

新規コース開発における訓練ニーズの調査・分析について

生涯職業能力開発促進センター 西 口 美津子

Analysis of Training Needs for Developing New Courses

Mitsuko NISIGUCHI

要約 本稿では、一般にホワイトカラーと呼ばれる「事務管理系」離転職者向け職業訓練コースの訓練ニーズの調査・分析について述べる。職業訓練の実施に当たっては、社会や産業の動向を的確に掴み、企業の人材ニーズに合ったコースを提供する必要がある。しかしながら、限られた時間の中で企業の求める人材を養成するコースを開発するのは容易でない。ここでは、実際にホワイトカラーの離転職者向けの訓練コース開発に用いられた訓練ニーズの調査・分析手法を示し、コース案作成に至るまでの経緯について報告する。

1 はじめに

離転職者向け訓練コースの開発においては、求人側の人材ニーズに合ったコースの開発が不可欠である。しかし、長引く景気の低迷で平均失業率が5%台という高水準で推移する昨今、離職者はもとより求人側においても将来必要となる人材の具体的なスキル、訓練分野等が特定できない場合も多い。そのため、訓練コースの開発には、広く産業、社会の動向を把握した上でのコース開発が必要となる。本稿では、訓練ニーズ発掘のための手順及びフレームワークを提示し、そのフレームワークを基に抽出された訓練分野の理論的な検証を行い、競合分析を行った後、実際に開発された新規コースの概要について述べる。

2 職業訓練ニーズの調査・分析

生涯職業能力開発促進センター（通称アビリティガーデン）では、ホワイトカラーの離転職者を対象に、3ヶ月、6ヶ月、1年のコースを提供している。平成14年度には、3ヶ月コースを3科、6ヶ月コースを4科、1年コース1科が開設しており、年間500名余りの修了生を送り出してきた。そうした中、増大する離

職者の訓練要求に応えるべく、平成15年度より3科の新設が計画された。

コース新設に必要な職業訓練ニーズの調査・分析に関しては、9年前、アビリティガーデン開設前に行われた調査資料^{注1}を初め、5年前にもホワイトカラーに必要な不可欠な能力の検討がなされている^{注2}。しかしながら、増加する企業のリストラや企業の倒産、それに伴う失業者の増大など外部環境の変化により、時代の変化に対応した訓練のニーズの把握、コースへの反映が、より一層重要となってきている^{注3}。

ニーズ調査に基づく新科の開発に当たっては、以下の3通りの方法が考えられる。

- () 今まで受講希望者の多かったコースのカリキュラムにさらに改善を加える方法
- () 多変量解析等の統計的手法を用いるなど、新たなフレームワークを開発した後、新しいニーズを発掘する方法
- () 最新の文献や資料、専門家の意見を幅広く収集することでニーズを発掘する方法

今回の新設3科の開発に当たっては、翌年度実施という時間的制約がある中で新しいニーズを発掘する必要があることから、()の方法で行われた。

c. 国際関連業務

その他の新規・成長分野の中で、「グリーン調達」に見られるように、近年多くの企業が注目しはじめた環境分野、高齢化に伴う医療・福祉の分野も職業開発分野も訓練候補として挙げられた。しかしながら、環境関連産業に特化したコースを始めるには雇用規模が小さいこと、医療・福祉の分野は大きな括りとしてサービスに入れられること等から上記のa. サービス関連業務、b. 物流・流通管理業務、c. 国際関連業務に比べて優先度は低いと考えた。

2.3 3つの訓練分野の検証

これらの職業分野について、改めてフレームワークに定めた5つの項目、即ち 雇用の規模、雇用の成長率、雇用の流動性、政策的要因、他のアビリティコースとの適合性に当てはめ検証する。

a. サービス関連業務

サービス業従事者は、2.2項で述べたように全雇用人口の28%（1560万人）を占め、過去6年間で平均2.1%の伸びを示している。また、サービス業を含む日本の第3次産業従事者数は、現在60%を越えているものの、欧米諸国では既に70%を越えており、今後日本でも欧米並の成長が期待できる。雇用の流動性については、サービス業自体、大規模の資本投資を必要としないため、起業が比較的容易であるため、新たな雇用を生みやすい。政策的要因としては、雇用・能力開発機構の「創業サポートセンター」の設立に見られるように、公的機関による起業の支援が活発化しており、NPOやNGOが雇用の受け皿として社会的な認知を受けつつある。実際、介護関連法案の制定やNPO法の改正により、介護や地域活動を初めとする新規サービス事業やNPO等が続々と生まれている。他のアビリティコースとの適合性については、今までサービスに特化したコースがなかったため、特に競合するコースもない。

b. 物流・流通管理業務

物流・流通に関連した業種である卸売業は全雇用者の7%（359万人）を担い、過去20年に亘り安定した売上を確保している。日本の問屋やデパートは、江戸時代以来、時代の最先端を受け入れながら独自の発展を遂げてきた経緯があり、手堅い雇用を維持してきた^{注5}。また、生産が海外シフトしている中で、日本と他のアジア諸国との貿易額が増大している。一方で、

近年、顧客の要求が多品種、少量化しているために、メーカー、卸、小売のそれぞれに対して情報化への対応や物の流れ（ロジスティックス）の効率化が求められている。さらに、政策的には郵政の民営化を初め、民間業者の事業拡大、業務差別化による高度スキル取得者の雇用の拡大が期待できる。他のアビリティコースの適合性としては、ポリテク港湾等でブルーカラー向けのコースが提供されており、ポリテクセンターの生産経営実務科においても物流の一部を扱っているが（1ユニットのみ）、物流・流通における上級者や管理者のためのコースは開かれていない。

c. 国際関連業務

ビジネスのグローバル化や日本企業の海外進出に伴い、国際調達や対応できる人材や、海外事業所を管理・監督できる人材のニーズが増大している。たとえば、1000人以上の規模の企業では46%、100~999人の企業の11%が現在海外勤務中の従業員を抱えている^{注6}。その中で、海外勤務者を要する企業の約4割が社内に海外勤務に適した人材がいなかったことを問題点として挙げている。

特に、海外からの投資先と日本を考えた場合、在日外資系企業が、事務系の中途者における今後増える職種別に「重視する能力」では、専門知識（83%）に次いで外国語能力（61%）を挙げている。特にマネジャークラスでは管理能力（61%）以上に、外国語能力への要求度は高い^{注7}。また、政策的な要因としては、経済の低迷する中で特区構想などにより法人税率の引き下げなどにより、外資系企業の日本進出が促進される可能性がある。

国際関連訓練については、アビリティガーデンはもとより機構の離転職者訓練のカリキュラムに含まれていないものの、機構とも関係の深い海外職業訓練協会（OVTA）において在職者のための能力開発が行われている。また、ホワイトカラーが訓練によって向上可能な能力の1つとして、議論する力や文章力、パソコン能力と共に英語力が挙げられているなど^{注8}、今後国際分野の訓練のニーズはますます増大する可能性がある。また、アビリティコーガーデンの修了生からも、カリキュラムへの追加として英語の授業への要望がある^{注9}。

3 他の訓練コースとの競合分析

離転職者訓練では、ほとんどの受講生が雇用保険受

給者でありセーフティネットとしての役割を果たしていることから、必ずしも在職者を対象とする民間の専門学校や各種セミナーと直接、競合するとは言いえない。しかしながら、日本の能力開発が企業での終身雇用を前提としたものから個人の能力開発に移行するにつれ、たとえ離転職者訓練であっても、民間の能力開発機関の経営を圧迫する可能性があるものについては配慮が必要となるだろう。そこで、現在民間や都道府県で行われている23項の i、ii、iii の訓練と競合する可能性のあるコースの洗い出しを行った。

サービス関連業務での専門学校としては、福祉や環境といった専門知識を初め、企業や小売で活躍するための基本的知識を主に高等学校卒業者を中心に教えている。基本的には、1年から3年のコースであり、年間数10万円以上の学費を必要とする。社会人対象では、在職者向けに企業顧客を対象にした若年向きビジネスリーダー養成講座などがある。一方、基本的な人間力の向上に着目した訓練は、企業の導入教育等で行われているが、実際に受けられるのは大企業に就職した一部の新入社員のみであり、中小企業ではOJTで学ぶことがほとんどである。

物流・流通については、それを専門とする大学が1980年代に設立され4年制の教育を行っているのを初め、事業者の団体が主催し資格認定を目的としたコース等もある。前者は大学生を、後者は在職者を対象とした訓練を目的としており、両者とも年間数十万円から百万円程度の学費を必要とする。また、都立品川技術専門学校では、物流OA科で6ヶ月の事務業務を中心に再就職支援のための訓練を行っており、機構の仲介する民間委託訓練には、貿易実務を3ヶ月間行うコースもある。

国際関連の訓練としては、外資系企業での勤務を目指す高等学校卒業生を中心に英語や異文化コミュニケーション等の訓練を行う専門学校がある。1年から3年で、年間数十万から百万円程度の授業料が必要となる。また、近年は社会人向けの大学院の設立が活発で、年間百万円から2百万程度で、MBA(経営管理修士)の取得を目指した教育が行われている。しかしながら、日本でのMBAは社会的な認知がされているとはいいがたく、受講者にとって大きな費用負担を伴うのが現実である。

4 訓練分野からコース案への落とし込み

以上から有望な職業訓練分野を反映したコース案と

して次ぎのものが挙げられる。(尚、かつこ内は正式名称)

i. サービス産業におけるリーダー養成訓練(サービス企画科)

販売、福祉、対個人サービス等のビジネス分野において、競争力強化や新規事業の立ち上げ、現場管理などに対応できる企画・調整・管理能力を持ち合わせた実践的人材の育成を目的とするコース。

ii. 流通・物流管理者養成訓練(流通システム科)
かつて日本における産業の「最後の秘境」ともいわれ、今もアメリカの2倍のコストといわれる物流、流通の分野で、情報を推進し次世代を担う人材の育成を目的とするコース。

iii. 国際調達業務又は海外駐在管理者養成訓練(国際ビジネス管理科)

日本の高度成長を支えた中高年の潜在的な能力を活用するため、特に集中的な「国際化」教育を行うことで、国際的に活躍の出来る人材の育成を目的とするコース。

以上、訓練コースのニーズを産業、経済動向といった雇用者の視点から探っていったが、離職者の職業訓練の目的は、離職者が訓練終了後就職できることが重要であることから、

- ・応募者を幅広く集めることが出来ること
- ・受講修了者が就職先を確保できること

の2点が重要である。そこで、現在アビリティガーデンで受講中の離職者訓練の経験をもとに、上記の訓練で想定される応募者の応募理由と就職先を図3に示す。

	応募理由			就職先
	若者(20-30代)	中堅者(30-40代)	中高年(40-50代)	
サービス企画科	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトのマネジメントを学ぶことで、職場のリーダー、起業等を目指したい。 ・サービス業界で自分の力を発揮したい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・独立、自営したい。 ・マネジメントスキルを身につけることで、就職に有利にしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年まで時間もないので、人に使われるよりも自営して収入を得たい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民間企業 ・公的機関 ・NPO、NGO ・起業、等々
流通システム科	<ul style="list-style-type: none"> ・物流又は流通部門で働いた経験がある。 ・情報化を身につけ、物流・流通のスペシャリストを目指したい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・物流又は流通部門で働いた経験がある。 ・特に、経験はないが興味がある。 ・製造業又は小売業での経験を生かしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・物流又は流通部門で働いた経験がある。 ・製造業又は小売業で働いた経験を生かしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・流通会社 ・物流会社 ・企業の購買、業務、物流部門、等々
国際ビジネス管理科	<ul style="list-style-type: none"> ・英語や国際ビジネスを学ぶことで外資系に働きたい。 ・海外赴任も可。 	<ul style="list-style-type: none"> ・英語や国際ビジネスを学ぶことで外資系に働きたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かな専門的、技術的経験がある。 ・過去の経験を元に社会に貢献し、収入も得たい。 ・海外赴任も可 	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業の海外担当、海外駐在員 ・JICAの専門家・外資系企業 ・NPO、NGO

■ : 主な対象となる受講生

図3 予想される応募者と就職先

特に、サービス企画科では20代から30代の若年世代が、サービス業における基本を学び民間企業等へ就職してゆくことを想定できる。流通システム科では、家計を支える30代から40代の中堅世代が、企業の業務部門を初め、流通・物流会社などの職務に就くことが考えられる。国際ビジネス管理科では40代から50代の専門知識を持つ中高年世代を中心に、国際分野で活躍するための集中訓練を行い、中小企業の海外駐在員や海外オペレーション等への就職を想定できる。

5 おわりに

今回の調査・分析結果を踏まえて、アビリティガーデンでは、受講希望者への希望コースアンケートの実施、カリキュラムの開発、内外の専門家による検討会等を経て、「サービス企画科」、「流通システム科」、「国際ビジネス管理科」が平成15年度4月期より開設されることになった。コース新設の発表から募集までの期間が短かったにもかかわらず、各科定員30名のところ、「サービス企画科」には48名、「流通システム科」には47名、「国際ビジネス管理科」については、113名の応募者があった。これに対し、既存のコースについても応募者を減らすことはなかった。背景に厳しい雇用情勢があるとはいえ、少なくともこれら新設3科については、離職者の訓練ニーズに何らかの形で応えることができたと考えられる。これらの新設コースが、カリキュラムの上でも受講生は元より産業界の職業訓練ニーズを満足させるものであることを願いたい。また、今回用いた職業訓練ニーズの調査・分析手法が、新たな職業訓練プログラム開発のニーズの調査・分析に役立てば幸いである。

[注]

- 注1 「生涯能力開発センター(仮称)基本構想案策定に関する調査・分析」(株)日本総合研究所、平成6年3月
- 注2 「ホワイトカラーに求められる本質的・不可欠的能力に関する研究会」(財)社会経済生産性本部、平成10年2月
- 注3 「職業能力開発に関する情報提供のあり方検討会」報告書、生涯職業能力開発促進センター、平成14年12月
- 注4 「技術と技能」雇用・能力開発機構、職業能力開発総合大学校、能力開発研究センター、平成15年1月
- 注5 「流通は進化する - 日本経済の明日を読む」伊藤

元重著、2001年7月

- 注6 「経済のグローバル化に伴う企業活動と労働面の対応に関する調査」平成13年労働事情調査、厚生労働省
- 注7 「第7回対日直接投資に関する外資系企業の意識調査」日本貿易振興会経済情報部、2002年1月
- 注8 「ホワイトカラーに求められる本質的・不可欠的能力に関する研究会」(財)社会経済生産性本部、平成10年2月
- 注9 「平成12年度アビリティ訓練ニーズ調査報告書」生涯職業能力開発促進センター、平成13年3月
- 注10 「国内でMBAを取る利点」日本経済新聞、平成15年5月18日

[参考文献]

- 「改訂版職業能力開発促進法 - 労働法コンメンタール -」、労務行政研究所、平成6年10月
- 「労働市場改革」東洋経済新報社、平成9年9月
- 「職業能力開発の歴史」、職業能力開発行政史研究会、労務行政研究所、平成11年11月
- 「第7回対日直接投資に関する外資系企業の意識調査」、日本貿易振興会経済情報部、2002年1月
- 「物流センサス」第7回2002年調査、国土交通省

[インターネット]

- <http://www.stat.go.jp/data/roudou/2.htm>
- <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/ippan/2002/03/index.html>
- <http://www.meti.go.jp/statistics/hmain.html>
- <http://www.job-net.jp/kyujinsu.html>
- <http://www.hellowork.go.jp/html/classcnti.html>
- <http://www.jil.go.jp/statis/kako/sansyoku/gaiyo.htm>