

## 第4章 就職先上司へのアンケート調査結果



## 第4章 就職先上司へのアンケート調査結果

## 第1節 応用課程修了生の評価

## 1-1 応用課程修了生の印象

応用課程修了生の印象（特徴）を尋ねてみると、「まじめである」が82.5%と最も多く、次いで「考える力をもっている」が45.2%、「コミュニケーションをとれる」が39.4%となっている。その他では「意欲的である」「飛びぬけた印象は感じない」などの意見があった。

業種別にみると、専門サービス業で「まじめである」が、製造業で「考える力を持っている」の割合が高くなっている。

応用課程修了生は、まじめでしっかりした考えを持ち職場でコミュニケーションを取れる印象を上司の方は持っていることが伺える。

表4-1 修了生の印象

単位：%、( )内は実数、MA

区 分	全 体	まじめ である	専門能力 が高い	自己表 現がで きる	考える力 をもっ ている	目的意識 をもっ ている	コミュニ ケーションを とれる	その他	不 明	
全 体	(292) 100.0	(241) 82.5	(65) 22.3	(78) 26.7	(132) 45.2	(81) 27.7	(115) 39.4	(8) 2.7	(0) 0.0	
業 種	建設業	(25) 100.0	(21) 84.0	(5) 20.0	(6) 24.0	(9) 36.0	(7) 28.0	(11) 44.0	(0) 0.0	
	製造業	(143) 100.0	(119) 83.2	(24) 16.8	(43) 30.1	(74) 51.7	(37) 25.9	(59) 41.3	(6) 4.2	(0) 0.0
	情報通信業	(62) 100.0	(47) 75.8	(18) 29.0	(18) 29.0	(28) 45.2	(17) 27.4	(27) 43.5	(0) 0.0	(0) 0.0
	専門サービス業	(17) 100.0	(16) 94.1	(5) 29.4	(4) 23.5	(4) 23.5	(1) 35.3	(2) 47.1	(1) 5.9	(0) 0.0
	サービス業	(12) 100.0	(11) 91.7	(4) 33.3	(1) 8.3	(4) 33.3	(1) 8.3	(2) 16.7	(1) 8.3	(0) 0.0
	その他	(18) 100.0	(15) 83.3	(3) 16.7	(3) 16.7	(8) 44.4	(9) 50.0	(5) 27.8	(0) 0.0	(0) 0.0
	不明	(15) 100.0	(12) 80.0	(6) 40.0	(3) 20.0	(5) 33.3	(4) 26.7	(3) 20.0	(0) 0.0	(0) 0.0

## 1-2 応用課程修了生の習得度と重要度

修了生は下記に挙げる12項目についてどの程度習得できているのか、また、仕事上どの程度重要であるのかを5段階で回答してもらい、第3章第2節2-1と同様に数値化して表わした。

習得度の平均は3.2であり、「基礎的な専門知識、技能、技術」「コミュニケーション、協調性」が最も高く3.7、次いで「一般教養、基礎学力」が3.5となっており、最も低いのが「英語などの語学力」で2.8、次いで「品質、コスト、納期管理能力」「安全衛生管理能力」が3.0となっている。

重要度の平均は4.1であり、「基礎的な専門知識、技能、技術」「判断力、問題意識・問題解決能力」が最も高く4.5、次いで「コミュニケーション、協調性」が4.4となっており、最も低いのが「英語などの語学力」が3.0となっている。

「品質、コスト、納期管理能力」「判断力、問題意識・問題解決能力」「創造力、企画・開発力、応用力」は、習得度と重要度の開きが大きく実務との差があり、今後の応用課程の教育に対して改善が望まれるところである。

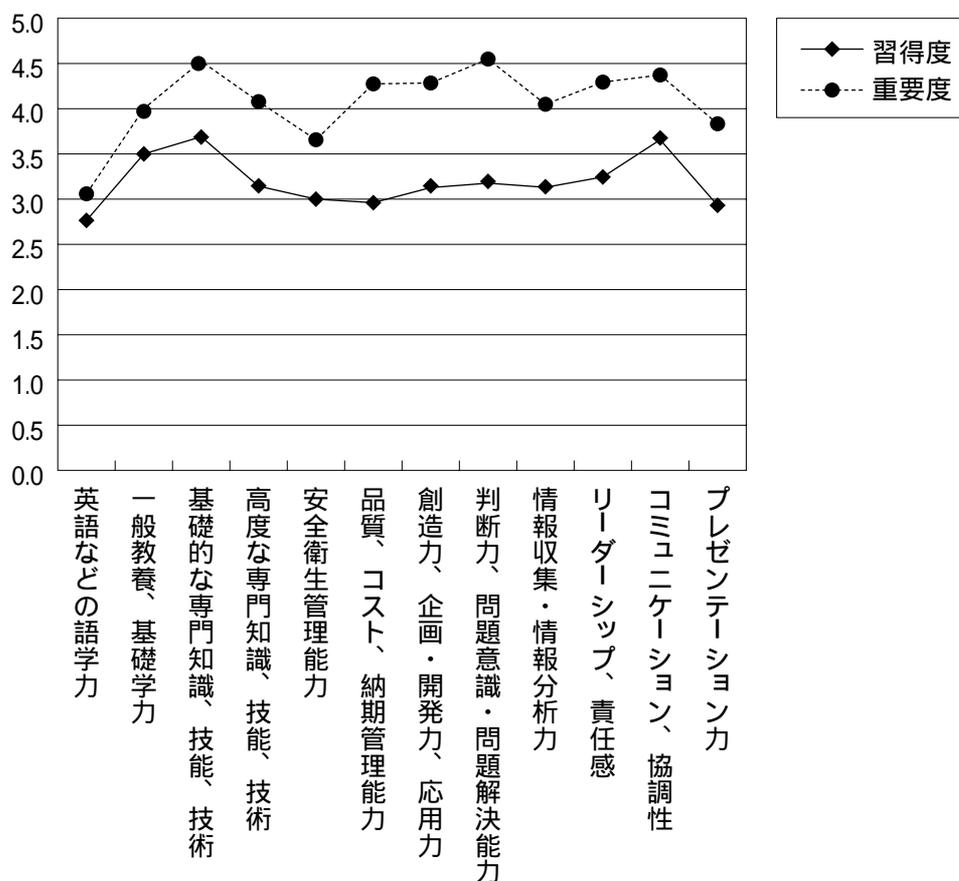


図4-1 習得度と重要度

### 1 - 3 将来のリーダーとしての期待

応用課程の教育目標として生産現場のリーダー養成にある。修了生はリーダーとして期待できるかどうかについて尋ねてみると、「ある程度期待できる」が45.9%と最も多く、次いで「期待できる」が26.0%、「どちらともいえない」が16.0%である。7割強の上司の方は「期待できる」としており、教育目標をほぼ満たしていると思われる。

業種別にみると、サービス業で「期待している」が8割強と高くなっている。

従業員数別にみると、300～999人で「期待している」が8割と高くなっている。反面29人以下では低くなっている。概ね従業員数の多いほど、「期待している」割合が高くなっている。

卒業後の年数別にみると、卒業後3年で「期待している」が8割弱あり、年数が長いほど「期待している」割合が高くなっている。

入社して1年目では十分な評価を得ることは難しく、3年目でおおよその評価が得られているものと思われる。

表4-2 リーダーとしての期待

単位：%、( )内は実数

区 分	全 体	期 待 できる	ある程度期 待できる	どちらとも いえない	あまり期待 できない	全く期待 できない	不 明	
全 体	(292) 100.0	(76) 26.0	(134) 45.9	(48) 16.4	(17) 5.8	(2) 0.7	(15) 5.1	
業 種	建設業	(25) 100.0	(7) 28.0	(10) 40.0	(4) 16.0	(2) 8.0	(1) 4.0	(1) 4.0
	製造業	(143) 100.0	(38) 26.6	(64) 44.8	(25) 17.5	(8) 5.6	(1) 0.7	(7) 4.9
	情報通信業	(62) 100.0	(15) 24.2	(32) 51.6	(10) 16.1	(4) 6.5	(0) 0.0	(1) 1.6
	専門サービス業	(17) 100.0	(6) 35.3	(6) 35.3	(2) 11.8	(2) 11.8	(0) 0.0	(1) 5.9
	サービス業	(12) 100.0	(4) 33.3	(6) 50.0	(2) 16.7	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0
	その他	(18) 100.0	(5) 27.8	(8) 44.4	(2) 11.1	(0) 0.0	(0) 0.0	(3) 16.7
	不明	(15) 100.0	(1) 6.7	(8) 53.3	(3) 20.0	(1) 6.7	(0) 0.0	(2) 13.3
従 業 員 数	29人以下	(65) 100.0	(20) 30.8	(18) 27.7	(18) 27.7	(5) 7.7	(1) 1.5	(3) 4.6
	30～99人	(83) 100.0	(23) 27.7	(41) 49.4	(9) 10.8	(5) 6.0	(0) 0.0	(5) 6.0
	100～299人	(77) 100.0	(15) 19.5	(42) 54.5	(13) 16.9	(3) 3.9	(1) 1.3	(3) 3.9
	300～999人	(40) 100.0	(12) 30.0	(20) 50.0	(3) 7.5	(2) 5.0	(0) 0.0	(3) 7.5
	1000人以上	(15) 100.0	(4) 26.7	(7) 46.7	(3) 20.0	(1) 6.7	(0) 0.0	(0) 0.0
	不明	(12) 100.0	(2) 16.7	(6) 50.0	(2) 16.7	(1) 8.3	(0) 0.0	(1) 8.3
卒 業 後	卒業後1年	(142) 100.0	(41) 28.9	(55) 38.7	(23) 16.2	(12) 8.5	(1) 0.7	(10) 0.7
	卒業後2年	(109) 100.0	(22) 20.2	(60) 55.0	(17) 15.6	(5) 4.6	(1) 0.9	(4) 3.7
	卒業後3年	(41) 100.0	(13) 31.7	(19) 46.3	(8) 19.5	(0) 0.0	(0) 0.0	(1) 2.4

### 1 - 4 仕事の習得

職場の同年齢の方と比べて、仕事の習得は早いかどうかについて尋ねてみると、「早い」が56.8%と最も多く、次いで「わからない」が18.5%、「比べる人がいない」が15.1%、「遅い」と回答したのは僅か7.5%であった。

業種別にみると、専門サービス業で「早い」が76.5%と高くなっている。反面、建設業で44.0%と低くなっている。

従業員数別にみると、従業員数が300～999人で「早い」が67.5%と高い、反面、29人以下では43.1%と低くなっている。概ね従業員数の多いほうが仕事の習得が早い。

表4-3 仕事の習得

単位：%、( )内は実数

区 分		全 体	早 い	遅 い	わからない	比べる人が いない	不 明
全 体		(292) 100.0	(166) 56.8	(22) 7.5	(54) 18.5	(44) 15.1	(6) 2.1
業 種	建設業	(25) 100.0	(11) 44.0	(2) 8.0	(7) 28.0	(4) 16.0	(1) 4.0
	製造業	(143) 100.0	(84) 58.7	(10) 7.0	(21) 14.7	(24) 16.8	(4) 2.8
	情報通信業	(62) 100.0	(35) 56.5	(6) 9.7	(12) 19.4	(9) 14.5	(0) 0.0
	専門サービス業	(17) 100.0	(13) 76.5	(0) 0.0	(1) 5.9	(3) 17.6	(0) 0.0
	サービス業	(12) 100.0	(7) 58.3	(2) 16.7	(2) 16.7	(1) 8.3	(0) 0.0
	その他	(18) 100.0	(8) 44.4	(1) 5.6	(8) 44.4	(1) 5.6	(0) 0.0
	不明	(15) 100.0	(8) 53.3	(1) 6.7	(3) 20.0	(2) 13.3	(1) 6.7
従 業 員 数	29人以上	(65) 100.0	(28) 43.1	(5) 7.7	(13) 20.0	(17) 26.2	(2) 3.1
	30～99人	(83) 100.0	(47) 56.6	(6) 7.2	(19) 22.9	(11) 13.3	(0) 0.0
	100～299人	(77) 100.0	(48) 62.3	(8) 10.4	(10) 13.0	(9) 11.7	(2) 2.6
	300～999人	(40) 100.0	(27) 67.5	(1) 2.5	(7) 17.5	(4) 10.0	(1) 2.5
	1000人以上	(15) 100.0	(10) 66.7	(1) 6.7	(2) 13.3	(2) 13.3	(0) 0.0
	不明	(12) 100.0	(6) 50.0	(1) 8.3	(3) 25.0	(1) 8.3	(1) 8.3
卒 業 後	卒業後1年	(142) 100.0	(88) 54.2	(13) 9.2	(25) 17.6	(25) 17.6	(2) 1.4
	卒業後2年	(109) 100.0	(61) 56.0	(7) 6.4	(21) 19.3	(16) 14.7	(4) 3.7
	卒業後3年	(41) 100.0	(28) 68.3	(2) 4.9	(8) 19.5	(3) 7.3	(0) 0.0

卒業後の年数別にみると、卒業後3年で7割が「早い」と回答している。年数が長いほど「早い」割合が高くなっている。

前述のリーダーとしての期待と同様に、入社後3年目でおおよその評価が得られているものと思われる。

### 1-5 はじめての仕事を任せた時期

入社してはじめて仕事を任せた時期はいつごろか尋ねてみると、「3ヶ月」が40.1%と最も多く、次いで「6ヶ月」が31.5%、「まだ任せた仕事をさせていない」が12.0%となっている。

業種別にみると、その他で「3ヶ月」が77.8%と他の業種に比べ非常に高い。その他の業種として多かったのが職業訓練指導員であり、入社後すぐに授業を担当させていると思われる。

表4-4 仕事を任せた時期

単位：%、( )内は実数

区 分	全 体	3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月	1年 6ヶ月	2年以上	まだ任せた 仕事をさせ ていない	不 明	
全 体	(292) 100.0	(117) 40.1	(92) 31.5	(26) 8.9	(8) 2.7	(7) 2.4	(35) 12.0	(7) 2.4	
業 種	建設業	(25) 100.0	(10) 40.0	(7) 28.0	(1) 4.0	(0) 0.0	(1) 4.0	(5) 20.0	(1) 4.0
	製造業	(143) 100.0	(48) 33.6	(45) 31.5	(18) 12.6	(4) 2.8	(2) 1.4	(22) 15.4	(4) 2.8
	情報通信業	(62) 100.0	(25) 40.3	(26) 41.9	(4) 6.5	(2) 3.2	(3) 4.8	(2) 3.2	(0) 0.0
	専門サービス業	(17) 100.0	(8) 47.1	(2) 11.8	(1) 5.9	(0) 0.0	(1) 5.9	(4) 23.5	(1) 5.9
	サービス業	(12) 100.0	(6) 50.0	(5) 41.7	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(1) 8.3	(0) 0.0
	その他	(18) 100.0	(14) 77.8	(2) 11.1	(1) 5.6	(1) 5.6	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0
	不明	(15) 100.0	(6) 40.0	(5) 3.3	(1) 6.7	(1) 6.7	(0) 0.0	(1) 6.7	(1) 6.7
従 業 員 数	29人以下	(65) 100.0	(24) 36.9	(20) 30.8	(2) 3.1	(2) 3.1	(0) 0.0	(14) 21.5	(3) 4.6
	30～99人	(83) 100.0	(40) 48.2	(20) 24.1	(10) 12.0	(2) 2.4	(3) 3.6	(8) 9.6	(0) 0.0
	100～299人	(77) 100.0	(34) 44.2	(20) 26.0	(8) 10.4	(1) 1.3	(3) 3.9	(9) 11.7	(2) 2.6
	300～999人	(40) 100.0	(10) 25.0	(21) 52.5	(2) 5.0	(1) 2.5	(1) 2.5	(4) 10.0	(1) 2.5
	1000人以上	(15) 100.0	(4) 26.7	(7) 46.7	(3) 20.0	(1) 6.7	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0
	不明	(12) 100.0	(5) 41.7	(4) 33.3	(1) 8.3	(1) 8.3	(0) 0.0	(0) 0.0	(1) 8.3

従業員数別にみると、30～99人で「3ヶ月」が48.2%と高く、300人以上の大企業では割合が低くなっている。大企業では3ヶ月までは新入社員研修等を行なっているものと思われる。

概ね「6ヶ月」までに7割強が仕事を任せているが、製造業では「12ヶ月」以上仕事をまだ任せていないとする割合が高い。

### 1 - 6 一人前になるまでの期間

現在担当している仕事について、一人前になるまでの期間を尋ねてみると、「3年」が40.1%と最も多く、次いで「2年」が23.6%、「5年以上」が13.0%となっている。

業種別にみると、情報通信業、専門サービス業は他の業種に比べ「2年」の割合が高くなっている。短期間でスペシャリストに育てていると思われる。

表4-5 一人前になる期間

単位：%、( )内は実数

区分	全体	1年	2年	3年	5年	5年以上	不明	
全体	(292) 100.0	(28) 9.6	(69) 23.6	(117) 40.1	(35) 12.0	(38) 13.0	(5) 1.7	
業 種	建設業	(25) 100.0	(2) 8.0	(4) 16.0	(11) 44.0	(1) 4.0	(7) 28.0	(0) 0.0
	製造業	(143) 100.0	(15) 10.5	(25) 17.5	(64) 44.8	(18) 12.6	(18) 12.6	(3) 2.1
	情報通信業	(62) 100.0	(7) 11.3	(22) 35.5	(19) 30.6	(9) 14.5	(5) 8.1	(0) 0.0
	専門サービス業	(17) 100.0	(0) 0.0	(7) 41.2	(4) 23.5	(1) 5.9	(5) 29.4	(0) 0.0
	サービス業	(12) 100.0	(0) 0.0	(4) 33.3	(6) 50.0	(1) 8.3	(0) 0.0	(1) 8.3
	その他	(18) 100.0	(3) 16.7	(4) 22.2	(7) 38.9	(3) 16.7	(1) 5.6	(0) 0.0
	不明	(15) 100.0	(1) 6.7	(3) 20.0	(6) 40.0	(2) 13.3	(2) 13.3	(1) 6.7

### 1 - 7 応用課程修了生の処遇について

応用課程修了生の賃金について尋ねてみると、「一般4年生大学と同じである」が62.3%と最も多く、次いで「学歴に関係なく能力による」が15.4%である。その他は「入社時は4年制大学と同じであるがその後は能力による」という意見があった。

高卒2年課程の「専門課程」にプラス2年制の「応用課程」は一般4年制大学と同等と見られている割合が高いが、「短大、高専、専門学校」と同じとみるところも1割ある。

業種別にみると、建設業は「学歴に関係なく能力による」が4割弱と他の業種に比べて高くなっている。

表4-6 修了生の処遇

単位：%、( )内は実数

区分	全体	一般4年制 大学と同じ である	短大、高 専と同じ である	専門学校、 各種学校と 同じである	学歴に関 係なく能 力による	その他	不明	
全体	(292) 100.0	(182) 62.3	(22) 7.5	(7) 2.4	(45) 15.4	(11) 3.8	(25) 8.6	
業 種	建設業	(25) 100.0	(7) 28.0	(4) 16.0	(2) 8.0	(9) 36.0	(0) 0.0	(3) 12.0
	製造業	(143) 100.0	(91) 63.6	(11) 7.7	(3) 2.1	(20) 14.0	(8) 5.6	(10) 7.0
	情報通信業	(62) 100.0	(41) 66.1	(3) 4.8	(0) 0.0	(10) 16.1	(2) 3.2	(6) 9.7
	専門サービス業	(17) 100.0	(13) 76.5	(0) 0.0	(0) 0.0	(3) 17.6	(0) 0.0	(1) 5.9
	サービス業	(12) 100.0	(8) 77.8	(3) 0.0	(0) 0.0	(0) 5.6	(0) 5.6	(1) 11.1
	不明	(15) 100.0	(8) 53.3	(1) 6.7	(2) 13.3	(2) 13.3	(0) 0.0	(2) 13.3

## 第2節 応用課程教育の評価

### 2-1 応用課程の教育システムの有効性

応用課程の教育システムである、課題学習方式、実学融合教育訓練、ワーキンググループ学習方式によって、どのような能力が養われるかを尋ねてみると、「協調性が養われる」

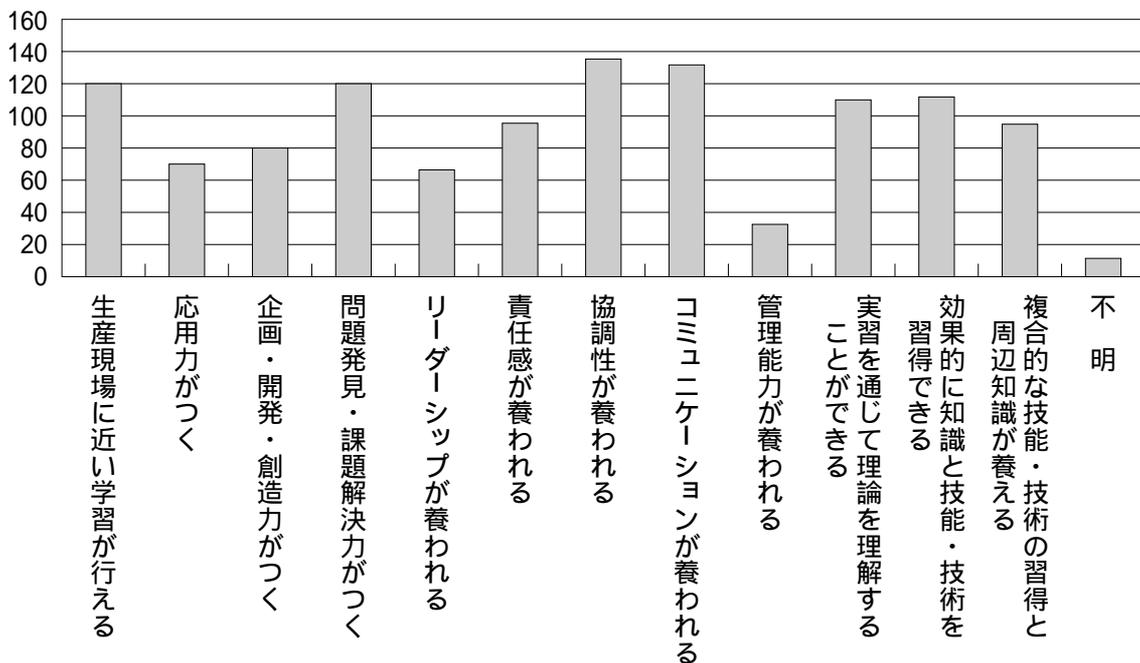


図4-2 教育システムの有効性

が136 (46.6%)と最も多く、次いで「コミュニケーションが養われる」が132 (45.2%)、「問題発見・課題解決力がつく」が119 (40.8%)、「生産現場に近い学習が行える」が118 (40.4%)と続く。

業種によって若干異なるものの、概ねこのような傾向が見受けられる。

上司の方は応用課程の教育システムを十分理解して頂いているとはいいがたいが、課題学習方式によって、生産現場に近い学習を行い、問題発見、問題解決能力を身につけ、ワーキンググループ方式で、協調性、コミュニケーションを養い、実学融合教育訓練で効果的に知識と技術、技能を習得する、応用課程の教育システムは妥当であると考えられる。

## 2 - 2 応用課程の教育の改善

応用課程の教育で今後改善すべき点について尋ねてみると、「実践技術をもっと取り入れる」が41.1%と最も多く、次いで「“ひとつ”強みとなる技能・技術を習得させる」が40.4%、「先端技術をもっと取り入れる」が25.0%となっている。その他では「品質」「コスト」などの意見があった。

業種別にみると、概ね上記3つに集約されるものの、建設業、専門サービス業で「環境に関する教育を取り入れる」の割合が高くなっている。今日、ものづくりにおける環境の問題は大きくなっていることから環境に関する教育も必要ではなからうか。

表4-7 教育の改善

単位：%、( )内は実数、MA

区 分	全 体	基礎的学習(数学、物理等)が不足している	英語等語学の学習が不足している	実践技術をもっと取り入れる	先端技術をもっと取り入れる	環境に関する教育を取り入れる	“ひとつ”強みとなる技能・技術を習得させる	その他	不 明	
全 体	(292) 100.0	(63) 21.6	(68) 23.3	(120) 41.1	(73) 25.0	(62) 21.2	(118) 40.4	(37) 12.7	(12) 4.1	
業 種	建設業	(25) 100.0	(3) 12.0	(2) 8.0	(11) 44.0	(6) 24.0	(10) 40.0	(8) 32.0	(6) 24.0	(2) 8.0
	製造業	(143) 100.0	(29) 20.3	(29) 20.3	(64) 44.8	(42) 29.4	(30) 21.0	(69) 48.3	(14) 9.8	(3) 2.1
	情報通信業	(62) 100.0	(13) 21.0	(18) 29.0	(20) 32.3	(16) 25.8	(4) 6.5	(19) 30.6	(7) 11.3	(2) 3.2
	専門サービス業	(17) 100.0	(4) 23.5	(4) 23.5	(7) 41.2	(1) 5.9	(7) 41.2	(8) 47.1	(5) 29.4	(0) 0.0
	サービス業	(12) 100.0	(2) 16.7	(4) 33.3	(4) 33.3	(2) 16.7	(4) 33.3	(1) 8.3	(1) 8.3	(3) 25.0
	その他	(18) 100.0	(8) 44.4	(7) 38.9	(9) 50.0	(3) 16.7	(2) 11.1	(8) 44.4	(3) 16.7	(0) 0.0
	不明	(15) 100.0	(4) 26.7	(4) 26.7	(5) 33.3	(3) 20.0	(5) 33.3	(5) 33.3	(1) 6.7	(2) 13.3

### 第3節 採用について

#### 3-1 近年の採用状況

過去3年間における学歴別の各事業所の採用状況を尋ねてみると、採用人数は「大学/大学院」が圧倒的に多く、次いで「高校」となっている。平成13年に比べ平成14年、平成15年は「大学/大学院」「能開大応用課程」の採用人数が増え、「高校」が減少している。高学歴化が進むとともに企業の採用も高学歴を望んでいるのではなかろうか。

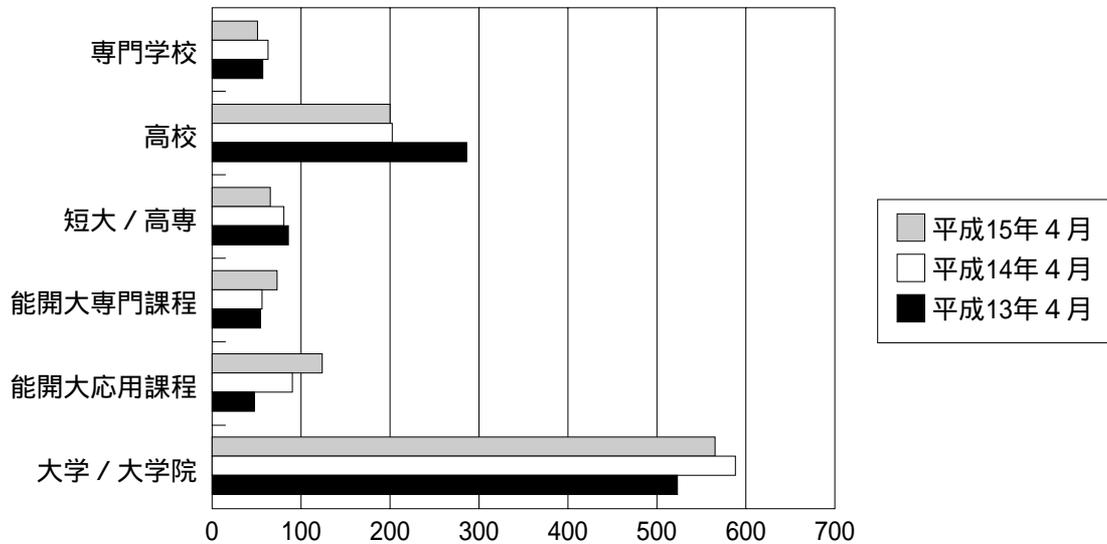


図4-3 採用状況

「能開大応用課程」が増加しているのは、修了者数が図4-4のように増加しているからである。

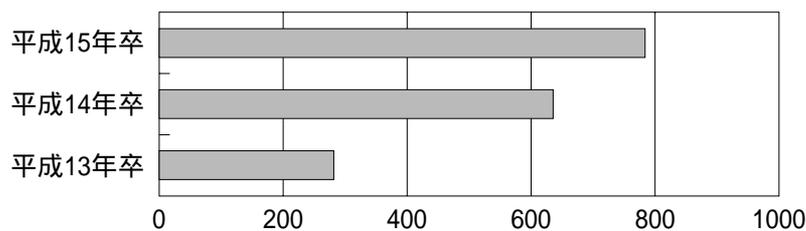


図4-4 応用課程修了者数

#### 3-2 採用したい人物像

どのような人物を採用したいのか尋ねてみると、「行動力のある人」が72.9%と最も多く、次いで「目的意識のある人」が59.6%、「コミュニケーション力のある人」が46.2%となっている。その他では「向上心の高い人」「感度の良い人」などの意見があった。

業種別にみると、その他の業種で「専門能力の高い人」が6割強と高くなっているほか

は、業種による違いはあまりみられない。

採用には人間性を重視しており、次に専門能力を求めているようである。

表 4-8 採用したい人物像

単位：%、( )内は実数、MA

区 分	全 体	行動力のある人	好奇心のある人	発想力のある人	目的意識のある人	コミュニケーション力のある人	専門能力の高い人	その他	不 明	
全 体	(292) 100.0	(213) 72.9	(96) 32.9	(121) 41.4	(174) 59.6	(135) 46.2	(118) 40.4	(13) 4.5	(7) 2.4	
業 種	建設業	(25) 100.0	(17) 68.0	(7) 28.0	(10) 40.0	(15) 60.0	(9) 36.0	(10) 40.0	(2) 8.0	(1) 4.0
	製造業	(143) 100.0	(109) 76.2	(51) 35.7	(67) 46.9	(86) 60.1	(54) 37.8	(58) 40.6	(7) 4.9	(0) 0.0
	情報通信業	(62) 100.0	(44) 71.0	(17) 27.4	(15) 24.2	(36) 58.1	(40) 64.5	(24) 38.7	(3) 4.8	(1) 1.6
	専門サービス業	(17) 100.0	(13) 76.5	(9) 52.9	(10) 58.8	(12) 70.6	(9) 52.9	(9) 52.9	(0) 0.0	(0) 0.0
	サービス業	(12) 100.0	(7) 58.3	(2) 16.7	(5) 41.7	(4) 33.3	(7) 58.3	(1) 8.3	(0) 0.0	(1) 8.3
	その他	(18) 100.0	(14) 77.8	(2) 11.1	(7) 38.9	(10) 55.6	(10) 55.6	(11) 61.1	(1) 5.6	(2) 11.1
	不明	(15) 100.0	(9) 60.0	(8) 53.3	(7) 46.7	(11) 73.3	(6) 40.0	(5) 33.3	(0) 0.0	(2) 13.3

### 3 - 3 応用課程修了生の採用について

応用課程修了生の採用について、今後も継続して採用するかどうかについて尋ねてみると、「採用しても良い」が37.3%と最も多く、次いで「採用したい」が32.9%、「わからない」が23.6%となっている。「採用したい」又は「採用しても良い」は7割になる。

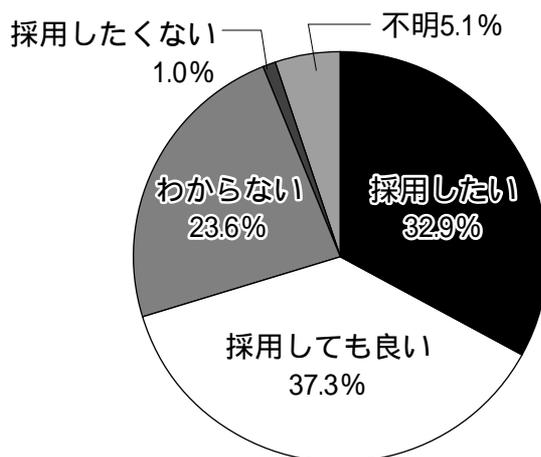


図 4-5 修了生の採用について

業種別にみると、専門サービス業で「採用したい」という割合が高い。

「採用したい」又は「採用しても良い」とする理由を尋ねてみると、「実践的で即戦力となる人材が多い。」「基礎的な専門知識がある程度習得できているため。」などの意見多くあった。「基礎」「専門」「実践」「即戦力」というのがキーワードとなっている。

## 第4節 能開大への相談援助

### 4-1 能開大のイメージ

能開大のイメージを尋ねてみると、「即戦力となる教育を実施している」が54.1%と最も多く、次いで「基礎的技能・技術を教育している」が49.3%、「設備、機器等が充実している」が28.8%となっている。

業種別にみると、専門サービス業で「実践的能力の高い指導員がいる」が6割弱、その他の業種で「設備、機器等が充実している」が6割弱あるものの、概ね、能開大は基礎的技能・技術を行い、即戦力となる人材を送り出しているというイメージである。

表4-9 能開大のイメージ

単位：%、( )内は実数

区分	全体	基礎的技能・技術を教育している	高度な職業訓練を実施している	実践的能力の高い指導員がいる	即戦力となる教育を実施している	設備、機器等が充実している	その他	不明	
全体	(292) 100.0	(144) 49.3	(65) 22.3	(59) 20.2	(158) 54.1	(84) 28.8	(9) 3.1	(14) 4.8	
業種	建設業	(25) 100.0	(14) 56.0	(4) 16.0	(4) 16.0	(11) 44.0	(10) 40.0	(2) 8.0	(2) 8.0
	製造業	(143) 100.0	(78) 54.5	(32) 22.4	(22) 15.4	(77) 53.8	(39) 27.3	(5) 3.5	(2) 1.4
	情報通信業	(62) 100.0	(28) 45.2	(12) 19.4	(15) 24.2	(43) 69.4	(10) 16.1	(2) 3.2	(0) 0.0
	専門サービス業	(17) 100.0	(6) 35.3	(6) 35.3	(9) 52.9	(10) 58.8	(6) 35.3	(0) 0.0	(0) 0.0
	サービス業	(12) 100.0	(5) 41.7	(1) 8.3	(3) 25.0	(6) 50.0	(4) 33.3	(0) 0.0	(0) 0.0
	その他	(18) 100.0	(9) 50.0	(8) 44.4	(3) 16.7	(9) 50.0	(10) 55.6	(0) 0.0	(0) 0.0
	不明	(15) 100.0	(4) 26.7	(2) 13.3	(3) 20.0	(2) 13.3	(5) 33.3	(0) 0.0	(10) 66.7

### 4-2 能開大に対する相談援助

能開大に対する相談援助はどのようなものがあるか尋ねてみると、「従業員の能力開発に関する相談」が43.8%と最も多く、次いで「技術的分野に関する相談」が30.5%、「従業員のキャリア形成に関する相談」「機器等の借用に関する相談」が15.1%である。その他

では、「技術的な問題点を解決できるような窓口を作っていただきたい。」という意見などもあった。

業種別にみると、専門サービス業、情報通信業の「従業員の能力開発に関する相談」、専門サービス業、その他の業種の「技術的分野に関する相談」、サービス業の「従業員のキャリア形成に関する相談」の割合が高くなっている。

従業員別にみると、相談援助を希望する割合はあまり変わらないものの、29人以下の中小企業では「各種助成金に関する相談」「機器等の借用に関する相談」の割合が高くなっている。

企業において従業員の能力開発や専門技術に関する相談を求めている。

表4-10 能開大に対する相談援

単位：%、( )内は実数、MA

区 分	全 体	技術的分野に関する相談	共同研究開発に関する相談	従業員の能力開発に関する相談	従業員のキャリア形成に関する相談	各種助成金に関する相談	機器等の借用に関する相談	相談援助の必要はない	その他	不 明	
全 体	(292) 100.0	(89) 30.5	(37) 12.7	(128) 43.8	(44) 15.1	(28) 9.6	(44) 15.1	(32) 11.0	(6) 2.1	(40) 13.7	
業 種	建設業	(25) 100.0	(6) 24.0	(3) 12.0	(7) 28.0	(3) 12.0	(2) 8.0	(5) 20.0	(3) 12.0	(1) 4.0	(6) 24.0
	製造業	(143) 100.0	(48) 33.6	(23) 16.1	(64) 44.8	(16) 11.2	(12) 8.4	(26) 18.2	(16) 11.2	(3) 2.1	(13) 9.1
	情報通信業	(62) 100.0	(12) 19.4	(5) 8.1	(31) 50.0	(13) 21.0	(12) 19.4	(5) 8.1	(8) 12.9	(1) 1.6	(9) 14.5
	専門サービス業	(17) 100.0	(8) 47.1	(4) 23.5	(12) 70.6	(2) 11.8	(0) 0.0	(2) 11.8	(1) 5.9	(0) 0.0	(0) 0.0
	サービス業	(12) 100.0	(2) 16.7	(0) 0.0	(4) 33.3	(7) 58.3	(1) 8.3	(3) 25.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(2) 16.7
	その他	(18) 100.0	(10) 55.6	(0) 0.0	(5) 27.8	(3) 16.7	(1) 5.6	(3) 16.7	(4) 22.2	(1) 5.6	(0) 0.0
	不明	(15) 100.0	(3) 20.0	(2) 13.3	(5) 33.3	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(10) 66.7
従 業 員 数	29人以下	(65) 100.0	(20) 30.8	(9) 13.8	(34) 52.3	(4) 6.2	(12) 18.5	(15) 23.1	(2) 3.1	(3) 4.6	(8) 12.3
	30～99人	(83) 100.0	(25) 30.1	(12) 14.5	(36) 43.4	(15) 18.1	(6) 7.2	(13) 15.7	(9) 10.8	(1) 1.2	(8) 9.6
	100～299人	(77) 100.0	(26) 33.8	(9) 11.7	(31) 40.3	(16) 20.8	(7) 9.1	(12) 15.6	(9) 11.7	(1) 1.3	(7) 9.1
	300～999人	(40) 100.0	(14) 35.0	(5) 12.5	(21) 52.5	(5) 12.5	(2) 5.0	(2) 5.0	(8) 20.0	(1) 2.5	(3) 7.5
	1000人以上	(15) 100.0	(3) 20.0	(1) 6.7	(5) 33.3	(4) 26.7	(1) 6.7	(2) 13.3	(4) 26.7	(0) 0.0	(3) 20.0
	不明	(12) 100.0	(1) 8.3	(1) 8.3	(1) 8.3	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(11) 91.7

### 4 - 3 アフターケア

応用課程修了生に、在学中十分習得できなかった部分について、再教育する制度があったら利用するか尋ねてみると、「条件が合えば利用させたい」が42.1%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が28.8%、「利用する必要はない」が17.8%であった。

「利用させたい」割合は5割あるが、就業すると再教育する時間を取るの難しいようである。

また、利用させるとしたらどのような方法が良いか尋ねてみると、「通信制」が158（54.1%）と最も多かった。

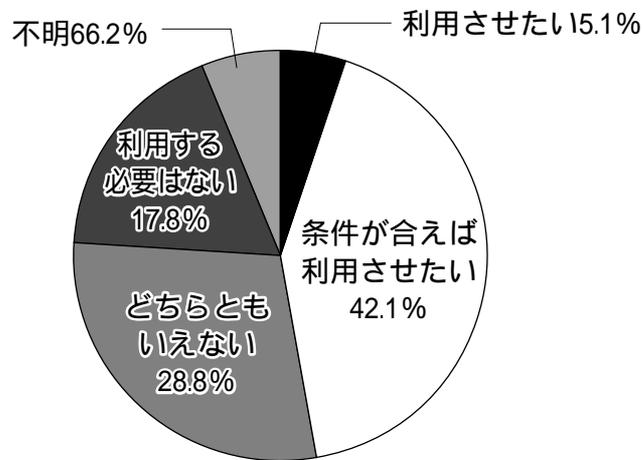


図4-6 修了生のアフターケア

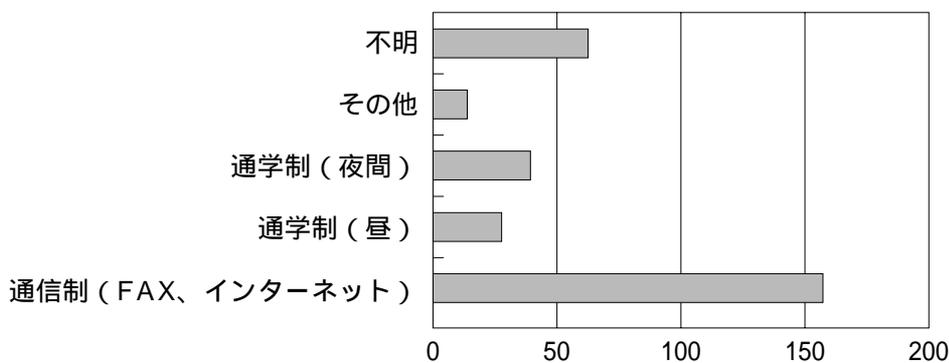


図4-7 アフターケアの方法

## 第5節 上司の方の意見・要望

### 5 - 1 応用課程に関する意見・要望

能開大及び応用課程に関する意見・要望や応用課程に対する感想などについて、全体の3分の1にあたる110名から回答があった。

意見・要望をまとめると、表4 - 11のようであった。

最も多いのが、応用課程教育に関する要望である（57件）。その中で「専門的な基礎教育」（15件）が最も多く、次に「実践的な教育」（12件）、「即戦力となる人材」（8件）、「基礎学力の向上」（5件）となっている。

続いて多かったのが、ヒューマンスキルに関する要望である（19件）。その中で「コミュニケーション能力」（4件）、「リーダーシップ」（3件）その他「やる気」、「向上心」などである。

続いて、コンセプチャルスキルに関する要望である（14件）。その中で「考え方」、「理解力」、「発想力」、「達成力」、「応用力」などが求められている。

次に、能開大に対する要望（14件）として、「共同研究・共同開発」や「能開大、応用課程のPR」などが挙げられている。

その他、個人的特性に関する要望（7件）として、「向上心」、「持続力」、「意欲」などであった。

表4-11 意見・要望

応用課程教育に関する要望	57
ヒューマンスキルに関する要望	19
コンセプチャルスキルに関する要望	14
能開大に対する要望	14
個人的特性に関する	7
計	111

上司の方から数多く意見を頂いたので一部を掲載する。

「実践に即した教育を生徒が受けているため、当社の職場では早い地点での戦力化ができました。これからもこの方向で社会人（人材）の育成を進めていただきたいと思います。」（製造業）

「各会社によって専門内容は同業種でも少し変わると思う。本当の専門知識は会社に入ってから覚えれば良いと思うが、その為の基礎知識を身に付ける事は重要だと思う。」（専門サービス業）

「企業としては大学に対し素材たる人材を求めている。素材を人材に育てるのは企業の責任と考えており年々低下の傾向を見せる基礎学力の低下を改善して頂くのが希望であります。」（製造業）

「ポリテクカレッジの卒業生は、基礎知識、専門知識が高い人が多いように思います。」

実験、実習が多く、またワークグループによるご指導のおかげで、自然と協調性、責任感、リーダーシップが養われるのではないかと思います。要望としては「いつまでに仕上げる」、「いくらで作れる」、「実用上どうか」といった工程、原価、品質に関わることもご指導いただければ幸いです。技術的な指導は十分だと思います。「納期：いつまでに」の感覚を少しでも養うことができれば助かります。」(サービス業)

「御校が目指しておられる「生産現場のリーダー」として「創造力」「企画・開発力」「判断力」を持ったものづくり能力の修得は私どもの求めるものと一致しており、入社地点において既に身に付いていれば、これほど理想的なことはないと考えます。今後も出来る限り企業の実態に合った業務の進め方を想定し、教育・訓練されることを希望いたします。」(製造業)

「専門性の高い教育を実施し技術者を育成するシステムは良いと思います。技術を学んだ学生でも技術等の仕事をするとはいりませんので、技術学習以外の社会人としての基本動作、物の見方、考え方リーダー教育などが含まれた教育システムですと、より幅広い分野で活躍できる人材になるものと思います。」(サービス業)

「応用課程という物づくりに体験的に携われるしくみは非常に良いと思います。一般大学の専門課程では経験できないことを学べることは即戦力として非常にたのもしく感じております。企業としては、現在の景気状況下では、競合他社を凌駕する優位性ある技術開発・製品開発・生産力を必要としています。それをささえるのは優れた人材がベースになれば成立しません。特に創造力・企画力にあふれ、常に新しい発想・着眼点で課題解決に望む人材を必要としていますので、その様な能力を見につける教育を実施して頂きたいと願います。」(製造業)

「今後は技術的な面よりも、リーダーシップ、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力が重要になってくると思います。やはりどの業界もリーダー不足が大きな問題であり、専門的な学習をする程、+ として期待したい能力です。つめ込むのではなく好奇心をそそる授業を行っていただきたい。」(情報通信業)

「私たちが望む技術者はある言語に特化した人材ではなく新しいことに対しても臆することなくチャレンジする精神を持った人材、基本的な考え方を応用して幅を広げていける人材です。貴大学におかれましても目先のことだけ考えていない様な教育カリキュラムですので今後も継続して10年後でも20年後でも通用する人財の輩出を期待しております。」(情報通信業)

