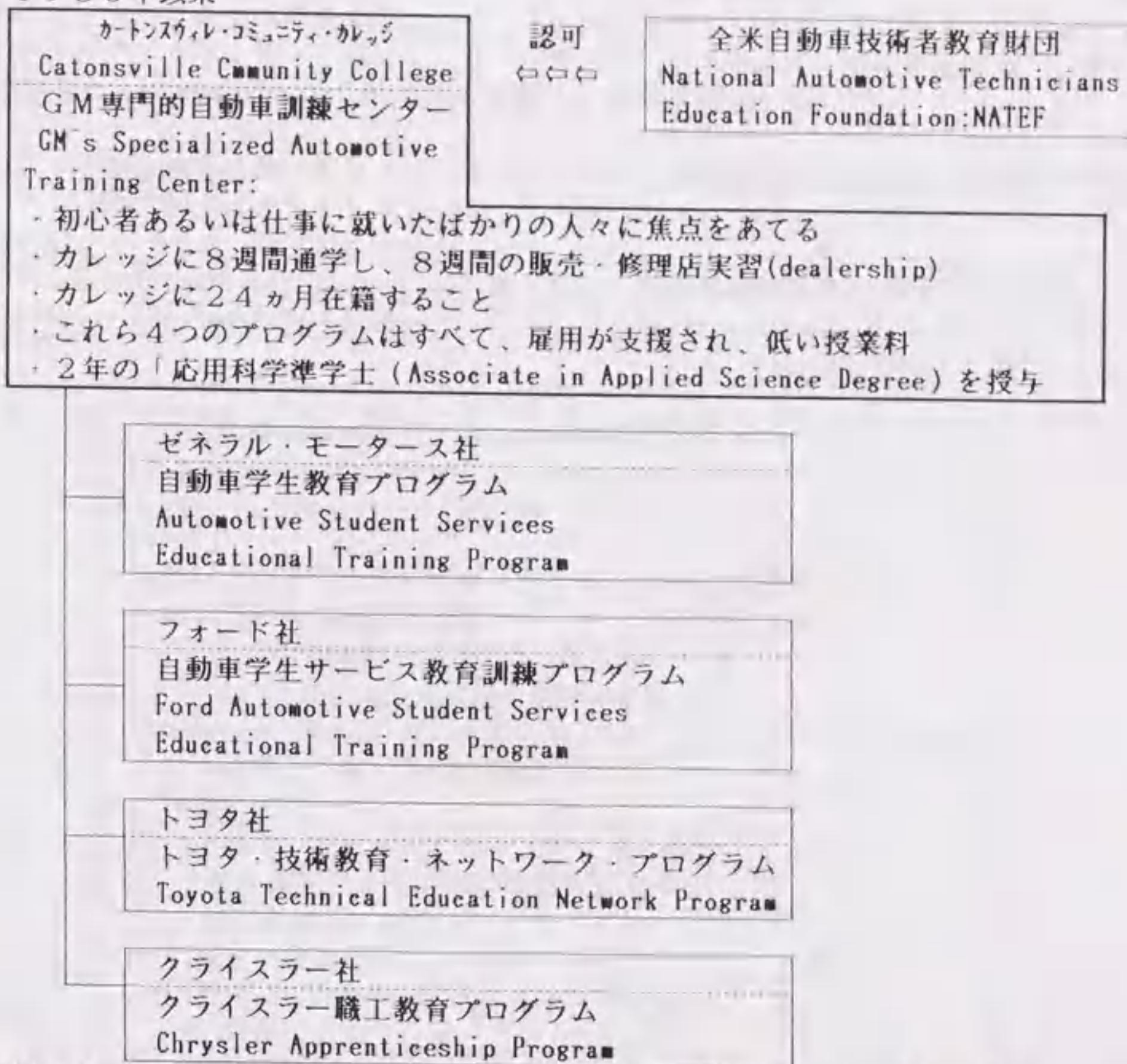
d:クライスラー社:「クライスラー職工教育プログラム」

(Chrysler Apprenticeship Program: C A P)

それぞれのプログラムは学生がカートンスヴィレ・コミュニティ・カレッジに8週間通学し、8週間の販売実習 (dealership)、そしてカレッジに24ヵ月在籍することが求められている。これら4つのプログラムはすべて、担当企業から雇用が支援され、低い授業料と販売・修理店での実習、2年の「応用科学準学士 (Associate in Applied Science Degree) が授与される。1986年以来、担当企業側からは200万ドル以上の備品などの寄付、最新の訓練技術の提供があった。販売・修理店で実習する学生には実習期間中は給与が支払われた。卒業生は技術者として優遇され、年間収入として平均で25,000ドルから30,000ドルの給与を得た (図70参照)<sup>(78)</sup>。

【図68：カートンズヴィレCCと四大自動車工業との連携プログラム図】  
自動車技術プログラム(Automotive Technology Program)

1986年以来



出典：Alvin J. Marrow, Jack McLaughlin: "Community Collaboration: A Creative Partnership with Catonsville Community College" 1995, p.4より独自に作成

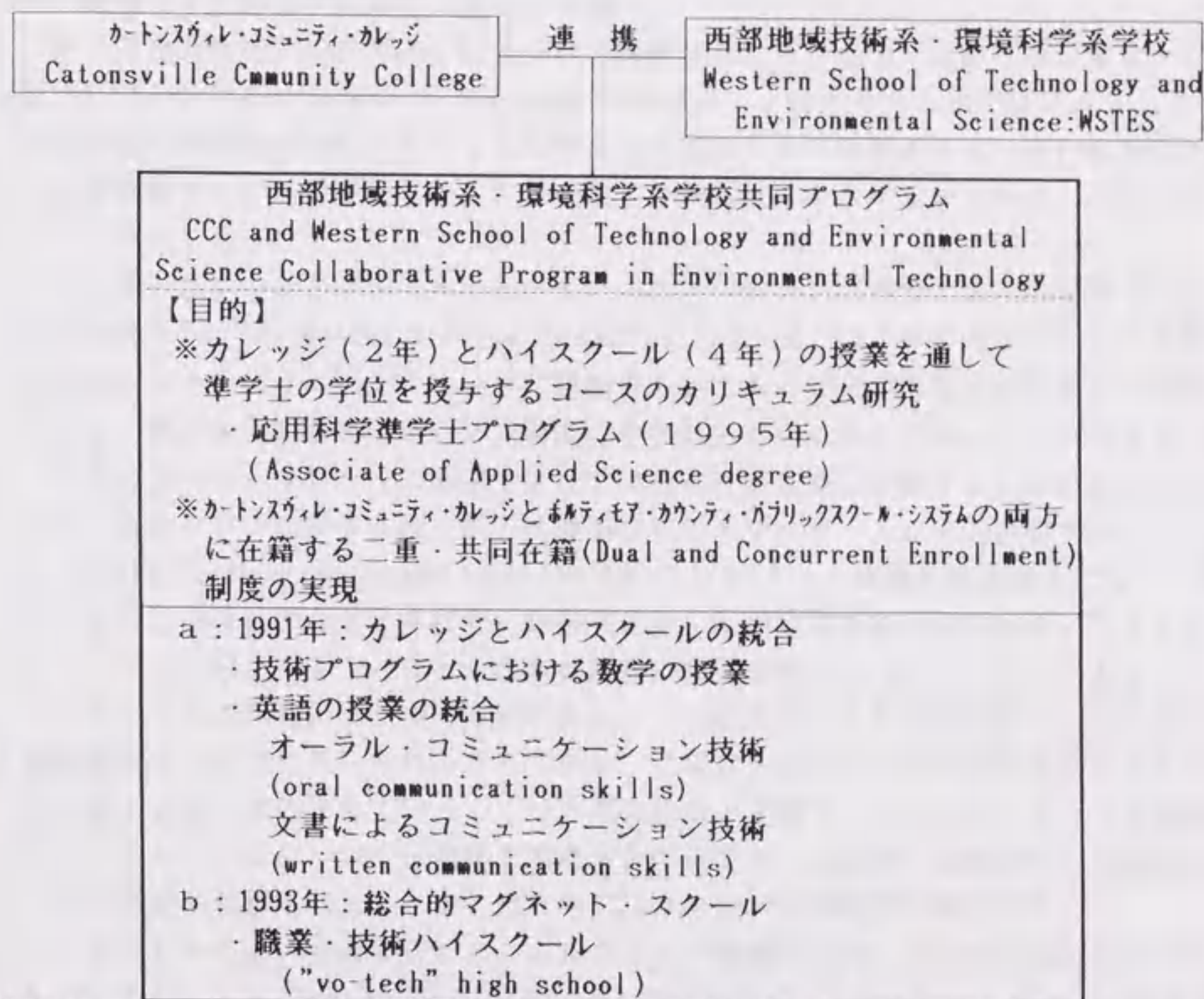
2. 「環境技術におけるカートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジと西部地域技術系学校・環境科学系学校共同プログラム (CCC and Western School of Technology and Environmental Science Collaborative Program in Environmental Technology: 以下単にWSTESとのみ略す)」

カートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジと西部地域技術系・環境科学系学校 (WSTES) は長い連携の歴史を持つ。1993年以前よりWSTESは「職業・技術ハイスクール ("vo-tech" high school) と呼ばれる総合的マグネット・スクールを実践してきた。これらのハイスクールを卒業した学生はカートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジに入学し、数学の授業を継続して受けている。1991年にカートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジは技術プログラムにおいて数学の授業でハイスクールと統合することを試みた。この事業は成功し、同様の試みが英語においても、オーラル・コミュニケーション技術 (oral communication skills) と文書によるコミュニケーション技術 (written communication skills) において試された<sup>(79)</sup>。

このプログラムは1993年に、環境技術教育調査 (environmental technology teach scan.) としてWSTESとカートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジの共同により、

環境技術準備プログラムの研究が始まった。そして9学年の授業を通して準学士の学位コースのカリキュラム研究が進んだ。最終的には4年のハイスクールを加えて、応用科学準学士 (Associate of Applied Science Degree) の学位プログラムが1995年秋にでき上がった。またこのプログラムを通して、カートンズヴィレ・コミュニティ・カレッジとボルティモア・カウンティ・パブリック・スクール・システムの両方に在籍する「二重・共同在籍 (Dual and Concurrent Enrollment)」制度が実現した<sup>180)</sup>。

【図69：環境技術におけるカートンズヴィレCCと西部地域技術系学校・環境科学系学校共同プログラム】



出典：Alvin J. Marrow, Jack McLaughlin: "Community Collaboration: A Creative Partnership with Catonsville Community College" 1995, pp.9-10より独自に作成

(4) デルタ・カレッジとゼネラル・モータースの連携プログラム(地図3:記号P)

デルタ・カレッジの「労働力開発プログラム(workforce development program)」は「ミシガン・ジョイス基金(Joyce Foundation of Michigan)」というシンクタンクによって支えられ、以下の4点をめざしている。

- ・市場で企業の競争力を保証すること
- ・教育から学習への転換
- ・「地域のニーズに責任を持つ」ことから、「結果に責任を持つ」ことへ
- ・建物づくりから学習過程へ重点を移動

同「労働力開発プログラム」に基づいて設置された「デルタ・カレッジ企業サービス部局(Delta College Corporate Services Division)」は1994年には665,790訓練時間の契約を行った。そして20州21カ国の513企業の27,000人にたいして職業訓練サービスを提供した。これに要した教員はフルタイムが70人、パートタイムが225人であった<sup>81)</sup>。

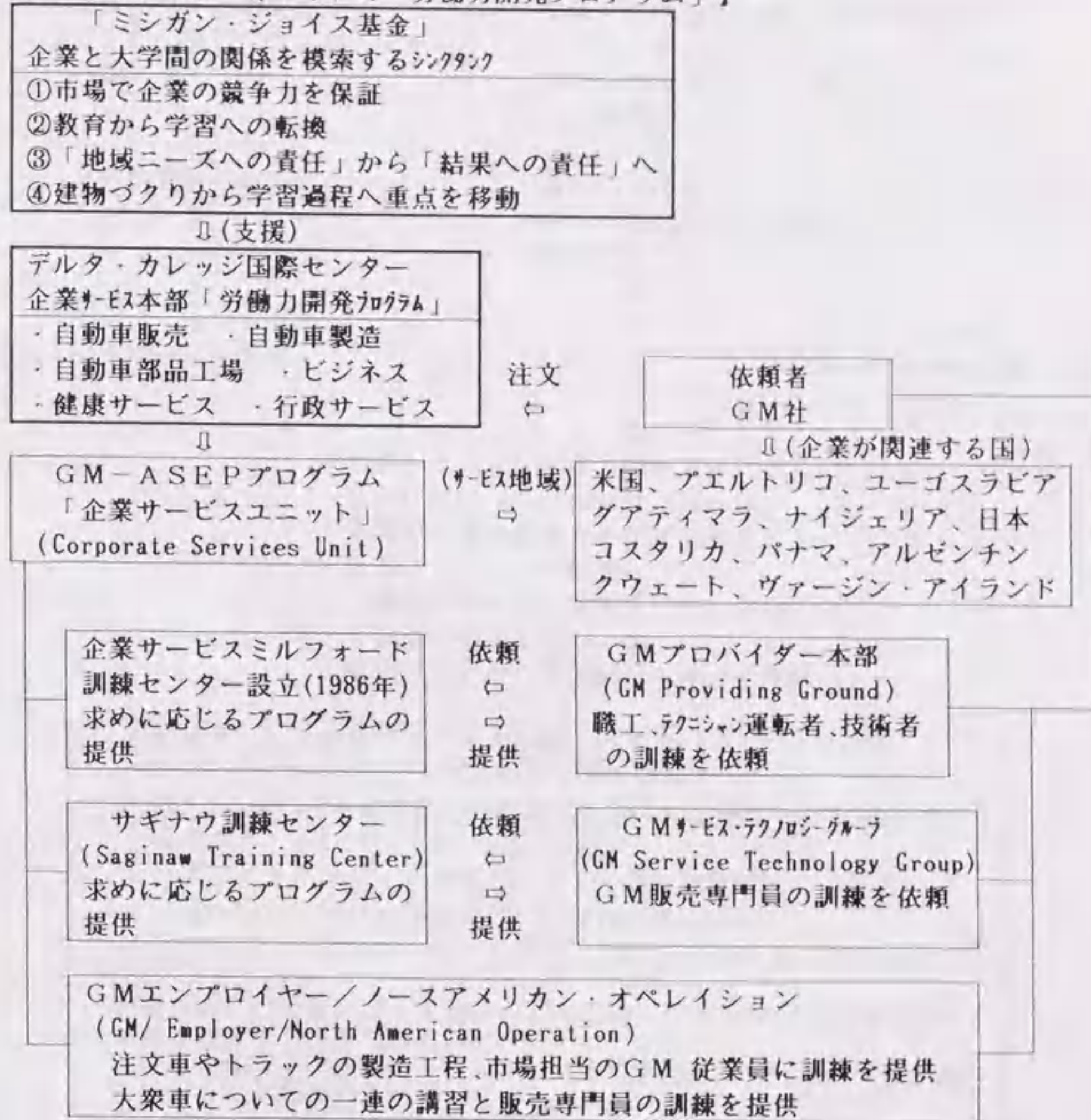
デルタ・カレッジとゼネラル・モータース社(デルタ)が連携する「自動車サービス教育プログラム(Automotive Service Education Program:以下単にASEPとのみ略す)」は先述にもあるように、1979年に開始された。ASEPの主な目的は新しい技術への移行と、依頼企業の求めに応じて技術能力を改善していくことであった。カリキュラムは一般教育コースとカレッジの準学士として求められる基準に合致することが求められた。GM-ASEPプログラムは、新しく設置された「デルタ・カレッジ企業サービスユニット(Delta College Corporate Services Unit)」によって実施されるようになり、連携相手であるGM社の注文にすばやく対応できることがめざされたのである。こうして「企業サービス」はデルタ・カレッジの教育活動の重要な柱となっていったのである<sup>82)</sup>。

プログラムの開発には二つの方法がある。一つはASEPと販売訓練のための教材が訓練教師養成コースに提出される方法である。このコースはGM社の技術センターとGM工場の雇用者にも適応されている。二つ目の方法は「企業サービス」のスタッフが最新の生産とそのシステムについての情報を収集する方法である。設備と訓練のための教材はしばしば企業から提供される。しかし根本的にはカレッジが訓練用に購入する。

1986年には「企業サービス・ミルフォード訓練センター(Corporate Services Milford Training Center)」がサウスイースト・ミシガン(Southeast Michigan)に設立された。同センターの目的は「GMプロバイダー本部(GM Providing Ground)」が求める「職工(mechanics)」「テクニシャン(technician)」「運転者(drivers)」「技術者(engineers)」に合致する訓練を提供することである。さらに「サギナウ訓練センター/GMサービス・テクノロジー・グループ(Saginaw Training Center/GM Service Technology Group)」も「企業サービス部局」によって運営され、これは現行のGMサービス・テクノロジー・グループの訓練をGM販売専門員に提供することが目的とされている。「GMエンプロイヤー/ノースアメリカン・オペレーション(GM/ Employer/North American Operation)」は注文車(authomotive)、トラック(truck)のための製造訓練コースおよびサポート・サービス、製造工程・技術訓練センター、市場担当のGM従業員にのを対象として提供された。「サターン・サービス技術訓練センター(Saturn Service Technical Training Center)」は大衆車についての一連の講習と、サターン販売専門員

の訓練を提供した<sup>1831</sup>。

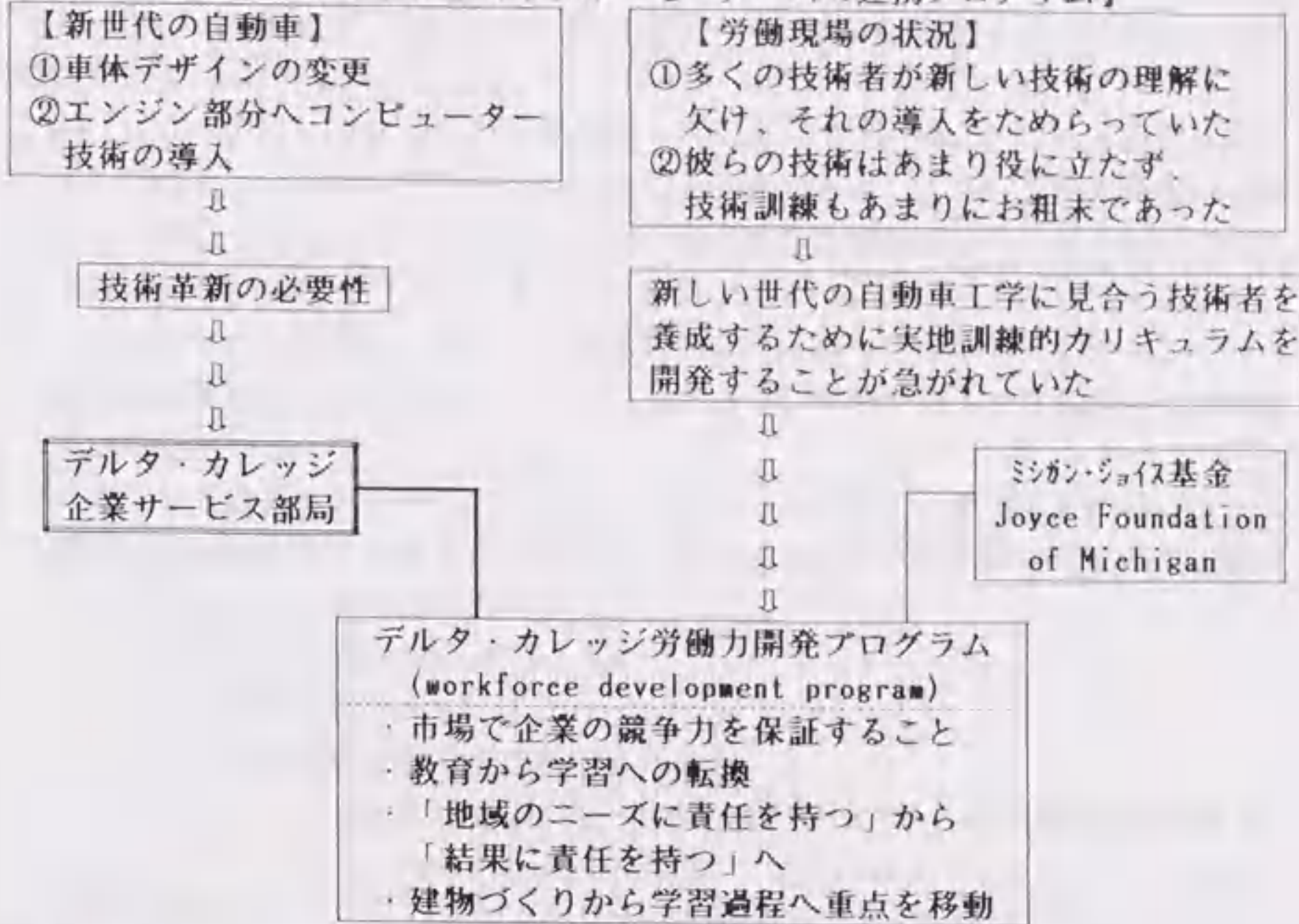
【図70：デルタ・カレッジの「労働力開発プログラム」】



企業サービス(Corporate Services)で最も重要なことは、カレッジのアカデミックな政策から自由であるということである。企業の現場で求められる特殊な訓練は多種多様な形態を取る。したがって教科内容、訓練プログラムの場所、時間等について企業サービスの概念はアカデミックなサービスの概念を意識的に除外して決定されてきた。しかしこのサービスは既存の大学内で提供される訳であるから、大学はこうした新しい試みにたいして、より柔軟な対応を求められたのである。アカデミックな教員の多くは自分達は新しい技術のインパクトに関係なく、製造現場のニーズを知っている、と信じている。しかしほとんどの教員は、専門的理論の発展と関係なく、製造現場で生まれた新しい技術に対応できないのが現実である。さらに大部分の教員は生産現場の特殊事情が求める技術や知識よ



【図71：デルタ・カレッジとゼネラル・モーターズの連携プログラム】



自動車サービス教育プログラム(ASEP)のスタート：1979年
全米ASEPセンターとしてのカレッジ共同体
企業による統制から独立した公共機関としての企業サービス部局(DCS)
①デルタ・カレッジ(Delta College)
②ダラスカウンティ・コミュニティ・カレッジ学区 (Dallas County Community Corejji District)
③シカゴ・トリトン・カレッジ(Triton College in Chicago)
【ガイドライン】
・必要が生じた場合には「企業サービス部局」はカレッジの全体的管理組織や政策から自由であること
・教師は自動車工学分野のスペシャリストであり、アカデミックな教師とは異なる学問的思想を持つこと
・フルタイムの教師は12ヶ月の雇用であること。
・カレッジのアカデミック部局とコミュニティサービス部局の教員であるからといって、企業サービス部局の授業で教えることができる権利を自動的に与えられる訳ではない。もしこれらの伝統的部局から教師が選任される場合は以下の条件が課せられる。
①企業での現場経験が有ること
②最新の技術的情報を有すること
③GM社の教育基準を快く受容できること
・もしアカデミック教員が必要になった場合は「カレッジ教員採用合意書を認め、これに署名することが求められる。
・訓練は典型的なアカデミズムに基づかない多様性が求められる。
・すべての出費はカレッジの会計の中に組み込まれ、そこからの出費は学長の承認が求められる。このガイドラインにそって、GM社との連携は伝統的アカデミックな管理から分離されることになった。
・コースの基準は専門教員によるのではなく、企業側によって設定されている。そうしなければ、コースの内容がGM社の技術革新に対応したものにはならないからである。

出典：Jack Jonker: "Delta College and General Motors Corporation"より独自に作成

りもむしろ概念的にしか教えようとしないのである。企業サービスはアカデミックなプログラムに基づいておらず、カレッジでのアカデミックな単位評価にはなじまない最新技術で構成されている<sup>184)</sup>。

このようにデルタ・カレッジとゼネラル・モーターズ社が中心となって形成するコンソーシアムはカレッジのアカデミックな政策から自由であることと、また同時に企業側からの統制と管理から独立した公共機関としての運営原則と組織を作り、また執行部もカレッジ自らが指名している。そのガイドラインが以下のように取り決められている。

- a : 「企業サービス部局」はカレッジの全体的管理組織や政策から自由であること
- b : 教師は自動車工学分野のスペシャリストであり、アカデミックな教師とは異なる学問的思想を持つこと
- c : カレッジの教員であるからといって、企業サービス部局の授業で教えることができる権利を自動的に与えられる訳ではない。もしこれらの伝統的部局から教師が選任される場合は以下の条件が課せられる。
  - ・ 企業での現場経験があること
  - ・ 最新の技術的情報を有すること
  - ・ GM社の教育基準を快く受容できること
- d : もしアカデミックな教員が必要になった場合は、「カレッジ教員採用合意書 (Institutional Employment Agreement)」を認め、これに署名することが求められる
- e : 訓練は典型的なアカデミックスケジュールに基づかない多様性が求められる
- f : OCSはチームで運営される。すべてのスタッフは「教育・学習原則 (Principles of Teaching and Learning)」の下で効果的に共同すること
- g : すべての出費はカレッジの会計の中に組み込まれ、そこからの出費は学長の承認が求められる<sup>185)</sup>。

このガイドラインにそって、GM社との連携は伝統的アカデミックな管理から分離されることになった。コースの基準は専門教員によるのではなく、企業側によって設定され、コース内容がGM社の技術革新に対応したものになるよう設定されている。

#### 第四節：スタッフの組織・系統

##### (一) 連携プログラムの全体の傾向

カレッジと企業の連携事業は、ほぼ共通して「(1) 連携プロジェクトのコーディネーター」「(2) カレッジ側の担当ディレクター」「(3) 企業側の担当コーディネーター」「(4) フルタイムとパートタイムのインストラクター」というスタッフによって管理・運営されている。そこでこれらのスタッフがカレッジと企業の双方にたいしてどのような関係にあるのか、あるいはどのような指示系統を保っているのかという点を中心に考察したい。

##### (1) 連携プロジェクトのコーディネーター

表52は連携プロジェクトのコーディネーターに誰がなっているかを整理したものである。注目されるケースは連携事業の拠点となっている訓練センターを管理するカレッジ部局の責任者である。たとえば「継続教育訓練開発部局長」「STC諮問委員会委員長」等をあげることができる。カレッジが担当部局を設置し、カレッジの基本的機能の一環として連携事業を位置づけていることは、事業の発展にとって重要な意味を持つ。次に多いケースは連携プログラムそのものの企画担当者が連携プロジェクトのコーディネーターになっている例である。たとえば「CSTプログラム・マネージャー」や「コンピューター学習指導マネージャー」「プログラム・コーディネーター」「プログラム・ディレクター」がある。これらのスタッフはほぼ共通してカレッジからの派遣であり、そうした意味では連携プロジェクトのコーディネーターはカレッジの管理系統の下に置かれているとすることができよう<sup>(86)</sup>。

【表52：連携プロジェクトのコーディネーター】

図	連携プロジェクトのコーディネーター
A	企業・継続部局によって任命される
F	副部局長の監督の下で、クラスについての企画担当プログラム・ディレクターによって指導されている
D	カレッジ派遣の継続教育訓練開発部局長
E	カレッジ派遣のビジネス・工業労働センター・ディレクター
G	コンピューター学習指導マネージャー
J	プログラム・コーディネーター
L	STC諮問委員会委員長
M	CSTプログラム・マネージャー

出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

##### (2) カレッジ側の担当ディレクター

表53は連携プロジェクトのカレッジ側の担当ディレクターに誰がなっているかを整理したものである。一番多いケースは、連携事業の拠点となっている訓練施設の責任者である。たとえば「ビジネス・工業サービス部局長」「ビジネス・工業労働センターディレクター」「カレッジ情報処理システム部局長」「カレッジ統合技術センター長」が上げられている。また「企業・継続部局ディレクター」「副部局長」「各ビジネス・工業専門部局担当者」「CSTディレクター」のようにカレッジの担当部局長が連携事業の担当ディレクターを兼務している例もある<sup>(87)</sup>。

【表53：連携プロジェクトのカレッジ側担当ディレクター】

図	連携プロジェクトのカレッジ側担当ディレクター
A	企業・継続部局ディレクター
F	副部局長：29人の独自のスタッフを採用する
D	ビジネス・工業サービス部局長
E	ビジネス・工業労働センターディレクター
G	カレッジ情報処理システム部局長
J	カレッジ統合技術センター長
L	各ビジネス・工業専門部局担当者
M	CSTディレクター

出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

(3) 企業側の担当コーディネーター

表54は連携プロジェクトの企業側の担当コーディネーターに誰がなっているかを整理したものである。当然のことながら、一番多いケースは連携相手である企業内の担当者である。「契約・教育・組織開発・技術訓練担当マネージャー」「労働力開発サービス部局ディレクター」「UAWフォード教育センター・マネージャー」「各企業のSTC担当者」「CSTスポンサー・マネージャー」等がその例としてあげられている<sup>(88)</sup>。

【表54：連携プロジェクトの企業側の担当コーディネーター】

図	連携プロジェクトの企業側の担当コーディネーター
A	企業からの監督と教育的援助を受ける
F	副部局長：29人の独自のスタッフを採用する
E	契約・教育・組織開発・技術訓練担当マネージャー
G	労働力開発サービス部局ディレクター
J	UAWフォード教育センター・マネージャー
L	各企業のSTC担当者
M	CSTスポンサー・マネージャー

出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

(4) フルタイムとパートタイムのインストラクター

表55は連携プロジェクトのフルタイムとパートタイムのインストラクターに誰がなっているかを整理したものである。カレッジと共同して両方から派遣するケースも含めるならば、全体として企業から積極的に教員を派遣する傾向が見られる。その理由は、先述にもあるように、提供されるプログラムや訓練の質を維持するための企業側の対応から出たものであると思われる<sup>(89)</sup>。

【表55：連携プロジェクトのコーディネーター】

図	連携プロジェクトのフルタイムとパートタイムのインストラクター
A	すべて企業派遣
F	企業からのスタッフ42人をカレッジに派遣（事務員、教員、そして教育・交通・宿泊担当のスタッフ）
D	企業が専門講師を派遣
E	カレッジと企業の両方から派遣
G	カレッジが雇用する

J	カレッジと企業の双方がそれぞれ雇用
L	ネットワークされている各訓練センターから派遣
M	モンローCCとイーストマン・コダック社との連携事業 ・連携プロジェクトのコーディネーター：CSTプログラム・マネージャー ・カレッジ側の担当ディレクター：CSTディレクター ・企業側の担当コーディネーター：CSTスポンサー・マネージャー ・フルタイムとパートタイムの教員：CST加盟各カレッジが雇用

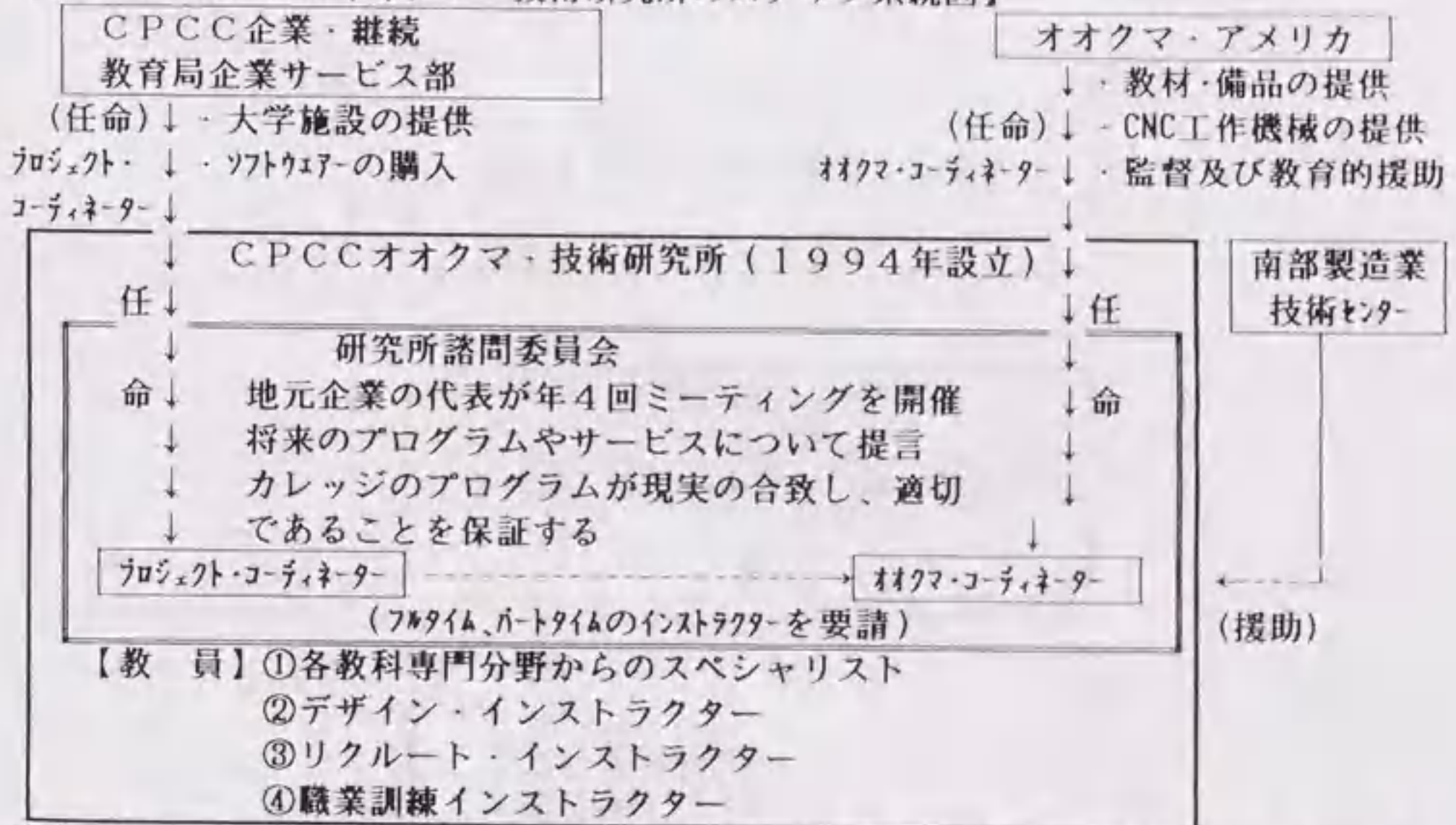
出典：Larry Johnson, Editor: ibid より独自に作成

(二) 第一の形態：特定のカレッジと特定の企業の連携事業におけるスタッフ組織

(1) セントラル・ピードモント・コミュニティ・カレッジとオオクマ・アメリカ社との連携事業におけるスタッフ組織（地図3：記号A）

1994年に設立された「セントラル・ピードモント・コミュニティ・カレッジ・オオクマ・技術研究所」は、フルタイムとパートタイムのインストラクターをすべてオオクマ・アメリカ社から派遣するよう依頼し、カレッジが雇用した。この連携プロジェクトのコーディネーターは「企業および継続教育局（Corporate and Continuing Education: CCE）」の「企業サービス部（Business and Industry Services Department）」によって任命され、同部局のディレクターは企業側と大学側両方にたいして、職業訓練に責任を負った。ディレクターはチームを組織し、シャーロット地域内部の市場（market）に的を絞った。またCPCCのオオクマ・コーディネーターはCCEチームと共同で業務を実施し、オオクマのコーディネーターはオオクマ・アメリカ社からの監督と教育的援助を受けた。調査

【図72：CPCCオオクマ・技術研究所のスタッフ系統図】



出典：Sherrie Kantor, Rick Kipp, and P. Anthony Zeiss: "Central Piedmont Community College and Okuma America" より独自に作成

局の専門家は市場戦略の企画を援助し、加えて、コーディネーターはたびたびCCEに教師として雇われたフルタイムのそれぞれの分野からのスペシャリスト、デザイン・インストラクター、リクルート・インストラクター、職業訓練インストラクターを要求した。またCPCが連携を取っている「南東部製造業技術センター(the Southeast Manufacturing Technology Center)」からも専門的技術インストラクターが雇用された<sup>(90)</sup>。

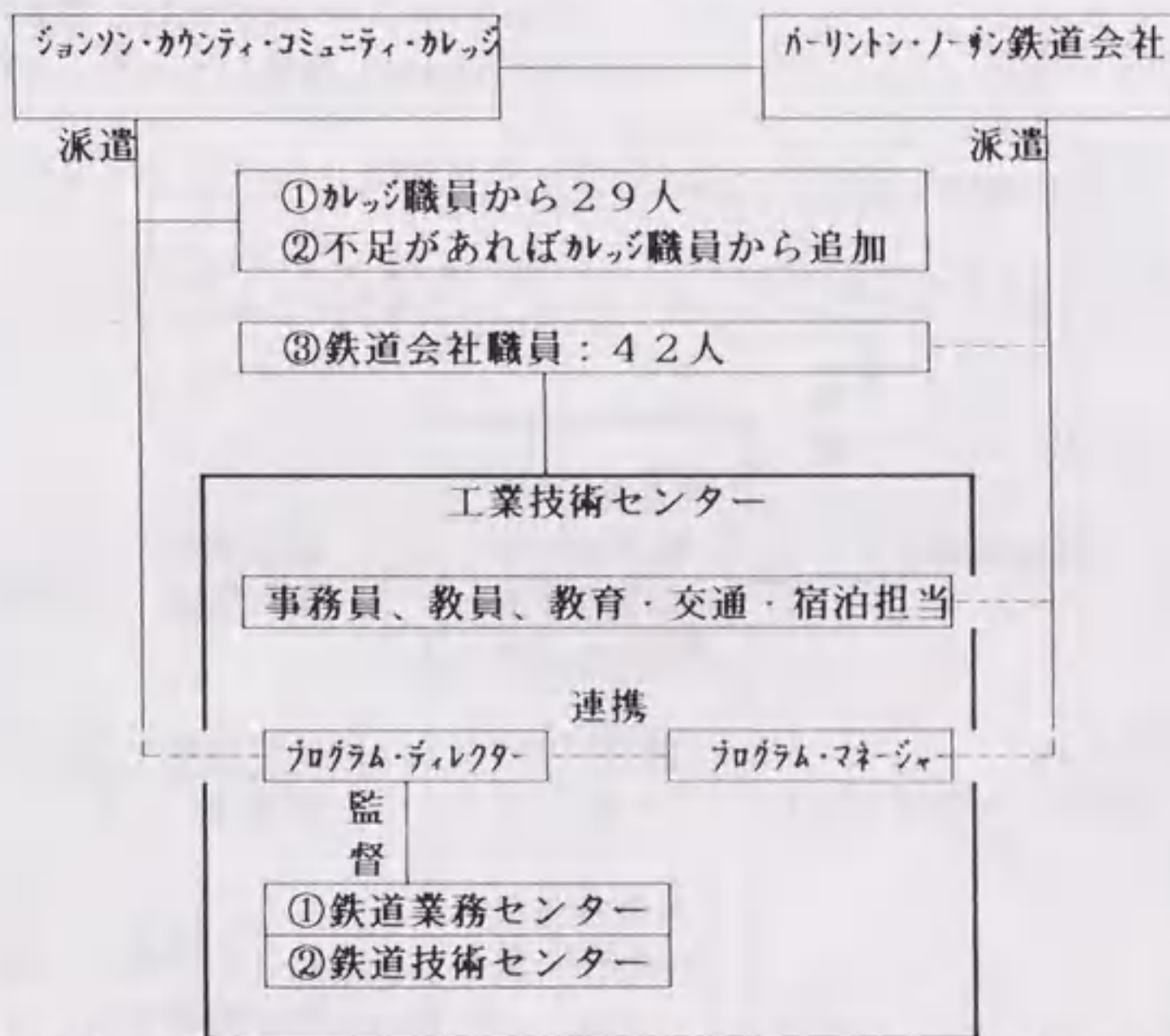
(2) フットヒル・デ・アンザ・コミュニティ・カレッジ学区とヒューレット・パッカード社との連携事業 [地図3:記号B]

1975年に設立された「職業訓練研究所(The Occupational Training Institute):以下単にOTIとのみ略す」は同諮問委員会のメンバーとして運営を担っているヒューレット・パッカード職員と共同して職業プログラムを開発した<sup>(91)</sup>。

(3) ジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジと バーリントン・ノーザン・鉄道会社との連携事業におけるスタッフ組織 [地図3:記号C]

バーリントン・ノーザン鉄道会社(以下単にBNRとのみ略す)のための技術的訓練は同鉄道会社のスタッフ42人をジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジ(以下単にJCCCとのみ略す)に派遣して実施されている。これらの派遣スタッフは毎年カレッジに入学してくる8,000人のバーリントン・ノーザン鉄道会社従業員のための事務員、

【図73:JCCとBNRのスタッフ派遣連携図】



出典: Dan Radakovich, Susan Lindsay, and Bill Osborn: "Johnson County Community College and Burlington Northern Railroad"より独自に作成

教員、そして教育・交通・宿泊担当のスタッフである。公的にはこれらのスタッフはJCCCのスタッフおよび同カレッジの組織とは区別された別組織の職員である。しかしJCCCキャンパスの同一構成員としてはなんら変わるものではなく、「JCCCビジネス・工業部局 (JCCC Business and Industry Institute)」は、契約に基づいて、必要ならば不足する職員をJCCC自ら採用することもある。JCCC自身は契約に基づいて29人の独自のスタッフを採用している。

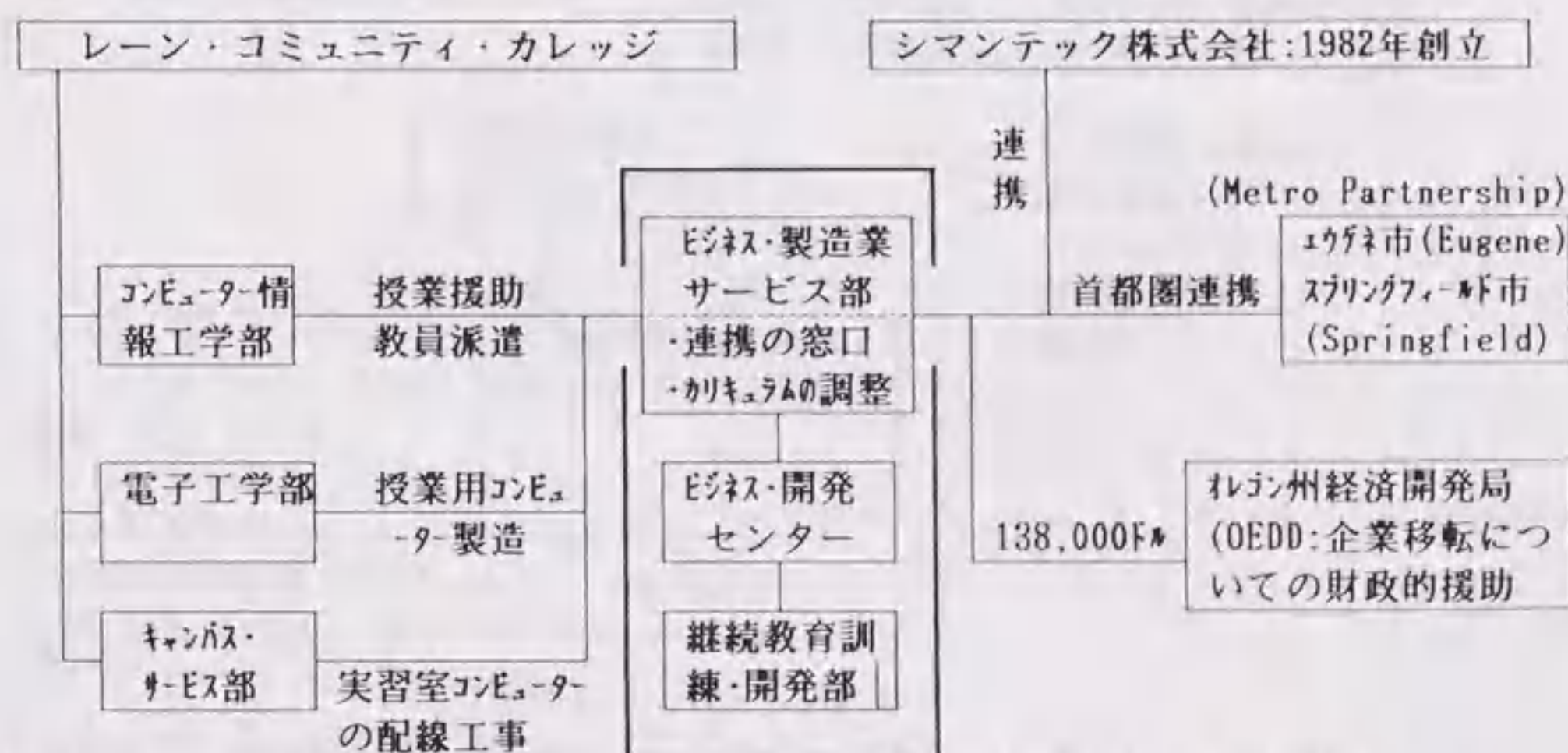
単位をめざす授業のために「鉄道業務 (Railroad Operation)」と「鉄道技術 (Railroad Engineering)」という2つのセンターが設立された。これら2つのセンターはそれぞれ副部局長 (Assistant Dean) の監督の下で、クラスについての企画担当のプログラムディレクターによって指導されている。プログラム・ディレクターはバーリントン・ノーザン鉄道会社から派遣されたスタッフでもあるプログラム・マネージャーと緊密連携の下で業務を行っている。さらにバーリントン・ノーザン鉄道会社のディレクターとジョンソン・カウンティ・コミュニティ・カレッジの2人の副学長とも緊密なコミュニケーションが維持されている。加えてまたバーリントン・ノーザン鉄道会社の従業員が単位を取得することができるよう、これを担当する9人の教員が特別に採用されている<sup>192)</sup>。

(4) レーン・コミュニティ・カレッジとシマンテック社の連携事業におけるスタッフ組織  
 [地図3: 記号D]

レーン・コミュニティ・カレッジ (Lane Community College: 以下単にLCCとのみ略す) は学内の以下の3部局が共同して「ビジネス・製造業サービス部局」を支えている。

- ・コンピュータ情報工学部局 (Computer Information Technology Department)
- ・電子工学部局 (Electronics Department)
- ・キャンパス・サービス部局 (Campus Services)

【図74: レーン・コミュニティ・カレッジとシマンテック社の連携スタッフ組織】



出典: Larry J. Warford and Dave Oatman: "Lane Community College and Symantec Corporation" より独自に作成

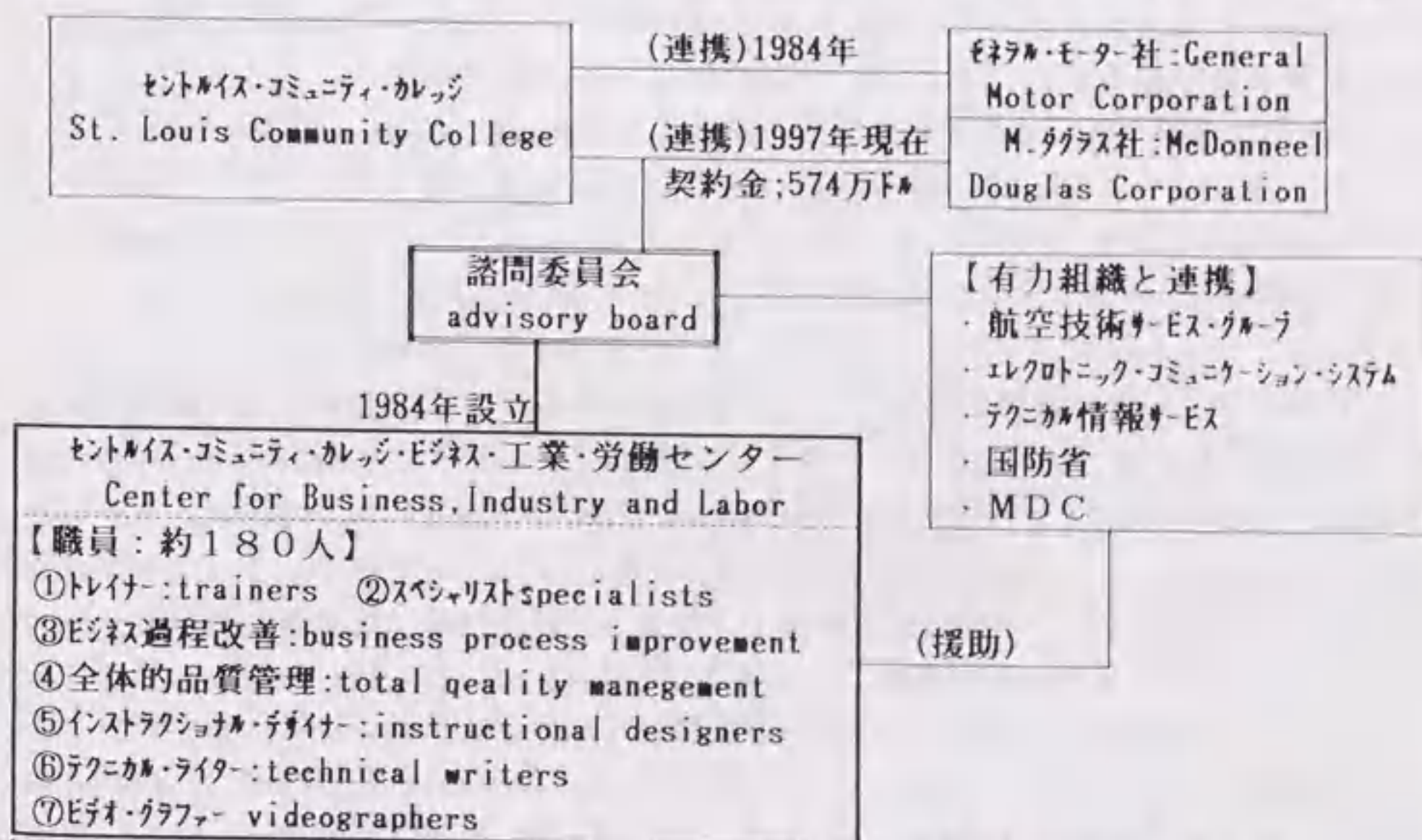
これら3部局からはほぼ12人のスタッフが派遣されたが、その大部分はカレッジ外部から特別に雇用されたスタッフであった<sup>193)</sup>。

シマンテック社は企業内に独自の訓練所を持っていた。しかし生産技術訓練をサポートする技術指導者の養成はまだ十分には行われておらず、独自の施設では一度に3人の訓練がやっとの状況であった。そのため同社はLCCと契約を結び、カレッジでテクニカルな部分で指導するスタッフの養成を集中的に行うことを決定した。スタートアップ・トレーニング(start-up training)や訓練カリキュラムの企画、施設の提供等が、オレゴン経済開発局からの助成金を得つつ、LCCによってなされた。カレッジの夏季休暇を利用したプログラムについては、LCCの側が余分のスタッフと設備の準備がないことから、シマンテック社側がDOS ソフトウェア、ウインドウズのソフトウェア、ノーベルネットワーク操作の専門講師を派遣した。こうしたプログラムにより、多くの労働者が雇用される前に基本的技術訓練を受けておくことはシマンテック社にとっては大変重要なことであった。レーン・コミュニティ・カレッジはプロジェクト・コーディネーターを雇い派遣した<sup>194)</sup>。

(5) セントルイス・コミュニティ・カレッジとM. ダグラス社の連携事業におけるスタッフ組織 [地図3: 記号E]

連携の拠点である「ビジネス・工業・労働センター (the Center for Business, Industry and Labor: CBIL)」(1984年に設立)のディレクターとスタッフはダグラス社と緊密に事業を行い、州レベルの受け入れを申し出た。カレッジのプロジェクト・コーディネーターはCBILのディレクターとアシスタント・ディレクターである。またダグラ

【図75: セントルイス・コミュニティ・カレッジとM. ダグラス社の連携スタッフ組織



出典: Rebecca Admire: "St. Louis Community College and McDonnell Douglas Corporation, p.81より独自に作成



ス社のプロジェクト・コーディネーターは契約と価格のマネージャー、教育担当マネージャー、組織開発担当マネージャー、技術訓練担当マネージャーである。カレッジとダグラス社の関係を維持するために両者はインストラクターを提供しあつた。ダグラス社の技術者とCBILのインストラクショナル・デザイナー（教育主事）は以下の項目について緊密な共同を維持した<sup>195)</sup>。

- a: 空輸交通機関の企画と開発
- b: 地理的診断技術の訓練
- c: その場ですぐ現職訓練ができるようにする
- d: 総合的質管理技術の開発

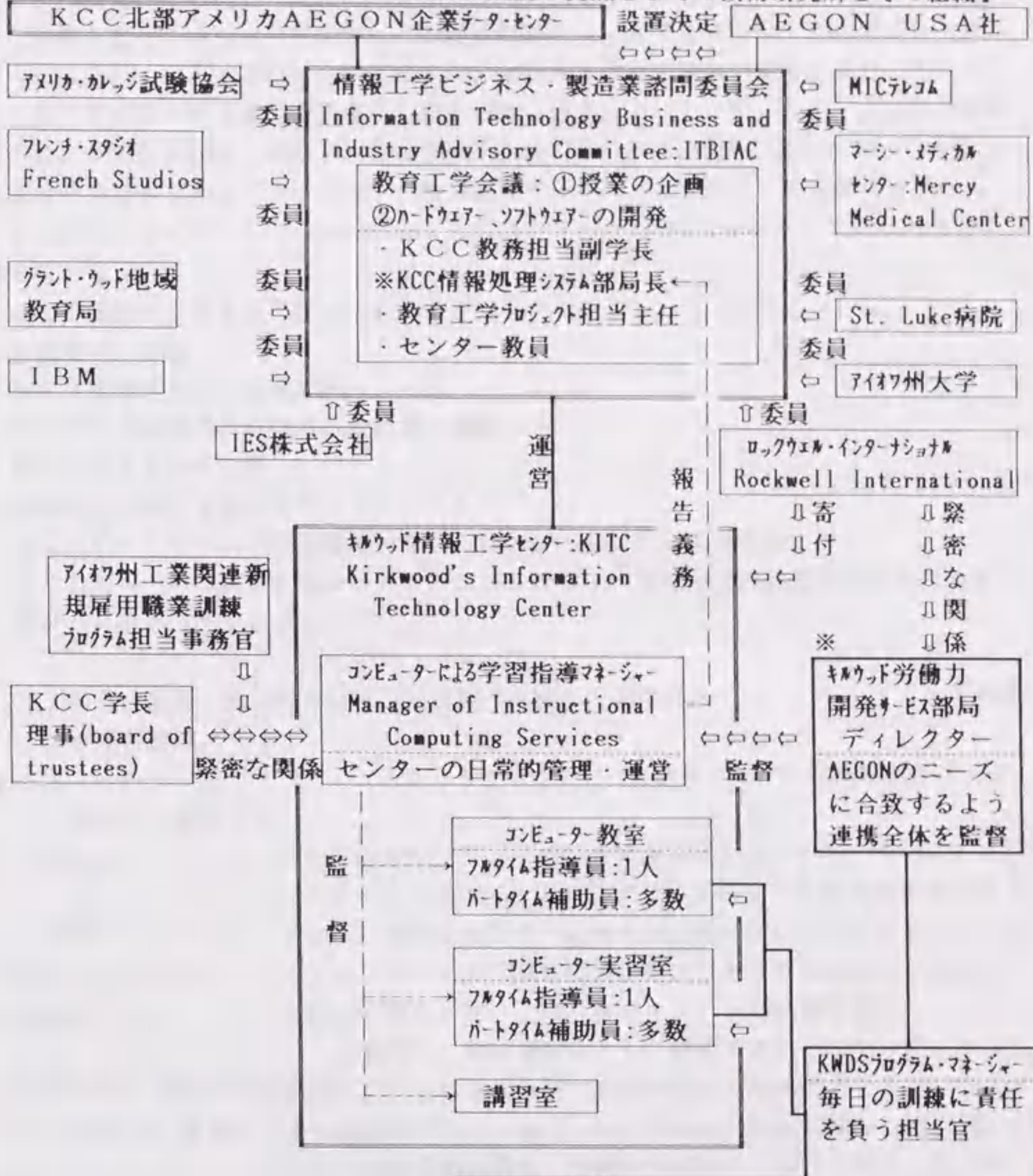
(6) キルウッド・コミュニティ・カレッジとアエゴン・USA社との連携事業におけるスタッフ組織 [地図3: 記号G]

連携の拠点として1983年に設置された「キルウッド労働力開発サービス (Kirkwood Workplace Development Services: KWDS)」は1990年代後半に「情報工学ビジネス・製造業諮問委員会 (Information Technology Business and Industry Advisory Committee: ITBIAC)」を設置することになった (図78参照)。まず、教授工学会議 (Instructional Technology Council) が、授業の企画のために同諮問委員会内に設置された。メンバーはカレッジの授業担当副学長、情報処理担当の部局長、教育工学プロジェクト担当主任と教員であつた<sup>196)</sup>。またキルウッド・コミュニティ・カレッジの職員は「情報工学ビジネス・製造業諮問委員会」に参加することが求められた。同諮問委員会は地域全体の企業と結びつき、それらの人材養成の必要にも応え、また既製の組織的訓練以外に個人的レッスンも提供していた。

さらに「情報工学ビジネス・製造業諮問委員会」にはアメリカ・カレッジ試験協会 (American College Testing)、AEGON USA社、キルウッド・コミュニティ・カレッジ、フランス・スタジオ (French Studios)、グラント・ウッド地域教育局 (The Grant Wood Area Education Agency)、IBM、IES株式会社 (IES Industries)、ロックウエル・インターナショナル (Rockwell International)、MCIテレコム (MCI Telecommunications)、マーシー・メディカル・センター (Mercy Medical Center)、セント・ルーク病院 (St. Luke's Hospital)、アイオワ州立大学 (the University of Iowa) などの代表も委員として参加した。(図78参照)

同諮問委員会が責任を持って運営する「キルウッド情報工学センター (Kirkwood's Information Technology Center: KITC)」は「コンピューターによる学習指導マネージャー (Manager of Instructional Computing Services)」が日常的管理・運営を担当していた。そして同マネージャーは二人のフルタイムと多数のパートタイムのコンピューター実習室の補助員と訓練指導者を監督し、教育工学会議の「コンピューター・情報システム (Computer Information System) 部局長」に業務報告をすることになっている。さらに同マネージャーは「キルウッド労働力開発サービス部局 (Kirkwood Workplace Development Services Division: KWDS D)」とも緊密な関係を持って業務に当たったり、カレッジの学長や理事 (board of trustees) とも緊密な関係を維持しつつ、独自の権限を持って、業務にあたっている。加えて同マネージャーはハードウエアやソフトウ

【図76：KCCとAEGON USAの連携の拠点としての技術研究所とその組織】



【業務内容】

- ①学生の登録およびアカデミックな助言を行う
- ②成績証明、評価
- ③学生と教務学生課との間で仲介をする
- ④学校内外で提供された職業訓練教育の調整
- ⑤拡張プログラムの援助
- ⑥依頼者の目標を事前にスケッチしてみる
- ⑦AEGON USAの訓練委員会(Training Council)を代表する
- ⑧AEGON とKCCの職業訓練以外の教育プログラムをネットワークする。

出典：Norm Nielsen: "Kirkwood Community College and AEGON USA", p.50から独自に作成

エアーの開発のために、「情報工学ビジネス・製造業諮問委員会：ITBIAC」とも緊密な連携を取っている。「キルウッド労働力開発サービス（KWDS）」のディレクターはAEGON USA社のニーズに確実に合致するよう連携全体の監督にあたっている。さらに「アイオワ州工業関連新規雇用職業訓練プログラム（IINJTP）」の担当事務官やカレッジの事務官・理事とも緊密な連絡を維持している。情報工学センターでの毎日の訓練を担当するのは「キルウッド労働力開発サービス・ビジネス・製造業プログラム・マネージャー（KWDS Business and Industry Program Managers）」であり、以下の業務を行う。

- ・ 学生の登録およびアカデミックな助言を行う
- ・ 成績証明、評価
- ・ 学生と教務学生課との間で仲介をする
- ・ 学校内外で提供された職業訓練教育の調整
- ・ 拡張プログラムの援助
- ・ 依頼者の目標を事前にスケッチしてみる
- ・ AEGON USA社の訓練委員会(Training Council)を代表する
- ・ AEGON USA社とキルウッド・コミュニティ・カレッジの職業訓練以外の教育プログラムをネットワークする<sup>197)</sup>。

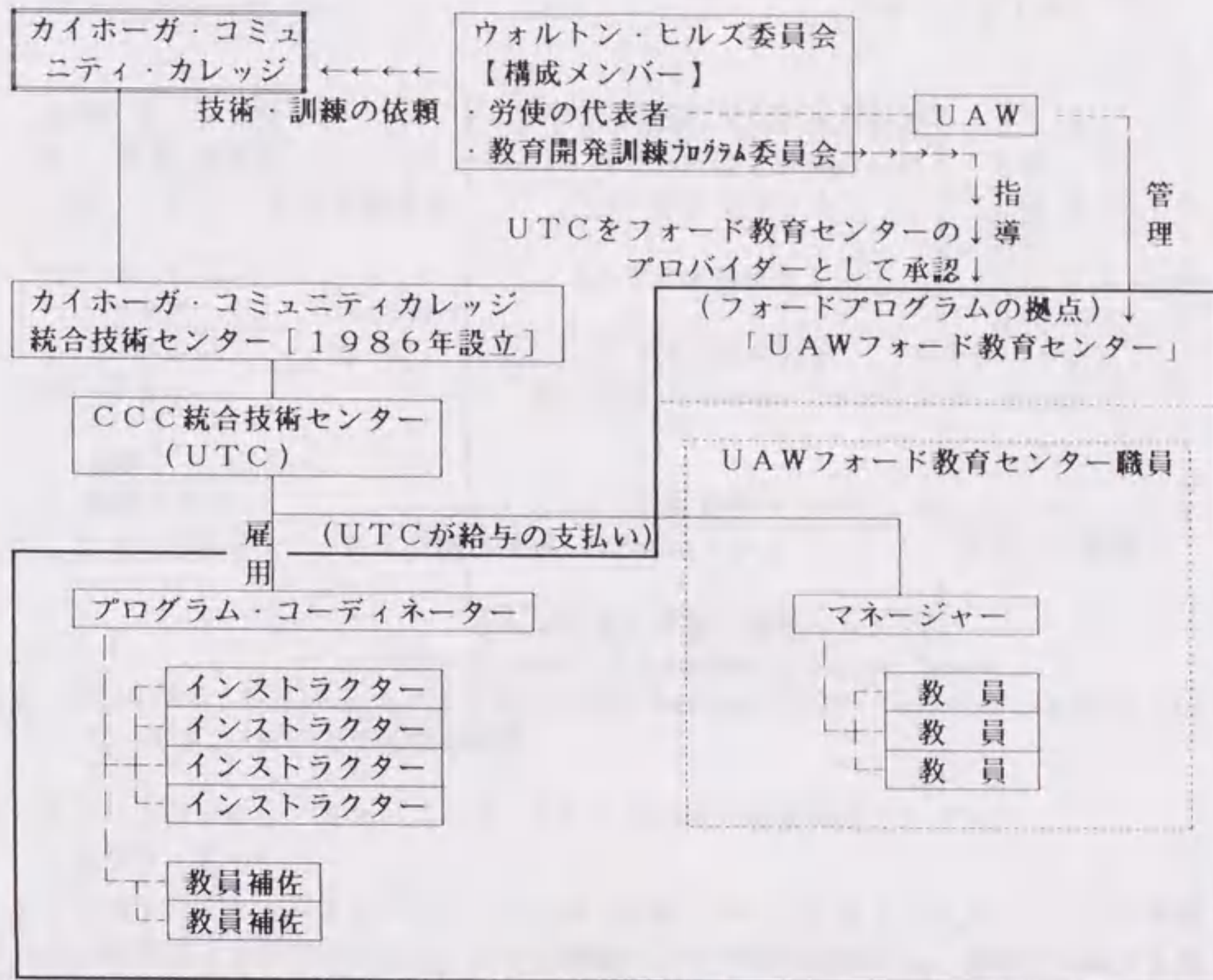
(三) 第二の形態：複数のカレッジと複数の企業が共同事業体（コンソーシアム）を形成する事業のスタッフ

(1) カイホーガ・コミュニティ・カレッジと フォード自動車工業との連携事業とスタッフ  
[地図3：記号J]

先述にある「UAWフォード教育センター」はUAWが管理し、カイホーガ・コミュニティ・カレッジ（以下単にCCCとのみ略す）はプログラムを策定する際の共同連携者として連携することになっている。同教育センターは州教育行政のプログラムに基づいて設立されたものであり、「ウォルトン・ヒルズ教育開発訓練プログラム委員会」の指導の下で機能している。「CCC統合技術センター」はコンサルタント的役割を果たし、「UAWフォード教育センター」とは独立した契約組織体として機能することになった。そして、行政的管理・運営法や教授法(instructional skills)の向上のためのアカデミックなアドバイスをを行い、教育センター委員会(Education Center Committee)の質問に助言を行うこと、そしてカレッジの自らの機能を他の教育・訓練プログラムと連携させることとあった。

CCCはプログラム・コーディネーター1人と4人のインストラクター、2人の教員補佐を雇うことになった。「UAWフォード教育センター」は1人のマネージャーと3人の教員で構成され、彼らは「統合技術センター(UTC)」の雇用者として給与を支払われている。マネージャーは企業での労働経験やビジネス訓練の経験のある正式の教員であり、こうした経験に加えて小学校、ハイスクール、カレッジでの教員経験も求められ、UTCのディレクターに報告をする義務を負う。3人の教員はマスターの学位を持ち、さらに彼らは特別な能力と経験を買われて選ばれているのであり、CCCからは特に訓練を受けているわけではない<sup>198)</sup>。

【図77：カイホーガCCと フォード自動車工業との連携事業を支えるスタッフ】

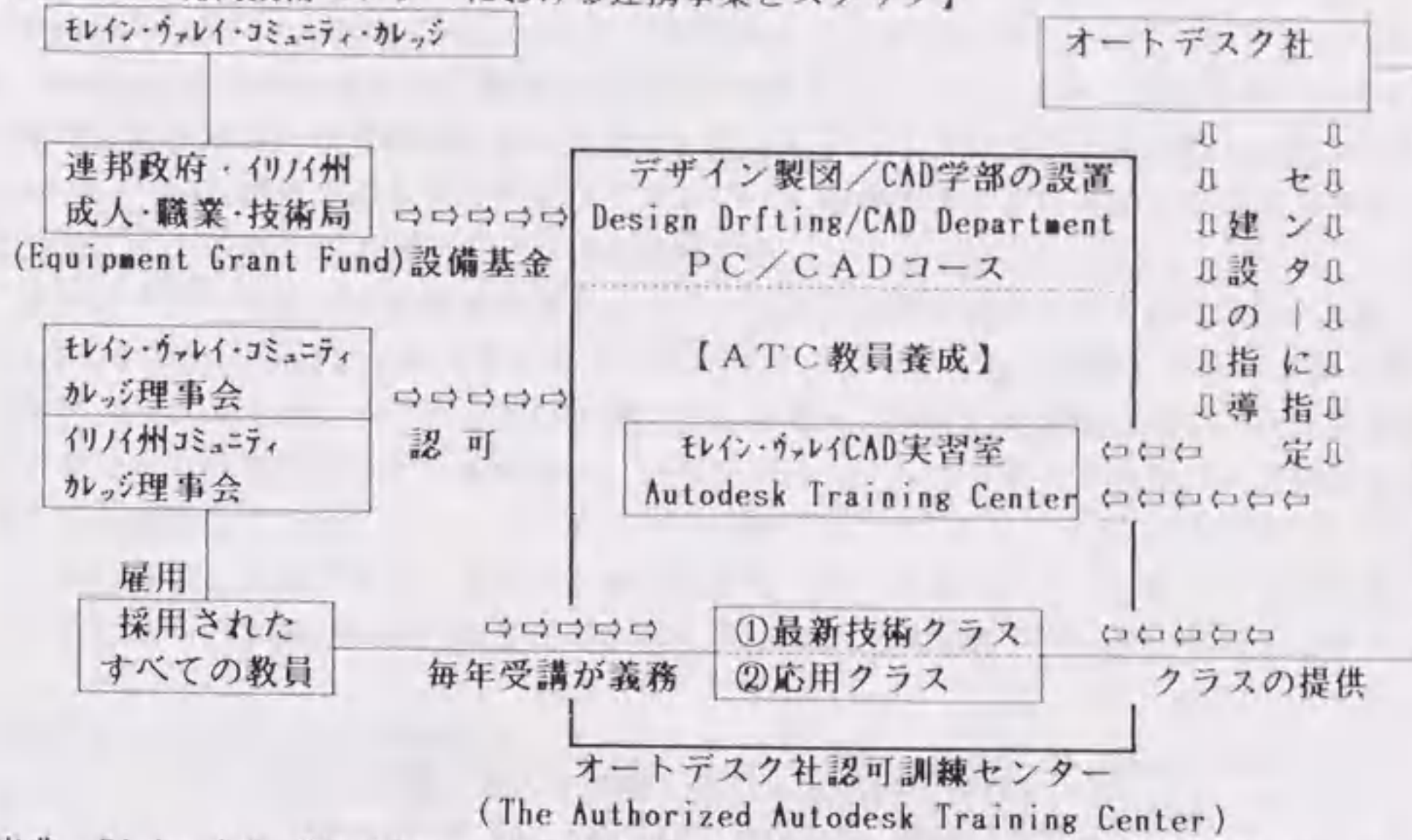


出典：Jerry Sue Thornton and Lois E. Baron: "Cuyahoga Community College and Ford Motor Company" P.16より独自に作成

(2) モレイン・ヴァレイ・コミュニティ・カレッジとオートデスク株式会社との連携事業とスタッフ [地図3：記号K]

オートデスク社は連携のための担当者やインストラクターを提供するのではなく、管理や教育のための訓練そのものを提供する。すべての「オートデスク訓練センター (ATC)」のインストラクターは「最新技術クラス」と「応用クラス」を毎年受けることが求められる。オートデスク社はこうしたATCインストラクター用のクラスを全米に提供している。インストラクター開発訓練のためのATCネットワークをサポートする一方で、オートデスク社は契約している各企業に (industries) にセットされるソフトウェアパッケージという形では教員に最低限達成すべき基準を求めてくる<sup>(99)</sup>。

【図78：現代技術センターにおける連携事業とスタッフ】



出典；Richard C. Hinckley and J.C. Malitzke: "Moraine Valley Community College and Autodesk, Inc."より独自に作成

(3) ダラスカウンティ・コミュニティ・カレッジ学区の連携事業とスタッフ

〔地図3：記号L〕

ダラスカウンティ・コミュニティ・カレッジ学区(DCCCD)コンソーシアムの訓練センター教員はネットワークされている各訓練センターから選ばれる。訓練を実施する前に、教員は企業のスポンサーの下でまず自分自身の訓練を行う。カレッジ教員はこうした訓練指導者のための訓練を修了しなければ、企業がスポンサーになっている訓練に基づく特殊なカリキュラムを教える資格を得ることはできない。DCCCDコンソーシアムの「企業の注文に基づく訓練(The Consortium for Supplier Training:CST)」が選別する教師の資格要件は以下の9項目に及ぶ<sup>(100)</sup>。

- ・成人学習について通じていること
- ・訓練を行った後にフォローアップのための相談にも応じることができること
- ・実践モデルとしてのカレッジとSTネットワークの役割と質を代表できること
- ・聴く技術、コミュニケーション技術、質問をする技術について優れた資質を持つ
- ・関連するコースの内容について企業と個人の必要に応じて幅広く対応できること
- ・現場訓練の経験を持つこと
- ・訓練の分野において最低限学士の学位を有すること
- ・企業がかかえるハイテク問題の現状に対応できること
- ・設備を駆使して現場に合致する訓練を行うことができること

(4) モンロー・コミュニティ・カレッジとイースタン・コダック社との連携事業とスタッフ  
〔地図3：記号M〕

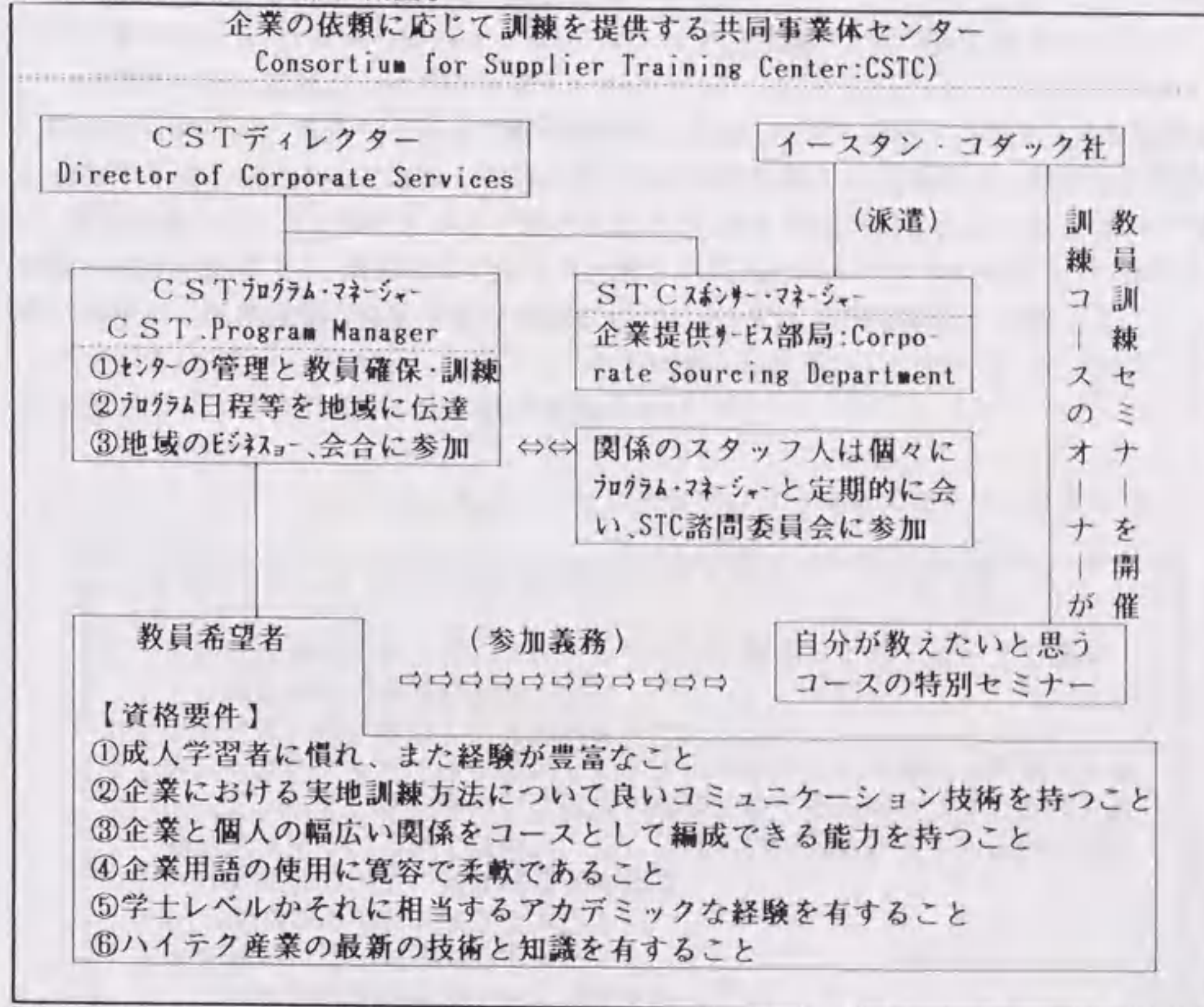
モンロー・コミュニティ・カレッジ(MCC)のメンバー2人が常時CST(Consort-

ium for Supplier Training) プロジェクトにかかわっている。CSTのディレクター (director of Corporate Services)とCSTプログラム・マネージャー (CST Program Manager)は全体の責任者であり、CSTプログラム・マネージャーは日常のセンターの管理と教員確保、教員訓練に責任を負う。そしてCSTプログラムの日程とCST sponsored coursesを地域内のすべてのCSTメンバーに伝達する。また地域のビジネスショーや会議、また他のビジネス関連の会合にも参加する。

イースタン・コダック社の専門スタッフの一人が「企業提供サービス部局 (Corporate Sourcing Department)」にSTCスポンサー・マネージャーとして活動している。個々関係のスタッフ人はカレッジのSTCプログラムマネージャーと定期的に会い、STC諮問委員会に参加し、STCプログラムマネージャーがイースタン・コダック社にコースを提供することを援助している。

教員はSTCプログラム・マネージャーにより、コースのオーナーとなっている企業との契約に基づいて選ばれる。教員希望者は自分が教えたいと思うコースの特別セミナーに

【図79：CSTC内部組織図】



出典：Peter A. Spina, W.Gray McGuire, and Richard A. Roth: "Monroe Community College and Eastman Kodak Company"より独自に作成。

参加することが求められる、これらの教師訓練はコースのオーナーによって実施される。インストラクターに求められる資格要件は以下の通りである<sup>(101)</sup>。

- ・成人学習者に慣れ、また経験が豊富なこと
- ・企業における実地訓練方法について良いコミュニケーション技術を持つこと
- ・企業と個人の幅広い関係をコースとして編成できる能力を持つこと
- ・企業用語の使用に寛容で柔軟であること
- ・学士レベルかそれに相当するアカデミックな経験を有すること
- ・ハイテク産業の最新の技術と知識を有すること

(5) デルタ・カレッジとゼネラル・モーターズ社との連携事業のスタッフ

【地図3：記号P】

自動車サービスプログラム(ASEP)の教職員の責務として以下の5項目が定められている。

- ・教室の中で専門的な雰囲気を作り出すこと。そして実地訓練方式を一貫させること
- ・technical competenceを維持すること
- ・授業に関連するあらゆる活動に責任を負うこと
- ・企業サービス(Corporate Services)スタッフの評価プログラムに参加すること
- ・企業サービス教授プログラムを導入すること

先述にもあるが、企業サービスで最も重要なことは、カレッジのアカデミックな政策から自由であるということである。教員の多くは自分達は新しい技術のインパクトに関係なく、製造現場のニーズを知っていると信じている。しかし現実にはほとんどの教員は、専門的理論の発展と関係なく、製造現場で生まれた新しい技術に対応できないのである。さらに大部分の教員は生産現場の特殊事情が求めるものよりもむしろ概念的にしか教えようとしないのである。企業サービスはアカデミックなプログラムに基づいておらず、カレッジでの単位評価をする人には慣れていない最新技術を含む<sup>(102)</sup>。

【表56：デルタ・カレッジ自動車サービス教育プログラムとスタッフの要件】

自動車サービス教育プログラム(ASEP)のスタート：1979年
【ガイドライン】
a：教師は自動車工学分野のスペシャリストであり、アカデミックな教師とは異なる学問的思想を持つこと
b：フルタイムの教師は12ヶ月の雇用であること
c：カレッジのアカデミック部局とコミュニティサービス部局の教員であるからといって、企業サービス部局の授業で教えることができる権利を自動的に与えられる訳では無い。もしこれらの伝統的部局から教師が選任される場合は以下の条件が課せられる。 <ul style="list-style-type: none"><li>・企業での現場経験が有ること</li><li>・最新の技術的情報を有すること</li><li>・GM社の教育基準を快く受容できること</li></ul>
d：もしアカデミック教員が必要になった場合は「カレッジ教員採用合意書」を認め、これに署名することが求められる。

出典：Jack Jonker: "Delta College and General Motors Corporation" p.20より独自に作成