

第1章 調査の概要

第1章 調査の概要

第1節 調査目的

雇用・能力開発機構では、「能力開発セミナー」という名称で全国で在職者訓練を展開している。能力開発セミナーの受講によって受講者は自身の持つ技能・知識等を高めることができ、向上した技能・知識等を受講者が所属企業で活用することを通じて、能力開発セミナーは受講者の職業生活や所属企業の企業活動にも効果をもたらしていると推測される。しかしながら、このような能力開発セミナーの効果については、これまで十分には把握されていない。

そこで、本調査では能力開発セミナーの効果について明らかにすることを目的として実施する。併せて、近い将来需要が見込まれる技術・技能の動向等に係わる産業界側のニーズも把握し、今後のコース開発のための資料を得る。

第2節 調査方法

能力開発セミナー受講者及び受講者所属事業所に対してアンケート調査を実施し、受講者及び受講者所属事業所が感じている能力開発セミナーの効果や能力開発セミナーに対する評価、今後のニーズ等を把握する。さらにアンケート結果を補完するために、受講者所属事業所に対してヒアリング調査を実施し、能力開発セミナーの効果や評価、今後のニーズ等についての詳細意見を把握する。

また、特に能力開発セミナーを利用していない企業の能力開発セミナーに対する意見を明らかにするために、全国の企業を対象としたアンケート調査も併せて実施する。

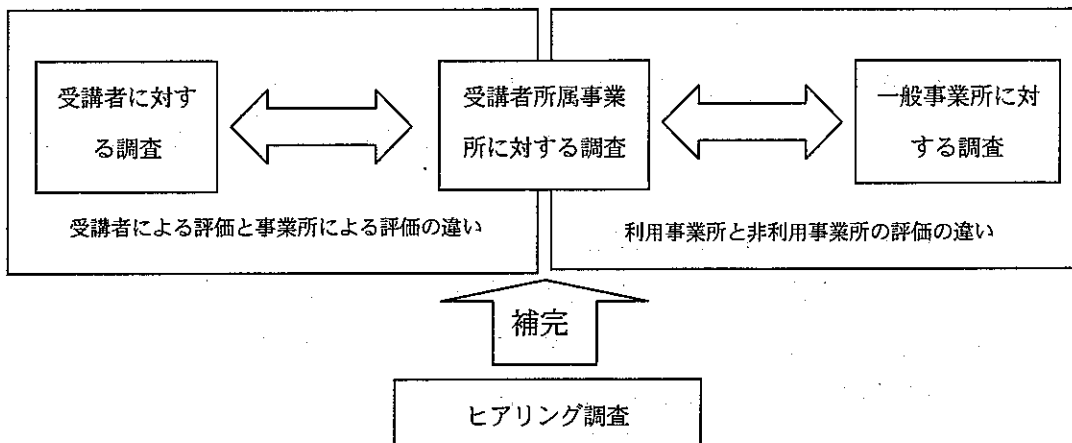


図1-1 調査の構成

2-1 アンケート調査

上述のとおり、3種類のアンケート調査を実施する。使用した調査票を付録に示す（調査名：『能力開発セミナーの効果に関するアンケート』）。調査主体は雇用・能力開発機構とする。配布・回収方法は郵送配布・郵送回収法とし、回答は無記名とする。

なお本調査の目的は個別のコースの改善を図ることではなく、また同じ内容の能力開発セミナーでも施設ごとに運営実態が異なりその結果評価もばらついてくると思われるため、本調査では個々のコースごとについて質問することはしないこととする。また分析も、コースごとではなく分野（「機械・制御」「電気・電子」「建築・居住」「情報・通信」「管理・事務」）ごとに行うこととする。

調査時期は、2003年5月～6月である。

(1) 受講者に対する調査

平成13、14年度の能力開発セミナー受講者の中から抽出した10,000名を対象とする。主に次の項目について、調査する。

- [利用状況] ・最近2年間の利用回数
- [利用目的] ・受講目的
 - ・この能力開発セミナーを選んだ理由
 - ・他に利用している能力開発セミナー（内容・主催者）と能力開発セミナーの位置づけ
- [受講効果] ・身につけた（向上した）能力
 - ・仕事に役に立ったか（今の仕事／将来の仕事）
- [評価] ・受講満足度
 - ・講師の教え方
 - ・能力開発セミナー及び各施設への評価・感想
 - ・改善点
- [将来動向] ・今後の自己啓発の内容
 - ・能力開発セミナーへの今後の期待（内容、運営方法 等）

(2) 受講者所属事業所に対する調査

平成13、14年度(12月末まで)の能力開発セミナー受講者を派遣してきている事業所の中から抽出した5,000事業所を対象とする。主に次の項目について、調査する。

- [利用状況] ・最近2年間の利用回数
 - (利用回数が多い場合／少ない場合／最近ない場合の理由)
 - ・受講派遣者の選定理由
 - ・受講成果の社内共有化の状況

- [利用目的]
 - ・ 受講目的
 - ・ この能力開発セミナーを選んだ理由
 - ・ 他に利用している能力開発セミナー（内容・主催者）と能力開発セミナーの位置づけ
- [受講効果]
 - ・ 達成度：周囲からみた受講者の身に付けた能力、理解度
 - ・ 習得内容についての活用機会と周囲からみた受講者の活用意欲
 - ・ 貢献度：経営面での効果
- [評価]
 - ・ 満足度
 - ・ 改善点
- [将来動向]
 - ・ 技術動向
 - ・ 自社の発展の方向と、従業員に習得が求められる技術・技能
 - ・ 能力開発セミナーへの今後の期待（内容、運営方法 等）

(3) 一般事業所に対する調査

東京商工リサーチの企業情報データベースから地域・業種・従業員規模を考慮して抽出した企業10,000社を対象とする。ただし、抽出にあたっては上記(2)で対象となった事業所は除外する。主に次の項目について、調査する。

- ・ 自県にある能力開発施設（ポリテクセンター、ポリテクカレッジ）の認知度
- ・ 「能力開発セミナー」の認知度、利用頻度とその理由
- ・ 利用している能力開発セミナー
- ・ 各社で取っている人材育成方法と、その中での能力開発セミナーへの期待
- ・ 能力開発施設や能力開発セミナーへの期待（内容、運営方法 等）

2-2 ヒアリング調査

「受講分野」「企業規模」「利用した能力開発施設の特性」などを考慮して選定した受講者所属事業所を対象として実施する。主に次の項目について詳細意見を把握し、アンケート結果を補完する。

- ・ 能力開発セミナーの効果
- ・ 能力開発セミナーの評価、特に感じている問題点等
- ・ 能力開発セミナーに対する今後のニーズ・希望等

第3節 調査結果

本調査で明らかとなった主な結果は次のとおりである。

3-1 受講の目的

「現在の業務遂行能力の向上」が一番の目的であり、約8割の回答者（受講者、一般事業所）が指摘しており、他に比べても顕著に大きくなっている。

3-2 能力開発セミナーを選んだ理由

受講者及び受講者派遣事業所では「受講料が安い」が最も多く、特に受講者派遣事業所では80%に達している。一般事業所でも「テーマ・内容がニーズに合っている」が一番多くなっているものの、僅差で「受講料が安い」が続いている。項目別では「受講料が安い」が最も多い理由となっているが、複数回答の結果から「テーマ・内容がニーズに合っている」「実習がある」という理由も多く、受講料が安いだけでなく、内容や実習の有無など総合的に判断して、充実しているにもかかわらず受講料が安いという印象を受けていると判断される。企業を取り巻く環境は依然厳しく、従業員の職業能力の向上を図る上では内容等の充実度とともに安価な受講料というのも重要な選択理由の一つであると言える。

3-3 訓練効果

利用された能力開発セミナーがもし開催されていなかった場合に、同等の知識・技能を得ようとするために負担する費用は、4.7（事業所）～4.9（受講者）倍程度と推定された。また、能力開発セミナーの受講により得られた効果は受講のために要した費用と比べて、6.3倍程度と推定された。

受講による経営面の効果としては、「人材の活性化」（受講者で29%、受講者所属事業所で38%）と「組織全体の業務遂行能力の向上」（受講者で29%、受講者所属事業所で33%）の2つが多く指摘された。

3-4 訓練効果の評価

能力開発セミナーでは、受講にあたって向上することを期待した技術・知識として「基本的な技術・知識の取得」が最も期待されている（受講者の86%、受講者派遣事業所の77%）。これについて実際に提供された能力開発セミナーの内容の合致度合いは高く（「ある程度合っていた」と「ぴったり合っていた」の合計；受講者で87%、受講者派遣事業所で82%）、習得の程度も高かった（同様に82%、70%）。また、能力開発セミナーでは、受講目的として「現在の業務遂行能力の向上」が最も高い（受講者の73%、受講者所属事業所の78%）が、この能力は受講によって向上しており（「ある程度向上した」と「とても向上した」の合計；受講者で74%、受講者所属事業所で85%）、実際の仕事へも活

用できているケースが多い(受講者の70%、受講者所属事業所の77%が「実際の仕事へ活用できている」としている)。なお、仕事へ活用できなかった主な理由としては、「学んだことを生かせるような仕事に出会わなかったから」「内容が実務で活用するような内容にはなっていなかった」「セミナーの内容が十分身に付かなかったから」があげられている。

以上のことより、能力開発セミナーでは、受講当初に目的とした知識・能力の取得について概ね適切に教授を行っており、受講者もかなりの程度、目的とした知識・能力を身に付けることができ、かつ実際への仕事へも活用できているといえよう。

ヒアリング調査においても、能力開発セミナーについて、概ね評価は高い。特に、企業からのリクエストに応じてオーダーメイドで提供しているものについては、事前の準備段階の取り組みも含めて、評価は非常に高い。

能力開発セミナーの評価が低い場合、その要因の一つは「提供する情報量の少なさ」である。募集案内の記載が不十分なために、募集案内をみて期待した内容と実際に行われた内容が異なってしまい、それが低評価につながるケースがある。

3-5 その他の改善要望

「夜間や土曜・休日コースの設置」「開催日程、開催頻度の増加。定員数の増加」「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの立地が悪いため、出前の能力開発セミナーを希望」などの開催方法の多様化・充実に対する要望が強い。

「コースの内容の詳細や対象受講者層、講師の履歴をパンフレットやホームページ上で紹介して欲しい」など、能力開発セミナーのPR方法の改善を求める声も強い。また特に一般事業所からは、「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの存在自体をもっとPRすべき」という意見が強い。

第4節 今後の能力開発セミナーの方向性

第3節で示したまとめを踏まえると、今後の能力開発セミナーの方向性として、次のものが指摘できる。

4-1 現在の長所を生かした能力開発セミナーの提供

今後の能力開発セミナーに求められている役割として、「実習がある」という特徴を生かして、ものづくり全般のプロセスを体験し、ものづくりの勘どころをおさえた、ものづくりをトータルに理解できる人材の育成があげられた。このようなコースを開発することが、産業界には歓迎されると思われる。

4-2 講師の教育スキルの向上

能力開発セミナーの今後の課題の中でも、『講師の教育スキルの習得』は最優先課

題であるといえよう。講師による教育スキルに差があるとの指摘があることを踏まえれば、講師相互に講義評価を行う等の方法により教育スキルのより一層の向上が必要である。

4-3 弾力的な開催

能力開発セミナーの開催方法としては、「2日間コース」「休日の開催」「夜間の開催」「出前講義」が希望されている。また、人気のあるコースはすぐに定員に達してしまい申し込んでも受講できないコースがある一方で、受講者が集まらずに中止になるコースもあり、双方とも受講希望者の不満は高い。今後は今まで以上に弾力的なコース設定と運用が求められよう。

4-4 募集方法の改善

能力開発セミナーの募集方法について改善を求める声は、非常に多かった。とりわけ募集案内の情報不足がミスリードとなり、「実際に行ってみたら、(内容自体が悪いというよりも)自社の状況に合っておらず役に立たなかった」というケースについては不満が強い。募集案内パンフレットをより詳細にすることで、これらのケースはかなり解消されると思われる。

また申込の時期と方法についても改善を求める声は多い。例えば、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの当該講座が満員となってしまっていたら、近隣のポリテクセンター・ポリテクカレッジで開催される同種の講座の案内をする、などのサービスも必要となる。

4-5 PRの強化

ポリテクセンター・ポリテクカレッジについて、「あることは知っているが、どこにあるかは知らない」が16.8%、「存在を知らない」も14.6%あった。このことより、「ポリテクセンター・ポリテクカレッジあるいは能力開発セミナーを知らなかったためにこれまで利用していなかった」というケースは非常に多いと予想され、よりPRを積極的に行うことで新しい利用者開拓は可能であると思われる。

4-6 ソリューション型・提案型への転換

ポリテクセンター・ポリテクカレッジ側から企業に対し「どういう分野へ進出を考える際にはこういう技術・技能人材を育成すべきである」というビジョンを提示し、そのためのカリキュラム(既存複数コースの組み合わせ、コースの新設)も作成した上で、ソリューションパッケージとして企業に提案することが、新しい利用者獲得に効果的であると考えられる。