

第3 訓練ニーズ調査の方法

1 訓練ニーズ把握の必要性

公共職業訓練がその機能を効果的に発揮していくためには、訓練ニーズに対応した訓練の展開が必要であるといわれています。

昭和60年に従来の職業訓練法が職業能力開発促進法に改正され、公共、民間を問わず創意を生かした内容の訓練の展開が求められることとなり、公共職業訓練施設においても国定訓練基準に準拠したいわゆるA型訓練のほか、地域の訓練ニーズに即応した訓練をB型訓練として積極的に展開することが必要となってきました。

地域の訓練ニーズに対応したB型訓練ということでは、昭和44年以降公共職業訓練施設の本来業務として実施されてきている向上訓練があります。向上訓練については、技能検定の学科免除に通ずる技能士課程や、定型的な管理監督者課程は別として、一般には短期の技能追加訓練や新技術対応のための訓練といった性格上、訓練の最低時間が規定されているだけで、訓練職種はもちろん内容についても訓練施設に委ねられており、訓練ニーズに対応した訓練が最も求められている訓練といえます。

今回の法改正によって、養成訓練や能力再開訓練にも向上訓練同様、訓練施設自らのデザインによる訓練の実施が拡大されることとなり、ここにおいて改めて、訓練ニーズの把握が重要視されることになってきました。

さらに、基準の弾力化によって訓練担当者に期待される役割も大きく変化することが予想されます。これまでのような基準準拠方式の訓練では、訓練担当者は国の定めた基準および教科編成指導要領のユーザーであり、基準の枠組に基づいて訓練を展開すればよかった訳です。しかし、基準の弾力化が図られた現在、地域の訓練ニーズの把握、B型訓練の訓練目標の設定やカリキュラムの開発、必要な機器の選定といったことがらすべてについて関与が求められるようになってきました。

訓練ニーズの把握は、訓練担当者が国定カリキュラムのユーザーからデザイナー、デベロッパーとしての役割を担いながら、地域の訓練ニーズに即応した職業訓練を展開していくうえでも基本となるものです。

このように近年、訓練ニーズ把握の必要性がとくに強調されるようになった背景を整理すると、次のような職業訓練をとりまく環境条件の変化があります。

- ① 技術革新の急速な進展、産業構造の変化、労働力の高齢化などに伴い訓練ニーズが大きく変化しており、効果的な職業訓練を展開していくためには絶えず変化するニーズの

把握が急務となったこと。

- ② 公共職業訓練施設において提供すべき訓練サービスの内容が、これまでの基礎的な養成訓練を中心とした定型的な訓練から、向上訓練、能力再開発訓練を含む生涯訓練のための訓練サービスに多様化してきたこと。
- ③ 公共職業訓練施設が行う職業訓練は、制度発足以来国の定めた訓練基準に準拠して行うことを原則としてきたが、昭和60年に改正された職業能力開発促進法において、国の定めた訓練基準に基づく訓練のほか、公共職業訓練施設がそれぞれ独自にコース、カリキュラムを開発して地域ニーズに即応した訓練を展開することが求められるようになったこと。
- ④ 公共職業訓練施設において訓練ニーズ把握、訓練計画立案などを担当する企画担当者が配置されるようになり、ニーズ把握に対する関心が高まってきたこと。

2 訓練ニーズ

(1) 訓練ニーズとは

訓練ニーズは、①労働者、②企業、③国、地方自治体、以上三つのレベルで考える必要があります。

第一の労働者の訓練ニーズは、労働者個人が自らの職業能力を高めるために、教育訓練を受けたい、または学習したいという欲求です。

第二の企業の訓練ニーズは、企業がその存続、発展に必要な人材を育成するために、従業員の職業能力の開発向上を図ろうとする欲求です。

第三の国、地方自治体の訓練ニーズは、国あるいは地方自治体がその課題を達成するために労働者の職業能力の開発向上を図ろうとする欲求です。

これら三つのニーズは、たとえば、企業の訓練ニーズは、いくら企業のためといっても、それが個人の訓練ニーズを無視したものであれば、企業の訓練ニーズとして成り立たないことになります。

また、個人ニーズについても、企業の訓練ニーズに即した職業能力の開発向上を指向するのでなければ、折角開発した能力も少なくともその企業では宝の持腐れになってしまうことになります。

国や県の訓練ニーズは、たとえば、完全雇用の達成、中小企業の技能者確保、地域開発、産業構造の近代化、等の課題達成のための職業能力開発です。

(2) 労働者の訓練ニーズ

労働者個人の訓練ニーズ、つまり学習ニーズを規定するものは何か。人間誰しも教育訓練によって成長したい、向上したいという欲求をもっているとしても、それは、年齢、経験、社会的、文化的背景等によって大きく規定されることになります。

イ 養成訓練

職業について経験をもたない新規中卒者や高卒者の場合、訓練ニーズは漠然としているのが普通です。「先生や親から勧められたから」、「他に適当な所がなかったので」というような他律的、消極的な受講動機で訓練校に入ってくる者が多数います。彼らのうちには、学歴社会のなかで学歴に準じた取り扱いを期待して訓練校に入校してくる者が少なくないと思われませんが、現実にはその期待意識を満たすことは難しいようです。

しかし、最近、養成訓練生のうちに新卒者だけでなく、就職経験のあるいわゆる若年転職者の割合が高まってきています。一般に日本の企業は、新規学校卒業者を優先的に採用し、転職経験者は、中途採用として新卒採用に比べて不利な処遇になりがちです。このため転職は抑制されているはずですが、それでも新卒者が採用されて3年間で約5割が離職しているのが現状です。離職者のうちには、最初の職場が自分に合わないため新しい技能を身につけ、新しい職業に就いて人生に再挑戦したいと考えている者も少なくないと思われます。

若年転職者は、その訓練ニーズによって、①技能職から技術専門職への社会移動を期待する者、②公的職業資格を取得して安定した将来性のある職業に就こうとする者、③技能を習得して将来の自営に備えようとする者のような類型に分けることができます。

ロ 能力再開発訓練

能力再開発訓練は、職業の転換が必要となった者に対して、新しい職業に必要な基礎的な訓練を行うための訓練とされています。解雇、定年退職、その他の事由による離職者、失業者にとって再就職に備えるという訓練ニーズは、きわめて明白なようにみえます。

しかし、公共職業安定所の求職者のうち能力再開発訓練を受講する者は、僅か数パーセントに過ぎないという事実が示すように、この訓練が中高年失業者にとって頼りがいのある存在になっているとはいえない面があります。訓練の受講が有利な再就職に結びつく保証のないことが、訓練の魅力を弱めています。実際、中高年になって全く出直しの訓練を受けても企業から高い評価を得ることが難しいとみられています。

もっと基本的な問題ですが、わが国企業では、易しい仕事から始めてそれができるようになればさらに難しい仕事に就かせるというようにして、経験に比例して幅広い技能を習得させる、いわゆる内部労働市場型の技能形成システムが重視されています。このような状況の中で、就職前の技能訓練に対して、どのような内容の訓練が求められているかが大きな問題です。

能力再開発訓練に対する労働者のニーズには

- ① 長い間の職業経験で身につけた技能をブラッシュアップする訓練や新たに求められるようになった知識、技能、例えば品質管理能力、改善提案能力、コンピュータリテラシーなどの習得ができる向上型能力再開発訓練。
- ② 高齢化が進展するなかで定年退職後の再就職を容易にするための、あるいは、老後の生きがい就労のための高齢者訓練。

③ 女子のライフサイクルに見合った職業選択のための女子向き訓練職種。

などへのニーズがあります。

ハ 向上訓練

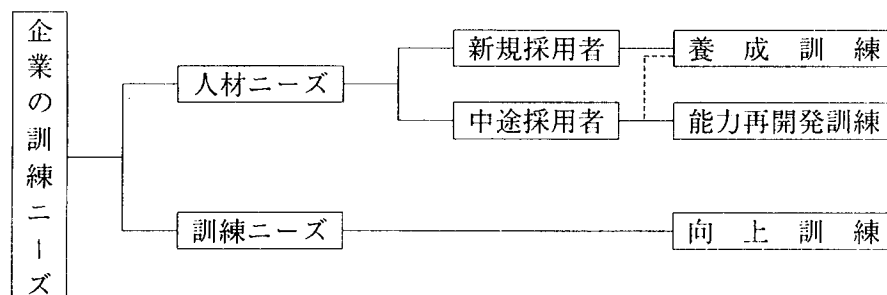
マイクロエレクトロニクスを中心とする技術革新の急速な進展、労働力人口の高齢化等に伴い、労働者の職業生涯を通じる教育訓練の必要性が強まり、公共職業訓練施設においては、在職労働者を対象とした向上訓練の拡大実施に力を入れています。向上訓練の受講者には、企業から派遣されてくる者と、労働者が自分の意思で自発的にきている者とがありますが、労働者が自発的に向上訓練の受講を希望してくる場合の受講動機は、地位上昇、地位保全、変化への適応などです。具体的には次のようなニーズがあります。

- 公的資格取得に備えるため
- 技能の幅を広げるため
- 基礎的なことを勉強しなおすため
- 新技術について勉強するため
- 技能の裏付けとなる技術を習得するため
- 管理技術を習得するため

(3) 企業の訓練ニーズ

企業の訓練ニーズといえは、一般には、その企業が現に雇用する従業員の職業能力開発向上の必要点ということであり、主として向上訓練に対する訓練ニーズということになりますが、企業の訓練ニーズを、企業がどのような人材を求めており、そのためにどのような教育訓練が必要かといった広い意味に解釈することもできます。

企業の訓練ニーズを広義にとらえ、公共職業訓練の訓練種類と対応させて、構造化してみると次のようになります。



また、企業の訓練ニーズを規定する基本的な要素として

- 企業経営をとりまく内外環境条件とその変化
- 経営者（トップ）の事業・組織変革志向マインド
- 企業の経営基盤を支える人材
- 企業の採用・育成システムなど労働市場の制度的要因

が考えられます。

これらの要素のあるものは、向上訓練に対する訓練ニーズに特に強い影響を及ぼしますし、また、あるものは能力再開発訓練に対する訓練ニーズに強い影響を及ぼします。

このようなことを念頭において、企業の訓練ニーズを訓練種類別に検討してみます。

イ 養成訓練

養成訓練に対する企業の訓練ニーズは、企業がどのような人材を求めているかによって規定されるといえます。

企業が新規採用者に期待している能力要件は何か、このことを明らかにするためのいくつかの調査が行われています。

これらの調査によれば、すぐ役立つ技能の習得者よりも将来の教育可能性、適応力を備えた者を重視するという企業の割合が高くなっています。

また、技術革新の進展、労働力の高齢化、経済の国際化やこれらに伴う構造調整の進展など企業をとりまく内外環境条件が大きく変化している状況下にあって企業の人材ニーズは、

- ① 生産現場にあっては、腕中心の熟練工から頭と腕を兼ね備えた技術的技能者（テクニシャン）
- ② 技術分野では、SE やプログラマーなど情報処理技術者、創造的技術開発を推進する技術者
- ③ 事務・管理部門では、情報化、国際化の進展に伴い、コンピュータや各種 OA 機器の取り扱い能力、情報の収集・解析能力
- ④ 職種を問わず求められている基礎的能力要件として、適応力、問題解決能力、コンピュータ取り扱い能力へと変化してきています。

ロ 能力再開発訓練

能力再開発訓練修了者に対する企業の人材ニーズは、残念ながら強くはありません。

最近、産業構造調整の進展下にあって、日本的人事管理システムに動揺がみられるもの

の、わが国の人材採用・育成システムは、新規学校卒業者を中心とした OJT を通じての内部育成システムが一般的ですので、能力再開発訓練修了者など中途採用者に対する人材ニーズは高度の専門的知識、技術をもった、いわゆるヘッドハンターの対象となるような一部の人々を除き、多くはないのが実情です。

しかし、中小零細企業においては、新卒者を希望どおり採用することが困難であることや、定着率が低く労働者の移動率も高いため、必然的に中途採用者に対する依存度が高まることになります。

すなわち、企業が最も採用したい人材は新規学校卒業者であり、それを採用できない場合、若年者、中高年者の順で希望の人材が選別されます。また、企業の人材採用方針として、大企業の場合、特定の業務をこなせる専門的スキルを身に付けているかどうかはほとんど問題になりません。これに対して中小企業、とくに新卒者採用の見込がほとんどない小零細企業の場合には、技能保持者を求める傾向があります。しかしまた、そのような企業は、高度のスキルを身につけた者を誘引する魅力に乏しいため、ある程度基礎的な教育訓練を受けている者を採用し、採用後必要な訓練を与えて人材を充足しようとしています。

能力再開発訓練修了者の就職先は、ほとんど30人未満の小零細企業に限られますが、このような零細企業は、新卒者など若年者を採用することが困難なため、中高年者を含む中途採用による労働力充足が重視されます。こうした中小零細企業においては、

- ① 求められているスキルは一般的に多能的なスキルであり、それは、半年や一年の訓練によって身につくものではなく、経験による蓄積がなければ身につかないと考えられています。
- ② 中途採用者に期待される能力要件の一つとして、多能的スキルを OJT で習得していくための基礎となる知識、スキルを重視しており、個々のスキルは仕事を通じて習得できると考えられています。
- ③ 中途採用者に求められる基本的要件として誠実性、積極性、協調性といった人物評価に関することがらのウェイトが高くなっています。
- ④ 後方支援要員としての高齢者に対しては、働く場合の心構えや対人関係教育が重視されています。

ハ 向上訓練

企業の訓練ニーズと最も関わりが強い公共訓練は向上訓練です。

公共職業訓練施設においては、昭和44年以来在職労働者を対象とした向上訓練を実施し

てきましたが、そこにおいて見られる企業の訓練ニーズには、二つのタイプがあります。

一つは、事業活動のなかで日常的に生じる問題进行处理し、解決していくための人材・訓練ニーズです。これは例えば新規に導入した設備を使いこなすためにプログラミングやメンテナンスのできる人材を育成しなければならないとか、品質不良の低減を図るため品質管理担当の人材を強化しなければならないというように、現に直面している問題に対処するための人材・訓練ニーズです。

これに対して、もう一つのタイプは、もっと長期的な視点に立って、従業員を仕事に動機づけるためとか、従業員の問題発見、問題解決能力を高めるため、あるいは、企業の技術力向上を担う基幹要員を育成するための人材・訓練ニーズです。

最近のように変化の激しい時代に企業が生き残り発展していくためには、内外環境条件の変化に即応して事業や組織を変革していかなければならなくなっており、その担い手となる従業員の職業能力の開発向上が不可欠となっています。大企業においては、開発部門研修、職種転換研修、監督者訓練などを企業内であるいは外部に派遣して行うことが可能でしょうが、中小企業においては、親企業や設備メーカーに従業員を短期間派遣して職場内外で行う訓練とか親企業やメーカーから派遣された技術者による研修が一部で行われているといったのが実態です。こうしたことからしても、向上訓練に対する企業、とりわけ中小企業からの期待には大なるものがあります。

在職労働者の技術力向上のために能力開発の分野で公的機関に対してどのような期待がもたれているかを調査した調査結果などによりますと、大企業から中小企業まで含めて強い要望があったのは、生産管理、品質管理能力の向上、技術に関する基礎知識の向上、技術情報の提供・交流などです。

向上訓練でいえば、生産管理、品質管理、メカトロニクス、コンピュータ・リテラシーなどに関する知識、技能の習得が図れる訓練コースに強いニーズが生じているということになります。

3 訓練ニーズ把握の方法

訓練ニーズには、前にみたように、労働者のニーズ、企業のニーズ、国、地方自治体のニーズがありますが、これらの訓練ニーズを把握するための情報源として次のような対象が考えられます。

- ① 訓練生
- ② 求職者（労働者）
- ③ 事業主
- ④ 公共職業安定所、民間職業紹介機関
- ⑤ 商工会議所、事業主団体
- ⑥ 各種研究機関、研究会
- ⑦ 各種統計資料

また、情報入手の方法としては、

- ① インタビュー調査
- ② アンケート調査
- ③ 座談会
- ④ 研究会
- ⑤ 文献調査

などがあります。

ところで、情報源の対象に対して、適切な方法で、調査を行えば、訓練ニーズが直ちに把握できるかといえば、実際はそう簡単にはいきません。

例えば、向上訓練に対して、事業主がどのような訓練ニーズをもっているかを明らかにするため、どのような科目で、どのような内容の向上訓練を実施すればよいでしょうかといった訓練施設サイドに立った質問をしても、信頼性のある回答はなかなか得られないものです。それは、事業主の多くが、従業員に対する教育訓練ニーズをそれ程明確に意識しているとは限らないからです。このような場合には、具体的に科目名、訓練内容などを示して従業員に受講させる意思があるかどうかを聞けば、よりの確な回答が期待できます。しかし、積極的な回答があったからということでそれを根拠にコースを開設したところ、予想に反して受講者が集まらないということも、しばしば経験されることでしょう。

こうしたことは、企業のおかれている経営上の課題や事業主の問題意識を十分に把握し

ないまま安易に開設した場合にみられがちです。生産面での当面のロスを補って余りある何らかのメリットがないとしたら、事業主は忙しい時間を割いてまでして従業員を派遣しないでしょう。その何らかのメリットとしては、例えば業界での適当競争に敗けないために新しい機械設備を導入するので、それを使いこなせる要員を早急に確保しなければならないとか、親企業からの品質に対する要求が厳しくなり、そのため、品質管理のレベルアップを迫られている等、経営上の課題の解決に役立つといったメリットです。

このように、企業の訓練ニーズを明らかにするためには、企業のおかれている経営上の問題にまで遡って究明するといったことが求められるわけです。

こうした訓練ニーズの把握にあたって、留意すべきポイントとして、次のようなことがあげられます。

① 企業はどのような課題に直面しているのだろうか

企業には生き残り発展していくため環境変化に即応した変革を指向している企業と、現状維持型の企業とがあります。企業の教育訓練ニーズが強まるのは言うまでもなく前者です。変革指向型の企業を訪問し、経営トップに面接すれば、経営の直面している課題とそれに対処するための人材ニーズが掴めるはずです。このような変革指向型の企業に関する情報は、県や市の工業振興課、工業試験場等が握っています。また、向上訓練実施施設の場合、訓練生派遣先事業所は、よい情報源となります。

このような事業所に行き、トップに面接する場合留意すべきことは、教育訓練ニーズを直接聞きだそうとしないことです。経営トップにとって経営課題は明らかであってもそれに対処するのにどのような教育訓練が有効かについてまで思いをめぐらせているとは限らないし、またそれがわかっていたとしても公共職業訓練施設が果たしてどのようなサービスを提供してくれるかについての的確な情報をもっていない場合、期待するような話が聞けるとは限らないからです。

たとえば、品質管理、工程管理のような管理技術の改善に関心を有する企業にとって、公共訓練施設が技能訓練施設としてイメージされている場合、経営課題を話してもらえないかもしれません。訓練施設自体変革を目指していることを相手に認識してもらうことがまず必要です。

② 時代の流れを訓練ニーズに結びつける

技術革新の進展、経済のサービス化、労働力の高齢化、女子の職場進出の増大など職業訓練を取り巻く環境変化は、訓練ニーズ変化の要因としていわばきまり文句のように

語られています。しかし、それを具体的なレベルで訓練ニーズに結びつけていくのは必ずしも容易ではありません。

たとえば、マイクロエレクトロニクス化（ME 化）に関連して具体的にどのような訓練ニーズが発生しているかを把握するためには、ME 化の進展状況やその技術的側面だけでなく、ME 化が労働内容や技能にどのような影響を及ぼしつつあるかについてある程度の認識は持っていなければなりません。

このような環境変化に関する情報は、訓練施設自ら実地調査をすることも必要でしょうし、また各種の文献情報に注目し、その研究成果を把握しておくことも重要です。

③ 地域の訓練ニーズを明らかにするためのカウンセリング機能

地域振興による安定的な雇用機会の確保、住民の定住促進等を狙いとして企業立地や地場産業振興などの課題に取り組んでいる地方自治体が少なくありません。このような地域振興対策のなかで職業訓練による人材育成が一応は取り上げられていますが、それも単なる作文に終わっている場合が少なくありません。

立地企業や地場産業に属する企業に対して公共訓練施設がニーズに見合ったサービスを提供していくためには、地域振興対策に関係する機関の間で密接な連携をとり、またできるだけ企業を実地に訪問して、たとえば地場企業の技術力向上の隘路をなしている要因を見出し、それを解決するための人材育成対策を検討し、必要な訓練サービスを提供していくというようなカウンセラー的な機能を発揮する必要があります。

④ 生産現場のキーパースンの役割を聞いてみよう

これまで職業訓練の目標は、特定分野の技能の熟練工を養成することにあると考えられてきました。しかし実際に企業が求める技能者像は、技術革新の進展、職場組織の変化によって大きく変わってきています。その実像を掴むためには、企業の生産現場でキーパースンと目されている人に期待されている役割を聞き、できればその人に実際に会ってそれを確かめてみることです。彼、もしくは彼女がその技能をどのようにして習得したかもついでに聞いてみましょう。

⑤ 訓練ニーズは、聞くよりも売り込むもの

製造業企業とくに中堅中小企業の最大の関心事項は、品質管理、工程管理の向上であるという最近の調査結果があります。品質管理の向上というと QC サークルのような小集団活動の進め方、あるいは品質管理の実務的知識を思い浮かべる向きが多いかもしれませんが、より基本的には技能の裏付けをなす技術的知識や解析力がものをいいます。

たとえば、日立製作所では、職長層の技術的解析力の向上を目的として、機械、溶接、電子の3職種について3カ月の研修を行うため生産技能研修所を設けています。そこでは、自分の作ったものをX線検査や破壊検査で科学的に検査して、不良があればその原因を原理に遡って追求する技術力の付与、科学的態度の陶冶が指向されています。あるいは高度機能部品を組み込んだ装置を設計から加工・組立・検査まで一環して担当させ、設計と現場のリンケージの重要性を体験的に学ばせています。このような研修内容は、ニーズ調査で明らかになるというものではありません。訓練ニーズの把握においても、このように、ある設定された目標を人材育成の方法に結びつけるといった発想の転換が必要とされます。

訓練ニーズは、具体的な訓練コースを提示し、その効用を売り込むことによって作り出されていくものであるといえましょう。

⑥ 訓練生のキャリア形成に役立つ教育訓練とは何かを考える

労働者、求職者が公共職業訓練に期待するもののうち最も重要なものは彼らのキャリア形成に機能する教育訓練であるといえましょう。

キャリアとは職業生活において経験的に蓄積され、周囲からも評価される職業能力です。キャリアの形成は、企業の採用方針、教育訓練、昇進、賃金などの制度、慣行によって規定されるため、どのような技能形成がキャリアとして評価の対象になるかを十分考える必要があります。

若年転職者が、人生に再挑戦するため公共職業訓練施設の教育訓練を受けたいと考えようになったとき、訓練ニーズは未だ潜在しているにすぎず、それが顕在化するまでには、キャリアの再構築に果たして職業訓練が機能しうるものかどうかいろいろな情報を集めて判断するプロセスが必要です。彼らの期待意識（アスピレーション）を満たす職業がなければ、訓練ニーズは顕在化しないまま埋もれてしまうことになります。技術専門職、資格職種、自立可能職種などが彼らの期待意識に沿う職種です。

また、中高年失業者にとってビル設備管理科の訓練が高く評価されているのは、この業界では内部育成よりも外部で育成された人材に依存する傾向が強いことが大きな要因となっているものと考えられます。

向上訓練においても断片的なコースの履修だけではキャリアとして評価の対象になり得ません。このため、短期コースでもそれを積み重ねることによってキャリア形成に役立つようにコースの構造化を図っていくことが必要です。

⑦ 高齢者の生き甲斐に役立つ訓練は何かを考える

高齢になっても労働者の就業意欲は高く維持されています。しかしその就業動機は、加齢に伴って家計の維持のような経済的なものから次第に社会参加、健康など生き甲斐指向のものに変わっていきます。職業訓練においてもこのような高齢者の意識面の変化を考慮して職種やコース内容を考える必要があります。

造園（園芸）、表具、福祉ヘルパーなどが高齢者向きの職種として高い人気を得ているのは、これら職種が高齢者の意識をうまく捉えたからです。

このような労働者の就業意識、期待意識を把握するためには、人間の欲求、満足感、行動様式など人間それ自体についてよく理解しておく必要があります。

4 訓練ニーズ調査の考え方

(1) 問題の分析

訓練ニーズ調査にあたっていちばん重要なことは、問題の所在をハッキリさせることです。つまり、何が問題にされ、何を知ればよいのかという分析がよい調査をするための基本となります。

調査を行うと、どんな調査であっても、とにかく数字がでますが、重要なことは、「知りたいことがわかったか」であって、それ以外にどんなに数字を積み上げても価値はありません。「知りたいこと」というのは、非常に簡単にみえます。例えば、企業に対するアンケート調査を行って、向上訓練の利用度を知りたいというようなことには何も問題がないように思われます。しかし必要なことは、単に向上訓練の利用度を知りたいということから、もう一歩突っこんで「利用度がわかったらどうするか」ということを考えることです。

ある施設の向上訓練の利用度が平均より低いことがわかったとしましょう。そこでこれは大変だということで、施設長が担当者を集めてハッパをかけるというだけならば調査をやってもたいして意味はないのです。その施設の向上訓練の利用度が低いであろうというようなことは、すでにだいたいわっていることが多いので、それを数字のうえで出してみたところで、新しい情報が得られたわけではありません。

こういうときに何が必要かということ、その施設の向上訓練の利用度が低いとしたら何が原因かをいろいろ考えて、それに対してどんな手を打ちうるかを考えてみることです。

例えば、①向上訓練ということ自体が企業が企業に知れ渡っていない、②向上訓練の訓練科目数が少ない、③向上訓練の訓練科目が、企業の求める訓練ニーズに合致していない、などが原因しているのではないかと考えてみることです。もし、その原因が、企業の求める訓練ニーズとくいちがいがあると考えられるならば、①企業が求める訓練コースはどんなものか、②既存の訓練コースに対する評価、などを調査してみる必要があります。したがって、向上訓練の利用度調査をするときに、単に向上訓練コース毎の企業の利用度を調査して、シェアをつかんでみるだけですむということはめったになく、必ず一連の調査を必要とするのがふつうです。そのため、最初に、何が問題にされ、何を知ればよいのかという分析を十分にしておくことがよい調査をするための前提となります。

(2) 既存資料の収集と分析

問題の所在がハッキリしたら、つぎにやることは既存資料の収集です。既存資料を集めているうちに新しく問題がでてきたり、逆に既存資料だけで、問題が解決してしまうことだってありましょう。既存資料の収集にあたっては、問題の事柄に関する資料だけでなく、できるだけ関連のある資料についても収集しておくことです。先程の例では、向上訓練に関する資料だけでなく、養成訓練や能力再開発訓練に関する資料も収集しておくということです。

既存資料を収集しただけではもちろん役に立ちません。既存資料を統一的に整理し、分析する必要があります。

既存資料の分析とは

- ① いくつかの資料を組み合わせて、新しい情報を発見すること。
 - ② グラフ化したり、パーセントを計算したりして、わかりやすくすること。
 - ③ 相関係数を求めるなど数学的な計算をして、因果関係をつかむ手がかりを得ること。
- などを含んでいます。グラフをかいてわかりやすくするといったことは、きわめて簡単なことです。グラフによって複数名の関係が見やすくなり、因果関係を推察する手がかりとなれば、必ずしも、難しい数式を利用した計算にくらべて価値が劣るものではありません。

こうした資料分析の目的は、つぎの「仮説の設定」の手がかりをつかむことにあります。

(3) 仮説の設定

風邪などで医者にかかった折に、医者から「咳は出ますか」とか「ここは痛いですか」といった問診をうけます。

このように医者は診断するときには、患者の訴えを聞きながら、だんだん「これはあれが原因であろう」という仮説を頭の中で組み立てていき、それを確かめるようないくつかの検査をしていきます。

調査のときも同じように、既存資料や関係者の話からしだいに何らかの仮説を組み立てていき、その仮説を検証するときにはどんなデータがあればよいかということを考えて調査の企画を立てなければなりません。「仮説とは、検証さるべき仮の命題である」といえましょう。

仮説の設定ということについて、身近な例で考えてみましょう。

例えば、OA化に対応して、ワープロ実技をある訓練コースに組み込むか否かについて訓練生に対して調査するとしましょう。まず考えられるのは、

- ① OA化に対応できるワープロ実技を組み込んだ方がよいと考えている人
- ② ワープロ実技をうけることぐらいでは、OA化の波に対応できるとは思わないが、うけないよりはましと考えている人
- ③ ワープロ実技なんか必要ないと考えている人

の3通りがあるだろうということです。

①の人はどちらかというと、養成訓練の受講生など比較的若い人に多いのではないかという仮説であり、これは、訓練の種類別、年齢別に集計することで実証できます。

②の人は、どちらかというと、OA化に対する考え方が強い人で、年齢や訓練の種類に無関係であろうという仮説を立ててみて、それを立証するためには、OA化に対する考え方やワープロに関する関心度を年齢別、訓練の種類別に分析してみます。

③の人は、どちらかというと、高齢者に多く、また、その人が受講している訓練コースや将来つきたい職種に関係しているのではないかという仮説を立ててみます。そしてそれを立証するために、やはり年齢別、訓練コース別にOA化に対する考え方やワープロに関する関心度を調査してみることにします。すると、この場合、どの仮説を立証するにも必要なことは、OA化に対する考え方やワープロに対する関心度であって、それが、年齢、訓練コースによってどうちがっているか明らかにされればよいわけです。そして、ワープロ実技を受講したという人が、年齢や訓練コースに関係なく相当いるという結果が得られれば、ワープロ実技をどの訓練科目に組み入れてもよいという結論が出せるでしょう。また、ワープロ実技は必要ないという考えの人が特定の訓練コース、特定の年齢層に片寄っているという結果が得られれば、これは当分、そうした訓練コースには、ワープロ実技を組み込むことは見合わせた方がよいということになります。

このように仮説を立てることによって、同時に、その仮説が証明されたとき、どんな対策をとるかを想定しておくことができます。そうした具体的な対策と結びつかない調査は、たとえ結論が証明されたとしても調査としては無価値といえましょう。

このように仮説を設定して調査するという考え方に対して一方では、「調査の目的は実態を客観的に把握することで、あらかじめ何か結論を想定してかかるのはまちがいである」というような議論がありましょう。しかし、何も結果を予測しないで白紙の状態に調査に臨んだとしても、調査者が、気づかないことは調査できない訳ですから、結局、その調査

者のものの見方の範囲内でしか情報は得られない訳です。したがって、けっして白紙の状態で臨むことが調査の客観性ではなく、明確に仮説を立てることが正しいのです。あらかじめ仮説が明確に立ててあれば、その調査の結果が成功であったか失敗であったかは明白です。ところが何となく調査をやれば何かわかるだろうというようなことで行なわれた調査は、必要な情報が得られたのかどうかも明らかでなく調査結果から対策を立てるというようなこともできません。

(4) 調査法の選択

仮説が設定されたら次にそれを立証するためにはどんな調査をすればよいかを決めます。具体的にどんな対象に何をどうやって調査するかを決めます。通常用いられる調査の方法には、次のようなものがあります。

イ 既存資料の利用

自分で費用と手間をかけないで他の調査資料をつぎはぎするだけですむということはまれですが、既存の調査資料を最大限に活用することは調査の第一歩です。

既存の調査といってもその情報源はいろいろです。たとえば、①労働省をはじめ、官公庁の統計調査、②職業訓練研究センター、その他研究所の調査、③業界、団体などの調査、④新聞社や放送局の調査、⑤民間の調査機関の調査などがあります。このような既存資料の利用は、調査の基本ですから調査の必要が生じたときには、まず第一に、あらゆる情報源にあたって既存資料を集め、それを再編集してみることが大切です。するとある場合には、新しく調査しなくても十分目的を果せるだけの情報が入手できることもあります。また、そうでなかったとしても、かなりの情報が得られて、調査を企画するうえで大きな参考になるものです。

ロ 施設内記録の利用

自施設で以前に実施した調査を十分活用することは、当然のことです。しかし、調査とか統計とかの形をとっていない施設内の記録は、調査の情報源として見逃されてしまうことが多いものです。各種の業務月報とか年報などは、どの施設でも作成しています。これらをもとに、あらためて違った区分で集計し直したりすることによって、あるいは記録の形式を変えることによって必要な情報が得られることがあります。

案外、過去の調査や報告書などは書棚の片すみに追いやられており、それが利用できるにもかかわらず、わざわざやらなくて済む調査を繰り返し実施してしまうというようなこ

とがありがちです。そういうことを無くすうえからも、施設内資料には日頃目を通しておきたいものです。

ハ 標本調査法

標本調査法というのは、たとえば労働力調査のように、失業者や失業率を調査するとき、とても、日本全国の15歳以上の人全部を調査することはできませんから、そのうちごく一部の人たちを選んで、その人たちにいろいろ質問をして、その結果から全体を推計するというようなやり方のことです。このとき最初に問題にした日本全国の15歳以上の人というような大きな集団のことを母集団といい、そのなかから選ばれた一部分を標本といいます。母集団全体の代りに標本だけを調査するので標本調査というわけです。

統計調査は、もともと国勢調査のような全数調査やある特定の工場の労働者だけを調査するという部分調査が中心でした。ところが、統計理論の発達によって、科学的に標本を抽出して調査をする標本調査が現在では最も有力な統計調査法となってきたのです。

標本調査の手順は概ね次のようになります。

- ① 何を調査するか決める。
- ② 母集団を決める。
- ③ 既存の資料などから母集団についての情報を集める。
- ④ 得られた情報をもとに標本抽出法や標本数を決める。
- ⑤ 調査票をつくる。
- ⑥ 調査を実施する。
- ⑦ 調査票を回収して、点検する。
- ⑧ 集計・分析する。
- ⑨ 報告書を書く。

ところで、統計学的な観点からいえば、標本調査でいちばん重要なことは、標本抽出の手續きです。母集団から抜きとられたその一部分は標本にちがいはありませんが、その一部分ができるだけ全体（母集団）のようすを正しく反映したものであることが必要です。そうでないと、母集団について、まったく誤った情報しか得られないおそれがあります。

それではどうやったら正しく標本が抽出できるかというと、それは母集団から「無作為」に標本を抽出することです。「無作為」とはくじ引きのようなやり方で、まったく主観を入れず、デタラメにということです。

なぜ、こういうことが必要かというと、標本調査法は、数学的にいうと確率論の応用で

あり、それによると母集団から無作為に抽出された標本は母集団の性質を近似的に反映しており、また、その近似値がどの程度であるかも計算できるのです。ところで確率論が適用できるためには、標本があくまでも無作為（ランダム）に選ばれていることが必要なのです。無作為でなく有意的に選ばれた標本は、母集団を代表しているのかもしれないし、してないのかもしれませんが。それについては何ら科学的に推察することはできないのです。このように、標本調査には、無作為化という手続が厳密には不可欠です。

また、抽出のやり方には、どんなものがあるかという、①単純抽出法、②層化抽出法、③多段階抽出法といったものがあります。このうち、単純抽出法というのが文字どおり、いちばん単純なやり方で、たとえば施設で訓練ニーズ調査を実施するとき、地域の事業所の名簿が入手できれば、それに一連のとおし番号をつけ、その番号によって、くじ引きするなり、あるいは乱数表というものを使って標本となる事業所を選ぶという方法です。

このようなくじ引きや乱数表の利用がめんどうなときには、系統抽出法という方法が利用されます。これは、たとえば、母集団の10分の1の標本を抽出したいというときには、まず1から10までの番号を無作為に抽出し、それが3番であればつぎは、13番、23番、33番……というように10番おきに標本を抽出するというやり方です。正確にいうと単純抽出法ではありませんが、便利なので単純抽出法の代りによく利用されています。

つぎに、層化抽出法というのは、母集団のなかが、いくつかのグループに分けられるとき、できるだけ似かよったものを集めて、グループをつくり（このグループを層といいます）、各グループごとに独立した標本を抽出するというやり方です。たとえば、事業所を所在地によって、大都市、中小都市、群部というようにグループに分けた方が各グループによる訓練ニーズの違いが大きいと思われるので、全体を一律にみて標本を抽出するより精密になるだろうということは、容易に予想できます。

層化の基準としては、①各層の内部はできるだけ一様に、②各層間ではできるだけ差が大きくなるようにすることが大切です。層化のメリットは、単純抽出にくらべて、同じ標本数でも、より大きな調査精度が得られる点です。

多段階抽出法というのは、全国の事業所を調査するのに、全国の事業所の名簿は入手できないというようなとき、まず、全国の市町村を抽出の単位（一次抽出単位）として、無作為に抜き出し、抽出された市町村だけについて事業所の名簿を入手し、つぎにその名簿から事業所を二次の抽出単位として抽出するというようなやり方です。

以上、確率論とか乱数表とか馴じみの薄いことばかり出てきましたので、標本調査は難し

くてまた大へん面倒であるとの印象をもつ人が多いかと思われそうですが、たとえば、訓練施設が行う訓練ニーズ調査のように、大きな訓練ニーズの流れをつかみ、それらを、訓練コースやカリキュラムに反映していこうとするような場合には、厳密な意味での標本調査のやり方にとらわれることなく、大胆に実施してみるということも必要です。

二 面接法と郵送法

さて、誰に質問するか（母集団）が決まったとしても、また、標本の抽出法が決まったとしても、質問を面接によって行うか、郵送調査によるかが問題になります。

面接（インタビュー）による調査というのは、あらためて説明するまでもなく、調査者が回答者に面接し、直接いろいろ質問し、それに対して回答を調査者自身が記入するという方法です。

郵送調査というのは、あらかじめ調査者が作成した調査票を回答者に郵送し、回答者は指示に従って、質問項目に対する回答を記入するというやり方です。

面接調査は、直接、回答者と調査者との間にコミュニケーションがあるので、質問を的確に伝え、回答者の疑問に答えることができ、また、回答がアイマイであれば質問することができるといって非常に優れた調査法です。しかし、面接調査の欠点としては調査者によるかたよりが起こりうるということ、調査数が限定されるということです。

これに対して郵送調査は、一定の調査票に一定の指示でもって記入してもらうということで回答に斉一性がありますが、回答率が低く（ふつう30%以下）、また、質問の内容が単純なものに限定されるという欠点があります。このようなことを念頭において、調査の目的や規模などから考えて、面接調査にするか郵送調査にするか決めます。一般的にいえば、調査はできるだけ面接によることが望しく、郵送による調査は、面接調査を補完する場合とか、面接調査で得られた結果を確認するような場合に実施する方がよいのですが、実際には面接調査、郵送調査といったステップを踏まず、はじめから郵送による調査もしばしば行われています。

以上、調査の方法を中心にみてきましたが、調査法の選択ということでまとめますと、

- ① 何を調査対象にするか（事業所、訓練生など）
- ② 標本の抽出法はどんなものにするか（単純抽出法、系統抽出法、層化抽出法か）
- ③ 面接法にするか郵送法にするか
- ④ 調査の地域はどこにするか（全地域か特定地域か）
- ⑤ 調査の項目はどんなものにするか

などです。

参考までに郵送による実際の標本調査の事例をあげておきます。

これは、労働省職業能力開発局が毎年行っている「技能労働者需給状況調査」という調査の例です。

まず、1で調査の目的が述べられています。

次の2で調査の範囲を明確にしています。調査対象の地域、産業、職業、対象事業所及び標本数が規定されています。

3では主な調査事項が具体的に述べられています。

4、5、6では、いつ現在のデータに基づいて回答すればよいのか、調査はいつ実施するのか、また、調査の実施機関はどこかを明らかにしています。

7の調査の方法で、調査対象事業所へ直接調査票を郵送して回答を求める郵送法による調査であることがわかります。

8で調査票で用いる用語を定義したり、説明したりしています。

9で抽出単位のリストとして何を使うか規定しています。

技能労働者需給状況調査

1. 調査の目的

この調査は、事業所における技能労働者の需給状況を把握し、今後の職業能力開発に関する施策を樹立するために必要な基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査の範囲

(1) 地 域

日本国全域

(2) 産 業

建設業、製造業（中分類）、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業

(3) 職 業

原則として日本標準職業分類による次の者

(イ) 事務的職業に従事する者のうち、タイピスト、ワープロ操作員、会計事務員（銀行等の窓口業務を除く。）、システムエンジニア、プログラマー及び電子計算機操作員

(ロ) 運輸・通信の職業に従事する者のうち、旅客、貨物自動車運転者及び通信従事者（電話交換手を除く。）

(ハ) 技能工、生産工程の職業に従事する者（運搬労務作業者及びその他の労務作業者を除く。）

(ニ) サービス職業に従事する者のうち、理容師・美容師、警備員、ビル管理人、調理人及びクリーニング工・洗張工

(4) 対象事業所

(2)に掲げる産業で5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した民営事業所約15,000所

3. 主な調査事項

(1) 事業所の属性に関する事項

(2) 調査対象期日現在在職している職種別技能労働者数

- (3) 調査対象期日現在不足している職種別技能労働者数
- (4) 調査対象期日現在 ME 機器に従事している職種別技能労働者数
- (5) 調査対象期日現在不足している職種別技能労働者のうち ME 機器従事予定者数

4. 調査対象期日

昭和62年11月1日現在

5. 調査実施期間

昭和62年11月1日から11月30日まで

6. 調査実施機関

労働省職業能力開発局

7. 調査の方法

調査対象事業所に対し、労働省職業能力開発局から直接調査票を郵送して回答を求める。

8. 用語の説明

- (1) 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者をいう。
 - (イ) 期間を定めず、又は1カ月を超える期間を定めて雇用している者
 - (ロ) 臨時又は日雇労働者で、前2カ月の各月にそれぞれ18日以上雇用した者
 - (ハ) 取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
 - (ニ) 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者
- (2) 「技能労働者」とは、技能的職業に従事する者であって前記2の(3)に掲げる職業に従事する者をいう。なお、「単純労働の職業」(ほとんど独自の判断を必要とせず、また就業前の経験を必要としない簡単な作業、たとえば選別、包装、荷扱いの作業、工場内の雑役など)に従事する者はこれに含まれない。
- (3) 「ME 機器」とは、集積回路(IC、LSI)を利用した各種機器をいい次の範囲のものとする。

産業用ロボット、数値制御(NC)工作機械、マシニングセンタ(MC)、汎用コ

ンピュータ、オフィスコンピュータ、パーソナルコンピュータ、ファクシミリ、ワードプロセッサ、オンライン端末装置、マイクロフィルムシステム、音声入出力装置、コンピュータ援用設計システム（CAD）。

(4) 「不足数」とは、昭和62年11月1日現在補充を必要としている技能労働者数をいう。

「不足率」とは、昭和62年11月1日現在の技能労働者数に対する不足数の割合をいい、これは次の式で表わされる。

$$\text{不足率} = \frac{\text{不 足 数}}{\text{62年11月1日現在の技能労働者数}} \times 100$$

9. 調査対象事業所の抽出

この調査は昭和62年8月末現在で把握した雇用保険適用事業所を母集団として抽出を行う。

(5) 調査の設計

調査法を具体化する作業が調査の設計といわれるものです。前段階の調査法の選択までで調査のあら筋が決まりました。調査の設計はそれを細かな点まで具体的に記述することです。設計の手順として、次のようなことが必要となります。

① 調査の母集団を定義する。

たとえば、施設が所在する市町村にある製造業の事業所全体というように。

② 標本の抽出法を決め、抽出単位を決める。たとえば、単純抽出法の変形の系統抽出法によって事業所単位で抽出するなど。

③ 抽出単位のリストとして何を使うかを定める。たとえば、雇用保険適用事業所のリストなど。

④ 標本を抽出する。

⑤ 調査票をつくる。

⑥ 集計の方法を決める。

⑦ 調査のスケジュールを決める。

このなかで、いちばん重要なことは調査票の作成であり、調査票の作成にあたって留意すべきことは、

① 調査したい項目が明確な用語で述べられていること。

② 質問の順序が自然であり、また、各質問が後の質問の回答に影響を与えないこと。

③ 世間一般であまりつかわれていないことばや専門用語はできるだけ避けるか、やむを得ずつかうときには、必ずわかりやすい説明を加えておくこと。

④ 質問の分量があまり多すぎないこと。

⑤ 紙質はかなり良いもの（中質紙または上質紙）を使用し、記入や集計のとき紙がすりきれないこと。

⑥ 調査票の大きさは、B 5 程度がよいこと。

⑦ 印刷は鮮明であること。

⑧ 集計に便利なこと。

などです。

質問文をつくるにあたって重要なことは、もちろん「何を聞くか」ということであり、そのためには、もう一度調査の目的をよく考えてみる必要があります。調査を企画した段

階では、非常に明確に何が知りたいかわかっていたつもりでも、いざ具体的に質問項目を考えてみると、いろいろアイマイな点が出てくることがしばしばあります。

そこで、質問項目を考えるときには「いったい自分は、この調査の結果からどんな結論を予想しているのか、そのためには、どんなことがわかればよいのか」ということを念頭におきながら、必要最小限の質問項目を並べてみるとよいでしょう。

(6) 調査の実施

調査の設計が終れば、次は調査の実施にはいるわけですが、ここでは施設が自ら調査を実施する場合（すなわち委託調査でない）について留意すべき点について述べます。

調査の実施方法には、既にみてきたように大きく分けて、面接による方法と郵送による方法があります。

イ 面接調査

① 面接調査のアポイントを事前に必ず取りつけます。この場合、調査の趣旨と大体の所要時間を簡潔に伝えて、協力を求めておきます。

② 面接にあたっては、

(イ) まず、調査の趣旨や目的を相手方に理解してもらうことが大切です。しかし誰でもが詳しい説明を求めるとは限りませんので、相手方の納得のいく程度に必要なに応じて説明すればよいでしょう。

(ロ) なぜ自分または自社が調査の対象となり、しかも協力しなければならないのかといった相手方の疑問を解消してあげることが必要です。また、思想調査や税務調査のような意図をもった調査ではないということも理解してもらう必要があります。

(ハ) 外面の態度や服装に気をつけることも大事ですが、言葉づかいも適切でなければなりません。職業訓練に関する相手方の知識、関心度、理解度などに応じて、専門用語や難しい言葉は、日常使われている言葉に言い換えるなど、なじみのある言葉を使うということも必要です。

③ 面接調査の過程では

(イ) 相手方から学びとるといった謙虚な気持が基本ですが、相手方に反感を覚えさせない程度の自信や、気どりのない真面目な態度は必要です。

(ロ) 質問は、あらかじめ用意した調査票の内容に従って進めるようにします。

(ハ) 質問にあたっては、相手方の主体性を尊重し、自分の感情を露骨に表わしたり、自己の意見を強硬に主張して、特定の回答に誘導するということがないよう注意します。

- ④ 学びとる態度が基本とはいっても、相手方の話しに共感したり、理解できる程度の子備知識は必要ですので、最近の社会経済情勢や企業の教育訓練システム、人事管理システムなどに関する基礎知識を身につけておくことは大事です。
- ⑤ 調査に関する事務的なやりとりだけでなく、ときには、世間話やユーモアなどを交えくつろいだ雰囲気で行うことができるように心がけましょう。

ロ 郵送調査

- ① 調査票のあて先は、個人調査の場合は本人あてとしますが、事業所調査などの場合は調査票の質問に対して、容易に回答できる部門（一般的には人事・労務担当部門）の部長又は課長あてがよいでしょう。
- ② 調査の趣旨を説明し、それに対する協力を要請した協力依頼状を調査票と一緒に必ず同封します。
- ③ 情報の収集以外には、何ら隠された意図はないということを相手にはっきり伝えましょう。
- ④ 返信用封筒（切手を貼り、あて名を書いたもの）を必ず同封します。
- ⑤ 調査票発送の時期は、相手の都合を考えて、週のうちでは週末に相手に到着するように発送するといった配慮も必要です。
- ⑥ 調査票を発送した後、一定の時点で回収のための督促状を発送するというのも回収率を上げるためには効果的な方法です。
- ⑦ 調査に対する質問の電話などに即応できる体制をとっておくことも必要です。

(7) 集 計

調査票が回収され、点検して、誤りのない調査票だけが有効回答とされます。有効回答は集計を行いますが、集計には手集計（電卓など）と機械集計（パソコン、コンピュータなど）とがあります。調査票の枚数が少なく、集計も単純なときには、手集計が簡単です。機械集計をするためには、回答票をいったんカードやフロッピーなどに打ち直す手間が加わるので、機械集計が有利になるのは、大量の調査票を処理するとか、調査項目どうしを組み合わせた結果を出すためのクロス集計が多いときなどです。

集計のためには「符号化」が必要です。符号化というのは、回答を全部分類して数字で表わすことですが、質問のつくり方によっては、回答が単純な形に分類することができないこともあります。たとえば、「あなたが今回受講された向上訓練のコースについて、ご意見やご希望がありましたら、何でもお聞かせください」という自由記述の質問のようなときには、回答をいくつかの型に分類できないで、単に、どんな意見や希望があったかを書き出すというような集計のしかたしかできません。しかしふつうは質問に対する回答には集計が容易になるよう1、2、3というような数字をつけた選択方式の回答をあらかじめ印刷しておきますので、集計は各質問項目についてある符号のつけられた回答が何枚あるか数えるか、あるいは、回答の数字（数量とか金額とか）を加算するということになります。

また、集計のときによく、どの項目とどの項目を組み合わせで集計すればよいかが問題となります。たとえば、回答者の属性として、性、年齢、学歴をとっていけば、回答も当然、性別、年齢別、学歴別に集計するのがふつうです。しかし集計してみた結果、年齢だけ、学歴だけではあまり結果に差はありませんが、年齢と学歴の組み合わせが影響すると思われるならば、あらためて、年齢、学歴別というクロス集計をする必要がでてくる場合があります。もちろん、調査の設計が綿密であれば、集計結果をみてから、あらためて集計をし直すというようなことは少なく、最初に考えた通りの集計によって十分目的を果すことができます。

(8) 調査結果の分析

集計結果を検討して、仮説が正しかったかどうかを検証したり、あるいは場合によってはさらに計算を加えて、因果関係を見い出すために、相関係数（二つの量の間に直線的な関係があるかどうかをあらわす量）とか分散（ある量が平均値のまわりにどの程度ちらばっているかをあらわす量）を計算したりして、より精密な検討を加える作業を結果の分析といいます。分析のための有効な手段として結果をグラフにすることがあげられます。適切に表わされたグラフは結果を見やすいものにしますし、新しい発見をするキッカケとなることがあります。

また、単にその調査から得られた数字だけを扱うのではなく、既存資料とのつき合せや、他の調査との比較などをすることも重要です。それはどんな調査であっても、それだけで十分な情報が得られるということは少なく、他の情報と組み合わせてはじめて結論を出せる

ことが多いからです。たとえば、向上訓練のコース開発にあたり、あるコースのニーズを調査したところ、55%の回答者が「このコースはよい」と答え、残りの45%は「このコースよりも他のコースの方がよい」と答えたとき、このコースを開設するかどうかの判断は、この調査の結果の数字だけからでは下すことができず、他の同様の調査の経験とか、労働市場の状況、関連業界の意向などについての資料とかがなければ何とも判断できません。

このようにニーズ調査は、調査で出てきた数字そのものよりも、それにもとづく判断がむずかしいといえます。

結果の分析というのは、以上のような作業のすべてを含んでおり、単純な調査結果の記述ではないということに留意する必要があります。

(9)報告書の作成

分析が終わると、つぎに報告書の作成にははいることになります。報告書に盛りこむ主な項目としては、

- ① 調査の目的
- ② 調査の方法
- ③ 主な調査事項
- ④ 集計の方法
- ⑤ 分析結果の説明
- ⑥ 調査結果からの提案

などです。

報告書は、詳細なものと、それを要約したものとの二種類作成するとよいでしょう。

要約版は、上記項目の⑤、⑥を中心に、まず結論を先に書き、後から、なぜその結論が導かれたかを説明していくといったまとめ方でも構わないでしょう。

重要なことは、結論は明快なものにすることです。調査の報告書で数字の説明だけだったり、もってまわったようなアイマイな結論しか出していないものを見かけますが、このような調査報告書はほとんど価値がないといってもいいすぎではないでしょう。

調査の結論は、①想定しているアクションを実施してよいか、②それを実施してはいけないか、③この調査ではいずれの結論も出せないから、つぎにどのような調査を実施すればよいか、のいずれかでなければなりません。

逆にいえば、最初に立てるべき仮説は、このような明確な結論が出せるようなものでな

ければならないわけで、調査はこの仮説を証明するか否定するかができるものでなければなりません。もちろん一回の調査ですべてを明らかにすることができるとは限りません。調査の企画の段階で、この調査で結論が出せなかったらつぎにどんな調査をしたらよいかを考えておかねばなりません。

さらに、調査の結論を納得させるためには調査結果の数字を引用して推論の裏づけをしなければなりません。できるだけグラフを活用して調査結果を見やすいものにするということが望ましい方法です。調査の報告書というと、とにかく数字がギッシリ並べられた読みにくいものとの先入観がありますので、一見しただけで読みやすい印象を与えるものでなければ、どんなに重要な調査の報告書であっても、広く利用されないということになってしまうおそれがあります。

5 ケース・スタディ

(A) アンケートによる能力再開発訓練に関する訓練ニーズ調査

能力再開発訓練に関する訓練ニーズを把握する一つのアプローチとして、能力再開発訓練生へアンケート調査を実施するとした場合について具体的に考えてみましょう。

(1) 問題点の分析から仮説の設定まで

- ① 能力再開発訓練を受講している訓練生が、能力再開発訓練に何を期待しているのか。
- ② 一方、能力再開発訓練は、それらの期待にいかに応えているのか。

知りたいことを、この2点に絞り込んで調査を行^うずとします。そして、既存資料などから訓練生、企業、施設のそれぞれの現状と問題点を整理してみます。すると、おおよそ、次のようなことがあげられます。

イ 労働者（訓練生）

- ① 就職に対する緊要度の高い訓練生と低い訓練生との混在がみられる。

構造不況業種などからの離職者は、会社都合により離職を余儀なくされた者が大部分ですので、再就職に対する緊要度は高いと思われます。一方、定年前後の高齢者の訓練生の中には、再就職というよりむしろ老後の生活設計のためとか趣味を生かすために訓練をうけたいといった目的で入校してくる人も多く、再就職に対する緊要度は必ずしも高くはありません。

このように能力再開発訓練には、失業対策のための訓練生と生きがい対策的な側面をもつ訓練生との二極化が生じてきているようです。

- ② 年齢は若年層から高齢層にわたっており、そのうち、高齢者の訓練生が増加している。

能力再開発訓練の年齢別入校状況は、29歳以下が全体の3分の1を占め最も高いものの60歳以上の占める割合も上昇しており、昭和61年度では、9%となっています。

- ③ 就職率はだいたい60%程度であり、就職先の企業規模は、小零細企業が大部分である。

能力再開発訓練の修了者の就職率（雇用された者）は57.4%（昭和60年度）であり、就職先の企業規模は1～29人の小零細企業が57.6%、30～99人が24.4%、100～299人が9.8%と300人未満の中小零細企業で92%を占めています。

- ④ 高齢者の受講意欲は一般的に高く、訓練そのものはやり易いが、訓練修了者の就

職は困難である。

実際、高齢者を対象に訓練してみると、訓練意欲は高く、訓練そのものはやり易いが、就職に結びつかないところに悩みがあるといった現場の指導員の声があります。

ロ 企 業

- ① 求人は中小零細企業が大部分であり、しかも、高齢者の求人は少ない。

能力再開発訓練修了者の就職先の企業規模は中小零細企業で9割以上も占めていますが、このことは、求人そのものが中小零細企業に限られていることを物語っています。また、高齢者の有効求人倍率が0.1倍台ということからもわかるように、求人があってもそれは若年層に対するものとなっています。

- ② 中高年者に対する1年程度の技能付与訓練を企業はあまり期待していない憾みがある。

能力再開発訓練修了者を採用している中小企業事業主への面接調査などによると、中小企業が訓練生に求める能力要件は、幅広く技能を習得していけるための基礎ができているかどうか、積極的に学習する態度が身についているかどうかといったことであり、半年や1年程度の訓練による即戦力的技能を期待する意見はあまり聞かれなかったということです。

ハ 施 設

- ① 職業訓練法から職業能力開発促進法への改正に伴い、訓練基準の弾力化が図られいわゆるB型訓練の展開が求められている。

技術革新の進展、産業構造の変化などにより技能が大きく変化していく中で、地域社会の要請に即応した訓練を展開していくためにはこれ迄のような基準準拠方式の訓練だけでは対応することが困難となってきました。今般の職業能力開発促進法への改正によって施設では国が定めた訓練基準に準拠したA型訓練のほか地域の訓練ニーズや訓練対象者の多様化に対応した訓練をB型訓練として積極的に展開することが求められています。

- ② 能力再開発訓練のB型訓練は試行錯誤的に実施されている。

向上訓練なかでも技能向上課程は、もともとがB型訓練的であり、その経験、ノウハウが蓄積されていますので、比較的スムーズな対応が可能ですが、能力再開発訓練については、基準の弾力化が図られ日も浅いことや、標準的な訓練カリキュラムなどのガイドラインが示されていないことなどから、単なる同系類似科の統合に終始して

いるくらいがあり、試行錯誤の域を出ていない状況にあります。

- ③ 訓練生の多様化に対応した訓練目標、訓練内容、訓練方法が模索の段階にある。

昨今の厳しい経済社会環境や高齢化、高学歴化などを反映して、能力開発訓練の訓練生の入校動機、年齢、能力、資質などが多様化してきています。能力再開発訓練を担当する現場では、このように多様化した訓練生をどのように指導していけばよいか、実際のところ苦慮している状況にあります。B型訓練の展開と相まって新たな訓練方式の検討が必要とされています。

- ④ 訓練目標（仕上り像）と企業が求める技能者像とにミスマッチが生じている。

能力再開発訓練は、産業構造の転換などによって離職を余儀なくされ職業の転換が必要となった者に対して、新しい職業に必要な基礎的な技能を付与するための訓練とされており、このため、たとえ単能的でも就職してすぐに役立つ技能の付与に訓練目標がおかれてきたといっても誤りではないと思われます。しかし、中高年者の訓練修了者に企業が求めている能力要件は先にもみたように、就職してすぐに戦力となる技能よりも、幅広い技能を習得していくための基礎技能をもった、真面目でやる気のある人です。

このような現状と問題点を踏まえ、調査のための仮説を次のように設定してみます。

- ① 中高年層が大宗を占めてはいるものの若年層（30歳以下）も多い。
- ② 入校動機は多様であり、再就職に対する緊要度に強弱がある。
- ③ 希望の訓練科を受講している者は少なくないが、技術革新や産業構造の変化、サービス経済化に対応した訓練科の設置を望んでいる。
- ④ 訓練内容の理解度には、年齢による格差がみられ、理解度に応じた訓練を望んでいる者が高齢者に多い。
- ⑤ B型訓練に対する評価は概ね良好であるが、カリキュラム基準に対しては十分でない意識している者は少なくない。
- ⑥ これ迄の職業経験で獲得した技能をベースに新たに求められるようになった技能を追加的に習得することを望んでいる者が高齢者に多い。
- ⑦ 定年前後の高齢者は、再就職促進のための訓練よりもむしろ生きがい訓練を望んでいる。

(2) 調査法の選択

仮説が設定されたので、次にそれを検証するための調査法を決めます。

- ① 調査対象は、自施設の能力再開発訓練の訓練生全員とする。
- ② 調査の方法は、無記名のアンケート調査とする。
- ③ 調査の項目は、必要最小限に留め、

(イ) 年齢、学歴、前職などの訓練生の属性

(ロ) 入校の動機

(ハ) 受講中の訓練についての意識

(ニ) 訓練修了後の就業意識

(ホ) 能力再開発訓練に対する希望

に関するものとする。

(3) 調査の設計

自施設の能力再開発訓練の訓練生全員に対して、無記名のアンケート調査を行うということで調査のあら筋が決まりました。このケースでは、母集団の定義とか、標本の抽出法を決め標本を抽出するといった作業は必要ありませんので、調査票の設計が主たる作業となります。

調査票の設計

① 訓練生の特性

能力再開発訓練の訓練生はどのようなプロフィールをもった人であるかを知ることが調査の前提となります。

ここでの調査項目としては、

(イ) 個人的属性

性、年齢、学歴、在籍訓練科

(ロ) 職業的属性

入校前の状態

前職の就業状態

前職の職種

最も長く従事した職種

前職の退職理由

などが考えられます。

(イ)の個人的属性は、訓練生のプロフィールをつかむための項目としての働きのほかに、他の調査項目の結果を、年齢別、学歴別、在籍訓練科別などに集計分析する際の基本的な項目ともなるものですから、必須の項目ともいえます。

(ロ)の職業的属性では、上記の項目の他に、前職の勤務先の規模、前職から得ていた収入などが考えられますが、仮説の検証に直接的に関わる項目ではないので、調査項目からはずすことにします。

しかし、ここでは、調査項目とならなかった、例えば、「前職から得ていた収入」という項目が、調査目的によっては必須の項目となる場合があります。このように、調査項目は、調査の目的、調査対象によって、また、同じ調査であっても、仮説の設定によって変るということに留意しなければなりません。

② 入校の動機

労働者（求職者）は、能力再開発訓練に何を求めて入校してくるのだろうか、一番知りたいことです。入校の動機が多様化しているのではないのかという仮説の検証にもなります。

③ 受講中の訓練に対する意識

訓練生は現行の能力開発訓練について、どのように感じているのだろうか。

受講中の訓練に対する訓練生の意識を調査してみます。

質問項目として

(イ) 在籍訓練科に対する満足度

不満足の場合の理由

希望の訓練科名

(ロ) 訓練内容の理解度

学科・実技

(ハ) カリキュラムの評価

訓練期間

訓練時間

教科の科目数

教科の内容

などが考えられます。

④ 訓練修了後の就業意識

入校動機の多様化に対応して、訓練修了後の就業意識にも多様性がみられるのではないかと。とくに、高齢者の多くは、労働市場が閉鎖的であることなどから、再就職に対する緊要度は低く、再就職促進のための訓練よりもむしろ生きがい訓練を望んでいるのではないかと。こうした仮説を検証するために、訓練修了後の就業意識について質問することにします。

(イ) 就業希望の有無

(ロ) 就業の緊要度

(ハ) 就業形態

(二) 選定の基準

などが考えられます。

⑤ 能力再開発訓練に対する希望、意見

能力再開発訓練の機能を高めるため、どのような内容の訓練をどのような方法で展開していったらよいのか。この命題に一步でも近づく手がかりを得るため、実施中のものを含め、今後の方策について、訓練生の所見を聞くことにします。

(イ) 訓練目標

(ロ) 訓練形態

(ハ) 今後の方策

高齢者向けの訓練科の設置

婦人向け訓練科の設置

サービス経済化に対応した訓練科の設置

多様な訓練方法の展開

・選択講座

・モジュール訓練

・グループ別訓練

B型訓練の展開

などが考えられます。

以上のことを調査票としてまとめると、概そ次のようなものが考えられます。

問 あなたの年齢（昭和 年 月 日現在）を記入して下さい。また、あなたの性別、最終卒業学校について、該当するものに○印をつけて下さい。

(1) 年齢 満 歳

(2) 性別 1 男 2 女

(3) 最終卒業学校

- | | |
|------------|------------|
| 1 中学・旧小学校卒 | 3 短大・高専卒 |
| 2 高校・旧中学校卒 | 4 大学・旧制高校卒 |

I まずはじめに、訓練校に入校する以前の状態についてお伺いします。

問1 あなたが、訓練校に入校する直前の状態は、次のどれにあたりますか。

- | | |
|--------------|---------------------------|
| 1 失業していた | 2 働いていた(前の仕事をやめてすぐ入校した) |
| 3 定年でやめて家にいた | 4 その他(家事の手伝い、学校への通学、病気など) |

問2 あなたの以前の就業の状態は次のどれにあたりますか。

問3へ← 1 雇われていた

- | | |
|---|----------------------------|
| ↓ | 2 自分で事業をやっていた（農業経営を含む） |
| | 3 自家営業の手伝いをしていた（農業の手伝いを含む） |
| | 4 家庭で内職をしていた |
| | 5 その他（家事、通学など） |
- 問4へ

問3 以前のつとめ先をやめたのは会社都合のためですか、それとも自己都合のためですか。

1 会社都合

2 自己都合

問3 A それは具体的にはどんな理由ですか。 問3 B それは具体的にはどんな理由ですか。

- 1 倒産、合理化などによる人員整理
- 2 希望退職の募集
- 3 定年
- 4 嘱託契約などの雇用期間満了
- 5 その他（高齢、病気など）

- 1 将来性がないと思った
- 2 自分の能力を発揮できなかった
- 3 収入が少なかった
- 4 仕事がきつかった
- 5 人間関係がよくなかった
- 6 その他（高齢、病弱など）

問4 前職であなたがしていた仕事は次のどれですか。又、これまでに就いた仕事のうち、現在まで最も長く従事した仕事はどれですか。それぞれ該当する番号を○でかこんで下さい。

最も長く従事
した仕事

前 職

01	配電盤組立工、金型工、修理工など経験、熟練を要する製造関係熟練技能職（見習中の者も含む）	01
02	大工、鉄筋工、配管工などの建設関係熟練技能職	02
03	職長、組長など監督的立場の技能職	03
04	自動車組立工、プレス工のように経験がそれほどなくてもできる一般技能職	04
05	経理事務員、総務課員などの一般事務職	05
06	旅行相談員、集金人、有料道路料金徴収係、荷物係などの特殊事務職	06
07	設計技術者、教師、プログラマー、不動産鑑定士、中小企業診断士などの技術・専門職	07
08	会社の部長、課長などの管理職	08
09	店頭販売員、セールスマン、保険外交員などの販売職	09
10	クリーニング職、料理人などのサービス職	10
11	寮管理人、マンション管理人、ビル管理人、倉庫管理人などの管理的サービス職	11
12	運転手、車掌などの運輸職	12
13	守衛、警備員などの保安職	13
14	運搬、雑役、清掃などの労務職	14
15	造園師、育林作業員などの農林作業職	15
16	その他	16

Ⅱ あなたが受講している職業訓練についてお伺いします。

問5 あなたが現在在籍している訓練科名を記入して下さい。

科

問6 あなたが訓練校に入校した主な理由は次のどれですか。

- 1 再就職のためには、技術、技能を身につける必要があると思ったから
- 2 ちがった仕事をしてみたいと思ったから
- 3 雇用保険が延長されるから
- 4 独立、自営をしたいと思ったから
- 5 老後（将来）の生きがいに役立つと思ったから
- 6 資格を取りたいと思ったから
- 7 安定所からすすめられたから
- 8 その他（ ）

問7 あなたは、現在在籍の訓練科をどんな理由で選びましたか。

- 1 これ迄の経験が生かせる科と思ったから
- 2 就職に有利な科と思ったから
- 3 資格の取得に関連のある科だから
- 4 自分の趣味が生かせる科と思ったから
- 5 安定所や訓練校ですすすめられた科だから
- 6 その他（ ）

問8 あなたが現在在籍中の訓練科は希望どおりの科ですか。

- 1 希望どおり
 - 2 ほぼ満足
 - 3 希望どおりでない→問9へ
- 問10へ

問9 あなたが現在在籍中の訓練科が希望どおりでないのは、どのような理由からですか。

- 1 希望の科にはいれなかったから→希望科（ ）
- 2 希望の科がなかったから→希望科（ ）
- 3 訓練の内容が自分で思っていたのとは違うから
- 4 その他（ ）

問10 あなたは在籍中の訓練科の訓練内容についてどのように感じていますか。それぞれ
訓練内容毎に該当する番号を○でかこんで下さい。

長短		1	2	3
訓練内容		長 い	適 当	短 い
(イ)訓 練 期 間		1	2	3
(ロ)訓 練 時 間	学科	1	2	3
	実技	1	2	3

多少		1	2	3
訓練内容		多 い	適 当	少 ない
(ハ)教科の科目数	学科	1	2	3
	実技	1	2	3

難易		1	2	3
訓練内容		難 しい	適 当	易 しい
(ニ)教 科 の 内 容	学科	1	2	3
	実技	1	2	3

Ⅲ 訓練修了後の就業希望などについてお伺いします。

問11 訓練修了後の仕事に対するあなたの気持は次のどれに一番近いですか。

- 1 一日でも早く仕事に就きたい →問12へ
- 2 ゆっくり探したい
- 3 しばらく休んでそれから探したい → 問13へ

問12 一日でも早く仕事に就きたいと思う理由は次のどれですか。

- 1 すぐ働かないと生活に困るから
- 2 生活には困らないがもっと収入を得たいから
- 3 働くことが好きだから
- 4 自分の知識、技能を生かしてみたいから
- 5 働くことは健康によいから
- 6 その他 ()

問13 あなたはどのような形態で仕事につきたいと思いますか。

- 1 普通勤務で会社に雇われたい
- 2 短時間勤務（パート）で会社に雇われたい
- 3 自分で事業をしたい
- 4 家庭で内職をしたい
- 5 その他（ ）

問14 あなたは、どのような基準で仕事を選びますか。

- 1 労働時間が短いこと
- 2 収入が多いこと
- 3 仕事が肉体的に楽なこと
- 4 通勤が楽なこと
- 5 技能が生かせること
- 6 その他（ ）

Ⅳ 最後に、職業訓練や訓練校に関するあなたの希望や意見をお伺いします。

現在在籍中の訓練科にとらわれることなくお答えいただいて結構です。

問15 訓練校で技能を教える場合、訓練校では、どのような内容に重点をおいて教えるべきだと思いますか。

- 1 何か一つでよいから、就職したときにすぐ戦力となる技能をもたせる
- 2 就職してすぐに戦力にならなくてもよいから、できるだけ基礎的なことを幅広く教える
- 3 就職や自営に有利なように、資格の取得につながるような専門的なものを教える
- 4 これ迄の職業経験で身につけた技能の習得は従でよいから、技術変化に伴い新たに求められるようになった知識、技能を主に教える
- 5 就職にあまりとらわれなくて、生きがいや老後の生活設計に役立つ、趣味が生かせるようなものを教える
- 6 その他（ ）

問16 訓練校での学習形態について、あなたは、どのような方式がよいと思いますか。

- 1 訓練科単位に全員が一斉に訓練をうける集合訓練方式

- 2 訓練科をいくつかのグループに分けそのグループ毎に訓練を受けるグループ別訓練方式
- 3 CAI（コンピュータによる学習）などを利用して自分の進度に合った訓練を受ける個別訓練方式
- 4 同じ学習レベルをもった人毎にグループ化しそのグループレベルに応じた訓練を受ける能力別編成方式
- 5 その他（ ）

問17 訓練校では、よりよい訓練を展開していくため、いろいろ検討を行っています。次の検討項目について、あなたの意見をお聞かせ下さい。該当する番号を一つ○でかこんで下さい。

		1 是非そうし てもらいた い	2 そうしても らった方が よい	3 どちらでも よい	4 必要とは思 わない	5 全く必要が ない
(イ)	高齢者だけを対象とした訓練科の新・増設	1	2	3	4	5
(ロ)	サービス経済化に対応した第三次産業職種の訓練科の設置	1	2	3	4	5
(ハ)	女子（婦人）を対象とした訓練科の新・増設	1	2	3	4	4
(ニ)	訓練教科の選択制（例えば塗装科の人が溶接科のある教科を受講）の導入	1	2	3	4	5
(ホ)	グループ別訓練（例えば就職緊要度別、理解度別）の導入	1	2	3	4	5
(ヘ)	モジュール訓練（基本的な作業単位を組み合せ、その作業単位毎の到達度を確認しながら訓練を行う方式）の拡充	1	2	3	4	5

(4) 調査の実施

調査の実施は、調査票の印刷、調査者の選定、調査者を集めての指示といった順でスタートしますが、要は、調査の実施について、施設内部で十分な関係が図られているかどうかです。

ここでは、施設内の能力再開発訓練の訓練生にアンケート調査を行うというケースです。調査は各訓練科の指導員の方をお願いし、ある学科の時間の一部を調査の実施にあてればよいでしょう。また、いつの時点で実施するかが、問題となりますが、能力再開発訓練についての訓練生の考え方や、希望・意見を聞くといった調査内容からして、ある程度の訓練期間（例えば6ヶ月訓練においては3ヶ月程度）が経過した後に実施した方がよりよい結果が得られるでしょう。

(B) インタビューによる企業の訓練ニーズ調査

訓練施設における訓練コース・訓練目標の設定、カリキュラム編成等に役立つ訓練ニーズを把握しようとするとき、①大きな方向づけのための情報と②ある施設のあるコースの設定・改廃のための具体的な特定職種を前提にした情報との両者が必要です。とくに、カリキュラムの編成まで進もうとすれば後者が不可欠となります。

しかしここでは、訓練施設が地域の企業からどのような訓練サービスの提供を期待されているか、あるいは、どのようなサービスを提供すれば地域の企業の潜在ニーズを満たすことになるのかといった観点に立って前者を中心に考えることとします。

(1) 調査票の設計

企業の訓練ニーズを規定する要素として、先にみたように基本的には、①企業経営をとりまく内外環境条件とその変化、②経営トップの事業・組織の変革志向マインド、③企業の経営基盤を支える人材の量と質、④企業の採用慣行など労働市場の制度的要因が考えられます。

こうしたことを念頭において調査票を作成します

この調査票では、経営状況や経営課題を把握し、その経営課題を人材・訓練ニーズに翻訳するために必要な情報を集めるという編成になっています。このような設計になっているのは、人材・訓練ニーズをストレートに尋ねても的確な回答が返ってくるとは限らないからです。

この調査票で得ようとしている情報は次のように整理されます。

- (イ) 事業概要
- (ロ) 従業員の特徴とその変化
- (ハ) 職種別過不足状況
- (ニ) 経営環境の変化とそれへの対応
- (ホ) 設備の導入、稼動状況
- (ヘ) 採用、育成方針
- (ト) 中途採用者の採用状況、配置、処遇
- (チ) 従業員および中途採用者に期待する職業能力
- (リ) 公共職業訓練修了採用者に対する評価

1 事業所の特徴について

……インタビューの導入として、事業所の特徴をまず、把握しましょう。

- ①主な製品、事業内容
- ②事業所の系列関係
- ③事業所の操業・開設年
- ④昭和50年以降開設の場合、開設または新規立地の理由

2 従業員の特徴（昭和 年 月現在）

……経営を支える従業員の特徴、労働力の質的側面を把握しましょう。

地域産業の一般的傾向を頭にいれておけば、特徴を理解しやすいでしょう。

- ①従業員数 計 人、男 人、女 人
- ②平均年齢 計 歳、男 歳、女 歳
- ③平均賃金
- ④定年制度と実際の運用

3 従業員のこの5年間の増減傾向

……従業員の変動傾向を量、質両面から捉えます。

それは、景気の影響だけでなく、技術革新や合理化の影響を反映しているかもしれません。

- ①全体としての増減傾向
- ②増加または比重の高まった職種
- ③減少または比重の低下した職種
- ④高齢化の傾向
- ⑤パートタイマーへの依存割合

4 従業員の過不足状況

……人材・訓練ニーズに直結する情報となります。しかし、ここではあまり深入りせず、簡単に聞きながす程度にとどめます。後段で事業所の活動の特徴を質問した上で、この質問に対する回答結果をもう一度、吟味してみましょう。

- ①現時点での全体としての過不足状況
- ②過剰人員のある職種
- ③不足している職種
- ④不足人員を充足できない理由

⑤将来景気が好転すれば採りたい職種

5 業界を取り巻く環境条件の特徴とその変化（概要）

……いよいよこれからがニーズ調査の本番です。ニーズは、内外環境条件に規定されて

生じ、変化するということをここで確かめてみましょう。

業界の特質（例えば、過当競争、零細企業的性格、ベンチャー型など）、技術革新、円高の影響など、企業に関係の深そうなトピックを中心に話を引きだします。当然のことながら、業界事情に通じておく必要があります。

6 この5年間に売上高、事業内容、製品の種類・特性に変化があったか、
あった場合、その内容、背景

……企業は、変革を志向しなければ生き残れない時代です。変革へ取り組む姿勢とその結果がどのように現れているだろうか、という視点で聞いてみましょう。

①売上高、事業内容等の変化

②変化の背景

景況、市場ニーズの変化、親企業の要請、高付加価値製品重視、新製品開発などについて具体的背景

7 この5年間に設備、生産方法の面で変化があったか、あった場合その内容

……企業が生き残れるかどうかの決め手は、企業の「技術力」です。

その技術力を規定する設備や管理技術の特徴を聞くのがここでの狙いです。

①設備の導入、改善（コンピューター化、ME化、専用機化、治工具改善、その他）

②品質管理（TQC、ZD、改善提案など）

③工程管理（コンピューター化、かんばん方式など）

④企業特有の技術力は何か

8 経営トップの重視する経営課題とその対応策

……経営トップが変革志向のマインドをもっていなければ、環境変化も通り過ぎるだけです。トップが時代の変化を先取りするくらいでないと、企業の発展は期待しがたいでしょう。トップがどのような問題意識をもっているかを聞いてみましょう。

①品質管理の向上

②工程管理の改善

③営業力の強化、需要の確保

④アフターサービス態勢の強化

- ⑤機械設備の使いこなし能力の強化
- ⑥設備の近代化
- ⑦製品開発態勢の強化
- ⑧人材の育成確保
- ⑨余剰人員の解消
- ⑩その他（ ）

上記は、例示項目ですが、最も重視されている項目を3項目選び、その考え方、背景、具体的内容を詳細に聞きます。

9 人材育成の課題

……経営の重点課題として「人材の育成」を掲げているような企業であれば、人材育成の課題も明確でしょうが、そのような企業は、中小企業ではまだ少ないのが実情でしょう。そこで、企業の人材・訓練ニーズを引き出す必要があります。

人材・訓練ニーズには、経営の基盤強化のための人材育成という長期的視点から求められるもの(いわゆる「階層別教育」はこれにあたる。)と、問題解決型の人材ニーズ(「職能別教育」など)とがあり、その両面を把握する必要があります。

- ①管理者、開発技術者、現場技術者、営業マン、監督者、技能者等のうち、重点的に強化したい層 はどれか、また、その理由
- ②技能者の育成について、多能工化、技術知識の向上、など具体的な目標があるか
- ③高齢化に伴う適応力の低下、ポスト不足などが問題になっていないか、問題になっている場合は その具体的状況

10 人材育成強化のための主な対策

……企業内教育の基本は、OJT ですが、人を業務を通じて育てるという方針が組織の隅々にまで浸透している企業は少ないようです。また、OJT だけでは不十分であり、Off JT が適切に組み込まれているかどうか聞いてみましょう。

- ① OJT の展開の仕方（現場任せになっていないか）
- ②キャリア開発の視点（若年者の長期育成）
- ③さまざまな Off JT
 - ・社内講習会、討議、QC サークル
 - ・親企業への出向、親企業からの技術指導
 - ・公的機関への派遣

11 この2年間の採用実績

……ここでは、企業の労働者採用実績を通じて、企業の人材吸収力・誘引力を判断しましょう。

- | | | | | |
|-----------|---|-----|-----|---|
| ①新卒採用数 | 計 | 人、男 | 人、女 | 人 |
| ②新卒外若年採用数 | 計 | 人、男 | 人、女 | 人 |
| ③中高年採用数 | 計 | 人、男 | 人、女 | 人 |

12 中高年採用者の特徴

……中高年者に開かれた雇用機会とその内容、何故、中高年者が採用されたか、経験を生かす職場かどうか、キャリア形成の可能な仕事かどうか、また、その採用経路や採用時に重視した能力要件などを把握しましょう。

①採用者の年齢

②採用者の職種、配置

③中高年者を採用した理由

（若年代替、経験評価、関連企業依頼、賃金コストなど）

④採用時に重視した能力要件

（経験、知識、技能、態度、人柄）

⑤中高年採用者に対する評価

（採用してうまくいっている例があれば詳細に）

⑥今後、中高年者を採用する可能性があるか、ある場合、求める能力要件、労働条件

13 この2年間の公共職業訓練校修了者の採用実績、評価、および訓練校に対する意見

……訓練校修了者の過去の採用実績が長い事業所であれば、訓練生の採用後の活動状況、どのような仕事を割り当てられているか、企業の求める訓練生の仕上り像などが聞けるはずです。単なる労働者でなく、基幹要員として期待されているかどうか、現在、そうでなければそれに近づけるために何をなすべきかを考えてみましょう。

①採用数、採用者の特徴

②採用理由（経験者代替、訓練成果期待、安定所、訓練校の依頼）

③職種、仕事の内容、処遇、キャリアの見通し

④訓練修了者採用の評価（メリット）と今後の採用見通し

⑤訓練校に対する意見（訓練職種、訓練目標、カリキュラム内容、提供サービスの内容）

14 特定職種に関する基礎技能の内容

……～ができること、～を知っていること、で表現されるものであればその内容。

「基礎」が次のような意味で使われている場合、求められているもの。

- ・応用力（条件が変わったときに、適切に判断して対応できる能力）、
- ・仕事に取り組む態度（無駄を省くための工夫、改善などについて考えるなど）、
- ・職業人としての基本的態度（挨拶、整理・整頓、礼儀など）

……これまでの質問項目は、企業の求める人材・訓練ニーズを幅広く捉えることに主眼がありましたが、ここでは、実際に訓練修了者が採用される可能性のある特定職種にしぼって、企業が修了者に期待する基礎技能について聞いてみましょう。

「訓練校では、『基礎』をしっかりと教育してもらいたい」という要望が強いのですが、その基礎の意味する所のものは必ずしも明確ではありません。カリキュラム編成に役立つ情報を集めましょう。

(2) インタビュー調査の実施

インタビュー調査を実施する場合、次のような点に留意して行うことが望ましいでしょう。

- ① インタビュー調査の対象事業所は、訓練施設をこれまでに利用したことがある事業所及び一般事業所の中から20事業所程度を選定し、実施します。
- ② インタビュー調査の成否は、事業主または工場長クラスの幹部が面接に応じてくれるかどうかでほぼ決まるともいえます。できるだけ、経営トップへのインタビューに努めましょう。
- ③ 調査で本音を引き出すためには、面接相手が関心を示してくれるような質問内容およびその順序を組み立てる必要があります。この調査票を参考にして質問したらよいでしょう。
- ④ 質問する側は、明確な問題意識をもつことはもちろん、できればコンサルタントになったつもりで面接することが望ましいのです。そのためには、業界の状況を各種資料等を通じてあらかじめ把握しておくこと、人材育成の方法や経営分析について基礎知識をもっておくこと、専門技術の分野での情報に通じておくことなどが必要となります。

6 質問文例

調査票を作成する際、新しく質問文を考え出すことはかなり苦痛であることを、若干でも調査票を作成した経験がある人ならよく理解できることでしょう。

そのようなとき、類似の調査票は大変役立つものです。もっとも、調査票は、調査の目的、対象によって規定されるものであり、他の調査票の文例に依存してしまうことは望ましくありませんが、参考にすることによって調査票作成の作業は比較的容易に進むものです。

ここでは主として能力再開発訓練に関する質問文例をとりまとめました。

(1)対労働者

属 性

問 あなたの性、年齢、学歴、勤続年数等についておたずねします。

(1) 性 別 1 男 子

2 女 子

(2) 満年齢 歳

(3) 最終学歴 1 中学・旧小学校卒

2 高校・旧中学校卒（普通科）

3 同 上（工業科）

4 同 上（工業科以外の職業科）

5 短大以上卒

(4) 職業訓練歴

1 企業内養成訓練（期間1年以上のもの）卒

2 公共職業訓練（期間1年以上のもの）卒

3 各種学校・専修学校卒

4 その他

(5) 現在の会社に入ってから何年になりますか

1 1年未満

2 1年以上3年未満

3 3年 ♫ 5年 ♫

4 5年 ヶ 10年 ヶ

5 10年 ヶ 20年 ヶ

6 20年 ヶ

(6) 役付の有無 1 役付（作業長、組長、班長）

2 一般

前 職

問 あなたがいまの勤め先に就職する前の状態は、次のどれにあたりますか。

- 1 失業していた
- 2 学校、職業訓練校などに通っていた
- 3 働いていた（前の仕事をやめてすぐいまの仕事についた）
- 4 病気等で仕事をしていなかった
- 5 その他（ ）

問 訓練校へ入る前の状態は次のどれでしたか。

- 1 失業していた
- 2 働いていた（前の仕事をやめてすぐ訓練校へ入った）
- 3 家事、育児のため、仕事をしていなかった
- 4 病気で休んでいた
- 5 その他（ ）

問 前職は雇われていたのですか。それとも自分で事業を営営していましたか。

- 1 雇われていた
- 2 自分で事業を営営していた（農業経営を含む）
- 3 自家営業の手伝いをしていた（農業の手伝いを含む）
- 4 家庭で内職をしていた

問 前職の勤め先、事業などの事業内容は何でしたか。

問 前職であなたがしていた仕事の内容は何でしたか。

問 あなたが前職についたのはいつでしたか。

問 あなたが前職をやめたのはいつですか。

問 前の勤め先であなたは本雇でしたか。

- 1 本 雇（期間をきめずに雇われている場合又は、雇用契約の期間が1年以上の場合）

- 2 臨時雇（雇用契約期間が1カ月以上1年未満）
- 3 パート（1日の所定労働時間、又は1週の所定労働時間が、一般従業員よりも短く定められている場合）
- 4 日雇（雇用契約期間が1カ月未満）
- 5 嘱託（定年退職後の再雇用など、正規の雇用でなく、一般従業員と区別して扱われている場合）
- 6 会社、団体などの役員（取締役、理事など）

問 前の勤め先であなたは役付でしたか。役付の場合はその名称を記入して下さい。

問 前職から得ていた収入又は収益は、やめる前の1年間におよそどのくらいでしたか。

問 前職の勤め先、事業などの従業者は何人でしたか。

- | | |
|------------|------------|
| 1 1～4人 | 5 300～999人 |
| 2 5～29人 | 6 1000人以上 |
| 3 30～99人 | 7 官公庁 |
| 4 100～299人 | |

問 あなたがこれまでに就いた仕事のうち、現在までに最も長く従事した仕事（職種）は何ですか。

- | | | |
|---------------|-------------|-----------|
| 1 製造関係熟練技能職 | 7 技術・専門職 | 13 保安職 |
| 2 建設関係熟練技能職 | 8 管理職 | 14 労務職 |
| 3 監督的立場の熟練技能職 | 9 販売・営業職 | 15 農林作業職 |
| 4 一般技能職 | 10 サービス職 | 16 その他（ ） |
| 5 一般事務職 | 11 管理的サービス職 | |
| 6 特殊事務職 | 12 運輸職 | |

現 職

問 いまの勤め先であなたがしている仕事の内容は何ですか。

問 あなたが現在の勤め先に採用されたのはいつですか。

問 いまの勤め先、事業などの従業者数は何人ですか。

（本社、工場、支店等がある場合は、それらを合わせた全体の人数について記入して下さい）

問 いまの勤め先であなたは本雇ですか。

問 いまの勤め先からの収入は、1年間におよそどのくらいですか。

問 いまの勤め先、または事業で、あなたはなにか役職についていますか。役付の場合は役職名を記入して下さい。

問 現在従事している仕事の経験年数は何年になりますか。

問 いまの勤め先、または事業で、あなたはどのような仕事をしていますか。

あてはまるものを1つ選んで、その具体的な職種名を右空欄にご記入ください。

- | (職 種 区 分) | [職 種 名] |
|--|---------|
| 1 金型工、旋盤工、プレス工などの機械関係加工技能職…………… | [] |
| 2 自動車部品組立工、光学機器組立工、産業機械組立工などの
機械関係組立技能職…………… | [] |
| 3 配電盤組立工、電工などの電気関係技能職…………… | [] |
| 4 塗装関係技能職…………… | [] |
| 5 大工、鉄筋工、配管工などの建設関係技能職…………… | [] |
| 6 上記以外の印刷工、化学工、飲食料品製造工などの技能職…………… | [] |
| 7 経理事務員、総務課員などの一般事務職…………… | [] |
| 8 旅行相談員、集金人、有料道路料金徴収係、荷物係などの特殊事務職 | [] |
| 9 設計技術者、教師、プログラマー、不動産鑑定士、中小企業診断士
などの技術・専門職…………… | [] |
| 10 会社の部長、課長、監督者などの管理職…………… | [] |
| 11 店頭販売員、セールスマン、保険外交員などの販売職…………… | [] |
| 12 クリーニング職、料理人などのサービス職…………… | [] |
| 13 寮管理人、マンション管理人、ビル管理人、倉庫管理人などの
管理的サービス職…………… | [] |
| 14 運転手、車掌などの運輸職…………… | [] |
| 15 守衛、警備員などの保安職…………… | [] |
| 16 運搬、雑役、清掃などの労務職…………… | [] |
| 17 造園師、育林作業員などの農林作業職…………… | [] |
| 18 その他…………… | [] |

仕事の内容、意識

問 あなたが現在の仕事についてのおもな動機は何ですか。

- 1 働かないと生活に困るから
- 2 もっと収入を得たいから
- 3 働くことが好きだから
- 4 自分の知識、技能を生かしたかったから
- 5 働いている方が健康によいから
- 6 その他（ ）

問 現在の仕事を選んだおもな理由は何ですか。

- 1 自分の適性、能力にあっていると思ったから
- 2 経験が生かせる仕事だと思ったから
- 3 訓練校で習得した技能を生かせると思ったから
- 4 給料が良いと思ったから
- 5 いずれそのうち独立してできる仕事だと思ったから
- 6 縁故があったり、知人が働いていたから
- 7 訓練校の先生にすすめられたから
- 8 公共職業安定所ですすすめられたから
- 9 楽な仕事だと思ったから
- 10 ほかに適当な就職口がなかったから
- 11 その他（ ）

問 現在の仕事をどのようにして見つめましたか。

- 1 公共職業安定所で紹介された
- 2 新聞、広告でみた
- 3 友人、知人から聞いた
- 4 近親者から聞いた
- 5 民間の紹介機関で聞いた
- 6 その他（ ）

問 現在あなたは、仕事を一人前にやっていますか。

(一人前とは要所についてだけ指示があればあとは一人で仕事ができる状態をいいます)

- 1 完全に一人前にやっている

- 2 ほぼ一人前にやっている
- 3 どちらともいえない
- 4 一人前には少し及ばない
- 5 一人前にはまだほど遠い

問 あなたがこれまでに従事して得た仕事の経験は現在の仕事に生かされていますか。

- 1 十分生かされている
- 2 ある程度生かされている
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり生かされていない
- 5 ほとんど生かされていない

問 あなたは、いまの仕事に自分の能力を十分に発揮していると思いますか。

問 いまの仕事は、あなたが訓練校で受けた職種と関係がありますか。

問 あなたは、いまの仕事に、あなたが訓練校で習得した技能を生かしていますか。

問 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。

問 最近の3年間にあなたの仕事の内容は変わりましたか。

- 1 大きく変った
- 2 少し変った
- 3 変っていない

問 仕事の内容が変った主な理由は、次のうちどれですか。

- 1 新しい機械設備の導入、生産方法の変化
- 2 製品、材料の変化
- 3 昇進、昇格
- 4 社内の部門間の配置転換
- 5 関連会社への出向
- 6 転職
- 7 その他（ ）

問 あなたが従事している仕事で、あなたの能力の発揮がもっとも求められるのは次のどれですか。

- 1 精度、品質を高めること
- 2 スピードをあげること

- 3 故障したときの処理
- 4 不良を発見したときの処置
- 5 効率のよいプログラムを組むこと
- 6 改善案を考えること
- 7 単調さに堪えること
- 8 その他 ()

問 新しい仕事に慣れるのに努力が必要でしたか。

- 1 かなりの努力が必要であった
- 2 大して努力を必要としなかった
- 3 努力は必要でなかった

問 あなたは仕事についてから慣れるまでに何か苦勞がありましたか。

(各項目について、右の1～5のうちあてはまる番号を○でかこむ)

	1 非常に苦勞した	2 少しは苦勞した	3 どちらともいえない	4 大した苦勞はなかった	5 ほとんど苦勞はなかった
① 仕事の手順・仕方	1	2	3	4	5
② 仕事上の専門用語	1	2	3	4	5
③ 仕事の速さ、出来高	1	2	3	4	5
④ 仕事の精度、出来栄	1	2	3	4	5
⑤ 肉体疲勞	1	2	3	4	5
⑥ 人間関係、職場のふんいき	1	2	3	4	5
⑦ そのほか苦勞したことがあれば何でも記入して下さい。					

問 あなたは現在の仕事についてどう考えていますか。

- 1 現在の仕事はあなたの性格にあっていますか
 - 1 あっている
 - 2 あっていない
 - 3 どちらともいえない
- 2 自分の能力が仕事に生かされていますか
 - 1 生かしている
 - 2 生かしていない
 - 3 どちらともいえない

- 3 会社にとって重要な仕事をしていると感じていますか { 1 感じている
2 感じていない
3 どちらともいえない

- 4 自分の仕事は単調だと思いますか { 1 思う
2 思わない
3 どちらともいえない

- 5 自分は機械に使われていると感じることがありますか { 1 感じる
2 時々感じる
3 感じない

教育訓練

問 現在、国や県が公共職業訓練校を設置して就職促進のため、職業訓練を行っています。

あなたは、この訓練校のことを知っていますか。

- 1 よく知っている
- 2 訓練校のことは聞いているが、内容までは知らない
- 3 訓練校については何も知らない

問 あなたは、訓練校についてどのようなイメージをもっていますか。

- 1 新しい技術、技能を教えてくれる
- 2 古い技術、技能しか教えてくれない
- 3 初歩的、基礎的なことを教えてくれる
- 4 資格がとれる
- 5 卒業したら就職に有利
- 6 卒業してもよい条件で就職できない
- 7 受けたい職種が少ない
- 8 その他 ()

問 訓練校に入校した主な理由は次のどれですか。

- 1 技術・技能を身につけ就職するため
- 2 先生、父兄、知人などにすすめられたから
- 3 安定所からすすめられたから
- 4 資格がとりやすいと思ったから
- 5 興味があったから

6 その他（ ）

問 訓練校を利用しなかった理由は何ですか。

- 1 技術、技能をもっているので必要がなかったから
- 2 技術、技能がなくても就職には困らないから
- 3 訓練校では、基礎的、初歩的なことしか教えてくれないと思ったから
- 4 訓練校に受けたい職種がなかったから
- 5 早く就職して収入を得たかったから
- 6 訓練校を卒業してもよい条件で就職できるとは限らないから
- 7 この年になっていまさら勉強する気になれなかったから
- 8 公的施設の世話になりたくなかったから
- 9 訓練校のことがよくわからなかったから
- 10 その他（ ）

問 あなたは、訓練コースの開設を、どのような方法で知りましたか。

- 1 会社から
- 2 関係業界、団体から
- 3 県、市町村の公報から
- 4 新聞、テレビ、ラジオから
- 5 友人、知人から
- 6 その他（ ）

問 あなたが訓練コースを受講した主な理由は次のどれですか。

- 1 現在の仕事に関連する基礎的知識・技能を得たいと思ったから
- 2 職業に関連する資格（技能検定など）を得たいと思ったから
- 3 いつかは仕事に役立つだろうと思ったから
- 4 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
- 5 現在の仕事に関連する新技術を学びたいと思ったから
- 6 自分の趣味を生かしたいと思ったから
- 7 その他（ ）

問 あなたが受講したいと思う訓練コースは、どのようなコースですか。

- 1 幅広く基礎的なもの 3 最新のもの
- 2 高度で専門的なもの 4 その他（ ）

問 訓練内容について、あなたはどのような点に重点をおいて訓練したらよいと思いますか。

- 1 基礎を重視する
- 2 内容をしほり深く勉強する
- 3 内容は浅くても広く勉強する
- 4 学科よりも実技を重視する
- 5 実技よりも学科を重視する
- 6 その他（ ）

問 訓練方式について、あなたはどのような学習形態がよいと思いますか。

- 1 集合教育がよい
- 2 グループ別学習がよい
- 3 個別訓練がよい
- 4 能力別編成がよい
- 5 その他（ ）

問 訓練期間は適当だと思いますか。

- 1 適当である 適当な期間
- 2 もっと長くした方がよい （ ）
- 3 もっと短かくした方がよい （ ）

問 訓練設備は適当だと思いますか。

- 1 数は適当である
- 2 数が不足している
- 3 種類は適当である
- 4 種類が少ない
- 5 古い

問 使用した教科書についてどう思いますか。

- 1 教科書数、内容とも適当である
- 2 教科書数が多く、内容も充分である
- 3 教科書数は多かったが内容は不充分である
- 4 教科書数は少なかったが内容は充分である
- 5 教科書数が少なく、内容も不充分である

問 訓練校で学んだ知識・技能についてあなたはどのように思いますか。

- 1 充分身についた
- 2 少しは身についた
- 3 全然身につかなかった

問 訓練校で職業訓練を受けてよかったと思われることはどんなことですか。

- 1 よい条件の（または、安定した）仕事につくことができた
- 2 とに角仕事につくことができた
- 3 将来、自立する足がかりができた（または、自立に役立った）
- 4 新しい仕事に変わる不安が軽減された
- 5 基礎的知識・技能を身につけることができた
- 6 資格を取得することができた
- 7 この年になって勉強することができた
- 8 友人を得ることができた
- 9 その他（ ）

問 あなたは職業訓練を受けて訓練内容の面で何か不満・失望を感じたことがありますか。

- 1 自分の希望していた訓練職種でなかった
- 2 自分の受けたい教科を選択して受けることができなかった
- 3 訓練校で教わった知識・技能が就職先の職場で必要とされるものとかけ離れていた
- 4 訓練内容がむずかしすぎた
- 5 訓練内容がやさしすぎた
- 6 設備がよくなかった（または不足していた）
- 7 材料が十分でなかった
- 8 その他（ ）

問 訓練校では、どんな内容に重点をおいて教えるべきだと思いますか。

- 1 何か一つだけでも（例えば、溶接であれば厚板の下向き溶接だけ、経理であれば商業簿記だけのように）、就職したときにすぐに戦力になれる技能をもたせる
- 2 就職してすぐに戦力になれなくてもよいから、できるだけ基礎的なことを幅広く教える
- 3 その他（ ）

問 あなたが今回受講された訓練コースは、あなたにとって、今後どのようなメリットをもつと思いますか。

- 1 現在の会社内での昇進・昇給に役立つと思う
- 2 仕事を変える時に役立つと思う
- 3 教師・受講生との新しい人間関係がいろいろな面で役立つと思う
- 4 現在の仕事をよりよくこなすのに役立つと思う
- 5 部下を指導・教育する上で役立つと思う
- 6 独立して自営する時に役立つと思う
- 7 学習したことにより、自信を得たことがいろいろな面で役立つと思う
- 8 自分の営んでいる事業の拡大に役立つと思う
- 9 特にないと思う
- 10 その他（ ）

問 あなたは、訓練校で職業訓練を受けて、何かよかったと思われることがありますか。

問 もし機会があれば、あなたは又このような訓練コースを受講したいと思いますか。

問 現在失業中の人がいるとして、あなたはその人に訓練校への入校をすすめますか。

問 あなたはこの3年間に自分の職業能力を高めるために勤め先でどんなことについて教育訓練を受けましたか。又は自分で勉強しましたか。

- 1 新しく導入された機械設備、生産方法
- 2 コンピューターの一般的知識
- 3 コンピューターのプログラミング
- 4 資格の取得
- 5 部下の指導、監督
- 6 図面の読図
- 7 外国語
- 8 数学、物理の基礎
- 9 機械設備の修理保守
- 10 シーケンス
- 11 IE
- 12 QC、ZD
- 13 問題解決

- 14 安全衛生
- 15 老後の生活設計のためのもの
- 16 その他（ ）

問 中高年期になって再就職する必要を生じたとき困らないようにするには、どのような準備をしたらよいと思いますか。

- 1 いろいろな仕事がこなせるように、できるだけ多くの仕事を経験しておく
- 2 担当している仕事にうちこんでやっていればよい
- 3 資格を取得しておく
- 4 社外に通用する専門性を身につけておく
- 5 新技術に遅れないよう勉強しておく
- 6 出向等で他企業の経験をしておく
- 7 健康でありさえすればよい
- 8 その他（ ）

問 あなたは自分の職業能力を高めるためにどんな内容のものを勉強したいと思いますか。

- 1 新しく導入された機械設備、生産方法
- 2 コンピューターの一般的知識
- 3 コンピューターのプログラミング
- 4 資格の取得
- 5 部下の指導監督
- 6 図面の読図
- 7 外国語
- 8 数学、物理の基礎
- 9 機械設備の修理保守
- 10 シーケンス
- 11 IE
- 12 QC、ZD
- 13 問題解決
- 14 安全衛生
- 15 老後の生活設計のためのもの
- 16 その他（ ）

問 その勉強はどのような方法でしたいと思いますか。

- 1 勤め先での研修、講習によって
- 2 職場で上司、先輩から日常の仕事をとおして
- 3 職場の同好者が集まって自発的に
- 4 職場の他部門への配転又は応援によって
- 5 勤め先の支援を受けて外部の研修、講習に参加して
- 6 独力で外部の研修、講習に参加して
- 7 通信教育によって
- 8 その他（ ）

その他

問 あなたの職場では、従業員の多能工化が進んでいると思いますか。

- 1 思う
- 2 思わない
- 3 どちらともいえない

問 あなたの勤め先は、新しい機械設備の導入や生産方法の改善に積極的だと思いますか。

- 1 思う
- 2 思わない
- 3 どちらともいえない

問 従業員の多能工化は、積極的にすすめるべきだと思いますか。

- 1 積極的にすすめるべきだ
- 2 まあすすめた方がよい
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえばすすめる必要はない
- 5 全然すすめる必要はない

問 技能者がもっている技能の価値が低下したと思いますか。

問 技能者も新しい技術を積極的に勉強していかないと一人前に仕事ができなくなると思っていますか。

問 新しい機械設備の導入や生産方法の改善によって、生産現場の仕事は誰がやっても変わらないようになったと思いますか。

問 工程の重要な部分は若い人が担当し中高年者は補助的部門に回されるということがあ

りますが、あなたのところはどうですか。

問 中高年者でも新しい技術を習得して若い人に負けずに仕事をしている人がたくさんいますが、あなたはどうか。

問 中高年者のうちには、新しい技術からとり残されるのではないかという不安感をもつ人が増えているといわれていますが、あなたはそう思いますか。

(2) 対事業所

属性等

問 貴事業所の概要についてご記入下さい。

イ 事業所の名称	TEL — —	
ロ 記入担当者御氏名	御氏名	所属課名
ハ 主な生産品の名称 (	)	

ニ 本社、工場等を合わせた企業全体の従業員数

1. 29人以下 3. 100～299人 5. 1,000～4,999人
2. 30～99人 4. 300～999人 6. 5,000人以上

問 貴事業所の属性等についてご記入下さい。

イ 事業所の名称	名称	TEL	—	—
ロ 記入担当者の御氏名	御氏名	所属課名		
ハ 主な製品の名称又は事業の内容		*		

ニ 貴事業所の従業員数(昭和〇〇年△△月□□日現在、または△△月□□日に近い日でも結構です)

	人 員(人)				
合 計					
1. 本雇(雇用契約の期間の定めのない者、又は1年以上の者)					
2. 臨時雇(雇用契約の期間が1カ月以上1年未満の者)					
3. パート { 1日の、又は1週間の所定労働時間が一般従業員に比べて短い者 }					
4. 嘱 託 { 定年退職者の再雇用など正規の採用でなく、一般従業員と区別して扱われている者 }					

問 貴事業所の業種（主たるもの）は何ですか。

1	建設業
2	製造業のうち消費関連（食品、繊維、衣服、家具、出版、印刷、皮革）
3	〃 素材関連 （木材、パルプ、化学、石油、石炭、ゴム、窯業土石、鉄鋼、非鉄金属）
4	〃 組立加工 （金属製品、一般機器、電気機器、輸送用機器、精密機器、プラスチック）
5	卸売業
6	小売業
7	飲食店
8	金融・保険業
9	不動産業
10	運輸業のうち道路旅客運送業（バス・タクシーなど）
11	〃 道路貨物運送業（トラックなど）
12	その他の運輸業（倉庫業、運輸附帯サービス業も含む）
13	通信業
14	電気・ガス・熱供給・水道業
15	サービス業のうち個人サービス業 （旅館、洗濯、理容、その他の個人サービスなど）
16	〃 映画、娯楽、駐車場業
17	〃 自動車整備、修理業
18	〃 事業所サービス業 （情報サービス、広告、ビルメンテナンス、警備など）
19	〃 専門サービス業 （法律・特許・建築・設計事務所、デザインなど）
20	その他のサービス業（物品賃貸、医療、保健、教育、社会福祉、研究所など）
21	その他（具体的に）

問 貴事業所の生産形態は次のどれですか。

- 1 少品種少量生産
- 2 少品種多量生産
- 3 多品種少量生産
- 4 多品種多量生産
- 5 その他（ ）

問 貴事業所の主な製品は次のどれですか。

- 1 完成品
- 2 部品、原材料
- 3 その他（ ）

問 この5年間に主な生産品の構成に変化がありましたか。

問 主な生産品の構成の変化の原因は次のいずれですか。

- 1 新製品を自社で開発したため
- 2 親企業から要請があったため
- 3 市場の需要が変化したため
- 4 付加価値の高い製品の比重を増やしたため
- 5 その他（ ）

問 貴事業所の生産品の主な販路は次のいずれですか。

- 1 特定の1社に納入している
- 2 2社以上のだいたい決まった会社に納入している
- 3 納入先は特定していない
- 4 自社製品として販売している
- 5 その他（ ）

問 最近1年間の貴事業所の売上高又は出荷高は、3年前と比べてどうなっていますか。

- 1 非常に増えた
- 2 少し増えた
- 3 変化していない
- 4 少し減った
- 5 非常に減った

問 貴事業所には、貴所が親会社となって、部品、原材料を発注している下請企業がありますか。

問 貴事業所には貴所を下請会社として部品、原材料を発注している親企業がありますか。

問 下請企業に対して、どんな問題を感じていますか。

- 1 納期が遅れる
- 2 精度、品質の信頼性が低い
- 3 デザインが悪い
- 4 コストが高い
- 5 その他（ ）

問 親企業からの要請のうち、最も重要視するのは次のどれですか。

- 1 納期
- 2 精度、品質の信頼性
- 3 デザイン
- 4 コスト
- 5 その他（ ）

問 貴事業所がこれから販路の拡大を図っていく上で問題になりそうな項目は次のどれですか。

- 1 納期
- 2 精度、品質の信頼性
- 3 デザイン
- 4 コスト
- 5 その他（ ）

従業員

問 貴事業所の昭和〇〇年□□月末日（又はそれに近い日）現在の従業員数（臨時、パートタイマー、嘱託を含む。但し、事業主、役員を除く）は何人ですか。

問 従業員のうち事務職は何人ですか。

問 従業員のうち技術者（主に設計、開発技術系業務に従事する人）は何人ですか。

問 従業員のうち技能工等現業員（主に機械設備の操作、修理、材料の加工、製品の組立、監督等に従事する人）は何人ですか。

技術者	1 適正である
(技能者)	2 職種によって少し不足
	3 職種によってかなり不足
	4 余っている

問 貴事業所では、この３年間に公共職業訓練校の修了者を採用しましたか。採用した場合は、年齢別採用人員を下の欄に記入して下さい。

計		34歳以下		35～44歳		45～54歳		55歳以上	

1 非常によい 2 まあよい 3 普通 4 まあ悪い 5 非常に悪い

1 経験があったから
2 職業訓練校で訓練を受けていたから
3 人柄がよいと思われたから
4 やる気があると思われたから
5 資格をもっていたから
6 中高年者に向けた仕事だから
7 健康だから
8 その他 ()

問 公共職業訓練修了者の採用にあたって、仕事をすぐにこなせるだけの経験の有無が、その採否の決定にどの程度関係しましたか。

- 1 大いに関係があった
- 2 少しは関係があった
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえば関係がなかった
- 5 ほとんど関係がなかった

問 公共職業訓練修了者を採用した原因は次のどれですか。

- 1 退職した人の補充
- 2 新規増員
- 3 一時的繁忙
- 4 その他（ ）

問 貴事業所では訓練校修了者の採用にどのようなメリットを感じていますか。

- 1 仕事を教えるための手間が省ける
- 2 一人前になるのが早い
- 3 人柄、能力等について事前に知ることができる
- 4 とにかく人が得られる
- 5 その他（ ）

問 貴事業所では、訓練校修了者の仕事ぶりをどのように評価しておられますか。

	1	2	3	4	5
	まったく そのとおり	ほぼその とおり	どちらとも いえない	どちらかとい えば そうは思わ ない	まったく 思わない そうは
イ 基礎ができている……………	1	2	3	4	5
ロ 理論的なことがわかる……………	1	2	3	4	5
ハ いわれた仕事はきちんとこなす……………	1	2	3	4	5
ニ 積極的に仕事にとりくむ……………	1	2	3	4	5
ホ 協調性がある……………	1	2	3	4	5

問 職業訓練校で技能を教える場合、訓練校ではどのような内容に重点をおいて教えるべきだと思いますか。

- 1 何か一つだけでも（例えば、溶接であれば厚板の下向き溶接だけ、経理であれば商業簿記だけの）ように）就職したときにすぐに戦力になる技能をもたせる
- 2 就職してすぐに戦力にならなくてもよいから、できるだけ基礎的なことを幅広く教える
- 3 その他（ ）

問 貴事業所では、新規学校卒業者以外の者（いわゆる中途採用者）を採用する場合、最も重視する要素は何ですか。

区 分 職 種	すぐに仕事をこなせるだけの職務に関する知識・技能を有すること	すぐには仕事はこなせないが、職務に関する基礎的な知識・技能を有すること	仕事に関する知識・技能よりも一般的な学力、適応力を有すること
技 能 職	1	2	3
事 務 職	1	2	3
営業・販売職	1	2	3
技 術 職	1	2	3

問 中途採用をする場合、公共職業訓練修了者を採用の対象と考えておられますか。

「考えておられる」場合、処遇の状況について、また、「考えておられない」場合、その理由について、該当する番号に○印をつけて下さい。

区 分 職 種	中途採用の対象者として考えている				中途採用の対象者として考えていない			
	1	どのような処遇をしますか			5	その理由は何ですか		
		訓練を受けたことは特に評価せずに処遇する	訓練期間を評価して処遇する	習得した技能の程度に応じて処遇する		必要とする職種が職業訓練校にないから	訓練内容が自社で求めているものと異なるから	訓練内容以外の点で問題があるから
技 能 職	1	2	3	4	5	6	7	8
事 務 職	1	2	3	4	5	6	7	8
営業・販売職	1	2	3	4	5	6	7	8
技 術 職	1	2	3	4	5	6	7	8

問 中途採用者の採用基準についてお答え下さい。

		(1) 採用基準は最近どうなっていますか。			(2) 特に重視している基準は何ですか。(いくつでも)												
		1 ゆるやかに なっている	2 特に変わら ない	3 厳しくなっ ている	1 前職での知 識・経験・ 技能	2 総合的な 幅広い知 識・応用 力	3 成長可能 性(創造力 、積極性 、目的意 識、自己 管理能力 等)	4 対人折衝 能力	5 技術への 理解力	6 定着可能 性(転職 回数・退 職理由等)	7 受け入れ る職場と の適合性	8 勤勉さ(出 勤状況等)	9 年 齢	10 健康・体 力	11 その他	12 特に問わ ない	
正 規 従 業 員	計	1	2	3													
	管 理 職	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	専 門 ・ 技 術 職	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	事 務 職	男	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		女	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	営 業 職	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	販 売 職	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	技能・生産・運転職	男	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		女	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	サ ー ビ ス ・ 保 安 職	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
労 務 職	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
パート・臨時等		1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	

問 貴事業所では、公共職業訓練校の修了者を今後採用するお考えがありますか。

- 1 是非採用したい
- 2 適格者があれば採用したい
- 3 何ともいえない
- 4 採用する考えはない

問 新規採用者に対する教育訓練のあり方について、次のような意見がありますが、貴事業所の意見はどれに近いですか。

- 1 基礎技能をしっかり身につけておくことが大切で、それがあれば技術革新によって必要とされる知識・技能が変わっても十分対応できる
- 2 基礎技能も大切だが、必要な知識・技能がどんどん変わっているので、理解力、応用力を身につけるための教育も大切である
- 3 基礎技能は日常の仕事の中であまり使われなくなっているから、教える必要はない。理解力、応用力を身につけることに的をしぼって教育した方がよい

問 貴事業所では、従業員の教育訓練を行うため、過去1年間に公共職業訓練施設を利用したことがありますか。

- 1 ある
- 2 ない

問 公共職業訓練施設を利用しなかった理由は次のどれですか。

1	利用したい訓練コースがないから	6	利用を申し込んだが断われたから
2	入校時期、時間帯が合わないから	7	近隣に公共職業訓練施設がないから
3	訓練内容が低すぎるから	8	利用できることを知らなかったから
4	訓練内容が高すぎるから	9	教育訓練は自社で行うから
5	訓練期間、時間が長すぎるから	10	教育訓練は外部の特定の専門の教育訓練機関で行うから

問 貴事業所の経営トップが、いま、最も重視している人材に関する課題は何ですか。重要な順に3つまで選んで下さい。

- 01 技術開発要員の育成強化
- 02 国際化対応要員の育成強化
- 03 コンピューター、ソフトウェア要員の育成強化
- 04 品質管理、工程管理の育成強化
- 05 管理者の育成強化
- 06 監督者の育成強化
- 07 営業・販売要員の育成強化
- 08 中高年事務・技術職の活性化
- 09 中高年技能者等の活性化
- 10 余剰人員対策
- 11 定年延長
- 12 賃金コストの圧縮
- 13 若年者の確保
- 14 その他

中高年

問 貴事業所では、これから5年間に現業員の中高齢化がどの程度進むとお考えですか。

- 1 かなり中高齢化する
- 2 若干高齢化する
- 3 あまり変わらない
- 4 わからない

問 今後現業員の中高齢化が進んだ場合、生産現場でどのような問題が起ってきそうですか。

- 1 能率が低下する
- 2 志気、ヤル気が低下する
- 3 変化に対する適応力が低下する

- 4 日常の仕事の中での技能の伝承が困難になる
- 5 特定の作業に向かない者が増える
- 6 配置転換が困難になる
- 7 技能者の確保が困難になる
- 8 その他（ ）

問 貴事業所では、現業員の中高齢化に対処するため、どのような対策をとっていますか。

- 1 関連会社への出向
- 2 高齢者受入会社の設立
- 3 社内の配置転換
- 4 社内で有効活用を図るための再教育、カウンセリング
- 5 個人の職業生涯を展望した計画的教育
- 6 定年後の生活安定のための再教育
- 7 機械設備の自動化の推進
- 8 年功賃金の是正
- 9 その他（ ）

問 貴事業所が中高年の事務・技術者を雇い入れるとした場合、どのような専門能力を持っている人が欲しいですか。

- | | | |
|----------|--------------|-----------|
| 01 財務・経理 | 05 工程管理 | 09 材料技術 |
| 02 資材・購買 | 06 コンピューター技術 | 10 化学技術 |
| 03 人事・労務 | 07 電気・電子技術 | 11 その他（ ） |
| 04 品質管理 | 08 機械技術 | |

問 貴事業所が中高年の技能者を雇い入れるとした場合、どのような技能を持っている人が欲しいですか。

- | | | |
|-----------------|-----------|------------|
| 01 電気・電子技能 | 05 機械組立技能 | 09 家具、木工技能 |
| 02 ロボット・NC 操作技能 | 06 金型技能 | 10 化学技能 |
| 03 機械設備修理技能 | 07 溶接技能 | 11 食料品加工技能 |
| 04 機械加工技能 | 08 塗装技能 | 12 その他（ ） |

問 貴事業所において、今後6ヶ月以内に次の職種の中高年者を採用する可能性がありますか。

- | | | |
|--------------|-------------|----------|
| 01 製造関係熟練技能職 | 07 技術・専門職 | 13 保安職 |
| 02 建設関係熟練技能職 | 08 管理職 | 14 労務職 |
| 03 監督的立場の技能職 | 09 販売・営業職 | 15 農林作業職 |
| 04 一般技能職 | 10 サービス職 | 16 その他 |
| 05 一般事務職 | 11 管理的サービス職 | |
| 06 特殊事務職 | 12 運輸職 | |

問 中高年者の就職を狭めている原因として次の理由をあげることにについて貴事業所はどう思われますか。

	1	2	3	4	5
	そま のつ とた くお り	そほ のと おり	いど えち えら ない も	そど ちち らは か と 思 わ な い え ば	思ま わつ た く そ う は
イ 中高年者では能率が上がらない……………	1	2	3	4	5
ロ 中高年者の技術や技能は陳腐化している……………	1	2	3	4	5
ハ 中高年者を雇うと人件費がかさむ……………	1	2	3	4	5
ニ 中高年者は仕事をおぼえるのに時間がかかる……………	1	2	3	4	5
ホ 中高年者は、かつての地位意識が邪魔になり適応しにくい……………	1	2	3	4	5
ヘ 中高年者は雇い入れのとき能力や人柄がわかりにくい……………	1	2	3	4	5
ト 中高年者を雇うと賃金・処遇の体系が混乱する……………	1	2	3	4	5
チ 若年者を必要なだけ採用できる……………	1	2	3	4	5

問 中高年者の就職機会を増やすために公共職業訓練校ではどのような対策を強化すべきだと思いますか。

- 1 採用後に企業では教えにくい基礎的訓練を充実する
- 2 採用してすぐ戦力になるように特定の技能にしばって訓練する
- 3 職種に関係なく必要になっているコンピューターや品質管理の実務能力を教える
- 4 訓練期間中の成績、受講態度等の情報を求人側に的確に提供する
- 5 その他 ()

技術力

問 技術力の向上を図るため、貴事業所でいま最も人材確保の必要を感じている層は次のどれですか。

- | | |
|------------------|--------------|
| 1 開発担当技術者 | 6 専門分野の熟練技能者 |
| 2 生産管理・品質管理担当技術者 | 7 技能系監督職 |
| 3 営業・サービス担当技術者 | 8 その他（ ） |
| 4 技術系管理職 | 9 特に感じていない |
| 5 技術のわかる技能者 | |

問 技術力の向上を図るため、貴事業所でいま最も能力開発の必要を感じている層は次のどれですか。

- | | |
|------------------|--------------|
| 1 経営者 | 6 技術のわかる技能者 |
| 2 開発担当技術者 | 7 専門分野の熟練技能者 |
| 3 生産管理・品質管理担当技術者 | 8 技能系監督職 |
| 4 営業・サービス担当技術者 | 9 その他（ ） |
| 5 技術系管理職 | 10 特に感じていない |

問 技術力向上のための能力開発について、貴事業所内の教育訓練でやっていけそうですか。

- 1 充分やっていけると思う
- 2 なんとかやっていけると思う
- 3 かなり難しいと思う
- 4 非常に難しいと思う
- 5 なんともいえない

問 技術力向上のための能力開発について公的機関（教育訓練施設等）に対して特に期待するものは次のどれですか。

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 技術情報の提供、交流 | 6 コンピューター利用技術の向上 |
| 2 デザイン力の向上 | 7 加工技術の向上 |
| 3 技術に関する基礎的知識の向上 | 8 その他（ ） |
| 4 生産管理、品質管理能力の向上 | 9 特にない |
| 5 メカトロニクス利用技術の向上 | |

問 貴事業所が中堅技能者（生産現場の基幹的業務に配置されている技能工）に対して期

待する知識、技能のうち、次の項目の重要度は、この5年間に高まりましたか。

項 目	1 重要度 が高 まった	2 変わ らない	3 重要度 が低下 した	4 該当す る作業 がない
イ 生産の速さ、精度を上げるための経験で得られるカン、コツ的技能	1	2	3	4
ロ 機械設備の状態を診断する能力	1	2	3	4
ハ 機械設備の故障を修理する能力	1	2	3	4
ニ 製品を検査又は測定する能力	1	2	3	4
ホ 段取の能力	1	2	3	4
ヘ 図面を読む能力	1	2	3	4
ト プログラミングの能力	1	2	3	4
チ 問題発見、問題解決の能力	1	2	3	4
リ 材料に関する知識	1	2	3	4
ヌ 油圧、空圧に関する知識	1	2	3	4
ル 自動制御、シーケンスに関する知識	1	2	3	4
オ 電気・電子に関する知識	1	2	3	4
ワ 前後の工程に関する知識	1	2	3	4
カ 連絡、打合わせ、報告等の能力	1	2	3	4
ヨ 品質管理に関する知識	1	2	3	4
タ いわれたことをきちっとする能力	1	2	3	4
レ 単調さに堪える能力	1	2	3	4

問 貴事業所では、人材の有効活用のため、どのような対策を講じていますか。

対 策	1 講じている	2 まだ講じて いないが検 討中である	3 講ずる予定 はない
イ 受注を増やす	1	2	3
ロ 付加価値の高い製品の比重を増やす	1	2	3
ハ 省力化機器を導入する	1	2	3
ニ 技能者の多能工化を図る	1	2	3
ホ 監督者の能力向上を図る	1	2	3
ヘ 高齢者でもできる仕事を増やす	1	2	3
ト パートタイマーの比重を増やす	1	2	3
チ その他()	1	2	3

問 これからもっとも重視したい対策はイ～チのいずれですか。

- イ 受注を増やす
- ロ 付加価値の高い製品の比重を増やす
- ハ 省力化機器を導入する

- ニ 技能者の多能工化を図る
- ホ 監督者の能力向上を図る
- ヘ 高齢者でもできる仕事を増やす
- ト パートタイマーの比重を増やす
- チ その他

問 貴事業所で導入した自動化機械設備は次のどれですか。

	種 類
1	NC 工作機、マシニングセンター プログラムの指令によって自動的に加工する工作機械
2	トランスファーマシン 数台の専用機を加工順序に従って並べ、工作物を順次自動的に移動させることによって全加工を完了する専用機群
3	産業用ロボット 人の上肢の運動機能に類似した自由度の高い運動機能によって加工、組立、搬送、検査、測定等の作業を自動的に処理する機械設備
4	CAD・CAM コンピューターを使った自動設計、自動製造の機械設備
5	その他〔 〕

問 貴事業所では、自動化機械設備を導入したことに関連して困っていることがありますか。

- 1 プログラミングが難しい
- 2 メンテナンスが難しい
- 3 期待していた精度が得られない
- 4 段取りに手間がかかる
- 5 生産能力に見合う需要が確保できない
- 6 これまで重要な役割を果たしていた熟練工の技能が生かせなくなった
- 7 その他（ ）
- 8 特にない

多能工化

問 貴事業所では、従業員の育成、合理化のため、現業員一人ひとりに分担させる職務の複合化、多様化（いわゆる多能工化）を進めていますか。

- 1 多能工化を進めている
- 2 特に進めていないが以前から多能工化している
- 3 特に進めていない

問 貴事業所の多能工化は次のどれにあたりますか。

- 1 前後のいくつかの工程を一人でこなせるようにする
- 2 例えば、機械と電気・電子をそれぞれ相互にこなせるようにする
- 3 オペレーターが修理・保全（の一部）をこなせるようにする
- 4 一人でいくつか種類の異なる機械をこなせるようにする
- 5 出張先で修理、据付等に必要な技能を一人でこなせるようにする
- 6 中高年になったときの適職を考えて若年時にいくつかの仕事を経験させる
- 7 その他（ ）

問 多能工化の対象となっている現業員は次のどれですか。

- 1 中堅技能者
- 2 特定職種の技能者
- 3 若年者
- 4 中高年者
- 5 その他（ ）

問 貴事業所の多能工化の主なねらいは次のどれですか。

- 1 生産性の向上、少数精鋭主義のため
- 2 人材育成のため
- 3 技術革新に対する適応力を高めるため
- 4 仕事に対するやりがい、意欲を高めるため
- 5 中高年対策の一環として
- 6 老後の生活設計の援助として
- 7 その他（ ）

問 貴事業所では主にどのような方法で現業員の多能工化を図っていますか。

- 1 種類の異なる仕事をいくつか計画的に経験させる
- 2 計画的とはいえないが、できるだけ多くの仕事を経験させる
- 3 多能工化のための研修コースを受けさせる
- 4 自己啓発を援助する（通信教育一部負担、勉強会の時間的配慮など）
- 5 各種資格取得について援助する
- 6 その他（ ）