

若年修了生の訓練への満足度に関する調査

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 在職者訓練研究室 福元 基

1. はじめに

近年、少子化を背景に若年層（15～29歳）の人口の減少が起きてきており、長期的展望に立てば労働人口の大幅な減少が見込まれている。また、高学歴化が進む中、若年層の自発的な離転職の割合がほかの年齢層に比べて高くなってきており、今後、若年層の職業能力の発揮が求められている。

そこで、本調査では、若年訓練生に魅力ある能力開発施設のあり方に資するため、公共職業能力開発施設（以下「訓練校」という）で訓練を修了した若年者を対象に、入校前の状況、受講した訓練内容、修了後の状況、職業生活などについてアンケート調査を行った。今回の発表は、この調査結果のうち訓練への満足度について紹介する。

2. 調査の概要

2.1 調査の方法

本調査では、平成6年度から平成8年度の3ヵ年間に能力開発施設16校（県立14校、国立*2校）の普通職業訓練普通課程および短期課程を修了した若年者（959名）を無作為抽出し、平成10年3月に郵送による質問紙調査を実施した。なお、回収率は35.1%であった。

* 雇用促進事業団（現：雇用・能力開発機構）

2.2 調査項目

調査の項目は、次のとおりである。

- ・入校前の状況
- ・訓練受講の状況
- ・修了後の状況
- ・職業生活

3. 調査結果の概要

3.1 修了生の属性

回答のあった修了生337名の性別をみると、女性が6割強、男性が4割弱となっている。

年齢構成をみると、「25歳～30歳未満」が5割強と最も多く占めている。

また、修了生の最終学歴をみると、中等教育修了者が6割強、高等教育修了者が3割強を占め、男性では高等教育修了者が2割強を、女性では3割強を占め、男性に比べて女性の高等教育修了者がやや多い。

次に、年齢別にみると、18～25歳未満では、中等教育修了者が4分の3を、25～30歳未満では、高等教育修了者が3分の1を占めており、卒業後、数年の間に会社を退社している者が多い。

3.2 入校前の状況

イ 転職の有無

転職の経験についてみると、6割弱の者が、訓練校へ入校する前にすでに転職の経験を持っており、女性（6割弱）の方が男性（5割）に比べて転職の

経験者がやや多い。

また、年齢別にみると、年齢が高くなるほど転職の経験者が多くなっている。

ロ 入校前の職業

入校前の職業をみると「事務的職業」が3割を、「技能工、採掘・製造の職業」、「販売の職業」がそれぞれ2割弱を、「専門・技術的職業」が1割強を占めている。

男性では、「技能工、採掘・製造の職業」が4割弱を、女性では、「事務的職業」が5割弱を占め、性別によって前職に偏りがみられる。

3.3 入校について

イ 入校の動機

入校の動機について見てみると（複数回答）、「専門の知識や技能・技術等が習得できるから」が7割弱、次いで「将来の職業生活にとって役立つから」が6割弱、そして「資格が取得できるから」が5割

強と続いており、専門技術を習得することにより、自分の将来の職業を築き上げていこうとする者が多い。

ロ 前職と訓練科の関連

修了生は、訓練校に入校するに当たり、前職に全く関連ない職業を希望して、入校した者が6割を占めている。

年齢別にみると、年齢が高くなるに従い、前職に関連ある訓練科を希望して、入校した者がやや多いようである。

また、学歴別にみると、中学校卒では、前職に関連ない職種へ転職を希望して、入校した者が8割強を占め多い。

3.4 訓練への満足度

修了生は、訓練についてどの程度満足したのかを、満足した内容、就職指導、習得技能の活用度をとおして見てみる。

表1 訓練への満足度

単位：% ()は実数

区分	合計	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	不明	
全体	(337) 100.0	39.8	46.3	11.9	1.2	0.8	
性別	男性	(121) 100.0	38.8	51.2	8.3	1.7	-
	女性	(210) 100.0	41.0	43.3	13.3	1.0	1.4
	不明	(6) 100.0	16.7	50.0	33.3	-	-
年齢別	18～25歳未満	(72) 100.0	36.1	52.8	11.1	-	-
	25～30歳未満	(171) 100.0	44.4	43.3	10.5	1.8	-
	30歳以上	(92) 100.0	32.6	47.8	15.2	1.1	3.3
	不明	(2) 100.0	100.0	-	-	-	-
学歴別	中学校卒	(11) 100.0	36.4	27.3	36.3	-	-
	高校卒	(204) 100.0	40.7	48.0	8.3	2.0	1.0
	短大・高専卒	(85) 100.0	40.0	45.9	14.1	-	-
	大卒以上	(20) 100.0	35.0	45.0	20.0	-	-
	不明	(17) 100.0	35.5	41.2	17.6	-	5.9

イ 訓練全般について

訓練全般にわたっての満足度をみると、「やや満足している」が5割弱と最も多く、次いで「満足している」が4割弱を占めており、9割弱の修了生が今の訓練にほぼ満足している（表1）。

学歴別にみると、高校卒以上では、何らかの満足を感じる者が8割ないし9割弱を占めているのに対して、中学校卒では、「やや不満である」が4割弱を占め目立っている。

ロ 満足した内容

訓練校について、「訓練の施設・設備」、「教材」、「訓練期間」、「基礎的な技能・技術の訓練」、「専門的な技能・技術の訓練」、「修了後の進路や就職指導」の項目に分けて、それぞれどの程度満足したかを尋ねてみた。

「訓練の施設・設備」、「教材」、「基礎的な技能・

技術の訓練」、「専門的な技能・技術の訓練」については、男女ともそれぞれ7割以上の者がほぼ満足していた。一方、「訓練期間」については3割強の者が、「修了後の進路や就職指導」については4割強の者が何らかの不満を抱いており、限られた期間に数多くの学科や実技を受講するため訓練期間の延長を望む者や、訓練校でのきめ細かな就職指導・支援強化を望む者が多いようである（図1）。

ハ 就職指導

訓練校で行われた就職指導について、「企業情報の提供」、「職業適性の相談」、「求職活動の仕方」、「会社訪問・面接の仕方」、「先輩の体験談や意見交換」、「職場の人間関係」の6項目に分けて、どの程度役だったかを尋ねてみた。

「求職活動の仕方」では、「役立った」者が4割以上を占めているのに対して、「先輩の体験談や意

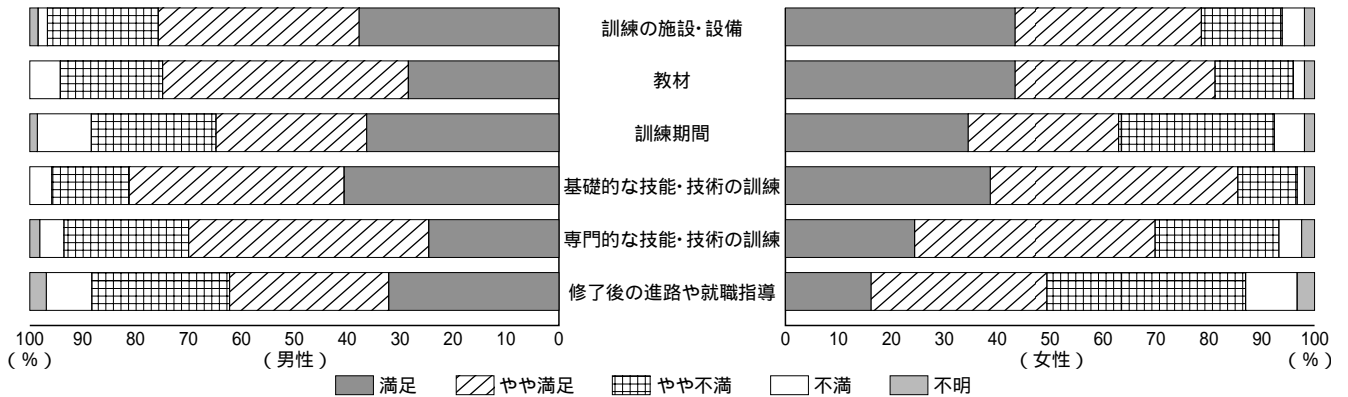


図1 訓練校にどの程度満足していますか

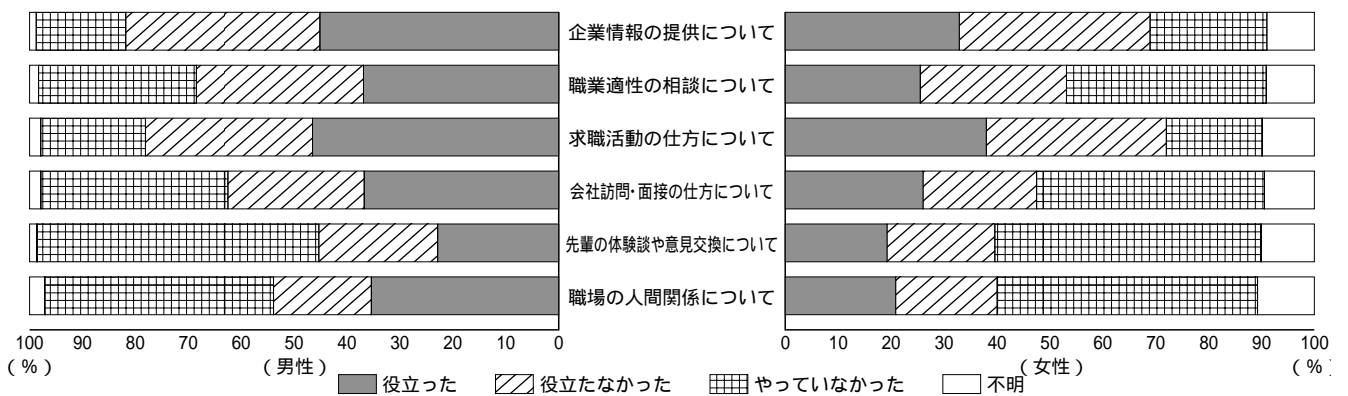


図2 訓練校の就職指導について役立ちましたか

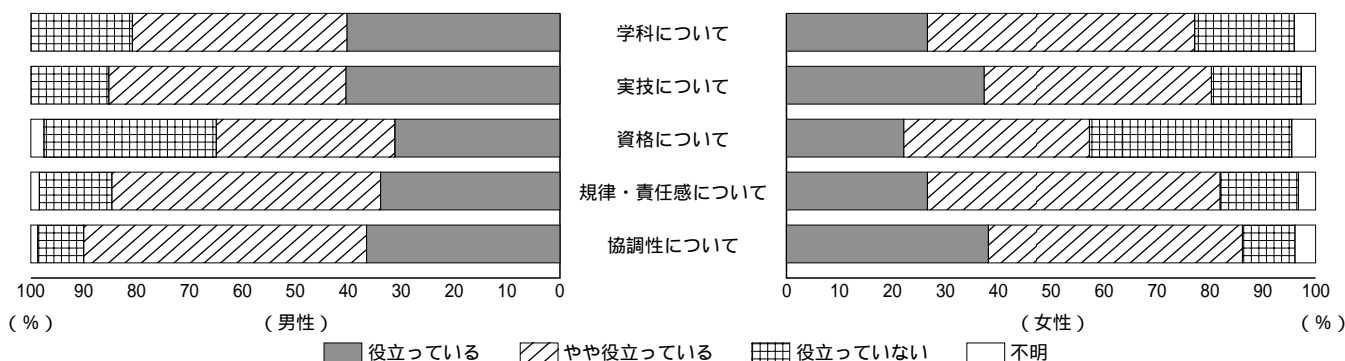


図3 訓練校で習得したことが仕事に役立っているか

見交換」,「職場の人間関係」では,「役立った」者がそれぞれおよそ2割を占めている。一方,「会社訪問・面接の仕方」,「先輩の体験談や意見交換」,「職場の人間関係」では,「役立たなかった」者が2割以上を占め,「やっていなかった」と回答した者が4割ないし5割強を占めている(図2)。

二 習得技能の活用度

訓練校で習得した技能・技術が,仕事にどの程度役立っているかを「学科」,「実技」,「資格」などの項目でみると,「学科」,「実技」については,今の仕事に何らか「役立っている」者が男女共におよそ8割を占めている(図3)。

一方,「資格」については,「役に立っていない」者が男性では3割強,女性では4割弱を占めており,他の項目に比べてあまり役に立っていないと感じる者がやや多い。

3.5 強化してほしい訓練内容

今後,訓練校でぜひ取り入れてほしい,または,強化してほしい項目について尋ねてみると(複数回答),「パソコン・ワープロの操作」や「資格取得」のための科目を増やし,学科・実技内容の強化を望む者が多い。

男性では「専門知識」(5割強)や「実習内容・時間」(4割弱),女性では「資格取得」(4割強)や「パソコン・ワープロの操作」(4割弱)をあげる者が多く,性別によって強化してほしい訓練内容に違いがみられる(表2)。

学歴別にみると,いずれの学歴でも「専門知識」

が高率となっているが,このほかに中学校卒では「実習内容・時間」(8割強)が,高校卒では「資格取得」や「パソコン・ワープロの操作」(それぞれ4割強),大卒以上では「資格取得」や「パソコン・ワープロの操作」(それぞれおよそ5割)を望む者が多く,高学歴になるに従い,望む訓練内容が増すとともに専門性の高い内容を望んでいる。

3.6 今後の職業生活

今後の職業生活について,どのように考えているかをみると,「今の会社で働き続けたい」と「転職して他の会社で働きたい」との比率が,それぞれ3割弱を占めている。

また,将来「独立したい」者が,男性では3割強を占め,中学校卒や大卒以上ではそれぞれ4割弱を占めており,今の仕事を通して専門性を高め,将来独立を考えている者が多い。

4. むすびに代えて

調査票の中に通信欄を設けたところ,記述があったのは152人で,223件の貴重な意見が寄せられた。

意見の多くは評価や感謝であるが,これらの貴重な意見を反映するために記述内容の整理を行うと,次のように分類できる。

イ 入 校

入校に関しては,「受講資格・定員の拡充」が8件と最も多い。具体的には,定員枠の拡大や一度だけの入校だけでなく,機会があれば他のコースでも

表2 強化してほしい訓練内容

単位：％ ()は実数 複数回答

区分	合計	一般教養	専門知識	実習内容・時間	校外実習	資格取得	PC・WPの操作	管理システム	外国語等	接遇	見学	その他	不明	
全体	(337) 100.0	16.0	43.0	31.2	16.9	40.4	31.5	8.0	17.5	10.7	19.6	4.5	4.7	
性別	男性	(121) 100.0	11.6	54.5	38.8	26.4	37.2	22.3	7.4	8.3	5.8	28.1	5.8	5.0
	女性	(210) 100.0	18.6	36.2	27.1	11.4	41.4	36.2	8.6	23.3	13.3	14.3	3.8	4.8
	不明	(6) 100.0	16.7	50.0	16.7	16.7	66.7	50.0	-	-	16.7	33.3	-	-
年齢別	18～25歳未満	(72) 100.0	20.8	41.7	31.9	26.4	31.9	31.9	6.9	9.7	15.3	22.2	4.2	4.2
	25～30歳未満	(171) 100.0	15.8	41.5	28.7	14.6	44.4	32.2	8.2	17.5	9.4	21.1	3.5	4.1
	30歳以上	(92) 100.0	13.0	46.7	35.9	14.1	40.2	29.3	8.7	23.9	9.8	14.1	6.5	5.4
	不明	(2) 100.0	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	50.0
学歴別	中学校卒	(11) 100.0	-	81.8	81.8	9.1	36.4	9.1	-	-	-	9.1	-	-
	高校卒	(204) 100.0	19.1	41.7	29.9	16.2	39.2	26.5	9.8	17.2	12.7	23.0	4.9	4.4
	短大・高専卒	(85) 100.0	14.1	42.4	25.9	17.6	42.4	43.5	3.5	18.8	10.6	15.3	1.2	5.9
	大卒以上	(20) 100.0	5.0	45.0	25.0	25.0	45.0	50.0	20.0	35.0	-	15.0	15.0	-
	不明	(17) 100.0	11.8	35.3	47.1	17.6	41.2	23.5	-	5.9	5.9	11.8	5.9	11.8

入校したいと求めたり，年齢制限等による受講制限をなくしてほしいとの要望が多い。

ロ 訓練内容

訓練内容に関しては，「訓練内容の改善」，「現場ニーズ・時流への対応」が11件，次に「科目・講座の設置」が7件となっている。「訓練内容の改善」では，実践的な訓練で即戦力として企業で使えるようなもので，現場とのギャップを埋めることができるような訓練を求めている意見が多い。「現場ニーズ・時流への対応」では，現場でのトラブルシューティングに対応でき，職場のマルチメディア化に対応した訓練の実施を求める意見が多い。また，「科目・講座の設置」では，単に資格を取るための訓練ではなく，現場で必要とされる資格を重点的に取り入れながら，内容の深い訓練を求めている声が多くなっている。

ハ 指導体制

指導体制に関しては，「訓練期間の延長」が22件，

「指導員のレベルアップ・指導体制」が13件，「就職支援機能の強化」が8件となっている。「訓練期間の延長」では，短期間に多くのことを学ぶため，訓練に消化不良をきたしている記述もみられた。「就職支援機能の強化」では，厳しい就職環境の中で訓練校の組織的な支援の強化を求める意見が多くみられた。

ニ フォローアップ

修了生対応に関しては，「修了生への相談・情報提供機能の拡充」が4件，「修了生のフォローアップ訓練の実施」が3件となっている。「修了生への相談・情報提供機能の拡充」では，職場での技能・知識についての相談や講習会・セミナー参加などの情報提供を求めている意見が多い。「修了生のフォローアップ訓練の実施」では，さらに高度な知識・技能を習得するために広報等の強化を求めている意見がみられる。

ホ 施設・設備

施設・設備に関しては，「施設・設備の改善」が7

件、「施設・設備の開放」が1件となっている。「施設・設備の改善」では、パソコンの台数不足、ソフト等のバージョンアップ、PC機器の更新など現場とのギャップを埋めてほしいとの意見が多い。

へ 情報提供

情報提供に関しては、「訓練校のPR強化・イメージアップ」が9件、「生涯学習の対応」が3件となっている。「訓練校のPR強化・イメージアップ」では、もっと多くの人に訓練校を知ってほしい、評価してほしいと望んでおり、積極的なPR活動の実施を求めている意見が多い。

ト 評価・感謝

評価・感謝に関しては、「感謝一般」が27件、「訓練内容全般への評価」が12件、「資格取得への評価」が8件、「訓練が職場で役立っている」が4件となっている。「感謝一般」では、指導員が親身になって指導してくれたことや訓練の機会を得られたことで、さまざまな職業経験を持っている諸先輩方と今

でも交流ができ、人生の幅ができたとの声が多い。「訓練内容全般への評価」では、基礎から丁寧に教えていただいたことや集団生活の大事さなどの生活規範に関する指導が、職場で役立っているとの声が多い。「資格取得への評価」では、資格を取る機会を与えてくれたことやその資格が職場で有効に活用されているとの声がある。「訓練が職場で役立っている」では、訓練校で習得した知識や技能・技術が十分職場で生かされているとの意見が多くある。

おわりに

ご多忙のところ、本調査にご協力いただいた能力開発関係機関の方々ならびにアンケート調査にご回答いただいた方々に心からお礼申し上げます。本調査結果が、若年者の能力開発に携わる方々の参考となれば幸いです。

「技能と技術」誌原稿募集のお知らせ

「技能と技術」誌では、皆さまからの原稿を募集しています。日頃の職業能力開発に関する成果をご紹介します。

特集原稿

平成12年7月発行の特集原稿を募集します。原稿締切 平成12年4月末

テーマ【ポリテックビジョン2000】

【卒業製作（研究）を指導して】

内容 1. 研究発表

内容 1. 卒業製作（研究）を指導して

2. ロボット競技会

一般原稿

原稿は随時受け付けており、順次掲載していきます。

実践報告

企業の訓練

調査・研究報告

実験・研究ノート

技術情報

海外情報・海外技術協力

技術解説

ずいそう・雑感・声・短信・体験記

教材開発・教材情報

伝統工芸

問い合わせ、送付先

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 普及促進室

〒229-1196 相模原市橋本台4-1-1 TEL 042-763-9069