

リカレント教育ニーズに対応させる大学開放事業のあり方

—— 徳島地域人材育成ニーズ調査結果の検討から ——

森 和 夫

徳島大学大学開放実践センター紀要

第12巻 別刷

(2001年6月)

*Reprinted from the
Journal of University Extension,
The University of Tokushima, Vol. 12
(June, 2001)*

リカレント教育ニーズに対応させる大学開放事業のあり方

— 徳島地域人材育成ニーズ調査結果の検討から —

森 和 夫*

Direction of University Extension responds to Recurrent-Education Needs

— From the research of Tokushima regional HRD Needs —

Kazuo MORI

1. 問題関心

大学開放事業は、地域に対する高等教育としてのサービス機関として位置づく。大学開放実践センターが行う事業にはいくつかの中核的な柱立てがあるが、最も大きな柱に公開講座による教育機会の提供がある。大学開放がこれまで開いてきた中心的な学習者に加えて、職業人を対象とした公開講座を導入するようになってきている。リカレント教育はわが国に限定して考えると理念は先行しているが、その内容及び方法について明確な規定をしたものは少ない。昭和63年度版教育白書ではOECDの「リカレント教育—生涯学習のための戦略—」を引用して紹介している。「リカレント教育は生涯学習を実現するために行われる義務教育以外の包括的な教育戦略であり、その特徴は、青少年期という人生の初期に集中していた教育を個人の全生涯にわたって、労働、余暇など他の諸活動と交互に行う形で分散されることである」としている。この白書では大学とリカレント教育とのかかわりについて「大学においては社会人の受け入れ、特に社会人特別選抜の活用、昼夜開講制度の工夫、放送大学、さらには大学における受託研究員、夜間において教育を行う大学院、研究生の受け入れや共同研究による研究者の交流などについて配慮されなければならない。」と記載している。また、「大学教育開放センター、公開講座」などについても記載されている¹⁾。

今日、これら当初描いた枠組みにおける大学のリカレント教育の基盤整備は一定の域に到達しているといつてよいだろう。平成12年度「わが国の文教施策—文化立国に向けて」においても昭和63年度版教育白書で述べられた枠組み以上の記載は少ないように見受けられる。同書の「社会に開かれた高等教育機関—高等教育へのアクセスの拡大」には「社会人特別選抜」、「夜間部・昼夜開講制」、「科目等履修生」、「通信教育」、「大学の公開講座」、「大学入学資格検定制度」が挙げられている。また、「放送大学の整備・充実」、「専修学校の振興」についても別項目で挙げている²⁾。

しかし、今日の状況は社会の変化や職業人の教育ニーズはかつて予想した以上に多様化している。

* 徳島大学大学開放実践センター

- (2) 技術・技能職の人材育成とその内容
- (3) 各部門ごとの希望研修内容
- (4) 生産部門の人材育成とその内容
- (5) 中高年齢者の雇用についての意向
- (6) 部門別に見た人材育成・研修機関
- (7) 人材育成や研修実施の時間帯
- (8) 能力開発・研修受講の人事考課への反映の意向

調査対象は徳島県地域の企業2000社を抽出し、調査用紙を郵送法によって発送し、回収した。回収総数は472社で、回収率は23.60%である。調査実施時期は2000年10月～11月に行った。図表2-1はこの調査の回答企業の業種構成を示している。建設業が多く、回答企業の51%にあたる。次いで、製造業、サービス業、小売業、卸売業、金融・保険・不動産業の順になっている。農業、林業、漁業はゼロであった。建設業が多い理由は調査実施主体との交流が密であることと、建設業がこの地域には多いことが挙げられる。

図表2-2は回答企業の部門別に見た従業者数、パート・臨時従業員数を示している。生産部門41%、販売・営業部門16%、事務部門12%の順となっている。

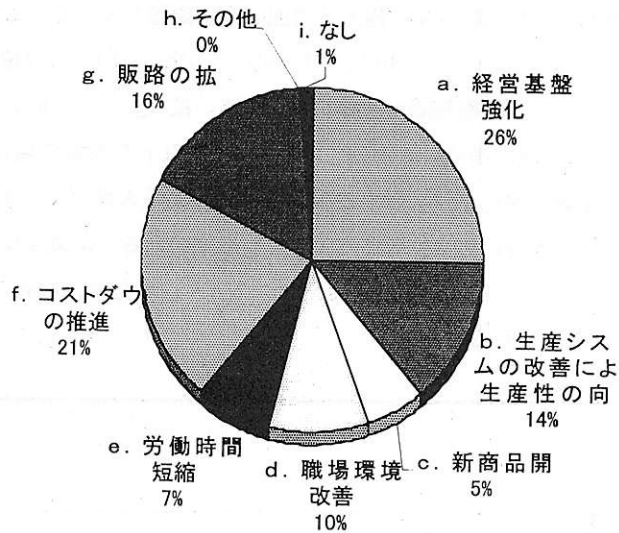
図表2-3は部門別年齢分布を示している。研究部門、企画部門、営業販売部門は他の部門に比べて年齢が若い方に分布していることがわかる。また、事務部門は他の部門に比べて年齢が高い方に分布している。

図表2-1 調査回答企業の業種別構成

業種	回答数	%
建設業	242	51.27%
製造業	79	16.74%
電気・ガス・水道業	6	1.27%
運輸業・通信業	11	2.33%
卸売業	25	5.30%
小売業	26	5.51%
飲食店	7	1.48%
金融・保険・不動産業	16	3.39%
サービス業	53	11.23%
NA	7	1.48%
合計	472	100.00%

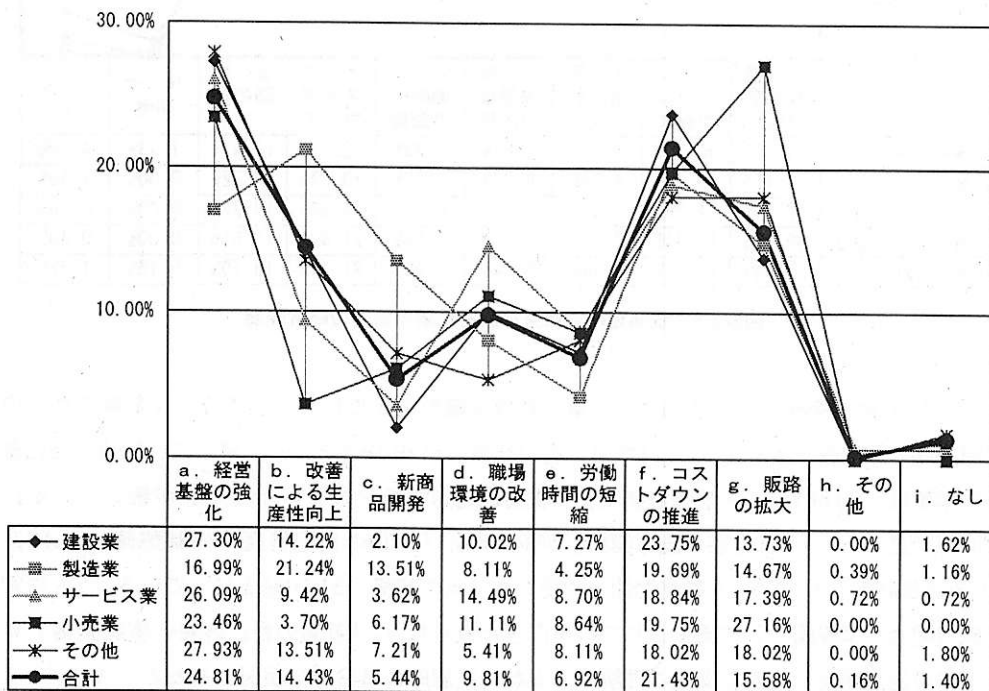
図表2-2 回答企業の従業者数

部門	研究	企画開発	事務	販売営業	サービス	生産	その他	合計
従業員数	218	495	3124	4109	2486	10872	4666	25970
内数(パート・臨時)	8	18	331	1487	559	2651	463	5517
構成割合	0.84%	1.91%	12.03%	15.82%	9.57%	41.86%	17.97%	100.00%

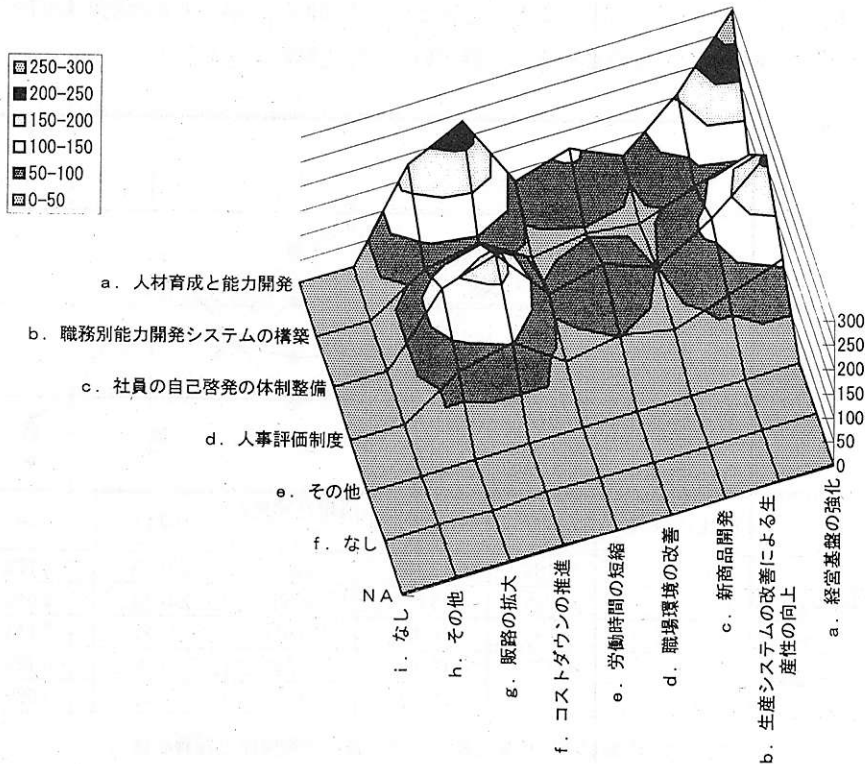


図表3-1 回答企業の当面の経営課題

製造業では「生産システムの改善による生産性の向上」、「新商品開発」で他業種よりも高く、「経営基盤の強化」が低率である。小売業は「販路の拡大」が他業種よりも高く、「生産システムの改善による生産性の向上」は極めて低い。サービス業では「職場環境の改善」が他よりも若干高い。



図表3-2 業種別に見た回答企業の当面の経営課題



図表3-7 当面の経営課題と人事・教育課題のクロス集計結果

「生産システムの改善による生産性の向上」、「販路の拡大」、「職場環境の改善」についても「人材育成と能力開発」、「社員の自己啓発の体制整備」で行おうとしている状況が見て取れる。また、「人事評価制度」は「コストダウンの推進」、「販路の拡大」、「経営基盤の強化」とも関係を持っているようにみられる。「人材育成と能力開発」は「新商品開発」と「労働時間の短縮」を除く経営課題に関わっていると推察される。

3-2. 技術・技能職の人材育成とその内容

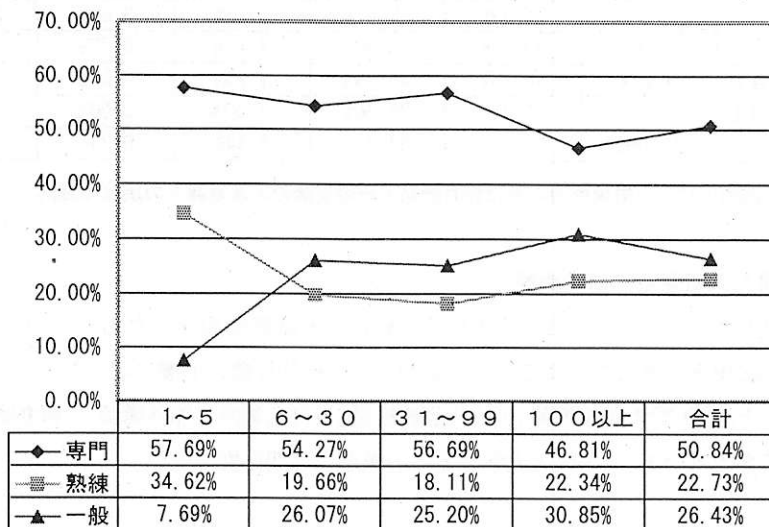
技術・技能職の人材育成や社員研修に対する回答を見てみたい。現在、技術・技能職の人材育成や社員研修を実施している企業は14%である。また今後、進めていこうとする意思が「ある」とするものは合計で60%程度になる。図表3-8は企業規模別に見た技術・技能職の人材育成や社員研修に対する考えである。企業規模で差がみられるのは現在「実施している」とするか「実施していない」とするかの比率である。企業規模が大きくなるほど「実施している」率が高くなっている。つまり、実施している率は企業規模に正比例して高くなり、実施しない率は反比例することが明らかである。このことは企業の教育に対する取り組みや体制の確立が企業規模によって左右されることを意味している。一方で、企業規模の大小に関わらず技術・技能職の人材育成や

表3-9 部門別にみた希望する研修内容（件数）

研修内容項目リスト	研究	企画 開発	事務	販売 営業	サービ ス	その他	合計
1 専門に関する基礎的な先端的技術	38	13	5	19	24	13	112
2 専門に関する最新技術や先端的技術	46	16	2	16	22	14	116
3 関連する他分野の関連技術	17	11	4	10	12	4	58
4 企画の立案から企画書の作成まで	0	37	6	31	16	2	92
5 これからの経営戦略	1	48	5	24	8	1	87
6 計画的経営の進め方	4	27	9	9	6	0	55
7 リスクマネジメント	1	4	12	14	4	2	37
8 設備管理	1	2	4	2	0	1	10
9 人事管理	2	4	30	5	3	4	48
10 経営者のためのトップマネジメント	1	6	3	4	2	1	17
11 初級の英語会話（日常会話レベル）	1	1	2	2	2	0	8
12 中級の英語会話（TOEIC など）	1	1	1	0	0	0	3
13 上級の英語会話（商取引レベル）	1	1	1	0	0	0	3
14 スペイン語会話	0	0	0	0	0	0	0
15 その他の外国語会話	0	0	0	1	0	0	1
16 ソフトウェアの開発能力	4	4	7	2	7	3	27
17 応用技術（情報収集利用技術等）	6	6	7	12	7	6	44
18 ネットワーク構築	2	8	15	11	11	5	52
19 パソコン活用	7	15	80	44	24	9	179
20 インターネット活用	11	9	40	51	32	7	150
21 アプリケーション利用	8	6	35	9	6	4	68
22 事務処理用パソコン活用	0	1	126	15	12	0	154
23 経理	0	0	68	0	0	1	69
24 応用処理	0	0	22	1	0	0	23
25 接遇スキル	0	0	46	45	27	8	126
26 社内コミュニケーション	1	0	8	8	6	6	29
27 リーダシップ	0	2	11	22	5	7	47
28 その他	7	1	0	5	5	3	21
合計	160	223	549	362	241	101	1636

3-4. 生産部門の人材育成とその内容

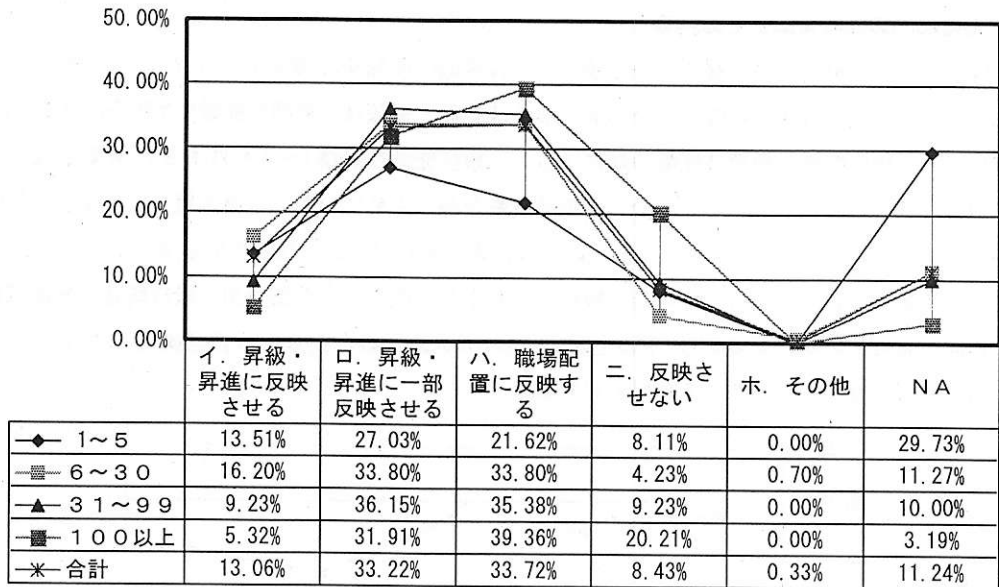
図表3-11は人材育成や研修実施の対象となる技能職の種類を企業別に示したものである。合計で見ると、人材育成や研修実施の対象となる技能職の種類は、専門技能職が半数を占めている。次いで、一般技能職と熟練技能職の順になる。一般技能職は規模1～5人の小さい企業で低いのに対して他はいずれも高い。この分、熟練技能職を高く求めている。企業規模が6人以上の各企業で、大きな差異は見られない。100人以上の企業とそれ以下とでは若干の差異がある。100人以上の企業では専門技能者が他の企業規模のそれよりも低く、その部分が一般技能者と熟練技能者に向けられている。先の5人以下の企業もこの100人以上の企業も先の経営課題に対するより一層の成果を得ようとしている結果と見れる。



図表3-11 部門別にみた希望研修内容項目の構成

3-5. 能力開発・研修受講の人事考課への反映の意向

図表3-12は能力開発・研修受講の人事考課への反映についての意向を示している。「昇級・昇進に一部反映させる」「職場配置に反映する」意向が多い。「昇級・昇進に反映させる」は少ないが意向はある。研修受講は何らかの形で、人事考課に反映させようとする意向がみられる。「反映させない」とする意向は規模の大きい企業に多い。これは「研修の受講＝能力資質の向上＝仕事の生産性向上」と短絡的には捉えていないことを意味していよう。



図表3-12 企業規模別にみた能力開発・研修受講の人事考課への反映の意向

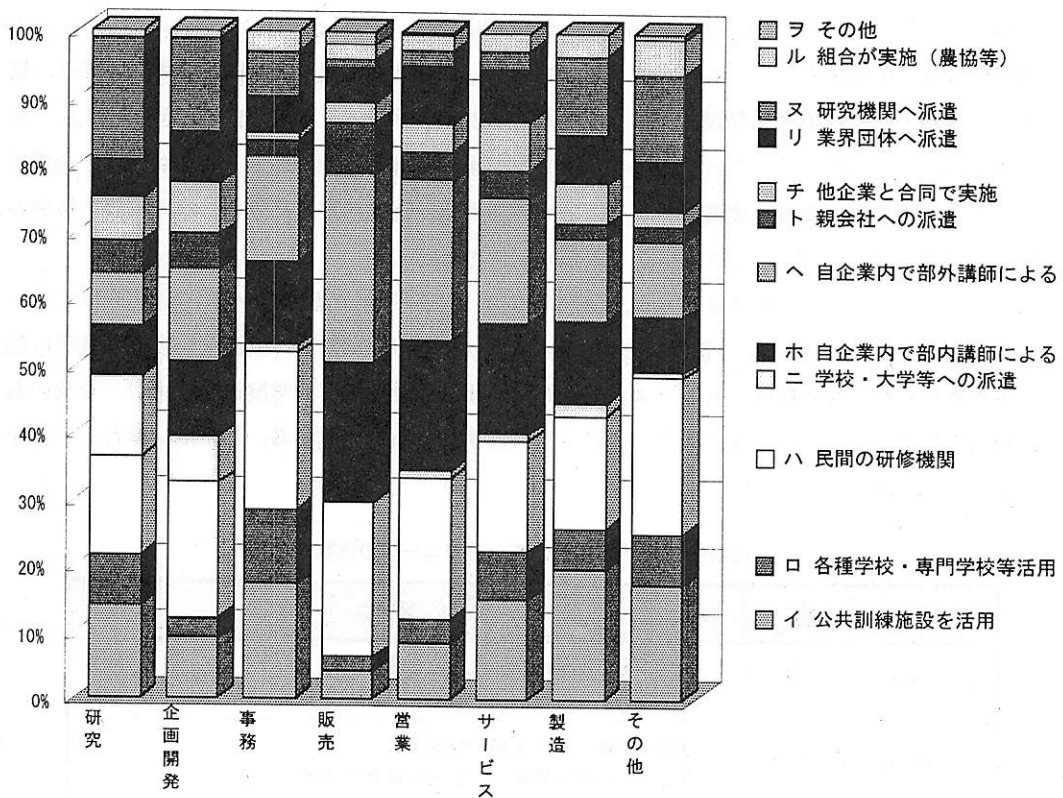
3-7. 部門別に見た人材育成・研修機関

図表3-13は今後、利用したいと考えている人材育成・研修機関をみたものである。表は各部門ごとに構成比率を計算したものである。部門ごとの合計件数は下欄に示した。

合計で見ると、「民間の研修機関」「公共訓練施設」「自企業内で部外講師」「研究機関への派遣」の順で利用を考えている。「学校・大学などへの派遣」は期待度が低い。

図表3-13 部門別に見た人材育成・研修機関（単位：%）

能力開発の実施場所	研究	企画開発	事務	販売	営業	サービス	製造	その他	合計
イ 公共訓練施設	14.09	8.86	17.19	4.21	8.45	15.04	19.55	17.42	14.21
ロ 各種学校・専門学校等	7.38	3.16	11.23	2.11	3.76	7.08	6.09	7.58	6.52
ハ 民間の研修機関	14.77	20.25	23.51	23.16	21.13	16.81	16.99	23.48	19.97
ニ 学校・大学等への派遣	12.08	6.96	1.05	0.00	0.94	0.88	1.92	0.76	2.88
ホ 自企業内で部内講師	7.38	11.39	12.63	21.05	19.72	16.81	12.50	8.33	13.45
ヘ 自企業内で部外講師	8.05	13.92	15.79	28.42	23.94	18.58	12.18	11.36	15.85
ト 親会社への派遣	4.70	5.06	2.46	7.37	4.23	4.42	2.24	2.27	3.64
チ 他企業と合同で実施	6.71	7.59	1.05	3.16	4.23	7.08	6.09	2.27	4.60
リ 業界団体へ派遣	5.37	7.59	5.26	5.26	8.45	7.96	7.37	7.58	6.86
ヌ 研究機関へ派遣	18.12	13.92	6.67	1.05	2.35	2.65	11.54	12.88	8.92
ル 組合が実施（農協等）	1.34	1.27	3.16	2.11	2.35	2.65	3.53	5.30	2.81
ヲ その他	0.00	0.00	0.00	2.11	0.47	0.00	0.00	0.76	0.27
件数	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	149	158	285	95	213	113	312	132	1457



図表3-14 部門別に見た人材育成・研修機関グラフ

この回答は各部門ごとに特色があり、各機関に対する利用希望も異なる。研究部門では「研究機関へ派遣」「学校・大学等への派遣」の希望は他部門に比較して高い。この部門は自社内にいたのでは新しい知見や考え方を得ることが難しいからと推察できる。「公共訓練施設」については製造、事務、サービス、研究、企画の各部門から10%程度の期待がある。全ての部門で一定の率を保持しているのは「民間の研修機関」である。「自企業内で部外講師による研修」「自企業内で部内講師による研修」は販売部門、営業部門、サービス部門で高い。この販売、営業、サービスの各部門は人材育成・研修は自社内で行うことが多い。これは他社と同じ内容ではなく、自社に対応させた内容でないと成果が挙がらないか、Off-JTでは対応しきれない部分が研修内容に含まれていると考えているかであろう。これら部門はまた、研究機関への派遣も少なく、実践活動に主力を置いた考え方があると推測できる。

4. 討 論

4-1. 徳島地域の人材育成ニーズと企業の抱える課題

徳島地域の企業における経営課題は「経営基盤の強化」、「コストダウンの推進」、「販路の拡大」、

「生産システムの改善による生産性の向上」が中心課題となっている。また、人については「人事評価制度」が課題としてクローズアップしている。これは企業規模に比例して高率となり、従業員の評価・処遇が現代的な課題となっている。この課題解決に、「人材育成と能力開発」、「自己啓発体制の整備」で行おうとしている。企業は今後、人材育成を推進する意思があり、企業規模が大きいほど人材育成を実施している率は高い。反面、企業の教育に対する取り組みや体制の確立が企業規模によって左右されることが明らかである。

具体的な教育内容への要望を見ると、「パソコン活用」、「事務処理用パソコン活用」、「インターネット活用」が上位にある。「接遇スキル」や「専門に関する基礎的な先端的技术」、「専門に関する最新技術や先端的技术」もニーズがあることが明らかである。語学関連は低率で、企業の海外戦略を反映していると考えられる。このニーズは部門によって異なる。特に高い教育ニーズを図表4-1に示した。

図表4-1 部門別に見た高い教育ニーズの内容

部 門	高 い 教 育 ニ ー ズ
研 究 部 門	「専門に関する基礎的な先端的技术」 「専門に関する最新技術や先端的技术」
企 画 開 発 部 門	「企画の立案から企画書の作成まで」 「これからの経営戦略」、「計画的経営の進め方」
事 務 部 門	「事務処理用パソコン活用」、「経理」 「パソコン活用」、「インターネット活用」、「接遇スキル」
販 売 ・ 営 業 部 門	「インターネット活用」、「接遇スキル」、「パソコン活用」 「企画の立案から企画書の作成まで」、「これからの経営戦略」
サ ー ビ ス 部 門	「インターネット活用」、「接遇スキル」、「パソコン活用」

人材育成や研修実施の対象となる技能職の種類は、専門技能職が半数を占め、一般技能職、熟練技能職の順である。5人以下の企業もこの100人以上の企業も経営課題に対するより一層の成果を得ようとしている傾向が見られる。能力開発・研修受講の人事考課への反映の意向が明らかである。

これらの動向を見る限り、企業の明確な教育への意思、意図を見ることが出来る。企業活動は課題解決の連続であり、それらの根幹に「経営基盤の強化」があるとみてよい。やがて来る時代に生きるための基礎をどの時代においても要望し、要請する状況がそこにはある。これはとりもなおさず、社員をリカレント教育によって能力資質の向上を図ろうとする意図といえる。したがって、当然ながら教育成果を期待し、それが企業の未来戦略に欠かせないことを表している。

4-2. 大学開放機能と人材育成ニーズのマッチング

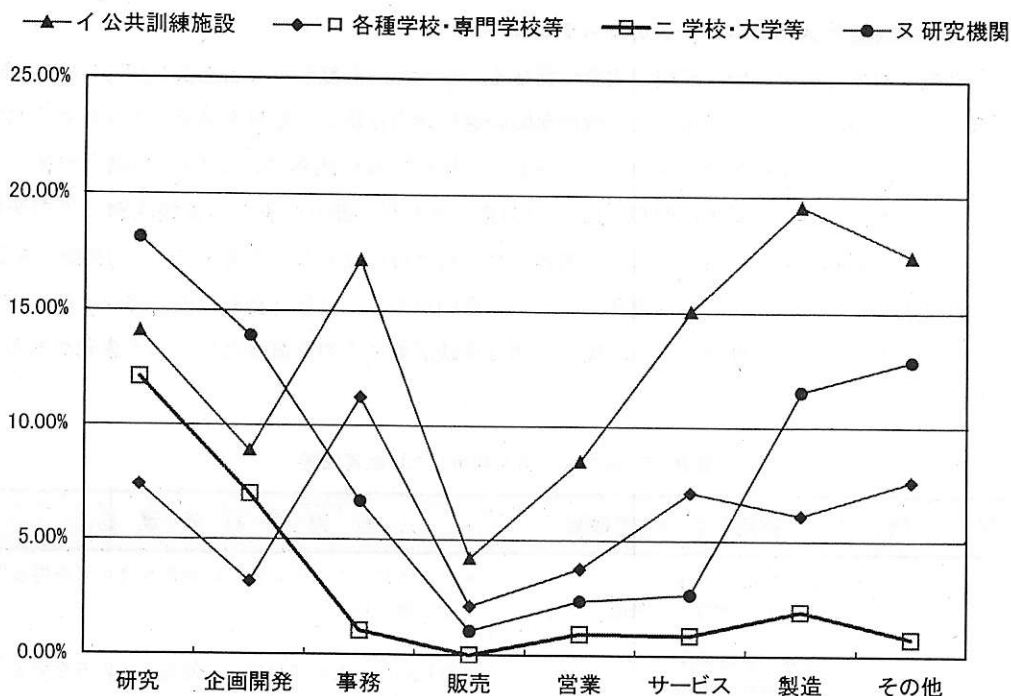
各機関に対する利用希望は部門で明確に異なる。この傾向を整理すると図表4-2のようになる。研究部門と企画開発部門の利用したい教育機関の選択理由は新しい知見を得ることが求められていると考えられる。事務部門で求められる内容が汎用性の高い内容で、Off-JT の機会が多くあると考えられる。販売・営業部門 Off-JT では対応しきれない部分が多く、実践活動に主力を置きたいという意向があり、自社に合せた内容でなければ役に立たないと考えていると推測できる。サービス部門は実践活動に主力を置きたいという意向があり、自社に合せた内容でなければ役に立たないと考えていると推測できる。製造部門は実践活動に主力を置きたいという意向があると考えられる。

図表4-2 部門別に見た利用したい教育機関

部 門	利用したい教育機関	推 測 さ れ る 理 由
研 究 部 門	「研究機関へ派遣」 「学校・大学等への派遣」	* 自社内にいたのでは新しい知見や考え方を得ることが難しい
企画開発部門	「民間の研修機関」 「研究機関へ派遣」 「学校・大学等への派遣」	* 自社内にいたのでは新しい知見や考え方を得ることが難しい
事 務 部 門	「民間の研修機関」 「公共訓練施設」	* 汎用性の高い内容で、Off-JT の機会が多くある
販売・営業部門	「自企業内で部外講師による研修」 「自企業内で部内講師による研修」 「民間の研修機関」	* Off-JT では対応しきれない部分が多い * 実践活動に主力を置いた考え方がある * 自社に合せた内容を求める
サービ部門	「自企業内で部外講師による研修」 「自企業内で部内講師による研修」 「公共訓練施設」 「民間の研修機関」	* 実践活動に主力を置いた考え方がある * 自社に合せた内容を求める
製 造 部 門	「研究機関へ派遣」 「民間の研修機関」 「公共訓練施設」	* 実践活動に主力を置いた考え方がある

このような観点から、大学への利用希望を詳細に見てみたい。図表4-3は学校・大学等、公共職業訓練施設、各種学校・専門学校等公共職業訓練施設、について描いたものである。学校・大学等と類似の傾向を示すものは研究機関である。これと同等の理解をしていると考えてよいだろう。公共職業訓練施設、各種学校・専門学校等は事務部門の支持を得ているが学校・大学等にはこれが無い。公共職業訓練施設、研究機関は製造部門から支持を得ているが、学校・大学等にはこれが低率である。

このような実態を見る時、今、大学開放概念を現代化する努力が求められているように思える。



図表4-3 部門別に見た学校・大学等の利用希望

これまでの大学開放概念や施策が多くの場合、限定していたことに起因していると考えられ、リカレント教育時代の大学開放概念とはなり得ていないといえよう。企業ニーズに応え得る大学開放概念は何かを検討しなければ、どのような内容、方法であってもマッチングすることは困難ではないだろうか。

4-3. 大学開放の原点としての高等教育機能

大学の行う高等教育について整理すると、主に次の3点が挙げられる。第1は集積され、体系化された「知の系列」を伝えることである。第2は知の形成過程を体験し、自らが主体として実行者となれるような学習を保証することである。第3に広範囲の知の分野について用意することである。

高等教育の根幹は学術探求にある。大学がその位置にあるのは学術探求を中心にすえた環境と人材配置を行っている唯一の機関であることによる。学術探求は人間の問題関心に端を発するいは、社会や自然の現実から問題提起を受けて開始される。研究を深め体系化されてそれは学術となる。したがって、探求結果を伝え、探求結果を応用発展させ、探求方法を整理することはそれぞれの学問分野において日々行われるといえよう。

このような高等教育はどのような働きをすべきであろうか。単に、知の集積を教え与えるだけでは働きとして満足できない。それも大切な側面であることは否定はしないが、最も大切な高等

教育のねらいは社会が解決すべき多くの事柄や、諸事象へ適用することによって人間の生活や生き方に方向付けを与えるものであろう。社会が求める知への要望、要求、要請に応え、社会の維持と発展に資することが背景として横たわっているものと考えたい。高等教育の機能を整理して、次の5点を掲げることにしたい。

- ① 知の集積を伝えること
- ② 知の構築方法を伝え、発展させること
- ③ 社会の現実や問題関心からの意向を受けて解決への道筋を拓いていくこと
- ④ 成果を集約して学術とすること
- ⑤ これらの過程を通じて社会事象、自然事象の解釈と課題解決の指針とすること

職業能力開発からみたりカレント教育の特性を本研究の結果に即して整理することにしたい。ニーズ調査において大切なことはその本質的な背景を捉え得たかということにある。この部分を明確にしてみたい。企業の求めるリカレント教育は一部を除いて実用性、実践性、課題解決への寄与を前提としている。当然ながら、学習成果が確認できることを求める。各企業でのリカレント教育ニーズは個別性が高い。一つ一つの企業で違うこともありうる。学習者は漠然とした目標があるのではなく、明確な目標を持っている。その結果、学習者があるいはその所属する企業において職業人として生きていくこと、生活に資するものを求める。これらは高等教育機能とクロスすべく論理を展開していかなければ企業の持つリカレント教育ニーズに応え得ないものとなるだろう。

4-4. 地域リカレント教育ニーズに応える大学開放のあり方

この調査結果では教育ニーズの高い内容に「専門に関する基礎的な先端的技术」、「専門に関する最新技術や先端的技术」、「企画の立案から企画書の作成まで」、「これからの経営戦略」、「計画的経営の進め方」、「事務処理用パソコン活用」、「経理」、「パソコン活用」、「インターネット活用」、「接遇スキル」が挙げられていた。これらは「高度の専門性＋汎用性の高い処理・応対」で説明できる。これら内容は大学で担当可能な内容ばかりであるが、調査回答では利用したい教育機関として認知されていなかった。これは大学開放が掲げる教育内容が企業の求めるリカレント教育と対峙した内容のためと考えられる。具体的には①企業ニーズに合致した内容設定が少ないこと、②短期的に目的部分だけを学習したい時に大学開放の方法が合致していないこと、③抱える課題解決に貢献する内容が少ないこと、④教育方法や取り扱う事例が現実的でないことなどが挙げられる。大学がリカレント教育のリソースとして認識されているに関わらず、このような状況にあることは、運用や実務面での弾力的な展開が可能になっていないことに起因していると考えられる。

図表4-4 大学の持つ高等教育機能と企業のリカレント教育ニーズの対照表

高 等 教 育 機 能	企業のリカレント教育ニーズ
知の集積を伝える	現実に即して知の集積を学ぶ
知の構築方法を伝え、発展させる	現実に即して知の構築を図る
問題の捉え方を示し、解決への道筋を明らかにする	社会の問題、職業人として生きる上での問題を明らかにし、解決の仕方を学ぶ
知の体系化を図り、学術として整理する	学術を、応用学として現実に機能させる
社会及び自然の諸事象の解釈を図る	現実をとりまく状況の解釈や分析に役立たせる

図表4-4は大学が持っている高等教育機能に対応させて、企業の持つリカレント教育ニーズを対照させたものである。大学の高等教育機能をリカレント教育にどのように機能させるかという点について、この図表の方向を検討すれば開かれる部分が多くあると推察される。「オーダーメイドの教育体系への移行」は1つの方向とは考えるが、大学の高等教育機能の弱い部分でもあり、個々のリカレント教育ニーズを生かしながら、個別ニーズを満たせる工夫が可能であると考えたい。現在、大学開放は法制的な制約のもとでの運用を余儀なくされているが、リカレント教育の実施者としての大学を標榜するとき、これは障害となろう。このことは早期に解決していかなければならない課題である。

リカレント教育にかかわる大学開放は地域学習ニーズの把握と新時代のリカレント教育の理念に根ざして展開されなければならないとすでに述べた。これは企業の素朴な教育ニーズをそのまま受け取るのではなく、大学の持つ高等教育機能に照らして適切なテーマ設定と目的のもとに実施することが大切と考えたい。高等教育機関には他機関の実施できないリカレント教育ある訳でこれはずれて設定することもパフォーマンスは低下するだろう。他機関で教育可能なものをあえて大学というリソースを使って実施することは意義の少ないことである。パソコン講座であれば、それは大学でなければ出来ない高等教育機能をフルに使って開設されるべきである。同じ対象、同じレベルであっても講座の組み立てや展開が競合する職業教育機関とは異なる理念とプログラムで展開することが大切なことと考えたい。それは高等教育機能をフルに使用しての成果が、他とは異なる充実した成果に結合できると考え、またそのような実感を得ることが出来るだろう。米国における高等教育機関の実践を管見すると、職業資格と単位認定、実務能力の向上などで多くの実績を挙げている。これらは成果が見えるスタイルを追求した結果と言うことができよう。この内容は高等教育機関が他の教育機関と競合しつつも一定の地歩を固めていることはその教育内容・方法に他と差別化する機能がセットされている証であろう。わが国の高等教育機関が市民に理解しやすい、あるいは企業が認識しやすいスタイルを、わが国の状況に照らし合わせて創出することが大事になる。この時期はすでに到来し、試させているといつてよい。このように大学

の持つ高等教育機能を十分に発揮したりカレント教育という領域があり、その理念を基礎にして多くの工夫と課題解決に向かうならば、その成果が評価される時が早期に来ると考えたい。徳島大学の行う大学開放事業もこの理念のもとに条件整備を進め、一層の推進を図りたいと考える。

本研究を進めるにあたり、さまざまな形でご協力いただきました雇用能力開発機構徳島センター職員の方々、ならびに徳島地域人材育成推進協議会委員の方々に感謝いたします。

<注>

- (1) 文部省編「昭和63年度 わが国の文教施策－生涯学習の新しい展開」pp.43-53, 昭和63年12月.
- (2) 文部省編「平成12年度 わが国の文教施策－文化立国に向けて」, pp.142-144, 平成12年11月
- (3) 徳島大学大学開放実践センター編「平成11年度徳島大学大学開放実践センター年報」, pp.67-75, 大学開放実践センター将来構想－21世紀にむけての大学開放（1999年4月）平成12年9月.
- (4) 徳島大学大学開放実践センター「高等教育機関によるリカレント教育に対するニーズ調査報告書」, pp.112-113, 2000年3月.
- (5) 徳島大学大学開放実践センター「看護職のためのリカレント教育プログラムの開発－民・官・学連携による実験と評価」, 2001年6月.
- (6) 地域人材育成推進協議会は「21世紀人材立国計画－地域における産官学人材育成システムの構築－」に基づき雇用能力開発機構が各都道府県に設置している。このセンターの事業として「地域人材育成推進のための協議会」を設置することとしている。この調査は雇用能力開発機構徳島センターが委嘱する委員で構成する徳島地域人材育成推進協議会（座長 西村捷敏氏）が実施したものである。筆者は委員として参画し、雇用能力開発機構徳島センターより研究委託を受けて集計分析を行った。委託研究報告書は2001年3月に協議会に提出し、最終報告書を2001年5月に提出した。本研究に用いたデータはこの最終報告書に基づいている。