

第2章 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援の調査 (アンケート調査)

第2章 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援の調査 （アンケート調査）

本委員会においては、今後の職業能力開発施設におけるキャリア形成支援のあり方を検討するにあたっての基礎資料とするため、現状におけるキャリア形成支援に関する実態及び各種の要望等についての調査を行った。

調査は、実態等を数値的に把握するためのアンケート調査と、事例で把握するためのヒアリング調査とで実施した。

アンケート結果に関して図表等への標記については、「1つだけ」を選んで回答してもらった場合にはSA（シングルアンサー）「該当するすべて」を選んで回答してもらった場合にはMA（マルチアンサー）と省略して標記するものとする。

第1節 アンケートの概要

アンケート調査は、機構の職業能力開発施設に対して 施設調査、指導員調査、訓練生調査の3種類の調査票¹³を用意し実施した。調査対象となった各施設は、キャリア形成支援に関する実施について具体的な指示が行われていない状態での調査であり、これまでの職業能力開発の延長線上で、各施設や指導員がそれぞれ工夫しながら取り組んでいる実態や、考え方等について定量的情報が収集されたこととなる。

調査は、全国の職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター」という）及び職業能力開発大学校・附属短期大学校（以下「ポリテクカレッジ」という）に対して、平成16年9月上旬に施設宛に文書にて依頼し、郵送にて回収を行った。

なお、調査結果は平成16年10月20日時点での回収データにて分析を行っている。

1-1 施設調査

施設調査は、各施設の就職支援等の管理職に対して実施し、施設におけるキャリア形成支援に関する各種支援の取組状況と、今後キャリア形成支援の推進に対して必要だと思う「環境」や「サポート」について回答を得た。

回収は85施設で、施設ごとの指導員数は、最大で70名、最小で6名、平均は24.5名であった。平均は約25名ではあるが、分布を見ると（図2-1参照）、20名以下の施設が多い。

13 参照：資料2 アンケート調査票

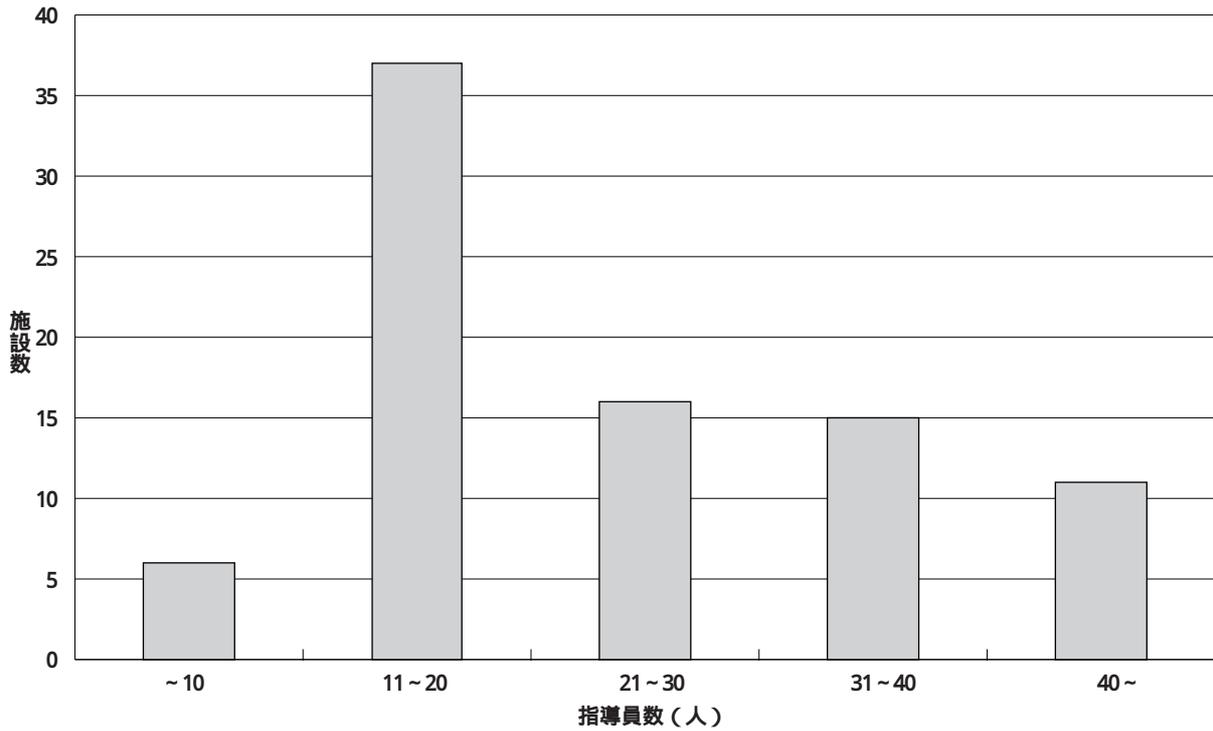


図2 - 1 指導員数別施設数

1 - 2 指導員調査

指導員調査は、各指導員がキャリア形成支援に関して自ら実施している支援、必要と思う支援及び、指導員が今後キャリア形成支援の推進に対して必要だと思う「環境」、「サポート」について回答を得た。

指導員調査は、1,619票の回収があり、回答を得た指導員の経験年数（有効回答数 = 1,590）は、平均が14.8年で、最も経験の長い指導員は41年の経験者であった。

分布を見ると（図2-2、図2-3参照）経験年数が10年未満が39%、（10年以上）20年未満が29%、（20年以上）30年未満が16%、30年以上が16%と、経験年数が10年未満の若い指導員が約40%を占めている。また、経験年数が20年前後の中堅層が薄くなっており、「施設や担当科における指導員の中抜け現象」の傾向がアンケートからも見て取れる。

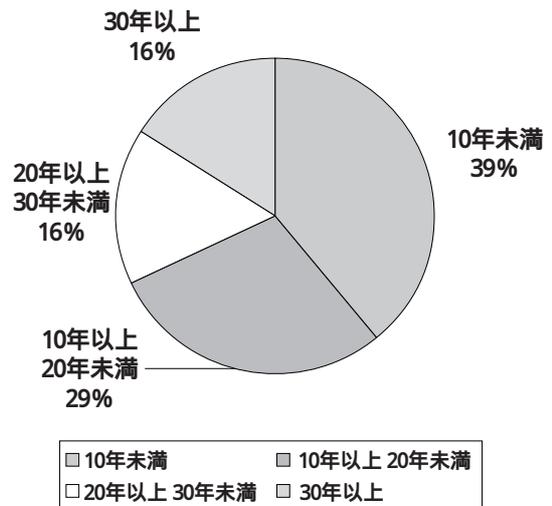


図2 - 2 経験年数別指導員数

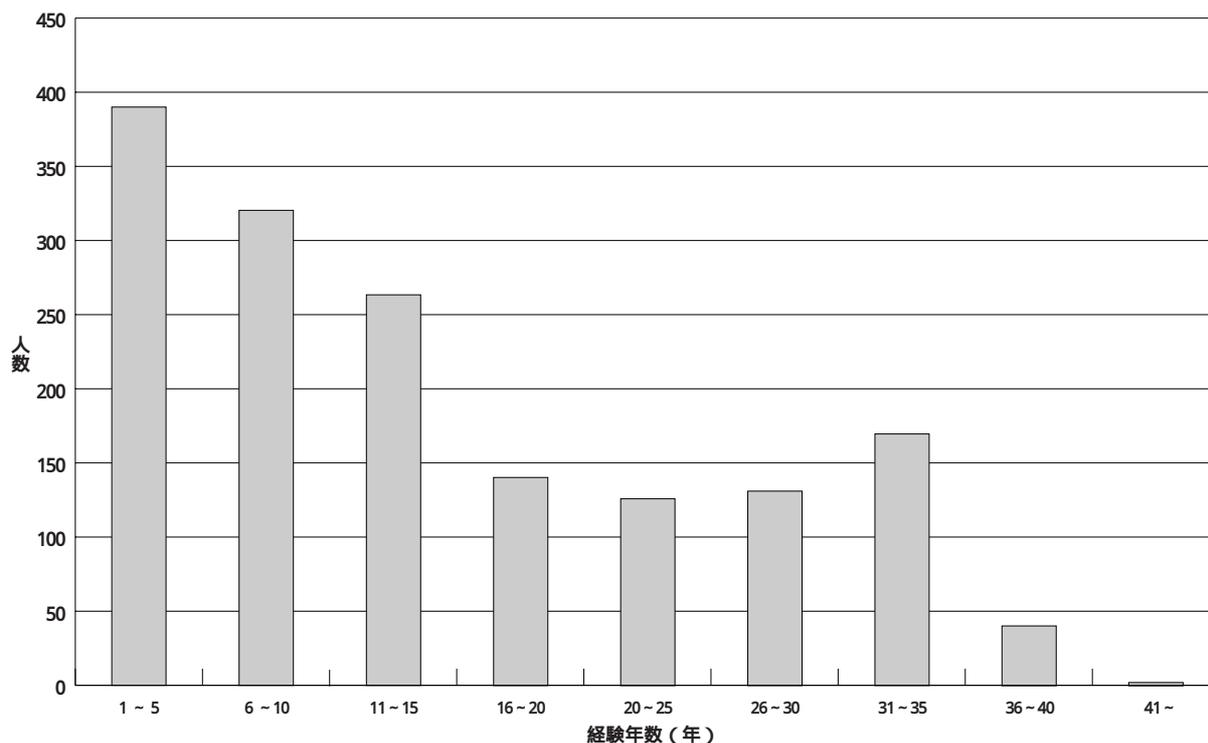


図2-3 経験年数別指導員数

1-3 訓練生調査

訓練生調査は、訓練生が受けたキャリア形成支援に関する支援及びその満足度、さらに受けてみたい支援について尋ねている。

訓練生調査は、平成16年4月入所生で「就職活動に積極的な方 各科5名」という前提で、あくまで任意に協力を依頼し、全部で1,599票の回収があった。

回答を得た訓練生の平均年齢は37.6才であり、最年少は18才、最高齢は65才であった。（図2-4参照）

分布を見ると、ピークの29才を挟み、±5才前後の訓練生が非常に多い。これら年齢層の上下をみると、下側の年齢層は急下に人数が減るが、上側の年齢層は、30人前後の値を示しながら最高齢まで推移しており、60才で大きなピークが見られる。

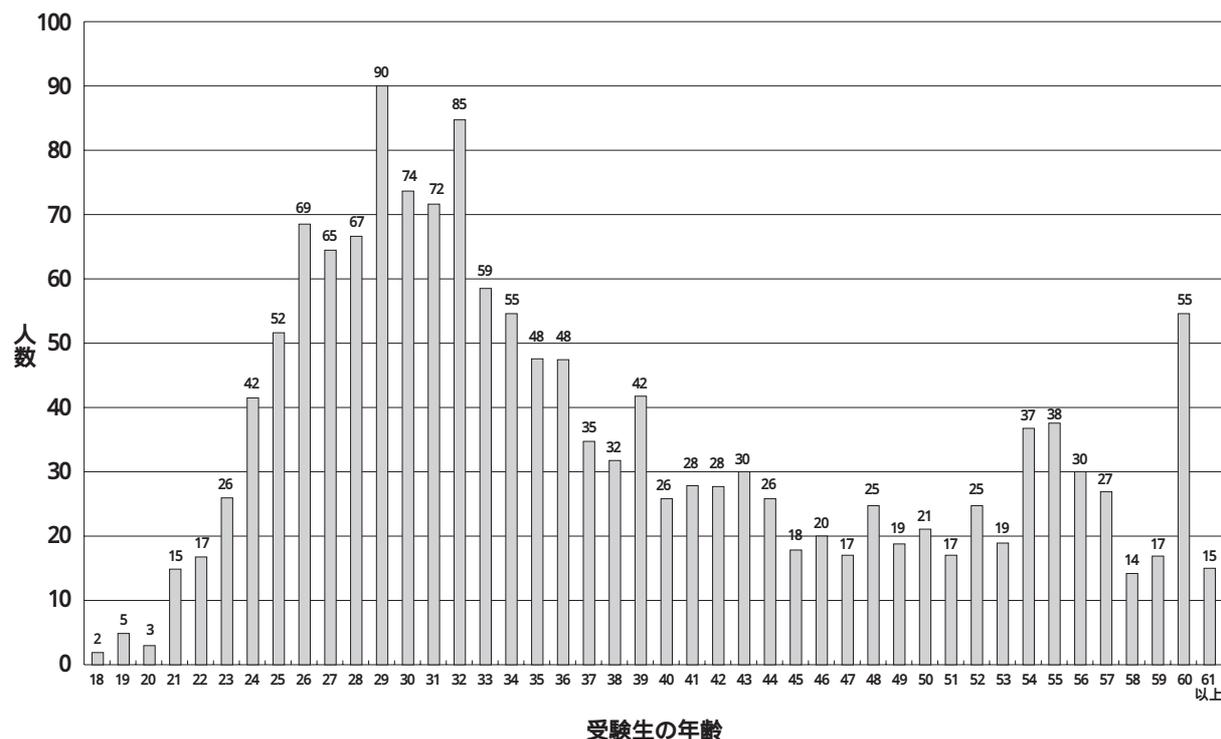


図2 - 4 年齢別訓練生数

また、入所の理由について 「離職前と同じ業種の職業能力を向上させ、就職を目指して」、「離職前と異なる業務の職業能力の向上をし、就職を目指して」、「仕事経験が少ないので受講コースの職業能力を修得し、就職を目指して」、「その他」という4つの選択肢から選択式で回答を得たが、複数回答の訓練生もいるため（すべてに該当1名、3項目に該当10名、2項目に該当158名）各割合の合計は100%を超えている。

結果として（図2 - 5参照）回答者の約3分の2の人は離職前と異業種の能力開発を目的に、入所を考えているという結果となった。

昨今の労働市場においては、3ヶ月・6ヶ月という短期間の職業能力開発で修得した新たな職業能力だけでは、再就職できる可能性は高くない。特に、職業経験が豊富な中高齢者が新たな業種への就職を有利にするためには、これまで培ってきた職業経験を活かしながら職業能力開発によって「幅を広げ」、「応用力を増す」ことを自らが意識することが必要となるであろう。このような結果からも職業能力開発施設ではキャリア形成支援を必要とする場面が多く存在しているという実態があることが理解できる。

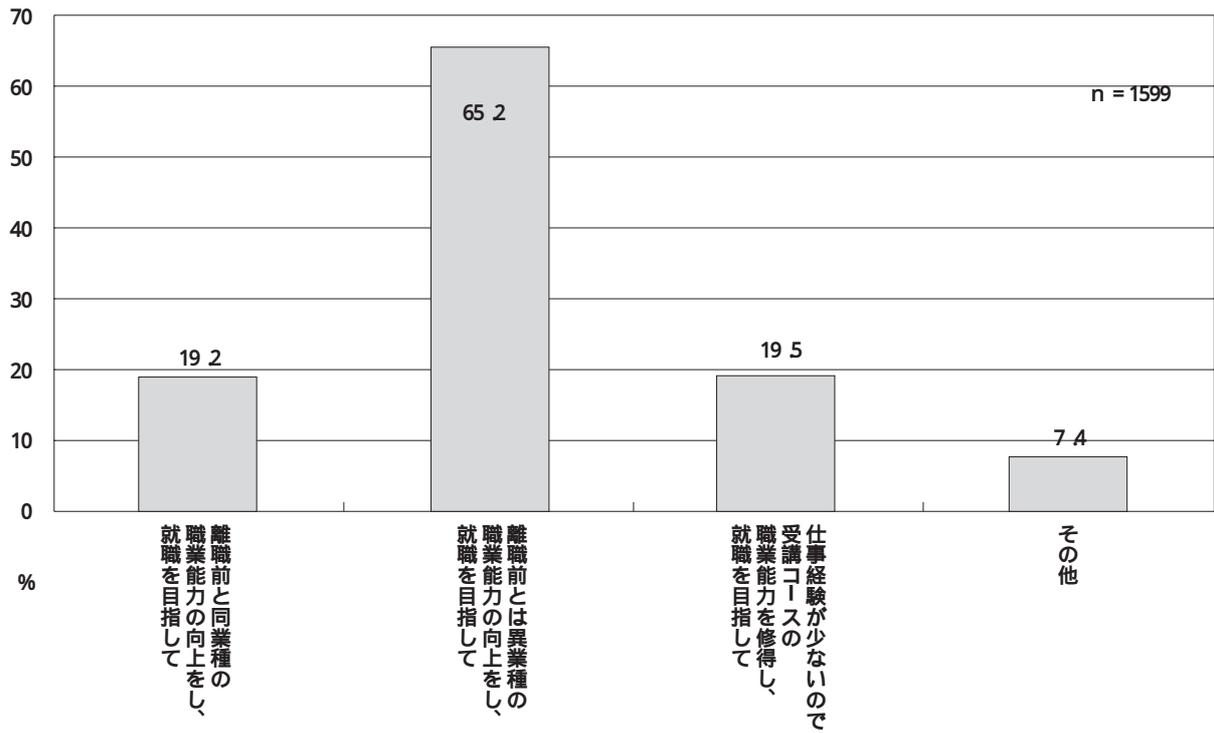


図2-5 訓練生の入所理由 (MA)

第2節 アンケート調査結果（施設版）

2-1 実施している支援

各施設でどのようなキャリア形成支援が実施されているのかについて、「実施しているものすべて（MA）」で回答を得た結果は図2-6のとおりである。

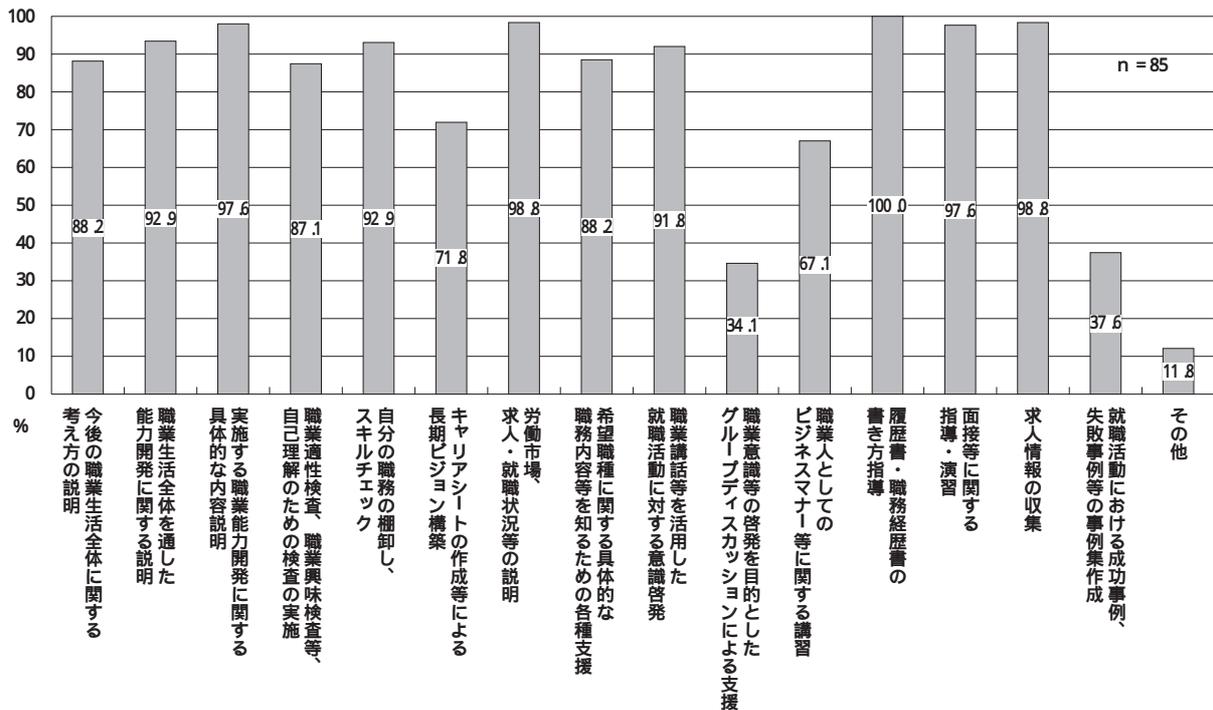


図2-6 施設で実施している支援（MA）

全体的に高い割合で「実施している」という回答になっているが、「実施する職業能力開発に関する具体的な説明（97.6%）」、「労働市場、求人・就職状況等の説明（98.8%）」、「求人情報の収集（98.8%）」等の項目に対して約2～3%（1～2施設）で実施していないという回答が見られた。この「実施している」という回答と訓練生を対象とした調査で訓練生が「受けた」と回答しているデータとの比較（図2-7）から見ても、今回のアンケートにおける「実施している」という内容については施設や回答者によって、キャリア形成支援に対する認識に差があると考えられるであろう。

特に施設が「実施している」と回答した割合と訓練生が「受けた」と回答した割合と開き大きい支援については、施設単位で認識と実施の状態を確認しながら、改善に努める必要がある。最も差が大きかったのは「希望する職種に関する具体的な職務内容を知るための各種支援（49.3%）」であり、次いで「職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発（34.8%）」、さらに「自分の職務の棚卸し、スキルチェック（34.5%）」と続く。「その他」を除けば質問した15項目の支援の中、8項目で約25%以上の差が見られる

項目に対しては、問題意識を持つ必要があり、キャリア形成支援への意識レベルの底上げがまずは必要となるであろう。

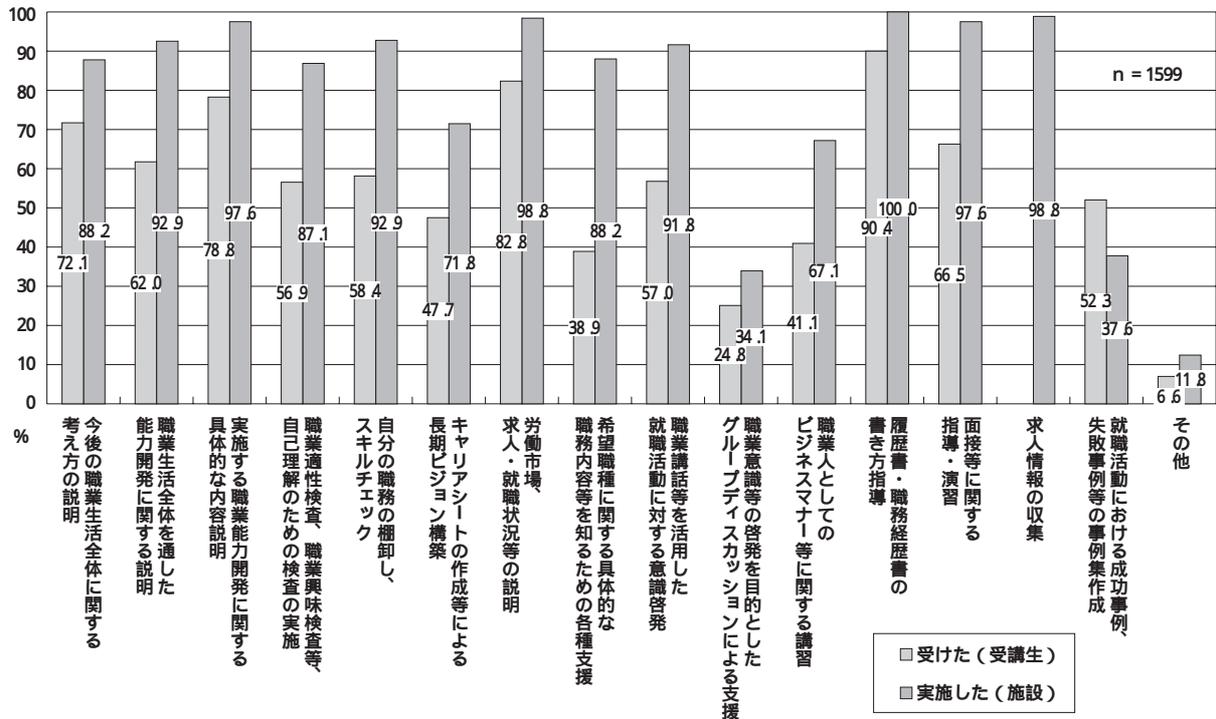


図2-7 施設が「実施している」割合と訓練生が「受けた」割合（MA）

2-2 各支援の担当者と主な担当者

各支援については、その支援の担当者と主な担当者をMAで回答を得た上、その中で主な担当者についても尋ねている。

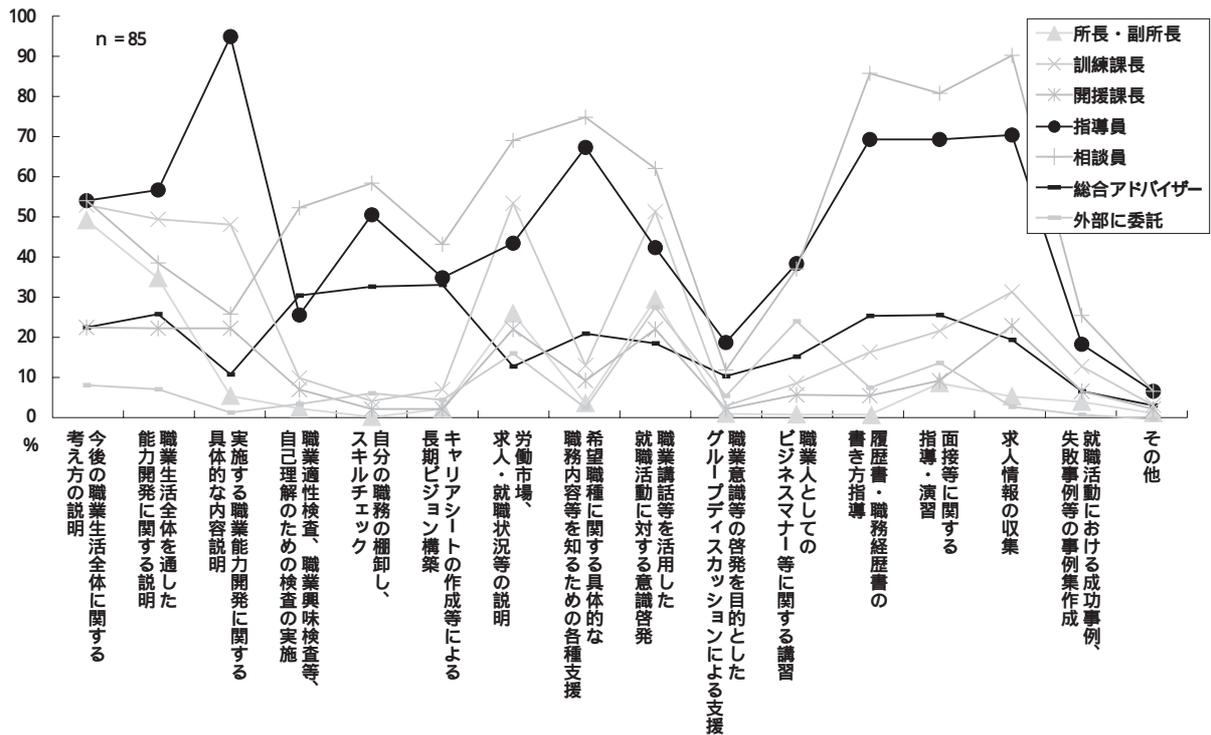


図2 - 8 支援ごとの担当者 (MA)

まず、担当者についての回答が図2 - 8である。指導員と相談員が中心となり、訓練課長等がそれを補うような傾向が見られるものの、担当者に明確な傾向を見て取るのは難しい。そこで、図2 - 9の主な担当者 (SA) の回答を見てみると、指導員は「実施する職業能力に関する具体的な内容説明」を担っており、相談員が「希望職種に関する具体的な職務内容等を知るための各種支援」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」、「面接等に関する指導・演習」、「求人情報の収集」を担っている傾向が見て取れる。また、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」、「自分の職務の棚卸し、スキルチェック」、「キャリアシートの作成等による長期ビジョンの構築」は相談員と総合アドバイザーのいずれかが中心となって担っているようである。

今後は、それぞれの支援に対して、「誰が」どのような「場面で」どのように訓練生に対して展開していくのかを検討し、職員全体で機能的に分担しながら実施することによって、より訓練生の満足度の高い支援が可能になるとと思われる。

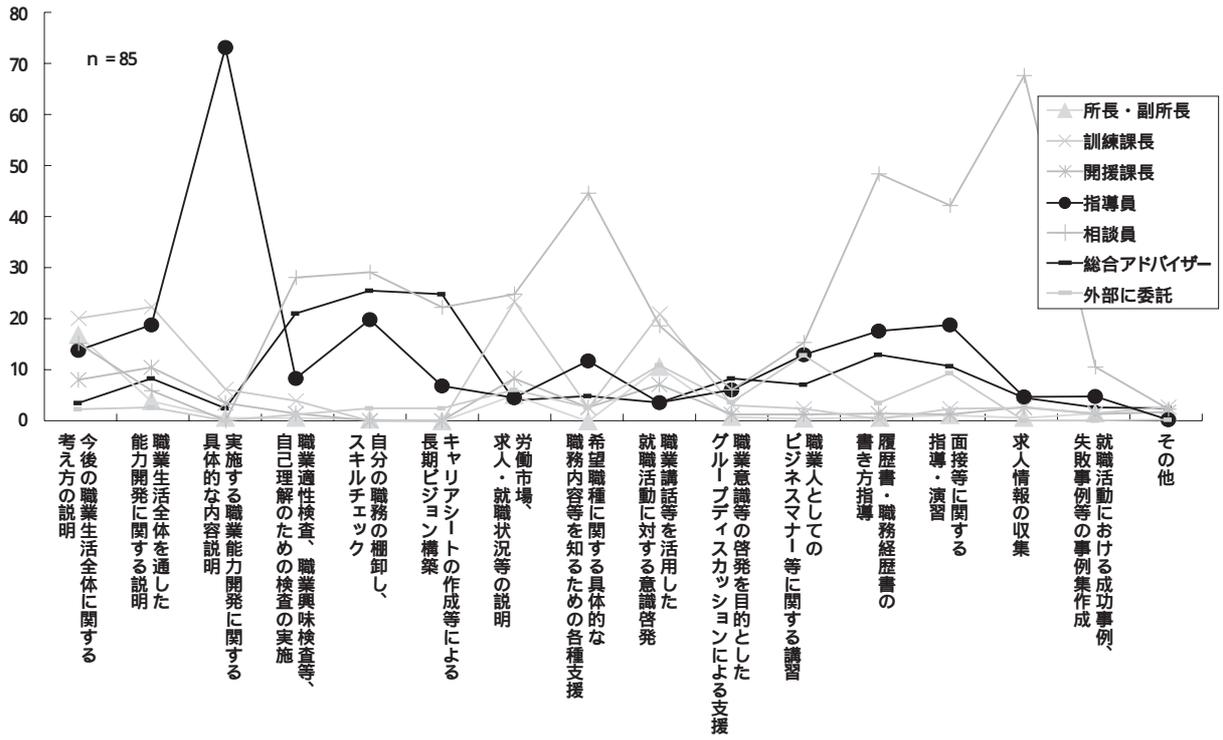


図2-9 支援ごとの主な担当者（SA）

2 - 3 キャリア形成支援の推進にあった方が良いと思う「環境」,「サポート」

施設として今後キャリア形成支援を推進するにあたって「あった方が良い」と思う「環境」や「サポート」について尋ねた。(図2 - 10参照)

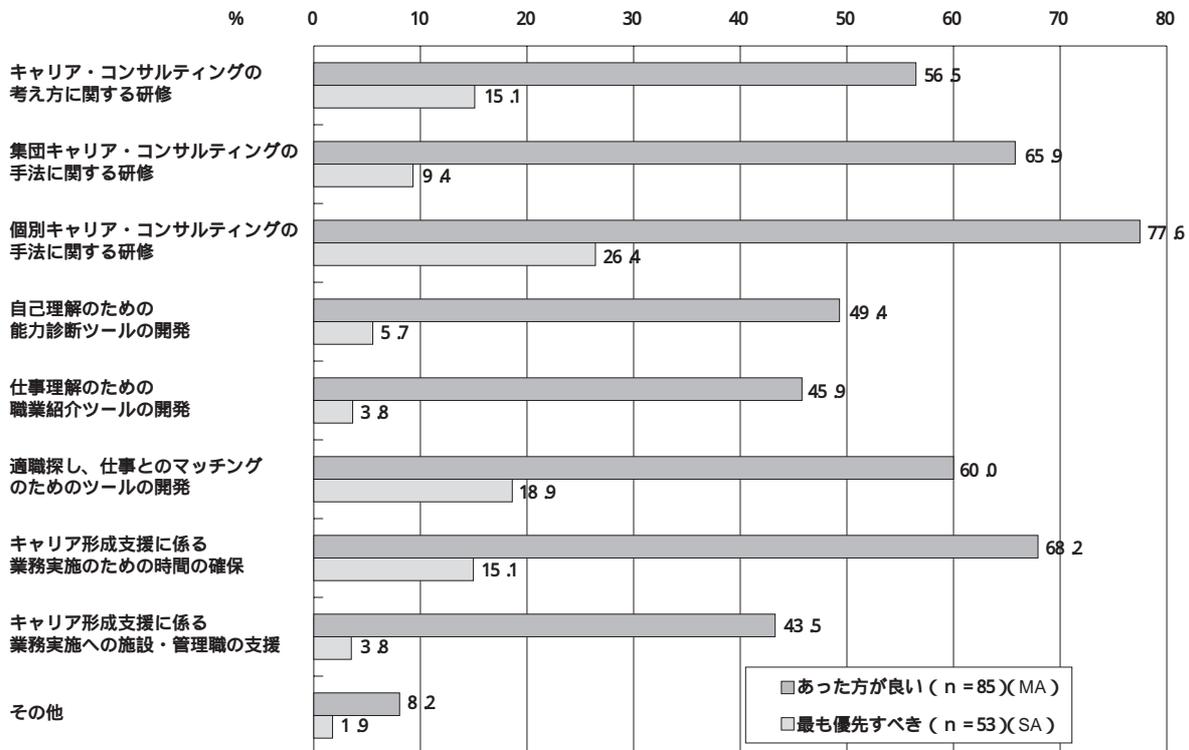


図2 - 10 施設としてキャリア形成支援の推進にあった方がよい環境やサポート

いずれの項目に対しても「あった方が良い」という割合が高かったが、キャリア・コンサルティングに関する研修については、「個別キャリア・コンサルティング手法 (77.6%)」、「集団キャリア・コンサルティング手法 (65.9%)」、「キャリア・コンサルティングの考え方 (56.5%)」の順で要望が高かった。

次に、キャリア・コンサルティングのためのツールの開発については、「適職探し、仕事とのマッチング (60.0%)」、「自己理解のための能力診断 (49.4%)」、「仕事理解のための職業紹介 (45.9%)」の順で要望が最も高かった。

キャリア形成支援に係る業務実施のための支援については、「時間の確保 (68.2%)」、「施設・管理職の支援 (43.5%)」の順で、時間の確保に対する要望が高かった。

さらに、これらの回答の中で最も「優先すべき」ものについても1つを選んで回答してもらった。回答は85施設の内53施設から得られ、その中でも「個別キャリア・コンサルティングの手法に関する研修 (26.4%)」、「適職探し、仕事とのマッチングのためのツール開発 (18.8%)」、「キャリア形成支援に係る業務実施のための時間の確保 (15.1%)」と「研修」、「ツール」、「業務実施」のそれぞれの中で回答の割合の高かったものが上位にきている。

ただし、施設が「実施している」と回答した割合と訓練生が「受けた」と回答した割合とで開きが見られたこと¹⁴からも、各支援に対する認識が正しくできていない可能性は高く、単純にこのアンケート結果に現れた順番で「環境」を充実させ「サポート」を実施することがベストだとは思われない。やはり、全体のバランスとりながらも戦略を持って、施設に対して「環境」や「サポート」を充実させていくことが必要になると思われる。

14 参照：図2 - 7

第3節 アンケート調査結果（指導員版）

3-1 実施している支援

各指導員がどのようなキャリア形成支援を実施しているのかについて、「実施しているものすべて」及び「重視しているもの一つ」ということで回答を得た結果が図2-11である。

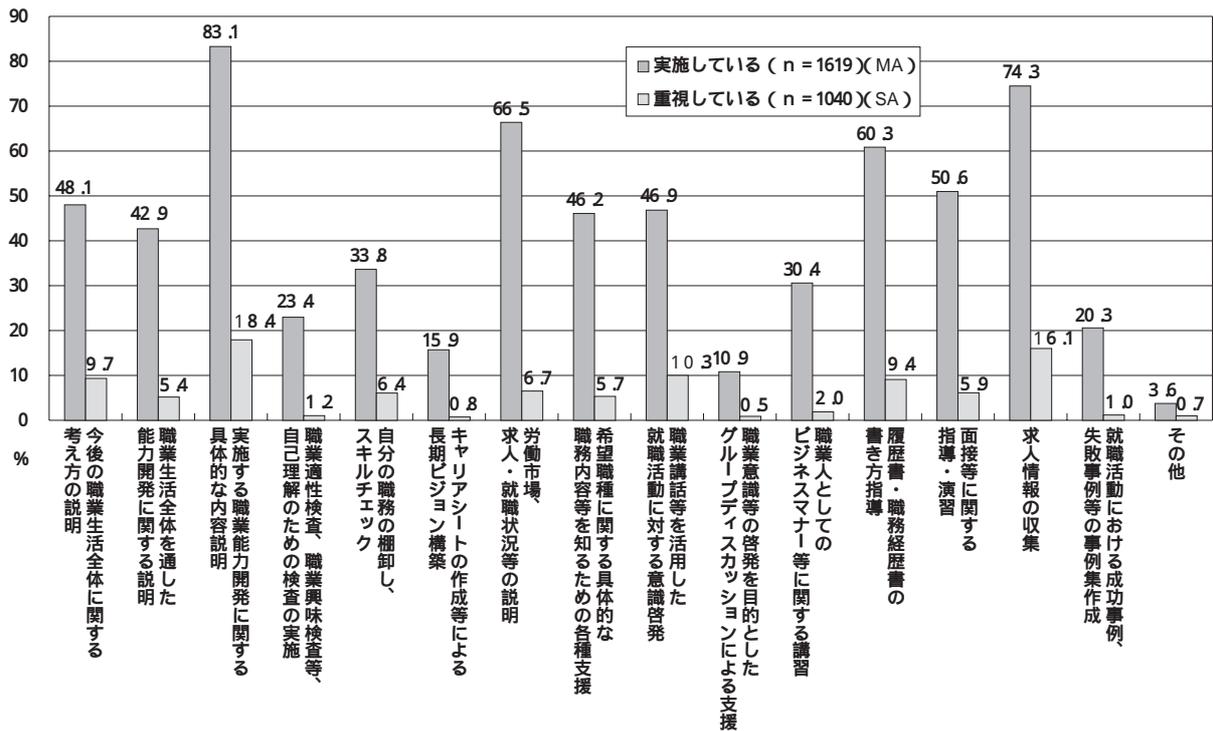


図2-11 指導員が「実施している」支援と「重視している」支援

実施している支援として「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明 (83.1%)」、「求人情報の収集 (74.3%)」、「労働市場、求人・就職状況等の説明 (66.5%)」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導 (60.3%)」という順に、いずれも高い割合で実施しているという回答になっている。これは、アビリティコースが一つの科に対して複数の指導員で担当されていることを考えると、訓練生に対してはさらに高い割合で実施できていると見ることができる。

また、施設内や担当科内での役割分担を考えると、指導員全員がすべての支援を実施する必要はないので、指導員が「実施している」と回答した割合の低い支援が、必ずしも訓練生に不足している支援ではない。ただし、施設内や担当科内での分担が計画的に実施されていないと訓練生が求めている支援を十分に提供できない場合が考えられるため、施設全体での分担の管理、指導員や相談員等の連携を図ると共に訓練生の希望等を常に把握しながら支援を実施していく必要がある。

これら実施している支援の中で、「重視している」支援については1,619人の指導員のうち1,040人が回答しており、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明（18.4%）」、「求人情報の収集（16.1%）」と、上位2件は「実施している」支援と同じ項目が同じ順位で並んでいるが、次いで「職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発（10.3%）」と実施している割合では7番目（46.9%）の項目が挙がっている。「職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発」については、訓練課長及び相談員が主に担当している割合が高く、指導員が実施している割合は低い値になったものの、指導員の意識啓発に対する期待から、「重視している」支援として上位にきたと思われる。

3-2 各支援と実施時期

支援ごとにどの時期で実施しているか、また「集団」か「個別」かについて尋ねている。結果として顕著な傾向が見られた項目に着目したい。（図2-12参照）

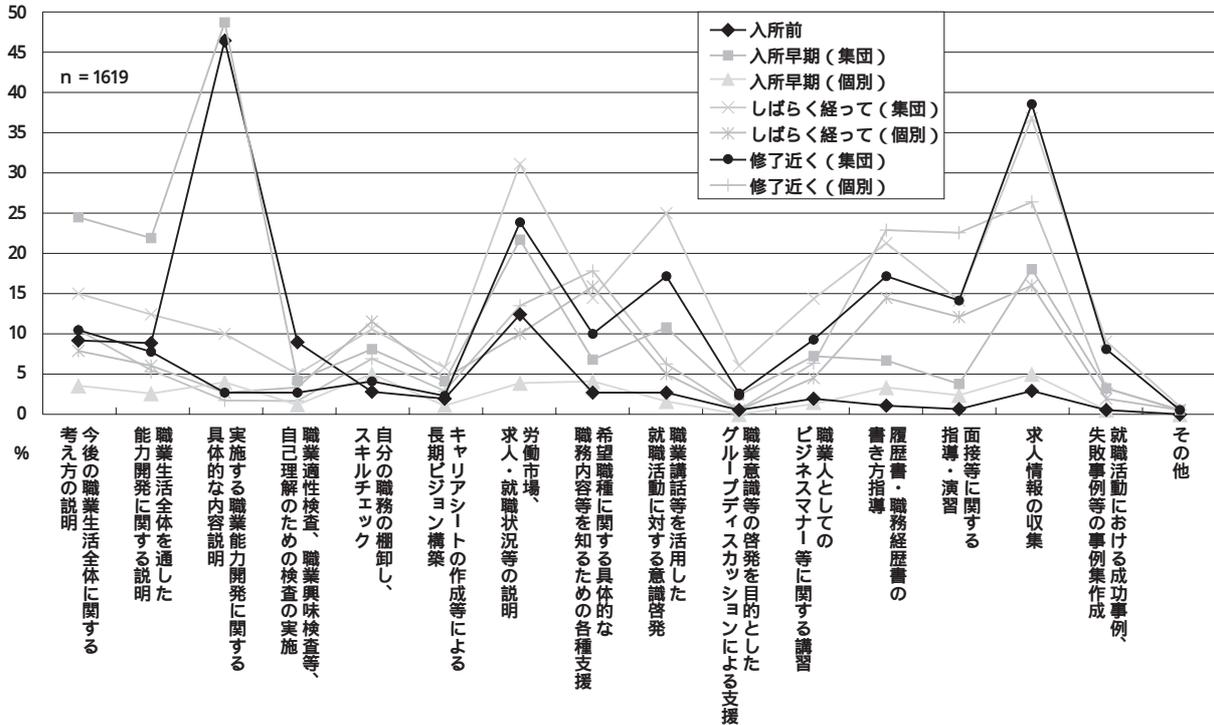


図2-12 各支援と実施時期 (MA)

まず「入所前」に実施した支援は、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」で、50%近い回答を得たものの、他はほぼ10%以下の回答にとどまっている。

次いで「入所早期」に「集団」で実施した支援は、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」について約50%、「今後の職業生活全体に関する考え方の説明」、「職業生活全体を通じた能力開発に関する説明」、「労働市場、求人・就職状況等の説明」、「求人情報の収集」で20%前後の回答が得られた。

「入所しばらく経って」、「集団」で実施した支援では、「求人情報の収集」で約40%に続き、「労働市場、求人・就職状況等の説明」、「職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」まで20%以上の回答が得られた。

「修了近く」、「集団」で実施した支援では、「求人情報の収集」で約40%に続き、「労働市場、求人・就職状況等の説明」、「職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」と、「入所しばらく経って」、「集団」で実施した支援と同じ項目でそれぞれやや低い割合の回答が得られた。

「個別」の支援として実施された割合が高かったのは、「修了近く」に実施された、「求人情報」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」、「面接等に関する指導・演習」であり、次いで割合が高かった「希望の職種に関する具体的な職務内容を知るための各種支援」についても他の時期よりやや高い回答が得られた。ただし、全般的に「個別」で支援が実施された割合はあまり高くなかった。

3 - 3 必要と思う支援と重視すべき支援

各支援を実施しているかどうかという設問に対して、「必要」と考えるか、「重視すべき」と考えるかという点についても尋ねている。

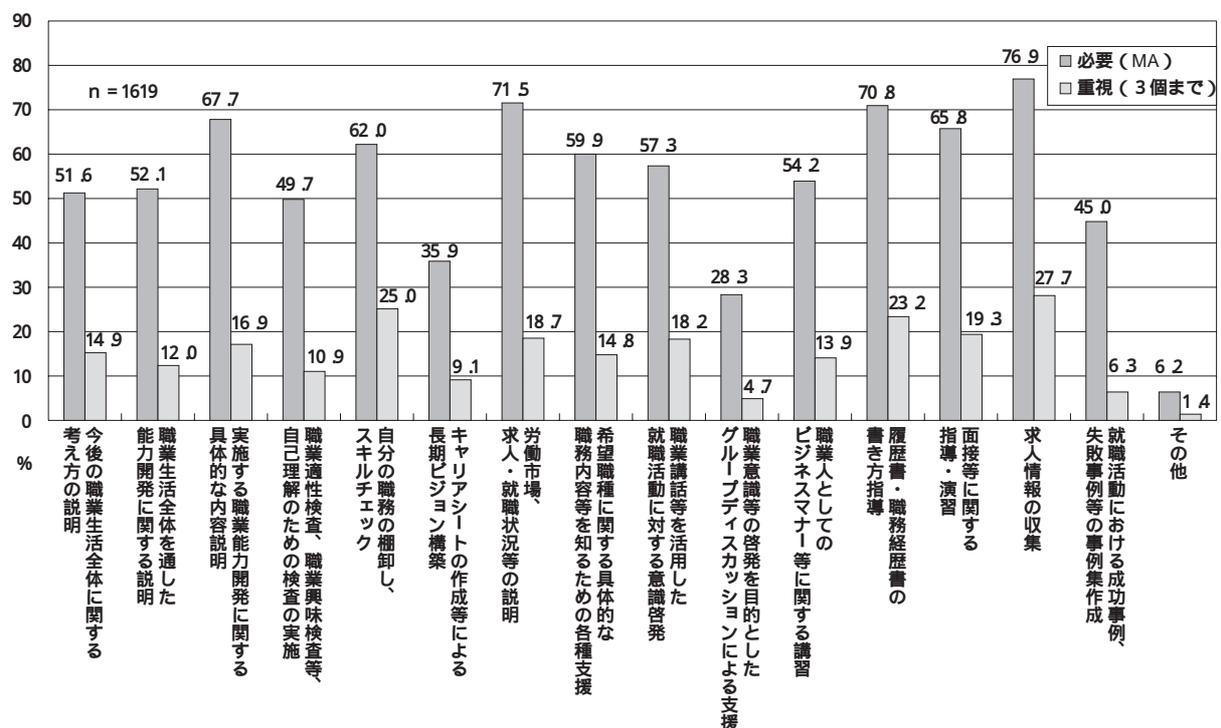


図2 - 13 「必要と思う」支援と、「重視すべき(3つ)」支援

結果は、図2 - 13のとおり「求人情報の収集(76.9%)」、「労働市場・求人・就職状況等の説明(71.5%)」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導(70.8%)」をはじめとし、ほと

んどの支援に対して指導員の50%以上が「必要」と考えているが、「就職活動における成功事例、失敗事例等の事例集作成（45.0%）」、「キャリアシートの作成等による長期ビジョン構築（35.9%）」、「職業意識等の啓発を目的としたグループディスカッションによる支援（28.3%）」については、必要と考える回答が少なかった。今後その必要性や具体的な実施方法に対する情報を提供すると共に、施設全体での役割分担や指導員の意識とのすりあわせも必要となってくるかと思われる。

また、「重視すべき」支援については3つまで回答をしてもらっているが、「必要」という回答と似た傾向を示している。

ここで、各指導員が各支援に対して「実施」している割合と「必要」と思う割合の差を求めたものが、図2-14である。割合が高い支援ほど現在実施していないが必要だと思う支援であり、今後、多数の指導員が新たに取り組んでいきたいと考えていると捉えることができる。

その支援は、「自分の職務の棚卸し、スキルチェック（28.2%）」、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施（26.3%）」に始まり、以下「就職活動における成功事例、失敗事例等の事例集作成（24.7%）」、「職業人としてのビジネスマナー等に関する講習（23.8%）」と続いている。

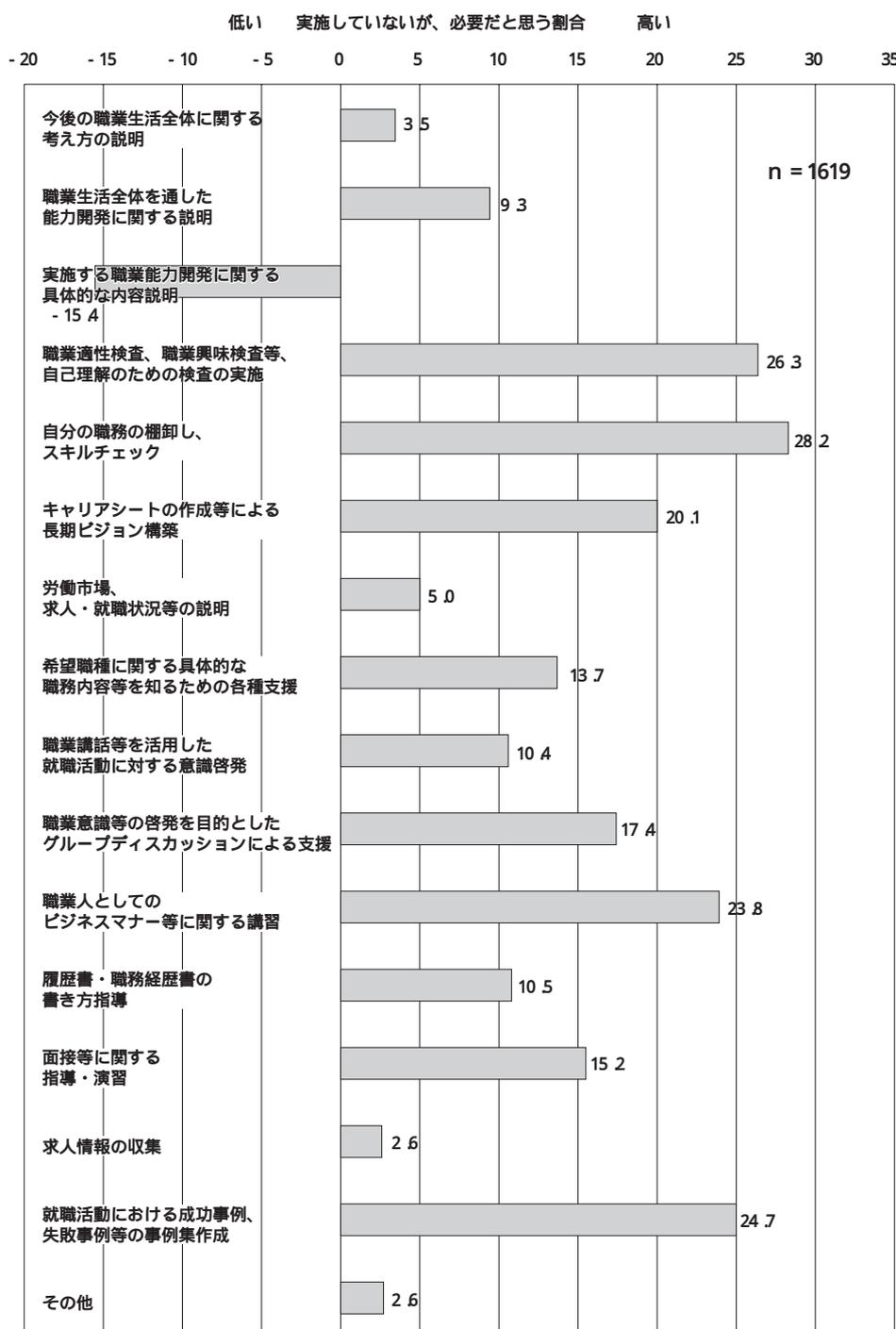


図2-14 「実施している」支援と、「必要と思う」支援の割合の差

「自分の職務の棚卸し、スキルチェック」及び「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」の2つの支援は、ツール等が活用できるようになれば対応が可能であり、指導員が活用できるツールの開発が望まれる。

「就職活動における成功事例、失敗事例等の事例集作成」については、全国の職業能力開発施設で共有できる内容であり、共通フォーマットを準備し、ネット等で閲覧することによって拡充が図られる。また「職業人としてのビジネスマナー等に関する講習」につい

ても、テキストやマニュアル等を開発することによって対応が可能となる。

このように、各支援を実際に展開するための手法を検討することによって、早期に対応可能な支援もあるので現場の要望とのバランスをとりながら、最終的には訓練生の満足度を高め、就職に役に立つ支援の充実を図る必要があるであろう。

さらに、重視すべきと思う支援の割合を指導員の経験年数別に見たものが図2 - 15である。

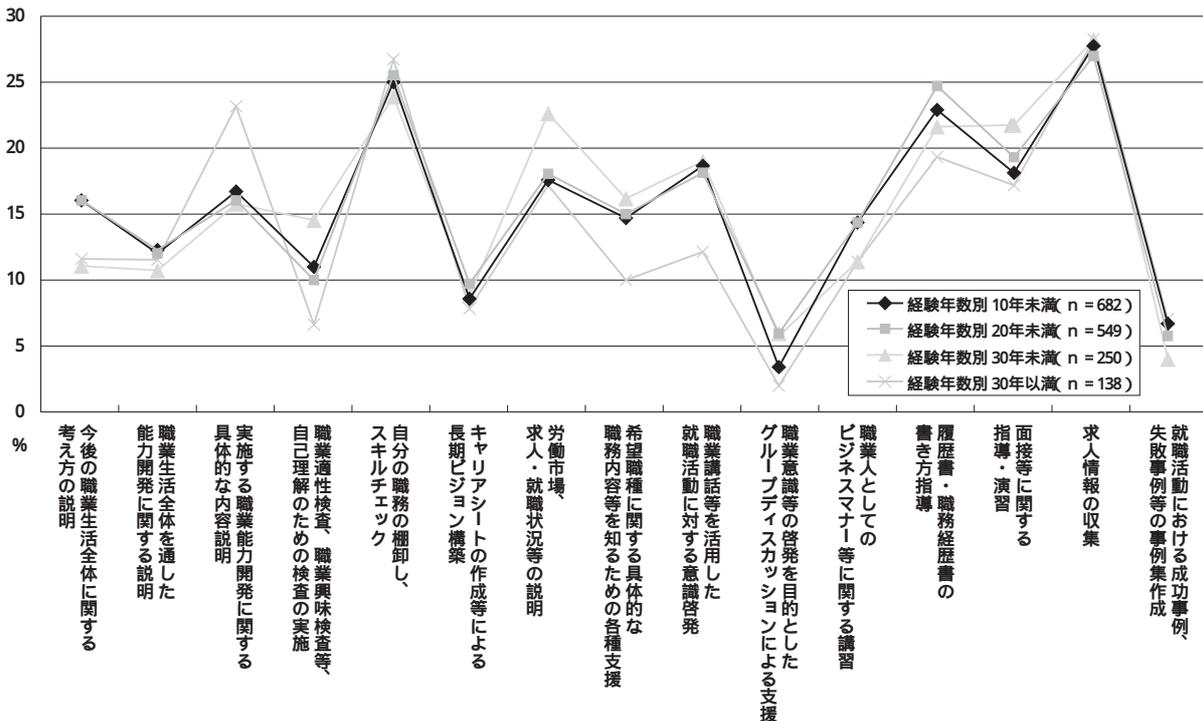


図2 - 15 指導員の経験年数別、重視すべきと思う支援

差が顕著に現れたのは、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」で経験年数が「30年以上」の指導員が、他の指導員より約7%高い割合を示した。

また、経験年数「30年以上」の指導員では、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」、「労働市場、求人・就職状況等の説明」、「希望職種に関する具体的な職務内容等を知るための各種支援」、「職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」、「面接等に関する指導・演習」等で、他の指導員より低い割合を示した。

それに対して、経験年数が「20年以上30年未満」の指導員では、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」、「労働市場、求人・就職状況等の説明」で他の指導員より高い割合を示した。

3 - 4 指導員がキャリア形成支援の推進にあった方が良いと思う「環境」「サポート」

指導員に対しても、今後、訓練生のキャリア形成支援の推進をするにあたって「あった方が良い」と思う「環境」や「サポート」について尋ねた。(図2 - 16参照)

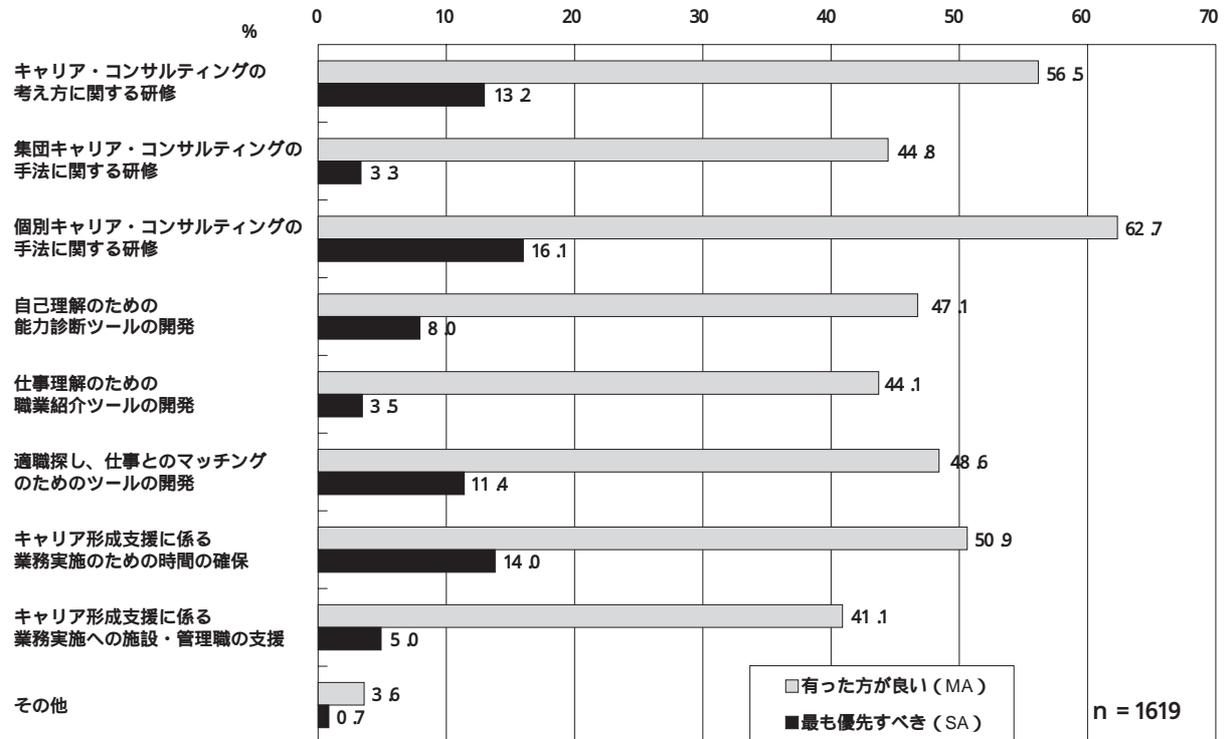


図2 - 16 キャリア形成支援の推進に有った方がいい環境やサポート

「個別キャリア・コンサルティングの手法に関する研修 (62.7%)」、「キャリア・コンサルティングの考え方に関する研修 (56.5%)」、「キャリア形成支援に係る業務実施のための時間の確保 (50.9%)」をはじめとし、いずれの項目に対しても「あった方が良い」という割合は高く、施設調査の結果と近似していた。

ただし、キャリア・コンサルティングに関する研修については、「キャリア・コンサルティングの考え方 (56.5%)」と「集団キャリア・コンサルティング手法 (44.8%)」が逆転している。数値的には、「個別キャリア・コンサルティング手法 (62.7%)」は15%ほど、「集団キャリア・コンサルティング手法 (44.8%)」では20%も低くなっており、はじめは考え方から学びたいという意識の指導員が相対的に多かったための結果と考えられる。

キャリア・コンサルティングのためのツールの開発については、施設調査と同様の傾向を示したものの、「適職探し、仕事とのマッチング (48.6%)」が10%以上も低い値をとり、各ツールに対する要望に大きな差が見られなかった。

次に、キャリア形成支援に係る業務実施のための支援についても、「時間の確保 (50.9%)」、「施設・管理職の支援 (41.1%)」の順で、時間の確保に対する要望が高かつ

たが、前者の割合が施設調査に対して約20%低い値であった。

また、これらの回答の中で「最も優先すべき」ものについて1つだけ選んで回答してもらっている。「個別キャリア・コンサルティングの手法に関する研修（16.1%）」、「キャリア形成支援に係る業務実施のための時間の確保（14.0%）」、「キャリア・コンサルティングの考え方に関する研修（13.2%）」、「適職探し、仕事とのマッチングのためのツール開発（11.4%）」の順番で高い割合を示した。

これらの要望は、各種の研修やツール等の環境を用意すれば、指導員側に受け入れる体制があることを示していると捉えることができる。支援を実施定着させるためには、まずは環境整備に積極的に取り組むことによって、キャリア形成支援に対する考え方を浸透させることが効果的であると思われる。さらに、最も優先すべきと思う環境やサポートについても指導員の経験年数別に見たものが図2-17である。

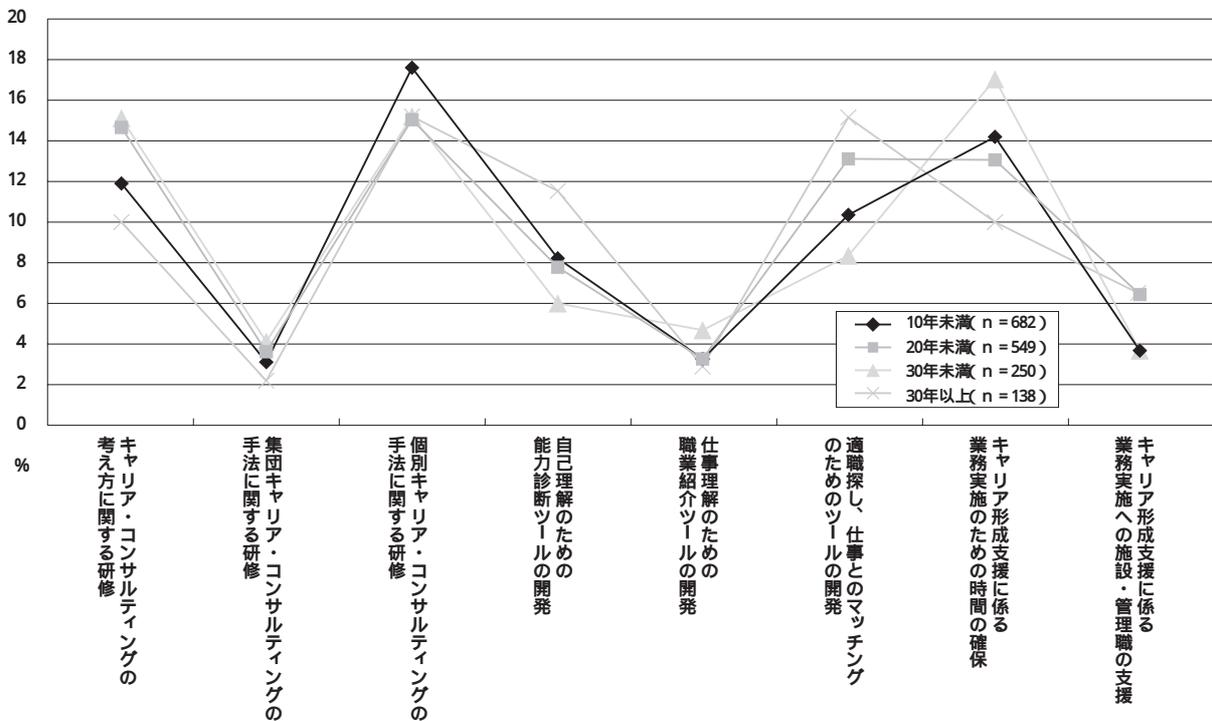


図2-17 経験年数別最も優先すべき環境やサポート

経験年数ごとの差は小さいが、「30年以上」の経験年数の指導員は、「自己理解のための能力診断ツールの開発」、「適職探し、仕事とのマッチングのためのツールの開発」で、他の指導員より高い割合を示し、「キャリア形成支援に係る業務実施のための時間の確保」では、低い割合を示した。経験年数が「30年以上」の指導員は、即効性の高い「適職探し」や「能力診断」のツール開発を望んでいるようである。

それに対して、経験年数が「20年以上30年未満」の指導員では「自己理解のための能力診断ツールの開発」や「適職探し、仕事とのマッチングのためのツールの開発」の割合は

低く、「キャリア形成支援に係る業務実施のための時間の確保」では高い割合を示した。

全体平均で最も高い割合を示した「個別キャリア・コンサルティングの手法に関する研修」は、「10年未満」の若手指導員が他の年齢層より高い割合を示している。

第4節 アンケート調査結果（訓練生版）

4-1 受けた支援

訓練生してどのようなキャリア形成支援を受けたのかについて、「受けたものすべて」として回答を得た結果が図2-18である。

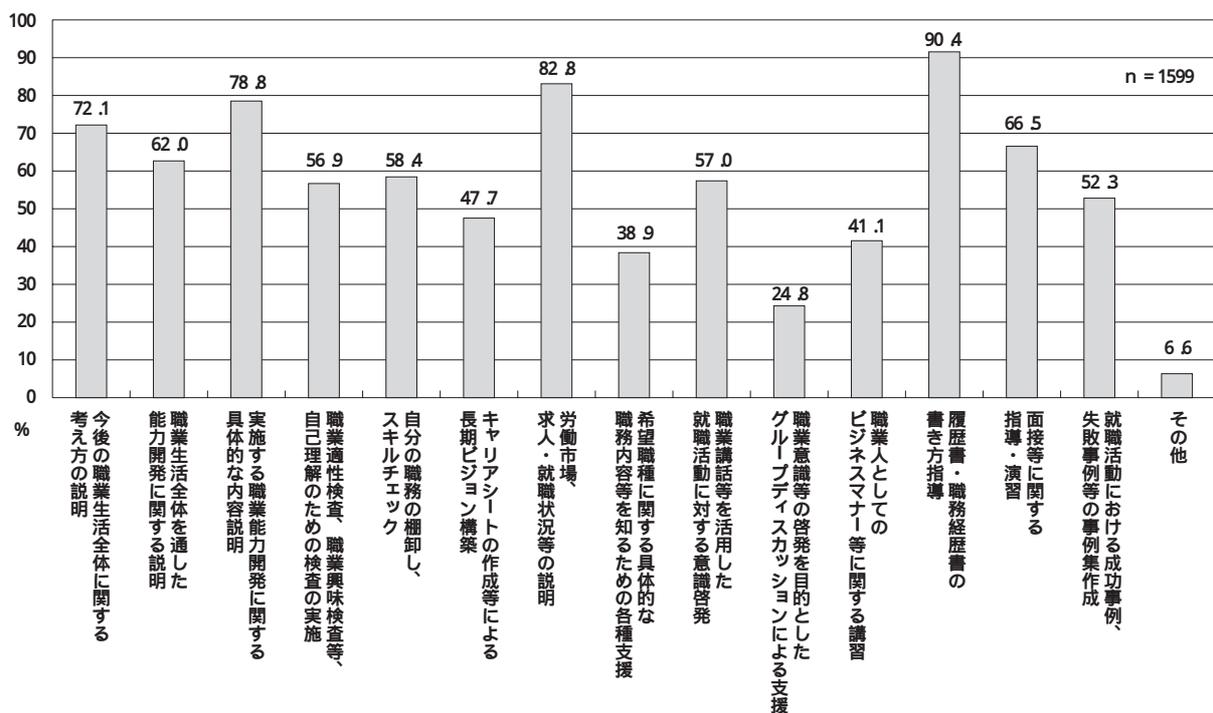


図2-18 訓練生が「受けた」支援（MA）

受けた支援として「履歴書・職務経歴書の書き方指導（90.4%）」、「労働市場、求人・就職状況等の説明（82.8%）」、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明（78.8%）」という順に、いずれも高い割合で「受けた」という回答になっている。

これに対し、「職業意識等の啓発を目的としたグループディスカッションによる支援（24.8%）」、「希望職種に関する具体的な職務内容等を知るための各種支援（38.9%）」、「職業人としてのビジネスマナー等に関する講習（41.1%）」、「キャリアシートの作成等による長期ビジョン構築（44.7%）」を「受けた」とする割合が50%以下であった。

各職業能力開発施設に対して、キャリア形成支援の実施における具体的な手法に関する指示が行われていない現状において、約4分の1の訓練生に対して既に「職業意識等の啓

発を目的としたグループディスカッションによる支援」が実施されている等、各職業能力開発施設の努力の結果を見ることもできる。一方「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」で約20%、「希望職種に関する具体的な職務内容等を知るための各種支援」では約60%の訓練生が「受けた」とは思っていない結果となっている。

4 - 2 受けた支援の実施場所

受けた支援については、さらにどこで受けたのかについて「職業能力開発施設が実施した訓練コース説明会等」をはじめとした12項目の設問から選択方式（SA）で回答を得た。（図2 - 19参照）

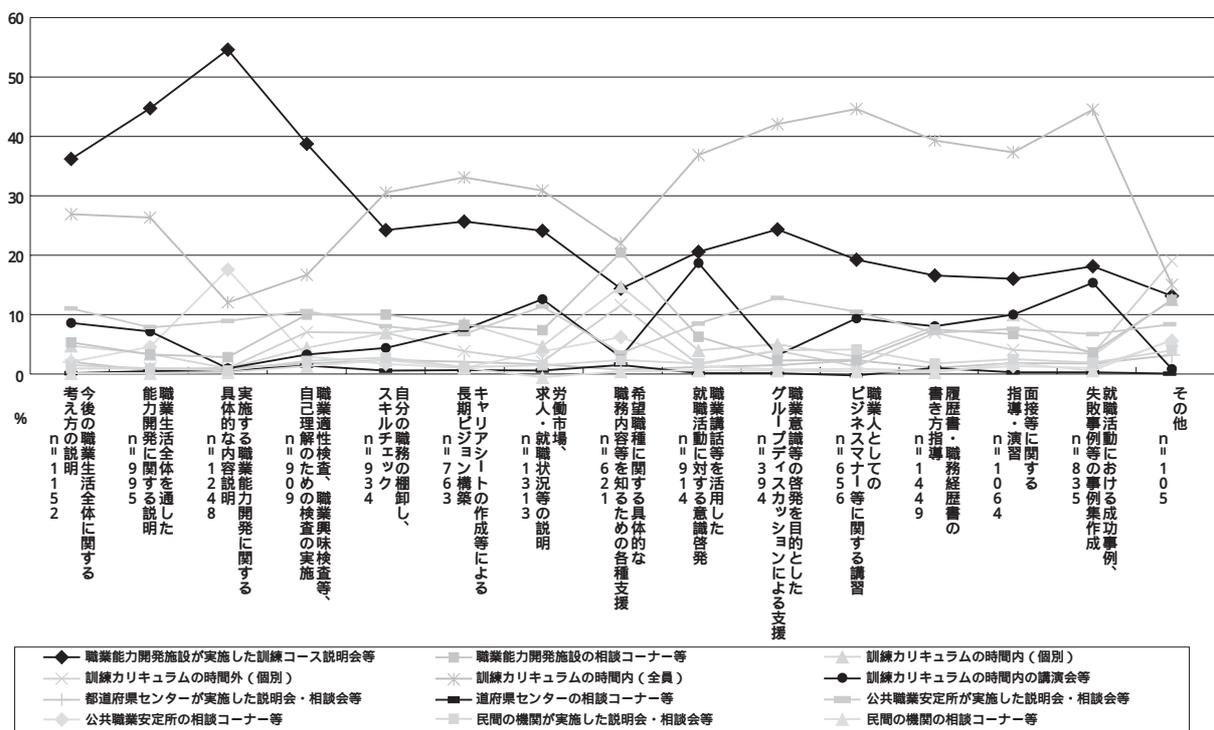


図2 - 19 受けた支援の実施場所 (SA)

回答は、「訓練カリキュラムの時間内(全員)」で、ほとんどの支援に対して高い割合を示しており、多くの施設でキャリア形成支援を有機的なつながりをもって展開している状況を伺い知ることができる。また訓練時間内に実施されている場合が多いようである。ただし、「今後の職業生活全体に関する考え方の説明」、「職業生活全体を通じた能力開発に関する説明」、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」については「職業能力開発施設が実施して訓練コース説明会」での実施の割合が高くなっている。このことは、「訓練コース説明会」を施設の取組としてそれぞれが工夫しながら実施していることの現れであろうが、「訓練コース説明会」という限られた時間内の支援で質・量的に十分であるか不安の残る部分で

もある。

4 - 3 受けた支援の満足度

次に、受けた支援ごとに満足度について「大変満足した」、「ある程度満足した」、「やや満足できなかった」、「満足できなかった」という選択肢で回答を得た。(図2 - 20参照)

結果では、「ある程度満足した」とする回答がその他を除いたすべての支援で最も多く、「満足できなかった」はすべての支援で最も少なく最大でも「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」の3.5%であった。

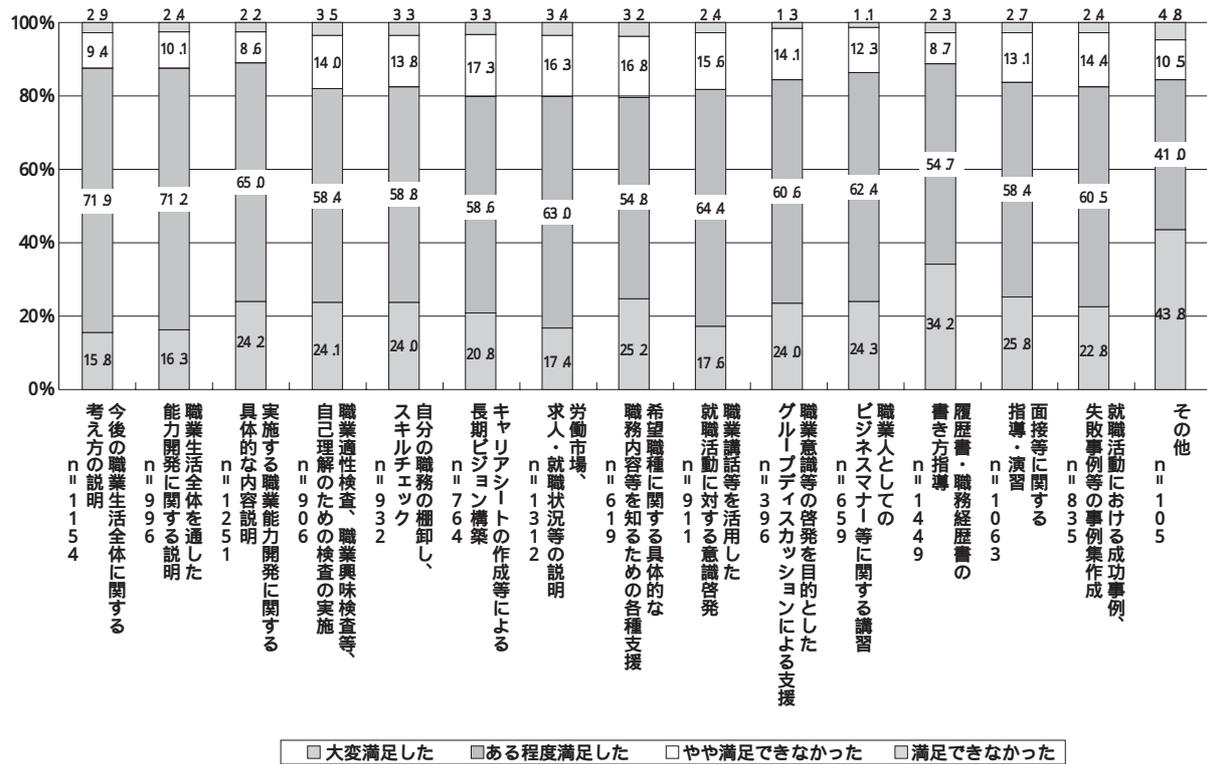


図2 - 20 受けた支援に対する満足度 (SA)

これらの結果から、さらに、支援内容の質的効果を明確化するために「大変満足した」を+2点、「ある程度満足した」を+1点、「やや満足できなかった」を-1点、「満足できなかった」を-2点として、それぞれの支援ごとに平均を求め得点化したのが図2 - 21である。

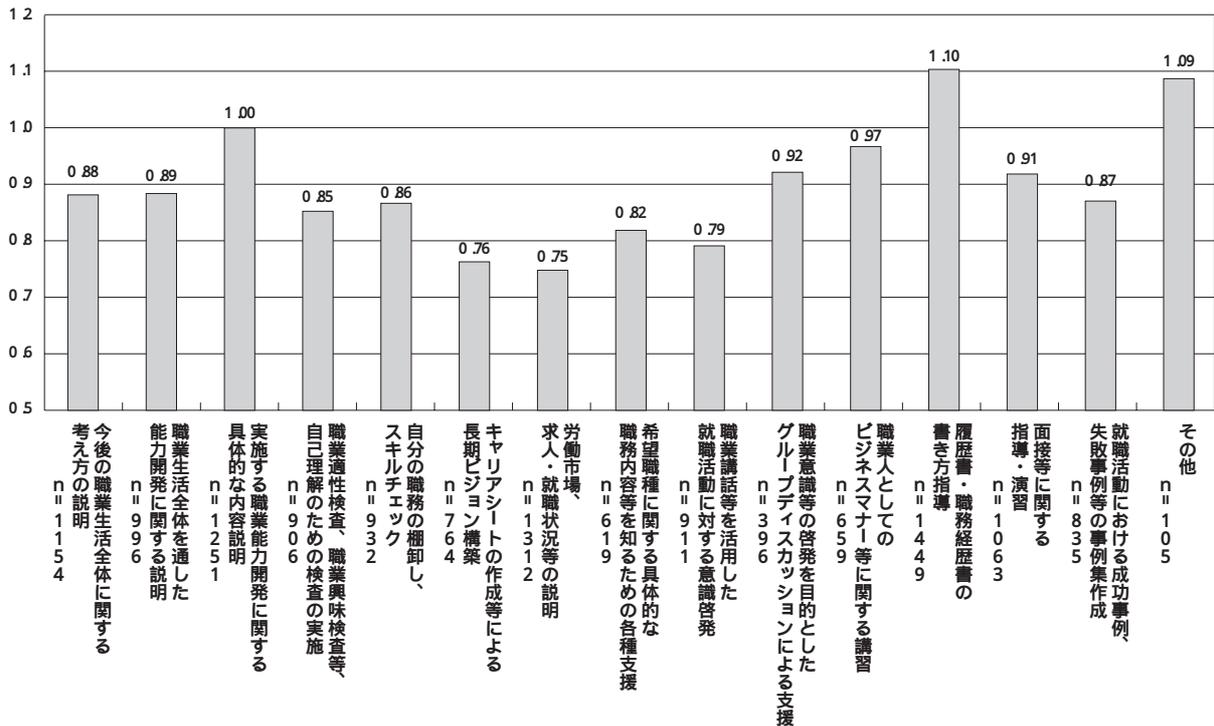


図2 - 21 受けた支援に対する満足度（得点化）

その結果、満足度が1以上の値を示した支援は「履歴書・職務経歴書の書き方指導（1.10）」と「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明（1.00）」だけであり、他は1未満の値であった。低い値を示した「労働市場、求人状況等の説明（0.75）」、「キャリアシートの作成等による長期ビジョン構築（0.76）」等の各支援については、改善を加える余地がある

さらに、この得点を訓練生の年齢別に見たものが図2 - 22である。

全体を通しての傾向を見ることは難しいが、「50才未満」つまり40才代の訓練生の満足度はすべての支援に対して低く出ており、就職の厳しさ、危機感からくる要求の高さからあらわれた結果だと思われる。

また、「25才未満」、「30才未満」の訓練生が「職業生活全体を通じた能力開発に関する説明」、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」に対して他の年齢より満足度が高くなっており、就業経験の浅い訓練生が自分の可能性を探るために能力開発や検査に興味をもっていることから現れた結果だと思われる。

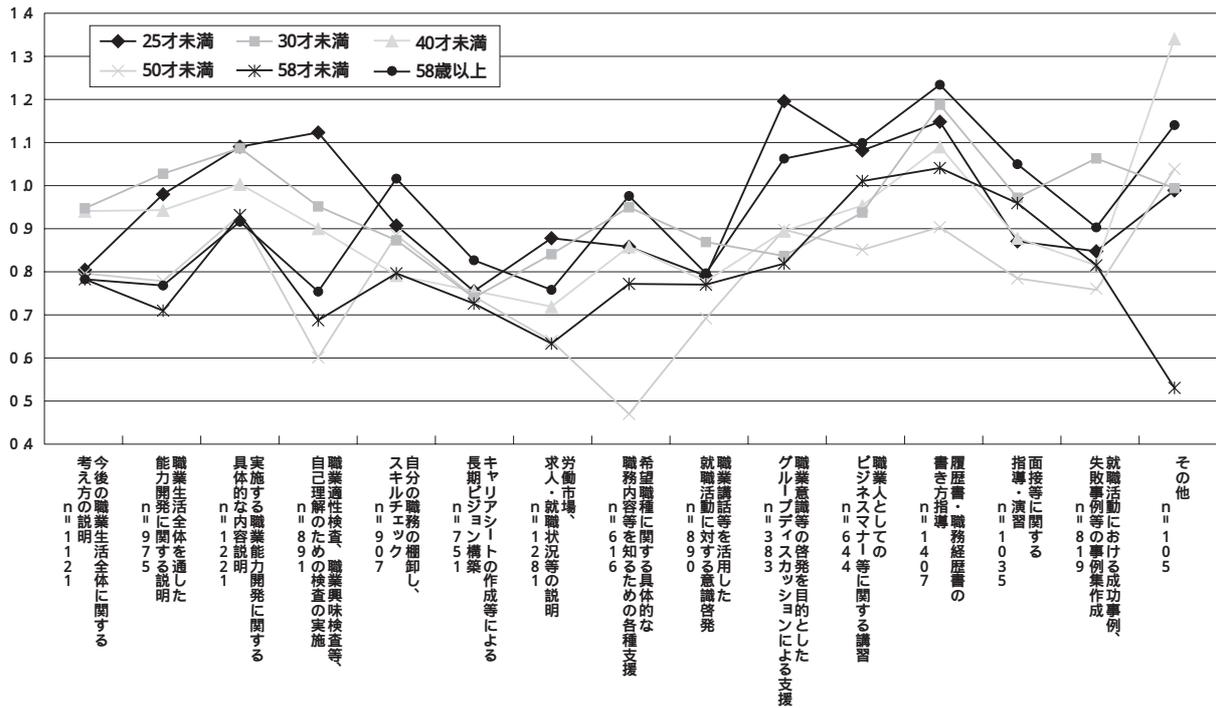


図 2 - 22 訓練生の年齢別支援に対する満足度（得点化）

4 - 4 訓練生が受けてみたい支援と特に受けてみたい支援

訓練生に対しては、実際に受けた支援とは別に、受けた、受けていないに関わらず、受けてみたいと思う（すべての）支援について回答を得た。また、その中で特に受けてみたいと思う支援3つについても回答を得た。（図 2 - 23参照）

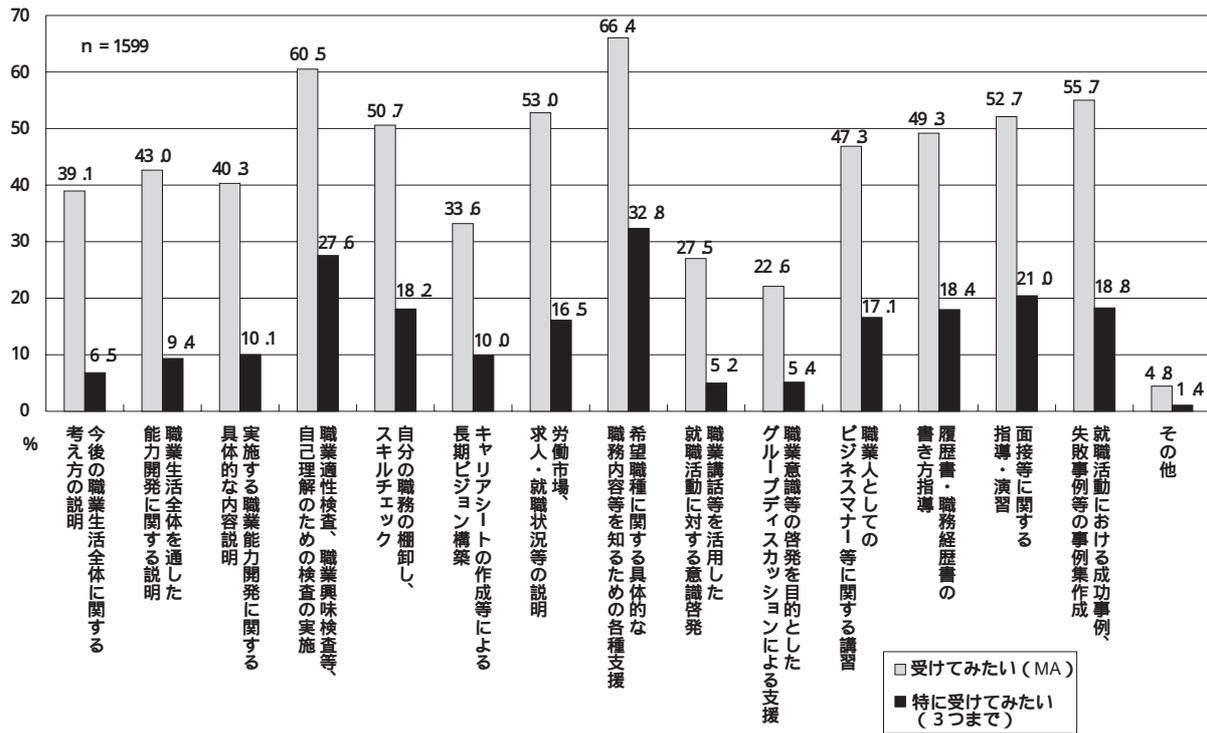


図2 - 23 訓練生の「受けてみたい」支援と「特に受けてみたい」支援

受けてみたい支援としては、「希望職種に関する具体的な職務内容を知るための各種支援（66.4%）」が最も高く、次いで「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施（60.5%）」で高い割合を示した、この上位2つは「特に受けてみたい」という支援でも同様の傾向を示し、前者では32.8%、後者でも27.6%と約30%前後の訓練生から特に受けてみたいという回答が得られた。

これらの支援は、図2 - 19の「受けた支援の実施場所」において、訓練中よりも説明会で受けたという回答の多かった項目であり、訓練時間内でのより充実した支援を期待していることの現れであると思われる。

また、これらの結果は、「希望職種に関する具体的な職務内容を知るための各種支援」が「仕事理解」、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」が「自己理解」というキャリア形成支援の最初のステップに該当する支援であり、これらの支援を訓練生が十分に満足できるレベルまで高める必要があると思われる。

さらに、特に受けてみたい支援を訓練生の年齢別に見てみると（図2 - 24参照）、年齢によって大きく差が現れた部分として、「25才未満」、「30才未満」の若い年齢層の訓練生で「職業人としてのビジネスマナー等に関する講習」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」、「面接等に関する指導・演習」という、実践的な就職支援に対して他の年齢層より高い割合が示された。比較的就職の有利な30才未満の年齢層にとっては、これらの就職支援で就職が可能な場合もある。しかし、キャリア形成支援全体を訓練生が理解し、ビジョンを持って自分の職業能力について考える環境を育てる必要があると思われる。

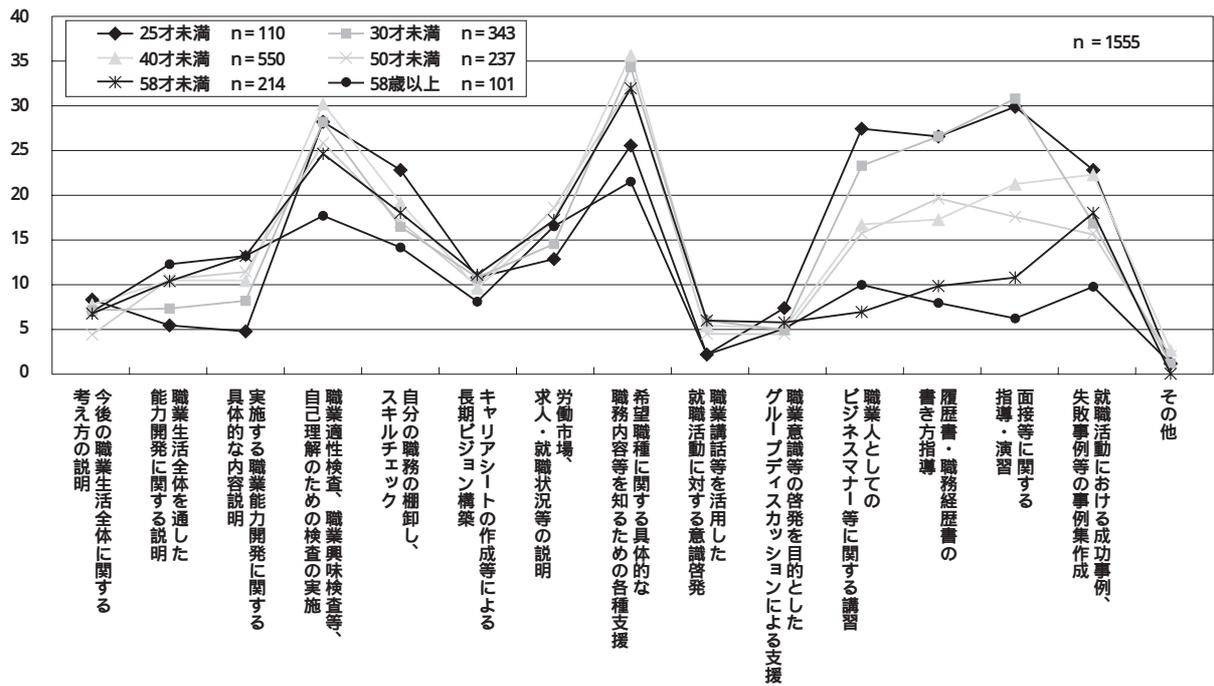


図 2 - 24 訓練生の年齢別「特に受けてみたい」支援

第5節 アンケート調査結果（意見欄）

ここでは、指導員版、施設版、訓練生版のアンケートの意見欄に回答を得た内容を大まかにまとめて記述した。それぞれに、参考として意見の一部を紹介する。

5 - 1 施設版

施設版では回収したアンケートの中で、約40%の施設から意見欄への記入があった。

施設においては、キャリア形成支援は大切であると考え、キャリア形成支援の体制を整えることを必要としており、専門家の常駐体制をとることや職員に対してキャリア・コンサルティングの研修を実施すること等を望んでいる施設が多くみられた。

【主な意見】

- ・指導員がキャリア・コンサルティングの研修を受ける。
- ・キャリア・コンサルティングを実施できる環境作りが難しい。
- ・専門家の増員・常駐体制、研修の実施。
- ・キャリア形成支援は大切である、キャリア形成支援の体制を考えることが必要である。

参考回答

- ・訓練生に対するキャリア形成支援を内容面でも充実させるためには、ツールの開発も必要であるが、専門的に担当する職員が必要である。少なくとも、研修の充実を希望する。
- ・キャリア・コンサルティングについては、能力開発支援アドバイザーが中心に実施しているので、指導員全員が研修等を行い、キャリア・コンサルティングができる体制を確立したい。
- ・専門課程、応用課程の中にアビリティ訓練を実施する中、対象が多様化し、表記事業取組には集中した対応が出来ない難しさがあります。
- ・就職率の良い施設の状況を聞いてみると職員全員がキャリア・コンサルティングが実施できる体制になっており、キャリア・コンサルティング手法についても各先生方が学ぶ機会を設け訓練生の立場に立って相談できるような体制づくりに向けて努力する必要があると感じている。

5 - 2 指導員版

指導員版では回収したアンケートの中で、約10%の記入があった。

キャリア形成支援の必要性や重要性を感じている指導員が多いことが分かった。また、同時にキャリア形成支援を実施するための人員養成や業務体制、カリキュラムの見直し、マニュアル作成等の環境作りの必要性も望まれている。

一方では、指導員には難しいという意見もあったが、キャリア形成支援を実施する必要はないという意見は見られなかった。

【主な意見】

- ・指導員もキャリア形成支援を理解し、実施することが必要であり大切である。
- ・片手間や中途半端に実施してはいけない。もっと積極的に実施した方がよい。
- ・就職支援、資料収集等、修了後のサポート、訓練生とのコミュニケーション作り等を行うことが大切である。
- ・キャリア形成支援を実施するための制度や方法、システム等をきちんと考えるべきである。

例：コース等の見直し、マニュアルの作成、システム化、業務の見直し・位置付け、訓練時間の見直し、外部との連携、カリキュラムの見直し、ニーズ調査、社会的認識、指導員に対するコンサルティング、施設としての取組、訓練生とのコミュニケーション、各年代に対する支援 等

- ・指導員を対象として研修を実施した方がよい。
- ・指導員の啓発、レベルアップが必要。
- ・キャリア形成支援をするにあたっては、年代、性別、信頼関係、対人関係等に対して配慮が必要である。
- ・訓練生の意識改革・指導が必要。訓練生にキャリア形成支援を理解してもらうことが大切である。また、訓練に対する目標を持たせることが大切である。
- ・ツールや教材等を作成することは必要。分かりやすく配慮のあるツールや資料がほしい。
- ・キャリア形成支援の事例の調査、就職に関する資料・データ分析資料等があるとよい。
- ・指導員には難しいと考える。理由としては、時間や環境など物理的に対応できない、経験や知識がない、若いので年配の人にできない等が挙げられる。
- ・専門家を養成し、指導員ではなくプロに任せたほうがよい。指導員はサポート役になるとよい。

参考回答

- ・指導員もキャリア・コンサルティングができる技術を身に付けるべきである。そのためには、十分な研修、時間の確保をすべき。理想は、指導員それぞれの専門性を生かしたコンサルティングができればと思う。
- ・能力開発支援アドバイザーだけでなく、指導員もキャリア形成支援を求められている今、最低限でもキャリア形成支援研修なるものを実施していただかないと、具体的にキャリア形成支援を推進していくことは難しいと思われる。また、その意識を高めることと、環境を構築する研修の充実が必要ではないかと思う。
- ・訓練生側から見ると、日々の訓練指導と顔の異なるものがキャリア形成支援を行った方が安心感があるものと思われる。これは、専任者がいることによる、信用・安心といった効果が現れているものと思われる。是非この部分においては運営方法も含め、深い議論・検討を願いたい。
- ・キャリア形成支援はプロ（アドバイザーなど）に任せるべきだと思う。したがって、プロの育成と充実が必要。あくまで指導員は能力開発が主業務であり、キャリア形成支援はサポートに留めるべきである。
- ・私の見解としては、個々の指導が一番重要と思える。しかしながらアビリティに関しては、方向性が定まっておらず、具体的な目標も持っていないことが多いため、就職に対する意識の向上をまず図る必要があると思う。次に職業別（科別）における仕事の内容に関して話をしたり、専門家との意見を交換する等の機会があれば、少しずつ意識は高まるのではないかと。その後は個人の素質を見ながら、指導になっていく気がする。よってツールの開発に時間を注ぐより、地道な対応に時間を使うべきだと思います。ただ、問題点として当科は専門的にまとまっていないため、科を担当が少ない人間が担任をする場合、なかなか接する時間が取れないこと、業務が多様化するため手が回らないことも現実であり、それらをシステム化する手法があれば、助かると思う。
- ・アビリティ訓練の中でのキャリア・コンサルティングの位置付けを明確にしてほしい。（指導員の領域の詳細を明確化）指導員やアドバイザーの好みに左右されない統一したキャリア・コンサルティングサービスの充実。
- ・能開施設においては、職業訓練が顧客のキャリアを形成するのである。求人・地域ニーズ、本人の能力に応じた職業訓練が行い得る体制が本筋。小手先のコンサル等を行うより、本質をしっかりと提供できるようにすべきです。能力開発や向上訓練ではなく、職業教育でもない職業訓練の本質が失われてしまっています。本来あるべき求められている姿になりませんか。
- ・現場の指導員は直接訓練生との接点が多く、各訓練生の能力・人間性を見出す機会が多い。各指導員は日常の訓練の場からこの見出す能力、すなわち洞察力を養い、高めるということが支援につながる重要な要素であると思われる。したがって洞察力に対する研修の場を設けることが必要である。
- ・キャリア形成のコンサルティング事例をデータベース化してもらいたい、相談のほとんどが、コンサルタントの個人的な経験により実施されている。実際には、内容的に類似しているケースが多いと思われるので、相談のパターンの類型化と体系を作成して、さまざまな職種へのコンサルティング事例を、検索して再利用できるように、キャリア・コンサルティングのシステム化を企画していただきたい。

5 - 3 訓練生版

訓練生版では回収したアンケートの中で、約20%の記入があった。

訓練生版の意見欄は、訓練に対する意見が半数以上を占めた。訓練に関しては、訓練期間の延長、資格取得への支援、企業見学・実習の実施、企業の現状に即した訓練内容の実施等の意見があった。

キャリア形成支援に関しては、履歴書作成や面接の指導、就職に関する情報の提供等、就職支援がより望まれている。また、就職した修了生の情報提供等も希望があった。

【主な意見】

- ・ 訓練期間の延長
- ・ 資格取得への支援
- ・ 企業見学・実習の実施
- ・ 企業の現状に即した訓練内容の実施
- ・ 履歴書作成や面接の指導
- ・ 就職に関する情報の提供等
- ・ 就職した修了生の情報提供等

参考回答

- ・ 6ヶ月間では就職前と異なる業務の職業能力向上を目指すのが大変厳しいと感じました。
- ・ 実技の時間の延長。講習期限の長期化を望みます。
- ・ 実際の仕事の現場の状況と、職業訓練の内容をできるだけ近いものにして行くようにしてほしいと思います。
- ・ カリキュラムが広く浅くといった感じがしました。今、企業が求めている分野を絞り込み、特化した方が良いと思います。
- ・ 資格をもっと取れるカリキュラムにして欲しい。
- ・ 企業訪問やセンター外研修としての体験就業があれば良いと思います
- ・ 就職に関する情報提供が少し不足していると思う。個人の就職希望の調査書類をもとに、更に絞り込んだ当施設の独自の情報があれば強く提供を願いたい。
- ・ 面接の実体験指導は不可欠だと感じます。
- ・ 履歴書職務経歴書等の書き方アドバイスを指導が必要。
- ・ 職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発をより積極的に行って頂ければと思います。
- ・ 訓練の中で個別、グループにかかわらず、面接の演習等あれば、就職活動の参考になるのではないかと思います。