

職業能力開発業務における DX への対応状況に関する調査報告（２） —職業訓練指導員の DX への認識に関する年度比較—

職業能力開発総合大学校 大場 麗・原 圭吾

1. はじめに

AI やデジタル技術等の技術革新に伴い、働く上で求められる能力は大きく変化している。このような状況に対応するため、職業能力開発業務においてもデジタルトランスフォーメーション（以下、DX）に対応した職業訓練の実施が進められている。

DX に対応した職業能力開発の推進を目的として、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、JEED）では、2023年度より、所属する全ての職業訓練指導員を対象に「DX リテラシー研修」が導入された。この研修では、DX に関する基礎的な知識や実践的な視点の習得が目的とされている。筆者らは、DX リテラシー研修の受講者に対して、DX への対応状況や認識に関する質問紙調査を実施してきた。前報^[1]では、2023年度に実施した調査結果をもとに、職業訓練指導員の DX 対応の現状を報告した。本報告では、2024年度および2025年度の調査結果をもとに、職業訓練指導員の DX への対応状況や認識の変化を数量的に把握し、年度間の比較を通じて、DX 推進の現状と課題を明らかにすることを目的とする。

2. 調査方法

2.1 質問紙の収集方法

本調査は、JEED 所属の職業訓練指導員を対象に、オンラインフォーム（Microsoft Forms）を用

いて質問紙調査を実施した。データの収集は、2024年度および2025年度の DX リテラシー研修において、研修に使用された Microsoft Teams 上にフォームのリンクを掲示し、研修受講前に調査協力を依頼することで行った^[注1]。収集期間は2024年 8 月から2025年 7 月までであった。アンケートフォームには、倫理的配慮として、回答は任意であること、匿名で収集されること、回答によって不利益を被ることはないこと、調査の途中であっても協力を辞退できることを記載した。さらに、調査協力への同意を得た上で、回答を開始してもらった。なお本調査は、職業能力開発総合大学校の「ヒトを対象とした調査・研究倫理審査委員会」の承認を得た上で実施した。

2.2 質問紙の構成

職業訓練指導員の DX への対応状況や認識に関する質問項目を表 1 に示す^[注2]。DX への対応状況については、職業訓練指導員の役割を規定した「職業訓練サービスガイドライン」^[2]を参考にし、DX 業務と関連させた項目を作成した。DX への認識については、新技術の受容に関する先行研究^[3]を参考に作成した。なお 1・①以外の項目については、「1 点 = 全くそう思わない」から「7 点 = 非常にそう思う」までの 7 段階で回答してもらった。

表1 質問項目

項目	質問文
1. DX への対応状況	
① DX 対応訓練の担当経験	DX 対応訓練の担当経験はありますか（以下から1つ選択） ・現在担当している ・現在は担当していないが、過去に担当したことがある ・担当したことはない
② DX に関する知識	指導分野における DX に関する専門知識を持っている
③事業主のニーズ把握	事業主が求める DX に関する職業訓練ニーズを把握している
④訓練生の DX 適性把握	DX 人材に適した訓練生を見出すことができる
2. DX への認識	
① DX との関連性	自分の指導分野は DX と関連している
② DX 対応への困難感	自分の業務のなかで DX に対応するのは難しいと感じる
③ DX の必要性	職業能力開発に DX は欠かせないと思う
④ DX を学ぶ機会の必要性	DX について学ぶ機会が必要である
3. 訓練への影響	
①改善の程度	AI やデジタル技術等の技術革新によって、日頃の訓練が改善された
②問題の発生の程度	AI やデジタル技術等の技術革新によって、日頃の訓練のなかで新たな問題が生じた

3. 結果

本調査では、職業訓練指導員945名から回答を得た。調査協力者の内訳は表2に示す。

表2 調査協力者の内訳

		2024年度 (n=459)		2025年度 (n=486)	
		人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
性別	男性	430	93.7	457	94.0
	女性	18	3.9	22	4.5
	無回答	11	2.4	7	1.4
所属	ポリテクセンター	302	65.8	320	65.8
	能開大・能開短大	157	34.2	166	34.2
業務歴	1年未満	14	3.1	49	10.1
	1年以上10年未満	161	35.1	166	34.2
	10年以上20年未満	63	13.7	72	14.8
	20年以上30年未満	118	25.7	74	15.2
	30年以上40年未満	94	20.5	96	19.8
	40年以上	9	2.0	29	6.0
分野	機械	173	37.7	169	34.8
	電気	97	21.1	101	20.8
	電子	52	11.3	46	9.5
	情報通信	27	5.9	45	9.3
	建築・居住	87	19.0	89	18.3
	港湾・物流	13	2.8	22	4.5
	その他	10	2.2	14	2.9

なお、業務歴において「1年未満」および「40年以上」の層は、回答者数が少ないことに加え、新人研修中や再雇用など、他の業務歴層とは異なる働き方をしている可能性が高く、さらに2025年度に偏って受講していることから、分析から除外して結果を示す。

3.1 DX への対応状況

DX 対応訓練を「現在担当している」と回答した職業訓練指導員の割合について、全体の年度別傾向を図1に、さらに業務歴別、専門分野別に分析したものをそれぞれ図2、図3に示す。

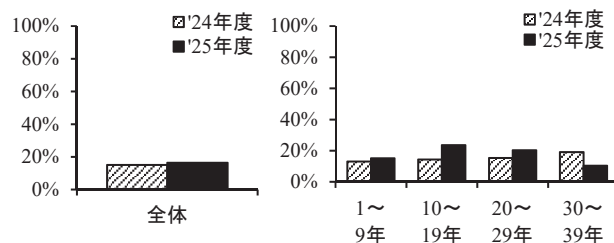


図1 DX 対応訓練の担当率

図2 業務歴別の DX 対応訓練の担当率

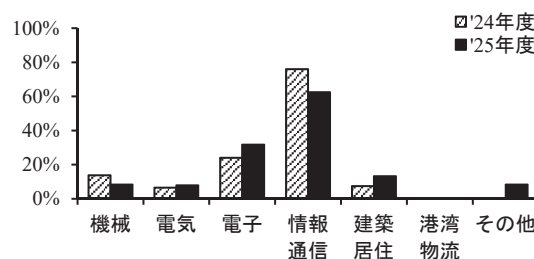


図3 分野別の DX 対応訓練の担当率

結果より、2025年度において全体で1.3ポイントの増加が見られた（図1）。特に、業務歴10年以上20年未満の層では9.3ポイント、20年以上30年未満の層では5.0ポイントの増加が確認され（図2）、中堅層における顕著な増加が認められる。専門分野別では（図3）、電子分野および情報通信分野が両年度を通じて高い割合を示しており、継続的な実施状況がうかがえる。一方、2025年度には電気分野や建築・居住分野でも増加傾向が見られ、電子分野および情報通信分野における先行的な取り組みに続き、他分野でも DX 対応訓練の導入が進展している様子が読み取れる。

次に、DX への対応状況に関する各項目（表 1 の 1・②～④）について、年度別の総平均、業務歴別平均、専門分野別平均を算出し、その結果を図 4～12 に示す。

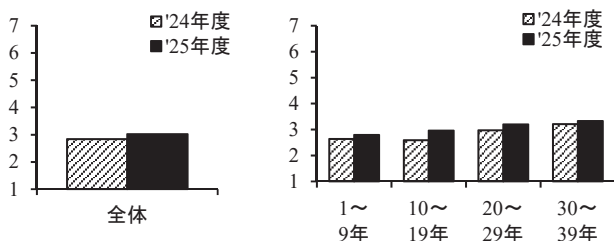


図 4 DX に関する知識の自己評価

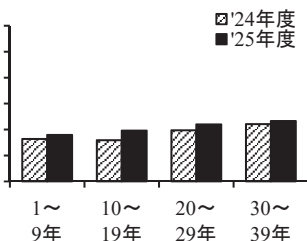


図 5 業務歴別の DX に関する知識の自己評価

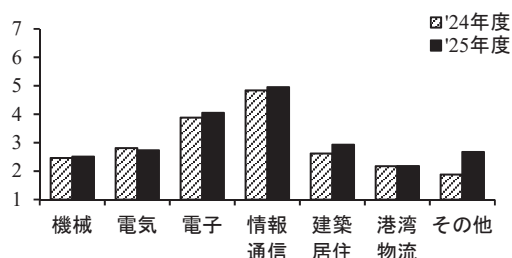


図 6 分野別の DX に関する知識の自己評価

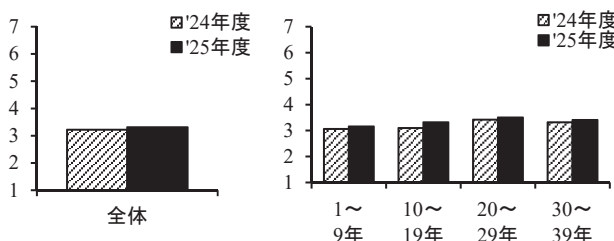


図 7 事業主の DX ニーズの把握

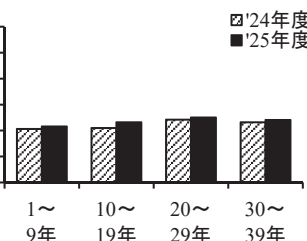


図 8 業務歴別の事業主の DX ニーズの把握

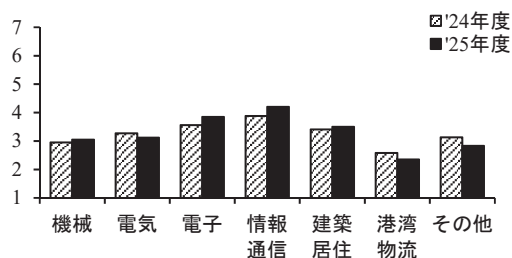


図 9 分野別の事業主の DX ニーズの把握

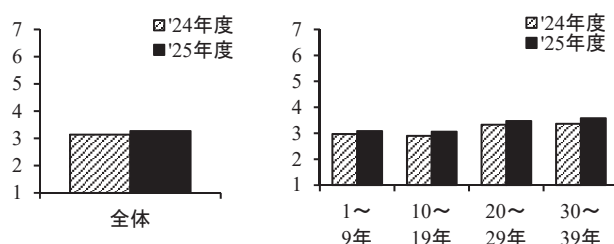


図 10 DX 人材に適した訓練生の把握

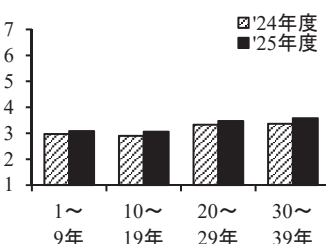


図 11 業務歴別の DX 人材に適した訓練生の把握

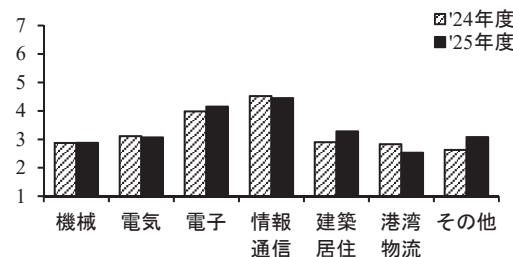


図 12 分野別の DX 人材に適した訓練生の把握

年度別の総平均では、職業訓練指導員自身が DX に関する知識を有していると認識している程度（図 4）、事業主の DX ニーズを把握していると認識している程度（図 7）、DX 人材に適した訓練生を見出せると認識している程度（図 10）のいずれにおいても、7 段階評価の中央値である 4 点を下回る結果であった。ただし、2025 年度においては、2024 年度と比較してどの項目の総平均値も微増しており、業務歴別（図 5、図 8、図 11）、専門分野別（図 6、図 9、図 12）に見てもおおむね同様の傾向が確認され、DX への対応が進展している様子がうかがえる。特に電子分野および情報通信分野では、DX に関する知識（図 6）および DX 人材に適した訓練生の把握（図 12）に関して、平均値が 4 点を上回る結果が見られた。

一方、事業主の DX ニーズの把握（図 9）については、2025 年度の情報通信分野の平均値のみが 4 点を上回っており、他分野では依然として低い水準に留まっている。前報^[1]では、DX に関する企業との関わりの程度について報告し、企業との連携の少なさが課題として示された。本報とは質問項目が異なるので直接的な比較は困難であるものの、今回の結果からも、対外的な視点の取り入れや連携の強化が依然として課題であることが示唆される。

3.2 DX への認識

DX への認識に関する各項目について（表 1 の2-①～④）、年度別の総平均、業務歴別平均、専門分野別平均を算出し、その結果を図13～24に示す。

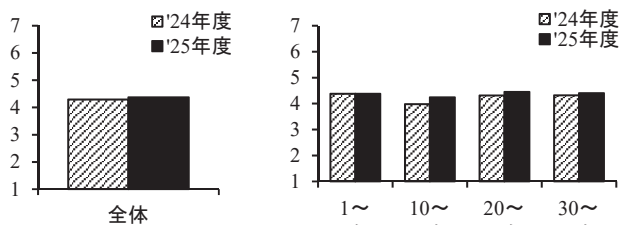


図13 指導分野におけるDXとの関連性

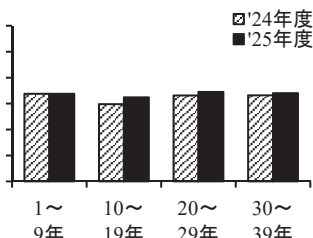


図14 業務歴別の指導分野におけるDXとの関連性

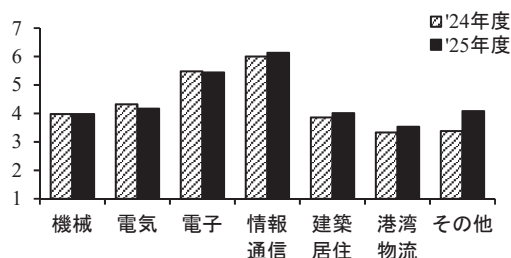


図15 分野別の指導分野におけるDXとの関連性

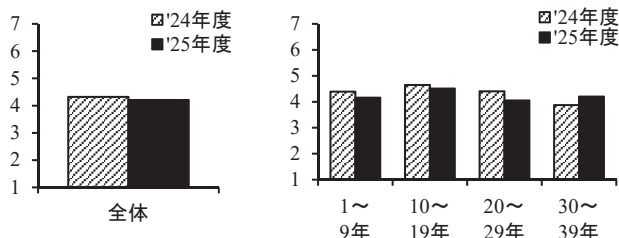


図16 DX対応への困難感

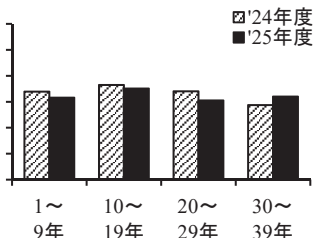


図17 業務歴別のDX対応への困難感

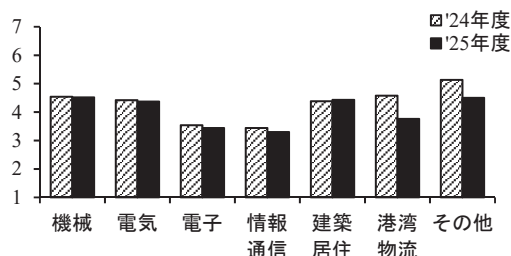


図18 分野別のDX対応への困難感

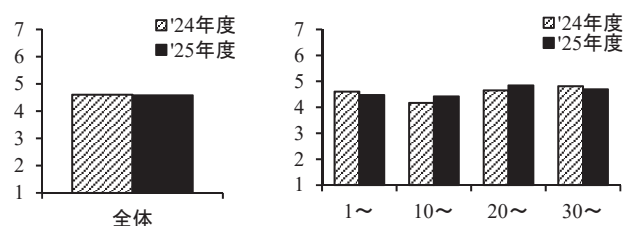


図19 DXの必要性

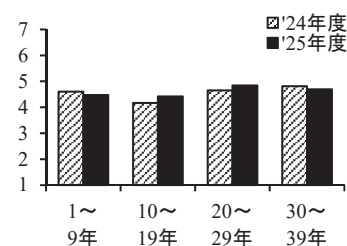


図20 業務歴別のDXの必要性

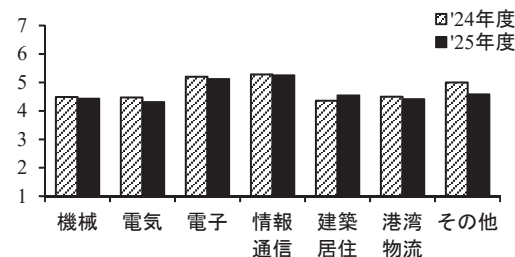


図21 分野別のDXの必要性

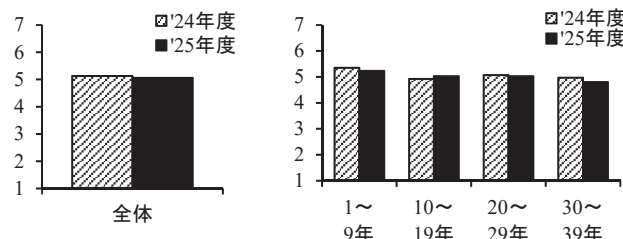


図22 DXを学ぶ必要性

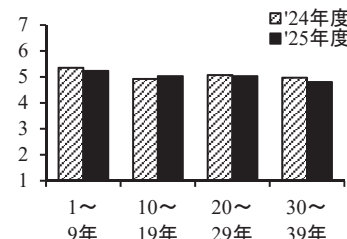


図23 業務歴別のDXを学ぶ必要性

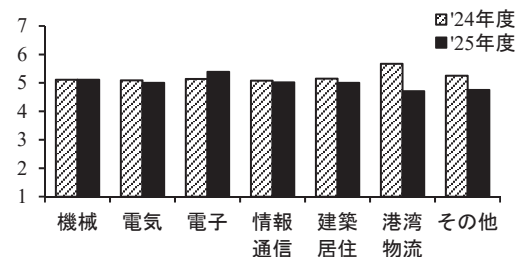


図24 分野別のDXを学ぶ必要性

指導分野におけるDXとの関連性（図13～15）およびDX対応への困難感（図16～18）については、専門分野によって認識に差が見られた（図15, 図18）。具体的には、電子分野および情報通信分野ではDXとの関連性が高く認識されており、対応への困難感も比較的低い傾向が示された。一方、それ以外の分野では、これら2分野と比較してDXとの関

連性が低く認識され、対応への困難感が高い傾向が見られた。DX との関連性が低いと認識されている分野に対しては、活用事例の提示などを通じて、DX 導入に向けた見通しを明確に持てるよう、積極的な情報提供が求められる。こうした取り組みによって、DX 対応への困難感の低減も期待される。

以上のような分野による差が見られる一方で、2025年度では2024年度と比較して全体的に DX 対応への困難感がやや低減していた（図16～18）。さらに、職業能力開発における DX の必要性（図19～21）および DX を学ぶ機会の必要性（図22～24）については、業務歴や専門分野を問わず、平均値が4点を超える高い傾向が示されており、これらの結果から DX に対する意識の高まりがうかがえる。

3.3 訓練への影響

AI やデジタル技術等の技術革新が訓練に与えた影響について、改善が見られたとする認識の程度を図25～27に、新たな問題が生じたとする認識の程度を図28～30に示す。

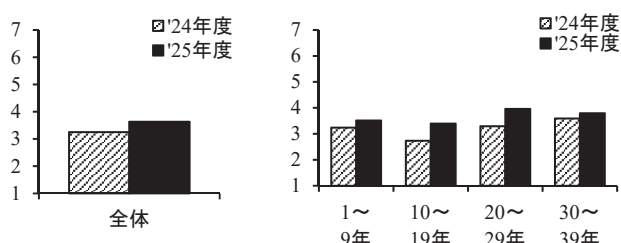


図25 技術革新による訓練の改善の認識

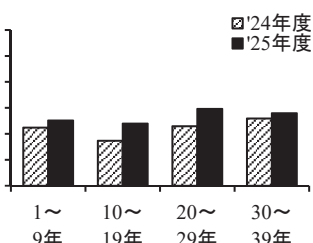


図26 業務歴別の技術革新による訓練の改善の認識

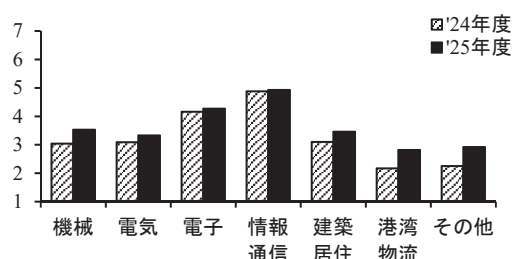


図27 分野別の技術革新による訓練の改善の認識

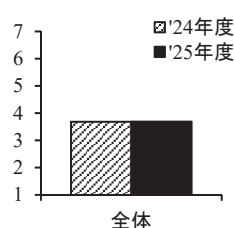


図28 技術革新による訓練上の問題の認識

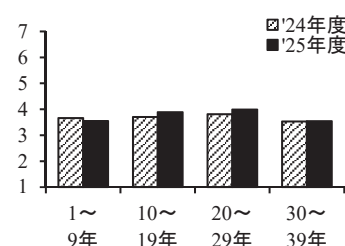


図29 業務歴別の技術革新による訓練上の問題の認識

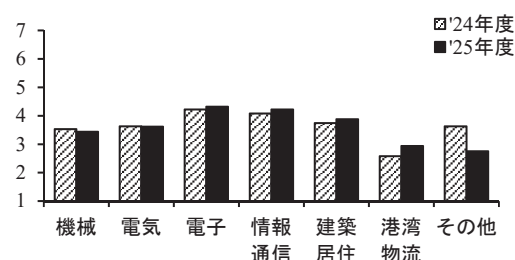


図30 分野別の技術革新による訓練上の問題の認識

全体の結果として、訓練の改善に対する認識は2025年度において2024年度よりもやや高まり（図25）、問題に対する認識は両年度を通じてほぼ横ばいであった（図28）。業務歴別および専門分野別の結果を見ると、DX 対応訓練の担当経験（図2～3）との関連が推測される。つまり、DX 対応訓練を多く担当している業務歴層や専門分野ほど、改善された点・問題になった点の両方を認識しやすく、得点が高くなる傾向が見られる。したがって、今後 DX 対応訓練の導入がさらに進展していくなかで、訓練における改善された点や新たに生じた問題点について、継続的に状況を把握していくことが重要である。また、本調査で行った数量的な分析に加えて、改善された点や新たに生じた問題点を質的に分析することで、DX の有効性や課題をより具体的に検討することが可能になると考えられる。

4. まとめ

本調査では、JEED に所属する職業訓練指導員の DX への対応状況や認識について、年度比較を行った。結果から、DX への対応は徐々に進展しており、DX に対する意識の高まりも確認された。一方で、

対外的な視点を取り入れることや、DX 導入に向けた具体的な見通しを持つことが課題として挙げられた。今後、DX に対応した職業訓練がさらに進展していくことが予想されるなかで、改善された点や新たに生じた問題点を丁寧に捉えながら、試行錯誤を重ねて DX 推進を図ることが求められる。こうした取り組みを通じて、技術革新に対応できる訓練生の能力開発が促進され、社会の多様なニーズに応える人材の輩出につながることが期待される。

謝辞

本調査では、JEED 所属の多くの職業訓練指導員の皆様にアンケートへのご協力をいただきました。ここに深く感謝の意を表します。

注

- [注 1] 2024 年度の結果の一部については、PTU フォーラム 2024 において途中経過報告を行っている（大場麗・原圭吾：「職業訓練指導員から見た職業訓練における技術革新の影響」、PTU フォーラム 2024 第 32 回職業能力開発研究発表講演会講演論文集、pp.13-14, 2024 年）。
- [注 2] 調査項目のうち、本報告に関連する項目の結果のみを示す。なお、本報告では記述統計量のみを提示し、変数間の関係性や理論的検討については別途学術論文にて報告する予定である。

参考文献

- [1] 大場麗・坪田光平・原圭吾：「職業能力開発業務における DX への対応状況に関する調査報告」、技能と技術、第 316 号、pp.13-18 (2024)。
- [2] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：「高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業訓練サービスガイドライン」、(2023)。
- [3] Venkatesh, V., & Davis, F. D.: "A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies", Management Science, Vol. 46, No.2, pp.186-204 (2000)。

技能と技術誌 創刊60周年のお知らせ

基盤センターが発行する「技能と技術」誌は、創刊60周年という節目を迎えました。長年にわたり、職業訓練・技能振興の分野において、現場の知見や研究成果を広く発信してきた本誌は、多くの読者の皆様に支えられて今日に至っております。心より感謝申し上げます。

この記念すべき年にあたり、創刊当時の精神や理念に立ち返るべく、職業訓練大学校の初代校長である成瀬政男氏による巻頭言（「技能と技術」誌 創刊号掲載）を次号に再掲載いたします。また、電子書籍化以前の過去号の閲覧に関するお知らせを、ホームページに掲載しております。

技能と技術の歩みを振り返りながら、将来の人材育成に向けたヒントを探る一助となれば幸いです。
