

企業からみた専門学校教育

高等教育研究叢書

108 2010年3月

小方 直幸 編



広島大学

高等教育研究開発センター

企業からみた専門学校教育

小方 直幸 編

広島大学高等教育研究開発センター

はしがき

本書は、平成 19-21 年度文部科学省科学研究費補助金基盤研究(C)「専門学校卒業生のキャリアと専門学校教育」(代表 小方直幸)と社団法人東京都専修学校各種学校協会調査統計部(部長 関口正雄)との共同プロジェクトの成果の一部である。この共同プロジェクトは、専門学校卒業生の初期キャリアの実態を明らかにし、卒業後のキャリアの視点から専門学校教育の評価に関わる情報を抽出すると同時に、調査に参画した専門学校の教育改善に寄与する基礎的データを提供することを目的としている。目的を達成するために、以下の二つのアプローチを採用した。

一つは、卒業生調査からのアプローチで、卒業後 1 年目、3 年目、7 年目の専門学校卒業生に対する調査を実施し、結果は昨年報告書として刊行した。職業教育自体が学びの動機付けの役割を果たし、学生の入学前の背景以上に専門学校が提供する教育の内容・方法が学習成果を左右すること、専攻によって卒業後の初期キャリアは異なり、正規雇用か否かという雇用形態や、年収や労働時間という労働条件が、初期キャリアの動向を左右すること、職業能力の形成に果たす専門学校の役割は小さくないが、即戦力の教育ではなく、職場で継続して学ぶ力など将来の基盤としての教育であること、が明らかとなった。

もう一つは、今回の企業調査からのアプローチである。専門学校卒業生の採用実態など、卒業生調査で十分に扱えなかった領域を考察することも一つの目的だが、より重要なのは、卒業生調査から得られた結果の信憑性を、企業の人事担当者という他者の目を加えて検証することである。そのため、卒業生調査と同じ質問項目をいくつか設定し、卒業生調査とほぼ同様の初期キャリア段階を想定して回答してもらった。なお、研究的な視点と実践的な視点の双方を織り込むために、調査協力校の意見を取り入れながら調査票の設計を行い、学校ごとの基礎集計データを配布し、調査結果の分析を依頼し報告会を実施した点は、前回の調査と同様である。

卒業生調査の報告書のはしがきにも述べたように、本書もまた、十数校の専門学校の卒業生を採用している企業の事例であり、分析結果を一般化することは難しい。一般化はいわゆる理論に結実していくという意味で、重要な作業である。ただし、大学や短大以上にバリエーションがあるといわれる専門学校について、個別の実態の相違に目をつぶり過度の一般化を求めることは、その一般化が背景としている基盤自体が、現場の感覚や実践とかけ離れたものになりがちなこともまた事実である。卒業生調査を報告した前書と、その姉妹編である本書が、今後の専門学校研究の発展に微力ながら寄与できれば幸甚である。

2010 年 3 月

小方 直幸・関口 正雄

目 次

はしがき

小方 直幸・関口 正雄…………… i

第Ⅰ部 データ分析編

序 章 企業調査の狙いと概要

小方 直幸…………… 1

第1章 専門学校卒業生の採用

三好 登…………… 13

第2章 専門学校卒業生の処遇と初期キャリア

李 敏…………… 23

第3章 専門学校教育に対する企業の評価

小方 直幸…………… 35

第4章 企業からみた専門学校教育のあり方ー自由記述の内容からー

立石 慎治…………… 45

終 章 結論と課題

小方 直幸…………… 57

第Ⅱ部 資料編

企業調査への参加の狙いと意義

杉本 安雄…………… 61

企業調査への参加の狙いと意義

久保谷富美男…………… 65

卒業生の採用とキャリアに関する調査・分析からみる課題と対処

渥美康晴・富田恒雄・庄子 浩・渡辺三郎・餘吾清司…………… 71

単純集計表…………… 75

第 I 部 データ分析編

序章 企業調査の狙いと概要

小方 直幸
(広島大学)

この章では、2008 年に実施した専門学校卒業生に対する調査との関わりから、今回実施した企業調査の狙いがどこにあるかを提示し、調査結果の概要を報告する。

1. 研究の位置づけと調査の方法

専門学校卒業生のキャリアと専門学校教育との関係を考察する上での先行研究のレビューや課題への言及については、本書の姉妹編である小方編（2009）で既に行った。以下では企業調査を行う意義と関連研究に絞って言及する。

非大学型高等教育機関を対象に、卒業生調査を行った上で企業にも調査を行うというスタイルをとったものとして、短期大学基準協会（2007）がある。短大卒業生の進路先である職場や大学 13 ヶ所（ステークホルダー）にインタビュー調査を行ったものである。質問紙調査を企業に対しても行った今回の取組とは手段が異なるものの、インタビュー結果と卒業生調査との比較も行われている。

同報告書の中で吉本は、ステークホルダー調査の目的として「学術性」と「説明責任」を挙げ、その統合を狙いとして位置づけている。また、客観性をより担保していくためには、卒業生の主観的な評価に加えたステークホルダーの視点も重要であることを指摘している。今回実施した企業調査も、専門学校卒業生の採用、処遇と専門学校教育に対する評価の実態をまずは把握し、その上で調査に参加した専門学校にデータをフィードバックし、教育改善に役立ててもらうという意図や、卒業生調査の結果を相対化するという狙いがある。

なお、専門学校の教育に対する企業の評価を尋ねたものには、インテージ（2008）がある。専門学校卒業生の採用理由は、「専門の職業教育を受けている」「仕事に必要な資格を持っている」が多く、「即戦力としての活用」を大きく上回っている点、初任給水準は高専・短大卒とほぼ同等で、配置・昇進や教育訓練をめぐる処遇も高専・短大卒並が多いものの、大卒並の扱いもある程度みられること、職業能力の評価に関して大卒との差が大きいのは、「考え抜く力」「リーダーシップ」「企画力・創造力」「基礎学力・教養」「調整能力」であること、将来の期待としては「より実践的な専門性の習得」が求められていること等が明らかとなっている。

以上から、今回の企業調査に、アプローチ方法や設問項目としての目新しさが特にあるわけではないが、専門学校を対象としていること、卒業生調査との比較可能性だけでなく、個別学

校へのフィードバックも視野に入れた大規模な質問紙調査を実施しているという点に特徴がある。以下、調査の実施プロセスと回収状況を概括する。

2008年に実施した卒業生調査と同様に、社団法人東京都専修学校各種学校協会調査統計部の協力を得て、1. 専門学校卒業生の採用、2. 専門学校卒業生の処遇、3. 仕事と専門学校教育との関係について、という主として3つのパートから構成される調査票を作成し、「専門学校卒業生の採用とキャリアに関する調査」として2008年の11月から12月にかけて、専門学校卒業生を採用している企業2,785社を対象に行った。回答企業数は862社、回収率は31%だった。

文部科学省（前掲書）は事業所ベースの調査であるのに対して、今回の調査は2008年に実施した卒業生調査に参画した学校をベースに数校を加える形で、その学校の卒業生を受け入れている企業を調査対象とした。具体的には、卒業生調査に参画した12校のうち、11校が今回の企業調査にも引き続き参加した（新たに企業調査のみに参加したのは3校）。調査結果の一般化に関しては、前回の調査と同様に難点があるが、卒業生調査との比較可能性や個別学校へのフィードバックという点は、より担保された調査設計となっている。

図0-1から図0-3に、回答企業のプロフィールを示した。業種別にみると、医療・福祉が25%と最も多く、卸売・小売（19%）、生活関連サービス・娯楽（17%）、建設・製造（15%）の順になっている（図0-1）。規模別にみると、100-299人が25%、300-999人が23%、30-99人が22%とほぼ同じ割合になっている（図0-2）。

従業員の学歴構成は、業種や規模と連動している面も少なくない。ただし、専門学校卒業生の採用や処遇を考える際には、別の重要な指標となり得る。今回の調査が専門学校卒業生の採用実績のある企業を対象としたこともあり、高卒や大卒の占める割合がそれほど高くない。具体的には、高卒の占める割合が2割未満の企業が62%と多く、大卒の占める割合が4割未満の

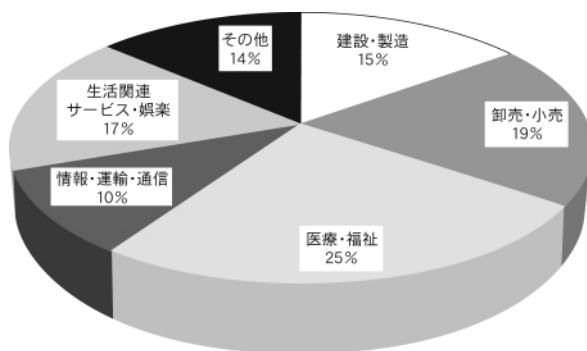


図0-1 業種別分布

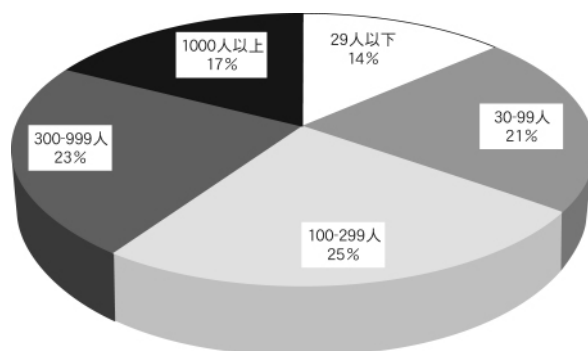


図 0-2 規模別分布

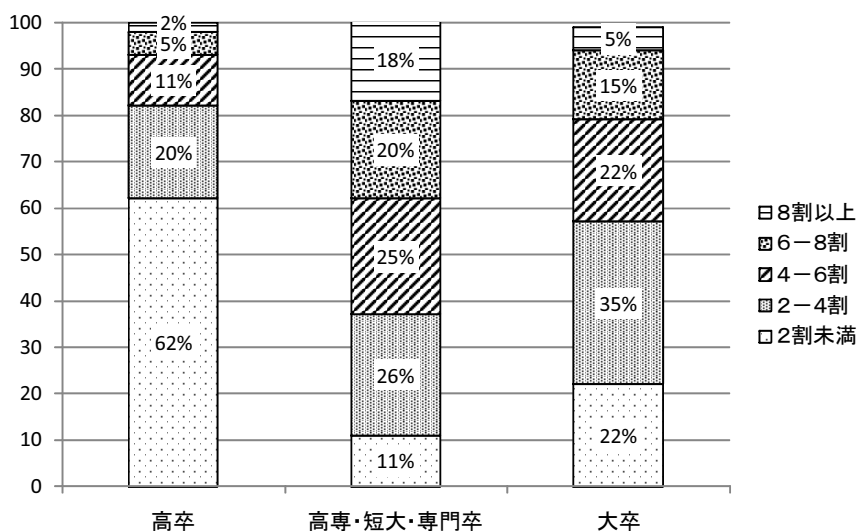


図 0-3 従業員の学歴構成

企業も 57%と多くなっている。他方で、高専・短大・専門学校卒の占める割合は、2割未満から8割以上まで、まんべんなく分布している（図 0-3）。なお、図としては掲載していないが、雇用形態については、正規雇用のみと回答した割合が 82%，契約・派遣のみと回答した割合が 5%，採用と両者の折衷型と回答した割合が 13%であった。

本書は卒業生調査の報告書と同様、2部から構成されている。第Ⅰ部は企業調査のデータ分析である。序章では、以下2節以降で調査結果の概要を報告する。続く1章では、専門学校卒業生の採用状況について報告する。採用をめぐる全体の特徴をおさえた上で、業種や規模とい

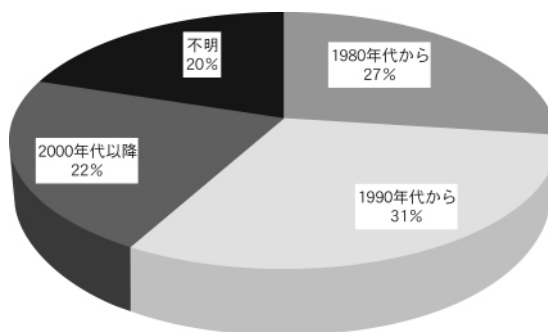


図 0-4 専門学校卒の採用を開始した時期

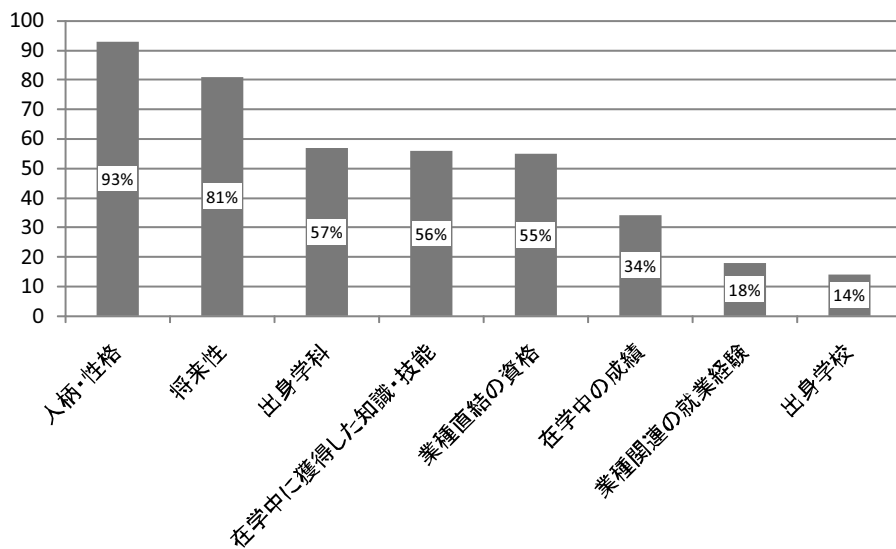
う基本的な変数を視野に入れて考察する。2 章では、専門学校卒業生の処遇について明らかにする。従来の分析では、他の学歴卒との処遇の相違に主眼がおかれてきたが、専門学校卒業生の中での処遇の分化を意識した分析を行う。3 章では、専門学校卒業生の採用と初期キャリアの経験を振り返って、企業が専門学校卒業生や専門学校教育をどのように評価しているかを報告する。4 章では、質問紙を用いた卒業生調査や企業調査という量的な調査の場合、どちらかといえば参考資料としての扱いにとどまってきた自由記述を取り上げ、1 章から 3 章までの分析結果を踏まえつつ分析を行う。

第Ⅱ部は資料編である。まず、今回調査に参加した学校が、自校の卒業生を受け入れている企業の実態や教育に対する評価に関するデータをどのように受け止め、活用しようとしているのか、事例として紹介した後、基礎集計表を掲載している。

2. 採用の開始時期と採用時の重視ポイント

専門学校卒の採用を開始した時期は、「1990 年代から」の 31% が最も多く、次いで「1980 年代から」の 27%、「2000 年以降」の 22% となっている（図 0-4）。不明との回答も多いため、留保が必要だが、医療・福祉は 1990 年代から、その他の業種では 1980 年代からの採用が相対的に多い。正規雇用のみの採用を行っているのは 8 割の企業であった。

採用時に重視（5 段階評価の 4 または 5）するものとして、「人柄・性格」「将来性」については 8 割を超え、「出身学科」、「在学中に獲得した知識や技能」、「業種に直結する資格の取得」については 5 割台の回答であった。他方で、「在学中の成績」を重視する企業は 34% にとどまり、「業種に関連する就業経験」を重視する企業も 18% にとどまった（図 0-5）。



注：5段階評価で4または5と回答した割合

図 0-5 採用時に重視する項目

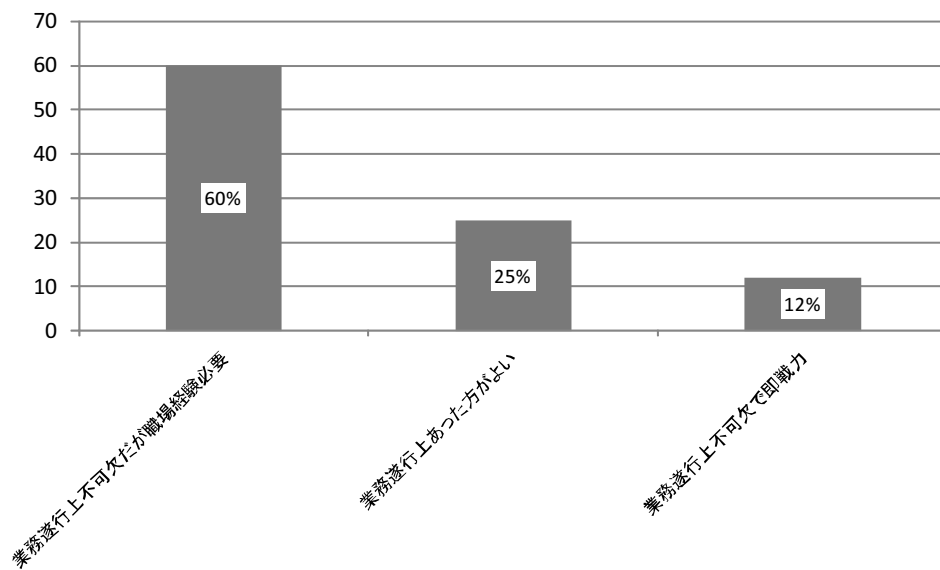


図 0-6 業務に直結する資格の位置づけ

図 0-5 から、約半数の企業が「業務に直結する資格」を採用時に重視していたわけだが、「業務に直結する資格」の具体的な位置づけを尋ねると、「即戦力的な位置づけ」は 12%にとどまった。最も多いのは「業務に不可欠だが職場の経験が必要」の 60%で、「あった方が望ましい」程度に考えている企業も 25%にのぼっている（図 0-6）。

3. 専門学校卒者の処遇とキャリア

専門学校は修業年限にもバリエーションがあり、処遇もそれを反映した結果となっている。1 年制の場合は「専門学校卒独自」が 38%と最大だが、「高卒と同じ」も 34%と多い。2 年制の場合は「高専・短大卒と同じ」が 61%を占める。3 年制になると「専門学校卒独自」が 48%と多くなり、「高専・短大卒と同じ」の 37%を上回る。4 年制の場合でも「高専・短大卒と同じ」と「専門学校卒独自」が合わせて 4 割に達するが、「大卒と同じ」が 55%と最も多い（図 0-7）。他の学歴卒の修業年限を意識した処遇という側面も見受けられるが、学歴としての位置づけは必ずしも明確になっていない。

年収は、卒業後 1 年目程度の場合、4 社に 3 社が「250-299 万円」（40%）または「200-249 万円」（35%）と回答している。卒業後 5 年目程度になると「300-349 万円」が 39%と最も多く、次いで「350 万円以上」の 32%となっている（図 0-8）。ただし「300 万円未満」の企業も 3 割近くに達する。

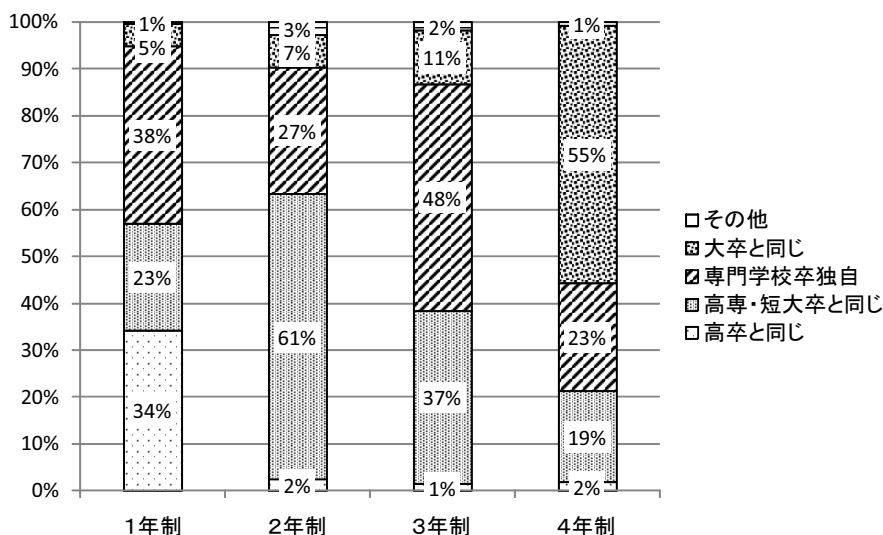


図 0-7 修業年限別にみた専門学校卒者の処遇

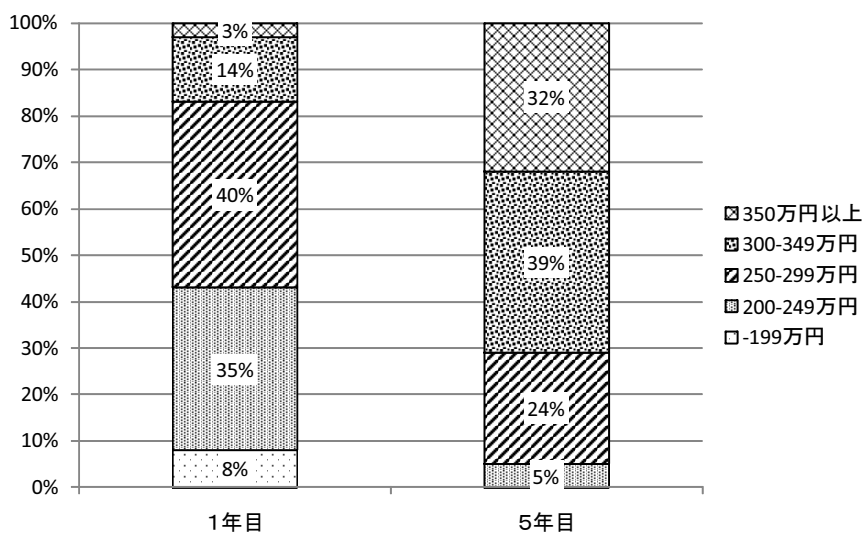


図 0-8 年収

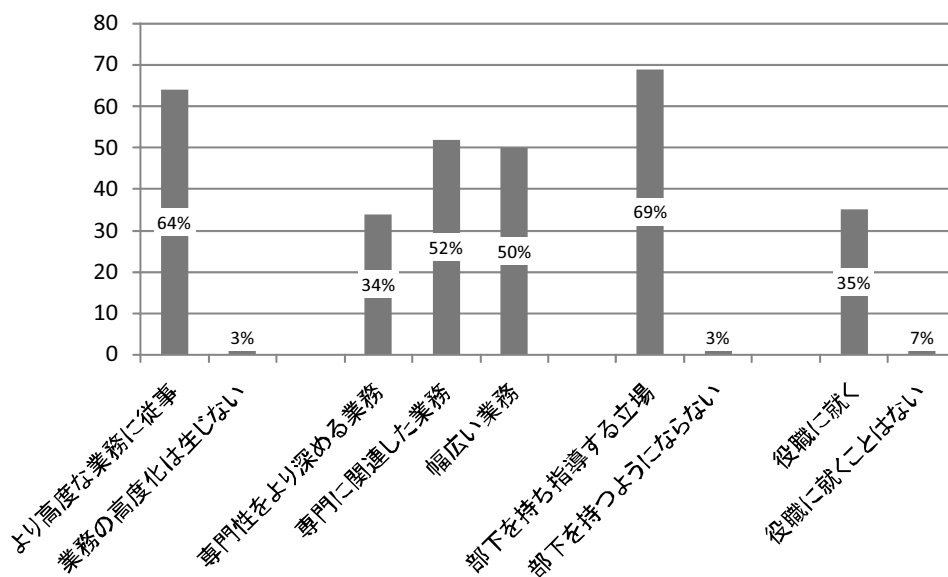


図 0-9 採用後 5-7 年目のキャリア

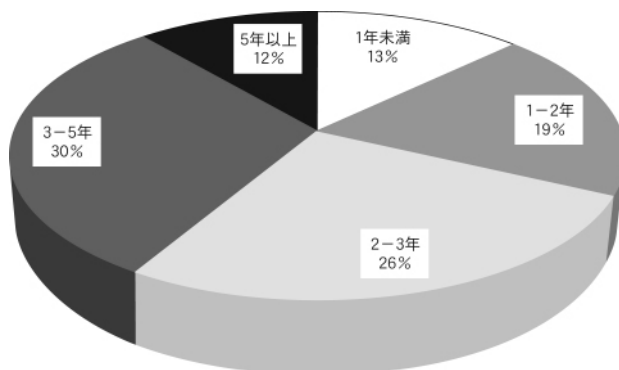


図 0-10 一人前になるまでに必要な期間

初期キャリアの業務に関しては、採用後 5-7 年目になると、6 割が「より高度な業務に従事するようになる」、5 割が「専門性に関連した業務を経験する」「幅広い業務を経験する」と回答し、7 割が「部下を持ち指導する立場になる」と回答している（図 0-9）。5-7 年間勤め続ければ、高度かつ責任のある業務を担当するようになることがわかる。

他方で、一人前になるまでに必要な期間は、「3-5 年」が 30%と最も多い。次いで、「2-3 年」が 26%、「1-2 年」が 19%という順になっている（図 0-10）。文部科学省（前掲書）では、専門学校教育卒に対しては、大卒と比べて管理職やビジネスリーダーとしての期待は低いことが指摘されているが、卒業後 5 年目、新規高卒者を基準として述べれば、20 代半ば過ぎには職場で一人前になることが期待されている。他方で、今回の調査からは必ずしも把握できないが、20 代半ばで一人前になった後、どのような処遇やキャリア展望が用意されているのかは、将来的に明らかにしていくべき課題である。

4. 専門学校卒者に求める能力

企業側の認識としてはほぼ一人前になると想定される採用後 5 年目程度の専門学校卒者に求める能力（5 段階評価の 4 または 5）をみると、「コミュニケーション能力」「礼儀・マナー」「仕事への適応力」「チームの中で仕事を遂行する能力」「自発性、自主性」の順に高くなっている（図 0-11）。ただし、「問題解決能力」までの 7 項目では、何れも値が 80%を超えており、職場での要求度が高い。

一人前になるには採用後の経験が必要であり、かつその視点に基づいた評価であることを踏まえると、採用時点における専門学校卒業生の能力に対する評価は、低く出がちであると予想

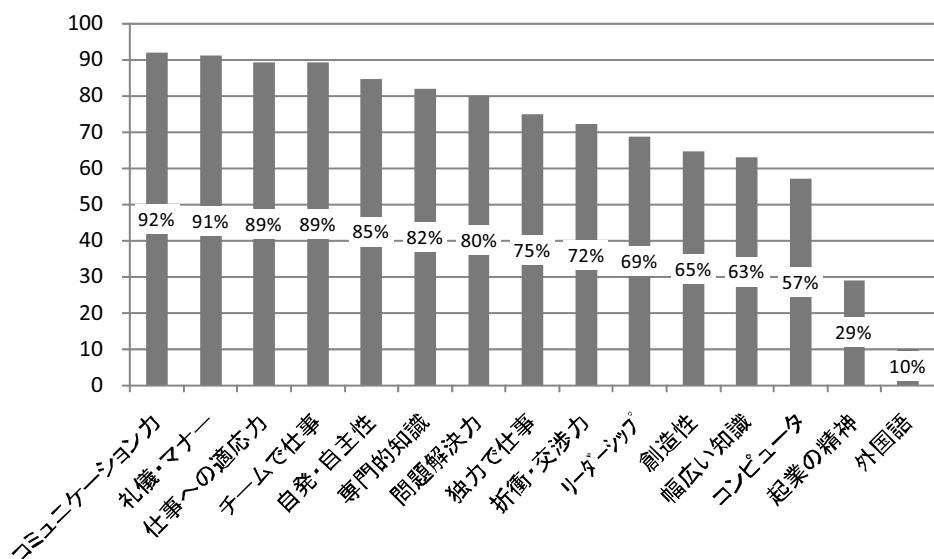


図 0-11 職場で要求される能力

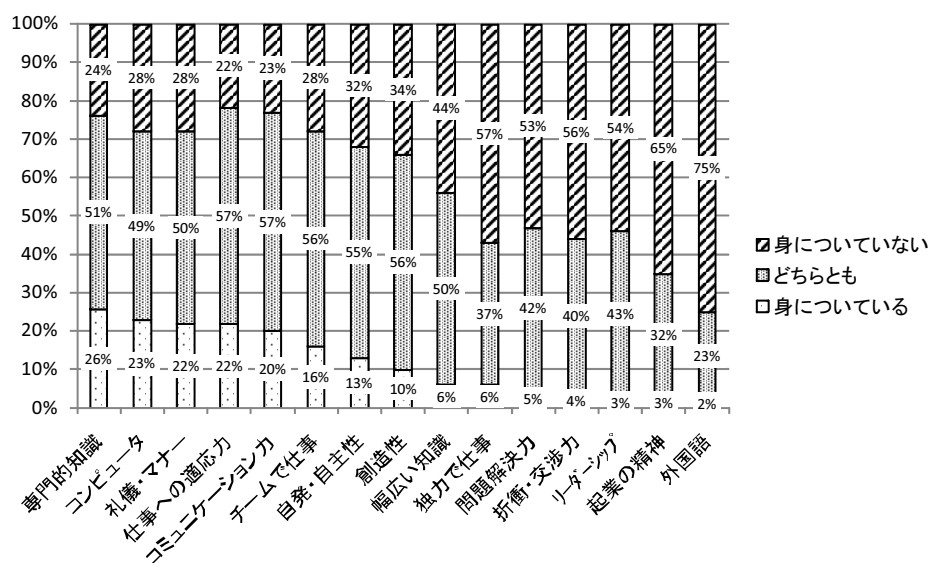


図 0-12 採用時点における評価

される。採用時点の評価は、「専門的な知識や技能」「コンピュータを使いこなす技能」「礼儀・マナー」「仕事への適応力」の順に高くなっているものの、「身についている」と回答した比率が最高でも26%にとどまるのは、ある程度そうした背景を反映してのことであろう(図0-12)。

5. 専門学校教育に対する評価

現行の専門学校教育に対する評価をみると、「資格に直結した教育」「職業にすぐに役立つ教育」に対しては9割以上が肯定的な評価をしており、中でも前者に対する評価が高い。専門学校＝資格直結型教育機関という認識が、企業の中でも定着している証といえる。また、「職業人としての幅広い教育」「大学生や社会人への職業教育」についても、7割前後が肯定的な評価をくだしている(図0-13)。

将来の期待については、「職業にすぐに役立つ教育」「職業人としての幅広い教育」「資格に直結した教育」が何れも9割を超えている。先ほどの現状に対する評価との関連でいえば、「資格に直結した教育」に引き続き期待しながら、「職業にすぐに役立つ教育」「職業人としての幅広い教育」に対して、それ以上の期待が寄せられていることになる。また、「企業と共同でカリキュラムを開発する」や「大学生や社会人への教育」に対する期待も、ある程度高くなっている(図0-14)。

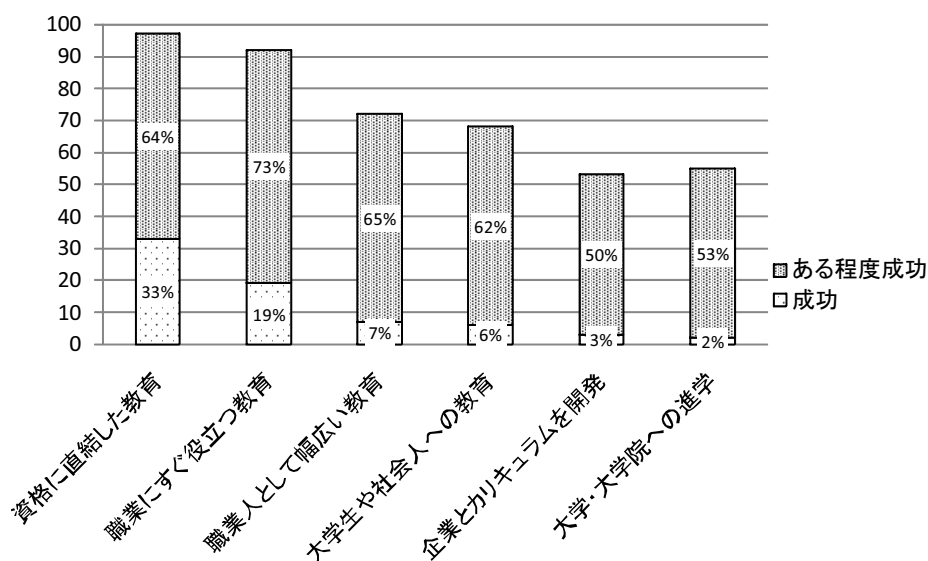


図0-13 現状に対する評価

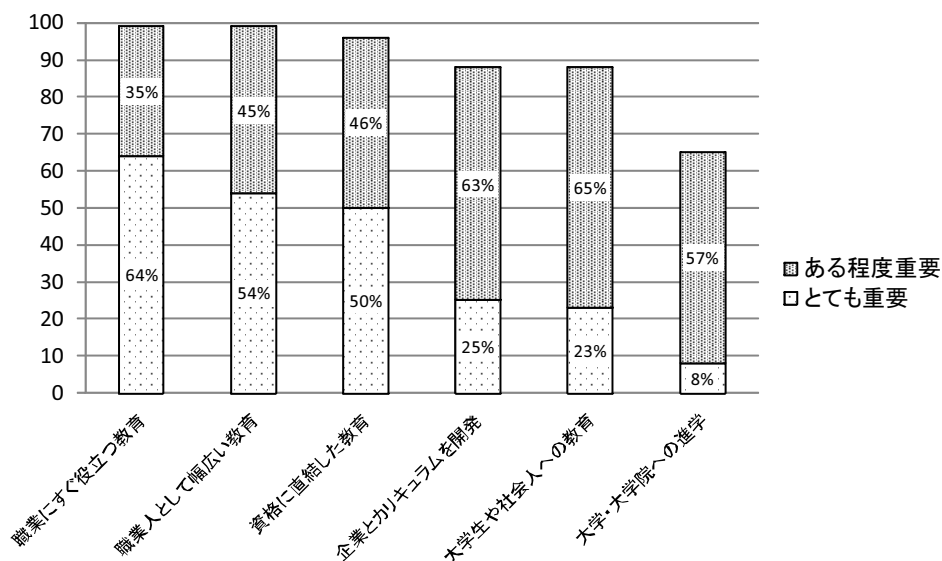


図 0-14 将来に対する期待

【参考文献】

- 安部恵美子（研究代表）（2007）『短期大学卒業者のキャリア形成に関するファーストステージ論的研究』平成 16 年度-平成 18 年度科学研究費補助金（基盤研究(B)(1)）研究成果報告書。
- インテージ（2008）『専門学校教育の評価に関する現状調査』（平成 19 年度専修学校教育等の運営改善に関する調査指導実践委託）。
- 小方直幸編（2009）『専門学校教育と卒業生のキャリア』高等教育研究叢書 103，広島大学高等教育研究開発センター。
- 短期大学基準協会（2007）『「短期大学ステークホルダー調査」調査研究報告書』。

第1章 専門学校卒業生の採用

三好 登
(国際基督教大学)

1. 研究の背景と目的

大卒者の採用をめぐることは、これまで多くの研究が蓄積されてきた。例えば、入試難易度の高い大学と企業とのリンケージを検証した丸山（1980, 1981a, 1981b）、大企業への初職入職の規定要因が1974年以前は父親の職業教育年数によって規定されていたが、1975年以降は偏差値によって規定されていることを示した濱中・荻谷（2000）、OB/OGによる推薦構造の相違が、そうした大学の威信と企業規模との顕在的な関係を支えていることを論じた荻谷ら（1993）、平沢（1995）等がそうである。

これらは何れも、企業規模と大学威信との関連に着目し、その構造を明らかにしようとしたものである。他の学歴卒者に比して大卒者は大企業に就職する可能性が高いが、その大企業への就職ルートは結果として全ての大卒者に開かれているわけではなく、大学威信によって分断されているというメッセージである。

専門学校を含めた非大学型の高等教育機関の採用研究は、管見の限り蓄積されてきたとはいえないが、大卒の採用研究が指摘してきた教育機関と企業の威信の対応は、非大学型の高等教育機関でも生じている可能性がある。その意味で、大卒の採用研究の知見を、非大学型の高等教育修了者の採用研究にも援用できる余地は残されている。

しかし、後述するように専門学校卒業生の就職先のコアは大企業ではない。卒業生の多くはいわゆる中小企業に採用されるのであって、誰が大企業に採用され、誰がそのルートに乗れないのかという「大企業モデル」を分析の基盤に据えるには限界がある。また、専門学校は偏差値のような顕在的な威信の指標を想定することが困難であることに加えて、職業教育機関である故、大卒者に比べると学校、分野と業種による結びつきも相対的に強い。このことは、専門学校卒者の採用研究においては、業種別の特性にも着目しながら「中小企業モデル」とも呼ぶべきものを構築する必要があることを示唆している。

以上の問題意識から、本章では、従業員規模と業種という基本属性に着目した記述的分析にとどまるが、昨年の卒業生調査では採用に関する考察が十分行えていないこともあり、専門学校卒業生に対する採用の実態を紹介する。第2節で専門学校卒業生の採用状況をみた上で、第3節で採用時の重視ポイントを明らかにする。

2. 専門学校卒業生の採用状況

専門学校卒業生の採用を行なっている企業の従業員の出身学歴構成をみると、高専・専門学校・短大卒が3割未満の企業が23.0%、3割以上5割未満が27.4%、5割以上7割未満が23.0%、7割以上が26.7%であり、非大学高等教育機関出身者が多くを占める企業もあれば、むしろ少数でしかない企業もある。

これを従業員規模別にみたものが図1-1、業種別にみたものが図1-2である。まず、従業員の出身学歴構成と規模との関係は明確である。従業員が29人以下の企業では、非大学高等教育機関出身者が7割を占める企業が6割にのぼるのに対して、1,000人以上の企業では、非大学高等教育機関出身者が3割未満にとどまる企業が逆に4割以上を占める。業種別では、非大学高等教育機関出身者の占める割合が高いのは、医療・福祉、生活関連サービス・娯楽業、低いのは、建設・製造業、情報・運輸通信業である。

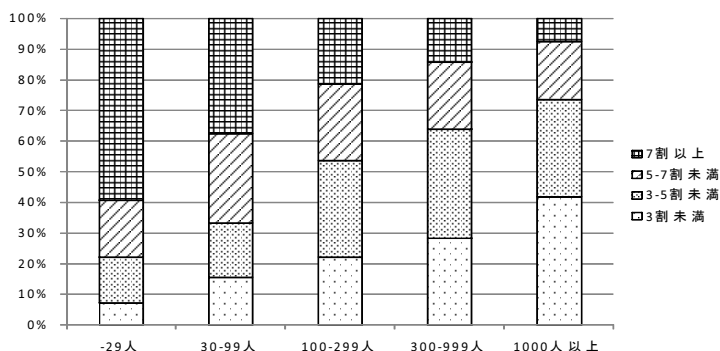


図1-1 非大学高等教育機関出身者の比率（規模別）

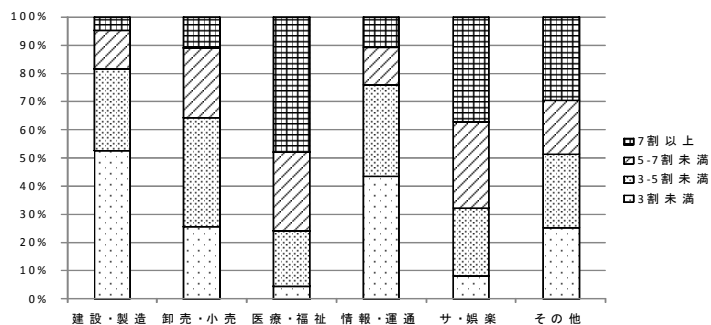


図1-2 非大学高等教育機関出身者の比率（業種別）

表 1-1 採用開始の理由と非大学高等教育機関卒の比率・従業員規模・業種

	(%)			
	専門学校独自の専門性	高卒の代替	高専・短大卒の代替	大卒の代替
非大学高等教育機関卒の比率*	*			*
3割未満	63.3	11.9	9.0	14.7
3-5割未満	79.1	3.6	6.4	8.6
5-7割未満	88.6	3.4	3.4	7.4
7割以上	86.5	3.9	4.8	3.9
規模	*			*
29人以下	86.9	5.6	4.7	6.5
30-99人	81.3	1.8	6.4	7.6
100-299人	80.8	6.9	6.4	7.4
300-999人	76.0	5.5	3.8	7.7
1000人以上	70.0	7.9	7.9	15.0
業種	*	*	*	*
建設・製造	72.4	13.8	7.3	10.6
卸売・小売	75.3	7.1	2.6	13.0
医療・福祉	81.1	0.0	5.0	3.0
情報・運通	72.3	6.0	8.4	13.3
サービス・娯楽	87.5	5.1	2.9	5.9
その他	80.0	3.6	12.7	10.0
計	78.7	5.5	5.9	8.6

専門学校卒業生の採用開始時期は、不明との回答者も2割と多く、以下では不明という回答を除いた上で算出した値を紹介する。全体では1980年代からが39.6%と最も多く、以下1990年代から(34.5%)、2000年代から(25.9%)と続く。規模別にみると、1,000人以上の企業は1980年代からの開始が多く(68.5%)、逆に29人以下の企業は2000年代からの開始が多い(47.5%)。大企業ほど、古くから専門学校卒業生の採用を行ってきたと考えられる。業種別にみると、卸売・小売業(50.0%)、建設・製造業(48.4%)、生活関連サービス・娯楽業(43.9%)、情報・運輸通信業(37.1%)、は1980年代からの開始が最も多く、医療・福祉は1990年代からの開始が最も多い(43.9%)。

専門学校卒業生の採用を開始した理由を非大学高等教育機関卒、規模、業種別にみたのが表1-1である。全体では、「専門学校独自の専門性に期待して始めた」が8割近くと多く、「高卒の代替として始めた」、「高専卒・短大卒の代替として始めた」、「大卒の代替として始めた」はいずれも1割未満である。ただし、「専門学校独自の専門性に期待して始めた」と回答した割合は、非大学高等教育機関出身者の割合が高い企業ほど高い。また従業員規模が小さい企業ほど、業種では生活関連サービス・娯楽業や医療・福祉で、専門学校卒独自の専門性への期待が高い。逆に、非大学高等教育機関出身者の割合が低い企業ほど、高卒や大卒の代替として専門学校卒業生の雇用を開始した企業が多く、業種では特に建設・製造業で高卒の代替として専門学校卒業生の雇用を開始した企業が多くなっている。

採用頻度は、「毎年採用している」が8割と多い。ただし、従業員規模による相違が明らかである。「毎年採用している」と回答したのは、1,000人以上の企業では93.8%に達するが、29人以下の企業では50.5%にとどまる。業種別では、「毎年採用している」と回答したのは、生活関連サービス・娯楽業(91.3%)が最も多く、以下、卸売・小売業(81.5%)、情報・運輸通信業

(81.2%)，医療・福祉 (77.5%)，建設・製造業 (66.7%) の順になっている。

最後に採用の形態をみると，正規雇用のみと回答した企業が 8 割，残りの 2 割は契約・派遣のみと両者の折衷型である。従業員規模による相違は明確でないが，正規雇用のみと回答した割合が高いのはむしろ 29 人以下の企業であった。業種別では，正規雇用をみの比率が相対的に低いのが，医療・福祉，生活関連サービス・娯楽業である。これらの業種では折衷型がそれぞれ 20.1% と多くなっている。

大企業では，専門学校卒業生の採用開始時期が早く，毎年採用を行っている割合も高いが，従業員の学歴構成からいえば，専門学校卒業生はコアを構成しているわけではない。そのためか，他の企業規模と比べて，特に正規雇用を重視した採用を行っているわけではないし，専門学校独自の専門性に期待して採用を開始したというわけでもない。これに対して，従業員規模が小さい企業，特に 29 人以下の企業では，専門学校卒業生の採用開始時期がやや遅く，毎年採用を行っているわけでもないが，専門学校卒業生が従業員の中でコアを構成しているケースも少なくないと考えられる。相対的にみれば，専門学校独自の専門性に期待して採用が開始されており，正規雇用を重視した採用も行われている。

従業員規模が大きく内部労働市場化している企業では，OJT を通じて一般訓練，特殊訓練を身につけていくことができるのに対して，従業員規模が小さく外部労働市場化している企業では，財政・時間的な余力が少ないため，専門学校独自の専門性に期待する傾向が強まると考えられる。業種でいえば，正規雇用をみの採用の比率は低いものの，後者の小規模企業の特徴を有しているのが医療・福祉である。逆に前者の特徴に近いのは，建設・製造業，卸売・小売業，情報・運輸通信業である。生活関連サービス・娯楽業は，採用開始時期が早く，採用頻度も高い一方，専門学校独自の専門性に期待する傾向も強く，加えて正規雇用をみの採用がさほど重視されていないという意味で，前者と後者の中間的な特徴を示している。

3. 採用時の重視ポイント

専門学校の何に期待して採用しているか

専門学校卒業生の採用を行っている企業が，採用にあたり重視していることをみると（5 段階評価の平均値），「人柄・性格」，「将来性」が最も高い。これらは仕事をしていく上では必ずことのできない要素ということであろう。ただし，「将来性」については本当にキャリアの将来展望と結びついているのかチェックする必要がある，この点については次章で触れる。職業教育という性格上重視度が高いと思われる「在学中に獲得した知識・技能」や「業種に直結する資格」，「出身学科」は，「在学中の成績」よりも重視度は高いものの，ある程度重視するという程度にとどまる。他方で「業種と関連する就労経験」や「出身学校」の重視度は低い（表 1-2）。

ここでいう「出身学校」を，大卒採用時にみられる大学の入試難易度や学校縁を介した企業とのリンケージの意味合いとして捉えてよいかどうかは議論を要するところだが，捉えられる

表 1-2 採用時に重視するもの

	人柄・性格	将来性	獲得した 知識・技能	業務直結の 資格	出身学科	成績	在学中の 就労経験	出身学校
規模			*	*	*		*	
29人以下	4.76	4.34	3.85	4.07	4.05	3.23	2.83	2.49
30-99人	4.64	4.23	3.66	3.73	3.70	3.16	2.52	2.39
100-299人	4.59	4.31	3.59	3.64	3.45	3.12	2.48	2.23
300-999人	4.57	4.13	3.46	3.36	3.43	3.09	2.32	2.26
1000人以上	4.63	4.24	3.42	3.39	3.24	3.15	2.19	2.19
業種		*		*	*	*	*	*
建設・製造	4.60	4.22	3.55	3.18	3.58	3.35	2.26	2.63
卸売・小売	4.61	4.27	3.49	3.49	3.18	3.18	2.43	2.32
医療・福祉	4.57	4.07	3.67	4.16	3.75	3.00	2.57	2.18
情報・運通	4.54	4.25	3.62	3.17	3.39	3.28	2.05	2.05
サービス・娯楽	4.75	4.43	3.48	3.72	3.41	3.13	2.85	2.17
その他	4.68	4.24	3.66	3.41	3.87	3.05	2.28	2.46
計	4.63	4.24	3.58	3.61	3.54	3.14	2.45	2.30

ことを前提に議論を進めると、「出身学校」の重視度が項目間で最も低いということは、大卒採用時にみられる大学の入試難易度や学校縁を介した企業とのリンケージが、専門学校卒業生の採用の際にはみられないことを示している。同じ高等教育機関の中にあっても、大卒労働市場と専門学校卒の労働市場とはその構造を異にしている。

従業員規模別にみると、まず明らかなのは、いずれの項目についても29人以下の企業が最も重視している点である。同様の傾向は30-99人の企業でも認められ、小規模の企業ほど全般的に採用時の重視度は高い。他方で、項目間の重視度の差に着目すると、1,000人以上の大企業では、「人柄・性格」と「将来性」を相対的に重視する傾向にある。専門学校卒者に対する教育・訓練システムが大企業ほど充実しているか否かは検討する必要があるが、大企業では職業教育的な側面への期待が相対的に低い反面、訓練可能性的な側面をより重視しているといえるかもしれない。

業種別にみると、どの業種でも「人柄・性格」、「将来性」の重視度は高く、これらを前提に他の項目も重視するという構造になっている。ただし、「将来性」に対しては、生活関連サービス・娯楽業が特に重視している。『潜在能力重視型採用』といってよいかもしれない。逆に医療・福祉は重視度が相対的に低めである。他方で医療・福祉は、「出身学科」や「在学中に獲得した知識・技能」を最も重視している。「業種に直結する資格」の重視度も高く、学んだ内容と業務が最も密接に関連する分野であり、『実学重視型採用』といえる。「出身学科」や「在学中に獲得した知識・技能」に対する重視度が相対的に低いのは卸売・小売業で、『非実学型採用』である。また、建設・製造業や情報・運輸通信業では、「業種に直結する資格」、「業種と関連する就労経験」の重視度が他よりも低い。他方で建設・製造業では「在学中の成績」、「出身学校」を他の業種よりも重視する傾向にあり、『学力・実績関係重視型採用』とである。

採用時における資格の位置づけ

最後に、採用という文脈で企業にとっての資格の意義を改めて考察しておきたい。「業務に直結する資格」は、規模でいえば特に従業員が29人以下の企業で重視され、業種でいえば医療・

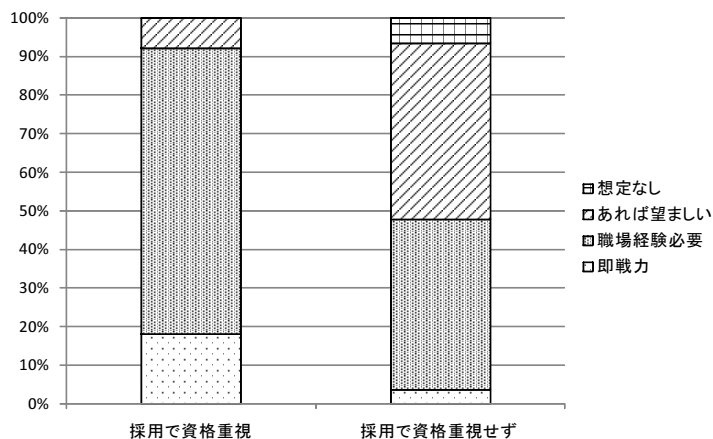


図 1-3 採用時の資格の重視度別にみた資格の実質的意義

福祉で最も重視度は高かった。他方で、建設・製造業や情報・運輸通信業では、5段階評価において重視しているに該当する4または5の回答者の割合が過半数に満たない。

この「業務に直結する資格」を、各企業はどういう位置づけで考えているのだろうか。最も回答が多かったのは「業務施行上不可欠だが職場経験が必要」の60.4%である。「業務遂行上不可欠で即戦力」との回答は12.0%に過ぎず、「業務上あった方が望ましい」(24.6%)という回答を大きく下回る。資格の機能は、職場での経験を積むことが前提という基礎部分であって、即戦力的な意味合いでない。また、ないよりはあった方がよいという程度にしか考えていない企業も少なくない。

もう少し詳細な実態に迫るため、「業務に直結する資格」を重視すると回答した企業（5段階評価の4または5と回答）と重視しないと回答した企業（1から3と回答）に分けて検討した（図1-3）。採用時に資格を重視する企業ほど、資格に対する実質的期待は大きい。ただし、「業務遂行上不可欠で即戦力」と回答したのは18.0%で、「業務施行上不可欠だが職場経験が必要」(73.9%)が圧倒的に多い。資格を最も重視していた医療・福祉でも、「業務遂行上不可欠で即戦力」は20.9%にとどまる。他方で、採用時に重視しないと回答した企業では、「業務上あった方が望ましい」が45.7%と多い。もっとも「業務施行上不可欠だが職場経験が必要」も44.1%であり、採用時には重視しないけれども、資格に対してある程度期待していることがわかる。採用時に資格の重視度が最も低かった建設・製造業、情報・運輸通信業でも、それぞれ58.9%、54.8%が「業務施行上不可欠だが職場経験が必要」と回答している。

採用における重視度の規定要因

これまでの議論を改めて確認するため、非大学高等教育機関卒の比率、規模、業種を説明変数として、採用時の重視項目ごとに回帰分析を行った（表1-3）。

他の変数をコントロールした上でも相対的にいえることはまず、いずれの項目も規模が小さい企業ほど重視しているということである。標準偏回帰係数の値に着目すると、特に29人以下の企業で、「業種と関連する在学中の就労経験」が重視される傾向にある。また、規模や業種を問わず、非大学高等教育機関卒の比率が多い企業では、「業種に直結する資格の取得状況」や「出身学科」をより重視した採用を行う傾向にある。

他方で、非大学高等教育機関卒の比率や規模をコントロールしても、建設・製造業、卸売・小売業、情報・運輸通信業では「在学中の成績」を重視する傾向にあり、その傾向は特に建設・製造業で該当する。また「業種に直結する資格の取得状況」、「業種と関連する在学中の就労経験」といった業種との関係をより重視するのは、卸売・小売業、医療・福祉、生活関連サービス・娯楽業で、資格は特に医療・福祉で、就労経験は特に生活関連サービス・娯楽業で重視される傾向が強い。生活関連サービス・娯楽業はまた、「人柄・性格」や「将来性」を重視する傾向がここでも伺える。業種については、先ほど仮説的に提示した、『潜在能力重視型採用』『実学重視型採用』『非実学型採用』『学力・実績関係重視型採用』の四類型の存在が改めて確認されたといえる。

4. まとめ

本章では、専門学校卒業生の採用状況と採用時に重視されていることについてみてきた。まず専門学校卒業生の採用については、大きく2つのパターンが確認された。1つは、専門学校独自の専門性に期待して採用を始めているものの、正規雇用のみでなく正規雇用と契約・派遣との折衷型による採用も行っているパターンで、非大学高等教育機関出身者の割合が多く、規模の小さい企業、また、医療・福祉、生活関連サービス・娯楽業が該当する。もう1つは、古くから専門学校卒業者を高卒や大卒の代替として採用し始め、毎年しかも正規雇用を中心に採用を行っているパターンで、非大学高等教育機関出身者の割合が少なく、規模の大きい企業、また建設・製造業や情報・運輸通信業が該当する。

次に採用時の重視項目については、大きく4つのパターンが確認された。第1に、将来性を重視する『潜在能力重視型採用』で、生活関連サービス・娯楽業が該当する。第2に、学科や学んだ知識・技能や資格を相対的に重視する『実学重視型採用』で、医療・福祉が該当する。第3に、医療・福祉と対局にある『非実学型採用』の卸売・小売業、そして第4に、出身校や学力を相対的に重視する『学力・実績関係重視型採用』で、特に建設・製造業が該当する。ただし、ここでいう出身校は、他の項目に比べればそれほど重視度が高いわけではなく、大卒者の採用研究で着目してきた大企業－大学威信対応モデルとは性格を異にしている。

最初に述べたように、専門学校卒業生の採用をめぐる一般的な分析枠組みは、必ずしも構築されていない。採用や採用時の重視項目について、規模別、業種別の特徴を丹念に読み解くことで、いくつかのパターンの存在を仮説的には提示できたが、いわゆる専門学校に固有の「中

表 1-3 非大学高等教育機関卒の比率・規模・業種と採用時の重視項目の重回帰分析

	出身学科			出身学校			在学中の成績			業種に直結する資格の取得状況		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
(定数)	3.45	0.19		2.45	0.16		3.05	0.14		3.04	0.15	
非大学高等教育機関卒の比率	0.07	0.02	0.13 ** (2.89)	-0.02	0.02	-0.04 * (0.88)	-0.01	0.02	-0.02 (0.50)	0.08	0.02	0.18 ** (4.32)
規模（29人以下）	0.39	0.18	0.09 ** (2.24)	0.33	0.15	0.10 ** (2.29)	0.19	0.13	0.07 * (1.55)	0.17	0.14	0.05 * (1.24)
規模（30～99人）	0.15	0.15	0.04 * (1.01)	0.20	0.12	0.07 ** (1.64)	0.07	0.11	0.03 * (0.68)	-0.02	0.12	-0.01 (0.17)
規模（300～999人）	0.07	0.15	0.02 (0.45)	0.02	0.12	0.01 (0.14)	-0.04	0.10	-0.02 (0.42)	-0.18	0.11	-0.06 * (1.57)
規模（1000人以上）	-0.04	0.16	-0.01 (0.23)	-0.05	0.14	-0.02 (0.39)	-0.02	0.12	-0.01 (0.21)	0.03	0.13	0.01 (0.26)
建設・製造	-0.11	0.19	-0.03 (0.58)	0.22	0.16	0.07 * (1.41)	0.33	0.14	0.12 ** (2.41)	0.02	0.15	0.01 (0.12)
卸売・小売	-0.43	0.18	-0.12 ** (2.38)	-0.05	0.15	-0.02 (0.32)	0.24	0.13	0.09 ** (1.85)	0.32	0.14	0.11 ** (2.25)
医療・福祉	-0.30	0.17	-0.09 ** (1.75)	-0.30	0.14	-0.11 ** (2.15)	-0.07	0.12	-0.03 (0.58)	0.58	0.13	0.21 ** (4.30)
情報・運通	-0.37	0.21	-0.08 ** (1.81)	-0.41	0.17	-0.11 ** (2.38)	0.22	0.15	0.07 * (1.48)	-0.16	0.16	-0.04 * (0.95)
サービス・娯楽	-0.53	0.18	-0.14 ** (2.89)	-0.27	0.15	-0.09 ** (1.73)	0.08	0.13	0.03 (0.63)	0.18	0.15	0.06 * (1.23)
R ²	0.03 **			0.02 **			0.01 **			0.11 **		
D.W.	1.84			2.02			2.12			1.78		

	業種と関連する在学中の就労経験			在学中に獲得した知識や技能			人柄・性格			将来性		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
(定数)	2.32	0.16		3.60	0.14		4.56	0.09		4.34	0.12	
非大学高等教育機関卒の比率	-0.02	0.02	-0.04 * (0.90)	0.01	0.02	0.03 * (1.33)	0.02	0.01	0.06 * (1.33)	-0.01	0.01	-0.02 (0.50)
規模（29人以下）	0.39	0.14	0.12 ** (2.75)	0.26	0.12	0.09 ** (2.11)	0.17	0.09	0.09 ** (2.00)	0.05	0.11	0.02 (0.50)
規模（30～99人）	0.09	0.12	0.03 * (0.77)	0.08	0.11	0.03 * (0.76)	0.06	0.07	0.04 * (0.85)	-0.03	0.09	-0.01 (0.31)
規模（300～999人）	-0.16	0.12	-0.06 * (1.32)	-0.11	0.10	-0.05 * (1.06)	-0.02	0.07	-0.01 (0.24)	-0.22	0.09	-0.11 ** (2.51)
規模（1000人以上）	-0.19	0.13	-0.06 * (1.48)	-0.13	0.12	-0.05 * (1.08)	0.05	0.08	0.02 (0.57)	-0.16	0.10	-0.07 * (1.60)
建設・製造	0.08	0.15	0.02 (0.50)	-0.08	0.14	-0.03 * (0.58)	-0.04	0.09	-0.02 (0.41)	-0.03	0.12	-0.01 (0.27)
卸売・小売	0.32	0.15	0.11 ** (2.19)	0.03	0.13	0.01 (0.20)	-0.05	0.09	-0.03 (0.54)	0.07	0.11	0.03 (0.60)
医療・福祉	0.28	0.14	0.10 ** (2.02)	-0.07	0.12	-0.03 (0.59)	-0.14	0.08	-0.09 ** (1.63)	-0.17	0.10	-0.09 * (1.62)
情報・運通	-0.15	0.17	-0.04 * (0.93)	0.00	0.15	0.00 (0.02)	-0.12	0.10	-0.05 * (1.16)	0.01	0.13	0.00 (0.08)
サービス・娯楽	0.61	0.15	0.20 ** (4.11)	-0.20	0.13	-0.08 * (1.54)	0.06	0.09	0.03 * (0.68)	0.20	0.11	0.09 ** (1.80)
R ²	0.04 **			0.01 **			0.01 **			0.01		
D.W.	1.98			2.03			1.87			2.05		

注) * $p<0.05$ ** $p<0.01$, 下段（括弧内）は t 値, R²は自由度調整済み

小企業モデル」にまで昇華させたとはいえない。そのためには、いくつかのさらなる作業を必要とする。1つの方向は、専門学校卒業生の就職活動に関するデータも収集し、今回の企業調査の結果とつきあわせながら解釈の精度を高め、「中小企業モデル」ともいべきモデルの存在の有無も含めて、一般化の方向を探るというものである。もう1つは、採用後のキャリアの展望や専門学校教育に対する評価という、本報告書の2章や3章で扱われる内容も含めて俯瞰しつつ、本章で明らかにされた専門学校卒業生の採用パターンが持つ意味合いを批判的に検討していくことである。

【参考文献】

- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康（1993）「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』32 巻，89－118 頁。
- 濱中義隆・荻谷剛彦（2000）「教育と職業のリンケージ労働市場の分節化と学歴の効用」近藤博久編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会，79－103 頁。
- 平沢和司（1995）「就職内定企業規模の規定メカニズム－大学偏差値と OB 訪問を中心に」荻谷剛彦編『大学から職業へ－大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』高等教育研究叢書 31，広島大学大学教育研究センター，57－68 頁。
- 丸山文裕（1980）「大学生の職業アスピレーションの形成過程－チャーター理論による大学の効果分析」『名古屋大学教育学部紀要』第 27 巻，239－249 頁。
- 丸山文裕（1981a）「大学生の就職企業選択に関する一考察」『教育社会学研究』第 36 集，101－111 頁。
- 丸山文裕（1981b）「大学のチャーターリング効果に関する一考察」『IDE』No.219，72－80 頁。

第2章 専門学校卒業生の処遇と初期キャリア

李 敏
(広島大学)

この章では、専門学校卒業生の処遇に着目し、初期キャリアパスを規定する要因を分析する。

1. 中小企業と専門学校卒業生の採用

前章で指摘したように、大企業への就職は大卒者が多いのに対して、専門学校卒業生の就職先のコアは中小企業である。このことは、全国調査からも確認される。2007年の15-34歳の正社員の最終学歴調査をみると、中小企業においては、専門学校・短大・高専の卒業生が、高卒者に次いで多い。一方、中小企業における大卒者の比率は22%であるのに対し、大企業におけるそれは2倍の46%である(図2-1)。1章では、中小企業が専門学校卒業生を多く採用する理由について、とりわけ規模の小さい企業ほど専門学校の専門性に多く期待していることが明らかとなった。専門学校卒業生は、独自の専門性をもって、中小企業の中堅的な存在となることが期待されているのである。

しかし、一口に中小企業といっても、従業者数が299人以下の企業を指しており、その中で従業員の採用、待遇、育成などの面は多様であることが十分予測される。また現実には、日本企業の9割以上が、常用雇用者が29人以下の小企業である¹⁾。そのため、中小企業における専門学校卒業生の処遇を考察するには、以下の2点を究明する必要がある。

第1に、専門学校卒業生の分化。ここでいう分化とは、主として企業規模や業種による、処遇やキャリアの差異を指す。昨年行った卒業生調査においては、専攻や性別によって卒業後の初期キャリアが大きく異なっていた。企業調査においても同様の結果が見られるかを検証する。第2に、中小企業の中でも特に従業員が29人以下の企業に着目して、より具体的に考察する。

前章では、専門学校の卒業生の採用が、企業の規模や業種によって分化していることが示された。前章とは異なる方法で、そのデータを改めて確認しておく。

従業員の学歴を見ると、企業規模が小さいほど、非大学型高等教育機関の卒業生を多く雇用する傾向がある(図2-2)。特に従業員が29人以下の企業の場合、その比率は69%に達している。本調査は、専門学校卒業生の採用実績がある企業を対象に実施しているため、非大学型高等教育機関卒の従業員の比率が全国調査より多くなっている。一方、企業規模が大きくなるほど、大卒者と高卒以下の従業員が多く、とりわけ300人以上の大企業においては、4割以上の従業員が大卒である。大企業では、学歴によって従業員に対する期待が明確に異なり、待遇、育成、

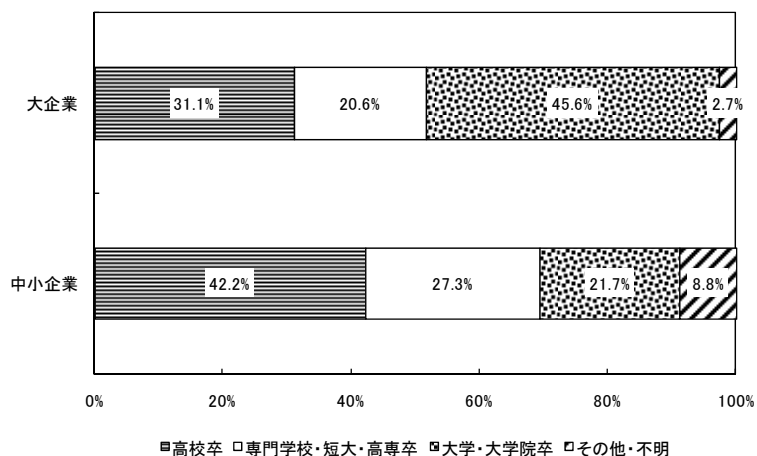


図 2-1 規模別正社員の最終学歴 (15～34 歳, 2007 年)

出所：2009 年版『中小企業白書』 <http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h21/h21/index.html> (2009 年 12 月 6 日アクセス)

- (注) 1. 「正社員」とは、上記調査における「常雇」かつ「正規の職員・従業員」を指す。
 2. 非一次産業のみ集計（「官公庁など」、「その他の法人・団体」を除く）。
 3. 従業者数 299 人以下（卸売業、サービス業は 99 人以下、小売業、飲食店は 49 人以下）の企業を中小企業、従業者数 300 人以上（卸売業、サービス業は 100 人以上、小売業、飲食店は 50 人以上）の企業を大企業とする。

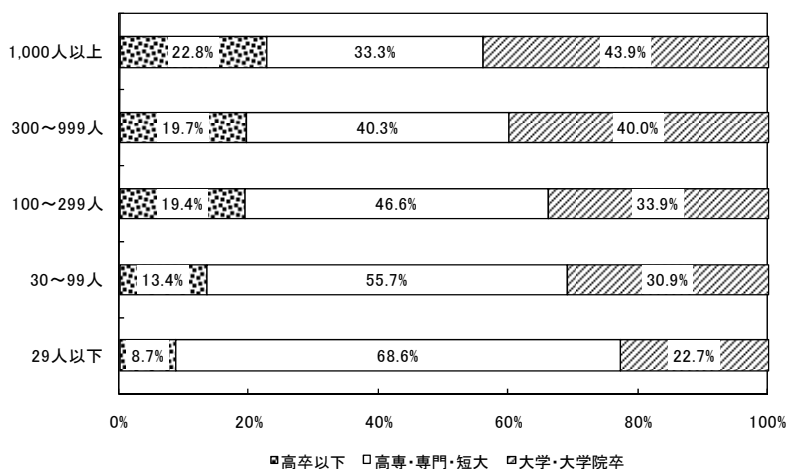


図 2-2 規模別従業員の学歴

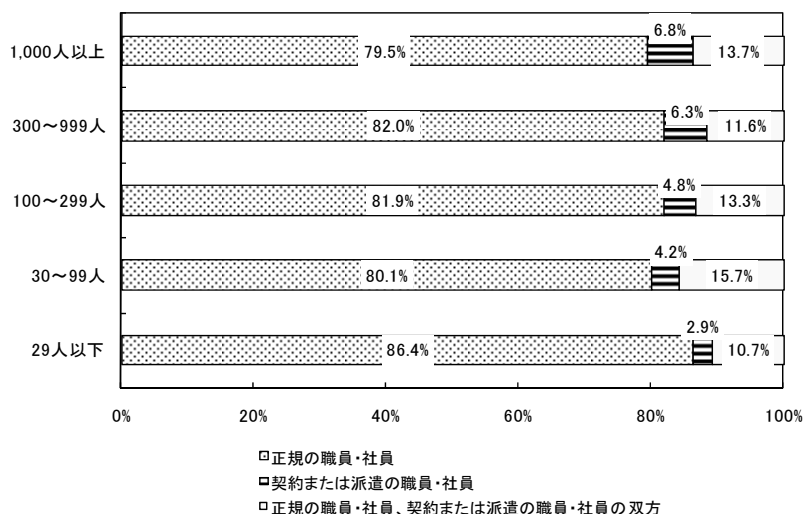


図 2-3 規模別従業員の採用形態

キャリアなどの面での相違や格差がある程度固定化する可能性がある。これに対して、非大学型高等教育機関の卒業生を多く採用する小企業では、専門学校卒業生の将来にわたるキャリアが相対的に確立しており、学歴間の格差も大企業より小さいことが予想される。

従業員の採用形態を見ると、むしろ大企業の方が非大学型高等教育機関の卒業生の非正規雇用は多い（図 2-3）。29 人以下の企業の 86%が、専門学校卒業生を正社員している。第 1 章で触れたように、大企業は専門学校独自の専門性に期待して採用を開始したわけではない。大企業よりもむしろ小企業の方が、専門学校卒業生を重要な戦力として雇用している一面がうかがえる。

企業の採用方針が異なれば、従業員に対する職業訓練、待遇、昇進などの面でも差が生じる。またそれは、専門学校卒と他の学歴卒との処遇の相違というだけでなく、専門学校卒業生の中でも処遇の分化が生じ得ることを意味する。この点を確認するために、続く 2 節では、専門学校卒業生に対する研修・訓練の方法、3 節では入職時及び採用 5 年後の年収、4 節では採用後 5-7 年目くらいまでの専門学校卒業生のキャリアパス、5 節では採用して 5 年目くらいまでの離職率を、それぞれ業種別、規模別に分析する。さらに 5 節では離職率の規定要因についても考察を行う。

2. 専門学校卒業生に対する研修・訓練

図 2-4 と図 2-5 は、企業が専門学校卒業生に対して実施する研修・訓練の状況を示している。

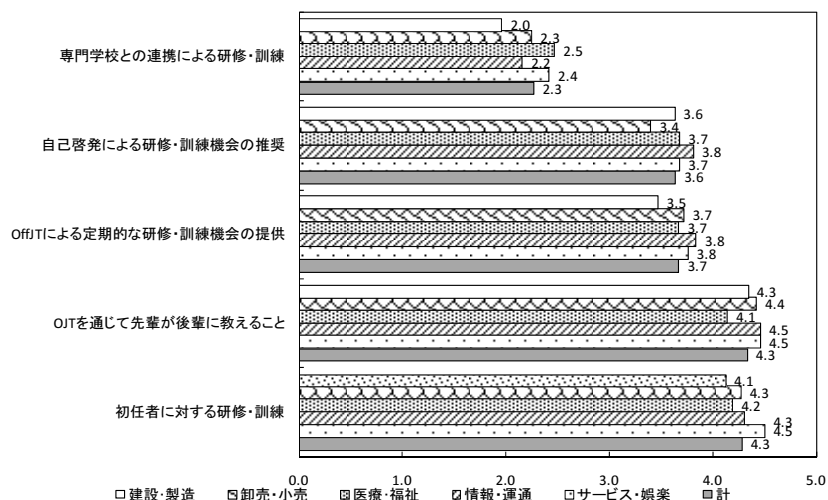


図 2-4 専門学校卒業生に対する研修・訓練（業種別）

図中の数値は、各研修・訓練の内容に対する企業の5段階評価の平均値である。各項目の一番下には全体の平均値を挙げており、それより値が高いか低いかによって、企業の研修・訓練の特色を抽出することにする。

まず、全体の状況を見ると、各企業が力を注いでいる研修・訓練は、「OJT」（4.33）及び「初任者に対する研修・訓練」（4.3）である。「OffJT」の機会の提供（3.7）や「自己啓発」（3.6）の利用は、これらよりやや劣るものの、ある程度積極的に用いられている。一方、「専門学校との連携」による研修・訓練に対する評価はわずか2.3であり、その利用度はまだ低い。今回はその理由まで検証できないが、企業が実施する研修・訓練で足りているという解釈と、専門学校の再教育機能に期待してはいるが、その水準に達していないという解釈の2つを想定し得る。

業種別に見ると、各研修・訓練の方法に大きな差はないものの、建設・製造業では、「OJT」以外のすべての項目に対する評価が平均値より低い。第3章でも指摘されるように、企業調査の場合、人事担当者に聞くか現場・部門担当者に聞くかで意見が異なる可能性があるため、建設・製造業では、他企業と比べ、専門学校卒業生に対する研修・訓練が充実していないという結論までくだすことはできない。また、建設・製造に就職した専門学校卒業生がすぐに職場の仕事に対応できる、つまり即戦力が高いという解釈もできないことはない。卸売・小売業、情報・運輸通信業、生活関連サービス・娯楽業は、伝統的な「OJT」、初任者に対する研修・訓練、「OffJT」を多用している。一方、医療・福祉は、「自己啓発」のほか、「専門学校との連携」という方法も他の業種より力を入れていることが読み取れる。

規模別に見ると、従業員規模の大きい企業ほど、「OJT」などの伝統的な企業内部の訓練方法を多く採用している。第1章で述べたように、大企業では企業内訓練が充実しているために、

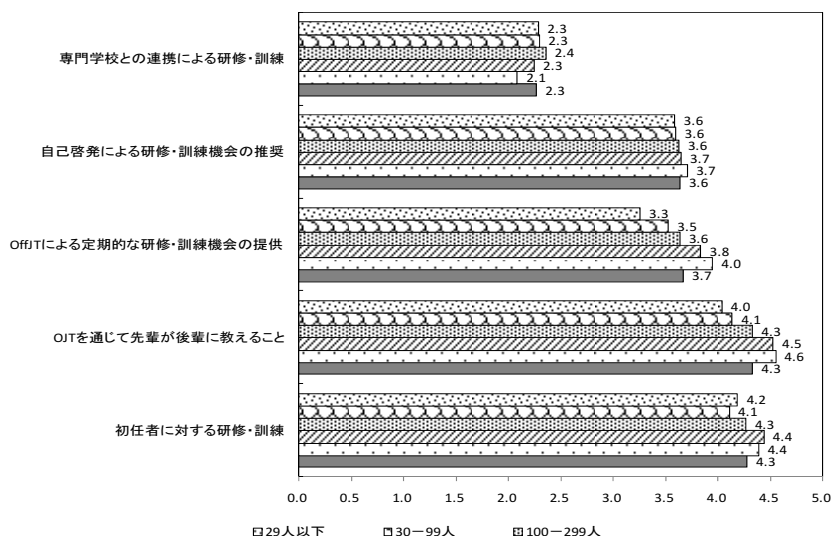


図 2-5 専門学校卒業生に対する研修・訓練（規模別）

専門学校卒業生の専門性に対する期待が低く、訓練可能性的な側面をより重視している。また、水準は低いものの、299 人以下の中小企業の方が「専門学校との連携」に力を入れている。相対的に内部で一貫した訓練システムが構築しにくい中小企業では、将来的に見れば専門学校との連携の可能性がより高い。

3. 年収の変化

表 2-1 と表 2-2 は専門学校卒業生の初任給と採用後 5 年目の年収をそれぞれ業種別、規模別に見たものである。グレーの項目は、平均値を代表する「合計」より高い数値のことである。全体的には、入職時と比べて 5 年目の年収が押し並べて 50 万-100 万円の幅で増加している。ただ、業種別にはやや異なる傾向が見られる。例えば、初任給が高かった情報・運輸通信業と医療・福祉では、5 年後も依然として年収をリードしている。一方、新卒時の年収が最も低かった生活関連サービス・娯楽業では、5 年後もその低位水準から脱出できていない。生活関連サービス・娯楽業の年収の低さは、非正規雇用率の高さとも関係があるだろう。建設・製造業と卸売・小売業の年収は、ずっと中位の水準を維持している。企業の担当者に尋ねた年収の額は、過大評価されている可能性も否定できない。ただし、卒業生調査から得られた結果とほぼ類似した傾向にある。つまり、情報・運輸通信業に卒業生を送り出す「工業」専攻の卒業生の年収は高く、増加の幅も大きかった。これに対し、生活関連サービス・娯楽業関係の仕事に多く従事する「衛生」専門の卒業生の年収は、終始下位の水準にとどまっていた。

規模別に見ると、新卒時の年収は、企業規模が大きいほど高い。5 年目ではやや変化するも

表 2-1 年収の変化（業種別）

業種								合計
建設・製造	卸売・小売	医療・福祉	情報・運通	サービス・娯楽	その他			
新卒者の年収（諸手当・税込み）＊								
(N)	123	161	205	84	140	113	826	
- 149万円	0.0	0.0	1.0	0.0	0.7	0.0	0.4	
150 - 199万円	3.3	7.5	2.9	1.2	21.4	7.1	7.4	
200 - 249万円	35.0	37.3	29.3	31.0	46.4	34.5	35.5	
250 - 299万円	48.0	42.2	38.5	36.9	27.9	43.4	39.3	
300 - 349万円	13.0	11.2	21.5	23.8	3.6	11.5	14.0	
350 - 399万円	0.8	1.9	6.3	3.6	0.0	2.7	2.8	
400万円以上	0.0	0.0	0.5	3.6	0.0	0.9	0.6	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
採用後5年目の年収（諸手当・税込み）＊								
(N)	123	152	194	80	136	104	789	
150 - 199万円	0.0	0.7	0.0	0.0	0.7	0.0	0.3	
200 - 249万円	4.1	4.6	4.6	2.5	9.6	3.8	5.1	
250 - 299万円	25.2	22.4	25.3	12.5	35.3	21.2	24.6	
300 - 349万円	39.0	42.1	35.6	23.8	44.9	39.4	38.3	
350 - 399万円	26.8	21.1	21.6	36.3	6.6	21.2	21.2	
400万円以上	4.9	9.2	12.9	25.0	2.9	14.4	10.6	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

表 2-2 年収の変化（規模別）

従業員規模							合計
29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上			
新卒者の年収（諸手当・税込み）＊							
(N)	109	177	211	186	141	824	
- 149万円	2.8	0	0	0	0	0.4	
150 - 199万円	15.6	4.5	10.9	3.8	3.5	7.3	
200 - 249万円	40.4	37.9	34.6	33.3	31.9	35.3	
250 - 299万円	30.3	44.1	37.9	43.5	39.7	39.8	
300 - 349万円	10.1	11.9	11.4	16.7	19.1	13.8	
350 - 399万円	0.9	1.1	4.7	2.7	3.5	2.8	
400万円以上	0	0.6	0.5	0	2.1	0.6	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
採用後5年目の年収（諸手当・税込み）＊							
(N)	104	169	199	178	137	787	
150 - 199万円	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.3	
200 - 249万円	13.5	3.0	5.5	3.4	2.9	5.1	
250 - 299万円	25.0	28.4	25.1	27.0	14.6	24.4	
300 - 349万円	31.7	40.2	36.2	38.8	43.1	38.2	
350 - 399万円	22.1	18.3	23.6	20.2	22.6	21.3	
400万円以上	7.7	10.1	8.5	10.7	16.8	10.7	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

の、基本的な構造は維持されている。ただし、各段階の収入の平均値と比較した場合、規模別で異なる分布も現れている。従業員が 1,000 人以上及び 300-999 人の大企業は、新卒時と 5 年目の 2 時点で、いずれも所得の中・上位水準を占めている。従業員が 30-99 人規模の企業は、引き続き中位の水準を維持している。新卒時の年収が最も低かった従業員が 29 人規模の企業においては、5 年後も全体的に年収は低い。ただし、そこには分化も認められる。採用後 5 年目で年収が 200-249 万円台と低い水準の企業が 14%もあり、平均より 9%も高い。他方で、年収が 350-399 万円台の企業も 22%あり、平均の 21%より若干高い。なぜこのような分化が認められ

るのか。企業の規模と業種以外に、採用後の処遇となんらかの関係があるのだろうか。この原因に迫るため、次節では卒業生のキャリアパスを中心に考察する。

4. 専門学校卒業生のキャリアパス

表 2-3 と表 2-4 は、採用後 5-7 年程度の専門学校卒業生のキャリアパスに関する各項目に対して、企業担当者が「よくあてはまる」と回答した割合である。前節と同じく、グレーになった部分は、平均値より高い項目を指す。

表 2-3 採用後 5～7 年目までのキャリアパス（業種別）

	業種						合計
	建設・製造	卸売・小売	医療・福祉	情報・運通	サービス・娯楽	その他	
より高度な業務に従事するようになる	58.6	69.1	58.7	70.6	65.5	64.9	63.9
1つの専門性をより深める業務を経験する	38.3	32.1	29.8	32.9	32.4	38.7	33.5
専門性に関連したいくつかの業務を経験する	55.5	48.1	48.6	58.8	53.2	56.8	52.5
幅広い業務を経験する	41.4	49.4	52.9	44.7	56.1	50.5	49.8
部下を持ち、指導する立場になる*	57.8	71.0	72.1	74.1	78.4	58.6	69.1
役職に就き、それにみあった処遇もなされるようになる*	23.4	34.6	37.5	36.5	46.8	30.6	35.3

表 2-4 採用後 5～7 年目までのキャリアパス（規模別）

	従業員規模					合計
	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	
より高度な業務に従事するようになる***	68.3	53.4	66.0	65.4	71.2	64.4
1つの専門性をより深める業務を経験する	31.7	28.7	32.5	39.3	34.2	33.5
専門性に関連したいくつかの業務を経験する	49.0	48.3	51.4	54.5	56.2	52.0
幅広い業務を経験する	54.8	50.0	46.7	50.8	51.4	50.2
部下を持ち、指導する立場になる	71.2	68.5	72.2	72.3	63.7	69.8
役職に就き、それにみあった処遇もなされるようになる	37.5	34.8	39.2	30.9	36.3	35.6

全体の傾向としては、「部下を持つ」「より高度な業務に従事する」の割合が高く、いずれも6割を超えている。経験した業務の内容については、「1つの専門性をより深める業務」（33%）よりも、「専門性に関するいくつかの業務」（52%）と「幅広い業務」（50%）を経験すると回答した企業が多い。ただし、「役職に就く」と回答したのは35%にとどまる。専門学校卒業生の少なからぬ層が、就職して数年後には、より高度な業務に就き、責任のある仕事を任されている。その中の一部では、専門的な業務の高度化が生じるが、どちらかといえば専門に関連した業務や幅広い業務を担当する傾向にある。

業種別に見ると、建設・製造業では「1つの専門性をより深める業務」「専門に関連した業務」を経験するとの回答が平均より多い。ただし、指導する立場にたつ卒業生は少ない。今回調査対象とした建設・製造業において、大学・大学院卒の従業員は全体の40%を占めるのに対し、専門学校などの非大学型高等教育機関の卒業生は29%しかない（表省略）。従って、専門学校卒業生にとっては、管理職に就くためのルートが必ずしも用意されていない可能性がある。一方、非大学型高等教育機関の卒業生を多く採用している卸売・小売業（40.1%）、医療・福祉（62.5%）、生活関連サービス・娯楽業（60.2%）においては、卒業生が「部下を持つ」や「役職に就く」と回答した割合が平均より高い。業務自体の特性に加えて、マネジメントの仕事にも関わることも作用してか、これらの企業では「幅広い業務」を経験する比率も高い。一方、専門性の高い情報・運輸通信業では、卒業生が「専門性に関連した業務」を経験する比率が高い。

規模別に見ると、従業員が300人以上の企業の方が、ほとんどすべての項目で平均を上回っている。学歴間のキャリアルートの相違が明確な可能性が高いとはいえ、相対的にはキャリアの体系が用意されているということだろうか。ただし、29人以下の企業の回答も注目される。なぜならば、より高度、しかも幅広い業務に従事するようになり、指導や管理する立場についての割合も平均より高いからである。専門学校卒業生のキャリアパスにはいくつかの類型が想定されるが、ここでの回答が、彼ら・彼女らの活用を明確に意識していることの現れだとすれば、従業員が29人以下の小企業では、専門学校卒業生の活用が真剣に考えられていることになる。小規模企業でも新卒時から就職後5年目にかけて年収の増加が見られたのは、この点を反映した結果であろう。

5. 離職の状況とその規定要因

調査対象企業における採用後5年目までの専門学校卒業生の離職率は、ほとんど離職しないという比率と5割以上が離職したという比率はいずれも15%である。3割程度が離職したと回答した企業は23%でやや高い。離職の理由は様々であろうし、企業調査から離職理由を検証することも困難だが、ほとんどが離職しない企業から半数が離職してしまう企業まで幅広く分布しており、専門学校卒業生の就職後のキャリアもまた多様であることが確認できる。

どのような業種に就職すれば安定的なキャリアを得られ、逆に離職せざるを得ないのか、表2-5はその回答のきっかけを与えてくれる。離職率が低いのは建設・製造業及び情報・運輸通信業であり、逆に高いのは卸売・小売業と生活関連サービス・娯楽業である。これまで見てきたように、また卒業生調査でも確認されたように、前者では正規雇用比率と年収が高いのに対し、後者では非正規雇用比率が高く年収も少なく、これが恐らく業種間の異なる離職を引き起こした原因の1つと推察される。

規模別に見ると、大企業では2-3割の回答に集中しているのに対し、中小企業の回答は高い

離職率と低い離職率の両方に分化している。特に 29 人以下の企業においては、「5 割以上が離職する」という回答が 33%を占める一方で、「ほとんど離職はない」という回答も 24%にのぼり、両極への分化傾向が目立つ。なお、「ほとんど離職しない」「1 割程度」と回答した割合を合計すると、その値は規模の大きい企業のほうが低く、中小企業の方が専門学校卒業生の継続就業者がむしろ多い。

表 2-5 採用して 5 年目くらいまでの離職率（業種別）

	業種						合計
	建設・製造	卸売・小売	医療・福祉	情報・運通	サービス・娯楽	その他	
(N)	124	159	209	84	137	112	825
ほとんど離職はない	28.2	9.4	13.4	23.8	3.6	18.8	15.0
1割程度	13.7	15.7	17.2	31.0	10.2	17.0	16.6
2割程度	21.0	13.8	15.3	20.2	18.2	19.6	17.5
3割程度	21.0	32.7	23.9	17.9	20.4	17.9	23.2
4割程度	8.1	15.7	12.4	3.6	23.4	10.7	13.1
5割以上が離職する	8.1	12.6	17.7	3.6	24.1	16.1	14.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表 2-6 採用して 5 年目くらいまでの離職率（規模別）

	従業員規模*					合計
	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	
(N)	109	175	211	186	143	824
ほとんど離職はない	23.9	18.3	14.7	9.1	13.3	15.2
1割程度	10.1	17.7	19.4	20.4	9.1	16.3
2割程度	6.4	14.9	20.9	21.5	18.9	17.5
3割程度	13.8	19.4	20.4	23.1	39.9	23.3
4割程度	12.8	13.7	12.8	15.6	10.5	13.2
5割以上が離職する	33.0	16.0	11.8	10.2	8.4	14.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

最後に、離職率という指標を通して、専門学校卒業生の初期キャリアに分化が生じるメカニズムを総合的に検討する。新規に専門学校卒業生を採用して 5 年目くらいまでの離職率（従属変数）を左右する諸要因として、以下の独立変数を設定した。業種は、建設・製造業を基準にしてダミー変数を作成した。従業員規模は、規模の中心値を取って、連続変数に作り直した（例えば従業員規模が 30-99 の場合は 65 という値を与えた）。学歴は、各学歴が従業員に占める割合を採用した。採用時期については連続変数、採用形態については「正規雇用としてのみ採用」を 1、それ以外を 0 というダミー変数を用いた。研修・訓練に関する各項目については、企業が「力を注いでいるかどうか」に対する得点を用いて連続変数を作成した。さらに、年収は従業員規模のように、設定範囲の中間値をとって、連続変数に変換した。キャリアパスに関する評価は、各企業が「当てはまる」と答えた場合を 1 として、ダミー変数を作成した。分析結果は表 2-7 に示しており、係数がマイナスの場合は、離職率の上昇を抑える効果がある、つまり、仕事の定着を促進する要因を示している。

分析の結果、離職率に有意な影響を与えた項目は以下の通りである。業種については、卸売・小売業や生活関連サービス・娯楽業への就職は離職と正の有意な関係を、情報・運輸通信業は負の有意な関係を示している。他の変数をコントロールしても、前者では建設・製造業と比べ

て専門学校卒業生の離職率が高く、後者では低い。従業員規模については、離職と正の有意な関係が認められ、規模が大きい企業ほど離職率が高い。これらは何れも、表 2-5 及び表 2-6 における分析結果をほぼ裏付ける結果である。

従業員の学歴構成や専門学校生の採用を開始した時期、採用の形態、年収については統計的に有意な結果は得られなかった。他方で、研修・訓練のシステムは離職動向を左右している。

「初任者に対する研修・訓練」及び「自己啓発による研修・訓練機会の推奨」が充実していると、離職の回避にプラスの効果がある。キャリアパスについては、「部下を持ち、指導する立場になる」が負の有意な効果を及ぼしている。責任に見合った処遇がなされていないという企業側の課題、あるいは責任の重いキャリアへの参入を回避する専門学校卒業生側の課題など、これにはいくつかの要因を想定し得る。

表 2-7 離職の規定要因

		偏回帰係数		有意確率
		非標準化	標準化	
		B	ベータ	
(定数)		6.657		0.000
業 種	卸売・小売業	0.448	0.111**	0.013
	医療・福祉	0.224	0.059	0.220
	情報・運輸・通信業	-0.589	-0.116**	0.005
	生活関連サービス業・娯楽業	0.936	0.226***	0.000
従業員規模連		0.000	0.045**	0.007
学 歴	従業員の学歴・高卒以下	-0.240	-0.297	0.137
	従業員の学歴・高専・専門・短大	-0.150	-0.234	0.346
	従業員の学歴・大学・大学院卒	-0.225	-0.310	0.160
採用時期		0.041	0.074	0.053
採用形態		0.002	0.001	0.988
研 修 ・ 訓 練	初任者に対する研修・訓練	-0.184	-0.096*	0.037
	OJTを通じて先輩が後輩に教えること	0.014	0.007	0.872
	OffJTによる定期的な研修・訓練機会の提供	0.054	0.035	0.467
	自己啓発による研修・訓練機会の推奨	-0.247	-0.149**	0.001
	専門学校との連携による研修・訓練	-0.030	-0.021	0.595
年 収	初任給	0.001	0.031	0.554
	採用後5年目の年収	-0.003	-0.080	0.122
キ ャ リ ア パ ス	より高度な業務に従事するようになる	0.137	0.041	0.285
	1つの専門性をより深める業務を経験する	0.084	0.025	0.497
	専門性に関連したいくつかの業務を経験する	-0.159	-0.050	0.184
	幅広い業務を経験する	-0.063	-0.020	0.600
	部下を持ち、指導する立場になる	0.307	0.088*	0.032
	役職に就き、それにみあった処遇もなされるようになる	0.233	0.070	0.085
N(欠損値除外)				561
R2				0.181
F値				5.997

6. まとめ

本章では、専門学校卒業生の処遇と初期キャリアについて考察を行った。その結果を改めて整理すると、以下の3点にまとめられる。

第1に、卒業生調査からも析出されたように、企業調査においても、専門学校卒業生の間で処遇とキャリアの分化が確認された。その分化は、まず業種間で生じている。たとえば業務の専門性が相対的に明確な建設・製造業では、専門学校卒業生を正社員として採用する比率が高く、その後も専門を軸とした業務に従事するキャリアパスが多く見られる。ただし大卒者の割合が多いため、部下を持つなどの管理的立場になるケースは少ない。収入は他の業種と比較して中・上位の水準にあり、離職率が低い。一方、専門性がやや弱い生活関連サービス・娯楽業では、専門に拘らずに幅広い業務を経験するキャリアパスが用意されているが、非正規雇用の比率が高く、離職率も高い反面、収入は低い。

第2に、就職した企業の規模によっても、専門学校卒業生の処遇とキャリアパスは大きく異なることが確認された。大企業では、相対的に高い収入が得られるものの、部下を持つキャリアは中小企業には及ばない。大企業では大卒以上の従業員を多く抱えており、大企業に就職した専門学校卒業生は、ガラスの天井に遭遇しやすいとも言える。大企業の方がむしろ離職率が高いという要因の一部には、こうしたキャリアパスの特性があるのかもしれない。中小企業では、専門学校卒業生を正社員として多数受け入れており、就職してある程度経験を積んだ後に専門学校卒業生が指導的立場に抜擢される比率も高い。専門学校卒業生のキャリアパスに関して、大企業モデルとは異なる中小企業モデルが明確に存在している。

第3に、この中小企業モデルは、2極化する傾向にあることが確認された。そして2極化は、従業員が29人以下の企業で特に目立つ。具体的には、新卒時の年収は大企業に比べて低いものの、5年後には高所得と低所得の2つのグループに分化していること、「5割以上が離職する」企業が多い反面、「ほとんど離職はない」企業も少なくないことである。専門学校卒業生を多く採用していれば、体系的なキャリアが用意されているとは必ずしもいえず、専門学校卒業生のキャリアを明確に意識して活用している企業群と、いわゆる使い捨てに近い形でしか考えていない企業群の双方の存在が、この結果から予想される。

中小企業において、学卒者の活用や将来を展望できるキャリアの設計を真剣に考える土壌があるか否かは、専門学校教育や専門学校卒業生の就職の問題を超えて、現実に行進している大卒者の就職難や中小企業人材不足というミスマッチを考慮する上でも極めて重要な問いである。企業規模が小さいにもかかわらず、人材を育て相応の処遇を提供するならば、人材の定着率も高くなる。また、伝統的なOJT、OffJTの研修・職業訓練方式が主流であり、その意義も少なくないと考えられるが、規模の小さい企業では、まだ少ないながら、専門学校と連携した従業員の訓練も模索されている。こうした、専門学校教育の質や質の絶えざる更新に直接影響を及ぼすような動きもまた、中小企業を中心に展開される可能性が高いといえるのである。

【注】

- 1) 統計局, 『平成 18 年事業所・企業統計調査結果』
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001008301&cycode=0> (2009 年 12 月 6 日にアクセス)

【参考文献】

- インテージ (2008) 『専門学校教育の評価に関する現状調査』(平成 19 年度専修学校教育等の運営改善に関する調査指導実践委託)。
- 小方直幸編 (2009) 『専門学校教育と卒業生のキャリア』 高等教育研究叢書 103, 広島大学高等教育研究開発センター
- 財団法人短期大学基準協会 (2007) 『「短期大学ステークホルダー調査」調査研究報告書』。

第3章 専門学校教育に対する企業の評価

小方 直幸
(広島大学)

この章では、企業が専門学校教育をどのように評価しているかについて紹介する。1 節では専門学校教育がいわゆる即戦力教育であるか否かを判断するため、一人前になるまでに必要な期間について考察する。2 節では、採用側の企業が職場でいかなる能力を必要と認識し、またその観点から採用時点で専門学校卒業生に対する能力をどのように判断しているのか、2008 年に実施した卒業生調査の結果とも照合させながら分析する。3 節では、企業が現状の専門学校教育をどのように評価し、また将来の専門学校教育に何を期待しているかを明らかにする。

1. 専門学校教育の仕上がり具合

卒業生調査の結果によれば、専門学校卒業生の初期キャリアを考えた場合、専門学校卒業時点での能力の仕上がり具合は約 5 割程度で、残りは就職後の経験を通じて身につけるという結果であった(小方編 2009)。つまり、専門学校教育における職業教育は即戦力の教育ではなく、将来の発展につながる基盤的な力を養成している、という見方が相応しい。この点を企業の視点からも確認しておきたい。

採用後どのくらいの期間の経験を経て一人前になるかを尋ねた結果が表 3-1 である(*は 5% 水準以上で有意。以下も同様)。最も回答が多かったのが 3-5 年未満、次いで 2-3 年未満である。これに 5 年以上を加えると、ほぼ 3 社に 2 社が 2 年以上の経験が必要と判断している。この結果は、卒業生調査の結果とも符合しているといってよい。他方で、採用後 2 年未満で一人前になると回答した企業は 3 社に 1 社である。決して少ない割合ではないが、短期で一人前になるという意見が、既に高度な職業能力を備えているという意味なのか、さほど高度な業務は要求されないという意味なのか、次節で改めて考えることとする。

次に、規模別の相違は統計的に有意でないが、従業員が 29 人以下の企業では、他の従業員規模の企業と比べて、1 年未満という回答と 5 年以上という回答が共に多い傾向にある。初期キャリアにおける業務の高度化をめぐって、29 人以下の企業は他よりも 2 極化が進んでいるといえるかもしれない。業種別では、建設・製造で 5 年以上と回答した割合が高く、職場経験が相対的に必要とされている。逆に医療・福祉では 2 年未満という回答が他の業種よりも多く、すぐに活躍することが期待されている。

表 3-1 一人前になるまでに必要な期間

	(%)				
	1年未満	1-2年未満	2-3年未満	3-5年未満	5年以上
規模					
29人以下	16.2	15.3	21.6	27.0	19.8
30-99人	12.4	20.8	30.9	27.0	9.0
100-299人	14.3	14.8	31.4	30.0	9.5
300-999人	13.2	22.6	21.6	32.1	10.5
1000人以上	11.6	21.2	24.7	30.8	11.6
業種*					
建設・製造	5.5	20.5	20.5	31.5	22.0
卸売・小売	14.8	22.2	21.6	32.1	9.3
医療・福祉	23.9	18.8	28.6	21.1	7.5
情報・運通	9.3	15.1	44.2	25.6	5.8
サービス・娯楽	8.6	18.0	28.1	32.4	12.9
その他	9.8	17.0	22.3	38.4	12.5
計	13.5	19.0	26.7	29.4	11.4

2. 職場に必要な能力と採用時の能力評価

採用時の能力評価と職場で必要とされる能力

採用時点の能力と職場で要求される能力については、今回の企業調査で用いた質問と全く同じものを卒業生調査でも用いている。企業調査を実施する場合には、例えば人事担当者に聞くか現場、部門担当者に聞くかで意見が異なる可能性があり、別の調査と照合させながら解釈する必要がある。

卒業生調査は卒業後1年目、3年目、7年目の意見の平均値、企業調査の場合には専門学校卒業後5年程度を想定してもらった回答であり、必ずしも直接的な比較が行えるわけではないが、企業調査から得られる知見の信頼性を確認するために、まずは両者の結果を比較検討する（図3-1～図3-3）。何れも5段階評価の平均値に基づく分析であり、また、企業調査の結果をベースとして、値の高い順に並べ替えてある。

採用時の能力をみると、まず明らかなのは、企業の評価が卒業生の評価よりも低い点である。人事担当者は、より長期的な視点から評価しており、それを反映した結果とも考えられる。両者の認識の相違が特に大きいのは、「礼儀・マナー」「コミュニケーション」「独力で仕事」である。ただし、評価の高い能力群と評価の低い能力群に分けてみると、両者の認識の水準には相違があるものの、認識の傾向には大きな隔たりはない。

職場の要求能力については、採用時の能力評価ほど両者の隔たりは認められない。「専門知識」「リーダーシップ」「創造性」については、卒業生からみた必要性の認識に比べ、企業はより必要と考えているものの、要求度の傾向については、両者は極めて類似している。企業調査の結果もそれなりに信頼できると考えてよいだろう。

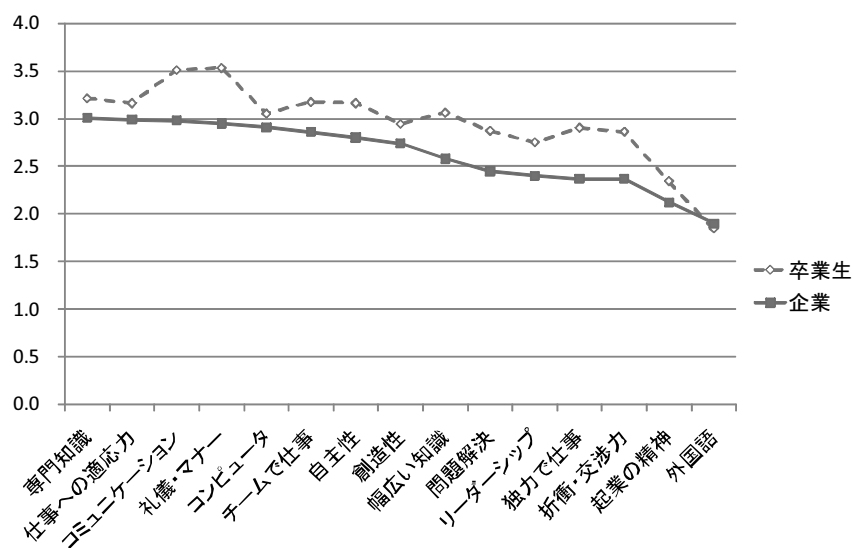


図 3-1 採用時の能力

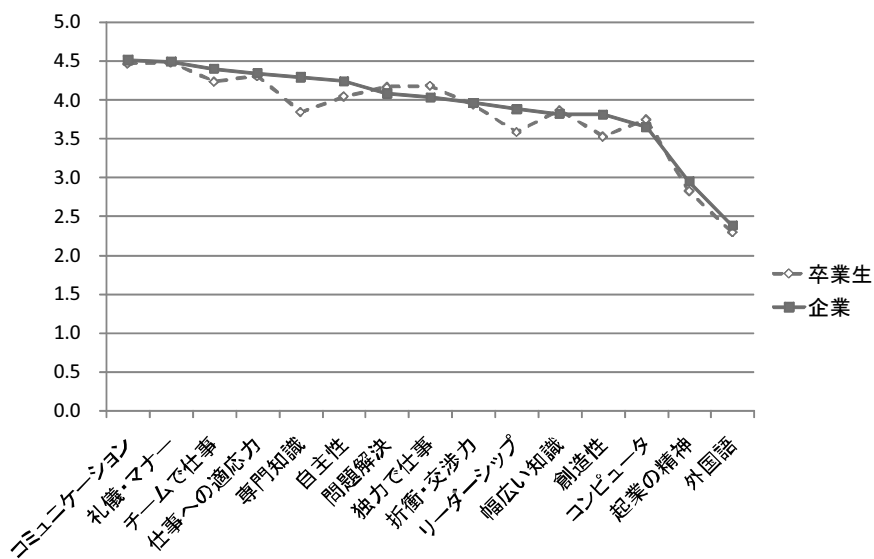


図 3-2 職場の要求能力

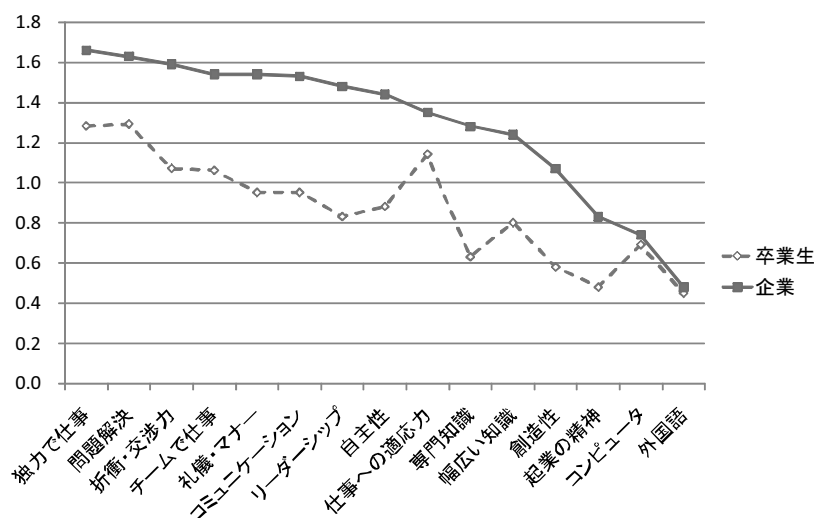


図 3-3 要求能力と採用時能力のギャップ

なお、採用時の能力評価と、職場の要求能力とでは、値の上位項目からの順序が異なる。もちろん、職場の要求能力の順に採用時の能力評価も対応する必要があるというわけではない。なぜならば、前節で明らかにしたように、専門学校教育は職業教育として即戦力という意味での完成教育を担っているというよりも、基盤的な職業能力の育成を行っており、職場で要求される能力全てに対応できるわけではないし、する必要もないからである。

ただし、採用時の能力と職場の要求能力にどの程度の差があるかをみておくことは、専門学校が、卒業後の初期キャリアを睨みながら、どの程度の仕上がり具合を想定して労働市場に送り出すかを考える上で意義がある。そこで次に、両者のギャップをみておく。

採用時の能力評価が卒業生より企業で低かったことを反映し、職場の要求能力と採用時の能力との間のギャップの認識は、「コンピュータ」と「外国語」を除き、企業ほど大きい。また「仕事への適応力」のように、企業の認識と卒業生の認識の順序が異なるものがあるものの、「独力で仕事」「問題解決」のギャップが上位にくるなど、両者のギャップの認識の構造には類似点が少なくない。

繰り返しになるが、卒業生と人事担当者の認識は、水準こそ異なれ、個々の能力項目に対する感じ方には共通性がある。その上で、ギャップの大きい項目に対して、専門学校教育で対応できる側面と卒業後の経験や企業内教育で対応できることを峻別しながら、改めて育成する人材像の再定義を専門学校は行う必要がある。なおその際に考慮する軸としては2つある。1つは、教育現場と仕事現場で、育てる能力を完全に分けるという考え方である。もう1つは、完全に分けることはせず、それぞれが得意な領域を活かしつつ、十分に育成できないものについてもある一定の水準までの育成を目指す、という軸である。

表 3-2 職場で必要とされる能力の規定要因

	ハード	ソフト
規模		
-29人	0.12 *	0.11 *
30-99人	0.05	0.00
100-299人	0.04	0.03
300-999人	0.01	-0.02
1000人以上	-	-
業種		
建設・製造	-	-
卸売・小売	0.08	0.06
医療・福祉	0.07	-0.03
情報・運輸通信	0.10 *	0.10 *
サービス・娯楽	0.16 *	0.07
その他	0.07	0.01
非大学高等教育卒の従業員比率		
3割未満	-	-
3-5割	-0.02	0.07
5-7割	0.02	0.05
7割以上	0.03	0.12 *
一人前になるまでの期間		
1年未満	-	-
1-2年	-0.09 *	-0.02
2-3年	-0.11 *	-0.06
3-5年	-0.01	0.04
5年以上	-0.03	0.07
R2乗	0.03	0.03
F値	2.44 *	2.72 *

職場で要求される能力の規定要因

続いて、職場で要求される能力が企業特性によってどのように異なるか検討する。ここではまず、15項目にわたって尋ねている能力群をハードな能力とソフトな能力という2つに操作的に分類した。ハードな能力とは「専門知識」「幅広い知識」「外国語」¹⁾、ソフトな能力とは「問題解決」「独力で仕事」「チームで仕事」「仕事への適応力」「創造性」「自主性」「コミュニケーション」「リーダーシップ」「折衝・交渉力」「礼儀・マナー」である²⁾。次に、それぞれの能力群に対して主成分分析を行い、1つの因子にまとめた。そしてハードな能力、ソフトな能力について因子得点をそれぞれ求め、この因子得点を従属変数とする重回帰分析を行った。独立変数には、規模、業種、非大学高等教育卒の従業員比率、一人前になるまでの期間の4つの変数を用いた(表3-2)。

まずハードな能力をより求めているのは、規模では従業員規模が29人以下の小企業、業種では情報・運輸通信とサービス・娯楽である。また一人前になるまでの期間が3年未満と短い場合、ハードな能力に対する要求は低い。一人前になるまでの期間の短さに対する解釈は、十分に知識を備えた即戦力というものと、あまり知識を要求されない仕事という、2つの解釈が可

能だが、今回の結果からは後者を支持していることが推察される。

次にソフトな能力をより求めているのは、規模ではハードな能力と同様に、従業員規模が29人以下の小企業である。同じく業種では、情報・運輸通信での要求度が高くなっている。また、非大学高等教育卒者の職場に占める割合が7割以上、つまり従業員の多くが短期高等教育修了者で占められている職場では、ソフトな能力に対する要求度が高い。一人前になるまでの期間は統計的に有意でないが、期間が長いほどソフトな能力に対する要求は高めになっている。

これらの結果から、規模の小さい企業では、非大学高等教育卒者が多数を占め、専門学校卒業生に対しても、企業の中核的人材としての期待が高くなっていることが伺える。

3. 専門学校教育に対する評価と期待

序章で、専門学校の現状に対しては、「資格に直結した教育」や「職業にすぐに役立つ教育」の評価が高く、将来に対しては、それらに加えて「職業人として幅広い教育」に対する期待が高いことをみてきた。ここではまず、そうした企業サイドの評価・期待が、卒業生の評価・期待と同様であるか確認した後、規模別、業種別に評価の構造に相違があるかを検討する。

図3-4は、専門学校の現状に対する評価、将来に対する期待の平均値（それぞれ3段階評価）を求め、企業の意見と卒業生の意見を比較したものである³⁾。現状に対する評価は、「大学・大学院への進学」を除き、企業の評価が卒業生の評価より低めで、それは特に「職業人として幅広い教育」で顕著である。前節で採用時点の専門学校卒業生に対する評価が、卒業生よりも企業で低かったことと呼応する結果である。しかし、「資格に直結した教育」を最も評価し、以下の評価の順序も両者共に同じであり、評価の傾向は類似している。

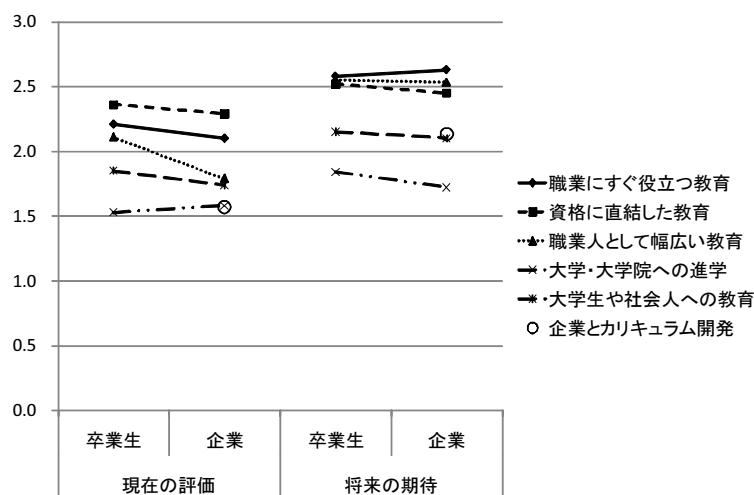


図3-4 専門学校教育に対する評価と期待

表 3-3 専門学校に対する評価と期待（規模別・業種別）

a.現在の評価						
	職業にすぐ役 立つ教育	資格に直結し た教育	職業人として 幅広い教育	大学・大学院 への進学	大学生や社会 人への教育	企業とカリキュ ラム開発
規模				*	*	
29人以下	2.05	2.27	1.69	1.49	1.58	1.50
30-99人	2.07	2.23	1.74	1.53	1.79	1.57
100-299人	2.13	2.29	1.81	1.54	1.76	1.55
300-999人	2.09	2.31	1.85	1.64	1.80	1.60
1000人以上	2.14	2.38	1.84	1.65	1.71	1.61
業種			*	*	*	
建設・製造	2.09	2.21	1.86	1.53	1.71	1.58
卸売・小売	2.09	2.32	1.81	1.62	1.72	1.59
医療・福祉	2.15	2.34	1.86	1.66	1.86	1.62
情報・運通	2.14	2.33	1.70	1.60	1.77	1.52
サービス・娯楽	2.07	2.26	1.73	1.46	1.68	1.57
その他	2.06	2.25	1.71	1.52	1.72	1.46
計	2.10	2.29	1.79	1.58	1.74	1.57
b.将来の期待						
	職業にすぐ役 立つ教育	資格に直結し た教育	職業人として 幅広い教育	大学・大学院 への進学	大学生や社会 人への教育	企業とカリキュ ラム開発
規模		*				
29人以下	2.69	2.63	2.65	1.69	2.01	2.14
30-99人	2.66	2.44	2.52	1.80	2.18	2.09
100-299人	2.63	2.43	2.51	1.71	2.09	2.13
300-999人	2.60	2.41	2.51	1.69	2.12	2.18
1000人以上	2.57	2.42	2.50	1.71	2.05	2.09
業種	*	*		*	*	*
建設・製造	2.57	2.28	2.49	1.66	2.05	2.04
卸売・小売	2.63	2.37	2.53	1.66	2.06	2.10
医療・福祉	2.71	2.68	2.57	1.84	2.20	2.12
情報・運通	2.52	2.27	2.45	1.77	1.96	2.02
サービス・娯楽	2.61	2.47	2.57	1.64	2.08	2.28
その他	2.66	2.44	2.54	1.69	2.17	2.16
計	2.63	2.45	2.53	1.72	2.10	2.13

将来に対する期待の構造も、卒業生と企業で共通しており、「職業に役立つ教育」が共にトップで、以下「職業人として幅広い教育」「資格に直結した教育」と続く。ある種期待の過剰という面もあるかもしれないが、卒業生も企業も、従来から評価している「資格に直結した教育」に期待しつつも、それ以上に職業直結型の、また職業教養型の教育を期待しているのである。

表 3-3 は、企業からみた専門学校教育に対する評価と期待を規模別、業種別にみたものである。数値は 3 段階評価の平均値を示している。現在の評価については、規模別では規模が大きいほど評価が高くなる傾向にある。業種別では医療・福祉で評価が高い傾向にある。将来の期待については、規模別では「職業にすぐ役立つ教育」「資格に直結した教育」「職業人として幅広い教育」に関して 29 人以下の企業における期待が最も高い。業種別では「企業とカリキュラム開発」を除く全ての項目で医療・福祉の期待が最も大きくなっている。先にみたように、医療・福祉は一人前になるまでの期間が短く、その分専門学校教育に対する評価が高く、また職業教育に対する期待も高くなっていると理解できる。

4. まとめ

これまでの分析結果を、3つの視点から改めて整理しておきたい。

まず、企業調査という調査の手法に関わる課題である。卒業生調査でも企業調査でも、どのキャリア段階で尋ねるかによって回答傾向は異なる。今回は共に初期キャリア段階を焦点に調査を実施しており、その点の配慮は行った。他方で、企業調査の場合には、例えばキャリア段階が意識されていても、誰に尋ねるかで意見が変わり、解釈に慎重さが求められると一般的に指摘されることが多い。今回、企業調査の結果は、卒業生に尋ねた場合よりも専門学校卒業生の能力や、専門学校教育に対する評価が厳しめだった。人事担当者というバイアスが反映された結果ともいえる。ただし、職場で要求される能力や、どういう能力において採用時の能力とのギャップを認識しているかという点では、卒業生も企業も極めて類似した回答を示していた。企業調査もそれなりに信頼できる結果を示している。

次に、職業教育を通して専門学校が体现しているのは、就職後すぐに使える能力ではあるが、その水準は即戦力というよりも職場での業務経験が必ず必要とされる基盤的な力に近い。このことは、既に卒業生調査からも明らかにされていたが、一人前になるまでの期間を尋ねた企業調査の結果も同様であった。また、卒業後5年程度で相対的に足りない能力と考えられているのは、特に本章でソフトな能力と呼んだものに対してであった。ソフトな能力を育成するには、ハードな能力の育成がベースとしている知識・技能を扱うだけでは難しい。現場実習等を知識・技能の応用・実践という狙いとは異なる視点で位置づけたり、正課の教室での授業に、ソフトな能力の育成を視野に入れた授業方法を取り入れたりすることでの対応が要求される。プログラムの中に配置されている個々の科目の狙いの見直しや、専門学校の教員の教育能力自体の向上・改善がなければ、容易に対応することが難しい領域である。

最後に、専門学校卒業生に対する能力要求が高いのは、非大学高等教育機関の卒業生が雇用されている割合が高く、規模的にもかなり小規模な企業であったことを改めて指摘しておきたい。もちろん、小規模の企業の中でも2極化を示す兆候が認められたことに留意が必要だが、専門学校卒業生を多数受け入れている企業の方が、専門学校卒業生の活用を真剣に考える土壌は生成しやすい。大企業モデルとそこからの離散という視点は、大卒のキャリアや高等教育修了者のキャリアの学歴間比較という意味では、未だに有効なモデルである。しかし大企業モデルは、専門学校卒業生のキャリアの分析や、そこでの知見から専門学校教育の改善あるいは専門学校卒業生を受け入れている企業の処遇の改善を考える際の、コアとなるアプローチ方法ではない。専門学校卒業生のキャリアの分析には、それに固有の視点の組み込みが必要とされている。

【注】

- 1) 「コンピュータ」はハードな能力に分類されるが、「コンピュータ」の要求度に対する回答は情報・運輸通信のみ非常に高い値を示しており、他への変数の影響を考慮して今回はハードな能力に含めていない。
- 2) 「起業の精神」はソフトな能力に分類されるが、主成分分析を行って1つの能力因子にまとめようとした際、他の能力群とは異なる結果を示したので、今回はソフトな能力に含めていない。
- 3) 「企業とカリキュラム開発」は企業調査でのみ尋ねている。

【参考文献】

小方直幸編（2009）『専門学校教育と卒業生のキャリア』高等教育研究叢書 103，広島大学高等教育研究開発センター。

第4章 企業から見た専門学校教育のあり方

—自由記述の内容から—

立石 慎治
(広島大学)

この章では、専門学校教育のあり方に対する企業の考えを、自由記述の内容を通して明らかにする。

1. 課題の設定

本章の目的は、専門学校卒業生を雇用する企業の側から見た専門学校や専門学校生に対する評価、意識を整理し、専門学校研究の今後の課題を提示することにある。

1～3章では定量的な検討を行ってきた。しかしながら、定量的な分析を補うため、あるいは批判的に検討するためには、定性的な検討もまた重要である。本章で定性的な分析を行うにあたり、計量テキスト分析の手法を参考にする（樋口 2005）。計量テキスト分析は近年になって急速に発達してきている。高等教育研究では橋本（2007）が国会議事録の分析に計量テキスト分析の技法を用いて、新たな貢献をしている。

今回の調査票では「専門学校教育のあり方について、ご意見を自由に記入」するように依頼している。本章では、前章までに比べれば実証的なスタイルというよりも記述的なスタイルを採り、自由記述欄に書かれた意見を対象に、企業側の評価や意識の一端を描く。

2. データと分析方法

分析に用いるデータは、『専門学校卒業生の採用とキャリアに関する調査』の自由記述欄に書かれた専門学校教育に対する意見である。この自由記述欄は「専門学校教育のあり方について、ご意見をご自由に記入してください」という問いのもとに書かれている。したがって、記述内容は第3章で扱った専門学校教育の評価に関連した内容が主となる。

自由記述欄に回答した企業数は162企業であり、回答率は19%である。なお、ケースの削除は行っていない。回答企業数を考慮して、可能な限りケースの削除をしない方針を採った。そのため、回答の中には、特定の専門学校に対する意見といった記述（「貴校におかれましては……」等）も含まれている。これは、調査への協力を依頼する企業を選ぶ際、専門学校経由で行ったためである。また、分析者の予断を排除するために、明らかに誤字であると文脈から判断される場合（例：社会人としての自客→自覚、自的意識→目的意識）を除いて、データの修

正はしていない。

分析の方法は、テキストデータの計量的な構造の確認と、元のテキストの記述と解釈である。具体的には、KH Coder を用いて、自由記述に登場する単語の単純集計や共起関係を記述した後、典型的なケースを抽出しながら、解釈を行っていく。

分析に用いる KH Coder とは、「内容分析（計量テキスト分析）もしくはテキストマイニングのためのフリーソフトウェア」である。「新聞記事、質問紙調査における自由回答項目、インタビュー記録など、社会調査によって得られる様々な日本語テキスト型データを計量的に分析するために製作され」た（KH Coder Index Page）¹⁾。KH Coder にはテキストの形態素解析や、コーディング処理の自動実行、多変量解析など様々な機能が実装されている。今回は、分析機能の中でも単純集計や共起関係、コーディング処理ならびに階層クラスター分析を利用する。

3. 結果

自由記述の構造

まず、今回の調査で得られた 162 の自由記述に用いられた単語の確認を行い、頻出単語すなわち言及されやすい単語を探る。

今回の自由記述では 162 の回答に 294 の文が含まれており、1 企業あたり平均 1.81 の文が記述されている。回答には延べ 930 の異なる単語が用いられている。各回答に対する平均出現回数は 2.27、標準偏差は 3.87 である。出現回数の度数分布を見ると、出現回数が 1 回と 2 回の単語で 752 単語と、全単語の 80% を占めており、3 回以上出現する単語は 20% に満たない。つまり、ほとんどの単語が 1 度か 2 度、用いられるだけである。

度数が少なくなる出現回数を調べると、出現回数が 8 回の単語から度数が 2 桁を切っている（図 4-1、図 4-2）。そこで、本章では頻出単語を出現回数 8 回以上の単語と定め、これらの単語を分析する。なお、このような単語は 37 単語ある（表 4-1）²⁾。

これらの 37 単語が相互にどう結び付くのか、共起関係を見たのが図 4-3 である。なお、単語にあたるノードは 37、ノード間を結ぶエッジは 60、密度（density）が 0.95 である。描かれているエッジは Jaccard 係数が 0.123 以上のものとなっている。さらに、この共起関係のサブグラフ³⁾を示したのが表 4-2 である。サブグラフとは、共起関係のグラフのなかでも「比較的強く互いに結びついている部分」のことである（樋口 2009）。

共起関係とサブグラフを見ると、これまで専門学校について議論されてきたことや、前章までに議論されたこととの関連を読み取ることができる。以下では、3 つの例を仮説的に取り上げる。

1 つ目は、「即戦力」観にかかわる仮説である。サブグラフ 3 を見ると、「即戦力」が「技術」、「技術」が「大学」に結びついている。異なるサブグラフとのつながりまでみれば、「学生」と「即戦力」も結び付いている。この結果と、前章までの議論と併せて考えるならば、専門学校

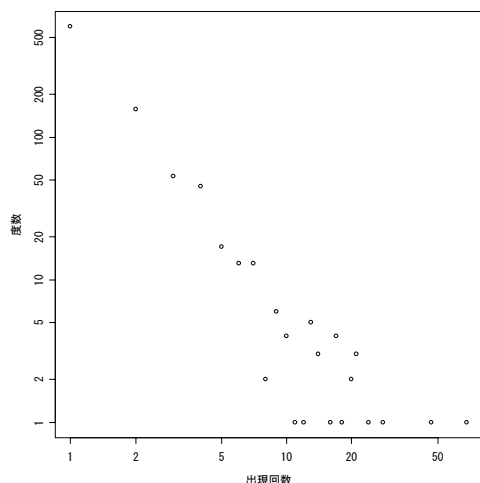


図 4-1 出現回数別単語数分布

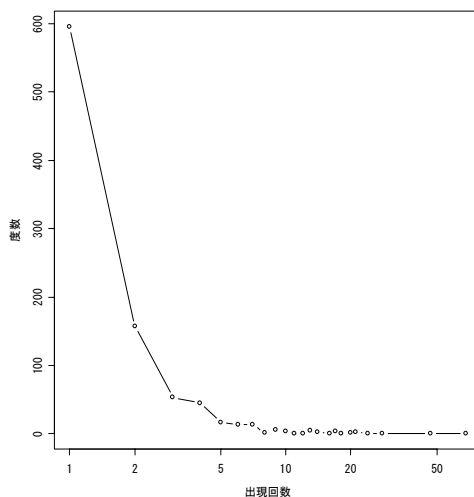


図 4-2 出現回数の分布

表 4-1 頻出単語（出現回数 8 回以上）

抽出語	品詞	出現数	抽出語	品詞	出現数	抽出語	品詞	出現数
教育	サ変名詞	68	指導	サ変名詞	17	礼儀	名詞	11
専門学校	タグ	47	多い	形容詞	17	仕事	サ変名詞	10
必要	形容動詞	28	持つ	動詞	16	出来る	動詞	10
社会人	タグ	24	感じる	動詞	14	人材	名詞	10
学生	名詞	21	専門性	タグ	14	意識	サ変名詞	9
考える	動詞	21	大学	名詞	14	技術	名詞	9
能力	名詞	21	コミュニケーション	名詞	13	行う	動詞	9
企業	名詞	20	採用	サ変名詞	13	場合	副詞可能	9
知識	名詞	20	取得	サ変名詞	13	人	名詞 C	9
資格	名詞	19	重要	形容動詞	13	即戦力	タグ	8
社会	名詞	18	専門的	タグ	13	大切	形容動詞	8
マナー	名詞	17	力	名詞 C	13			
学校	名詞	17	期待	サ変名詞	12			

生が即戦力という観点から評価されているとき、社会人が実際の職場で発揮していると考えられる広範な能力のうち、技術という面から評価されていることが強く示唆される。また、大卒者との比較のうえで「即戦力」と評価されていると推測される。2つ目は、「資格」の効用に

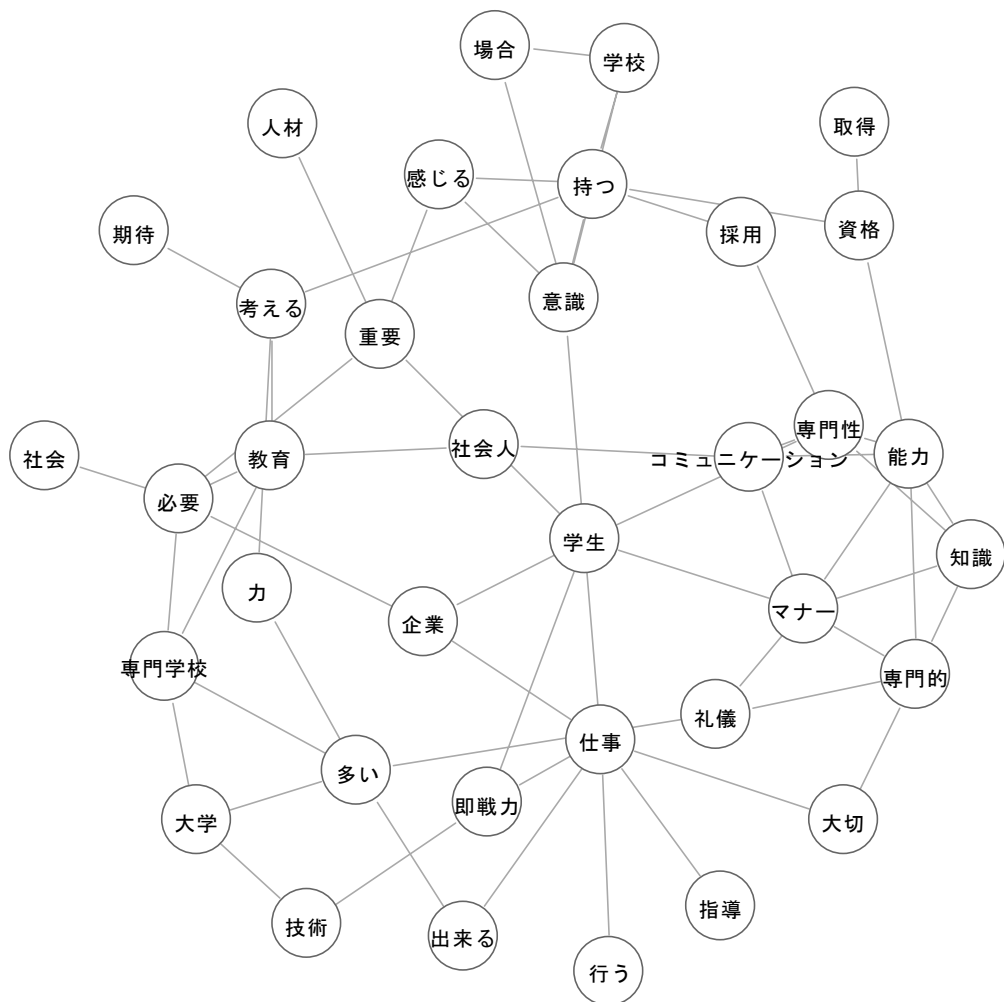


図 4-3 頻出単語の共起関係

かかわる仮説である。サブグラフ 9 をみると、「資格」と「取得」は結びついているが、「資格」が「採用」といった言葉には直接的に結びついていないことがわかる。「資格」が「採用」には直接的に結びついていないのはサブグラフのみならずグラフ全体においても当てはまる。グラフの描画では「資格」と「採用」が結びついているように見えるが、「資格」と「持つ」を結ぶエッジに「採用」が被さっているだけであり、実際には「資格」と「採用」は直接的に結びついていない。また、「資格」は「技術」とも直接は結びついていない。もちろん資格の種類と企業の位置づけ方にもよるであろうが、企業の自由記述からは資格が専門学校卒業生の技術水準

表 4-2 共起関係中のサブグラフ

サブグラフ 1	サブグラフ 2	サブグラフ 3	サブグラフ 4	サブグラフ 5
専門性 専門的 能力 知識 大切 社会人 礼儀 マナー コミュニケーション	行う 仕事 指導	技術 大学 即戦力	意識 持つ 場合 感じる 学校	専門学校 教育 社会 必要
サブグラフ 6	サブグラフ 7	サブグラフ 8	サブグラフ 9	サブグラフ 10
力 考える 期待	人材 重要	多い 出来る	資格 取得	企業 学生

を担保するものとは必ずしも考えられていないことを示唆している。第 1 章でも述べられたように、資格の保持は即戦力的な意味合いを持っているわけではないことが、自由記述からも示唆される。

3 つ目は、「学生」が有する「能力」に対する見方にかかわる仮説である。サブグラフ 1 をみると、「仕事」に「専門性」や「知識」、「能力」が直接的に結び付いているわけではない。「学生」や「仕事」に対して「専門性」や「知識」といった単語は、「礼儀」や「マナー」、「コミュニケーション」といった、いわゆるヒューマンスキルを介して繋がっている。これは、テクニカルスキルではなくヒューマンスキルのほうが「仕事」と併せて言及される傾向にあることを現している。吉本（2003）が主張した、専門学校教育の「しつけ」機能との関連を示唆していると解釈できる。

以上のように、単語の共起関係だけでも既存の研究に照らして解釈することが可能だが、確認のために単語よりもさらに上位の、概念のレベルからも検討しておく。図 4-4 は、頻出単語のうち、上述した 3 つの仮説に関連する単語をコード化⁴⁾したうえで、階層クラスター分析を行った結果のデンドログラムである。分類方法には最遠隣法を用いた。デンドログラムをみると、専門性とテクニカルスキルがまとまっており、そのクラスターにヒューマンスキルが合流している。このスキルセットと社会人という単語がさらに合流してクラスターをなしている。スキルセットと社会人のクラスターに資格が加わってクラスターをなしている。即戦力と採用



図 4-4 デンドログラム（最遠隣法）

については、別にクラスターをなしたうえで、社会人等を含むクラスターと合流する構造になっている。このクラスター全体に対する解釈については、飽くまで仮説の域を出ないが、実は専門学校卒業生を採用する際の見方と人材像そのものに対する評価とはそれぞれ異なるロジックが働いているのかもしれない。いずれにせよ、階層クラスター分析の結果を見ても、上述した3つの仮説は検討に値すると考えられる。

以上の、自由記述内容の統計的な把握を踏まえ、次節では各単語の結び付きの意味を検討する。その際、上述した3つの例の全てを扱うことはできないため、専門学校生の専門的な能力やマナーといった一般的な能力が企業にどう受け取られているのかという点に焦点を絞り、実際の自由記述を紹介しながら解釈を試みる。専門学校教育で何が教えられるべきか、何が教えられなくても良いのかということを考えるための予備的な作業として、何が教えられるべきであると企業は考えているのかという点についての整理と考察を行う。

意見と解釈

自由記述をみると、テクニカルスキルへの高評価とヒューマンスキルへの低評価が専門学校生へのほぼ一致した評価となっている。第3章の表現に合わせるならば、ハードな能力がテク

ニカルスキルに対応し、ソフトな能力の一部がヒューマンスキルに対応すると解釈できるだろう。繰り返すと、専門学校生は専門な知識や技能に関しては高く評価されている一方で、コミュニケーション能力、礼儀やマナーについては低い評価に留まっている。例として、以下に 4 つの記述を挙げる。なお、これ以後に提示された自由記述にある下線は全て引用者が強調のために引いたものである。

- 専門技術や技能のみでなく、人間性の向上への取り組みへも力を入れると良いと考えます。
- 専門の分野は強いが企業ではトータルな実力も必要。一般教養、礼儀・礼節は低い。
- 礼儀、マナーが出来ていない人が多すぎる。...(中略)...人としての教育を教えることが多く、こまっている。(工具を元へもどすとか!)
- (前略)...礼儀やマナーの点で大学生よりも少し劣るように感じます。専門的技術もちろん必要ですが、まずは一般的なマナーを身につけることも重要だと思います。

ヒューマンスキルへの低評価は、興味深い事態である。なぜならば、従来言われてきた「しつけ」機能(吉本 2003)は、少なくとも企業の評価を見る限り、積極的に支持されないためである。また、吉本の仮説と企業との見解の相違のみならず、専門学校卒業生たちの自己評価と企業の見解の相違も存在しているからでもある。本編の姉妹編に当たる専門学校卒業生を対象にした調査では、専門学校の卒業生が卒業時に獲得したと評価した能力のうち、「礼儀・マナー」が 1 位、次いで「コミュニケーション力」が 2 位と、ヒューマンスキルが高く評価されていた(小方 2009)。ところが、改めて今回の企業調査の結果も見てみると(序章図 0-11, 図 0-12 を参照)、「コミュニケーション力」と「礼儀・マナー」は要求される能力の 1 位と 2 位となっている。ちなみに、「専門的知識」は 6 位となっている。さらに述べると、「専門的知識」を「身につけている」と評価しているのは 26%に過ぎないという結果となっている。学生たち自身は伸びたと実感している「礼儀・マナー」や「コミュニケーション力」は、職場で重要とされているにも関わらず、まだ不足していると評価されており、企業から「身につけている」と評価されている「専門的知識」ですら、4 社に 1 社が評価している程度に留まっているのである。

さて、それではテクニカルスキルもヒューマンスキルも共に「身につけている」と評価されているわけではないのに、企業の自由記述欄にはテクニカルスキルではなくヒューマンスキルが出てくるのはなぜだろうか。もし、第 3 章でも解説された通り、専門学校が基盤的な能力を養っているということであれば、実際の業務に従事するための根幹を成す「専門的知識」をもっと育成するように自由記述欄に書かれてもおかしくはない。この問いを考えていくうえで、企業がテクニカルスキルとヒューマンスキルの両者をどう位置づけているのか、ということが問われる必要がある。

残念ながら、自由記述にはテクニカルスキルとヒューマンスキル両者の相互関係を直接的か

つ詳細に述べた記述は存在しない。しかし、両者の関係を垣間見ることができる記述がある。ここからはそれらの記述に則って仮説的に両者の関係を推察していくこととする。

企業は「テクニカルスキルまたはヒューマンスキル」、あるいは「ハードな能力、またはソフトな能力」といった並列的な関係を想定していないのではないか。むしろ、ヒューマンスキルを基にテクニカルスキルが利用される、あるいはソフトな能力を基盤にハードな能力が発揮されるといった垂直的な関係を想定していると推測される。たとえば、次の記述はその例である。

- 専門卒のメリットは知識もあるが「大人とは」、「社会人とは」と言う所が分かってないとその知識も意味がないので、同じかそれ以上の重要度で教育して頂きたいです。
- 専門学校が、大学との差別化もあり「職業にすぐ役立つ教育」を意識しているように思えるが、半面、実はもっと重要な基本的能力、人間力の養成をおろそかにしているように感じる場合がある。
- 卒業生が入社するビジネス社会は人間が主役であり、スキルや資格が仕事をするのではなく、人間が行う。従って専門教育以上に人間教育をしっかりと行い、卒業生がよき企業人、よき社会人として社会に貢献出来るように教育してほしい。

もちろん、全ての企業がこのような見方をしていると主張したいわけではない。しかし、もし、ヒューマンスキルはテクニカルスキルの基盤であるという見方をする企業が存在するなら、育てる能力を教育現場と仕事現場で分業するという考え方は上手くいかないだろう。そして、ヒューマンスキルの欠如は専門学校の怠慢だと企業に常に理解され続けることになる。礼儀やマナーは家庭や専門学校入学以前の問題ではなく、職業人養成のなかで身に付けられるべきことになるからである。

第3章の繰り返しになるが、専門学校が「職場で要求される能力全てに対応できるわけではないし、する必要もない」とすれば、「専門学校教育で対応できる側面と卒業後の経験や企業内教育で対応できることを峻別しながら、改めて育成する人材像の再定義を専門学校は行う必要がある」。

この点を踏まえれば、専門学校ならびに企業がそれぞれに抱く人材像と、人材像から導かれる個々の能力要件の関係を互いに理解することは、専門学校ができること、できないことを考えるうえで避けて通れない。自由記述に依拠する限り、少なくとも企業は専門学校がヒューマンスキルを養成できると考えている。もちろん、ヒューマンスキルは専門学校で対応できる側面かどうかということを企業側が検討したわけではない。しかし、専門学校が企業からそのように評価されているということを前提にしなければ、人材像を再定義しても理解と賛意を得られるかは疑問である。もちろん、企業が示す人材像を専門学校が批判的に捉えることもまた必要であり、企業が必要とする人材像を専門学校が無批判に受け入れることは、その実現性という意味でも課題が残るし、また短期的には良い結果を生んだとしても、中長期的には良い結果

をもたらさないだろう。

では、専門学校はまず何をすべきなのか。専門学校が抱く人材像や、人材像に基づいて行ってきた教育を専門学校が反省的に捉えるためにも、まずは卒業生調査等を通じた自己点検や評価が強く望まれる。また、点検の結果に基づく改善サイクルの透明性も求められるだろう。専門学校が躍進した理由の1つとして、弾力的な基準の下での機動的な運用があると推測されている（吉本 2003）。逆説的だが、基準が弾力的であるがゆえに、自校が提供している教育の質に対する不断の監視が、大学や短大といった他の高等教育機関以上に重要となる。以下に示すのは、自由記述の中でも最も厳しい評価をしていた記述である。

- 専門学校と一括りで扱うのは乱暴だと思う。しっかり教育をしている専門学校と金儲けが目的の専門学校は別である。企業としては専門性も見ているが、人としての教育まで行っている学校から採用したい。
- 専門学校は玉石混合（引用注：混交）のかんが有り、差が大きい様に感じる。...（中略）...バラツキが大きいです。
- 高校、大学が職業教育を一つの重要な位置づけにしており、そのため、中途半端な専門教育しかできていない専門学校は淘汰される。専門学校しかできない専門カリキュラムの編成が必要。

専門学校がたとえ付度しなかったとしても、企業は常に採用者から専門学校教育を評価している。企業の評価とどう向きあうかは、今後の専門学校にとって分岐点となっている。

4. まとめ

本章では自由記述を通して専門学校教育に対する企業の評価の一端を見てきた。最後に改めて整理しておきたい。

自由記述では、専門学校卒業生のテクニカルスキルは高く評価され、ヒューマンスキルは低く評価されていた。しかし他の調査結果に照らし合わせてみると、必ずしもテクニカルスキルが身につけていると考えられているわけでもなかった。それならば、企業はなぜヒューマンスキルの欠如を自由記述欄に書いたのか。仮説の1つとして、企業はヒューマンスキルをより基盤的な能力に、テクニカルスキルはその上で発揮されるという垂直的な関係を想定していると推測される。

この仮説に基づくならば、職業教養的な能力の育成は教育現場と職業現場で分業できるものではなく、専門学校が取り組むべき課題と企業に理解される可能性がある。このことから、今後の専門学校ならびに企業の双方が、人材像を如何に想定しているか、相互に理解する必要が導かれる。その準備的作業として、専門学校が卒業生調査等を通じて自校の教育に対する自己

点検や評価を積み重ねていく必要があることを提示した。

以上の結果を受けて導き出される今後の研究課題として、分析手法上のものを2つ、専門学校教育の実践に関わるものを1つ挙げる。分析手法に関わる課題の1つ目は、本章で仮説的に提示した企業の能力観の、新たな調査やそのデータに基づく検証である。今後、一般化していく作業が求められる。分析手法に関わる課題の2つ目は、企業において専門学校生が置かれている具体的な状況を考慮に入れた分析である。本章での分析は、企業の業種や規模といった、1～3章で用いられてきた変数が考慮されていない。職業教育については学術一般の教育以上に、職場の文脈が専門学校教育の評価を左右するであろう。したがって、職場の文脈をより考慮した分析が求められると考えられる。

専門学校教育の実践に関わる課題としては、ヒューマンスキルやテクニカルスキルの具体的な内容の検討が求められる。業種や規模の違いは、各専門学校にとって何をテクニカルスキルに、ヒューマンスキルに含めるかを左右するかもしれない。たとえば、小売業にとってコミュニケーション能力はテクニカルスキルなのか、ヒューマンスキルなのかを判断するのはそう容易ではない。スキルを具体的に検討することは、業種や規模によって変わる専門学校卒業生の位置づけられ方をカリキュラムに取り入れるための予備的な作業として必要となるだろう。

今回得られた自由記述の中には厳しい意見も存在しているが、厳しさは期待の裏返しでもある。単語の共起関係に立ち戻ってみると、「必要」という単語と「専門学校」、「企業」、「社会」という単語が結びついている。また、「採用」という単語と「専門性」という単語が結びついている。専門学校が果たしてきた人材養成の機能が評価されていないわけではない。しかし、だからこそ専門学校が今後どのような方向を目指すのかが問われている。

【謝辞】

本文中にも示した通り、本章の分析にはKH Coderを利用した。有用なソフトウェアを作成、公開している樋口耕一氏に感謝します。

【注】

- 1) <http://khc.sourceforge.net/>より。KH Coderは<http://khc.sourceforge.net/>で配布されている。
- 2) ただし、頻出単語から「思う」を除いている。専門学校教育のあり方に対する意見を尋ねているため「～～と思います」という記述が多く、今回の分析の趣旨に照らして除いても問題ないと判断したからである。なお、表における品詞のタグとは、筆者が強制的に抽出するよう指定した単語を指している。たとえば、「専門学校」は機械的に形態素解析を行うと「専門」と「学校」に別れて認識されてしまうため、1語と認識されるようにこちらで指定を行ったということである。

3) サブグラフのアルゴリズムは modularity による。

4) コーディング・ルールは以下の通り。

表 4-3 コーディング・ルール

* 社会人	* 即戦力	* 専門性	* ヒューマンスキル
社会人 or 職業人	即戦力	専門性 or 専門的	教養 or 常識 or 一般 常識 or 礼儀 or 礼節 or マナー or ヒュー マンスキル
* テクニカルスキル	* 資格	* 採用	
知識 or 技術	資格	採用	

【参考文献】

小方直幸（2009）「第3章 専門学校教育に対する卒業生の評価」小方直幸編『専門学校教育と卒業生のキャリア』高等教育研究叢書 103, 広島大学高等教育研究開発センター, 49－58 頁。

橋本鉦市（2007）「戦後高等教育政策におけるイシューとアクター—国会・文教委員会会議録の計量テキスト分析—」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第 56 集第 1 号, 71－87 頁。

樋口耕一（2005）「計量テキスト分析の方法と実践」大阪大学大学院人間科学研究科平成 16 年度博士論文。

樋口耕一（2009）「KH Coder 2.x リファレンスマニュアル」

http://ftp.heanet.ie/disk1/download.sourceforge.net/pub/sourceforge/k/project/kh/khc/Manual/2.Beta.22/khcoder_manual.pdf (2009/12/09 最終検索)。

吉本圭一（2003）「専門学校の発展と高等教育の多様化」『高等教育研究』第 6 集, 83－103 頁。

終章 結論と課題

小方 直幸
(広島大学)

1. 中小企業モデルの必要性和困難性

中小企業＝中心，大企業＝周縁の採用モデル

第1章では，専門学校卒業生の採用の実態を検証した。専門学校卒業生の主たる就職先は中小企業である。大企業への就職はむしろ周縁であり，大卒の採用研究が注目してきた企業規模と機関の威信の対応分析，いわゆる大企業モデルは分析枠組として機能しない。確かに，専門学校卒業生を当初から採用してきたのは，むしろ規模の大きい企業であった。しかしその位置づけは，高卒や大卒の代替であり，専門学校が持つ専門的な職業教育機能に必ずしも期待した採用ではなかった。他方で，採用開始時期はやや遅れるものの，専門学校独自の専門性に期待して採用を行っているのは中小企業である。

また，大卒の採用研究では，大学の選抜性に基づく訓練可能性が重視されてきたため，大学の専門教育と仕事との対応への眼差しは弱かった。もちろん，以前実施した専門学校卒業生への調査でも，職場で継続的に学ぶ力の獲得が最も評価されており，これは訓練可能性に関わる能力である。ただし専門学校の場合，学科と業種の結びつきが相対的に強い。このことは，業種の採用特性が，そのまま専門学校教育の評価を現している可能性が高いことを意味する。中小企業への着目と同じくらい，業種への着目も重要なのである。具体的には，学科や学んだ知識・技能，資格を相対的に重視するグループ，出身学校や成績を相対的に重視するグループ，そして上記の何れも必ずしも明確でないグループが確認された。職業教育機関と一口にいても，業種によって専門学校教育に対する眼差しは異なる。

二極化する中小企業のキャリアパス

卒業生調査を分析した際に，初期キャリア分析の有効性は既に指摘した。第2章で明らかにしたように，企業調査に基づく分析からも，専門学校卒業生の初期キャリアにはいくつかのパターンが確認された。将来性が展望できず戦力としての専門学校卒業生の位置づけが曖昧なキャリア，相対的に狭い専門性に依拠しつつ業務が高度化するキャリア，専門を越えた幅広い業務を経験するキャリア，そしてマネジメントが要求されるキャリアの4タイプである。専門学校卒業生を雇用のコア層と考える中小企業では，将来的にマネジメントに関わるキャリアも用意されており，正規での雇用が多く，処遇面では大企業に及ばないものの定着率が高い。学歴

別キャリアの分断が明確な大企業では、処遇は相対的に恵まれているが、非正規での雇用も多く、マネジメントに関わるキャリアも相対的に用意されていない。大企業における定着率はむしろ低く、雇用調整的な位置づけになっている可能性も否定できない。大企業就職＝望ましいキャリアとは単純にいえないのである。

では中小企業には望ましいキャリアが用意されているかといえば、必ずしもそうではない。中小企業の中でキャリアはさらに二極化していたからである。一方に初期キャリアのプロセスで年収の増加が見込まれ定着率も高い企業群が、他方に年収の増加が見込めず離職率が高い企業群が存在している。ここに、大卒者の大企業モデルに代わるべく、専門学校卒者の中小企業モデルを俄には構築し難い理由がある。量的だけでなく質的にも大企業モデルを採用しにくい一方で、中小企業の中で質的分化の仕分けを行った上で、改めて中小企業モデルを構築する必要がある。

問われる仕上げのイメージと就職先の質

第3章では、企業のみから見た専門学校卒業生に対する能力要求を検討し、中小企業モデル構築の必要性を改めて確認した。専門学校卒業生への期待の高さは、企業内教育の脆弱性の裏返しという側面もあるが、専門学校卒業生により高い能力を要求していたのは、非大学型高等教育機関の卒業生を雇用する割合が高く、規模的にも小さい企業であった。

だが、卒業生調査でも明らかにしたように、専門学校在学中に獲得される能力は即戦力ではなく、職場での経験を必ず必要とする。そして、企業のみから見た専門学校卒業生の獲得能力と、専門学校卒業生に期待される要求能力とのギャップは、専門的な知識・技能というハードな能力よりも、汎用的な技能や態度といったソフトな能力であった。もっとも、ソフトな能力の育成を専門学校教育に組み込むには、教員の教育能力自体の向上や、それに関わる教員の資質や資格の問題など、根本的な教育の質の改革も必要となる。改めて専門学校教育がどこに仕上げのイメージを持っていくかが問われている。

さらに、イメージした仕上がり機能が機能するためには、それが見込まれる職に就くことが重要となる。専門学校はこれまで、短大や大学と比べた際の就職率の高さをウリにしてきた。しかし、第1章と第2章の結果を踏まえると、専門学校での学びが職場で十分に活かされるためには、就職先の質も問われざるを得ない。労働市場において需要があるから、それに応じて学科を開設して学生を募集し、その業界に卒業生を送り込んで高い就職率を確保する、というサイクルは、卒業後の中長期的なキャリアまで展望し、それを睨んだ教育の質の改善を行うというサイクルを保障するものではない。もちろん、果たしてそういう望ましい職場がどの程度存在し得るのか、という点はより根本的な課題かもしれない。だが、日々教育を実践している者、そして日々そこで学んでいる者の立場に立つならば、着手できる所から一步一步前進するしかない。

2. 企業調査の有効性と補完性

企業調査の有効性

学卒者のキャリアを明らかにし、そこから教育内容の評価や改善を行うための情報を得る手段として、卒業生調査が用いられることが多くなっている。ただし、どんな調査手法にも絶対ということはない。卒業生調査にも企業調査にもバイアスは生じ得る。ましてや、今回の卒業生調査、企業調査のように、いくつかの限られた学校をベースに調査を行う場合には、そのリスクは高まりやすく、安易な一般化は避けなければならない。また、卒業生調査から得られた結果の妥当性を検証するために企業調査も行うというのは、一見すると妥当に見えるが、それぞれの調査分析が甘くなる余地も増加する。

これを克服するためには、2つの方策が考えられる。1つは、より完璧に近い形で1つの調査を実施することである。ただし、そのためには大きな予算も必要とされ、今回のような小規模のプロジェクトでは対応が難しい面もある。もう1つは、複数の調査結果を綿密に擦り合わせて解釈の精度を上げることである。今回は、卒業生調査と企業調査で、回答を想定する卒業生をできるだけ揃えることにした。また、卒業生調査と同じ学校の卒業生を採用している企業を選択した。こうした工夫をすれば、2つの調査結果を比較することの意義が確保できる。

確かに、企業の人事担当者は、卒業生自身よりも厳しい評価をくだす傾向にある。ただしそれは回答の水準の問題であって、項目ごとの評価の傾向に関していえば、能力評価であろうと専門学校教育への期待であろうと、非常に類似している。また第2章の企業からみた初期キャリア分析の結果も、卒業生調査から得られた結果を支持・補完するものであった。両調査とも、それなりに妥当な結果を示していると考えてよく、理念的なレベルだけでなく実践的なレベルにおいて、異なる主体に同一のことを尋ねる意義は、検証できたといえる。

量的分析と質的分析の補完性

解釈の妥当性をめぐる問題は、卒業生調査か企業調査かという、調査の対象のみに限定される話ではない。調査票を用いた考察では通常、中心は量的な分析となる。その多くが自由記述欄を設け、資料としては掲載されるものの、考察の対象となるケースは希である¹⁾。第4章では、自由記述を用いて専門学校教育に対する企業の評価の分析を行い、量的な分析の解釈の批判的考察を行った。

卒業生調査、そして今回の企業調査を通じて、職場における資格や専門学校での学びの効用を探るという作業を一貫して行ってきた。しかし、回答者の認識の構造にまで切り込めたわけではない。主観的な意見に頼る分析の限界は確かに存在し、批判もあるだろうが、客観的に測定できないものは忌避するという立場を我々は採っていない。

今回行ったテキスト分析は、試行的な段階にとどまるが、即戦力の意味合いは技術的な要素と関連づけられて語られていること、資格が採用にダイレクトに結びついた語られ方をしてい

ないこと、専門的な知識や技能はマナーやコミュニケーション等の対人スキルを基盤に仕事の実践に繋がると認識されていること、が仮説的に提示された。これらは、量的な分析の解釈を補う重要な知見であり、また場合によっては量的な分析の解釈に見直しを迫ることに繋がる。得られた情報を相互に参照し、解釈を確定していくという地道な作業は、主観的な意見の分析の精度を上げる1つの方策である。

3. 課題と展望

卒業生調査の報告書でも述べたが、専門学校研究あるいは高等教育の領域における職業教育研究には十分な蓄積がない。本書にささやかな意義があるとすれば、専門学校卒業生のキャリアに関わる情報を、今後の研究のきっかけとして提示したことである。

なお、本書や前書を通じて、教育社会学が中心に担ってきた、大学に基軸をおく非大学型高等教育の研究には限界があることを、敢えて繰り返し指摘してきた。その背景を説明すれば、いくぶん逆説的な意味合いも含まれている。大学生の採用やキャリアをめぐる分析の蓄積は、選抜システムを含む大学教育と企業の威信に軸足を置いたからこそ、意義のある枠組を構築できたのである。

これに対して、非大学型高等教育に軸をおいた非大学型高等教育修了者の採用やキャリアをめぐる分析枠組みは、残念ながら構築途上にある。こうした背景があるため、クロス集計を中心にデータの基本構造からまずは理解し、そこから仮説を導き出し、多変量解析等を通じて確認するという、原始的かつ初歩的な分析を行ってきた、あるいは行わざるを得なかったのである。この度の卒業生調査、企業調査を通じて得られた知見は、検証済みの仮説ではなく、あくまで構築された仮説に過ぎない。

提示された仮説は検証される必要がある。今回のような単発の調査報告で、我々も専門学校が理解できたとは考えていないし、読者にもそういう読み方を望んでいない。企業調査に基づく本書と卒業生調査に基づく姉妹編が提示したいいくつかのテーマや解釈が、果たして本当に妥当であるのか。類似の調査の実施と、批判的な考察結果を待ちたい。

【注】

- 1) 量的な分析に加え自由記述の考察を試みたものには、福留東土（2005）「民間ビジネススクール終了者の志向性－自由記述回答にみる社会人大学院終了者との比較」小方直幸編『民間ビジネススクールに関する研究』高等教育研究叢書 82，広島大学高等教育研究開発センター，41-56 頁，本田由紀（2003）「コンサルタント・大学教員・税理士／公認会計士へのルート」本田由紀編『社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリバンス』東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.8，東京大学社会科学研究所，137-161 頁，がある。

第Ⅱ部 資料編

企業調査への参加の狙いと意義

杉本 安雄

(専門学校東京テクニカルカレッジ)

1. 学校の概要

本学園は1969年創立の工業系の総合学園で、自動車分野3校と情報WEB・建築インテリア・バイオ環境分野1校で構成される学校法人である。

専門学校東京テクニカルカレッジは、1987年に国立市に開校し、2009年4月、学園創立40周年を期に、教育資産の集約と卒業生のリカレント教育を目的に、通学の便の良い東中野の地に移転した。

東京テクニカルカレッジは現在、2年制昼間課程7学科、夜間課程1学科、4年制昼間課程1学科を運営している。今回の調査対象企業の分類においては、建設・製造業及び情報・運輸通信業の分野で全体の8割を占めている。

また、自動車系3校（東京工科自動車大学校【中野・世田谷】・東京工科専門学校【品川】）は、国土交通省の認可を受けた4年制及び2年制の学科を持つ、自動車整備士一種養成施設となっており、卒業生のほとんどが、1級・2級自動車整備士取得後、ディーラー、メーカー、などに就職している。今回の調査対象企業の業種においては、75%以上が卸売・小売業に分類されている。

2. 企業調査への参加の経緯と狙い

本学園ではこれまで、内容のレベルを落とさずにしかも学生にわかり易い授業を提供する為に様々な試行を行ってきた。特にシラバスの整備や授業運営・管理、履修評価の方法など、目標と評価のある授業作りを行ってきた。しかし、近年では高等教育機関の卒業生が就労先の労働環境への対応が出来ずに、早期の離職者が発生するという問題が生じてきており、それと同期するように、企業側の採用理念の変化も見られるようになってきた。

これらの問題の中には、専門学校と企業との連携の中で解決できる問題も多いと判断し、直接企業からの意見が聴取できる今回の調査に参加した。特に今回の調査のメリットは、他校の分析結果も報告されることから、再度、現在の専門学校教育の問題点を確認し、他校における改善案を共有し、新学校種への動きも視野に入れながら、新しい風を感じることが出来る点だと認識している。

3. 調査からわかったこと

東京テクニカルカレッジ

■採用側が重視している人材像

- i) 人格・性格
- ii) 将来性
- iii) 専門分野における能力

■入社後の状況について

- i) 入社後の社員研修は先輩が指導に当たる OJT。
- ii) 入社後約 4 年で一人前との評価。5 年後にはほとんどの卒業生が指導的な立場になっている。
- iii) 5 年後の離職率は平均 21% となり、世間相場に比べても低いほうである。

■企業が東京テクニカルカレッジ卒業生に期待している内容

- i) コミュニケーション力が備わり、組織内での人間関係を上手に構築し、チームでの仕事が円滑に出来るような人材が求められている。
→期待通りの人材が輩出できていない
- ii) 自発的に問題を提起し、持っている専門的な知識や技能を使って、自主的に問題解決が出来る、考える力を持った人材を求めている。
→期待通りの人材が輩出できていない
- iii) 起業の精神など、組織的な労働から外れる能力や外国語能力は特に期待されてはいない。
IT スキルや創造性などは比較的必要だと考えている。
→ほぼ期待通りの人材が輩出できている

東京テクニカルカレッジは、対象業種の性格上、チームで仕事をすることが多く、人間関係の構築が出来る人材を望んでいる傾向が際立っている。また、この分野では資格所持の有無よりも、仕事をしながら資格に挑戦するような人材（常に勉強を怠らない）を望んでいることもわかった。

東京工科自動車大学校【中野・世田谷】・東京工科専門学校【品川】

■採用側が重視している人材像

- i) 業種関連の資格
- ii) 人格・性格
- iii) 専門分野における能力

■入社後の状況について

- i) 入社後の社員研修は先輩が指導に当たる OJT。入社後の定期的な研修にも力を入れている。

ii) 入社後約 3 年強で一人前との評価。5 年後にはほとんどの卒業生が指導的な立場になっている。

iii) 5 年後の離職率は平均 22% となり、世間相場に比べても低いほうである。

■企業が東京工科三校卒業生に期待している内容

i) 自身で問題を発見し、ずば抜けた専門能力や技能に裏付けられた解決策を自ら提案できる即戦力の人材を求めている。

→期待通りの人材が輩出できていない

ii) チームの中で仕事が出来、良いコミュニケーションの構築が出来る人材を求めている。

→期待通りの人材が輩出できていない

iii) 起業の精神や外国語能力についての期待度は低いが、IT スキルや創造性に関してはある程度の必要性を求めている。

→ほぼ期待通りの人材が輩出できている

東京工科三校は自動車整備の仕事の性格上、就職時の資格所持は必須であり、また接客などの必要性から、高い技術と礼儀・マナーやコミュニケーション力も求められている。

本学園の調査結果を見ると、技術・技能・知識の面では優れていると判断できるが、コミュニケーション力・交渉力・折衝力といった人間力と問題発見・解決能力などのロジカルな思考力が不足しているという結論が見え、これは調査前の我々の認識とほぼ一致している。

専門性の高度化が専門学校のひとつのあり方（卓越した技術・技能を持つこと）であるという本学園の示す方向の中で、こうした人間力・思考力を身につけさせるカリキュラムや実施科目、授業運営をどのように構築していくかが、検討していかなければならない今後の課題として改めて明確になった。

4. 教育改革および教育実践への活用に向けて

東京テクニカルカレッジ

前述の問題提起を受け、これを平成 23 年度カリキュラム検討会議に報告し、インターンシップやサークル活動などの活性化が検討され、企業連携・地域連携の基盤作りについて検討が加えられ、新しい形のインターンシップを提案することとなった。

ここでの検討の中で、インターンシップとして学外の企業研修に参加させた時、その評価方法と教育目標が曖昧になる点が問題となった。また、2 年間という限られた期間内で、今までどおりの教育成果を上げながら、同時に余裕のあるサークル活動を行うことも、学事スケジュールを考慮すると困難であることも指摘された。

そのため、「企業提携課題」と「課題評価委員組織（企業・卒業生・地域各種団体等）」を設

け、学内におけるインターンシップとも言える場を作り、その中で、各科の1,2年生からなる複数の小グループ（サークル）を作成し、専門分野に関係した課題をグループ学習で実施していくという新しい方向性を示し、現在検討を重ねている。

東京工科自動車大学校【中野・世田谷】・東京工科専門学校【品川】

自動車整備士一種養成施設である本校は、実務をイメージした自動車整備を学ぶことで、整備士試験の実技が免除されていることから、仕事に関わる実践力の強化はこれからも重要な使命であり、その為の技術の高度化や最新のテクノロジーへの対応も重要となっている。

そのため、こうした技術・技能教育を通して、社会人として通用する基礎力を養成する必要があるが、実際には、資格合格・知識習得に偏重していることも否めない。

今後は、実習・講義の全ての授業に個別の課題を与え、学生が問題の要旨を捉え、解決の方法を考え、実際に行動し、結果に対して改善策を立て、それを報告するという、PDCA を授業の中で実践することで、ロジカルな思考力（問題発見・解決能力）を養成すべきだと考えており、現在平成23年度カリキュラム編成に反映させることを検討している。

企業調査への参加の狙いと意義

久保谷富美男
(神田外語学院)

1. 学校の概要

本校は、昭和 38 年（1963 年）国際化の嵐の中での社会的要請に応え、「セントラル米英語学院」として国際人養成を標榜し「ことばは世界をつなぐ平和の礎」を理念として設立された。その後、昭和 40 年（1965 年）に「神田外語学院」と校名を変更し、昭和 51 年には専修学校の専門課程として認可を受けた。今日まで“実践的な英語を集中的に学び、外国人と対等に「話せる英語力」”の養成をカリキュラムの基軸とし、言葉を通じて世界中の人々が理解し尊重しあう、平和な世の中の実現を大目標として掲げている。

現在は 2 年制専門課程と 1 年制専門課程が設置されており、以下のとおりである。

(1) 2 年制専門課程・学科

- | | | |
|------------------|-----------------|---------------|
| ◆グローバルコミュニケーション科 | ◆英語専攻科 | ◆アジア/ヨーロッパ言語科 |
| ◆児童英語教育科 | ◆国際ビジネス科 | *フランス語コース |
| ◆国際秘書科 | ◆国際観光科 | *スペイン語コース |
| ◆国際ホテル科 | | *中国語コース |
| | | *韓国語コース |
| ◆国際エアライン科 | ◆留学 | |
| *フライトアテンダントコース | *米国大学 3 年次編入コース | |
| *グラントスタッフコース | *コミュニティカレッジコース | |

2 年制専門課程で学ぶためには、高等学校卒業又はそれと同等以上の資格が必要で、卒業までの総授業時間数は 2,016 時間である。規定の単位を修得した場合、卒業時には「専門士」の称号が授与される。

(2) 1 年制専門課程・学科

- | | |
|-------------|-----------|
| ◆総合英語ビジネス専科 | ◆児童英語教育専科 |
| ◆国際エアライン専科 | ◆英語基礎養成科 |

1 年制専門課程は大学・短大・専門学校卒業，又はそれと同等以上の資格を入学基準としている。

2. 企業調査への参加の経緯と狙い

本校ではこれまでも学生満足度調査や第三者評価プロジェクトなどを通じて，様々な取組を行い教育改善に努めてきた。しかし近年の新グローバル化にともない，地球規模的社会の移り変わりの速さ，企業体質の変化，社会（企業）から求められる学生能力と学校評価等への対応を全学的レベルの課題として捉え，様々な角度からの分析データが必要との認識に至っていた。従って，今回の調査に参画することは理事長・学院長レベルで決定し理事長室が担当することとした。

本校は間もなく創立 50 年の節目を迎える。これまでの間，社会的ニーズは大きく変化するとともに，神田外語学院を取り巻く環境も大きく変わっているが，今日まで「ことばは世界をつなぐ平和の礎」という理念に基づき一貫した語学教育を継続してきた。これら歴史的経緯と環境変化を踏まえ，神田外語学院が新たな要請に即した語学教育を展開し，より発展していくためにもこの調査結果はひとつの指標となるものである。

また，今回の調査のメリットは自校だけでなく他校の状況も知ることができ，且つ取り組みについても知ることができた。それらを参考にさせていただき，今後も本校の様々な課題の分析・検証・改善サイクルを確立して，社会（企業）の要請に応えるべく努力を継続して行きたい。

3. 調査からわかったこと

どの調査項目においても全て参考となる結果ばかりで，その結果においては想定内の結果，また想定外の結果もあり分析・検証・改善サイクルの中で現在検証中である。その中でも外国語の専門学校として，特に関心の高い「コミュニケーション能力」と「外国語能力」についての調査結果については以下のとおりであった。今後教育改革の上で重要なテーマとして検討したい。

【採用時の評価】について

●外国語の能力「5 充分である」→「4」→「3」→「2」→「1 全く身につけていなかった」

全体の調査結果では，卸売・小売業分野の「全く身につけていなかった 1」（47.7%）を最高値として，他分野では「充分とは言えない 2」（34.8～45.1%）が最高値を示した。全ての業界において「ある程度身につけていた 4」「充分である 5」は 3%未満であった。全体の調査結果では，外国語の能力は充分とはいえない領域の数値が高いという結果となった。

＊自校関連企業調査結果では「1」(32.1%)、「2」(28.6%)、「3」(25.0%)で、「4」と「5」の合計は(10.7%)であった。全体調査結果との比較では「3」「4」「5」の数値で全て上回ってはいたが、十分な結果とは言えず今後重要な課題として受け止めたい。

●コミュニケーション能力「5 充分である」→「4」→「3」→「2」→「1 全く身につけていなかった」

全体では「3」(56.9%)、「2」(21.6%)、「4」(17.3%)、「5」(2.5%)、「1」(1.7%)であった。全体調査結果では「コミュニケーション能力」はある程度認められていることが伺える。

＊自校関連企業調査結果では「3」(57.1%)、「2」(21.4%)、「4」(17.9%)、「1」と「5」は0%であった。全体調査結果とほぼ同様の結果となった。

【採用5年程度で職場での必要性】について

●外国語の能力「5 とても必要とされている」→「4」→「3」→「2」→「1 全く必要とされていない」

全体では「3」(36.0%)、「2」(32.9%)、「1」(21.0%)、「4」(7.7%)、「5」(2.5%)であった。全体調査結果では「外国語の能力」は特別に必要としているとはいえない結果となった。

＊自校関連企業調査結果では「3」(46.4%)、「2」(17.9%)、「1」(17.9%)、「5」(10.7%)、「4」(3.6%)であった。「3」「4」「5」の合計は60.7%であった。

●コミュニケーション能力「5 とても必要とされている」→「4」→「3」→「2」→「1 全く必要とされていない」

全体では「5」(58.7%)、「4」(33.7%)、「3」(7.5%)、「2」(0.1%)、「1」(0%)であった。この結果では採用後も「コミュニケーション能力」を大変必要としている結果となった。

＊自校関連企業調査結果では「5」(53.6%)、「4」(35.7%)、「3」(7.1%)、「2」と「1」は0%であった。自校関連企業の調査結果でも企業にとってコミュニケーション能力は大変重要であると受け止めていることが確認できた。

これらの結果を踏まえ、「コミュニケーション能力育成」と「外国語の能力育成」との相関関係について改めて検証し、今後のカリキュラム改善に役立てたいと考えている。

これまでも内外において、こう言ったテーマで様々な議論や試みが行われており、以下には外部における参考となる意見、文献、試みなどを紹介する。

<参考文献及び参考例>

(1) 立命館大学 文学部 津熊良政 教授のメッセージより

外国語を学ぶのと同時に、母語の語彙力を高めることが不可欠なのです。それなくしては、どの言語であっても習得するのは難しいといえるでしょう。外国語を習得したからといって、それでコミュニケーション能力が向上したとは言えないということです。コミュニケーションとは、まず伝える内容ありきです。自分に発信するだけの材料があるかどうか、自分の考えや意見をしっかりと持てるかどうか。それがあって初めて、外国語という「伝えるための手段」が生きてくるのです。

(2) 国家戦略としての大学英語教育 田中慎也 より

話題を豊富にもつことによってビジネスチャンスをつかむ必要があり、コミュニケーションの目的は、正しい英語や流暢な英語を披瀝することではなく「より良い人間関係の構築」を可能にする臨機応変な英語力である。

(3) 横浜市小中学校英語教育推進プログラム・骨子のイメージより

国語力と外国語能力の相乗効果によるコミュニケーション能力の育成

- 国語力を基盤とした外国語能力の育成
- 外国語に触れることによる国語力への効果
- 日本語だけで生活ができる言語環境下での相乗効果

以上のことから既に外国語の運用能力だけでなく、「日本語」「国語力」、加えて「話すコンテツの蓄積」が重要であることの指摘や試みがこれまでも様々なところで行われている。

●その他 《全体と比較した自校企業調査結果の抜粋》

従業員数	全体	自校
29 人以下	13.3%	14.3%
30～99 人	21.5%	21.4%
100～299 人	25.1%	17.9%
300～999 人	22.7%	17.9%
1,000 人以上	17.4%	28.6%

従業員の出身学歴構成	全体	自校
高卒以下		
2 割以下	62.0%	62.5%
2 割以上 4 割未満	20.3%	29.2%
4 割以上 6 割未満	10.9%	4.2%
6 割以上 8 割未満	5.3%	4.2%
8 割以上 10 割未満	1.5%	0.0%
高専・専門学校・短大卒		
2 割以下	11.0%	25.0%
2 割以上 4 割未満	26.0%	50.0%
4 割以上 6 割未満	24.6%	16.7%
6 割以上 8 割未満	20.6%	8.3%
8 割以上 10 割未満	17.9%	0.0%
大学・大学院卒		
2 割以下	22.2%	8.3%
2 割以上 4 割未満	35.4%	12.5%
4 割以上 6 割未満	21.8%	20.8%
6 割以上 8 割未満	15.5%	37.5%
8 割以上 10 割未満	5.2%	20.8%

採用時期	全体	自校
2000 年以降	20.3%	10.7%
1990 年代から	27.0%	21.4%
1980 年代から	31.0%	21.4%
不明	21.7%	46.4%

採用理由	全体	自校
高卒代替		
当てはまらない	94.5%	95.8%
当てはまる	5.5%	4.2%
高専・短大卒代替		
当てはまらない	94.1%	95.8%
当てはまる	5.9%	4.2%

採用理由(続き)	全体	自校
大卒代替		
当てはまらない	91.4%	79.2%
当てはまる	8.6%	20.8%
独自の専門性		
当てはまらない	21.3%	33.3%
当てはまる	78.7%	66.7%

採用頻度	全体	自校
毎年採用している	80.2%	50.0%
2～3年に一度	14.6%	25.0%
4～5年に一度	5.2%	25.0%

採用形態	全体	自校
正社員としてのみ	82.0%	84.0%
契約社員としてのみ	5.0%	8.0%
正・契両方	13.0%	8.0%

4. 教育改革および教育実践への活用に向けて

本校ではこうした調査結果を理事長・学院長・キャリア教育センターに報告し、部長会においても報告されている。加えてこの結果をテーマ別に仕分けし、担当部署ごとに専門的に分析検証を行う予定である。こうしたプロセスを経て、これら調査結果で明らかとなった課題等については、これまでの教育内容（カリキュラム）の自己点検・評価のテーブルにのせて分析・検証し、全学で取り組んでいる中期経営計画に改善案として反映させる予定である。このように今回の調査結果はひとつの指標として真摯に受け止め、分析・検証・改善サイクルの確立に向けて今後取り組んで行きたい。

卒業生の採用とキャリアに関する調査・分析からみる課題と対処

渥美康晴・富田恒雄・庄子 浩・渡辺三郎・餘吾清司
(滋慶学園グループキャリアセンター)

今回の企業調査に参加した滋慶学園グループの学校は、キャリアセンターを中心に各校の課題を見出し、またそれらへの対処策をまとめた。以下その要点を記す。

なお学園グループとしては、卒業生のキャリア状況を独自に把握することが重要との判断から、グループ校のうち1年目、3年目、5年目の卒業生がいる学科を中心に卒業生のキャリア調査を実施中である。7年目ではなく5年目としたのは、学科の改廃などもあり比較的新しい学科も多く、5年目とした方が、実施校が多くなるためである。平成22年1月までに卒業生の回答を回収、4月には分析を完了し、学園グループでその情報を共有することになっている。調査項目は、平成19年度に実施した「専門学校卒業生のキャリアと専門学校教育」調査とほぼ同様にしている。

この調査を機に、各校の同窓会、キャリアセンター、滋慶教育科学研究所（滋慶学園グループの研究、研修部門）内の生涯教育部会、キャリア教育委員会などの機能を結びつけ、卒業生の支援とカリキュラムの充実を図っていくことになった。特にキャリアセンターは、就職支援の役割のほかに、業界側の人材像、教育への要望をキャッチし、カリキュラムの提案を行うという、もう一つ役割を担うことが期待されることとなった。今後は、この組織体制の下で、今回のような企業への調査にも取り組んでいけると考えている。

1. 東京医薬専門学校キャリアセンター

医療・福祉分野の課題

- ①離職率（5年目までの離職率が高い）
- ②業界と共同でカリキュラム開発ができていない

改善案

- ①入社5年目までの離職率を低下させるために、医療系に限定して離職理由の調査を実施し、主な原因を発見することから始める。その原因が特定できた時点で、その問題に際しての対処方法を教育のカリキュラムに組み込む。
- ②業界とのカリキュラム開発のために、各学校で就職や実習で関係がある企業に対し、毎年在校生や卒業生を見て、特に教育して欲しい項目についてのアンケート調査を実施する。また各業界より10社以上を選び、教育アドバイザーとして業界から求められる知識、技

術、人物などの助言を定期的にヒアリングする。

2. 東京福祉専門学校キャリアセンター

今回の調査から得られた課題は、業界の求める能力と採用時の能力のギャップについてである。特に注目すべきは、求める能力の最も必要性が高い5+4が80%以上の項目と、採用時の能力が全く身につけていない1+2が30%以上のギャップに対して、どのように対処するかという点である。

個とチーム（クラス・グループワーク・編成メンバーなど）での役割分担や発言力、問題やチームをまとめる能力が身につくよう教育システムを見直し、入学前⇒導入研修⇒プロ養成講座で患者、利用者に相対する動機付けと礼儀・マナーをフロー教育で組立てなおす必要がある。

業界が求める能力 (5+4)		採用時の能力 (1+2)	
専門的な知識や技術	80.2%	専門的な知識や技術	30.0%
問題解決能力	81.2%	問題解決能力	52.8%
チーム内での仕事遂行能力	91.4%	チーム内での仕事遂行能力	32.9%
礼儀とマナー	91.2%	礼儀とマナー	40.5%

3. 東京スポーツ・レクリエーション専門学校キャリアセンター

調査結果からの課題

①専門学校学生に求められる能力

本校の学科卒業生の就職分野は、サービス業であるので、サービスマインドや対人援助職としてのスキルが求められる。

②卒業教育の今後のあり方

階層別スキルアップ研修等、具体的なスキルアップのための研修が必要と考えている。

対策について

- ①在学生に対しては、サービスマインド、対人援助職としてのスキルのカリキュラム上の優先度、また早期化している就職活動からみた実施時期の再検討などを行う。
- ②当校が設置しているメディカル・スポーツ教育研究室が先導し、卒業生にスキル講習会やマネジメント的な勉強会を行う。
- ③上記の研究室を核とし、資格の取得者（アスレチックトレーナー）の卒業生ネットワークや仕事の情報交換等を実施する。

4. 東京メディカル・スポーツ専門学校キャリアセンター

医療分野（柔道整復師、鍼灸師、理学療法士）では、今回の調査報告を踏まえ、広く学内外の意見を参考にしながら本校としては課題、対策を次の1点に絞り展開していく。

課題

求められる能力や抱える不安は、勤務年数により異なるが、そのことへの学校としての対応は積極的に行う必要がある。

①アンケート調査の実施

この業界は美容やパティシエ分野と同様に、1年以内の離職率が高いといわれるが、その実態を数字では把握していない。それは3年目、5年目も同様である。そこで勤務状況や困っていること、学校への期待などについてアンケート調査を実施する（12月発送、1月中旬提出予定）。

②卒業教育の実施

本校では、21年度から卒業生対象の、「技術講習会」を開催している。そのきっかけは、来校した卒業生数名との会話の中で、「職場で技術不足で困っている仲間が多い、転職などの情報がほしい」という意見からであった。その後、学内の専任講師と検討し、内容を決めて次のように展開している。

第1に、技術と情報提供を目的に、『柔鍼会ネット』というネットワークをスタートさせた。第2に、技術講習会を年3回開催している。この会は、約2時間の技術講習後、情報交換の機会として食事会を実施するもので、開催後のアンケートでは満足度の高い結果となっている。

今後の展開としては、卒業生の求めるニーズをアンケート調査し、より多くの参加者が得られるようにしていく。また開業者が多く、この方たちの生き方、技術、経験を在校生に伝え、卒業後の希望や将来展望を育む方向にもっていきたい。

5. ベルエポック美容専門学校キャリアセンター

今回の調査報告で対象となった本校卒業生の職種は、美容師、ヘアメイク、ブライダル、ビューティーアドバイザー、ネイリスト、エステティシャン、セラピストと多職種に亘っている。また、回答業種の統一が図れず、無記名回答のため細かい分類までは確認できないが、殆どはサービス業の業種回答として比較し、相対的な卒業生の状況の把握、今後の調査、また専門職を継続するための教育へのフィードバックの参考とする。学校集計で特に興味深く考えられるのは、以下の点である。

①採用に不可欠な項目

<出身学科>

採用に不可欠であるとの回答が 58%で、特に美容師を中心とし、美容関連業種は専門学科の出身が問われている（エステ・ビューティーアドバイザーは短大・大卒採用もあり）。

<業種に直結する資格の取得状況>

採用に不可欠であるとの回答が 64%で上記同様、美容師資格は必須で、不合格者は内定を取消すサロンもある。

<人柄・人格>

採用に不可欠であるとの回答が 84%で、接客業であるが故、その他の設問でも礼儀マナー・コミュニケーション力を採用時の着眼点に置いている企業が多い様子である。

②5年目の離職率

5割以上離職する者の割合が、サービス業集計では 24%に対し、学校集計では 32%と高い。美容業界の離職は他業種と比べると高いともいえる。ただし、1社目を退社し同業種の2社目に勤めているケースも考えられ、専門職からどの程度離職しているかは不明である。

③新卒者の年収

サービス業集計では 200-249 万円が 46%で最も多いが、学校集計では 150-199 万円が 52%と最も多い。

上記より、美容業種は専門の学科コースで学び、資格を取得することが求められる業種であり、特に社会人としてのマナー、コミュニケーション力が求められる業種である。教育カリキュラムにおいてもプロ養成講座などで対応しているが、就職先であるサロン・企業への卒業生の就職と活躍には更なる工夫と努力が必要とされる。また、離職状況の把握と所得向上のための業界への働きかけをしていきたい。

単純集計表

御社の業種、事業所の従業員数、従業員の出身学歴構成、および専門学校卒業生の採用を始めた時期・理由について、お答えください。

B.従業員規模

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
従業員規模*							
(N)	127	162	210	86	139	116	840
29人以下	7.1%	4.9%	20.0%	9.3%	15.1%	19.8%	13.2%
30～99人	19.7%	13.6%	33.3%	22.1%	12.9%	23.3%	21.5%
100～299人	29.1%	22.2%	27.1%	18.6%	28.1%	22.4%	25.1%
300～999人	23.6%	34.0%	14.8%	24.4%	25.2%	16.4%	22.7%
1,000人以上	20.5%	25.3%	4.8%	25.6%	18.7%	18.1%	17.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

C.従業員の出身学歴構成

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
高卒以上							
(N)	124	145	204	83	137	113	806
2割以下	33.1%	51.0%	75.0%	71.1%	69.3%	68.1%	61.9%
2割以上4割未満	29.0%	29.7%	16.2%	9.6%	14.6%	21.2%	20.3%
4割以上6割未満	21.8%	12.4%	6.4%	6.0%	11.7%	8.0%	10.9%
6割以上8割未満	12.1%	6.2%	2.0%	7.2%	4.4%	2.7%	5.3%
8割以上10割以下	4.0%	0.7%	0.5%	6.0%	0.0%	0.0%	1.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
高専・専門学校・短大卒							
(N)	124	145	207	83	137	115	811
2割以下	29.0%	12.4%	2.4%	16.9%	0.7%	13.0%	11.0%
2割以上4割未満	40.3%	30.3%	11.1%	43.4%	20.4%	26.1%	26.0%
4割以上6割未満	21.8%	34.5%	20.3%	24.1%	25.5%	22.6%	24.7%
6割以上8割未満	6.5%	18.6%	34.8%	8.4%	21.9%	19.1%	20.5%
8割以上10割以下	2.4%	4.1%	31.4%	7.2%	31.4%	19.1%	17.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学・大学院卒							
(N)	124	145	205	83	137	114	808
2割以下	11.3%	9.7%	28.8%	18.1%	38.7%	21.9%	22.3%
2割以上4割未満	32.3%	39.3%	48.8%	21.7%	29.2%	26.3%	35.3%
4割以上6割未満	33.1%	28.3%	13.2%	15.7%	21.2%	21.9%	21.8%
6割以上8割未満	16.1%	16.6%	7.3%	36.1%	10.2%	19.3%	15.5%
8割以上10割以下	7.3%	6.2%	2.0%	8.4%	0.7%	10.5%	5.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

D.専門学校卒業生の採用を始めた時期と理由

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
採用時期*							
(N)	123	156	211	86	137	115	828
2000年以降	22.8%	16.0%	21.8%	25.6%	17.5%	19.1%	20.2%
1990年代から	17.1%	17.3%	35.5%	25.6%	29.2%	33.9%	27.1%
1980年代から	37.4%	33.3%	23.2%	30.2%	36.5%	29.6%	31.0%
不明	22.8%	33.3%	19.4%	18.6%	16.8%	17.4%	21.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

採用理由

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
高卒代替*							
(N)	123	154	200	83	136	110	806
当てはまらない	86.2%	92.9%	100.0%	94.0%	94.9%	96.4%	94.5%
当てはまる	13.8%	7.1%	0.0%	6.0%	5.1%	3.6%	5.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
高専・短大卒代替*							
(N)	123	154	200	83	136	110	806
当てはまらない	92.7%	97.4%	95.0%	91.6%	97.1%	87.3%	94.0%
当てはまる	7.3%	2.6%	5.0%	8.4%	2.9%	12.7%	6.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

採用理由(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
大卒代替*							
(N)	123	154	200	83	136	110	806
当てはまらない	89.4%	87.0%	97.0%	86.7%	94.1%	90.0%	91.4%
当てはまる	10.6%	13.0%	3.0%	13.3%	5.9%	10.0%	8.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
独自の専門性*							
(N)	123	154	200	83	136	110	806
当てはまらない	27.6%	24.7%	19.0%	27.7%	12.5%	20.0%	21.3%
当てはまる	72.4%	75.3%	81.0%	72.3%	87.5%	80.0%	78.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
不明*							
(N)	123	154	200	83	136	110	806
当てはまらない	82.1%	83.1%	83.5%	80.7%	89.7%	87.3%	84.5%
当てはまる	17.9%	16.9%	16.5%	19.3%	10.3%	12.7%	15.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問1 御社では専門学校卒業生を新卒としてどのくらいの頻度で採用していますか。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
採用頻度*							
(N)	120	157	208	85	138	113	821
毎年採用している	66.7%	81.5%	77.9%	81.2%	91.3%	83.2%	80.3%
2～3年に一度	26.7%	12.7%	16.3%	14.1%	7.2%	10.6%	14.6%
4～5年に一度	6.7%	5.7%	5.8%	4.7%	1.4%	6.2%	5.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問2 新規卒卒者として専門学校卒業生を、どのような形態で採用していますか。また、平成20年4月の採用数は何人ですか。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
採用形態*							
(N)	125	161	198	83	139	110	816
正規の職員・社員としてのみ採用している	88.8%	84.5%	76.8%	89.2%	66.9%	90.9%	81.6%
契約または派遣の職員・社員としてのみ採用している	4.8%	6.8%	3.0%	2.4%	12.9%	0.0%	5.3%
正規の職員・社員、契約または派遣の職員・社員の双方を採用している	6.4%	8.7%	20.2%	8.4%	20.1%	9.1%	13.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

採用人数

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
正規の職員・社員としてのみ採用している*							
(N)	108	134	145	74	91	98	650
0人	21.3%	13.4%	15.2%	8.1%	7.7%	10.2%	13.2%
1～3人	54.6%	26.1%	44.1%	24.3%	23.1%	42.9%	36.8%
4～6人	11.1%	10.4%	17.9%	16.2%	12.1%	14.3%	13.7%
7～9人	5.6%	6.0%	4.8%	8.1%	7.7%	3.1%	5.7%
10人以上	7.4%	44.0%	17.9%	43.2%	49.5%	29.6%	30.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
契約または派遣の職員・社員としてのみ採用している							
(N)	7	11	11	2	18	3	52
0人	42.9%	18.2%	54.5%	0.0%	11.1%	66.7%	28.8%
1～3人	0.0%	9.1%	36.4%	0.0%	27.8%	33.3%	21.2%
4～6人	0.0%	9.1%	0.0%	50.0%	11.1%	0.0%	7.7%
7～9人	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	3.8%
10人以上	57.1%	54.5%	9.1%	50.0%	44.4%	0.0%	38.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

採用人数(続き)

採用人数(続表)	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
正規の職員・社員、契約または派遣の職員・社員の双方を採用している							
正規職員・社員							
(N)	10	15	32	7	25	8	97
0人	40.0%	46.7%	34.4%	28.6%	12.0%	12.5%	28.9%
1～3人	40.0%	26.7%	31.3%	28.6%	24.0%	37.5%	29.9%
4～6人	20.0%	6.7%	3.1%	14.3%	20.0%	37.5%	13.4%
7～9人	0.0%	0.0%	6.3%	14.3%	4.0%	0.0%	4.1%
10人以上	0.0%	20.0%	25.0%	14.3%	40.0%	12.5%	23.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
契約または派遣職員・社員							
(N)	9	13	31	5	23	10	91
0人	77.8%	53.8%	41.9%	40.0%	17.4%	30.0%	39.6%
1～3人	11.1%	15.4%	45.2%	40.0%	26.1%	50.0%	33.0%
4～6人	0.0%	15.4%	6.5%	0.0%	13.0%	0.0%	7.7%
7～9人	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	13.0%	0.0%	4.4%
10人以上	11.1%	15.4%	3.2%	20.0%	30.4%	20.0%	15.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問3 専門学校卒業生を新卒として採用する場合、どのような点を重視して採用していますか。また、大卒者も採用されている場合、専門学校卒者の採用における重視度と大卒者の採用における重視度は同じですか、異なりますか。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
出身学科(分野)*							
(N)	124	158	202	82	137	113	816
採用に必須でない	8.1%	27.2%	11.9%	15.9%	19.0%	12.4%	15.9%
2	11.3%	9.5%	5.4%	8.5%	4.4%	7.1%	7.5%
3	19.4%	15.8%	18.8%	20.7%	27.0%	14.2%	19.2%
4	37.1%	12.7%	23.3%	30.5%	16.1%	14.2%	21.6%
採用に不可欠	24.2%	34.8%	40.6%	24.4%	33.6%	52.2%	35.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
出身学校*							
(N)	123	157	201	83	137	113	814
採用に必須でない	22.8%	39.5%	41.8%	43.4%	41.6%	31.0%	37.1%
2	16.3%	11.5%	11.9%	14.5%	15.3%	15.0%	13.8%
3	38.2%	31.8%	35.3%	37.3%	31.4%	37.2%	34.9%
4	20.3%	11.5%	8.5%	3.6%	8.0%	10.6%	10.6%
採用に不可欠	2.4%	5.7%	2.5%	1.2%	3.6%	6.2%	3.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
在学中の成績							
(N)	124	154	200	83	136	113	810
採用に必須でない	4.0%	7.8%	11.5%	7.2%	8.8%	12.4%	8.9%
2	8.9%	8.4%	9.0%	10.8%	9.6%	10.6%	9.4%
3	42.7%	50.0%	54.0%	38.6%	50.7%	44.2%	48.0%
4	36.3%	26.0%	19.0%	33.7%	21.3%	24.8%	25.7%
採用に不可欠	8.1%	7.8%	6.5%	9.6%	9.6%	8.0%	8.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
業種に直結する資格の取得状況*							
(N)	126	158	205	83	138	114	824
採用に必須でない	6.3%	11.4%	2.4%	10.8%	5.8%	9.6%	7.2%
2	13.5%	9.5%	5.4%	18.1%	9.4%	8.8%	9.8%
3	41.3%	27.8%	18.0%	25.3%	26.1%	36.0%	28.0%
4	33.3%	20.9%	22.4%	34.9%	24.6%	21.9%	25.4%
採用に不可欠	5.6%	30.4%	51.7%	10.8%	34.1%	23.7%	29.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
業種と関連する在学中の就労経験*							
(N)	125	157	201	82	136	114	815
採用に必須でない	34.4%	27.4%	25.9%	42.7%	17.6%	35.1%	29.1%
2	20.8%	18.5%	15.9%	24.4%	16.2%	19.3%	18.5%
3	30.4%	41.4%	36.3%	19.5%	37.5%	31.6%	34.2%
4	13.6%	9.6%	18.9%	12.2%	21.3%	10.5%	14.8%
採用に不可欠	0.8%	3.2%	3.0%	1.2%	7.4%	3.5%	3.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
在学中に獲得した知識や技能*							
(N)	124	157	202	82	138	113	816
採用に必須でない	2.4%	4.5%	5.4%	2.4%	4.3%	5.3%	4.3%
2	8.9%	12.7%	4.5%	8.5%	8.0%	7.1%	8.1%
3	32.3%	32.5%	30.2%	24.4%	37.7%	29.2%	31.5%
4	44.4%	29.9%	38.1%	53.7%	35.5%	32.7%	37.9%
採用に不可欠	12.1%	20.4%	21.8%	11.0%	14.5%	25.7%	18.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
人柄・性格*							
(N)	124	158	204	83	137	114	820
採用に必須でない	1.6%	0.0%	0.5%	0.0%	1.5%	1.8%	0.9%
2	0.0%	0.6%	0.5%	0.0%	0.7%	0.0%	0.4%
3	6.5%	8.2%	5.4%	8.4%	2.9%	4.4%	5.9%
4	21.0%	20.9%	28.9%	28.9%	10.9%	16.7%	21.5%
採用に不可欠	71.0%	70.3%	64.7%	62.7%	83.9%	77.2%	71.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
将来性*							
(N)	124	158	202	83	136	112	815
採用に必須でない	3.2%	0.6%	1.5%	0.0%	2.2%	1.8%	1.6%
2	0.0%	1.3%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
3	12.9%	15.2%	22.3%	21.7%	9.6%	16.1%	16.4%
4	39.5%	36.1%	36.1%	31.3%	29.4%	36.6%	35.1%
採用に不可欠	44.4%	46.8%	38.1%	47.0%	58.8%	45.5%	46.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問3 大卒採用との比較

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
出身学科(分野)*							
(N)	112	139	182	76	114	101	724
大卒より重視	28.6%	37.4%	14.8%	38.2%	31.6%	17.8%	26.8%
同じ	60.7%	61.2%	81.3%	60.5%	64.9%	77.2%	68.9%
大卒より重視せず	10.7%	1.4%	3.8%	1.3%	3.5%	5.0%	4.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
出身学校*							
(N)	110	137	178	76	114	100	715
大卒より重視	7.3%	11.7%	5.1%	2.6%	14.0%	6.0%	8.0%
同じ	78.2%	83.9%	89.9%	96.1%	77.2%	83.0%	84.6%
大卒より重視せず	14.5%	4.4%	5.1%	1.3%	8.8%	11.0%	7.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
在学中の成績							
(N)	111	137	178	76	113	98	713
大卒より重視	6.3%	10.2%	2.2%	10.5%	7.1%	4.1%	6.3%
同じ	88.3%	89.1%	94.4%	88.2%	87.6%	91.8%	90.3%
大卒より重視せず	5.4%	0.7%	3.4%	1.3%	5.3%	4.1%	3.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
業種に直結する資格の取得状況*							
(N)	111	140	181	76	115	97	720
大卒より重視	30.6%	40.0%	14.9%	26.3%	34.8%	16.5%	26.8%
同じ	64.0%	60.0%	82.9%	72.4%	64.3%	81.4%	71.3%
大卒より重視せず	5.4%	0.0%	2.2%	1.3%	0.9%	2.1%	1.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
業種と関連する在学中の就労経験*							
(N)	111	140	178	76	113	98	716
大卒より重視	4.5%	6.4%	6.2%	6.6%	17.7%	6.1%	7.8%
同じ	90.1%	90.0%	90.4%	93.4%	77.9%	88.8%	88.4%
大卒より重視せず	5.4%	3.6%	3.4%	0.0%	4.4%	5.1%	3.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
在学中に獲得した知識や技能*							
(N)	111	141	180	75	114	97	718
大卒より重視	29.7%	40.4%	12.8%	22.7%	31.6%	15.5%	25.2%
同じ	65.8%	58.9%	85.0%	74.7%	65.8%	80.4%	72.1%
大卒より重視せず	4.5%	0.7%	2.2%	2.7%	2.6%	4.1%	2.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問3 大卒採用との比較(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
人柄・性格							
(N)	111	140	179	75	114	99	718
大卒より重視	1.8%	4.3%	7.3%	5.3%	5.3%	6.1%	5.2%
同じ	98.2%	95.0%	91.6%	92.0%	94.7%	92.9%	94.0%
大卒より重視せず	0.0%	0.7%	1.1%	2.7%	0.0%	1.0%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
将来性							
(N)	111	140	178	75	114	98	716
大卒より重視	1.8%	3.6%	6.7%	6.7%	7.0%	5.1%	5.2%
同じ	96.4%	96.4%	91.0%	92.0%	89.5%	92.9%	93.0%
大卒より重視せず	1.8%	0.0%	2.2%	1.3%	3.5%	2.0%	1.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問4 採用後の実際の業務を考慮した場合、問3で尋ねた「業種に直結する資格」を、どのようなものと位置づけておられますか。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
資格の位置づけ*							
(N)	124	158	205	84	137	111	819
業務遂行上不可欠であり、即戦力	4.8%	10.1%	21.0%	6.0%	9.5%	13.5%	12.0%
業務遂行上不可欠だが、職場経験が必要	58.9%	57.6%	67.3%	54.8%	63.5%	54.1%	60.4%
業務遂行上、あった方が望ましい	31.5%	26.6%	11.7%	38.1%	23.4%	28.8%	24.5%
想定外	4.8%	5.7%	0.0%	1.2%	3.6%	3.6%	3.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問5 御社では制度上、専門学校卒業生に対する処遇について、どのように決めておられますか。専門学校の修業年限別にお答えください。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
1年制*							
(N)	110	134	171	79	102	89	685
高卒と同じ	20.0%	14.2%	24.0%	15.2%	8.8%	13.5%	16.8%
高専・短大卒と同じ	9.1%	13.4%	12.3%	10.1%	12.7%	6.7%	11.1%
専門学校卒独自	10.9%	21.6%	11.7%	17.7%	37.3%	16.9%	18.7%
大卒と同じ	1.8%	0.7%	2.3%	2.5%	4.9%	2.2%	2.3%
該当なし	58.2%	50.0%	49.1%	53.2%	36.3%	60.7%	50.8%
高専・該当なし	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
高専・高専・短大・大卒	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
2年制*							
(N)	122	159	192	84	132	110	799
高卒と同じ	3.3%	0.6%	4.2%	3.6%	2.3%	0.0%	2.4%
高専・短大卒と同じ	63.9%	66.7%	57.8%	58.3%	43.2%	61.8%	58.7%
専門学校卒独自	22.1%	25.2%	20.8%	28.6%	41.7%	22.7%	26.4%
大卒と同じ	5.7%	2.5%	6.3%	6.0%	8.3%	12.7%	6.6%
高専・短大・専門	1.6%	1.9%	2.6%	0.0%	2.3%	0.9%	1.8%
専門・大卒	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.1%
高専～大卒	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
該当なし	2.5%	1.3%	7.8%	1.2%	0.8%	1.8%	3.0%
高専・短大・大卒	0.8%	0.0%	0.5%	1.2%	0.0%	0.0%	0.4%
高専・高専・短大・大卒	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.1%
高等教育以上	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
高専・専門卒	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問5(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
3年制*							
(N)	115	139	186	80	101	102	723
高卒と同じ	0.0%	0.0%	2.7%	3.8%	0.0%	0.0%	1.1%
高専・短大卒と同じ	29.6%	30.2%	30.1%	30.0%	13.9%	33.3%	28.2%
専門学校卒独自	34.8%	43.2%	41.4%	43.8%	29.7%	29.4%	37.6%
大卒と同じ	10.4%	2.9%	11.8%	5.0%	8.9%	12.7%	8.9%
高専・短大・専門	0.9%	0.0%	1.6%	0.0%	1.0%	1.0%	0.8%
専門・大卒	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
該当なし	23.5%	23.7%	10.8%	16.3%	46.5%	23.5%	22.7%
高専・短大・大卒	0.9%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
すべて	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
高専・高専・短大・大卒	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4年制*							
(N)	111	143	181	81	101	94	711
高卒と同じ	0.0%	0.0%	2.2%	3.7%	1.0%	0.0%	1.1%
高専・短大卒と同じ	12.6%	14.0%	12.7%	13.6%	7.9%	11.7%	12.2%
専門学校卒独自	13.5%	16.1%	16.6%	21.0%	10.9%	10.6%	14.9%
大卒と同じ	35.1%	42.7%	34.8%	29.6%	24.8%	38.3%	34.9%
専門・大卒	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
該当なし	38.7%	25.9%	33.1%	30.9%	55.4%	39.4%	36.3%
高専・短大・大卒	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
高専・高専・短大・大卒	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問6 専門学校卒業生に対する研修・訓練について、あてはまるものを選んでください。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
初任者に対する研修・訓練							
(N)	127	163	212	85	137	112	836
全く力を注いでいない	1.6%	0.6%	0.9%	0.0%	0.7%	0.0%	0.7%
2	1.6%	1.2%	1.9%	1.2%	0.0%	1.8%	1.3%
3	18.1%	16.0%	21.2%	18.8%	8.8%	15.2%	16.6%
4	40.9%	35.0%	28.3%	28.2%	29.2%	29.5%	31.8%
とても力を注いでいる	37.8%	47.2%	47.6%	51.8%	61.3%	53.6%	49.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
OJTを通じて先輩が後輩に教えること*							
(N)	126	163	205	85	137	107	823
全く力を注いでいない	0.8%	1.8%	1.0%	0.0%	2.2%	2.8%	1.5%
2	0.8%	0.0%	2.4%	1.2%	0.0%	0.9%	1.0%
3	8.7%	13.5%	21.0%	10.6%	9.5%	11.2%	13.4%
4	42.9%	23.9%	32.2%	29.4%	26.3%	34.6%	31.2%
とても力を注いでいる	46.8%	60.7%	43.4%	58.8%	62.0%	50.5%	53.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
OJTによる定期的な研修・訓練機会の提供							
(N)	122	163	203	85	133	105	811
全く力を注いでいない	3.3%	3.1%	3.4%	2.4%	4.5%	4.8%	3.6%
2	10.7%	6.7%	4.4%	5.9%	6.0%	9.5%	6.9%
3	41.0%	35.6%	39.4%	29.4%	30.8%	33.3%	35.6%
4	26.2%	24.5%	27.1%	30.6%	26.3%	27.6%	26.8%
とても力を注いでいる	18.9%	30.1%	25.6%	31.8%	32.3%	24.8%	27.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自己啓発による研修・訓練機会の推奨							
(N)	123	163	208	84	135	109	822
全く力を注いでいない	1.6%	3.1%	1.4%	2.4%	2.2%	1.8%	2.1%
2	7.3%	10.4%	6.7%	3.6%	5.2%	8.3%	7.2%
3	35.8%	44.2%	37.0%	31.0%	37.8%	33.0%	37.2%
4	37.4%	28.2%	31.7%	36.9%	31.9%	31.2%	32.4%
とても力を注いでいる	17.9%	14.1%	23.1%	26.2%	23.0%	25.7%	21.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問6(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
専門学校との連携による研修・訓練*							
(N)	124	162	204	83	135	106	814
全く力を注いでいない	40.3%	33.3%	28.4%	31.3%	23.7%	37.7%	31.9%
2	30.6%	22.8%	20.1%	33.7%	28.9%	21.7%	25.3%
3	23.4%	33.3%	34.3%	25.3%	34.1%	32.1%	31.2%
4	4.0%	6.2%	10.8%	7.2%	8.1%	3.8%	7.1%
とても力を注いでいる	1.6%	4.3%	6.4%	2.4%	5.2%	4.7%	4.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問7 専門学校卒で新卒者の年収および、採用後5年目程度の社員の年収(何れも税込み)は、だいたいどのくらいですか。職種や採用形態によって相違がある場合は、平均的な額をお答えください。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
新卒者の年収(諸手当・税込み)*							
(N)	123	161	205	84	140	113	826
-149万円	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.4%
150-199万円	3.3%	7.5%	2.9%	1.2%	21.4%	7.1%	7.4%
200-249万円	35.0%	37.3%	29.3%	31.0%	46.4%	34.5%	35.5%
250-299万円	48.0%	42.2%	38.5%	36.9%	27.9%	43.4%	39.3%
300-349万円	13.0%	11.2%	21.5%	23.8%	3.6%	11.5%	14.0%
350-399万円	0.8%	1.9%	6.3%	3.6%	0.0%	2.7%	2.8%
400万円以上	0.0%	0.0%	0.5%	3.6%	0.0%	0.9%	0.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
採用後5年目の年収(諸手当・税込み)*							
(N)	123	152	194	80	136	104	789
150-199万円	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.3%
200-249万円	4.1%	4.6%	4.6%	2.5%	9.6%	3.8%	5.1%
250-299万円	25.2%	22.4%	25.3%	12.5%	35.3%	21.2%	24.6%
300-349万円	39.0%	42.1%	35.6%	23.8%	44.9%	39.4%	38.3%
350-399万円	26.8%	21.1%	21.6%	36.3%	6.6%	21.2%	21.2%
400万円以上	4.9%	9.2%	12.9%	25.0%	2.9%	14.4%	10.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問8 問2の(1)で契約または派遣職員・社員として採用している(2または3)として回答した方に伺います。契約または派遣職員・社員として新規に採用された専門学校卒業生に対して、正規職員・社員として登用する制度を設けていますか。また、これまでに正規職員・社員として登用された実績がどの程度ありますか。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
登用制度*							
(N)	17	30	51	11	44	11	164
正規職員・社員として登用する制度がある	70.6%	90.0%	88.2%	90.9%	100.0%	81.8%	89.6%
正規職員として登用する制度はない	29.4%	10.0%	11.8%	9.1%	0.0%	18.2%	10.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
登用実績							
(N)	12	30	56	14	58	18	188
多くの実績がある	50.0%	30.0%	42.9%	35.7%	62.1%	27.8%	45.2%
ある程度の実績がある	25.0%	46.7%	41.1%	50.0%	34.5%	61.1%	41.5%
あまり実績はない	25.0%	20.0%	14.3%	14.3%	3.4%	5.6%	11.7%
全く実績はない	0.0%	3.3%	1.8%	0.0%	0.0%	5.6%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問9 採用後5～7年目くらいまでの専門学校卒者のキャリアパスについて、あてはまるものをいくつか選んでください。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
より高度な業務に従事するようになる							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	41.4%	30.9%	41.3%	29.4%	34.5%	35.1%	36.1%
当てはまる	58.6%	69.1%	58.7%	70.6%	65.5%	64.9%	63.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
業務の高度化はあまり生じない							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	95.3%	97.5%	97.1%	96.5%	98.6%	96.4%	97.0%
当てはまる	4.7%	2.5%	2.9%	3.5%	1.4%	3.6%	3.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1つの専門性をより深める業務を経験する							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	61.7%	67.9%	70.2%	67.1%	67.6%	61.3%	66.5%
当てはまる	38.3%	32.1%	29.8%	32.9%	32.4%	38.7%	33.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
専門性に関連したいくつかの業務を経験する							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	44.5%	51.9%	51.4%	41.2%	46.8%	43.2%	47.5%
当てはまる	55.5%	48.1%	48.6%	58.8%	53.2%	56.8%	52.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
幅広い業務を経験する							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	58.6%	50.6%	47.1%	55.3%	43.9%	49.5%	50.2%
当てはまる	41.4%	49.4%	52.9%	44.7%	56.1%	50.5%	49.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
部下を持ち、指導する立場になる*							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	42.2%	29.0%	27.9%	25.9%	21.6%	41.4%	30.9%
当てはまる	57.8%	71.0%	72.1%	74.1%	78.4%	58.6%	69.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
部下を持つことはなく、指導的な立場になることもない*							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	92.2%	96.3%	99.5%	98.8%	98.6%	95.5%	97.0%
当てはまる	7.8%	3.7%	0.5%	1.2%	1.4%	4.5%	3.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
役職に就き、それにみあった処遇もなされるようになる*							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	76.6%	65.4%	62.5%	63.5%	53.2%	69.4%	64.7%
当てはまる	23.4%	34.6%	37.5%	36.5%	46.8%	30.6%	35.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
特に役職に就くことはない*							
(N)	128	162	208	85	139	111	833
当てはまらない	92.2%	92.0%	97.6%	89.4%	96.4%	87.4%	93.3%
当てはまる	7.8%	8.0%	2.4%	10.6%	3.6%	12.6%	6.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問10 新規に専門学校卒者を採用して5年目くらいまでを考えた場合、離職率はどのくらいですか。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
5年目離職率*							
(N)	124	159	209	84	137	112	825
ほとんど離職はない	28.2%	9.4%	13.4%	23.8%	3.6%	18.8%	15.0%
1割程度	13.7%	15.7%	17.2%	31.0%	10.2%	17.0%	16.6%
2割程度	21.0%	13.8%	15.3%	20.2%	18.2%	19.6%	17.5%
3割程度	21.0%	32.7%	23.9%	17.9%	20.4%	17.9%	23.2%
4割程度	8.1%	15.7%	12.4%	3.6%	23.4%	10.7%	13.1%
5割以上が離職する	8.1%	12.6%	17.7%	3.6%	24.1%	16.1%	14.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問11 御社における専門学校卒者の仕事を考えた場合、その仕事を十分にこなすため（一人前とみなされるため）には、どのくらいの期間の経験が必要だと思いますか。

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
1人前になるのにかかる期間*							
(N)	127	162	212	86	139	112	838
6ヶ月未満	0.0%	1.2%	6.1%	0.0%	1.4%	2.7%	2.4%
6ヶ月～1年未満	5.5%	13.6%	17.5%	9.3%	7.2%	7.1%	11.0%
1年～2年未満	20.5%	22.2%	18.9%	15.1%	18.0%	17.0%	19.0%
2年～3年未満	20.5%	21.6%	28.8%	44.2%	28.1%	22.3%	26.7%
3年～5年未満	31.5%	32.1%	21.2%	25.6%	32.4%	38.4%	29.5%
5年～10年未満	18.9%	8.6%	7.1%	4.7%	12.2%	10.7%	10.3%
10年以上	3.1%	0.6%	0.5%	1.2%	0.7%	1.8%	1.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問12 次のような知識・技能・能力を、専門学校卒者は採用時点でどの程度身につけていると判断されていますか。また、採用後5年程度の専門学校卒の社員を想定した場合、業務を遂行する上でどの程度必要だと考えていますか。

採用時

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
専門的な知識や技能							
(N)	126	159	208	86	139	117	835
全く身につけていなかった	2.4%	5.7%	2.9%	2.3%	2.9%	3.4%	3.4%
2	17.5%	16.4%	21.6%	17.4%	25.2%	20.5%	20.0%
3	44.4%	48.4%	55.3%	51.2%	48.2%	53.8%	50.5%
4	32.5%	25.8%	19.2%	24.4%	23.0%	21.4%	24.0%
十分身につけていた	3.2%	3.8%	1.0%	4.7%	0.7%	0.9%	2.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
幅広い知識・教養							
(N)	126	159	208	86	139	117	835
全く身につけていなかった	4.0%	6.3%	4.3%	5.8%	3.6%	9.4%	5.4%
2	36.5%	37.7%	35.6%	44.2%	46.8%	28.2%	37.8%
3	49.2%	49.1%	55.3%	44.2%	43.9%	58.1%	50.5%
4	9.5%	6.9%	3.8%	4.7%	5.8%	4.3%	5.7%
十分身につけていた	0.8%	0.0%	1.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
外国語の能力							
(N)	122	155	199	83	138	110	807
全く身につけていなかった	27.9%	47.7%	35.7%	31.3%	33.3%	40.0%	36.6%
2	45.1%	34.8%	39.2%	44.6%	34.8%	37.3%	38.8%
3	24.6%	16.1%	24.6%	24.1%	28.3%	20.0%	22.9%
4	2.5%	0.6%	0.5%	0.0%	2.2%	2.7%	1.4%
十分身につけていた	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
コンピュータを使いこなす技能*							
(N)	125	158	204	85	138	117	827
全く身につけていなかった	0.8%	6.3%	4.4%	1.2%	15.9%	6.8%	6.2%
2	9.6%	27.8%	22.1%	14.1%	29.7%	23.9%	22.0%
3	49.6%	47.5%	57.8%	41.2%	42.8%	47.0%	48.9%
4	36.0%	16.5%	14.2%	27.1%	11.6%	21.4%	19.8%
十分身につけていた	4.0%	1.9%	1.5%	16.5%	0.0%	0.9%	3.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
問題解決能力							
(N)	126	160	208	86	139	116	835
全く身につけていなかった	4.8%	9.4%	7.7%	4.7%	9.4%	9.5%	7.8%
2	42.1%	41.3%	45.7%	40.7%	54.7%	41.4%	44.7%
3	43.7%	43.8%	43.8%	51.2%	30.9%	44.8%	42.5%
4	9.5%	5.0%	2.9%	2.3%	4.3%	4.3%	4.7%
十分身につけていた	0.0%	0.6%	0.0%	1.2%	0.7%	0.0%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ひとりで仕事をこなせる力							
(N)	126	160	206	85	138	117	832
全く身につけていなかった	11.9%	11.9%	10.7%	9.4%	15.9%	12.0%	12.0%
2	40.5%	43.8%	47.1%	38.8%	52.2%	43.6%	45.0%
3	35.7%	35.6%	37.9%	47.1%	26.8%	42.7%	36.9%
4	11.9%	8.1%	3.9%	4.7%	4.3%	1.7%	5.8%
十分身につけていた	0.0%	0.6%	0.5%	0.0%	0.7%	0.0%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問12 採用時(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
チームの中で仕事を遂行する能力							
(N)	125	159	207	86	139	116	832
全く身につけていなかった	4.8%	6.3%	3.9%	2.3%	0.7%	3.4%	3.7%
2	20.8%	20.8%	26.6%	19.8%	29.5%	23.3%	23.9%
3	52.8%	56.6%	57.0%	59.3%	54.0%	60.3%	56.5%
4	20.8%	15.7%	11.1%	17.4%	13.7%	11.2%	14.5%
十分身につけていた	0.8%	0.6%	1.4%	1.2%	2.2%	1.7%	1.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
仕事への適応力							
(N)	126	160	208	86	139	115	834
全く身につけていなかった	1.6%	3.8%	3.4%	1.2%	0.7%	0.9%	2.2%
2	15.1%	20.6%	16.8%	20.9%	23.7%	20.9%	19.4%
3	53.2%	58.8%	58.2%	58.1%	54.0%	58.3%	56.8%
4	30.2%	15.0%	18.8%	18.6%	20.1%	19.1%	20.0%
十分身につけていた	0.0%	1.9%	2.9%	1.2%	1.4%	0.9%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
創造性							
(N)	126	160	207	86	138	117	834
全く身につけていなかった	4.0%	5.0%	3.4%	3.5%	1.4%	6.0%	3.8%
2	29.4%	22.5%	34.8%	31.4%	34.8%	27.4%	30.2%
3	52.4%	58.1%	52.7%	53.5%	55.8%	63.2%	55.8%
4	14.3%	13.1%	7.2%	10.5%	5.8%	2.6%	8.9%
十分身につけていた	0.0%	1.3%	1.9%	1.2%	2.2%	0.9%	1.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自発性、自主性							
(N)	125	160	206	86	139	116	832
全く身につけていなかった	3.2%	2.5%	3.9%	2.3%	2.2%	5.2%	3.2%
2	25.6%	28.1%	23.3%	32.6%	36.7%	27.6%	28.4%
3	52.8%	53.8%	63.6%	45.3%	49.6%	56.9%	54.9%
4	18.4%	15.0%	7.8%	16.3%	10.1%	9.5%	12.3%
十分身につけていた	0.0%	0.6%	1.5%	3.5%	1.4%	0.9%	1.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
コミュニケーション能力							
(N)	125	159	206	86	139	117	832
全く身につけていなかった	0.8%	0.6%	2.4%	1.2%	0.7%	4.3%	1.7%
2	20.8%	20.1%	20.9%	34.9%	20.9%	17.1%	21.6%
3	58.4%	55.3%	57.3%	51.2%	56.8%	60.7%	56.9%
4	18.4%	20.8%	16.0%	9.3%	20.1%	16.2%	17.3%
十分身につけていた	1.6%	3.1%	3.4%	3.5%	1.4%	1.7%	2.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
リーダーシップを発揮できる力量							
(N)	125	158	207	86	138	116	830
全く身につけていなかった	11.2%	9.5%	10.6%	12.8%	5.8%	12.9%	10.2%
2	42.4%	41.8%	42.5%	40.7%	51.4%	43.1%	43.7%
3	41.6%	45.6%	43.5%	43.0%	39.9%	41.4%	42.7%
4	4.8%	3.2%	2.9%	1.2%	2.9%	2.6%	3.0%
十分身につけていた	0.0%	0.0%	0.5%	2.3%	0.0%	0.0%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
人との交渉力、折衝能力							
(N)	125	160	206	86	138	116	831
全く身につけていなかった	11.2%	12.5%	10.2%	12.8%	10.9%	11.2%	11.3%
2	44.0%	39.4%	43.2%	46.5%	53.6%	45.7%	45.0%
3	36.8%	43.8%	43.7%	34.9%	33.3%	40.5%	39.6%
4	8.0%	4.4%	1.9%	3.5%	2.2%	2.6%	3.6%
十分身につけていた	0.0%	0.0%	1.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
礼儀・マナー*							
(N)	126	161	206	86	136	117	832
全く身につけていなかった	0.8%	3.7%	2.9%	2.3%	6.6%	2.6%	3.2%
2	21.4%	21.1%	26.2%	27.9%	25.0%	24.8%	24.3%
3	48.4%	47.8%	55.3%	46.5%	44.9%	57.3%	50.5%
4	27.8%	23.0%	14.1%	15.1%	20.6%	13.7%	19.0%
十分身につけていた	1.6%	4.3%	1.5%	8.1%	2.9%	1.7%	3.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問12 採用時(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
起業の精神							
(N)	124	158	205	84	137	114	822
全く身につけていなかった	24.2%	25.9%	23.9%	26.2%	27.7%	30.7%	26.2%
2	45.2%	41.1%	34.6%	36.9%	40.9%	37.7%	39.2%
3	29.8%	29.1%	37.6%	33.3%	27.7%	30.7%	31.8%
4	0.8%	3.8%	2.4%	2.4%	3.6%	0.9%	2.4%
十分身につけていた	0.0%	0.0%	1.5%	1.2%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
職場での必要性							
	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
専門的な知識や技能*							
(N)	123	162	210	83	138	117	833
全く必要とされていない	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.4%
2	3.3%	3.7%	1.0%	3.6%	0.0%	0.9%	1.9%
3	16.3%	14.2%	17.1%	13.3%	17.4%	16.2%	16.0%
4	43.9%	29.6%	30.0%	36.1%	26.8%	27.4%	31.7%
とても必要とされている	36.6%	51.9%	51.9%	47.0%	54.3%	55.6%	50.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
幅広い知識・教養							
(N)	125	161	208	83	138	116	831
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	2.4%	2.5%	2.4%	1.2%	0.7%	3.4%	2.2%
3	41.6%	31.7%	33.7%	41.0%	31.2%	34.5%	34.9%
4	47.2%	44.7%	36.5%	42.2%	42.8%	38.8%	41.6%
とても必要とされている	8.8%	21.1%	27.4%	15.7%	25.4%	23.3%	21.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
外国語の能力*							
(N)	123	156	201	81	136	117	814
全く必要とされていない	21.1%	26.3%	24.9%	11.1%	16.2%	19.7%	21.0%
2	39.0%	39.1%	35.8%	28.4%	19.1%	32.5%	32.9%
3	30.1%	28.2%	35.8%	43.2%	39.0%	43.6%	35.9%
4	9.8%	3.8%	3.0%	14.8%	18.4%	1.7%	7.7%
とても必要とされている	0.0%	2.6%	0.5%	2.5%	7.4%	2.6%	2.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
コンピュータを使いこなす技能*							
(N)	124	160	207	82	137	117	827
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	3.4%	1.2%
2	5.6%	11.9%	5.8%	2.4%	8.8%	6.0%	7.1%
3	18.5%	38.1%	38.6%	18.3%	43.1%	41.0%	34.6%
4	57.3%	36.3%	40.6%	37.8%	35.0%	30.8%	39.7%
とても必要とされている	18.5%	13.8%	15.0%	41.5%	8.8%	18.8%	17.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
問題解決能力*							
(N)	125	160	207	81	137	116	826
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.8%	0.0%	1.4%	1.2%	1.5%	0.9%	1.0%
3	13.6%	17.5%	22.2%	12.3%	19.0%	26.7%	19.1%
4	67.2%	54.4%	43.5%	53.1%	48.2%	39.7%	50.4%
とても必要とされている	18.4%	28.1%	32.9%	33.3%	31.4%	32.8%	29.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ひとりで仕事をこなせる力							
(N)	124	161	208	81	136	117	827
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
2	3.2%	0.0%	2.4%	1.2%	0.0%	0.9%	1.3%
3	14.5%	26.1%	21.6%	24.7%	27.9%	26.5%	23.5%
4	61.3%	41.6%	44.2%	40.7%	44.1%	44.4%	45.9%
とても必要とされている	21.0%	32.3%	31.3%	33.3%	27.9%	28.2%	29.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

職場での必要性(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
チームの中で仕事を遂行する能力							
(N)	124	160	208	82	136	116	826
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.8%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
3	8.9%	9.4%	12.0%	8.5%	8.1%	13.8%	10.3%
4	46.8%	40.6%	36.1%	32.9%	36.0%	35.3%	38.1%
とても必要とされている	43.5%	50.0%	51.0%	58.5%	55.9%	50.9%	51.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
仕事への適応力							
(N)	124	161	209	82	137	116	829
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
2	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
3	7.3%	9.9%	13.9%	6.1%	9.5%	12.1%	10.4%
4	54.0%	43.5%	40.7%	45.1%	44.5%	43.1%	44.6%
とても必要とされている	38.7%	46.6%	44.5%	48.8%	46.0%	44.8%	44.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
創造性							
(N)	124	161	206	82	135	116	824
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	2.4%	2.5%	3.9%	0.0%	3.0%	6.9%	3.3%
3	28.2%	33.5%	34.5%	35.4%	25.2%	34.5%	31.9%
4	54.8%	47.2%	41.7%	41.5%	45.2%	42.2%	45.4%
とても必要とされている	14.5%	16.8%	19.9%	23.2%	26.7%	16.4%	19.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自発性、自主性							
(N)	124	161	206	82	136	117	826
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
2	0.8%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
3	11.3%	14.9%	18.9%	13.4%	10.3%	16.2%	14.6%
4	52.4%	44.7%	44.7%	41.5%	44.1%	45.3%	45.5%
とても必要とされている	35.5%	40.4%	35.4%	45.1%	45.6%	38.5%	39.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
コミュニケーション能力							
(N)	123	160	207	82	136	116	824
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
3	7.3%	7.5%	10.1%	8.5%	4.4%	6.0%	7.5%
4	41.5%	34.4%	36.2%	23.2%	30.9%	30.2%	33.6%
とても必要とされている	51.2%	58.1%	53.1%	68.3%	64.7%	63.8%	58.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
リーダーシップを発揮できる力量							
(N)	124	158	208	82	136	115	823
全く必要とされていない	0.8%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.9%	0.6%
2	3.2%	1.3%	4.3%	1.2%	2.9%	3.5%	2.9%
3	31.5%	29.7%	28.4%	23.2%	19.9%	32.2%	27.7%
4	50.0%	43.7%	42.3%	47.6%	46.3%	46.1%	45.4%
とても必要とされている	14.5%	25.3%	23.6%	28.0%	30.9%	17.4%	23.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
人との交渉力、折衝能力							
(N)	123	159	206	82	136	116	822
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
2	3.3%	3.8%	3.9%	0.0%	2.9%	0.9%	2.8%
3	24.4%	26.4%	29.6%	18.3%	18.4%	26.7%	24.8%
4	53.7%	43.4%	39.3%	47.6%	47.8%	44.8%	45.3%
とても必要とされている	18.7%	26.4%	26.7%	34.1%	30.9%	27.6%	27.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
礼儀・マナー*							
(N)	123	161	207	83	136	117	827
全く必要とされていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
3	10.6%	5.0%	10.1%	8.4%	6.6%	11.1%	8.6%
4	44.7%	37.3%	28.0%	38.6%	26.5%	26.5%	32.9%
とても必要とされている	44.7%	57.8%	60.4%	53.0%	66.9%	62.4%	58.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

職場での必要性(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
起業の精神*							
(N)	122	160	207	82	134	116	821
全く必要とされていない	13.9%	11.3%	14.5%	8.5%	7.5%	15.5%	12.2%
2	23.0%	17.5%	14.5%	24.4%	14.2%	20.7%	18.1%
3	44.3%	45.0%	35.3%	43.9%	44.0%	35.3%	40.8%
4	18.0%	18.8%	22.2%	18.3%	23.1%	19.0%	20.2%
とても必要とされている	0.8%	7.5%	13.5%	4.9%	11.2%	9.5%	8.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問13 次のような点で専門学校は成功していると思いますか。また将来的には重要なことだと思いますか。

現在の評価

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
職業にすぐ役立つ教育を行う							
(N)	125	160	212	86	138	114	835
成功していない	7.2%	12.5%	7.5%	3.5%	10.1%	7.0%	8.4%
ある程度成功	76.8%	66.3%	69.8%	79.1%	72.5%	79.8%	72.9%
成功している	16.0%	21.3%	22.6%	17.4%	17.4%	13.2%	18.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
資格に直結した教育を行う*							
(N)	124	159	212	86	138	114	833
成功していない	4.0%	5.7%	3.3%	0.0%	1.4%	5.3%	3.5%
ある程度成功	71.0%	56.6%	59.0%	67.4%	71.0%	64.0%	63.9%
成功している	25.0%	37.7%	37.7%	32.6%	27.5%	30.7%	32.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
職業人として幅広い教育を行う							
(N)	125	157	210	84	137	113	826
成功していない	21.6%	26.8%	24.3%	35.7%	31.4%	33.6%	28.0%
ある程度成功	71.2%	65.6%	65.7%	59.5%	64.2%	61.9%	65.1%
成功している	7.2%	7.6%	10.0%	4.8%	4.4%	4.4%	6.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学・大学院に進学する道をひらく							
(N)	120	156	201	82	128	108	795
成功していない	47.5%	39.7%	37.8%	41.5%	55.5%	50.9%	44.7%
ある程度成功	51.7%	58.3%	58.2%	57.3%	43.0%	46.3%	53.1%
成功している	0.8%	1.9%	4.0%	1.2%	1.6%	2.8%	2.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学生や社会人に職業教育を行う							
(N)	120	156	202	82	130	109	799
成功していない	35.0%	34.0%	23.3%	26.8%	36.9%	35.8%	31.4%
ある程度成功	59.2%	60.3%	67.3%	69.5%	58.5%	56.9%	62.1%
成功している	5.8%	5.8%	9.4%	3.7%	4.6%	7.3%	6.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
企業と共同でカリキュラムを開発する							
(N)	118	155	202	82	130	107	794
成功していない	42.4%	45.2%	42.1%	47.6%	48.5%	56.1%	46.2%
ある程度成功	56.8%	50.3%	53.5%	52.4%	46.2%	42.1%	50.5%
成功している	0.8%	4.5%	4.5%	0.0%	5.4%	1.9%	3.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

将来のあり方

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
職業にすぐ役立つ教育を行う*							
(N)	122	161	212	85	137	114	831
重要でない	2.5%	0.0%	0.0%	3.5%	0.7%	0.0%	0.8%
ある程度重要	38.5%	37.3%	28.8%	41.2%	38.0%	34.2%	35.4%
とても重要	59.0%	62.7%	71.2%	55.3%	61.3%	65.8%	63.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
資格に直結した教育を行う*							
(N)	121	160	211	85	137	113	827
重要でない	5.0%	5.6%	0.9%	11.8%	4.4%	4.4%	4.6%
ある程度重要	62.0%	51.9%	29.9%	49.4%	44.5%	46.9%	45.6%
とても重要	33.1%	42.5%	69.2%	38.8%	51.1%	48.7%	49.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

将来のあり方(続き)

	業種						合計
	建設・製造業	卸売・小売業	医療・福祉	情報・運輸・通信業	サービス業・娯楽業	その他	
職業人として幅広い教育を行う							
(N)	123	157	210	85	134	114	823
重要でない	0.8%	0.0%	1.0%	2.4%	0.7%	2.6%	1.1%
ある程度重要	49.6%	47.1%	40.5%	50.6%	41.0%	41.2%	44.3%
とても重要	49.6%	52.9%	58.6%	47.1%	58.2%	56.1%	54.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学・大学院に進学する道をひらく*							
(N)	120	158	205	82	131	108	804
重要でない	38.3%	40.5%	27.3%	30.5%	44.3%	35.2%	35.7%
ある程度重要	57.5%	52.5%	61.5%	62.2%	47.3%	60.2%	56.7%
とても重要	4.2%	7.0%	11.2%	7.3%	8.4%	4.6%	7.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学生や社会人に職業教育を行う*							
(N)	119	158	205	83	132	109	806
重要でない	12.6%	13.3%	8.3%	15.7%	15.2%	12.8%	12.4%
ある程度重要	69.7%	67.1%	63.4%	72.3%	61.4%	56.9%	64.8%
とても重要	17.6%	19.6%	28.3%	12.0%	23.5%	30.3%	22.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
企業と共同でカリキュラムを開発する							
(N)	119	156	206	84	131	108	804
重要でない	13.4%	12.8%	14.6%	15.5%	6.1%	10.2%	12.2%
ある程度重要	68.9%	64.1%	58.7%	66.7%	59.5%	63.9%	62.9%
とても重要	17.6%	23.1%	26.7%	17.9%	34.4%	25.9%	24.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執筆者紹介（執筆順）

*編者には◎

◎小方直幸

せきぐちまさお

関口正雄

みよし のぼる

三好 登

り みんな

李 敏

たていしんじ

立石慎治

すぎもとやすお

杉本安雄

くぼたにとみお

久保谷富美男

あつみやすはる

渥美康晴

とみたつねお

富田恒雄

しょうじ ひろし

庄子 浩

わたなべさぶろう

渡辺三郎

よごせいじ

餘吾清司

広島大学高等教育研究開発センター教授

東京スポーツ・レクリエーション専門学校長

国際基督教大学

広島大学高等教育研究開発センター研究員

広島大学大学院教育学研究科教育人間科学専攻

専門学校東京テクニカルカレッジ

学校法人佐野学園法人本部理事長室

東京医薬専門学校 キャリアセンター

東京福祉専門学校 キャリアセンター

東京スポーツ・レクリエーション専門学校 キャリアセンター

東京メデイカル・スポーツ専門学校 キャリアセンター

ベルエポック美容専門学校 キャリアセンター



企業からみた専門学校教育
(高等教育研究叢書 108)

2010(平成 22)年 3 月 31 日 発行

編 者 小方 直幸

発行所 広島大学高等教育研究開発センター

〒739-8512 広島県東広島市鏡山 1-2-2

電話 (082) 424-6240

<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp>

印刷所 株式会社 タカトープ rint メディア

〒730-0052 広島県広島市中区千田町 3 丁目 2-30

電話 (082) 244-1110

ISBN978-4-902808-55-1

Specialized Training College Education from Companies' Point of View

RESEARCH INSTITUTE FOR
HIGHER EDUCATION
HIROSHIMA UNIVERSITY