

公共職業訓練におけるアンケート調査 — 評価と相談援助の基礎資料 —

東京都産業労働局 東京都職業能力開発研修所 染森 信也

1. はじめに

筆者は東京都立職業能力開発施設で冷凍空調科の職業訓練指導を担当した後、当研修所で「職業能力開発の相談」を担当するかたわら、求職者、事業主および訓練修了生のアンケート調査に従事してきた^{注1)}。また筆者自身も失業時代に総合高等職業訓練校を修了しており、その後も昼間部、夜間部および通信制のさまざまな校種の教育訓練機関を学生として経験している。

本稿は、上記の経験を通して、評価と相談援助の基礎資料となるアンケート調査の概要を明らかにするためのものである。同時に、そのことは「公共職業訓練とは何か」、「相談援助はいかにあるべきか」を逆照射することにもなっている。本稿を1つのきっかけとして、考察を深めていただければ幸いである（ただし本稿では、紙数の関係で主として相談援助の基礎資料の観点からのみ言及する。評価の観点からの記述については、「第10回職業能力開発研究発表講演会予稿集」（職業能力開発総合大学校、2002年。9-10頁）に、本稿と同じタイトルで掲載されているので、参照していただきたい）。

2. アンケート調査の流れ

アンケート調査は、規模や手法によっても異なるが、おおむね図1のような流れに沿って行われることが多い。ここでは各段階について詳述せず、主として「調査項目の決定」についてとりあげるほかは、社会調査の専門書でも言及されることの少ない、「エ

ディテイング」ならびに「データ入力」および「集計」の品質管理についての最小限度の言及にとどめることとし、特に調査項目の設定に関連して、「工欲善其事，必先利其器」の観点からコーディングについて詳述する。

ただし、アンケート調査の流れは、前段の作業が後段の作業のありかたを規定してしまう構造になっているため、

- ① 調査全体の効率は各段階の効率の積の形で表現されること
- ② 前段で低下した品質は、一般に後段の作業によ

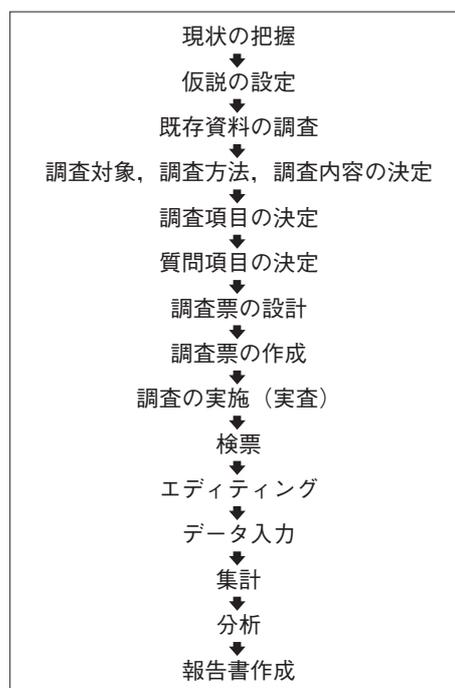


図1 アンケート調査の流れ

っては回復できないことに留意していただきたい。

したがって、例えば、調査項目からもれた内容についての集計はできないし、データ入力の誤りを集計作業によって補正することはできないわけである。

3. 調査項目の決定

公共職業能力開発における相談援助の基礎資料に共通して必要な調査項目として、

- ① 制度的な職業能力開発を必要とする人とそうでない人を弁別するための項目（被調査者の職業観）
- ② 制度的な職業能力開発を必要とする人のアウトラインを知るための項目（被調査者の学歴、職歴と今後の就業希望）
- ③ 制度的な職業能力開発の内容、幅および深さを知るための項目（被調査者の知識・技能および職業資格）

があげられる。

そのうえに、それぞれの事業主体が展開する事業の細目にかかわる項目（施設・設備の条件、実施時間帯等についての希望など）が付け加えられることになるが、ここでは上記の3つに限定して述べる。

3.1 被調査者の職業観—被調査者が職業に求めるもの

公共職業能力開発における相談援助の基礎資料としての調査においては、まず「制度的な職業能力開発を必要としている人」とそうでない人を弁別することが大切である。なぜなら、「制度的な職業能力開発を必要としない人」について、教育訓練の受講希望等をいくら調査しても実際の事業展開には全く役に立たないし、場合によっては有害な結果をもたらすからである。例えば、「訪問介護員になるための教育訓練を受けたい人が100人いる」という調査結果に基づいて事業を展開したとき、そのうちの80人が、「平日昼間のみ勤務したい」、「年収500万円は稼ぎたい」など訪問介護労働で通常適用される労働条件と相容れない希望を持っていたならば、その人々はそもそも当該の教育訓練を受けないか、受けたとしても「趣味・教養のため」に終わるため、事業が成立

しなかったり、見かけ上は成立しても事業の趣旨が損なわれたりすることになる。

したがって、「制度的な職業能力開発を必要としている人」とそうでない人を弁別するために、「被調査者の職業観」すなわち「被調査者が職業に求めているもの」を調査項目に含めることが第一に必要である。さらにこれは、「自己実現」「社会性」「生活」の3つの側面から明らかにしなければならない。これら3つの側面はいずれも職業の要素であるが、その具体的なとらえ方や重点のおきかたは個人によっても、そのライフステージによっても大きく異なっており、まさにそのことが制度的な職業能力開発の必要性の有無につながっているからである。

上記の訪問介護員の例でいえば、「社会性」の観点から「社会福祉の一翼を担う訪問介護員になりたい、そのために教育訓練を受けたい」と考える求職者がいても、この人が「自分の子どもが学校から帰る頃には家に帰って夕飯の支度をしたい」、「年収500万円は稼いで、住宅ローンを返済したい」など、「生活」を重視するならば、制度的な職業能力開発によって（少なくとも「訪問介護員になるための教育訓練」によって）その希望を実現することはきわめて難しいであろう。むしろ、前者の場合は制度的な職業能力開発を必要としない、スーパーマーケットのレジ係などのパートタイム労働に就いたほうがよいであろうし、後者の場合は、何か前職を生かして（制度的な職業能力開発を経由せずに）年収500万円を確実に稼げる仕事に就いたほうがよいであろう。

しかしながら、相談現場ではなくアンケート調査において「被調査者の職業観」を明らかにすることは必ずしも容易ではない。被調査者の意向を直接に問うことも不可能ではないが、性別、年齢、「家計とのかかわり」および「労働条件において重視する事項」（雇用形態、賃金、労働時間、通勤時間など）などから間接的にとらえる手法が併用できるように設計しておくことがむしろ適切であろう。

ここで特に重要なことは、家族も含めた生活を支えるための収入と「余暇」（生活時間）の確保である。職業能力開発にたずさわる者は、往々にして技術・技能の習得と活用に焦点を当てようとして、多くの

被調査者が第一に求めている生活の安定や生活時間の確保を省みないことがあるが、このとき生じた無理は教育訓練修了後の修了科目関連分野での定着率の低下を結果することを肝に銘じておかなければならない^{注2)}。

3.2 被調査者の学歴、職歴と今後の就業希望—どこからきてどこに行くのか

二番目に、被調査者の学歴、職歴と今後の就業希望、すなわち被調査者が「どこからきて、どこに行くのか」を明らかにすることが、3.3に述べる「制度的な職業能力開発の内容、幅および深さを知る」ための準備として必要である。すなわち、

- ① 学歴（学校歴よりもむしろ関心分野や専攻内容）
 - ② 前職（現職）の勤務先（企業または事業所）の業種、職種、そこでの勤務形態および経験年数
 - ③ これから就こうと希望する仕事についての勤務先（企業または事業所）の業種、職種およびそこでの勤務形態
- についての設問である。

能力開発訓練は「新たにその職業に就くための知識・技能の付与」を目的としているが、実際には、新規学卒者を除く多くの被調査者は、「前職（現職）と同じ職種」に就こうとしているか、さもなければ「これまでに従事した仕事の経験が生かせる仕事」に就こうとしている（求職者アンケート調査結果）。

この前提を無視して、教育訓練の受講希望を調査しても全く意味がない。例えば、同じ「建築CAD製図」のコースであっても、建築設計・施工の経験者を対象にするのと、高等学校普通科を卒業後、10年間食料品店の店員をしていた人を対象にするのでは必要な訓練期間もカリキュラムも違って来るからである。

したがって、被調査者が「どこからきて、どこに行くのか」は職業能力開発の事業を具体化する際の重要な手がかりである。

3.3 被調査者の知識・技能および職業資格

職業能力開発の事業を具体化するためには、「すでに持っている知識・技能および職業資格」を明らか

にし、それを「これから必要とする知識・技能および職業資格」と比較することによって「新たに獲得すべき知識・技能および職業資格」を明確にしなければならないが、そのことは、「就業経験によって獲得できる知識・技能および職業資格」が業界または職業世界ごとに標準化されているならば、「そこで培った知識・技能および取得した職業資格」の内容を職歴から演繹すれば必要十分である。しかしながら、日本の労働現場では、多くの場合、知識・技能の形成と伝承が各企業ごとに独自に、かつインフォーマルに行われてきたために、職歴とは別に「すでに持っている知識・技能」を調査項目として取り上げることが必要である。また職業資格が標準化されていることもまれなので、「すでに持っている職業資格」の設問も必要である。

さて「知識・技能および職業資格」を設問するに当たって大切なことは、下記の3つである。すなわち、

- ① さまざまな業種、職種にかかわる「知識・技能」の内容や「職業資格」の名称が整理できること
- ② 「知識・技能」については「幅」および「深さ」、 「職業資格」については程度（級）が弁別できること
- ③ 「知識・技能および職業資格」を、さまざまな「業種」や「職種」と、さらには他の「知識・技能および職業資格」と関連づけられること

である。

①の条件を満たすためには、膨大な別表を調査票に添付するか、調査票回収後に自由回答をコード化するか、いずれかの方法によらなければならないが、前者は有用な調査の方法としては現実的ではない。

②の条件を満たすためには、「知識・技能」の「幅」および「深さ」ならびに「職業資格」の程度（級）について、その客観的な指標を被調査者にもわかる形で提示するか、調査票回収後に自由回答から客観的指標にコード化するか、いずれかの方法によらなければならない。「知識・技能」の「幅」に関する前者の方法として、さまざまな内容に適用できるものは見当たらないが、「深さ」に関するものとしては、適用範囲が業界関係者に限られているものの、「技能検定2級合格程度」などとして提示する方法がある。後者の方法としては、上記①への対応として「知

「知識・技能」の内容を要素として細分化してコード化できるならば、「幅」はその要素の「組み合わせ」と「総量」として考えることができるし、「深さ」についても、「知識・技能」の内容を「深さ」の異なる要素として細分化してコード化できるならば、対応できることになる。「職業資格」の程度（級）については、調査票回収後に自由回答からコード化することはさほど困難ではない。

③の条件を満たすためには、「業種」や「職種」から独立した「知識・技能および職業資格」の体系を確立し、それらと産業（分類）や職業（分類）の体系とを有機的に関連させることが必要になる（図2）。

従来の調査においては、「知識・技能および職業資格」の設問に関して、アンケート調査の選択肢として提示したり、その調査結果を整理したりする際には、特定の「業種」または特定の「職種」と一対一に対応させて提示することが通常であった（例えば、ハローワークのインターネットサービスでは、職業資格のコードは厚生労働省編職業分類と一対一に対応している）。その結果、知識・技能および職業資格について、対応させられた特定の「業種」や特定の「職種」との関連は明確であるが、それ以外の「業種」や「職種」との関連や他の知識・技能および職業資格との関連はわかりにくくなっている。例えば、「電気工事に関する知識・技能や電気工事士の資格」と、

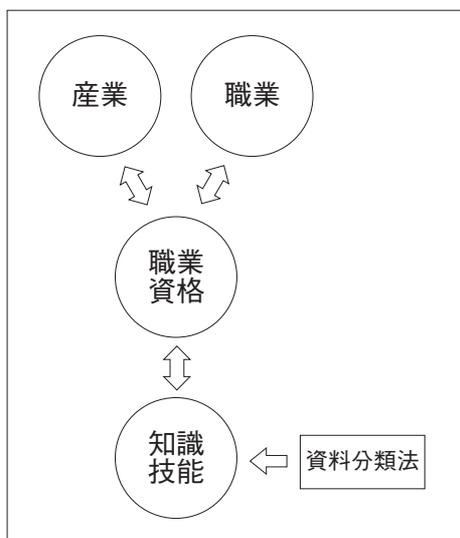


図2 知識・技能の体系と産業、職業、職業資格との関係

「建設業（電気工事業）」または「電気工事人」との関連は明確であるが、その「サービス業（ビルメンテナンス業）」または「自家用電気係員」との関連や「電気主任技術者の資格」との関連はわかりにくい。

上記3つの要請を同時に満たす方法として、「知識・技能」について、日本十進分類法（NDC）により自由回答をコード化するとともに、「職業資格」についても日本十進分類法（NDC）を利用したコード表により自由回答をコード化する方法について述べる。

4. 日本十進分類法（NDC）による知識・技能のコード化

日本十進分類法（NDC）は、学術の体系に準拠した資料分類法であり、日本全国の公共図書館、学校図書館、大学図書館等で広く用いられている。これを知識・技能のコード化に用いた場合の長所として、

- ① 分類できない内容はない
- ② 自由記述が処理できる
- ③ 十進法なので情報処理に適する
- ④ 普遍性がある

（入手しやすい、自己啓発に応用できる）

- ⑤ 維持管理体制が確立している
- ⑥ 改訂に際して連続性が保障されていることがあげられる。

長所①および②は上記3.3で述べた要請に従うものとして当然であるが、③、④、⑤および⑥は調査の便宜にかなうものである。特に④は調査結果の普遍的な活用はもとより、体系的な職業能力開発の基礎資料としての活用にも道を開く点で有効であると考える。

短所としては、

- ① 資料が乏しい分野での細分類が困難である
- ② 複合主題の処理が困難である

ことがあげられるが、短所①に対しては「独自の補助表の付加」によって、短所②に対しては「コードの組み合わせ」によって、それぞれ対応することも可能である。ただし、その部分については長所④、⑤および⑥とトレードオフの関係に立つことになるから、慎重に対処すべきである。

なお、図書館界とつながりの深い学校教育や社会

教育が産業界や労働界と十分に結びついていないため、現時点では、日本十進分類法（NDC）と産業（分類）や職業（分類）の体系とを有機的に関連させる作業としてまとめたものは見られないが、職業能力開発の調査において、日本十進分類法（NDC）による知識・技能のコード化が普遍的に行われるようになれば、また「ビジネス図書館」の思想が普及すれば、将来的には実現可能であると考え^{注3)}。

5. 日本十進分類法（NDC）を利用したコード表による職業資格のコード化

職業資格のコードは、

① 分類コード（3桁）

その職業資格を日本十進分類法（NDC）に従って分類したときの、分類記号の上位3桁

② 種別コード（1桁）

同じ分類コードで始まる職業資格を、原則として国家資格、公的資格、民間資格の順に並べ、一対一に対応させたもの

③ 級別コード（1桁）

級の数字を下記の例により2倍したもの

1級（第1種、上級、甲種など）→「2」

2級（第2種、中級、乙種など）→「4」

3級（第3種、初級、丙種など）→「6」

（「級別不明」を「0」、「特級」を「1」、「準1級」を「3」にあてるなど、柔軟性を確保するため、2倍してある）

を結合して生成した。

したがって、分類コードおよび級別コードは、ほぼ一義的に定められるようになっている。種別コードだけは任意に定められているが、適宜空番を設けたうえ、「9」などを用いた「〇〇関係資格」などのバスケット項目を設けてあるため、拡張性と補充性が確保されている。

この結果、

① 日本十進分類法（NDC）にさえ習熟していれば、種別コード以外は全く分類表を見なくてもコーディングが可能（助記性）

② それぞれの調査機関が種別コードを別個に定めたととしても、分野別の比較はもとより、それらを

相互に対応させることも容易（汎用性）になっている。

なお現在は、入力エラーを最小限にとどめようと総桁数を5桁にしたため、民間資格が相当数に上る分野で、一部の分類コードに例外処理が含まれているが、種別コードを2桁（すなわち総桁数を6桁）にすれば原則どおりの運用も可能である。

6. 「エディティング」ならびに「データ入力」および「集計」の品質管理

最後に、調査を実施する際に最も注意すべき事柄でありながら、言及されることの少ない内容について述べる。

エディティングには、調査票回収後のコード化のほか、被調査者が調査者の意図を無視した回答をしている場合（設問の内容と異なる事項の回答、設問の指示と異なる方法による回答など）において、被調査者の意図を善解しつつ、調査全体の趣旨を損なわないように回答を改変することが含まれる。これには、

① 職歴欄の時間的前後関係を誤った回答の入れ替え

② 産業分類または職業分類の補正

（例）

「建築設計事務所」：「建設業」→「サービス業」

「レジ係」：「販売の職業」→「事務の職業」

③ 単数回答欄での複数回答の「不明」への変更などがある。

面接調査の場合は、調査員の「聞き返し」等によって自然に補正された結果が調査票に反映されているが、郵送調査等の場合には調査実施機関において、調査票に表れた事項に基づいて全体を統合的に解釈しなければならず、被調査者のリテラシー等によっては相当に厄介な作業になることがある。この作業を委託する場合など、複数の担当者が行う場合には、無作為に選び出した200票程度のサンプルをもとにして、補正が必要とされる調査項目と問題点を洗い出し、補正の方法を定めたエディティングマニュアルを作成して全体の作業を標準化するとともに、個別の事例については、被調査者の立場に立ってその調査票全体が統合的にとらえられるよう例外処理をも

許容する柔軟さを確保しなければならない。

また集計・分析に当たっては、エディティングによって生じた偏りの方向と大きさはもちろんのこと、エディティングで補正できなかった潜在的な誤りの方向と大きさを考慮しなければならない。例えば、企業の具体的な事業内容とその大分類を設問した場合、両方の回答があるものについて大分類を補正したとしても、具体的な事業内容の記載がなく大分類だけを回答したものについては補正のしようがないから、大分類についての分析は慎重にならざるを得ないのである。

データ入力には、ある程度の規模以上の調査では委託されることが通常であるが、調査実施機関自らが、調査票と入力データとを照合することは少ないであろう。ロジックチェックによって誤りが検出できる場合もあり、その際には調査票に立ち戻って補正されることになるが、性別や年齢など、ロジックチェックが難しいデータについては全数検査によって確認するしか方法がない。全数検査が困難な場合には、入力エラーによる誤差の限度を定めて、抜取検査を実施することになる。将来的には、分析のもとになったデータの入力について、第三者による品質保証を行うべきであろう。

集計についても、従来は大型の電子計算機を用いるために委託されることが多く、また調査実施機関においてその結果を検査してその誤りを検出することはほぼ不可能であった。現在でもある程度の規模以上の調査では委託されることが通常であるが、データが適当な形式で納品されていれば、パーソナルコンピュータによって相当複雑な集計を容易に行うことができるため、検査によってその誤りを検出しなければならなくなった。しかしながら、検査をするために自ら集計を行うのであれば、そもそも委託する必要もないはずである。その矛盾を解決するためには、集計を委託する際の仕様に「設計思想の異なる複数プログラムによる集計結果の照合とそれに基づく補正」をあらかじめ盛り込んでおき、調査実施機関が照合手続を検査することが必要である。将来的には、データの品質と同様に、第三者による品質保証を行うべきであろう。

7. おわりに

上述の内容はすべて、調査の実践に基づく事柄であり、調査票を改変して相談票として活用することができる。また日本十進分類表（NDC）によってコード化した結果を集計する方法（カテゴリー化マニュアル）や職業資格コード表はもとより、エディティングとその影響についても調査報告書に掲載しており、すべて電磁媒体による提供も可能である。

職業能力開発の事業を発展させるための資料作りの参考にしていただければ望外の喜びである。

注1)

年度	標題	対象者	調査方法
1997	在職者能力開発ニーズ調査	企業 (修了生求人企業)	往復郵便法
1997	公共職業訓練意識調査 (一般求職者アンケート調査)	都内ハローワークの 求職登録者	窓口配布 窓口回収
1998	*修了生採用事業所調査	企業 (修了生就職企業)	往復郵便法
1998	在職者能力開発ニーズ調査	企業 (都内中小企業等)	往復郵便法
1999	公共職業訓練意識調査 (一般求職者アンケート調査)	都内ハローワークの 求職登録者	窓口配布 窓口回収
2000	修了生実態調査	前年度修了生 (能力開発訓練)	往復郵便法
2001	公共職業訓練意識調査 (一般求職者アンケート調査)	都内ハローワークの 求職登録者	窓口配布 窓口回収
2001	*在校生アンケート調査	都立技術専門学校 在校生	各校配布 各校回収
2002	修了生実態調査 (3年後調査)	1998年度修了生 (能力開発訓練)	往復郵便法

*調査票設計等について協力したもの

注2) 何よりも、労働現場の大半が「制度的な職業能力開発」を必要としないノン・エリートの労働によって支えられており、そうした労働においても、「自己実現」や「社会性」は当然に確保することが可能であるし、またいかなる職業に従事する人についても健康で文化的な「生活」が確保されなければならないことを職業能力開発にたずさわる者は十分に認識しなければならない。最近、一部の「フリーター」評価に見られるような、「無技能者」を「社会的に困った存在」としてとらえる風潮があるが、きわめて一面的であると考えられる。

注3) 日本の図書館界においても、産業界や労働界との結びつきを尊重する考え方は従来から存在するが、実務の主流をなしているとはいえない。特に図書館司書養成課程が大学の文科系に偏って設置されることが多いため、工学技術を基礎とする産業界や労働界との結びつきは脆弱であり、「ビジネス図書館」の思想が普及してもその点は改まることのないであろう。