

I. 調査の概要

1. 調査の名称

「公共訓練校のあり方に関する調査」

2. 調査の時期

昭和53年8月

3. 調査の対象

全国の47都道府県職業訓練主務課長

4. 調査の方法

郵送による自計式アンケート調査

5. 回収の状況

43県（回収率91.5%）

II. 調査結果の概要

1. 公共訓練の機能

公共訓練の課題として第1表にみるように8項目をあげ、それぞれの項目について公共訓練がどの程度機能しているかを聞いた。項目別に「非常によく」と「ある程度」を加え「機能している」と回答した割合をみると、①「公的資格の取得に対する援助」、②「産業の必要とする労働力の確保」が80%台を示して高く、ついで③「失業者の雇用促進」、④「若年転職者の職業選択機会の拡大」、⑤「手工業・建築関係等自営業主の後継者育成」が70%台を示した。これらに比べると、⑥「在職労働者に対する技術革新への適応性の付与」、⑦「高校に進学しない人に対する高校に代る教育の付与」は60%台でやや低く、⑧「心身障害者の雇用促進」は

第1表 公共訓練の課題別公共訓練校の機能の現状

(%)

公共訓練の課題	総数	機能している			あまり機能していない	どちらともいえない
		計	非常によく	ある程度		
産業の必要とする労働力の確保	100.0	86.0	7.0	79.1	14.0	—
失業者の雇用促進	100.0	76.7	7.0	69.8	23.3	—
心身障害者の雇用促進	100.0	27.9	2.3	25.6	53.5	7.0
高校に進学しない人に対する高校に代る教育の付与	100.0	62.8	14.0	48.8	32.6	4.7
若年転職者の職業選択機会の拡大	100.0	74.4	9.3	65.1	20.9	4.7
在職労働者に対する技術革新への適応性の付与	100.0	65.1	4.7	60.5	34.9	—
手工業・建築関係等自営業主の後継者育成	100.0	72.1	23.3	48.8	25.6	2.3
公的資格の取得に対する援助	100.0	88.4	11.6	76.7	7.0	4.7

注) 自県に身障訓練校がない等の理由により回答がなかった「未記入」11.6%を含む。

30%台に止まった。なお、心身障害者訓練については、その施設数が限られているのでこのような結果になったものと考えられる。

また、これらの課題の重要性が今後どのように変化するかについては、①「失業者の雇用促進」、②「公的資格の取得に対する援助」、③「在職労働者に対する技術革新への適応性の付与」の各項目では、重要性が「高まる」とするものが、いずれも80%台で高い。「心身障害者の雇用促進」と「在職労働者に対する技術革新への適応性の付与」では、現在のところあまり機能していないが、今後その重要性が高まるとする回答が多い。

他方、「高校に進学しない人に対する高校に代る教育の付与」については、重要性が現在よりも「低下する」と考えているものが30.2%で比較的多い(第2表)。

以上のように、公共訓練校は養成訓練・能開訓練ともに一応機能していると考えられている。また、今後の見通しとしては、公共訓練の準高校的機能は次第にその役割が低下し、代わって失業者、心身障害者等社会的弱者の雇用促進、在職者の適応性の増加、公的資格取得の援助等の機能が重要性を高めると予想されている。

従来、公共訓練校は、すぐれて産業の必要とする技能労働力の養成確保のための施設として観念されてきたように思われる。本調査においても、産業の必要とする技能労働力確保の機能は、今後も引き続き重要な課題として考えられている。しかし、この労働力確保と並んで、「資格取得援助」、「失業者の雇用促進」、「若年転職者の職業探索」等にも積極的な回答が多く、公共訓練の機能の多様化は、現状においても、また、今後の方向としても、県当局のほぼ共通の認識になっているとみてよい。

この結果から、各都道府県が今後の方向として訓練機能の多様な分化をあげることが理解できるが、現実それぞれ機能がすべてうまく機能しているとみてよいかどうか。この設問に対して、回答者は各項目ごとに特定訓練科(公的資格であれば自動車整備科、電気工事科等)を念頭において機能の程度を判断したとも思われ、公共訓練を全体として評価した回答とみるには

第2表 公共訓練の課題に関する今後の変化

(%)

公共訓練の課題	機能の現状	今後の重要性			
		計	高まる	変わらない	低下する
産業の必要とする労働力の確保	計	100.0	46.5	51.2	2.3
	機能している	86.0	46.5	37.2	2.3
	あまり機能していない	14.0	—	14.0	—
失業者の雇用促進	計	100.0	86.0	14.0	—
	機能している	76.7	69.8	7.0	—
	あまり機能していない	23.3	16.3	7.0	—
心身障害者の雇用促進	計	100.0	62.8	30.2	—
	機能している	27.9	23.3	4.7	—
	あまり機能していない	53.5	32.6	20.9	—
高校に進学しない人に対する 高校に代る教育の付与	計	100.0	11.6	55.8	30.2
	機能している	62.8	9.3	30.2	20.9
	あまり機能していない	32.6	2.3	23.3	7.0
若年転職者の職業選択機会の 拡大	計	100.0	62.8	37.2	—
	機能している	74.4	55.8	18.6	—
	あまり機能していない	20.9	7.0	14.0	—
在職労働者に対する技術革新 への適応性の付与	計	100.0	81.4	14.0	—
	機能している	65.1	58.1	7.0	—
	あまり機能していない	34.9	23.3	7.0	—
手工業・建築関係等自営業主 の後継者育成	計	100.0	41.9	55.8	—
	機能している	72.1	37.2	32.6	—
	あまり機能していない	25.6	4.7	20.9	—
公的資格の取得に対する援助	計	100.0	86.0	11.6	—
	機能している	88.4	76.7	9.3	—
	あまり機能していない	7.0	4.7	2.3	—

若干の疑問がある。

なお、この調査結果では、公共訓練の「準高校的機能」に対して意外に低い評価しか与えられなかったが、その理由の一つは、中卒養成訓練は公共訓練の主流の座を他に譲るべきであるという今後のあり方に対する考え方が、現実に公共訓練が果たしている機能の評価に投影したことによるものとみられる。

2. 種類別職業訓練規模の見通し

つぎに、今後5年間に、中卒訓練、高卒訓練、能開訓練及び向上訓練の規模がそれぞれどのように変化すると考えられているかをみてみよう。

中卒訓練では、縮小を予測する県は90.7%に達する(このうち「大幅に縮小」すると考えているのは32.6%である。)(第3表)。その縮小理由を出現率(当該縮小理由をあげた県数の縮小を予測する県数に対する割合)でみると、「進学率の上昇等により、中卒対象者数が減少するから」がその大部分を占め、94.4%にのぼっている(第4表)。

第3表 訓練の種類別訓練規模の見通し (県)

訓練の種類	合計	拡大			変わらない	縮小		
		計	大幅に	やや		計	やや	大幅に
中卒訓練	43	—	—	—	4	39	25	14
高卒訓練	43	38	10	28	4	1	1	—
能開訓練	43	37	11	26	5	1	1	—
向上訓練	43	38	14	24	5	—	—	—
		(構成)			(比)			(%)
中卒訓練	100.0	—	—	—	9.3	90.7	58.1	32.6
高卒訓練	100.0	88.4	23.3	65.1	9.3	2.3	2.3	—
能開訓練	100.0	86.1	25.6	60.5	11.6	2.3	2.3	—
向上訓練	100.0	88.4	32.6	55.8	11.6	—	—	—

第4表 中卒訓練規模の縮小理由(M. A.)

(%)

理 由	縮 小		
	計	や や	大幅に
・ 高校進学率の上昇等により、中卒対象者数が減少するから	94.9	96.0	92.9
・ 中卒者の資質の低下が著しく、訓練に適する対象者が減少しているから	7.7	4.0	14.3
・ 技術革新の進展に伴う技能の高度化、多様化に対応しうる人材育成が要求されるから	5.1	8.0	—
・ 現実に中卒者が存在する以上、中卒訓練は止められないから	5.1	4.0	7.1
・ その他	12.8	8.0	21.4

(注) 自由記述による理由を整理したものである。

中卒訓練以外では、高卒訓練、能開訓練、向上訓練のいずれについても90%近くの県が拡大を予測している。しかし、大幅拡大を予測する県は、その割合が最も高い向上訓練の場合でも32.6%に過ぎない(第3表)。

これらの訓練規模拡大の理由を出現率で見ると、高卒訓練の場合は、高校施設の増設・高学歴化に伴う進学率の上昇や高卒者の技能職種への進出等により「高卒対象者数が増加するから」が76.3%で最も多く、ついで「技術革新の進展等に伴う技能の質的变化に応じ高度の技能労働者を育成するため」が26.3%となっている(第5表)。

能開訓練については、経済社会情勢の変化や現下の雇用失業事情等から「離転職者、失業者の増大が予想されるから」が70.3%を占めて多く(第6表)、また、向上訓練については、産業構造の変化や技術革新の進展により「在職労働者の能力開発の必要性が高まっているから」が84.2%を占め、他の理由を大きく引きはなしている(第7表)。

第5表 高卒訓練規模の拡大理由 (M. A.)

(%)

理 由	拡 大		
	計	大幅に	やや
・ 高卒対象者数が増加するから	76.3	80.0	75.0
・ 技術革新の進展等に伴う技能の質的变化 に 応じ高度の技能労働者を育成するため	26.3	50.0	17.9
・ 高卒者の職業訓練に対する認識が高まっ ているから	13.2	—	17.9
・ そ の 他	18.4	10.0	21.4

(注) 自由記述による理由を整理したものである。

第6表 能開訓練規模の拡大理由 (M. A.)

(%)

理 由	拡 大		
	計	大幅に	やや
・ 離転職者、失業者の増大が予想されるか ら	70.3	81.8	65.4
・ 高齢化社会への移行に対応するため	16.2	27.3	11.5
・ 訓練方法の改善等により入校機会が拡大 するから	13.5	—	19.2
・ 転職等に際して、技能の必要性に対する 認識が高まっているから	10.8	—	15.4
・ そ の 他	10.8	9.1	11.5

(注) 自由記述による理由を整理したものである。

第7表 向上訓練規模の拡大理由(M. A.)

(%)

理 由	拡 大		
	計	大幅に	やや
・在職労働者の能力開発の必要性が高まっているから	84.2	92.9	79.2
・生涯訓練に対する環境が整備されつつあるから	18.4	7.1	25.0
・公的資格の取得に通ずる訓練に関心が強まっているから	13.2	14.3	12.5
・中小零細企業がOJTでやることは困難であるから	7.9	14.3	4.2
・そ の 他	7.9	7.1	8.3

(注) 自由記述による理由を整理したものである。

以上の結果から判断すると、都道府県当局は、中卒訓練を除く各訓練について漸増を見込んでいるといえる。しかし、高卒訓練、能開訓練ともに現在の定員でもかなり未充足を生じているので、定員を実質的に拡大するためには、訓練の魅力を高めることによって応募者を掘り起こすことが課題となる。

(注) 中卒訓練の規模については、今後漸減を予測する県が多く、大幅な縮小ないし廃止を予測する県はごく僅かである。中卒訓練中心の訓練校のあり方に疑問を感じつつも、急激な転換に対しては消極的にならざるを得ない事情が県によっていろいろあるようである。参考までに某県の指導員に対するアンケート調査で得られた意見をみると、「現実に中卒訓練が止められない理由」として、「高卒訓練に切り換えても訓練生を集めることがむずかしいから」(出現率70.6%)及び「先生、父兄等の要望を無視できないから」(同64.7%)をあげている(第8表)。

第8表 中卒訓練を廃止しえない理由(M. A.)

(%)

理 由	出 現 率
1.高卒訓練に切り換えても訓練生を集めることがむずかしいから	70.6
2.先生、父兄等の要望を無視できないから	64.7
3.能開訓練の修了者の就職先確保が容易でないから	23.5
4.職業安定機関の要望が強いから	11.8
5.指導員が手離すことを望まないから	11.8
6.落ちこぼれ救済としての役割をもつから	11.8
7.訓練校の社会性に欠けることになるから	5.9

3. 高卒訓練、能開訓練の充足率が低い理由

中卒者を対象とする専修訓練課程の定員充足率は9割であるが、高卒対象の高等訓練課程のそれは7割と低く、一般的にいて、単に、中卒訓練を高卒訓練に切り換えただけでは充足率の向上はむずかしいことを示している。また、能開訓練の定員充足率も65%前後で、近年の失業水準に対比して低い水準に止まっている。

このように、高卒訓練及び能開訓練の充足率が低い理由を各県はどう考えているのであろうか。高卒訓練についてあげられた主な理由は、①「高卒者にとって職業訓練を受けても特にメリットがないから」(出現率60.5%)、②「公共訓練校は中卒者のための施設というイメージが簡単になくならないから」(同58.1%)、③「訓練職種または訓練内容が高卒者の希望に対応していないから」(同48.8%)の三つである(第9表)。また、能開訓練については、①「求職者は、一般に、能開訓練を受けてもその成果を生かした就職は容易でないと考えているため」(出現率62.8%)、②「求職者が能開訓練を受けよう

としても入校時期が限られているため」(同55.8%)の二つに集中し、ついで③「求職者の希望する訓練職種が公共訓練校には少ないため」(同27.9%)④「求職者は、一般に、能開訓練を受けても雇用主に評価されるような技能水準には到達できそうにないと考えているため」(同20.9%)をあげている(第10表)。

以上の各県が指摘した理由を総合してみると、高卒者を訓練校に誘引するためには、高卒者にとって魅力のある訓練コースの開設を図ることが何よりも重要である。

能開訓練についても、近年、とくに高齢者の訓練修了時の就職率は一般に低下傾向にあるが、職種選定が的確であれば就職率は高い比率を維持している。就職可能性の高い職種の開発、能開訓練対象者に適した訓練方法の改善、訓練修了者に要求される技能の確保等、これらに十分配慮して中高年層の雇用安定に真に機能する訓練コースの開発がここでも重要なポイントになろう。

第9表 高卒訓練の充足率が低い理由 (%)

理 由	出 現 率
①高卒者にとって職業訓練を受けても特にメリットがないから	60.5
②公共訓練校は中卒者のための施設というイメージが簡単になくならないから	58.1
③訓練職種または訓練内容が高卒者の希望に対応していないから	48.8
④高卒訓練の指導体制が未だ整備されていないから	11.6
⑤公共訓練校の高卒者に対する働きかけが足りないから	7.0
⑥高卒者にとって訓練校のイメージが暗く、施設の印象も魅力を欠いているから	2.3
⑦ホワイトカラーへの志向が強く、また職業訓練にライセンス等とのつながりがなく魅力にかけるから	2.3

注)①～⑤は設問に示した選択肢、⑥及び⑦は自由記述の回答を整理したものである。

第10表 能開訓練の充足率が低い理由

(%)

理 由	出 現 率
①求職者は、一般に、能開訓練を受けてもその成果を生かした就職は容易でないと考えているため	62.8
②求職者が能開訓練を受けようとしても入校時期が限られているため	55.8
③求職者の希望する訓練職種が公共訓練校には少ないため	27.9
④求職者は、一般に、能開訓練を受けても雇用主に評価されるような技能水準には到達できそうにないと考えているため	20.9
⑤訓練生の募集が職業安定所まかせて、公共訓練校独自のPR活動が不十分なため	7.0
⑥能開訓練が養成訓練と混合して行われているため	4.7
⑦離職者は訓練を受講するよりも即就職を希望しているため	4.7
⑧訓練期間中の援助措置だけでは生活が苦しいため	2.3
⑨訓練修了後の就職が容易でないので安定所が受講指示をしたがらないから	2.3
⑩各種給付金制度の補完が高齢者の労働意欲を十分に喚起する結果とならないから	2.3
⑪求職者は前歴を生かした職種を希望し、職種転換に踏み切らないから	2.3
⑫訓練希望者の殆んどは給付延長の恩恵を目的としているため入校指示が困難だから	2.3
⑬中高年齢者の中には経済事情・年金・失業給付等の有無の諸条件から、積極的な求職意欲に欠け訓練を希望しないから	2.3

注) ①～⑥は設問に示した選択肢、⑦～⑬は自由記述の回答を整理したものである。

4. 公共訓練の社会的ニーズへの対応

(1) 対応措置の実施状況

中卒訓練・養成訓練中心の時代においては、重化学工業・中小企業の労働力確保が公共訓練の大きな役割であったが、今日のように生涯訓練体制の整備が要請される時代においては、単に就職前の新規学卒者だけでなく、若年転職者、中高年失業者、婦人、在職者など多様な階層を訓練対象に考えなければならなくなり、各階層ごとの訓練ニーズに対応しうるよう、公共訓練校の機動的かつ効率的な運営を図ることが必要とされてくる。

このように多様な職業訓練に対する社会的ニーズに公共訓練校を即応させていくために、昭和50年度以降において各県が実施した対応措置の状況をみると、最も多いのが①指導員の資質向上、専門領域の拡大等95.3%、ついで②各種の訓練ニーズに関する調査、情報収集81.4%、③新しい訓練職種の開設69.8%となっている。しかし、訓練方法の改善、組織の整備等をあげた県は少ない(第1図)。

なお、実施した措置に計画中又は検討中の措置を加えた比率でみると、訓練方法の改善が74.4%で高い比率を示すが、これは最近のモジュール訓練の展開に刺激されて訓練方法に対する関心が高まってきたことを示すものである。

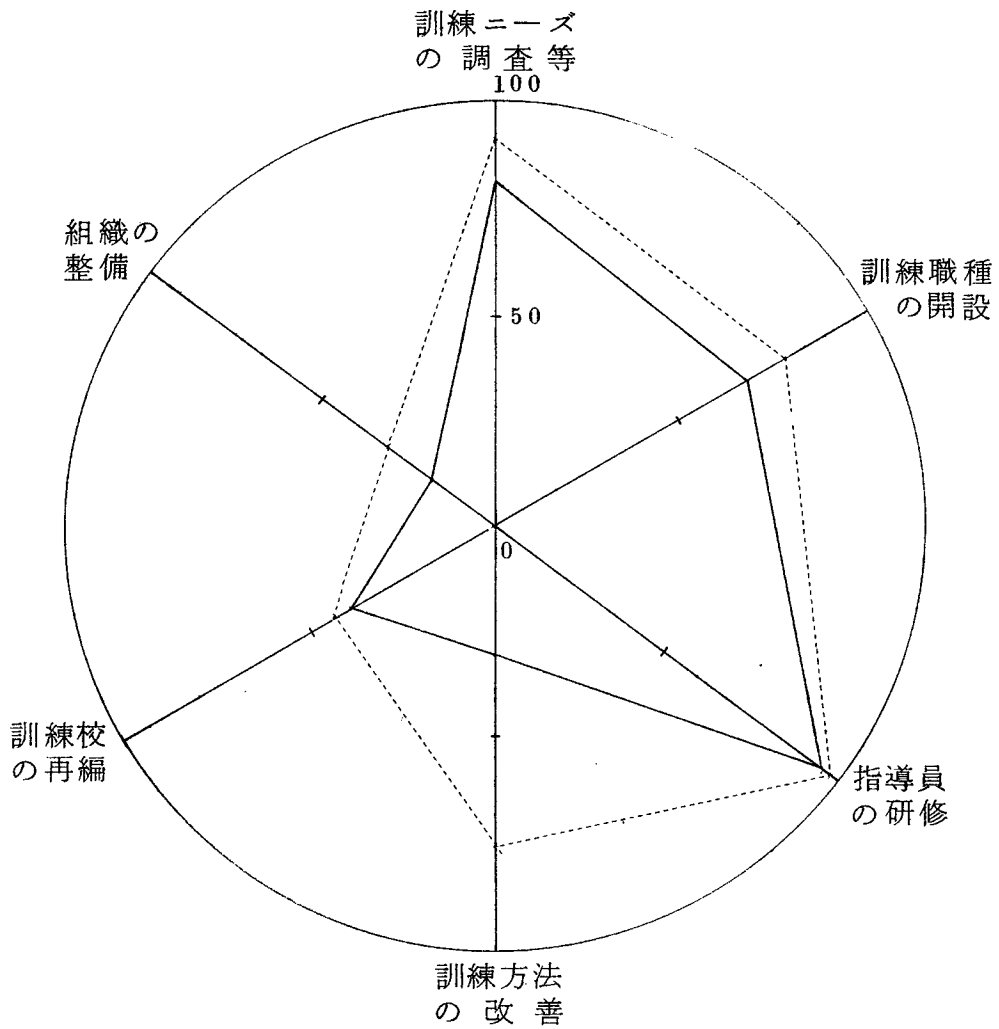
(2) 対応措置の具体的内容

イ. 指導員の資質向上、専門領域の拡大等

指導員の資質向上、専門領域の拡大・転換に関する対応措置を実施した41県についてその具体的内容をみてみると、ほぼ全県的に実施されたものは①「職業訓練大学校への派遣」90.2%(出現率、以下同じ)②「各種指導員研修の実施」85.4%、③「民間企業への派遣」78.0%であり、このほか④「訓練関係全国大会等への派遣」46.3%、⑤「県外訓練校への派遣」43.9%が比較的が多い(第11表)。

第1図 社会的ニーズへの対応措置の実施状況

(%)



注1) 実線は、実施した県の割合を示す。

2) 点線は、実施した県に計画中・検討中の県を加えた割合を示す。

ロ. 各種の訓練ニーズに関する調査、情報収集

訓練ニーズ把握のための調査、情報収集に関する対応措置の内容を実施県35県についてみると、訓練修了後の就職問題を考えてか、あるいは産業の必要とする労働力確保の意識が根強いためか、企業を対象とした調査、情報収集が目立つ。すなわち、①「事業主に対するアンケート調査や面接調査」は68.6%、②「業界団体との会合その他から得られる情報」は57.1%である。これに対し、実際に訓練を受講する個人を対象とした調査、情報収集は少ない。例えば、求職者の場合25.7%に過ぎない(第12表)。

第11表 「指導員の資質向上、専門領域の拡大等」措置の内容 (%)

措置の内容	計	実施した	検討中である
① 職業訓練大学校への派遣	90.5	90.2	100.0
② 各種指導員研修の実施	85.7	85.4	100.0
③ 民間企業への派遣	76.2	78.0	—
④ 訓練関係全国大会等への派遣	45.2	46.3	—
⑤ 県外訓練校への派遣	45.2	43.9	100.0
⑥ 指導員研究発表会等の開催	26.2	24.4	100.0
⑦ 労働省への派遣	11.9	9.8	100.0
⑧ 指導員研修施設の設置	4.8	4.9	—
⑨ 工業系大学への聴講生としての派遣	2.4	2.4	—
⑩ 訓練校相互研修会の開催	2.4	2.4	—

注) ①～⑧は設問に示した選択肢、⑨及び⑩は自由記述の回答を整理したものである。

第12表 「訓練ニーズ調査、情報収集」措置の内容

(%)

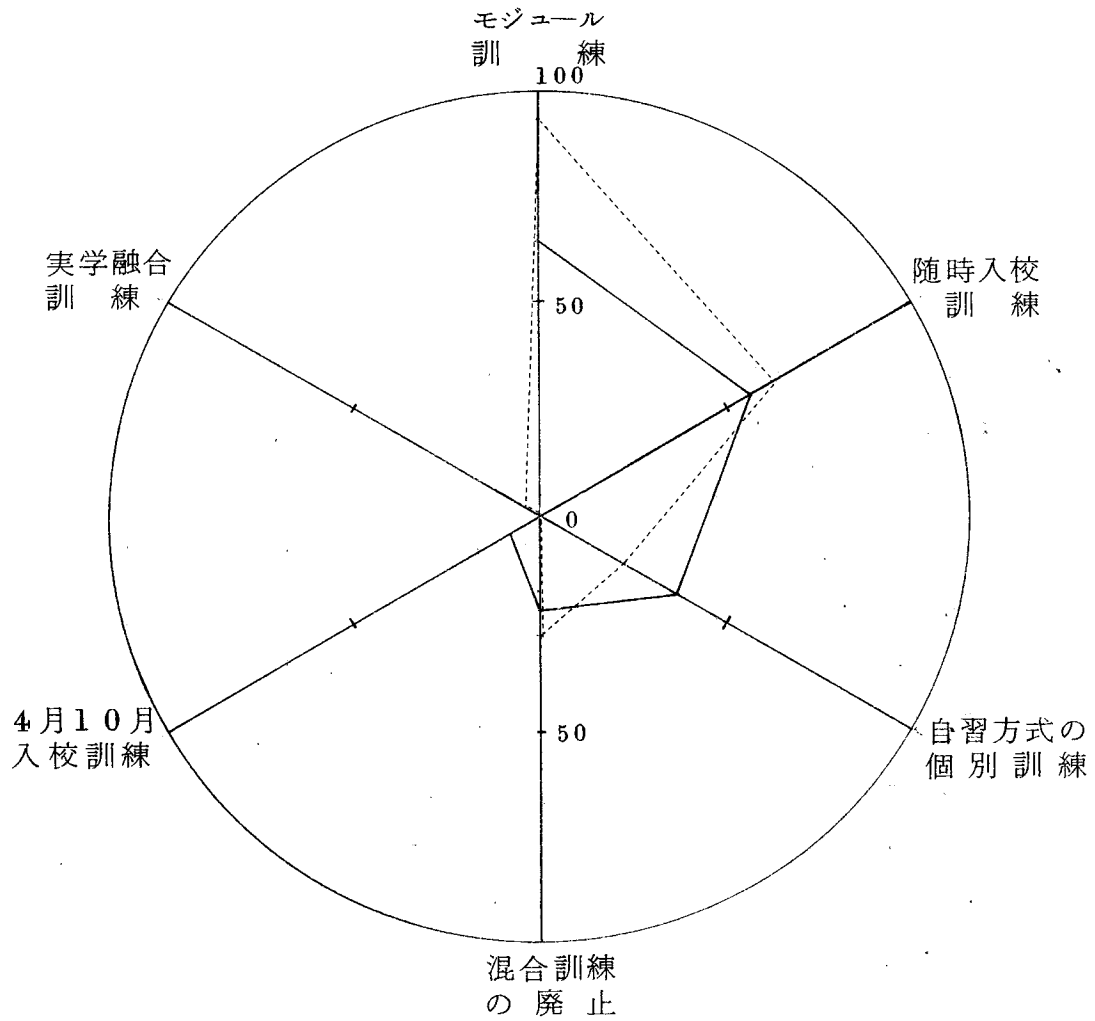
措置の内容	計	実施した	現在計画中である
① 事業主に対するアンケート調査や面接調査	71.8	68.6	100.0
② 業界団体との会合その他から得られる情報	56.4	57.1	50.0
③ 訓練修了者の追跡調査	51.3	51.4	50.0
④ 訓練生に対するアンケート調査	46.2	48.6	25.0
⑤ 職業安定所の求職者等に対する面接調査	30.8	25.7	75.0
⑥ 中学生ないし高校生に対する調査	15.4	14.3	25.0
⑦ 訓練相談員等による巡回指導相談	7.7	5.7	25.0
⑧ 中学・高校の教員に対する調査	2.6	—	25.0
⑨ 在職労働者の意識調査	2.6	2.9	—
⑩ 技能高揚推進会議の設置	2.6	2.9	—

注)①～⑤及び⑦は設問に示した選択肢、⑥及び⑧～⑩は自由記述の回答を整理したものである。

ハ. 訓練方法の改善

訓練方法の改善に関する対応措置を実施した県の割合は3県に1県と低い。その内容を14の実施県についてみると、①モジュール訓練64.3%（出現率、以下同じ）、②随時入校訓練57.1%の採用が比較的に高い。また18の検討県については①モジュール訓練94.4%が圧倒的に多く、モジュール訓練と密接な関連がある②随時入校訓練61.1%が高い割合を示している（第2図）。

第2図 「訓練方法の改善」措置の内容



- 注1) 実線は、実施した県の割合を示す。
 2) 点線は、検討中の県の割合を示す。

ニ. 公共訓練校の再編整備及び専門的な企画担当組織の整備

公共訓練校の機能を社会的要請に適合させていくためには、訓練実施体制の整備が必要であろう。その大きな柱である訓練施設の利用効率を高めるような訓練校の再編整備は5県に1県（実施中を含めても5県に2県）の割合で実施されたに過ぎず、また、各種の対応措置を企画立案し、これを実施に移す専門的な担当組織（専任職員・係・班・施設等）を整備した県も5県に1県の割合に過ぎない（第1図）。

(3) 新しい訓練職種の開設

新しい訓練職種の開設を実施した県は43県中30県、実施を試みたが成功しなかった県は2県であった。

これら32県がその実施に際して遭遇した困難点は、新設科指導員の確保と廃止科指導員の処遇等①指導員に関する問題78.3%（出現率、以下同じ）が最も多く、ついで②訓練施設・設備の拡充・整備のための財源措置65.6%、③訓練応募者の確保の見通し56.3%、④訓練修了者の就職先確保の見通し43.8%の順となっている（第13表）。

また、現在、新しい訓練職種の開設を検討中または計画中の県は25県（58.1%）あり、これらの県で39職種（延68職種）が検討されている（第14表）。

社会的ニーズの変化に対する各県の対応は、以上にみたように、指導員の資質向上、専門領域の拡大を目的とした研修等の措置については各県とも実施率が高い。しかし、その他の措置については概して対応が遅れているといえよう。

第13表 職種開設に際し遭遇した困難点

(%)

困難点の内容	計	実施した	実施を試みたが成功しなかった
①訓練施設・設備の拡充、整備のための財源措置	65.6	70.0	—
②訓練応募者の確保の見通し	56.3	56.7	50.0
③指導員の専門領域拡大のための複数免許の取得や免許職種の転換	43.8	46.7	—
④訓練修了者の就職先確保の見通し	43.8	46.7	—
⑤関係業界等からの協力(非常勤外部講師の確保を含む)	37.5	36.7	50.0
⑥指導員の資質向上のための研修体制の整備	21.9	23.3	—
⑦指導員の確保	6.3	6.7	—
⑧転換に伴う廃止科の指導員の措置	6.3	6.7	—
⑨訓練職種の選定	3.1	3.3	—

注) ①～⑥は設問に示した選択肢、⑦～⑨は自由記述の回答を整理したものである。

第14表 計画・検討中の開設訓練職種一覧

計画・検討中の 県数別	加工・組立系	保全・修理系	情報関連系 (ドラフト)	印刷系	事務系	サービス系
計	13職種 延24件	10職種 延18件	4職種 延5件	3職種 延3件	5職種 延8件	4職種 延10件
5 県						インテリア・ サービス
4 県	構造物鉄工 配管					
3 県	建築 縫製	冷凍空調 家電サービス			経理事務	販売
2 県	木材工芸	造園 園芸 家屋営繕 自動車整備	広告美術		一般事務	
1 県	板金 製罐 電気工事 ブロック建築 梱包 紙器製造 皮革製品製造 洋裁	ビル管理 設備工業 農業機械整備 建設機械整備	建築製図 測量 トレース	写真植字 軽印刷 製版・印刷	商業事務 事務 工場管理	給食 婦人専科

む す び

今回の調査は、都道府県当局が公共訓練に対する社会的要請をどのように受け止め、これに対処しようとしているかを、都道府県立公共訓練校の行う施設内訓練に限定して、各都道府県職業訓練主務課長を対象に予備的に実施したものである。

周知のように、公共訓練校には都道府県立のもの以外に雇用促進事業団立の訓練校があり、また、公共訓練校の機能には自からが保有する施設内での訓練とならんで企業内訓練に対する援助業務その他がある。さらに、調査の対象も企業、指導員、訓練受講者及び修了者、在職労働者、各層の求職者等に拡大する必要がある。

したがって、今後は、この調査を基礎として、公共訓練校の機能をより包括的に把握し、公共訓練校が時代の要請に即応した多様な生涯職業訓練の実現に寄与しうるよう、例えば次のような問題について調査研究を深め、一つ一つ事実を明らかにして行きたいと考えている。

- ① 高学歴化に対応した養成訓練の魅力づけ
- ② 高齢化社会における能開訓練と企業の評価
- ③ 産業構造の変化と第三次産業関連職種の訓練ニーズ
- ④ 職業移動と教育・訓練の役割

等

最後に、本調査の実施にあたり、多忙な時期にもかかわらずアンケート調査に御協力いただいた各都道府県職業訓練主務課長に対し、厚く御礼を申し上げます。