

第3章 受講者所属事業所に対する調査

第3章 受講者所属事業所に対する調査

第1節 調査結果のまとめ

1-1 能力開発セミナーの利用状況

全体で見ると、平成13、14年度とも「1人・コース」「2～3人・コース」が約3割ずつを占める。なお平成13年度に比べて平成14年度は、やや受講が増加している。分野別にみると、電気・電子分野では「1人・コース」が、情報・通信分野では「6人・コース」が、建築・居住分野では「1人・コース」が、他の分野と比較して多い傾向にある。また管理・事務分野では、平成13年度は「2～3人・コース」が5割弱を占めていたが、平成14年度は「1人・コース」が5割強になった一方で「6人・コース以上」も平成13年度の倍以上となっている。

また他の分野との重複受講状況をみてみると、機械・制御分野の受講者を派遣している事業所は機械・制御分野と共に管理・事務や情報・通信の能力開発セミナーも同程度利用しているのに対して、電気・電子分野の受講者を派遣している事業所は機械・制御分野だけが同程度の利用となっている。

能力開発セミナーの利用件数の変化は、「変わらない」事業所が33.6%、「増えている」事業所が33.1%、「減っている」事業所が30.3%の順に多くなっているが、その間にほとんど差はない。

分野別にみると、管理・事務分野では「増えている」が、情報・通信分野では「減っている」が、比較的多くなっている。また、電気・電子分野では「変わらない」事業所が占める割合が最も高い。地域別にみると、中部で「増えている」という回答がやや多く、北海道・東北で少ない。従業員数別にみると、「1,000人以上」で他よりかなり多くなっている。

1-2 能力開発セミナーを選んだ理由とその変化

(1) 能力開発セミナーを受講先として選んだ理由

「能力開発セミナー」を受講先として選んだ理由としては、「受講料が安い」が突出して多く、全体の79.6%の事業所があげている。次いで、「テーマ・内容がニーズに合っている」が44.7%、「国が行っているセミナーなので、安心・信頼できる」が43.5%、「各コースの日程や時間・期間が適切である」が41.5%と続いている。

分野別にみると、どの分野でも「受講料が安い」が最も多いが、機械・制御分野では「演習・実習がある」「立地条件がよい」、電気・電子分野では「演習・実習がある」、管理・事務分野では「テーマ・内容がニーズに合致」が他の分野に比べて多くなっている。

他の団体が開催するセミナーや講習会などと比べて選定理由として特に重視した

ものとしては、上述した能力開発セミナーを選んだ理由と同様に、「受講料が安い」が突出して多く（70.5%）、次いで「テーマ・内容がニーズに合っている」が28.2%、「各コースの日程や時間・期間が適切である」が25.7%、「国が行っているセミナーなので、安心・信頼できる」が23.9%と続く。

分野別にみると、すべての分野で「受講料が安い」が1位にあがっている（65.0%～68.0%）。管理・事務分野の2番目は「テーマ・内容がニーズに合致」で52.8%にのぼるが、これ以外の分野では2番目に多くあがっている項目は3割以下であり、「受講料が安い」が突出して多くなっている。従業員数別にみると、「29人以下」では「国が行っているセミナーなので、安心・信頼できる」をあげる割合が、他と比べて非常に高くなっている。

各事業所がおかれている状況は現在も厳しく、コスト面を考慮すると「受講料が安い」ことは、従業員に対する能力向上のための機会を提供し、事業所全体の能力のレベルアップを図る上では非常に重要な理由だと言える。しかし、実際には「テーマや内容が事業所が求めているニーズに合っており、実践的な内容で戻った時にすぐに活用できること」が最も重要な理由だということがわかる。

（2） 能力開発セミナーの利用が増えている理由

能力開発セミナーの利用が増えている理由としては、「継続的に能力の向上を図っているため」が最も多く56.0%、次いで、「新しく学ばなければならない分野や内容が増えているため」が50.6%となっている。「このようなセミナーをやっていることを知ったため」という理由も46.2%と3番目に多くなっている。

分野別にみると、機械・制御分野と電気電子分野では「継続的に能力の向上を図っているため」が、建築・居住分野と情報・通信分野では「新しく学ばなければならない分野や内容が増えているため」が、管理・事務分野では「このようなセミナーをやっていることを知ったため」が、それぞれ最も多い。

事業所の中には、現場で抱えている問題について同業者に相談したところ能力開発セミナーの有効性等を聞き、実際に受講した、といったケースもあり、まだまだ能力開発セミナーの効果等が十分に知れ渡っていない状況にある。事業主団体などの取り組みを通して、PR活動を行ってきてはいるが、今後もより一層地域内で従業員等の能力開発に対して問題や不安を抱いている事業所のためにも能力開発セミナーや各種業務などの紹介を積極的に行っていく必要があると思われる。

（3） 能力開発セミナーの利用が減っている理由

能力開発セミナーの利用が減っている理由としては、「仕事が忙しく、能力開発セミナーに行かせる時間的余裕がないため」が42.5%と最も多くなっている。2番目に

多くあがっているのは「行きたいコースがなくなったため」という理由で、全体の36.8%となっている。次いで、「開催日程や時間帯が合わないため」が26.1%となっている。分野別にみると、建築・居住分野では「行きたいコースがなくなったため」が最も多いものの、その他の分野では「仕事が忙しく、行かせる時間的余裕がないため」が最も多くあがっている。

「行きたいコースがなくなったため」という理由の一つとして、「資格取得」をサポートするコースがなくなった、という理由がある。現在、事業所等のヒアリングを行い、また色々な情報等を収集・分析して地域のニーズを把握し、能力開発セミナーのコースを企画・実施しているが、事業所が求める内容は多種多様で、かつ複合化・高度化されてきている。したがって、全ての事業所のニーズに応えることは非常に難しいと言える。しかし、今後は事業所のニーズに臨機応変に応えられるように今まで以上に柔軟な能力開発セミナーの企画・実施が必要だと思われる。

1-3 能力開発セミナーの成果の活用

(1) 能力開発セミナーの受講者に課す義務

能力開発セミナーの受講者に課している義務としては、最も多いのが「部門長・所属長への受講レポートの提出」である(29.0%)。次いで、「部門長・所属長への口頭での報告」が22.5%、「習得した技術・知識を活かした部課内でのOJTによる指導」が22.0%、「共有本棚などに置いて、自由に見れるようにする」が16.6%と続いている。また、「特に課している義務はない」という回答も17.9%ある。

従業員数別にみると、従業員数規模が大きくなると何らかの義務を課していることがわかる。

(2) 能力開発セミナーで学んできた技術・知識の事業所内での伝達

伝達される技術・知識のレベルごとにしてみると、「受講者が学んできたものと同レベルの技術・知識を得る人」は平均2.8人、「受講者が学んできたものの概要・大枠を新しく理解する人」は平均4.2人、「受講者が学んできたものの名称などの簡単なことを新しく理解する人」は平均5.9人、「受講事実を知っている人」は平均10.1人となっている。

分野別にみると、管理・事務分野ではどのレベルでも伝達範囲が広がっている。

従業員数別にみると、「29人以下」から「300~999人」までは、従業員数規模が大きくなるほどいずれのレベルも伝達される人数は増加するが、「300~999人」から「1,000人以上」の間は、「同じレベルの技術・知識」「概要・大枠」の人数は従業員数規模が大きくなるにつれて伝達される人数は増加するものの、「簡単なこと」「受講事実」は伝達される人数は増加しない。

1-4 能力開発セミナー受講によって事業所が受けたメリットの推定

(1) 能力開発セミナー以外の方法で同等の知識・技能を得るために要する費用

能力開発セミナー以外の方法で同等の知識・技能を得るために要する費用についてたずねた結果、平均すると4.7倍の費用がかかるとされた。

(2) 費用に対する受講効果

受講により得られた効果は費用に対しどれくらいになるかたずねた結果、平均すると6.3倍の効果が得られたとされた。

分野別にみると、機械・制御分野で得られた効果が最も高く7.0倍となっている。一方、情報・通信分野で得られた効果が最も低く5.6倍となっている。また地域別にみると、北海道で7.9倍と他の地域に比べ高く、関西で4.7倍と他の地域に比べ低くなっている。

1-5 受講者の選定基準

能力開発セミナーへ派遣する受講者を選定する際の基準については、「原則として受講個人の希望で受講させている」が29.8%で最も多く、次いで、「会社全体または所属部門の人材育成計画に基づいて受講させている」が23.8%、「業務上の特定の問題解決に取り組む担当者に受講させている」が21.0%と続き、この3つの理由をあげる事業所が目立って多くなっている。

分野別にみると、機械・制御分野では「会社全体・所属部門の人材育成計画に基づいて受講させている」が、管理・事務分野では「業務上の特定の問題解決に取り組む担当者に受講させている」が、他の3分野では「原則として受講個人の希望で受講させている」が最も多くなっている。従業員数別にみると、「29人以下」では「原則として受講者個人の希望で受講させている」が多い(37.2%)。

1-6 受講させた能力開発セミナーの評価

(1) 能力開発セミナーの受講によって向上を期待した技術・知識

能力開発セミナーにより向上が期待された従業員の技術・知識としては、「基本的な技術・知識の習得」が最も多く76.6%、次いで「業務遂行の実践的な能力向上」が60.0%、「専門的な技術・知識の習得」が54.6%と続く。

分野別にみると、どの分野とも上記の3つが上位3つになっている。管理・事務分野では「業務遂行の実践的な能力向上」が最も多くあがっているが、それ以外の分野では「基本的な技術・知識の習得」が最多となっている。また管理・事務分野では「問

題解決能力の向上」が他の分野に比べて際だって多い。

(2) 期待していた内容とセミナーで提供された内容の合致度合い

期待していた内容とセミナーで提供された内容の合致度合いについては、「基本的な技術・知識の習得」「専門的な技術・知識の習得」「業務遂行の実践的な能力向上」で、期待とマッチしていた度合いが高くなっている(それぞれ、82.2%・72.6%・70.2%、いずれも「ある程度合っていた」「ぴったり合っていた」の合計)。即ち、受講による向上の期待が高かった項目については、軒並み高い評価を得ている。

また、「創造的な技術・知識の習得」「高度な技術・知識の習得」「問題解決能力の向上」で、期待とマッチしていた度合いが低くなっている(それぞれ、17.3%・13.2%・11.9%、いずれも「全く合っていなかった」「あまり合っていなかった」の合計)。

(3) 習得の程度

「基本的な技術・知識の習得」「体系的な技術・知識の習得」「業務遂行の実践的な能力向上」「専門的な技術・知識の習得」で、習得の程度が高くなっている(それぞれ、69.8%・56.3%・56.0%・56.0%、いずれも「十分習得できた」「非常に十分習得できた」の合計)。

また、「創造的な技術・知識の習得」「問題解決能力の向上」「高度な技術・知識の習得」で、習得の程度が低くなっている(それぞれ、24.4%・18.0%・17.0%、いずれも「全く習得できなかつた」「あまり習得できなかつた」の合計)。

(4) 能力開発セミナーで今後改善していくべき点

今後改善していくべき点としては、「より高度で実践的な内容に」が最も多く35.7%、次いで、「よりわかりやすい内容に」が29.6%、「受講料をより低廉に」が25.6%、「夜間に開催する」が22.9%あがっている。

分野別にみると、建築・居住分野では「よりわかりやすい内容に」改善を求める割合が最も高いのに対し、それ以外の分野では「より高度で実践的な内容に」改善を求める割合が最も高い。地域別にみると、他の地域に比べ九州・沖縄で「夜間に開催する」が多い。

1-7 能力開発セミナーの効果

(1) 能力開発セミナーの受講目的

能力開発セミナーへ受講者を派遣した目的としては、「受講者の現在の業務遂行能力の向上」が77.6%と突出している。大きく離れて、「将来に備えた受講者の職業

能力の潜在的な向上」が35.1%、「今まで経験していない新しい業務への受講者の適応能力の向上」が29.8%、「組織全体の能力水準の向上」が24.7%と続いている。

分野別にみると、どの分野とも「受講者の現在の業務遂行能力の向上」が際だって大きい。また電気・電子分野では「資格の取得」が、情報・通信分野では「情報システムなどのシステム構築力の向上」が、他の分野に比べて目立って大きくなっている。

地域別にみると、「資格の取得」は北海道・東北、中国・四国、九州・沖縄では高く、関東・中部・関西では低い、という2極化傾向にある。

(2) 受講目的とした項目の受講者の理解度

(1)で受講目的にあげた項目の理解度について、周囲からみたこの分野の受講者全体の評価としては、「十分理解した」との回答が全体の63.7%を占めており、「非常に理解した」と合わせて66.4%にのぼる。

分野別にみると、機械・制御分野で理解している割合が、建築・居住分野で理解していない割合が、それぞれ他の分野と比較して高い。

(3) 受講目的とした項目の効果の状況

(1)で受講目的にあげた項目のうち受講前に狙った効果を得ることができたものとして突出して多くあげられたのが「現在の業務遂行能力の向上」である(84.5%)。次いで、「新入社員に対する技術研修」が79.0%、「今まで経験していない新しい業務への適応能力の向上」が78.4%と続く。

分野別にみると、機械・制御分野では「現在の業務遂行能力の向上」、電気・電子分野では「女性従業員の職務拡大」、建築・居住分野及び管理・事務分野では「他業種・他企業の人との交流」、情報・通信分野では「定年後、退職後の再教育」がそれぞれ最も高くなっている。

(4) 受講目的とした項目の実際の仕事への活用

(1)で受講目的にあげた項目のうち実際の仕事に活用できたものについては、「現在の業務遂行能力の向上」が最も多くあがっている(76.7%)。次いで、「資格の取得」が66.8%、「新入社員に対する技術研修」が65.6%と続いている。

分野別にみると、機械・制御分野、電気・電子分野、情報・通信分野では「現在の業務遂行能力の向上」が、建築・居住分野及び管理・事務分野では「新入社員に対する技術研修」が最も高くなっている。

(5) 能力開発セミナーで得た能力の実際の仕事への活用

この分野の受講者が能力開発セミナーで身につけたことを仕事へ活用できている

かについては、「実際の仕事へ活用できている」と回答している事業所が71.0%、「将来の仕事へ活用する」が22.9%、「実際の仕事へ活用できていない」が11.1%となっている。

分野別にみると、機械・制御分野では「実際の仕事へ活用できている」と回答する割合が、他の分野と比較して高くなっている。

また活用できなかった理由としては、「セミナーの内容が十分身に付かなかったから」が30.9%と最も多く、「内容が実務で活用するような内容にはなっていなかったから」が27.9%、「学んだことを生かせるような仕事を担当しなかった」が27.2%と比較的高くなっている。分野別にみても、電気・電子分野では、「学んだことを生かせるような仕事を担当しなかった」が、建築・居住分野では「セミナーの内容が十分身に付かなかったから」がそれぞれ多くあがっている。

(6) 受講による事業所の経営面への効果

能力開発セミナー受講の経営面への効果については、「組織全体の業務遂行能力の向上」が37.7%、「人材の活性化」が33.1%と目立って多くあげられている。その他では、「経営・業務のIT化」「新技術の導入力の向上」「経営環境変化への組織適応力の向上」が比較的多くあがっている（それぞれ15.8%、15.5%、10.5%）。また、「特になかった」という回答も16.1%みられる。

分野別にみると、機械・制御分野と電気・電子分野では「人材の活性化」の2つが際だって多い。建築・居住分野もこの順に多いが、そのあとに「新技術の導入力の向上」が続く。管理・事務分野も上位2つは同じだが、順番が入れ替わり「人材の活性化」が一番多い。

1-8 今後の教育ニーズ

(1) 今後身に付ける必要があると考える知識・能力

今後身に付ける必要があると考える知識・能力としては、「一般的な基礎知識・技能」をあげる事業所が最も多くなっている（61.9%）。次いで、「担当業務の実務能力」が61.4%、「担当業務への精通と応用能力」が51.0%、「積極性・協調性、能力開発へ取り組む意欲」が43.4%と続いている。

(2) 能力開発セミナーでの提供が期待される知識・能力

今後身に付ける必要があると考える知識・能力のうち、能力開発セミナーに期待するものとしては、「一般的な基礎知識・技能」（79.0%）、「担当業務の実務能力」（75.8%）、「担当業務への精通と応用能力」（73.5%）が高くなっている。

(3) 事業所の事業内容に関連して今後習得させようと考えている技術・技能

事業所の事業内容に関連して自事業所の人材に今後習得させようと考えている技術・技能としては、分野別に次のものが上位にあげられた。

- ・機械・制御分野：「CAD/CAM/CAE」「機械設計・製図」「NC機械」
「機械保全」
- ・電気・電子分野：「電力・電気設備」「シーケンス制御」「光通信」
- ・建築・居住分野：「建築設計・製図・CAD」「施工管理」「建築設備」
- ・情報・通信分野：「データベース」「インターネット・イントラネット」
「LAN・WAN」
- ・管理・事務分野：「営業・マーケティング」「総務・労務」「経理」

1-9 今後の進出を考えている事業分野と必要とされる技術・技能

今後自社が進出しようと考えている分野に関して、自社の人材に新たに習得させる必要がある技能・技術について尋ねたところ、あげられた技能・技術は極めて少なく、有意な回答は得られなかった。この理由としては、新たな分野に進出するためにどんな技術・技能を習得すればよいか各社としてもわかっていないことが推測された。

1-10 今後の能力開発セミナーの利用意向

他のセミナーと比較して能力開発セミナーに期待することとしては、「受講料が安い」が最も多くなっている(76.5%)。次いで、「技能が着実に身に付く」が58.2%、「演習・実習がある」が43.4%、「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が43.2%あがっている。分野別にみても、どの分野でも「受講料が安い」が最も高く、次いで「技能が着実に身に付く」の順番となっている。また機械・制御分野では「演習・実習がある」も他の分野に比べて高くなっている。

第2節 調査結果の詳細

2-1 配布数及び回収数

配布数・回収数・回収率は次のとおり。

- ・配布数 5,000票 うち 有効配布数 4,868票
- ・回収数 1,232票 うち 有効回収数 1,229票
- ・有効回収率 25.2%

なお、地域・分野別の配布数・回収数・回収率は以下の通りである（無効票は除かずに計算してある）。

表3-1 配布数・回収数・回収率

	機械・制御	電気・電子	建築・居住	情報・通信	管理・事務	不明	合計
	170	157	159	197	75	0	758
北海道・東北	35	33	33	49	13	0	163
	20.6	21.0	20.8	24.9	17.3	-	21.5
関東	170	155	143	211	162	0	841
	45	35	21	58	34	0	193
	26.5	22.6	14.7	27.5	21.0	-	22.9
中部	254	197	152	288	153	0	1044
	76	46	42	89	42	0	295
	29.9	23.4	27.6	30.9	27.5	-	28.3
関西	192	150	159	209	89	0	799
	48	33	33	55	16	0	185
	25.0	22.0	20.8	26.3	18.0	-	23.2
中国・四国	167	174	145	187	97	0	770
	39	36	41	40	20	0	176
	23.4	20.7	28.3	21.4	20.6	-	22.9
九州・沖縄	172	167	194	197	58	0	788
	27	41	40	48	12	0	168
	15.7	24.6	20.6	24.4	20.7	-	21.3
不明	0	0	0	0	0	0	0
	8	13	6	14	7	1	49
	-	-	-	-	-	-	-
合計	1125	1000	952	1289	634	0	5000
	278	237	216	353	144	1	1229
	24.7	23.7	22.7	27.4	22.7	-	24.6

*各地域ごとに、上段：配布数、中段：回収数、下段：回収率。

(注) これらの回答者構成割合は、各層共に分析に耐え得るだけの回収数を得ることを意図して標本設計した結果であり、必ずしも能力開発セミナーの実際の受講者構成割合を示したものではないことに留意が必要。

2-2 回答事業所の概要

(1) 回答事業所の分野

「情報・通信分野」が全体の28.7%を占める。次いで、「機械・制御分野」が22.6%、「電気・電子分野」が19.3%と続く。

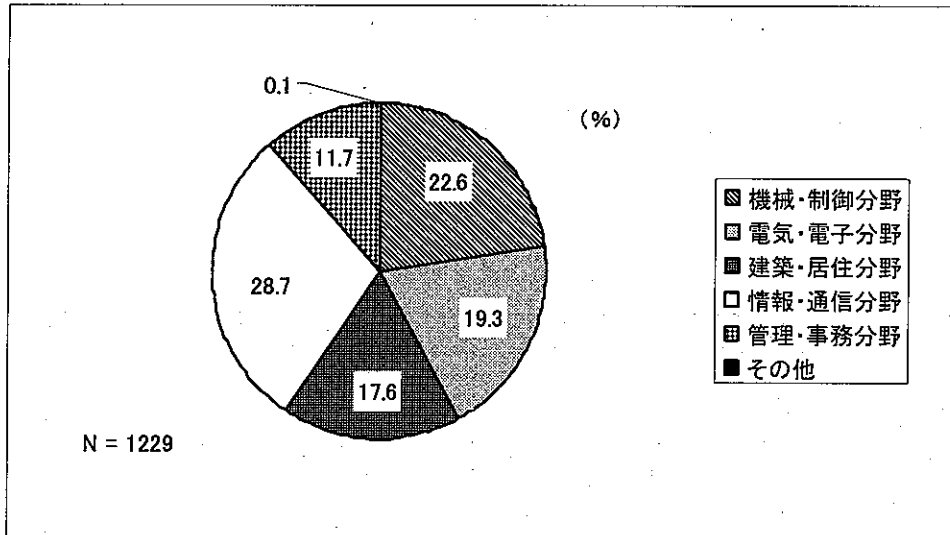


図3-1 回答事業所のセミナー受講分野

(2) 回答事業所の所在地

「中部」が最も多く全体の24.0%で、「関東」が15.7%、「関西」が15.1%と続く。

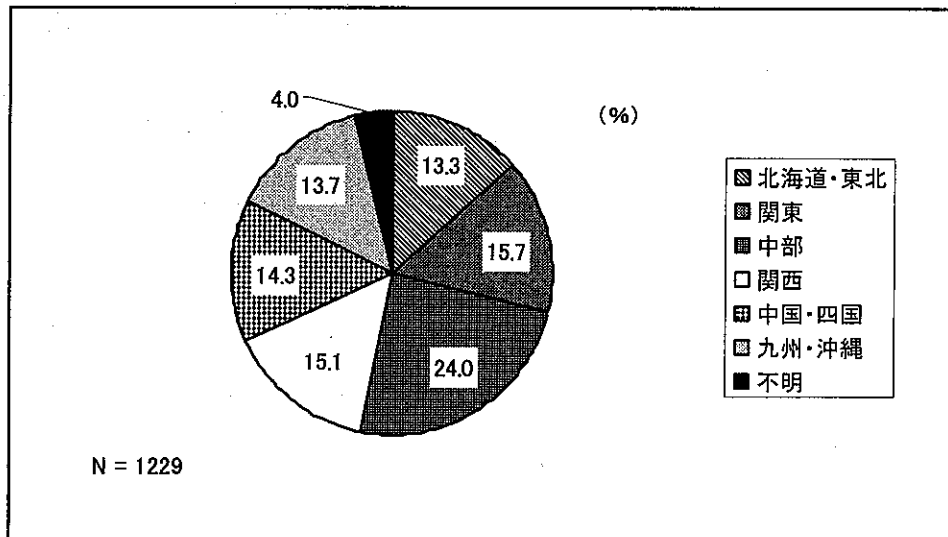


図3-2 回答事業所の所在地

*北海道・東北 : 北海道・青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県
 関東 : 茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県

- 中 部 : 新潟県・富山県・石川県・福井県・山梨県・長野県・岐阜県・静岡県・愛知県・三重県
- 関 西 : 滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県
- 中国・四国 : 鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県
- 九州・沖縄 : 福岡県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県

受講分野との関係を見ると、関東では「管理・事務分野」が17.6%とやや多くなっている。逆に九州・沖縄は「管理・事務分野」は7.1%とやや少なく、「電気・電子分野」及び「建築・居住分野」がやや多い。

(3) 回答事業所の従業員数

従業員数が「29人以下」の事業所が全体の45.1%を占める。次いで、「100～299人」「50～99人」「30～49人」の事業所と続く。

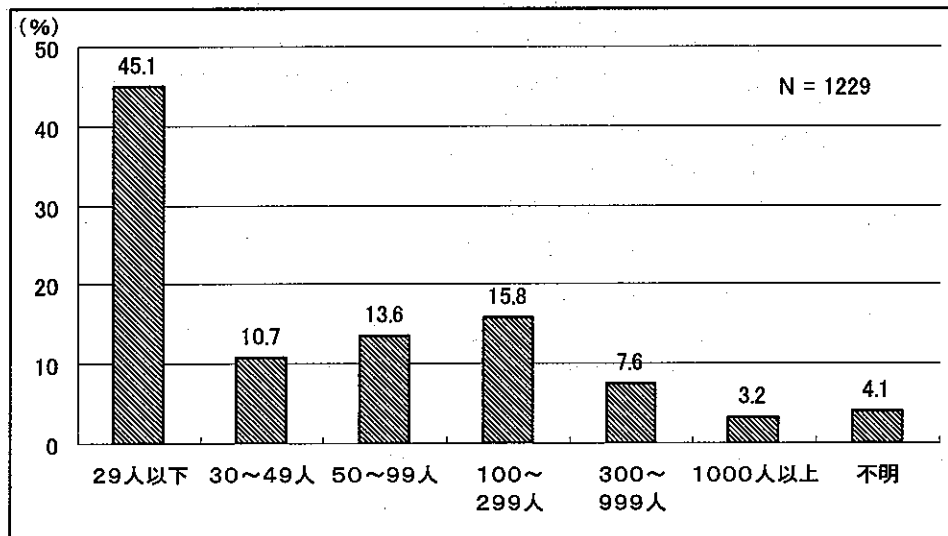


図3-3 回答事業所の従業員数

受講分野との関係を見ると、「29人以下」では建築・居住分野の事業所が、「1000人以上」では機械・制御分野の事業所が多くなっており、それ以外の区分では情報・通信分野の事業所が多い。

地域別にみると、他の地域に比べて関東では「50～99人」と「300～999人」が、関西では「50～99人」が、それぞれやや多くなっている。また、関東では「29人以下」、九州・沖縄では「100～299人」が、それぞれやや少なくなっている。

(4) 回答事業所の業種

「設備工事業」が最も多く全体の13.8%となっている。次いで、「総合工事業」が9.7%、「専門サービス業（土木建築サービス業・機械設計業等）」が9.0%と続いている。なお、大分類で見ると、製造業が36.6%、建設業が28.2%となっている。

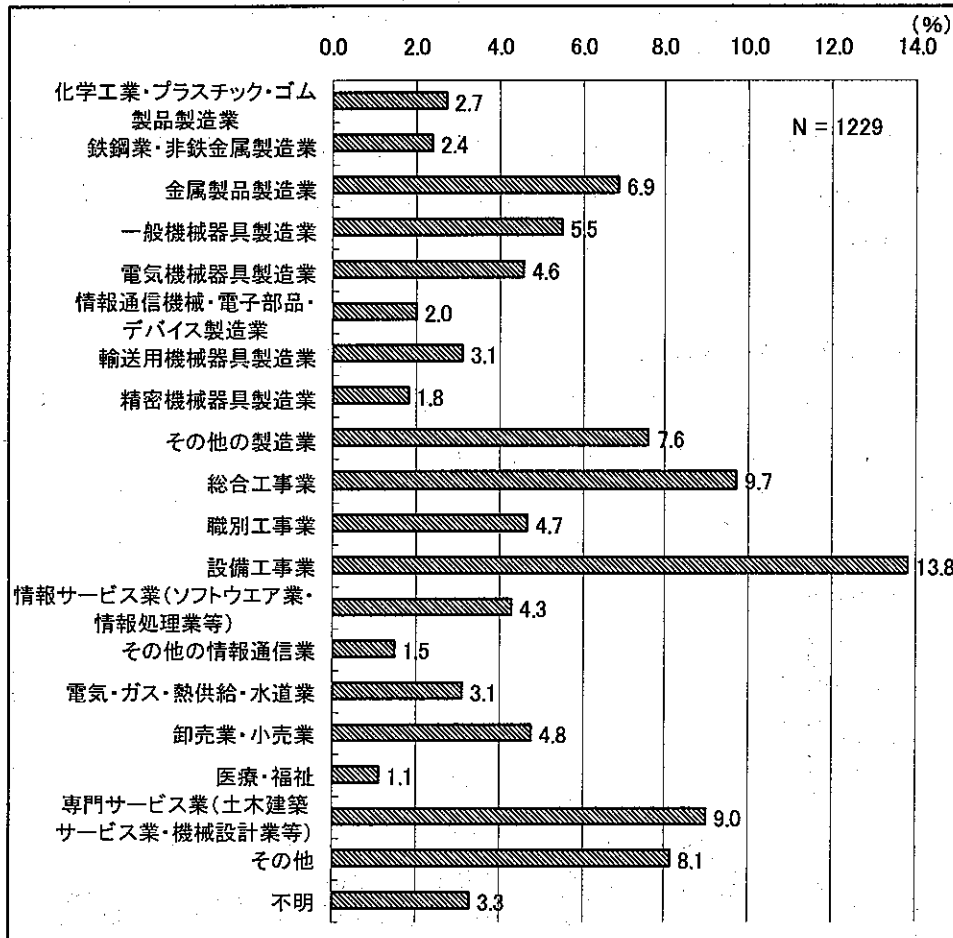


図3-4 回答事業所の業種

化学工業・プラスチック・ゴム製品製造業は化学工業とプラスチック・ゴム製品製造業の合計、情報通信機械・電子部品・デバイス製造業は情報通信機械器具製造業と電子部品・デバイス製造業の合計、その他の製造業は繊維工業・繊維製品製造業と木製品・家具製造業と印刷・同関連業とその他の製造業の合計、その他の情報通信業は通信業とインターネット付随サービス業とその他の情報通信業の合計、その他は運輸業と金融・保険業と不動産業と飲食店、宿泊業と経済団体と国家公務・地方公務、郵便局とその他の合計。

地域別にみると、他の地域と比べて中国・四国では「総合工事業」と「設備工事業」、九州・沖縄では「設備工事業」の割合が多くなっている。

以下では、まず回答全体の傾向について述べ、ついで調査票で識別された受講分野別の特徴について考察し、さらに所在地域別集計及び従業員数区分別集計の結果の中で特に顕著な傾向（概ね他の区分との差が10ポイント以上）を示した場合についてはその傾向についても述べることとした。

2-3 能力開発セミナーの利用状況

問1. 貴事業所では最近どれくらい能力開発セミナーを利用されましたか。1～5の分野別にのべ何人が何コース受講したかを、①平成13年度 ②平成14年度 ごとに、お書きください。

各年度においてそれぞれのコースごとに、その分野のコースへ派遣した受講者数の分布をみると、次のようになる。

(例) 機械・制御分野の調査票を配布された事業所が、機械・制御分野の能力開発セミナーへ派遣した受講者数

機械・制御分野

平成13、14年度とも「1人・コース」「2～3人・コース」が約3割ずつを占める。

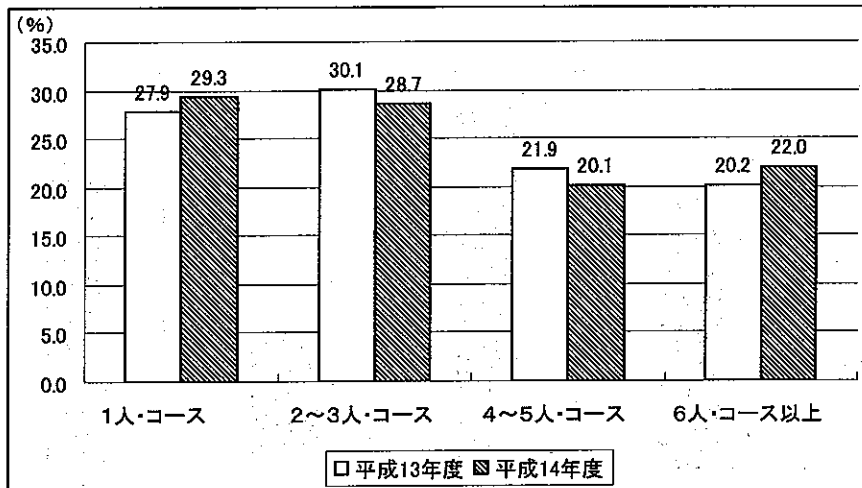


図3-5 機械・制御分野での受講コース数

* 調査分野が機械・制御分野であるアンケート票についての回答

* 不明は除く。

電気・電子分野

平成13、14年度とも、「1人・コース」が約4割弱、次いで「2～3人・コース」が約3割強を占める。

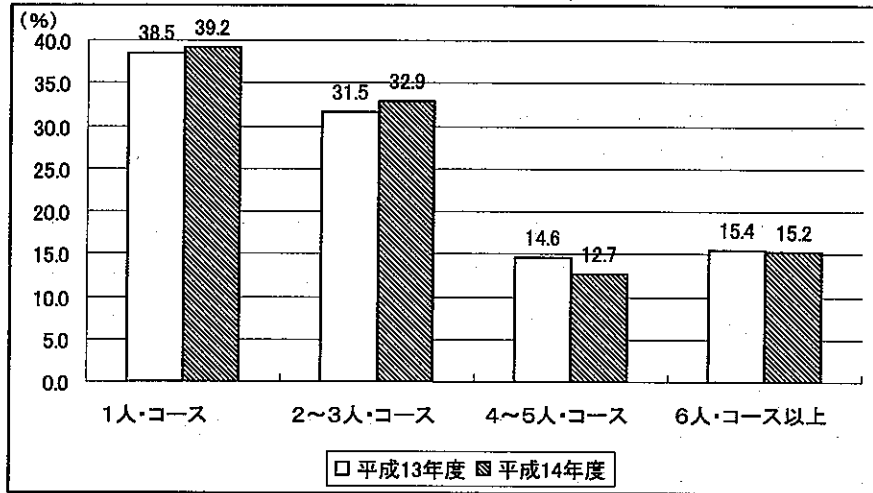


図3-6 電気・電子分野での受講コース数

* 調査分野が電気・電子分野であるアンケート票についての回答 * 不明は除く。

情報・通信分野

平成13、14年度とも、「2～3人・コース」が3割強で最も多く、次いで「6人・コース以上」が2割台後半で続く。また「4～5人・コース」は平成14年度は減少傾向にある。

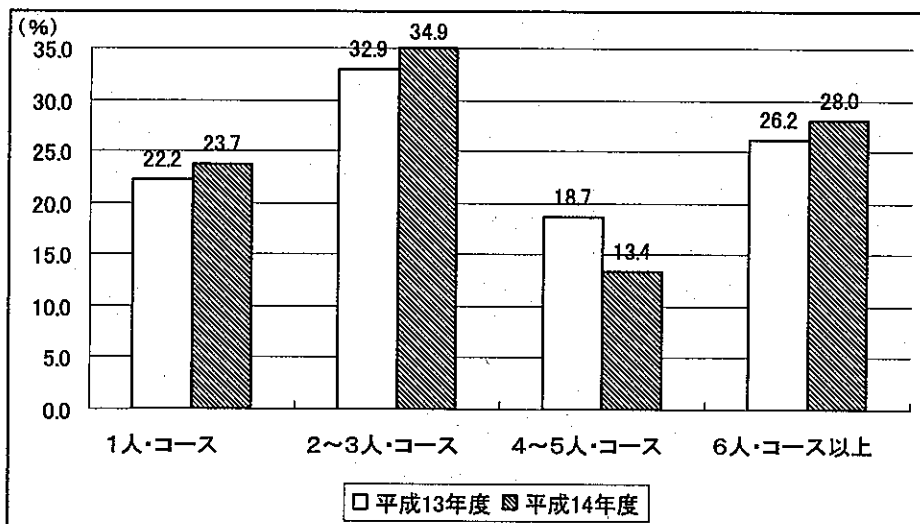


図3-7 情報・通信分野での受講コース数

* 調査分野が情報・通信分野であるアンケート票についての回答 * 不明は除く。

建築・居住分野

平成13、14年度とも、「1人・コース」が約5割で最も多く、次いで「2～3人・コース」の3割台前半で続く。他の分野と比較して、1人・コースの事業所が多い。

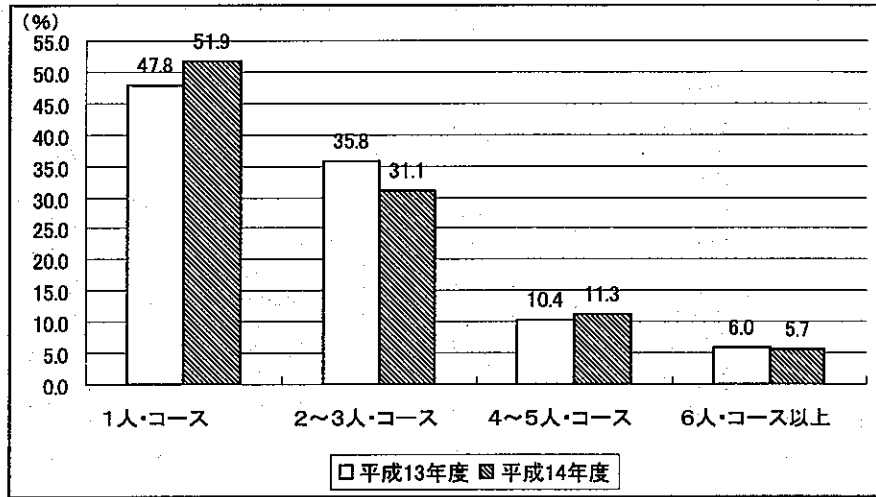


図3-8 建築・居住分野での受講コース数

*調査分野が建築・居住分野であるアンケート票についての回答 *不明は除く。

管理・事務分野

平成13年度は「2～3人・コース」が5割弱を占めていたが、平成14年度は「1人・コース」が5割強になった一方で「6人・コース以上」も平成13年度の倍以上となっており、2極化している。

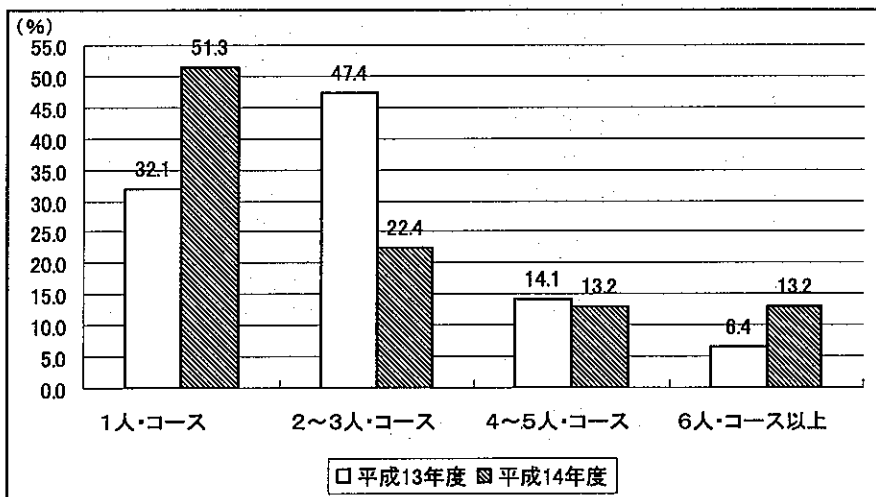


図3-9 管理・事務分野での受講コース数

*調査分野が管理・事務分野であるアンケート票についての回答 *不明は除く。

合計

全体の合計で見ると、平成13、14年度とも「1人・コース」「2～3人・コース」が約3割ずつを占める。

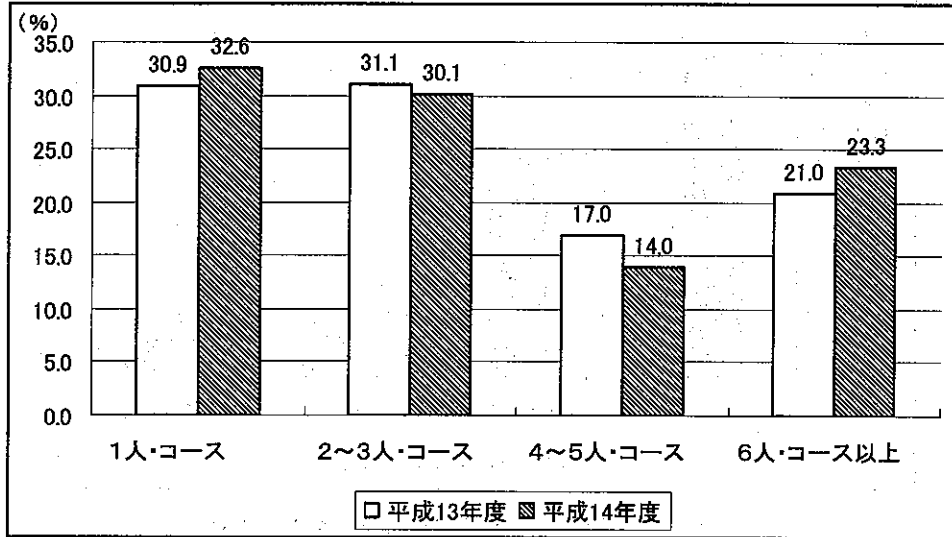


図3-10 受講コース数の合計

年度別の合計コース数を平均で比較すると、平成14年度は平均6.45コースと若干高くなっている。

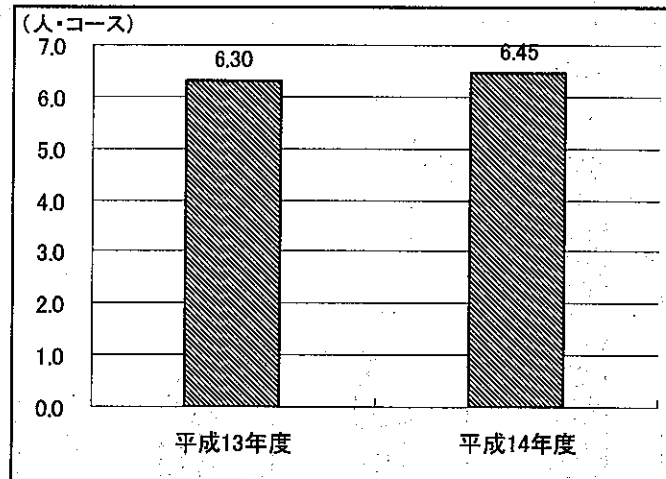


図3-11 受講コース数の比較

各分野の平均人・コース数

機械・制御分野の調査票を配布された事業所、すなわち1人・コース以上機械・制御分野の受講者を派遣している事業所についてみると、機械・制御分野への派遣が5.6～5.7人・コースなのに対して、管理・事務は5.8～5.9人・コース、情報・通信は5.1～5.6人・コースとなっており、機械・制御分野と共に管理・事務や情報・通信の能力開発セミナーも事業所として同程度利用していることがわかる。

これが電気・電子分野の調査票を配布された事業所の場合は、機械・制御分野だけが同程度の利用となっている。また、平成13年度に比べて平成14年度はどの分野とも利用が少なくなっている。

表3-2 各分野の平均受講人数・コース

調査分野 \ 受講分野	機械・制御	電気・電子	情報・通信	建築・居住	管理・事務
機械・制御分野	5.61	4.53	5.62	4.25	5.85
	5.73	4.63	5.11	3.00	5.79
電気・電子分野	6.80	6.39	4.76	2.00	2.67
	4.86	4.60	3.91	1.00	2.67
情報・通信分野	5.00	2.96	6.86	2.67	3.76
	6.31	4.47	8.37	1.57	3.10
建築・居住分野	5.00	2.50	6.80	2.72	1.92
	2.50	1.80	2.82	2.68	2.00
管理・事務分野	2.56	1.25	3.65	4.60	3.00
	2.71	2.25	3.17	4.75	3.18

* 上段は平成13年度、下段は平成14年度の平均。

* 調査分野とは回答事業所の分野を、受講分野とは問1-1の分野をさす。

* 不明は除く。

2-4 能力開発セミナーを選んだ理由とその変化

問2-1. 雇用・能力開発機構が行う「能力開発セミナー」を受講先として選ばれた理由は何ですか。（複数回答）

突出して多いのは「受講料が安い」という理由で、全体の79.6%の事業所があげている。次いで、「テーマ・内容がニーズに合っている」が44.7%、「国が行っているセミナーなので、安心・信頼できる」が43.5%、「各コースの日程や時間・期間が適切である」が41.5%と続いている。

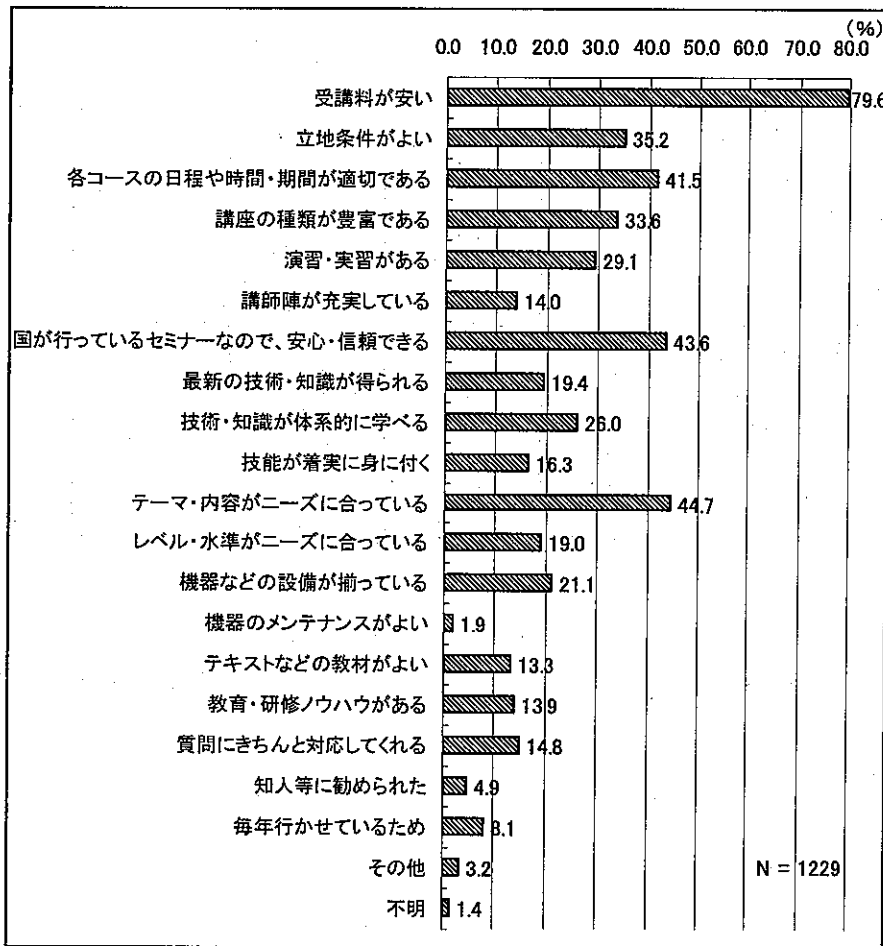


図3-12 受講先として選んだ理由

分野別にみると、どの分野でも「受講料が安い」が最も多い（機械・制御分野：78.1%、電気・電子分野：74.3%）が、機械・制御分野では「演習・実習がある」「立地条件がよい」も上位にあがっている（43.9%、41.7%）。「演習・実習がある」は、電気・電子分野でも比較的上位にあがっている（38.8%）。管理・事務分野では、「テーマ・内容がニーズに合致」が他の分野に比べてきわだって多い（61.8%）。

問2-2. 問2-1の1～18の選定理由のうち、他の団体（自治体・商工会議所・業界団体・研修会社・メーカー等）が開催するセミナーや講習会などと比べて選定理由として特に重視したものを3つ選んで、その番号をお書きください。

選定理由として特に重視したものとしては、問2-1と同様に、「受講料が安い」という理由をあげる事業所が突出して多くなっている（70.5%）。次いで、「テーマ・内容がニーズに合っている」が28.2%、「各コースの日程や時間・期間が適切である」が25.7%、「国が行っているセミナーなので、安心・信頼できる」が23.9%と続く。

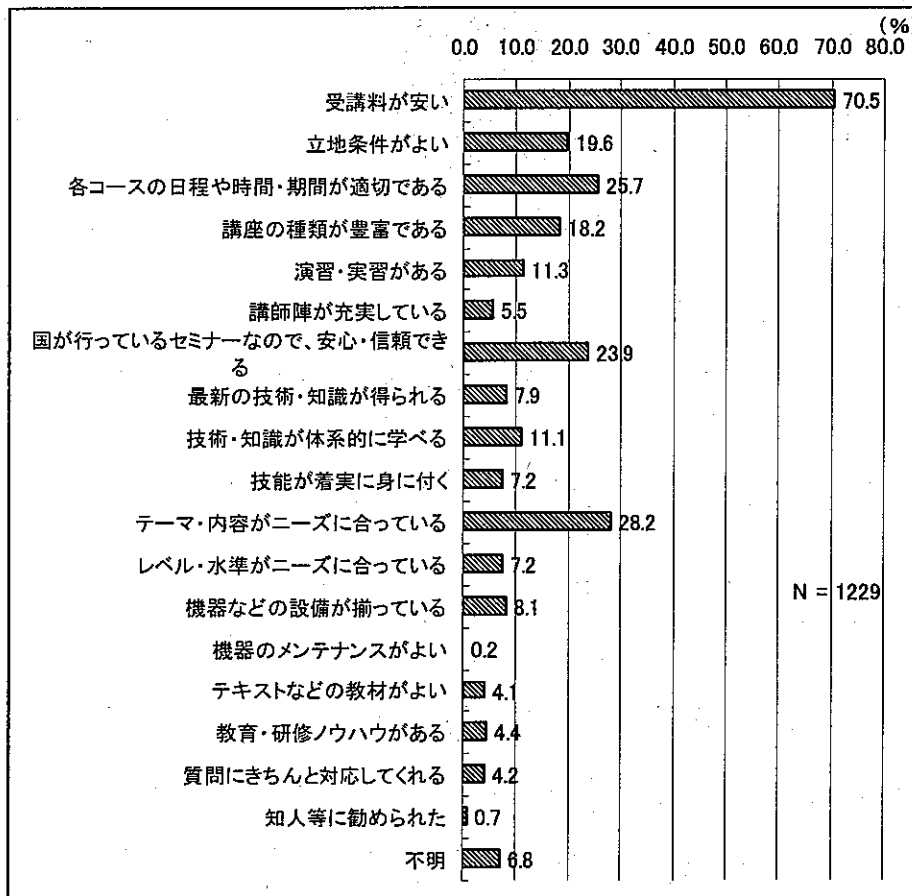


図3-13 選択の際に重視した理由

分野別にみると、すべての分野で「受講料が安い」が1位にあがっている（65.0%～68.0%）。管理・事務分野の2番目は「テーマ・内容がニーズに合致」で52.8%にのぼるが、これ以外の分野では2番目に多くあがっている項目は3割以下であり、「受講料が安い」が突出して多くなっている。

地域別にみると、「受講料が安い」をあげる割合は関東で最も高く、79.3%にのぼる。従業員数別にみると、「29人以下」では「国が行っているセミナーなので、安心・信頼できる」をあげる割合が、他と比べて非常に高い（28.0%）。

問3-1. 貴事業所における能力開発セミナーの利用件数は、3年前と比べてどのようなですか。

利用件数の変化は、「変わらない」事業所が33.6%、「増えている」事業所が33.1%、「減っている」事業所が30.3%の順に多くなっているが、その間にほとんど差はない。

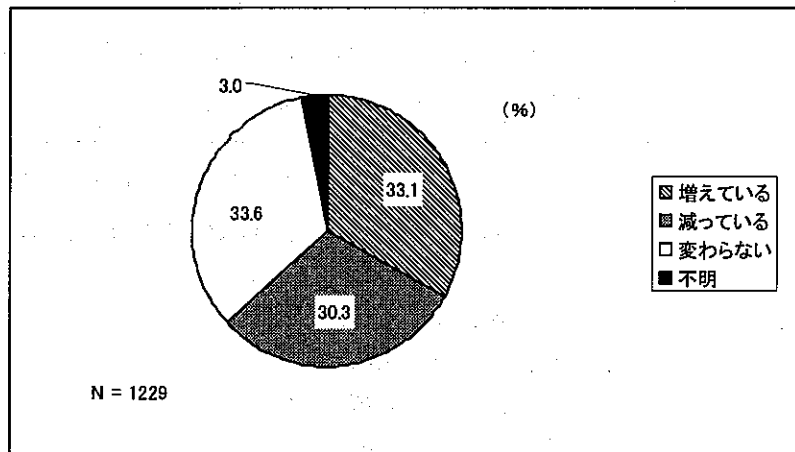


図3-14 3年前と比較した能力開発セミナーの利用状況

分野別にみると、管理・事務分野では「増えている」事業所（37.5%）、情報・通信分野では「減っている」事業所（36.0%）が比較的多くなっている。また、電気・電子分野では「変わらない」事業所が占める割合が最も高い（41.8%）。

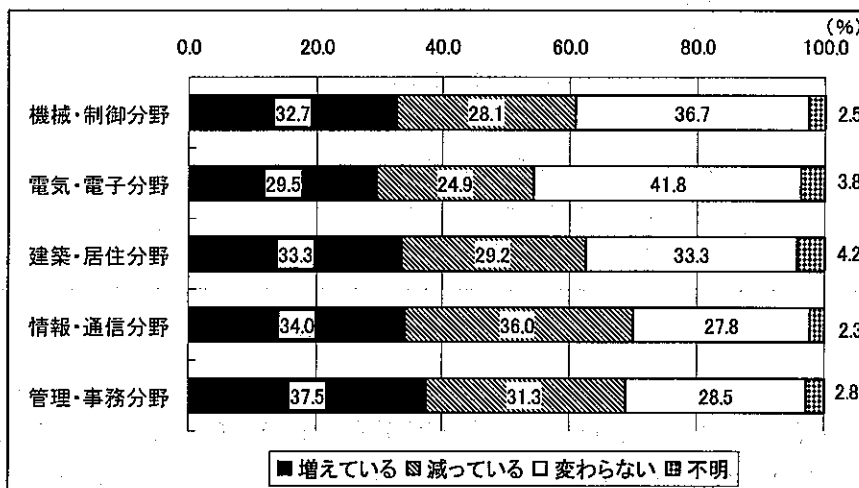


図3-15 分野別の利用状況

地域別にみると、中部で「増えている」という回答がやや多く（36.9%）、北海道・東北で少ない（25.2%）。従業員数別にみると、「1000人以上」で「増えている」という回答が他の区分よりかなり多くなっている（46.2%）。

問3-2. 問3-1で「1. 増えている」とお答えになった事業所にお伺いします。
 増えている理由は何ですか（複数回答）。

増えている理由としては、「継続的に能力の向上を図っているため」が最も多く56.0%、次いで、「新しく学ばなければならない分野や内容が増えているため」が50.6%となっている。「このようなセミナーをやっていることを知ったため」という理由も46.2%と3番目に多くなっている。

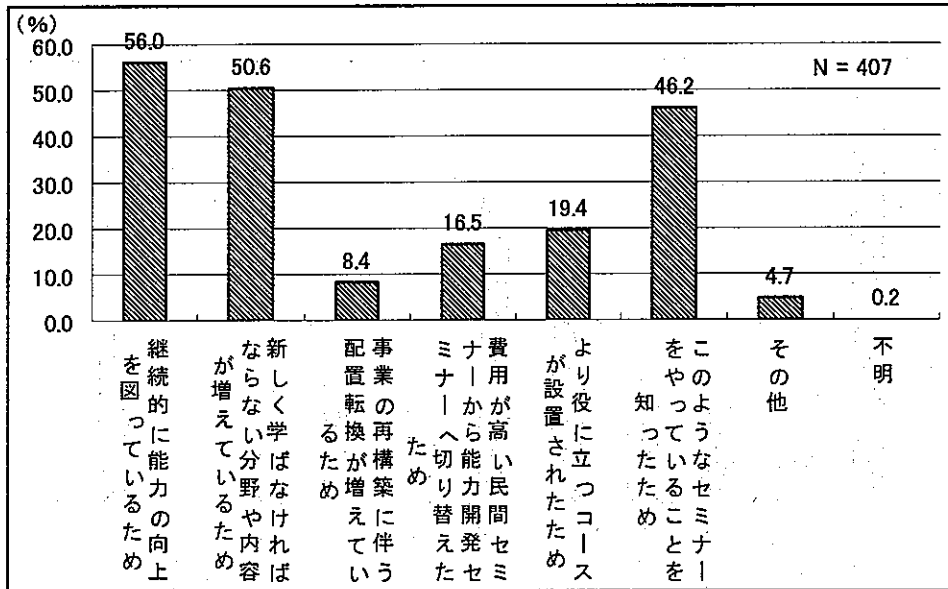


図3-16 利用件数が増加した理由

分野別にみると、機械・制御分野と電気・電子分野では「継続的に能力の向上を図っているため」が最も多い（59.3%、70.0%）。建築・居住分野と情報・通信分野では「新しく学ばなければならない分野や内容が増えているため」が最も多く（62.5%、57.5%）、管理・事務分野では「このようなセミナーをやっていることを知ったため」が最も多い（59.3%）。

問3-3. 問3-1で「2. 減っている」とお答えになった事業所にお伺いします。
減っている理由は何ですか（複数回答）。

減っている理由としては、「仕事が忙しく、能力開発セミナーに行かせる時間的余裕がないため」が42.5%と最も多くなっている。2番目に多くあがっているのは「行きたいコースがなくなったため」という理由で、全体の36.8%となっている。次いで、「開催日程や時間帯が合わないため」が26.1%となっている。

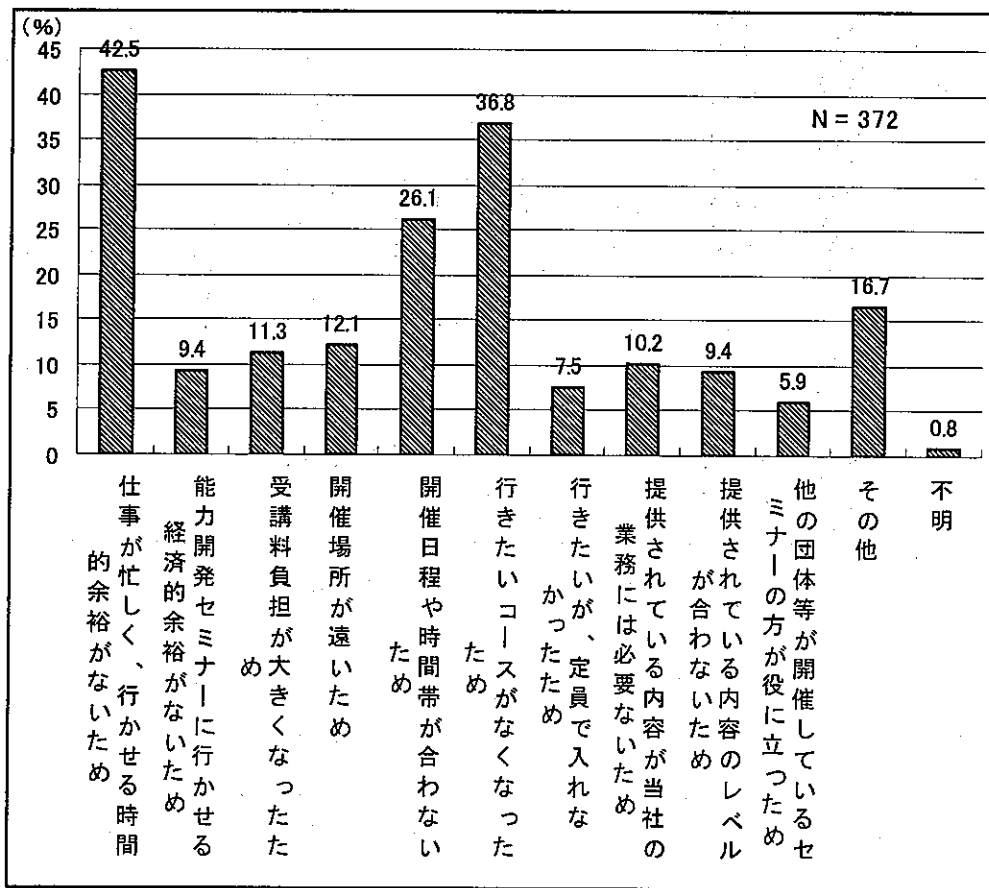


図3-17 利用件数が減少した理由

分野別にみると、建築・居住分野では「行きたいコースがなくなったため」が最も多くあがっている（46.0%）。その他の分野では「仕事が忙しく、行かせる時間的余裕がないため」が最も多くあがっている（39.0%～51.1%）。

2-5 能力開発セミナーの成果の活用

問4-1. 貴事業所では、能力開発セミナーの受講者にどのような義務を課していますか。
(複数回答)

能力開発セミナーの受講者に課している義務については、最も多いのが「部門長・所属長への受講レポートの提出」である(29.0%)。次いで、「部門長・所属長への口頭での報告」が22.5%、「習得した技術・知識を活かした部課内でのOJTによる指導」が22.0%、「共有本棚などに置いて、自由に見れるようにする」が16.6%と続いている。また、「特に課している義務はない」という回答も17.9%ある。

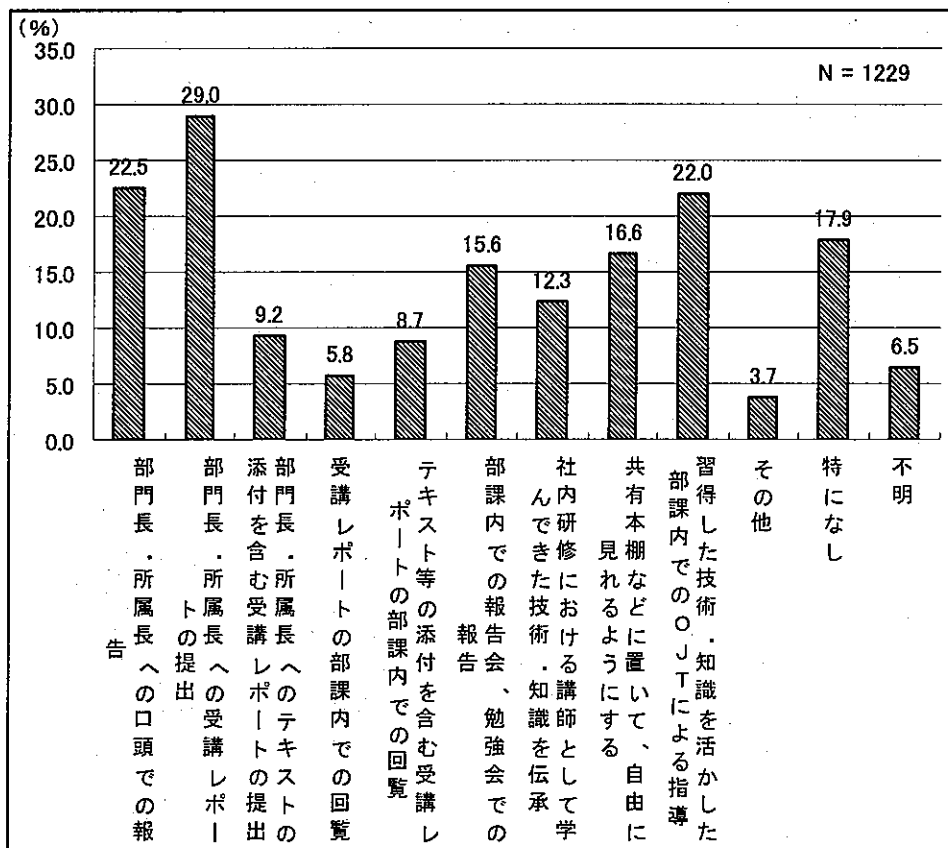


図3-18 受講後の伝達義務

分野別にみると、建築・居住分野では「部門長・所属長への口頭での報告」が最も多くあがっている(22.7%)。その他の分野では「部門長・所属長への受講レポートの提出」が最も多くあがっている(24.9%~37.8%)。

従業員数別にみると、「特になし」は従業員数が増えるほど減少傾向にあり、従業員数規模が大きくなると何らかの義務を課していることがわかる。

問4-2. 問4-1で答えていただいた方法により、ある1つの能力開発セミナーで受講者が学んできた技術・知識は、貴事業所内でどれぐらいの人数に新しく技術・知識を付加しているでしょうか。伝達される技術・知識のレベルごとに、一般的な場合のおおよその人数をお教えてください。

- (1) 受講者がセミナーで学んできたものと同レベルの技術・知識を新しく得る人
- (2) 受講者がセミナーで学んできたものの概要・大枠を新しく理解する人
- (3) 受講者がセミナーで学んできたものの名称や、それがどういうものか程度のごく簡単なことを新しく理解する人
- (4) 受講者がセミナーその技術・知識を学んできたということを知っている人

学んできた技術・知識が伝わる人数をレベルごとにみると、「受講者が学んできたものと同レベルの技術・知識を得る人」は平均2.8人、「受講者が学んできたものの概要・大枠を新しく理解する人」は平均4.2人、「受講者が学んできたものの名称などの簡単なことを新しく理解する人」は平均5.9人、「受講事実を知っている人」は平均10.1人となっている。

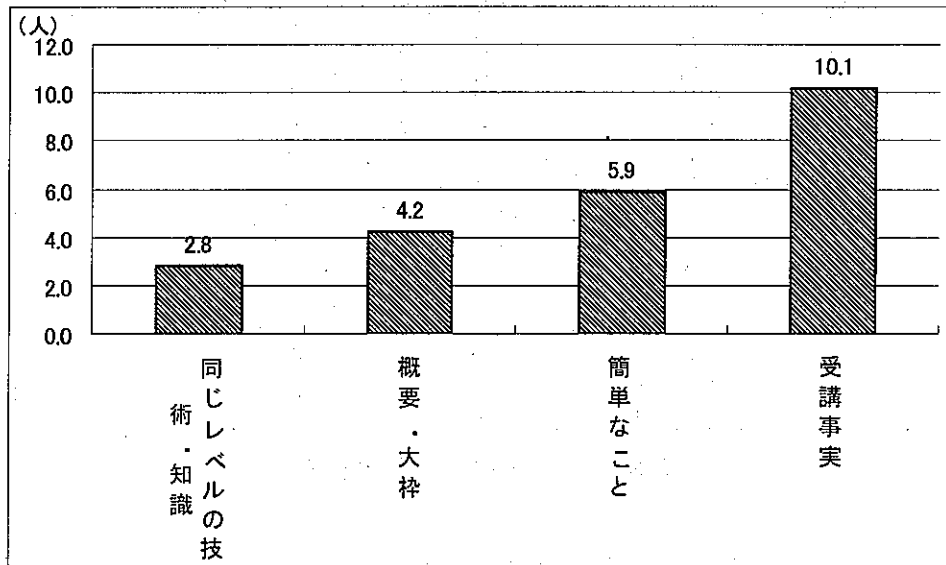


図3-19 受講後の職場での波及効果 (全体)

分野別にみると、管理・事務分野ではどのレベルでも伝達範囲が広がっている。またどの分野でも「同じレベルの技術・知識」から「受講事実」の順に伝達範囲は広

くなっているが、特に建築・居住分野ではその差が小さくなっている（同じレベルの技術・知識の伝達範囲は平均3.1人、受講事実の伝達範囲は平均7.3人）。

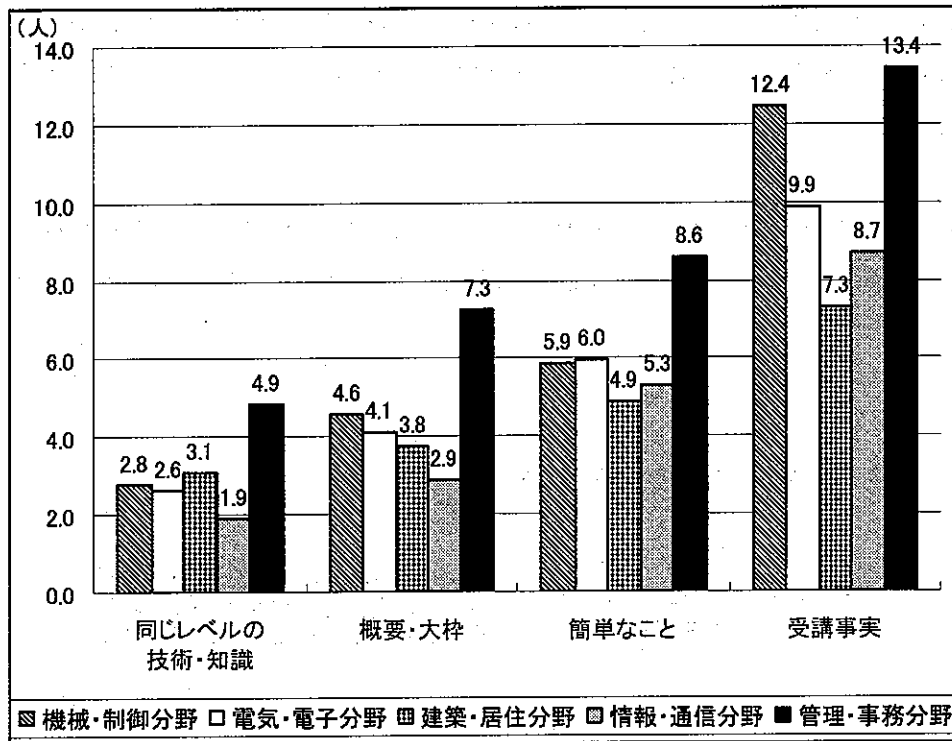


図3-20 受講後の職場での波及効果（分野別）

従業員数別にみると、「29人以下」から「300～999人」までは、従業員数規模が大きくなるほどいずれのレベルも伝達される人数は増加するが、「300～999人」から「1000人以上」の間は、「同じレベルの技術・知識」「概要・大枠」の人数は従業員数規模が大きくなるにつれて伝達される人数は増加するものの、「簡単なこと」「受講事実」は伝達される人数は増加しない。

2-6 能力開発セミナー受講によって事業所が受けたメリットの推定

問5-1. これまで貴事業所がご利用いただいた能力開発セミナーがもし開催されていなかったとして、そのセミナーで得られるものと同等の知識・技能を得るために他の方法を取った場合、貴事業所は何倍程度の費用を必要とするとお考えになりますか。

他の方法により、能力開発セミナーで得ると同等の知識・技能を得る場合、平均すると4.7倍の費用がかかる（寄せられた回答の最大値：50倍、最小値：0倍）。

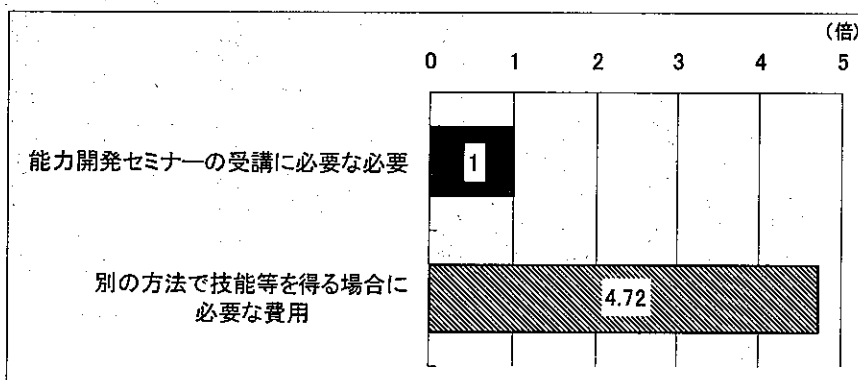


図3-21 費用の比較 (全体)

分野別にみると、情報・通信分野で最も高く4.95倍、管理・事務分野で最も低く4.45倍となっている。

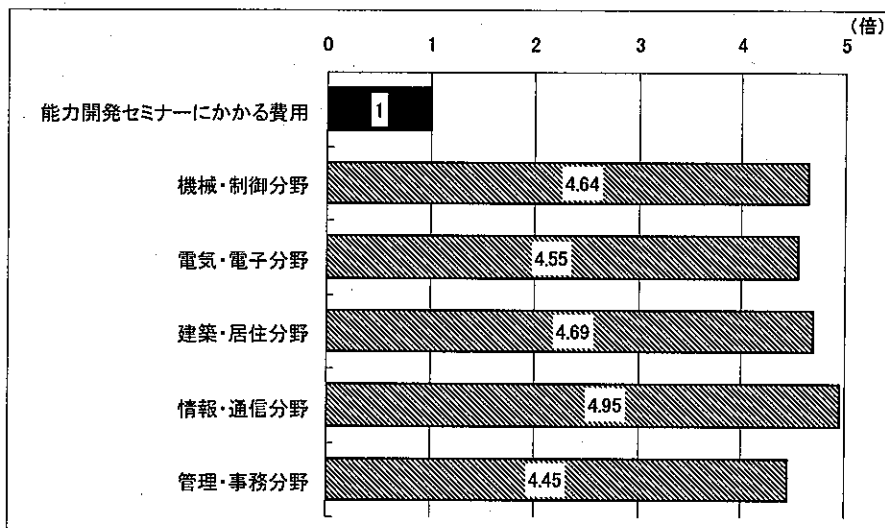


図3-22 費用の比較 (分野別)

地域別にみると、関西で4.1倍と、他の地域に比べて少なくなっている。

問5-2. 問5-1で「他の方法を取った場合」とお尋ねしましたが、そもそも雇用・能力開発機構が実施している能力開発セミナーによってしか得られない知識・技能が提供されているセミナーはありますか。

「2.ある」場合は、具体的なセミナー名あるいは内容もお教えてください。

他の方法の有無については、全体の58.3%の事業所が「わからない」と回答している。この理由としては、当該企業に届いたDMなどたまたま知り得た範囲で受講先を決めており、網羅的な調査はしていないケースもかなりあることなどが考えられる。

「ない」と回答した事業所は19.4%で「ある」と回答した事業所の12.8%よりは多い。

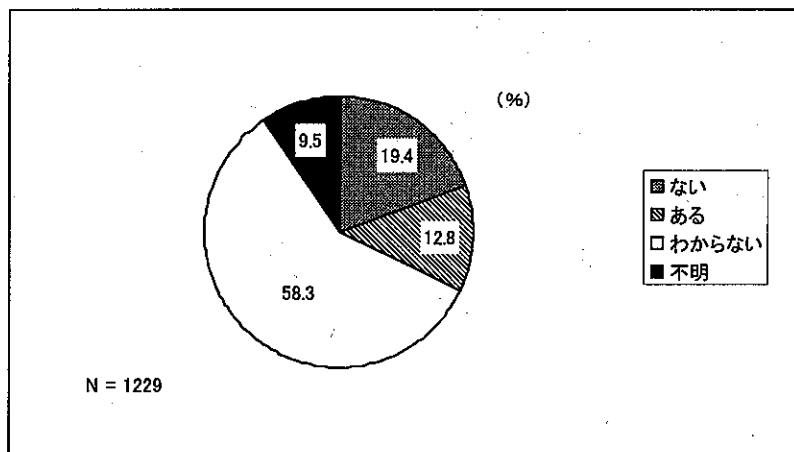


図3-23 能力開発セミナーでしか得られない知識・技能 (全体)

分野別にみると、機械・制御分野では「ない」と回答した事業所が21.6%と比較的多くなっており、電気・電子分野では「ある」と回答した事業所が16.5%と比較的高くなっている。

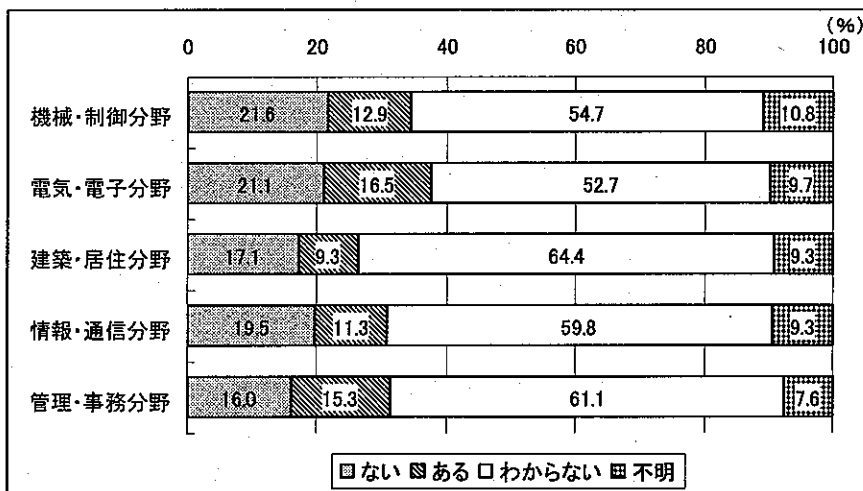


図3-24 能力開発セミナーでしか得られない知識・技能 (分野別)

問6. 従業員に能力開発セミナーを受講させる際には、受講料や開催場所までの旅費、さらには受講している間の受講者の人件費などのコストがいろいろとかかっている訳ですがそれではこれらの費用をかけて受講された結果、貴事業所ではこれらの費用のおおよそ何倍程度の効果を得ることができたとお考えになりますか。

受講により得られた効果は費用に対しどれ位になるかたずねた。回答を平均すると6.3倍の効果が得られることになる（回答の最大値：100倍、最小値：0倍）。

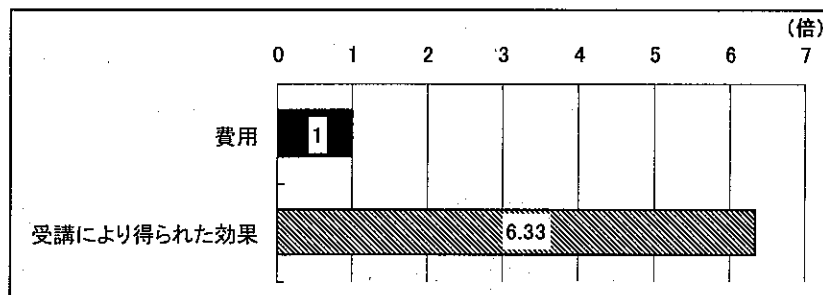


図3-25 費用対効果（全体）

分野別にみると、機械・制御分野で得られた効果が最も高く7.0倍となっている。一方、情報・通信分野で得られた効果が最も低く5.6倍となっている。

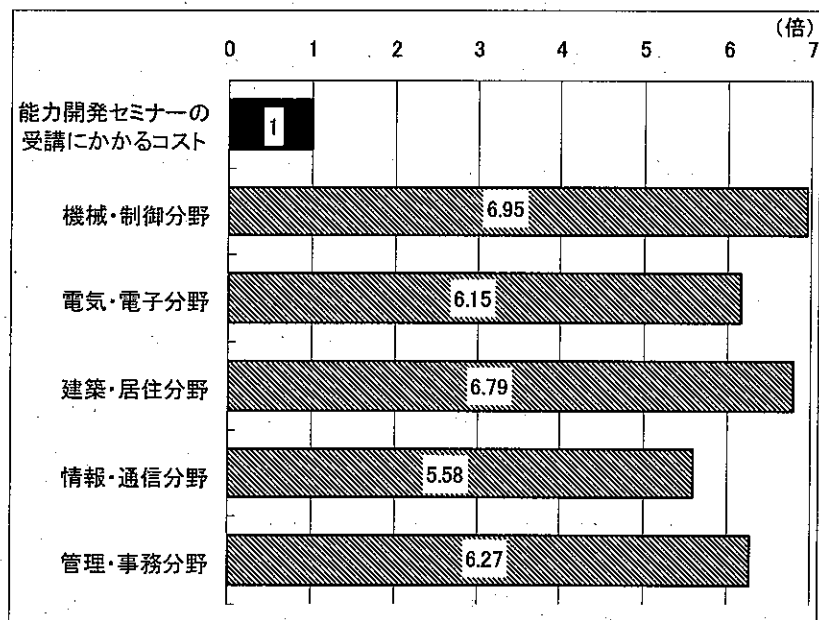


図3-26 費用対効果（分野別）

地域別にみると、北海道で7.9倍と他の地域に比べ高く、関西で4.7倍と他の地域に比べ低くなっている。

2-7 受講者の選定基準

問7. 貴事業所から能力開発セミナーへ派遣する受講者を選定する際の基準は次のうちどれですか。最も重視しているもの1つに○印をお付けください。

受講者を選定する際の基準については、「原則として受講個人の希望で受講させている」が29.8%で最も多くなっている。次いで、「会社全体または所属部門の人材育成計画に基づいて受講させている」が23.8%、「業務上の特定の問題解決に取り組む担当者に受講させている」が21.0%と続き、この3つの理由をあげる事業所が目立って多くなっている。

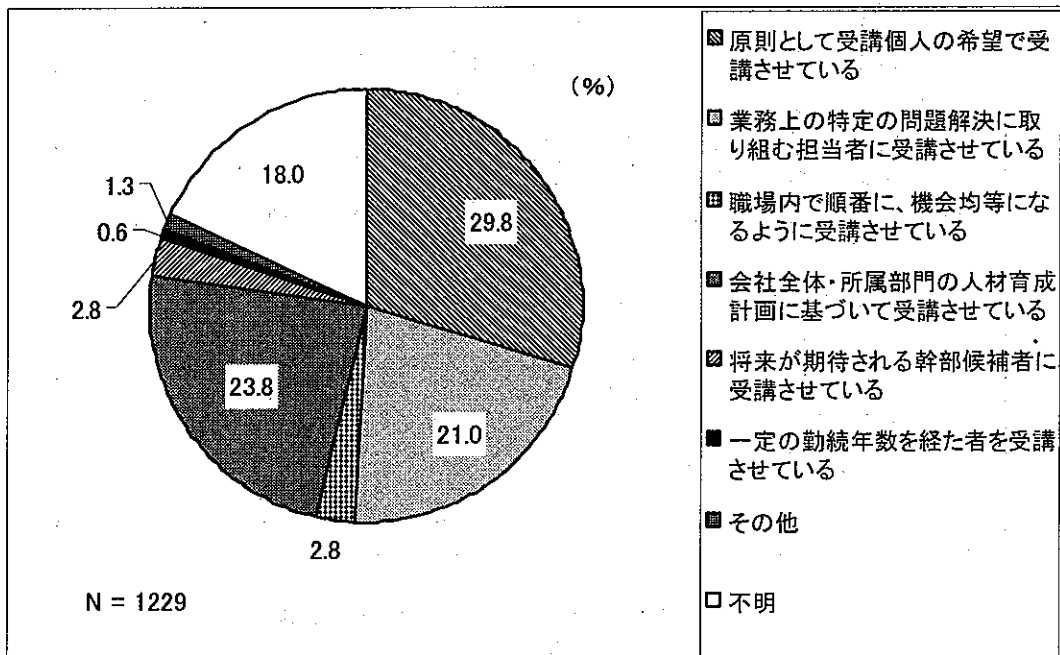


図3-27 受講者の選定基準

分野別にみると、機械・制御分野では「会社全体・所属部門の人材育成計画に基づいて受講させている」が最も多い(29.1%)。管理・事務分野では「業務上の特定の問題解決に取り組む担当者に受講させている」が最も多く(29.9%)、他の3分野では「原則として受講個人の希望で受講させている」が最も多くなっている(電気・電子分野：28.7%、建築・居住分野：42.6%、情報・通信分野：35.7%)。

従業員数別にみると、「29人以下」では「原則として受講者個人の希望で受講させている」が多い(37.2%)。

2-8 受講させた能力開発セミナーの評価

問8-1. この分野の能力開発セミナーを受講することによって、従業員のどのような面の技術・知識が向上することを事業所として期待していましたか。(複数回答)

能力開発セミナーにより従業員に期待した項目としては、「基本的な技術・知識の習得」が最も多く76.6%、次いで「業務遂行の実践的な能力向上」が60.0%、「専門的な技術・知識の習得」が54.6%と続く。

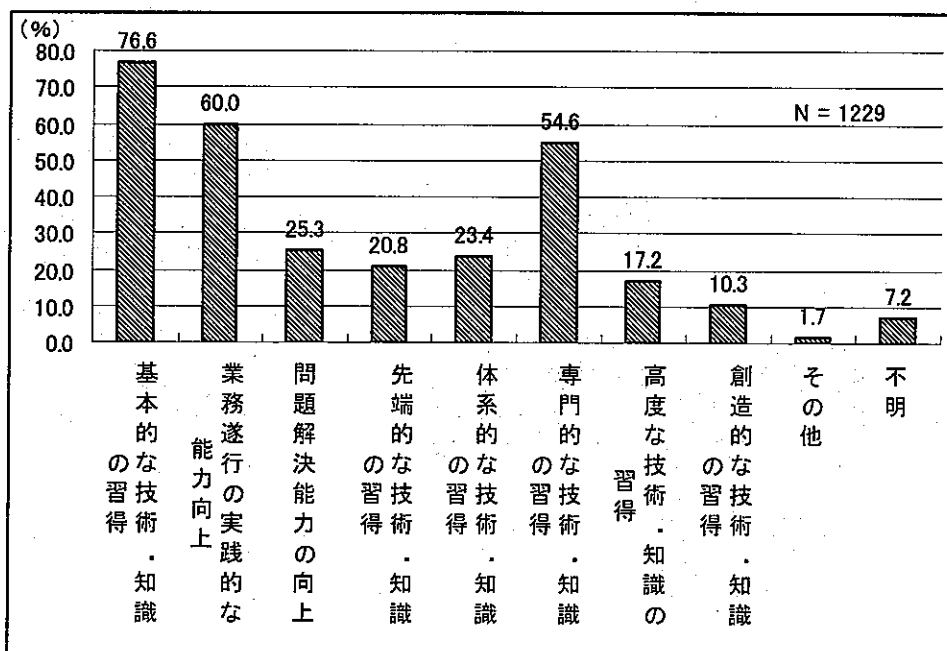


図3-28 向上を期待した技術・知識

分野別にみると、どの分野とも上記の3つが上位3つになっている。管理・事務分野では「業務遂行の実践的な能力向上」が最も多くあがっている(79.2%)が、それ以外の分野では「基本的な技術・知識の習得」が最多となっている(72.2%~81.7%)。また管理・事務分野では「問題解決能力の向上」が他の分野に比べて際だって多い(51.4%)。

問8-2. 実際に従業員を受講させてみて、受講前の期待していた内容とセミナーで提供された内容はマッチしていましたか。(問8-1で○をつけた期待項目について回答)

「基本的な技術・知識の習得」「専門的な技術・知識の習得」「業務遂行の実践的な能力向上」で、期待とマッチしていた度合いが高くなっている(それぞれ、82.2%・72.6%・70.2%、いずれも「ある程度合っていた」「ぴったり合っていた」の合計)。即ち、受講による向上の期待が高かった項目については、軒並み高い評価を得ている。

また、「創造的な技術・知識の習得」「高度な技術・知識の習得」「問題解決能力の向上」で、期待とマッチしていた度合いが低くなっている(それぞれ、17.3%・13.2%・11.9%、いずれも「全く合っていなかった」「あまり合っていなかった」の合計)。

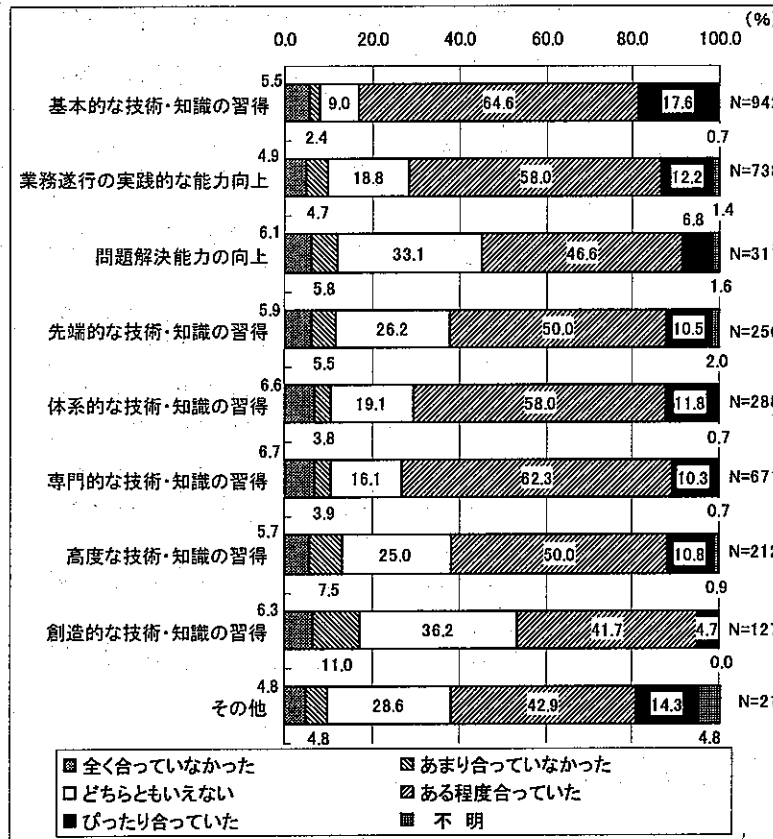


図3-29 期待した内容と実際の合致度

問8-1でほとんどの分野で最も期待が大きかった「基本的な技術・知識の習得」について分野別にマッチ具合をみると、「ある程度合っていた」と「ぴったり合っていた」の合計は最も低い電気・電子分野で75.4%、最も高い情報・通信分野で88.0%となっており、どの分野でも概ね期待にマッチした内容となっていることがわかる。

問8-3. 実際に受講させてみて、受講者はどの程度習得できたと思いますか。(問8-1で○をつけた期待項目について回答)

「基本的な技術・知識の習得」「体系的な技術・知識の習得」「業務遂行の実践的な能力向上」「専門的な技術・知識の習得」で、習得の程度が高くなっている(それぞれ、69.8%・56.3%・56.0%・56.0%、いずれも「十分習得できた」「非常に十分習得できた」の合計)。

また、「創造的な技術・知識の習得」「問題解決能力の向上」「高度な技術・知識の習得」で、習得の程度が低くなっている(それぞれ、24.4%・18.0%・17.0%、いずれも「全く習得できなかった」「あまり習得できなかった」の合計)。

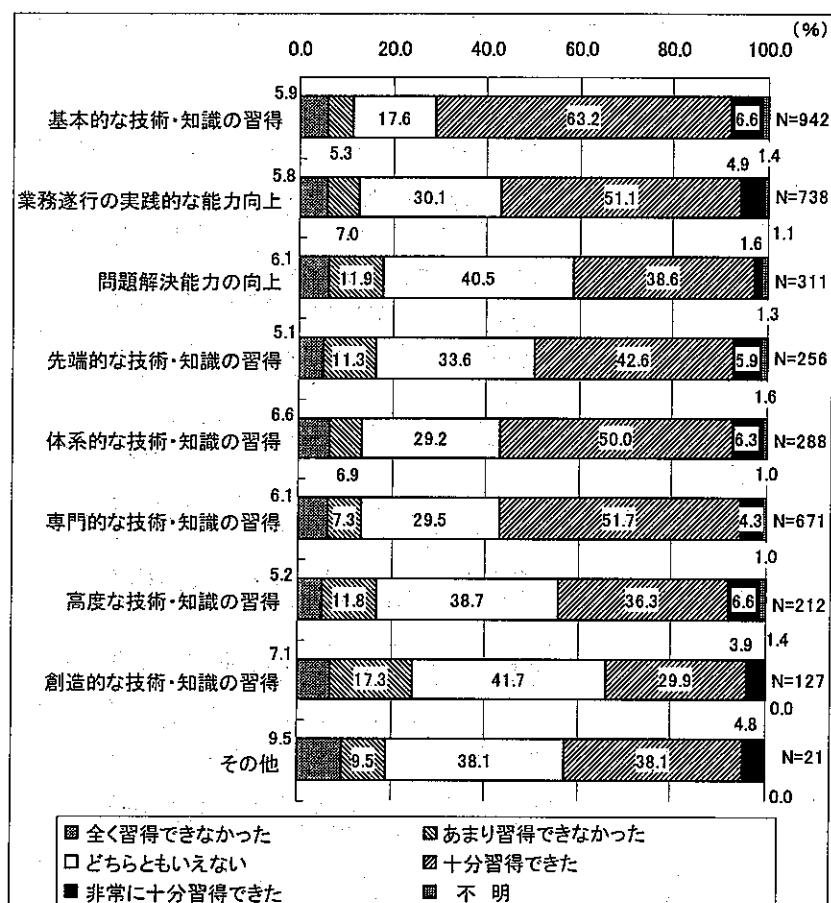


図3-30 受講後の習得度

問8-1でほとんどの分野で最も期待が大きかった「基本的な技術・知識の習得」について分野別に習得程度をみると、「十分習得できた」と「非常に十分習得できた」の合計は最も低い電気・電子分野で62.5%、最も高い情報・通信分野で76.0%となっている。問8-2での合致度合いが大きかった分野ほど習得程度も高い傾向にあるが、建築・居住分野は合致度合いが高いが習得度合いは相対的に低い傾向にある。

問9. この分野の能力開発セミナーで今後改善していくべき点はどのような点だとお考えになりますか。(複数回答)

今後改善していくべき点としては、「より高度で実践的な内容に」が最も多く35.7%、次いで、「よりわかりやすい内容に」が29.6%、「受講料をより低廉に」が25.6%、「夜間に開催する」が22.9%あがっている。

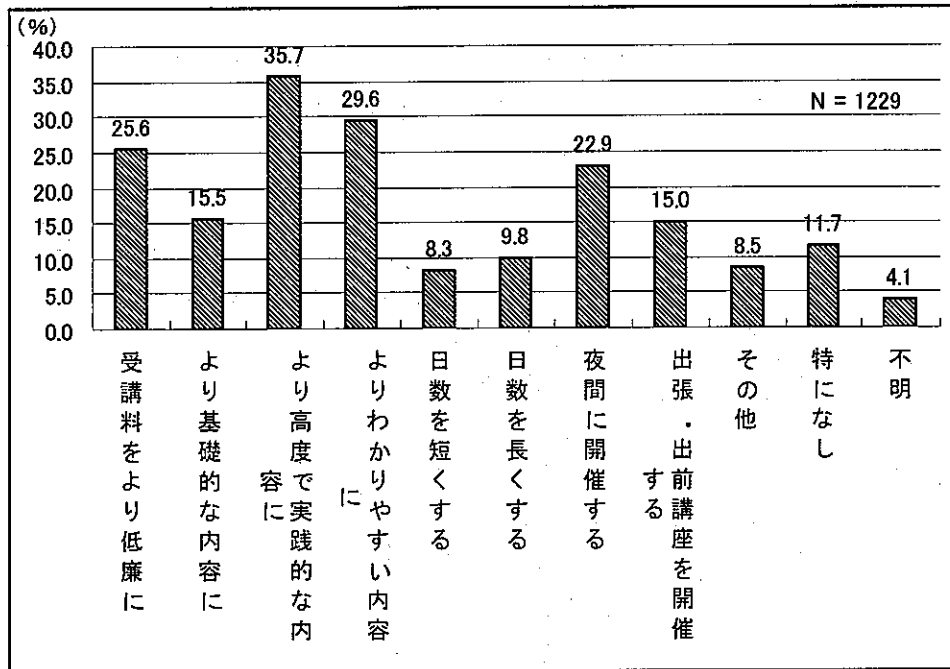


図3-31 今後改善を期待する事項

分野別にみると、建築・居住分野では「よりわかりやすい内容に」改善を求める割合が最も高い(34.3%)のに対し、それ以外の分野では「より高度で実践的な内容に」改善を求める割合が最も高い(34.2%~40.6%)。

地域別にみると、他の地域に比べ九州・沖縄で「夜間に開催する」が多い(33.9%)。

2-9 能力開発セミナーの効果

問10-1. 貴事業所がこの分野の能力開発セミナーへ受講者を派遣した目的は、次のうちどれですか（複数回答）。

能力開発セミナーへ受講者を派遣した目的として、突出して多くあがっているのは「受講者の現在の業務遂行能力の向上」である（77.6%）。大きく離れて「将来に備えた受講者の職業能力の潜在的な向上」が35.1%、「今まで経験していない新しい業務への受講者の適応能力の向上」が29.8%、「組織全体の能力水準の向上」が24.7%と続いている。

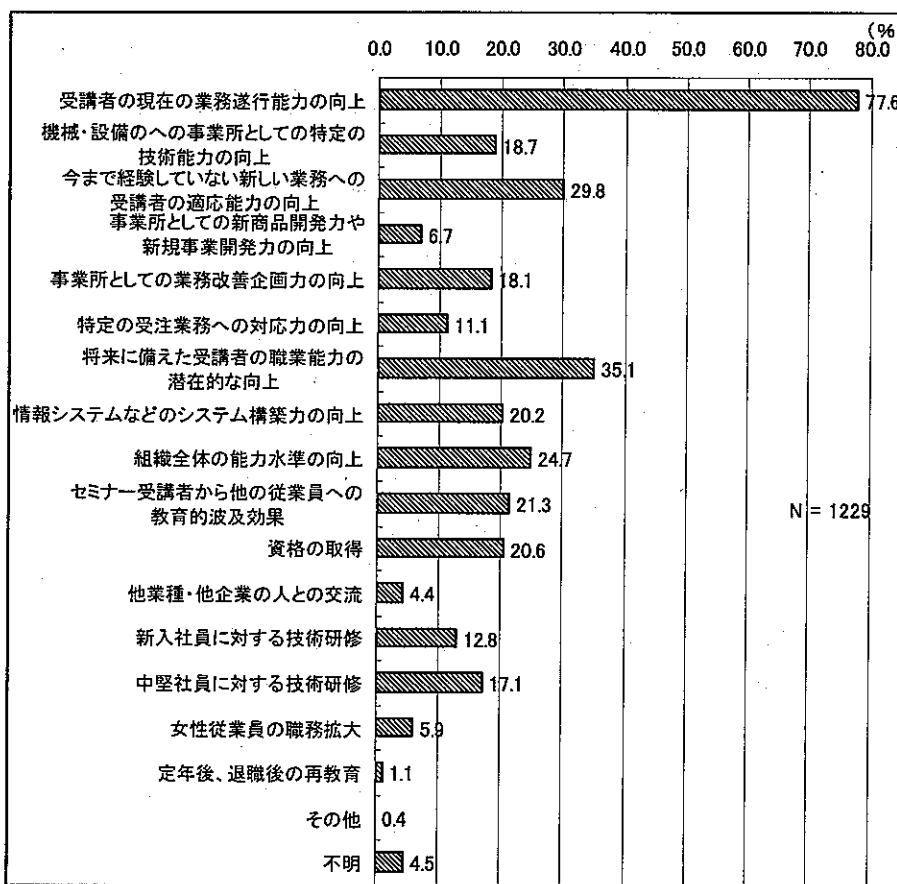


図3-32 受講させた目的

分野別にみると、どの分野とも「受講者の現在の業務遂行能力の向上」が際だって大きい（67.1%～85.4%）。また電気・電子分野では「資格の取得」が43.5%、情報・通信分野では「情報システムなどのシステム構築力の向上」が46.7%、他の分野に比べて目立って大きくなっている。地域別では「資格の取得」は北海道・東北、中国・四国、九州・沖縄では高く（約3割）、関東・中部・関西では低い（約1割）。

問10-2. 問10-1で○をつけた目的について、実際に能力開発セミナーを受講させたことで、受講前に狙った効果を概ね得ることができましたか。

受講前に狙った効果を得ることができたものとして突出して多くあげられたのが「現在の業務遂行能力の向上」である（84.5%）。次いで、「新入社員に対する技術研修」が79.0%、「今まで経験していない新しい業務への適応能力の向上」が78.4%と続く。

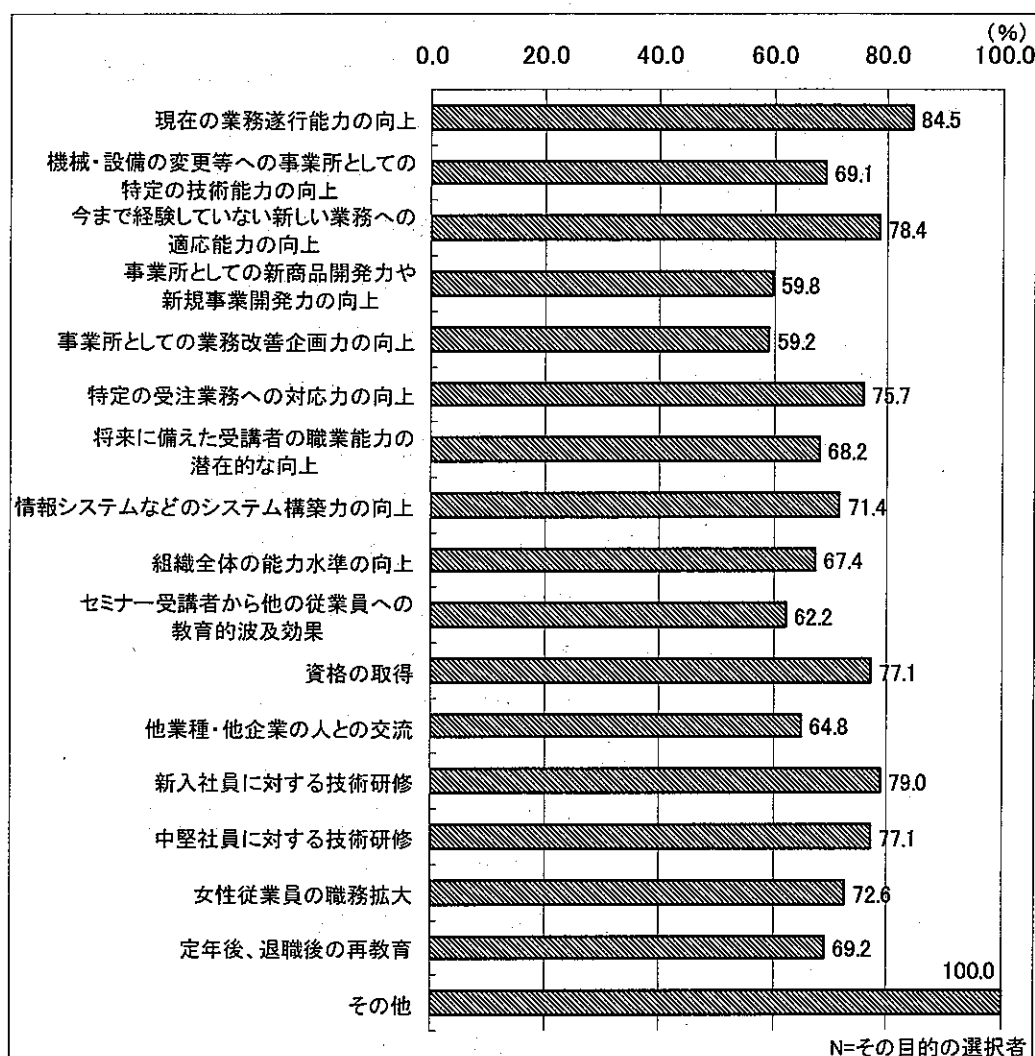


図3-33 受講によって得られた効果

分野別にみると、機械・制御分野では「現在の業務遂行能力の向上」が89.0%、電気・電子分野では「女性従業員の職務拡大」が87.5%、建築・居住分野及び管理・事務分野では「他業種・他企業の人との交流」が87.5%、92.9%、情報・通信分野では「定年後、退職後の再教育」が87.5%、最も高くなっている。

問10-3. 問10-1で○をつけた項目について、能力開発セミナーで得たものを実際の仕事に活用することができましたか。

実際の仕事に活用できたかどうかについては、「現在の業務遂行能力の向上」が最も多くあがっている（76.7%）。次いで、「資格の取得」が66.8%、「新入社員に対する技術研修」が65.6%と続いている。

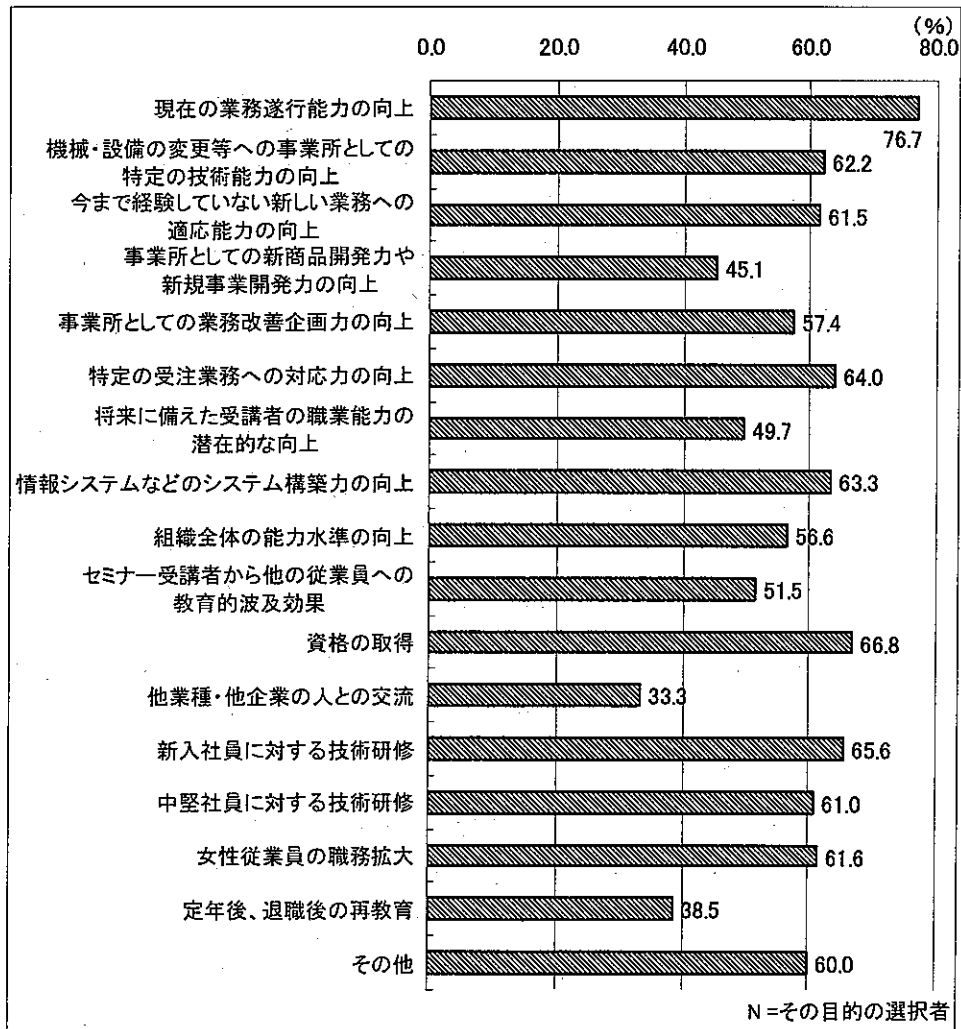


図3-34 職場での活用度

分野別にみると、機械・制御分野、電気・電子分野、情報・通信分野では「現在の業務遂行能力の向上」（82.0%、73.0%、76.7%）が、建築・居住分野及び管理・事務分野では「新入社員に対する技術研修」（80.0%、87.5%）が、最も高くなっている。

問11. 周囲から見た受講者全体の傾向としては、この分野のセミナーの受講者は、セミナーの内容を十分理解してきたようですか。

「十分理解した」との回答が全体の63.7%を占めており、「非常に理解した」と合わせて66.4%にのぼる。

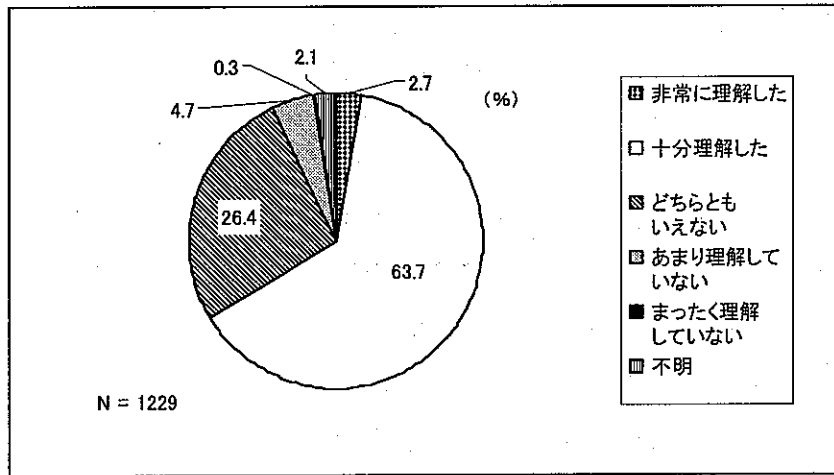


図3-35 セミナー内容の理解度 (全体)

分野別にみると、機械・制御分野で理解している割合が高い（「非常に理解した」「十分理解した」の合計が73.0%）。また建築・居住分野で理解していない割合が他の分野と比較して高い（「あまり理解していない」「まったく理解していない」の合計が7.9%）。

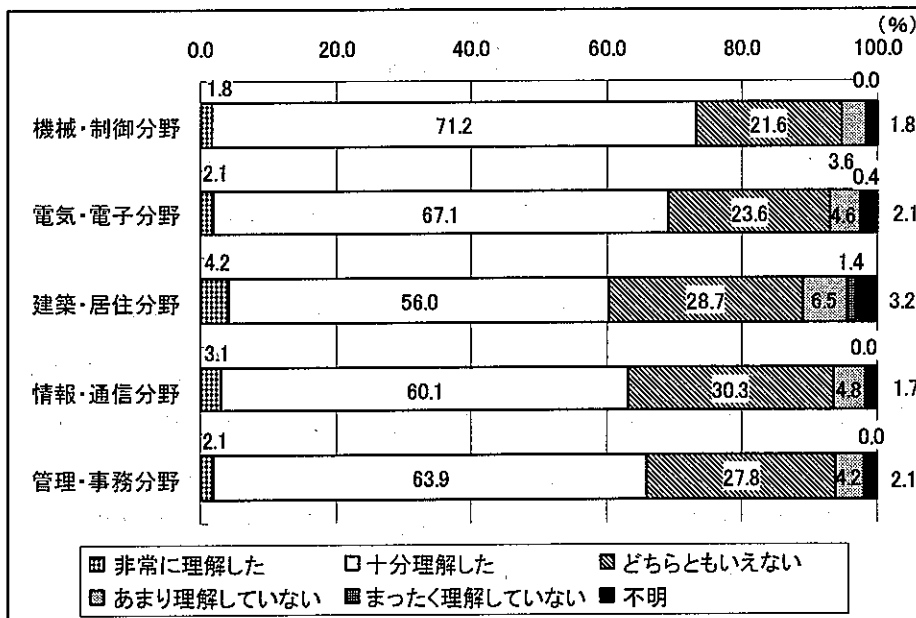


図3-36 セミナー内容の理解度 (分野別)

問12. 従業員にこの分野の能力開発セミナーを受講させたことにより、貴事業所の経営面でどのような効果がありましたか。（複数回答）

「組織全体の業務遂行能力の向上」が37.7%、「人材の活性化」が33.1%と目立って多くあげられている。その他では、「経営・業務のIT化」「新技術の導入力の向上」「経営環境変化への組織適応力の向上」が比較的多くあがっている（それぞれ15.8%、15.5%、10.5%）。また、「特になかった」という回答も16.1%みられる。

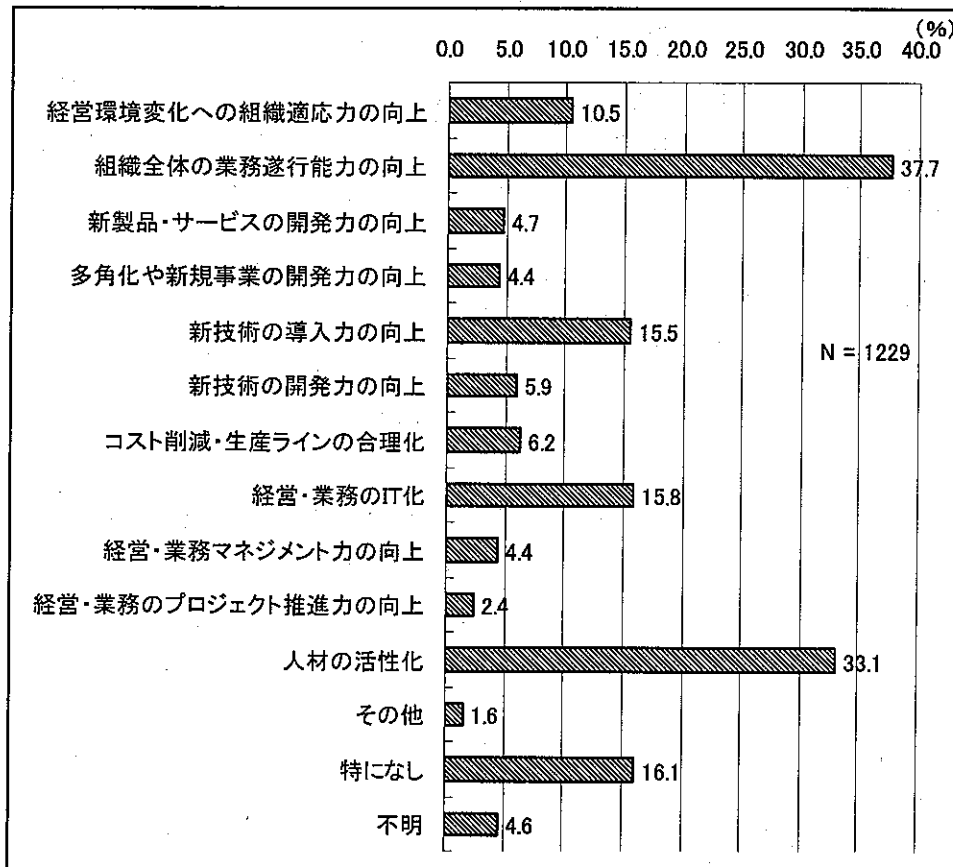


図3-37 受講による経営面での効果

分野別にみると、機械・制御分野と電気・電子分野では、「組織全体の業務遂行能力の向上」が最も高く（46.4%、42.2%）、次いで「人材の活性化」（39.2%、39.2%）であり、この2つが際だつて多い。建築・居住分野もこの順に多い（36.6%、27.3%）が、そのあとに「新技術の導入力の向上」（22.2%）が続く。管理・事務分野も上位2つは同じだが、順番が入れ替わり「人材の活性化」が一番多い（29.9%、35.4%）。

問13-1. 受講者は、この分野の能力開発セミナーで身につけたことを貴事業所の仕事へ活用できていますか（複数回答）。

「実際の仕事へ活用できている」と回答している事業所が71.0%、「将来の仕事へ活用する」が22.9%、「実際の仕事へ活用できていない」が11.1%となっている。

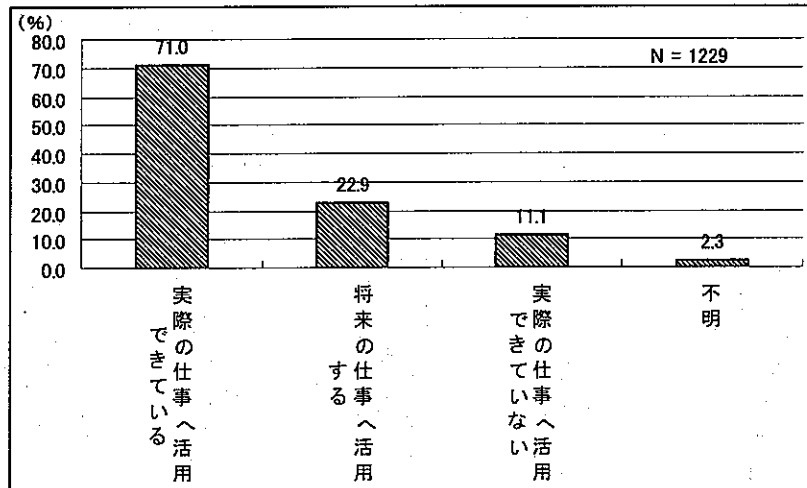


図3-38 職場での活用度（全体）

分野別にみると、機械・制御分野では「実際の仕事へ活用できている」と回答する割合が、他の分野と比較して高くなっている。

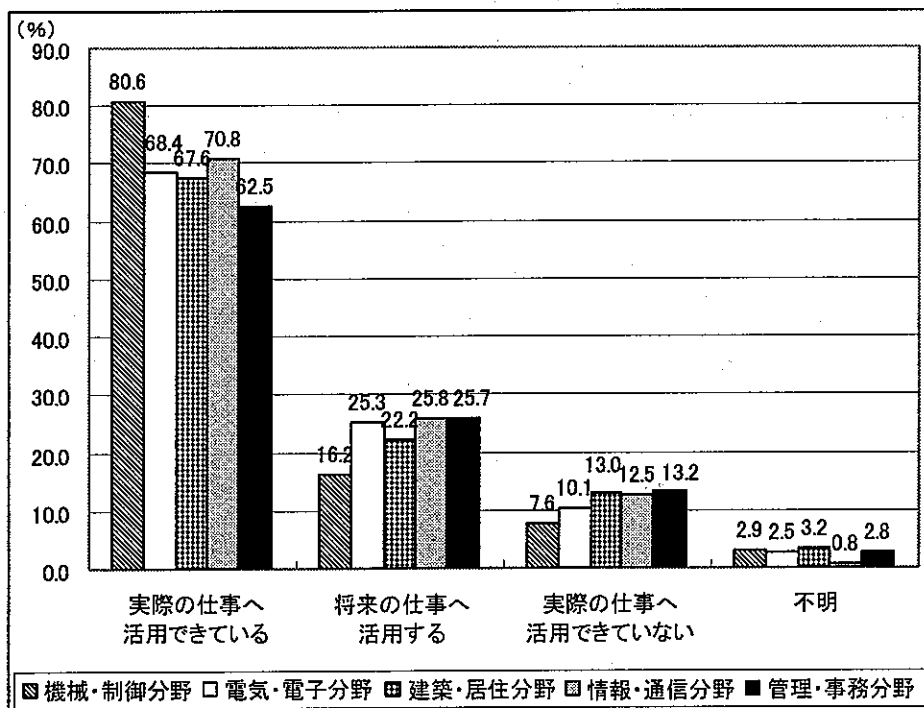


図3-39 職場での活用度（分野別）

問13-2. 問13-1で「3. 実際の仕事へ活用できていない」に○をつけた方にお伺いします。活用できなかった理由は何ですか。（複数回答）

活用できなかった理由としては、「セミナーの内容が十分身に付かなかったから」が30.9%と最も多く、「内容が実務で活用するような内容にはなっていないから」が27.9%、「学んだことを生かせるような仕事を担当しなかった」が27.2%と比較的高くなっている。

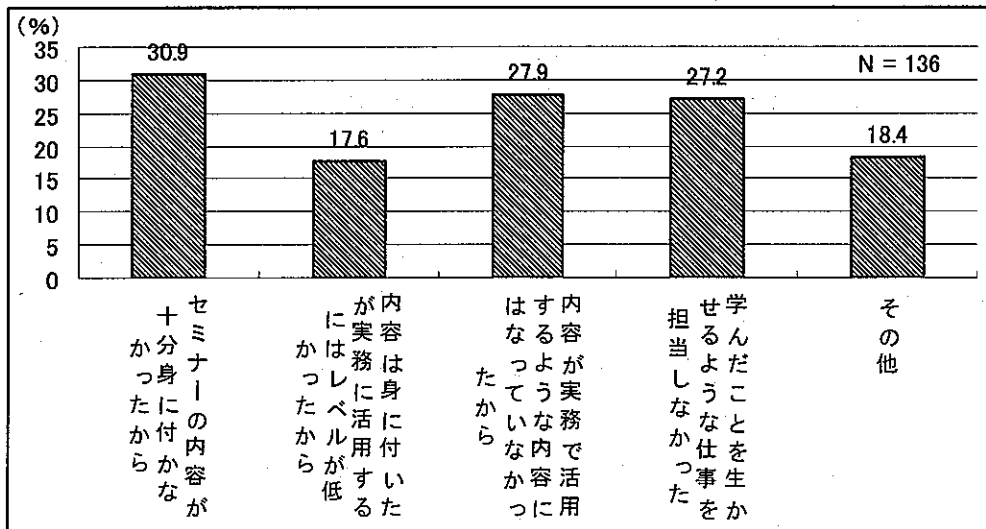


図3-40 職場で活用できていない理由（全体）

分野別にみると、電気・電子分野では、「学んだことを生かせるような仕事を担当しなかった」が最も多くあがっており、「内容は身に付いたが実務に活用するにはレベルが低かったから」「内容が実務で活用するに十分な内容にはなっていないから」は他の分野と比べて特に低くなっている。建築・居住分野では「セミナーの内容が十分身に付かなかったから」が多くあがっており、「内容は身に付いたが実務に活用するにはレベルが低かったから」をあげる割合は低くなっている。

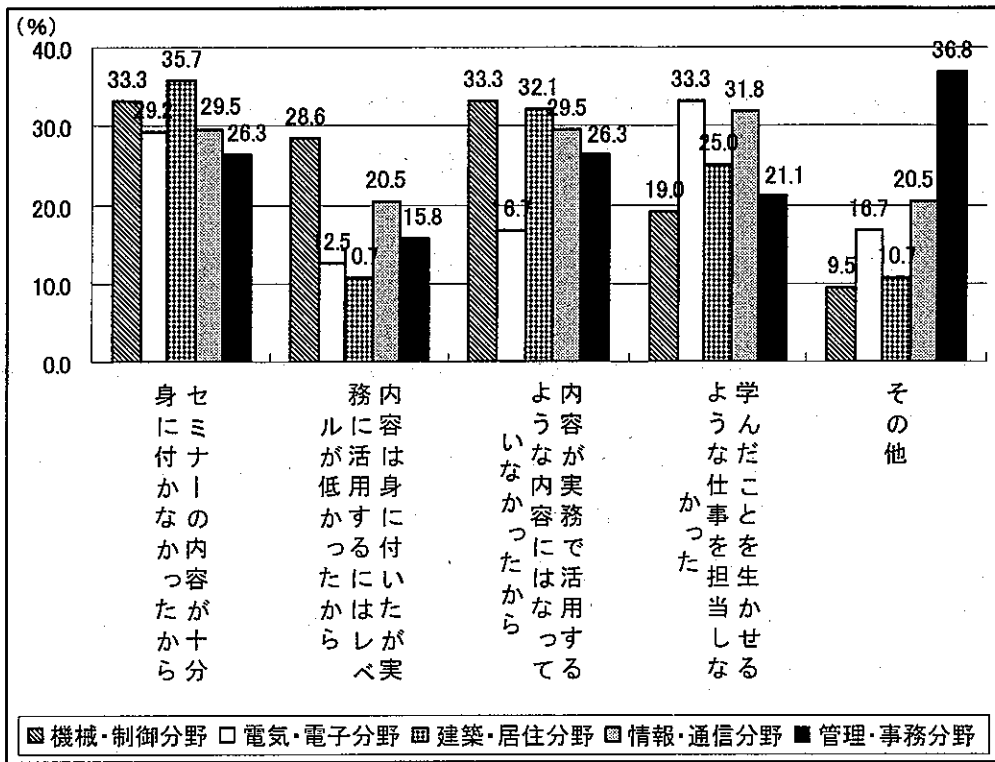


図3-41 職場で活用できていない理由 (分野別)

2-10 今後の教育ニーズ

問14-1. 貴事業所の人材が今後身に付けていく必要があるとお考えになる知識・能力は、次のうちどれでしょうか。（複数回答）

今後身に付けていく必要があると考える知識・能力としては、「一般的な基礎知識・技能」をあげる事業所が最も多くなっている（61.9%）。次いで、「担当業務の実務能力」が61.4%、「担当業務への精通と応用能力」が51.0%、「積極性・協調性、能力開発へ取り組む意欲」が43.4%と続いている。

分野別にみると、管理・事務分野では「管理者としての役割の認識と幅広い能力」「リーダーシップや問題点の把握解決能力」が他の分野と比較して多くあがっている。それ以外の分野では「一般的な基礎知識・技能」（57.4%～65.4%）、「担当業務の実務能力」（56.5%～64.9%）の2つ及びこの2つと少し離れて「担当業務への精通と応用能力」（46.3%～55.2%）の合計3つが多くあがっている。

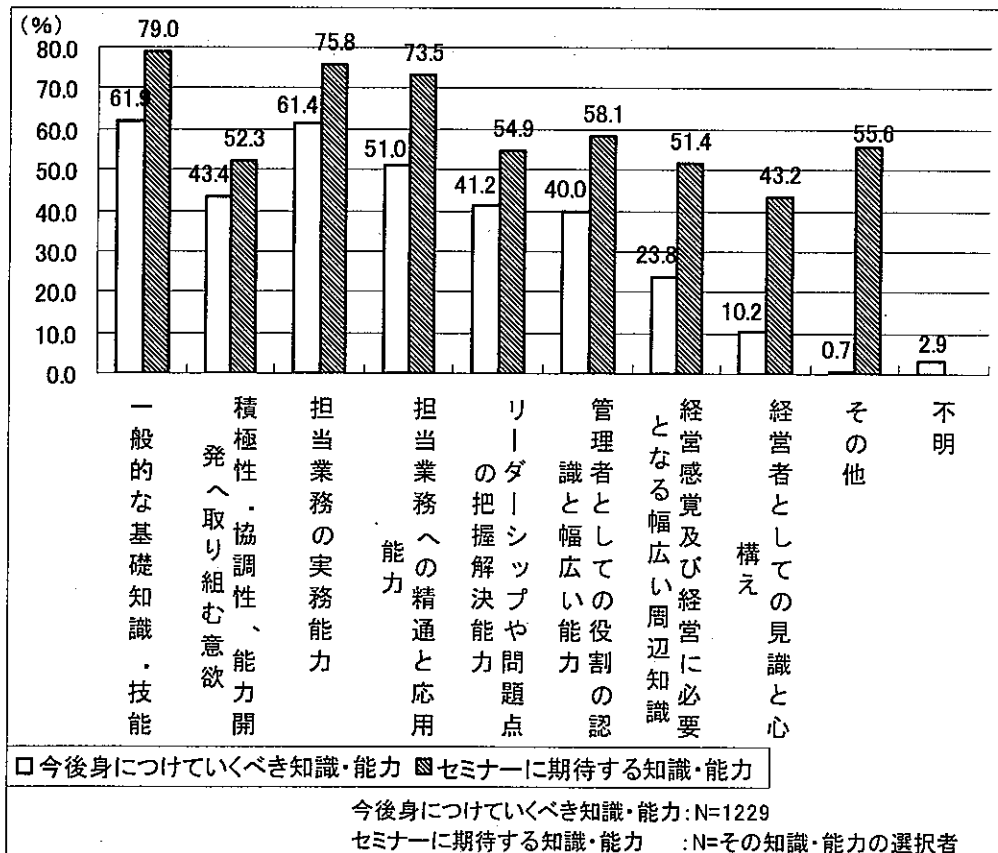


図3-42 今後身に付ける必要がある能力およびセミナーでの提供を期待する能力

問14-2. 問14-1で○をつけた項目のうち、雇用・能力開発機構が実施する能力開発セミナーで、習得の機会が提供されることを期待されるものは何でしょうか。

(複数回答)

今後身につけていく必要があると考える知識・能力のうち能力開発セミナーに期待するものとしては、「一般的な基礎知識・技能」(79.0%)、「担当業務の実務能力」(75.8%)、「担当業務への精通と応用能力」(73.5%)が高くなっている。

分野別にみると、どの分野でも「一般的な基礎知識・技能」(75.4%~81.2%)、「担当業務の実務能力」(66.4%~81.7%)、「担当業務への精通と応用能力」(68.0%~76.5%)の3つが高くなっている。問14-1と比べて、「担当業務への精通と応用能力」が若干高くなっており、能力開発セミナーに期待されていることがわかる。

従業員数別にみると、「リーダーシップや問題点の把握解決能力」は従業員数規模が大きくなるほど、多く期待されるようになる。

(「図3-42 今後身に付ける必要がある能力およびセミナーでの提供を期待する能力」参照)

問15. 次のうち、貴事業所の事業内容に関連して貴事業所の人材に今後習得させようとお考えのものをお教えてください。

今後習得させようと考えている技術・技能としては、「CAD/CAM/CAE」をあげている事業所が最も多く全体の27.2%である。次いで、「LAN・WAN（ネットワーク構築技術など）」が23.8%、「インターネット・イントラネット（サーバー管理等）」が22.8%、「データベース」が22.2%と続いている。

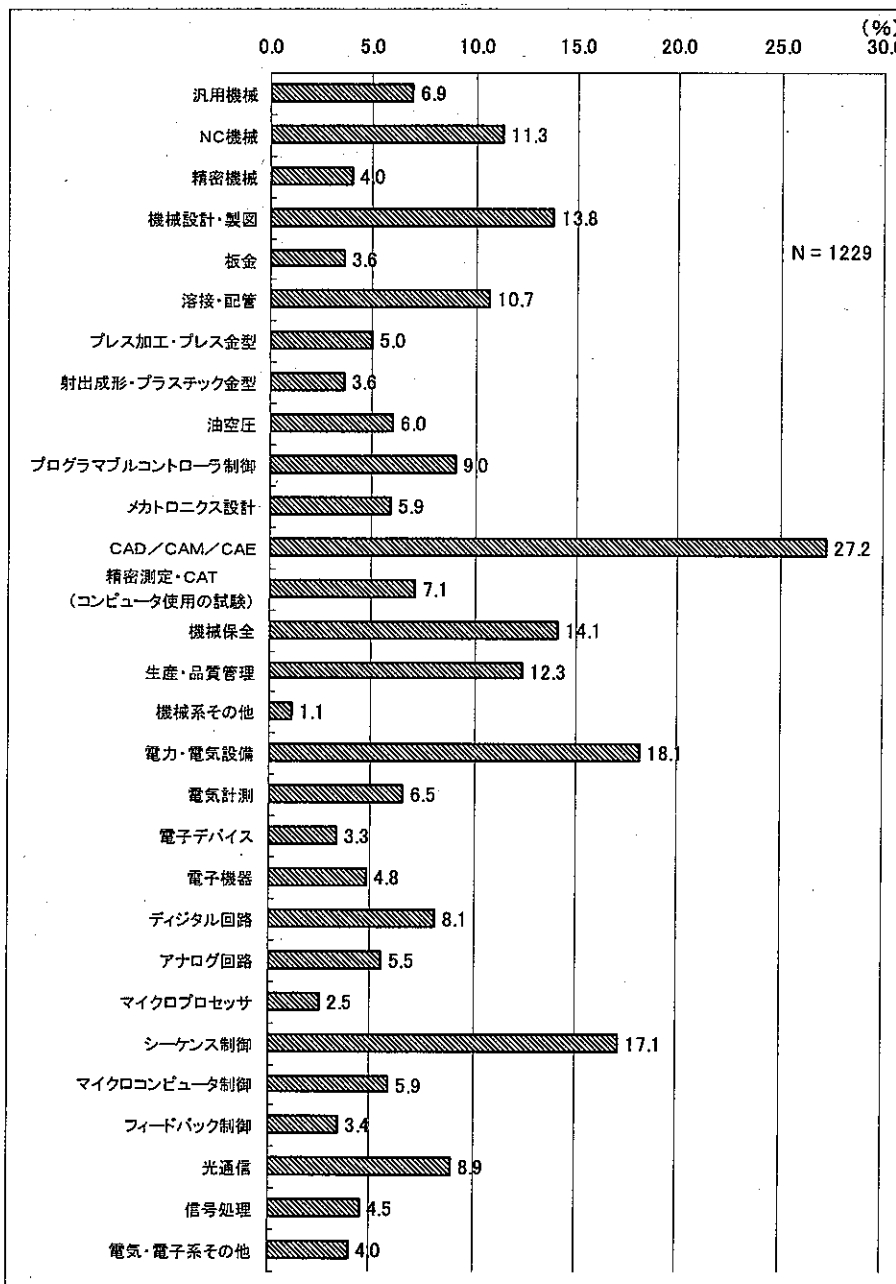


図3-43 今後習得させようとしている技術・技能 (続く)

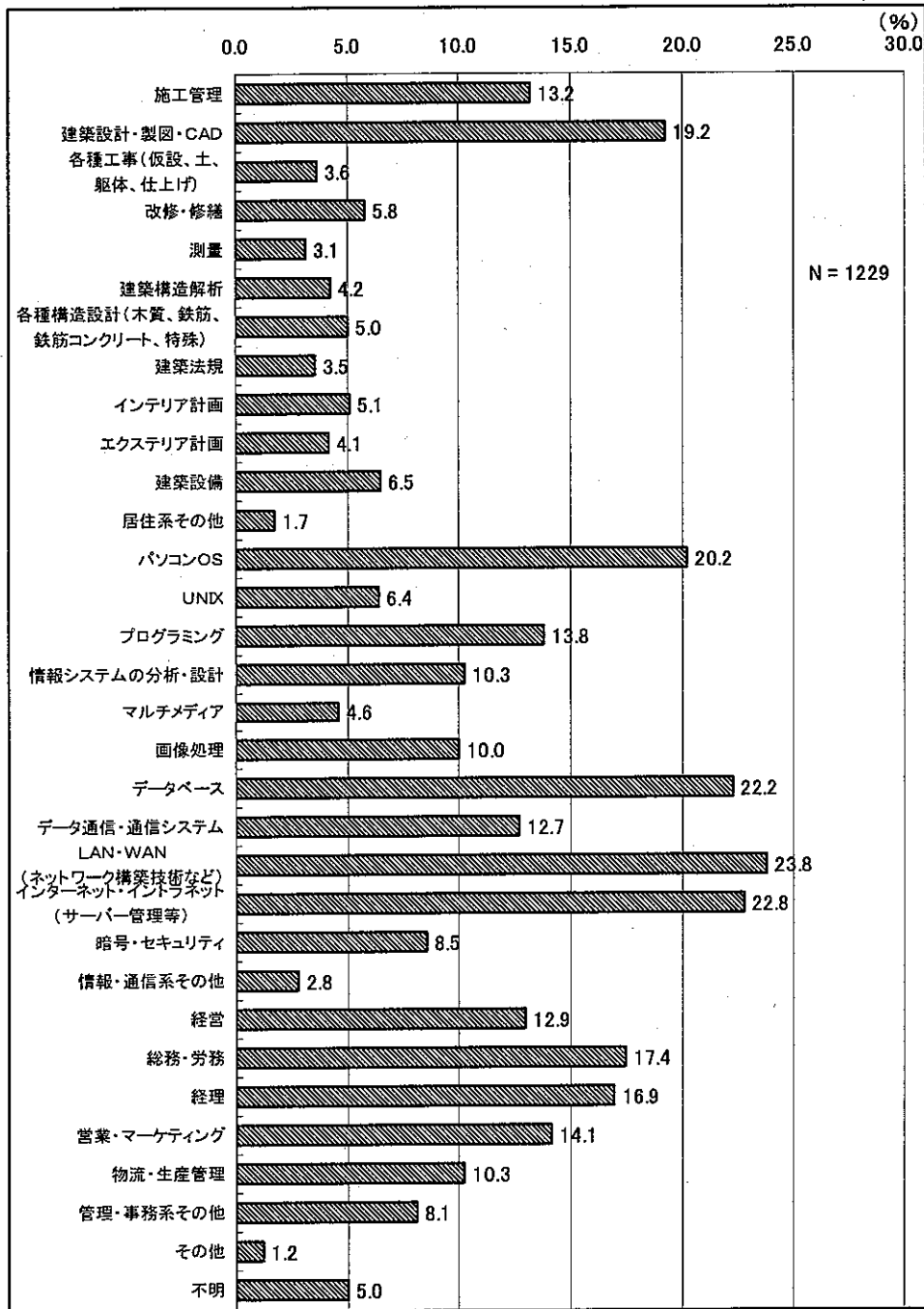


図3-43 今後習得させようとしている技術・技能 (続き)

分野別にみると、次のものが上位にあがっている。

- ・ 機械・制御分野：「CAD/CAM/CAE」「機械設計・製図」「NC機械」「機械保全」
- ・ 電気・電子分野：「電力・電気設備」「シーケンス制御」「光通信」
- ・ 建築・居住分野：「建築設計・製図・CAD」「施工管理」「建築設備」

- ・情報・通信分野：「データベース」「インターネット・イントラネット」
「LAN・WAN」
- ・管理・事務分野：「営業・マーケティング」「総務・労務」「経理」

地域別にみると、中国・四国では「建築設計・製図・CAD」（30.1%）、九州・沖縄では「光通信」（17.9%）がそれぞれ多くなっている。

従業員数別にみると、「プログラマブルコントローラ制御」「メカトロニクス設計」「機械保全」「デジタル回路」「フィードバック制御」「パソコンOS」「プログラミング」「データベース」は従業員数区分が大きくなるほど多くあげられるようになり、「施工管理」「建築設計・製図・CAD」は従業員数区分が小さくなるほど多くあげられるようになる。

2-1-1 今後の事業分野と必要とされる技術・技能

問16-1. 貴事業所では、今後、以下の分野への進出をお考えになっていますか（既に進出されている場合も含みます）。進出を考えている分野には「進出予定」の欄の番号に○印をおつけください。（複数回答）

今後進出を考えている分野としては、「住宅関連」が第一にあがっている（10.2%）。また、「ソフトウェア 開発」（7.9%）、「環境関連 機器部品開発・製造」（7.6%）も比較的高くなっている。

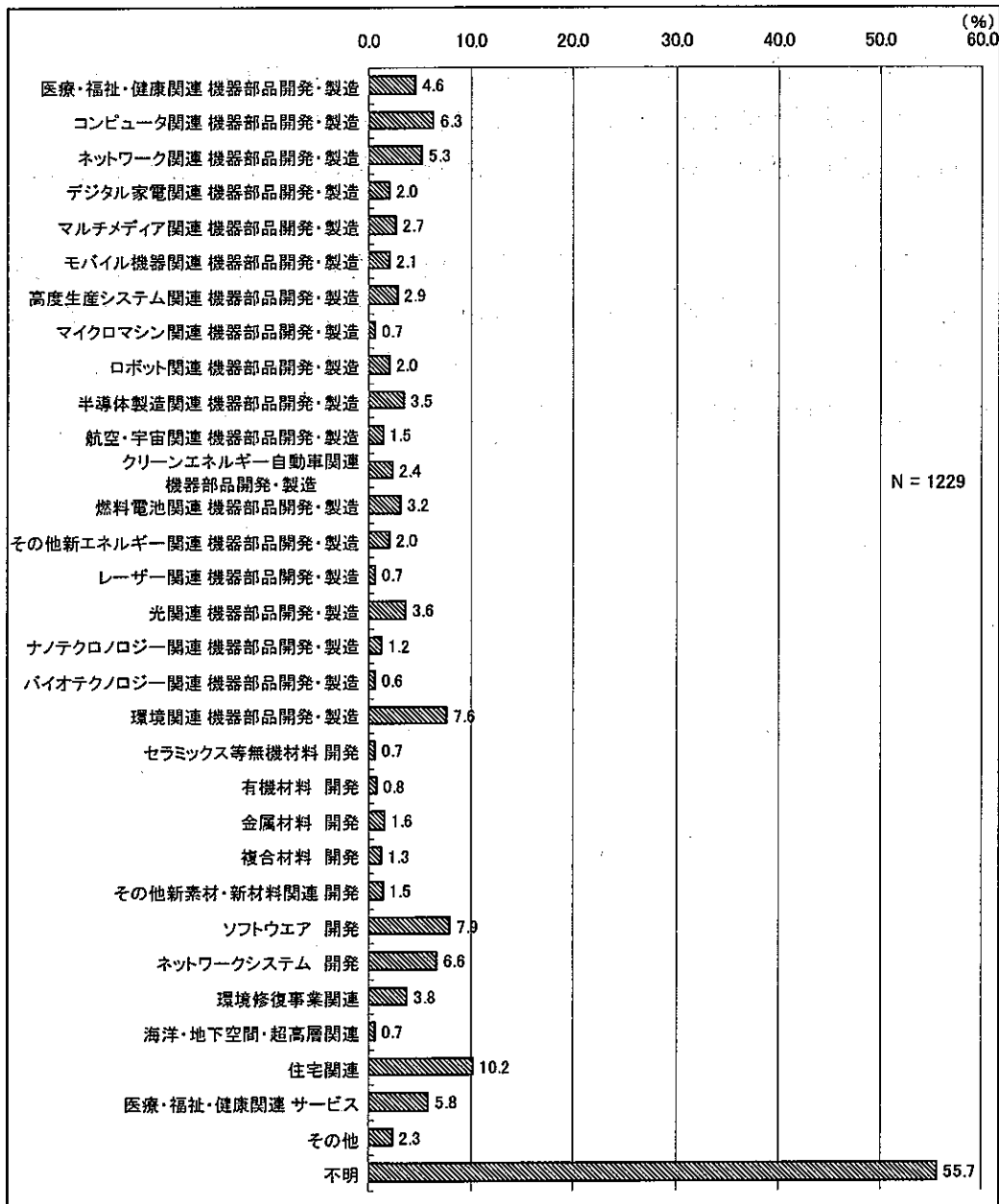


図3-44 今後進出を考えている分野

問16-2. 問16-1で○をつけた分野に進出するにあたって、貴社の人材に新たに習得させる必要がある技能・技術はどのようなものですか。

受講分野ごとに上位10位までの進出分野について、習得させる必要のある技術・技能としてあげられたものをみた結果を、表3-3に示す。

「機械・制御分野では機械設計・製図が比較的多くあげられる」などの傾向は若干はみられるものの、全体的に、進出予定として指摘される分野数に比して、その分野に進出するために新たに習得が必要な技能としてあげられる数は少ない。この理由としては、

- ・ 新たな分野に進出しているための技能を既に自事業所内に持っている
(自事業所内にある技能をもとに、進出する分野を考える)
- ・ 新たな分野に進出するために、どんな技能を習得すればよいかわからない

の2つが考えられる。とはいえ前者の場合も、既に所有している技能を新たな分野に適用するためある程度の教育は必要になるとも考えられるので、結局、後者に集約されるのであろう。そうだとすれば、ある分野に進出するために習得が必要となる技能について、施設側から企業側に積極的に提案していく必要が、今後あると思われる。

表3-3 新しい分野に進出する際に必要なる技能・技術

分野	機械・制御	電気・電子	建築・居住	情報・通信	管理・事務	全体
進出予定の事業分野と必要とされる技術・技能	1. 環境関連 機器部品開発・製造(41) 機械設計・製図(5) 生産・品質管理(4) 板金など2技術・技能(3)	1. 光関連 機器部品開発・製造(21) 光通信(7) データ通信・通信システム(3) 信号処理など3技術・技能(2)	1. 住宅関連(63) 建築設計・製図・CAD(5) 各種構造設計(3) 建築設備(3)	1. ソフトウェア 開発(56) プログラミング(28) データベース(21) 情報システムの分析・設計(19)	1. 医療・福祉・健康関連 サービス(21) パソコンOSなど6技術・技能(1)	1. 住宅関連(125) 建築設備(15) 建築設計・製図・CAD(13) CAD/CAM/CAE他2技術・技能(10)
	2. 医療・福祉・健康関連 機器部品開発・製造(21) 機械設計・製図(4) NC機械など5技術・技能(4)	2. コンピュータ関連 機器部品開発・製造(18) UNIX(2) プログラマブルコントローラ制御など10 技術・技能(1)	2. 環境修復事業関連(19) なし	2. ネットワークシステム 開発(50) インターネット・イントラネット(23) LAN・WAN(21) データ通信・通信システム(11)	2. 環境関連 機器部品開発・製造(12) なし	2. ソフトウェア 開発(97) プログラミング(34) データベース(23) 情報システムの分析・設計(22)
	3. 半導体製造関連 機器部品開発・製造(20) 精密機械(5) 機械設計・製図など3技術・技能(3)	2. ネットワーク関連 機器部品開発・製造(18) LAN・WAN(3) プログラミングなど4技術・技能(2)	3. 医療・福祉・健康関連 サービス(18) なし	3. コンピュータ関連 機器部品開発・製造(34) 情報システムの分析・設計(4) パソコンOSなど4技術・技能(3)	3. ネットワークシステム 開発(10) LAN・WAN(1) インターネット・イントラネット(1) 暗号・セキュリティ(1)	3. 環境関連 機器部品開発・製造(93) 機械設計・製図(5) 生産・品質管理(4) 板金など4技術・技能(3)
	4. 高度生産システム関連 機器部品開発・製造(17) NC機械(3) CAD/CAM/CAE(3) 生産・品質管理(3)	4. 燃料電池関連 機器部品開発・製造(16) 電力・電気設備など4技術・技能(1)	4. 環境関連 機器部品開発・製造(14) なし	4. ネットワーク関連 機器部品開発・製造(30) LAN・WAN(8) インターネット・イントラネット(7) パソコンOSなど2技術・技能(2)	3. 住宅関連(10) インテリア計画(2) 改修・修繕ほか3技術・技能(1)	4. ネットワークシステム 開発(81) LAN・WAN(27) インターネット・イントラネット(27) データ通信・通信システム(13)
	5. 燃料電池関連 機器部品開発・製造(15) 機械保全(2) 汎用機械など8技術・技能(1)	5. 住宅関連(15) 電力・電気設備(3) 施工管理(3) 建築設備(3)	5. 医療・福祉・健康関連 機器部品開発・製造(6) なし	5. 住宅関連(24) 建築設計・製図・CAD(6) インテリア計画(6) 施工管理ほか3技術・技能(3)	5. ソフトウェア 開発(9) 情報システムの分析・設計(2) パソコンOSなど4技術・技能(1)	5. コンピュータ関連 機器部品開発・製造(78) プログラミング(8) パソコンOS(6) データベース(6)
	6. コンピュータ関連 機器部品開発・製造(14) プログラミング(3) 建築設計・製図・CADなど3技術・技能(2)	6. ソフトウェア 開発(14) プログラミング(3) データ通信・通信システム(2) 電子デバイスなど7技術・技能(1)	5. その他(6) なし	6. 医療・福祉・健康関連 機器部品開発・製造(17) CAD/CAM/CAE(3) 機械設計・製図(2) 営業・マーケティング(2)	6. 医療・福祉・健康関連 機器部品開発・製造(7) なし	6. 医療・福祉・健康関連 サービス(71) 機械保全ほか7技術・技能(2)
	7. 光関連 機器部品開発・製造(13) 光通信(3) 電気計測など3技術・技能(1)	7. 環境関連 機器部品開発・製造(12) シーケンス制御(2) プログラミング(2) メカトロニクス設計など9技術・技能(1)	7. コンピュータ関連 機器部品開発・製造(5) なし	7. 医療・福祉・健康関連 サービス(16) UNIXほか6技術・技能(1)	6. コンピュータ関連 機器部品開発・製造(7) プログラミング(1) データベース(1) データ通信・通信システム(1)	7. ネットワーク関連 機器部品開発・製造(65) LAN・WAN(13) インターネット・イントラネット(11) データ通信・通信システム(5)
	7. ソフトウェア 開発(13) プログラミング(2) 画像処理(2) マイクロコンピュータ制御など7技術・技能(1)	8. デジタル家電関連 機器部品開発・製造(10) データ通信・通信システム(2) 機械設計・製図など6技術・技能(1)	7. ソフトウェア 開発(5) なし	8. マルチメディア関連 機器部品開発・製造(14) マルチメディア(3) 画像処理(2) インターネット・イントラネット(2)	8. 半導体製造関連 機器部品開発・製造(6) デジタル回路(1) マイクロコンピュータ制御(1)	8. 医療・福祉・健康関連 機器部品開発・製造(56) CAD/CAM/CAE(7) 機械設計・製図(6) NC機械(4)
	7. 住宅関連(13) CAD/CAM/CAE(6) 建築設備(5) 機械保全(3)	8. クリーンエネルギー自動車関連 機器部品開発・製造(10) NC機械(2) プレス加工・プレス金型(2) 機械設計・製図など12技術・技能(1)	9. ネットワーク関連 機器部品開発・製造(4) なし	8. 環境関連 機器部品開発・製造(14) 射出成形・プラスチック金型など4技術・技能(1)	8. その他(6) なし	9. 環境修復事業関連(47) 機械設計・製図(2) CAD/CAM/CAE(2) 居住系その他(2)
	10. 航空・宇宙関連 機器部品開発・製造(12) NC機械(2) 精密機械(2) 生産・品質管理(2)	8. その他新エネルギー関連 機器部品開発・製造(10) 電力・電気設備など5技術・技能(1)	10. その他新素材・新材料関連 開発(3) なし	10. モバイル機器関連 機器部品開発・製造(12) プログラミング(2) LAN・WAN(2) 機械設計・製図など9技術・技能(1)	10. ネットワーク関連 機器部品開発・製造(5) なし	10. 光関連 機器部品開発・製造(44) 光通信(12) 電子デバイスなど3技術・技能(3)
	8. ネットワークシステム 開発(10) LAN・WAN(3) データ通信・通信システム(2) インターネット・イントラネット(2)	10. ネットワークシステム 開発(3) なし	10. 高度生産システム関連 機器部品開発・製造(12) メカトロニクス設計(3) CAD/CAM/CAE(3) 機械設計・製図など3技術・技能(2)			
		10. 海洋・地下空間・超高層関連(3) なし	10. 半導体製造関連 機器部品開発・製造(12) CAD/CAM/CAE(5) 油空圧(2) デジタル回路(2)			

()はあげられた数

2-1-2 今後の能力開発セミナーの利用意向

問17. 今後能力開発セミナーを利用する場合、他の団体（自治体・商工会議所・業界団体・研修会社・メーカー等）が開催するセミナーや講習会などと比べて、雇用・能力開発機構が行う「能力開発セミナー」にはどんなことを期待されますか。（複数回答）

能力開発セミナーに期待することとしては、「受講料が安い」が最も多くなってきている（76.5%）。次いで、「技能が着実に身に付く」が58.2%、「演習・実習がある」が43.4%、「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が43.2%あがっている。

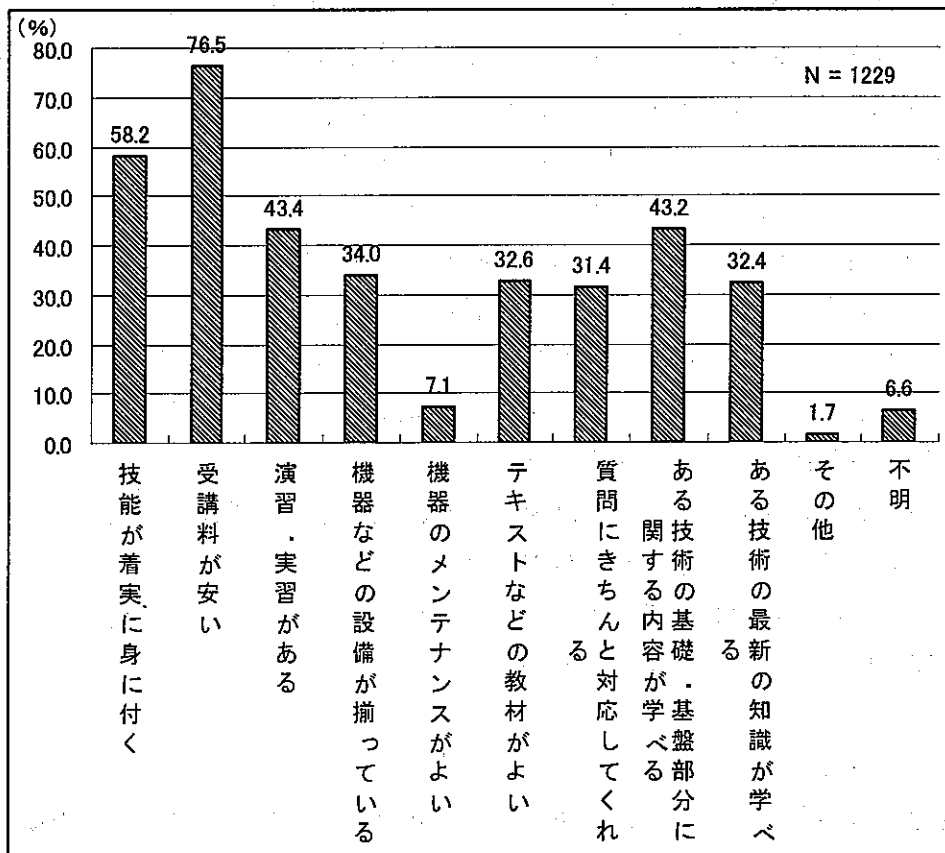


図3-45 能力開発セミナーに期待する事項

分野別にみても、どの分野でも「受講料が安い」が最も高く（68.4%～83.0%）、次いで「技能が着実に身に付く」（53.5%～63.3%）の順番となっている。また機械・制御分野では「演習・実習がある」も他の分野に比べて高くなっている（58.3%）。

問18. 今後どのような内容・テーマを能力開発セミナーで取り上げて欲しいですか。
できるだけ具体的にご記入下さい。

回答としては、次のようなものがあった。

[機械・制御分野]

- ・モデリング技術 (CATIA) の能力開発セミナーがすべてキャンセル待ち状態の為、もっと回数を増やして欲しい
- ・読図
- ・汎用機械の基本操作実習
- ・切削加工技術の基本実習
- ・加工技術分野で、NCなどを使わない手作業による加工技術の習得
- ・切削油、防錆油、潤滑油等々、油についての講義を望む
- ・NC機械加工にて、いわゆる難しい材料の加工の実習
①インコネル ②チタン ③SUS440C ④SUS630 etc.
- ・機械加工のうち研削・研磨関係のコースを入れて欲しい
- ・金属類の表面処理関係 (メッキ、塗装、防錆、洗浄等)
- ・金型設計、型構造から射出成形までを一通り
- ・機械設計者に必要な制御の基礎的な部分 (シーケンス、PLC、SFC等) の概要をまとめて、知識として持つことのできるような能力開発セミナーがほしい。
- ・最新の話題や具体例を交えた能力開発セミナー
- ・高度で専門的な講習も必要だが、高校卒業～20代の社員が受講できるような技術者育成の能力開発セミナーがあれば参加させる
- ・現在開かれている講座を受講する前の能力開発セミナーとして自分ほどのコースを選んで勉強したらよいかわかるコース

[電気・電子分野]

- ・基礎的な講習がなくなりましたが、我々中小企業としましては基礎的な講習を再開していただきたい
- ・基本的なことも少しおさらい程度に学べ、最新技術を身につけられる講座
- ・受験対策コース (電気工事士・施工管理技士等)
- ・昨年あった電験3種対応講座の復活
- ・資格取得のための能力開発セミナーを復活してほしい

[建築・居住分野]

- ・法改正毎に迅速に対応したテーマ
- ・国の向いている方向、世界の動きに合った最新のコース
- ・プロジェクトマネジメントに関する内容
- ・建築系の3次元CAD及びCG
- ・建築構造解析・各種構造設計（木・S・RC・SRC）
- ・パソコン（例えばエクセル）講習の基礎から実務に役立つまで（設計・積算・見積・請求書までの作成）

[情報・通信分野]

- ・情報・ソフト関連の他能力開発セミナーの受講料は大変高額の実情から、年間複数名の受講予算が確保しにくいのですが、一般の半額又は1/3で実施していただけると複数名の受講が可能となりありがたい。
- ・移動体通信分野の基礎講座
- ・パソコンのOS設定法等、パソコンハードの基礎的な構築方法
- ・Excel、WordなどのMicrosoft Office関連の基礎コース
- ・システム設計の技法についての能力開発セミナー
- ・プログラミングの基本（VBA、VB）
- ・プログラムのチェック・デバッグ・品質管理などをテーマとした能力開発セミナー
- ・Linux技術の動向
- ・ネットワーク構築関係
- ・ネットワークのトラブル対策
- ・データベース構築技法について（Oracle、SQL Server 等）
- ・Webシステム開発技法について（XML、Java、Microsoft.Net 等）

[管理・事務分野]

- ・ビジネスコーチング
- ・クレーム対応と処理の仕方 など
- ・計数管理、経営分析、経理・財務の知識
- ・従業員の雇用管理について
- ・品質管理
- ・営利目的の能力開発セミナーでは取り上げにくい内容の能力開発セミナー
- ・管理・事務系分野の能力開発セミナーの充実
- ・もう少し高度な内容のものを開いてほしい。例えば、簿記や社労士の資格取得を目指すような講座があればいい

問19. 能力開発セミナーについてのご意見をぜひお聞かせください。

寄せられた自由回答（のべ444件）を分類した結果を表3-4に示す。

「内容」別にみると、最も多かったのが「夜間・土曜・休日コースの設置」で35件、次いで「日程、開催頻度、定員の改善」27件、「講師の充実・授業の進め方の改善」26件、「コース内容のPR、PR方法の改善、講師履歴紹介」22件、「立地悪い、出張・出前セミナーを希望」18件の順となった。これら上位5項目は、順位こそ一部違うものの、受講者調査の上位5項目と同じものである。

「分類」別にまとめてみると、最も多かったのが「開催方法」に関するもので108件、次いで「内容」に関するもの93件、「講師・設備」に関するもの及び「PR・集客方法」に関するもの各34件の順となった。

また「受講者」調査や「一般事業所」調査と比較して特徴的なのは、「開催方法の工夫」を求める声が多かったことである。具体的には、「1つの講座で平日昼間のパターン、土・日曜のパターン（或いは夜間のパターン）等、複数のパターンを用意して欲しい」「1年間を通してのフリーパスのような受講料金でお願いできればいい」「高度な授業なので1度きりの受講では理解できないため、毎年同じ講習を受けたい。」「2日ぐらいの日程で毎年ステップアップできるようなスタイルが望ましい。」「同じテーマで毎年同じような時期に設定してほしい（その方が定期的に予算化しやすいため）」などの多様なアイデアが寄せられ、開催方法を柔軟に工夫することが要求された。また、PR・集客方法の中でも、「受講に際して前提として必要なレベルの明確化」や「受講により達成されるレベルの明確化」など、単なるPRからさらに一段階踏み込んだ説明が求められた。「開講条件（最低数に満たない場合でも実施）」についても、受講者調査と同様に改善要望が寄せられている。特に事業所内で能力開発セミナーの申し込み窓口となり、普及役をになっている立場の者としては、一旦申し込んだセミナーが中止になることは極力避けたい事態の1つであり、もしそのようなことが起こった場合は次からは能力開発セミナーの紹介・募集支援に対して消極的になるとの指摘があった。

表3-4 能力開発セミナーについての意見

分類	小計	内容	件数
PR・集客方法	34	存在をPRする	1
		コース内容のPR。PR方法の改善。講師履歴紹介	22
		受講に際して前提として必要なレベルの明確化	6
		受講により達成されるレベルの明確化	2
		やる気のある受講生の確保	2
		コースの体系化とモデル受講プランの提示	1
開催方法	108	廃止になったポリテク/能力開発セミナーの再開	6
		開催方法工夫	16
		日程、開催頻度、定員の改善	27
		夜間・土曜・休日コースの設置	35
		期間が長すぎる	5
		期間の延長	5
		1日の講義時間の延長	2
		開講条件(最低数に満たない場合でも実施)	8
		授業内容のチェックシステムの確立	1
		身に付けた能力の評価と認定	3
		立地	18
事務手続き	15	申し込み方法の改善	11
		助成制度等の充実	4
内容	93	ニーズ把握・合ったコースがない	13
		様々なレベルの実施	10
		内容多様に	6
		内容絞り込み	2
		内容高度に	5
		資格が取れる内容に	8
		実践的な内容	6
		基礎的内容の充実	4
		しつけ教育・人間教育	1
		民間にできない部分をやる	1
		その他内容	27
		教材の改善	3
		実習を多く	3
		質問・相談時間の充実	4
受講料	10	受講料安く	10
講師・設備	34	講師の充実・授業の進め方の改善	26
		対応の改善	2
		設備の充実	5
		設備の開放	1
交流・相談・他の機関との連携	4	交流の場の設置	2
		他の機関との連携	2
否定的感想	3	期待していない、不要	2
		民間委譲すべき	1
好意的感想	106	よかった/今後も活用したい	49
		基本を理解できた	3
		少人数なのがよい	2
		実習がある	1
		内容が体系的なのがよい	2
		内容が絞り込まれていてよい	1
		内容が充実している	1
		内容が専門的でよい	1
		わかりやすい	5
		立地良い	2
		受講料安くてよい	16
設備よい	3		
親切・講師がよい	20		
その他	19	その他	19