

第5章 まとめ

第5章 まとめ

第1節 高度職業訓練修了者のキャリア形成

1-1 機械システム系の分析

(1) 就業の実態

機械システム系では、9割強の修了生が仕事に就いており、業種では製造業に6割強、次いで情報・サービス業に1割強、小売・金融保険業に1割弱となっている。従業員規模をみると、100人以下の企業に5割近くが勤めている。また、従事している仕事の所属部門は、製造・生産・工事部門4割強、開発・設計2割弱となっており、製造に直接かかわる部署に6割強の修了生が就いている。修了生の職種は、技術職33.1%、現場管理24.0%、技能職16.5%と、修了生の7割にのぼる者が製造の第一線で活躍している。

仕事へのやりがいは、満足している者が5割弱、何らかの不満を持つ者が2割弱あり、やり甲斐を持って仕事をしている者の割合が多い。

会社での処遇については、満足している者が2.5割、不満とする者が3割にのぼる。

(2) 職務変化と転職の実態

機械システム系では、4割弱の修了生が転職（退職）を経験し、そのうち6割弱が3年で退職している。初職の業種は製造業が7割弱、情報サービス業が2割弱であり、現在の業種比較すると、製造業、情報・サービス業が減り、卸小売・金融保険が増加している。製造業の厳しさの表れとみることもできよう。一方退職しても次の仕事を3ヶ月以内で見つけている者が8割以上である。また、再就職時の会社選びで重視した項目は、仕事のやりがいがもっとも多く3割強、給与が1割強となっている。

女性の仕事についてみると、機械システム系の際立った特徴は、結婚・出産後も仕事を続けたいとする者が6割弱と、他系よりも1割以上も高い。これは機械系に所属した女性は職業意識が高いことの表れと考えられる。

(3) 職業キャリアの形成

機械システム系の修了生は自己のキャリアをどの様にして作ってきたかをみると、短大時代の専門性を生かせる業務を経験してきた者がもっとも多く5割弱、現在従事している業務を続けてきた者が3割強、関連業務を経験して来た者が3割弱となっている。やはり短大時代に取得した技能・技術が修了生にとって大きな武器になっていることが分かる。

1-2 情報システム系の分析

(1) 就業の実態

情報システム系の働いている業種は、情報・サービス業が4割弱、製造業が3割弱、卸小売・金融保険が2割弱となっており、情報・サービス業が他系に比べ非常に多いが

情報という大きな捉え方をすると特定業種に偏らず必要とされている。

所属部門をみると、人事・事務・営業が2割強、情報システムが2割弱と、いずれも他系に比べ非常に多い。主な職種をみると、事務・営業・販売職が4割、技術職が3割強となっており、卒業科と関連する業種、職種に就いている者が多い。

仕事へのやり甲斐は、他系と同じように満足している者の割合が多いが、処遇については、やや不満、不満と感じる者が3.5割とやや多い。

(2) 職務変化と転職の実態

退職経験の有無については、退職経験のある者が4割弱と他系と変わらないが、退職回数の平均は1.61と他系に比べてやや少ない。初職の勤務年数を見ると、1年未満が3割強で他系に比べて多く、5年以上が1割強と少ない。初職と現職の業種を比べると、転職後、製造業は減少し、卸小売・金融保険が増加している。早期転職がやや多いのは気になるところである。

(3) 職業キャリアの形成

これまでの職業キャリアについては、短大での専門技術を生かせる業務が4割強と他系と同じように高く、同じ業務を経験してきたが4割弱、短大での専門技術が不要な業務を経験してきたが3.5割と他系に比べ多い。このことは、技術職3割強に対し、事務・営業・販売職が4割という職種との関連性が認められる。

1-3 電気電子システム系の分析

(1) 就業の実態

電気電子システム系の働いている業種は、製造業が5割強、情報・サービス業が2割弱、卸小売・金融保険が1割となっている。従業員規模別では、中小企業が多いものの1000人以上が2割強と他系に比べて非常に多い。所属部門では、製造・生産が4割弱、次いで開発・設計が2.5割、その他が2割弱である。主な職種では、技術職が5割弱と他系に比べ非常に多く、専門技術者として職に就いている。

(2) 職務変化と転職の実態

退職経験の有無については、退職経験なしが6.5割で他系に比べ多い。比較的大企業で安定した企業に勤めている者が多いからであろう。初職と現職を比べると、転職後、情報・サービス業が減少し、製造業が増加している。また、主な職種を比べると、技能職から技術職へ移っている。再就職の際、重要視した項目として、専門性・資格との関係が他系に比べ高くなっている。

(3) 職業キャリアの形成

これまでの職業キャリアについては、短大での専門技術を生かせる業務を経験してきたが4割弱と他系より低いが、より高度な技術を生かせる業務を経験してきたが3割と他系より高い。勤続年数10年以上の者が3割強と他系より非常に高いからであろう。

1-4 居住システム系の分析

(1) 就業の実態

現在、働いている者は92.4%と最も多く、仕事を探している者は1.6%と最も少ない。

近年、経済不況に伴う就職難やリストラの影響で、他系では仕事を探している者が3.5～5.4%にも達しているのに比べ特徴的である。

働いている業種は、建設業が5割と、他系に比べ非常に高い。これは、建設業は製造業と同じように基幹産業の一つであり、居住系の大きな受け皿であることによる。また、修了生は、「現場を厭わず」「現場にも強い」実践技術者として、基幹の建設業を中心に働いている傾向が強く窺える。従業員規模は、1～29人が4.5割、30～99人が1.5割、100～299人が1.5割と中小規模の企業が他系に比べ非常に多く、300～999人が1割弱、1000人以上が1割弱と非常に少ない。これは、建設業の産業構造によるところが大きい。また、建設業以外の「設計・コンサル業」や「建材業」等の業界も、企業規模は概して小さい。役職は、建設業で働く者は、他系に比べ一般社員・職員が6割弱と低い、一方、係長・主任・監督相当が3割弱、経営者・役員・自営が1割弱と多く、他系と大きな違いが見られる。建設現場作業が主であるため、現場主任、監督等の役職名が多く、また、家業等による自営や独立をめざす傾向が伝統的に強いためと思われる。所属部門は、開発・設計部門が3.5割と他系に比べ最も多く、次いで、製造・生産・工事部門が2割強、その他部門が2割強、人事・事務・営業が1割強と続く。開発・設計部門がかなり多いのは、設計事務所や、ゼネコン、住宅業等で積算や内勤技術部門で働く者が多いことを示している。主な職種は、技術職が4割強と最も多く、次いで事務・営業・販売職が2割強、製造・現場管理が1.5割、技能職1割強と続き、7割が専門性を生かして活躍している。

仕事への満足度では、他系と同じく、全体的に満足傾向が強く、会社での処遇は、満足、やや満足は合わせて4割弱あり、他系に比べ満足度が高いのが特徴であり、それなりの処遇を得ていることが窺われる。

(2) 職務変化と転職の実態

退職経験の有無では、退職経験ありが4割強で、他系に比べ比較的多い。しかし、退職回数は平均1.51回と、他系に比べて最も少ない。退職経験者のうち、初職の勤務年数は、3年未満が6割弱、5年未満で8割弱にも達している。初職と現職の業種を比べると、初職では、建設業が7割弱と多いが、転職後、建設業は減り、製造業や卸小売・金融保険業、その他の業種に移っている。従業員規模は、1～29人が4割と他系に比べ最も多いが、転職後は、1～29人がさらに増加している。規模は小さくとも、やりがいや待遇を求めての再就職傾向も窺われる。

再就職までの期間は、3ヶ月未満が7割弱、平均で6.52ヶ月と、他系に比べて最も短い。これは選ぶ業種や職種が比較的是っきりしており、企業側ニーズと合致しやすいことも関係しているように思われる。求人情報の入手では、「家族・知人の紹介」が4割弱と最も

多く、他系との違いが出ている。

業種間移動では、同業種間が 5 割と非常に高く、他系に比べ違いが顕著である。それだけ、居住系卒は、他系卒に比べ、専門職種や業界が明確な傾向が窺われる。

他系に比べ、女性が 4 割強と多く、結婚後も仕事を続けたい、育児に一段落したら働きたいを望む者は 8 割強もあり、女性の自立志向は非常に強い。

(3) 職業キャリアの形成

卒業後、どんな業務を経験しながら専門性を高めてきたかでは、短大時代の専門技術を生かせる業務を経験しながら 6 割弱を占め、他系に比べ非常に高いのが特徴である。同じ業務を、関連業務を、高度な業務を経験してきた者も多く、より高い専門性をめざしている傾向が伺われる。

1-5 デザインシステム系の分析

(1) 就業の実態

デザイン系では、現在、働いている者が 8 割強、家事をしている者が 1 割、仕事を探している者が 0.5 割であり、他系に比べ女性が多く、近年の経済不況に伴う就職難やリストラ、産業余波等を最も受けやすく、その傾向が如実に窺われる。

働いている業種は、製造業が 3 割強、情報・サービス業が 2.5 割、その他業種が 2 割、建設業が 1.5 割と、他系に比べ各業種にばらついているのが大きな特徴である。専門分野は大きく、「プロダクト・デザイン」（工業製品等）、「グラフィック・デザイン」（サイン、印刷、CG等）、「スペース・デザイン」（インテリア、ディスプレイ等）等に分けられることが多く、実際の就職は多様な業種にまたがることに起因する。従業員規模は、多様な就職先業種に応じ様々だが、過半は中小・零細である。そのため、修了生の所属も、1~29 人が 4.5 割と最も多く、100 人以下の中小・零細企業が 7 割弱を占めている。所属部門では、製造・生産・工事が 2 割強、開発・設計が 2 割強と多いが、管理・企画部門も 1 割強と他系に比べ比較的多いのが特徴である。これは、広告宣伝やデザイン等の企画部門での仕事が多いことによるものと見られる。また、最も多いのは「その他」部門 3 割強で、業務の多様性が窺われる。

仕事の満足度では、満足、やや満足が 5 割強と、他系と比べて際だって高い傾向にある。これは、デザイン系では、組織よりも個人の自由度や創造性を重んじる傾向が強いためとも思われる。会社での処遇では、満足、やや満足が 3 割とやや低く他系と同傾向である。

(2) 職務変化と転職の実態

退職経験の有無では、退職経験ありが 6 割と、他系に比べて非常に多い。退職回数の平均も 1.99 回と多く、4 回以上の者も 1 割強あり、特異な傾向を示している。デザイン系では安定志向が薄く、零細な職場条件や仕事のやりがい求めて、転職しながらキャリアアップする傾向が、この分野では特に強く見られる。

退職経験者のうち、初職の勤務年数は、3年未満が6割弱、5年未満で7割弱であり、他系に比べ若干少ない傾向にある。一方、5年以上勤務した者も2.5割あり、定着して実力を身につけた後、再就職や独立した者も見られる。

初職と現職の業種を比べると、初職では、製造業が4割弱と最も多く、建設業が2割、その他が2割、情報・サービス業が2割弱と続くが、転職後では、製造業は減り、情報・サービス業が増えている。初職の所属部門では、開発・設計が3.5割と最も多く、製造・生産・工事2割強、その他2割、管理・企画2割弱続くが、転職時には、開発・設計は減り、その他や人事・事務・営業が増えている。

再就職までの期間では、平均8.9ヶ月と他系に比べ最も長い傾向にあり、再就職に苦労している様子が伺える。再就職時の業種間の移動では、異なる業種に就く場合が8割弱と多く、同業種は2割強と、他系に比べ最も少ない。これは先に述べたように、デザイン系が就く業種は多様であるからであろう。

デザイン系では、女性が5割強と非常に多く、結婚後も仕事を続けたい、育児に一段落したら働きたいと望む者は7割強もあり、自立への強い志向が窺われる。

(3) 職業キャリアの形成

卒業後、どんな業務を経験しながら専門性を高めて来たかについては、短大時代の専門技術を生かせる業務を経験してきたが6割強と、他系に比べ最も高いのが特徴である。専門性へのこだわりが大きい傾向が伺われる。しかし一方、先の見通しもなく離職した者も2割弱と他系に比べて多く、デザイン関連業界は非常に厳しい情勢にあり、不本意ながら、という傾向も読み取るべきであろう。

(4) その他

ここで、デザイン系修了生について分析したのは、近年、全国のデザイン系科のほとんどは廃止されたが、科の開設以来、既に多くの修了生が世に巣立っており、そのキャリア形成の実態を探ることは、本報告書の一つの役目でもあると考える。

巻末の自由記述意見にも見るように、デザイン系修了生からは、短大で学んだことの大きさとともに、科の廃止やアイデンティティの場を失うことを憂う声が多数寄せられており、今後とも、他系修了生と同じく、温かいフォローが望まれるところであろう。

第2節 おわりに

今回の、「高度職業訓練修了者のキャリア形成に関する研究」については公共職業訓練の専門課程に絞り実施した。公共職業訓練の専門課程の目的は、生産現場で生産技術と技能とを結び付ける実践技術者（テクニシャン・エンジニア）を養成し、自らこの人材育成を実施することが困難な中小企業に供給することである。

今回の調査で、明らかになったのは、まず公共職業訓練の専門課程を卒業して活躍している者が4万人に達していることである。

修了生が勤務している企業の従業員規模について見ると、100人未満の企業で5割弱、300人未満で6.5割と圧倒的に中小企業で勤務している。

また、就業先の業種は、機械システム系では製造業に6割強、電気電子システム系では製造業に5割強、居住システム系では建設業に5割というように、卒業科のカリキュラムにより特化した専門分野の業種に沿っていると言える。

主な職種は、技術職が4割弱、製造・現場管理が2割弱、技能職が1割強と専門性を生かした職に7割の者が就いている。

専門課程の修了生は、専門技術を生かしたキャリア形成を行っており、この教育訓練の目的を果たしていると言えよう。

専門課程で習得した専門知識、技能・技術は、現在の職務における基盤となっており、実験・実習を多く取り入れた教育が修了生により高く評価されている。しかしながら、専門基礎能力は実務における応用能力や問題解決能力の糸口となっているものの、即戦力としては現場の実務経験を要するものと思われる。これら専門性の他に、コミュニケーション・説得力、問題認識・解決力を重要な能力と考え、実社会では大変重要だと捉えている。

気になることは、在学中の職業意識、職務内容理解の未熟さからか、若干、早期に退職する率が近年増えていることである。自らのキャリアデザインを意識した就職活動が必要ではなかろうか。就職相談、キャリアアドバイザーなど職業支援の充実が大学側にも望まれる。

さて、本調査では、アンケートの回収率（37.4%）の高さ及び返送回答者の3分の1以上が自由記述欄に記入していただくなど、修了生の母校に寄せる思い、関心の高さを知ることができた。

おわりに、この自由記述欄で、「短大教育に感謝する」言葉や「後輩の皆さん頑張って」等の記述の中から、「大学側を考えて戴きたい」とする記述を選び、数点特徴的なものを下記に転記する。相反する意見もあるが、関係者が今後の教育訓練のあり方を考えることに資すれば幸いである。

①大学の教育訓練システム等全体に関する意見

- ・PR 「もっと職業訓練をアピールするべきだと思います」(男 29)
- ・資格 「資格を持っていると仕事をするうえで役立つことが多い。小さな資格でもよいので短大在学中にもっと取れるようにすればよいのでは。」(男 29)
- ・準学士「一つだけ不満があるのですが、それは「短期大学校を卒業しても文部省系の大学に編入できない」ということです。」(女 26)
- ・社会人「どこの学校でもそうですが、一度就職して、社会人と学生の違いを実感してから学校に行ったほうが皆真剣に取り組むと思います。」(女 24)

②カリキュラム、教育訓練内容に関する意見

- ・基本・基礎をきっちりと
「専門的な技術は職場で身につくものなので、基礎的な技術をもっと時間をかけたカリキュラムにしてほしい。」(男 24)
- ・考える力をつけさせて
「仕事のできるできないは、成績に比例するものではありません。考えることが上手いか下手かです。簡単に思われるかもしれませんが、95%の人達が出来ていません。物事を考える方法を、これからの人達に伝えてあげてください。」(男 37)
- ・もっと専門的に、実践的に
「専門性を高める学習というのは、非常に重要な項目であると同時にその身に付けた知識をそう生かすかというのも重要であると感じます。個人の努力といってしまうえば簡単なのですが、学生時代にこのようなプログラムなどを組み込み、ある程度の“慣れ”をつければどの職種、業種でも対応できるのではないかと感じます。」(男 33)
- ・人間形成という側面を考えて
「仕事ができる技術者を育成するというのも大事ですが、素晴らしい人間性が伴って初めて社会人として優秀な技術者であると言えます。そういう観点を踏まえて、技術面のみでなく学生の人間形成と言う面も重視して、カリキュラムの中にも取り入れて欲しい。」(男 41)
- ・最新の技術を
「難しい事だと思うが、出来るだけ最新の技術を教育内容に取り入れるべき」(男 30)

③現場体験、職業指導に関する意見

- ・現場体験
「さまざまな企業へ体験入社し、実際の仕事の内容や、職場環境を体感する研修があっても良いのでは。セミナーや教育は経験のない専門分野の実務を行う

際に必要になるので、教育システムの設備がない地方の中小企業の技術者には有効となると思います。その様な地元企業との交流をどんどん行っていただきたいと思います。」(男 31)

・職業指導

「専攻入学した時点で、各々の科にはこういった職業・求人があると明確にし、それになるためにはどうすれば良いか。何を勉強すればいいか、早めに指導すべきだと思う。結構、分からない人は多いと思う。」(男 24)

④卒業後もセミナー等の情報をとる意見

・セミナーの情報を

「充実した短大生活を送りました。卒業してからだいぶ経ちますので、技能・技術を再度身につけたいと思います。セミナー等の情報提供はぜひとも望みます。」(男 29)

・ワークショップ

「とても楽しい学生時代を過ごせたと思います。今は学生時代からの目標であった庭や公園の設計を勉強しています。当時はこういった分野は院生ぐらいしか進めなかったの。そいった意味では、卒業後もワークショップ等があるといいなと思います。」(女 29)

・施設解放

「技術系の仕事の場合、常に新しい技術への対応等が必要となり、社会人となつてからの学習が不可欠になっていると思います。そんな中、短大等で学べるような環境があったなら効率よく技術理解ができ、すばらしい事と思いますが。また、学習する上で専門書の入手に困難しています。学内図書館の本一般にも観覧できるようなルールができると良いと思います。」(男 36)

・卒業生の意見交換を

「教育訓練内容も新しい考え方の内容を取り入れることで、その時代にあった教育内容や5年先、10年先を見込んだ教育項目も必要だと思います。今後も企業の要望や交流を増やしてもらいたい。卒業生の意見交換等も積極的に行ってもらい、職業能力開発大学校しかできないことを失敗を恐れず実行してもらいたいです。」(男 27)

以上、卒業生からは貴重なご意見を沢山いただいた。尚、詳細は巻末の資料1アンケート自由記述を参照してください。