

## 第4章 一般事業所に対する調査

## 第4章 一般事業所に対する調査

### 第1節 調査結果のまとめ

#### 1-1 人材育成の現状

##### (1) 行なっている人材育成方法

「自治体・商工会議所・業界団体・研修会社・メーカー等の社外の団体が開催するセミナーや講習会などへの参加」が最も多く59.4%の事業所があげている。次いで、「OJT」が43.0%、「社内（グループ会社を含む）の研修施設で開催される研修・講習会・セミナー等への参加」が32.3%、「職場での自主的活動など」が27.5%となっている。

この結果から、現在の事業所では従業員の能力向上の方法としてOJTではなく外部研修が積極的にとられていることがわかる。したがって、研修等を提供する民間の研修機関や能力開発セミナー等を実施している雇用・能力開発機構などが担う役割は非常に重要であると言える。

##### (2) セミナーを選ぶ時に重視するポイント

社外で開催されるセミナーや講習会研修先を選ぶ時に重視するポイントとして最も多くあげられているのは「テーマ・内容がニーズに合っている」で全体の78.8%、次いで「受講料が安い」が59.6%、「コースの日程や時間・期間が適切である」が58.6%、「レベル・水準がニーズに合っている」が43.2%と続いている。

このことからセミナーを選ぶ時に最も重要視されるものが、「テーマ・内容がニーズに合っている」ことだということがわかる。

#### 1-2 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの認知度

ポリテクセンターやポリテクカレッジの認知度については、41.5%の事業所が「どこにあるかは知っている」と回答している。一方で、「あることは知っているが、どこにあるかは知らない」が16.8%、「存在を知らない」も14.6%ある。

地域別にみると、関東では「県内にあることは知っているが、どこにあるかは知らない」が23.9%、「存在を知らない」が32.8%と他の地域より顕著に高くなっている。関東で認知度が低い原因としては、他にも研修等を行っている民間の研修機関等が非常に多いためだと考えられる。従業員数別にみると、29人以下では23.2%が「存在を知らない」としており、他と比べて顕著に高くなっている。業種別にみると、工事業では19.2%、情報産業では17.5%が「存在を知らない」と答えている。

### 1-3 能力開発セミナーの認知度、利用実績

#### (1) 能力開発セミナーの利用状況

ポリテクセンター・ポリテクカレッジを知っている事業所について、能力開発セミナーの利用についてみてみると、「利用はしていないが能力開発セミナーがあることは知っている」と回答した事業所が半分以上を占めている（57.5%）。「利用している」が34.8%、「そもそも、能力開発セミナーがあることを知らない」が6.1%となっている。

地域別にみると、他の4地域では「利用している」が35～50%であるのに対し、関東では18.8%であり、顕著に少ない。「そもそも能力開発セミナーがあることを知らない」も9.6%で、関東は他の地域より高くなっている。関西でも「そもそも能力開発セミナーがあることを知らない」は7.4%とやや高い。

従業員数別にみると、1,000人未満までは従業員数が多いほど「利用している」事業所が多くなり、従業員数が少ないほど「利用はしていないが能力開発セミナーがあることは知っている」「そもそも能力開発セミナーがあることを知らない」事業所が多くなっている。

業種別にみると、機械系製造業・電気系製造業で「利用している」が、「工事業」「情報産業」で「利用はしていないが能力開発セミナーがあることは知っている」が、それぞれやや多い。

#### (2) 能力開発セミナーを利用している理由

能力開発セミナーを利用している理由としては、「テーマ・内容がニーズに合っている」（73.2%）と「受講料が安い」（72.6%）が突出して多くなっている。次いで、「コースの日程や時間・期間が適切である」が53.8%、「レベル・水準がニーズに合っている」が37.1%、「立地条件がよい」が31.6%と続いている。

前述の「セミナーや講習会を選ぶときのポイント」の結果と比べてみると、能力開発セミナーを利用する理由として「受講料が安い」をあげる事業所が多く、逆に「最新の技術・知識が体系的に学べる」は少なくなっている。セミナーを利用する場合の理由として重要なものは、いかに受講しやすいかである。実際に受講する従業員では内容等が重要視されているが、派遣する事業所側では、期間中職場から従業員が離れてしまうため、できるだけそのような状況を短くでき、なおかつ従業員の能力アップも図れることが重要だと言える。

地域別にみると、「講座の種類が豊富である」で特に地域差が大きくなっている。最も多い関東では41.0%であるのに対し、北海道・東北では15.2%に過ぎない。

### (3) 能力開発セミナーを利用しない理由

能力開発セミナーを利用しない理由としては、「仕事が忙しく、能力開発セミナーに行かせる時間的余裕がない」が第一にあがっている(43.4%)。次いで、「開催日程や時間帯が合わない」が34.8%、「能力開発セミナーの内容が業務には必要ない」が25.6%と続いている。

地域別にみると、北海道・東北では「開催場所が遠い」と「能力開発セミナーの内容のレベルが合わない」が、関東では「能力開発セミナーに行かせる経済的余裕がない」と「他の団体等が開催しているセミナーの方が役立つ」が、中部では「開催日程や時間帯が合わない」が、九州・沖縄では「能力開発セミナーの内容が業務には必要ない」が、それぞれ他の地域に比べてやや多くなっている。

従業員数別にみると、「能力開発セミナーに行かせる経済的余裕がない」について、従業員数99人以下の3区分が20%台なのに対し、従業員数100人以上の3区分では10%未満であるのが対照的である。業種別にみると、情報産業で「能力開発セミナーの内容のレベルが合わない」がやや多くなっている。

## 1-4 今後の教育ニーズ

### (1) 今後身につけていく必要がある知識・能力

今後身につけていく必要がある知識・能力としては、「管理者としての役割の認識と幅広い能力」(64.6%)、「リーダーシップや問題点の把握解決能力」(61.4%)、「担当業務の実務能力」(59.7%)、「担当業務への精通と応用能力」(56.2%)などが多くあがっている。

### (2) 能力開発セミナーへ期待するもの

能力開発セミナーへ期待するものとしては、「担当業務の実務能力」が最も多く(68.6%)、次いで「担当業務への精通と応用能力」(66.9%)、「一般的な基礎知識・技能」(65.5%)、「管理者としての役割の認識と幅広い能力」(65.0%)、「リーダーシップや問題点の把握解決能力」(64.3%)の順であり、この上位5つの間にはほとんど差は見られない。

### (3) 自社の人材に今後習得させようと考えている技術・技能

今後習得させようと考えている技術・技能としては、「総務・労務」をあげている事業所が最も多く全体の33.8%である。次いで、「生産・品質管理」が32.2%、「LAN・WAN(ネットワーク構築技術など)」が31.1%、「CAD/CAM/CAE」と「インターネット・イントラネット(サーバー管理等)」が28.8%と続いている。

### 1-5 今後の進出を考えている事業分野と必要とされる技術・技能

今後自社が進出しようと考えている分野に関して、自社の人材に新たに習得させる必要がある技能・技術について尋ねたところ、あげられた技能・技術は極めて少なく、有意な回答は得られなかった。この理由としては、新たな分野に進出するためにどんな技術・技能を習得すればよいか各社としてもわかっていないことが推測された。

### 1-6 能力開発セミナーの今後の利用

#### (1) 能力開発セミナーの今後の利用

能力開発セミナーの今後の利用意向については、「コース、日程、費用などの条件が合えば利用を考えたい」が75.5%を占めている。

地域別にみると、関東では「あまり利用したくない」が他の地域に比べて高くなっている。また従業員数別にみると、「積極的に利用したい」は従業員数規模が大きくなるにつれ、逆に「あまり利用したいとは思わない」は従業員数規模が小さくなるにつれ、それぞれ多くなっている。

#### (2) 能力開発セミナーの利用目的

能力開発セミナーの利用目的としては、「社員の現在の業務遂行能力の向上」が8割以上(81.1%)を占め、際だって高くなっている。

従業員数別にみると、「社員の現在の業務遂行能力の向上」「将来に備えた受講者の職業能力の潜在的な向上」では従業員数が多くなるほど、逆に「資格の取得」は従業員数が少なくなるほど、多くなっている。業種別にみると、工事業で「資格の取得」、情報産業で「情報システムなどのシステム構築力の向上」が顕著に多くなっている。

#### (3) 能力開発セミナーにより伸ばしたい社員の技術能力・知識

能力開発セミナーにより伸ばしたい社員の技術能力・知識については、「業務遂行の実践的な能力向上」をあげる事業所が最も多い(68.5%)。次いで、「専門的な技術・知識の習得」(55.5%)、「基本的な技術・知識の習得」(54.1%)で高くなっている。

#### (4) 能力開発セミナーの利用に当たって希望する点

能力開発セミナーの利用にあたっては、「低廉な受講料」に対する希望が最も多く全体の67.4%となっている。次いで、「短期(1~2日程度)の開催」が53.0%、「高度で実践的な内容」が47.7%、「事業所に近い場所での開催」が45.3%と続いている。

地域別にみると、中部では「よりわかりやすい内容」、関西では「低廉な受講料」や「短期の開催」「開催内容・日時等についてのPR」、中国・四国では「高度で実

実践的な内容」、九州・沖縄では「事業所に近い場所での開催」「基礎的な内容」「夜間の開催」についての希望が他の地域より多くなっている。

従業員数別にみると、29人以下では「事業所に近い場所での開催」や「夜間の開催」、1,000人以上では「高度で実践的な内容」への希望が他より多くなっている。

業種別にみると、情報産業で「高度で実践的な内容」が極めて大きく、「よりわかりやすい内容」が少ない。

#### (5) 他のセミナーと比べて能力開発セミナーに期待すること

他のセミナーと比べて、能力開発セミナーに期待することとしては、「受講料が安い」ことに対する希望が最も多い(76.0%)。次いで、「技能が着実に身に付く」が52.2%、「ある技術の最新の知識が学べる」が38.0%、「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が36.7%と続いている。

地域別にみると、中部の場合「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が、関西の場合「受講料が安い」と「テキストなどの教材がよい」が、中国・四国の場合「機器などの設備が揃っている」が、九州・沖縄の場合「技能が着実に身に付く」「ある技術の最新の知識が学べる」「演習・実習がある」などが、それぞれ他の地域と比べて多く指摘されている。

従業員数別にみると、特に29人以下において「技能が着実に身に付く」をあげる事業所が他と比べて多い。業種別にみると、機械系製造業で「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が、情報産業で「ある技術の最新知識が学べる」が、それぞれ高くなっている。

c 地域区分

次のように全国を6地域に分けた。

表4-2 地域区分

	地域区分	県数	製造業 事業所数	構成
1	北海道・東北	7	52,758	北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
2	関東	7	209,136	茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
3	中部	10	185,475	新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
4	関西	6	142,247	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
5	中国・四国	9	54,076	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
6	九州・沖縄	8	45,502	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

以上の「業種（5区分）」×「従業員数（5区分）」×「地域（6区分）」ごとに基数として50社ずつ配分することとし、さらに能力開発セミナーや地域、業種の特徴を考慮していくつかの区分については配布数を上積みして、配分数を決定した。

区分別抽出数は、次のとおり。

表4-3 調査票配布内訳

	No.	合計	1	2	3	4	5
			10~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上
1)北海道・東北 5)中国・四国 6)九州・沖縄 のそれぞれについて	1	350	70	70	70	70	70
	2	350	70	70	70	70	70
	3	300	60	60	60	60	60
	4	200	40	40	40	40	40
	5	300	60	60	60	60	60
	合計	1500	300	300	300	300	300
2)関東 3)中部 4)関西 のそれぞれについて	1	550	110	110	110	110	110
	2	550	110	110	110	110	110
	3	350	70	70	70	70	70
	4	200	40	40	40	40	40
	5	350	70	70	70	70	70
	合計	2000	400	400	400	400	400
合計 (6地域計)	1	2700	540	540	540	540	540
	2	2700	540	540	540	540	540
	3	1950	390	390	390	390	390
	4	1200	240	240	240	240	240
	5	1950	390	390	390	390	390
	合計	10500	2100	2100	2100	2100	2100

(2) 配布数・回収数・回収率

配布数・回収数・回収率は次のとおり。

- ・ 配布数 10,500票      うち 有効配布数 10,406票
- ・ 回収数 1,690票      うち 有効回収数 1,687票
- ・ 有効回収率 16.2%

## 第2節 調査結果の詳細

### 2-1 配布数及び回収数

#### (1) 配布先事業所の抽出

一般事業所の送付先は、東京商工リサーチの企業情報データベースから、地域・業種・従業員規模の各区分が偏らないように約10,000社（本社事業所）を抽出した。

それぞれの区分は次のとおり。

#### a 業種区分

能力開発セミナーの5分野とそれぞれ関連が比較的強いと思われる業種区分を用いた。

表4-1 業種区分

能力開発セミナーの分野		対応の考え方	該当する中分類 *1	業種区分(名称)
M 機械系	→	機械系技能を主に使う業種	28 金属製品製造業 29 一般機械器具製造業 31 輸送用機械器具製造業 32 精密機械器具製造業	1.機械系製造業
E 電気・電子系	→	電気系技能を主に使う業種	30 電気機械器具製造業	2.電気系製造業
H 居住系	→	建築系技能を主に使う業種	9 総合工事業 10 職別工事業 11 設備工事業	4.工事業
I 情報・通信系	→	情報・コンピュータ系業種	82 情報サービス業	5.情報産業
S 管理・事務系	→	上記に含まれない代表的な製造業種で代用	14,15,18,19,20,22,26,27,28	3.その他の製造業
Y その他	→	(今回は調査しない)	—	

\*1 東京商工リサーチ企業DBの業種コードは新しい日本標準産業分類(平成14年改訂)には未対応

(参考)

14 繊維工業	20 化学工業
15 繊維製品製造業	22 プラスチック製品製造業
18 パルプ・紙加工業	26 鉄鋼業
19 出版・印刷	27 非鉄金属製品製造業

#### b 従業員数区分

ランダム抽出を行うと従業員数1名の会社（事業所）が多く抽出されてきてしまうことや、従業員数が非常に少ない事業所は能力開発セミナーを利用するのがかなり困難であると考えられたため、従業員区分には下限を設けることとした。

- 1) 10~29人
- 2) 30~99人
- 3) 100~299人
- 4) 300~999人
- 5) 1000人以上



2-2 回答事業所の概要

(1) 回答事業所の所在地及び従業員数

事業所の所在地は、「中部」が最も多く全体の22.5%で、「関東」が18.6%、「関西」が16.0%と続く。事業所の従業員数は、「100～299人」の事業所が最も多く全体の25.8%、次いで「29人以下」が23.5%、「30～49人」が15.4%、「50～99人」が15.3%と続く。

表4-4 回答事業所の所在地及び従業員数

(単位：事業所)

	全体	29人以下	30～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500人以上
全体	1687 100.0	396 23.5	259 15.4	258 15.3	435 25.8	226 13.4	73 4.3
北海道・東北	231 100.0	46 19.9	38 16.5	37 16.0	70 30.3	30 13.0	8 3.5
関東	314 100.0	89 28.3	59 18.8	49 15.6	61 19.4	31 9.9	25 8.0
中部	380 100.0	93 24.5	55 14.5	55 14.5	101 26.6	63 16.6	12 3.2
関西	270 100.0	68 25.2	37 13.7	47 17.4	69 25.6	30 11.1	17 6.3
中国・四国	234 100.0	46 19.7	36 15.4	32 13.7	70 29.9	42 17.9	7 3.0
九州・沖縄	218 100.0	49 22.5	33 15.1	36 16.5	64 29.4	29 13.3	4 1.8

\*表の全体数には、回答不明の数を含んでいるため、各セルの合計とは一致しない。

- 北海道・東北 : 北海道・青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県
- 関東 : 茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県
- 中部 : 新潟県・富山県・石川県・福井県・山梨県・長野県・岐阜県・静岡県・愛知県・三重県
- 関西 : 滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県
- 中国・四国 : 鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県
- 九州・沖縄 : 福岡県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県

この表をみてわかるように、地域別に従業員数の構成をみると、北海道・東北では「100～299人」が、関東では「29人以下」「30～49人」と「1,000人以上」が、関西では「50～99人」が、中国・四国では「300～999人」が、それぞれ他の地域と比べて多くなっていることがわかる。

従業員数と事業所の業種とのクロスでみると、29人以下の事業所では「総合工事業」「職別工事業」「設備工事業」といった建設業の構成割合が高い。「金属製品製造業」では30～49人、「情報サービス業」では50～99人、「一般機械器具製造業」では100～299人の構成割合が高い。また、「電気機械器具製造業」及び「輸送用機械器具製造業」では従業員数が大きくなるほど、事業所数の割合が多くなっている。

(2) 回答事業所の業種

「電気機械器具製造業」(15.1%)と「情報サービス業(ソフトウェア業・情報処理業等)」(14.8%)と、際だって多くなっている。他に「金属製品製造業」(8.1%)、「総合工事業」(7.8%)、「一般機械器具製造業」(7.7%)が多くなっている。

なお、大分類でみると、製造業が61.1%、建設業が16.3%となっている。

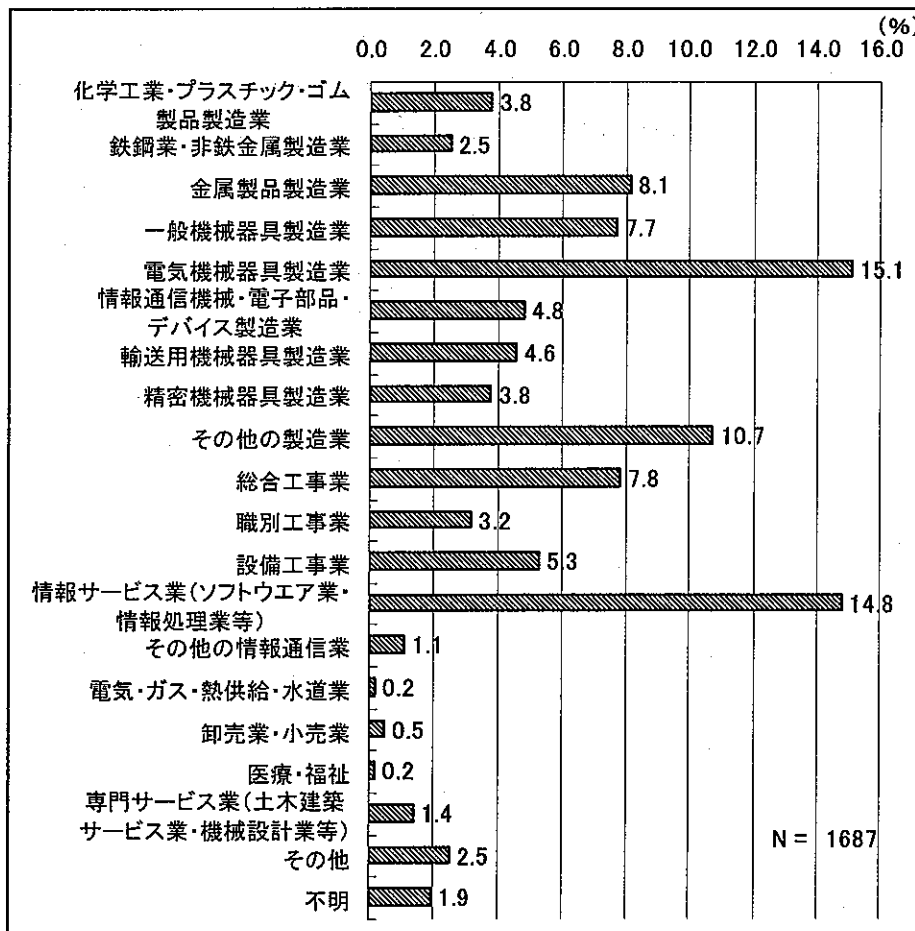


図4-1 回答事業所の業種

化学工業・プラスチック・ゴム製品製造業は化学工業とプラスチック・ゴム製品製造業の合計、情報通信機械・電子部品・デバイス製造業は情報通信機械器具製造業と電子部品・デバイス製造業の合計、その他の製造業は繊維工業・繊維製品製造業と木製品・家具製造業と印刷・同関連業とその他の製造業の合計、その他の情報通信業は通信業とインターネット付随サービス業とその他の情報通信業の合計、その他は運輸業と金融・保険業と不動産業と飲食店、宿泊業と経済団体と国家公務・地方公務、郵便局とその他の合計。

以下では、2-1で示した標本設計に従い、能力開発セミナーの分野に準じる形で次のように業種のグループを分け、クロス集計の軸として用いることとした。

- ①機械系製造業 : 金属製品製造業、一般機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業
- ②電機系製造業 : 電気機械器具製造業、情報通信機械・電子部品・デバイス製造業
- ③その他の製造業 : 化学工業、プラスチック・ゴム製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、その他の製造業
- ④工事業 : 総合工事業、職別工事業、設備工事業
- ⑤情報産業 : 情報サービス業、その他の情報通信業
- ⑥その他の産業 : 電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業・小売業、医療・福祉、専門サービス業、その他

以下では、まず回答全体の傾向について述べ、ついで所在地域別集計及び従業員数別集計の結果の中で特に顕著な傾向を示した場合についてはその傾向についても述べることとした。

2-3 人材育成の現状

問1. 貴事業所ではどのような人材育成方法を取っておられますか(主なものを2つに○)。

「自治体・商工会議所・業界団体・研修会社・メーカー等の社外の団体が開催するセミナーや講習会などへの参加」が最も多く59.4%の事業所があげている。次いで、「OJT」が43.0%、「社内(グループ会社を含む)の研修施設で開催される研修・講習会・セミナー等への参加」が32.3%、「職場での自主的活動など」が27.5%となっている。

通常、このような調査の場合「OJT」が最多となることが多いが、本調査の場合、「セミナーや講習会などへの参加」が「OJT」を上回っていることが注目される。

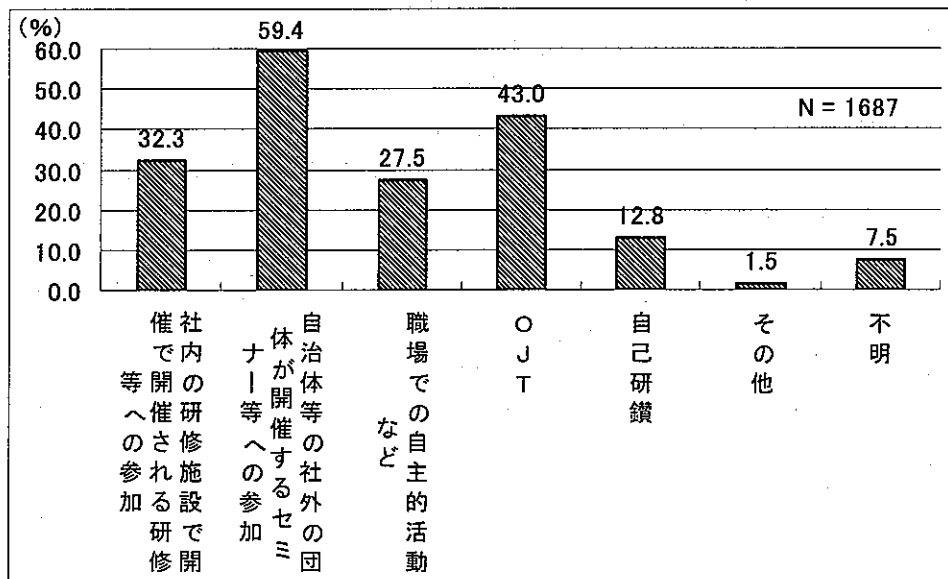


図4-2 現在の人材育成方法

従業員数別にみると、「OJT」は従業員数が多くなるほど多く実施されており、逆に「自己研鑽」は従業員数が少ないほど多く実施されている。

業種別にみると、情報産業で「OJT」が多く、「職場での自主的活動」が少ない。また工事業で「OJT」が少ない。

問2. 貴事業所が社外で開催されるセミナーや講習会研修先を選ぶ時に重視するポイントは何か。(複数回答)

最も多くあげられているのは「テーマ・内容がニーズに合っている」で、全体の78.8%、次いで「受講料が安い」が59.6%、「コースの日程や時間・期間が適切である」が58.6%、「レベル・水準がニーズに合っている」が43.2%と続いている。

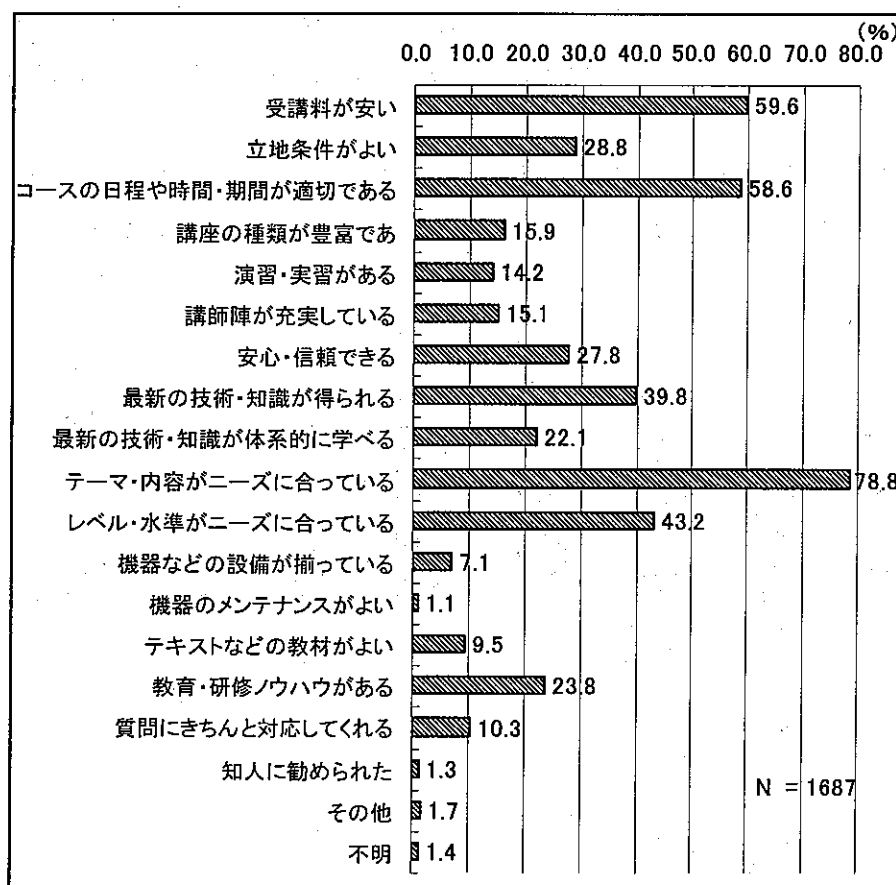


図4-3 社外で研修等を選択する時に重要視する項目

従業員数別にみると、「テーマ・内容がニーズに合っている」「講師陣が充実している」「機器などの設備が揃っている」などでは概ね従業員数が多くなるほど選定ポイントとして多くあげられている。特に「講師陣が充実している」については、他の従業員数別では10%台なのに対して従業員数1,000人以上の事業所では39.7%が選定ポイントとしてあげている。また従業員数1,000人以上の事業所の97.3%が「テーマ・内容がニーズに合っている」をあげている。

業種別にみると、電気製造業では「テーマ・内容がニーズに合っている」、工事業では「安心・信頼できる」、情報産業では「最新の技術・知識が体系的に学べる」が、それぞれ他の業種と比較して多くあがっている。

2-4 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの認知度

問3. 貴事業所では、あなたの都道府県にあるポリテクセンターやポリテクカレッジについて、その存在をご存知ですか。（複数回答）

ポリテクセンターやポリテクカレッジの認知度については、41.5%の事業所が「どこにあるかは知っている」と回答している。一方で、「あることは知っているが、どこにあるかは知らない」が16.8%、「存在を知らない」も14.6%あり、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの利用促進のための広報活動がより求められるといえよう。

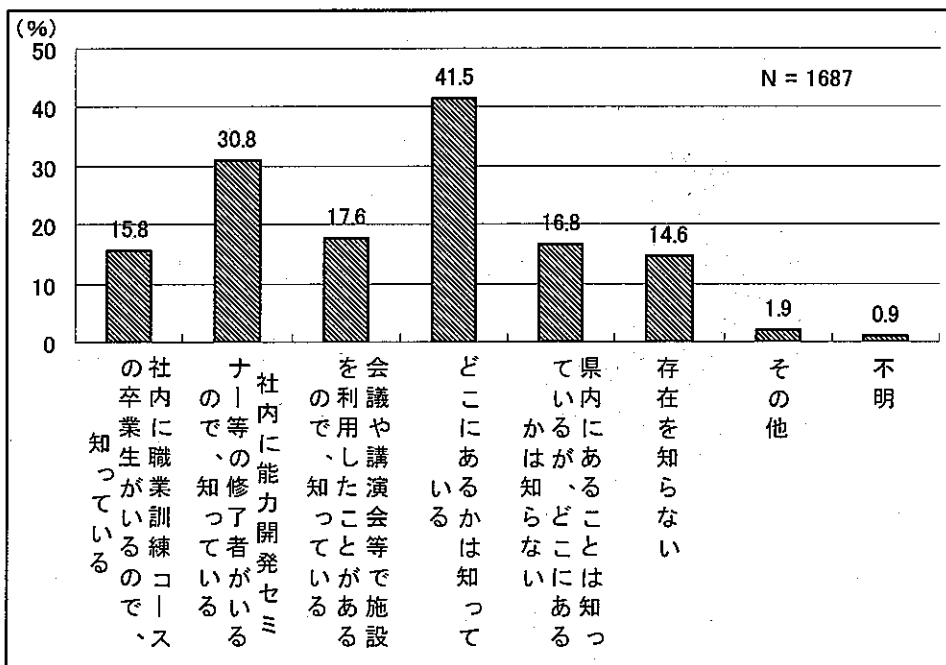


図4-4 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの認知度

地域別にみると、関東では「県内にあることは知っているが、どこにあるかは知らない」が23.9%、「存在を知らない」が32.8%と、他の地域より顕著に高くなっている。一方で中国・四国では、「社内に職業訓練コースの卒業生がいるので知っている」「社内に能力開発セミナー等の修了者がいるので知っている」「会議や講演会等で施設を利用したことがあるので知っている」が他の地域よりも顕著に高くなっている（31.2%、43.6%、29.5%）。従業員数別にみると、29人以下では23.2%が「存在を知らない」としており、他と比べて顕著に高くなっている。業種別にみると、機械系製造業と電気系製造業では「社内に職業訓練コースの卒業生がいるので知っている」「社内に能力開発セミナー等の修了者がいるので知っている」が多い。工事業では19.2%、情報産業では17.5%が「存在を知らない」と答えている。

## 2-5 能力開発セミナーの認知度、利用実績

問4-1. 貴事業所では、雇用・能力開発機構が行っている「能力開発セミナー」を利用されていますか（あてはまるもの1つに○印）。

ポリテクセンター・ポリテクカレッジを知っている事業所（問3）について、能力開発セミナーの利用についてみる。「利用はしていないが能力開発セミナーがあることは知っている」と回答した事業所が半分以上を占めている（57.5%）。「利用している」が34.8%、「そもそも、能力開発セミナーがあることを知らない」が6.1%となっている。

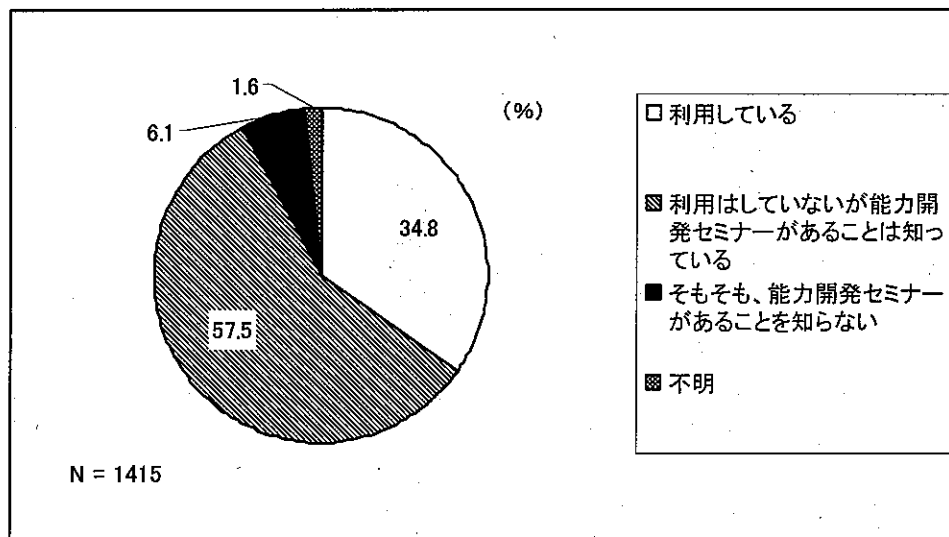


図4-5 能力開発セミナーの利用状況

\*問3でポリテクセンター・ポリテクカレッジを知っていると回答した事業所での集計

地域別にみると、他の4地域では「利用している」が35～50%であるのに対し、関東では18.8%であり、顕著に少ない。「そもそも能力開発セミナーがあることを知らない」も9.6%で、関東は他の地域より高くなっている。関西でも「そもそも能力開発セミナーがあることを知らない」は7.4%とやや高い。従業員数別にみると、1,000人未満までは従業員数が多いほど「利用している」事業所が多くなり、従業員数が少ないほど「利用はしていないが能力開発セミナーがあることは知っている」「そもそも能力開発セミナーがあることを知らない」事業所が多くなっている。業種別にみると、機械系製造業・電気系製造業で「利用している」が、「工事業」「情報産業」で「利用はしていないが能力開発セミナーがあることは知っている」が、それぞれやや多い。

問4-2. 問4-1で「1. 利用している」とお答えの方にお聞きします。利用されている理由は次のうちどれですか。（複数回答）

「テーマ・内容がニーズに合っている」（73.2%）と「受講料が安い」（72.6%）が突出して多くなっている。次いで、「コースの日程や時間・期間が適切である」が53.8%、「レベル・水準がニーズに合っている」が37.1%、「立地条件がよい」が31.6%と続いている。

問2の「セミナーや講習会を選ぶときのポイント」の結果と比べてみると、能力開発セミナーを利用する理由として「受講料が安い」をあげる事業所が多く、逆に「最新の技術・知識が体系的に学べる」は少なくなっている。

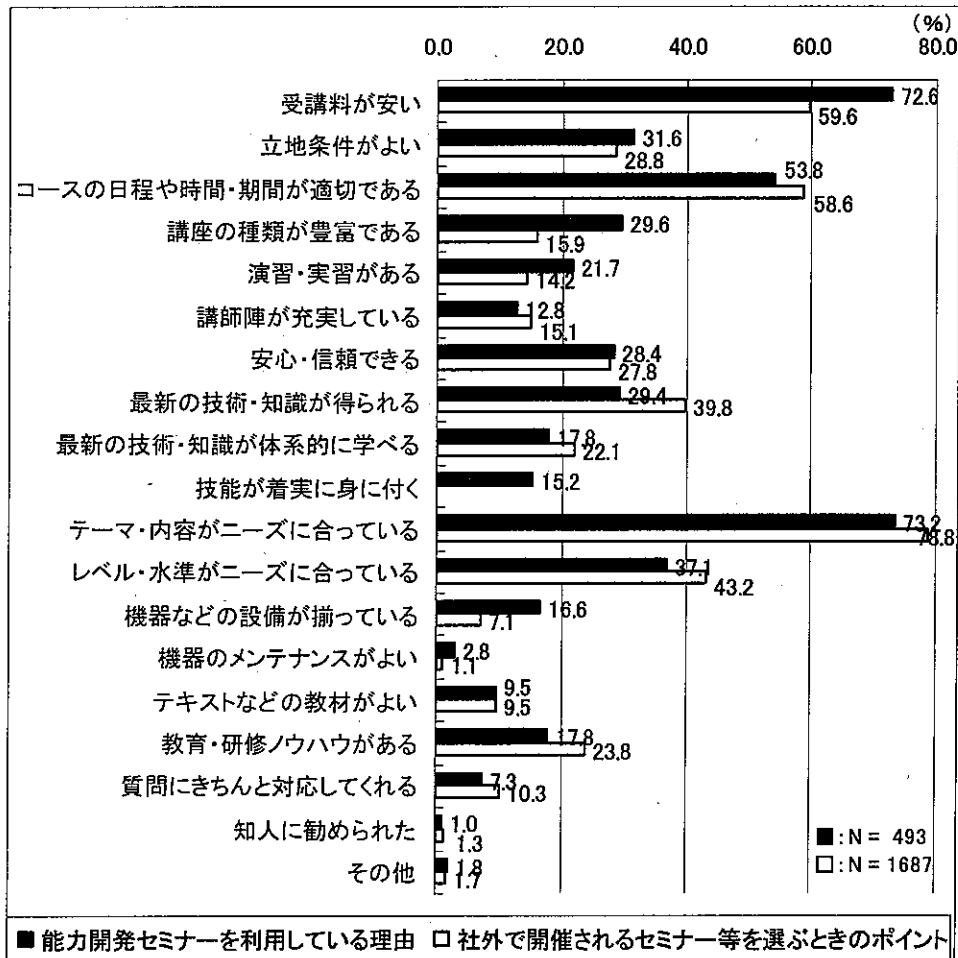


図4-6 能力開発セミナーを利用する理由

\*能力開発セミナーを利用している理由は、問3でポリテクセンター・ポリテクカレッジを知っていると回答した事業所について集計（「技能が着実に身に付く」は問3では尋ねていない）



地域別にみると、「講座の種類が豊富である」で特に地域差が大きくなっている。最も多い関東では41.0%であるのに対し、北海道・東北では15.2%に過ぎない。

従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど「レベル・水準がニーズに合っている」が多くなっている。また、「演習・実習がある」「技能が着実に身に付く」及び「機器などの設備が揃っている」は、他の区分と比べて1,000人以上で顕著に高い。

業種別にみると、情報産業で「受講料が安い」が高い。また工事業で「安心できる」が高い一方で、「テーマ・内容がニーズに合っている」が低い。

問4-3. 問4-1で「2. 利用はしていないが、能力開発セミナーがあることは知っている」とお答えの方にお聞きします。利用されない理由はなぜですか。（複数回答）

能力開発セミナーを利用しない理由としては、「仕事が忙しく、能力開発セミナーに行かせる時間的余裕がない」が第一にあがっている（43.4%）。次いで、「開催日程や時間帯が合わない」が34.8%、「能力開発セミナーの内容が業務には必要ない」が25.6%と続いている。

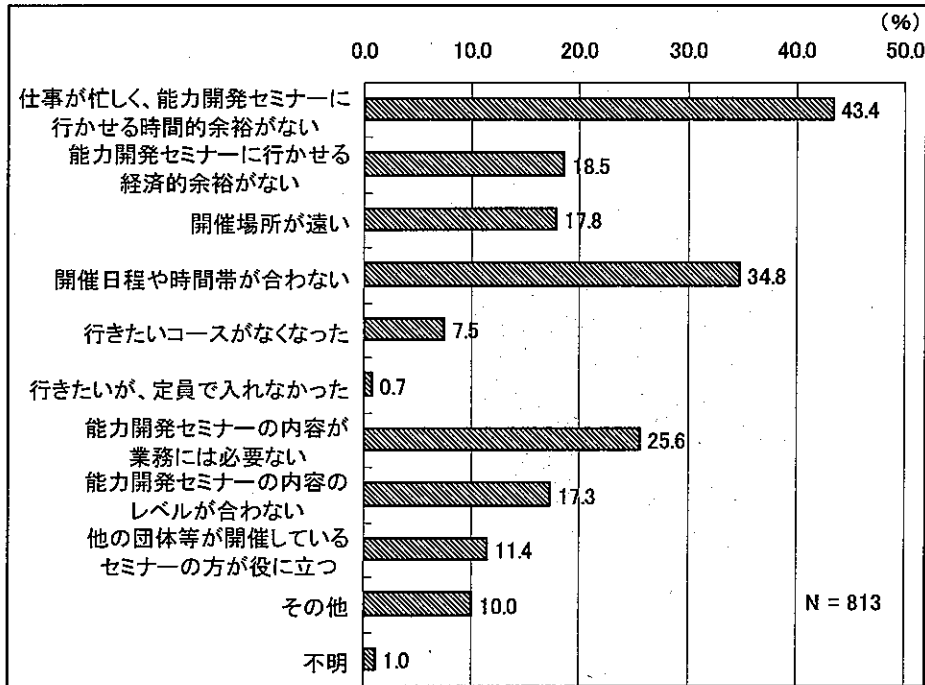


図4-7 能力開発セミナーを利用しない理由

\*問3でポリテクセンター・ポリテクカレッジを知っていると回答した事業所での集計

地域別にみると、北海道・東北では「開催場所が遠い」と「能力開発セミナーの内容のレベルが合わない」が、関東では「能力開発セミナーに行かせる経済的余裕がない」と「他の団体等が開催しているセミナーの方が役立つ」が、中部では「開催日程や時間帯が合わない」が、九州・沖縄では「能力開発セミナーの内容が業務には必要ない」が、それぞれ他の地域に比べてやや多くなっている。

従業員数別にみると、「能力開発セミナーに行かせる経済的余裕がない」について、従業員数99人以下の3区分が20%台なのに対し、従業員数100人以上の3区分では10%未満であるのが対照的である。

業種別にみると、情報産業で「能力開発セミナーの内容のレベルが合わない」がやや多くなっている。

## 2-6 能力開発セミナーの今後の利用

問5-1. 貴事業所としては今後、雇用・能力開発機構が開催する「能力開発セミナー」を利用したいと思いますか。

能力開発セミナーの今後の利用意向については、「コース、日程、費用などの条件が合えば利用を考えたい」が3/4以上を占めている（75.5%）。「あまり利用したいとは思わない」と「積極的に利用したい」という回答がほぼ同数ある。

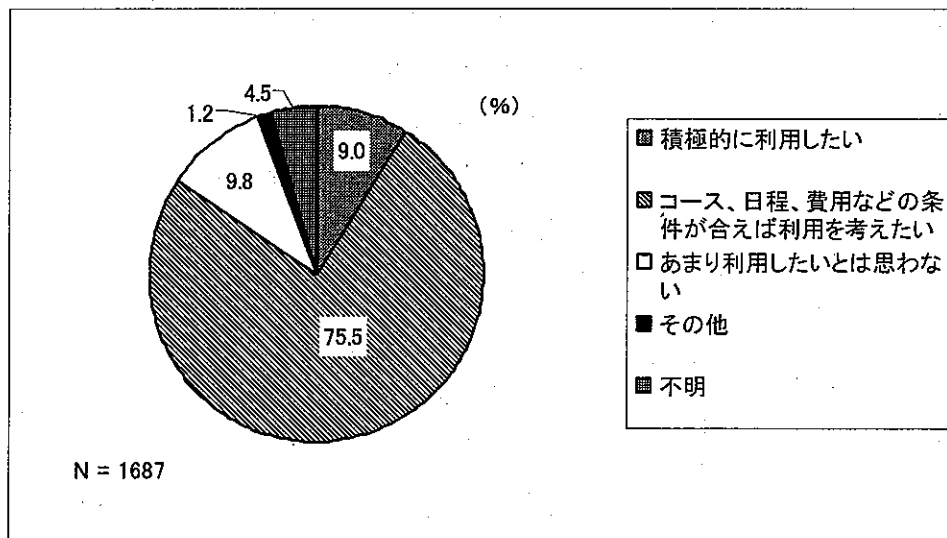


図4-8 今後能力開発セミナーを利用するかどうか

地域別にみると、関東では「あまり利用したくない」が他の地域に比べて高くなっており（13.1%）、その分、「積極的に利用したい」は3.8%に留まる。

従業員数別にみると、「積極的に利用したい」は従業員数規模が大きくなるに連れ、逆に「あまり利用したいとは思わない」は従業員数規模が小さくなるに連れ、それぞれ多くなっている。

業種別にみると、機械系製造業・電気系製造業は、他の産業の倍近く「積極的に利用したい」が多い。

問5-2. 問5-1で「3. あまり利用したいとは思わない」とお答えになった方にお聞きします。その理由をお教えてください。

寄せられた自由回答を分類すると、次のようになる（まず全体の結果を示し、次いで地域ごとの結果を分類した結果を示す）。

○全体

表4-5 あまり利用したくない理由（全体）

Q5-2	件数
必要ない	51
内容が合わない	33
時間がない	16
内容がわからない	12
経済的に	9
遠い	6
特殊な職	5
効果がない	4
考えていない	1
考えるゆとりがない	1
機会がない	1
期間が長い	1
効果があるか疑問	1
情報がない	1
職員が不親切	1
身につかない	1
役に立たない	1
レベルが合わない	1
その他	3

○地域別

表 4-6 あまり利用したくない理由 (地域別)

地域	Q5-2. 利用したいとは思わない理由	件数
北海道・東北	費用	2
	時間的な余裕がない	3
	場所	1
	内容、レベルが合わない	4
	内容が不明	1
	自社にて独自にて業者と行っている為	2
関東	経費削減のため、現在有料のセミナー等は利用していません。	2
	費用対効果が得られるか疑問	1
	利用する時間がない	3
	雇用・能力開発機構へ以前問い合わせをしたところ、とても不親切で、我々は役人ですというイメージを受けたので、利用したくはない。	1
	実施している内容が多い	1
	近距離にないこと、人材が定着していないのでむずかしい	1
	特殊な製品の為合わない	3
	当社の業務にあっている内容の講座があるとは思えない	11
内容がわからない。料金がわからない。手続き等めんどうそう。	1	
中部	私は100%の子会社で、従業員数も少なく親会社からの出向社員主体であり、親会社で教育訓練を十分行っているため。	13
	今迄何回かセミナーに出席させたが、その場限りで身につけていない	1
	期間が長く業務を抜けられない為	1
	人員が少ない為経済的余裕がない	3
	一度利用したが、あまり効果がなかった。また他社の評判もあまりよくない。	1
	時間的余裕がない	3
	公共交通機関で行けない場所である	3
	セミナーの内容が当社の仕事の内容に合っていない	5
	内容がよく分からず、実務にいかせるかわからない	5
	①現在利用している所で会員となっている ②グループ会社での勉強会利用が多い。	16
関西	役に立つとは思わない	1
	機会がない	1
	要員需給上余裕がない。また、資金的にもキツイ。	1
	あまり効果が期待できないため。	1
	レベルが合わないし、時間的余裕もない	1
	セミナーの開催場所・費用等が判らない	1
	仕事仲間同士で引抜合いがあり私達の仲間でそのような事が起きているから	1
	通学に不便(態取)	1
	当社は専門的な知識が必要な為	1
	当社業務内容と合わない	3
	内容が充分わかっていない	3
公共より民間のセミナーの方が対応・研修共に力強さを感じる	9	
レベルが合わないし、時間的余裕もない	1	
中国・四国	今現在、不況のため、仕事が減ってきており、会社自体の存続がむづかしい状況で、会社そのもの(考え方)にゆとりがない。	1
	本人(受講者)が本気で受講するかどうか疑問である。必要にせまられ受講するものがいれば受講させたいですが、会社が強制参加させても成果が疑問である。	2
	業務が多忙の為、その余裕がない	4
	先日パンフレットをいただいたが、内容、期間等が合わなかった。	5
	内容がわからないのに、回答のしようがない	1
	技術者は当社で必要な一応の資格を有しているから	2
九州・沖縄	特に考えていないから	1
	時間が取れない	2
	業種の特殊性、事業の規模(零細)からして必要性がうすい	1
	ニーズに合ったコースがない。	3
	内容が不明	1
その他	当事業所はグループ企業の技術開発研究所で研究。能力開発セミナーの受講コースがない。	8
	一般的な知識を習得するまで待っている時間がない。	1
	自分の会社で即必要な知識を、現場の中で仕事を通して教育・実践することが即戦力になる。わざわざそういう場に派遣するほど経費も時間もない。	1
	工場部門が鹿児島島の為	1
当事業所のニーズにあわない	2	
業務に関係ない為	1	

問6. 貴事業所が能力開発セミナーを利用する場合、その利用目的は次のうちどれですか。(複数回答)

能力開発セミナーの利用目的としては、「社員の現在の業務遂行能力の向上」が8割以上(81.1%)を占め、際だって高くなっている。他に、「組織全体の能力水準の向上」が35.9%、「資格の取得」が29.7%、「中堅社員に対する技術研修」が27.9%、「将来に備えた受講者の職業能力の潜在的な向上」が27.0%あがっている。

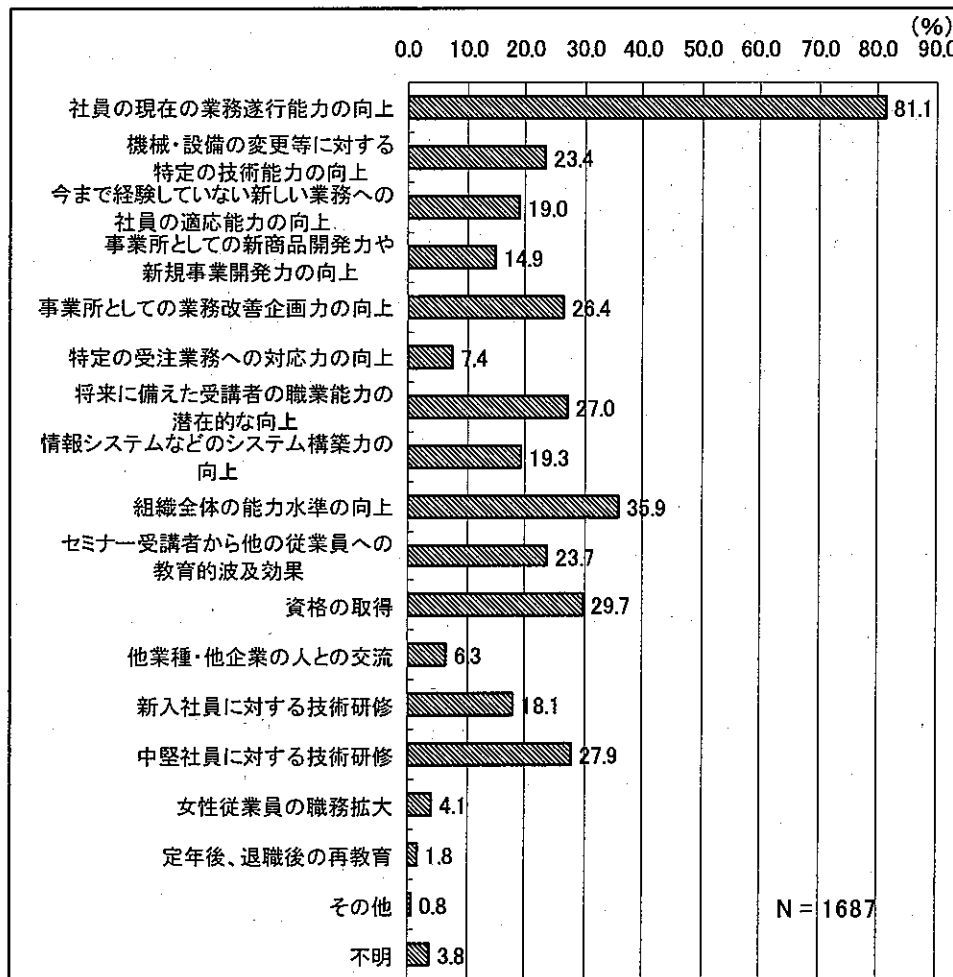


図4-9 能力開発セミナーを利用する場合の目的

従業員数別にみると、「社員の現在の業務遂行能力の向上」「将来に備えた受講者の職業能力の潜在的な向上」では従業員数が多くなるほど、逆に「資格の取得」は従業員数が少なくなるほど多くなっている。

業種別にみると、工事業で「資格の取得」、情報産業で「情報システムなどのシステム構築力の向上」が顕著に多くなっている。

問7. 能力開発セミナーの受講によって従業員のどのような面の技術能力・知識の向上に役立てばよいとお考えになりますか。(複数回答)

能力開発セミナーにより伸ばしたい社員の技術能力・知識については、「業務遂行の実践的な能力向上」をあげる事業所が最も多い(68.5%)。次いで、「専門的な技術・知識の習得」(55.5%)、「基本的な技術・知識の習得」(54.1%)で高くなっている。

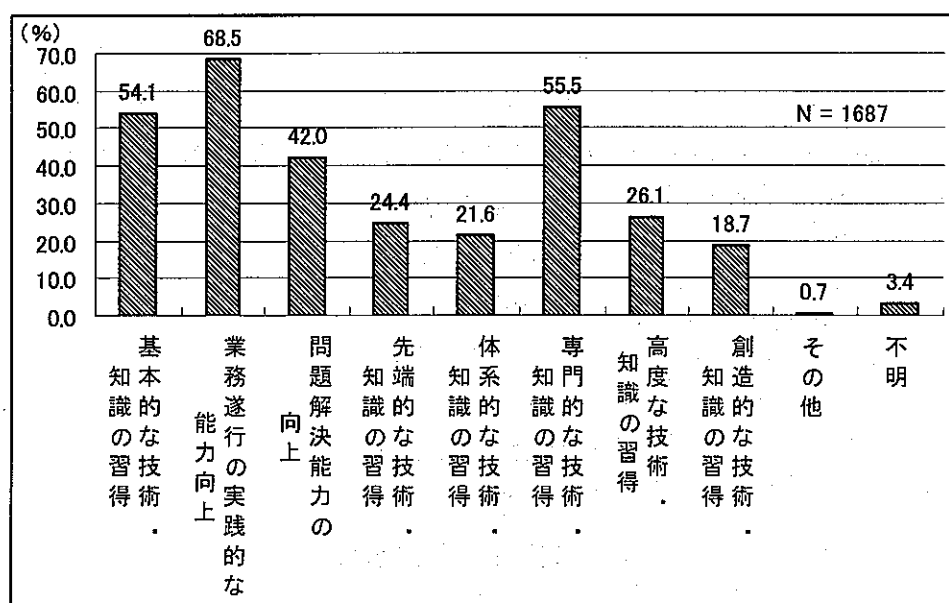


図4-10 能力開発セミナーで向上を期待する技術能力・知識

地域別にみると、北海道・東北で「業務遂行の実践的な能力向上」、関東で「体系的な技術・知識の習得」、中国・四国で「専門的な技術・知識の習得」が他の地域よりやや高くなっている。

従業員数別にみると、どの規模でも「業務遂行の実践的な能力向上」が最も多い。業種別にみると、情報産業で「先端的な技術・知識の習得」が多い。

2-7 今後の教育ニーズ

問8-1. 貴事業所の人材が今後身に付けていく必要があるとお考えになる知識・能力は、次のうちどれでしょうか。（複数回答）

今後身に付ける必要がある知識・能力としては、「管理者としての役割の認識と幅広い能力」（64.6%）、「リーダーシップや問題点の把握解決能力」（61.4%）、「担当業務の実務能力」（59.7%）、「担当業務への精通と応用能力」（56.2%）などが多くあがっている。従業員数別にみると、「積極性・協調性、能力開発へ取り組む意欲」「経営者としての見識と心構え」以外のものは、概ね従業員数が多くなるにつれて多く指摘される傾向にある。

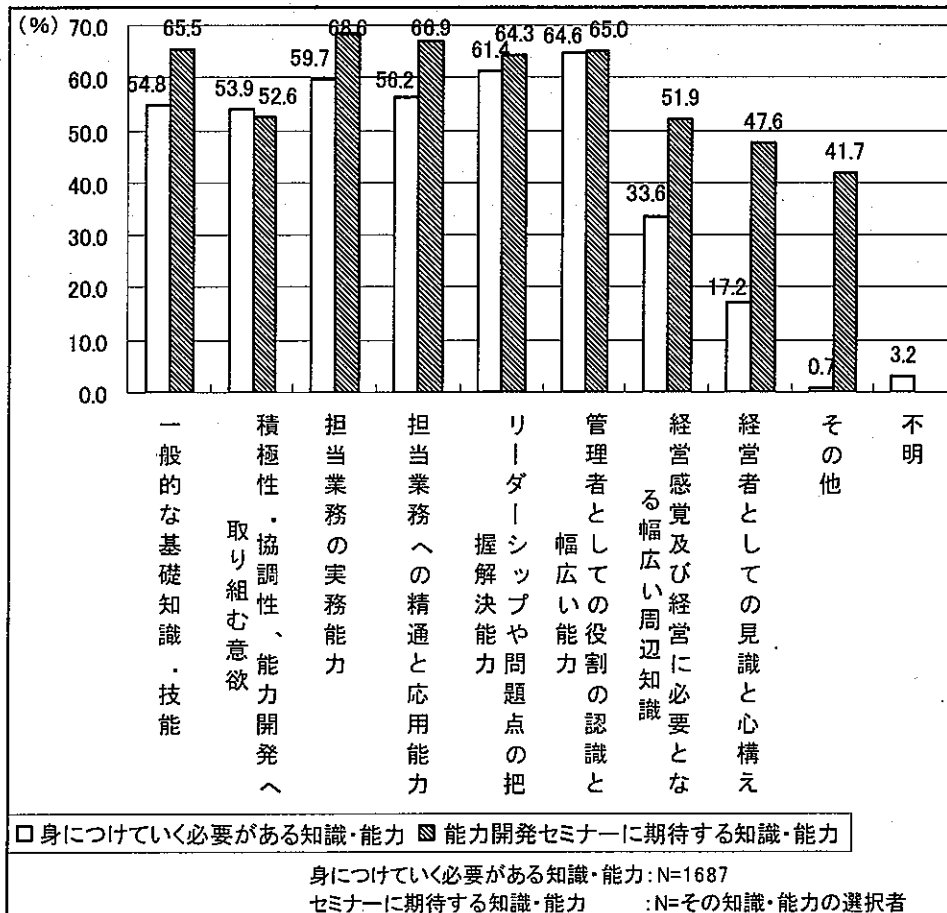


図4-11 今後身に付ける必要がある知識・能力およびセミナーでの提供を期待する能力

業種別にみると、情報産業で「一般的な基礎知識・技能」が低く、「リーダーシップや問題点の把握解決能力」が高くなっている。また電気系製造業では、「管理者としての役割の認識と幅広い能力」が高い。



問8-2. 問8-1で○をつけた項目のうち、雇用・能力開発機構が実施する能力開発セミナーで、習得の機会が提供されることを期待されるものは何でしょうか。

(複数回答)

能力開発セミナーへ期待するものとしては、「担当業務の実務能力」が最も多く(68.6%)、次いで「担当業務への精通と応用能力」(66.9%)、「一般的な基礎知識・技能」(65.5%)の順であるが、「管理者としての役割の認識と幅広い能力」(65.0%)、「リーダーシップや問題点の把握解決能力」(64.3%)まで含めた上位5つの間にはほとんど差は見られない。地域別にみても、大きな違いは見られない。従業員数別にみると、「管理者としての役割の認識と幅広い能力」においては50～99人が最も多く(53.5%)、29人以下で35.4%である一方で1,000人以上でも24.7%である。従業員数規模が50～99人程度まで拡大してくると管理者という機能が必要になってくるが、社内育成は難しく社外に頼りたいというニーズを示していると思われる。

(「図4-11 今後身に付ける必要がある知識・能力およびセミナーでの提供を期待する能力」参照)

問9. 次のうち、貴事業所の事業内容に関連して貴事業所の人材に今後習得させようとお考えのものをお教えてください。

今後習得させようと考えている技術・技能としては、「総務・労務」をあげている一般事業所が最も多く全体の33.8%である。次いで、「生産・品質管理」が32.2%、「LAN・WAN（ネットワーク構築技術など）」が31.1%、「CAD/CAM/CAE」と「インターネット・イントラネット（サーバー管理等）」が28.8%と続いている。

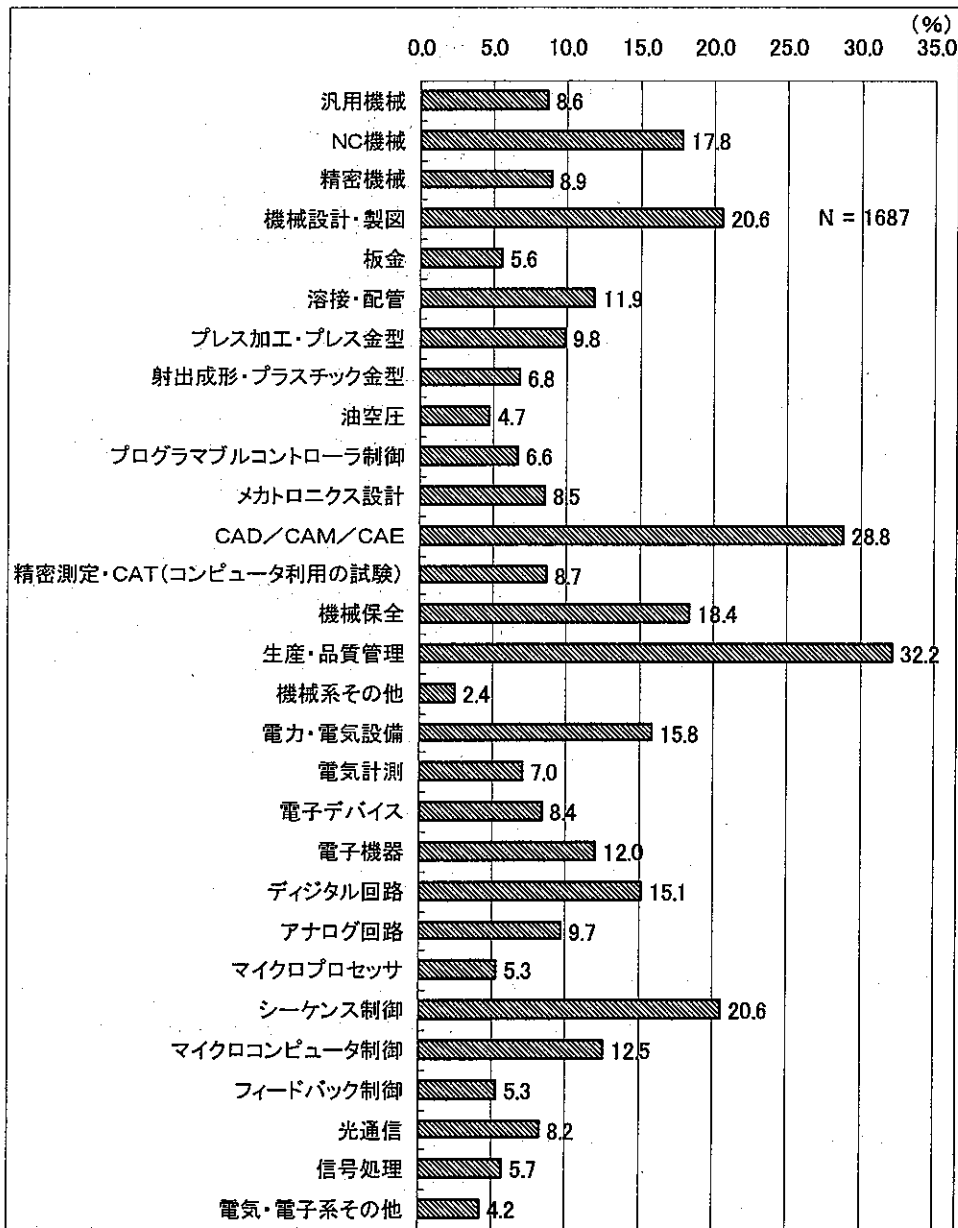


図4-12 今後習得させたい知識・能力（続く）

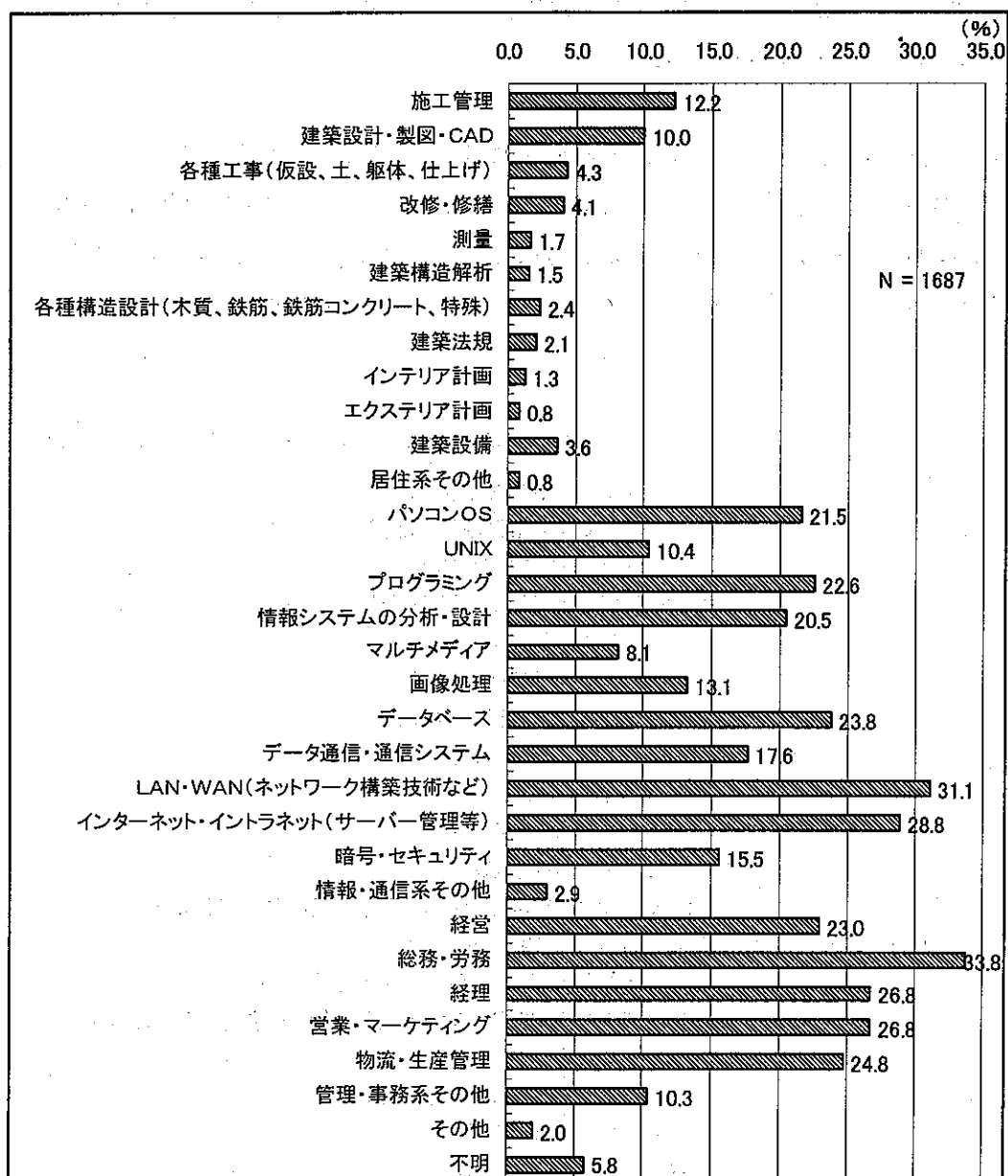


図4-12 今後習得させたい知識・能力(続き)

地域別にみると、各地域で他の地域と比較して次のようなものが多く指摘される傾向にある。ただし、この傾向は回答事業所の地域ごとの業種構成に多く依存していることに留意する必要がある。

- ・北海道・東北 : (顕著なものはない)
- ・関東 : 営業・マーケティング
- ・中部 : 生産・品質管理、CAD/CAM/CAE、機械保全、
- ・関西 : CAD/CAM/CAE、物流・生産管理、経理、  
機械設計・製図

- ・中国・四国 : シーケンス制御、パソコンOS、NC機械
- ・九州・沖縄 : 総務・労務、LAN・WAN、データベース、プログラミング、情報システムの設計・分析、経営、データ通信・通信システム

従業員数別にみると、「精密機械」「プレス加工・プレス金型」「油空圧」「プログラマブルコントローラ制御」「メカトロニクス設計」「機械保全」「電子機器」「シーケンス制御」「情報システムの分析・設計」「インターネット・イントラネット」で、概ね従業員数が多くなるにしたがって指摘される割合が多くなっている。なお「施工管理」は他の従業員数と比べて29人以下で指摘される割合が顕著に多くなっている。

業種別にみると、各業種で次のものが多くなっている。

- ・機械系製造業 : 汎用機械～プレス加工・プレス金型、メカトロニクス設計、CAD/CAM/CAE
- ・機械系製造業と電気系製造業 : 機械保全、生産・品質管理、電力・電気設備
- ・電機系製造業 : 電気計測～信号処理
- ・工事業 : 光通信、施工管理～建築設備
- ・情報産業 : UNIX～情報・通信系その他

## 2-8 今後の事業展開と必要とされる技術・技能

問10-1. 貴事業所では、今後、以下の分野への進出をお考えになっていますか（既に進出されている場合も含みます）。進出を考えている分野には「進出予定」の欄の番号に○印をおつけください。（複数回答）

今後進出を考えている分野としては、「ソフトウェア 開発」が第一にあがっている（10.6%）。次いで、「ネットワークシステム 開発」が9.4%、「医療・福祉・健康関連 機器部品開発・製造」が8.9%、「コンピュータ関連 機器部品開発・製造」が8.5%、「ネットワーク関連 機器部品開発・製造」が8.1%と続いている。

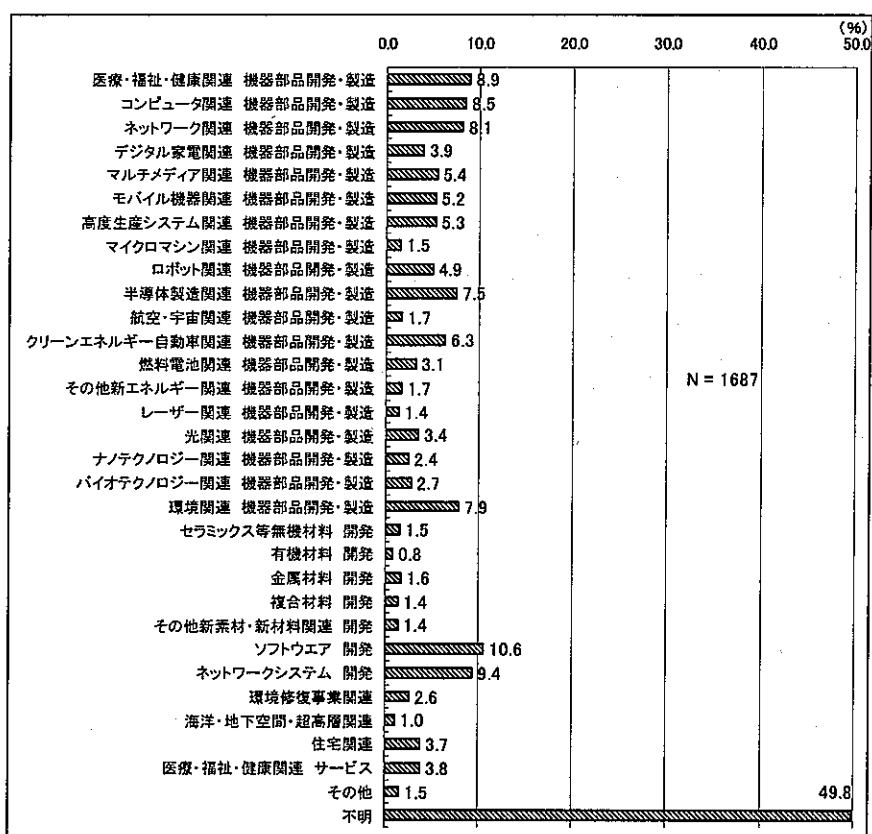


図4-13 今後進出したい分野

地域別にみると、中国・四国で「コンピュータ関連機器部品開発・製造」が、九州・沖縄で「ソフトウェア開発」「ネットワークシステム開発」「半導体製造関連機器部品開発・製造」が、他の地域に比べて顕著に多くなっている。従業員数別にみると、ほとんどの分野で1,000人以上の事業所が最も多くなっており、特に「半導体製造関連機器部品開発・製造」「環境関連機器部品開発・製造」「医療・福祉・健康関連サービス」では1,000人以上が他の5区分と比べて顕著に多い。

問10-2. 問10-1で○をつけた分野に進出するにあたって、貴社の人材に新たに習得させる必要がある技能・技術はどのようなものですか。問9の1～59の中に該当するものがあればその番号を記入し（主なもの3つ）、なければ具体的な内容をお書き下さい。

進出予定が多かった10の事業分野について、「進出にあたって新たに習得させる必要がある技能・技術」として多くあげられたものを表4-7に示す。

事業分野の3番目以降は「〇〇機器部品開発・製造」であるが、これらにおいては、習得の必要がある技能・技術として「機械設計・製図」「営業・マーケティング」などが多く指摘されていることがわかる。

表4-7 進出するために必要な技術・技能

進出予定の事業分野		必要とされる技術・技能
1	ソフトウェア 開発(179)	情報システムの分析・設計(63) プログラミング(59) データベース(48)
2	ネットワークシステム 開発(158)	LAN・WAN(73) インターネット・イントラネット(61) データ通信・通信システム(33)
3	医療・福祉・健康関連 機器部品開発・製造(150)	機械設計・製図(14) 営業・マーケティング(13) メカトロニクス設計など3技術・技能(10)
4	コンピュータ関連 機器部品開発・製造(143)	プログラミング(34) 情報システムの分析・設計(31) パソコンOS(19)
5	ネットワーク関連 機器部品開発・製造(137)	LAN・WAN(56) インターネット・イントラネット(43) データ通信・通信システム(28)
6	環境関連 機器部品開発・製造(134)	機械設計・製図(15) 生産・品質管理(11) 営業・マーケティング(11)
7	半導体製造関連 機器部品開発・製造(126)	電子デバイス(22) デジタル回路(13) 機械保全(12)
8	クリーンエネルギー自動車関連 機器部品開発・製造(106)	CAD/CAM/CAE(20) 機械設計・製図(11) 精密測定・CAT(10)
9	マルチメディア関連 機器部品開発・製造(91)	マルチメディア(33) 画像処理(13) プログラミング(9)
10	高度生産システム関連 機器部品開発・製造(90)	CAD/CAM/CAE(13) NC機械など3技術・技能(10)

2-9 能力開発セミナーへの今後の期待

問11. 能力開発セミナーの利用にあたって、次のうち希望される点がありますか。  
(複数回答)

能力開発セミナーの利用にあたっては、「低廉な受講料」に対する希望が最も多く全体の67.4%となっている。次いで、「短期(1~2日程度)の開催」が53.0%、「高度で実践的な内容」が47.7%、「事業所に近い場所での開催」が45.3%と続いている。

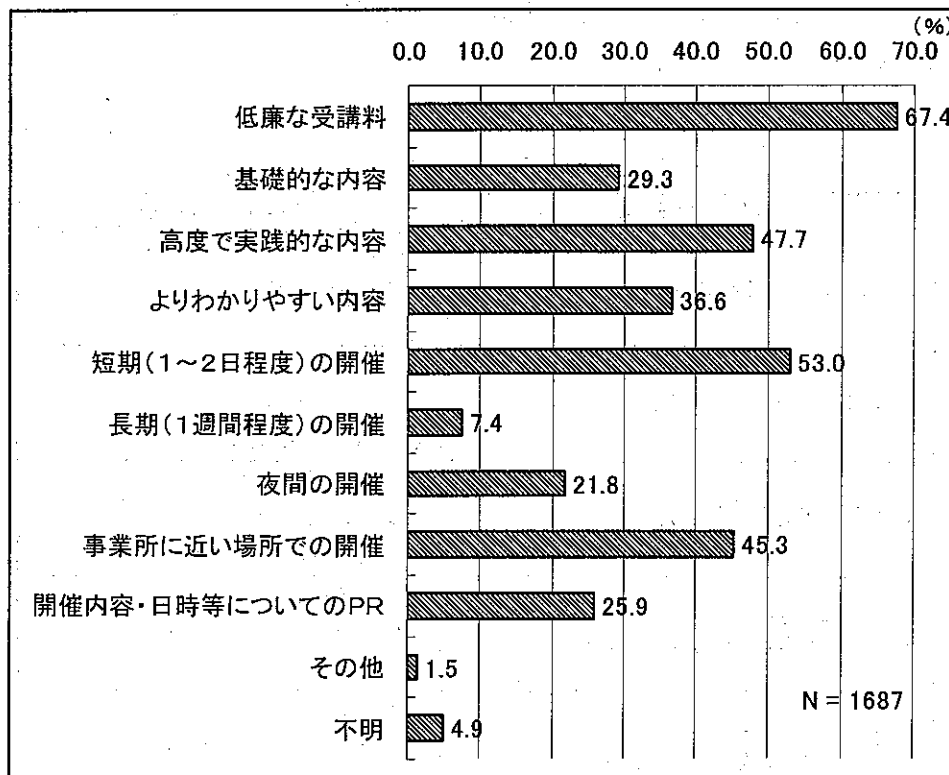


図4-14 利用する際に期待する事項

地域別にみると、中部では「よりわかりやすい内容」、関西では「低廉な受講料」や「短期の開催」「開催内容・日時等についてのPR」、中国・四国では「高度で実践的な内容」、九州・沖縄では「事業所に近い場所での開催」「基礎的な内容」「夜間の開催」についての希望が他の地域より多くなっている。

従業員数別にみると、29人以下では「事業所に近い場所での開催」や「夜間の開催」、1,000人以上では「高度で実践的な内容」への希望が他より多くなっている。

業種別にみると、情報産業で「高度で実践的な内容」が極めて大きく「よりわかりやすい内容」が少ない。

問12. 今後能力開発セミナーを利用する場合、他の団体（自治体・商工会議所・業界団体・研修会社・メーカー等）が開催するセミナーや講習会などと比べて、国の公共訓練として雇用・能力開発機構が行う「能力開発セミナー」にはどんなことを期待されますか。（複数回答）

他のセミナーと比べて、能力開発セミナーに期待することとしては、「受講料が安い」ことに対する希望が最も多い（76.0%）。次いで、「技能が着実に身に付く」が52.2%、「ある技術の最新の知識が学べる」が38.0%、「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が36.7%と続いている。

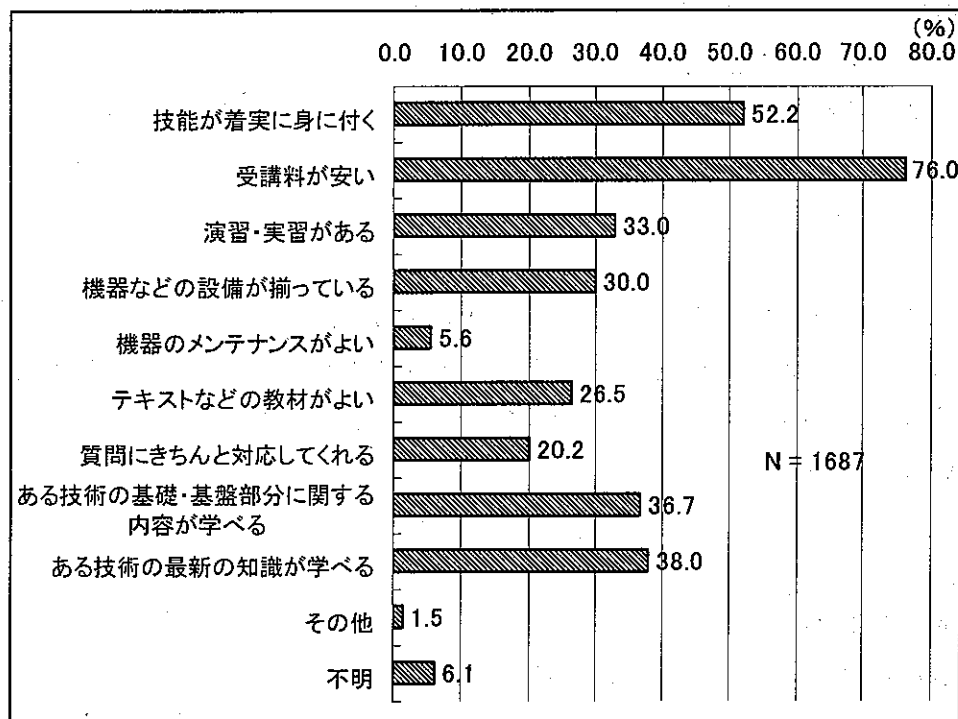


図4-15 他の研修機関と比較して期待する事項

地域別にみると、中部の場合「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が、関西の場合「受講料が安い」と「テキストなどの教材がよい」が、中国・四国の場合「機器などの設備が揃っている」が、九州・沖縄の場合「技能が着実に身に付く」「ある技術の最新の知識が学べる」「演習・実習がある」などがそれぞれ他の地域と比べて多く指摘されている。

従業員数別にみると、特に29人以下において「技能が着実に身に付く」をあげる事業所が他と比べて多いことが注目される。

業種別にみると、機械系製造業で「ある技術の基礎・基盤部分に関する内容が学べる」が、情報産業で「ある技術の最新知識が学べる」がそれぞれ高くなっている。



問13. 今後どのような内容・テーマを能力開発セミナーで取り上げて欲しいですか。  
できるだけ具体的にご記入下さい。

回答としては、次のようなものがあった。

[北海道・東北]

・機械系実習コース

研削盤の実習コースは他の教育機関では全く無い様なので、ぜひポリテクセンターに取り入れてほしい。

・技能検定にある項目（作業）の全ての能力開発セミナー

・意識改革を主とした能力開発セミナー

・経理の能力開発セミナーなどは、札幌にはよいものがないので、東京で受講している。

[関東]

・業界団体とは違った内容・テーマを取り上げてほしい

・講師（インストラクター）養成のための教育能力開発セミナー（社内講師育成）

・中間管理職向けのマネジメント能力向上につながるもの

・企業倫理について

[中部]

・各業界の加工技術の紹介

・技能習得講座をレベルにそった段階毎に実施

・他の団体では一般的な技術内容が多いので、専門性に特化した職種分野毎の最新技術能力開発セミナー及び講習会の開催

・普通の能力開発セミナーや講習では取り上げられないような技術を取り上げてほしい（採算に合わないという理由で行われない）。ASP（Active Server Pages）・携帯電話のホームページ開発・MRDB など

・製造業（開発含む）対象が強すぎるようにみえます。中小企業（30人未満）のスタッフが日常の仕事の中で生かせるようなテーマがあったらと思います

[関西]

・カリキュラムの見直しが2003年度カリキュラムから実施された。それにもない、従来からの基礎的講座が廃止され、基礎的知識・技能教育の場が失われている。

・中国・NIES諸国の台頭により従来の教育方針が先端技術・技能にシフトするのはや

- ・むを得ないが、基本・基礎知識・技能が全ての出発点である。
- ・教科書的な知識習得でなく、より実践的な面での基礎知識・技能の習得を目的とした能力開発セミナー
- ・高度ポリテクセンターレベルの能力開発セミナーを関西地区でも行ってほしい。
- ・技術系にかたよりすぎているように思います。少しは管理系の能力開発セミナーもお願いします。

[中国・四国]

- ・基礎から応用まで身近で多種多様に講習を行ってほしい
- ・技能士検定のための事前講習
- ・各分野毎の最新技術に関する能力開発セミナーで実践的なもの（実際に最新技術を使った技能実習）
- ・知的財産に係わる基本的知識

[九州・沖縄]

- ・企業としては、その時その時のニーズに合わせて、内容・テーマを選ぶので現行のまままで可
- ・国の施策にそった講習会の実施
- ・技能士資格の学科免除が得られるような能力開発セミナー等があれば検討して欲しい
- ・ホワイトカラー向けビジネスキャリアとのリンク

問14. 能力開発セミナー及びポリテクセンター・ポリテクカレッジについてのご意見をぜひお聞かせください。

寄せられた自由回答のべ277件を分類すると、表4-8のようになった。

「内容」別にみると、最も多かったのが「存在をPRする」の51件で、他に比べて圧倒的に多くなっている。「今回のアンケートを通じて、その存在を初めて知った、自社でも活用価値があることがわかったので、今度からは利用してみたい」という声も多く聞かれた。次いで、「立地悪い、出張・出前の能力開発セミナーを希望」22件、「コース内容のPR。PR方法の改善。講師履歴紹介」16件、「日程、開催頻度、定員の改善」13件、「夜間・土日・休日コースの設置」9件は受講者調査や受講者所属事業所調査でも最も多く聞かれる項目である。

「分類」別にまとめてみると、最も多かったのが「PR・集客方法」に関するもので71件、次いで「内容」に関するもの41件、「開催方法」に関するもの35件の順となった。

「受講者」調査や「所属事業所」調査と比較して特徴的なのは、上述のとおり能力開発セミナーやポリテクセンターの「存在をPRする」が極めて多かったことである。問3においてもポリテクセンターやポリテクカレッジの存在について、「あることは知っているが、どこにあるかは知らない」が16.8%、「存在を知らない」も14.6%という結果になっており、まずはポリテクセンターおよびポリテクカレッジの存在自体について、企業にとって活用価値があるという点をより一層PRしていく必要があるだろう。

表4-8 能力開発セミナーについての意見

分類	小計	内容	件数
PR・集客方法	71	存在をPRする	51
		コース内容のPR。PR方法の改善。講師履歴紹介	16
		集客努力	3
		コースの体系化とモデル受講プランの提示	1
開催方法	35	廃止になったポリテク／能力開発セミナーの再開	1
		開催方法工夫	6
		日程、開催頻度、定員の改善	13
		夜間・土日・休日コースの設置	9
		期間が長すぎる	4
		開講条件(最低数に満たない場合でも実施)	2
立地	23	立地悪い、出張・出前セミナーを希望	22
		開催地を一箇所に集中して欲しい	1
事務手続き	7	申し込み方法の改善	6
		助成制度等の充実	1
内容	41	ニーズ把握・合ったコースがない	8
		様々なレベルの実施	2
		内容多様に	6
		内容絞り込み	2
		内容高度に	5
		資格が取れる内容に	3
		実践的な内容	4
		基礎的内容の充実	2
		しつけ教育・人間教育	2
		その他内容に関する希望	7
受講料	7	受講料安く	7
講師・設備	8	講師の充実・授業の進め方の改善	5
		対応の改善	1
		設備の充実	1
		設備の開放	1
交流・相談・他の機関との連携	7	交流の場の設置	1
		相談コーナーの設置	4
		他の機関との連携	2
否定的感想	20	期待していない、不要	15
		民間委譲すべき	2
		イメージが在職者向けではない	3
好意的感想	33	よかった／今後も活用したい	16
		実習がある	1
		内容が体系的なのがよい	2
		内容が充実している	1
		わかりやすい	1
		立地良い	3
		受講料が安くてよい	5
		設備よい	2
親切・講師がよい	2		
その他	25	その他	25