

職業訓練の評価

菊池 真、山見 豊

1. はじめに

バブル経済崩壊後、企業においては売上高や収益の確保のために人員削減などの大規模な経費削減を行ってきた。その影響は企業内におけるOJTや研修などの社員の人材育成、能力開発の分野にも経費削減や受講機会の減少などという悪影響を与えてきた。

一方、生産形態が少品種多量生産から多品種少量生産へと劇的に変化したため、それまで以上に社員に求められる能力は多様化・高度化し、企業としての競争力を維持、上昇させるためにも社員の能力を向上させるための人材育成、能力開発の重要性は高まってきた。だが、社員数が減少した環境では限られた人数で多様な業務をこなすのが精一杯で、必要性や重要性を認識していても研修を行う時間的、経済的な余裕がほとんどないという企業が多数を占めていると考えられる。

それまでの企業による研修形態は、時間的・経済的にもある程度の余裕があり、なるべく多くの社員に研修の機会を与えるというものであった。しかし、現在の厳しい環境の中では多くの社員を対象とするのではなく、研修を受けられる社員そのものを選別し、より厳選した内容の研修を受けさせるように変わっている。つまり、いかに費用対効果を向上させるかが、今まで以上に厳しく問われるようになってきている。将来を見据えた人材育成を行うよりも今現在の問題点を解決するためのより実践的な能力を身につけさせることが重要視されている。この傾向は研修を受けさせる側だけではなく、研修を実施・提供する側でも重要な課

題となっている。いかに企業が求めているニーズに合致した研修（内容）を提供するかが、研修そのものを商品として提供している企業の存亡にも大きく影響するようになった。

これは、公共の立場で同じように研修の機会を提供している雇用・能力開発機構においても例外ではなく、いかに効果的な研修を企画、実施していくかが最重要課題となっている。今までは、生涯職業能力開発体系図をもとに段階的な研修等をより数多く提供していくことが重要視され、実際の効果について厳しくチェックされてきたとは言い難い状況にあった。しかし、今後は公共であっても実施した研修等の効果があったのかを厳しく精査し、より効果的な研修の企画、実施を責任をもって行っていく必要がある。

能力開発研究センター高度訓練研究室では、雇用・能力開発機構が実施している数々の職業訓練の中で、離転職者を対象とした離転職者訓練（アビリティー）と在職者を対象とした在職者訓練（セミナー）において、受講者および企業に対してそれぞれの「訓練の効果」と「人材ニーズ」についてアンケート調査（訓練効果測定）を実施している。そこで、今回はそれぞれの調査結果から職業訓練の効果に関する内容について検証する。

2. 訓練効果の測定

研修等の訓練効果を測定する際、一般的に「カークパトリックの評価4レベル」が参考にされている。これは、下記に示すように分類される。

表1. カークパトリックの評価4レベル

レベル	名称	内容
1	Reaction	満足度
2	Learning	習得度
3	Behavior	活用度
4	Result	実績度

「レベル1」では研修を受講して全体的に満足したかどうかをチェックするもので、一般的にアンケートを実施することで測定することができる。また「レベル2」では研修の目的である知識や技能・技術を受講した結果、習得できたかどうかをチェックするもので、受講者に対して確認テスト等を実施することで容易に測定することができる。「レベル3」では受講した内容が実際の職場で活用されているかどうかをチェックするもので、現場でのヒアリング等で判定することができる。「レベル4」では受講した結果、職場に戻ってどのような具体的な実績が上がったのかをチェックする。

一般的な研修等ではレベル2までは容易に実施することが可能であるため測定されているが、レベル3については、現場での作業が必要となり手間がかかるためあまり測定されていないのが現状である。一方、レベル4については具体的な効果が見えにくく、調査手段も明確化されておらず、ほとんど実施されていない。

訓練効果を測定する調査では、実施した研修の見直し等のための資料として活用するという目的であればレベル2までで十分だと言える。しかし、公共で提供する研修等の場合実施する側だけの資料ではなく、外部から公平に判断するための資料ともなりうるためレベル2までの調査では受講者の主観が強調されるため、不十分だと言える。したがって、受講者自身だけではなく、実際の職場の上司や同僚に対するレベル3の調査が客観的なデータとして訓練効果を測定する際には必要だと思われる。

当研究室で実施した調査では、できるだけレベル3までカバーするようなアンケート項目を検討した。

3. 離転職者訓練の現状

雇用・能力開発機構では全国の能力開発施設において1ヶ月から最長

1年の期間で機械系、電気・電子系、情報系、居住系など多種にわたる内容の離転職者訓練を実施している。

3.1 離転職者訓練の訓練効果測定調査

離転職者訓練を対象とした調査は下記の要領で実施した。

(1) 調査の目的

離転職者訓練は雇用する事業所が求める能力と再就職を希望する人の習得している能力の差、いわゆる「雇用のミスマッチ」を解消するために全国の関連施設で実施されている。厳しい雇用情勢の中、毎年受講希望者の数は増加しており、二部制の導入や委託訓練の実施など様々な対応策を実施し受入れ人数の拡充を図ってきた。また、技術進歩が目覚しく実際に職場で求められる能力も多様化してきたため、それに対応するために実施するコースの内容も多様化、高度化させてきた。今後もより離転職者の再就職をサポートするためには今まで以上に市場の雇用ニーズを迅速に把握し、実施している職業訓練の質の向上や訓練内容の充実など様々な対策を積極的に行っていく必要がある。そのためには、実際の職場では離転職者（中途採用者）にどのような能力や技能・技術を求めているのか、また受講者が離転職者訓練で習得した知識や技能などが企業において実際どのように活用・評価されているのかを調査する必要がある。

(2) 調査の概要

この調査は平成13年12月から平成14年3月までに、修了生および事業所に対して行った。調査の対象は都道府県センター（全国47箇所）、ポリテクセンター（60箇所）で平成12年度に実施された離転職者訓練の修了生で、かつ関連職種に就職した者とその就職先事業所である。この調査では、実際の事業所での評価を得るために、就職できた修了生のみを

対象としている。従って、離転職者訓練全体の評価ではなく、再就職のために有効な内容であったのか、また就職後訓練内容の効果があったのかなどを検証するものである。なお、修了生および事業所の対象者については、まず各施設より回収したデータの中からそれぞれ無作為に約5,000件ずつ抽出し、調査実施前に電話により住所及び本人等の確認を行いアンケート票の発送が可能かどうかをチェックしてから、実際に調査を実施した。その結果の最終的な対象者数、回答数および回収率は次の通りである。

表2. 離転職者訓練の対象データ

	修了者	事業所
対象数	2,617	2,664
回答数	1,315	1,253
回収率	50.2%	47.0%

事前に電話による確認を行ったため、結果として非常に高い回収率を得ることができた。

主な調査内容は、以下の通りである。

【修了生】

- ・訓練における実技面、学科面、講師に対する満足度について
- ・訓練を受講することにより考えていた目標をどれ位達成できたか
- ・受講前後の知識・技能・技術の比較について
- ・訓練内容が職場での業務内容と一致しているか
- ・訓練内容が職場での業務に役立っているか
- ・事業所での処遇について

【事業所】

- ・採用する際に重要視する項目について
- ・採用時の期待と実際の満足度について
- ・他の従業員との比較について
- ・採用者の処遇について
- ・離転職者訓練に期待することについて

3.2 修了生への調査

今回の調査では、回答者の年齢構成及び勤務地の都道府県構成は以下の通りであった。

表3. 修了生の年齢構成

年代	20代	30代	40代	50代	60代
男性	105	129	86	151	61
女性	330	262	149	39	3
合計	435	391	235	190	64
割合(%)	33.1	29.7	17.9	14.4	4.9

表4. 修了生の勤務地都道府県構成

地域	北海道 東北	関東	甲信越	北陸	東海	関西	中国	四国	九州 沖縄	不明
人数	188	132	76	50	133	154	169	93	318	2
割合(%)	14.3	10	5.8	3.8	10.1	11.7	12.9	7.1	24.2	0.2

昨今の傾向として、フリーター等の若年者の失業率の割合が非常に高いことが社会的な問題となっているが、今回の調査対象者でも同様の傾向となっている。また、男女別では男性が20代と30代で男性全体の約43

%を占めているのに対して女性では女性全体の約75%を占めており、50代と60代では逆に男性の割合が約40%で、女性の約5.5%より大幅に高くなっている。このような偏った年齢構成は女子学生の新卒採用の減少や高齢者のリストラの実施の結果だと予想される。

(1) 満足度

受講した訓練内容のうち「実技面」、「学科面」および「講師」に対してどれ位満足しているかをそれぞれ10段階評価（数字が高い程満足度が高い）で調査した。その結果、修了生の7割以上が実技面については「7」以上の評価をしており、全体的に高い満足度を得ていると言える。満足した理由としては「基礎的な知識・技能・技術を身につけられた」と回答した割合が約78%と最も高く、続いて「資格を取得するのに役立った」（約39%）、「就職の際に役立った」（約35%）となっている。一方、満足しなかった点として「専門的な知識・技能・技術が身につかなかった」が約44%で、以下「訓練時間が適当でなかった」（約35%）、「就職の際に役立たなかった」（約9%）となっている。

同様に、学科面では約6割の修了生が10段階評価で「7」以上の評価をしており、実技と比較すると若干満足度が低下している。満足している点および満足していない点については実技と全く同じ傾向となっていた。

講師についての満足度では約7割以上が10段階評価で「7」以上と同様に高い評価を得ている。満足している点としては「訓練内容がわかりやすい」（約39%）、「対応がきめ細かく親切」（約37%）、となっている。一方、満足していない点としては「新しい市場に合った知識・技能・技術が少ない」（約24%）、「進め方が良くない」（約22%）となっている。

満足度については全体的に高い評価を得ていると言えるが、基礎的な内容について満足はしているが、実際にはより職場で役立つ専門的な内

容を求めていることがわかる。

(2) 目標の達成度

受講前に抱いていた離転職者訓練での目標が受講後どれ程達成できたかという質問では約7割の人が60%以上達成できたと回答している。達成できなかった理由については「専門的な技能・技術の習得ができなかった」と回答した割合が全体で41%を占めており、次いで「専門的な知識が習得できなかった」が約37%となっている。このアンケート項目でも離転職者訓練では専門的な内容が不足していることがわかる。

また、受講前後では自分の知識・技能・技術の総合点（自己判断）がどれ位向上したかという質問では平均で受講前の「3.02点」が受講後には「6.82点」と倍以上に向上したと判断されており、受講によって受講者自身の知識・技能・技術が飛躍的に向上していることがわかる。

(3) 職場での活用度

就職先の職務と訓練内容が一致しているかどうかという質問では、約7割の人がほぼ一致していると回答している。また、実際に仕事で役立っているかという質問では、「役立っている」と回答した割合が約36%、「まあ役立っている」が約42%となっており、離転職者訓練を受講することによって、就職の際と実際の現場で訓練内容、習得した知識や技能が役立っていると判断できる。しかし、役に立っていないと回答した人の約半数は「専門的な知識・技能・技術が身につけられなかった」ことを理由としてあげている。

(4) 職場での処遇

就職後の職場での役職および給与面での処遇がどうなっているのかについて質問したところ、役職については「希望通り」（約63%）、「希望

以上」(約5%)となっており、「希望以下」と回答した約16%を大きく引き離している。給与では「希望通り」と回答した割合が約38%、「希望以上」が約5%に対して「希望以下」の割合が約53%となっており、給与面では厳しい状況におかれていることがわかる。この傾向は年齢が高くなるほど強くなっており、40代と50代の男性では約7割の人が「希望以下」と回答している。一方、前職と比較して年収の増減はどうなっているのかという質問では、「前職より減少した」が約16%、「前職とほぼ同じ」が約10%に対し、「前職より増加した」が約57%となっており、実際には訓練を受講し再就職した結果、最終的には給与は年収ベースでは増加していることがわかる。これらのことから、再就職する際に希望の給与を多少高めに設定し、実際に就職する時は希望の金額よりも減少はしているが、総額では前職よりも増加していることがわかる。役職や給与の待遇から見る限り、離転職者訓練を受講することによって、修了生に利益と効果をもたらしていると言える。

(5) 調査結果のまとめ

今回の調査では就職できた修了生だけを対象として離転職者訓練が再就職に際にどれ程効果があるのかを検証したが、概ね評価が高く、修了生が満足していると言える。満足した最大の理由は「基礎的な知識・技能・技術が身につけられた」(78.6%)となっており、自分の能力の自己評価点(10点満点)については受講前の「3.02点」が受講後には「6.82点」へと大幅に向上していた。また、再就職後の処遇についても全体的に前職よりも所得が増えていると回答している。これらのことから就職できた修了生から見て離転職者訓練は自己の能力向上と再就職に大きく貢献していると言える。

しかし、満足していない点として「専門的な知識・技能・技術が身につけなかった」(44.1%)が最も高く、また講師に対しても「新しい市

場にあった知識・技能・技術が少ない」(23.7%)、「専門的な知識・技能・技術が少ない」(15.3%)となっており、よりレベルの高い訓練内容と指導体制を修了生が望んでいたことがわかる。

3.3 事業所への調査

修了生に対しての調査ではあくまでも修了生本人の主観的な意見となってしまうため、第三者から見た判断を行なってもらうために、実際に修了生を雇用した事業所に対して、離転職者訓練を受けた後の効果等について調査を行った。

今回の調査では、対象企業の所在地（都道府県）構成及び事業所規模の構成は以下の通りであった。

表 5. 事業所の勤務地都道府県構成

地 域	北海道 東 北	関東	甲信越	北陸	東海	関西	中国	四国	九州 沖縄	不明
事業所数	194	135	83	42	114	166	170	65	281	3
割合(%)	15.5	10.8	6.6	3.4	9.1	13.2	13.6	5.2	22.4	0.2

表 6. 事業所規模の構成

社員数	～ 4	5～29	30～99	100～299	300～499	500～	不明
事業所数	95	448	369	219	48	56	18
割合(%)	7.6	35.8	29.4	17.5	3.8	4.5	1.4

(1) 採用時に重要視する点と採用後の満足度

離転職者訓練の修了生を採用する際に、どのような点を重要視するかという質問に対して、「即戦力として期待が持てる」と回答した割合が約45%と最も高く、次いで「基礎的な訓練を受けている」(約42%)、

「仕事への取組み姿勢態度が身に付いている」(約33%)となっている。

また、採用時の期待に対する採用後の満足度については約54%の事業所で満足しており、満足していないと回答した割合(約10%)を大きく引き離している。満足している点としては「基礎的な知識・技能・技術を身に付けている」が約34%、「仕事への取組み姿勢態度が良い」が約30%、「戦力となっている」が約29%となっている。逆に満足していない点としては「専門的な知識・技能・技術が身につけていない」が最も高く約8%となっていた。この結果から、事業所が基礎的な能力を身に付けられる離転職者訓練を高く評価し、修了生を即戦力として期待していることがわかる。

訓練内容と現在の職務が一致しているかどうかという質問では、「一致している」(約10%)、「ほぼ一致している」(約57%)となっており、「かなり違う」(約13%)、「全く違う」(約5%)を大きく上回っていた。自社の業務に合った人材を採用するために予想通りの結果といえるが、事業所側の人材ニーズにマッチした訓練内容をきちんと実施しているあらわれであると言える。

(2) 他の従業員との比較

採用した修了生とほぼ同年代の他の従業員と比較した際にどのような点で優れているか、劣っているかを10段階で尋ねた。評価の10点が最も高かったものは「勤務態度」で次いで「上司に対する態度」、「仕事への取組み姿勢」となっていた。また、総合的に評価が高かったものは「仕事への取組み」、「基礎的な技能・技術」であった。一方、評価が悪かったのは「専門的な技能・技術」、「仕事への創意工夫等の創造性」、「新たな仕事へのチャレンジ性」となっていた。勤続年数の違い等はあるにせよ、やはり事業所から専門的な技能・技術に対する評価が低いことがわかる。

また、処遇の比較では「修了生の方が高い」と回答した割合は「役職面」では約6%、「給与面」では約9%、逆に「修了生の方が低い」と回答した割合は「役職面」で約4%、「給与面」で約5%となっていた。「ほぼ同じ」と回答した割合が「役職面」と「給与面」で約70%あったことから、事業所から見た場合、離転職者訓練の修了生を実際には特別優遇はしていないことがわかる。

(3) 調査結果のまとめ

修了生を採用する際に重要視する点は「即戦力」(45.3%)、「基礎的な訓練を受けている」(42.1%)となっている。また、訓練内容と現在の職務の内容が一致しているかという質問に対しては60%以上の事業所が「一致している」と回答している。このことから、訓練内容が現場で求められている業務内容と一致しており、効果的な訓練内容になっていると言える。

また、採用した修了生については43%の事業所が「満足している」と回答している。満足している理由としては「基礎的な知識・技能・技術が身につけている」と答えた事業所が約34%と高くなっている。さらに、ほぼ同年齢の他の従業員と比較して能力が優れているかどうかの調査では、ほぼ50%の事業所が「優れている」と回答している。

離転職者訓練では再就職のために、新しい技術をゼロから身に付けるという前提で職業訓練を実施しており、実際前職と異なる業種に再就職をしている修了生も多く、その点を考慮すると事業所の満足度は43%と決して高くはないが、実際の職場でも十分活躍できる人材育成に離転職者訓練が役立っていると言えるのではないだろうか。しかし、即戦力として期待して採用したが、専門的な知識・技能・技術のレベル及び習得度について不満を抱いている事業所も多くあった。

4. 在職者訓練の現状

平成13年度および平成14年度の12月までに実施された在職者訓練を分析したところ、実施コース数は平成13年度が約15,000コース、平成14年度は12,000コースとなっており、14年度の1月から3月までの実施数を加算すると概ね同等のコース数が実施されていることになる。

全体に占める分野毎の実施コース数の割合は次のようになっており、機械・制御系と情報・通信系がそれぞれ全体の3分の1を占めている。

表7. 分野毎の実施コース数の割合

	H 13	H 14
電気・電子系	19.3%	22.0%
居住・建築系	8.6%	7.9%
情報・通信系	32.6%	30.1%
機械・制御系	32.5%	32.6%
管理・事務系	4.5%	5.2%
そ の 他	2.5%	2.2%

また、在職者訓練はその技術的な内容によりレベル付け（レベル1が基礎。レベルが大きくなる程内容が高度になる）を行なっているが、全体に占める各レベル毎の割合は次のようになっている。

表8. レベル毎の実施コース数の割合と推移

レベル	1	2	3	4	5
H 13	7.5%	37.0%	43.9%	9.9%	1.7%
H 14	5.0%	32.6%	47.6%	12.6%	2.2%
上昇率	-2.5%	-4.4%	3.7%	2.7%	0.5%

雇用・能力開発機構が行なう在職者訓練は真に高度な内容のもので、レベルが低いコースについては民間の教育機関等に任せていく傾向にあるが、この結果から実施している在職者訓練のレベルアップが確実に進

んでいることがわかる。なお、実施しているレベル1、2の在職者訓練についてはレディーメイドのコースではなく、事業所からのオーダーメイドコースが大半を占めており、この数も減少傾向にある。

一方、在職者訓練を受講する受講者が所属する事業所の規模は次のようになっている。

表9. 年度別の事業所規模の割合

従業員数	～29	30～49	50～99	100～299	300～999	1,000～
H 13	43.3%	12.5%	13.4%	6.7%	7.9%	16.1%
H 14	40.3%	11.7%	14.9%	7.3%	8.4%	17.3%

分野別では電気・電子系と機械・制御系では29人以下と1,000人以上で6割を占め、情報・通信系では999人以下で7割、居住・建築系では29人以下だけで約7割を占めている。全体的には29人以下で約4割を占めており、中小企業にとって能力開発を行う機関として活用されていると言える。

4.1 在職者訓練の訓練効果測定調査

在職者訓練を対象とした調査は下記の要領で実施した。

(1) 調査の目的

在職者訓練は全国の訓練施設で様々な分野を体系的に網羅する多様なコースが実施されており、現在職場で抱えている問題等を解決するための知識や技能・技術の修得を大きな目的としている。また、受講するためには事業所では受講料を支払い、期間中対象従業員の業務を他の従業員へ代替しなければならない。このようなことから、在職者訓練の方が離転職者訓練よりも費用対効果について事業所から厳しく問われていると言える。

しかし、今まではその効果について終了後にアンケートを実施し、受

講者自身の満足度を主にチェックするだけで肝心の業務でいかに効果が上がったのかという点についてはあまり調査されていなかった。

そこで、受講者本人だけでなく、所属する事業所に対しても在職者訓練によってどのような効果があったのか、またどのように評価しているのかを調査する必要がある。

(2) 調査の概要

この調査は平成13年度及び平成14年度12月までに全国の能力開発施設（職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校および附属短期大学校、港湾短大）で実施された在職者訓練を受講し修了した人とその所属する事業所に対して郵送調査を行った。なお、修了生は10,000人、事業所は5,000社を対象とし、全国の能力開発施設で在職者訓練に関するデータを管理しているシステムより該当する全データを回収し、その中から各分野毎（機械・制御系、電子・電気系、情報・通信系、居住・建築系、管理・事務系）にデータを無作為に抽出した。

なお、実際の各分野の全体に占める実施割合では機械・制御系と情報・通信系でそれぞれ約33%で合計すると大半を占めており、逆に居住・建築系は約9%、管理・事務系では約5%と極端に少なくなっていることから、配布数に偏りが生じないように以下の通り多少格差をつけて配布数を決定した。

表10. 分野別の配布先データ

分 野	機械・ 制御系	電子・ 電子系	情報・ 通信系	居住・ 建築系	管理・ 事務系
修 了 生	2,227	2,071	2,465	1,707	1,741
割合(%)	21.8%	20.3%	24.1%	16.7%	17.1%
派遣事業所	1,125	1,000	1,289	952	634
割合(%)	22.5%	20.0%	25.8%	19.0%	12.7%

回答数および回収率は次の通りである。

表11. 在職者訓練の対象データ

	受講者	所属事業所
回等数	2,363	1,232
回収率	23.8%	25.2%

調査内容は、以下の通りである。

【修了生】

- ・受講の目的について
- ・事業所に戻ってからの他の従業員への波及効果について
- ・期待した内容と実際の習得度、職場での活用度について
- ・経営面での効果について

【所属事業所】

- ・受講の目的について
- ・職場での他の従業員への波及効果について
- ・期待した内容と実際の習得度、職場での活用度について
- ・経営面での効果について
- ・費用対効果について

4.2 受講者への調査

今回の調査では、回答者の年齢構成は以下の通りであった。

表12. 在職者訓練対象者の年齢構成

年代	10代	20代	30代	40代	50代	60代～
人数	20	618	745	540	327	58
割合(%)	0.9	26.8	32.3	23.4	14.1	2.5

また、年代別の各分野毎の受講者数は以下の通りである。

表13. 分野別の受講者数

(人)	機械・ 制御系	電子・ 電子系	情報・ 通信系	居住・ 建築系	管理・ 事務系
10代	13	5	0	0	2
20代	167	137	166	61	87
30代	163	150	210	92	130
40代	86	76	179	93	106
50代	41	41	110	70	65
60代	6	2	19	22	9

(1) 受講目的

受講した目的は「現在の業務遂行能力の向上」が約78%で一番高く、「今まで経験していない新しい業務への適応能力の向上」(約43%)、「将来に備えた自分の職業能力の潜在的な向上」(約29%)と続いている。また、「業務改善の推進」が約22%と高くなっており、在職者訓練の受講目的として現在現場で抱えている問題を解消することが重要視されていると判断できる。

また、雇用・能力開発機構の在職者訓練を選んだ理由としては、「受講料が安い」が約48%で最も高く、「上司・会社・知人などに勧められた」が約43%、「テーマ・内容がニーズに合っている」が約29%と続いている。また、「演習・実習がある」と回答した割合も約25%と高くなっており、低廉な料金で実習を通して知識や技能・技術を習得できると認知されていると言える。

(2) 事業所に戻ってからの他の従業員への波及効果について

今回の調査では受講者自身の効果だけではなく、事業所に戻ってから

どのような波及効果が職場や他の従業員にあったのかも調査した。受講者一人に対して「学んできた技術・知識は事業所内でどれ位の人数に新しく技術・知識を付加できるか」と質問したところ、「学んできたものと同レベルの技術・知識を新しく得る人」が3.2人、「学んできたものの概要・大枠を新しく理解する人」が4.3人、「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」が6.9人、「その技術・知識を学んできたということを知っている人」が13.7人となっている。このことから、受講者自身だけではなく、他の従業員に対しても効果があることがわかった。なお、年齢が上がるにつれて人数も増加する傾向にある。これは、年齢が高くなる程職場での指導的役割を担う機会が多く、効果的に伝達内容を教授できるためだと考えられる。

(3) 期待した内容と実際の習得度、職場での活用度について

受講する際にどのような内容を期待し、それが実際に受講して期待通りだったのか、またどれだけ習得できたのか、更に職場に戻って実際の業務で活用できているのかについて調査した。

期待する内容で一番高かったものは「基本的な技術・知識の向上」で全体の約86%に上っている。次いで「業務遂行の実践的な能力の向上」(約62%)、「専門的な技術・知識の向上」(約51%)となっている。一方「先端的な技術・知識の向上」と「高度な技術・知識の向上」はそれぞれ約24%、約22%と他と比較すると低くなっている。

期待したものと実際の内容がどれ位一致していたかでは、「一致している」(「ほぼ一致している」を含む)と回答した割合は、「基本的な技術・知識の向上」では約88%、「実践的な技術・知識の向上」が約70%、「専門的な技術・知識の向上」が約68%となっている。一方、期待が低かった「先端的な技術・知識の向上」は約54%、「高度な技術・知識の

向上」は約50%と期待した割合よりも高くなっており、これは実際受講してみて期待以上の内容であったと判断した受講者が多いことを表している。

受講内容の習得度は「基本的な技術・知識の向上」が約80%で最も高く、「実践的な技術・知識の向上」、「専門的な技術・知識の向上」、「先端的な技術・知識の向上」、「高度な技術・知識の向上」の順に割合が低下している。

職場での活用度は全体の7割の受講者が実際に活用できていると回答している。活用できていないと回答した割合は約11%で、その理由は「内容が十分に身につかなかった」(約31%)、「内容が実務で活かせる内容ではなかった」(約28%)、「学んだことが活かせる仕事ではない」(約27%)となっていた。

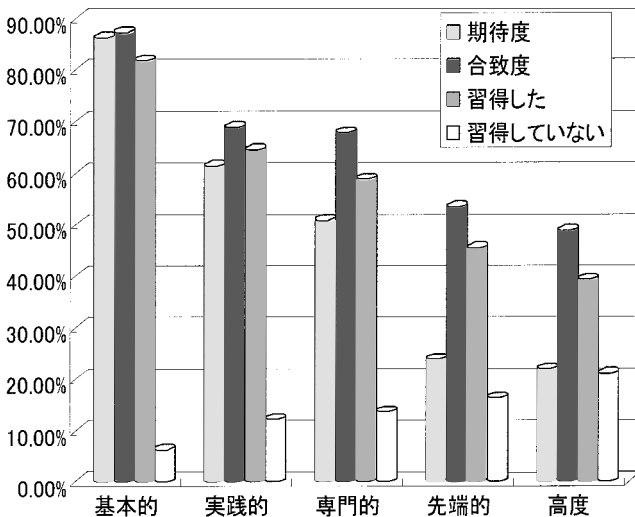


図1. 受講者の期待度・合致度・習得度

(4) 経営面での効果について

受講したことで経営面でどのような効果があったのかを調査したところ、「人材の活性化」と「組織全体の業務遂行能力の向上」がほぼ29%で高くなっていた。しかし、「特になし」と回答した割合は約16%となっており、全体では3番目に多い回答であった。

(5) 調査結果のまとめ

今回の調査では、在職者訓練に対する評価は概ね高いと判断できる。まず、受講の最大の目的は「現在の業務遂行能力の向上」(78.2%)となっており、基本的な技術や知識については81.9%の人が習得できたと回答している。また、69.3%の人が職場で実際に活用できたと回答しており、他の従業員への波及効果もあり、受講者自身のみならず周囲の従業員にも訓練効果があると言える。

しかし、このような効果が実際にあったものは「基本的な技術・知識」の場合で、「実践的」「専門的」「先端的」「高度」な内容については受講前の期待が低く、また習得度もあまり高いとはいえない状況にある。

これらの結果から、在職者訓練は基本的な技術・知識の習得には役立ち期待されているが、よりレベルの高い内容についてはあまり期待されていないと言える。これは担当する指導員も含め、コース内容のより高度化等の対策が必要だと思われる。また、開催時間や日程等の都合で参加できないという意見も多く、今後は土日夜間の実施機会の増加など柔軟な対応も必要だと思われる。

4.3 事業所への調査

今回の調査対象となった事業所の規模は次の通りで、従業員が100人未満の中小企業の割合が全体の約70%を占めている。

表13. 事業所規模の割合

従業員数	～29人	30～49	50～99	100～299	300～999	1,000～
割合	45.1%	10.7%	13.6%	15.8%	7.6%	3.2%

また、回答事業所の業種分野毎の割合では情報・通信系が28.7%で最も高く、次いで機械・制御系が22.6%、電気・電子系が19.3%と続いている。

表14. 回答事業所の業種の割合

機械・制御	電気・電子	居住・建築	情報・通信	管理・事務
22.6%	19.3%	17.6%	28.7%	11.7%

(1) 受講の目的について

従業員に在職者訓練を受講させる事業所側の目的を尋ねたところ、「現在の業務遂行能力の向上」と回答した割合が約78%で最も高く、受講者と同じ目的をもって受講させていることがわかる。その他、「将来に備えた職業能力の潜在的な向上」が約35%で次に高く、「今まで経験していない新しい業務への適応能力の向上」(約30%)と続いている。また、「組織全体の能力水準の向上」(約25%)、「セミナー受講者から他の従業員への教育的波及効果」(約21%)など、事業所としての人材育成の一環で受講させている様子が見えてくる。

一方、雇用・能力開発機構の在職者訓練を選択した理由としては「受講料が安い」が約80%で最も高く、「テーマ・内容がニーズに合っている」(約45%)、「国が行っているセミナーなので安心・信頼できる」が約44%、「各コースの日程や時間・期間が適切である」が約42%で続いている。今回調査の対象となった事業所の多くは中小企業に分類されるため、金銭的・時間的に受講しやすい項目が理由としてあげられている。

(2) 職場での他の従業員への波及効果について

事業所の在職者訓練を受講させる目的として波及効果を期待している割合が多かったが、実際受講者を観察してみて「学んできた技術・知識は事業所内でどれ位の人数に新しく技術・知識を付加できるか」と質問したところ、「学んできたものとはほぼ同じレベルの技術・知識を新しく得る人」が2.8人、「学んできたものの概要・大枠を新しく理解する人」が4.2人、「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」が5.9人、「その技術・知識を学んできたということを知っている人」が10.1人となっている。これらの割合は同じ質問を行った受講者よりも若干低くなっているが、それでも受講者自身ではなく第三者から見ても受講による波及効果があることがわかった。

(3) 期待した内容と実際の習得度、職場での活用度について

内容に期待するものは受講者と同様、「基本的な技術・知識の向上」が約77%で最も高くなっており、よりレベルが高い内容については低くなっている。また、どれ位マッチしていたかについては、「基本的」「実践的」「専門的」「先端的」「高度」のどの分野でも約60%となっており、受講者が判断する場合よりもマッチしていると判断している。一方、習得度についても一番高い「基本的」で約70%、一番低い「高度」でも約40%と比較的高く受講者の習得度を評価しているようである。また、どれ位理解しているか尋ねたところ、約66%が「理解している」と答えている。

どのように職場で活用できているかという問いには「現在の業務遂行能力が向上した」が約77%で一番高く、「資格の取得」が約67%、「新入社員に対する技術研修」が約66%と続いている。

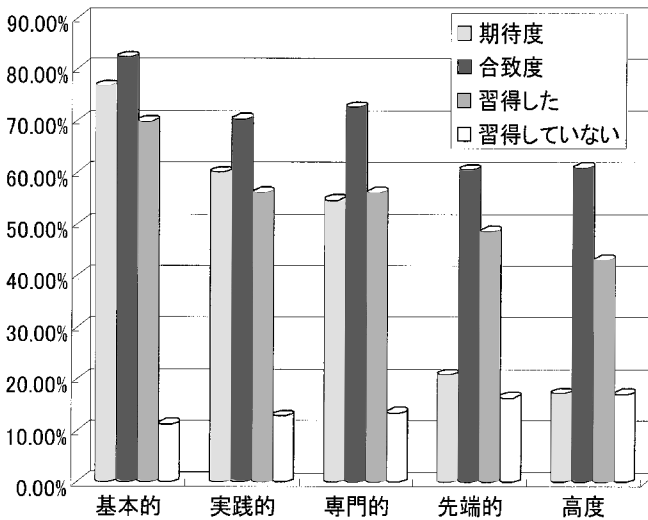


図2. 事業所の期待度・合致度・習得度

(4) 経営面での効果について

受講させたことにより、経営面でどのような効果があったのかを尋ねたところ、「組織全体の業務遂行能力の向上」(約38%)、「人材の活性化」(約33%)、「特になし」(約16%)となっていた。概ね事業所内の人材育成に貢献していると言えるが、中には体系的・継続的な人材育成をおこなっておらず、個人の希望で受講させているという事業所も数多く見られた。

(5) 費用対効果について

訓練効果があるかどうかを調査する場合、事業所であれば「受講によってどれ程生産性が向上したか」、「売上高、利益がどれ程あがったか」という費用を導き出せれば、効果があると判断することができる。しかし、実際にはこの様な数値は受講によるものかどうかの判断が難しく、算出

することはほとんど不可能である。

そこで今回の調査では、受講する際にかかった費用（受講料、交通費、人件費など）の何倍の効果が受講後に得られたのかを尋ね、費用対効果について検証してみた。その結果、平均で「6.33倍」の効果が得られたと回答している。地域別では北海道の「7.9倍」が最も高く、関西の「4.7倍」が最も低くなっている。また、分野毎に見てみると最も値が高かったのが機械・制御系で「6.95倍」、低かったのが情報・通信系の「5.58倍」となっていた。

雇用・能力開発機構で実施している在職者訓練では公共の立場で実施しているため、民間の研修よりも格段に受講料が安く設定されており、また民間ではあまり行なわれていない実習を中心とした技術・技能系の研修内容となっていることから、費用対効果は非常に高いと判断されている。これは、地方の中小企業に対して人材育成と現場の問題解決を行う上では非常に重要な役割を果していると言える。

(6) 調査結果のまとめ

今回の調査結果から在職者訓練を受講した従業員に対する事業所側の評価は概ね高いといえる。事業所が得られる効果としては、受講した従業員自身の「現在の業務遂行能力の向上」（76.7%）だけではなく「新入社員に対する技術研修」（65.6%）、「中堅社員に対する技術研修」（61%）、「女性従業員の職務拡大」（61.6%）など組織全体の能力水準を向上させることができる。また、経営面でも「組織全体の業務遂行能力の向上」（37.7%）、「人材の活性化」（33.1%）などの効果を得ている。

受講により得られた効果は費用に対してどれ位になるか尋ねたところ、平均で6.33倍の効果が得られたと答えており、費用対効果も高いと言える。今後改善を希望する内容は「より高度で実践的な内容」が35.7%で最も高く、「よりわかりやすい内容」が29.6%となっており、費用対効

果は高いがより内容の充実を求め、更に効果を得たいとする事業所が多いと言える。

5. まとめ

今回雇用・能力開発機構で実施している職業訓練のうち、離転職者訓練と在職者訓練に注目し、その訓練効果および外部からの評価について、実際に学習した人（修了生、受講者）と事業所についてそれぞれ検証した。その結果、全国規模で民間企業ではなかなか対応できない技能系の職業訓練を実施しているため、受講者と事業所での評価は高く、訓練効果もあると判断されていることがわかった。都市圏では民間企業もセミナーを提供しているが、地方の中小企業では予算的にも距離的にも参加することが難しいため、これらの事業所に対しては安価な料金で技能・技術が習得できる在職者訓練は重要な働きをしていると言える。また、このような知識や技能・技術を習得させ、全国規模で技能労働力を供給している離転職者訓練も重要な役割を果たしていると言える。

しかし、昨今技術進歩が激しく、求められる能力もより高度化しており、更に不況のために人材育成を自前で行う余裕もなく即戦力が今まで以上に求められるようになってきているが、「基礎的な内容には十分対応できているが、今後はもっと実践的で高度な内容を希望する」という意見が非常に多く、現在の職業訓練では十分に対応できていない一面も見ることができた。今後はこのようなニーズに柔軟にそして迅速に対応する必要があると思われる。

離転職者訓練では、前職と関係のある人や全く関係ない人が同じクラスに在籍するために事前知識に大きな格差があり、訓練中の習得度にもバラツキが発生してしまう場合がある。現在は事前知識や習得度の低い受講者にペース等を合わせる傾向にあり、習得度等の高い受講者にとっては必ずしも有効ではないという意見も聞かれた。今後、就職後に即戦

力として活躍できる人材を育成するためには、事前の習得度合によってクラス分けを行ったり、より受講者自身のニーズに合わせてられるように科目の選択制を更に取り入れるなどの対応が必要だと考えられる。

また、在職者訓練では受講後研修内容が自分の目的と違ってたと回答する人が多く、パンフレットだけでは十分に内容が伝わっていないと言える。したがって、まずはパンフレットやホームページでの情報提供をより詳細に行なうことが必要だと考えられる。研修の内容と目的が明確に理解されれば、受講者の満足度も向上すると予想される。また、在職者訓練が実施されていることを初めて知り、その後受講していると回答した事業所も多いことからまだまだ雇用・能力開発機構の認知度が低いと言える。今後は今まで以上に効果的な広報活動の実施が必要だと考えられる。

今後も離転職者訓練及び在職者訓練が全国規模で果たす役割は大きくなると言えるが、今まで以上に訓練効果に対して厳しく責任を問われることになる。より訓練効果を高めるためには、ニーズを的確に掴み、柔軟にそして迅速に内容を充実させ、きちんと訓練効果についても検証する必要があると考えられる。

(きくち まこと 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター)

(やまみ ゆたか 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター)