

# エンプロイアビリティの向上を主眼とした 「日本版コミュニティ・カレッジ」創設へのアプローチ

村田弘美

ワークス研究所研究員

杉浦 舞

ワークス研究所客員研究員

## 再燃する

### コミュニティ・カレッジ論

日本の雇用政策において、職業教育の重要性を指摘する声が高まっている。エクステンション・プログラムの拡充やコミュニティ・カレッジの創設などがその具体案としてあげられているが、これらは、古くはリカレント教育の一環として、学校関係者の間で議論されていたものだ。しかし今、職業教育に注目が集まる背景には、従来とは異なった事情がある。それは、生涯教育の範疇にとどまらず、職業能力の向上こそが労働市場における「雇用可能性」を高めるという視点で捉えられているからだ。企業の教育コスト削減も、この動きと無縁ではない。また他方では、3.2%ともいわれるミスマッチ失業を低減させるために、600校を超える公共職業能力開発施設で行われている職業訓練を見直すべきという声も聞かれている。

そこで本稿では、コミュニティ・カレッジの現状などについて報告する。

#### 図表1 コミュニティ・カレッジの4機能

- 1) 4年制大学の前期課程  
(2年間の準学士号取得課程、4年制大学の3年次への編入が可能)
- 2) 職業技術取得教育  
(職業資格の取得や地元企業の要請に即した教育)
- 3) 生涯教育  
(趣味講座・市民講座など)
- 4) 補習教育  
(高校中退者などドロップアウト者を対象とした基礎教育)

## マイクロソフト・TIなど 企業も支援

アメリカのコミュニティ・カレッジは、1901年に当時のシカゴ大学総長William Rainey Harper氏によって初めての公立短大Joliet Junior Collegeが創設されたのを嚆矢とする。現在、全米各州に1132校あり、その1割はカリフォルニア州に設置されている。18歳以上であれば誰でも入学でき、学費も安いという理由から、老若男女約550万人がそこで学んでいる。

コミュニティ・カレッジをクリントン政権の高等教育拡充政策が支援している。各州の構造的失業対策として、Job Training Partnership Actに基づく通学援助、企業内教育訓練の支援により、産業界と地元教育機関の連携がなされるようになった。マイクロソフトのCEO、ビル・ゲイツ氏は「アメリカは向こう7年間ハイテク産業のリーダー的存在であり、我が国の新しい職の80%がハイテク産業のものとなると予測されているが、コミュニティ・カレッジはデジタル・エイジのあらゆる求職の機会を満たす技能者を養成するという意味で大変重要な役割を果たしている」<sup>1</sup>と述べている。また、テキサス・インスツルメンツのジム・アダムス会長は「コミュニティ・カレッジはアメリカの教育システムの中で打ち勝つスキルを身につけ、生き残る手助けをしてくれる」<sup>2</sup>と語っている。

マイクロソフト社はワシントン州にあるベルビュー・コミュニティ・カレッジと提携し、IT技術者養成などコンピュータ関連のプログラムを開設している。同社は他州の20～25校に対しても700万ドルの資金を提供し、運営にも携わっている。他の分野でも、地元企業と連携してプログラムを開設する例は多い。

## 中堅技能職の養成

70年代後半から航空宇宙産業やコンピュータなどのハイテク産業が急速に発展し、産業構造の変化にともなって、高度な技術、知識、訓練を必要とする新しい職種が続々と生まれた。4年制大学や大学院がこれらの人材を養成する役割を担う一方で、その高度な専門職をサポートする「中堅技能職」の必要性が高まり、その育成が急がれた。

コミュニティ・カレッジの職業教育プログラムはその中堅技能職の養成を目的としている。準専門的職業中心ではあるが、歯科衛生士、X線技師、工学技師など、人気の高い医療関係をはじめ会計・簿記事務、秘書、速記者、コンピュータプログラマー、不動産技術者、アカウントینگ・アシスタントなど職種は多岐にわたる。最近では、既に学士の資格を持っているビジネスマンや看護婦などが再教育を受けるケースも多いという。

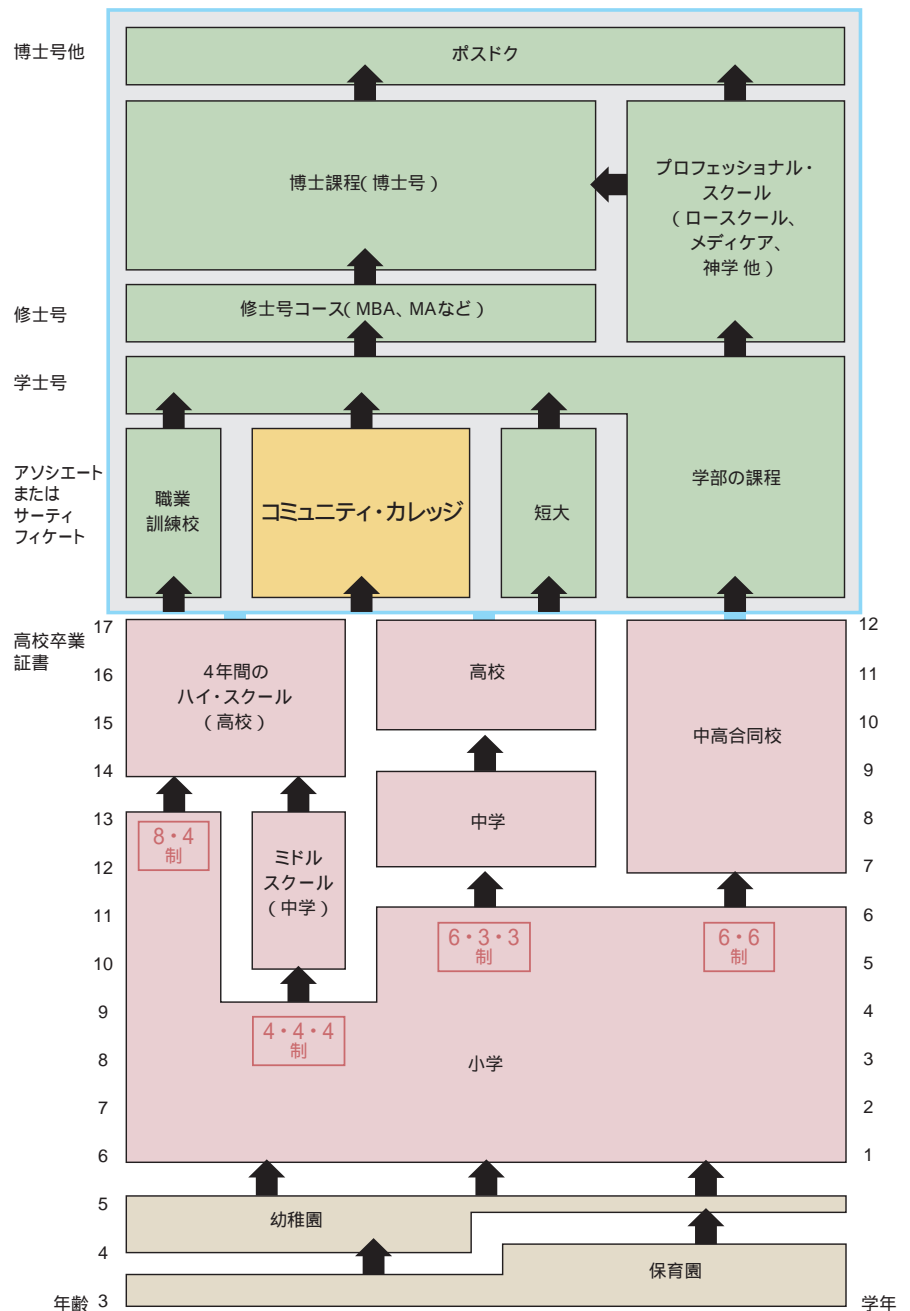
### Co-opプログラムの活用により即戦力採用が可能

ジョブサービスは殆ど全てのコミュニティ・カレッジにあり、カウンセラーによるきめ細かなカウンセリングやキャリア設計及び職業紹介が行われている。Co-opプログラム(インターンシップ)も地元の企業を中心に盛んに行われている。

オハイオ州のシンシナティ・ステイツ・テクニカル・アンド・コミュニティ・カレッジでは、準学士向けプログラムを52講座、免許・資格取得のためのプログラムを20講座持っている。職業能力プログラム習得後、Co-opを介して地元企業でのOn the job trainingを行っている。会計技術を習得した者はCPA事務所などで、金融ビジネス管理を専攻した者は信用組合や銀行などで、それぞれカレッジで習得したスキルを企業で実践している。即戦力となることを実証し、1年間に2883もの仕事を紹介、96年では卒業生の98%が卒業後6カ月以内に仕事のオファーを受けた。

日本には、公的な職業訓練施設や専門学校・各種学校に代表される民間の教育機関など多くの職業教育機関が存在している。しかし、アメリカとはそのプログラムや運営方法などにおいて仕組みが異なっているようだ。日本が参考にすべき点はどこか。次項ではこの辺りの問題を考えてみた。

図表2 米国における教育構造



## 雇用可能性を重視した「日本版 コミュニティ・カレッジ」構想

6月11日に政府がまとめた「緊急雇用・産業競争力強化対策」においても、人材の就業能力向上策として、大学院等における能力開発コースの開設などといった施策の促進があげられている。エクステンション・プログラムにとどまらず、個人の技能形成を支援する職業教育機関は必要なのか。高等教育及びコミュニティ・カレッジに詳しい学識者の方々に議論していただいた。

出席者(50音順)

東京大学大学院教育学研究科助教授  
荻谷剛彦氏

城西大学経済学部助教授  
黒澤昌子氏

プール学院大学国際文化学部助教授  
山田礼子氏

カレッジマネジメント編集長  
中津井泉氏

ワークス研究所  
21世紀の雇用政策プロジェクト

## 1. 専門・技術職を希望する 若年者

昨年8月と10月に総務庁が実施した求職状況実態調査では、失業者に対してどのような仕事を探しているかを聞いている。若年層(15~34歳)が探している仕事の種類は、「専門的・技術的職業」が22%と最も多い。流行りの専門職に就きたいが就けない。しかしこれは需給の問題だけではない。前職は希望する仕事と全く別で、希望する仕事に必要なスキルがない、どのような技能を身につけたら良いかわからないというケースが多い。

不況による経営環境の悪化などを背景に、企業側の教育投資は減少する傾向にある。長期雇用を前提とする企業内訓練、職能資格制度が崩れ、未経験者を育成するよりも即戦力を採用するほうが効率的と考える企業も少なくない。

個人の意識も変わりつつある。このまま企業に寄りかかっている、市場に放出された途端に何の価値もなくなってしまわないかという危機感から、労働市場で評価してもらえる能力や資格を身につけたいと考える人が増加している。

企業に寄りかからない「個人」を支えるための教育資金や、他社でも通用する技能を習得するための教育プログラムを求める声が高まっている。

## 2. 「学位」と「職業資格」と 「生涯賃金」とのリンク

アメリカでは転職に際して学位(degree)が重視されている。職業能力を測る客観的なものさしのひとつとして機能し、市場で流通している。

日本では正規従業員の割合も減少し、流動的な身分の人が増えているのも事実である。自費を払い、自分の時間を割いて教育訓練を受ける場合、「自分のキャリアアップにつながる」「給与が上がる」「職に就くのに有利になる」といった確信がない限り、安易な受講はしないはずである。アメリカでは、単位の取得・学位認定と生涯賃金がリンクするという学位の経済的効果が歴然としている。受講費用の負担が大きいものもあるが、収入につながる資格・学位を得ることが受講意欲を高めている。

コミュニティ・カレッジで最も人気が高いのは「医療関係」で年間5万6000人が、次いで「経営学・ビジネス関係」で2万4000人が職業資格を取得している。学歴別の年間所得は、コミュニティ・カレッジ卒とハイ・スクール卒を比較すると男子で1万ドル前後の差がついている(図表3・4)。また、人気の高いプログラム別の初任給額を見ると、1位は「歯科衛生士」で3万1750ドルと、やはり高い収入の得られるプログラムに集中していることがわかる(図表5)。

### 3. 市場原理の導入

アメリカのコミュニティ・カレッジの85%は公設で、州が設置しているものが多い。各都道府県で認可している日本の専修学校と機能的には近いものをイメージするが、似たような公的機関を現在の枠組みの中で立ち上げて、アメリカと同じように機能させるのは難しい。

アメリカのコミュニティ・カレッジがうまく機能している要因は、プログラムの柔軟性やティーチングスタッフにある。プログラムについては、職業資格を取得するもの、資格要件を維持するためのもの、地場の企業の要請によるものなど様々であるが、どれも最先端の技術を習得するものである。昨年クリントン大統領が定めたWorkforce Investment Actでは、国が補助する職業訓練機関のクオリティ・コントロールを重視している。州ごとの委員会を発足させ、統一基準をクリアしているか審査させるというものである。受講者の職業資格取得状況や、就職先まで詳細なチェックが入る。その審査を通らないと、助成金や奨学金が出ないという厳しいものであるが、国が費用を助成するものについて、費用対効果を把握するのは当然のことである。カレッジ側もプログラムの査定など、品質維持に躍起になる。

自然科学系のプログラムでは大学の教員も多いが、職業系プログラムは企業で

現役で働いているビジネスマンなどパートタイムのティーチングスタッフで構成されている。日本の学校がそうであるように、専任制では常に最先端の技術を維持するのは難しく、プログラムがマンネリ化しやすい。アメリカではソフトも人も常に入

れ替わる仕組みを採用することで成功している。成功すればプログラムは継続できるが、失敗すれば次回は無い。徹底した市場原理が導入されていることが、日本との決定的な違いである。

図表3 学歴別年間所得・中間値

( \$ )

	ハイ・スクール卒		カレッジ卒	
	男	女	男	女
1994	18,215	13,479	26,663	21,351
1993	18,900	14,146	27,532	22,472
1992	18,943	14,697	28,880	23,031
1991	19,835	13,552	29,695	23,262
1990	20,404	14,719	30,418	23,453
1989	21,620	14,886	31,398	23,680
1988	22,087	14,243	32,294	24,060

出典：Statistical Handbook of Working America

図表4 コミュニティ・カレッジで取得された職業資格と学位 人気上位10

免許 / 職業資格 ( Certificate )	授与数	準学士 ( Associate degree )	授与数
医療関係専門技術	56,659	一般人文科系	167,448
経営学、ビジネス	24,176	医療関係専門技術	76,848
機械修理	14,888	経営学、ビジネス	71,766
プロテクティブ・サービス	13,507	エンジニアリング	20,208
精密機器関連	9,486	プロテクティブ・サービス	17,445
職業としての家政科	7,595	機械修理	9,747
パーソナル・サービス	6,744	教育学	9,687
エンジニアリング	6,203	芸術	8,757
建設関係	5,544	あらゆる分野にまたがった専攻	8,246
交通関係	4,935	コンピュータ・情報	7,701

出典：National Center for Education Statistics, IPEDS data files

図表5 コミュニティ・カレッジの  
人気プログラムと初任給

出典：AACC Hot Program Survey, 1997

プログラム名	初任給( \$ )
歯科衛生士	31,750
製造技師	30,675
テレコミュニケーション・情報関係	29,268
身体治療士補助	28,782
看護婦	28,777

#### 4. 職業訓練プロデューサーの 介在

アメリカではコーディネーターやプロデューサーといわれる人たちが重要な役割を果たしている。職業プログラム・コーディネーターなど名称は色々あるが、何がマーケットに求められているかを察知し、最適なティーチングスタッフ、教材を用意するほか、学生の獲得など、学校運営全体に関わっている。UCバークレーのNCRVE( National Center for Vocational Education )の報告書に、“ Work-based Learning ”のケーススタディがあるが、ここでもプロデューサーの存在が成功の大きな要因のひとつであるとしている。

日本は「学校」という箱があって、その中に教える先生と知識が入っているという硬直的な仕組みになっている。日本においては地元企業との結びつき、連携が弱いのが問題であり、アメリカのコミュニティ・カレッジに見習うべき点は多い。

#### 5. 地域における産業と雇用と 教育のリンケージ

雇用は地域に密着して発生している。地域ごとに必要とされる職種や求められる能力も違う。地域の特性と教育をいかに繋ぐことができるかをまず考えなくてはならない。

地域間の労働移動の傾向は変化しており、地方から東京への移動は減りつつ

ある。雇用問題はむしろローカルで解決すべき問題となりつつある。

アメリカでの成功例に、地域密着型で、地域の地場産業と提携しているものが多い。地域の各企業のニーズを取り入れたプログラムなので、受講者のスキルレベルやポテンシャルについて雇用者である企業側も理解しやすく、また受け入れやすい。Co-opと連動しているプログラムも多く、採用に直結しやすい仕組みができています。

#### まとめ

アメリカのコミュニティ・カレッジの職業技術習得課程としての機能を中心に議論をし、参考になる例も多いことがわかった。日本版コミュニティ・カレッジ創設にあたってのポイントをまとめると以下のとおりである。

##### < 社会的制度面 >

- A. 学位の取得( 準学士 : associate )が可能。
- B. 政府の支援による、安価な料金設定と入学資格の容易さ。
- C. 年齢設定がない。
- D. 「学位」「職業資格」「生涯賃金」の3つがリンケージしている。

##### < 運用面 >

- E. 民間現役を中心としたティーチング・スタッフの登用。
- F. 企業など、市場のニーズにあったプログラムとその継続的な査定。常に先端的なプログラムを保持。また、プログラムの品質維持が可能なチェックシステムの導入。
- G. 「職業訓練プロデューサー」の介在。プログラム、教材、教師、学生など、資源の全体的なコーディネート。
- H. 地域をベースとした運営。地元企業に必要とされる人材の養成など、採用に直結できる仕組みづくり。
- I. 受講者( 学生 )の主体的な参画。

これまで見てきたように、社会的制度面の違いや、運用面など、既存の日本の職業訓練機関との差異は大きい。

しかし、コミュニティ・カレッジは、長期的に、個人の能力を高め、市場評価ができる機能を持つ、流動化を支える要となり得るものである。アメリカでは他国からの留学生も受け入れ、様々な技能を持つ人材を、自国内にとどまらず創り出している。日本においても、具体化に向けて、今後、更に積極的に検討を進めるべきと考える。

## 荻谷剛彦氏

東京大学大学院教育学研究科 助教授

### 生活の場である コミュニティとの繋がりを

アメリカと日本の決定的な違いはジョブとスキルと賃金の3つの関係。日本の雇用システムがアメリカ的になれるかどうかには疑問を呈しておきたい。市場原理についてはある程度入れざるを得ないが、アメリカ的にスキル中心で行けるのか、階層間格差が拡大する社会に突き進めるのかどうか。日本人の働き方が本当にアメリカ的になるのかどうかを考えると、日本の強みである人と人との繋がりを大切にしたり、平等を重視し集団でやるという風土が依然残っており、コンセンサスがまだできていないように思える。

コミュニティ=地域社会とすると、住む場所、働く場所、子供が育つ場所でもある。教育訓練機関と生活する場との繋がりを考えずに教育訓練だけ取り出して進めると、社会の安定が保てず、機能しなくなるのではないかと。



(かりや・たけひこ)  
東京大学大学院教育学研究科修士課程修了、ノースウエスタン大学大学院博士課程修了、Ph.D.(社会学)取得。主な著書に『大衆教育社会のゆくえ』(中央公論新社)他。

## 黒澤昌子氏

城西大学経済学部 助教授

### 教育の質を高めるための クオリティ・コントロールが必要

日本の積極的労働政策への支出額はGNPに占める割合が低い。個人に対する技能形成のための補助をもっと行うべきではないか。コミュニティ・カレッジのような、個人ベースによる技能形成機関の推進において必要なことは、訓練で得た能力の評価の確立や、教育内容や質についての情報の整備、ならびにクオリティ・コントロールである。政府でもできるが、プライベートセクターに任せてもいい。加えて、常に先端の技能ということを考えて指導員は固定化せず柔軟な雇用形態にすることが不可欠ではないか。コミュニティ・カレッジは、中小企業にとって非常にメリットがある。訓練には多額の固定費がかかるが、特定の産業が地域的に集積している場合、コミュニティベースで訓練コースをコーディネート、あるいは提供することは皆の利益に繋がるし、地域の産業が必要としている訓練を施すことにより、ミスマッチが少なくなる。



(くろさわ・まさこ)  
ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス大学院博士課程修了、経済学Ph.D.。主な著書に『企業の経済学』(放送大学教育振興会)他。

## 山田礼子

ブール学院大学国際文化学部 助教授

### マーケットメカニズムを 取り入れることがキーポイント

終身雇用制を前提に成り立っていた企業内教育も今後は縮小し、企業外が中心になっていくように思う。ホワイトカラー・ブルーカラー・グレーカラーを分類し、既存の高等教育機関と提携することは可能ではないか。工学系ではアメリカのNTU(National Technological University)の例が参考になる。ビジネス系では社会人大学院の活用であるが、アカデミックな思考だけのみならず普通のビジネスセクターが行っている研修プログラムをも視野に入れたようなプログラム開発が必要であろう。また、専修学校をコミュニティ・カレッジ化することもひとつの方法だが、公的な支援だけでなく、独立採算制や、マーケットメカニズムをどう取り入れるかがキーポイントとなる。



(やまだ・れいこ)  
カリフォルニア大学ロサンゼルス校教育学大学院博士課程修了、Ph.D.取得。主な著書に『プロフェッショナルスクール』(玉川大学出版部)他。