

## 第2章 離職者訓練に関する調査のまとめと分析



## 第2章 離職者訓練に関する調査のまとめと分析

### 第1節 受講者を対象としたアンケート調査のまとめと分析

#### 1-1 アンケート調査の目的

本調査の目的は、現在の離職者訓練のあり方について受講者の方々を対象に離職者訓練の現状を調査し、今後に向けた訓練システムの改善を図り、新しい提言を行うための基礎資料を得ることにある。

#### 1-2 アンケート調査の実施方法

- ・期 間 平成16年12月3日（金）～平成16年12月27日（月）
- ・対 象 者 機構の職業能力開発施設13施設の12月修了予定訓練受講生及び  
都道府県センター3施設で実施している12月修了予定委託訓練生。

機構施設内訓練の主な調査対象科の内訳は次のとおり。

##### ○技能・技術系

##### M：機械系

テクニカルマネジメント科、CAD/CAM技術科、テクニカルオペレーション科、  
テクニカルメタルワーク科、金属加工科

##### E：電気・電子系

電気・通信施工技術科、光通信施工技術科、電気設備サービス科、電気設備科、生  
産システム技術科

##### H：居住系

住宅リフォーム技術科、ビル設備サービス科、住宅診断サービス科、建築情報技術  
科、土木測量科、ビル管理科

##### ○管理・事務系

##### S：管理・事務系

ビジネスワーク科、生産経営実務科

##### C：福祉系

介護サービス科

委託訓練の調査対象科の内訳は次のとおり。

##### ○委託訓練

ビジネスツールマスター科、会計ビジネスOA科、ビジネスソフト科、情報ビジ  
ネスリテラシー科、パソコン経理事務科、パソコンビジネス科、パソコン実務会計

科、パソコン簿記会計科、パソコン活用科、Webデザイン IT ビジネス科、介護福祉サービス科、フードコーディネーター養成科

- ・配布方法 各能力開発施設の訓練担当者から調査票を手渡し、回答後回収
- ・枚数 1,214 枚（内訳：機構 13 施設＝948 枚、委託訓練＝266 枚）
- ・回収枚数 1,205 枚
- ・回収率 99.3%

### 1-3 アンケート内容

今回の調査は、将来の就業に対してどのように考えて訓練受講を決定したか、訓練についてコースの満足度、再就職の検討にあたり、何処で誰に相談したか。相談・支援に対する満足度などをポイントとした。

各設問は、大きく分けて

設問Aグループ：訓練コースの選択について

設問Bグループ：受講中の訓練コースについて

設問Cグループ：今後、再就職にあたり必要とされる事柄の三つとした。

調査票は、資料1として巻末に添付している。

1-4 アンケート調査から得られた結果・まとめ

(A：訓練コースの選択について)

設問A1. 性別による訓練受講状況について

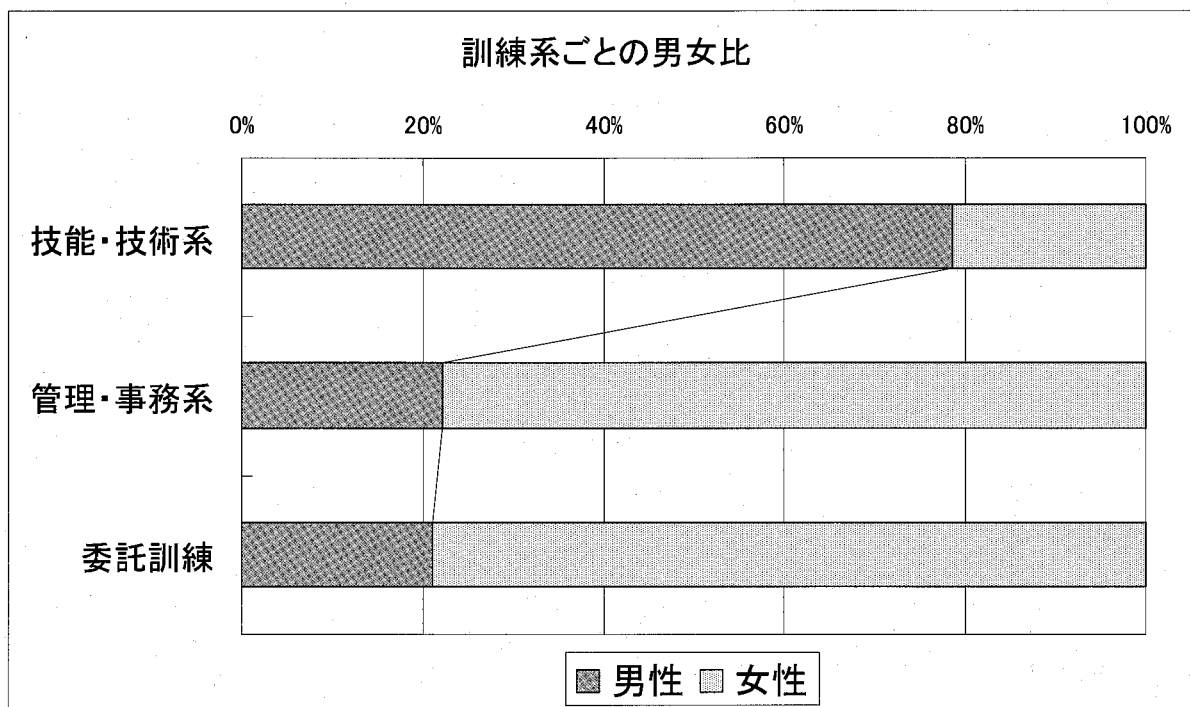


図 2-1：訓練系ごとの男女比

訓練受講者の男女比は、技能・技術系では男性が概ね80%、管理・事務系と委託訓練では女性が概ね80%となっている。

技能・技術系のコースでは、男性受講者が多い中、テクニカルマネジメント科、住宅サービス科、CAD/CAM技術科等に女性受講者が増加しており、技能・技術系全体では20%を占めている。

管理・事務系のコースでは、ビジネスワーク科の大半が女性で占められている中、生産経営実務科において男性、女性が概ね半数ずつとなっている。

委託訓練のコースでは、どの科も女性が概ね80%となっている。

設問A2. 年齢別による訓練受講状況について

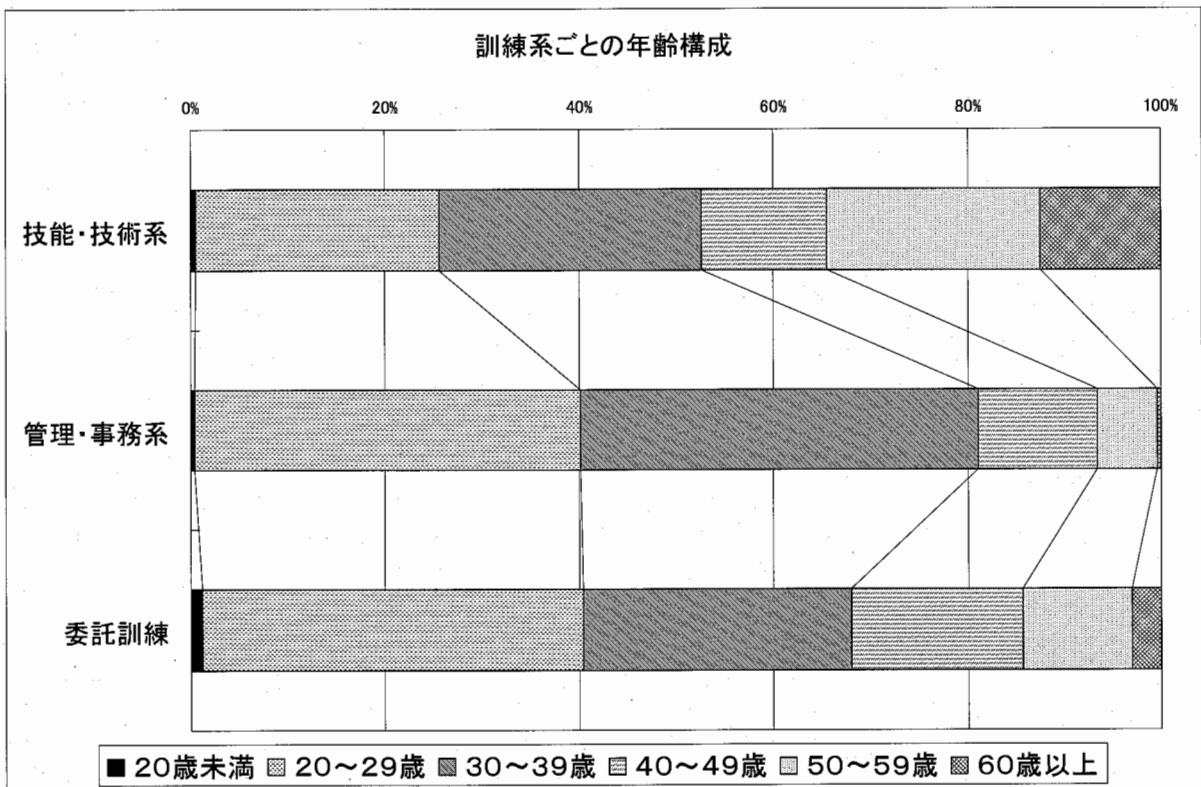


図 2-2 : 訓練系ごとの年齢構成

訓練系ごとの年齢構成を見ると、技能・技術系では 20 歳未満を除き全ての年齢に分散している。中でも 60 歳以上の受講者が 10%以上を占め、テクニカルメタルワーク科、ビル管理サービス科等に多く入所している。60 歳以上の受講者は、パソコンを多用するビジネス系よりもむしろ技能・技術重視の訓練科を望んでいる結果となった。

これは、長年の自己の経歴を背景として更なる社会的貢献を継続したいという願望の表れ、あるいは体力的・精神的な衰え（視力や持続力の低下）を自覚せざるを得ないことなどが背景と思われる。

管理・事務系、委託訓練ともに、20 歳代と 30 歳代とを併せて 70~80%を占めており、設問A1. の男女比とも関連させて見ると 30 歳未満の女性受講者が多いという結果になった。30 歳代までの女性の多くは、パソコンを多用するビジネス系を選択している。

このことは、学校教育での情報処理教育の導入及び近年のパソコンの急速な普及が背景と考えられ、訓練を受けられる素地がすでに準備されていることに依存しよう。

一方、40~50 歳代の中年層もその多くが女性であるが、この年代は、情報処理教育に関する限り 30 歳代とはレディネスが異なり、訓練手法にも单元毎に確実にマスターしたかを確認してから次に進むといった配慮が求められる。

設問A3. 離職者訓練コースを受講する直前の職歴(業種及び職種)について

コース受講前の職歴(業種:技能・技術系)

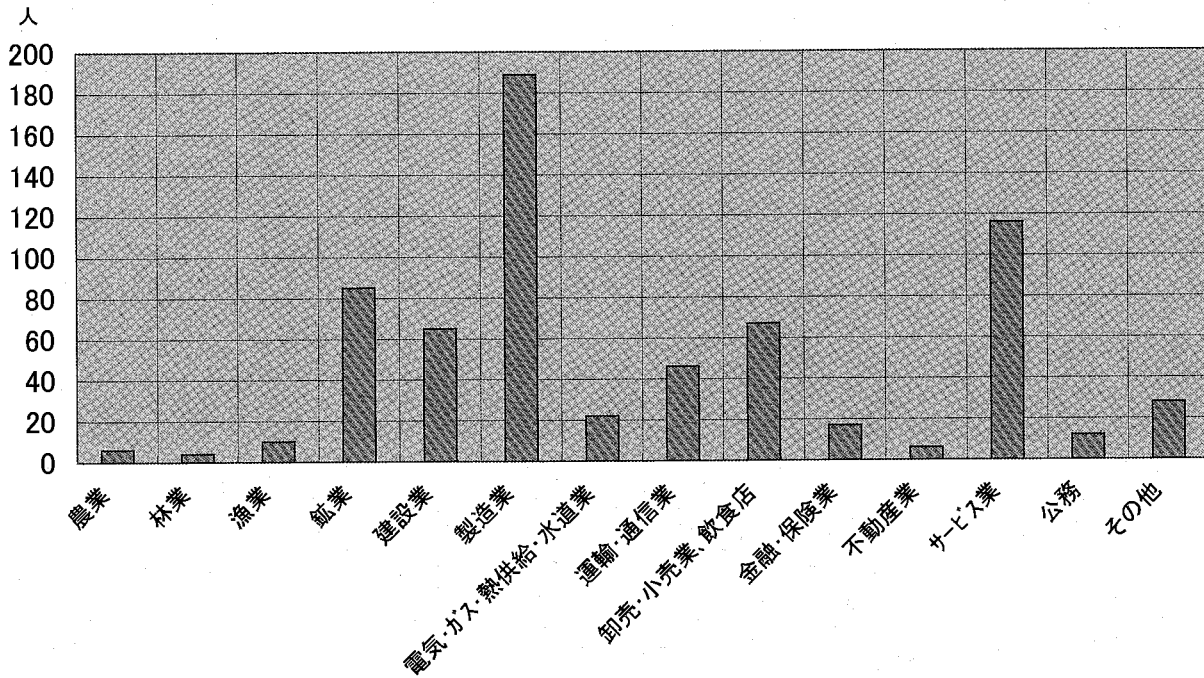


図 2-3 : コース受講直前の業種 (技能・技術系)

コース受講前の職歴(職種:技能・技術系)

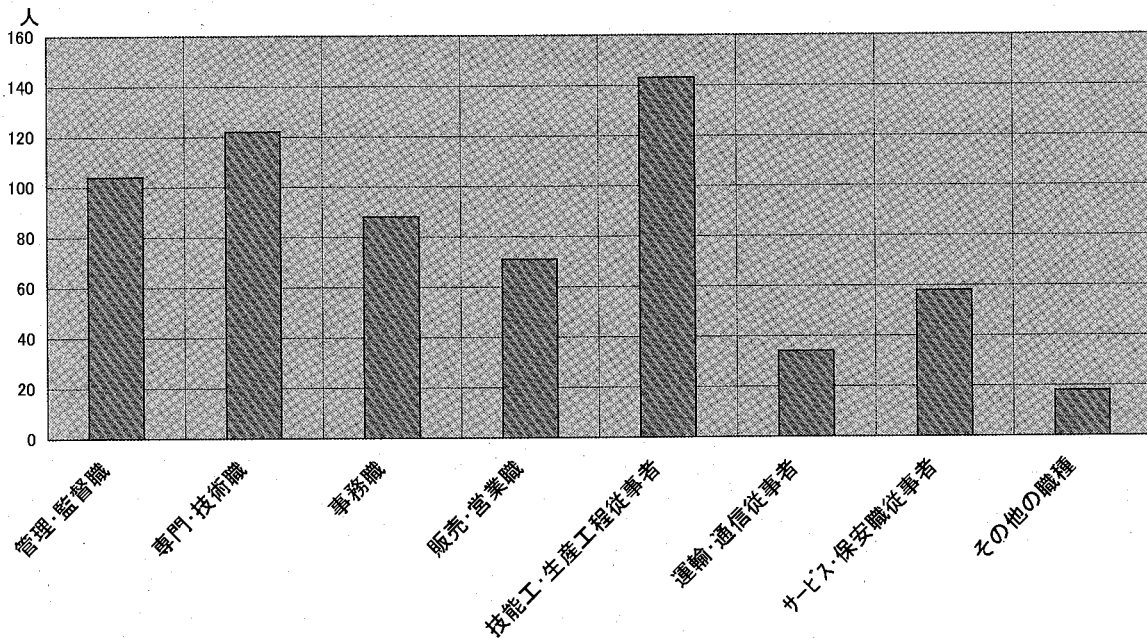


図 2-4 : コース受講直前に従事していた職種 (技能・技術系)

### コース受講前の職歴(業種:管理・事務系)

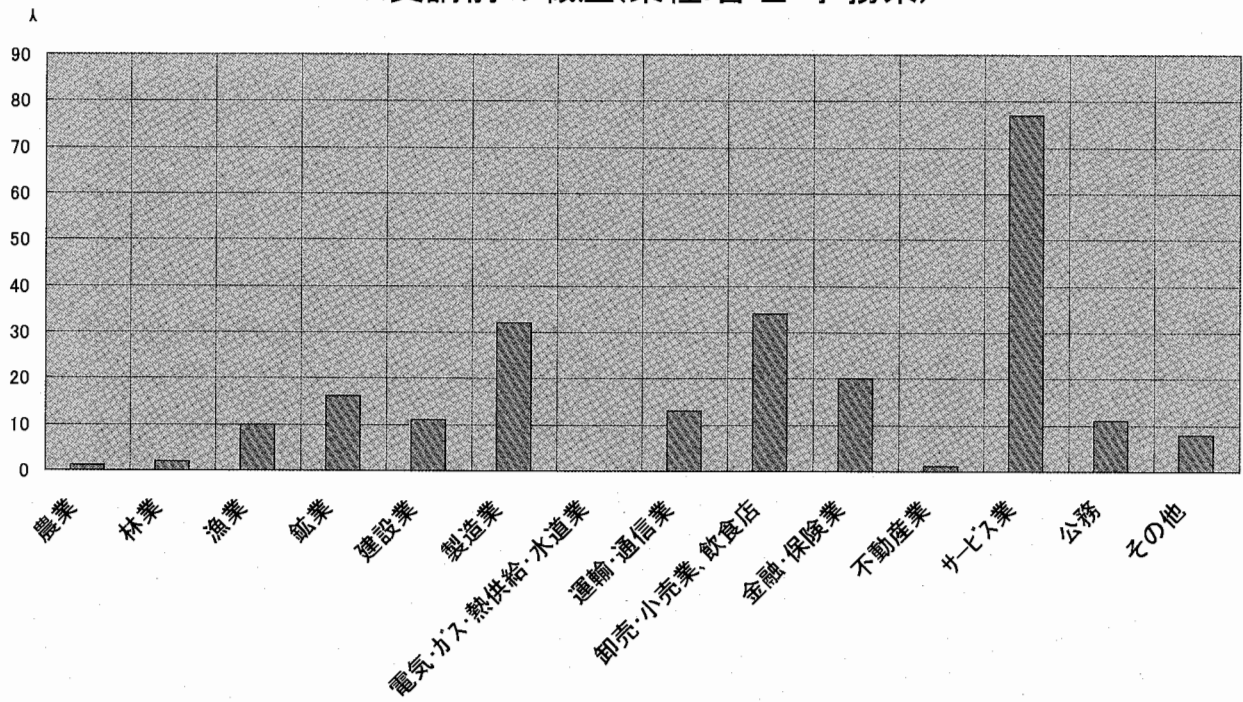


図 2-5 : コース受講直前の業種 (管理・事務系)

### コース受講前の職歴(職種:管理・事務系)

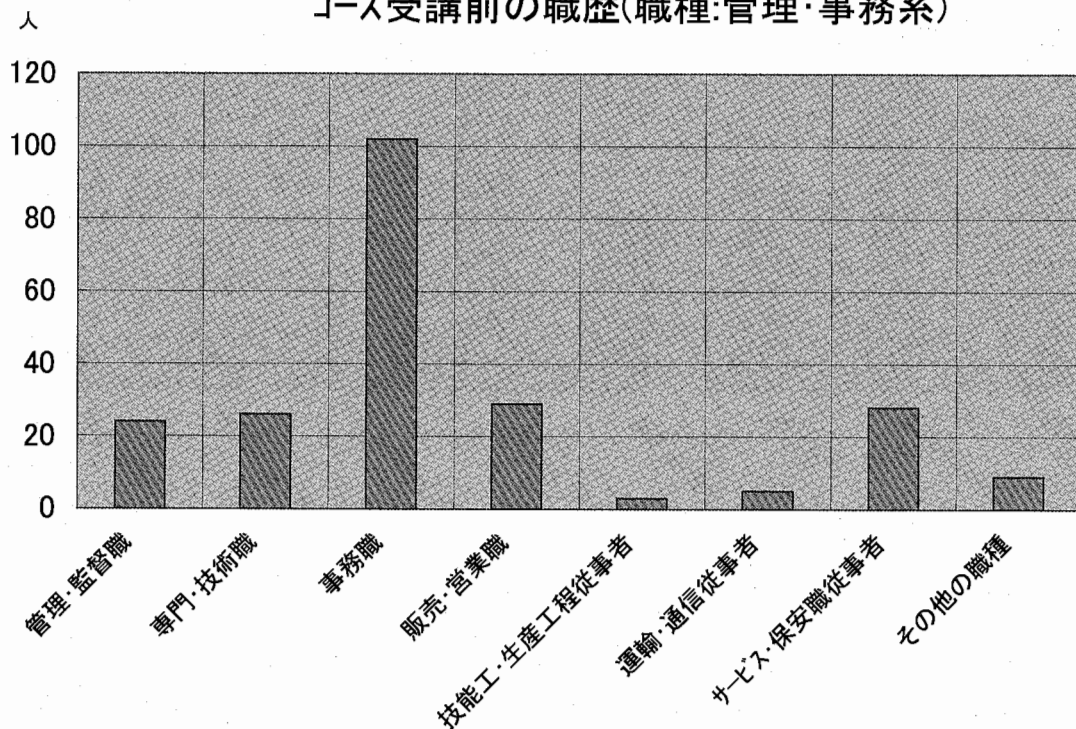


図 2-6 : コース受講直前に従事していた職種 (管理・事務系)



技能・技術系離職者訓練コース受講者の直前の業種では、製造業が断然多く、これにサービス業、鉱業の順に多い。また、受講者が従事していた職種では、技能工・生産工程従事者、専門・技術職、管理・監督職従事者の順に多い。

管理・事務系を受講する直前の業種では、サービス業が断然多く、卸売・小売業・飲食店、製造業の順に続いている。受講者が従事していた職種では事務職が断然多く販売・営業職、サービス・保安職従事者の順に多い。

これらのことは、受講コースの選択に際して直前の業務・職務の影響が強いことを示しており、受講者は関連業務の幅を広げる事を重要視しているようである。

設問A4. 離職者訓練コース受講にあたっての相談場所と相談内容。

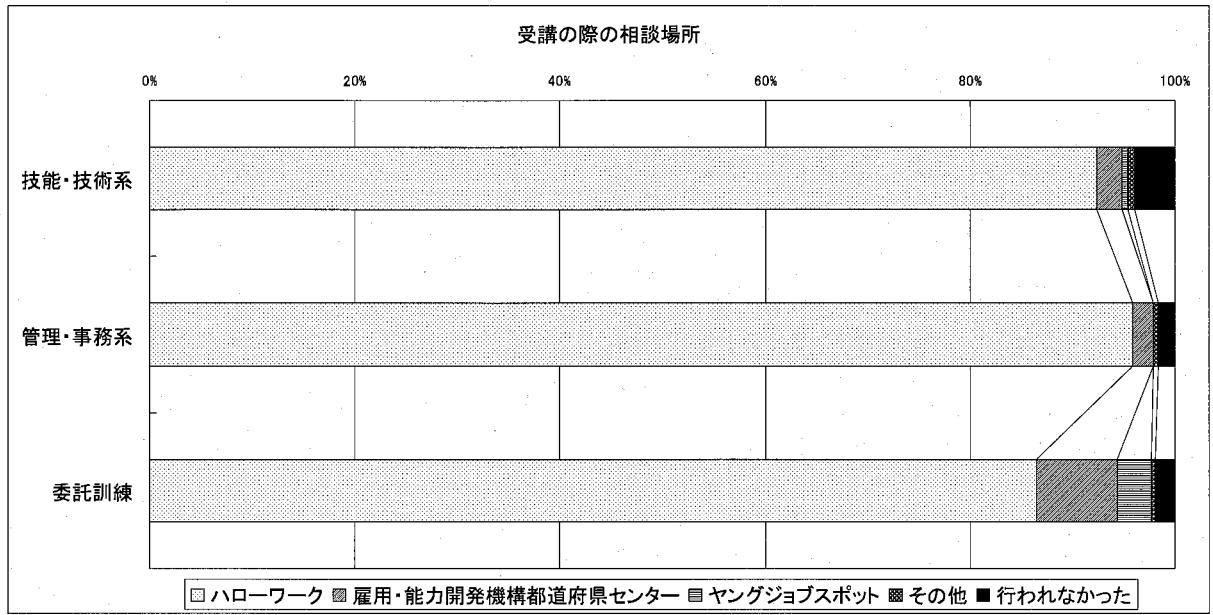


図 2-7: 受講の際の相談場所

「訓練受講決定の際にどこで相談を受けたか」の問いに対する回答は、90%以上が「ハローワークで相談を受けている」となっている。このことは離職者訓練がハローワークの受講指示によりスタートすることを考慮すれば当然のことといえる。

ハローワークにおいては、機構から派遣されている「能力開発支援アドバイザー」が、これら訓練を受講する多くの離職者に対してキャリア・コンサルティングを実施していることから、今後、担当するアドバイザーの役割はますます重要になってくる。

相談内容に関する問いへの回答は、次のとおりである。

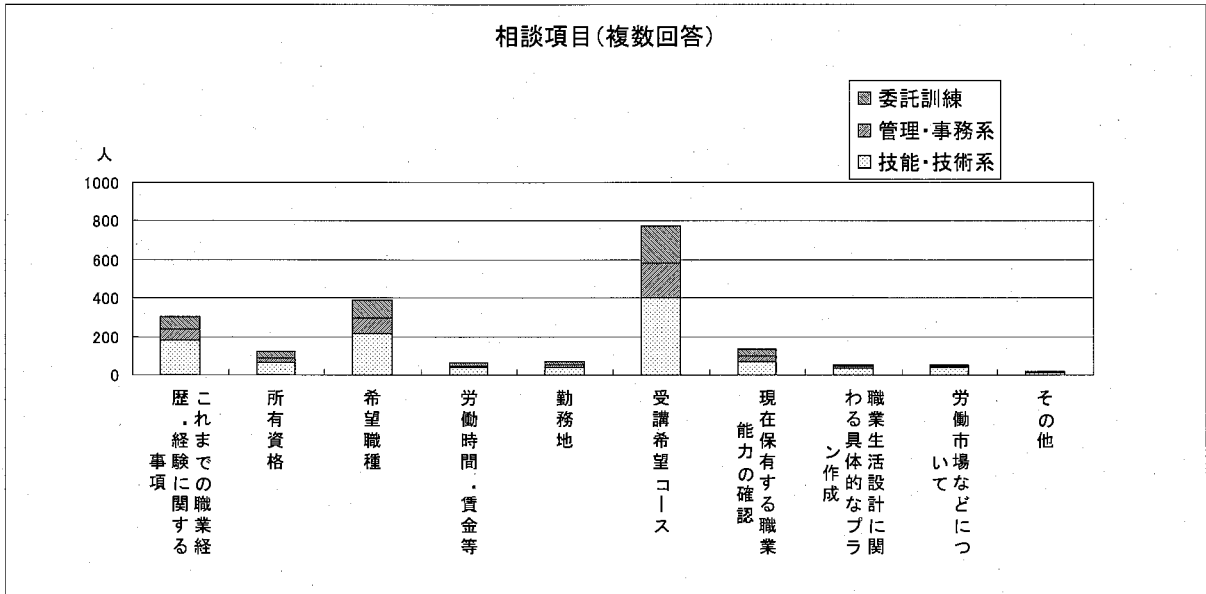


図 2-8: 相談項目 (複数回答)

最も多かった回答は「受講希望コース」に関するもので、次いで「希望職種」「これまでの職業経歴・経験に関する事項」と回答している。「所有資格」、「現在保有する職業能力の確認」が比較的少ないが、「職業生活に関わる具体的なプランの作成」を中心に、今後の訓練受講コースとどのように関わってくるのか、相談に必要な情報を常に把握・整備しておく必要がある。

設問A5. 現在受講中の訓練内容と受講直前の職種との関連性について

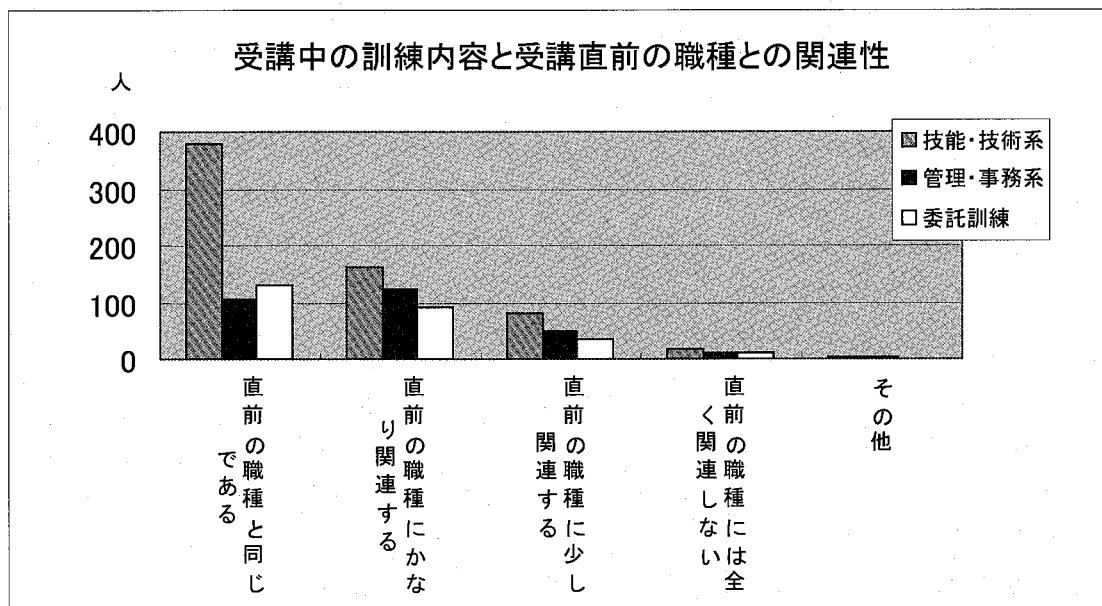


図 2-9：受講中の訓練内容と受講直前の職種との関連性

「受講中の訓練内容と受講直前の職種との関連性」についての質問には、「直前の職種と同じである」が一番多く、次いで「直前の職種にかなり関連する」となっている。

これは「図 2-4、図 2-6 の離職者訓練コースを受講する直前の職歴（業種及び職種）について」の結果と一致しており、現在持っている技能・技術のレベルアップにより再就職を図ろうとする受講者が大多数であることを示している。

## 設問A6. 現在の離職者訓練コースを受講する直前の職種での実務経験状況について

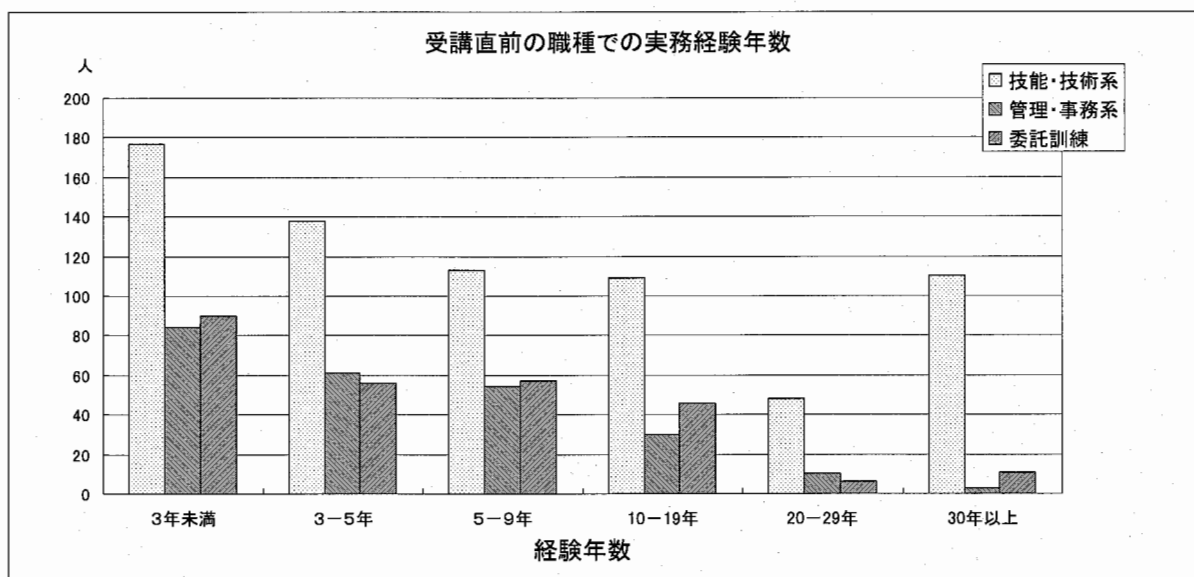


図 2-10：受講直前の職種での実務経験年数

「受講直前の職種での実務経験年数」では、「3年未満」、「3-5年」の順に多く、実務経験年数が長くなるにつれて人数は減少している。技能・技術系のコースでは、「3年未満」での離職が多いと同時に「30年以上」の実務経験を持つ受講者も多く、同じ職種で長年勤務していることを示している。

## 設問A7. 現在の離職者訓練コースを受講する目的について

(離職者訓練コースを受講する目的は、再就職に加えて何かあるか。)

表 2-1：再就職目的に加える受講目的が「ある」か「ない」か

	人数	%
目的がある	977	86
再就職目的以外にない	174	14

86%の受講者が、「再就職に加えて受講する目的がある。」と回答している。次の質問で、その目的を問うている。

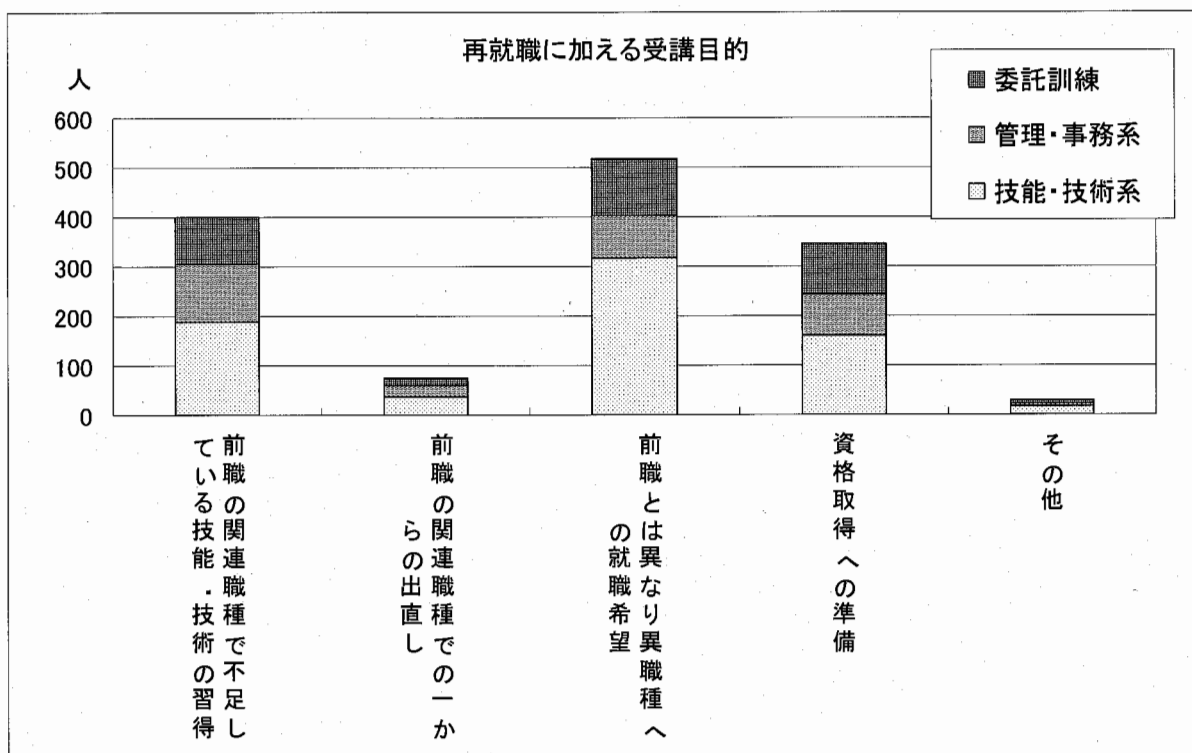


図 2-11：再就職に加える受講目的

設問 A 5 の結果では前職と同じ職種及び関連する職種であったが、「前職とは異なり異職種への就職希望」が一番多くなっている。次いで「前職の関連職種で不足している技能・技術の習得」「資格取得への準備」等が受講目的となっている。幅広い知識・技能を習得して、または、知識・技能をもっと向上して就職活動を行おうとしていることが伺える。

訓練系別に見ていくと、管理・事務系と委託訓練では、これら 3 つの受講目的がほぼ同数となっており、パソコンに関する資格取得やスキルアップも大きな受講目的となっている。

設問A8. 現在、受講中の離職者訓練コース内容等の情報入手方法について

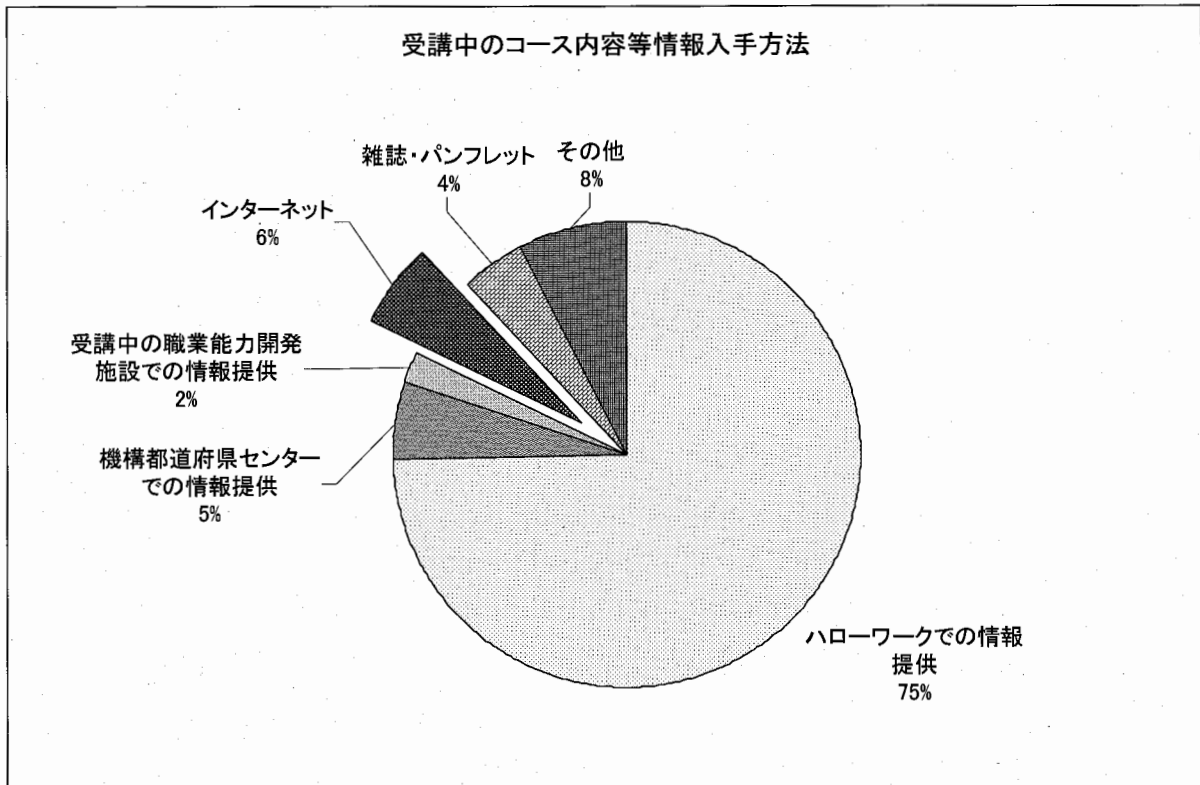


図 2-12：受講中の訓練コース内容等情報の入手法

75%が「ハローワークでの情報提供」であるが、「インターネット」による検索も次いで多い。今後、インターネットによる情報提供はますます推進され、重要性が増すものと予測される。

設問B1. 現在、受講中の離職者訓練コースの満足度について。

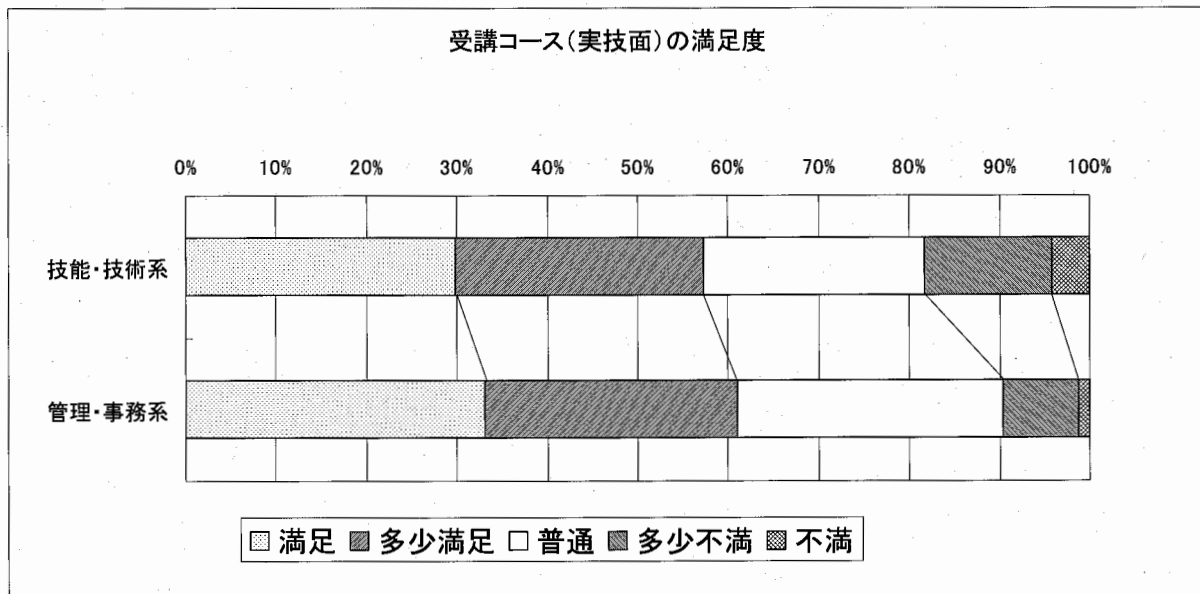


図 2-13：受講コース（実技面）の満足度

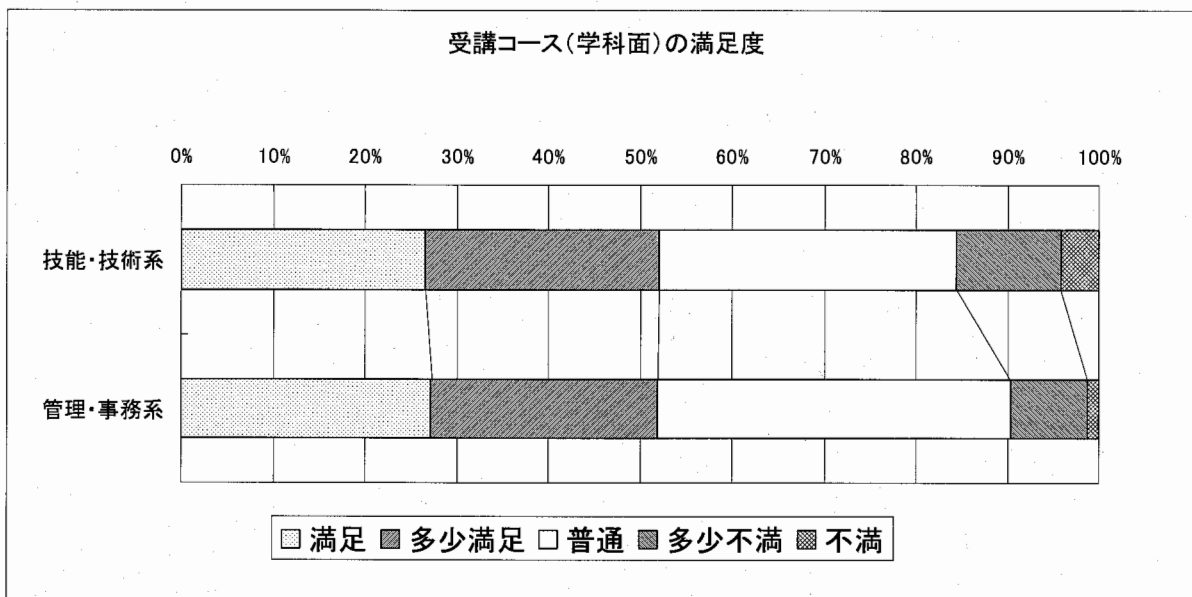


図 2-14：受講コース（学科面）の満足度

実技に対しては、「満足」「多少満足」を合わせると全体では概ね 60%の受講者が、満足している。「不満」「多少不満」は概ね 20%未満足であるが、その原因を分析し改善に向けて対策を施すことが重要である。

「不満」「多少不満」と具体的に記述された内容の主なものを多い順に記すと、次のとおりである。

1. 実技時間が全体に短い。
2. クラス内に能力的なバラツキが多い。
3. 訓練用設備・機材が不足しており古い（パソコン等）。
4. 受講した内容が現場で通用するか心配である。
5. 資格につながる内容になるように工夫してほしい。

学科面の満足度のほうが実技面より若干低い結果となっている。「不満」「多少不満」は、実技面と比較してもほぼ同様となっている。

「不満」「多少不満」と具体的に記述された内容の主なものを多い順に記すと、次のとおりである。

1. 広く浅い内容だった。
2. 学習スピードが速くてついていけない。
3. 受講した内容が現場で通用するか心配である。
4. 分野によって盛り込まれている量にムラがある。
5. 理解するのが難しかった。

実技・学科共に、単元ごとに理解度の確認が必要であり、実技内容については、もっと現場の課題を取り上げる必要がある。



設問B2. 現在、受講中の訓練科で使っている教材(テキスト等)についての満足度について

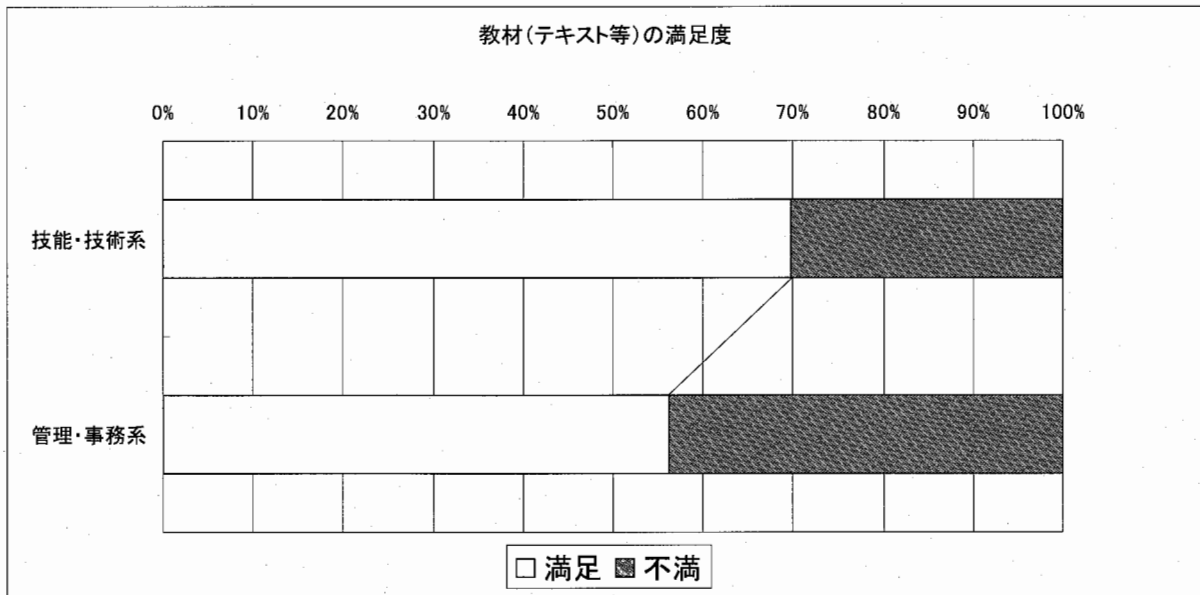


図 2-15 : 教材 (テキスト等) の満足度

概ね半数以上の受講生が教材(テキスト等)には満足している。

不満の原因の主なものは、次のとおりである。

1. 内容が古い。
2. 講義と一致していない。
3. 説明がわかりづらい。
4. テキストを飛ばして部分的に使わないところがあった。

管理・事務系のテキスト改訂や訓練内容に応じたテキストの選定が望まれる。

設問 B3・離職者訓練コースの1日あたりの訓練時間と訓練期間について

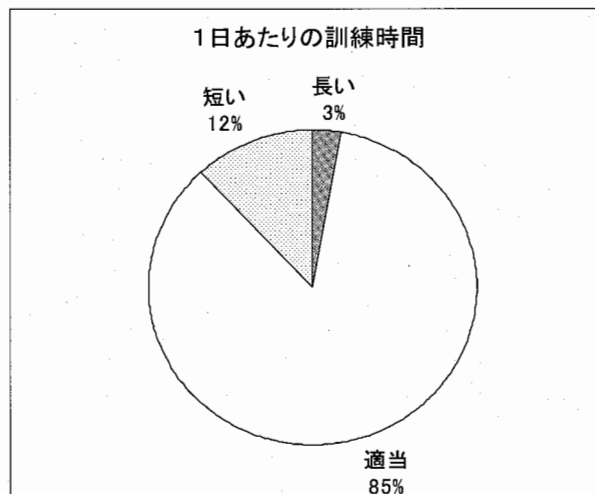


図 2-16 : 1日あたりの訓練時間

「1日あたりの訓練時間」は、概ね適当な長さであるとの結果である。「短い」と回答したのは技術・技能系コースの受講者に多かったが。

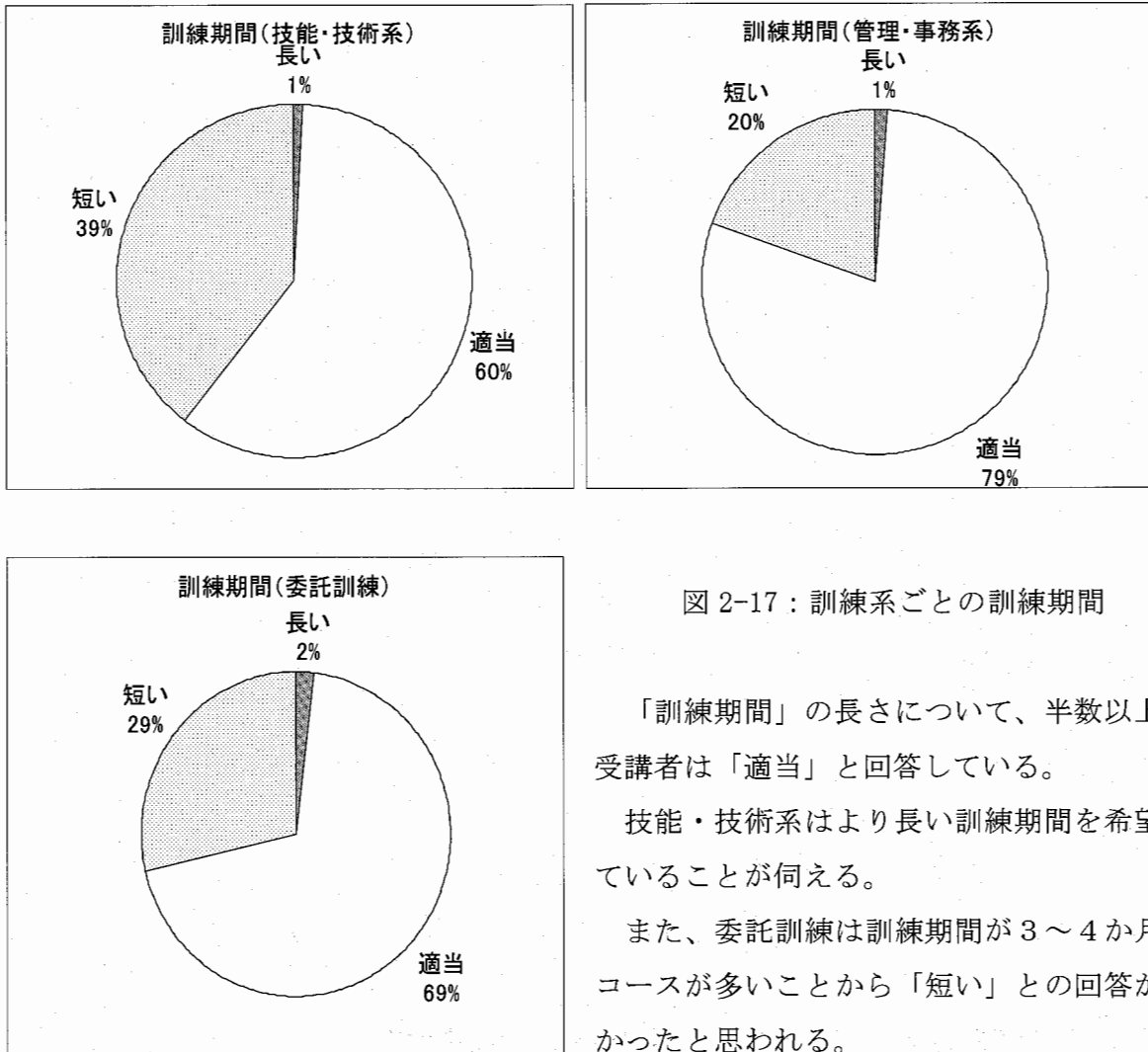


図 2-17 : 訓練系ごとの訓練期間

「訓練期間」の長さについて、半数以上の受講者は「適当」と回答している。

技能・技術系はより長い訓練期間を希望していることが伺える。

また、委託訓練は訓練期間が3～4か月のコースが多いことから「短い」との回答が多かったと思われる。

設問 B4. 現在受講中の訓練内容について、理解度の確認方法について

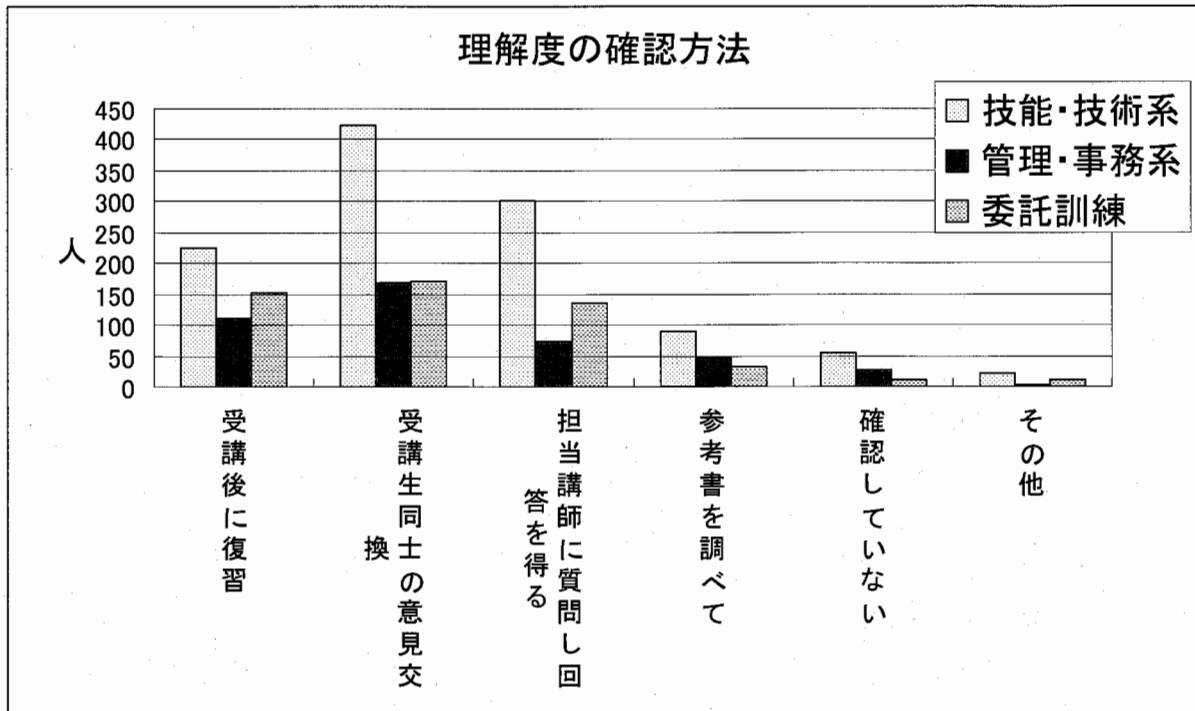


図 2-18：受講中の訓練内容についての理解度の確認

「受講生同士の意見交換」が一番多く、次いで「担当講師に質問し回答を得る」「受講後に復習」と続く。この3つの方法で85%を超えている。

設問 B5. 訓練受講によるレベルアップ、自己目標の達成について

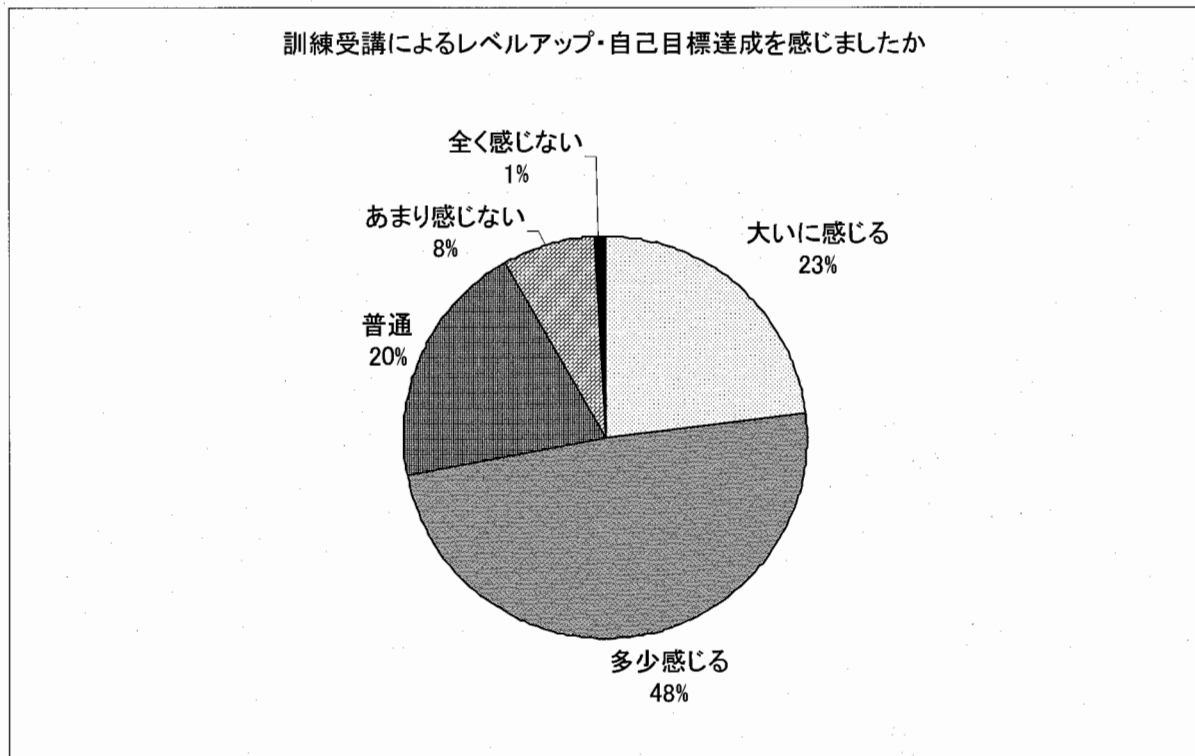


図 2-19：訓練受講によるレベルアップ・自己目標の達成について

「大いに感じる」「多少感じる」で70%を超える回答となっている。「普通」まで含めると90%を超えることから概ね「レベルアップ」「自己目標の達成」を実現出来ているものと思われる。

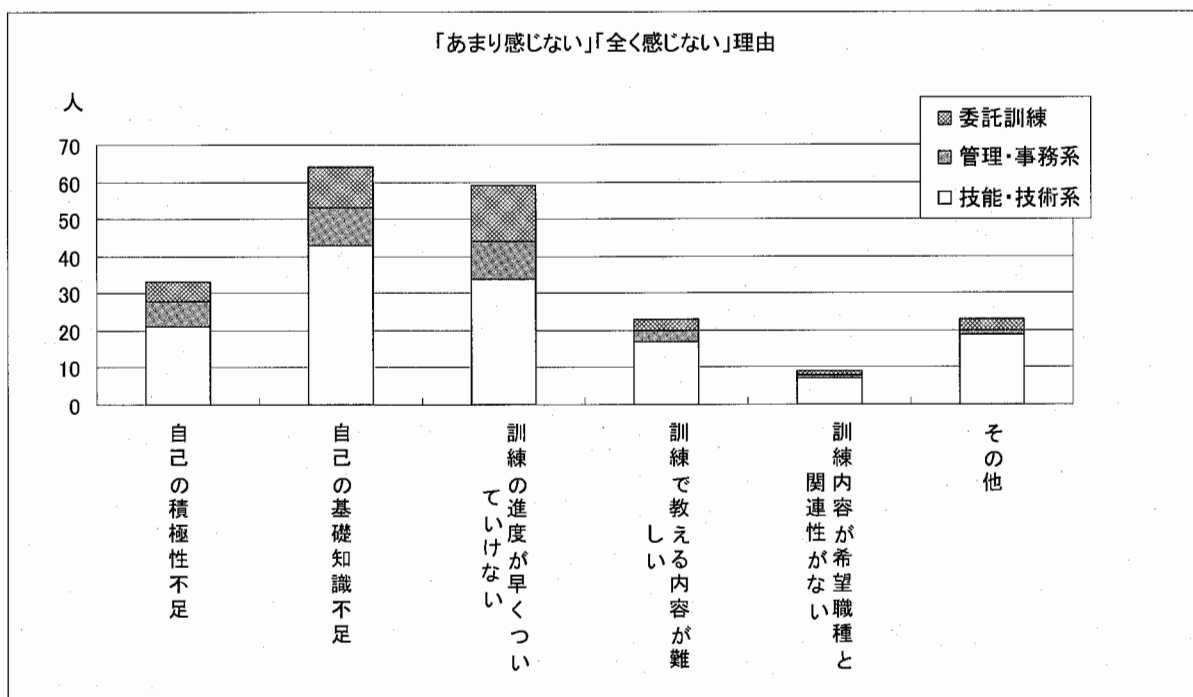


図 2-20：達成感を感じない理由

達成感を感じない理由の上位3つは、「自己の基礎知識不足」「訓練の進度が早くついていけない」「自己の積極性不足」の順である。

訓練で教える内容が難しいと回答した受講者が技能・技術系に多かった。事前の訓練内容の確認、訓練の実施方法などに問題はなかったかを改めて検討する必要がある。

設問 B6 今後希望する能力開発のための受講形態と指導法について

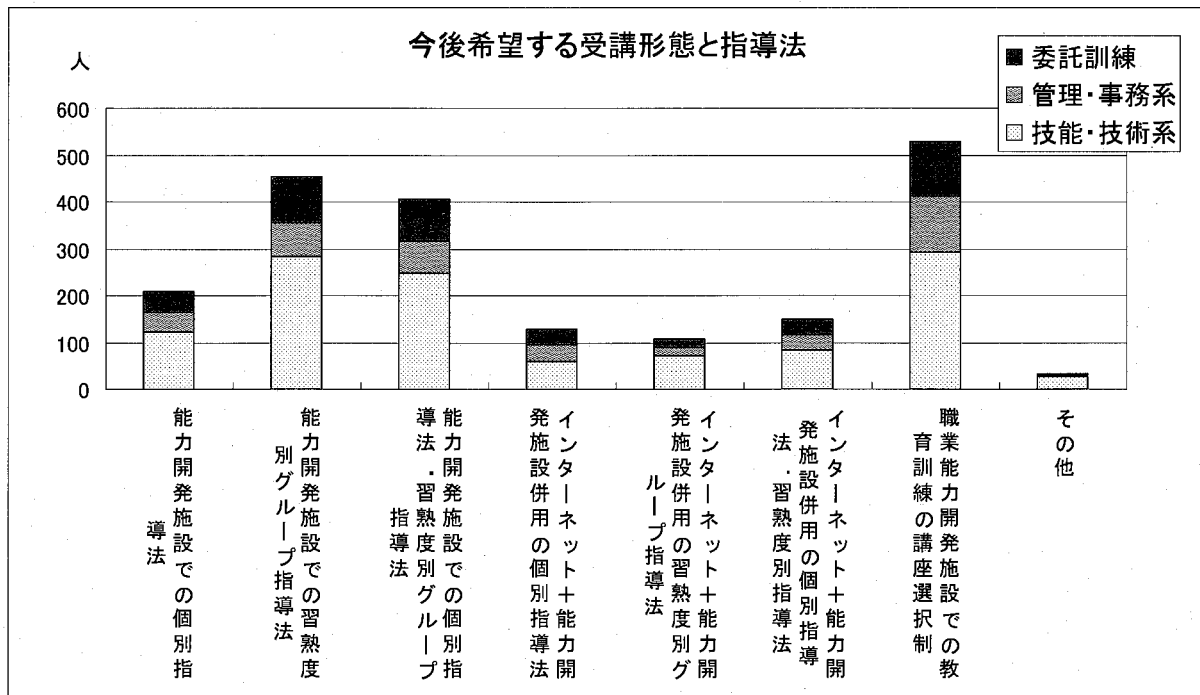


図 2-21：今後の職業能力に向けた訓練形態と指導法

多くに受講生が「講座選択制」「習熟度別グループ指導法」「個別指導法」およびこれらの複合型を望んでいる。これらは、受講者が積極的に訓練を受講したい現れであり、今後に向けた重要な課題である。

設問C1. 再就職するにあたり、希望する業種や職種について

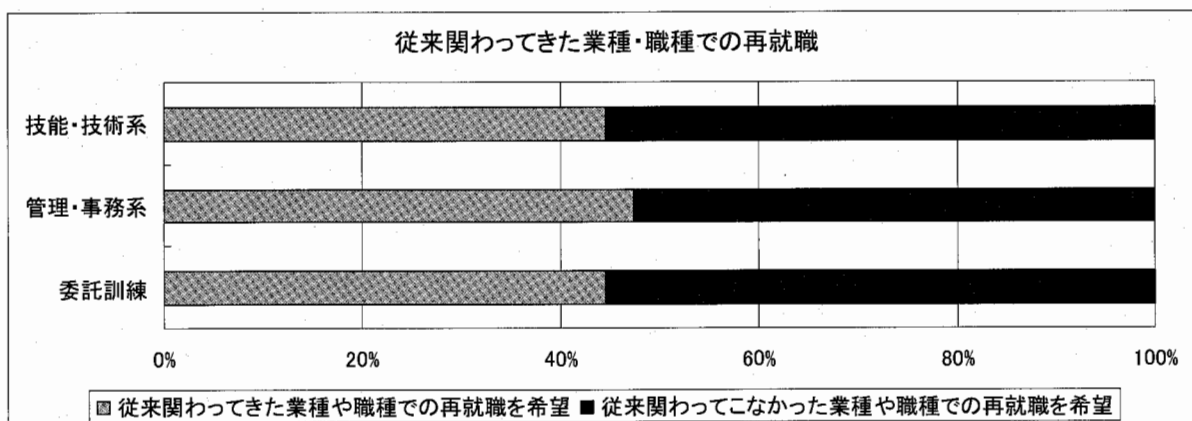


図 2-22：従来関わってきた業種・職種での再就職希望

「従来関わってこなかった業種や職種での再就職を希望」が「従来関わってきた業種や職種での再就職を希望」をやや上回っているという回答結果である。

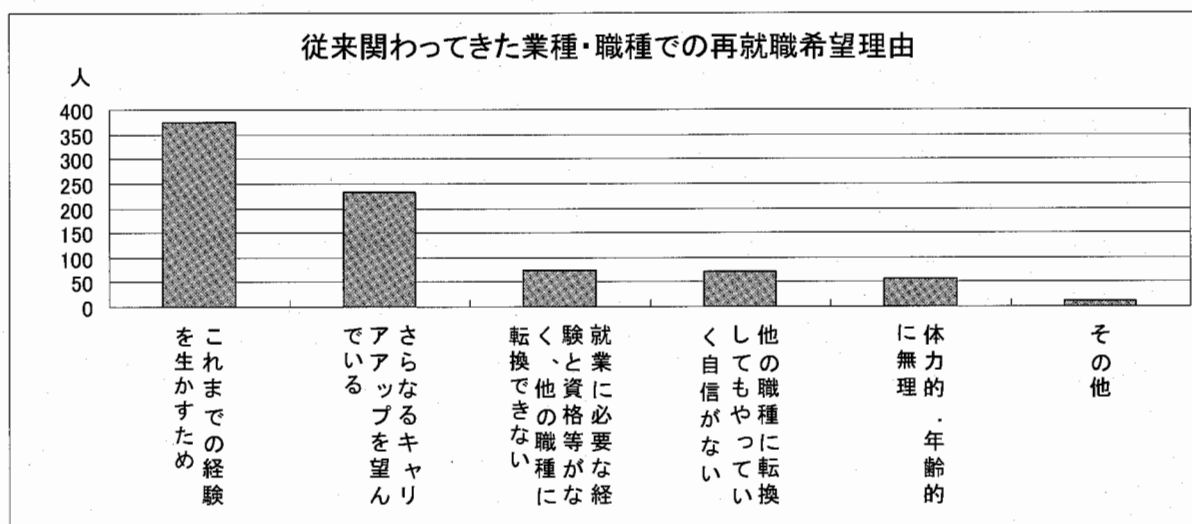


図 2-23：従来関わってきた業種・職種での再就職希望理由

「これまでの経験を生かすため」「さらなるキャリアアップを望んでいる」が主な理由となっている。他の理由を回答した受講者は、少なくほぼ同数であった。

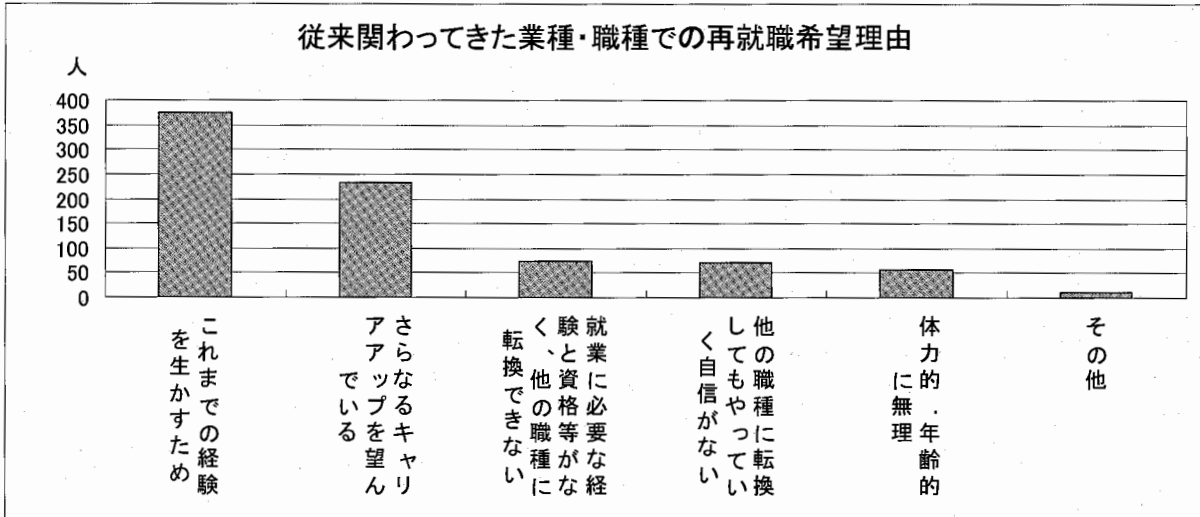


図 2-24：従来関わった業種・職種での再就職を希望しない理由

1位は「自己の能力と適性にあった職種を見いだしたい」、続いて「職種の将来性を求めたい」「働きがいがある」となっている。適職・将来性・働きがいがあるが再就職のキーワードとなっている。これらを考慮したコース開発が望まれる。

設問 C2. 今後の就職に関する求人情報収集について

表 2-2：求人情報収集について

求人情報活動を行っていますか。		
	人数 人	%
行っている	1070	90
行っていない	124	10

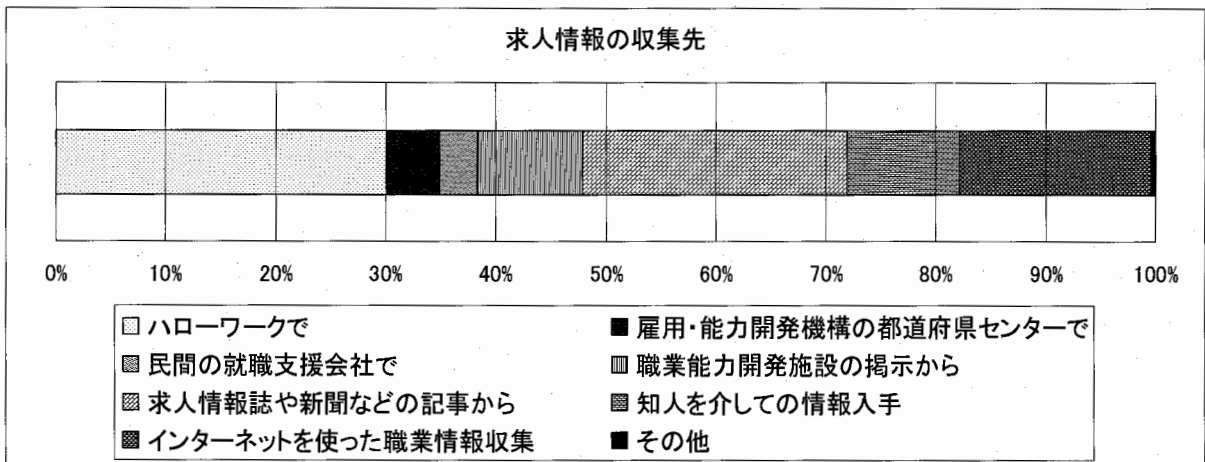


図 2-25：求人情報の収集先

求人情報の収集は、90%の受講者が「行っている」との回答であった。情報の収集先として、1位は「ハローワーク」で30%であった。次いで「求人情報誌や新聞などの記事から」「インターネットを使った職業情報収集」となっている。ここでもインターネットによる職業情報収集が約20%近い率となっており、インターネットの普及とともに、その活用が進んでいることを示している。

設問C3. 今後の自己啓発の継続について

表 2-3 : 今後の自己啓発継続について

	人数	%
継続したい	1115	95
継続したくない	58	5

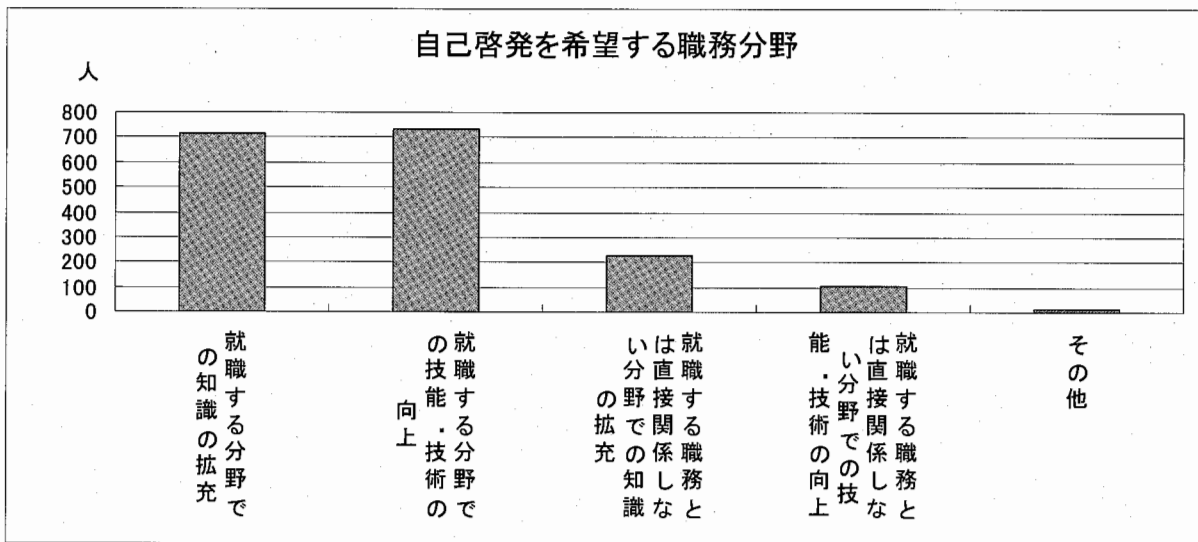


図 2-26 : 自己啓発を希望する職務分野

今後も自己啓発を継続したい人が91%となっている。現在、能力開発に取り組んでいる受講者のほとんどが「立ち止まらず、継続して」自己啓発に取り組みたいと考えている。また、その方向は就職する分野に関する知識・技能・技術と回答している。



設問C4 採用にあたり、企業が重視する事柄について

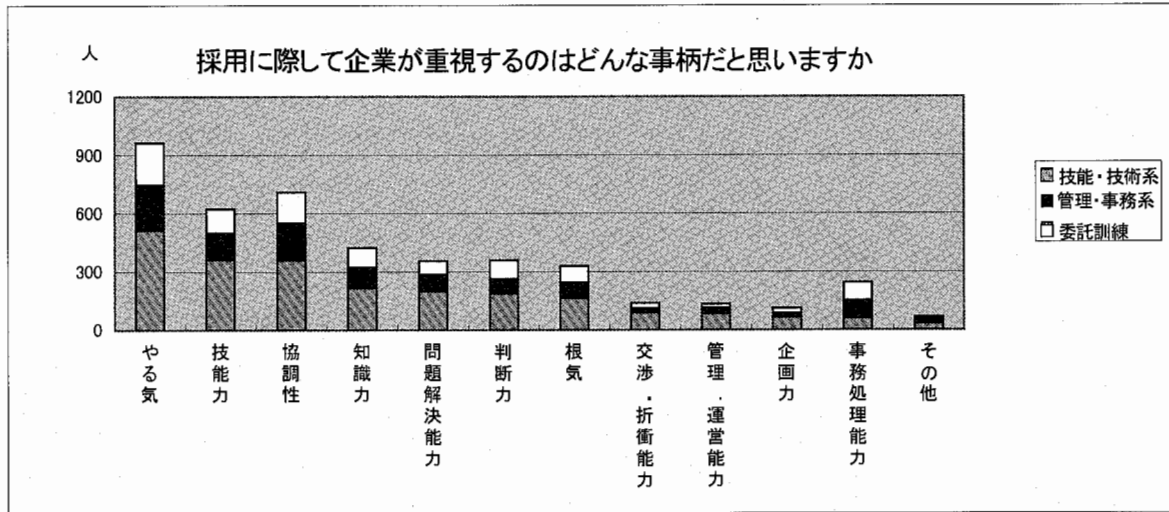


図 2-27：採用に際して企業が重視する事柄

受講者に対して、採用に際して企業が重視するのはどんな事柄か、との質問への回答が図 2-27 のグラフである。

全体では、上位から「やる気」、「協調性」、「技能力」、「知識力」、「問題解決能力」の順となっており、自己の前向きな姿勢と他人とのコミュニケーション能力が重要な事柄であると理解しているようである。

技能・技術系では、「やる気」、「協調性」、「技能力」、「問題解決能力」、「知識力」の順となっており「協調性」とともに「技能力」を上位にあげている。

管理・事務系では、「やる気」、「協調性」、「技能力」、「知識力」、「事務処理能力」の順となっており、「事務処理能力」以上に「やる気」「協調性」が重要な事柄だと考えている。

委託訓練では、「やる気」、「協調性」、「技能力」、「知識力」、「判断力」の順となっており、上位4つまでは管理・事務系と同様の結果となり、更に「判断力」と「事務処理能力」がほぼ同等に重要な事柄と考えている。

設問C5. 今後、希望する仕事で、必要になる能力について

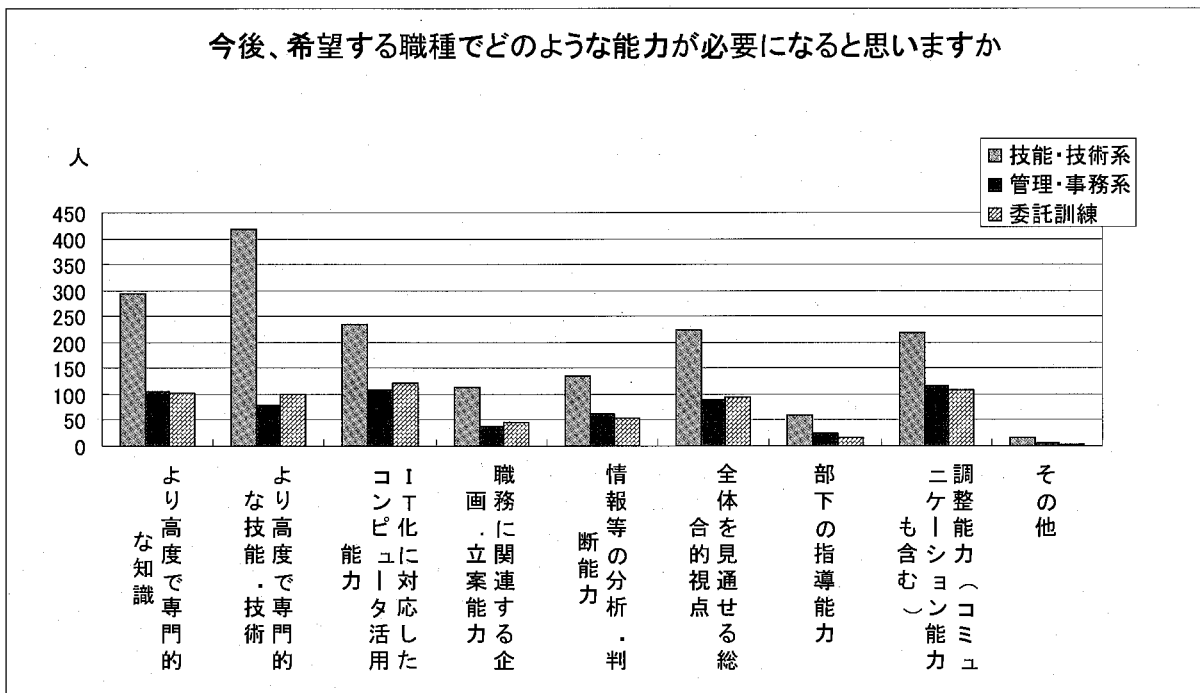


図 2-28：希望する職種で必要になる能力

全体では、上位から「より高度で専門的な技能・技術」、「より高度で専門的な知識」、「IT化に対応したコンピュータ活用能力」、「調整能力（コミュニケーション能力も含む）」、「全体を見通せる総合的視点」の順となっている。

技能・技術系では、「より高度で専門的な技能・技術」、「より高度で専門的な知識」、「IT化に対応したコンピュータ活用能力」、「全体を見通せる総合的視点」、「調整能力（コミュニケーション能力も含む）」の順となっており「技能・技術」を重視した結果となっている。

管理・事務系では、「調整能力（コミュニケーション能力も含む）」、「IT化に対応したコンピュータ活用能力」、「より高度で専門的な知識」、「全体を見通せる総合的視点」、「より高度で専門的な技能・技術」の順となっており、「調整能力」「コンピュータ活用能力」が重要な事柄だと考えている。

委託訓練では、「IT化に対応したコンピュータ活用能力」、「調整能力（コミュニケーション能力も含む）」、「より高度で専門的な知識」、「より高度で専門的な技能・技術」、「全体を見通せる総合的視点」、の順となっている。

設問C6. 職業能力開発施設での地域企業の求人情報提供方法について

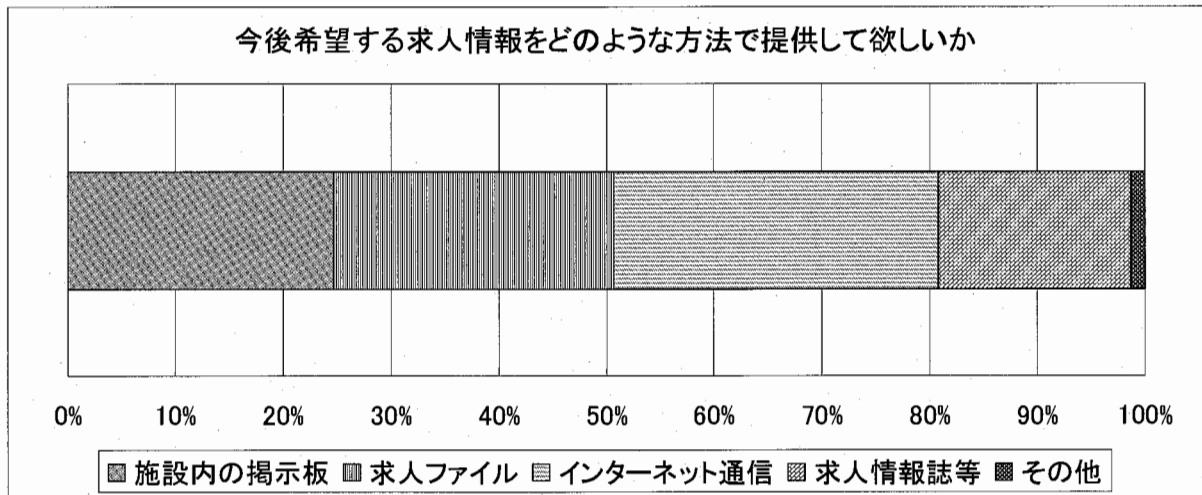


図 2-29：希望する求人情報の提供方法

トップは、「インターネット通信による情報提供」に次いで「求人ファイル」「施設内の掲示板」「求人情報誌等」の順になっている。ただ、それぞれの項目に対する回答数はそれほど差がないことから、今後もこれら4つの方法による情報提供に努める必要がある。

設問C7 職業能力開発施設で行っている就職に関する相談支援(職業相談等)の利用について

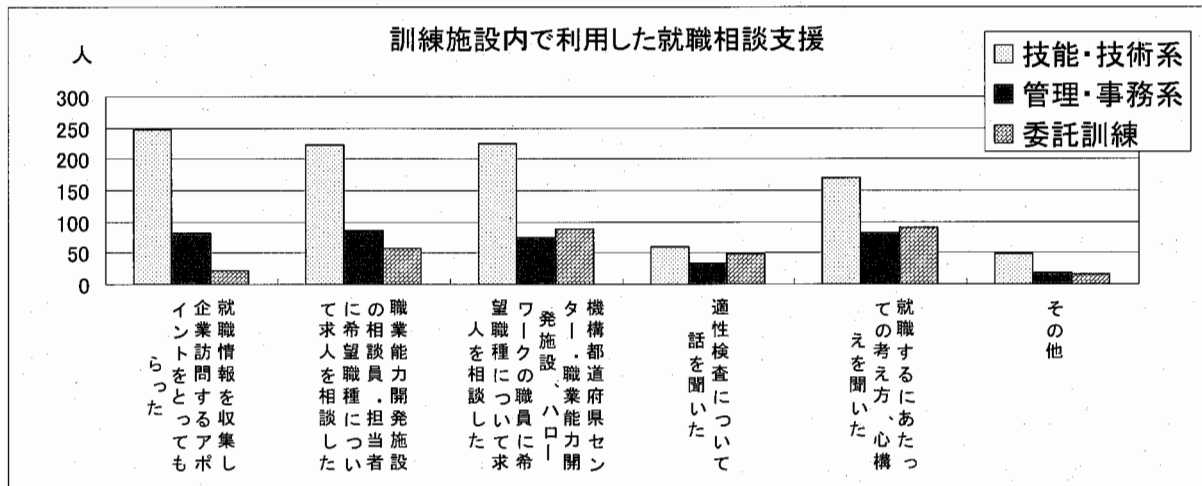


図 2-30：訓練施設内で利用した就職相談支援

技能・技術系、管理・事務系は、機構能力開発施設内に設定したコースであることから回答数の順位は同じとなっている。「就職情報を収集し企業訪問するアポイントをとった」、「職業能力開発施設、ハローワークの相談員・担当者に希望職種についての求人を相談した」、が比較的多い。

委託訓練については、施設内に専任の相談スタッフが常駐していない委託校もあることから「ハローワーク等の職員に希望職種について求人を相談した」「就職するにあたっての

考え方、心構えを聞いた（講話として）」が上位となっている。

**設問C8. 職業能力開発施設における現状の相談・支援の満足度について**

表 2-4：現状の相談支援に対する満足度

	人数	%
満足している	810	70
満足していない	343	30

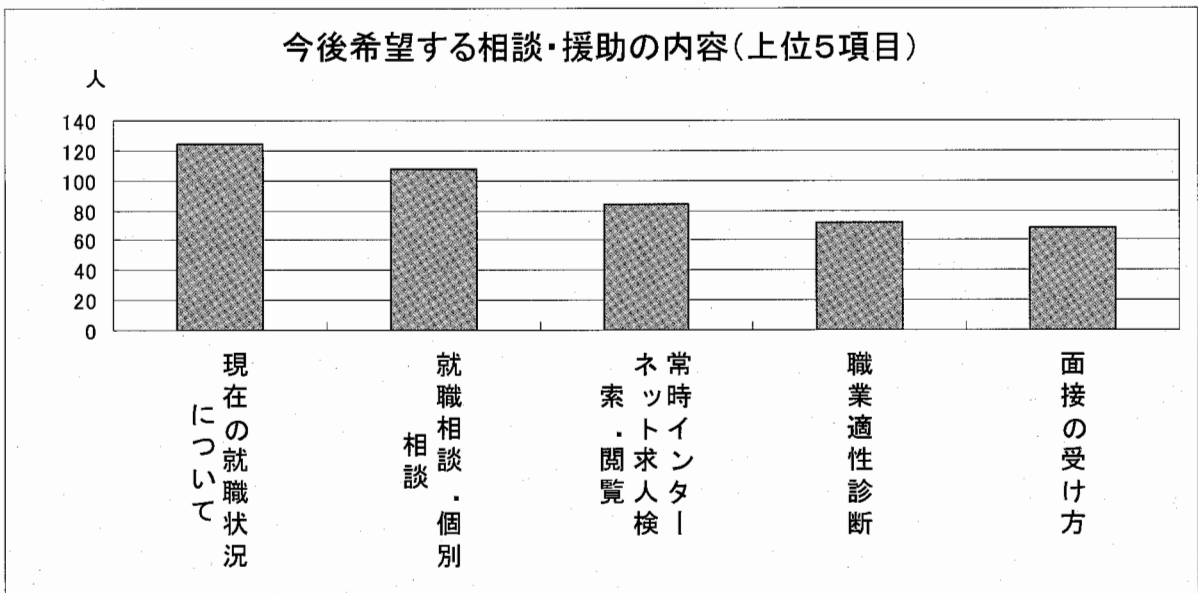


図 2-31：今後希望する相談・援助の内容

回答者の70%は、現状の相談・支援に満足していると回答している。満足していない回答から記述されている主なものは

1. 相談スタッフが不足している。
2. 相談支援を実施しているのを知らなかった。
3. 相談ブースの環境が整っておらず、相談しづらかった。

などである。

今後、希望する相談・援助内容は、図 2-35 のとおりである。個別相談、職業適性診断、面接の受け方等、能力開発担当者や能力開発支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティングの充実が求められている。

## 第2節 求人ニーズの把握に関するアンケート調査のまとめと分析

### 2-1 調査目的

このアンケート調査の目的は、今後の職業訓練を実施するにあたり、求人側が必要とする求人ニーズを把握することにより、求人企業等が欲している職業・職種・職務や希望する能力（職業能力）及び職業訓練に盛り込むことが必要と思われる能力要件を把握するための調査で、言い換えれば、求人企業が採用したい求人（その企業が必要とする職務遂行能力のある方）を把握するためのものである。

### 2-2 実施方法

今回の調査は、機構都道府県センター4施設（神奈川、新潟、三重、広島）における公共職業安定所等に配置された能力要件明確化アドバイザー及び能力開発支援アドバイザーに対して、調査票（資料2）による記述方式で調査を実施した。

### 2-3 アンケート内容について

求人に対する能力要件の明確化業務及び求職者等に対する相談業務に携わっている各公共職業安定所等へ配置された能力要件明確化アドバイザー及び能力開発支援アドバイザーから、求人企業等が必要としている人材ニーズに視点を置いて、今までに携わってきた業務経験や独自に工夫した手法等を基に、職業・職種・職務について可能な限り具体的な意見・経験等を収集した。

### 2-4 アンケート調査から得られた結果のまとめ

今回実施したアンケート調査は、設問1の地域性については、一部の地域性（その地域における独自産業が立地している場所）は把握できたものの、職種による地域の特徴等の整理には至らなかった。

設問2の求人企業等が必要としている求人ニーズ（職業・職種・職務）及び必要な技能・技術及び資質・行動特性については、4県とも独自産業の立地している職業・職種等を除けば、概ね求人数の多い事務職・販売営業・サービス（介護）及び専門・技術職等の職種で占められている。特に、職業・職種等で能力要件が明確で職業能力開発が必要と考えられるもの（実施可能なもの）を集約した結果、求人企業は、即戦力となる方を要望している。

設問3の職業訓練に結びついた訓練コースの内容については、事業主団体等委託訓練では、実施形態から企業の職種・職務の内容に特化したOJTを主体に実施するため、求人ニーズの方が重視される訓練内容になる。さらに求人セット型

訓練は、就業（求人予約）を前提とするので、訓練内容はさらに企業の職種・職務に密着したものとなり、求職者が求めている訓練内容との間にミスマッチが生じやすい。この訓練の実施に際しては、求人ニーズを十分把握したアドバイザーが、求職者に対して求人ニーズ及び訓練内容（カリキュラム）を理解させることに重要な役割を担っている。集計結果から、従来の技能・技術の向上に留まらず、若年層に対してはヒューマンスキルの向上、中堅層に対してはコンセプチュアルスキルの向上も合わせた複合化した訓練の必要性が求められている。さらに、求人側からは、資格取得及び実務経験を有する要件等も求めていることから、即実践できる人材育成を考慮していることが伺える。

設問4の業務推進については、独自に工夫した手法及び実施事例（好悪事例）等の収集を実施した。集計結果から、求人側及び求職者ともに的確な情報を収集し、提供するには、両者のマッチング業務を担当している相談者（アドバイザー等）の役割が重要であることが認識できる。そのアドバイザーは、求人者または求職者個々の相談の中から正確な情報（伝えたい思いや事柄）を収集できる能力を備えた者が必要であることから、相談者個人の意識啓発が重要である。また、それらの情報は、職員間及び施設間の連携した「情報の共有化」（求人ニーズ・能力開発ニーズ等）が必要である。これらの結果、相談援助業務が重要であり、その相談を基に求人ニーズから、今後離職者訓練に必要な能力要件等について参考となるものが得られた。

#### 設問1 地域性（立地）を把握するための勤務場所等の状況

神奈川県、新潟県、三重県、広島県の各公共職業安定所及びヤングジョブスポットまたはジョブカフェ、各職業能力開発施設に勤務している各アドバイザーに対して実施した。

今回は県単位（地域別）ではなく一括整理することとした。

#### 設問2 求人に対する能力要件の明確化業務及び求職者等に対する相談業務に携わってきた業務経験から把握している状況

- (1) 求人企業等が欲している職業・職種・職務及びそれらに必要な能力要件等についてまとめた。

職業・職種・職務	能力要件
事務職 ／一般事務（総務、受付、案内等）  ／経営部門事務（経理） ／医療事務	<input type="checkbox"/> 総務に係る知識を知っている <input type="checkbox"/> O A 機器（パソコン）操作ができる <input type="checkbox"/> 適切な電話対応及び案内ができる <input type="checkbox"/> 簿記・会計ができる <input type="checkbox"/> 簿記・会計の事務処理ができる <input type="checkbox"/> 医療・介護レセプトの事務処理ができる <input type="checkbox"/> O A 機器（パソコン）操作ができる
販売・営業職 ／小売・卸売店  ／商品仕入・販売外交員	<input type="checkbox"/> 接客対応・レジ操作ができる <input type="checkbox"/> 卸売業に係る各種材料・商品を知っている <input type="checkbox"/> 他品種の商品知識と接客対応ができる <input type="checkbox"/> 新規顧客開拓ができる <input type="checkbox"/> 商談の基本的なプレゼンテーション能力があり、目標管理ができる <input type="checkbox"/> 新規顧客開拓ができる
サービス・保安職従事者 ／福祉・医療サービス 事・医療介護・介護補助 等）  ／調理・接客・給仕（飲 食・宿泊等に係わる対個 人サービス）  ／警備サービス（警備員）	<input type="checkbox"/> コミュニケーション能力があり、介護援助ができる <input type="checkbox"/> 医療介護ができる（看護師） <input type="checkbox"/> O A 機器（パソコン）操作ができる <input type="checkbox"/> 飲食に係る補助ができる（調理師・栄養士） <input type="checkbox"/> 接客の心得を理解し対応ができる <input type="checkbox"/> O A 機器（パソコン）操作ができる <input type="checkbox"/> 英会話ができる
専門・技術職・技能工 ／製造業関連（機械部品・	<input type="checkbox"/> 電気設備の知識及び関連資格がある <input type="checkbox"/> 各種部品製造・機械加工及び組立ができる

自動車部品・機械加工・組立及びNCオペレーター・機械設計及び機械CADオペレーター・金型技術者・溶接工	<input type="checkbox"/> 各種部品製造・加工におけるNC操作ができる <input type="checkbox"/> 機械図面が読める <input type="checkbox"/> 各種設計における機械CAD操作ができる <input type="checkbox"/> 各種溶接ができる <input type="checkbox"/> プレス加工及び加工機の操作ができる <input type="checkbox"/> 試験・検査ができる
／情報技術者(システムエンジニア・プログラマー)	<input type="checkbox"/> システム設計及び構築ができる <input type="checkbox"/> 各種言語によるプログラムが構築できる
／生産管理技術者(品質管理)	<input type="checkbox"/> 品質・工程管理ができる
／建築・土木技術者(建築士・施工管理士)	<input type="checkbox"/> 建築CAD操作ができる <input type="checkbox"/> 施工管理ができる(顧客との調整ができる)
／建設労務・土木作業員	<input type="checkbox"/> 建設現場等の建設労務・土木作業ができる <input type="checkbox"/> 各種の設備・配管工事ができる
／電気関係従事者(電気工事)	<input type="checkbox"/> 配線・架設に係る電気工事ができる
／大型自動車・特殊車両運転従事者	<input type="checkbox"/> 大型自動車の運転ができる <input type="checkbox"/> フォークリフトの運転ができる

(2) 上記(1)の中で、これは職業訓練が必要と思われる職業・職種・職務及びそれらに必要な職業訓練コース(技能・技術及び資質・行動特性)等について

①全般

階層別と職種別の資質・行動特性について

イ 階層別

若年層：ビジネスマナー、チャレンジ精神(自己革新性)、責任感、行動力、実行力、協調性等の涵養に係る訓練

中堅層：自己理解力、企画立案力、情報収集及び現状分析力、目標管理能力、リーダーシップ性、指導力に係る訓練

ロ 職種別

事務職：目配り・気配りができる環境適応能力があること、相手を不快にさせない適切な接客対応ができること、業務への責任感・行動力があること。



販売・営業職：他人との会話がスムーズに行えること、タイミングを外すことなく情報を正確に伝えることができること、会話のみならず図表等活用した説得力のある説明ができること、行動力・実行力・積極性・外交性・責任感があること。

介護福祉職：他人を思いやる心、老人福祉や障害者福祉に理解と熱意があること、家事・介護の経験と相談・援助・指導の能力があること、社会貢献精神（ボランティア的な精神）・責任感・柔軟性があること。

接客サービス職：もてなしの心を持って接遇し、施設利用に関するサービスを提供することができること、柔軟な対応と機敏かつ機転の効く対応の心がけができること。

専門・技術職・技能工：広い視野で物事を見極める能力があること、自分でものをつくる大切さと満足さを知っていること、自分の能力を理解し、さらに必要とする知識・技能を習得する意欲・行動力・実行力・探究力があること。

②個別

職業・職種・職務	職業訓練（能力開発）要素
一般事務職 ／総務・人事担当者  ／経理担当者  ／医療事務従事者	○O A機器（パソコン）操作の基本能力及び応用能力  ○接客（電話）対応能力 ○人事・労務管理に必要な事務能力 ○簿記（日商2級以上レベル）・会計の知識  ○医療事務に係る知識とO A機器操作の能力
サービス職 ／介護福祉従事者  ／宿泊施設フロント従事者	○ホームヘルパー（1・2級）、ケアマネージャー、介護福祉士の資格取得能力  ○接客対応（コミュニケーション能力）及び英会話の能力  ○O A機器操作能力
販売・営業職 ／販売・営業員	○販売士、英会話（日常会話）の知識 ○受註・発注業務能力

	<p>○コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力</p> <p>○販売促進計画と目標管理能力</p> <p>○課題解決能力</p>
<p>専門・技術職・技能工</p> <p>／製造業（機械・金属等の加工・組立等）に係る従事者</p> <p>／電気・通信工事業に係る従事者</p> <p>／情報技術者</p> <p>／電子設計技術者</p> <p>／建築・土木技術者</p>	<p>○図面読解能力</p> <p>○溶接技術の能力</p> <p>○NC機器操作能力、CAD操作能力</p> <p>○試験・検査能力、品質管理能力</p> <p>○電気工事士等の資格取得能力</p> <p>○システム構築に必要なハード・ソフトウェア設計（各言語プログラム）能力</p> <p>○システム管理能力</p> <p>○電子回路設計能力</p> <p>○建築CAD操作能力</p> <p>○見積・設計・施工管理能力</p>

設問3 職業訓練（事業主委託訓練）または求人セット型訓練に結びついた職業・職種・職務について（今後見込まれることが予想される訓練科を含む）

職業・職種・職務	求人セット型訓練等に結びついた科名
製造業・技能工	①電気・電子機器組立科、②金属関連科、③機械・部品関連科、④CAD関連科、⑤電気工事関連科、⑥土木施工関連科、⑦配管・設備施工関連科 他
技術職	①プログラマー関連科（情報） 他
食品製造業	①食品製造関連科 他
販売・営業職	①商品販売・営業関連科 他

サービス業	①介護福祉関連科 他 (今後)介護福祉関連科(ホームヘルパー1級)、 衛生サービス関連科(美容)
一般事務職	①OA関連事務科、②経理事務関連科、 ③貿易事務科 他
その他	①造園科、②園芸科 他 (今後)環境保全関連、コマーシャル企画販売 (イベント企画・テレビ番組企画)、モデル、 研修スタッフ育成(新人タレント発掘・教育 ・マネジメント)

設問4 その他上記以外で、今までの業務の中で求人ニーズや職業訓練が必要と思われる職業・職種・職務の把握について、機構業務の流れ(手順)やツール以外で独自に工夫された手法、利用している情報源、困っていること、苦労されていること、実施事例等について

(能力要件明確化アドバイザー関連)

- ・事業所訪問前に、事業所情報を職業ハンドブック、企業ガイドブック及びインターネット等を活用して把握していること
- ・作成した事業所情報を基に訪問等により完成度を高めてモデル化して、職種別にシートに整理し活用を図っていること
- ・公共職業安定所で、再就職支援機能の強化及び効率化を目的に導入されたシステムに能力要件明確化情報を付加され、迅速な公開ができるようになったこと
- ・未充足求人から情報収集し、能力要件を明確化するための訪問企業を選定していること
- ・求人未紹介(3週間以上未紹介)企業を訪問して、能力要件を明確化した結果、求人が充足され、そのお礼に来所された時、この業務の喜びを実感したこと
- ・求人側が求める人材ニーズは、求職者が考えている以上の要件を求めていること
- ・求人事業主の開拓時、事業主団体等委託訓練の制度説明を行うとともに、訓練実施体制の有無や職場環境等の観察を実施していること
- ・求人企業への能力要件の説明には、サクセスプロのダイジェスト版が有

効であったこと

- ・ 企業訪問は、公共交通機関の利用に留まっていることから、行動範囲及び時間に制約されること

(能力開発支援アドバイザー関連)

- ・ 県下の職業能力開発訓練コースの説明会日及び訓練日程を一覧表に整理して、訓練受講希望者に対し活用していること
- ・ 各種資格の内容及び受験要件が、簡単に一覧に整理された情報が欲しいこと
- ・ 求職相談時、県下の地区協会別安全衛生教育等実施予定一覧表（労働基準協会作成）の活用を図っていること
- ・ 求職相談時、地域性の求人情報を勘案し、要望・意向に沿った情報を提供できるように準備していること
- ・ 求職者は、自己アピールに苦慮し、就職に至らない相談が多いことから、「自己PRのためのストーリーづくり」と称したチャートを作成し、自己分析が出来る工夫をしたこと
- ・ 各種制度の広報は、求人及び求職者への周知に工夫が必要であること
- ・ 求人ニーズは、即戦力を求めており、3か月の訓練期間では育成期間が短いと考えられること
- ・ 経験を重んじている企業が多く、OJT訓練は有効な訓練と考えられること
- ・ 添え状、職務経歴書を知らない求職者の実状があること
- ・ 訓練受講に係る要件で、訓練受講できない方への対応に苦慮していること
- ・ トライアル雇用制度と求人セット型訓練制度の制度内容がよく理解されていないこと
- ・ 求職者に対して、求人の能力要件を明確化資料と合わせ、工場、仕事内容、機械等の写真を撮り説明していること、場合によっては同行して企業に出向かせていること
- ・ 情報共有するための施設間連携の必要性を感じていること

### 第3節 企業の人材ニーズに関する調査結果

この節は、平成15年度全国の職業能力開発施設等で実施した「企業における人材ニーズに対するアンケート調査抜粋」から、離職者訓練に必要な能力要件等に関する項目を抜粋したものである。

3-1の企業側から見た、採用される者に期待する能力として、**即戦力としての専門的能力に加えて、ヒューマン&コンセプチュアルスキル**(対人及び社会との関係を重視するヒューマンスキル、また、私と環境(人以外という意味)の関係をどのように理解し、それをどのようにコントロールするか、それがコンセプチュアルスキルである。今日では創造力、問題解決能力及び感性の高い判断能力が要求されている。

3-2の企業が望んでいる人材育成に関しての行政支援及びその実態把握について、行政機関等の積極的な関与と現状以上の実技主体の訓練コースの受講機会の増大を望んでいる。また、現在の企業状況から新卒新入社員よりも経験のある中途採用社員に重点が置かれ、新入社員に対しての教育訓練を実施して育成するよりも、即戦力になる人材の中途採用の増加が伺える。

3-3の企業における人材育成については、社員教育の中でOJTが有効に機能しているのは、約半数であり、うまく機能していない原因には、「指導に当たる指導者が育成されていない」、「教育担当者がいない」等を上げている。企業の指導者育成についての支援が必要である。

#### 3-1 企業側から見た、採用される者に期待する能力等について

全国企業等ヒアリング集計結果シート		(件)	
		ヒアリング企業数	全国
I 人材ニーズに関する項目(1年に1回ヒアリング)			
採用される者に期待する能力は主にどのようなものですか。〈一般〉	1. ヒューマン&コンセプチュアルスキル		1,319
	2. 管理的能力		424
	3. 専門的能力		2,495
	4. その他		288
上記の3年間で機構施設修了生の採用実績について(ポリテクセンター、職業能力開発大学校及び付属短期大学校(ポリテクカレッジ))〈機構関連〉	離職者訓練	平成15年度	742
		平成14年度	898
		平成13年度	661
貴事業所では機構施設修了生を採用する際にどのような点を重視して採用されましたか。〈機構関連〉	1. 基礎的・専門的な訓練(技能・技術)を受けていること。		1,298
	2. 仕事への取り組み姿勢・態度などが身につけていること。		1,239
	3. 即戦力として期待がもてること。		1,046
	4. 特に意識していない。		124
	5. その他		129

自由記述の設問は、以下のとおりである。(抜粋)

① 採用する際に期待する能力は主にどのようなものですか。

- ・ 専門能力だけでなく、人間性(人当たりのよい人)を望む。
- ・ パソコンの基本能力(文書作成、帳票作成)は必須である。
- ・ 一般社会の常識。
- ・ やる気、勤勉性。
- ・ 現業職なら専門的能力、管理職なら管理的能力。
- ・ 中途採用はフォークリフト免許、玉掛け等、即戦力としての資格が必要。
- ・ 向上力、創造力。
- ・ 問題発見と解決能力。
- ・ 誠実さ、人柄。
- ・ 職種問わず、ヒューマンスキルは重要。
- ・ 専門的能力及び人柄(協調性があり、仕事に対して積極的で理解力があること)。
- ・ 経験者。
- ・ 管理能力を持っている。
- ・ 積極性、創造性、協調性を重視。学力は基礎を重視。
- ・ 社会人としての常識(マナー)が身につけていること。
- ・ 仕事への取り組み姿勢・態度などが身につけている人。
- ・ 協調性があって思考能力の高い人で常識が備わっている人。
- ・ 現場の管理能力、交渉・折衝能力。
- ・ 実践的能力。
- ・ 体力。
- ・ 技能だけでなく、設計、管理能力を持った人。転職の多い人は困る。
- ・ 専門的能力に加え、多能工的能力が必要。
- ・ 自己啓発ができる人。

② 上記の3年間で、機構施設修了生(ポリテクセンター、職業能力開発大学校及び付属短期大学校)の採用実績について

- ・ 応募者に女性が多いが、数年で退職するケースが多い。
- ・ ポリテクセンター修了生は資格を持って就職するので即戦力となり、毎年採用している。

③ 貴事業所では機構施設修了生を採用する際に、どのような点を重視して採用されましたか。

- ・ 前職から訓練終了をめざした理由と前職までの仕事観、人生観、新職までの同じ観点を見る。
- ・ 協調性や社会人としての素養、面接や配属予定の部署の管理職との面談を重視して

いる。

- ・ ものづくりへの姿勢がすばらしいと思う。
- ・ 人物がまじめで、仕事に熱心に取り組む意欲があること。
- ・ 実技のウエイトが高いと理解しているので即戦力として期待している。面接で訴える姿勢。
- ・ 免許取得状況、過去の職歴を重視。
- ・ ポリテクセンターから他分野からの転職者を採用する場合には上級の資格や難しい分野の経験は望んでいない。それよりもポリテクセンター修了の採用者には設備基準に従って早く仕事ができるようになってもらいたい。

### 3-2 企業が望んでいる行政支援及びその実態把握について

Ⅱ 企業の実態把握に関する項目(1年に1回ヒアリング)		(件)
助成金以外ではどのような支援を望んでいますか。	1. 国はもっと積極的に人材育成に関与すべきである。	1,095
	2. 文科省で出来ない部分を厚労省で支援しながら省庁間の壁を無くし、国として支援できる体制を確立すべきである。	762
	3. 職業能力評価は、国が関与して人材育成の支援をすべきである。	469
	4. 技能・技術に関する民間の教育訓練内容は、座学(学科)主体の訓練コースであり、実技主体の訓練コースを国が関与して設定し受講機会を増やしてもらいたい。	1,050
	5. その他	361
最近、新卒社員を採用せずに中途採用を行う企業が増えています。このような新卒社員を他社などに頼り、育った人材を求める傾向についてどのようにお考えですか。	1. 学校教育に大いに問題がある。	582
	2. 現在の情勢からして仕方ない。	1,701
	3. 職業能力開発を充実すべきだ。	904
	4. 特になし。	477

### 3-3 企業における人材育成について

Ⅲ 人材育成ニーズに関する項目(1年に2回以上ヒアリング)		(件)
社員教育の中でOJTが重要であるとされていますが、OJTは有効に機能していますか。もし、うまくいっていないとすれば、その原因は何だとお考えですか。〈一般〉	1. うまく運用できていない。	1,243
	①. 指導者の育成の問題	909
	②. 経営者の問題	194
	③. 教育担当者の問題	339
	④. その他	235
	2. うまく運用できている。	1,424
機構施設修了生が習得している知識、技能・技術を見て、修了生が受講した訓練コースの指導内容で付加・変更したほうが良いと思われる点がありますか。(カリキュラムを提示しながら説明すること。) 〈機構関連〉		

自由記述の設問は、以下のとおりである。(抜粋)

④ 機構施設修了生が習得している知識、技能・技術を見て、修了生が受講した訓練コースの指導内容で付加・変更したほうが良いと思われる点がありますか。(カリキュラムを提示しながら説明すること。)

- ・ 金属加工科を修了した者が溶接しかできないのでは困る。仕事の段取り、後片付けが早く綺麗であること。
- ・ 常に前向きに、いろいろとアイデアを出してくれる人。
- ・ 責任感の強い人、社員としてあてにできる人(仕事を任せられる)。
- ・ 現在のポリテクセンターは高度化を目指しているため、地元との方向性が異なり、団体としてパイプが切れている。センターは地域の業界に対してどういう支援が出来るのかという位置付けで訓練を考えて欲しい。
- ・ 訓練受講期間において労働安全衛生法等に係る資格取得を付加して欲しい。
- ・ 思考能力の訓練が必要。
- ・ 訓練期間中に現場を体験させると、より理解でき、ミスマッチもなくなると思う。
- ・ パソコン、図面が読める等の基礎的訓練をしてくれれば、以後は会社で教育する。
- ・ マーケティング戦略の強化。
- ・ コーチング技法。
- ・ 統計解析能力の付与。
- ・ リフォーム関係技術。
- ・ 印刷業界はある意味で特殊な分野であるので、一般的なカリキュラム構成ではあまりメリットがない。
- ・ 更に、実務的な内容を希望する。
- ・ 営業企画能力。
- ・ 考えてから行動に移す訓練・教育を実施してほしい。何故・どうして・何で?全体から部分を鳥瞰する目を養って欲しい。
- ・ 企業に派遣して業務体験するような研修はないのか。
- ・ 1ヶ月程度の現場体験が必要である。
- ・ 自ら考える事をカリキュラムに、組み込んで欲しい。
- ・ コースのカリキュラムは判らないが、現状の複雑化社会において、人間が共同生活するうえでのマナー、エチケット、秩序等を組み入れ、単なる技術スキルのみでは社会生活ができないと思う。

その他の自由記述より

⑤ 最近(過去3年間)の企業採用実態について

- ・ ハローワークを通じた中途採用の他、インターネット求人ページによる中途採用あり。



- ・ 有資格者や即戦力のみでの採用。
  - ・ やる気のあるものの積極的採用。
  - ・ 会社ベースの転籍、移動で人材確保し、この3年間、新規採用は殆ど行っていない。人材派遣会社への業務委託が拡大し、派遣社員の人員は増加。
  - ・ 季節労働のパートを主に採用。
  - ・ 新卒の定期採用はなく、知人、関連企業からの紹介による中途採用のみである。再雇用者が多いため40～50歳代が多く、20歳代は2名である。親会社との関係が強い。
  - ・ 30歳以上でしかも初心者の方は弊社では生え抜きの社員と上手く行かない例があり、採用は手控えている。
- ⑥ 採用する者は、主に常勤ですか。常勤以外（パート、アルバイト）ですか。
- ・ 就業形態にこだわらない。インターネットを使用することにより会社に来なくても仕事は可能である。
  - ・ 短期契約社員の募集により、受注増時の対応をしている。
  - ・ 中途採用は契約社員が多い。特に30歳以上の場合、契約社員である。
  - ・ 緊急時には人材派遣も活用する。
  - ・ 設備管理部門では常勤の方を採用するが、清掃関係ではパートを採用する。
  - ・ 混沌たる社会情勢下ではできたらパートにしたい。
  - ・ 精密で特殊な加工をしているため、正社員を主に採用している。
  - ・ ポリテクからの求人は常勤であり、安定所からはパート、アルバイトが主である。
  - ・ 定期は常勤、臨時はアルバイトである。
  - ・ 今後パートを増やしていく方針である。
- ⑦ 貴事業所において機構施設修了生とほぼ同年齢の従業員と比較して定着率はどのようになっていますか。
- ・ チームワークとリーダー性を持っている。
  - ・ 6ヶ月で専門的能力を身に付けるのは無理。
  - ・ 現場の体験をさせる。実情の把握をしてもらう。

以上から前節同様に、技能・技術(テクニカルスキル)、ヒューマンスキル及びコンセプトスキルを兼ね備え、資格及び実務経験を有する即戦力になる人材を求めていることから、そうした人材の育成が必要と考える

(引用・参考文献)

- (1) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター、2005. 3「機構のプロセス管理における訓練ニーズ把握のあり方」内部資料

