

第4章 総 括

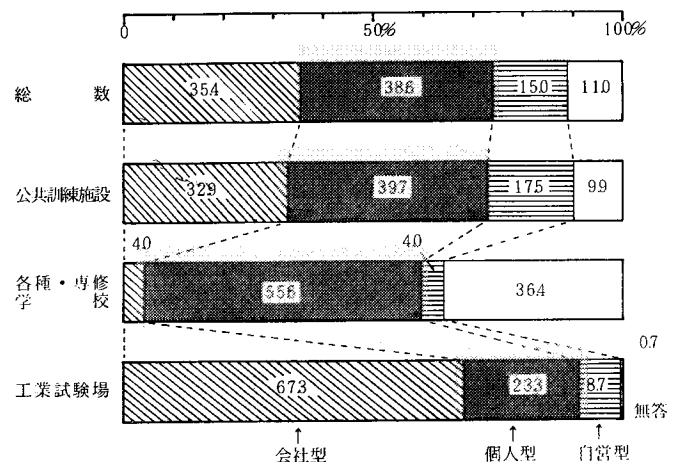
本調査の分析の総括として、向上訓練に対するニーズの源泉とその内容を会社の勧奨による受講者（以下、「会社型」という。）と個人の自発的参加による受講者（以下、「個人型」という。）に分けて整理しておくこととしたい。なお、自営業主および家族従業者は、本来、自発的参加に属するため、これを雇用者の自発型と区別するため、第3の類型として「自営型」に区分することとする。

受講者の3類型別構成は、会社型35%、個人型39%、自営型15%である。施設別にみると、サンプルが公共訓練施設の修了者に偏っているため当然の結果であるが、公共訓練の場合、各々の比率は、33%、40%、18%と全体像に近い。これに対して各種・専修学校では、会社型、自営型は各4%に止まり、個人型が56%を占める。また工業試験場では、会社型が67%を占めて多く、個人型（24%）、自営型（9%）は少ない（図1）。

次に公共訓練施設の回答者に限定して、3類型それぞれの特性を浮きぼりしてみよう。

まず現職の職業別に特徴点をみると、回答者の職業構成は、技能職が53%を占め、事務、管理、技術はいずれも約8%である。技能職の中では、機械、建設、電気の順である。現職が雇用者である者について職業別に会社型、個人型の割合をみると、技能職の中でも機械（70対27）、建設（56対36）では会社型が多

図1 施設別受講者の類型



くなっているが、電気の場合、24対63で個人型が多く、ホワイトカラーの職業では、事務（13対76）をはじめ、技術（22対74）、管理（35対63）いずれも個人型が会社側を上回る（図2）。一般的にいてブルーカラーは会社型中心、ホワイトカラーは個人型中心という構図である。電気の場合、電気工事士等の資格取得希望者が自発的に参加していることで説明がつくが、ホワイトカラーが何故このようなパターンを示すのであろうか。これについて検討するため、年

年齢、学歴、役付の有無、所属企業の従業者規模別に順次みてみよう。

年齢別にみて際立った特色は、24歳以下（66対30）では会社型が大半を占めているが、25歳を過ぎると個人型の割合が会社型を上回り、特に45歳以上（29対63）では両者の比率が若年層と完全に逆転していることである（図3）。

学歴別にみると、個人型の方が多いのは中学卒の場合だけであり、学歴が高くなるにつれて個人型が増え、大卒の場合は69%が個人型である（図4）。

役付・一般別にみると、一般従業員では、会社型、個人型相半ばしているのに対し、役付層（43対51）では個人型が多くなっている。

従業者規模別にみると、規模による一貫した傾向はみられず、1000人以上の大企業と99人以下の小企業で個人型がほぼ6：4の割合で会社型を上回り、100～999人規模では反対に6：4の割合で会社型が多くなっている（図5）。

上にみたように、ホワイトカラー、管理職、中高年、高学歴者といったグループに個人型が多いわけで、これらの人々は、自己啓発に対する欲求が高いことをうかがわせる。この自己啓発意欲の源泉については、後に再び触れるが、現在の

図2 現職職業別受講者の類型（公共訓練雇用者）

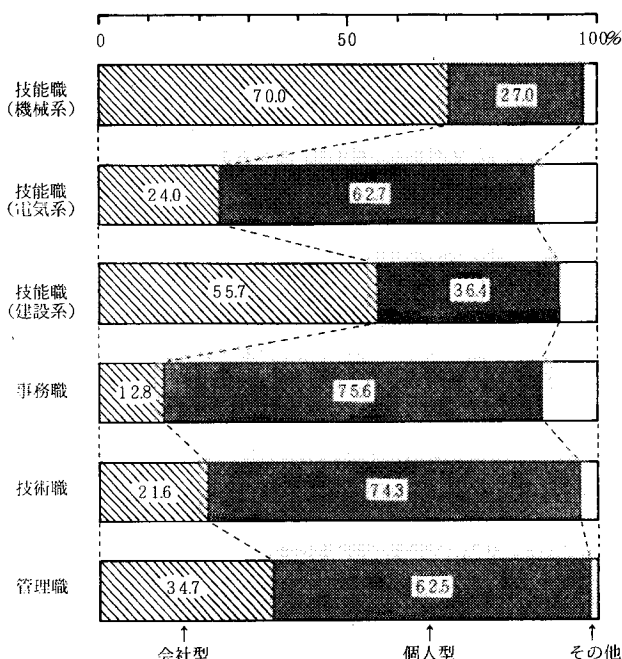
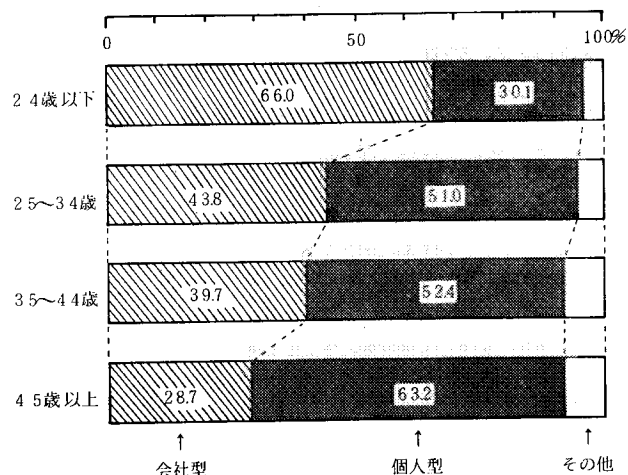


図3 年齢別受講者の類型（公共訓練雇用者）



責任ある職務をこなしてゆくため仕事自体が要求する面と将来の生活不安に対する防衛意識、さらにこの層に学習に対する抵抗感が少ないことなどの事情が考えられる。

従業者規模別にみた動向も注目しに値する。社内教育訓練体系が整備されており、内外に研修機会の多い大企業の場合、企業側、従業員側どちらからみても公共訓練に対する関心は低いのではないかと想像されたが、本調査回答者の約3分の1は大企業従業員であり、しかもそのうち6割近くが個人型の受講者で占められた。教育訓練機会に比較的恵まれている大企業従業員のうちにも企業から提供される教育訓練だけでは満足できない層がかなり存在することのあらわれであろう。反面、教育訓練機会に恵まれない中小企業からの参加が相対的に少ないことも事実であり、中小企業の従業員が一層参加しやすい環境づくりも重要な課題であろう。

実際、個人型受講者の6割強は、訓練費用は自己負担であり、時間面の取扱をみても、勤務時間外(26%)、又は有給休暇(14%)をとって参加している者が多く、受講時間帯も夜間型が相対的に多い。本調査の自由記述欄に記載された意見、要望の中でも、「今後も受講したいコースがありますが、平日のため受講できません。土、日を使ったコースを増やして下さい。」「講習の時間を夜もっと遅くして下さい。」のような訓練時間に関するものがもっとも多くみられた。受講環境の整備に関連して、コース内容の早期周知も重要である。「一カ月位前に知らされても仕事のやりくりが難かしく出席できない」のような意見である。コースに関する情報入手経路が、会社型の場合は「会社から」が一般的であるが、

図4 学歴別受講者の類型(公共訓練雇用者)

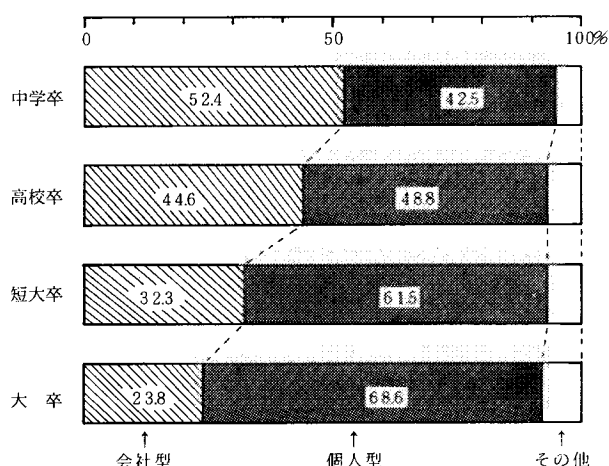
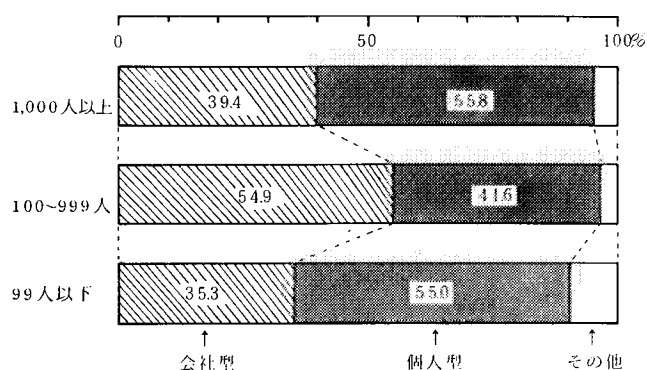


図5 企業規模別受講者の類型(公共訓練雇用者)



個人型や自営型では、県広報、業界通知が有力なきめ手になっていることを考慮してさらに効果的な早期周知が要請される。

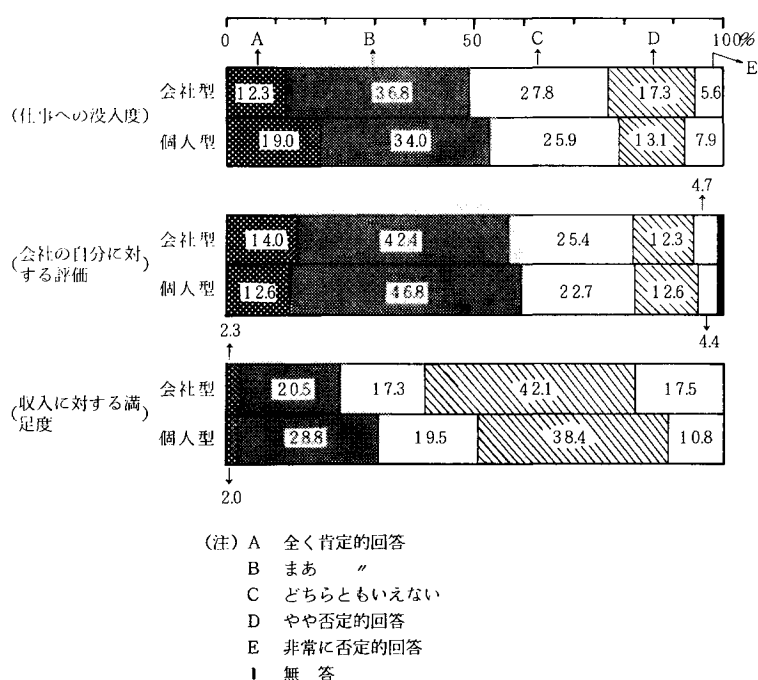
前述したように若年層には会社型が、中高年層、高学歴層、役付層には個人型が多いが、両グループの職業意識、希望する訓練内容にどのような違いがあるかを整理してみよう。

会社から勤務時間内に、費用も会社負担で訓練施設に派遣されてくる者は、仕事熱心で会社に対する帰属意識も高い層とみてよいであろう。他方、勤務時間外に、あるいは有給休暇をとって個人で参加している受講者は、仕事の内容、将来性等に何等かの不満あるいは不安感をもちそれが学習動機になっているのだろうか。それとも不満感とは関係のない学習動機によるのだろうか。

このような問題意識の下にいくつかの質問を行なった。まず、調査対象者が現在仕事に没入できているかどうかをみるため、「あなたは、現在の仕事に例えば休日を返上してもよいと思えるほど、うちこむに値するとお考えですか」を尋ね、また、会社内での個人の役割意識、孤立意識をみるため、「あなたの勤め先は、あなたの能力や実績をよく評価してくれていると思いますか」を尋ねた。ほかに、現職から得ている収入に対する満足度、および将来の地位に対する期待意識についても質問した。

回答者の類型別に各設問に対する反応をみると図6のとおりである。仕事への没入、会社の自分に対する評価に関しては、会社型と個人型との間に有意差は認められず、ともに高い割合で肯定的な回答がみられた。他方、収入に関しては全体として不満感をもつ者が高い割合を示すが、会社型に比べると個人型に満足感を表示する者が有意に多くみられた。公共訓練施設の回答者に関しては、個人で自

図6 受講者の類型別職業意識



発的に受講した者も、会社型受講者に劣らず、帰属意識が高く、仕事に対する満足度も高い人びとである。なお、自営型は、仕事への没入、収入の両者に対して会社型、個人型いずれの層に比べても肯定的回答が高い比率を占めている。

関連して受講動機に関する設問について類型ごとの回答比をみると、現在の仕事に関連して基礎的な知識、技能の習得、またはその拡大をめざしている者が多い（図7）。

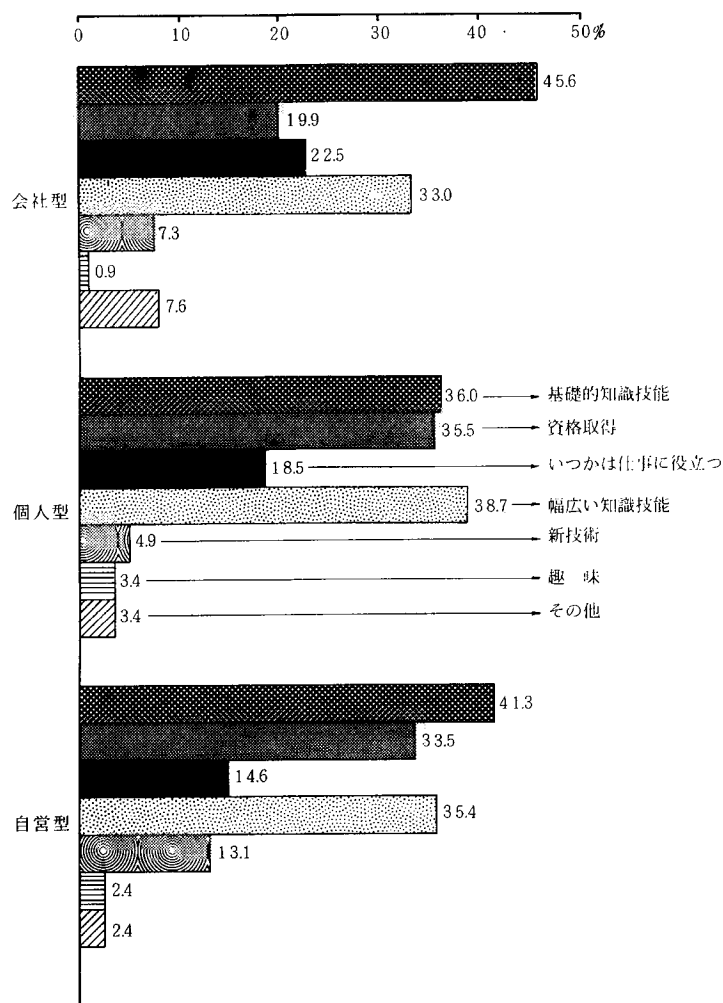
会社型の場合、「現在の仕事に関連する基礎的な知識・技能を得たいと思ったから」（＝現職関連基礎）46%、「現在の仕事に関連して、もっと幅広い知識・技能を得たいと思ったから」（＝幅広い知識・技能）33%、「いつかは仕事に役立つだろうと思ったから」（＝一般的能力向上）23%、「職業に関連する資格を得たいと思ったから」（＝資格取得）20%等の順である。

これに対して個人型

の場合は、「幅広い知識・技能」「現職関連基礎」「資格取得」の3項目がいずれも4割近い比率を示す。個人型が会社型に比べて、幅広いもの、資格に対する志向が強く、会社型が基礎志向および一般的能力向上に傾斜しているのは、個人型に中高年の経験者が多く含まれていること、会社型に若年層が多いことがある程度、影響しているとみられる。資格取得は、年齢を超えて自分を守る財産として個人型の受講目標になっているということであろう。

なお、自営型の場合は、個人型と同じ3項目が高い比率を示すほか、「現在の

図7 受講者類型別受講動機



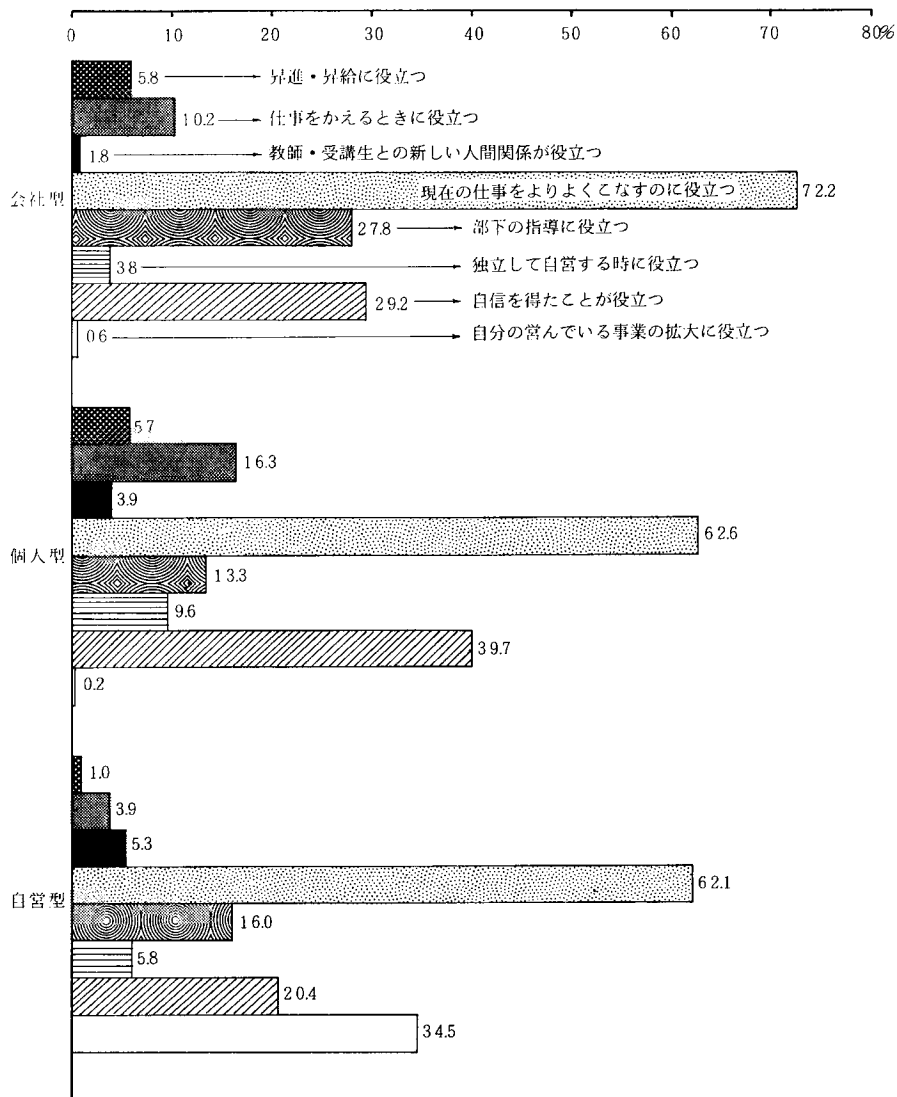
仕事に関連する新技術を学びたいと思ったから」が13%を占め、雇用者に比べて技術情報の入手を求めている者が多い。

以上の受講動機に関する質問は、何を習得しようとしているかに設問のポイントがあったが、次に、訓練の受講が、受講者にとってどのような意味をもつかを尋ねた質問に対する回答をみると、図8のように、会社型、個人型ともに「現在の仕事をよりよくこなすのに役立つと思う」が多い。しかし、会社型ではこの項目をあげた者が72%で、次順位の「自信を得たことがいろいろな面で役立つと思う」29%、や「部下を指導・教育する上で役立つと思う」28%との間に大きな差があるのに対し、個人型の場合、「よりよくこなす」63%と「自信の獲得」(40%)がかなり接近しており、そのほか比率は低いが、「仕事を変えるときに役立つと思う」が16%みられる。向上訓練を「自分を守る財産」として考える人達が、「よりよくこなす」よりも「自信の獲得」の方に自分の心情により近い意味を感じたということであろう。

自営型では、「よりよくこなす」に続いて「自分の営んでいる事業の拡大に役立つと思う」「部下の指導」が多くあげられた。

受講者の類型別にみた受講動機は以上のごとくであるが、これを訓練科別にみると図9のように、事務と電気では約8割が

図8 受講者類型別受講の意味



個人型であるのに対し、指導管理と機械は6～7割が会社型である。溶接と建築は両者の中間にある。事務と電気は同じ個人型に属するが、電気には資格取得志向が多く、事務は基礎志向という違いがある。また同じ会社型に属する指導管理と機械についても、前者が幅広い知識技能を求めているのに対し、後者は基礎志向である(図10)。

ここで以上のような受講動機ないし受講の意味について、調査票の自由記述欄に記載されたもののなかから特徴的な意見をみてみよう。

(1) 基礎的知識・技能

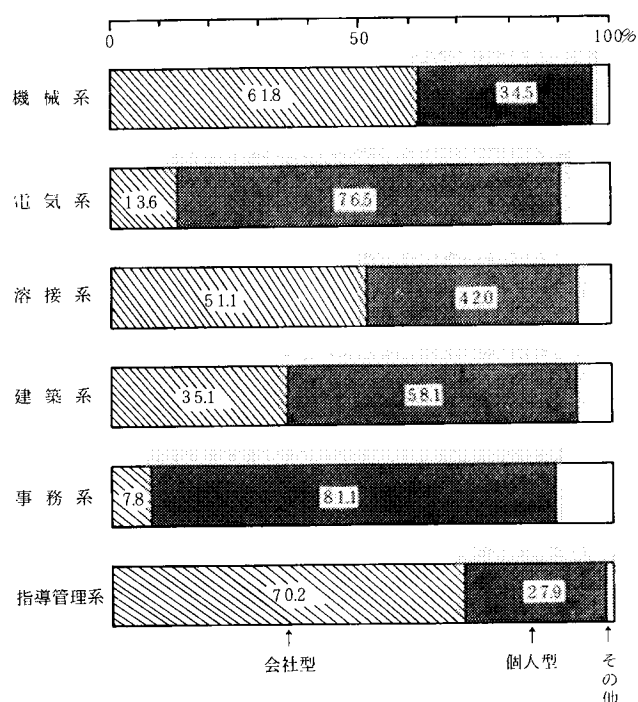
◇ 私の場合は、機械の保守を仕事としています。特に電気の故障や回路訂正が多く、基礎的な知識を本で読んでも実際と違って違和感がありました。開発センターで、講習と実技があったのでとてもよくわかった。ありがとうございました。(男、29才、産業機械組立工、「シーケンス制御無接点基礎Ⅱ」)

◇ 自営独立のため必要にせまられて亀戸訓練校の初級簿記及び中野訓練校のやさしい経理事務を受講いたしました。両校とも私の現在の家業(スクリーン印刷)の経理、青色申告に欠くことのできない技能を低廉でしかも短期間に習得できましたことを大変感謝しております。今後とも私同様、時間及び経済に余裕のない方のために幅広く実務的な訓練の場を提供されることを望んでおります。(女、45才、自営印刷業経理責任者、「やさしい経理事務」)

(2) 幅広い知識・技能

◇ 最初、講座を受講したときは、何となく会社の指示だからという気持ちだったが、現在の仕事に大変役立っています。今後も最新企画等検討され、より多

図9 訓練科別受講者の類型(公共訓練雇用者)



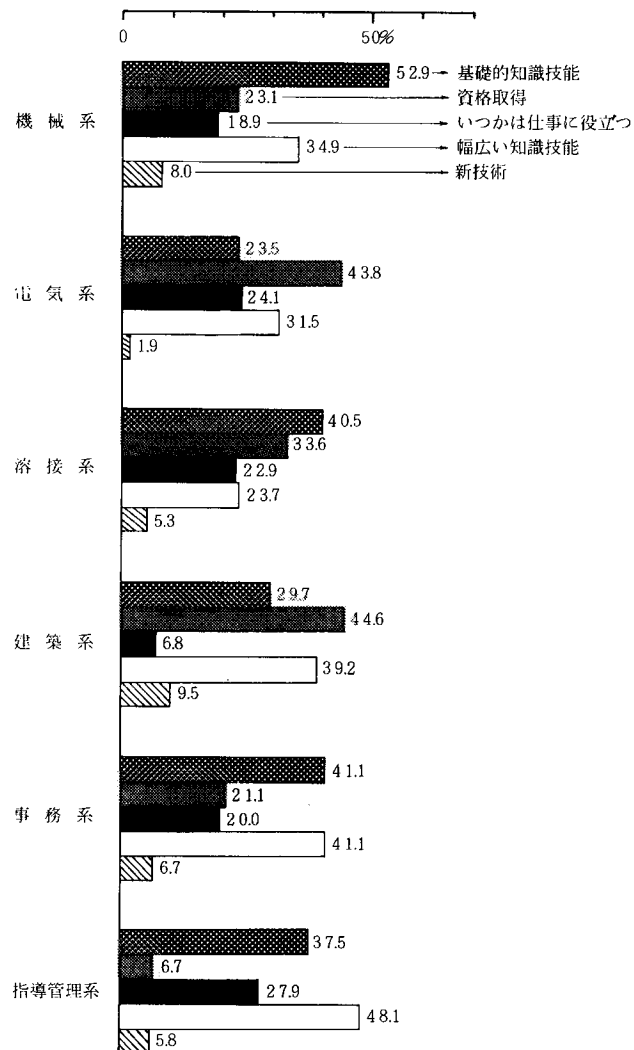
くの講座を開設していただきたいと思います。(男、33歳、現場管理職、「人の扱い方」)

◇ 最近、私達の身近なところで専門的な仕事によく出会います。高度な技術がなければ仕事が完全にできない時代がきていると思います。(男、43歳、運転手、「ガス溶接技能講習」)

◇ 当社では毎年度、人選の上各種研修への参加を実施しておりますが、概して一般教養的な講義が多いように感じます。私個人の希望としては、加工事例、自動化等の導入事例など具体的な、かつ最新の技術情報を期待致します。(男、24歳、技術課長、「プレス加工」)

◇ 職務上、幅広い機械、電気設備を操作あるいは保守していかなければならないので、今後とも施設を有効に利用していきたい。ただ最近、コンピューターが導入されてきたため、出身が機械なので何とかこの方面も勉強したいと思う。(男、32歳、浄水作業技師、「高圧電気工事」)

図10 訓練科別主要受講動機(公共訓練雇用者)



(3) 資格取得

◇ できるだけ多くの公的資格を得て、どんな職場にも通用する人間になりたい。(男、28歳 総務課事務職、「商業簿記2級」)

◇ これからの業務には、各種の資格をもった人でないと仕事ができなくなりますので、いろんなコースを設けていただき、職業人にも資格を得る機会を与えてもらいたいと思います。(男、32歳、発電所電気設備点検保守、「電気工事士」)

◇ 私達の年頃になると、いろいろと仕事に対して動揺する年代です。(なんのとりえもないOLにとって)こんなとき、気楽に相談できる施設があったら…

…と思う。（職安以外に）。（女、24歳、病院受付事務、「和文タイプライターの保守と調整法」）

◇ 4年制の大学を出たものの就職難で今の会社へ入社しましたが、5年経った今でも仕事の広がりがなく、高校の新入社員と同じ事をしています。先の事を考え、永くいる会社ではないと思うものの何の資格もなく、簿記の2級ぐらいでは資格を生かしてというわけにもいかず、いろいろ考えてしまいます。しかし今どんな事を習おうと思ってもすぐに何万というお金がかかります。そんなとき近くに職業訓練校があったらと思います。資格を習得してそれを生かして仕事をしたいと思っている人はたくさんいるのです。（女、28歳、在庫管理事務職、「商業簿記2級」）

◇ 定年延長で60歳まで勤められることになっているが、55歳で役職ははずされる。これまでと立場が逆になるため定年まで勤める者は少ないと思う。その時のことを考えると取れる資格はとっておきたい。また現在も知識は必要である。そのために会社から先のことを読んでか資格をとることをすすめてくれます。（男、47歳、起重機運転班長、「電気工事士」）

◇ 技能検定受験準備などのもっといろいろな検定準備のコースを作って欲しい。（男、27歳、汎用旋盤・NC旋盤、「旋盤技能検定準備」）

◇ 開発センターの先生の指導により、電気工事士、高圧電気工事士と取得でき、56年は電気主任技術者第3種に合格しました。（男、36歳、計装整備職、「高圧電気工事」）

(4) 指導・管理

◇ 技能だけでなく受講対象者に対する自立精神、経営における人材養成の重要性などについてもとりあげてもらいたい。（男、50歳、管理職、「デジタル技術とマイコン」）

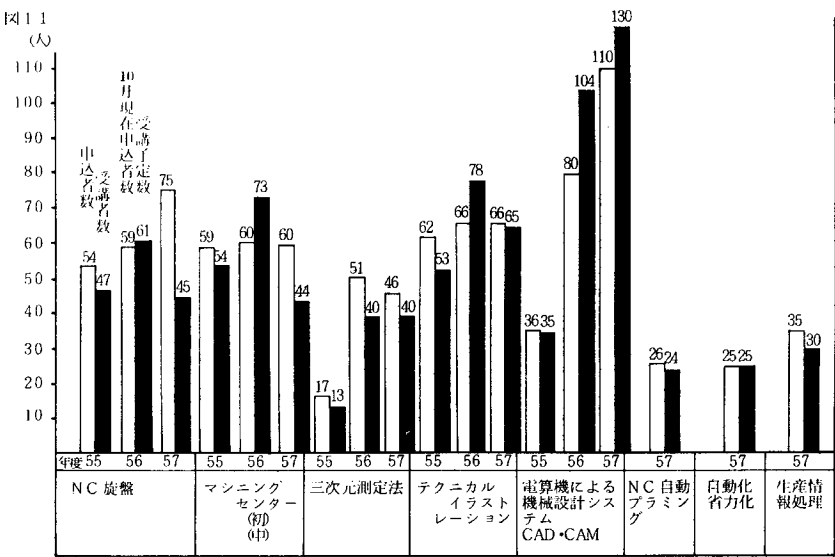
◇ 仕事の教え方、改善の仕方、人の扱い方の訓練コースを修了しましたが、現在の職場においてもこの3コースは受講させたいと思います。（男、39歳、プラスチック成型工場次長、「改善の仕方」「仕事の教え方」「人の扱い方」）

◇ 訓練コースで受けた教育内容を生かして工場内での問題を洗い出し、活用しています。おかげさまで勉強した甲斐がありました。これからも会社を通して第一線監督がもっともっと資格を取り役立たせていきたいと思います。（性、年齢不詳、管理職、「安全管理の仕方」）

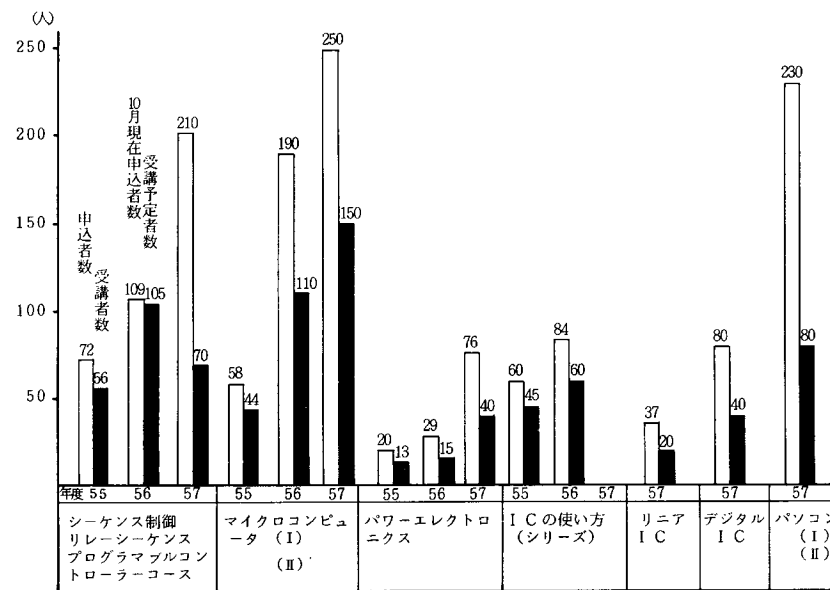
以上の説明から、向上訓練に対する受講の動機およびそれが受講者にとってもつ意味がおぼろげながら理解されたと思う。受講者の年齢、職種、ポストによって「基礎的知識・技能」「幅広い知識・技能」「資格取得」「指導管理」と重点のおき所は異なるが、向上訓練はそれぞれ職業人としての能力向上に大きな役割を果たしているとみてよいであろう。

「何となく会社の指示」で受講した者も受講の成果を職場で活用し、それが仕事に対する態度の向上につながっているようである。資格取得を希望して自発的に参加した個人は、一つ一つのコースは細分化された技能ユニットであってもそれを段階的に選択履修することによって資格取得に役立てている。とりわけ、自営業主、職人階層の場合、公共訓練は頼りになる研修機関として期待されている。今回の調査で予想に反して訓練ニーズがはっきりとは示されなかった「新技術」の習得については、回答比が少なかったことをもってニーズが少ないとみることは問題であろう。これまで公共訓練施設の提供してきた訓練コースがどちらかといえば基礎的なコース、資格取得準備コースに傾斜していたこともこのような回答の一因になっていると思われる。最近、各地の技能開発センターでマイコン、シーケンス制御などのコースが人気を集めていることからみても新技術に対するニーズが少ないとは考えられない（図11）。

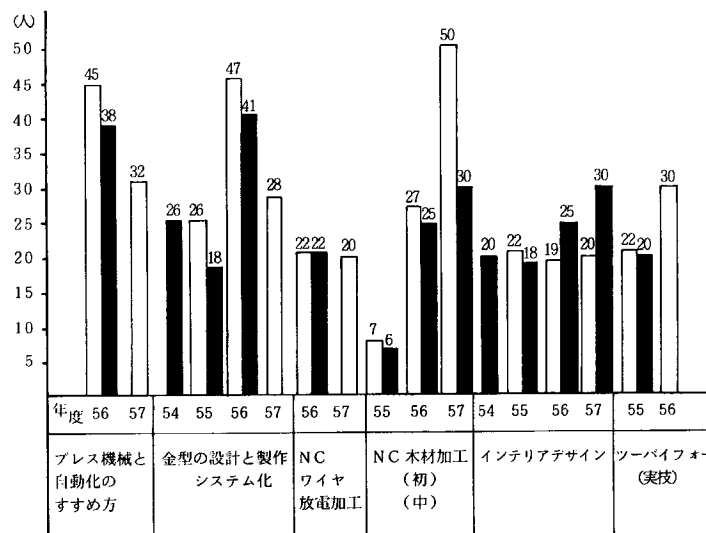
図11 中央技能開発センターにおける向上訓練
受講申込者数・受講者数推移
その1 機械系



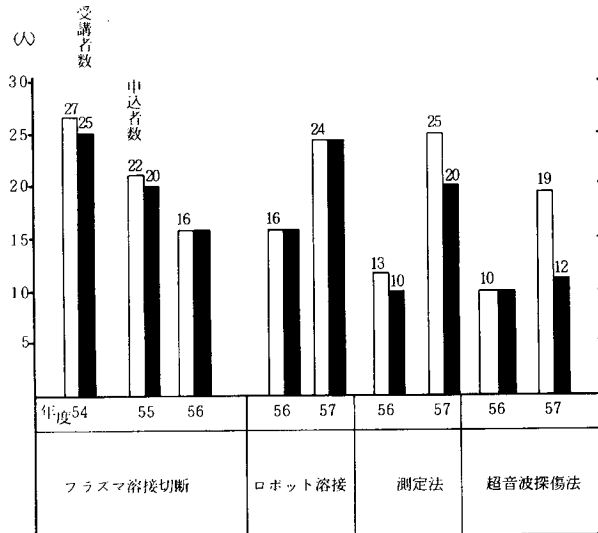
その2 電気・電子系



その3 塑性加工及び木工系



その4 溶接系



資料出所 「第11回職業訓練研究会発表会」配布資料による。

ここで公共訓練施設と各種・専修学校の回答者を比較して得られた特徴点を摘記しておくこととしたい。

すでにみたように、雇用者に限定して両施設の回答者を個人型、会社型に分けると、公共訓練では3対4の割合で個人型が多いが、各種・専修学校の場合ほとんど個人型で占められている。しかし、同じ個人型でも公共訓練と各種学校との間には大きな相違がある。公共訓練では、回答者のうち24歳以下の若年層の占める比率は13%（個人型ではさらに低く8%）に止まるが、各種・専修学校では49%を占める。34歳以下をとると87%に達する。この年齢構成の違いが職業意識の面にも大きな差となって表われている。図12に示すように、仕事への没入度及び会社の自分に対する評価を尋ねた質問において、公共訓練の回答者はいずれも積極的肯定が約5割を占めているのに対し、各種・専修学校の場合、その比率は、2～4割に止まる。

受講動機についても、公共訓練では、「現在の仕事をよりよくこなす」ために、基礎的知識技能及び幅広い知識技能を習得したいとする者が多いのに対し、各種・専修学校の場合、資格取得志向が増え、その目的も、「現在の仕事をよりよくこなす」ためと並んで「仕事をかえるときに役立つ」をあげる者が多い。また、

公共訓練ではほとんどみられなかった「自分の趣味を生かしたいから」が20%を占めているのも注目される(図13、14)。

このような回答結果が示すように、各種・専修学校の受講者には、職業探索段階にある若年層が自分の能力をより発揮できる仕事の機会を求めて資格取得を志向している者が多いとみられる。この点、現職への帰属意識が強く、現職中心に能力向上を志向する公共訓練受講者とはかなり性格を異にするといえよう。

図12 施設別受講者の職業意識

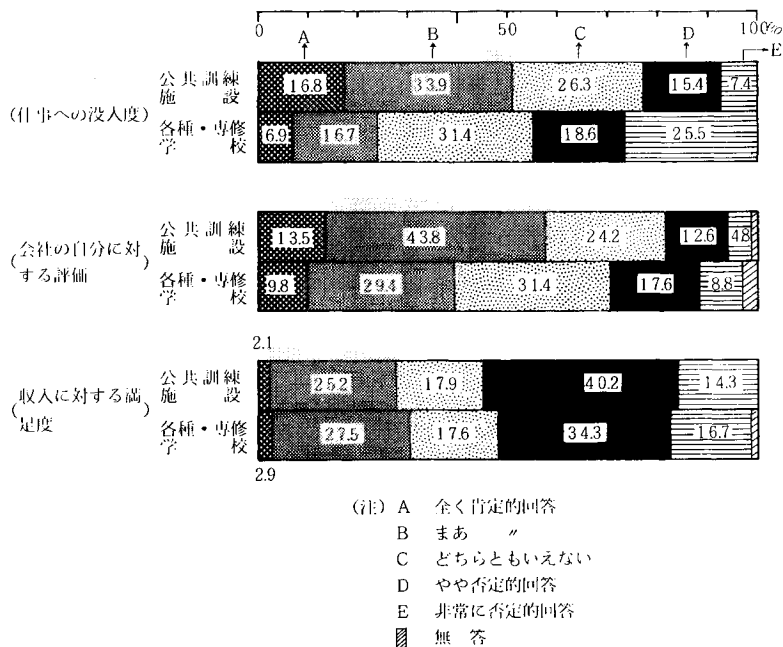


図13 施設別受講者の受講動機

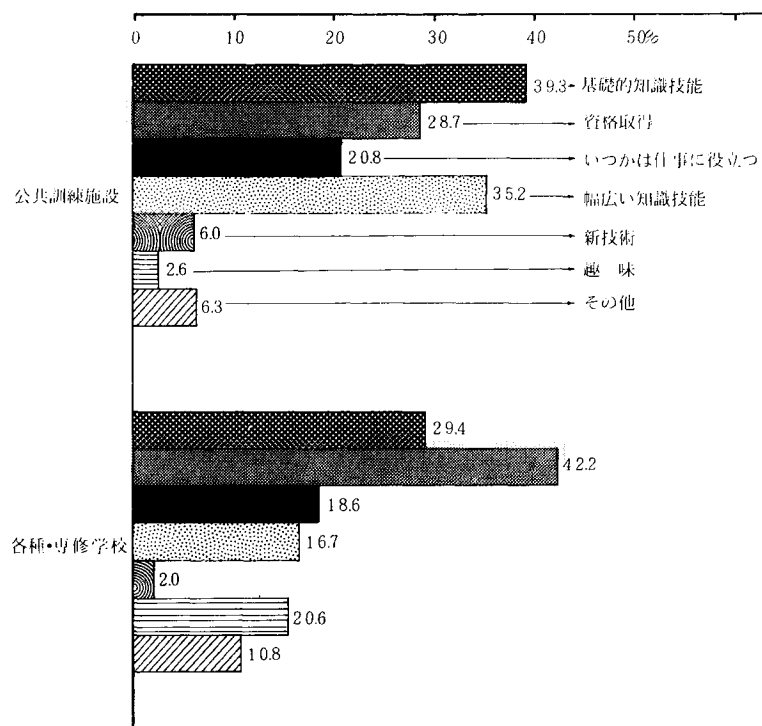
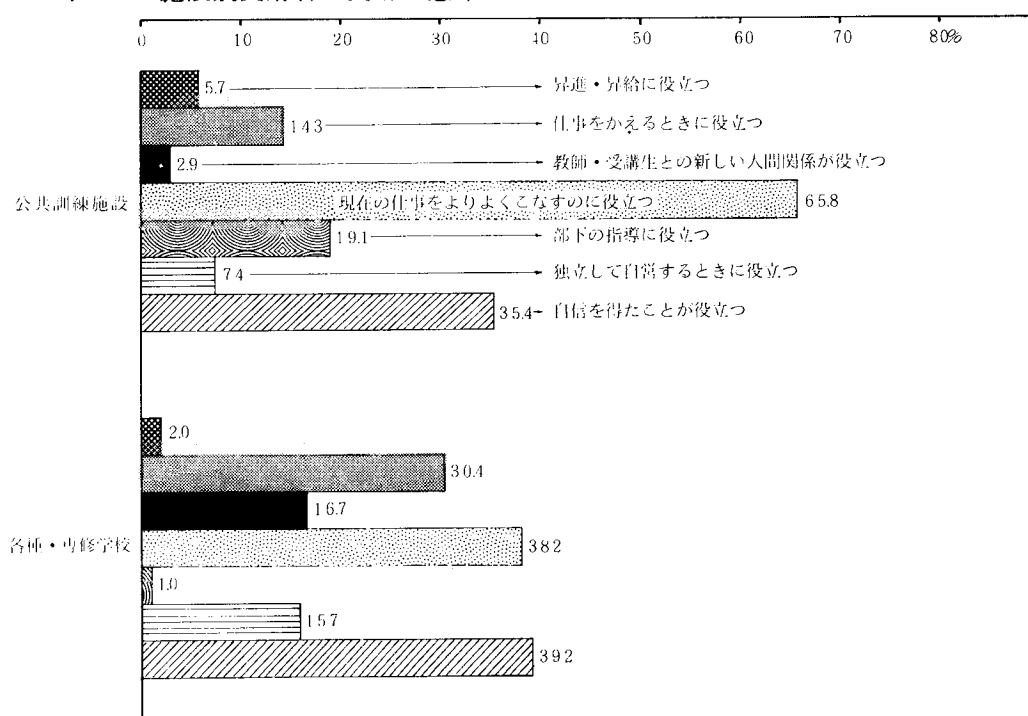


図14 施設別受講者の受講の意味



終りに、今回の調査で得られた注目すべき点を要約し、結びにかえることとしたい。

まず第一に、公共訓練施設の向上訓練においては、われわれが事前に予想していた以上に個人型受講者が多かった事実をあげたい。機械系基礎訓練および監督者訓練を中心とする指導管理系コースについては、会社型の比率が高いが、全体として個人型受講者が高い比率を占め、自営型を含めた自発的な受講者が全体の3分の2に達する。

自発的受講者の特徴的イメージは、役付中堅層、高学歴中高年層及び自営業主層（職人、家族従業者を含む）であり、現在の仕事をよりよくこなしてゆくため、ひいては競争社会の中で自分の地位を保持してゆくため、幅広い知識・技能の習得及び資格取得を希望している人びとである。

また、個人型受講者は、中小企業だけでなく、大企業からの参加者の中にも高い比率で存在する。かつて公共訓練が養成訓練中心に運営されていた時期にあっては、公共訓練＝中小企業のための技能労働力育成施設とみられていたが、向上訓練の展開によって公共訓練は、企業規模の大小を問わず、また、雇用者であるか、自営業主であるかを問わず、広く職業人のための自己啓発の場として活用されるに至ったといえよう。

自発的参加者がさらに受講しやすい環境条件を整備してゆくために、土・日曜訓練や夜間訓練の拡大実施を進め、また、向上訓練の魅力を高めるために、その受講が個人の職業生涯においてキャリアの蓄積向上に役立つようなコースの開設が望まれる。

個人ニーズ充足という観点からみると、各種・専修学校が提供しているコースは、ほとんど個人型受講者で占められている。しかし、各種・専修学校の場合、その受講者は若年雇用者が多く、受講目的にも教養志向的傾向がみられ、公共訓練とはかなり性格を異にする。

他方、会社型受講者は、上述のように機械系基礎訓練及び指導管理系コースで特に多く、建築、溶接等にもかなりの比重で存在している。このことから推察できるように従業員を公共訓練施設へ派遣する企業の主なねらいは、若年層に対する基礎訓練の補完、指導管理技法習得による中堅指導者の育成にあるとみられる。新技術習得を受講目的に掲げた者は少ないが、これは、公共訓練がこれまで提供してきた訓練内容によって受講者層が規定されたことによる影響が大きいとみられる。

工業試験場において会社型受講者が7割近くを占め、公共訓練における会社型、自発型の比率と逆転した関係にある。試験場が企業の生産性向上を主な目的として、企業に対し従業員派遣を呼びかけていることから、両者の差は当然予想されたところであるが、地域企業との結びつきの強化は、公共訓練の重要な課題であろう。企業が従業員の能力向上のために公共訓練をより積極的に利用するようにもってゆくために、新技術や管理技法に関係するコースの強化は重要な柱となるであろう。また、公共訓練が地域の企業相互間の技術・技能に関する情報交流の場となるようにするため、公共訓練施設自体の情報レベルを引上げてゆくことも重要な課題であろう。

向上訓練受講者の希望している訓練内容は現段階では、主に、基礎的知識技能、関連する幅広い知識技能および資格取得準備教育である。高度に専門に特化した内容の訓練が向上訓練のあるべき姿と限定する必要はない。このような考え方が認められるのであれば、公共訓練がこれまでに蓄積してきた教科書、教材は、向上訓練にも十分利用可能であろう。特にモジュール訓練用に開発された教科書、教材の積極的活用は向上訓練の展開にとって重要な役割を果たすものと期待される。