

## 第2章 離職者訓練の実態を踏まえた 訓練システムの検討について



## 第2章 離職者訓練の実態を踏まえた訓練システムの検討について

### 第1節 調査分析の概要

#### 1-1 アンケートの目的

職業訓練を直接担当している指導員、担当管理職及び委託訓練を実施している民間教育訓練機関の担当者に対して訓練システムの改善の視点を踏まえたアンケートを実施した。また、転職経験者（職業訓練の経験者を含む）の再就職の実態及び意識を把握する目的で、WEBモニターに対するアンケートを実施した。得られた調査の分析結果は、訓練システムの改善提案及び新たな訓練システム提案を行うための基礎資料とした。

#### 1-2 アンケート実施方法

##### 《対象者》

- ① 訓練施設側の指導員、担当管理職については、公共職業訓練施設で平成17年度に「職業訓練コースの品質向上と改善のための調査」を実施している13施設について行った。

サンプル数：指導員 84名、管理職 11名

回収率：指導員 100%、管理職 84.6%

- ② 民間教育訓練機関の担当者については、東京都専修学校各種学校協会傘下の委託訓練を実施している専門学校について行った。

サンプル数：57名

回収率： 31.5%

- ③ 一般求職者については、WEBモニター登録者に対して予備調査を実施し、過去3年以内の転職経験者（転職後、正規職員として就業の場合に限る）を抽出して行った。

サンプル数：1000名（20代、30代、40代、50代のモニター登録者各250名）

回収率： 100%（男性51.4%、女性48.6%）

##### 《調査期間》

2006年1月24日～2月10日

##### 《集計における留意事項》

- ・集計は、単純集計、クロス集計を行っている。
- ・分析コメントについては、単純集計、クロス集計の設問で特徴の見られるものについ

でのみコメントしている。

- ・集計における構成比率は、四捨五入により合計比が100%にならない場合がある。
- ・集計は、基本的に小数点第2位を四捨五入している。そのために単一回答の設問でも合計が100%にならないことがある。

\* 調査票は、「委託訓練施設用」を資料1の①として、また調査結果集計（WEB一般求職者のクロス集計）別添を資料1の②として巻末資料に添付している。

## 第2節 アンケート調査から得られた結果・まとめ

### (1) WEBでの一般求職者調査結果にみる性・年齢別傾向

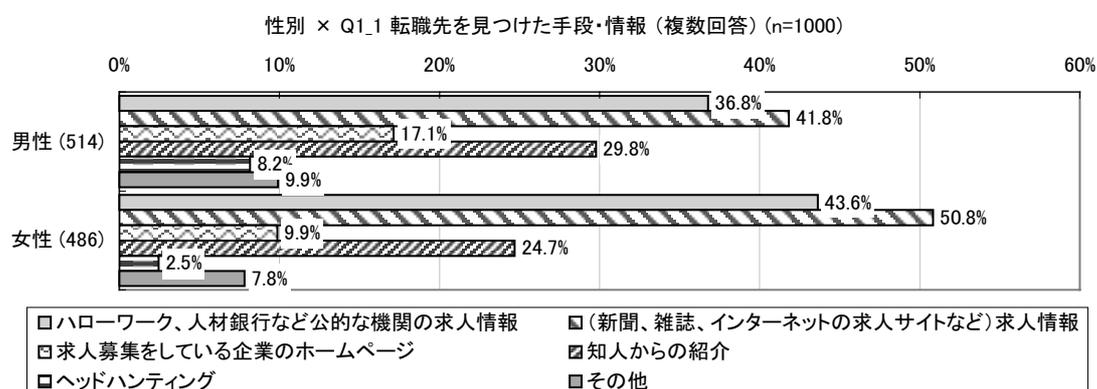
#### ①再就職への対応

##### —ポイント—

- ・再就職のための情報収集手段については、公的機関の求人情報の利用割合については年代間の差はなかったが、性別にみると女性の方が利用する割合が高かった。
- ・ハローワークについて、性別にみると男性に比べ、女性の方が「職業訓練」を利用する割合が高かった。また年代別にみると高い年代ほど「職業相談」「職業訓練」を利用する割合が高かった。
- ・次の就業先が決まるまでの間、20代では8割以上が「特に何もしていない」または「趣味など自分の時間に費やした」と回答しており、能力開発への意識の低さがみられた。但し、20代の回答者のうち4割は、失業後間もなく就職、または就業中に次の就職先を見つけていた。

#### (i) 性別×転職先を見つけた手段・情報

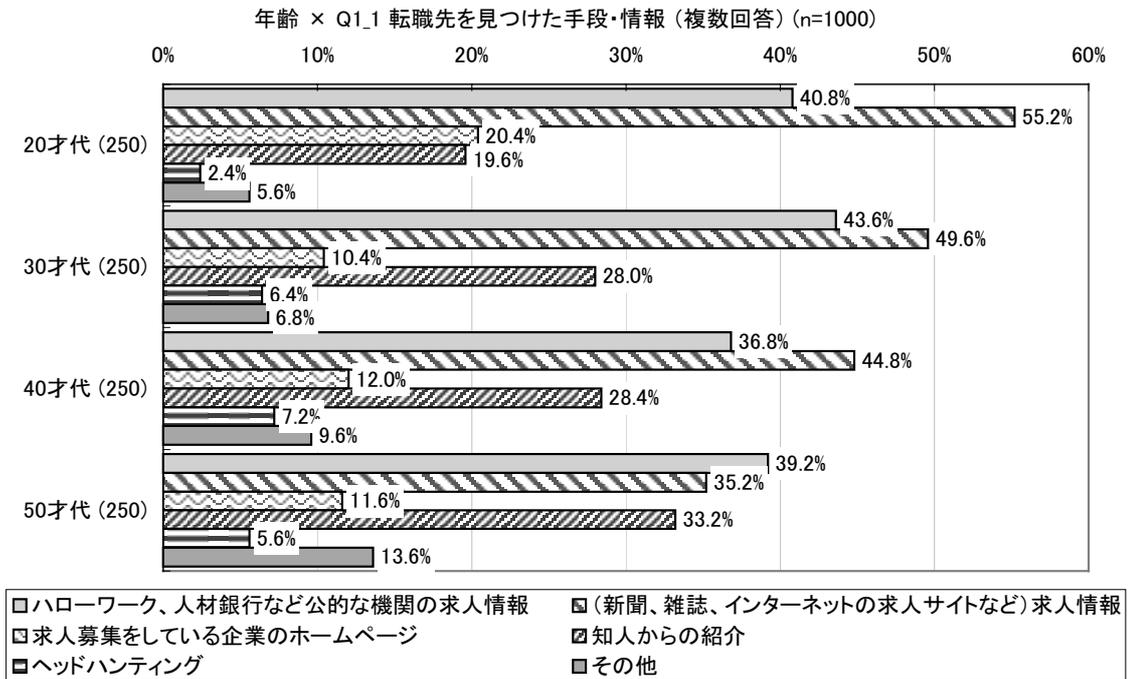
転職先を見つけた手段や情報については、女性のほうが男性より広く公開されている求人情報を利用しているのに対し、男性のほうが企業のホームページや知人からの紹介といった独自の情報収集を行っている傾向にあった。



#### (ii) 年齢別×転職先を見つけた手段・情報

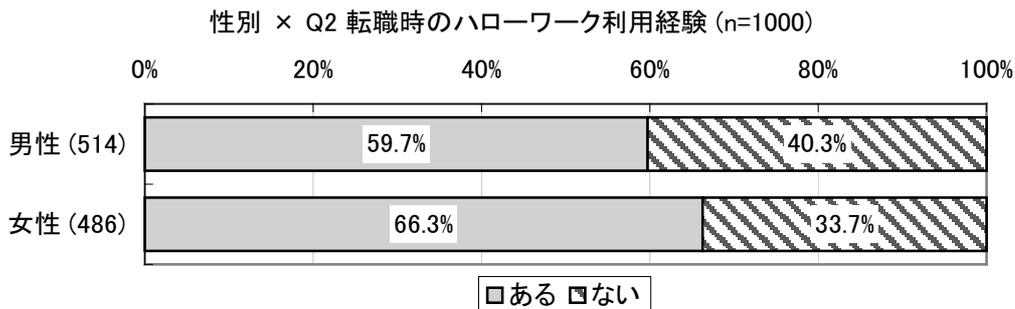
再就職先を見つけた手段・情報を年齢別にみると、若いほど「(新聞、雑誌、インター

ネットの求人サイトなどの) 求人情報」を多く利用し、年齢が上がるほど「知人からの紹介」が多かった。また20才代は特に、企業のホームページを利用する割合が高かった。



性別 × ハローワーク利用経験

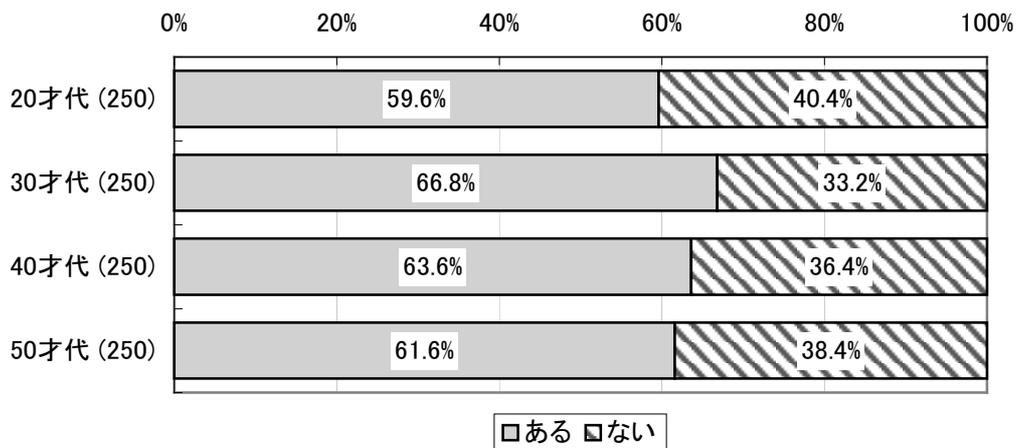
ハローワークは、女性のほうが若干利用経験が多かった。



(iii) 年齢別 × ハローワーク利用経験

年齢ごとに差はなかったものの、30才代における利用経験が若干多かった。

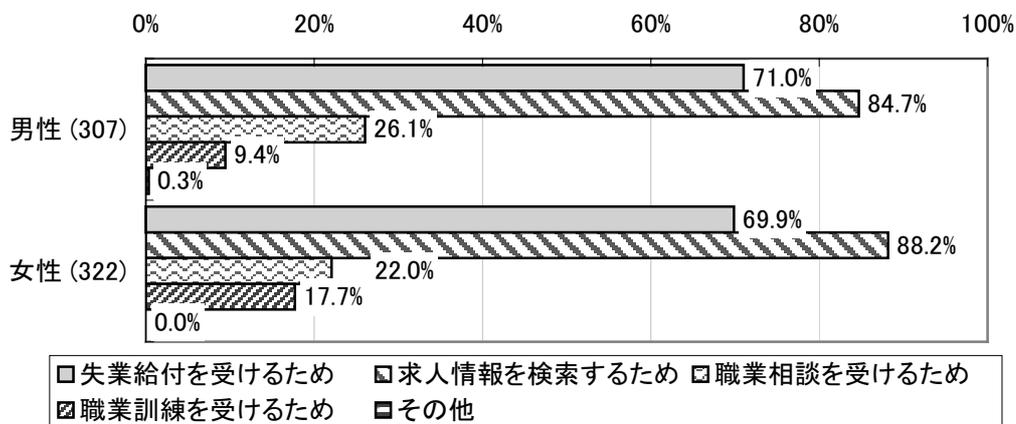
年齢 × Q2 転職時のハローワーク利用経験 (n=1000)



性別×ハローワークを利用した目的

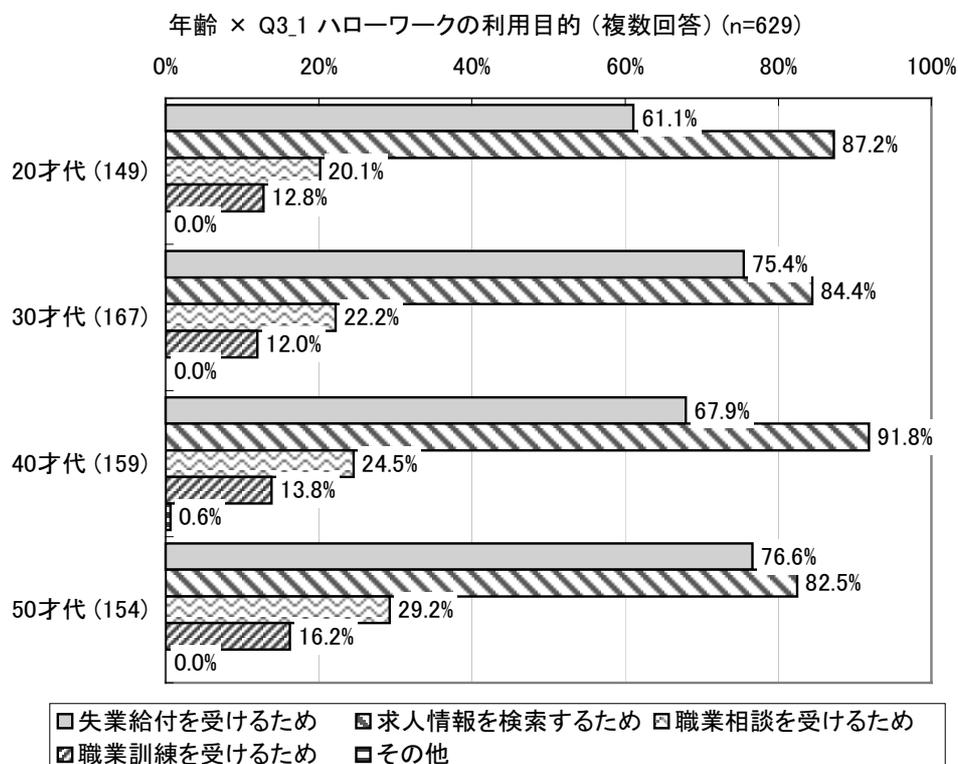
ハローワークを利用した目的としては、女性のほうが「職業訓練を受けるため」と回答した人の割合が多かった。

性別 × Q3\_1 ハローワークの利用目的 (複数回答) (n=629)



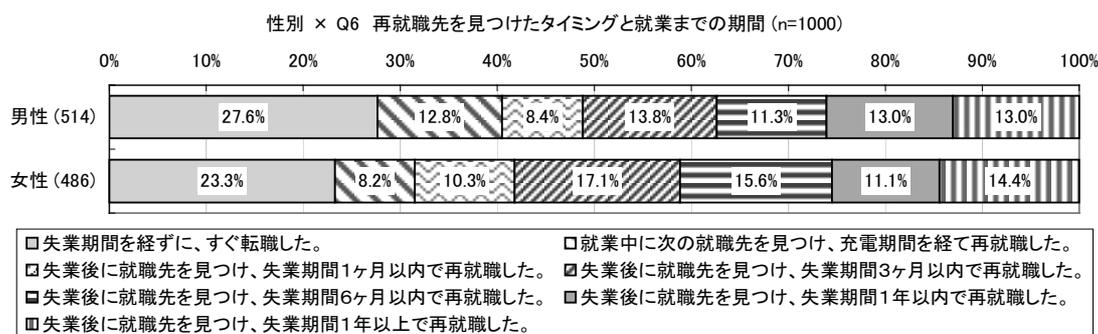
(iv) 年齢別×ハローワークを利用した目的

ハローワークの利用目的では、「職業訓練を受けるため」と回答した人の割合が年齢が上がるにつれて多くなっていった。また、40才代では「求人情報を検索するため」と答えた人の割合が9割を超えていた。



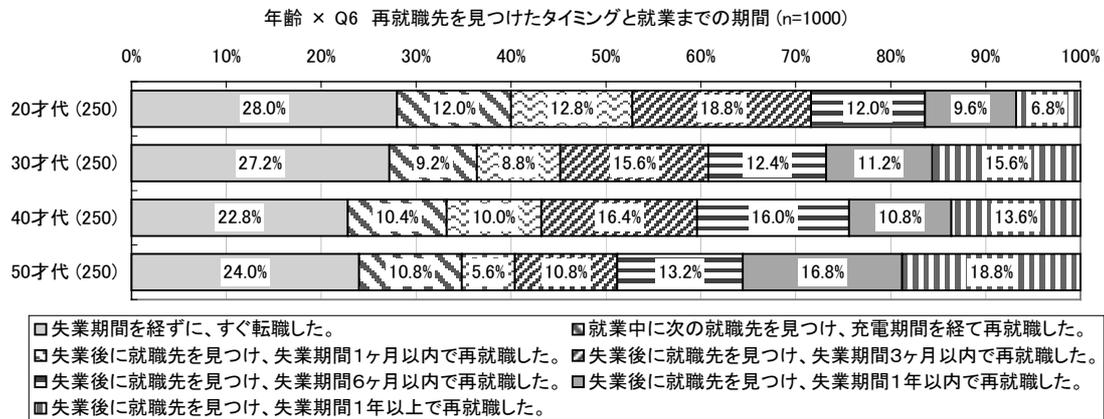
性別 × 再就職先を見つけたタイミングと失業期間

男性のほうが、失業期間を経ずすぐ転職する割合が高く、女性は失業後数ヶ月を経て再就職する割合が高かった。しかし、失業期間が6ヶ月以上になると、男女間で差は見られなかった。



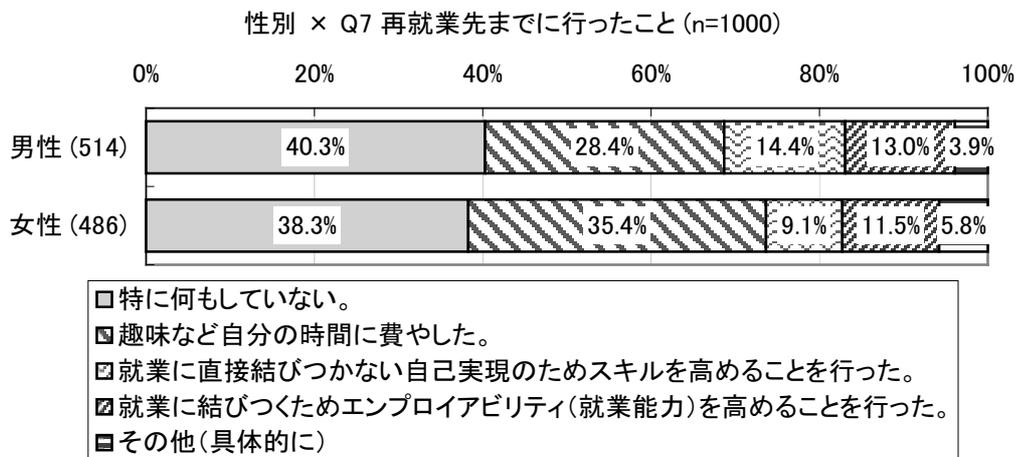
(v) 年齢別 × 再就職先を見つけたタイミングと失業期間

就業中に次の就職先を見つける割合には年齢別であり差はなかったものの、年齢が高くなるにつれて失業期間3ヶ月以内での再就職の頻度は減少し、6ヶ月以上たってから再就職した人の頻度が増加していた。



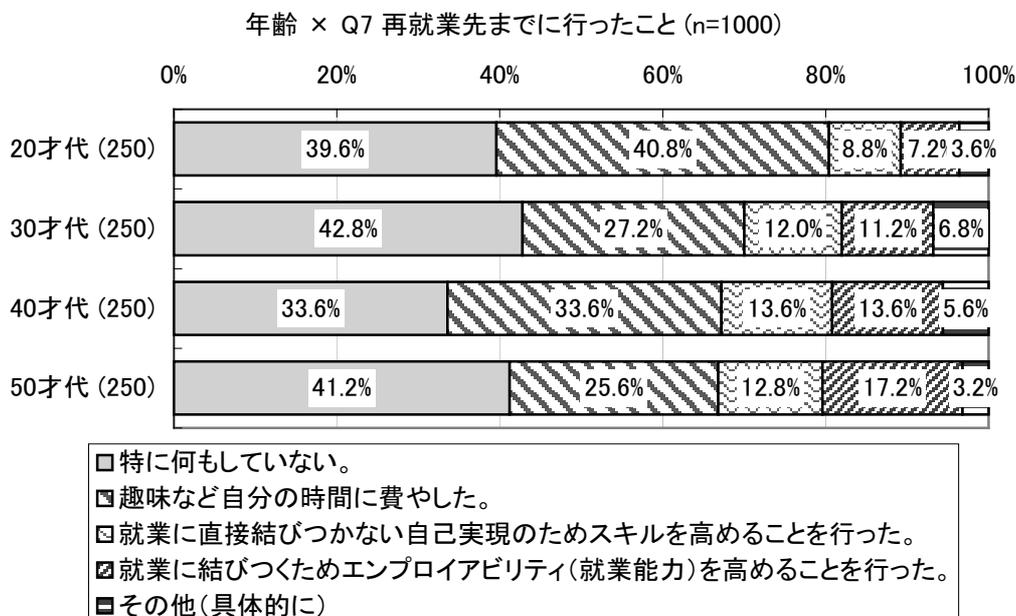
性別×次の就業先が決まるまでに行ったこと

次の就業先が決まるまでに男性は「就業に直接結びつかない自己実現のためのスキルを高めることを行った」人の割合が多かったのに対し、女性は「趣味など自分の時間に費やした」人の割合が多かった。



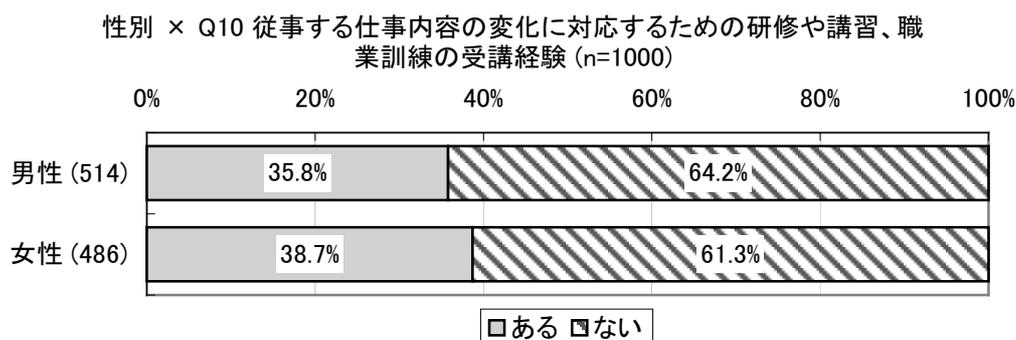
(vi) 年齢別×次の就業先が決まるまでに行ったこと

20才代では他の年齢より、「趣味など自分の時間に費やした」人の割合が多かった。また、「就業に結びつくためエンプロイアビリティ(就業能力)を高めることを行った」人の割合が年齢の上昇とともに多くなっていた。



性別 × 仕事内容の変化に対応するための職業訓練受講経験

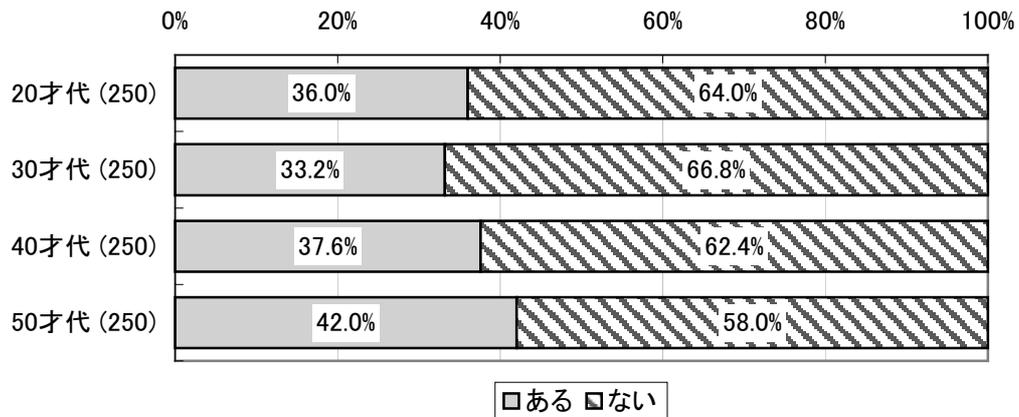
仕事内容の変化に対応するための職業訓練の経験については男性35.8%、女性38.9%と大きな差はなかった。



(vii) 年齢別 × 仕事内容の変化に対応するための職業訓練受講経験

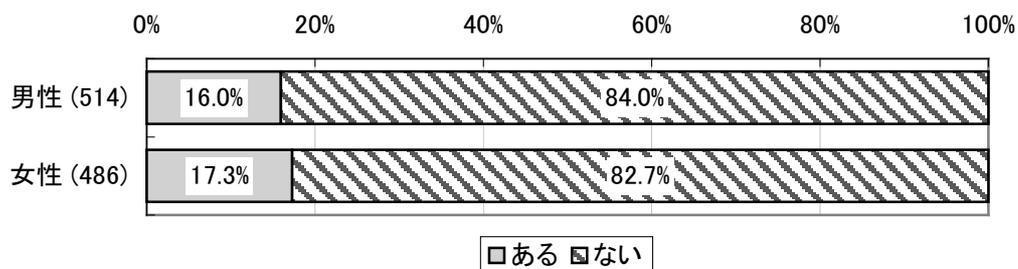
年齢間でほとんど差はないものの、50才代で他の年齢より若干多かった。

年齢 × Q10 従事する仕事内容の変化に対応するための研修や講習、職業訓練の受講経験 (n=1000)



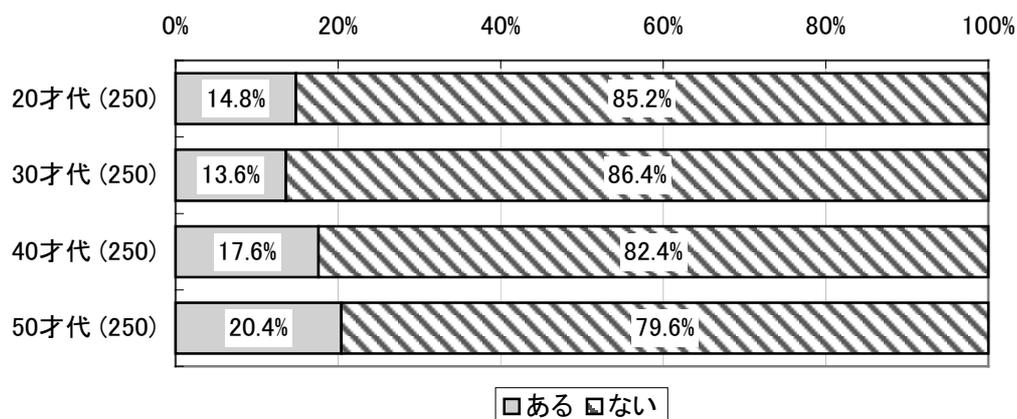
(viii) 性別×就職・転職・配置転換への対応のための職業訓練受講経験  
 就職・転職・配置転換等職種異なる業務を行うために職業訓練を受講した経験については、男性16.0%、女性17.3%と大きな差はなかった。

性別 × Q11 就職、転職、配置転換等職種異なる業務を行うための職業訓練の受講経験 (n=1000)



(ix) 年齢別×就職・転職・配置転換への対応のための職業訓練受講経験  
 年齢間でほとんど差はないものの、50才代では経験者の割合が若干高かった。

年齢 × Q11 就職、転職、配置転換等職種の異なる業務を行うための職業訓練の受講経験 (n=1000)



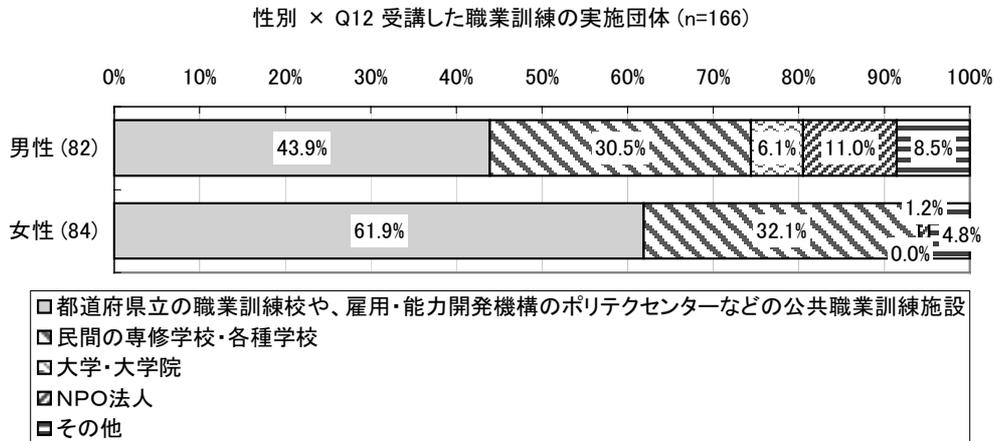
②受講した訓練の内容

—ポイント—

- \* 「職業訓練校やポリテクセンター等の公共職業訓練施設」を利用する割合は男性に比べ女性の方が高い。また、年代別にみると、若い年代ほど「民間の専修学校・各種学校」での訓練を行う割合が高い。
- \* 受講した訓練の分類について「基本技能習得型」を挙げた回答者の割合は20才代と50才代で高かった。また、高い年代ほど「資格試験対策型」を挙げた回答者の割合が高かった。
- \* 受講した職業訓練の形式については、男性は女性に比べ、自分のペースで受講しやすい「本人の志向に合わせた訓練」「本人の習熟度に合わせた訓練」を挙げた回答者の割合が高かった。

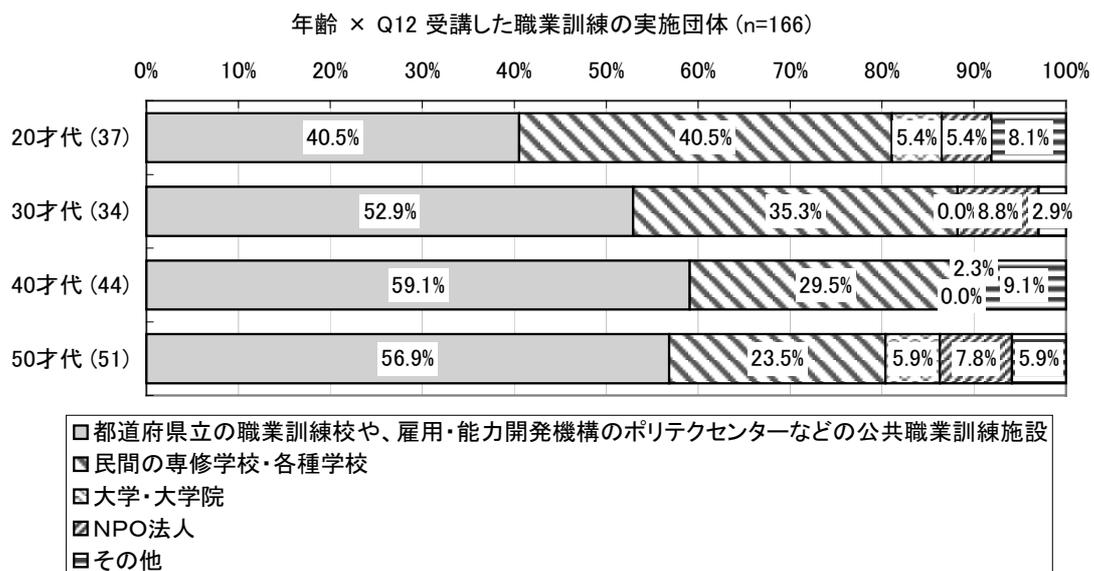
(I) 性別×受講した職業訓練の実施団体

男女ともに「都道府県立の職業訓練校や、雇用・能力開発機構のポリテクセンターなどの公共職業訓練施設」が実施した職業訓練を受講した人の割合が最も多く、次いで「民間の専修学校・各種学校」が多かった。また、男性は「大学・大学院」や「NPO法人」が実施した職業訓練を受講した人の割合が女性に比べて多かった。



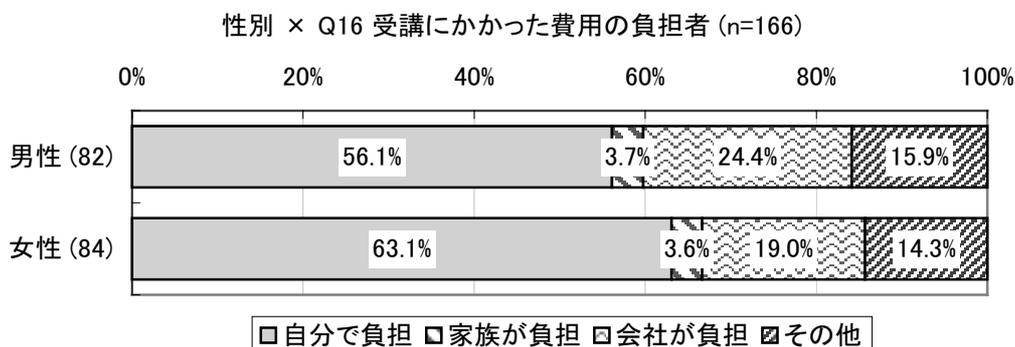
(II) 年齢別×受講した職業訓練の実施団体

「都道府県立の職業訓練校や、雇用・能力開発機構のポリテクセンターなどの公共職業訓練施設」が実施した職業訓練を受講した人の割合は、40才代で59.1%だったのに対し、20才代では40.5%にとどまり、年齢が若いほど「民間の専修学校・各種学校」と回答した人の割合が多かった。



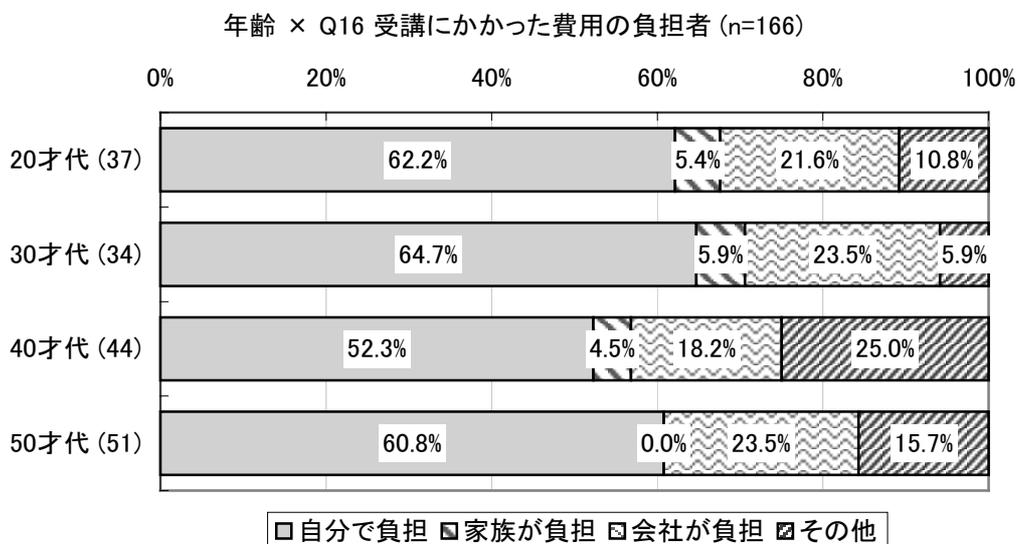
(III) 性別×受講した職業訓練の費用を負担した主体

職業訓練の費用は、男性のほうが会社による負担が多かったのに対し、女性は自分で負担した人の割合が多かった。



(IV) 年齢別×受講した職業訓練の費用を負担した主体

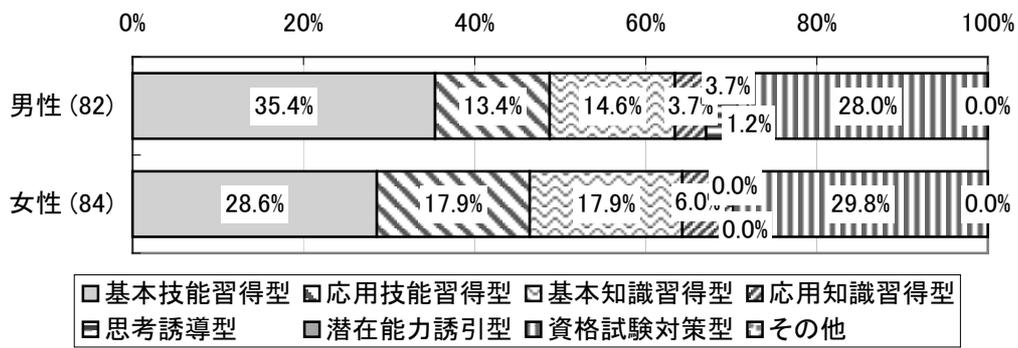
40才代では「自分で負担」した人の割合は52.3%にとどまったが、他の年代では60%以上を占めていた。



(V) 性別×受講した職業訓練の分類

受講した職業訓練の分類については、男性のほうが「基本技能習得型」が多かったのに対し、女性は「応用技能習得型」「基本知識習得型」を受講した人が多かった。

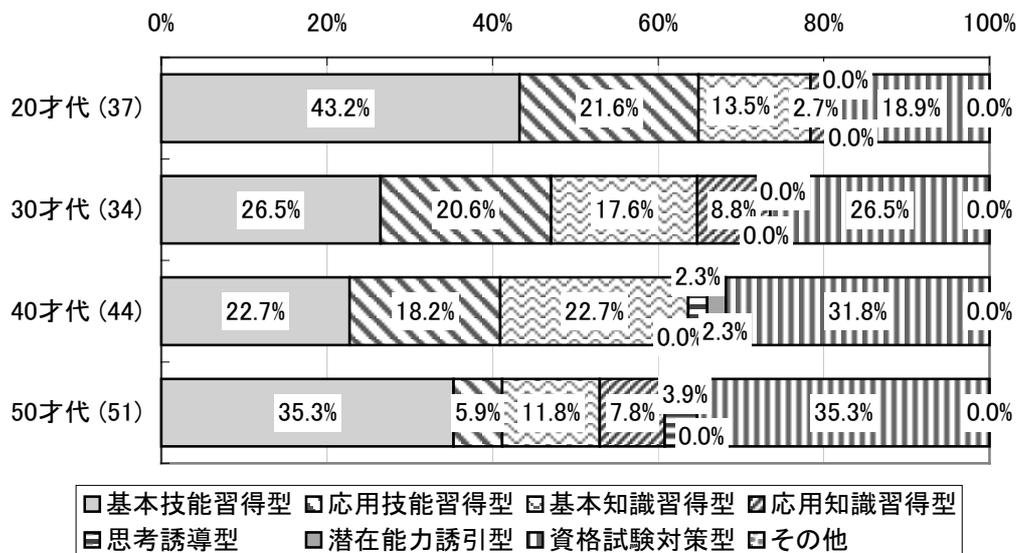
性別 × Q18 受講した職業訓練の分類 (n=166)



(VI) 年齢別 × 受講した職業訓練の分類

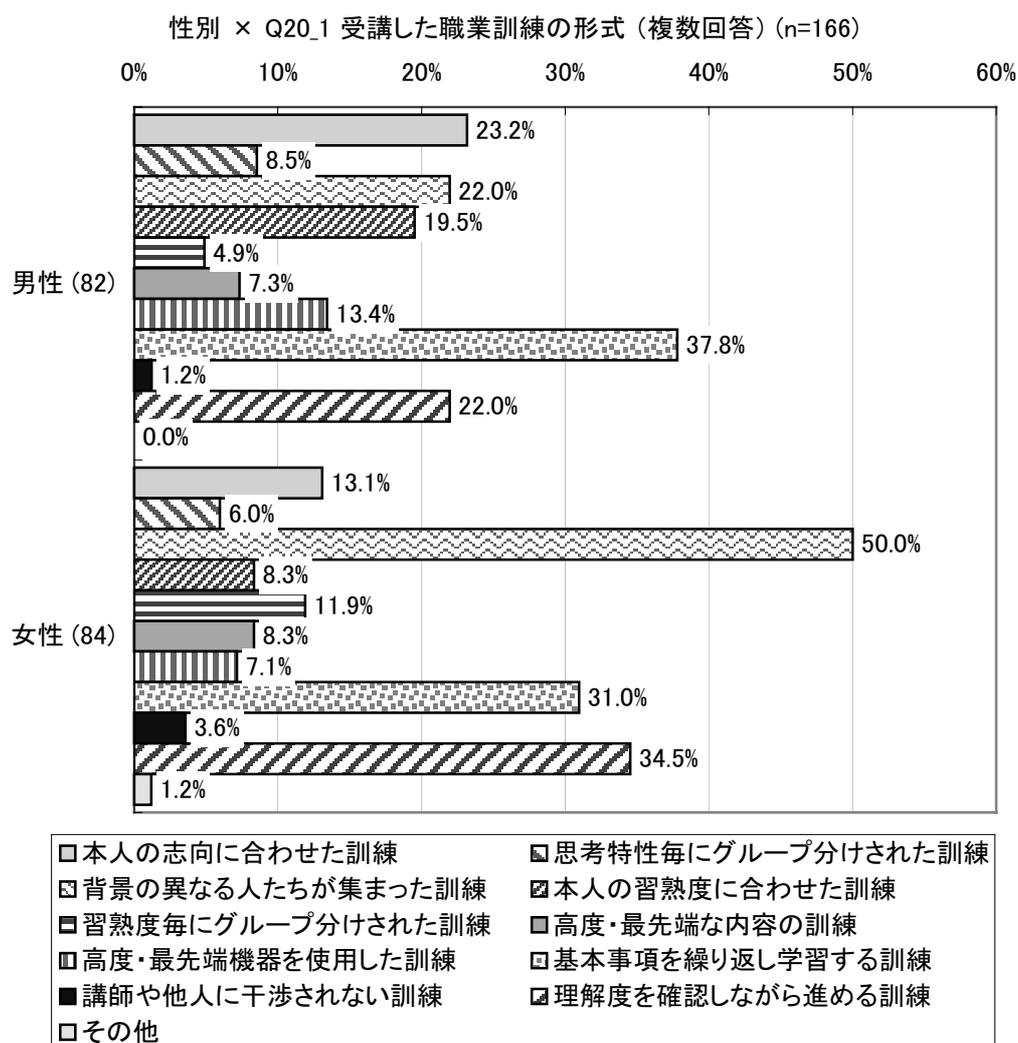
年齢が上がるにつれて、「資格試験対応型」の職業訓練を受講した人の割合が多くなっていった。また、20才代および50才代では「基本技能習得型」の訓練を受講した人の割合が多かった。

年齢 × Q18 受講した職業訓練の分類 (n=166)



(vii) 性別×受講した職業訓練の形式

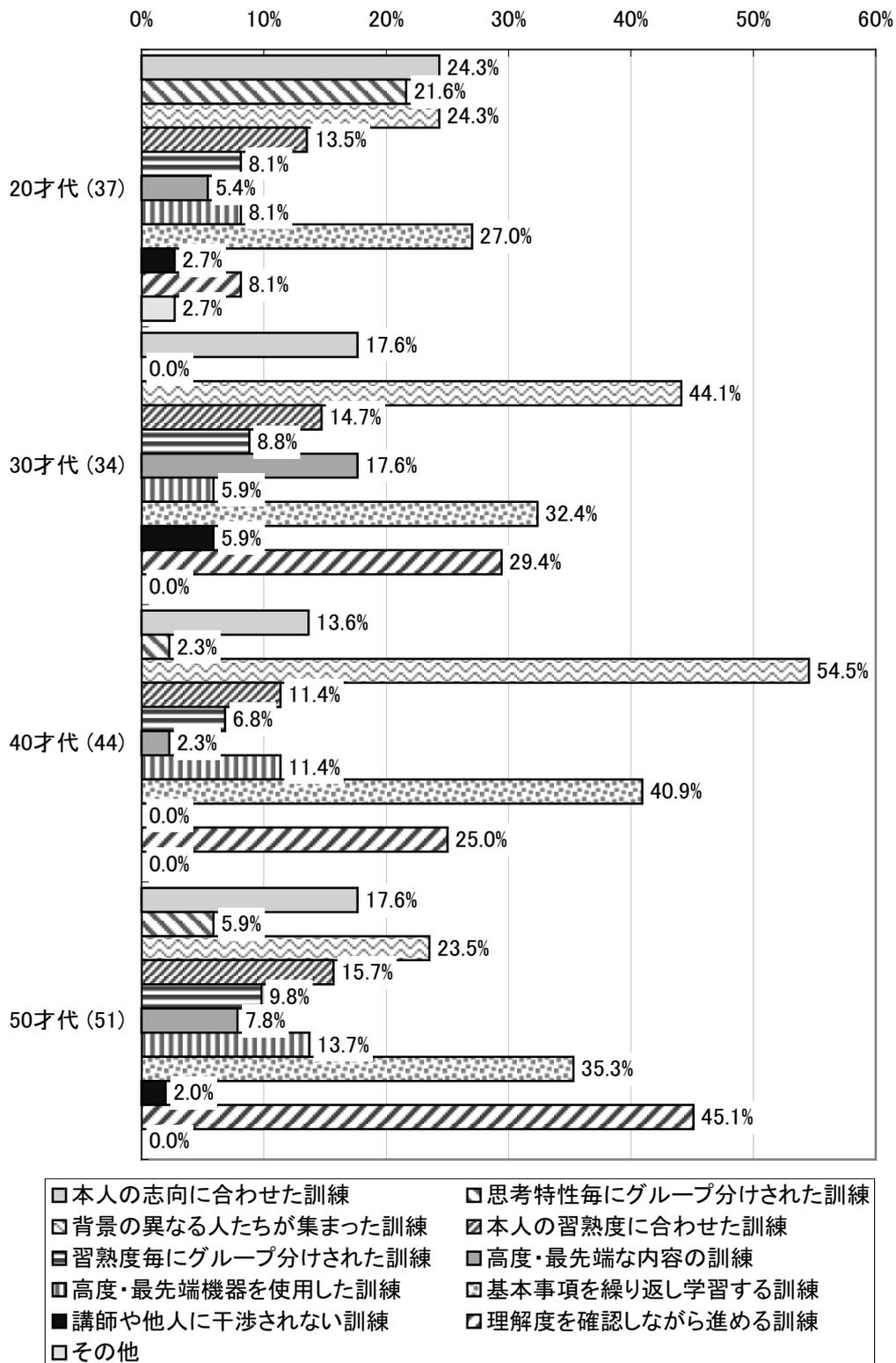
受講した職業訓練の形式については、男性は「本人の志向に合わせた訓練」「本人の習熟度に合わせた訓練」など自分のペースで受講できる形式を選ぶ傾向が見られた。一方女性は、「背景の異なる人たちが集まった訓練」「習熟度毎にグループ分けされた訓練」「理解度を確認しながら進める訓練」を受講した人の割合が多かった。



(viii) 年齢別×受講した職業訓練の形式

40才代で「背景の異なる人たちが集まった訓練」を受講した人の割合が多く、半数以上を占めた。どの年齢でも多かったのが「基本事項を繰り返し学習する訓練」であった。

年齢 × Q20\_1 受講した職業訓練の形式（複数回答）(n=166)



③ 受講訓練への意識

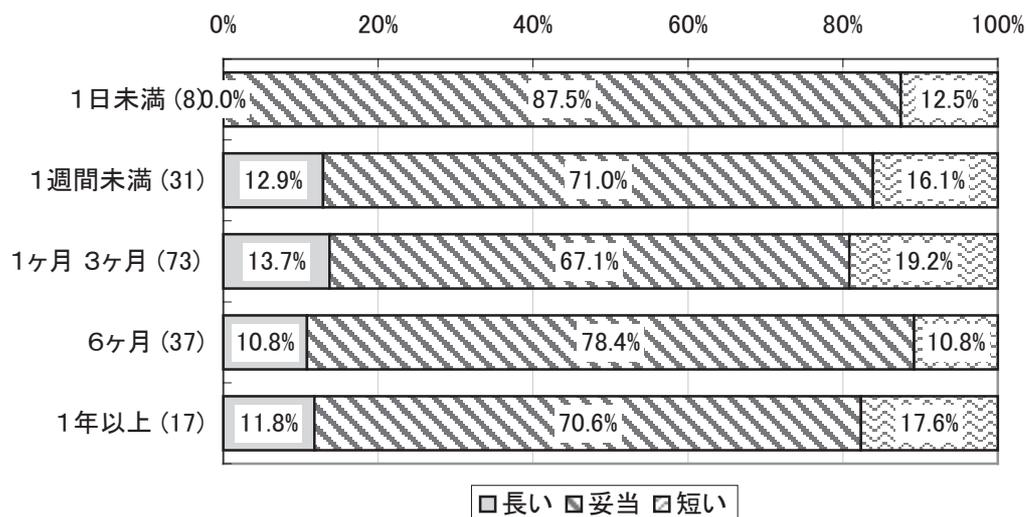
—ポイント—

- \* 訓練期間については、実際の期間の長さ、受講期間の長さに対する印象は相関しない。これは、訓練内容等により、前提となる期間が異なるためと考えられる。
- \* 効果については、50才代において「具体的な効果はないが自分の自信につながった」という回答の割合が最も高く、他の年代においては「実際の仕事で効果を発揮した」という回答の割合が最も高かった。

(I) 受講訓練の期間×受講訓練の期間に対する感想

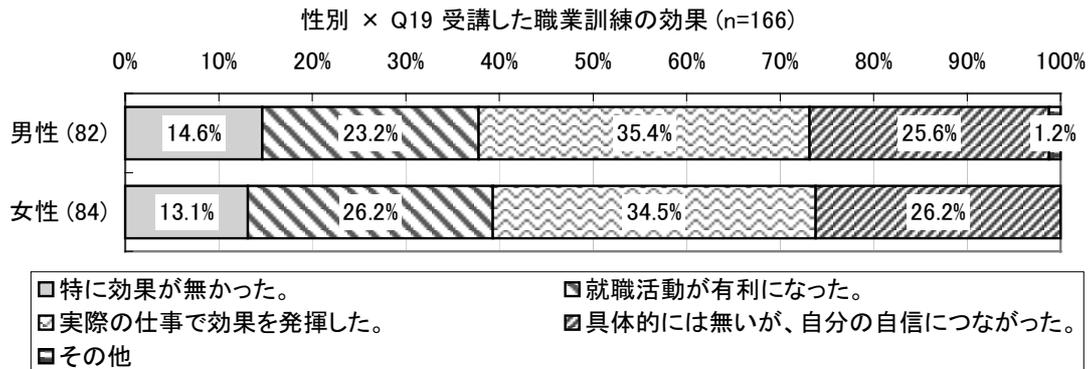
いずれの受講期間でも妥当と考えている人の割合が多かった。受講訓練の期間が「1日未満」から「1ヶ月～3ヶ月」と長くなるにつれて、「短い」と感じる人の割合が増加している一方で、期間が延びても「長い」と感じる人の割合に大きな変化はなかった。職業訓練の内容によって、期間に対する感じ方が変わるものと考えられる。

Q13 受講した職業訓練の期間 × Q14 受講した職業訓練の期間への印象 (n=166)



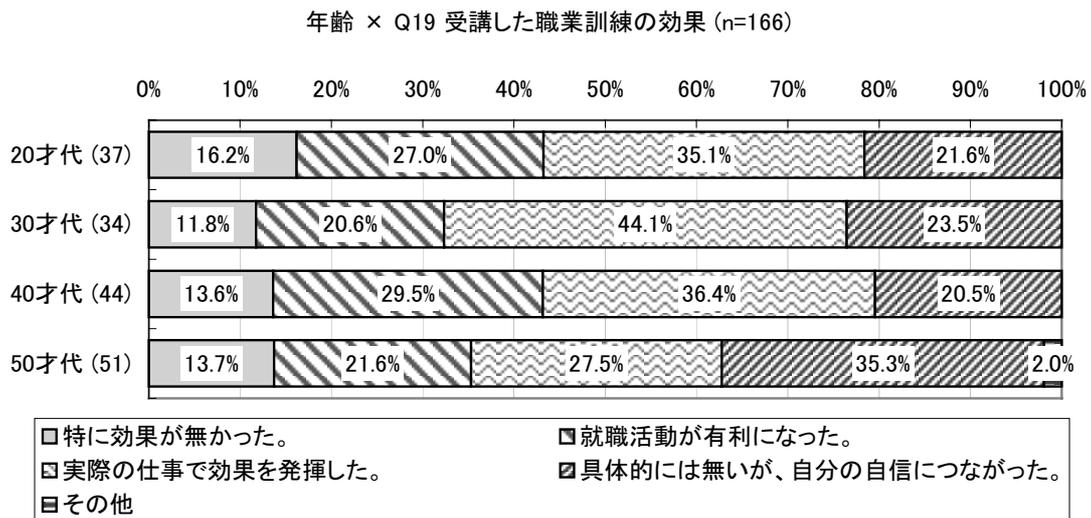
(II) 性別×受講した職業訓練の効果

受講した職業訓練の効果についての感想では、男女間で顕著な差は見られなかった。



(III) 年齢別×受講した職業訓練の効果

50歳代では、自分の自信につながったとの回答が多く、回答の3分の1以上を占めた。他の年代では「実際の仕事で効果を発揮した」との回答の割合が最も高く、特に30才代で顕著であった。

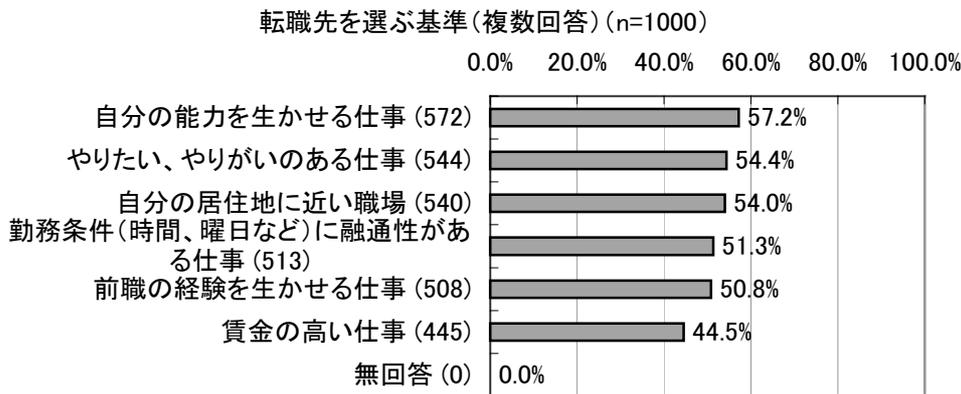


(2) 訓練機関アンケートとの比較

① 就職・転職先を選ぶ基準

就職・転職先を選ぶ基準として、訓練機関では第1に「職種」、第2に「賃金」が重視されていると捉えている。一方、WEBアンケート回答者は職種（「やりたい、やりがいのある仕事」「自分の能力を生かせる仕事」「前職の経験を生かせる仕事」）も賃金も、他の項目と同様に重視している。

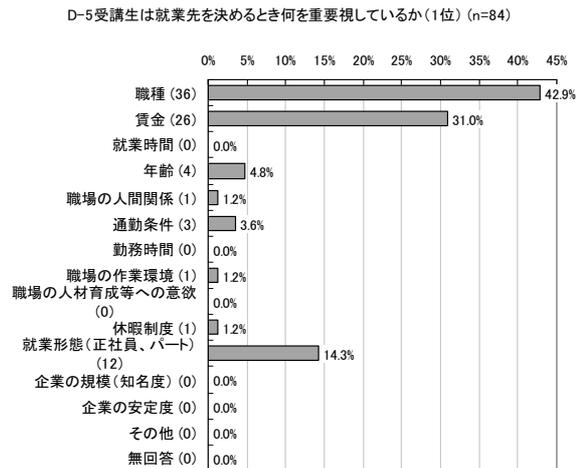
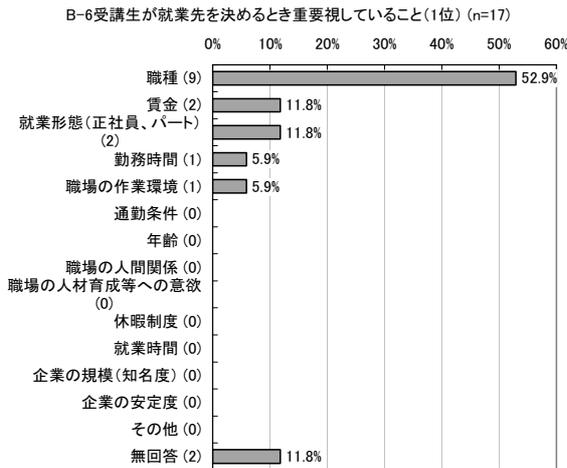
■ WEB アンケート調査結果



■ 訓練機関アンケート調査結果

委託訓練担当者

職業訓練指導員

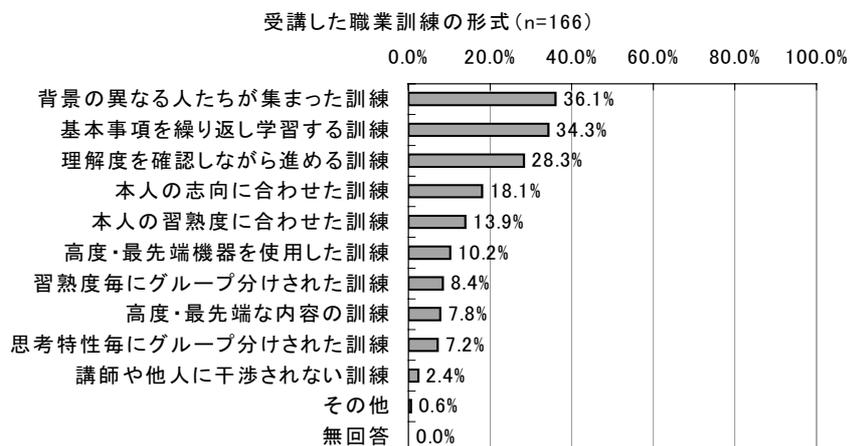


## ② 訓練の形式

WEBアンケート回答者は、「背景の異なる人たちが集まった訓練」「基本事項を繰り返し学習する訓練」「理解度を確認しながら進める訓練」を実際に受講していた。

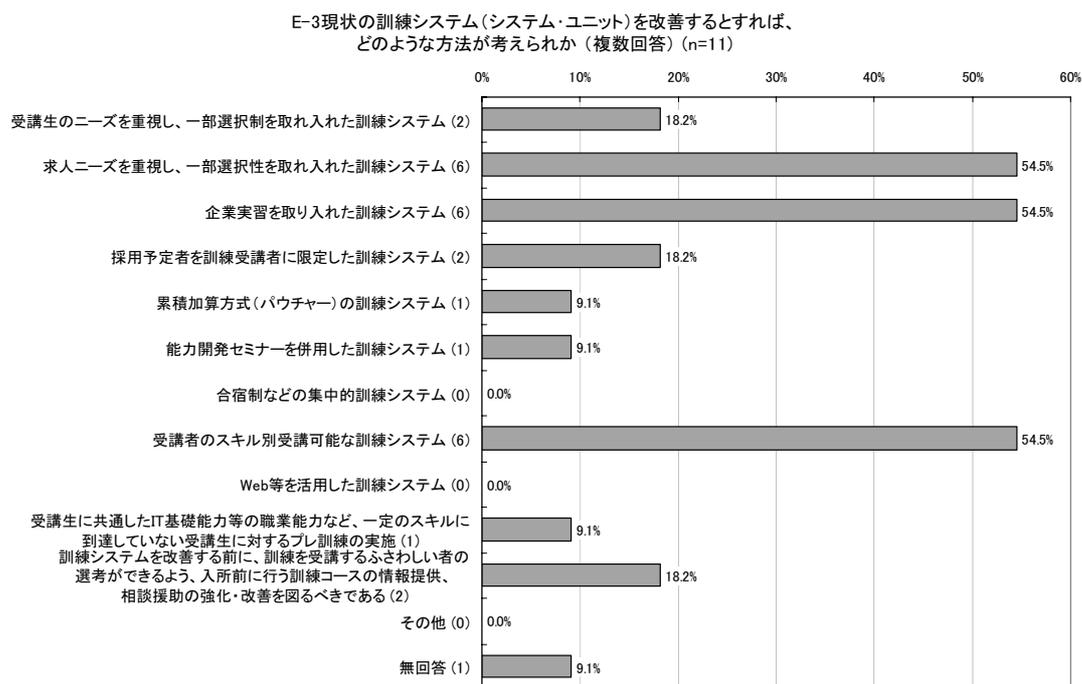
こういった傾向に対し訓練機関（管理者）は、「企業実習を取り入れる」「スキル別の受講を可能にする」「求人ニーズを重視し、一部選択性を取り入れる」などの改善案を考えている。また、職業訓練指導員は「訓練システムの改善より前に、入所前に行う訓練コースの情報提供、相談援助の強化・改善を図るべきである」という点を重視している。

### ■ WEB一般求職者アンケート調査結果



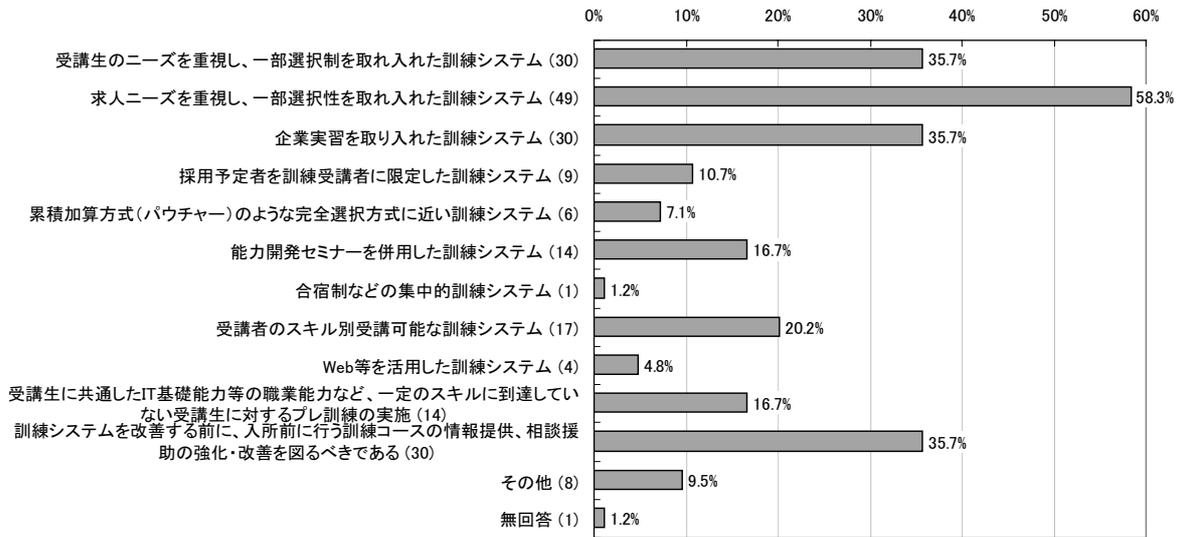
### ■ 訓練実施側アンケート調査結果

#### 管理者



職業訓練指導員

F 現状の訓練システム(システム・ユニット訓練)を改善するための方法(複数回答)(n=84)

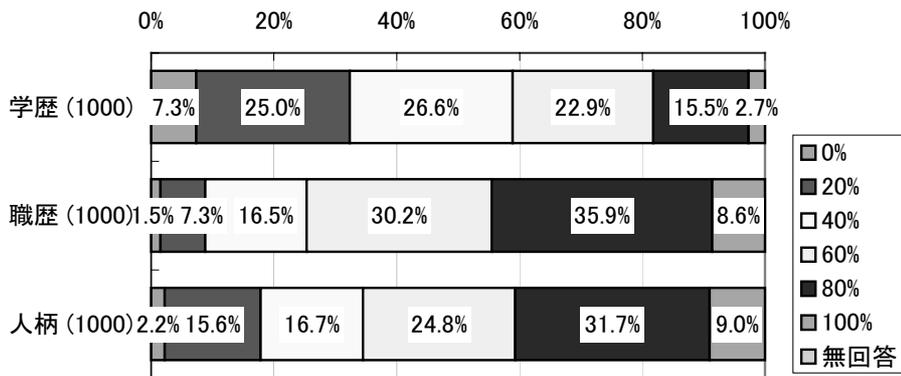


③ 再就職に対する意識

WEBアンケート回答者、再就職において職歴の占める割合が高いと考えており、3割以上がそのウェイトを80%と回答した。同様に、委託訓練担当者、職業訓練指導員でも、職歴が再就職において重要とする方の割合が非常に多い。

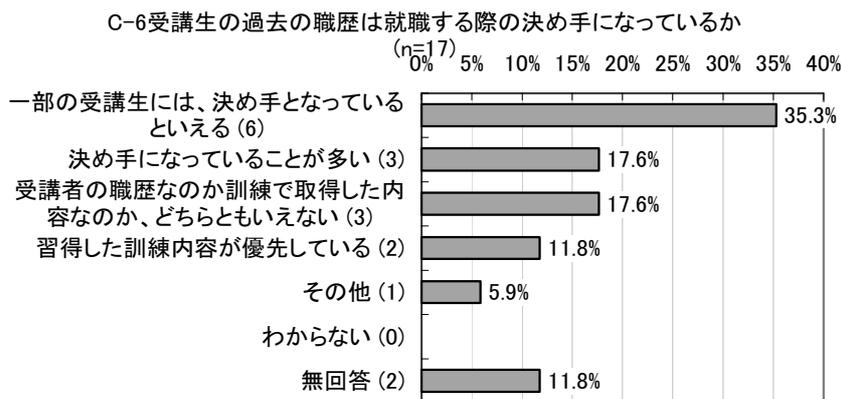
■ WEB 一般求職者アンケート調査結果

人柄に関する以下のキーワードは再就職においてどれぐらいのウェイトを占めるか(n=1000)

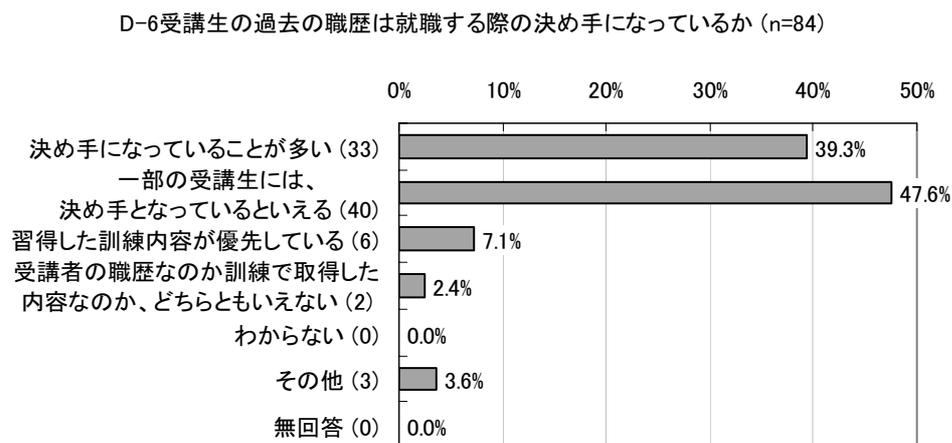


## 訓練実施側アンケート調査結果

### 委託訓練担当者



### 職業訓練指導員

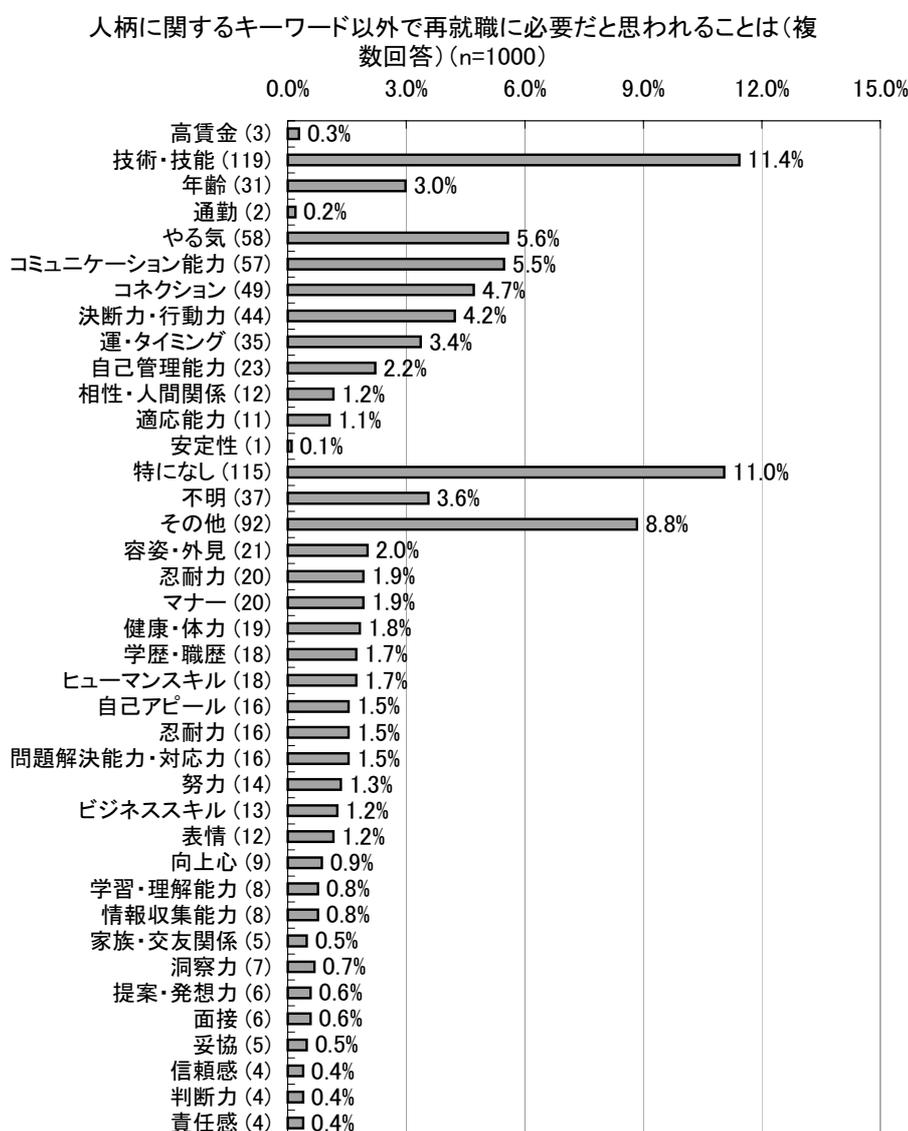


- ④ 人柄に関するキーワードの他に、再就職のために必要だと思われること  
 WEBアンケート回答者の「人柄に関するキーワード以外で、再就職のために必要だと

思われること」についての自由回答をみると、「技術・技能」に関連する項目を必要と感じている方の割合が多く、次に「やる気」（就業意欲）と回答した方の割合が多かった。しかし、「賃金」や「年齢」との回答は比較的少なかった。また、自由回答の内容の多様さは、個々人で抱えている課題が異なることを示唆している。

一方、訓練機関（職業訓練指導員）は、訓練後未就職になる場合の求人条件における原因として、「年齢」「賃金」「技術・技能」を挙げている。また、修了生側の原因として、「就業意欲」「就業形態」「個々人の問題」を挙げている。

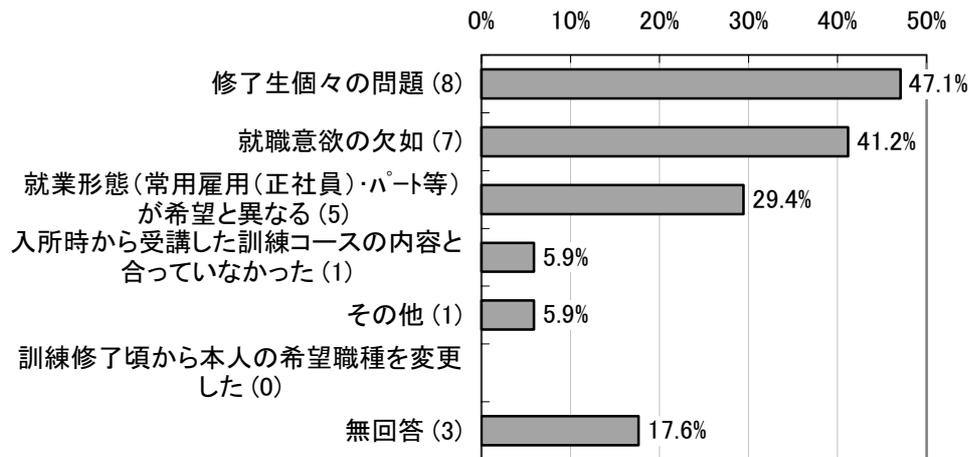
(ア) WEB アンケート調査結果（自由記述のまとめ）



(イ) 訓練実施側アンケート調査結果

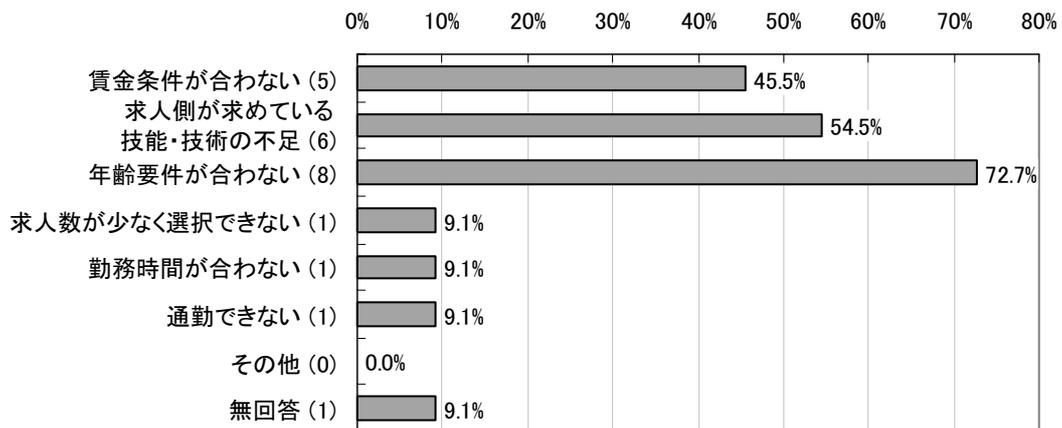
委託訓練担当者

B-7訓練習後、未就職になる者の原因(修了生本人に関する問題)  
(複数回答) (n=17)



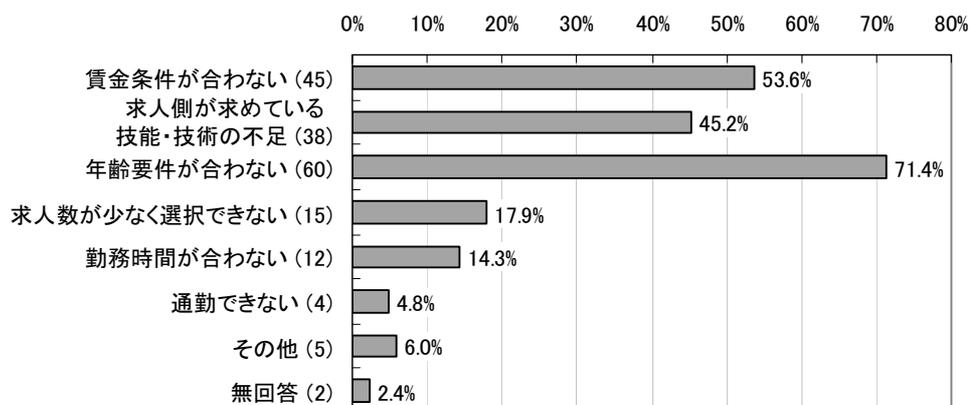
管理者

C-8訓練後、未就職になる者の原因(求人条件等に関する原因)  
(複数回答) (n=11)

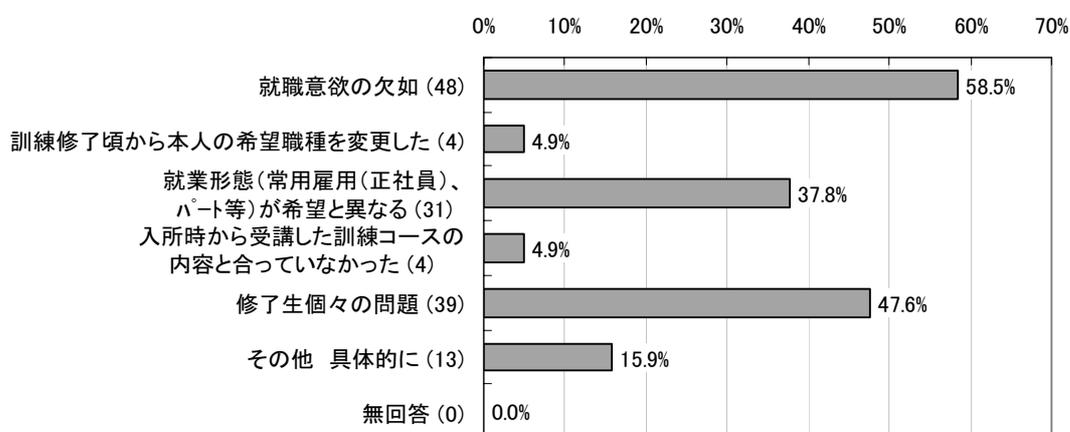


職業訓練指導員

D-7訓練後、未就職になる者の原因(求人条件等に関する原因)  
(複数回答)(n=84)



D-8(修了生本人の問題)(複数回答)(n=82)



(3) アンケートの回答結果(その他)

《一般求職者》

- ・ 職種では事務系関係の離職が多少、多くなっている。
- ・ 就業形態は多様化が言われるがフルタイムの希望が多い。
- ・ 適切な訓練時間帯では、平日の9時から16時がほとんどを占めている。雇用保険受給者では、夜間、土日は極めて少ない。

### 《指導員》

- ・ 企業ニーズの把握等は、直接企業訪問が高く、訓練コースの工夫に活用している割合が高い。
- ・ 訓練へさらなる能力の付与は「ヒューマンズキル」が高く、次に「テクニカルスキル」「コンピュアルスキル」となっている。資格取得、現場実習実践力の必要性も示されている。
- ・ 受講生の習得度の把握は95%と高く、日常の訓練課題で進捗状況の確認がなされている。

### 《訓練実施側管理職》

- ・ 受講生の就業意欲に問題がある原因については、「指導方法」「コミュニケーション不足」が上位である。指導員が「受講生の問題」を上位としている回答からはギャップがある。
- ・ 早期に訓練体制等で改善が必要なものとしては「講師のスキルアップ」「訓練内容の見直し」「受講生との信頼感の向上」「相談援助体制」が上位を占めている。

### 《民間教育訓練機関》

- ・ 現状のコース設定の背景については、「業務内容、設備機器の有効活用」「求人ニーズ」「経営者の判断」「在籍している講師の有効活用」等が上位を占めている。
- ・ 訓練システムの改善の方法については、「改善前に訓練受講にふさわしい者の選考」「入所前の情報提供や相談援助支援体制の強化」に対する改善が60%を占めている。
- ・ 早期に訓練体制等で改善が必要なことについては、「相談援助体制」「訓練内容の見直し」「求職への情報提供」等が上位を占めている。機構側調査で上位であった「講師のスキルアップ」は10%程度と低い。