

第Ⅱ部

職業能力開発短期大学校卒業生の意識に関する調査

I. 調査の結果

1. 就業の実態

(1) 現在の仕事について

(イ) 就業の有無 (Q1)

それでは、就業の有無について分析することからはじめることとする。

職業訓練では訓練の成果として就職が評価の重要な尺度となる。職業能力開発短期大学校の場合でも、訓練の成果は“就職”に集約されるといっても過言ではない。

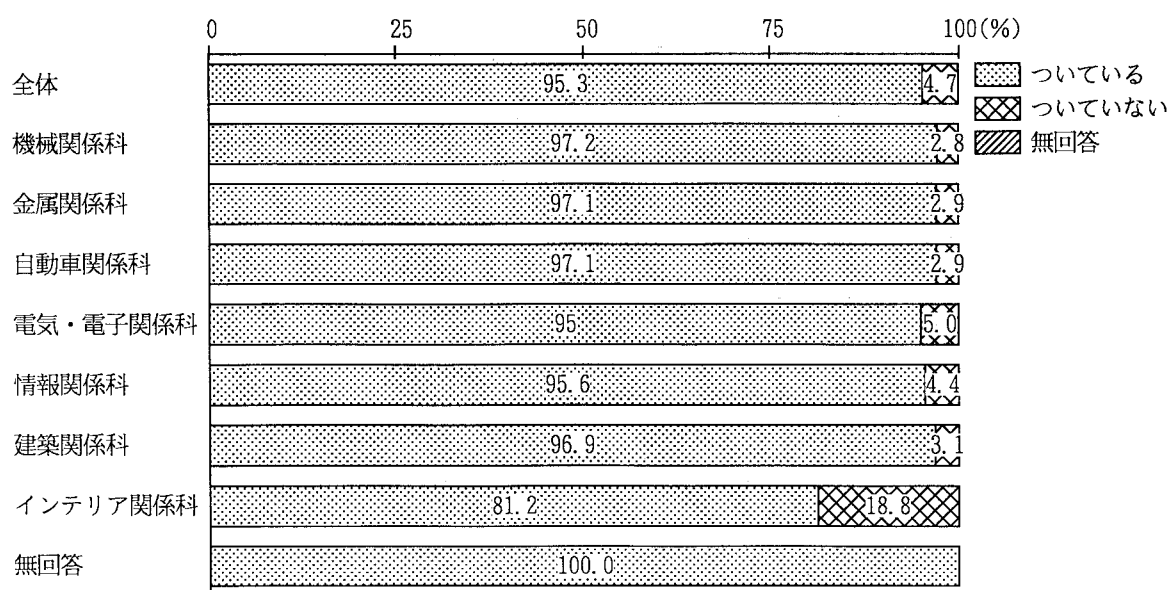
職業活動の目的は、

- (1) 本人および家族の生計を維持すること
- (2) 社会の分業化された職務を分担し、社会の発展に寄与すること
- (3) 本人のもつ興味、適正を発揮し、職業をとおして自分自身を成長させること

であり、その意味で継続して、かつ安定的な職業活動をしているか否かは重要なことである。Q1はこのような意識に基づいて“現在、きまった仕事についているか否か”を尋ねたものである。

図Ⅱ－1は、有効回答者1,346名の分析の結果を表しているが、それによれば、卒業生の95%を越えるものが“きまった仕事”をもち、一方“きまった仕事についていない”とする者は約5% (63名)にとどまり、全体として高い就業率を示して安定的な職業活動をしていることが分かる。

図Ⅱ－1 就業の有無 (Q1)



科別に見ても各訓練科間に大きな差は認められず、「インテリア関係科」を除き95～97％の者が「きまった仕事についている」と回答しているが、そうした中で「インテリア関係科」は81％で、他の6科に比べて低い回答となっている。この理由は後に再度触れるが「インテリア関係科」を卒業した者には転職経験者の多いこと、しかし、その転職は「同職種」に就職していることなどを考えると、一定の職場にこだわらず専門を生かして自分の技能、技術、知識を伸ばしていきたいという意識の強いことによるものと考えられる。

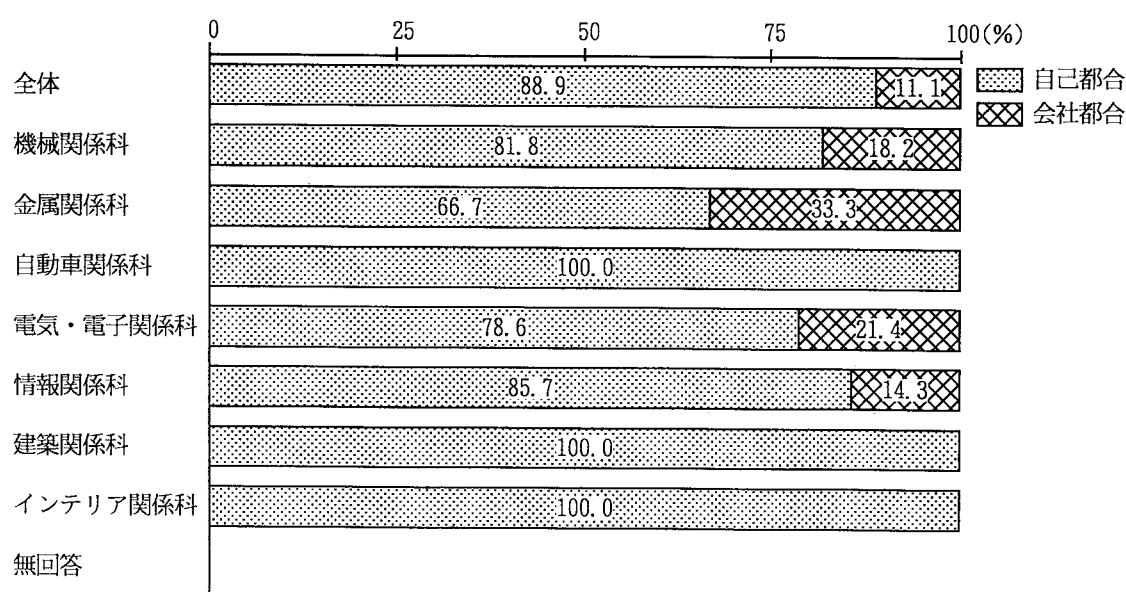
就業率は一般に景気の動向の影響を受けやすいが、調査実施時点の社会経済的背景を考慮すれば、能開短大卒業生の身につけた知識、技能、技術は社会で高く評価されているものだといえよう。

(ロ) “決まった仕事についていない” 理由 (Q2)

それでは、この“きまった仕事についていない”と回答した者について、いまいし分析を重ねてみることにする。前問で「決まった仕事についていない」と回答した者が63名いることが明らかにされた。この者を対象にその理由を卒業生本人の都合（「自己都合」）と「会社の都合」とに大別して尋ねたところ、63名中9割にあたる56名が「自己都合」であると回答し（図Ⅱ－2）、「会社都合」であるという者は1割にあたる7名であることがわかった。“きまった仕事についていない”者のほとんどは、本人の意志、本人の事情が優先しているものであり、前問に加え、Q2からも卒業生の離転職は、本人の意志以外に他の要因に影響されることの少ないものであることを窮わせている。

卒業生が身につけている技能と技術が、社会の変化に十分に対応できるものであり、また自分自身を守ることのできる手段として生かされていることは短大教育の成果として特徴づけられるものであるように思われる。

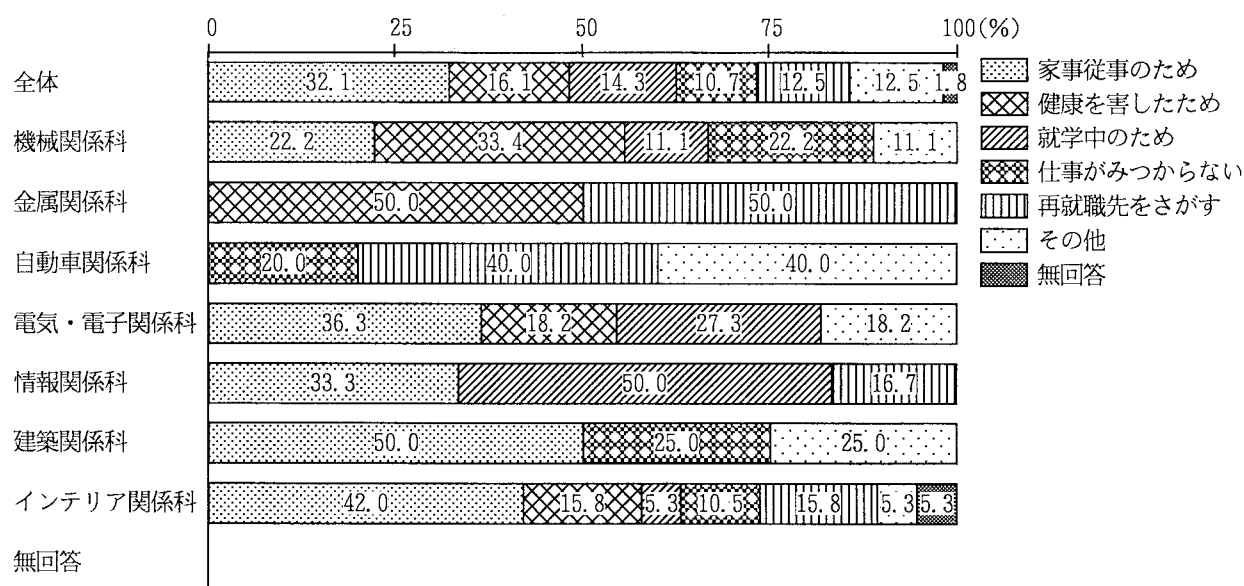
図Ⅱ－2 仕事についていない理由 (Q2)



(ハ) 自己都合の理由 (Q3)

その「自己都合」を再度立ち入ってみたい。図Ⅱ－3は、「自己都合」の理由を尋ねた結果をまとめたものであるが、全般的にみれば「自己都合」の3分の1にあたる32% (18名) は「家事従事」を理由としている。これをさらに男女別にみると (表Ⅱ－1)、18名中15名までが女子であることから推測すれば「自己都合」の理由の多くは女子の結婚による離職であることが窺われる。

図Ⅱ－3 自己都合の理由 (Q3)



表Ⅱ－1 性別・自己都合の理由

	家事従事のため	健康を害したため	就 学 中のため	仕事が見つからないため	再就職先をさがすため	その他	無回答
男 N=28	3 10.7	7 25.0	6 21.4	4 14.3	4 14.3	4 14.3	-
女 N=28	15 53.7	2 7.1	2 7.1	2 7.1	3 10.7	3 10.7	1 3.6
無回答	-	-	-	-	-	-	-

しかし「自分にあった仕事が見つからない」ことを理由とする者が6名いる。その比率は低いが、教育の主体的である短大側からみれば、この者がどのような経緯をたどってきたものであるか、就職の時点で情報が不足したことに起因するものか、あるいは就職指導に問題があったのか、注意を払っておくことは必要であろう。

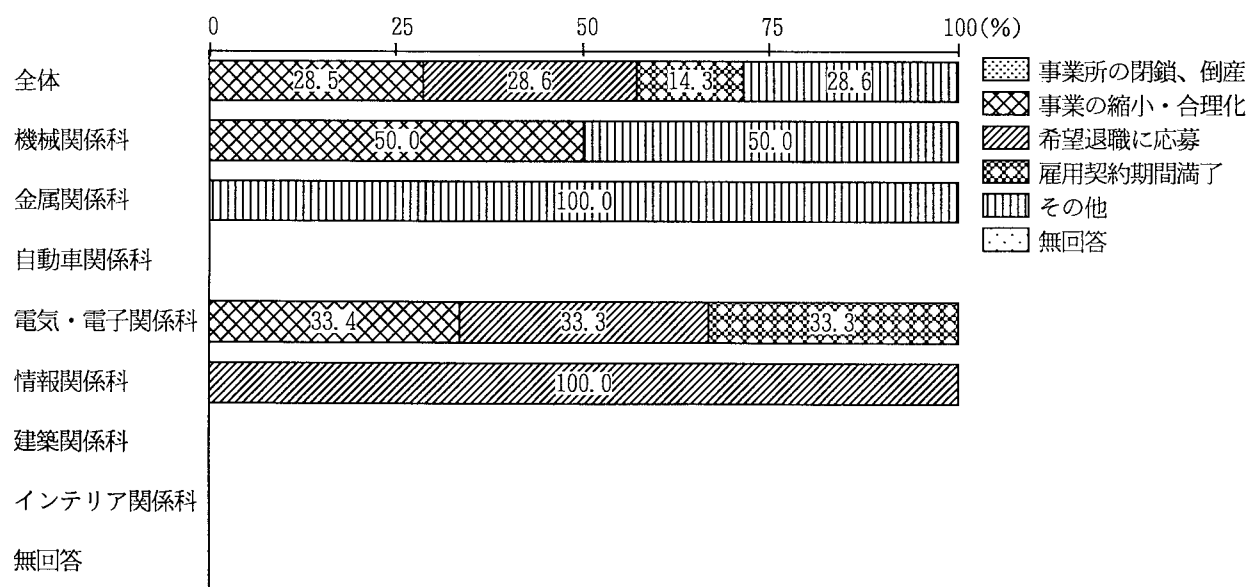
これらの理由のうち注目されるのは「就学中」と回答した者が8名含まれていることである。本調査では、これらの者が何を求めて“就学”しているかは明らかにすることはできなかったが、先

行研究で本調査のためのプリテスト的性格をもたせて実施した卒業生の面接調査でも大学進学中の卒業生に話を聞くことができた。詳細は報告（「職業能力開発短期大学校卒業生面接調査記録」：研修研究センター 調査研究資料 No. 95）に委ねるが、広い意味での経済的にも、精神的にも四年制の高等教育機関を卒業していることのメリットが大きいと考えていることが、進学背景にあるようである。しかし、能開短大と文部省系の高等教育機関の間には制度的な連携がないため、卒業生で進学を志す者は新規に入学の手続きをとらざるをえないのが実情である。また、職業能力開発大学校に編入を希望する者の多いこと、さらに後にも触れるが放送大学、通信教育等々に関心をもつ者の少なくないこともわかっている（Q24）。短大の制度が発足した時点ですでにこうした希望を持つ者がいたが今日においても問題の一つであるといえる。

（二）会社都合の理由（Q4）

前問に関連して「会社都合」の詳細についてみてみたい。図Ⅱ－4は、「会社都合」の理由を尋ねたものである。これには全体でも7名が該当するにすぎないため、傾向を捉えることはできないが、「事業の縮小」、「雇用期間の満了」という雇用側の意志のみが優先するかたちで退職した者、それややや本人の意志が働く「希望退職に応募した」者とに分散されている。

図Ⅱ－4 会社都合の理由（Q4）



（ホ）従業上の地位（Q5）

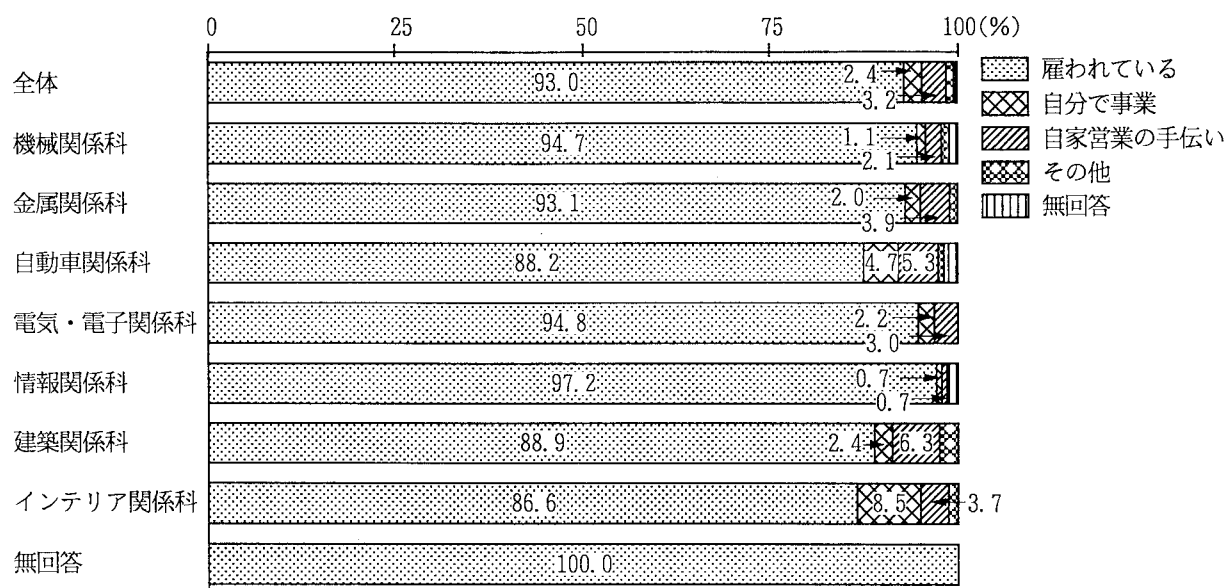
Q1で「現在きまった仕事に就いている」と回答した1,283名について、従業上の立場を「雇われている」、「自分で事業をしている」、「自家営業の手伝」に大別して尋ねてみた。図Ⅱ－5によれば、全体では「雇われている」と回答した者が93%あり、「自分で事業をしている」という者2%、「自家営業の手伝い」3%という結果であることがわかった。「自家営業の手伝い」もいずれは「自分で

事業をする」ことが予測されるものであり、その意味では“自家営業者”は5％であるとみてよい。

これを科別にみると、“自家営業者”の多い科は「インテリア関係科」(12％)、「自動車関係科」(10％)、「建築関係科」(9％)である。

なお、“自家営業者”であると答えた者を年齢別にみると(表Ⅱ－2)、「～25才」層では3％、「26～29才」層では6％、「30～34才」層では11％と年齢が高くなるにつれて高まるが、「35～39才」層はもっとも顕著で21％の者が該当している。35才を境に独立自営の転換がみられるのである。

図Ⅱ－5 従業上の地位 (Q5)



表Ⅱ－2 年齢別・従業上の地位

	雇われている	自分で事業	自家営業の手伝い	その他	無回答
～25才 N = 534	516 96.6	3 0.6	10 1.9	1 0.2	4 0.7
26～29才 N = 527	489 92.7	10 1.9	20 3.8	4 0.8	4 0.8
30～34才 N = 155	134 86.4	9 5.8	8 5.2	4 2.6	-
35～39才 N = 58	45 77.6	9 15.5	3 5.2	1 1.7	-
40～44才 N = 4	4 100.0	-	-	-	-
45才～ N = 1	1 100.0	-	-	-	-
無回答 N = 4	4 100.0	-	-	-	-

(へ) 現職について (Q7)

それでは分析を卒業生が現在従事している職業に移してすすめたい。

教育の成果をはかる一つの尺度に、卒業生が学校で学んだ教育を社会でどのように発揮しているかという視点から捉える方法がある。その場合には、教育内容と職務内容とが一致することをもって成果とすることになるが、一般に事業内の内部労働移動によってキャリアを形成するわが国の特徴を考えると、卒業後かなりの年月を経過した卒業生を追跡することを目的とした今回の調査では短大で受けた教育の専攻との関連で捉えることは適切ではない。そこで、ここでは短大教育とのかかわりについては不問にし、卒業生が現実に行っている職務的役割とは何かという問題として捉えることにしたい。

Q7はQ1で「現在きまった仕事に就いている」と答えた者(1,283名)について現職を尋ねたものである。回答は別に用意された労働省編「職業分類」の小分類項目(表Ⅱ-3)を基準にして、該当する職業を選び番号で記入してもらう形式を採用した。また、この表に記載されていない小分類項目レベルの職業については具体的に仕事の内容を記述してもらい、分析者において分類することとした。

労働省編職業分類の構造は、

大分類 — 中分類 — 小分類 — 細分類

となるが、本問は、小分類レベルで回答を求めたものを中分類レベルに整理して捉え直している。

表Ⅱ-4は、中分類レベルで捉え直した結果である。労働省編職業分類は中分類レベルで97の職業分野に分類されているが、卒業生はこのうち48の分野に従事しており、かなり幅広い分野で貢献していることがわかる。その中で、もっとも該当者の多い中分類項目は「その他の技術者」(22%)である。これには、小分類項目で建築技術者、土木技術者、測量技術者、情報処理技術者等々が含まれるが、卒業生の場合、もっとも多いのは情報処理技術者である。次いで中分類項目「鉱工業技術者」(17%)であるが、調査の対象に機械系各訓練科の卒業生、電気・電子系各訓練科の卒業生が比較的多いということもあって、一般機械、自動車、精密機械、プラント技術、あるいは強電、弱電、電気装置技術等々に従事する者が多い。現状を見る限り3人に1人は技術者として、能開短大の教育の成果を社会で活用しているといえる。

また、中分類項目「電気機械器具組立・修理の職業」(10%)、「金属加工の職業」(7%)、「輸送用機械器具組立・修理の職業」(7%)も比較的該当者は多い。これに対し該当者は少なくなるが「建設の職業」(3%)、「その他の技能工・生産工程の職業」(3%)、「一般機械器具組立・修理の職業」(3%)にも該当者がある。これらは、いわば技能的性格の強い職業である。

なお、「一般事務員」(3%)、「営業・販売関連事務員」(3%)も注目される。

以上は、卒業生の現職を中分類レベルで整理したものであるが、就業状況を明らかにするために更に大分類レベルで整理してみたい。職業分類を大分類レベルでみると、「専門的・技術的職業」(表4の中分類レベルの1~15)、「管理的職業」(中分類レベルの16~19)、「事務的職業」(中分類レベルの21~27)、「販売の職業」(中分類レベルの31~32)、「サービスの職業」(中分類レベルの34~

表Ⅱ－３ 「職業分類」小分類項目（労働省編）

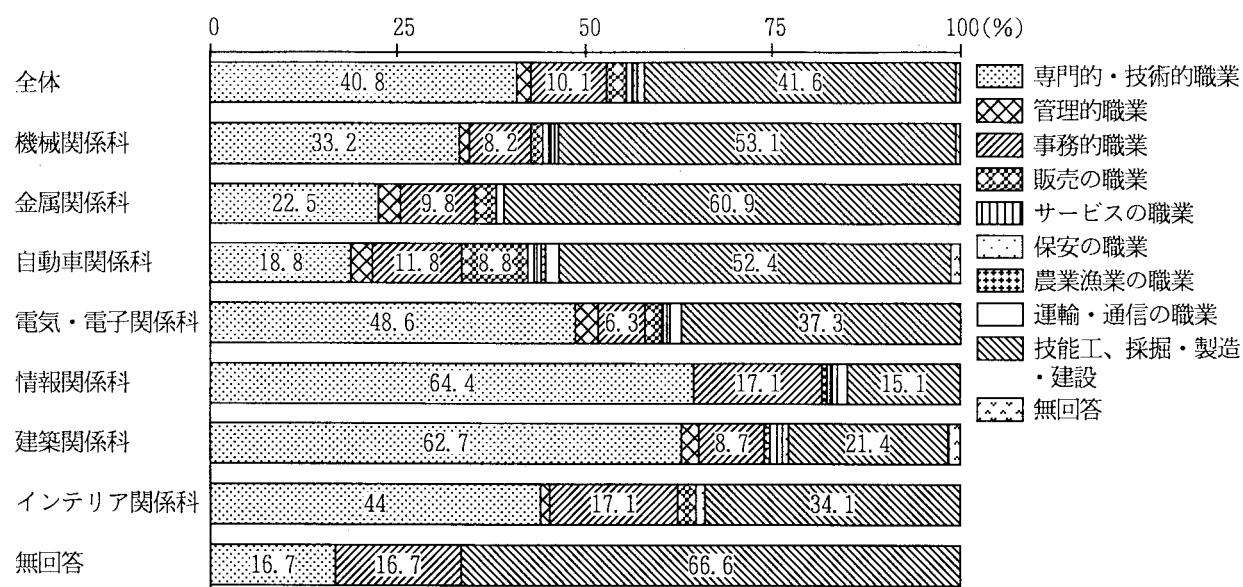
中 分 類		小 分 類	中 分 類		小 分 類
02	鉱工業技術者	金属精錬技術者 機械技術者 航空機技術者 造船技術者 電気技術者 化学技術者 窯業技術者 原子力技術者など	68	金属加工の職業	金属工作機械工 金属プレス工 板金工 めっき工 針金製品・針・ばね製造工 金属研ま工 金属手仕上工 金属彫刻工 金属製家具・建具製造工 金属製品製造工など (一貫作業によるもの)
03	農林水産業・食品技術者	農業技術者 畜産技術者 林業技術者 水産技術者 食品技術者など	70	金属溶接・溶断の職業	電気溶接工 ガス溶接工、ガス切断工
04	その他の技術者	建築技術者 土木技術者 測量技術者 情報処理技術者など	71	一般機械器具組立・修理の職業	原動機組立工 金属加工機械組立工 その他の一般機械器具組立工 一般機械器具修理工
13	美術家、写真家、デザイナー		72	電気機械器具組立・修理の職業	発電機・電動機組立工・修理工 配電・制御装置組立工・修理工 民生用電子・電気機械器具組立工・修理工 電気通信機械器具組立工・修理工 電子応用機械器具組立工 半導体製品製造工 電球・電子管組立工 電子機器部品製造工など
18	会社・団体の管理職員		74	輸送用機械器具組立・修理の職業	自動車整備・修理工 航空機組立工・整備工 鉄道車両組立工・修理工 船舶ぎ装工など
19	その他の管理的職業	個人経営者	75	計器・光学機械器具組立・修理工	時計組立工・修理工 計器組立工・修理工 光学器械器具組立工・修理工 レンズ研ま工・調整工など
21	一般事務員		79	紡糸の職業	粗紡工・精紡工 合糸工・ねん糸工・加工糸工 揚返工・かせ取工など
22	会計事務員		80	織布・同関連の職業	織布工 漂白工・精錬工 染色・仕上工 編物工・編立工 フェルト・不織布製造工
23	生産関連事務員	生産現場事務員 倉庫係事務員など	85	印刷・製品の職業	文字組版作業員 製版作業員 印刷作業員 印刷物光沢加工作業員 製本作業員など
24	営業・販売関連事務員		86	ゴム・プラスチック製品製造の職業	ゴム工 ゴム製品製造工 タイヤ製造工・修理工 プラスチック製品成形工 プラスチック製品加工工など
26	運輸・通信事務員	運輸・旅客・貨物係事務員 運行管理事務員 郵便・通信事務員など	90	その他の技能工・生産工程の職業	内張工 表具師 塗装工 画工・看板工 製図工・写図工
27	その他の事務的職業	OA 機器操作員など	91	定置機関・機械および建設機械運転の職業	起重機・巻上機運転工 ポンプ・ブロー・コンプレッサー運転工 建設用機械運転工など
31	商品販売の職業	小売店主・支配人 卸売店主・支配人 飲食店主・支配人 販売店員 商品訪問・移動販売従事者など	92	電気作業	発電員・変電員 送電線架線工 配電線架線工 通信線架線工 電線電話機据付工・保守工 電気工事業者
32	販売類似の職業	不動産仲介人・売買人 保険代理人・外交員 有価証券売買・中立人 サービス外交員など	93	建設の職業	大工 型わく工 鉄筋工 とび工 れんが積工・タイル張工 屋根ふき工 左官 配管工・鉛工 畳工 熱絶縁工 内装仕上工 防水工など
38	住居設備・ビル等の管理の職業				
41	自衛官				
43	その他の保安の職業	消防員 警備員など			
46	農業の職業	農耕作業 畜産業者など			
52	自動車運転の職業	乗用自動車運転者 貨物自動車運転者など			
55	通信の職業	無線技術員 有線通信員など			
63	窯業製品製造の職業	窯業原料工 ガラス製品形成工 陶磁器製造工など			
66	金属材料製造の職業	製鉄工・製鋼工 非鉄金属精錬工 鋳物工 鍛造工 金属熱処理工など			
67	化学製品製造の職業	化学工 石油精製工 化学繊維工 油脂加工工 医薬品・化粧品製造工など			

表Ⅱ－４ 卒業生の現職（職業中分類）

2) 鉱工業技術者	219 (17.1)
4) その他の技術者	283 (22.0)
7) 社会福祉専門の職業	1 (0.1)
10) 教育の職業	9 (0.7)
13) 美術家・写真家・デザイナー	10 (0.8)
15) その他の専門的・技術的職業	3 (0.2)
16 管理的公務員	5 (0.4)
18 会社・団体の管理職業	17 (1.3)
19 その他の管理的職業	7 (0.5)
21 一般事務員	41 (3.2)
22 会計事務員	3 (0.2)
23 生産関連事務員	22 (1.7)
24 営業・販売関連事務員	36 (2.8)
25 外務事務員	2 (0.2)
26 運輸・通信事務員	4 (0.3)
27 その他の事務的職業	13 (1.0)
31 商品販売の職業	31 (2.4)
32 販売類似の職業	8 (0.6)
38 居住施設・ビルの管理の職業	7 (0.5)
39 その他のサービスの職業	4 (0.3)
41 自衛官	1 (0.1)
43 その他の保安の職業	5 (0.4)
46 農業の職業	3 (0.2)
51 鉄道運輸の職業	1 (0.1)
52 自動車運転の職業	3 (0.2)
54 その他の運輸の職業	1 (0.1)
55 通信の職業	6 (0.5)
63 窯業製品製造の職業	1 (0.1)
66 金属材料製造の職業	14 (1.1)
67 化学製品製造の職業	5 (0.4)
69 金属加工の職業	95 (7.4)
70 金属溶接・溶断の職業	8 (0.6)
71 一般機械器具組立・修理の職業	35 (2.7)
72 電気機械器具組立・修理の職業	129 (10.1)
74 輸送用機械器具組立・修理の職業	93 (7.2)
75 計器・光学機械器具組立・修理の職業	5 (0.4)
76 飲料・タバコ製造の職業	1 (0.1)
80 織布・同関連の職業	4 (0.3)
82 木・竹・草・つま製品製造の職業	5 (0.4)
84 パルプ・紙・紙製品製造の職業	3 (0.2)
85 印刷・製本の職業	4 (0.3)
86 ゴム・プラスチック製品製造の職業	19 (1.5)
90 その他の技能工・生産工程の職業	36 (2.8)
91 定置機関・機械および建設機械運転	4 (0.3)
92 電気作業	26 (2.0)
93 建設の職業	43 (3.4)
96 運搬労務の職業	1 (0.1)
97 その他の労務の職業	2 (0.2)
無回答	6 (0.5)

39)、「保安の職業」(中分類レベルの41～43)、「農林漁業の職業」(中分類レベルの46～48)、「運輸・通信の職業」(中分類レベルの51～55)、「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」(中分類レベルの61～97)の9分類に整理される。

図Ⅱ－6 現在従事している仕事 (Q7－1)



この分類に基づいて卒業生の現職を整理すると(図Ⅱ－6)、卒業生のうち「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」は42%、「専門的・技術的職業」は41%であり、次いで、「事務的職業」の10%となっている。他には「販売の職業」に3%、「管理的職業」に2%が該当するが、「サービスの職業」、「運輸・通信の職業」は約1%、そして、「保安の職業」、「農林漁業の職業」に該当するものは極めて少ない。

この結果に基づけば、「専門的・技術的職業」、「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」に卒業生のそれぞれ約4割が従事していることになる。

なお、科別にみると大分類「専門的・技術的職業」に該当する者は、「情報関係科」(64%)、「建築関係科」(63%)に多く、大分類「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」に該当する者の多い科は「金属関係科」(61%)、「機械関係科」(53%)、「自動車関係科」(52%)である。

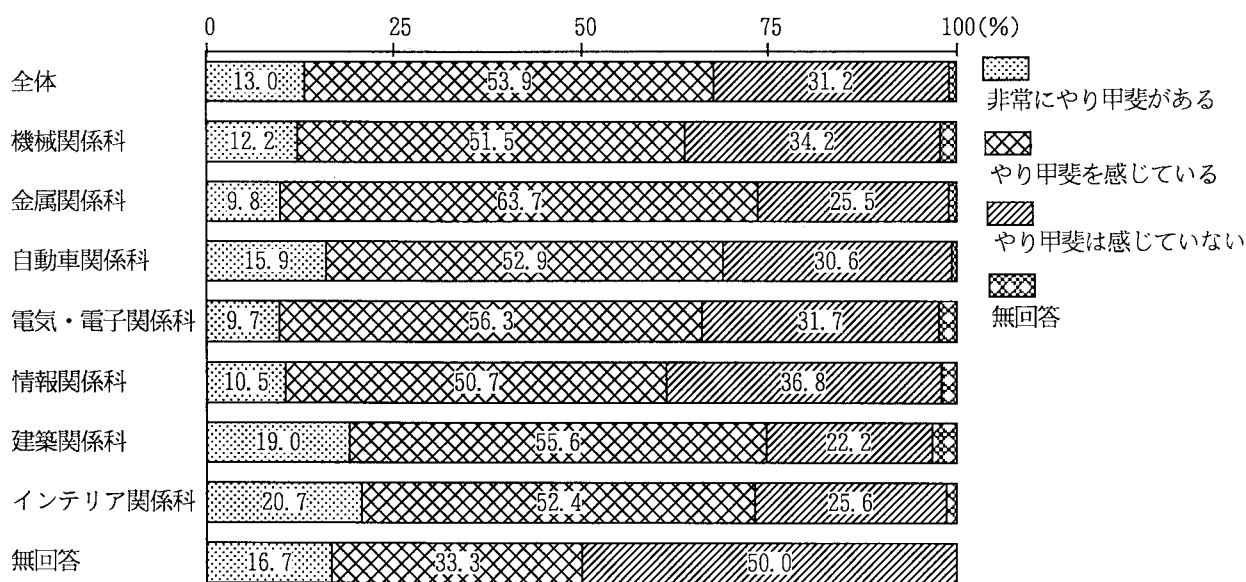
なお「自動車関係科」は他の科に比べて大分類「事務的職業」(12%)、「販売の職業」(9%)にも該当する者が多いが、これは自動車整備工として入社した者が、実務経験を重ねるにつれてフロント業務、販売業務に職種を転換していくという業界の特殊性を表しているものと考えられる。また「情報関係科」の卒業生に大分類「事務的職業」が多いのは、「情報関係科」に女子の卒業生の多いことと照らしあわせると、就職にあたって情報処理、情報技術の専門を生かした事務要員として採用されていることをものがたっているといえよう。

(2) 仕事の満足感について

(イ) 仕事のやり甲斐 (Q28)

卒業生が回答した現在の職業の概要は明らかにされたが、それでは卒業生は現在の仕事に満足しているのかどうか、この点についてみてみよう。そのため、ここではQ1で「現在きまった仕事に就いている」と回答した1,283名を対象に、仕事に「非常にやり甲斐を感じている」、「やり甲斐を感じている」、「やり甲斐を感じていない」に大別して尋ねたところ、全体では「非常にやり甲斐を感じている」と答えた者は13%、「やり甲斐を感じている」と答えた者は54%、「やり甲斐を感じていない」と答えた者は31%であることがわかった。このうち前二者は「仕事に満足している者」と理解できるが、これには67%の者が該当している。

図Ⅱ－7 仕事のやり甲斐 (Q28)



これを科別にみると、「仕事に満足している者」は、「建築関係科」(75%)、「金属関係科」(74%)、「インテリア関係科」(73%)に高く表明されているが、「機械関係科」(64%)、「情報関係科」(61%)は低い。

表Ⅱ－5は、前記“(へ) 現職について”の分析で用いた労働省編「職業分類」大分類項目別にみたものである。これによれば、満足度は現在従事している職業によって差のあることがわかる。満足度の高い職業群を順次摘記すれば、「販売の職業」(74%)、「専門的・技術的職業」(70%)、「管理的職業」(68%)、「技能工、採掘・製造・建設および労務の職業」および「事務的職業」(65%)、「運輸・通信の職業」(58%)、「保安の職業」(57%)、「サービスの職業」(55%)の順となっている。卒業生がもっとも多く従事している「専門的・技術的職業」と「技能工、採掘・製造・建設及び労務の職業および労務の職業」に従事している者のモラールにはわずかに差が認められる。

表Ⅱ－５ 仕事のやり甲斐度（職業大分類別）

		非常にやり 甲斐がある	やり 甲 斐 が あ る	やり甲斐は 感じていない	無 回 答
専門的・技術的職業	N=534	72 13.7	296 56.5	145 27.7	11 2.1
管理的職業	N= 25	9 36.0	8 32.0	8 32.0	- -
事務的職業	N=130	11 8.5	73 56.2	44 33.8	2 1.5
販売の職業	N= 35	6 17.6	19 55.9	9 26.5	- -
サービスの職業	N= 11	2 18.2	4 36.4	5 45.4	- -
保安の職業	N= 7	3 42.8	1 14.3	3 42.9	- -
農業漁業の職業	N= 1	- -	1 100.0	- -	- -
運輸・通信の職業	N= 12	1 8.3	6 50.0	5 41.7	- -
技能工・採掘・製造・建設	N=533	63 11.8	283 53.1	177 33.2	10 1.9
無回答	N= 6	- -	1 16.7	4 66.6	1 16.7

表Ⅱ－６ 年齢別・仕事のやり甲斐

		非常にやり甲斐がある	やり甲斐がある	やり甲斐は感じていない	無回答
～25才	N = 534	59 11.0	279 52.3	184 34.4	12 2.2
26～29才	N = 527	66 12.5	290 55.0	165 31.3	6 1.1
30～34才	N = 155	26 16.8	87 56.1	39 25.2	3 1.9
35～39才	N = 58	15 25.9	32 55.2	8 13.8	3 5.2
40～44才	N = 4	1 25.0	2 50.0	1 25.0	- -
45才～	N = 1	- -	- -	1 100.0	- -
無回答	N = 4	- -	2 50.0	2 50.0	- -

この満足度は年齢による要因の大きいことがわかる。すなわち、表Ⅱ－6は年齢別に仕事のやり甲斐をみたものであるが、「仕事に満足している者」は、「～25才」層では63%であるのに対し、「26～29才」層では68%、「30～34才」層では73%にも達し、「35～39才」層では81%の者が満足していると答えている。

また、事業所規模別にみると（表Ⅱ－7）、「1人」規模、すなわち独立自営の者の満足度がもっとも高く86%の者が「仕事に満足している」と答えており、しかも、そのうちの64%は「非常にやり甲斐を感じている」と答えていることが注目される。この満足度は事業所規模が大きくなるにつれて減少する。すなわち、「2～4人」規模では74%、「5～29人」規模では71%、「30～99人」および「100～299人」規模では66%、「300～499人」では57%にまで減少するが、これを境に再び満足度を表明する者は多くなり、「500～999人」規模では63%、「1,000～2,999人」規模では67%、「3,000人以上」規模では70%にまで上昇している。満足度は、独立自営者と事業所規模の大きいところに勤める者に多く表明されていることがわかる。

表Ⅱ－7 事業所規模別・仕事のやり甲斐

	非常にやり甲斐がある	やり甲斐がある	やり甲斐は感じていない	無回答
1人 N= 14	9 64.3	3 21.4	2 14.3	— —
2～ 4人 N= 57	10 17.5	32 56.1	12 21.1	3 5.3
5～ 29人 N=161	32 19.9	83 51.5	42 26.1	4 2.5
30～ 99人 N=150	20 13.3	79 52.7	44 29.3	7 4.7
100～299人 N=237	19 8.0	138 58.2	77 32.5	3 1.3
300～499人 N=123	11 8.9	59 48.0	52 42.3	1 0.8
500～999人 N=144	15 10.4	76 52.8	50 34.7	3 2.1
1000～ 2999人 N=165	18 10.9	93 56.4	53 32.1	1 0.6
3000人～ N=141	19 13.5	80 56.7	40 28.4	2 1.4
官公庁 N= 63	10 15.9	35 55.5	18 28.6	— —
無回答 N= 28	4 14.3	14 50.0	10 35.7	— —

2. 仕事の習熟と自信

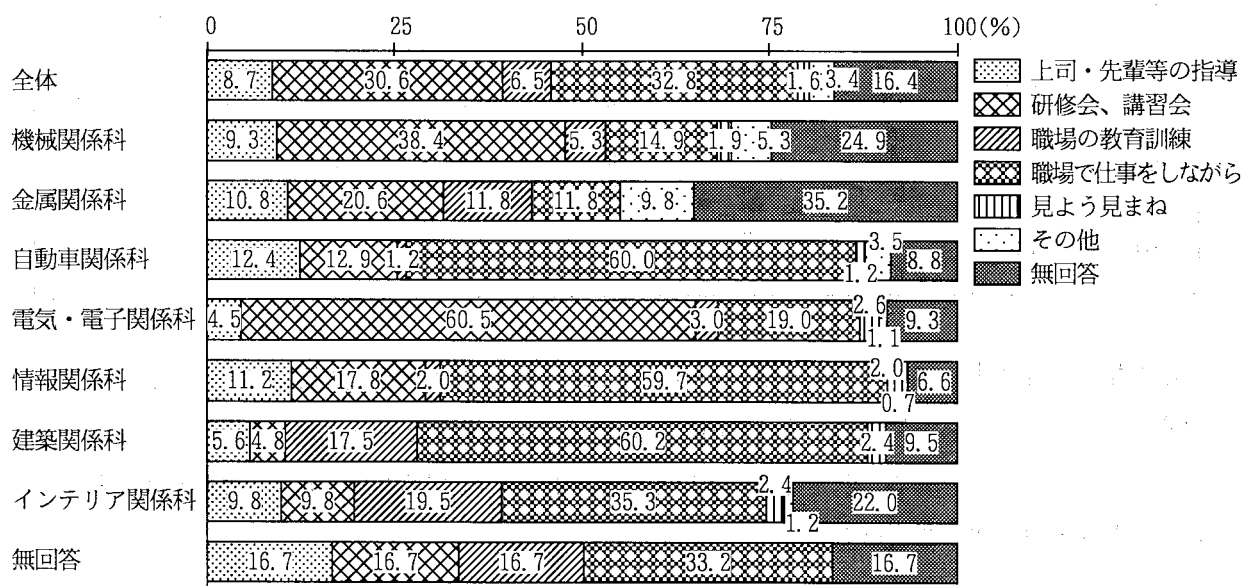
(1) 仕事の習熟について

(イ) 仕事の効果的習熟法 (Q8)

卒業生が、短大卒業後どのようにして、職場で力をつけているのかを知ることは、今後、短大の果たすべき役割を検討する上で大切なことである。そのためここでは、卒業生のこれまでの仕事とおしてもっとも効果的な習熟法は何であったかを尋ねてみた。

図Ⅱ－8は、Q1で「現在きまった仕事に就いている」と答えた者(1,283)について現在従事している仕事に習熟するのにどのような方法が効果的であったと思っているかについて尋ねた結果を示したものである。

図Ⅱ－8 仕事の効果的習熟法 (Q8)



全体では「職場で仕事をしながら自然に」の割合が33%、「職場から派遣された研修会、講習会」の割合が31%と高い割合を示している。また「上司、先輩等の指導」が9%、「職場における教育訓練」が7%、「見よう見まね」が2%となっている。

科別では、「職場から派遣された研修会、講習会」が「電気・電子関係科」では61%、「機械関係科」では39%と高い。また、「職場で仕事をしながら自然に」が「自動車関係科」、「情報関係科」、「建築関係科」では60%と高い割合となっている。

卒業生は何れの業種においても、上司や先輩等の指導を受けたり、仕事をしながら自然に現在従事している仕事の習熟がなされていくものだが、その点を除外すると、卒業生は研修会・講習会を受講することにより仕事の習熟がなされていることがうかがえる。特に「電気・電子関係科」およ

び「機械関係科」においては、急激な技術革新の進展に対応するため絶えず新たな知識、技術、技能を習得する必要があるものと思われる。一方「情報関係科」では「職場で仕事をしながら自然に」が高い割合となっているが、それは、「情報関係科」は設立年度が新しく就職経過年数が経っていないことから、企業は卒業生が職場の仕事に慣れることを優先させているからであると考えられる。

表Ⅱ－８は、事業所規模別にみたものである。従業員数が300人以上の企業で「職場から派遣された研修会、講習会」の割合が40％と高い割合となっており、従業員教育として研修会、講習会を重視している様子が窺われる。また従業員規模が「299人未満」の事業所では「職場で仕事をしながら」(33％)がもっとも高く職場内で習熟する方法がとられているが、300人をこえる事業所が社外の「研修会、講習会」を利用する傾向が強いことと比べて対照的である。

表Ⅱ－８ 事業所規模別・仕事の効果的習熟法

		上司・先輩 等の指導	研修会・ 講習会	職場の 教育訓練	職場で仕事 をしながら	見よう 見まね	その他	無回答
～299人	N=619	64 10.3	140 22.6	53 8.6	206 33.3	8 1.3	19 3.1	129 20.8
300～	N=573	34 5.9	227 39.6	26 4.5	187 32.6	11 1.9	19 3.3	69 12.0
官公庁	N= 63	11 17.5	12 19.0	5 7.9	16 25.4	2 3.2	6 9.5	11 17.5
無回答	N= 28	3 10.7	13 46.4		10 35.7			2 7.1

卒業生が現在従事している仕事の習熟に研修会・講習会の効果を高く評価しているが、このことは能開短大は個々の卒業生がかかえる問題に対して研修会・講習会等を行い、卒業後のフォローアップをしていく必要があることを意味している。後に記す「能力開発セミナー」の果たす役割の大きいことを示唆しているといえる。

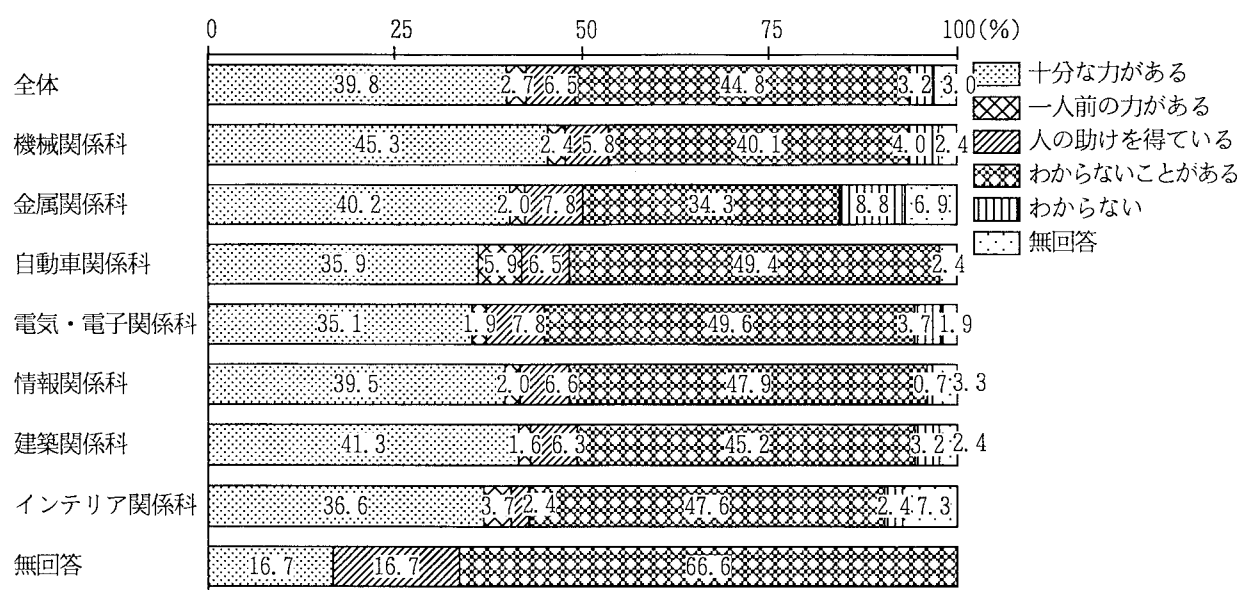
(2) 仕事に対する自信について

(イ) 仕事の遂行意識 (Q9)

次に卒業生が現在の仕事をやり遂げるのに、十分な力を持っていると思っているか、その点について触れてみよう。

全体では「まだ、わからないことや失敗がある」(45%)、「まだ、人の助けをかりなければならないことがある」(7%)という否定的な回答が約半数あるが、一方で「十分な力をもっていると思う」と答えた者40%、「同僚と比べて一人前の力をもっていると思う」と答えた者も3%あり、合わせて43%の者が肯定的に回答しており、卒業生全体ではかなり自分の力を評価しているといえよう(図Ⅱ－9)。

図Ⅱ－９ 仕事の遂行意識（Q9）



表Ⅱ－９ 年齢別・仕事の遂行意識

		肯定的回答	否定的回答	わからない	無回答
		「十分な力がある」 「一人前の力がある」	「人の助けを得ている」 「わからないことがある」		
～25才	N=534	237 44.4	268 50.2	16 3.0	13 2.4
26～29才	N=527	230 43.6	262 49.7	20 3.8	15 2.8
30～34才	N=155	59 38.0	87 56.1	3 1.9	6 3.9
35～39才	N= 58	16 27.6	37 63.8	1 1.7	4 6.9
40～44才	N= 4	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0
45才～	N= 1		1 100.0		
無回答	N= 4	1 25.0	3 75.0		

表Ⅱ－10 事業所規模別・仕事の遂行能力

		肯定的回答	否定的回答	わからない	無回答
「～299人」規模	N=619	240	334	24	21
		38.8	54.0	3.9	3.3
「300人～」規模	N=573	260	282	16	15
		45.4	49.2	2.8	2.6
官公庁	N= 63	35	27		1
		55.5	42.9		1.6
無回答	N= 28	9	16	1	2
		32.1	57.2	3.6	7.1

科別では、「機械関係科」と「金属関係科」が肯定的に回答した卒業生が否定的に回答した卒業生を若干上回っている。しかし、他の関係科はすべて下回っている。

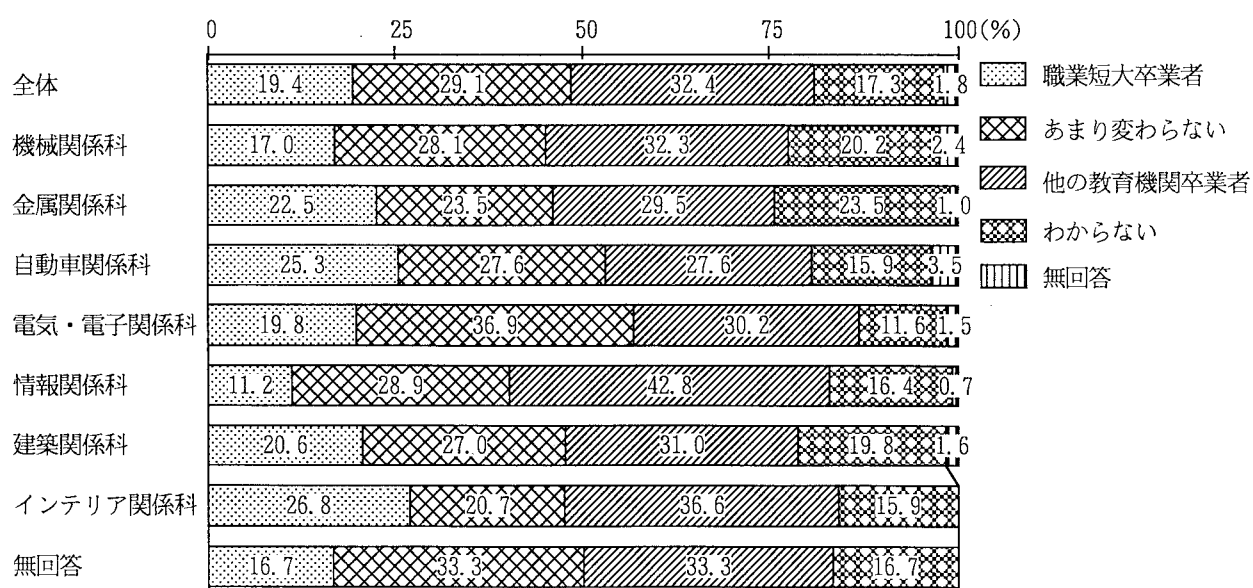
表Ⅱ－9は、年齢別にみたものである。年齢が高くなるに従って「肯定的回答者」の割合が減少し、「否定的回答者」の割合が増加している。この両者の差は「～25才」層および「26～29才」層では6％であるが、「30～34才」層では18％に開き、さらに「35～39才」層では36％も否定的回答率が高く表明されている。一般に年令が高まるにつれて熟練を必要とする高度な仕事に従事することになるが、「35～39才」層は職場における中核的、指導的立場に立つ年令層であり、より困難な仕事をまかされること、大きな責任を負かされる年代となってきたことが、回答に表れてきているものと推測できる。

一方、事業所規模別では（表Ⅱ－10）、事業所規模が大きくなるに従って肯定的に回答している割合が増えている。従業員数が「～299人」規模と「300人以上」とで比較すると肯定的回答者は前者では39％であるが、後者では45％と多くなり、反対に否定的回答者は前者では54％と多いが後者では49％と少なく表明されている。

（ロ）他の教育機関卒業生との比較（Q10）

それでは、卒業生は職場で必要としている知識や技能・技術について、能開短大以外の他の2年制の教育機関（文部省の理工系短大、専門学校、工業高等専門学校等）を卒業したほぼ同年齢の同僚に比べて、仕事に対する自己評価はどうか、この点についてみてみよう。

図Ⅱ－10 同年齢者との比較（Q10）



全体では「職訓短大卒業生のほうが仕事ができると思う」と答えた者が19%、「あまり変わらないと思う」が29%、「他の教育機関卒業生のほうが仕事ができると思う」が32%、「わからない」が17

%となっている。このうち「あまり変わらない」という回答も短大教育を肯定的に評価したものと理解できるものであり、これを含めれば短大教育に対する肯定的回答は卒業生の約半分の者が回答していることになる（図Ⅱ－10）。

科別では、「情報関係科」は「他の教育機関卒業者のほう」と回答した卒業生が43%、「インテリア関係科」は37%と高いが、他はいずれも30乃至32%である。反対に「職訓短大卒業者のほう」「あまりかわらない」と肯定的に回答した卒業生は「電気・電子関係科」（57%）、「自動車関係科」（53%）が高く、他はいずれも40%乃至49%となっている。

一方、年齢別では（表Ⅱ－11）、肯定的に回答した卒業生は、「～25才」が36%、「26～29才」が54%、「30～34才」が63%、「35～39才」が83%と年齢が高くなるに従って割合が高くなっている。他方「他の教育機関卒業者のほう」と答えた者は、それぞれ39%、30%、28%、7%と割合が低くなっている。

年齢とともに自己評価が高まっていることは、短大の教育が卒業生から十分評価されているものと考ええる。

表Ⅱ－11 年齢別・同年齢者との比較

		肯定的回答	否定的回答	わからない	無回答
～25才	N=534	190 35.6	209 39.1	127 23.8	8 1.5
26～29才	N=527	282 53.5	157 29.8	76 14.4	12 2.3
30～34才	N=155	97 62.6	43 27.7	14 9.0	1 0.6
35～39才	N= 58	48 82.8	4 6.9	4 6.9	2 3.4
40～44才	N= 4	4 80.0	1 20.0		
45才～	N= 1		1 100.0		
無回答	N= 4	1 25.0	2 50.0	1 25.0	

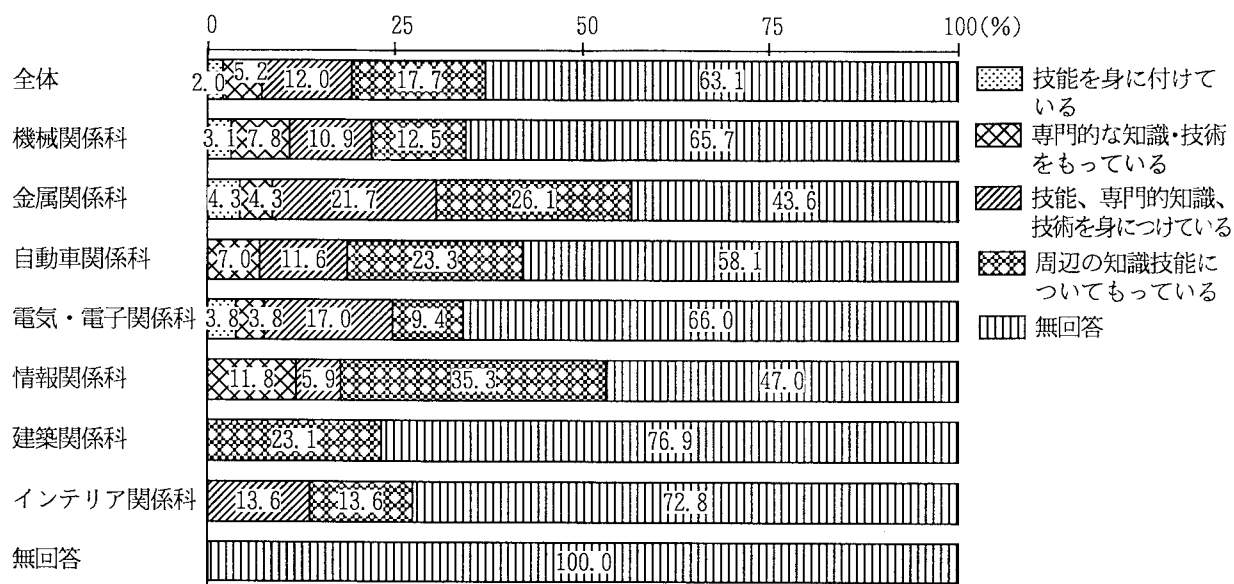
（ハ）“職訓短大卒業者が優れている”理由（Q11）

前問で肯定的に回答した者のうち、「職訓短大卒業者のほうが優れている」と回答した者は249名いたが、この者に限定して、“優れている”と答えたその理由を尋ねてみた。

その結果によれば、回答は92名にすぎなかったが、「専門の知識、技能の他にも、周辺の知識、技能についても巾広く身につけている」ことを評価している者が18%あり、次いで「技能を身につけ、かつ専門的知識、技能を身につけていること」を理由とする者が12%いた。これらは、短大が実施

してきた教育とのものであり、その教育が評価されたものといえよう（図Ⅱ－11）。

図Ⅱ－11 職訓短大卒業者が優れている理由（Q11）



3. 職務の変化と転職の実態

(1) 職務の変化

(イ) 初職と現職 (Q13)

それでは、短大の卒業生は、短大卒業以来自分の職業をどのように経験し、職域を拡大してきたのであろうか。実態を掘り下げて、その特徴を把握してみたい。そのためここでは、前Q7で示した労働省編の「職業分類」の大分類レベルを単位として、卒業以来今日にいたるまでに従事してきた職業的变化の有無とその割合、変化の傾向を分析することによって明らかにすることとする。

分析は、前掲表Ⅱ－3の「職業分類」小分類項目表に基づいて卒業後の初職から今日にいたるまでに経験した職業を番号で記入してもらい、それを分析者が大分類項目に再コードする方式で行った。

表Ⅱ－12は卒業生がはじめて就職したときに従事した職業と現在就いている職業の変化の実態をみたものである。縦軸に初職を、横軸に現在の職業をとり、時間の経過による職業の変化の実態を表している。したがって、初職と現職の間で経験した職業については取捨することになるが、それでも卒業生の職業的経験を知る上では貴重な資料を提供してくれるものであると考える。

表Ⅱ－12 初職・現職間の職業移動（職業分類「大分類」）

初職 \ 現職	A 専	B 管	C 事	D 販	E サ	F 保	G 農	H 運	I 技	NA	計
A 専門的・技術的職業	442 34.4	10 0.8	18 1.4	6 0.5	3 0.2	2 0.2			31 2.4		512 39.9
B 管理的職業	2 0.2	8 0.6	1 0.1								11 0.9
C 事務的職業	16 1.2		71 5.5	2 0.2	1 0.1			1 0.1	8 0.6		99 7.7
D 販売の職業	5 0.4		3 0.2	10 0.8	1 0.1				5 0.4		24 1.9
E サービスの職業	2 0.2				3 0.2			1 0.1	1 0.1		7 0.5
F 保安の職業						2 0.2					2 0.2
G 農林漁業の職業											
H 運輸・通信の職業	2 0.2	1 0.1		1 0.1				5 0.4	1 0.1		10 0.8
I 技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業	56 4.4	10 0.8	28 2.2	20 1.6	3 0.2	2 0.2	3 0.2	4 0.3	486 37.9		612 47.7
NA										6 0.5	5 0.4
計	525 40.9	29 2.3	121 9.4	39 3.0	11 0.9	6 0.5	3 0.2	11 0.9	532 41.5	6 0.5	1283 100.0

そこからは卒業生の職業的变化について次のような指摘ができる。

第1に、卒業生の初職は、「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」がもっとも多くて48%、次いで「専門的・技術的職業」の40%、「事務的職業」が8%となっている。しかし、「販売の職業」(2%)、「管理的職業」(1%)は少なく、「サービスの職業」、「保安の職業」、「運輸・通信の職業」はいずれも1%未満である。

第2にその後の変化の結果、今日でもやはり「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」がもっとも多いことに変わりはないが、その比率は42%で初職で従事した割合に比べて約6%少なくなっていること、次いで「専門的・技術的職業」が多いが、それには41%が該当し、その比率は初職に比べて1%増加していること、

第3に初職と現職とが大分類レベルで同じである者と変化した者との比は、1,027人：250人で、ほぼ4：1で、卒業後初めて従事した仕事の延長で現在も仕事をしている者の多いこと、

第4に職業が変わった者の変化の仕方をみると、

- | | |
|---|-----------|
| (1)「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」から
「専門的・技術的職業」に変わった者 | ………… 4.4% |
| (2)「専門的・技術的職業」から「技能工、採掘・製造・建設の
職業および労務の職業」に変わった者 | ………… 2.4% |
| (3)「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」から
「事務的職業」に変わった者 | ………… 2.2% |
| (4)「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」
から「販売の職業」に変わった者 | ………… 1.6% |
| (5)「専門的・技術的職業」から「事務的職業」に変わった者 | ………… 1.4% |
| (6)「事務的職業」から「専門的・技術的職業」に変わった者 | ………… 1.2% |
| (7)「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」
から「管理的職業」に変わった者 | ………… 0.8% |
| (8)「事務的職業」から「技能工、採掘・製造・建設の職業
および労務の職業」に変わった者 | ………… 0.6% |

の順になっていることである。

この事実によれば、職業間の変化は、主として「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」であった者が「専門的・技術的職業」、「事務的職業」、「販売の職業」あるいは「管理的職業」に変わるという傾向を示していることがわかる。“技能と技術の橋わたし”のできる人材の育成を目的とする教育機関の卒業生が、“技能”と“技術”の分野に多く従事していること、また、その両分野で相互に職務を転換し、“技能と技術の橋わたし”に機能していることがわかる。

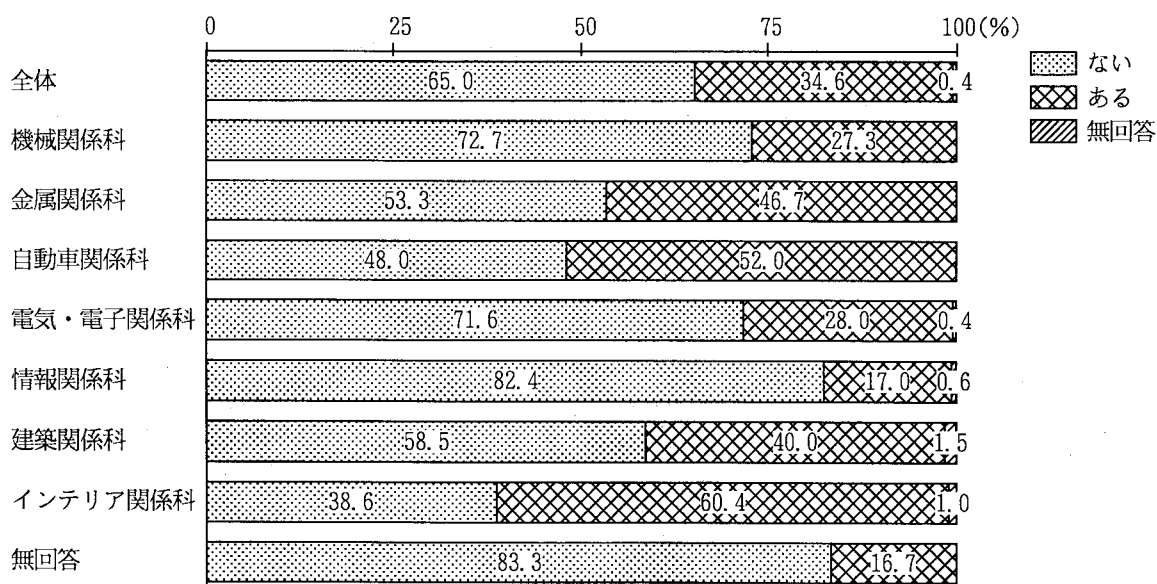
(2) 転職について

Q14からQ19では、卒業生の転職を契機とするキャリア形成について尋ねている。長引く不況と先行きの見えない円高など混乱が続く昨今の経済社会にあって、企業は経営に新たな局面を創出することによって危機打開を図ろうとしているなかでの調査であり、不況等が回答に少なからず影響している点もうかがえるが、集計の結果は、転職を好機とするキャリア形成の実態をかなりの的確にとらえていると思われる。では、設問ごとに卒業生の転職に係る意識を分析してみることにする。

(イ) 転職の有無 (Q14)

はじめに転職の有無と回数をたずねている。結果は図Ⅱ－12に示すとおり、35％の者が転職したことが「ある」と回答している。その回数は(図Ⅱ－13)「1回」が66％、「2回」が17％、「3回」が7％で、無回答者を除いて平均すると一人で平均1.5回(5回以上の転職は5として計算する)、三人に一人は1～2回の転職経験を有することになる。

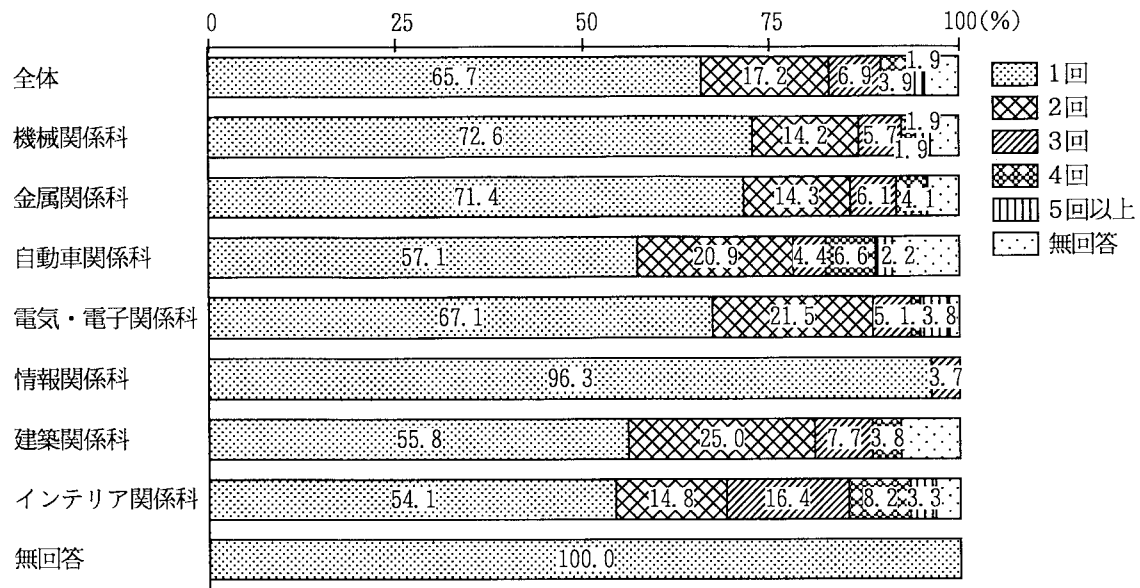
図Ⅱ－12 転職の有無 (Q14－1)



これを科別にみると次のようになる。転職をしたことが「ある」との回答率を高い順に上げると、「インテリア関係科」60％、「自動車関係科」52％、「金属関係科」47％の順になり、もっとも低いのが「情報関係科」17％である。また、転職の回数を平均すると、「インテリア関係科」1.9回／人、「自動車関係科」1.6回／人、「建築関係科」1.6回／人で、もっとも低いのが「情報関係科」1.1回／人である。

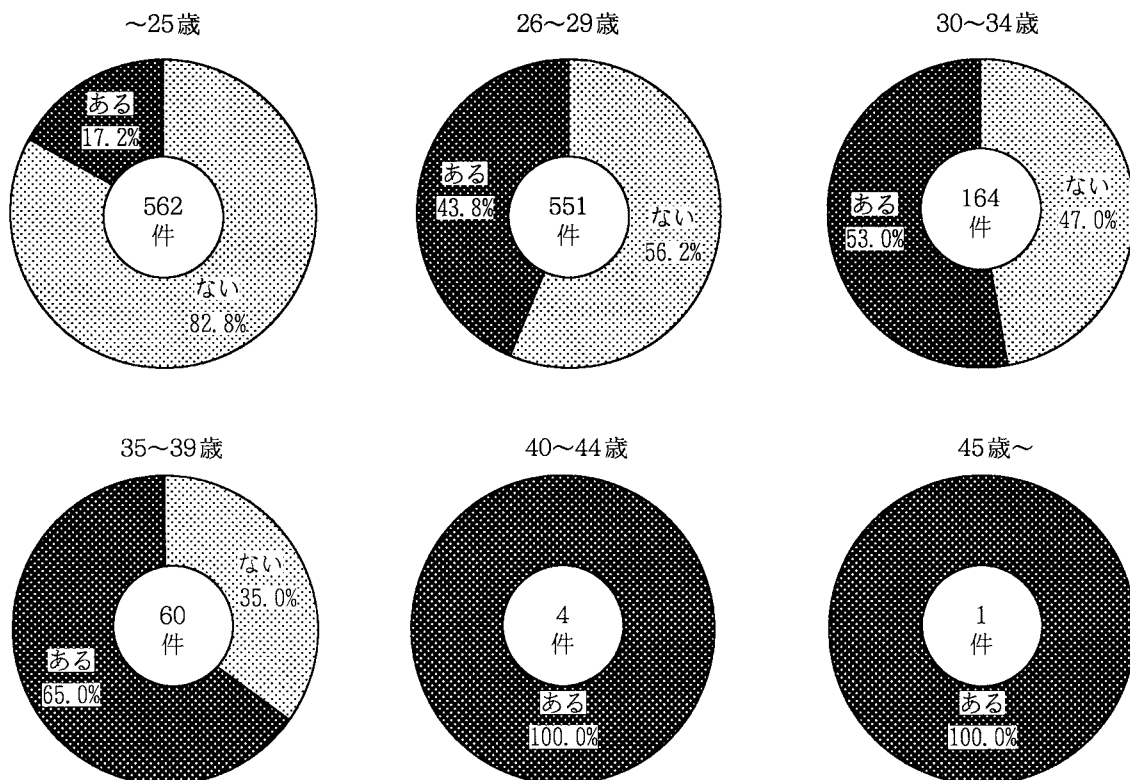
「インテリア関係科」と「情報関係科」が対照的な傾向を示していることがわかるが、「インテリア関係科」の回答者に女子(46％)が多く、かつ「情報関係科」(25歳以下が96％)に比較して年齢が高いことが原因と考えられる。

図Ⅱ－13 転職の回数（Q14－2）



次に年齢別に転職の有無を調べると次のようになる（図Ⅱ－14）。まず、転職したことが「ある」と答えた者は、「～25歳」層では17％であるが、「26～29歳」層になると44％に急増している。また、以後においても年齢層が高くなるとともに転職経験者の割合は増加している。なお、40歳以上では全員（5件）が転職を経験している。

図Ⅱ－14 年齢の層別で見る転職の有無



また、転職したことが「ある」と回答した者の転職の回数をみると、「～25歳」層では88％が1回であるが、「26～29歳」では1回が64％、2回が19％と回答しており、年齢層が高くなるにしたがって転職の回数は増えている。

加齢とともに転職経験者及びその回数が増えていることがわかるが、上記のいずれもが、「26～29歳」で大きな変化を示している。この年齢層は、仕事にも慣れ、社内での責任も増している時期と考えて良いが、同時に就業についても転換期を迎えているようである。この点については、Q18ではじめて転職した時期をたずねているので、詳細はQ18にゆずることとする。

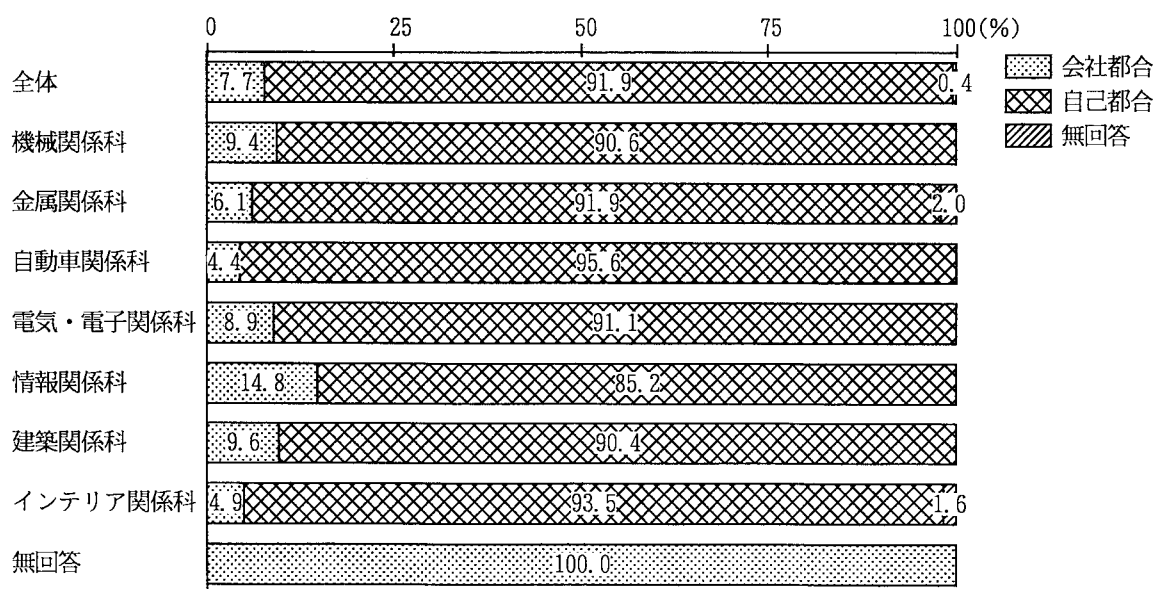
以上のように、転職の有無や回数が年齢層や職種によって特徴的な態様を示していることがわかる。

(ロ) 転職した理由 (Q15)

では、なにが転職の直接の引き金になっているのであろうか。この点をQ15～Q17でたずねている。以下、順を追って分析を行うことにする。

まず転職した理由について、「会社都合」、「自己都合」の二者択一でたずねてみたところ、「自己都合」と回答した者は92％を占めており、卒業生のほとんどは自らの意志で転職を決意している(図Ⅱ－15)。

図Ⅱ－15 転職理由 (Q15)



(ハ) 会社都合による転職 (Q16)

「自己都合」の分析はQ17以降にゆずるとして、ここでは「会社都合」による転職の具体的な理由をみることにする。なお、対象になる回答数は36件と少ないので、結果については参考程度にとど

めておく必要がある。

「会社都合」で退職した大方の理由は（表Ⅱ－13）、「事業所の閉鎖、倒産」、「事業の縮小」、「希望退職に応募」であり、「雇用契約期間の満了」とする回答はない。

表Ⅱ－13 会社都合による転職の理由

	事業所の 閉鎖、倒産	事業の縮小	希望退職に 応募	その他	無回答
機械関係科	3	3	4		
金属関係科	1			1	1
自動車関係科	2			2	
電気・電子関係科	3	2	1		1
情報関係科		3	1		
建築関係科	3	1	1		
インテリア関係科	1	1		1	

（二）自己都合による転職（Q17）

では、自己都合とは具体的に何を意味しているか、この点をQ17でたずねている。回答は3項目を選択させているが、それによって回答が高く示されたものを第5順位まで摘記すると「給料が安かったから」、「会社の将来に不安があったから」、「残業が多く、体がきつかったから」、「人間関係がわずらわしく、職場の雰囲気が悪かったから」、「就職先（再就職先）が見つかったから」となる。

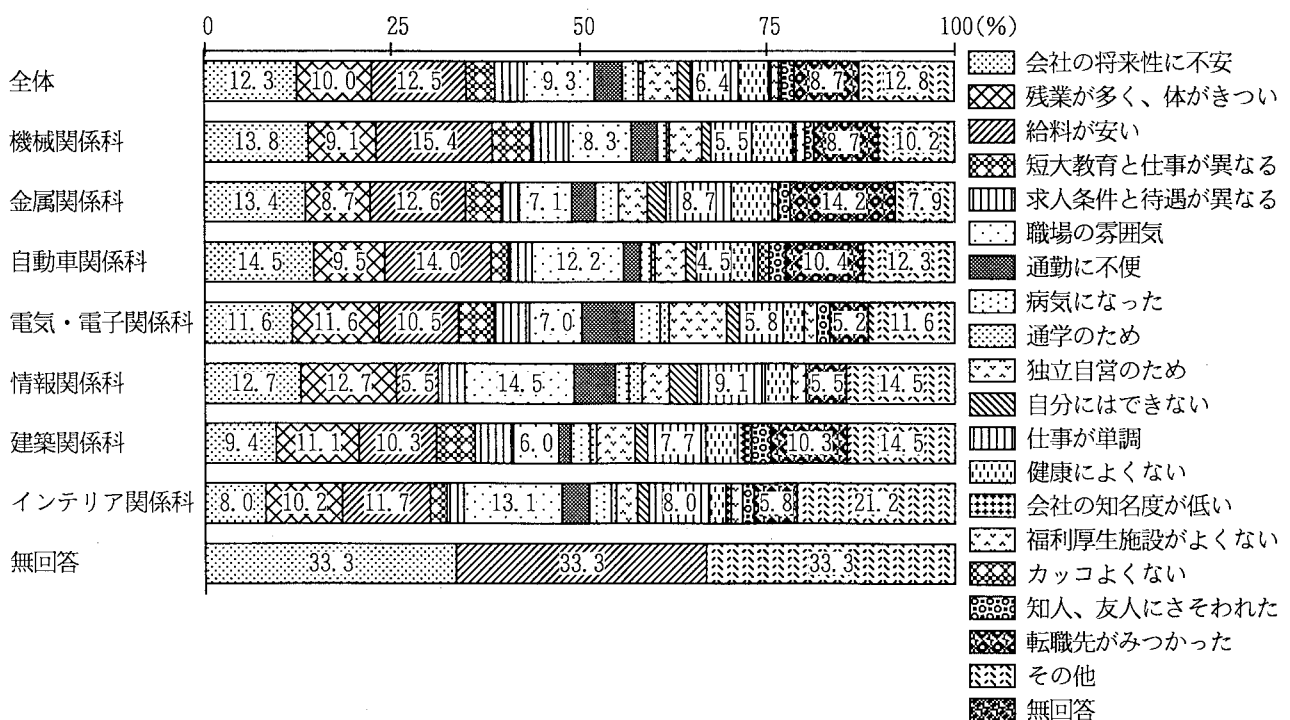
また、上記以外では「カッコよくない」を回答したのは全体で4件、また、「会社の知名度」はわずかに3件である。転職が社会的な風潮に左右されたものでなく、卒業生の職業に対する真摯な姿勢がよく現れている。そして「短大で学んだことと異なる」及び「自分にはできない」との回答はそれぞれ転職経験者の4%及び2%であり、卒業生の職業選択の確かさと職業への適応力の高さを物語っている。

1 給料が安かったから	136件 (13%)
2 会社の将来に不安があったから	134件 (12%)
3 残業が多く、体がきつかったから	109件 (10%)
4 人間関係がわずらわしく、職場の雰囲気が悪かったから	102件 (9%)
5 就職先（再就職先）が見つかったから	95件 (9%)
6 仕事が単調で面白くなかったから	70件 (6%)
7 独立（自営）のため	50件 (5%)

8 作業環境が悪くて、健康のためによくなかったから	43件 (4%)
9 求人条件と待遇が異なっていたから	42件 (4%)
10 仕事が短大で学んだことと異なっていたから	41件 (4%)
11 通勤に不便だったから	40件 (4%)
12 病気になったから	24件 (2%)
13 仕事がむつかしすぎて、自分にはできなかったから	18件 (2%)
14 知人、友人にさそわれたから	18件 (2%)
15 寮などの福利厚生施設があまりよくなかったから	11件 (1%)
16 進学のため	7件 (1%)
17 カッコよくなかったから	4件
18 会社の名前が世間に知られていなかったから	3件
19 その他	139件 (13%)

それではこれを科別にみてみよう (図Ⅱ-16)。各科とも先に示した1~4の4項目がそれぞれ上位を占めているが、各科でもっとも回答が多かった項目をひろってみると、「機械関係科」は「給料が安い」、「金属関係科」は「再就職がみつかった」、「自動車関係科」は「会社の将来性」と「給料が安い」、「電気・電子関係科」は「会社の将来性」、「残業が多い」が同数、「情報関係科」と「インテリア関係科」は「職場の雰囲気」、「建築関係科」は「残業が多い」となり、各関係科の就業の特徴を垣間みるようで興味ある結果が示されている。

図Ⅱ-16 自己都合の理由 (Q17)



表Ⅱ－14 年齢別・自己都合の内容

	会社の将来性に不安	残業が多く、体がきつい	給料が安い	仕事異なる	求人条件と待遇異なる	職場の雰囲気	通勤に不便	病気になった	通学のため	独立自営のため	自分にはできない	仕事単調
～25才 N=198	20 10.1	16 8.1	15 7.6	10 5.1	12 6.1	21 10.6	8 4.0	5 2.5	3 1.5	9 4.5	7 3.5	15 7.6
26～29才 N=598	75 12.5	65 10.9	80 13.4	23 3.8	23 3.8	58 9.7	23 3.8	15 2.5	4 0.7	22 3.7	6 1.0	40 6.7
30～34才 N=203	28 13.8	20 9.9	31 15.3	6 3.0	5 2.5	19 9.4	6 3.0	3 1.5	-	10 4.9	4 2.0	10 4.9
35～39才 N= 75	9 12.0	6 8.0	9 12.0	2 2.7	1 1.3	4 5.3	2 2.7	1 1.3	-	8 10.7	1 1.3	4 5.3
40～44才 N= 7	1 14.3	2 28.6	1 14.3	-	-	-	1 14.3	-	-	-	-	-
45才～ N= 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
無回答 N= 4	1 25.0	-	-	-	1 25.0	-	-	-	-	1 25.0	-	-

	健康によくない	会社の知名度が低い	福利厚生施設がよくない	カッコよくない	知人、友人にさそわれた	転職先がみつかった	その他	無回答
～25才 N=198	10 5.1	-	5 2.5	2 1.0	2 1.0	13 6.6	25 12.6	-
26～29才 N=598	24 4.0	3 0.5	5 0.8	1 0.2	9 1.5	52 8.7	70 11.8	-
30～34才 N=203	7 3.4	-	1 0.5	1 0.5	5 2.5	21 10.3	26 12.6	-
35～39才 N= 75	2 2.7	-	-	-	2 2.7	9 12.0	15 20.0	-
40～44才 N= 7	-	-	-	-	-	-	2 28.5	-
45才～ N= 1	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答 N= 4	-	-	-	-	-	-	1 25.0	-

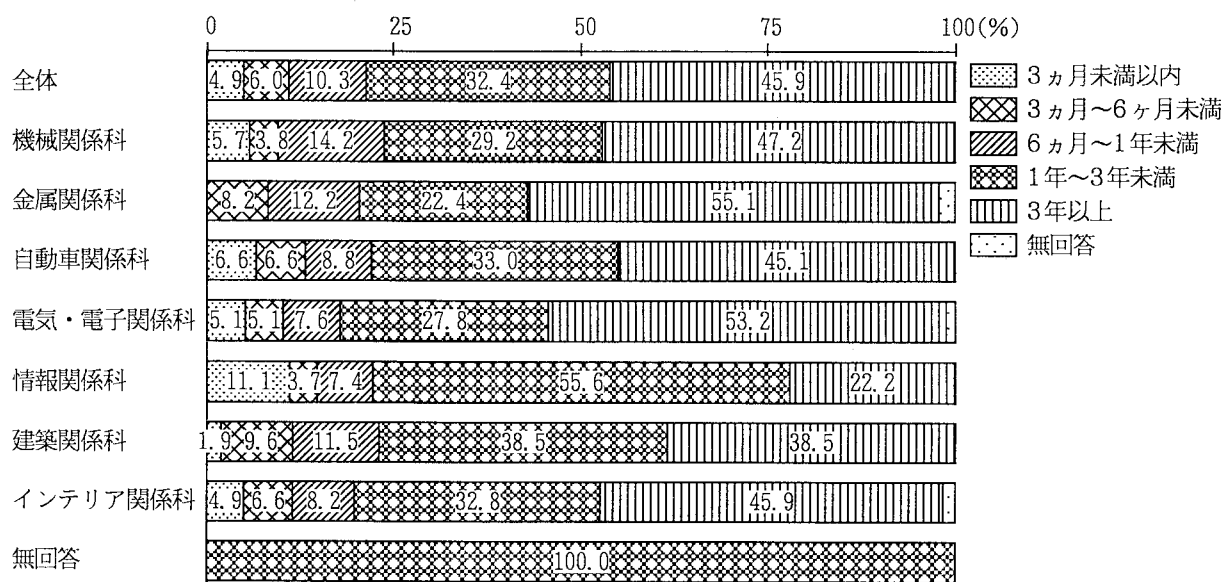
また、年齢別では（表Ⅱ－14）「～25才」層は「職場の雰囲気」、「会社の将来性」、「残業が多い」の順で上位を占め、「26～29才」層は「給料が安い」、「会社の将来性」、「残業が多い」の順で上位を占めている。「30～34才」層及び「35～39才」層では「給料が安い」、「会社の将来性」に次いで「再就職がみつかった」が多い。これからわかるように、「～25才」層では安心して働くことのできる職

場に強い関心を示し、「26～29才」層では自身の生活設計に強い関心を示している。また、30才を超えると再就職そのこと自体に強い関心を示すようになる。先に述べたQ14の(2)を裏づけているように思われる。

(ホ) 転職した時期 (Q18)

はじめて転職した時期について、集計の結果を全体としてみると(図Ⅱ-17)、「転職経験がある」と答えた466名のうち「3年以上」勤務した後に転職したと回答した者は46%であり、転職経験者のほぼ半数は3年以上の実務を経たうえで転職している。

図Ⅱ-17 転職時期 (Q18)



表Ⅱ-15 年齢別・転職時期

	3ヶ月未満以内	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	3年以上	無回答
～25才 N= 94	7 7.4	4 4.3	17 18.1	46 48.9	20 21.3	- -
26～29才 N=239	10 4.2	17 7.1	20 8.4	71 29.7	120 50.2	1 0.4
30～34才 N= 87	4 4.6	3 3.4	9 10.3	24 27.6	46 52.9	1 1.1
35～39才 N= 39	- -	4 10.3	2 5.1	9 23.1	24 61.5	- -
40～44才 N= 4	2 50.0	- -	- -	- -	2 50.0	- -
45才～ N= 1	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -
無回答 N= 2	- -	- -	- -	- -	2 100.0	- -

これを科別にみると就職後3年以内に転職をする者の多い科は「情報関係科」(78%)と「建築関係科」(62%)である。この2科以外は43乃至55%であり、全体的な傾向としては、いずれの職種においても相応の実務を経験したうえで転職している。

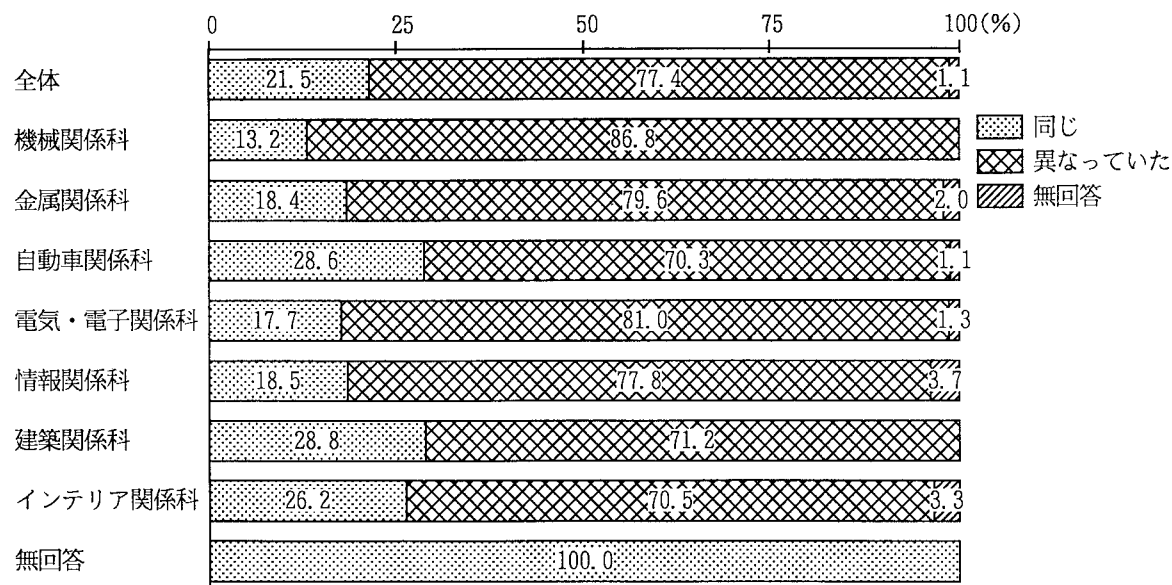
また年齢別にみると次のようになる(表Ⅱ-15)。「3年以上」勤務した後に転職した者は、「～25歳」層では21%、「26～29歳」層は50%、「30歳以上～」は56%である。「26～29歳」層で転職を経験する者が急増していることがわかる。

さて、Q14で20歳代後半になって転職経験者が急増していることが確かめられている。本設問ははじめて転職した時期をたずねたものであるが、回答結果は、就職後数年の実務を経験し、仕事への自信あるいは自立が醸成されるのが20歳代後半とみられ、同時に仕事面や生活面でやりがい、ゆたかさ、ゆとりなどへの関心が高まり、自身の将来設計を再構築していく様子をみることができるのである。

(へ) 再就職後の仕事 (Q19)

これまで転職の実態を調べてきた。これに関連する設問の最後に、転職後について仕事が転職前の仕事と同じであったかどうかをたずねている。

図Ⅱ-18 就職した会社での仕事 (Q19)



結果だけをみると、「異なっていた」と回答した者は77%と多いが(図Ⅱ-18)、しかしこれは「仕事」と限定された範囲での回答を求めたもので、会社が変われば製造業なら製品も変わるし組織も変わり、それゆえ仕事も変わることになる。この意味で、本設問は転職前後の職務の関連性を追求すべしであったと反省している。しかしながら、現在の仕事あるいは自身の将来等については本章以外で種々分析を加えているので、それとの関連性から転職後の態様は判断できると思う。

日本の伝統的雇用管理の一つであった終身雇用はいま見直されようとしている。このような状況のもと卒業生の一部には転職を自己の能力開発のステップとしてとらえている者もあり、会社への帰属意識以上に転職により自己啓発を志す気持ちの強いことを示している。

また、本調査では該当者は少なかったが40才以上の卒業生は全員が転職を経験している。40才を迎える卒業生は今後まちがいく増加する。卒業生にとって、出向、嘱託を含めた長期雇用システムは職業の生涯にわたって行われる能力開発であるが、しかしそれはこれまでのキャリアを踏まえたうえで雇用されることが望ましい。本調査で明らかにされた転職の実態は、卒業生に対してフォローアップの対策を講ずることの必要性を訴えていると受けとめることができる。

(3) 将来設計について

(イ) 将来の希望 (Q12)

卒業生がもつ将来への関心を「いまの勤め先で特定分野の専門家になること」、「いまの勤め先で仕事を巾広くこなせるようになること」、「いまの勤め先で管理監督的な仕事をする事」、「勤め先をかわりながら特定分野の専門家になること」、そして「勤め先をかわりながら仕事を巾広くこなせるようになること」の5つについて、それぞれ「全く関心がない」、「ほとんど関心がない」、「少し関心がある」、「関心がある」の4段階に分けて尋ねている。

そのうち、ここでは「少し関心がある」、「関心がある」と答えた者を基準にまとめてみることにする。

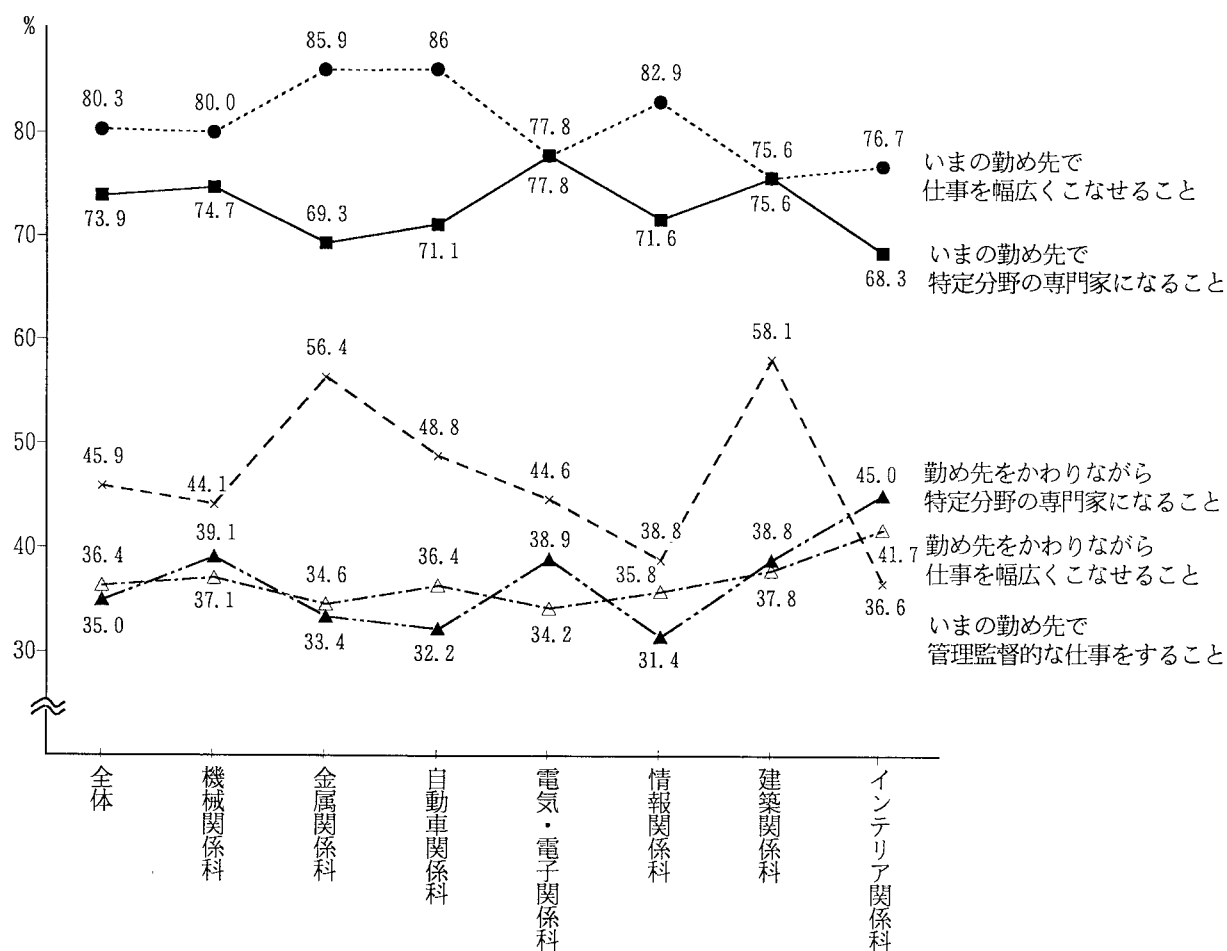
図Ⅱ-19は、その集計の結果をグラフに示したものであるが、それによれば全体の傾向としてもっとも高く関心をもたれているのは「いまの勤め先で、仕事を巾広くこなせること」(80%)であり、次いで「いまの勤め先で、特定分野の専門家になること」(74%)であると表明されている。これに対し、「いまの勤め先で管理監督的な仕事につくこと」は46%に減少し、また「勤め先をかわりながら特定分野の仕事につくこと」、および「同じく仕事を巾広くこなせること」についてはいずれも35%前後と低くなっている。卒業生の多くはいまの勤め先で仕事を続けることを考えていることがわかる。

しかし、科別にみると各科卒業生の考え方には特徴がみられる。そうした中で、比較的全体傾向と類似の考え方を示したのが「機械関係科」である。他の6科について特徴的事実を適記すれば「金属関係科」と「自動車関係科」および「情報関係科」の3科は「いまの勤め先で仕事を巾広くこなせること」に対する関心が高いが、その上で「金属関係科」は「管理監督的な仕事につくこと」にも高い関心が示されている。反対に「情報関係科」は「管理監督的な仕事につくこと」に対する関心はもっとも低い、これは卒業生が比較的若い者、また女子が多いことと関係があるように思われる。「電気・電子関係科」と「建築関係科」は“いまの勤め先”で「仕事を巾広くこなせること」と「特定分野の専門家になること」に同じ関心(前者は78%、後者は76%)が示されているという特徴があるが、大きく異なることは、「建築関係科」には「管理監督的な仕事につくこと」について、

どの科の卒業生よりも強い関心が払われていることである。これは、卒業生が建築現場の監督者として期待されていることを反映したものといえよう。また、「インテリア関係科」も“いまの勤め先”に対する関心がもっとも強いが、しかし、その程度は他の6科に比べて低く、反対に“勤め先をかわる”ことに対しては、他の6科に比べて柔軟に対応しようとしていることがわかる。なお、「管理監督的な仕事につくこと」に対しての関心も低いという特徴がある。

図Ⅱ－19 科別 将来への関心

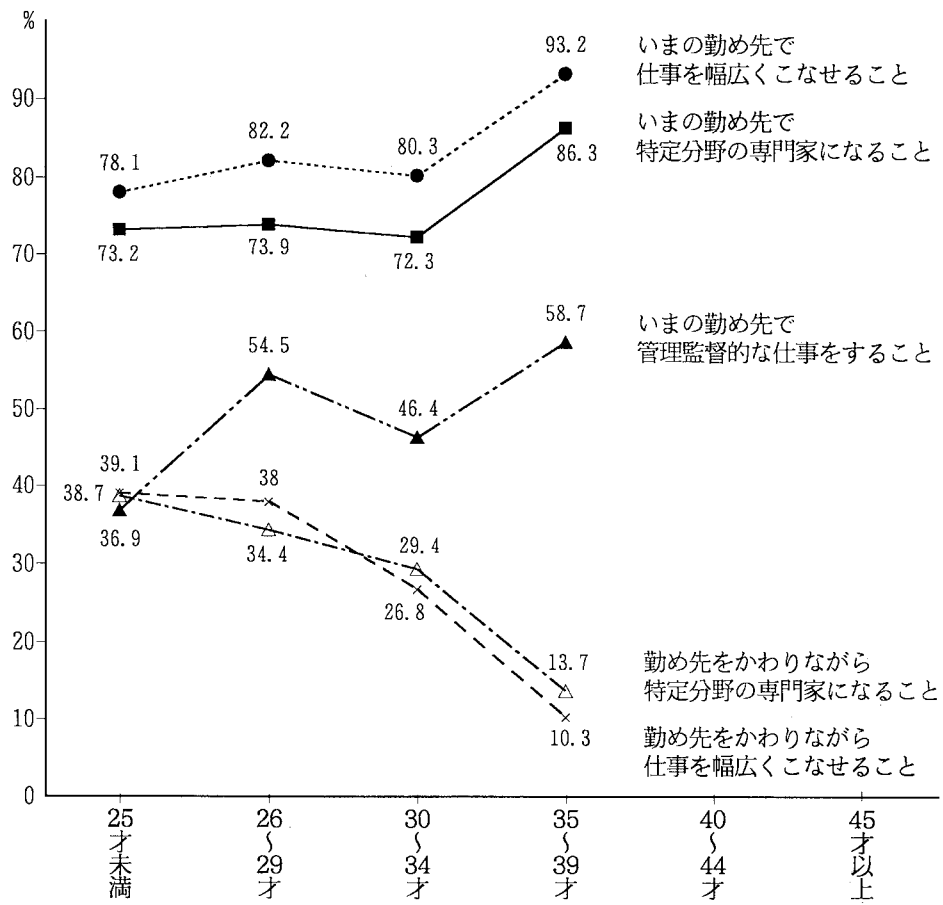
(Q12①～⑤で「関心がある」、「少し関心がある」と回答した者)



年齢別では(図Ⅱ－20)“いまの勤め先”に対する関心と“勤め先をかわること”に対する関心ははっきりとした傾向がある。すなわち、年齢が高くなるにつれて“いまの勤め先”に対する関心は高くなり、逆に“勤め先をかわる”ことに対しては否定する傾向が顕著である。また「管理監督的な仕事につくこと」に対する関心は、年齢が高くなるにつれて高まる傾向が窺われる。これは年齢が高まるにつれて職場からの要求される責任が大きくなり、特定の専門性の上に付加されて、仕事への巾が求められたのと思われる。その意味で卒業生の定着意識は高いものがあるといえる。

図Ⅱ－20 年齢別 将来への関心

(Q12①～⑤で「関心がある」、「少し関心がある」と回答した者)



4. 生涯訓練への取組み

技術革新をもたらす知識・技能・技術と卒業生が身につけているそれとのギャップを埋めるという目的ばかりでなく、今日では個人が社会的に尊重されることに強い関心をもたれるようになっており、そのために自己実現をはかる機会が十分に与えられることが必要とされている。そのための環境整備はさまざまなかたちで整えられており、後にとりあげる雇用促進事業団の行う「能力開発セミナー」も自己実現をはかるための環境整備の一環として位置づけられている。他にも現行わが国には“大学公開セミナー”、各地域社会あるいは民間団体の実施する“カルチャースクール”、各種の“講習会・研修会”など多様な機会が単独に、あるいは段階的に、かつ体系的に整備されている。このような社会環境において、卒業生は生涯学習についてどのように考え、どのように取り組んでいるかを尋ねてみた。

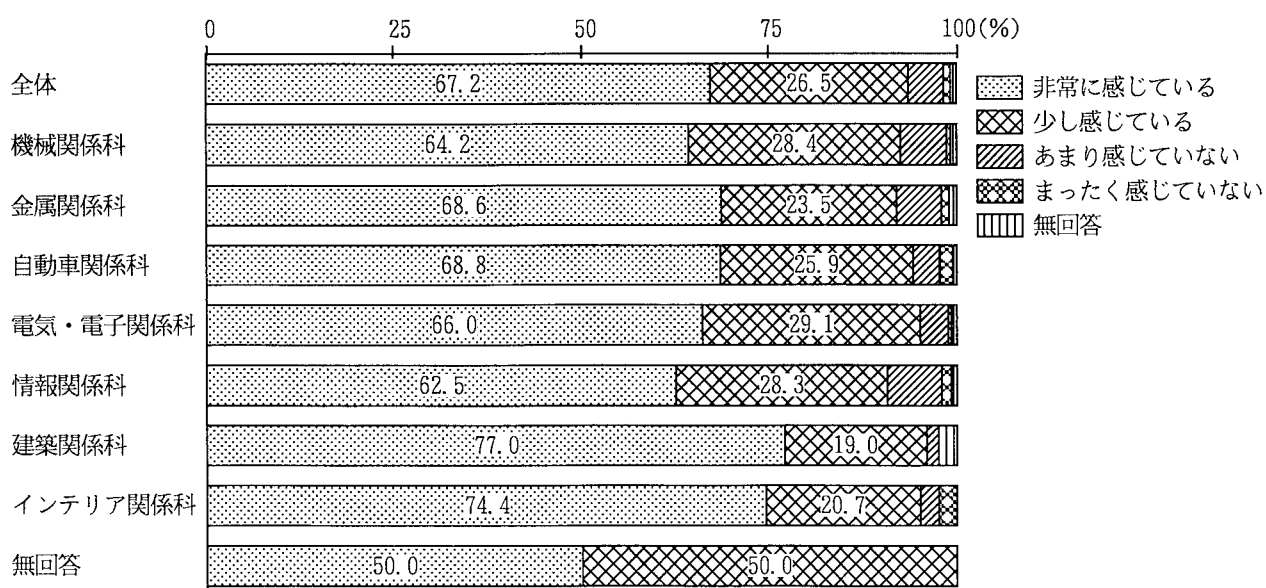
(1) 教育訓練の必要性について

(イ) 教育訓練の必要性 (Q22)

ここでは、まず「現在の仕事を進める上で自分の知識や技能・技術をもっと高める必要を感じていますか」と尋ねている。この問に対し、必要の程度を4段階で回答を求めたところ(図Ⅱ-21)、「非常に感じている」と答えた者が全体で67%、「少し感じている」と答えた者が27%で合わせて約94%の者が、知識・技能・技術の向上についての必要性を感じているという結果がでた。

科別に見てもいずれも91%乃至96%の者が必要であると答えている。

図Ⅱ-21 知識・技能の向上の必要性 (Q22)



年齢別（表Ⅱ－16）にみてもどの年齢層も平均して必要であると答えているが、年齢が上がるにつれて比率が上がり、「35歳以上」ではほぼ全員が必要性を感じている。

表Ⅱ－16 年齢別知識・技能の向上の必要性

	非常に感 じている	少し感 じてい る	あまり感 じてい ない	まったく 感 じてい ない	無 回 答
～25才 N=534	359 67.2	140 26.2	24 4.5	3 0.6	8 1.5
26～29才 N=527	342 64.9	148 28.1	31 5.9	5 0.9	1 0.2
30～34才 N=155	112 72.3	36 23.2	4 2.6	3 1.9	-
35～39才 N= 58	42 72.4	14 24.1	1 1.7	-	1 1.7
40～44才 N= 4	3 75.0	1 25.0	-	-	-
45才～ N= 1	1 100.0	-	-	-	-
無回答 N= 4	3 75.0	1 25.0	-	-	-

（ロ）必要とする理由（Q23）

Q22で「非常に感じている」および「少し感じている」と答えた者が94%（1,202名）いることがわかったが、これらの者がなぜ必要と感じているかについて尋ねてみた。回答は三肢選択であり、その結果、全体として（図Ⅱ－22）「新しい知識や技術に対処するため」（24%）、「より高度な仕事をするため」（21%）、「現在の仕事に関連する周辺の知識、技能・技術を習得するため」（18%）、と回答した卒業生が多く、次いで「基礎的な知識、技能・技術を習得するため」（9%）、と続く。

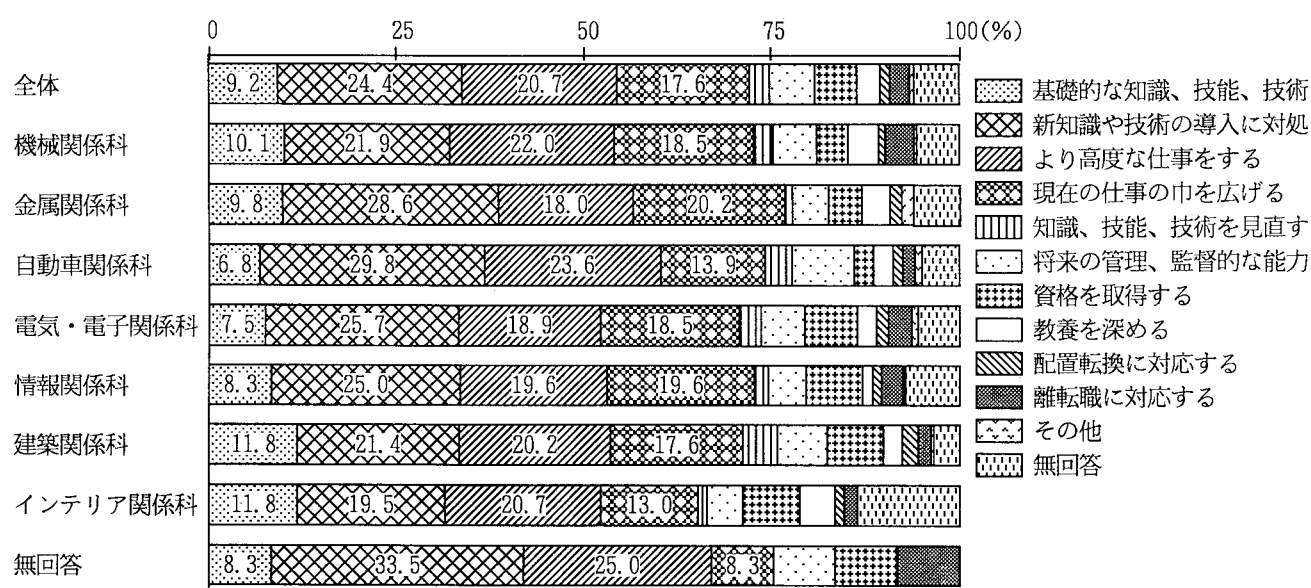
事業所規模別にみると（表Ⅱ－17）、「新しい知識や技術に対処するため」と答えた者は事業所規模の大小にかかわらず平均した回答がなされているが（23%乃至29%）、「より高度な仕事をするため」および「基礎的な知識・技能・技術を習得するため」と答えた者は企業規模の小さいところに勤務している者に比較的多く回答されている。これは、大企業のように職務が細かく分業化されておらず、中小企業では、個人により多くの責任がかかり、多くの専門性をもった多能工職的要素が要求されているからであると思われる。

しかし、「現在の仕事に関連する周辺の知識・技能・技術を見直すため」と答えた者はどちらかというと「300人以上」規模の事業所に勤める者に多く表明されており、事業所の規模によって要求内容は異なっている。

年齢別にみてみよう（表Ⅱ－18）。回答の多くよせられた上記選択肢のうち「より高度な仕事をするため」に対する回答は各年齢層とも平均して（20%乃至22%）回答がよせられているが、「新しい知識や技術に対処するため」に対しては年齢が高くなるにつれて回答も高くなっている。すなわち、「～25才」層では21%、「26～29才」層では26%、「30～34才」層では29%、「35～39才」

層では30%の者が回答しているのである。入社してから25才までは新知識・新技術への関心が低いが、25才を境にして顕著になる。これは、企業によって多少の違いがあるにせよ、25才くらいまではその会社で一人前になっていく教育期間的意味あいもあり、そのために新知識・技術等への意識も低いのではないと思われる。また、短大で学んだ実学についても、まだ陳腐化していないが、これが、25歳ぐらいを境に年齢が上がり、職場で一人前として扱われ責任が徐々に重くなり、また技術革新に自分の技量が耐えられるか不安になってくる頃から要求が高くなっていくと考えられる。

図Ⅱ－22 必要とする理由（Q23）



以上Q22およびQ23の二つの設問の結果をもとに、短大卒業生の「特質」について考えてみよう。能開短大は、その設立の目的からも自明のとおり実践技術者の育成というベースがあり、その2年間の在学中に先生、学生同志から、あるいは自己啓発により技術志向、発展志向が養われており、卒業後時間が経過しても、また年齢が高くなっても新知識、新技術や周辺情報を積極的に吸収しようとする「特質」が養われていると思われる。就職という目的を一にした者同志が、能開短大というフィールドの中でお互いに干渉しあい、高め合って職業人としての意識を知らず知らずの内に構築してゆくといったプラス傾向がこの回答から窺われる。技術革新に対応する技術向上志向の強い、このような傾向が形成される要素は学生一人一人に目のとどく少人数教育の持つ利点がフルに生かされているものと思われる。これは、技術革新の厳しい産業界で中堅技術者として活躍してゆくための最も必要な基本的姿勢であり、短大における教育訓練理念の一つ、「モノづくり教育」を通しての「職業人への意識づくり」は、卒業生によく理解されていると考えていいと思われる。

表Ⅱ－17 事業所規模別・必要とする理由

	基礎的な知識、技術	新知識や技術の導入に対処	より高度な仕事をす	現在の仕事の巾を広げる	知識、技能、技術を見直す	将来の管理、監督的な能力	資格を取得する	教養を深める	配置転換に対応する	離転職に対応する	その他	無回答
1人N= 26	4 15.4	6 23.7	7 27.0	1 3.8	1 3.8	2 7.7	2 7.7	1 3.8			1 3.8	1 3.8
2～ 4人N=107	11 10.3	25 23.4	25 23.4	18 16.8	5 4.7	7 6.5	7 6.5	4 3.7		2 1.9	2 1.9	1 0.9
5～ 29人N=293	32 10.9	66 22.5	68 23.2	44 15.0	7 2.4	28 9.6	16 5.5	12 4.1	4 1.4	4 1.4	2 0.7	10 3.4
30～ 99人N=267	24 9.0	66 24.7	53 19.9	47 17.6	7 2.6	18 6.7	14 5.2	9 3.4	3 1.1	6 2.2	3 1.1	17 6.4
100～299人N=428	28 6.5	100 23.4	103 24.1	73 17.0	16 3.7	23 5.4	22 5.1	12 2.8	7 1.6	20 4.7	2 0.5	22 5.1
300～499人N=223	19 8.5	58 26.0	40 17.9	46 20.8	7 3.1	13 5.8	9 4.0	7 3.1	4 1.8	8 3.6	2 0.9	10 4.5
500～999人N=255	16 6.3	75 29.4	47 18.4	56 22.0	4 1.6	11 4.3	15 5.9	6 2.4	2 0.8	8 3.1	1 0.4	14 5.5
1000～2999人N=311	35 11.3	73 23.5	72 23.2	62 19.9	4 1.3	17 5.5	16 5.1	13 4.2	2 0.6	9 2.9	1 0.3	7 2.3
3000～ N=261	26 10.0	72 27.6	51 19.5	46 17.6	5 1.9	15 5.7	23 8.8	8 3.1	4 1.5	5 1.9	1 0.4	5 1.9
官公庁 N=113	15 13.3	27 23.8	13 11.5	23 20.4	6 5.3	9 8.0	8 7.1	1 0.9	5 4.4			6 5.3
無回答 N=103	9 8.7	15 14.6	15 14.6	5 4.9	2 1.9	2 1.9	2 1.9	1 1.0		1 1.0		51 49.5

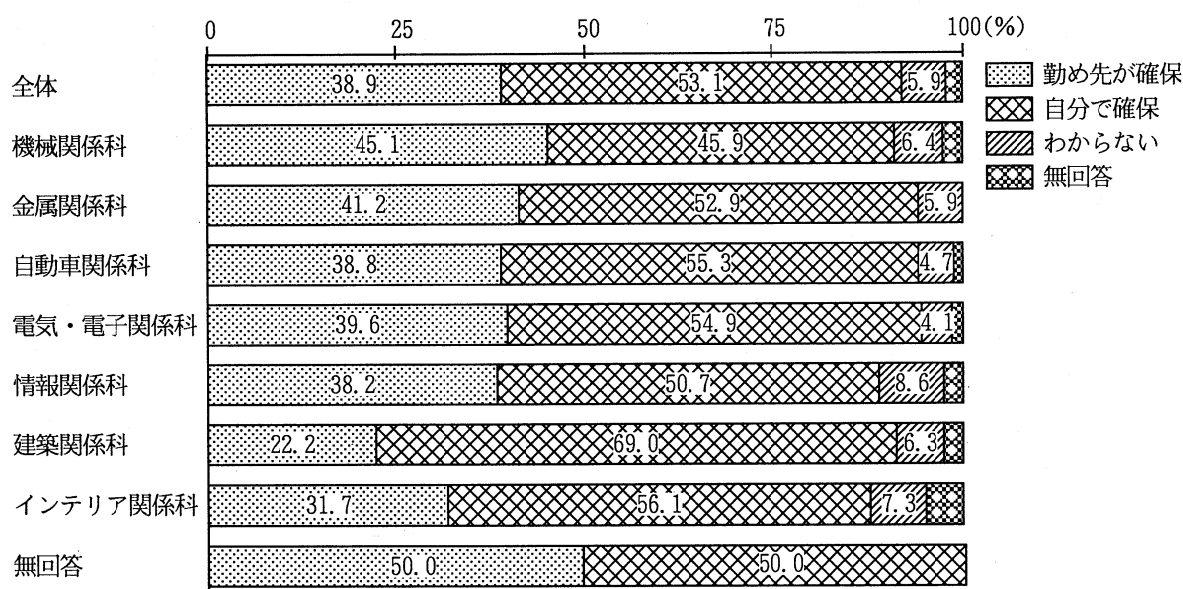
表Ⅱ－18 年齢別・必要とする理由

	基礎的な知識、技術	新知識や技術の導入に対処	より高度な仕事をす	現在の仕事の巾を広げる	知識、技能、技術を見直す	将来の管理、監督的な能力	資格を取得する	教養を深める	配置転換に対応する	離転職に対応する	その他	無回答
～25才 N=1001	118 11.8	212 21.2	196 19.6	196 19.6	21 2.1	43 4.3	66 6.6	39 3.9	9 0.9	35 3.5	6 0.6	60 6.0
26～29才 N= 969	80 8.3	247 25.5	208 21.5	164 16.9	26 2.7	65 6.7	47 4.9	25 2.6	13 1.3	22 2.3	8 0.8	64 6.6
30～34才 N= 288	14 4.9	83 28.8	63 21.9	45 15.6	11 3.8	24 8.3	17 5.9	5 1.7	5 1.7	5 1.7		16 5.6
35～39才 N= 112	6 5.4	34 30.4	24 21.3	14 12.4	4 3.6	13 11.6	3 2.7	5 4.5	3 2.7	1 0.9	1 0.9	4 3.6
40～44才 N= 8		3 37.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0		1 12.5					
45才～ N= 2		1 50.0	1 50.0									
無回答 N= 7	1 14.3	3 42.8	1 14.3	1 14.3					1 14.3			

(ハ) 教育訓練に必要な時間の確保 (Q26)

卒業生が自分の知識や技能・技術を高めたいという意識の強いこと、およびその理由については明らかにされてきたが、それでは、その教育訓練を受けるための時間はどのように確保するものであると考えているのか、この問はその原則を問うことによって卒業生の教育訓練に対する考え方を探ろうとしたものである。そのために“仕事の能力を高めるための教育訓練”に限定して、それに必要な時間を「勤め先が確保する」、「自分で確保する」、「わからない」の三選択肢を設けて考え方を尋ねてみた。「勤め先が確保する」とは、いいかえれば就業時間中の受講を原則とするものであり、「自分で確保する」というのは就業時間外、休日、祝日を用いた受講を原則とするということである。

図Ⅱ－23 教育訓練時間の確保 (Q26)



集計の結果は、全体では (図Ⅱ－23)、仕事に能力を高めるための教育訓練であっても「自分で確保する」と答えたものが53%おり、「勤め先が確保する」と答えたものの39%を大きく上回っている。しかし、この問に関しては「わからない」と答えた者も6%あり、判断にまよいのある者も若干いる。

この質問に対する回答は科によって特徴が明確である。すなわち、「勤め先が確保する」ことを望んでいる者は、大別して三つのグループに分けられる。第一のグループはもっとも強く肯定するグループであり、「機械関係科」(45%)、「金属関係科」(41%)が該当する。第二のグループは「自動車関係科」、「電気・電子関係科」、「情報関係科」でその回答率は38%乃至40%である。また、第三のグループはもっとも回答の低いグループであるが、これには「インテリア関係科」の32%、「建築関係科」の22%となっている。第一のグループはどちらかといえば組織人として働く者が多いという性格を有し、また第三のグループは個人営業的性格の強い活動がなされるもの、あるいは組織

人としても働くことはあって、その組織は比較的小さく個人の判断・力量が発揮されやすいという性格を有している。

したがって、これとは反対に、「自分が確保する」と答えた者も三つのグループに分けることができる。すなわち、第一のグループは「建築関係科」(69%)の卒業生で、第二のグループは「インテリア関係科」(56%)、「自動車関係科」(55%)、「電気・電子関係科」(55%)、「金属関係科」(53%)、「情報関係科」(51%)で、第三グループは「機械関係科」(46%)である。

「建築関係科」「インテリア関係科」の卒業生は教育訓練に必要な時間は「自分で確保する」と考える傾向がもっとも強く、「機械関係科」の卒業生は考え方が折衷していることがわかる。職種の特殊性が反映されているものといえよう。

表Ⅱ－19 年齢別・教育訓練時間の確保

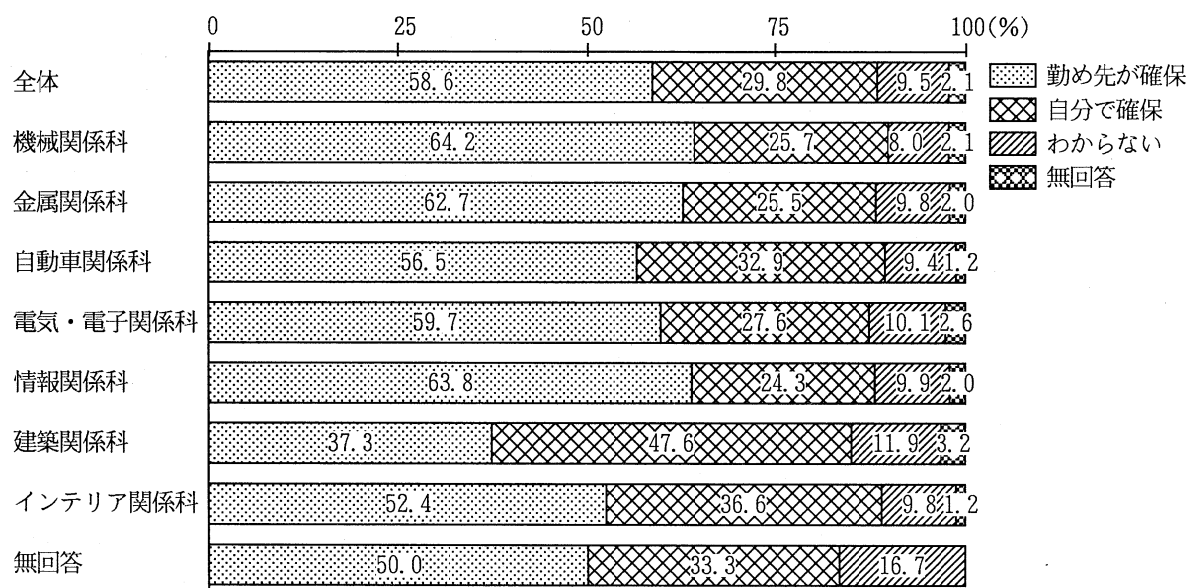
	勤め先が確保	自分で確保	わからない	無回答
～25才 N=534	211 39.5	267 50.0	44 8.2	12 2.2
26～29才 N=527	212 40.2	281 53.3	24 4.6	10 1.9
30～34才 N=155	56 36.1	90 58.1	7 4.5	2 1.3
35～39才 N= 58	17 29.3	37 63.8	1 1.7	3 5.2
40～44才 N= 4		4 100.0		
45才～ N= 1		1 100.0		
無回答 N= 4	3 75.0	1 25.0		

年齢によっても特徴がある(表Ⅱ－19)。すなわち、「自分で確保する」ことを希望する者は、年齢が高くなるにつれて回答は高くなり、逆に、「勤め先が確保する」ことに対しては年齢が低くなるにつれて高くなるという逆相関を示しているのである。より具体的にいえば「自分で確保する」と答えた者は「～25才」層では50%、「26～29才」層では53%、「30～34才」層では58%、「35～39才」層では64%の者が回答している。この結果によれば、教育訓練受講の効果は、個人の利益、自己実現に寄与するものであるとの思いがあるのではないかとと思われる。

(二) 教育訓練費用の確保 (Q27)

前問Q26が卒業生が生涯職業能力開発を図るための教育訓練受講に必要な時間の確保が企業の責務なのか、自らの意思で行うべきなのかについて問うたのに対し、Q27は費用負担の原則を問うことによって卒業生の教育訓練に対する考え方を探ろうとするものである。

図Ⅱ－24 教育訓練費用の確保 (Q27)



図Ⅱ－24はその全体をみたものであるが、全体の59%の者が「勤め先が確保」すべきと答えている。前問“時間の確保”については「自分で確保する」ことが「勤め先が確保する」ことを上まわっていたが、“経費の確保”については「勤め先が確保する」ものであるという意識が優先しており、自己啓発を意識するよりも企業の求めに応じる意識が強いのではないかと考えられ、教育訓練受講の効果は、企業の利益、技術力の向上、組織の活性化に寄与するものとの思いが卒業生にあるものと推察される。

一般に“時間の確保”と“経費の確保”はセットで考えられるものと思われるが、ここでは個別に考えられている。

それでは、これを科別にみてみよう。「機械関係科」、「金属関係科」、「自動車関係科」、「電気・電子関係科」、「情報関係科」では57%乃至64%が「勤め先が確保」と答えているが、「インテリア」(52%)、「建築関係科」(36%)は低い。反対に「自分で確保」と回答する者は、「建築関係科」(48%)、「インテリア関係科」(37%)、「自動車関係科」(33%)に多いが、他の4科は24%乃至26%で比較的類似の回答となっている。「建築関係科」の場合、企業の要求よりも、資格の取得等を含め、その職種の運営上、個人的資質が問われる要素が強く、教育訓練受講の効果を自らに期待する部分が多いと考えられる。同時に卒業生が一つの職場に拘泥せず、自分の資質の向上を求め、職場を変える頻度が他関係科より多いことも一因と考える。

つぎに年齢別にみてみたい(表Ⅱ－20)。「勤め先が確保」と回答する者の傾向は若年層に多く企業の中堅層になるにしたがい「自分で確保」と回答している。すなわち、「自分で確保」と回答した者は「～25才」層では26%であるのに対し、「26～29才」層および「30～34才」層では31%、「35～39才」層では43%と上昇している。このことは、若年層は教育訓練の必要性に対する認識が希薄であるとともに彼らの業務は、上司との関係のなかで成り立っており、OJTによる教育訓練が主流

であることが回答に反映しているものと考えられる。また、彼らの職場環境は上司の指示的状況の中にあり、教育訓練受講は職場の要求、上司の要求にもとづくものと思われる。

表Ⅱ－20 年齢別・教育訓練費用の確保

	勤め先が負担	自分で負担	わからない	無回答
～25才 N=534	326 (61.0%)	138 (25.8%)	58 (10.9%)	12 (2.2%)
26～29才 N=527	304 (57.7%)	165 (31.3%)	49 (9.3%)	9 (1.7%)
30～34才 N=155	92 (59.4%)	49 (31.6%)	11 (7.1%)	3 (1.9%)
35～39才 N= 58	27 (46.6%)	25 (43.1%)	3 (5.2%)	3 (5.1%)
40～44才 N= 4	1 (25.0%)	3 (75.0%)		
45才～ N= 1		1(100.0%)		
無回答 N= 4	2 (50.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	

表Ⅱ－21 事業所規模別・教育訓練費用の確保

	勤め先が確保	自分で確保	わからない	無回答
～299人 N=619	328 (53.0%)	212 (34.2%)	59 (9.5%)	20 (3.2%)
300人～ N=573	367 (64.0%)	146 (25.5%)	53 (9.2%)	7 (1.2%)

一方、中堅層は新しい、あるいは幅広い技術・技能を求められ、そのことに対応するため不断に自己啓発の必要に迫られ、自らが教育訓練受講を求めて行く状況にあることが分析できる。

なお、事業所規模を「～299人」規模と「300人～」規模でみると（表Ⅱ－21）、「勤め先が確保する」ことについては前者が53％であるのに対し、後者は64％である。「自分で確保する」ことについては前者が34％であるのに対し、後者は26％である。「～299人」規模事業所に勤務する者は“教育訓練の経費”を「勤め先が確保」すべきと考える傾向があり、「～299人」規模事業所に勤務する者は「自分で確保」すべきと考える傾向がある。

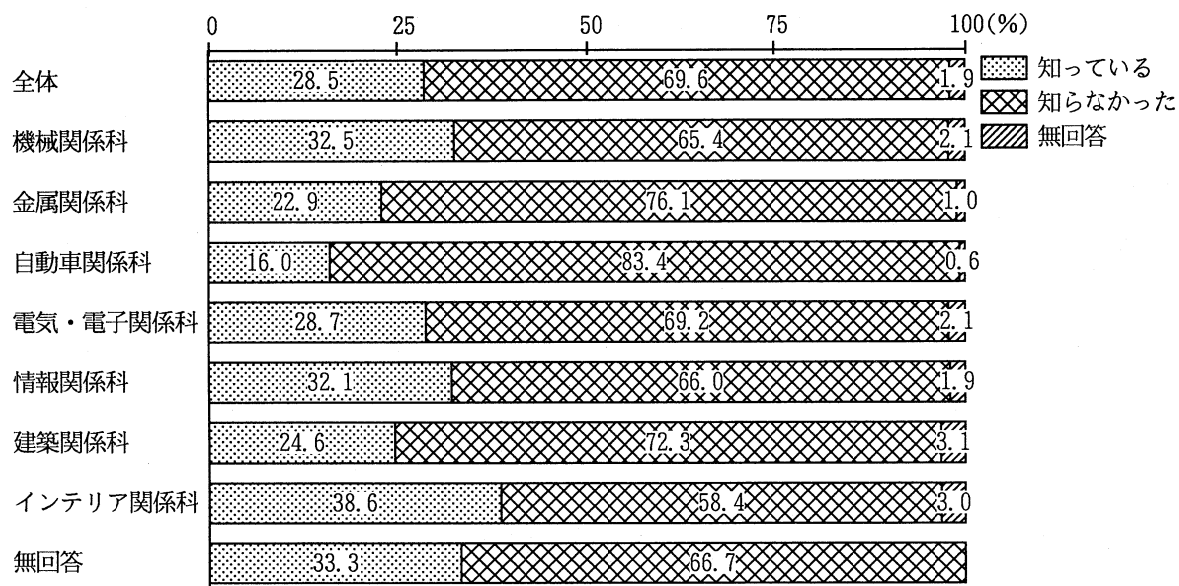
（ホ）能開短大で実施の能開セミナーについて（Q29）

能開短大においても高度職業訓練の専門短期課程を設け「能力開発セミナー」を実施している。Q29は、卒業生が各短大で開講されている能開セミナーを「知っている」かどうかを尋ねたものである。

全体では「知っている」と答えた者が29％いたが、約7割の者が能開セミナーの存在を「知らない」と答えている（図Ⅱ－25）。このことは、能開短大の能開セミナーが3年弱の経験であることと

同時に、一般的に広報が個人よりも企業を窓口にしており、個人に情報が伝わらないとも考えられるが、短大側が卒業生を広報の対象者として積極的なアプローチをしていないことにも一因があると考えられる。

図Ⅱ－25 能力開発セミナーについて (Q29)



科別にみても「知っている」割合は低く、「機械関係科」、「情報関係科」、「インテリア関係科」で「知っている」割合が3割強となっているが、他はいずれも16%乃至29%である。「知っている」と答えた者も私的に短大を訪ねたり、教職員との個人的な接触のなかから情報を得たものと推察される。

表Ⅱ－22 年齢別・能力開発セミナーについて

	知っている	知らなかった	無回答
～25才 N=562	194 34.5	356 63.4	12 2.1
26～29才 N=551	139 25.2	404 73.3	8 1.5
30～34才 N=164	38 23.2	123 75.0	3 1.8
35～39才 N= 60	8 13.3	49 81.7	3 5.0
40～44才 N= 4	2 50.0	2 50.0	-
45才～ N= 1	1 100.0	-	-
無回答 N= 4	1 25.0	3 75.0	-

表Ⅱ－23 事業所規模別・能力開発セミナーについて

		知っている	知らなかった	無回答
～299	N=627	183 29.2	427 68.1	17 2.7
300～	N=577	152 26.3	417 72.3	8 1.4
官公庁	N= 63	17 27.0	46 73.0	
無回答	N= 79	31 39.2	47 59.5	1 1.3

次に、年齢別にみると（表Ⅱ－22）、短大での能開セミナーの開講歴が浅いことから、当然「知っている」者は若年層に多いが、それでも「～25才」層で、「知っている」者は35％である。「能力開発セミナー」受講者として比較的多い「26～29才」層の認識度が25％程度であることは今後解決すべき問題とも言える。

卒業後、社会生活が長くなれば当然、学校との関係が希薄になることは一般的であるが、能開短大が生涯職業能力開発を担う施設との位置付けを求められている現在、卒業生が頻繁に行き交う短大が理想と考える。

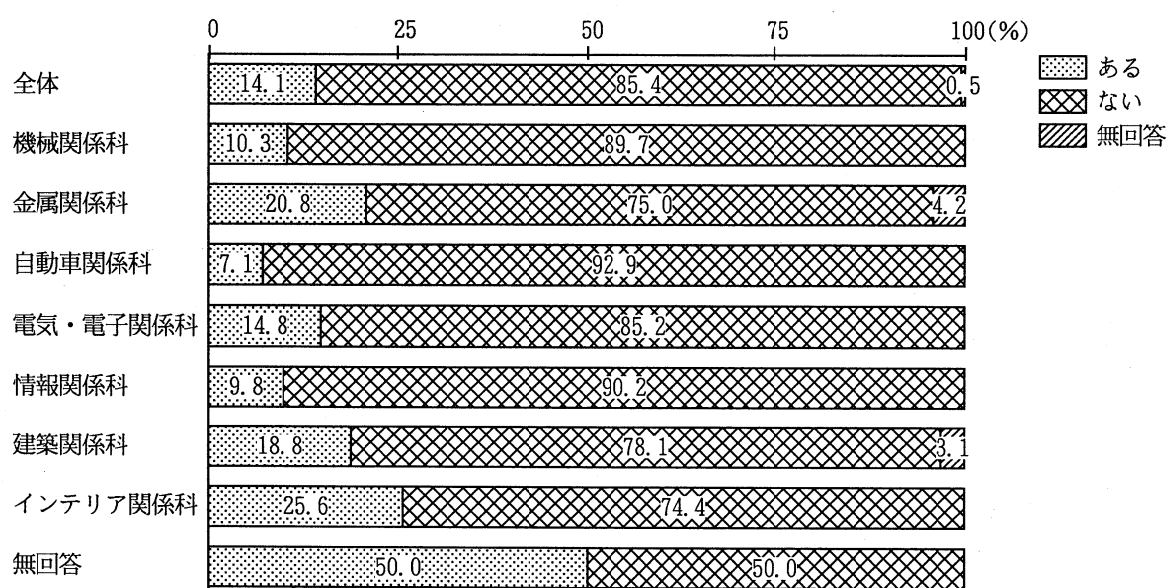
事業所規模別では（表Ⅱ－23）、「知っている」と答えた者は「～299人」規模では29％であるが、「300人～」でも26％の者が「知っている」としているにすぎない。「能力開発セミナー」の広報は各企業単位が主となっているが、企業の窓口から「能力開発セミナー」の情報が卒業生に達していない状況が考えられる。いずれにしても、卒業生を送りだした企業にセミナー広報が充分でない現状があることは現実であり、広報のスタンスに問題を含んでいることは明かである。

（へ）能開短大能開セミナーの受講経験（Q30）

Q30は、Q29で「能力開発セミナー」の存在を「知っていた」と答えた383名に対し「能力開発セミナー」の受講経験の有無を問い、卒業生の母校の利用率と教育訓練の必要性について尋ねたものである。。

しかし、全体で「受講したことがある」と答えた者は54名で「知ってる」と答えた者の14％と少数である（図Ⅱ－26）。「知ってる」者の受講率の低いことは、企業の「能力開発セミナー」に対する理解のしかたにもよるが、「能力開発セミナー」のコース内容、日時設定、場所設定等が企業及び卒業生にマッチングしていないという声のあることにも関心を払わねばならない。技術・技能の高度で複合的な進展は、企業の規模の大小にかかわらず、卒業生の職場にも押し寄せておりなんらかの教育訓練受講を必要としていると考える。この状況を踏まえて短大側は、企業及び卒業生が求める能開セミナーを質的、量的に拡大するためにも、両者との日常的な対話と情報交換が必要となってくる。

図Ⅱ－26 受講希望の有無 (Q30)



表Ⅱ－24 事業所規模別・能力開発セミナー受講希望の有無

		あ る	な い	無 回 答
～299	N=183	30 16.4	152 83.1	1 0.5
300～	N=152	20 13.2	132 86.8	
官公庁	N= 17	1 5.9	15 88.2	1 5.9
無回答	N= 31	3 9.7	28 90.3	

では、「知っている」と答えた者の科別の受講状況はどうであろうか、前掲図Ⅱ－26によれば、「インテリア関係科」(26%)、「金属関係科」(21%)、「建築関係科」(19%)、「電気・電子関係科」(15%)に受講者が比較的多い。

「インテリア関係科」、「建築関係科」は個人的色彩の強い職種であり、自己啓発が不断に必要であると思われる。また、「電気・電子関係科」はエレクトロニクスの日々の進展に伴い、職場からの新技術知識の要求が高く、教育訓練受講の機運が高まっているものとする。一方、「機械関係科」(10%)、「自動車関係科」(7%)の受講者は少数であるが、今後の能開短大のコンタクトの方法により増加も期待される。そのためにも各科が業界団体の情報と要望を把握して「能力開発セミナー」の計画を立てることが必要になってくる。

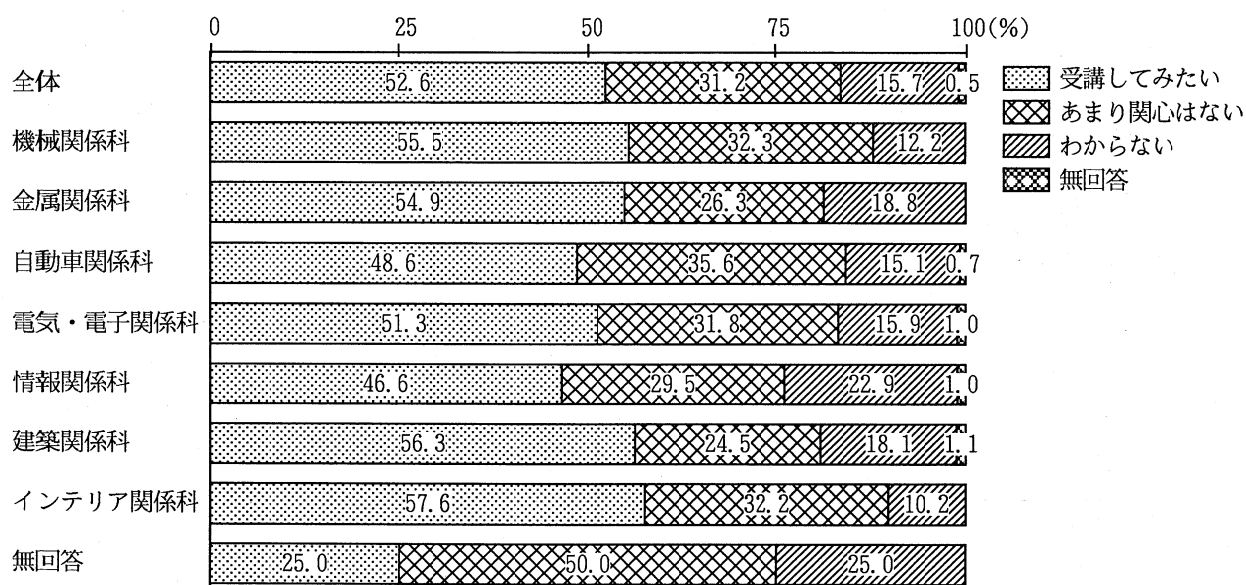
事業所規模別では(表Ⅱ－24)、「ある」と答えた54名は「～299人」規模では16%、「300人～」規模では13%で大きな差はないが、どちらかといえば小さな企業に勤める者に利用されている。

(ト) 能開短大能開セミナーの受講意欲 (Q31)

Q29で能開セミナーの存在を「知らなかった」と答えた者937名に対して、ここでは今後の「能力開発セミナー」の関心について尋ねている。図Ⅱ-27はその全体を表したものであるが、約53%の者が受講してみたい答えている。この数字は一般論としては高いと考える。したがって、この者に適合したセミナーが計画されれば受講の可能性は高い。このことは母校への帰属意識と同時に、卒業生が日々に多様化・複合化された技術・技能のまっただかにありながら、進展のスピードに負けまいとする気概を有し、常に強い向上心を持っていることのあらわれであろうが、職場からも新たな技術・技能の習得を求められていることを反映したものであるように思われる。

したがって、この者が必要とする能開セミナーの設定があれば受講に結びつく可能性は高く、「あまり関心がない」者も連鎖的に受講の意欲を持つことも考えられる。事業主への積極的なアプローチをはかりながら卒業生にコンタクトを行うなど、広報のしかたに検討が加えられることが必要である。

図Ⅱ-27 受講希望の有無 (Q31)



科別では、各科の概ね5割前後の者が受講してみたいと答えており、受講意欲は高い。このことは、前述しているが、卒業生が不断に資質の向上を求めていることと、資格との関連職場からの要求等が複合しての結果であると考えられる。したがって、受講意欲をさらに喚起するために短大側が様々な方策を求める必要がある。

事業所規模別では (表Ⅱ-25)、「1000人～2999人」規模に勤める者と「2人～4人」の規模に勤める者に受講希望者を表明する者が60%をこえているが、その他の規模では概ね50%程度の受講希望となっている。企業の規模によって差がみられるが、大企業は、先端機器の導入に積極的であり、職場内には常にそのことに対応するための新技術・技能の必要性が存し、そのため教育訓練受

講に対する意欲が醸成されていると推察される。一方、「2人～4人」規模の受講意欲は独立的色彩の強い人々と考え、資格の取得を含め個人の資質が問われる職場と推察されるし、個人の技術・技能の中味が直接利益に結びつくことが受講希望に反映されているものと思われる。

表Ⅱ－25 事業所規模別・受講希望の有無

		受講してみたい	あまり関心はない	わからない	無回答
1人	N= 11	5 45.4	3 27.3	3 27.3	- -
2～ 4人	N= 42	26 61.9	12 28.6	3 7.1	1 2.4
5～ 29人	N=111	55 49.6	40 36.0	16 14.4	- -
30～ 99人	N=105	52 49.5	39 37.1	13 12.4	1 1.0
100～299人	N=158	77 48.7	57 36.1	24 15.2	- -
300～499人	N= 80	42 52.5	21 26.3	16 20.0	1 1.2
500～999人	N=105	55 52.4	33 31.4	16 15.2	1 1.0
1000人～ 2999人	N=129	78 60.5	27 20.9	24 18.6	- -
3000人～	N=103	50 48.5	38 26.9	14 13.6	1 1.0
官公庁	N= 46	26 56.5	12 26.1	8 17.4	- -
無回答	N= 47	27 57.4	10 21.3	10 21.3	- -

(2) 学習の取組み

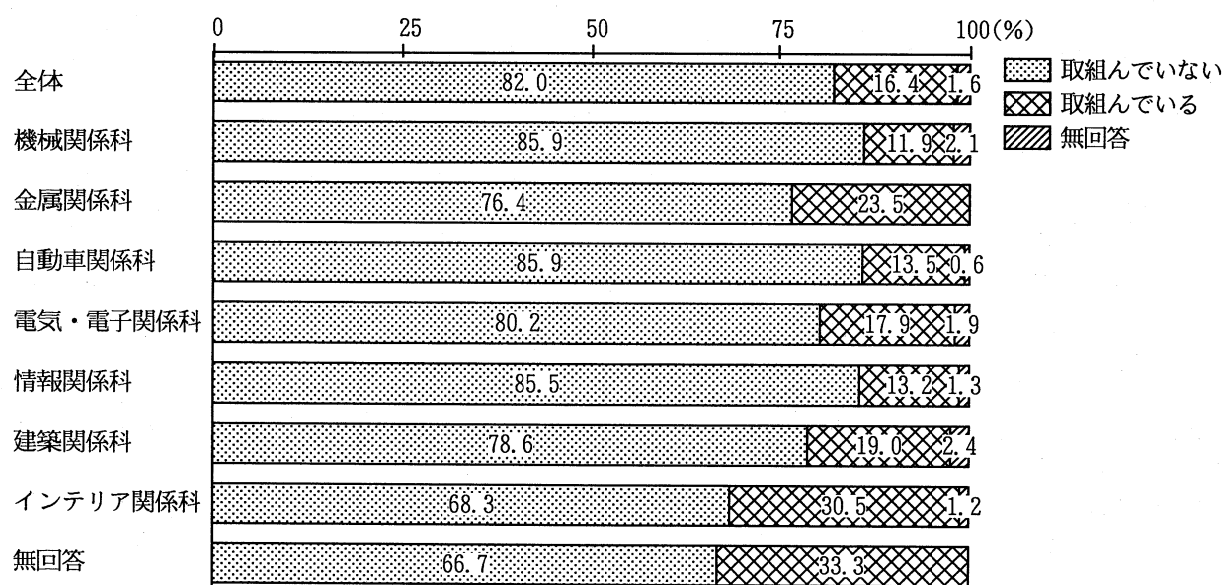
(イ) 生涯学習への取組みの意志 (Q24)

すでに明らかなように、卒業生の約9割は現在の仕事をする上で自分の知識や技能・技術を高める必要性を感じているが、ここではQ1で「現在きまった職業についている」と答えた者(1283名)を対象に実際に何らかの学習に取り組んでいるか否かを尋ねてみた。その結果、実際に何らかの学習に「取り組んでいる」と答えた者は16%(211名)にすぎず、「取り組んでいない」と答えた者は82%にもおよんでいる(図Ⅱ－28)。“必要を感じていながら”も実際の行動との間には大きなギャップのあることがわかる。しかし、そうした中で「取り組んでいる」と実際に行動をおこしている者は年齢によって異なっており、年齢の高い者ほど教育を必要としている様子が窺われる(表Ⅱ－26)。即ち、

何らかの学習に「取組んでいる」と答えた者は、「～25才」層では13%の者が回答しているにすぎないが、「26～29才」層では18%、「30～34才」層では20%、「35～39才」層では29%と順次多くなり、「40～44才」層では該当人数は少ないが半数の卒業生が回答している。教育の必要性に関する意識(Q22)には年齢差による差はなかったが、実際の行動は年齢の高い者がより積極的であるといえる。

なお、「取組んでいる」と答えた者を科別にみると、「インテリア関係科」(31%)、「金属関係科」(24%)の卒業生に高く回答されている。

図Ⅱ－28 生涯学習への取組み (Q24)



表Ⅱ－26 年齢別・生涯学習への取組み

	取組んでいない	取組んでいる	無回答
～25才 N=534	457 85.6	68 12.7	9 1.7
26～29才 N=527	429 81.4	93 17.6	5 1.0
30～34才 N=155	121 78.1	31 20.0	3 1.9
35～39才 N= 58	38 65.5	17 29.3	3 5.2
40～44才 N= 4	2 50.0	2 50.0	
45才～ N= 1	1 100.0		
無回答 N= 4	4 100.0		

(ロ) 生涯学習への取組み (Q25)

それでは、その取組みの内容とはどのようなものであるのか、前Q24で「取組んでいる」と答えた211名について回答を求めた。その際、取組んでいる学習の内容を“職業生活”に関するものと“興味・関心を満足させるもの”とに分け、それをさらに“現在取組んでいるもの”と“今後、取組みたいと希望するもの”とに分けて尋ねてみた。件数は、回答者の自由記述を分析者において分類をしたものである。

まず職業生活に関して現在既に取組んでいる学習内容については、211名中177名が具体的に記入していた。それによれば「各種の資格取得のための準備・勉強」(73件)がもっとも多く、次いで「現在の業務に関する知識・技能・技術の習得」(36件)が多いが、「英会話」(20件)にも強い関心が払われている。この「英会話」に強い関心が持たれたことは、実践技術者として採用される卒業生には海外業務に従事することが期待され、意見の交換や情報の収集・整理が企業にとって必要条件とされていることを反映したものであるように思われる。また「パソコンの学習」(16件)、あるいは将来に備えて「仕事の巾を拡げるための勉強」(14件)にも多くの回答がある。一方、学習のために各種の教育期間、研修会・講習会に参加していると回答するものも多くあり、中でも「通信教育を受けている」(7件)者の多いことが注目される。他にも「講習会・セミナーを受講している」(4件)、「大学在職中」(3件)、「専門学校在籍中」、「短大在籍中」(1件)の者もあり、既存の各種教育期間を活用している者は多い。

次に、職業生活に関して今後取組もうとしている学習内容についてみる。回答の内容は、“現在取組んでいること”と同様であるが、具体的な学習内容を記入した者は121件とすくなくっている。しかし、ここでも「各種の資格取得のための準備・勉強」(43件)にもっとも強い関心が払われ、次いで「仕事の巾を拡げるための勉強」(24件)である。先の“現在の取組み”では“現在の業務”の遂行を目的とした学習内容が第二位に位置していたが“今後の取組み”としては自分の将来を見すえ、巾広い仕事に従事することを可能にさせることに関心がある。むろん将来的にも現在の仕事に就いていることを前提として「現在の業務に関する知識・技能・技術の習得」(20件)に関心を払う者も多いし、「パソコンの学習」(17件)についても“現在の取組み”でみた以上に表明件数は多い。なお「英会話」の取組みを表明する件数は減少するが、それでも11件の回答があった。

ところで、生涯学習は職業生活に関するものの他、自分の興味、関心を満足させることがらも対象となる。そこで現在、自分の趣味として意識的に取組んでいることについても同様に尋ねてみた。その結果によれば、具体的に内容を記入したものは211名中86名であったが、卒業生の興味は極めて多様であり、本調査ではその回答を19の分類に整理してみた。具体的にいえば、最も多い「英会話」(16件)をはじめ、「パソコンの学習」(13件)、「読書」(9件)に多くの回答がよせられている。また、モータースポーツを含むアウトドアおよびインドアスポーツにも関心を払う者も多く、他に「各種の稽古ごと」(5件)、「音楽鑑賞・演奏」(5件)も関心の対象とされている。

同じく趣味として今後取組んでみたいと考えていることがらについては39名が記入したにとどまるが、注目されることは「専門学校で学びたい」(13件)とするもの、「講習会・セミナーに参加し

たい」(6件)とするものの多いことである。その内容については不明であるが、趣味の取組みに教育機関、セミナー等の利用を考えているものの少なくないことである。また抽象的ではあったが、「人生・教養を深めたい」(9件)とするもの、「英会話の学習(5件)をしたいをするもの等について関心が払われている。

(1)「職業生活に関し、現在取組んでいる」ものとしては

・資格取得		73件
・現在の業務に関する知識・技能の習得	...	36件
・英会話		20件
・パソコン		16件
・仕事の巾を拡げるための勉強		14件

であるが、他に学習内容は不明であるが、通信教育、短大、四大、放送大学等の高等教育機関を利用しているものが14件ある。

(2)「職業生活に関し、今後取組もうとしている」ものとしては

・資格取得		43件
・仕事の巾を拡げるための勉強		24件
・現在の業務に関する知識、技能の取得習得		20件
・パソコン		17件
・英会話		11件

であるが、他に学習内容は不明であるが、「講習会・セミナー」を活用したいと意志表示をした者が4件ある。

(3)また「自分の趣味として、いましている」ものとしては

・英会話		16件
・パソコン		13件
・読書		9件

が多いが他に「資格取得」、「モータースポーツ」、「インドアスポーツ」(以上各6件)、「音楽鑑賞・演奏」、「自然観察」、「アウトドアスポーツ」(以上各5件)等に関心がもたれている。

(4)そして「自分の趣味として、今後したいと考えている」ものとしては

・専門学校で学ぶこと		13件
・人生、教養を深めること		9件
・講習会・セミナーで学ぶこと		6件
・英会話		5件

等である。(Q25)