

# 調 査

第39号  
(2002年7月)

---

## ・ 内 容 ・

少子高齢化時代の若年層の人材育成  
- 企業外における職業教育機能の充実に向けて -

# 少子高齢化時代の若年層の人材育成

～企業外における職業教育機能の充実に向けて～

## 【要 旨】

1．2002年1月に新しい「日本の将来推計人口」が発表された。日本は2007年からの総人口減少時代（中位推計）を目前に控え、少子高齢化が一層進展している。少子化による若年層の労働力不足が懸念される一方で、企業側は経営環境の変化にともない、従来のような企業内教育による中長期的観点からの人材育成を行うことが難しくなっており、個人側は自助努力による能力開発を求められるようになってきている。本稿では、このような環境の下における、企業外職業教育の現状および今後の方向性について論じるものである。

2．少子高齢化の進展により、労働力人口の減少、特に若年層（20代～30代）の労働力人口の大幅な減少が予想されている。現状では失業者の3人に1人が20代であり、看過できない状況といえる。中高年層の非自発的失業が社会的な問題として重く受け止められる一方、若年層の自発的失業は、勤労意欲・社会性の不足による失業や家族の支援を受けながらの余裕のある失業と考えられることが多い。しかし、勤労生活に関する意識調査からは、20代～30代が高い職業能力の必要性を認識し、職務内容や仕事のやりがいを重視していると見ることができる。

企業の多くは収益環境が厳しさを増すなか、1人あたりの教育訓練費を減少させると共に、教育訓練の重点を底上げ教育から経営幹部育成のような選抜教育へとシフトさせつつあり、社員個人に対し、自己責任での能力開発を求めるようになってきている。

このように、若年層は職業能力の必要性を認識しているものの、企業主導による職業教育・訓練の機会が失われつつあると考えられ、企業外の職業教育機能が求められていると考えることができよう。

3．米国では職業教育の重要性が強く認識され、若年層をはじめ幅広い年齢層を対象とする職業教育の機会が教育機関を中心に提供されていることに加え、公的な支援体制も整備されている。

経営学修士（MBA）や工学、法律（ロースクール）などの分野で高度な職業教育が行われている大学院をはじめ、2年制大学であるコミュニティカレッジでは医療補助や機械修理などの準専門的・実用的な職業教育が、4年制大学ではインターンシップやCO-OPプログラムを活用した就業プログラムが実施されている。また、大学による企業向け研修プログラムの提供や企業からの講義プログラム提供など、産業界との密接な関係が築かれ、充実した職業教育に活かされている。履修形態の面では、社会人向けにパートタイム履修が整備されており、近時は遠隔教育（Distance Learning）も導入されフレキシビリティが高まっている。

公的機関の支援としては、1998年制定の労働力投資法（連邦法）が職業教育の中心的な役割を果たしている。同法により、各州・地区では産学官によって設置された労働力投資委員会が労働力投資戦略を策定し、各地区の状況に応じた支援がなされている。職業教育費用に関しては、パウチャー方式の支援（個人訓練勘定制度）があり、個人による職業教育が促されている。

加えて、教育の質（教育機関自体・講義プログラム）に対する認定（アクレディテーション）が一般化しており、教育機関への補助金配分や個人の大学選択・奨学金の受給資格条件などに活用されている。社会的なチェック機能が、教育機関の自主的な情報公開と教育の質の向上を促し、企業外の職業教育が機能する一因となっている。

4．日本では伝統的に公的職業訓練機関が一定の役割を果たしているが、内容が理工技能系に偏っていることや失業者のニーズに対応していないといった課題も指摘されている。1998年に個人を対象とした教育訓練給付制度が開始され、制度の浸透にともない職業能力開発の支援に活用され始めている。

大学・大学院教育においても、社会人特別選抜制度や講義の昼夜間開講などにより社会人向けの受講環境の整備がされ始めたほか、インターンシップ制度の実施校も増加しており、職業教育への取り組みが見られる。内容面では、実践的なコースや高度な専門教育が十分に提供されているとは言い難い現状ではあるが、経営戦略やIT技術、医療・福祉といった職業教育コースが専門大学院や1年制大学院において開講され始めている。IT企業が技術者養成プログラムを教育機関へ提供するといった新たな動きも見られる。また、京都地域では、大学コンソーシアム京都を中心として産学官（地域）の協力により職業教育機能の拡充を含めた人材育成が図られている。日本においても、職業教育における産学の距離が接近する機運にあるといえる。

5．今後、個人主導の能力開発・キャリア形成の広がりが予想されるなか、企業外の職業教育機能が量・質共に拡充されることが求められる。まず、大学等の教育機関と産業界の関係強化により、企業ニーズに対応した多様な職業教育コースが提供されていくことが必要であり、その促進にはNPOなどが仲介機能を果たすことも有効であろう。その場合においても、提供されるコースが企業側から評価されるものでなければ、効果は限定されたものとなる。そこで次のステップとして、職業教育の有用性という評価軸から職業教育の認定を行う第三者機関を産業界・教育機関等の協力で設置することが考えられよう。評価基準や認定結果情報の詳細な開示による社会的なチェックを受けることで、職業教育認定の信頼性が高まり、個人・教育機関・産業界をつなぐ共用言語となりうる。企業外の職業教育機能の充実に向けたこれらの取り組みの進展を通じて、個人や地域が活性化し、ひいては少子高齢化の進む日本の活性化の一助となることを期待したい。

ふじのき けんいち  
〔担当：藤ノ木 健一（e-mail：kefujin@dbj.go.jp）〕

## [目 次]

### 【要 旨】

	頁
はじめに .....	6
第1章 少子高齢化の進展と企業内教育の変化 .....	7
1. 少子高齢化の進展と若年者失業 .....	7
2. 若年層の失業理由と勤労意識 .....	9
3. 企業の経営環境と企業内教育の変化 .....	12
第2章 米国の職業教育 .....	16
1. 大学・大学院の機能別整理 .....	16
2. フレキシブルな履修形態 .....	16
3. 職業教育の整理 .....	21
(1) 学生の就業プログラム .....	22
(2) 教育機関から社会人・企業への教育サービス提供 .....	22
(3) 企業による職業教育プログラム提供 .....	24
4. 地域における人材育成制度 .....	25
5. 認定制度（アクレディテーション） .....	27

第3章 日本の職業教育 .....	29
1. 公的な職業教育制度 .....	29
(1) 公的職業訓練機関 .....	29
(2) 教育訓練給付制度 .....	30
2. 大学・大学院の職業教育への取り組み .....	31
(1) 履修形態の多様化 .....	32
(2) 教育内容の変化と専門大学院の設置 .....	34
(3) 企業による職業教育プログラムの提供 .....	36
(4) 地域における人材育成の取り組み ～大学コンソーシアム京都～ .....	37
第4章 日本の職業教育の充実に向けて .....	41
1. 教育機関側の課題 .....	41
2. 産業側の課題 .....	41
3. 日本の職業教育の充実に向けて .....	42
引用文献・参考文献一覧 .....	44

## はじめに

日本の月別完全失業率（季節調整済み）は、2001年7月以降5.0%を上回って推移している。1990年代半ば以降、企業のリストラや倒産などの雇用環境の急速な悪化を背景に、政府の雇用対策に対する関心が高まっている。そこでの議論は、もっぱら中高年の失業に焦点を当てており、若年層に関して大きな関心が払われてきたとは言い難い。中高年層が住宅ローンや教育などの問題と結びつけて論じられるのとは対照的に、若年層の失業は、親の庇護を受ける「ぜいたく失業」と呼ばれるなど、若年層の失業問題が日本経済に与える影響は相対的に軽視されてきたといえる。

本調査では、こうした評価が一面的であることを明かにするとともに、若年層が年功序列・終身雇用から成果主義・能力主義のような新たな雇用制度への転換期を乗り越え、日本経済の今後を担っていくための方策について、長期的な視点から考えることを目的としている。

## 全体の構成

全体は4章構成となっており、第1章では、少子高齢化の進展とその状況下における若年層の高失業率を概観し、若年層の勤労意識と企業内教育の変化から、これからの職業能力開発についての示唆を得る。第2章では、米国における職業教育の仕組みと特徴を大学・大学院を中心に概観しつつ、日本の職業教育への示唆を得る。第3章では、国内の大学・大学院を中心とした職業教育への取り組みや地域をベースとした人材育成の取り組みを概観し、日本の職業教育の課題を探る。最後に第4章では、これまでの議論をふまえ、職業教育を充実させるための方策を総括する。

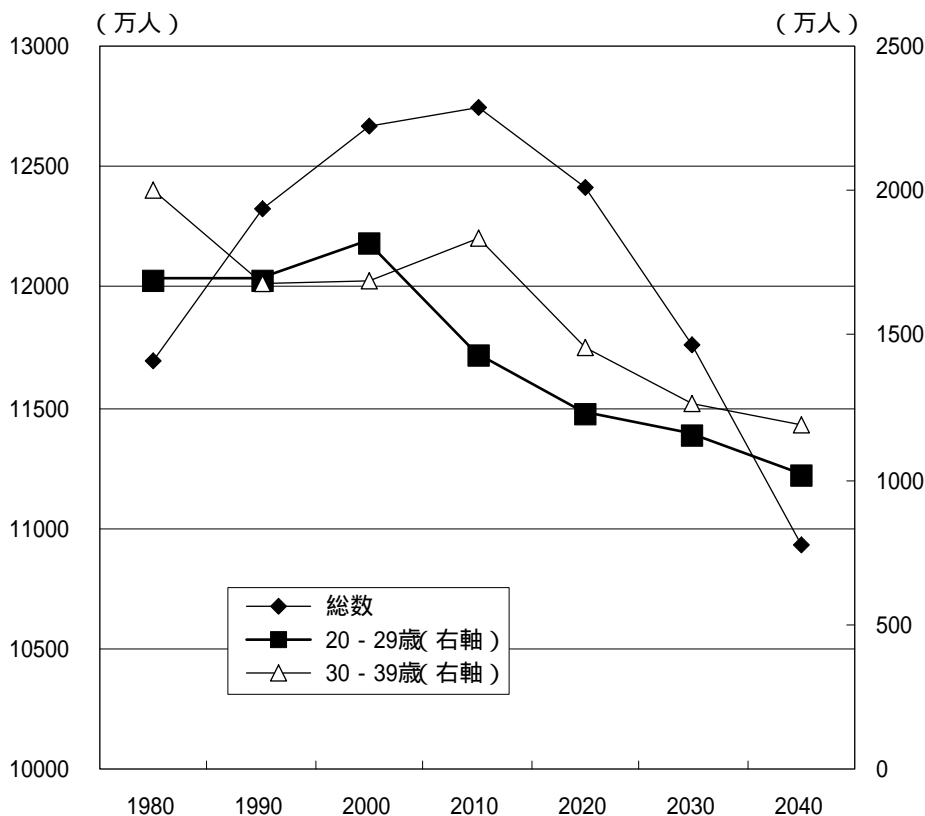
## 第1章 少子高齢化の進展と企業内教育の変化

本章では、少子高齢化の進展を概観したうえで、若年層の勤労意識と企業内教育の現状について論じていくこととしたい。

### 1. 少子高齢化の進展と若年者失業

2002年1月に新しい「日本の将来推計人口」が、国立社会保障・人口問題研究所より発表された。中位推計の結果（図表1-1）によると、日本の総人口は、2006年に1億2,774万人でピークに達した後、総人口減少時代に入る。前回推計（1997年1月推計）と比較しても、少子高齢化が一層進展しており、20代の人口は1996年に既にピークを超え、30代についても2006年にピークに達すると予想されている。

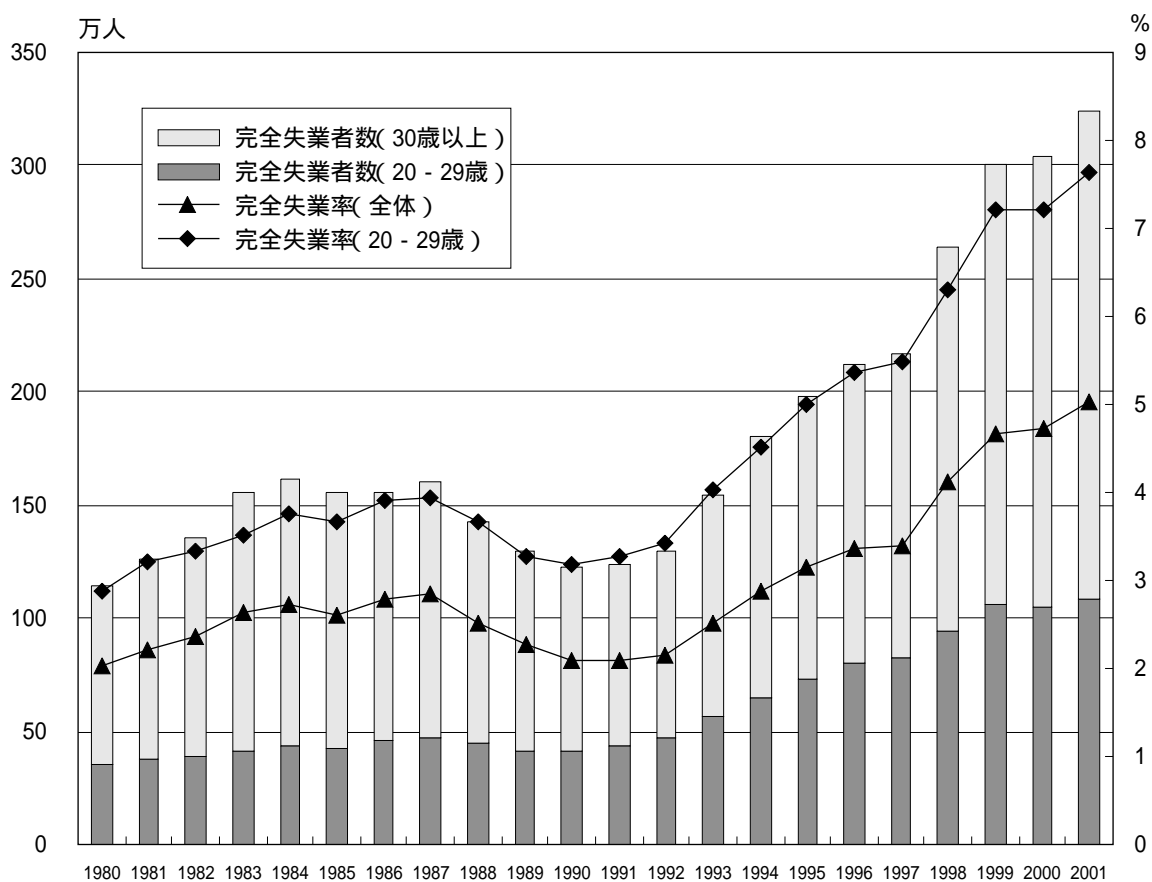
図表1-1 年齢階層別推計人口（中位推計）



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

少子化による若年層<sup>1</sup>の労働力人口の大幅な減少が予想される一方で、20代の完全失業者数（年平均）は、1999年以降100万人を超えて増加を続けており、完全失業者の3人に1人が20代となっている。また、2001年平均の20代の完全失業率<sup>2</sup>は7.6%と全体の完全失業率5.0%を大幅に上回っている。20代と全体の完全失業率の差は、1980年代には1.0%前後で推移していたが、1990年以降その差は年々大きくなっている。20代の高失業率は、それ自体問題であると同時に、将来の経済社会の担い手である若年層の職業能力<sup>3</sup>蓄積という点でも問題は大きく、看過できない状況といえる（図表1-2）。

図表1-2 年齢階層別完全失業者の推移



(注) 年平均  
(出所) 厚生労働省「労働力調査」

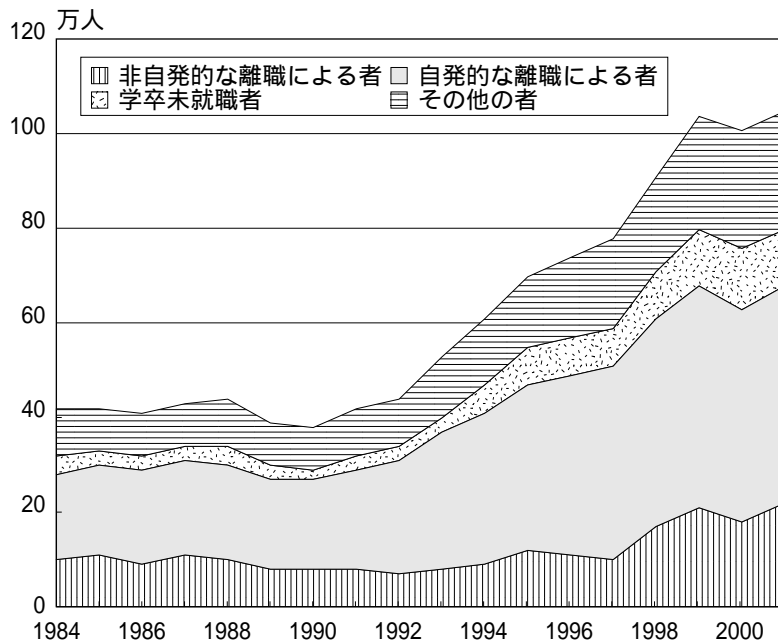
1. 若年層：定義は様々であるが、本稿では20代を対象とする。
2. 完全失業率：「完全失業者 ÷ 労働力人口 × 100」で算出。  
完全失業者：就業者以外で、仕事が無くて調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、就業が可能でこれを希望し、かつ、仕事を探していた者及び仕事があればすぐに就ける状況で過去に行った求職活動の結果を待っている者。  
労働力人口：15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた者。
3. 職業能力：エンプロイアビリティと同義。本稿では、“高度な業務遂行能力”を含む“被雇用能力”とする。



## 2. 若年層の失業理由と勤労意識

中高年層の非自発的失業<sup>4</sup>が社会的な問題として重く受け止められる一方、20代の失業の大きな要因は自発的な失業<sup>5</sup>であり、勤労意欲・社会性の不足による失業や家族の支援を受けながらの余裕のある失業などと考えられることが多い。しかし、太田 [2001]<sup>6</sup>や玄田 [2002]<sup>7</sup>らによれば、現在の若年層離職の多くは、「世代効果」により説明できることが確認されている。「世代効果」とは、「不況期には企業が新規学卒者の求人を減少させるが、そのことは学卒者にとって自分の希望通りの仕事を発見する可能性が低くなることを意味する。よって、たまたま不況期に学校を卒業した『世代』では、不本意な仕事に就く人が多くなる。そうなると、彼らは不満を抱えているがために、将来離職する可能性が高まり、将来の離職率が上昇する。」と定義される概念である。つまり、現在の若年層の自発的失業を一概にぜいたく失業であると考えてしまうことは、若年層の失業問題のある一面を注視し過ぎることとなる。また、近年の雇用環境の悪化を受けて、若年層の非自発的失業や学卒未就職による失業も増加している。

図表 1 - 3 求職理由別完全失業者数（20 - 29歳）



（注）年平均

（出所）厚生労働省「労働力調査」

4. 非自発的失業：勤め先や事業の都合（人員整理・事業不振・定年等）で前の仕事を辞めたために仕事を探し始めた者。
5. 自発的失業：自分または家族の都合で前の仕事を辞めたために仕事を探し始めた者。
6. 太田 [2001]：太田聡一「経済教室：どうする雇用対策」日本経済新聞 2001.8.24掲載
7. 玄田 [2002]：玄田有史「仕事のなかの曖昧な不安」中央公論新社

次に、若年層の勤労意識について、日本労働研究機構が2001年3月に実施した「勤労生活に関する調査」の結果を用いながら論じていきたい。

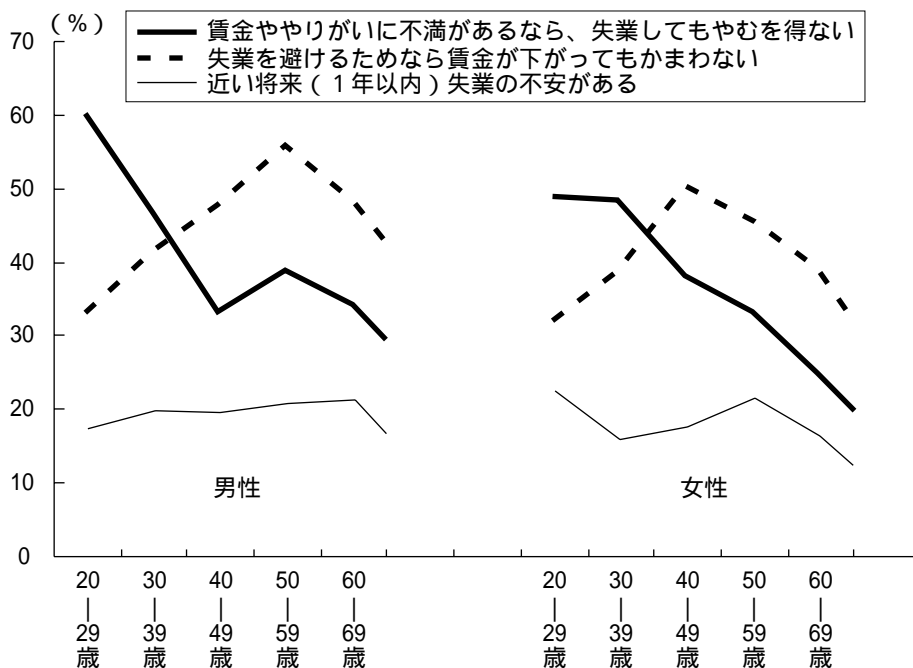
図表1-4は、有職者の失業に対する意識調査である。この結果からは、20代が賃金ややりがいに対する強いこだわりを持っており、賃金ややりがいに不満を持ったまま就業を続けるよりは失業を選択することもやむを得ないという意識を見ることができる。この結果は、いわゆるぜいたく失業と考えられてしまう一因ともなっているが、年功序列や終身雇用の崩壊を目の当たりにするなか、若年層がキャリアの初期段階で賃金ややりがいに強いこだわりを持つことは自然なことであるといえよう。

図表1-5は、実際に失業をした場合の対応についての意識調査である。20代は、賃金よりも仕事内容にこだわりを持ち、できるだけ早く仕事を見つけないという意識を持っている。ここからも、ぜいたく失業という概念だけでは捉えきれない一面を見ることができる。

図表1-6は、職業能力に対する意識調査である。20代は、自らの職業能力の不足を認識し、より高い職業能力が必要であると考えている。

企業による成果主義制度の採用、派遣社員や中途入社が増加など、雇用環境が大きな転換点を迎えるなかで、20代は、仕事内容と職業能力向上を考慮しながら、自らのキャリア形成を模索しているといえるだろう。

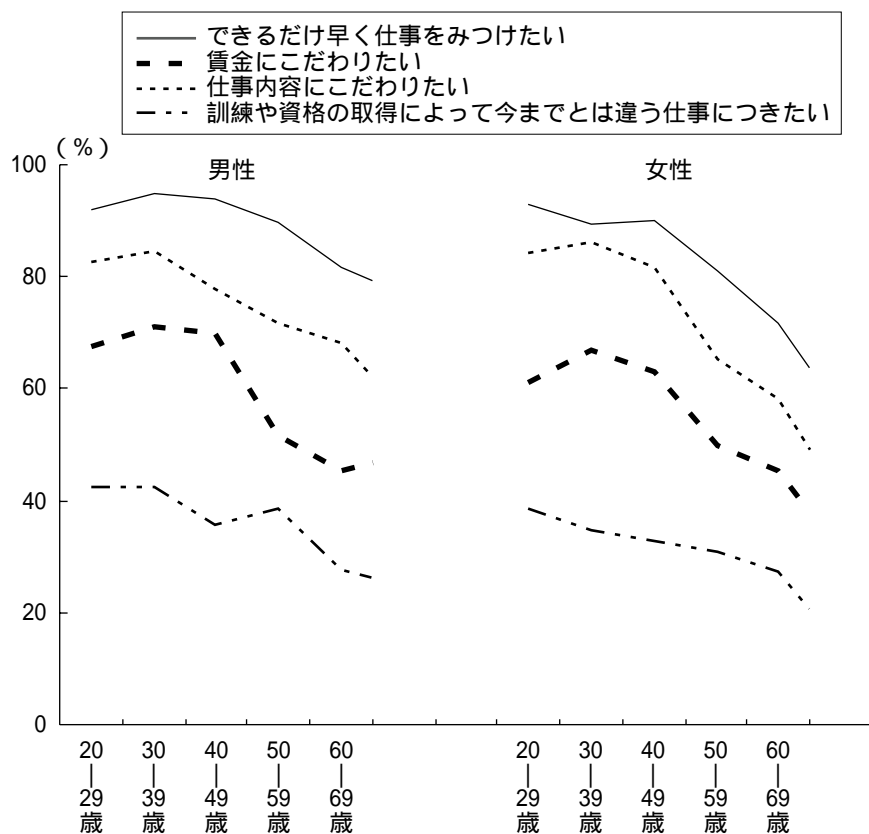
図表1-4 有職者の失業に対する意識



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

(出所) 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」2001年3月

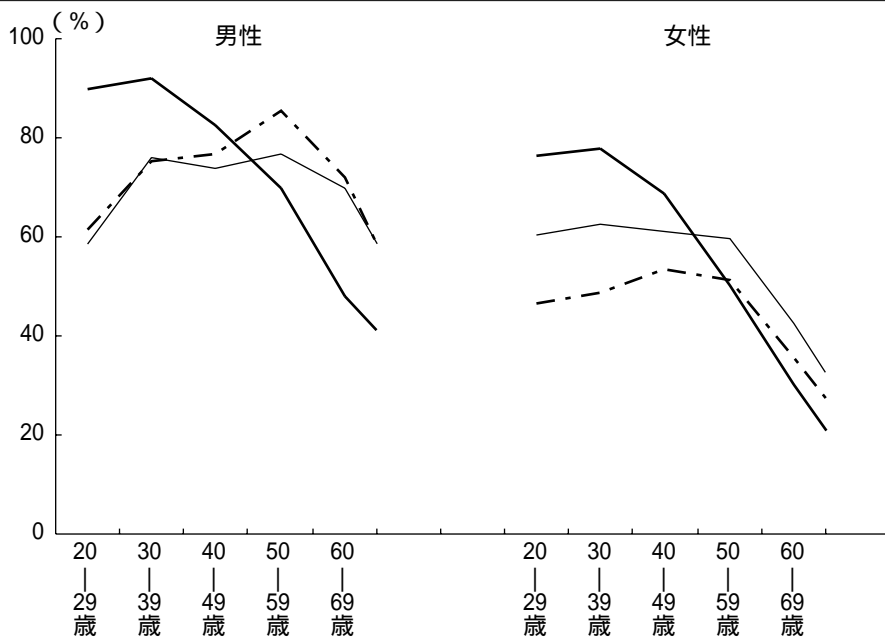
図表 1 - 5 失業時の対応



(出所) 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」2001年3月

図表 1 - 6 職業能力に対する認識

— 能力の必要性; より高い職業能力を身につける必要がある  
 — 社会的通用性; 同じ仕事であれば、勤務先を変えても通用する職業能力をもっている  
 - - - 能力の自信; 現在の職業能力には自信がある

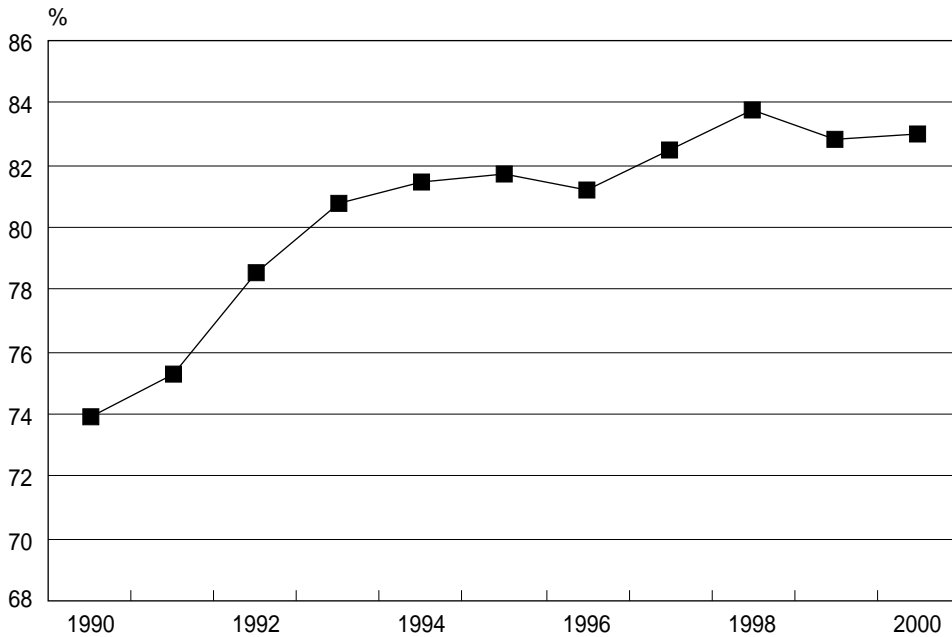


(出所) 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」2001年3月

### 3. 企業の経営環境と企業内教育の変化

成果主義制度の採用や派遣社員の活用などを行っている多くの企業では、収益環境が厳しさを増しており、労働分配率<sup>8</sup>の高止まりからも人件費負担が重くなっている現状を見ることができる（図表1-7）。

図表1-7 労働分配率の推移



（出所）政策銀 調査34号「労働分配率と賃金・雇用調整」

労働費用の内訳としては、大きく現金給与と現金給与以外の労働費用に分けることができる。現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用に加え、法定福利費、法定外福利費（食事補助や住宅補助など）、教育訓練費などがある。図表1-8は、従業員1人あたり1ヵ月平均の現金給与以外の労働費用に対する教育訓練費の割合を示したものである。1988年をピークに教育訓練費の割合は減少している。退職金等の費用の増加などにより、現金給与以外の労働費用総額が一貫して増加していくなか、教育訓練費は実額ベースでも1991年をピークに低下傾向にあり、企業側が1990年代以降、教育訓練費を抑制していることがわかる。

8. 労働分配率 = 雇用者所得 / (国民所得 - 個人企業所得)

図表 1 - 8 教育訓練費の推移



(出所) 生産性労働情報センター「活用労働統計(2002年版)」

次に、教育訓練・研修の方針や内容の変化について、厚生労働省の「業績主義時代の人事管理と教育訓練投資に関する調査」をもとに論じていきたい。

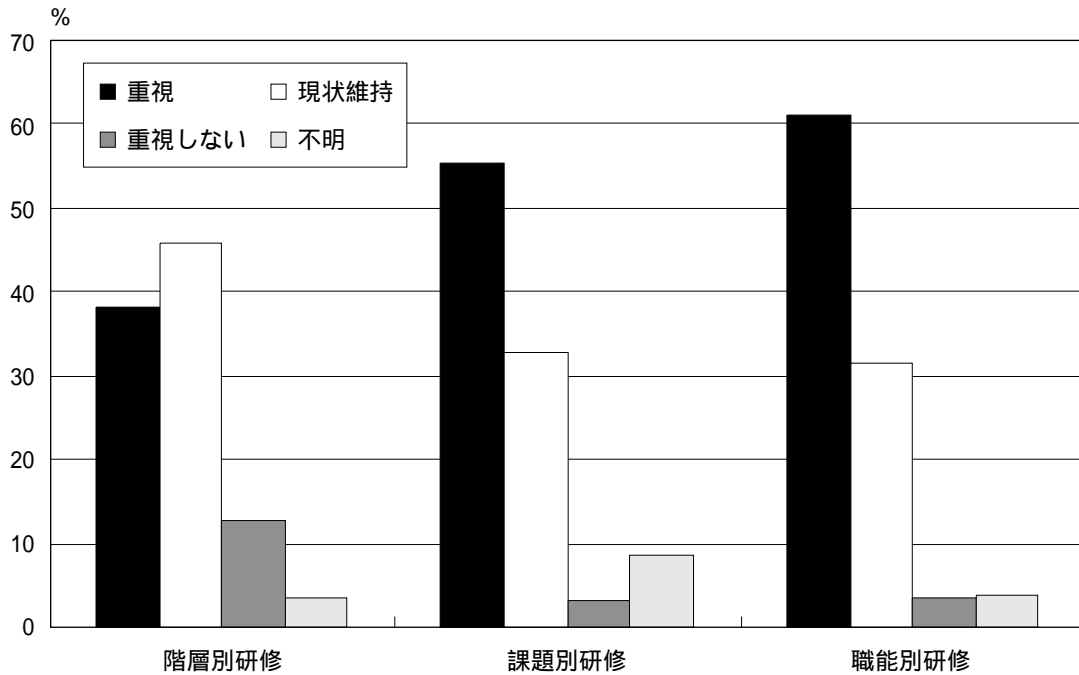
図表 1 - 9 は、「今後、どのような研修を重視していくか」という質問に対する回答である。企業の重点は、かつての社員一律型の階層別研修から、職務の違いに合わせて専門能力を養成する課題別研修・職能別研修へとシフトしている。

図表 1 - 10 は、「今後の企業内教育の方針について」の回答であり、企業は教育訓練の方針を、底上げ教育（社員の能力レベルを全体的に高める方針）から選抜教育（特定の潜在能力のある社員を選抜して教育する方針）へとシフトさせつつあることがわかる。

また、図表 1 - 11 は「能力開発の責任主体は企業であるか、個人であるか」という質問項目であり、これまでは 8 割以上の企業が「企業の責任である」と考えていたのに対し、今後は 5 割以上の企業が「社員個人の責任」であると考えており、自己責任での能力開発を求めようになっていることがわかる。

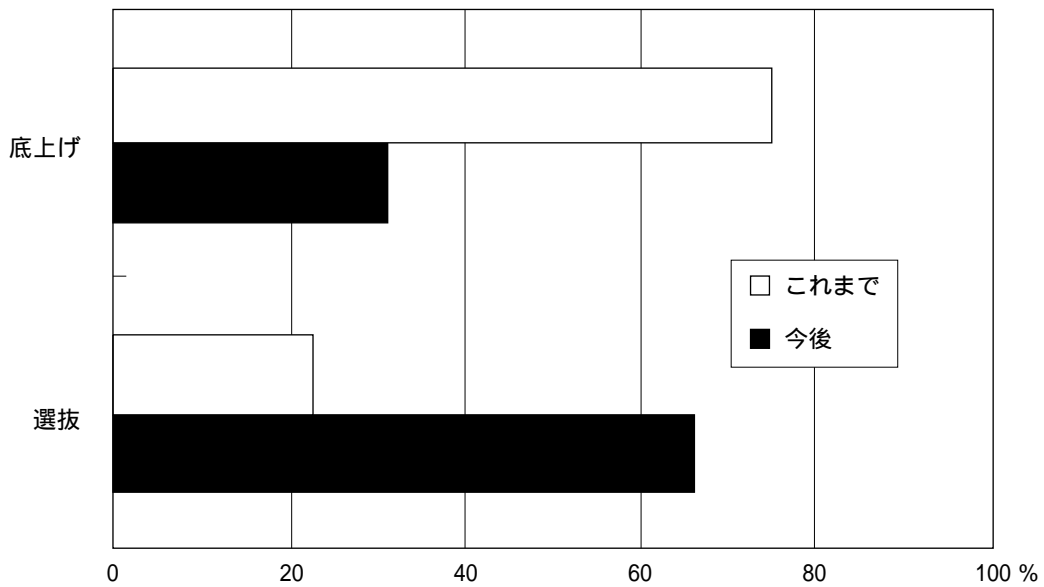
これらの傾向は、成果主義制度に対応した教育訓練の変化であり、企業は教育訓練費を抑制するなかで、より効率的な配分をしようとしていると考えられる。

図表 1 - 9 重視する研修形態のシフト



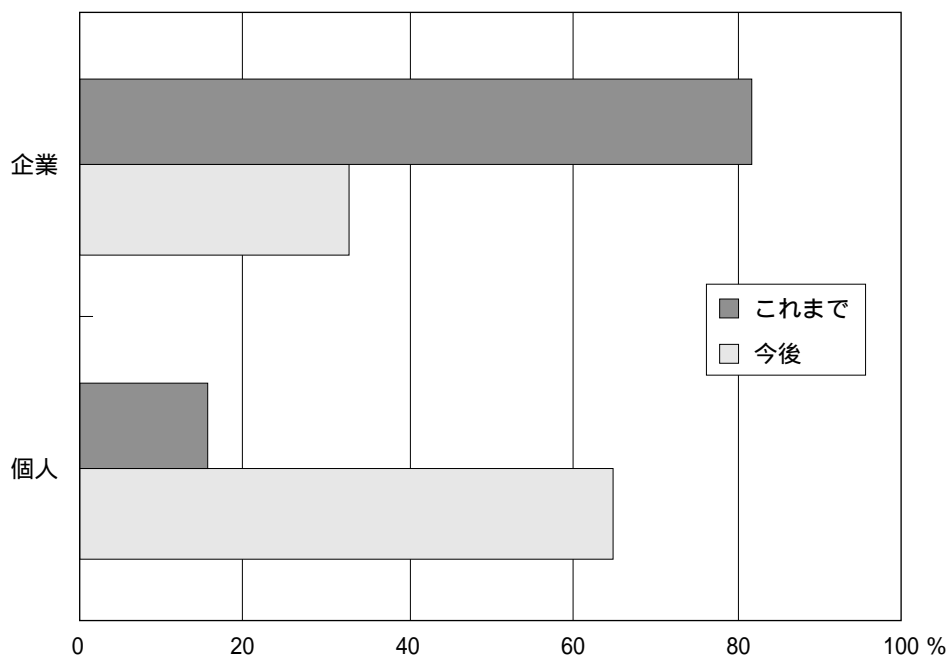
(出所) 厚生労働省「業績主義時代の人事管理と教育訓練投資に関する調査」  
調査実施期間：1999年11月～12月

図表 1 - 10 企業の教育訓練方針のシフト



(出所) 厚生労働省「業績主義時代の人事管理と教育訓練投資に関する調査」  
調査実施期間：1999年11月～12月

図表 1 - 11 能力開発の責任主体のシフト



(出所) 厚生労働省「業績主義時代の人事管理と教育訓練投資に関する調査」  
調査実施期間：1999年11月～12月

## 第2章 米国の職業教育

米国では職業教育の重要性が強く認識されており、若年層をはじめ幅広い年齢層を対象とする職業教育の機会が教育機関を中心に提供され、公的な支援体制も整備されている。本章では、大学・大学院を中心に米国の職業教育について論じていくこととしたい。

### 1. 大学・大学院の機能別整理

図表2-1は、米国の大学・大学院を機能別に整理したものである。大学・大学院では、学問教育や研究機能に加えて、各大学の特性を活かした職業教育が実施されている。

2年制大学であるコミュニティ・カレッジでは、看護・介護などの医療補助や機械修理、観光事業、会計といった準専門的・実用的な職業教育が行われている。また、4年制大学では在学中に実務経験を積むインターンシップやCO-OPプログラムといった就業プログラムが行われている。

一方、大学院では経営学修士(MBA)や工学、法律(ロースクール)などの分野で高度な専門職業教育が行われている。

図表2-1 大学・大学院の機能別整理

学問教育	コミュニティ・カレッジ (2年制)	準学士・4年制への編入
	大学(4年制)	一般教養・学士課程
	大学院	修士課程・博士課程
職業訓練 職業教育	コミュニティ・カレッジ (2年制)	準専門的または実用的な職業教育訓練 ナース、機械修理、観光、会計など
	大学(4年制)	職業教育プログラム インターンシップ、co-opプログラムなど
	大学院	高度な職業教育 経営学修士(MBA)、ロースクール、 工学博士(D.Eng)、医学博士(M.D)など

(出所) 各種資料より政策銀作成

### 2. フレキシブルな履修形態

大学・大学院で提供されている職業教育は、時間的制約のある社会人が受講しやすいものでなければ、職業教育機能としては不十分なものとなる。米国の大学・大学院では、通常の勤務を続けながら、夜間や休日などに講義を受けるパートタイム履修制度が設けられてお



り、多くの社会人に利用されている。

図表 2 - 2 から図表 2 - 4 は、2000年秋時点における、年齢別の履修形態を大学（2年制・4年制）・大学院ごとに示したものである。

コミュニティ・カレッジに代表される2年制大学（図表 2 - 2）では、パートタイム履修のピークは、25 - 29歳層（約25.4万人）となっている。20代から30代のパートタイム履修者は、ほぼ20万人超となっており、準学士取得や4年制大学への編入、実践的な職業教育やリカレント教育<sup>9</sup>から生涯教育に至るまで、多様なニーズに応えていることを背景に、各年代の履修者数に大きな差はない。

4年制大学（図表 2 - 3）では、22 - 24歳層（約38.6万人）、25 - 29歳層（約35.4万人）ともに35万人を超えるパートタイム履修者がおり、30 - 34歳層においてもパートタイム履修者は26万人にのぼる。4年制大学においても、学士取得やリカレント教育、職種転換などで、パートタイム履修が活用されている。

2年制・4年制の大学のパートタイム履修を見てきたが、時間的にも制約のある社会人が、働きながらも準学士・学士を取得しようとする背景について考えてみる。黒澤 [1999]<sup>10</sup>によれば、「米国では大学卒と大学卒未満の賃金格差は初任給の段階から大きく、1980年以降、労働者に求められる能力の変化と成果・実績中心の評価体系を背景に、年収格差は拡大している。また、大学へ入学しても、学士号や準学士号が得られなければ賃金は上昇することはない。」という。つまり、社会人にとってパートタイム履修による学士や準学士号の取得は、明確なキャリア・アップの手段の一つとなっている。

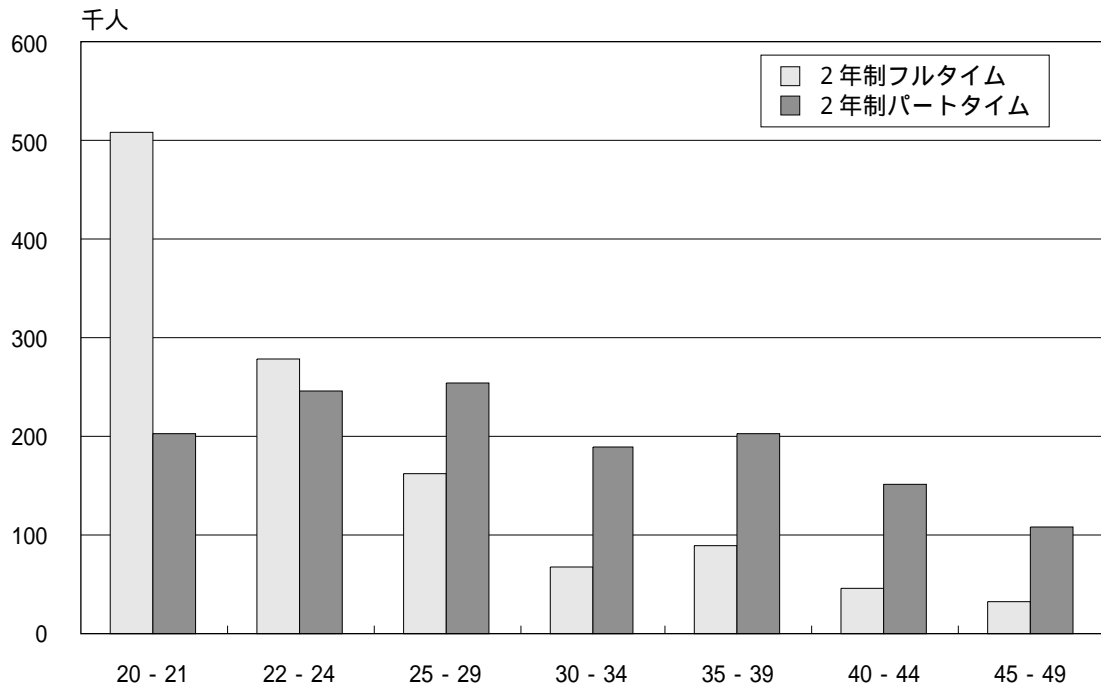
一方、高度な専門教育が行われる大学院（図表 2 - 4）では、働いている社会人のみを対象としたプログラムが提供されていることや企業へのカスタムプログラムが実施されていることなどもあり、パートタイム履修者数は25 - 29歳層で約35.7万人、30 - 34歳層で約31.8万人、35 - 39歳層でも約21.9万人となっており、実践的かつ高度な専門教育を受けている。多くの社会人がパートタイム履修を行っていることで、産業界と教育界（企業と大学院）の関係が強化されているともいえる。

---

9. リカレント教育：会計基準・法律などの改正や新しいソフトウェアへの対応、ある分野の最新技術動向など、知識やスキルを磨き続けるための教育。

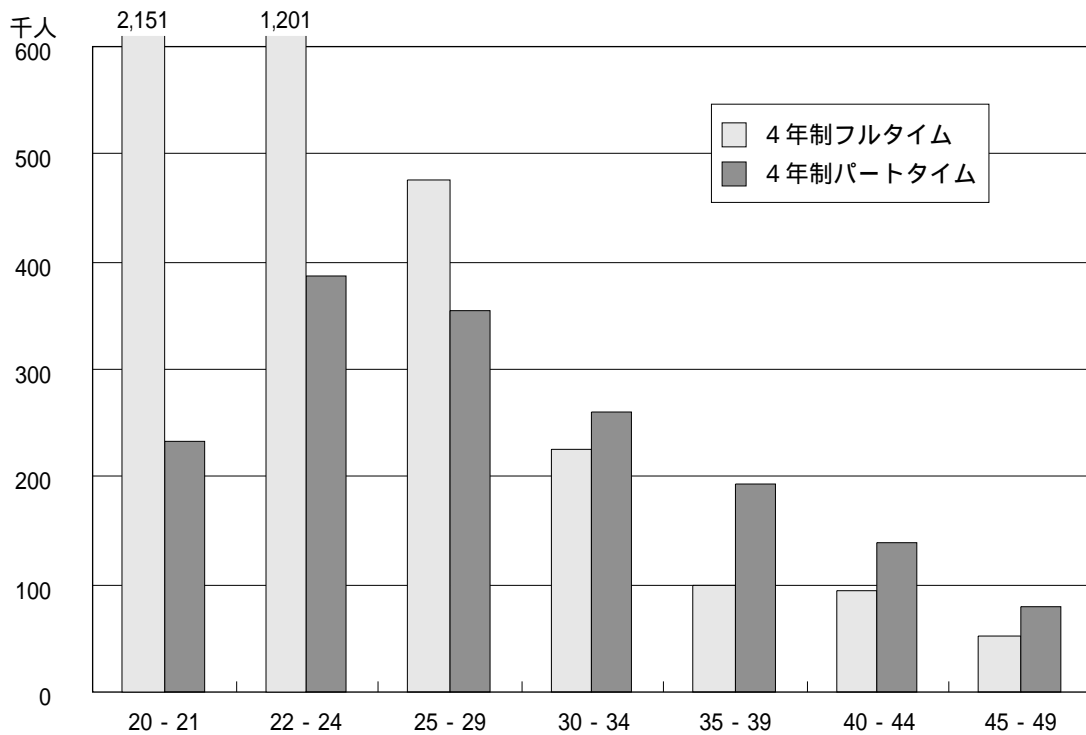
10. 黒澤 [1999]：黒澤昌子『高等教育市場の変遷：米国における例をもとに』「市場重視の教育改革」八代尚宏編 日本経済新聞社

図表 2 - 2 2年制大学履修者数（年齢階層別）



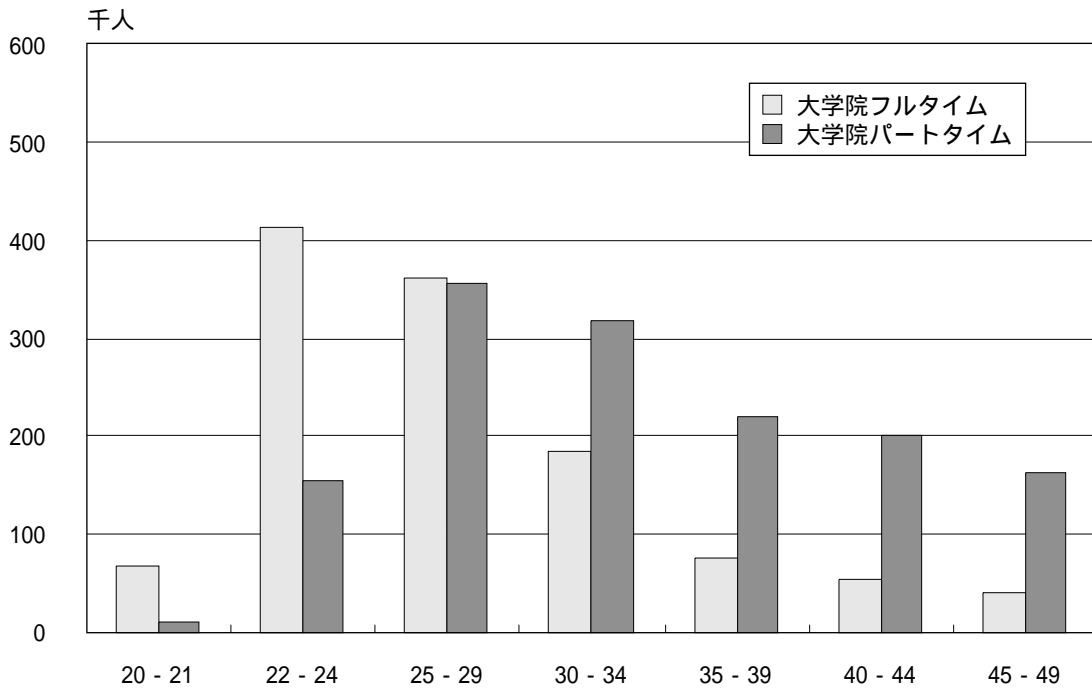
(出所) U.S. Census Bureau (2000年10月)

図表 2 - 3 4年制大学履修者数（年齢階層別）



(出所) U.S. Census Bureau (2000年10月)

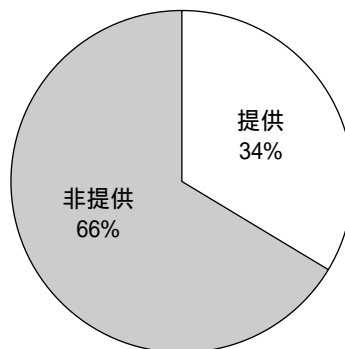
図表 2 - 4 大学院履修者数（年齢階層別）



(出所) U.S. Census Bureau (2000年10月)

近時では、遠隔教育（Distance Learning：音声、映像またはコンピュータを媒体としたプログラム）が導入されており、時間・距離の制約を遞減させ、社会人にとって、より受講しやすくなっていると同時に、企業向けの研修プログラムでも活用されている。U.S.News&World Reportによると、2000 - 2001期では、経営大学院ベスト50校のうちマサチューセッツ工科大学（MIT）やニューヨーク大学など11校において、工科大学院ベスト50校ではマサチューセッツ工科大学（MIT）やスタンフォード大学をはじめ17校で遠隔教育が実施されている。さらに、南カリフォルニア大学はCS放送を利用して日本在住の個人に対して講義提供を実施、スタンフォード大学などは日本企業への講義提供も始めようとしており、遠隔教育を通じた大学・大学院の国際競争が始まろうとしている。

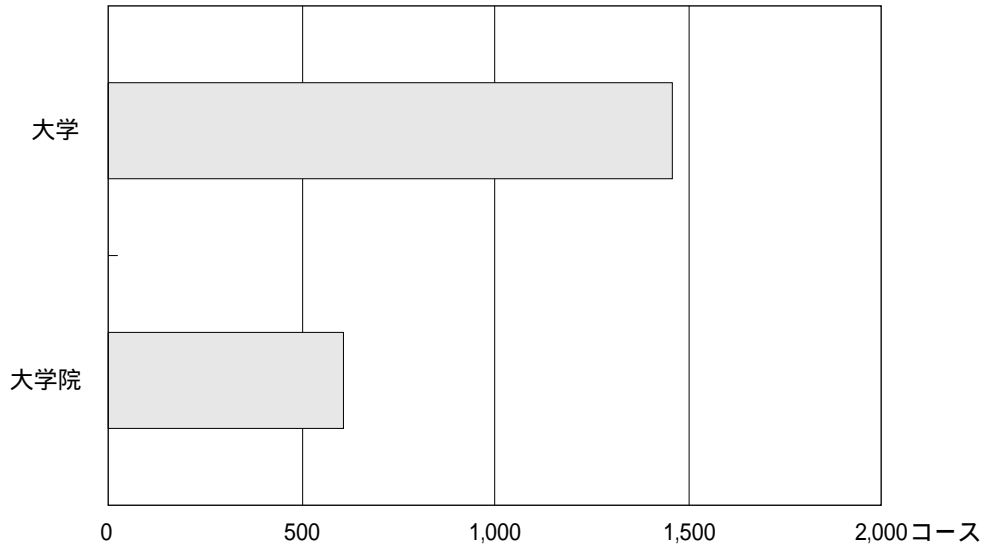
図表 2 - 5 遠隔教育単位認定コース実施校（1997 - 98）



(注) 大学・大学院の区別はない

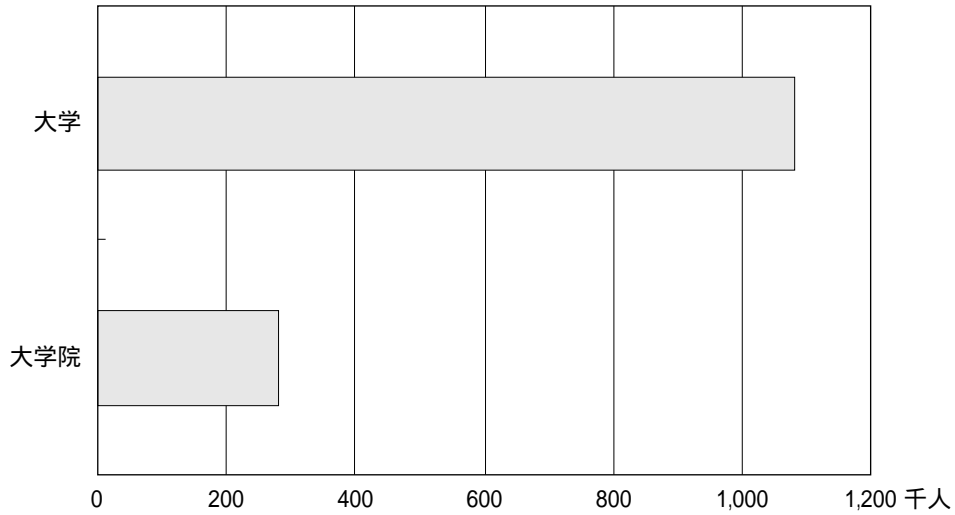
(出所) NCES「Distance Education at Postsecondary Education Institutions：1997 - 98」

図表 2 - 6 大学・大学院別 遠隔単位取得コース数 (1997 - 98)



(出所) NCES 「Distance Education at Postsecondary Education Institutions : 1997 - 98」

図表 2 - 7 大学・大学院別 遠隔単位取得履修者数 (1997 - 98)



(出所) NCES 「Distance Education at Postsecondary Education Institutions : 1997 - 98」

### 3 . 職業教育の整理

次に、米国の大学・大学院で行われている職業教育について、具体例を用いながら整理していきたい。

職業教育について整理をした図表 2 - 8 は、誰を対象とした職業教育かという観点から(1) 学生の就業プログラム、(2) 教育機関から社会人・企業への教育サービス提供、と2つに分類した。加えて、新たな職業教育プログラムの提供主体(通常は教育機関)として、(3) 企業による職業教育プログラムの提供を整理したものである。

図表 2 - 8 職業教育の整理

分類	項目	特徴	例
学生の就業経験	インターンシップ	夏期等の長期の休みに2ヶ月程度、企業で実務を行う。	
	CO-OPプログラム	大学での講義取得と企業での半年程度の勤務を繰り返し、通常より長い期間で卒業する。学生には就業条件あり。(一定の在学期間、取得単位、成績など)	ノースイースタン大： IBM、コンパック、ジレット、ボストン・グループ、マサチューセッツ州政府など
	パートナーシッププログラム	就学前に企業で実務を行い、その後の講義等で実務経験を活かすことができる。	スタンフォード大： MBA合格者のうち特に優秀な学生には、パートナー企業で9-12ヶ月間インターンとして実務を行う機会がある。インターン中は給与支給があり、終了後は2年間の学費が全額支給される。
大学から企業への教育サービス提供	キャリアアッププログラム	エグゼクティブ： 経営大学院でマネージャークラスを対象にMBAプログラムを実施	南カリフォルニア大： IBEARエグゼクティブプログラム (国際ビジネス) カスタムプログラムもある
		プロフェSSIONAL： エンジニアリングスクールでプロフェSSIONALマスターコースを実施	ノースウェスタン大： 技術管理、製造技術、プロジェクト管理情報技術 製造管理、製品開発
	研修プログラムの提供	企業の要請に応じて、研修プログラムをアレンジしたり、講師を企業に派遣する。 近時は、遠隔教育での実施も行われている。	サンタモニカカレッジ： 企業と直接契約し、研修プログラムを提供。 契約先はアメリカンエアライン、リッツカールトンホテルのほかレストランや病院などの米国企業
企業によるプログラム提供	アカデミープログラム	企業の技術者養成プログラムを大学等の教育機関で実施する。	シスコ・ネットワーキング・アカデミー： 現在、世界で133カ国の8,431の教育機関で実施され、受講生は232,013人以上。

(出所) 各種資料より政策銀作成

## (1) 学生の就業プログラム

学生の就業プログラムとは、学生が実務経験を積むことにより、理論と実務の関係をふまえた学習を促すためのプログラムである。

代表的なものとして、近年、日本においても導入が推進されているインターンシップがある。米国のインターンシップの特徴としては、夏休みを利用した2ヵ月程度のものから1年間におよぶものまで長期間のインターンシップが設定されている。また、大学・企業にもよるが、授業の一部として単位取得が可能で、企業から給与支給がなされることなどもあり、多くの学生が実務経験を積みながら講義履修を行っている。

また、インターンシップの機能を拡大したプログラムとして、CO - OPプログラムがある。CO - OPプログラムは、大学での講義受講・単位取得と企業での勤務を3ヶ月から半年の期間で繰り返し、通常の在学期間よりも長い期間をかけて卒業するプログラムである。学業と実務経験の繰り返しは、キャリア形成に大きなメリットをもたらしているが、時間面・精神面で学生に大きな負荷をかけることもあり、学業に支障をきたす場合も出てくる。そのため、多くの大学では、在学期間や単位取得、成績などの面で一定基準を設定し、適格者がCO - OPプログラムに参加できるという仕組みになっている。

インターンシップやCO - OPプログラムの受け入れ先は、民間企業をはじめ、政府、公共団体、大学、病院など非常に幅広いものとなっており、社会的に広く浸透している。

また、特殊な例としては、大学が特定の企業とのパートナーシップ関係を構築し、就学前に企業で実務を行った後に通常の履修を始めるプログラムもある。スタンフォード大学のビジネススクールのP4D (Partnership for Diversity) プログラムがそれにあたり、入学者のうち特に優秀な学生には、パートナー企業で9 - 12ヵ月間のインターンシップの機会が与えられる。パートナー企業の厳しい選考に合格した学生は、インターン期間中については、プレMBAとして比較的高額な給与が支給され、さらにインターン終了後、2年間の学費が受け入れ先企業から全額支給される。パートナー企業は、文化・人種・宗教・職種といった様々な背景や経験を持つ優秀な人材による視点が企業を活性化させる力になる、つまり多様性の確保という目的を持って、P4Dプログラムに参加している。

## (2) 教育機関から社会人・企業への教育サービス提供

教育機関の教育サービス提供の例としては、社会人向けのキャリアアップ・プログラム提供や企業の研修プログラムのアレンジなどがある。

## キャリアアップ・プログラム

社会人向け（個人または企業派遣）のキャリアアップ・プログラムの例として、多くの大学・大学院で提供されているプログラムをいくつか紹介する。

まず、経営大学院でマネージャークラスを対象にMBA（経営学修士）プログラムを提供するエグゼクティブ・プログラムについて、南カリフォルニア大学マーシャル経営大学院の例を見る。マーシャル校では、通常のMBAプログラムのほかに、社会人向けに3つのプログラムを設定している。

第1に、MBA・PM（Professionals and Managers）コースがある。フルタイム勤務者を対象とした33ヵ月間の夜間MBAプログラムであり、最初の12ヵ月間はコア・クラスとして指定の基本講義を受講する。コア・クラスの修了後に、自分のキャリアに合った科目を選択履修することで修士号を取得することができる点が特徴である。

第2のコースとしては、上級経営幹部を対象としたEMBA（Executive MBA）コースが設定されており、深く幅広い能力を身につけたジェネラリスト育成を目的としたプログラムとなっている。

第3のコースは、国際的な経営に特化したIBEAR（International Business Education and Research）MBAコースである。1年間の短期コースで、中間管理職向けと経営幹部向けの2種類が実施されており、経営幹部向けコースでは個別企業のニーズに対応したプログラムを開発・提供するカスタムプログラムも用意されている。

このように、企業内のニーズに対応するべく様々なプログラムが実施されており、管理職や経営幹部、専門家の育成が行われている。

次に、工科大学院での分野別プロフェッショナル・プログラムについて、ノースウェスタン大学マコーミック工科大学院の例を見る。マコーミック校では分野別にMEM（Master of Engineering Management：工学技術管理）、MITP（Master of Information Technology Program：情報技術）、MME（Master of Manufacturing Engineering：製造工学）、MMM（Master of Management in Manufacturing：製造管理）、MPM（Master of Project Management：プロジェクト管理）、MPD（Master of Product Development：製品開発）の6つのコースを設定し、実践的なプログラムを提供している。以下、いくつか紹介したい。

MEMは、技術管理を修得しようとする企業のフルタイムの技術者を対象にした夜間プログラムで、修了までに通常3年を要し、カリキュラムはビジネス・定量分析・行動科学を融合

したもので、技術管理の概念・方法論・技能などを修得できるような構成となっている。

MITPは、IT関連の企業・部署などのフルタイムの専門職を対象とした2年間の土曜講座プログラムである。カリキュラムは、技術講義7割、経営管理講義3割の構成で、IT戦略の策定実行の能力を修得することを目的とするものである。

このように、技術面での高度化・専門化だけではなく、経営管理などのビジネス分野での能力向上も図っており、バランスの取れたプロフェッショナルの育成を目的とした実践的な職業教育が行われている。

#### 企業への研修プログラム提供

企業の研修プログラムのアレンジや講師派遣の機能については、前述の経営大学院によるカスタム・プログラムに加え、サンタモニカ・カレッジの例を見る。

サンタモニカ・カレッジのWorkforce&Economic Developmentオフィスは、研修アレンジの受託を収益事業とし、大学本体とは切り離された独立採算の組織として事業を行っている。企業と直接契約し、契約時に料金や目標とする能力を定め、その水準に達するまで責任をもって教育・訓練を行う。適宜、能力チェックを実施し、契約先とのミーティングを頻繁に行うことで、企業のニーズとの乖離を回避するよう努めている。契約企業の多くは米国企業で、アメリカンエアライン、リッツカールトンホテルなどの大企業のほか、レストランや病院などとなっている。

### (3) 企業による職業教育プログラム提供

IT分野では、企業の技術者養成プログラムが、教育機関による職業教育プログラムの一環として採用されるようになっている。

代表的な例として、ネットワーク機器ベンダーであるシスコシステムズは、ネットワーク機器、配線等に関する知識やネットワークの設計、管理など基礎的なスキルを修得し、最終的にはネットワークの設計、構築、維持管理の実践的スキルを備えた技術者育成のためのプログラム（シスコ・ネットワーキングアカデミー）を高校以上の教育機関に提供している。シスコシステムズは、インターネット技術者のスキルレベルが実際の業務遂行に適切かどうかを一定の基準で認定する「シスコ技術者認定」を行っており、「シスコ技術者認定」の資格保有者は、ネットワーク関連企業からの採用ニーズが高い。シスコ・ネットワーキングアカデミーの受講者は、プログラムを通じて、「シスコ技術者認定」のエントリーレベルの実力をつけることができるように構成されている。なお、受講修了者は自動的に認定されるわけではなく、認定試験に合格しなければならない。シスコ・ネットワーキングアカデミーは、2001



年末時点で世界133カ国、8,431教育機関で実施され、受講生は23万人以上にのぼっている。

同様に、独自の認定資格を確立しているマイクロソフトやオラクルなどのIT関連の大企業の多くも、高校や大学といった教育機関向けに技術者養成プログラムの提供を行っている。

教育機関で、IT関連企業の技術者養成プログラムが実施されることで、市場の拡大や激しい技術進歩を背景とした人材不足や技術者養成プログラムの陳腐化などの問題が緩和されている。企業にとってはIT人材の裾野拡大が見込まれ、教育機関にとってはプログラムの拡充ができ、学生にとっては労働市場において評価される一助となるという関係が作られる。

このように、米国における職業教育では、企業・産業界と大学・大学院等の教育機関との情報や人材の交流が活発であり、職業教育の向上につながっていると見ることができる。

#### 4．地域における人材育成制度

ここでは、公的機関による、地域をベースとした人材育成制度を取り上げる。

1998年、連邦政府は、州政府および各地区、産業界、教育界とのパートナーシップにより、総合的な労働力の基盤整備を図る労働力投資法（WIA：Workforce Investment Act）を制定した。同法の主な内容は、教育訓練プログラムの統合、雇用・訓練サービスの地域窓口の設置（ワンストップ・センター）、個人訓練勘定の創設、州政府・地区への権限委譲、州政府、各地区、産業界、教育界のパートナーシップの推進となっている。

労働力投資法から、成人向けの職業教育制度を抜粋したものが図表2 - 9である。同法下の公的機関の役割としては、産業界からの代表者が過半数を占める「州労働力投資委員会」および「地区労働力投資委員会」が、州・地区の労働力投資に関する戦略を策定し、それに基づいた施策を実行する。「地区労働力投資委員会」では、州の戦略に従い、各地区の労働力投資戦略を策定し、ワンストップ・センターの選定、監督や職業教育訓練実施機関の選定などの具体的な施策を実行する。

この制度は、個人の自助努力による能力開発と市場原理を重視した制度となっている。個人を中心にその機能を概観すると、ワンストップ・センターでは職業教育および求人情報やキャリア・カウンセリングなどの情報面での支援がなされている。費用面では、バウチャー方式の個人訓練勘定が設定され、個人は自らのニーズに合った職業教育および実施機関を選択し、選ばれた教育機関に対して費用が支払われる。

このようなバウチャー方式の仕組みを通じて、教育機関の間で選ばれるための競争が行わ

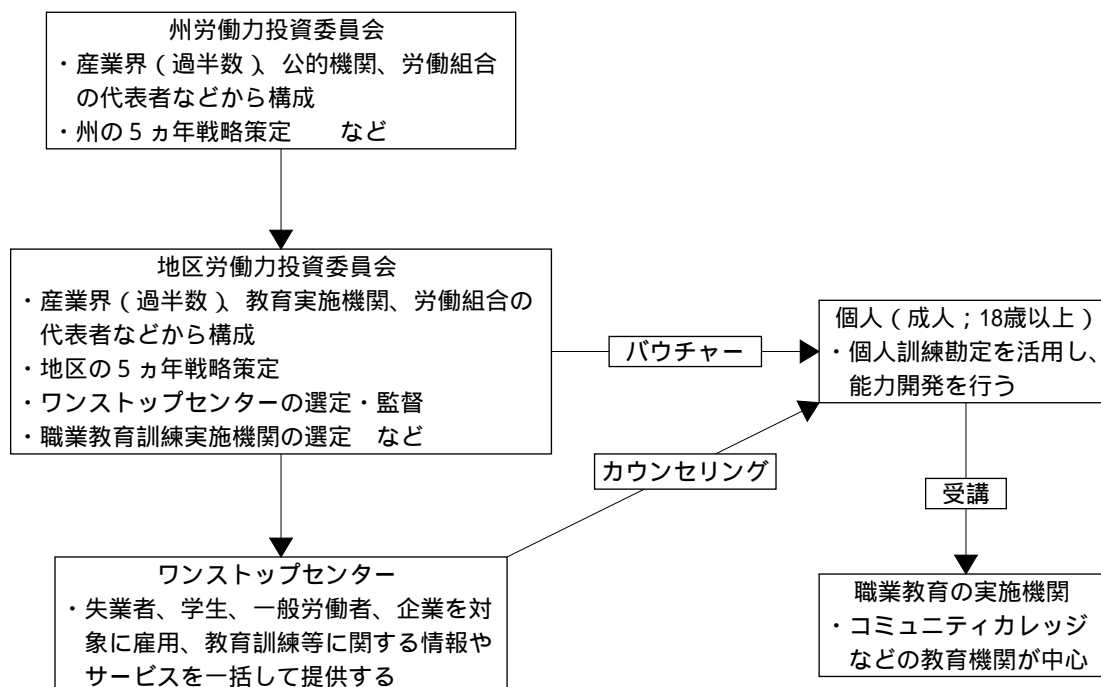
れることになり、職業教育の向上と公的資金の効率的活用が促されている。

地区の状況に応じて労働力投資戦略が実施されている具体例として、個人訓練勘定の対象者の規定を見る。ジョージア州アトランタ地区では、個人訓練勘定の対象とされている者は失業者であり、その内容は、2年以内の職業教育に対して一人あたり5,000～8,000ドルの支援がなされている。一方、メリーランド州ボルチモア地区では、対象とされている者は失業保険受給者以外の者とされ、職業教育費用は、ワンストップ・センターでのカウンセリングを受けながら作成されたキャリア計画に必要な額とされ、その他に書籍費、交通費、子供の保育費も支援の対象となっている（失業保険は州法によるもので、失業保険受給者の支援は州の予算で行われる）。

このように、労働力投資法による地域の人材育成への支援は、実際に雇用する産業界のニーズを取り込みながら、州・地区の実情に合った職業教育を促進する制度となっている。

図表 2 - 9 公的な職業教育支援制度（労働力投資法より成人向け抜粋）

労働力投資法（連邦法）  
従来からの職業訓練協力法をはじめ、能力開発に関する法・制度を整理統合したもの。  
州・地区はそれぞれの戦略に基づいた立法をする。



（出所）政策銀「Town and Gown」に加筆

## 5 . 認定制度（アクレディテーション）

これまで職業教育に関して、教育界と産業界の協力関係を中心に概観してきたが、これらに加えて、米国では非営利団体によって教育の質に対する認定（アクレディテーション）が行われており、その結果は社会一般に広く活用されている。

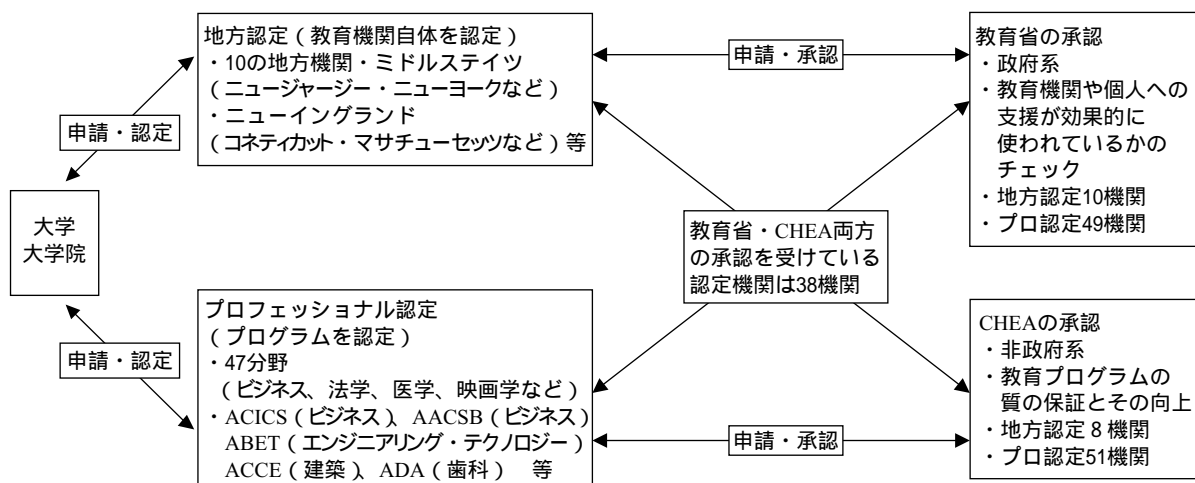
認定制度（アクレディテーション）とは、大学・大学院からの申請を受けた認定機関が大学自体または教育プログラムの審査を行い、ある基準以上の教育がなされていることを認定する制度である。

図表 2 - 10は、認定制度を整理したものである。認定には、教育機関全体を認定する機関認定と各プログラムを認定するプロフェッショナル認定の2つに分類される。機関認定では、ミドルステイツ地方（ニュージャージー州・ニューヨーク州など）やニューイングランド地方（コネチカット州・マサチューセッツ州など）のように全米を6つの地方に分け、それぞれの地方認定機関が担当地域に所在する教育機関自体を審査して認定を与えている。一方、プロフェッショナル認定では、ビジネスや工学、法学というように47分野に分類され、それぞれの専門的なプログラムに対して認定を与えている。

認定機関内に設置されている認定委員会は、教育機関関係者を中心に公的機関や産業界からの代表者で構成されており、各方面からのチェック機能が働くようになっている。

さらに、認定機関自体も、教育省または認定機関の評議会組織であるCHEA（Council for Higher Education Accreditation）から、教育機関を審査・認定する基準に関して、審査・承

図表 2 - 10 認定（アクレディテーション）の整理



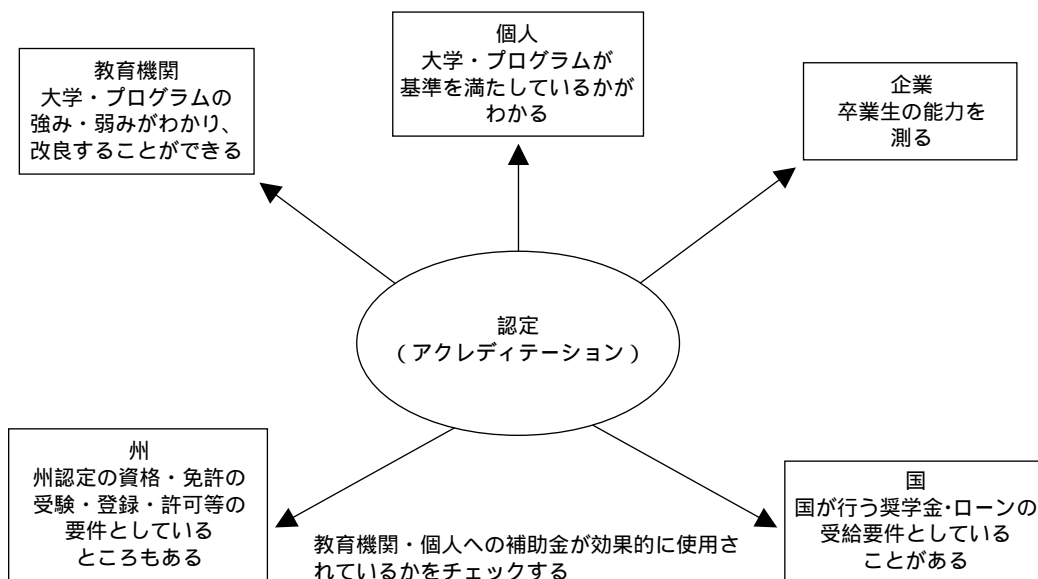
（出所）各種資料より政策銀作成

認を受ける仕組みになっている。教育省は、政府の教育機関または個人に対する支援が効果的に使われているかをチェックする観点から、認定機関の承認を行っている。一方のCHEAは、審査・認定手法の向上を認定機関に促すことにより、教育機関および教育プログラムの質が向上することを目的としている。

これらの認定結果は各方面から広く活用されており、国が給付する奨学金やローンの受給要件や州認定の資格・免許の要件とされていたり、教育機関に対する補助金の配分にも活用されている。教育機関は、大学自体またはプログラムの改善に活用しており、企業は卒業生の能力評価に利用している。また、個人は、大学・大学院の選択や職業教育プログラムの選択において、認定制度を利用している（図表2-11）。

このように、公的機関、教育機関、認定機関がそれぞれの説明責任を果たすなかで、社会的なチェック機能が働く仕組みとなっており、さらなる情報公開と教育の質の向上を促している。

図表2-11 認定（アクレディテーション）の活用



（出所）各種資料より政策銀作成

これまで見てきたことから、米国において企業外の職業教育が機能している要因をまとめると、産業界との協力による実践的なプログラムの提供、社会人が働きながら受講できるフレキシブルな履修形態、教育の質の向上を促す認定制度、公的な支援体制の充実などがあげられる。

これらをふまえ、次章では日本における職業教育について、大学・大学院を中心に論じていくこととしたい。

### 第3章 日本の職業教育

本章では、日本の職業教育の内容に関して、公的職業訓練機関を概観した後に、近時の大学・大学院等における職業教育への取り組みについて論じていくこととしたい。

#### 1. 公的な職業教育制度

##### (1) 公的職業訓練機関

日本では、伝統的に公的職業訓練機関が一定の役割を果たしている。図表3-1は、公的職業訓練機関を整理したもので、職業能力開発大学の拡充などもあり、現在、全国で300を超える施設が整備されている。

しかし、内容が理工技能系に偏っていることや、求職者のニーズに対応しきれていないといった課題（図表3-2）も指摘されており、これら以外にも、職業教育の機会の拡充が求められている。

図表3-1 公的職業訓練機関の整理

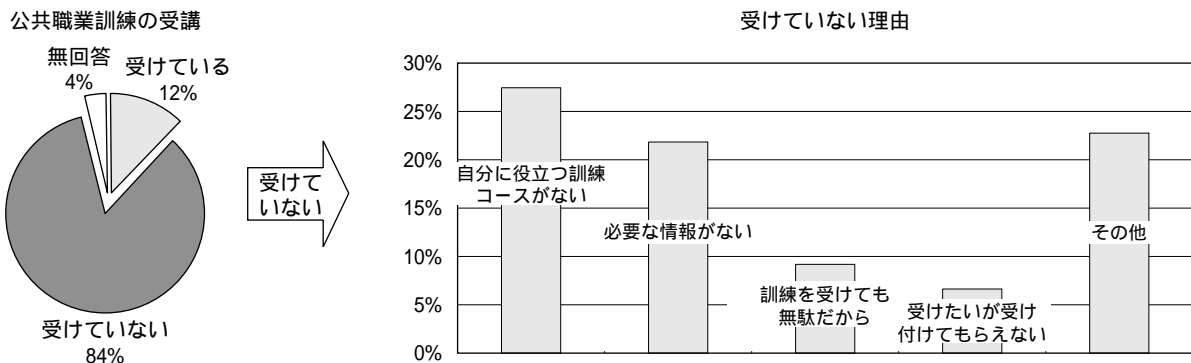
(2001年4月現在)

区分	職業訓練の種類	施設数
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	107
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	209
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	60
生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）	ホワイトカラーに対する先導的・モデル的な職業訓練コースの開発と実施	(1)
高度職業能力開発促進センター	中堅技術者等を対象としたハイテク関連の高度な職業訓練を実施	(1)
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	19

(注) ( ) は職業能力開発促進センターの内数

(出所) 厚生労働省資料

図表3-2 公共職業訓練の受講状況と受講しない理由



(出所) 連合「連合 失業者アンケート」(実施2001年10月～11月)

## (2)教育訓練給付制度

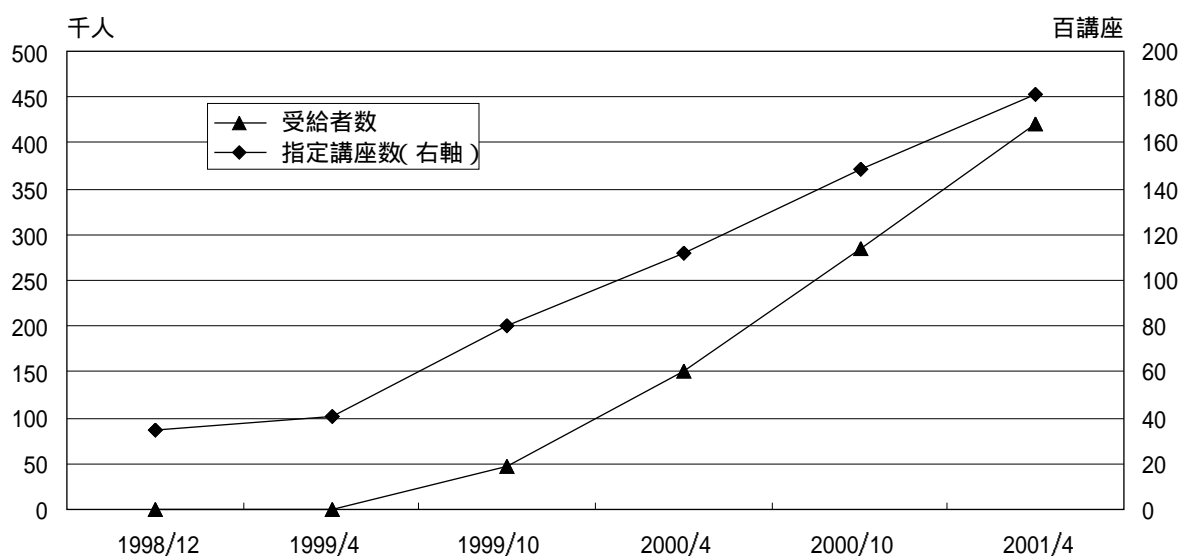
このような状況のなか、1998年には、個人の自発的な能力開発を支援する教育訓練給付制度が開始された。民間の職業教育プログラム（各種専門学校など）を活用することで、職業教育の選択肢を増やし、ミスマッチの解消や雇用の安定などを目的とした制度である。

本制度は、支給要件を満たしている個人が、自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合にのみ、その教育訓練に要した費用の一部を支給するものである。

支給要件は、雇用保険の被保険者および元被保険者であり、被保険者であった期間が通算して5年以上あることとなっている。支給額は、個人が負担した費用の8割となっており、その上限額は当初20万円であったが、2001年1月より30万円に引き上げられている。

また、教育訓練講座の指定要件としては、教育訓練施設が訓練を継続的に安定して遂行す

図表3 - 3 教育訓練給付制度の概要と推移



概要	労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、教育訓練の終了後、負担した費用の8割に相当する額を30万円を上限として支給。失業等給付の一つとして、公共職業安定所で支給。
対象者	雇用保険の被保険者及び被保険者であった者（被保険者であった期間が通算して5年以上あること等が必要）。
対象となる教育訓練	教育訓練施設からの講座指定の希望に基づき、厚生労働大臣が指定（年2回）官報で告示。
講座指定の条件	教育訓練施設が教育訓練を継続的に安定して遂行する能力の有無、教育訓練の内容が雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる者であるか（趣味的・教養的な教育訓練や入門的・基礎的な水準の教育訓練は対象とならない）等について検討を加えつつ、必要な講座をできるだけ幅広く指定。
支給実績	約42万人、約403億円（平成11年3月～平成13年3月までの累計）

（出所）厚生労働省「平成13年版 厚生労働白書」

る能力があること、教育訓練の内容が雇用の安定および就職の促進に資すると認められるものであること等が求められる。したがって、趣味的・教養的なプログラムや入門的・基礎的な水準のプログラムは対象外となっている。制度創設時は約3,500講座が指定され、その後、大学・大学院等の教育訓練講座が加えられるなどの制度の拡充もあり、2001年4月現在で約1万8,000講座まで増加している。

利用者数も制度の浸透とともに増加しており、2000年度の利用者数は約27万人にものぼり、2001年3月までの累計で約42万人が給付を受けるに至っている（図表3-3）。

この制度は、個人の自発的な能力開発や雇用の安定のために重要な役割を果たし始めているといえるが、支給要件の被保険者期間が5年であるため20代の多くが対象外になっていることや多様なニーズに対応した指定講座のさらなる拡充などが課題となっている。

## 2. 大学・大学院の職業教育への取り組み

大学・大学院の職業教育への取り組みを後押しするものとして、大学・大学院の設置基準の改正がある。職業教育に関連する基準改正を整理したものが、図表3-4である。

大学・大学院における職業教育の取り組みとしては、履修形態の多様化、教育内容の変化と専門大学院などの設置、企業による職業教育プログラム提供などがある。

図表3-4 大学・大学院の設置基準改正および答申

1972	大学設置基準改正 ・単位互換制度 上限：30単位	1998	「21世紀の大学像と今後の教育施策について」答申
1989	大学院設置基準改正 ・修士課程の昼夜間開講制、夜間大学院 ・独立大学院設置基準	1999	大学設置基準改正 ・単位互換制度 上限：60単位へ拡大 大学院設置基準改正 ・専門大学院制度化 ・修士課程の弾力化（1年制・長期在学コース）
1991	大学設置基準改正 ・カリキュラム改革（科目区分廃止、授業期間等の基準弾力化） ・受講弾力化（昼夜間制・科目等履修制） 「大学教育の改善について」答申 ・教授内容、方法の改善、向上の取り組み 等	2002	「大学等における社会人受入れの推進方策について」答申 ・長期履修学生制度 ・専門大学院1年制コース ・通信制博士課程
1993	大学院設置基準改正 ・博士課程の昼夜間開講制、夜間大学院		

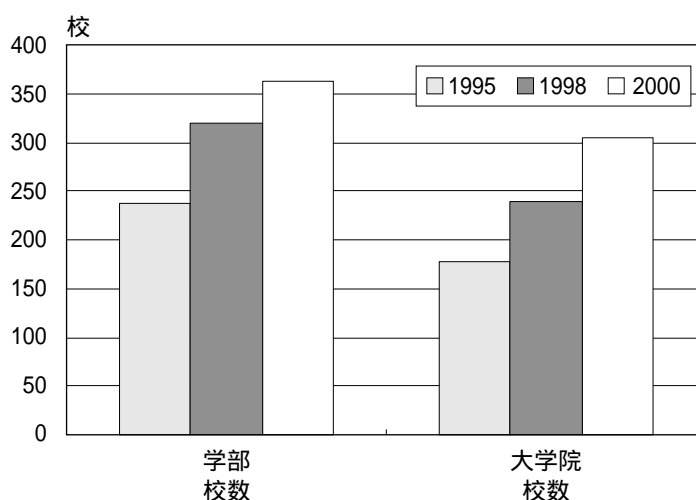
（出所）文部科学省「平成13年版文部科学白書」、文部省「我が国の文教施策」

(1)履修形態の多様化

社会人の受入れを促進するための履修形態の多様化として、まず社会人特別選抜入試があげられる。通常、社会人が大学・大学院の入学試験を受ける場合、基礎学力または専門分野の筆記試験において現役の学生と比較して不利になりやすい。そのため、社会人の実務経験を重視し、明確な研究目標を持つ人であれば、基礎的学力をあらためて問う筆記試験は不要であるとの考えのもと、各大学・大学院では面接や小論文、研究計画書などを判断材料として入学資格を判断している。図表3-5、3-6は、社会人特別選抜入試を実施している大学・大学院およびその入学者数の推移であるが、個人に求められる能力の高度化・専門化などを背景に、大学院への入学者数が増え始めている。

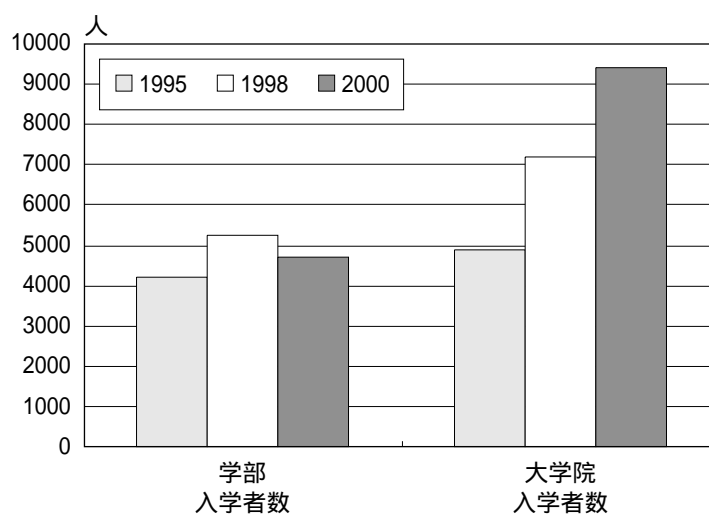
また、講義の開講時間の拡大や科目履修生制度、夜間大学院の開設などにより、社会人が

図表3-5 社会人特別選抜実施大学



(出所) 文部科学省「大学におけるカリキュラム等の改革状況について」

図表3-6 社会人特別選抜入学者数



(出所) 文部科学省「大学におけるカリキュラム等の改革状況について」



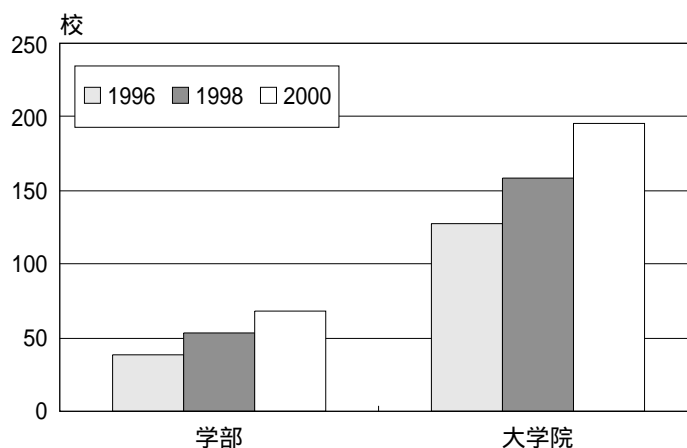
働きながら履修できるような環境が、徐々にではあるが整いつつある。

講義の開講時間の拡大としては、昼夜開講制度がある。昼夜開講制度とは、午前9時頃から午後9時以降までのカリキュラム設定を行う制度で、社会人が勤務後に受講できる環境を整備することが目的とされている。図表3-7のように、昼夜開講制を実施している教育機関は、大学・大学院共に増加しているほか、夜間大学院の開設（図表3-8）もまだ数が少ないものの、増加傾向にある。

加えて、大学・大学院への入学を経ずに講義を受講する制度として、科目履修生制度も広がっており、1999年度時点で、大学（学部）の科目履修生が約1万4,000人、大学院では約1,900人となっている（図表3-9）。

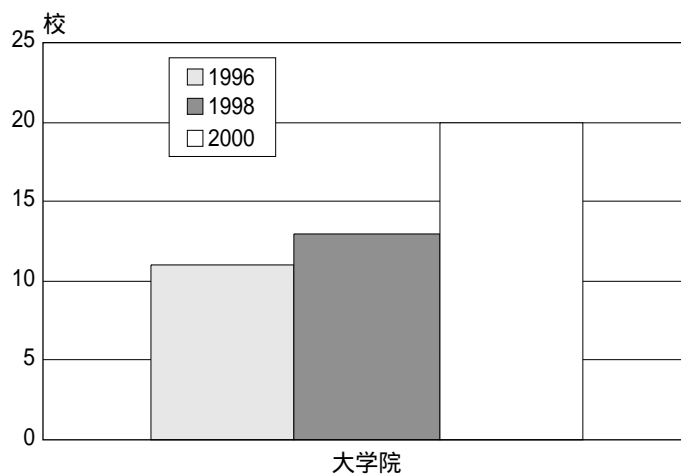
このように、日本においても履修形態の多様化が進んでおり、社会人のニーズに対応した受講環境の整備が始まっている。

図表3-7 昼夜開講制度の実施状況



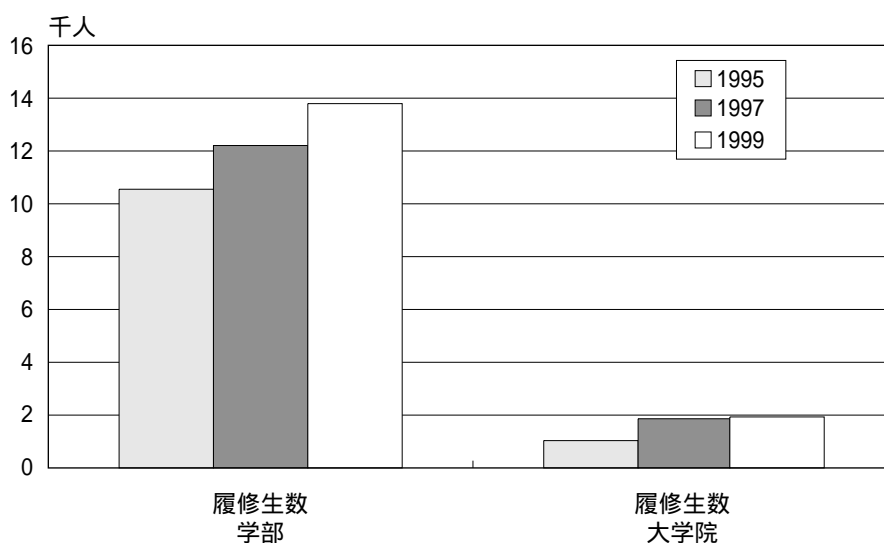
（出所）文部科学省「大学におけるカリキュラム等の改革状況について」

図表3-8 夜間大学院実施校



（出所）文部科学省「大学におけるカリキュラム等の改革状況について」

図表 3 - 9 科目履修生制度の推移

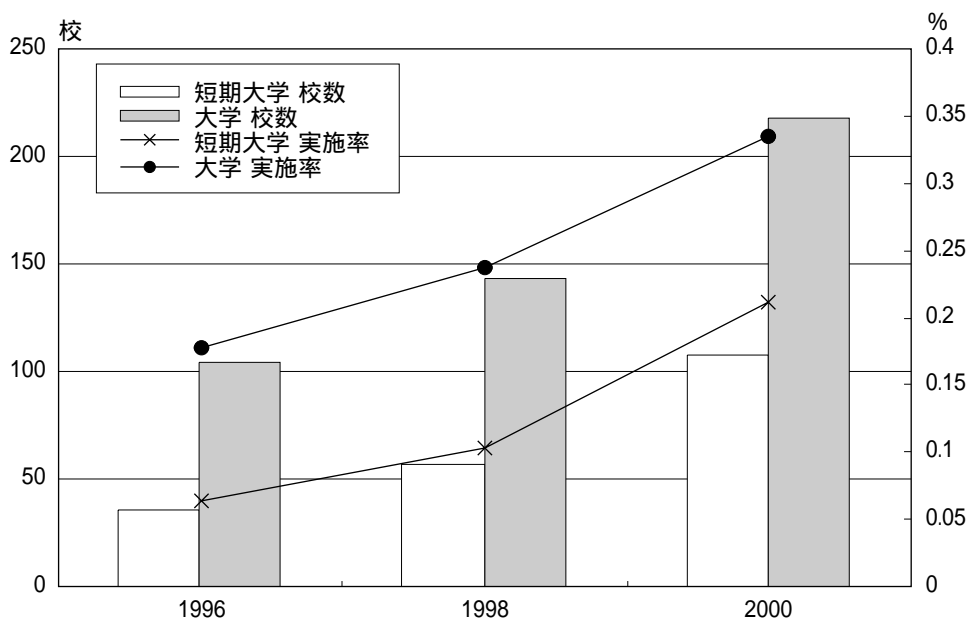


(出所) 文部科学省「大学におけるカリキュラム等の改革状況について」

(2) 教育内容の変化と専門大学院の設置

図表 3 - 10は、日本におけるインターンシップ実施状況を示したものである。1998年以降、大学・短大共にインターンシップを実施するところが増えているが、2000年度の実施率は大学で約30%、短大で約20%にとどまっている。ただし、この調査では、授業科目に該当するインターンシップを調査対象としているため、個人ベースまたは企業ベースで見た実質的なインターンシップの導入状況よりも低い結果になっていると考えられる。

図表 3 - 10 インターンシップ実施状況



(出所) 文部科学省「大学におけるカリキュラム等の改革状況について」

インターンシップの内容としては、夏休み中の2～3週間を利用した短期間のものが中心であり、米国と比較しても、職務経験を積むというよりは職務体験に近いものとなっている。近時では、インターンシップ実施前の導入研修・PC研修の強化や募集要項の詳細化によるミスマッチ防止、インターンシップ後のミーティングによる効果の確認などの内容面での拡充も図られている。日本でも、インターンシップが職業教育の一環として、浸透し始めているといえる。

このように社会人の履修環境が整備されるなか、社会人向け教育の内容面では、一般学生向けの講義を受講する場合も多く、実践的・専門的な面を重視した社会人向けの特別プログラムが不十分であるといった課題も指摘される。これらの課題に対処するため、2000年4月より、専門大学院の設置が始まっている。専門大学院とは、文部科学省の定義によれば「特定の職業等に従事するのに必要な高度な専門的知識・能力の育成に特化した実践的な教育」を行う大学院とされる。図表3-11のように2001年4月までに開設された専門大学院は、大学院4校（専攻5コース）であるが、その分野は経営と医療・福祉のみとなっている。ま

図表3-11 専門大学院・1年制大学院（2001年4月開設まで）

専門大学院：特定の職業等に従事するのに必要な高度の専門的知識・能力の育成に特化した実践的な教育を行う

分類	大学院名	専攻名	講義概要	特定の職業等	開設時期	入学定員
経営	一橋大学大学院	国際経営戦略	経営戦略、イノベーションとテクノロジー・マネジメント、アントルプレナーシップ等	経営者・幹部	2000/4	32
		金融戦略	企業金融、金融工学、財務戦略	財務経理専門家 資金運用専門家	2000/4	32
	青山学院大学大学院	国際マネジメント専攻	ミクロ・マクロ経済学基礎、マネジメントとゲーム理論、プレゼンテーション・スキル など	経営者・幹部	2001/4	70
医療 福祉	京都大学大学院	社会健康医学系専攻	医療経済学総論、薬剤経済学 高齢社会の医療経済学	医療経営 医療管理	2000/4	22
	九州大学大学院	医療経営・管理学専攻	医療政策学、人口学 薬事情報解析学 など		2001/4	20

1年制大学院：従来の大学院修士課程への社会人の積極的な受入れを目的

分類	大学院名	専攻名	講義概要	開設時期	入学定員
IT技術	名古屋商科大学大学院	経営情報学専攻	情報基礎技術・実践、UNIXリテラシーなど	2000/4	25
	法政大学大学院	電気工学専攻	プログラミング言語・コンパイラ コンピュータアーキテクチャー など	2000/4	50
経営	国際大学大学院	国際経営学専攻	インターネット経済学、Eビジネスと企業家精神、ビジネス・モデル特許/Eビジネス関連特許を巡る法的諸問題 など	2001/4	75
法学	熊本大学大学院	法学専攻	民法契約法論、民法担保法論 倒産処理法論 など	2001/4	3
		公共政策専攻	行政課程論、地域政策論 など	2001/4	3
福祉	武蔵野女子大学大学院	福祉マネジメント専攻	社会福祉調査研究、生活情報化研究 福祉ビジネス研究 など	2001/4	10

(注) 入学定員は専攻入学定員。法政大学大学院のみ、1年制コースの入学定員。  
(出所) 文部科学省資料、各大学HP

た、従来の大学院修士課程の内容を1年間で修了する1年制大学院も同時期に開設されている。1年制大学院は、従来の大学院修士課程への社会人の積極的な受入れを目的として設立され、IT技術や経営、法学、福祉、教育の分野の専門的な職業教育が行われている。これらに加え、3年以上の長期間で従来の大学院修士課程を修了する長期在学コースも開設されている。

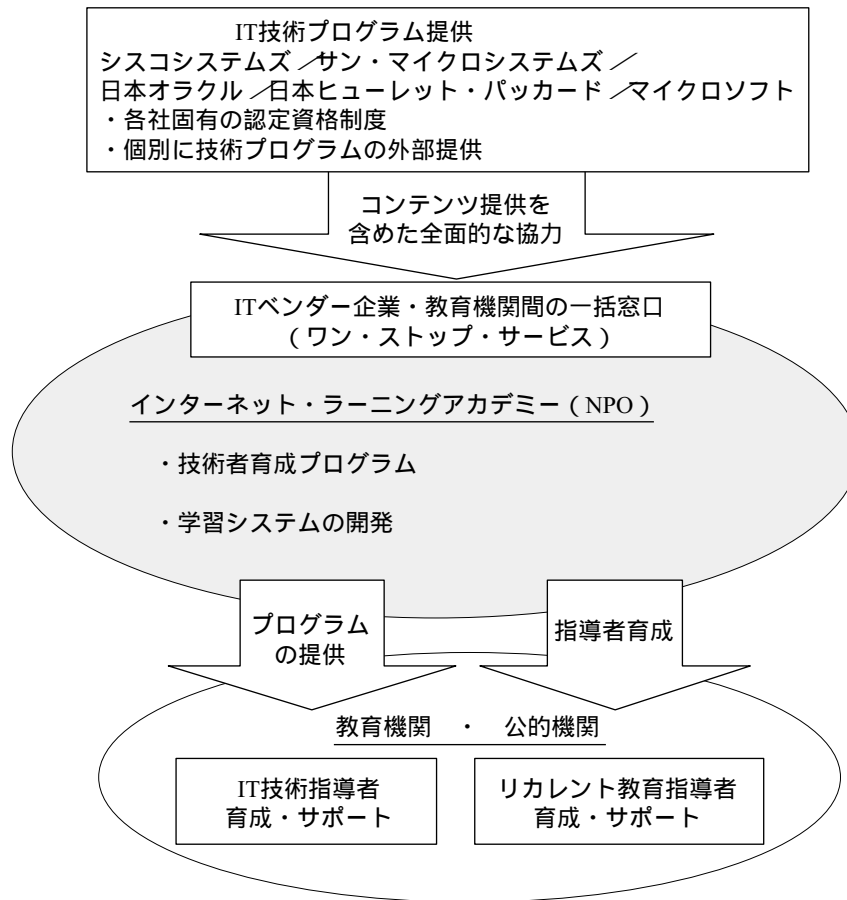
このように、専門大学院や1年制大学院、長期在学コースなどにおける新たな職業教育の取り組みが始まっているものの、社会または産業界のニーズに対応した多様なプログラムが確保されているとは言い難く、分野やコース数、入学定員数などの量的拡充が求められる。

### (3) 企業による職業教育プログラムの提供

日本においても、シスコシステムズによるシスコ・ネットワーキングアカデミーが、全国の大学や専門学校を中心に展開されているほか、マイクロソフトなどのIT関連の大企業も、専門学校を中心に技術者養成プログラムの提供を行っている。しかし現状では、企業から提供される実践的な技術者教育プログラムを実施している教育機関は少なく、IT人材の不足がいわれ続けている。プログラム実施教育機関が少ない一因としては、個別企業色の強い技能教育が大学などの教育機関に馴染み難いということや、それらは本来企業または専門学校において実施されるべきものであるという大学側などの抵抗感があるといわれる。その一方で、大学などが技術者養成プログラムを提供することの必要性を認識している教育関係者も多く存在している。このような状況のなか、教育機関側の抵抗感を減らし、企業の養成プログラムを受け入れやすくするために、企業と教育機関の仲介を行う特定非営利活動法人（NPO）として、インターネット・ラーニングアカデミー（ILA）が2001年10月に設立された。

インターネット・ラーニングアカデミー（ILA）は、沖電気、サン・マイクロシステムズ、シスコシステムズ、日本オラクル、日本ヒューレット・パカード、マイクロソフトの6社の特別協賛企業と教育機関との協力により、教育機関・企業・自治体・地域コミュニティをつなぐ人材の育成・促進を目的として設立されたものである。特別協賛企業各社からの代表者と大学や大学院などの教授数名で理事会が構成され、各推進委員会・分科会において実際の活動計画が議論されている。多数の教育関係者や専門家、企業の協力を得ながら、技術者養成プログラムの提供に加え、地域でのIT教育プログラムの提供なども予定している。2002年度より、ILAとしての本格的な職業教育プログラムの提供が始められており、職業教育における産業界の積極的な関与事例として、今後の活動が期待されるところである（図表3 - 12）。

図表 3 - 12 インターネット・ラーニングアカデミーの概観図



(出所) ILA及び各種資料から政策銀作成

(4) 地域における人材育成の取り組み ~ 大学コンソーシアム京都 ~

地域をベースとした職業教育を含めた人材育成の例としては、京都地域の(財)大学コンソーシアム京都を中心とした産学官(地域)の取り組みがある(図表3-13)。

大学間の単位互換を発端として45大学と京都市など自治体の参加により1994年に設立された京都・大学センターを前身として、京都商工会議所、京都経済同友会など経済団体の参加を受け、1998年に(財)大学コンソーシアム京都が設立された。2001年度末の加盟団体は、50国公立大学・短大に加え京都市、京都商工会議所、京都経営者協会、京都経済同友会、京都工業会の4経済団体となっている。

主な機能として、教育機能(加盟大学間の単位互換制度や生涯学習プログラムの提供など)、企画機能(学際交流の場の提供や教育改革動向の調査など)、研究機能(研究者データベース運営など)、人材育成機能の4つに分けられる。

人材育成機能には、インターンシップ・プログラム、ベンチャー育成プログラム「京都起業家学校」、NPO育成プログラムの3つのプログラムがある。

インターンシップ・プログラムでは、大学コンソーシアム京都が近畿圏の教育機関と企業の仲介機能を担い、加盟大学の学生を対象に、幅広い機会の提供に努めている。大きく4つのコースに分類され、民間企業でのインターンシップであるビジネス・コース、国・地方公共団体が受け入れ先となる行政コース、NPOコース、ベンチャー・コースが用意されており、多種多様なインターンシップの機会が整備されている。受け入れ先企業には、実習内容や受入条件を明示してもらい、ミスマッチによる受け入れ企業側の負担が増えないような仕組みになっている。また、ベンチャー・コースでは、起業が盛んな京都らしく、学生が自らインターンシップ受入先のベンチャー企業を開拓し、事務的な支援を大学コンソーシアム京都に求めることも可能となっている。インターンシップ受講の条件として、大学コンソーシアム京都または受け入れ先企業による選考を受ける必要があり、書類選考や面接・筆記試験が義務づけられている。受講を許可された学生は、受講料を支払い、事前のビジネスマナー講座やPC講座（別途受講料が必要）を受講することとなる。実習期間終了後は、実習を通じて得た問題意識や関心、経験などを共有するための発表・議論の場が設けられており、その後の学習課題やキャリア形成につながるような仕組みとなっている。実習期間は、2週間から1ヵ月程度であるが、前後のカリキュラムを含めると、3ヵ月から6ヵ月以上のものまであり、充実したインターンシップ・プログラムであるといえよう。

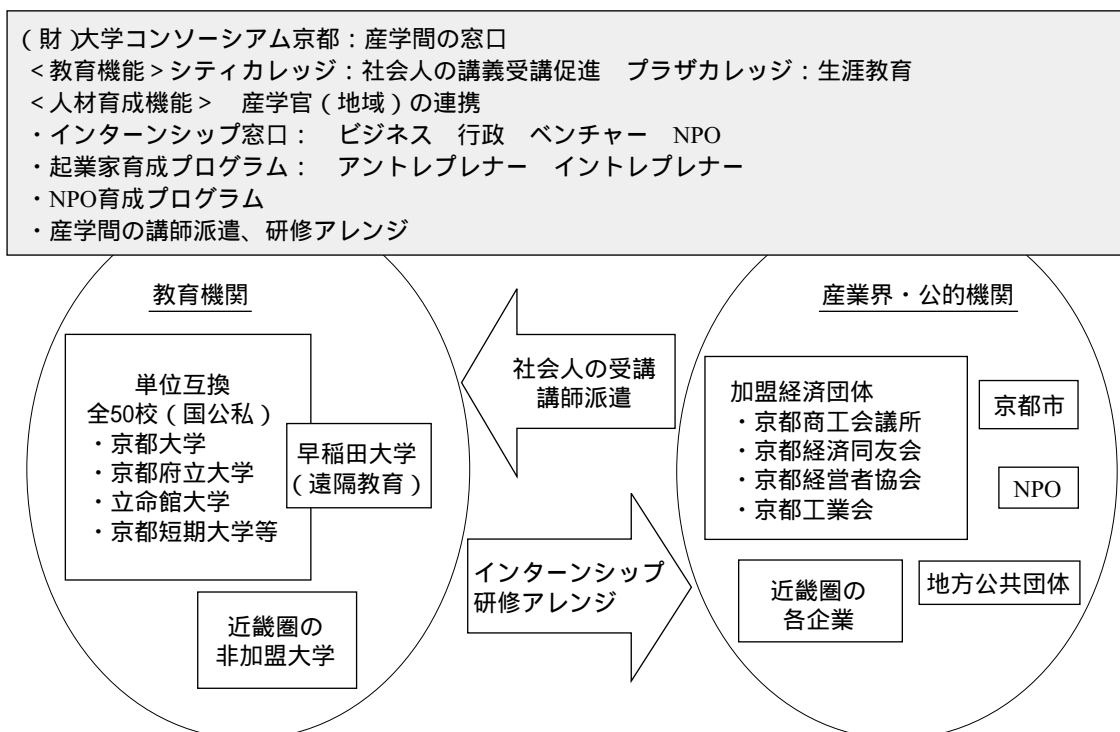
ベンチャー育成プログラムである京都起業家学校やNPO育成プログラムに関しては、企業、行政、大学、インキュベーション組織、NPOの代表者からなるアドバイザー組織や委員会が設けられている。それらの組織・委員会を通じて、プログラム選定や講師の派遣などを含め産業界からの全面的な協力を受けて、より実践的なプログラムが実施されている。京都起業家学校では、実際の企業プランの作成支援やアドバイザーグループによる個別相談や指導が行われ、一定の融資条件を満たした修了生は、京都市ベンチャー起業・新事業育成支援融資制度を利用することができる。NPO育成プログラムに関しても、同様にNPOの設立・運営ができる人材を育成するプログラムになっている。産学官・地域の協力による人材育成の仕組みとして、今後の発展が期待される。

加えて、2002年度には、大学コンソーシアム京都としてのリエゾンオフィスの設置が予定されている。大学独自のリエゾンオフィスを設置している加盟校は少なく、加盟大学と産業界の窓口としての機能が大学コンソーシアム京都のリエゾンオフィスに求められている。ここでのリエゾンオフィスは、TLOのような技術シーズの提供や企業との共同研究または受託研究は意図されておらず、人材育成機能や分野横断的な研究機能（京都学など）の強化を主眼としており、前述のベンチャー育成プログラムやNPO育成プログラムの充実に加え、大学

に対する社会人の講師紹介や企業の研修コーディネートなども強化されることになる。研修コーディネートの運営は、コンソーシアム自体が実施する場合と加盟大学に公募をかけて受託大学を選定する場合の2種類となる。コンソーシアム自体が実施した研修コーディネートとしては、企業の中堅社員を対象としたキャリア形成の研修や、京都パープルサンガの依頼による「京都とスポーツ文化」と題した講座のアレンジなどの実績がある。加盟大学が受託する場合、かつてはコンソーシアムで適切な大学に案件を持ちかけていたが、公募にすることで加盟大学間の公正な競争が促され、コンソーシアムと加盟大学ともに向上していく関係が築かれることになる。

現状の大学コンソーシアム京都は、学部間の連合であるが、今後の活動として大学院レベルでの展開も議論されており、京都の独自性を加味した高度人材育成プログラムをプロデュースするという構想もあがっている。また、大学コンソーシアム京都では、より専門的・実践的で、企業側からも評価される職業教育プログラムを提供するため、個別企業のニーズを吸収し、プログラム運営に反映させるためのアドバイザリーコミッティとして「企業コンソーシアム（仮称）」設立も検討されているところである。

図表3 - 13 大学コンソーシアム京都



(出所) 大学コンソーシアム京都HPより政策銀作成

このように、財団法人（広義のNPO）である大学コンソーシアム京都は、京都地域における人材育成のための産学官（地域）の協力関係を促す触媒として機能している。職業教育を含む人材育成と地域の活性化の示唆に富んだ新たな試みとして、今後の発展が期待される。

今まで日本における職業教育は、失業者などを対象とした技能教育という面が強かった。グローバル化やIT化などによる経済活動の急速な変化や競争激化、求められる人材の変化（専門性や多様性）などといった社会全体の要請や、18歳人口の減少や国立大学の独立行政法人化などの教育機関を取り巻く環境の変化を背景に、大学・大学院側は実学の再評価や社会人市場の開拓など職業教育への取組みが始まっている。

次章では、前章の米国における職業教育の仕組みをふまえてみえてきた日本の職業教育の課題について論じていきたい。



## 第4章 日本の職業教育の充実に向けて

これまで見てきたように、日本においても、職業教育における産学の距離が接近する機運が高まっている。今後、個人主導の能力開発・キャリア形成の広がりが予想されるなか、企業外の職業教育機能が量・質共に拡充されることが求められる。本章では、日本の職業教育の充実に向けた課題を主体別にまとめてみる。

### 1．教育機関側の課題

大学・大学院等の教育機関には、職業教育の内容を量・質ともに拡充していくことが求められる。そのためには、教育機関が産業界との関係を強化し、企業ニーズに対応した多様な職業教育プログラムを提供し続けるための環境整備が必要である。各大学のリエゾンオフィスや大学連合などのNPOが産業界との仲介機能を果たすことも有効であろう。

内容面では、高度な専門職業教育に加えて、PCや通信機器などの技術進歩、会計基準や税制などの制度変更に対応していくためのリカレント教育に対するニーズも拡大している。また、多様な職業教育を提供できるファカルティ（教授陣）の充実も求められる。実践的な職業教育を実施するファカルティの確保や育成のためには、産業界から講師を招聘したり、逆に教育機関から産業界へ転身するなどの人材交流の活発化が必要である。加えて、教育機関内におけるファカルティの評価も、従来の研究論文などによる研究活動を基軸としたものだけでなく、職業教育への注力も評価される仕組みが求められる。

### 2．産業界側の課題

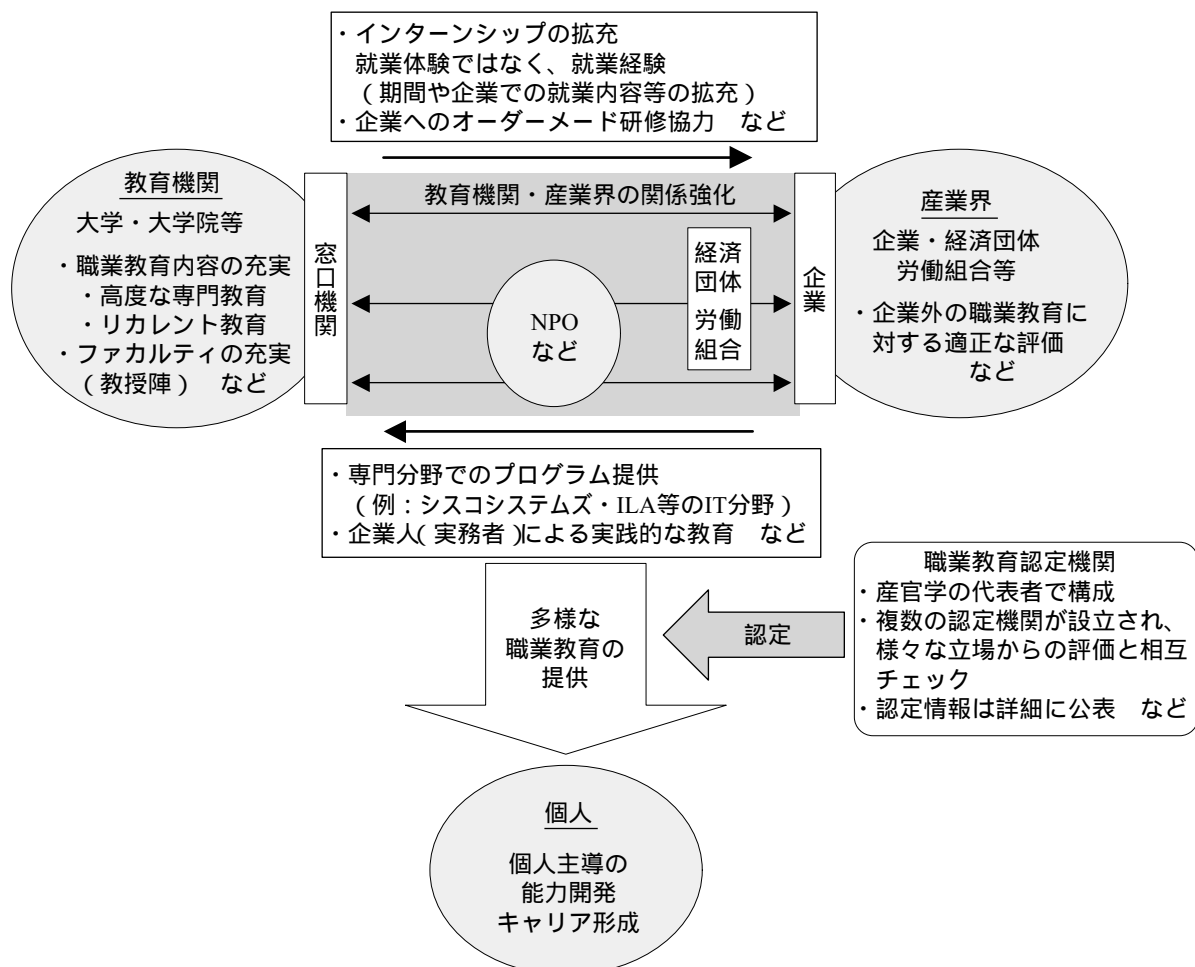
大学・大学院等の教育機関において多様な職業教育が提供されるようになったとしても、提供されるプログラムが企業側から評価され、雇用確保またはキャリア・アップに資するものでなければ、効果は限定されたものとなる。能力主義・成果主義の進展とともに、産業界または各企業は、企業外の職業教育に対して適正な評価をすることが求められる。社内外に評価情報を発信することで、社内に対しては能力向上のインセンティブになり、社外に対しては企業の求める人材の獲得に結びつくこととなる。

### 3 . 日本の職業教育の充実に向けて

産業界・教育機関の関係強化などにより、提供される職業教育が量的に拡大することが、現時点ではまず重要なことである。一方、それらが職業教育であるためには、企業側から評価されるものであること、つまり質を伴うものであることが求められる。

そこで次のステップとして、職業教育の有用性という評価軸から、職業教育プログラムがある基準以上のレベルにあることの認定を行う第三者機関を、産業界・教育機関等の協力で設置することが考えられよう。職業教育認定機関は、評価基準や認定結果情報を詳細に開示することで、社会的なチェックを積極的に受けることが求められる。このような仕組みのなかで、自らの説明責任を果たしていくことにより、職業教育認定自体の信頼性を高めていくことができ、認定教育機関の職業教育プログラムを修了した者に対する信頼も高まることとなる。つまり、個人にとっては、自らのキャリア形成に向けた職業教育の選択において認

図表 4 - 1 日本の職業教育の充実に向けて



(出所) 政策銀作成

定を活用できる。企業にとっては、求める人材の確保や採用時でのミスマッチの解消、教育機関にとっては、職業教育のさらなる向上のために職業教育認定が活用できる。職業教育認定は、個人・教育機関・産業界（企業）をつなぐ共通言語となり得よう。

現在、日本においても、学部レベルの技術者教育を認定するJABEE（日本技術者教育認定機構；1999年11月設立）が認定活動を行っており、教育内容の改善などが図られている。また、大学・大学院間の国際競争を念頭に米国のプロフェッショナル認定機関の認定を受ける日本の大学・大学院<sup>11</sup>も出てきている。大学・大学院等で行われている教育の質に対して、職業教育意識が高まってきており、このような認定機関が、多様な分野において整備されていくことが望まれる。

このように、職業教育という視点から見て、日本は大きな転換点にいる。今後、さらに雇用の流動化が進み、個人主導の能力開発・キャリア形成が広まっていくことが予想されるなか、企業外の職業教育機能の充実に向けた取り組みの進展を通じて、個人や地域が活性化し、ひいては少子高齢化の進む日本の活性化の一助となることを期待したい。

---

11．米国のプロフェッショナル認定を受けている大学：慶應大学大学院経営管理研究科（AACSB：ビジネススクール認定）、立命館大学理工学部情報学科（ABET：エンジニアリング認定）など

## 引用文献・参考文献

- 厚生労働省編 [2001]「平成13年版 労働経済白書」日本労働研究機構
- 厚生労働省/監修 [2001]「平成13年版 厚生労働白書」ぎょうせい
- 文部科学省編 [2001]「文部科学白書 平成13年度」財務省印刷局
- (株)リクルート ワークス研究所 [2001]『企業と大学の新しい関係』  
「Works」No.49 2001.12 - 2002.1
- 樋口美雄 [2000]『企業のリストラで失われたものをどう補うか』  
「少子高齢時代の雇用問題」樋口美雄編  
(財)社会経済生産性本部 生産性労働情報センター
- 樋口美雄 [2001]「雇用と失業の経済学」日本経済新聞社
- 黒澤昌子 [2000]『職業訓練政策：その論理的根拠と諸外国の取り組み』  
「少子高齢時代の雇用問題」樋口美雄編  
(財)社会経済生産性本部 生産性労働情報センター
- 黒澤昌子 [1999]『高等教育市場の変遷：米国における例をもとに』  
「市場重視の教育改革」八代尚宏編 日本経済新聞社
- 太田聡一 [2001]『経済教室：どうする雇用対策』日本経済新聞 2001.8.24掲載
- 玄田有史 [2002]「仕事のなかの曖昧な不安」中央公論新社
- 日経連/東京経京事務局 [2001]  
「少子化時代における若年層の人材育成戦略」日経連経済調査部
- 産学連携人材育成研究会報告 [2001]  
「エンプロイアビリティ形成・向上のための産学連携教育の推進」  
日経連教育研修部
- 厚生労働省編 [2001]「2000～2001年 海外情勢白書」日本労働研究機構
- (財)社会経済生産性本部 生産性労働情報センター [2002]「2002年版 活用労働統計」
- 松岡一郎 [2001]「デジタル・キャンパス」東洋経済新報社
- 文部省編 [2001]「平成12年度 我が国の文教施策」大蔵省印刷局
- 労働問題研究委員会編 [2002]「平成14年 我が国の文教施策」大蔵省印刷局
- 江原武一 [1994]「大学のアメリカ・モデル」玉川大学出版部
- 苅谷剛彦 [1992]「アメリカの大学・ニッポンの大学」玉川大学出版部
- 館 昭 [1995]「現代学校論」(財)放送大学教育振興会

usnews.com ( <http://www.usnews.com/usnews/home.htm> )

AACSB : The Association to Advance Collegiate Schools of Business

( <http://www.aacsb.edu/> )

Cooperative Education&Internship Association ( <http://www.ceainc.org/> )

NCES : National Center for Education Statistics ( <http://nces.ed.gov/index.html> )

「 Distance Education at Postsecondary Education Institution : 1997 - 98 」

U.S. Census Bureau ( <http://www.census.gov/population/www/socdemo/school.html> )

AACC : American Association of Community Colleges ( <http://www.aacc.nche.edu/> )

ABET : Accreditation Board for Engineering and Technology ( <http://www.abet.org/> )

The U.S. Department of Education ( <http://www.ed.gov/> )

Council for Higher Education Accreditation ( <http://www.chea.org/> )

他 関係各機関HP、大学HPなど

# 『調査』既刊目録 分野別・最近刊

分野別：2002年7月現在（97年度以降発行分）

最近刊：2002年7月現在（最近30刊分）

数字は号数（ ）は発行年月で分野ごとに降順配置。

99年9月以前は日本開発銀行発行・同年10月以降は日本政策投資銀行発行。

## 定期調査

### 1. 設備投資計画調査報告

・2001・02年度（2002年2月）	37(2002. 3)
・2000・01・02年度（2001年8月）	28(2001. 10)
・2000・01年度（2001年2月）	21(2001. 3)
・1999・2000・01年度（2000年8月）	15(2000. 10)
・1999・2000年度（2000年2月）	7(2000. 3)
・1998・99・2000年度（1999年8月）	2(1999. 10)
・1998・99年度（1999年2月）	254(1999. 3)
・1997・98・99年度（1998年8月）	251(1998. 10)
・1997・98年度（1998年2月）	239(1998. 3)
・1996・97・98年度（1997年8月）	234(1997. 10)

### 2. 最近の経済動向

・グローバル化と日本経済	38(2002. 7)
・デフレ下の日本経済と変化への兆し	31(2001. 12)
・デフレ下の日本経済	26(2001. 7)
・今次景気回復の弱さとその背景	19(2001. 3)
・ITから見た日本経済	12(2000. 8)
・90年代を振り返って	4(2000. 1)
・設備投資と資本ストックを中心に	258(1999. 7)
・長引くバランスシート調整	252(1999. 1)
・今回の景気調整局面の特徴	245(1998. 8)
・日本経済の成長基盤	237(1997. 12)
・民需を牽引するストック更新と新たな需要	227(1997. 6)

### 3. 最近の産業動向

・主要産業の生産は、素材、資本財産業を中心に減少へ	27(2001. 7)
・内需の回復続き、多くの業種で生産増加	13(2000. 8)
・輸出はアジア向けで堅調、内需は回復に力強さがみられず	5(2000. 1)
・全般的に穏やかな回復の兆し	260(1999. 8)

## 経済・経営

### 1. 内外経済一般

・変貌するわが国貿易構造とその影響について	29(2001. 11)
- 情報技術関連(IT)財貿易を中心に -	
・家計の資産運用の安全志向について	16(2000. 10)
・米国の景気拡大と貯蓄投資バランス	8(2000. 4)
・消費の不安定化とバブル崩壊後の消費環境	1(1999. 10)
・米国経済の変貌	255(1999. 5)
- 設備投資を中心に -	
・アジアの経済危機と日本経済	253(1999. 3)
- 貿易への影響を中心に -	
・人口・世帯構造変化が消費・貯蓄に与える影響	248(1998. 8)
・資産価格の変動が家計・企業行動に与える影響の日米比較	244(1998. 7)
・為替変動と産出・投入構造の変化	242(1998. 6)
・米国経済の再生と日本への示唆	238(1998. 3)
- 労働市場の動向を中心に -	
・日本企業の対外直接投資と貿易に与える影響	229(1997. 8)
・貿易構造の変化が日本経済に与える影響	226(1997. 5)
- 生産性及び雇用への効果を中心に -	

### 2. 金融・財政

・近年の企業金融の動向について	35(2002. 3)
- 資金過不足と返済負担 -	
・国際金融取引に見るグローバリゼーションの動向	233(1997. 10)

### 3. 設備投資

- ・日本企業の設備投資行動を振り返る 17 (2000. 11)
  - 個別企業データにみる1980年代以降の特徴と変化 -
- ・90年代の設備投資低迷の要因について 262 (1999. 9)
  - 期待の低下や債務負担など中長期的構造要因を中心に -

### 4. 企業経営・財務

- ・ROAの長期低下傾向とそのミクロ的構造 30 (2001. 12)
  - 企業間格差と経営戦略 -
- ・企業における情報技術活用のための課題 230 (1997. 9)
  - グループウェア導入事例にみる人的能力の重要性 -

## 産業・社会

### 1. 産業構造・労働

- ・少子高齢化時代の若年層の人材育成 39 (2002. 7)
  - 企業外における職業教育機能の充実に向けて -
- ・労働分配率と賃金・雇用調整 34 (2002. 3)
- ・労働市場における中高年活性化に向けて 11 (2000. 6)
  - 求められる再教育機能の充実 -
- ・企業の雇用創出と雇用喪失 6 (2000. 3)
  - 企業データに基づく実証分析 -
- ・製造業における技能伝承問題に関する現状と課題 261 (1999. 9)
- ・近年における失業構造の特徴とその背景 240 (1998. 4)
  - 労働力フローの分析を中心に -

### 2. 研究開発・新規事業

- ・最近のわが国企業の研究開発動向 247 (1998. 8)
  - 技術融合 -
- ・わが国企業の新事業展開の課題 243 (1998. 7)
  - 技術資産の活用による経済活性化への提言 -
- ・日本の技術開発と貿易構造 241 (1998. 6)

### 3. 環境

- ・使用済み自動車リサイクルを巡る展望と課題 36 (2002. 3)
- ・都市再生と資源リサイクル 33 (2002. 2)
  - 資源循環型社会の形成に向けて -
- ・環境情報行政とITの活用 32 (2002. 1)
  - 環境行政のパラダイムシフトに向けて -
- ・家電リサイクルシステム導入の影響 20 (2001. 3)と今後
  - リサイクルインフラの活用に向けて -
- ・わが国環境修復産業の現状と課題 3 (1999. 10)
  - 地下環境修復に係る技術と市場 -
- ・欧米における自然環境保全の取り組み 256 (1999. 5)
  - ミティゲーションとビオトープ保全 -
- ・環境パートナーシップの実現に向けて 250 (1998. 10)
  - 日独比較の観点からみたわが国環境NPOセクターの展望 -
- ・わが国機械産業の課題と展望 232 (1997. 9)
  - ISO14000シリーズの影響と環境コスト -

### 4. 情報・通信

- ・ケーブルテレビの現状と課題 22 (2001. 3)
  - ブロードバンド時代の位置づけについて -
- ・エレクトロニック・コマース( EC )の 246 (1998. 8)産業へのインパクトと課題
- ・情報家電 235 (1997. 11)
  - 日本企業の強みと将来への課題 -

### 5. バイオ・医療・福祉

- ・高齢社会の介護サービス 249 (1998. 8)
- ・DNA解析研究の意義・可能性および課題 231 (1997. 9)
  - 社会的受容の確立が前提条件 -
- ・ヘルスケア分野における情報化の現状 228 (1997. 8)と課題
  - ヘルスケア情報ネットワークをめざして -

### 6. エネルギー

- ・分散型電源におけるマイクロガスタービン 24 (2001. 3)
  - その現状と課題 -

## 7. 化 学

- ・わが国化学産業の現状と将来への課題 14(2000. 9)  
- 企業戦略と研究開発の連繋 -

## 8. 機 械

- ・わが国半導体製造装置産業のさらなる 23(2001. 3)  
発展に向けた課題  
- 内外装置メーカーの競争力比較から -
- ・労働安全対策を巡る環境変化と機械産業 10(2000. 6)
- ・わが国自動車・部品産業をめぐる国際 9(2000. 4)  
的再編の動向
- ・わが国半導体産業における企業戦略 259(1999. 8)  
- アジア諸国の動向からの考察 -
- ・わが国機械産業の更なる発展に向けて 257(1999. 5)  
- 工作機械産業の技術シーズからみた  
将来展望 -

## 9. 運輸・流通

- ・物流の新しい動きと今後の課題 25(2001. 3)  
- 3PL(サードパーティ・ロジスティクス)からの示唆 -
- ・消費の需要動向と供給構造 18(2000. 12)  
- 小売業の供給行動を中心に -
- ・道路交通問題における新しい対応 236(1997. 12)  
- ITS(インテリジェント・トランスポート・システムズ)  
の展望 -

## 最近刊の索引

- ・ 39(2002. 7) 少子高齢化時代の若年層の人材育成
- ・ 38(2002. 7) 最近の経済動向
- ・ 37(2002. 3) 設備投資計画調査報告(2002年2月)
- ・ 36(2002. 3) 使用済み自動車リサイクルを巡る展望と課題
- ・ 35(2002. 3) 近年の企業金融の動向について
- ・ 34(2002. 3) 労働分配率と賃金・雇用調整
- ・ 33(2002. 2) 都市再生と資源リサイクル
- ・ 32(2002. 1) 環境情報行政とITの活用
- ・ 31(2001. 12) 最近の経済動向
- ・ 30(2001. 12) ROAの長期低下傾向とそのミクロ的構造
- ・ 29(2001. 11) 変貌するわが国貿易構造とその影響について
- ・ 28(2001. 10) 設備投資計画調査報告(2001年8月)
- ・ 27(2001. 7) 最近の産業動向
- ・ 26(2001. 7) 最近の経済動向
- ・ 25(2001. 3) 物流の新しい動きと今後の課題
- ・ 24(2001. 3) 分散型電源におけるマイクロガスタービン
- ・ 23(2001. 3) わが国半導体製造装置産業のさらなる  
発展に向けた課題
- ・ 22(2001. 3) ケーブルテレビの現状と課題
- ・ 21(2001. 3) 設備投資計画調査報告(2001年2月)
- ・ 20(2001. 3) 家電リサイクルシステム導入の影響と今後
- ・ 19(2001. 3) 最近の経済動向
- ・ 18(2000. 12) 消費の需要動向と供給構造
- ・ 17(2000. 11) 日本企業の設備投資行動を振り返る
- ・ 16(2000. 10) 家計の資産運用の安全志向について
- ・ 15(2000. 10) 設備投資計画調査報告(2000年8月)
- ・ 14(2000. 9) わが国化学産業の現状と将来への課題
- ・ 13(2000. 8) 最近の産業動向
- ・ 12(2000. 8) 最近の経済動向
- ・ 11(2000. 6) 労働市場における中高年活性化に向けて
- ・ 10(2000. 6) 労働安全対策を巡る環境変化と機械産業