

別添 3. アンケート調査集計結果

職業訓練指導システム及び指導員のレベルアップ第二次事前評価調査

- アンケート調査結果 -

株式会社 日本開発サービス

2006年4月19日

©Accenture Corporation 2003 All Rights Reserved

目次

□ 職業訓練センター組織と集計概要	P.3
□ 職業訓練センター・学院の概要	P.6
□ 校長からの回答の集計結果	P.11
□ トレーナーからの回答の集計結果	P.19
□ アンケート結果(まとめ)	P.53

## 目次

□ 職業訓練センター組織と集計概要	P.3
□ 職業訓練センター・学院の概要	P.6
□ 校長からの回答の集計結果	P.11
□ トレーナーからの回答の集計結果	P.19
□ アンケート結果(まとめ)	P.53

## ヨルダンにおける職業訓練センター・学院の地域分散状況

2004年のVTC年間報告書及びアンケート結果によれば、VTC傘下の職業訓練センター・学院は全国に49校存在し、地域的には中部地域に集中している。

VTCによる 管轄単位	対象自治体	センター数	学院数
北部地域	4自治体	8	1
中部地域	5自治体	18	7
南部地域	3自治体	14	1
合計	12自治体	40	9*1

★ :今回対象モデル選定校(Jerash, Testing & Training Institute, Aqaba)

1.: VTC Annual Report 2004のデータを利用した。一方、本調査で実施したアンケートでは南部地域のMetal Industries Institute(Aqaba)の存在が確認できなかったが、中部地域にIndustry Electronic Institute(Hashimia)が設立されている。VTC Annual Report 2004にはIndustry Electronic Institute(Hashimia)は含まれていないため、Metal Industries Institute(Aqaba)が存在するとすれば、現在の学院数は10学院ということになる。

## アンケート回収率

回収率は全体で26.2%、最も高いのが校長の77.6%であるが、トレーナーも32.1%の回収率であった。

	全体*2	回答者数	回答率
校長	49	38	77.6%
管理職	408	25	6.1%
トレーナー*1	719	231	32.1%
サービス職	257	69	26.8%
合計	1,433	363	26.2%

1.: Training Coordinator, Training Officerなどの技術職及びTeacherも含む  
2.: Vocational Training Corporation 2004 Annual Report, P.11

4

## 目次

- 職業訓練センター組織と集計概要 P.3
- 職業訓練センター・学院の概要 P.6
- 校長からの回答の集計結果 P.11
- トレーナーからの回答の集計結果 P.19
- 結論 P.52

5

職業訓練センターの概要(1/3) - 北部地域 -

【北部地域の職業訓練センターの概要】

Name of Centers	Item	Management	Technician	Service	TTL Employee	Trainees	Capacity	Overal Trainee Capacity	(TTL Employee/Trainees/Management)	Trainees/Technician	(TTL Employee/Trainees/Service)
1 Hakama		14	46	12	72	533	1,000	0.53	43.21	11.59	50.42
2 Lamsa		8	16	6	30	112	300	0.37	17.75	7.00	23.67
3 Mashara		7	20	9	36	203	400	0.51	34.14	10.15	26.56
4 Irbid		7	17	11	35	177	500	0.35	30.29	10.41	19.27
5 Jarash		6	12	5	23	129	300	0.43	25.33	10.75	30.40
6 Ajloun		6	15	4	25	100	300	0.33	20.83	6.67	31.25
7 Altraq		5	11	6	22	82	400	0.21	20.80	7.45	17.33
TTL		53	137	53	243	1,336	3,200				
Average		8	20	8	35	191	457	0.39	27.48	9.15	28.41
Median		7	16	6	30	129	400	0.37	25.33	10.15	26.56

6

職業訓練センターの概要(2/3) - 中部地域 -

【中部地域の職業訓練センターの概要\*1】

Name of Centers	Item	Management	Technician	Service	TTL Employee	Trainees	Capacity	Overal Trainee Capacity	(TTL Employee/Trainees/Management)	Trainees/TTL Employee	Trainees/Technician
1. AL-BASHA		11	63	14	90	993	691	1.44	98.45	11.03	15.28
2 AL-GHOUR AL-AWSAT		6	9	8	23	111	111	1.00	22.33	4.83	12.33
3 AL-KAWDSMA		9	28	9	46	501	198	2.53	60.78	10.89	17.80
4 SAHAB		9	53	10	74	698	418	1.67	85.78	9.43	12.69
5 YAROUZ		9	41	12	62	574	425	1.35	70.67	9.26	14.00
6 AL-HASHIBIYA		6	41	10	57	598	448	1.33	109.17	10.49	14.59
7 AL-SHEHAN AL-MATHADYA		6	4	3	13	108	38	2.84	20.17	8.31	27.00
8 MAREKA		7	16	3	26	104	256	0.41	18.57	4.00	6.50
9 ABU SSAR		6	17	7	30	129	255	0.51	26.50	4.30	7.59
10 AL-ZARQA		7	13	9	29	113	128	0.88	20.29	3.90	8.69
11 MADABA(FEMALE)		9	10	8	27	130	118	1.10	17.44	4.81	13.00
12 MADABA(MALE)		6	9	10	25	130	500	0.26	25.83	5.20	14.44
13 AL-SAWAHREH(DRIVERS)		5	11	3	19	337	-	-	71.20	17.74	30.64
14 AL-SALT(HOTELS)		4	6	5	15	19	200	0.10	8.50	1.27	3.17
15 AL-SALT(HANDY CRAFT)		5	18	6	29	38	105	0.36	13.40	1.31	2.11
TTL		105	343	117	565	4,583	3,891				
Average		7	23	8	38	300	278	1.13	44.61	7.12	13.33
Median		6	16	8	29	130	228	1.05	25.83	5.20	13.00

1: Thali Vocational Training Center (Thali), Vocational Training Center for Press Printing (Amman), Protected Work Shops (Sahab)に関してはデータなし

職業訓練センターの概要(3/3) - 南部地域 -

【南部地域の職業訓練センターの概要\*1】

Name of Centers	Item	Management	Technician	Service	FTE Employee	Trainers	Capacity	Current Training Capacity	(FTE Employee/Trainer/Management)	Trainers/Technicians	(FTE Employee/Trainer/Service)
1 Tafelkih-Male		8	17	8	33	116	137	0.85	18.63	6.82	18.63
2 Tafelkih-Female		3	6	1	10	29	35	0.83	13.00	4.83	39.00
3 Aqaba-Male		9	16	7	32	206	345	0.60	26.44	12.88	34.00
4 Aqaba-Female		5	8	2	15	55	150	0.37	14.00	6.88	35.00
5 Ma'an-Male		6	9	6	21	58	76	0.76	13.17	6.44	13.17
6 Ma'an-Female		3	3	5	11	46	60	0.77	19.00	15.33	11.40
7 Moab		12	13	9	34	156	86	1.81	15.83	12.00	21.11
8 Karak-Female		7	3	3	13	60	50	1.26	16.43	20.00	24.33
9 Karak(Al-Hussein Bin Abdullah)		5	6	6	17	53	75	0.71	14.00	8.83	11.67
10 Babba-Female(Princeess Tgeed)		5	5	5	15	68	148	0.44	16.00	13.00	16.00
11 Ghor Safi		7	10	10	27	193	250	0.77	31.43	19.30	22.00
12 Petra		4	4	6	14	53	89	0.60	16.75	13.25	11.17
13 Wadi Araba		2	0	3	5	32	25	1.28	18.50	-	12.33
14 Al-Hasa		1	4	0	5	34	60	0.57	39.00	8.50	-
TTL		77	104	71	252	1,156	1,586				
Average		6	7	5	18	83	113	0.82	19.01	10.58	19.27
Median		5	6	5.5	15	56.5	81	0.76	16.38	12.00	18.63

1.: Vocational Training Corporation 2004 Annual Reportでは、Moabに関しては男子、女子の各センターが存在する一方、Al-Hasaセンター(No.14)は存在しない

職業訓練学院の概要

【職業訓練学院の概要\*1】

Name of Centers	Item	Management	Technician	Service	FTE Employee	Trainers	Capacity	Current Training Capacity	(FTE Employee/Trainer/Management)	Trainers/FTE Employee	(FTE Employee/Trainer/Service)
1 Training & Development Institute		4	3	2	9	567	600	0.95	144.00	63.00	189.00
2 Occupational Safety & Health Institute		6	8	2	16	760	700	1.00	110.33	43.75	358.60
3 Training & Testing Institute		9	27	9	45	450	148	3.10	56.00	10.20	56.00
4 Specialized Institute for Metal Industries		9	13	6	28	69	60	1.15	10.78	2.45	5.31
5 Specialized Institute for Chemical Industries		4	7	4	15	6	220	0.03	5.25	0.40	5.25
6 Specialized Institute for Construction		5	3	2	10	-	90	-	-	-	-
7 Information Technology Institute - Amman		5	7	4	16	98	100	0.95	22.20	5.94	13.57
8 Industry Electronic Institute - Hashimiyah		6	4	2	12	-	240	-	-	-	-
9 Information Technology Institute - Irbid		1	5	0	6	24	150	0.16	30.00	4.00	4.80
TTL		49	77	31	157	1,020	2,308				
Average		5	9	3	17	274	250	1.05	55.37	18.54	45.43
Median		5	7	2	15	98	150	0.95	30.00	5.94	41.88

1.: Metal Industries Institute(Aqaba)に関してはデータなし

## 目次

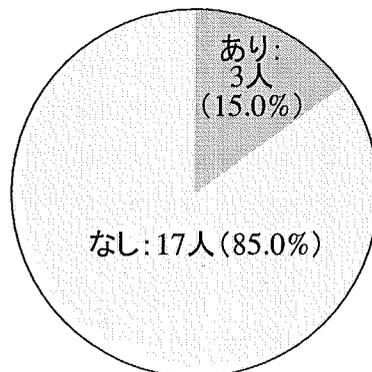
□ 職業訓練センター組織と集計概要	P.3
□ 職業訓練センター・学院の概要	P.6
□ 校長からの回答の集計結果	P.11
□ トレーナーからの回答の集計結果	P.19
□ アンケート結果(まとめ)	P.53

10

## プログラムデザインに関するガイドライン

アンケートに回答した校長38人の内、プログラムデザインに関するガイドラインの有無に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは20人であるが、3人(81.8%)の校長がガイドラインがあると答えている。

【プログラムデザインに関するガイドラインの有無】



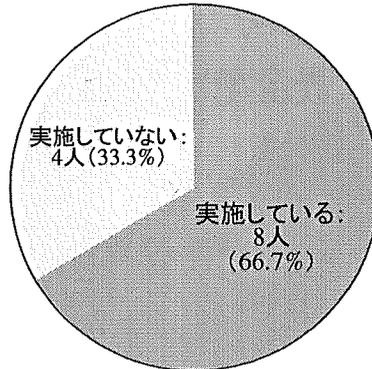
➡ ガイドラインの存在に関して、回答にばらつきがあるのは問題である。

11

### プログラムのモニタリング - センターレベル -

アンケートに回答した校長38人の内、センターによるプログラムモニタリングの実施の有無に関する質問に対して、有効な回答が得られたのは12人であるが、8人(66.7%)の校長が、センターレベルでもプログラムモニタリングを実施していると答えている

【センターによるプログラムモニタリング】

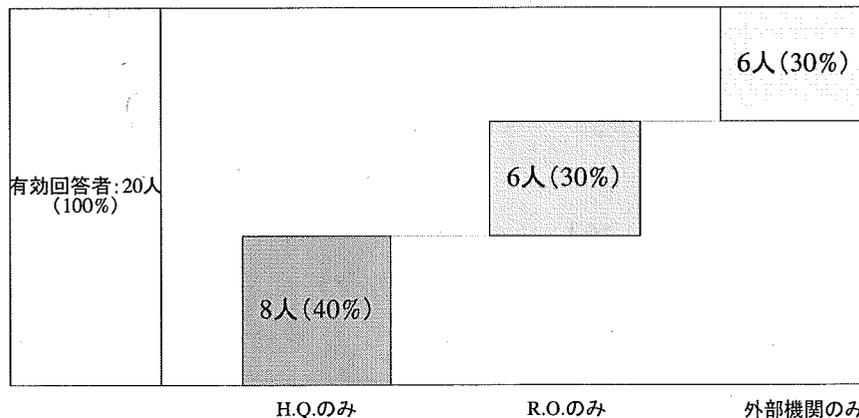


12

### プログラムのモニタリング- センター以外の組織 -

アンケートに回答した校長38人の内、センター以外の組織によるプログラムのモニタリング状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは20人であるが、一人も複数回答をしておらず<sup>1)</sup>、また後述するトレーナーとの回答に食い違いが見られるなど、校長の管理能力には疑問が残る。

【センター以外の組織によるプログラムモニタリングの状況】



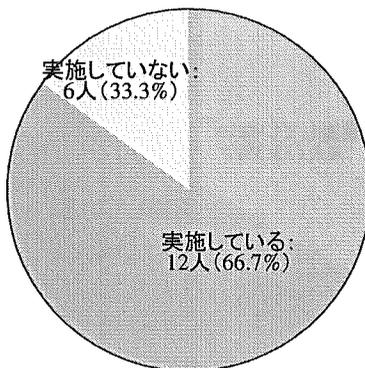
1. : プログラムのモニタリングは、H.Q.、R.O.の両者により実施されている

13

### プログラム評価 - センターレベル -

アンケートに回答した校長38人の内、プログラム評価の実施の有無に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは18人であるが、6校(33.3%)のセンター・学院において、独自の評価が実施されておらず、センター以外の組織(H.Q.、R.O.等)により実施されている。

【センターによるプログラム評価】

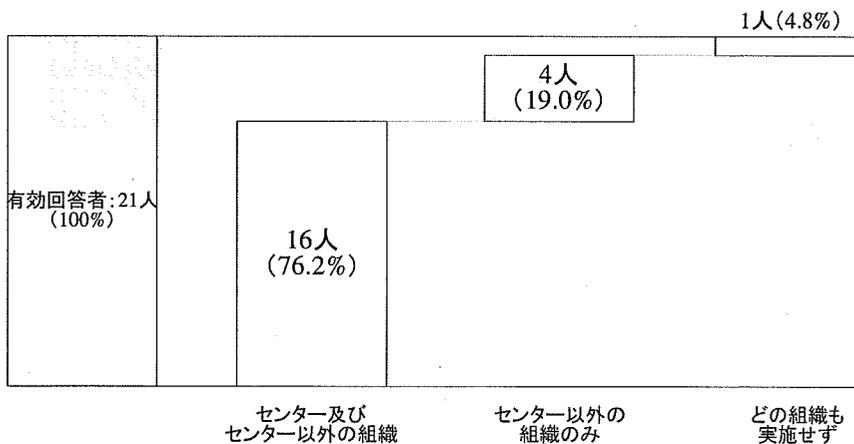


14

### 人事管理・評価 - モニタリング -

アンケートに回答した校長38人の内、人事管理(業務成果のモニタリング)状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは21人であるが、これによれば、センター内の人事管理(業務成果のモニタリング)が実施されていない学校が5校(23.8%)存在する。

【人事管理(業務成果のモニタリング)状況】

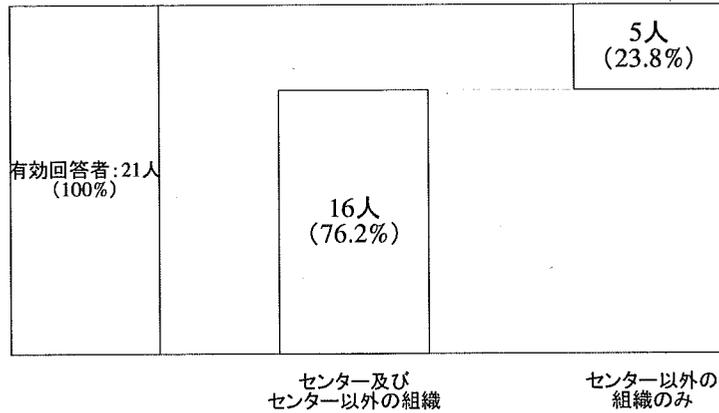


15

## 人事管理・評価 - 評価 -

アンケートに回答した校長38人の内、人事評価(業務成果の評価)の実施状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは21人であるが、5校(23.8%)がセンター内での人事評価が実施されていない。

【人事評価(業務成果の評価)の実施状況】

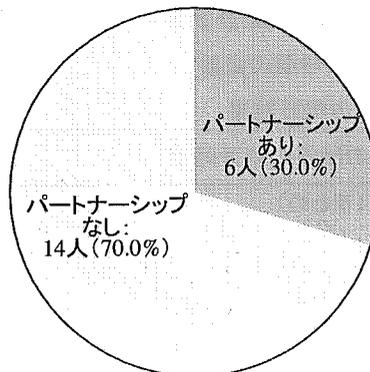


16

## 民間セクター情報の管理状況 - パートナーシップの構築状況 -

アンケートに回答した校長38人の内、民間セクターの情報収集・管理のための取組状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは20人であるが、民間セクターとなんらかのパートナーシップを構築している学校は、6校(33.3%)しか存在しない。

【民間セクターとのパートナーシップの構築状況】

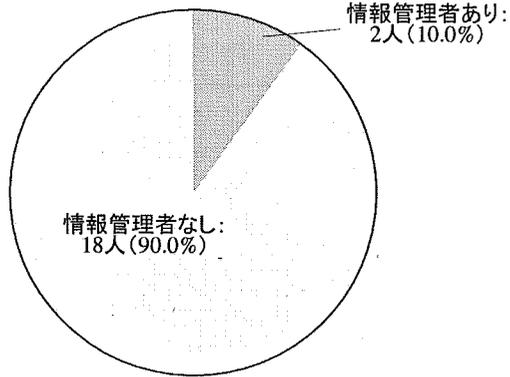


17

## 民間セクター情報の管理状況 - 情報管理者の配置状況 -

アンケートに回答した校長38人の内、民間セクターの情報収集・管理のための人材配置状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは20人であるが、情報管理専門者を配置している学校は、わずか2校(10.0%)しか存在しない。

【民間セクター情報管理者の有無】



18

## 目次

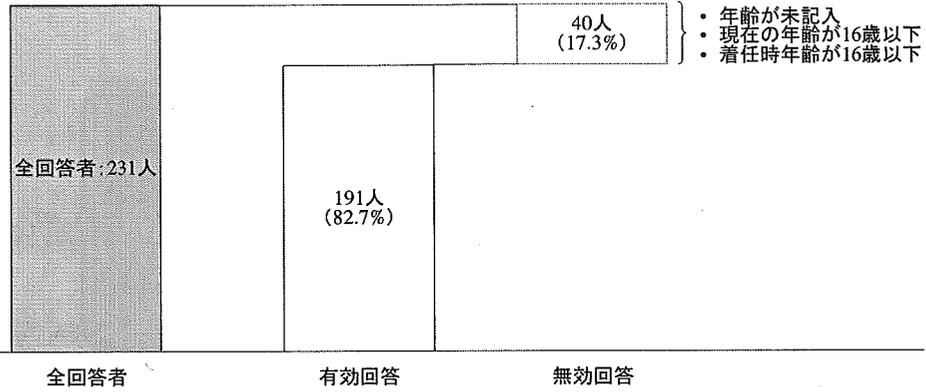
❑ 職業訓練センター組織と集計概要	P.3
❑ 職業訓練センター・学院の概要	P.6
❑ 校長からの回答の集計結果	P.11
❑ トレーナーからの回答の集計結果	P.19
❑ アンケート結果(まとめ)	P.53

19

## トレーナーの有効回答率

トレーナーの全回答者231人のうち、191人を有効回答者として、集計対象とした

【全回答者と有効回答者の割合】

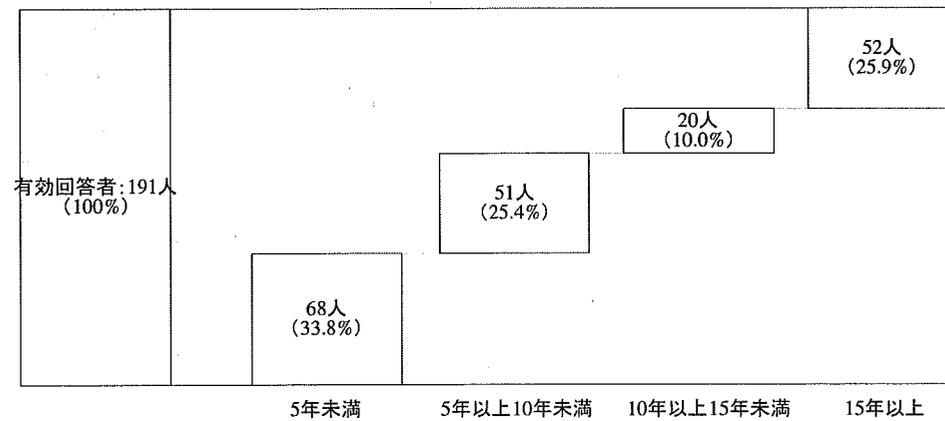


20

## トレーナーの当該センターでの勤続年数

現在のセンターでの勤続年数が5年未満のトレーナーの割合が33.8%と最も多い。一方、10年以上15年以上の中堅トレーナーの割合は11.9%と最も少ない。

【当該センターでの勤続年数別のトレーナー数】

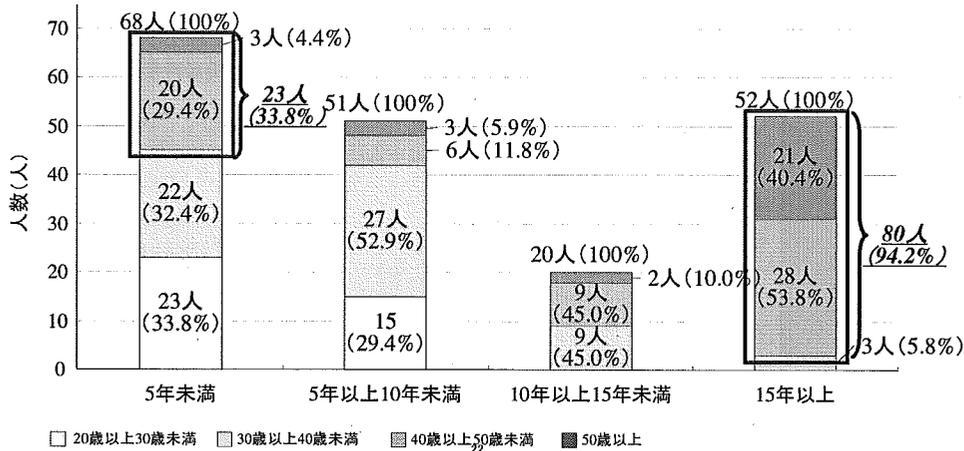


21

### 勤続年数毎のトレーナーの年齢構成

当該センターでの勤続年数が15年以上のトレーナーは40歳以上の人材で94.2%を占めている一方、勤続5年未満のトレーナーにおいても40歳以上の人材が33.8%を占めており、若手人材育成・確保が課題の一つである。

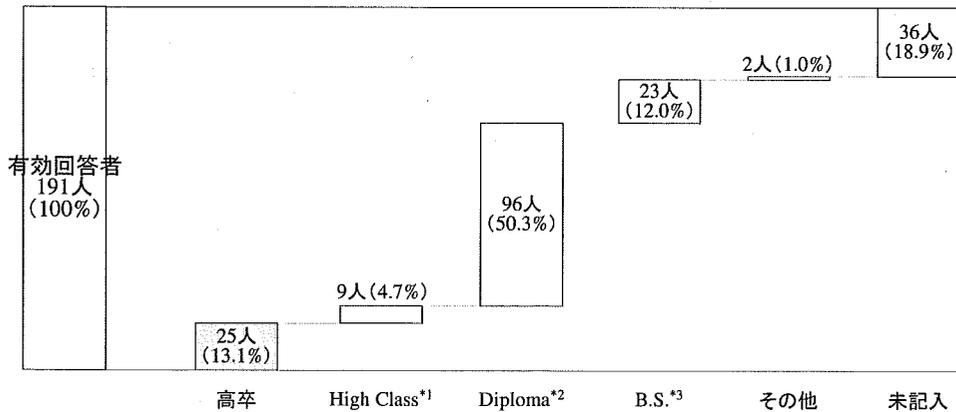
【トレーナーの年齢構成(勤続年数毎)】



### トレーナーの最終学歴(保有学位)

トレーナーの最終学歴(保有学位)ではコミュニティカレッジ卒(Diploma)が最も多く、有効回答者191人の約半数の96人(50.3%)を占める一方、高卒も25人(13.1%)と2番目に高い割合を占めている。

【最終学歴毎のトレーナー数】

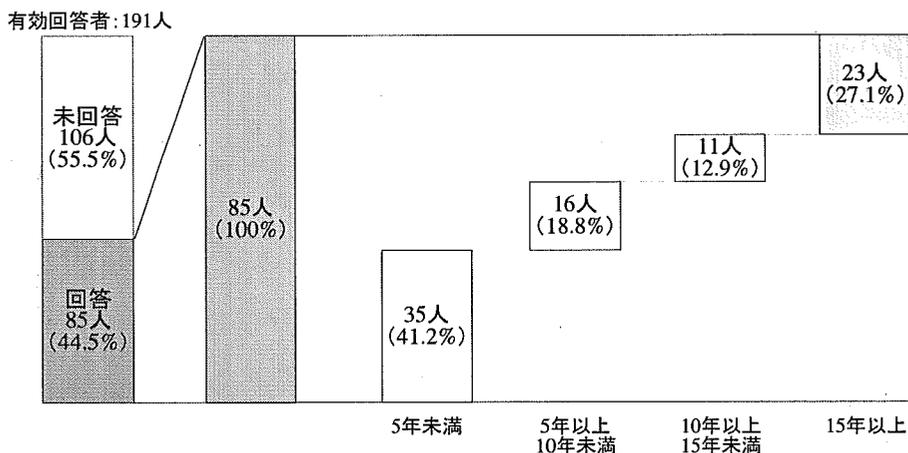


1. : High Class卒  
2. : Community College卒  
3. : University(大学)卒

## トレーナーの指導経験

有効回答者191人の内、指導経験年数に関する質問に対して、有効な回答を得た85人に関して、トレーナーとしての指導経験をみると、15年以上の経験をもつベテラントレーナーが23人(27.1%)を占める一方、5年未満の経験の浅いトレーナーの割合が35人(41.2%)と最も高い。

【指導経験年数毎のトレーナー数】

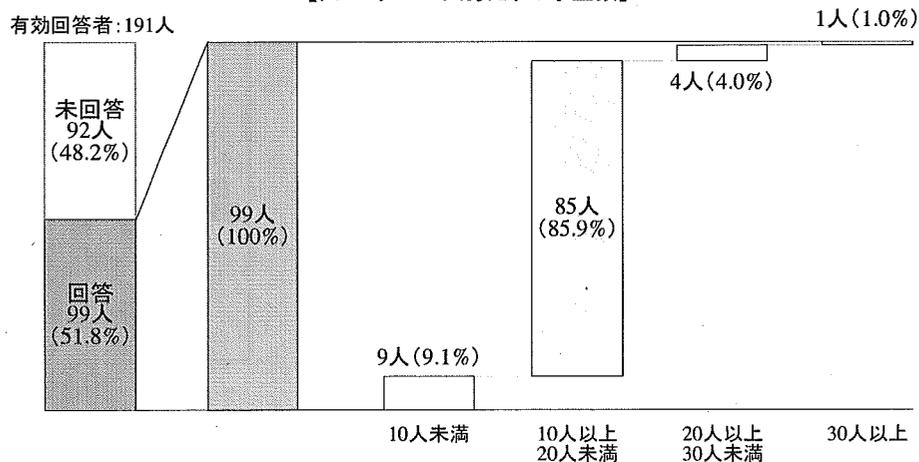


24

## トレーナー一人当たりの学生数

有効回答者191人の内、トレーナーの一人当たりの学生数に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは99人であるが、85人(85.9%)のトレーナーが10人以上20人未満の学生数に対して授業を実施しており、有効な回答を得たトレーナーの受け持ち学生数の平均は15.7人である。

【トレーナー一人あたりの学生数】



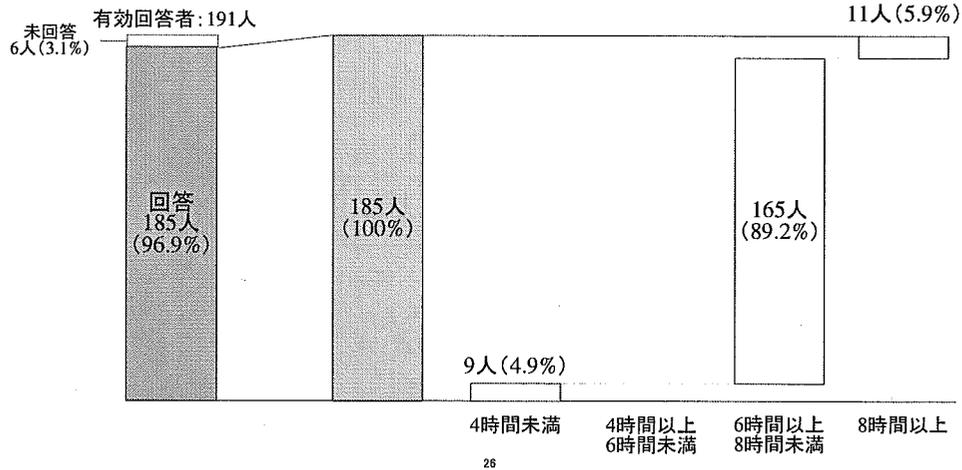
25

## トレーナーの就業時間

要確認

有効回答者191人の内、トレーナーの1週間の就業時間に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは185人であるが、165人(89.2%)のトレーナーが1週間に6時間以上8時間未満の間で就業しており、回答を得た185人の平均就業時間は6.87時間である。

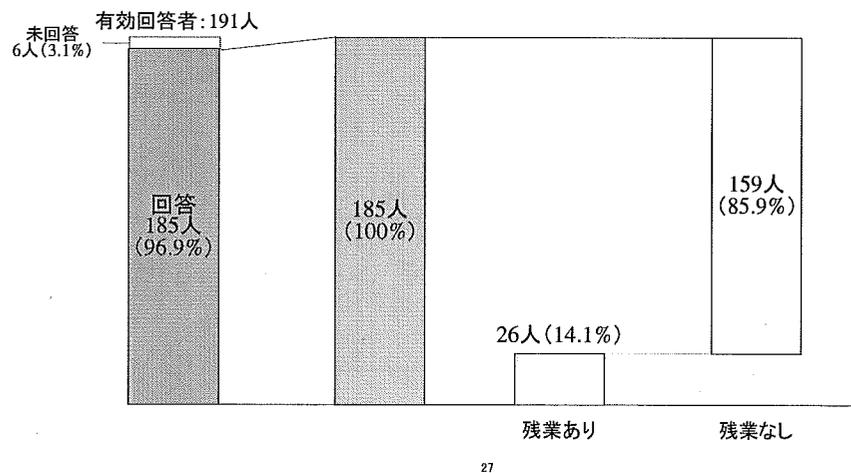
【トレーナーの週間就業時間(訓練業務)】



## トレーナーの残業時間(1/2)

有効回答者191人の内、残業時間に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは185人であるが、26人(14.1%)のトレーナーが残業をしている。これは、残業手当が限られている状況では当然の結果といえる。

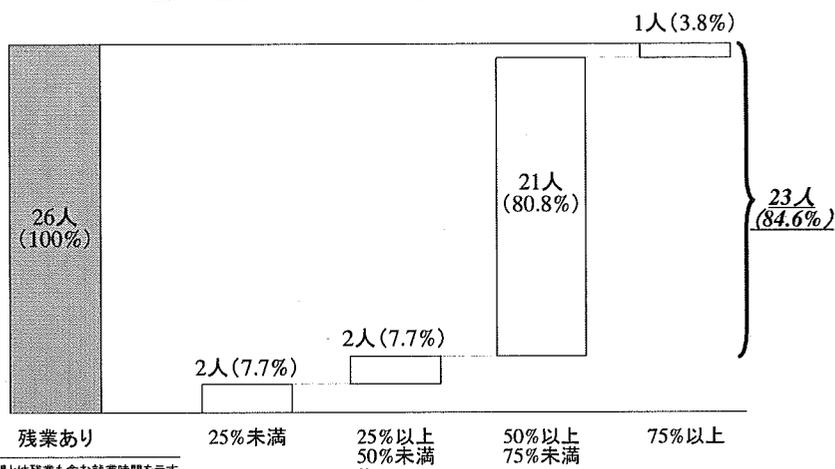
【トレーナーの残業時間の有無】



## トレーナーの残業時間(2/2)

一方、残業をしている26人トレーナーのうち、通常の業務の倍以上の残業をしているトレーナーが84.6%を占めており、残業をしているトレーナーはその残業時間が通常の就業時間と比較して多いことがわかる。

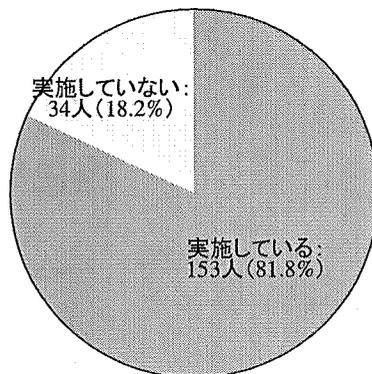
1週間の全就業時間\*1に占める残業時間の割合



## 訓練のモニタリング - トレーナー自身によるモニタリング -

有効回答者191人の中、訓練のモニタリング状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは187人であるが、実に153人(81.8%)のトレーナーが自主的にモニタリングを実施しており、この数値自体は極めて良好といえる。

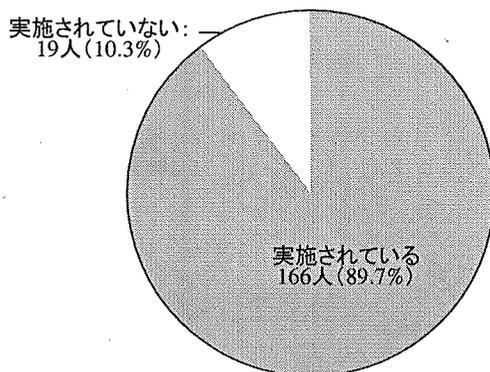
【トレーナーによる訓練モニタリングの有無】



### 訓練のモニタリング - 上司によるモニタリング(1/2)-

有効回答者191人の内、上司による訓練のモニタリング状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは185人であるが、実に166人(89.7%)のトレーナーが上司によるモニタリングを受けており、この数値自体は極めて良好といえる。

【上司による訓練モニタリングの有無】

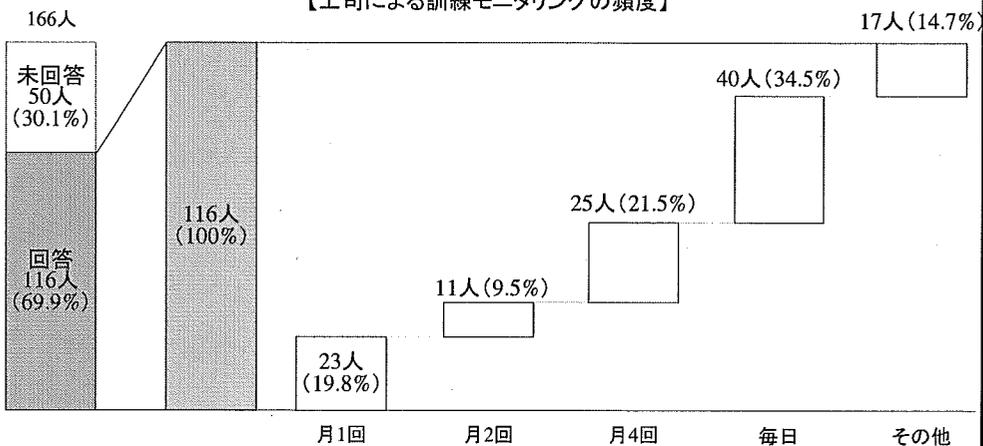


30

### 訓練のモニタリング - 上司によるモニタリング(2/2)-

上司によるモニタリングを受けているトレーナー166人の内、その頻度に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは116人であるが、毎日上司によるモニタリングを受けているトレーナーが40人(34.5%)にも達する

【上司による訓練モニタリングの頻度】

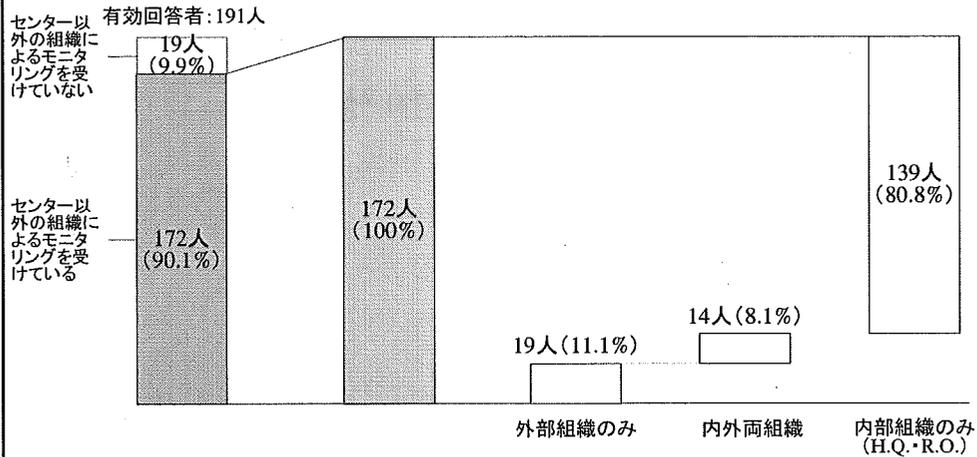


31

### 訓練のモニタリング - センター以外の組織によるモニタリング (1/3) -

有効回答者191人の内、センター以外の組織によるモニタリングを受けているトレーナーは172人(90.1%)にのぼるが、そのうちVTC(H.Q./R.O.)からモニタリングをうけていないという指導員が19人(11.1%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内外)による訓練モニタリングの状況】

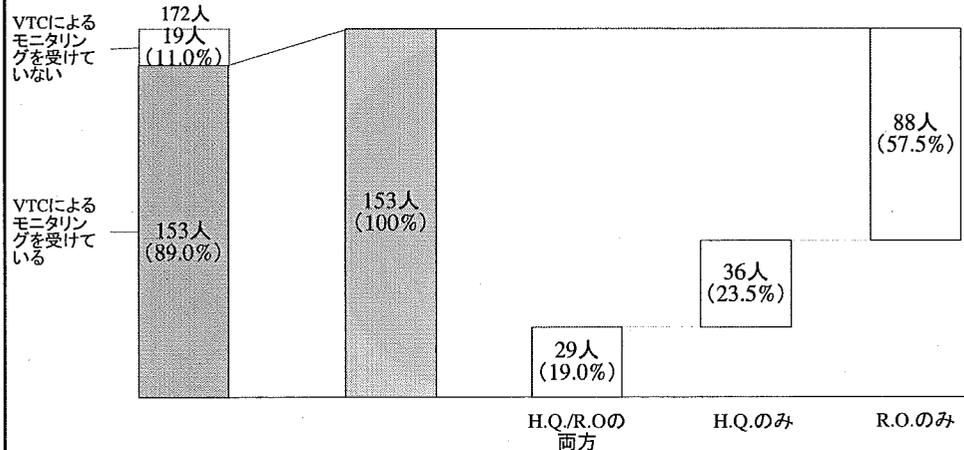


32

### 訓練のモニタリング - センター以外の組織によるモニタリング (2/3) -

センター以外の組織によるモニタリングを受けているトレーナー172人の内、VTC(H.Q./R.O.)によるモニタリングを受けているトレーナーは153人(89.0%)にのぼるが、H.Q.からしかモニタリングを受けていないものが36人(23.5%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内)による訓練モニタリングの状況】

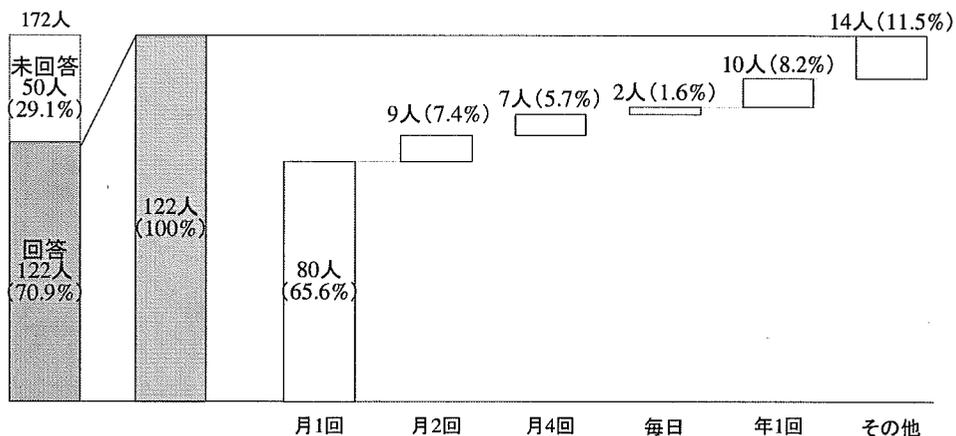


33

### 訓練のモニタリング - センター以外の組織によるモニタリング (3/3) -

センター以外の組織によるモニタリングを受けているトレーナー172人の内、その頻度に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは122人であるが、これによれば、センター以外の組織のモニタリングを月1回の頻度で受けているものが最も多く、80人(65.6%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内外)による訓練モニタリングの頻度】

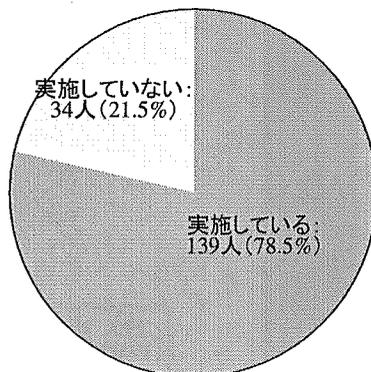


34

### 訓練の評価 - トレーナー自身による評価 -

有効回答者191人の内、訓練の評価状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは177人であるが、実に139人(78.5%)のトレーナーが自主的に評価を実施しており、この数値自体は極めて良好といえる。

【トレーナーによる訓練評価実施状況】

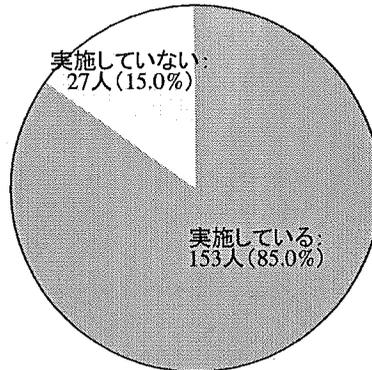


35

### 訓練の評価 - 上司による評価(1/2)-

有効回答者191人の内、上司による訓練の評価状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは180人であるが、実に153人(85.0%)のトレーナーが上司による訓練評価を受けており、この数値自体は極めて良好といえる。

【上司による訓練評価実施状況】

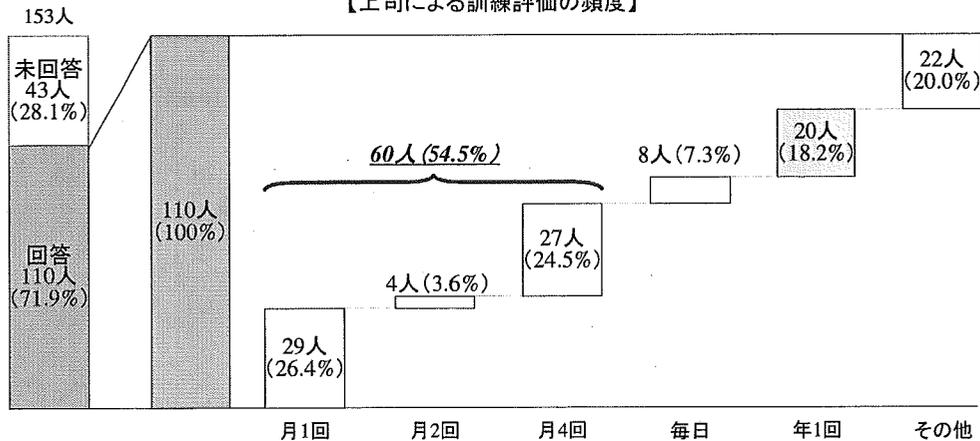


36

### 訓練の評価 - 上司による評価(2/2)-

上司による訓練評価を受けているトレーナー153人の内、その頻度に関する質問に対して、有効な回答が得られたのは110人であるが、これによれば、その頻度が毎月1回以上であるものが60人(54.5%)存在する一方、年1回しか訓練評価を受けていないものも20人(18.2%)存在する

【上司による訓練評価の頻度】

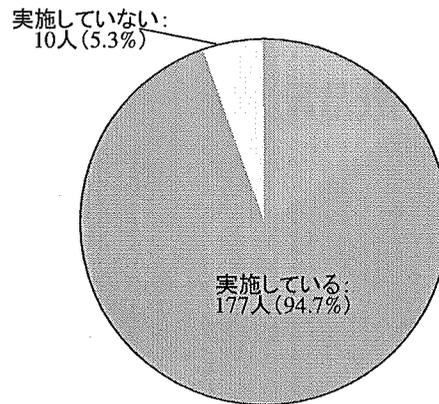


37

## セルフトレーニングの状況

有効回答者191人の内、セルフトレーニングの実施状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは187人であるが、実に177人(94.7%)のトレーナーがセルフトレーニングを実施しており、この数値自体は極めて良好といえる。

【トレーナーのセルフトレーニング実施状況】

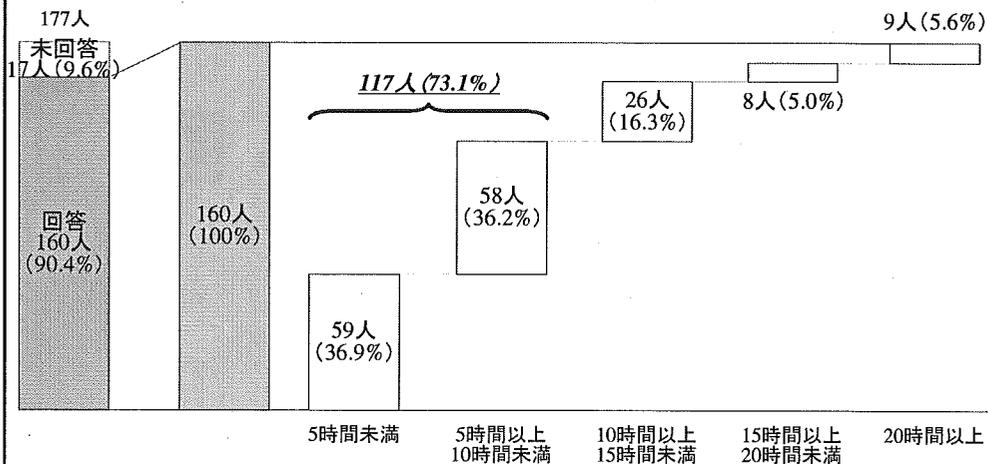


38

## セルフトレーニングの状況 - 1週間のトレーニング時間 -

セルフトレーニングを実施しているトレーナー177人の内、1週間のセルフトレーニングに費やす時間に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは160人であるが、これによれば、その時間が10時間未満のものが117人と全体の73.1%を占める

【1週間のセルフトレーニング実施状況】

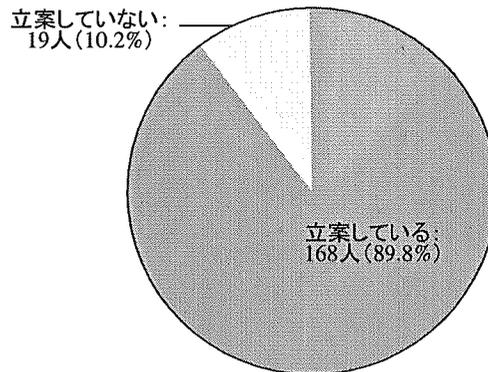


39

## 年間計画の立案状況

有効回答者191人の内、年間計画の立案状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは187人であるが、これによれば、年間計画を立案しているものは168人(89.8%)であり、この数値自体は極めて良好といえる。

【年間計画の立案状況】

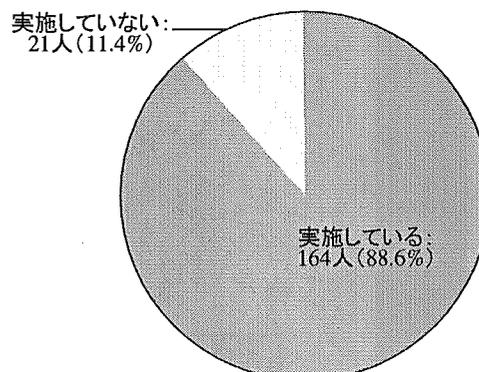


40

## 年間計画のモニタリング-トレーナー自身によるモニタリング-

有効回答者191人の内、年間計画のモニタリング状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは185人であるが、実に164人(88.6%)のトレーナーが年間計画のモニタリングを実施しており、この数値自体は極めて良好といえる。

【トレーナー自身による年間計画のモニタリング状況】

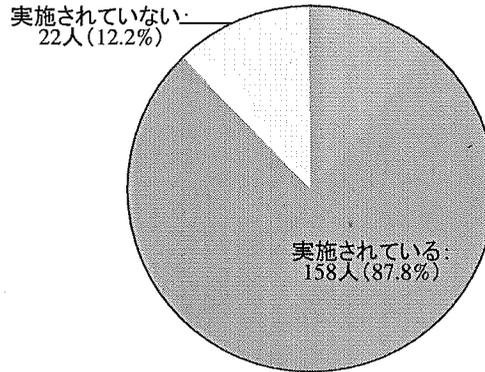


41

### 年間計画のモニタリング - 上司によるモニタリング(1/2) -

有効回答者191人の内、上司による年間計画のモニタリング状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは180人であるが、実に158人(87.8%)のトレーナーが上司による年間計画のモニタリングを受けており、この数値自体は極めて良好といえる。

【上司による年間計画のモニタリング状況】

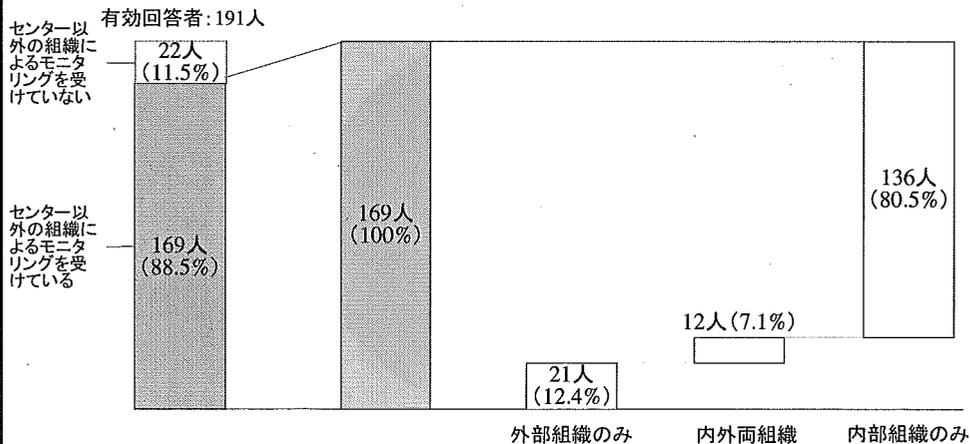


42

### 年間計画のモニタリング - センター以外の組織によるモニタリング(1/3) -

有効回答者191人の内、センター以外の組織によって年間計画のモニタリングを受けているトレーナーは169人(88.5%)にのぼるが、そのうちVTC(H.Q./R.O.)からモニタリングをうけていないという指導員が21人(12.4%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内外)による年間計画のモニタリング状況】

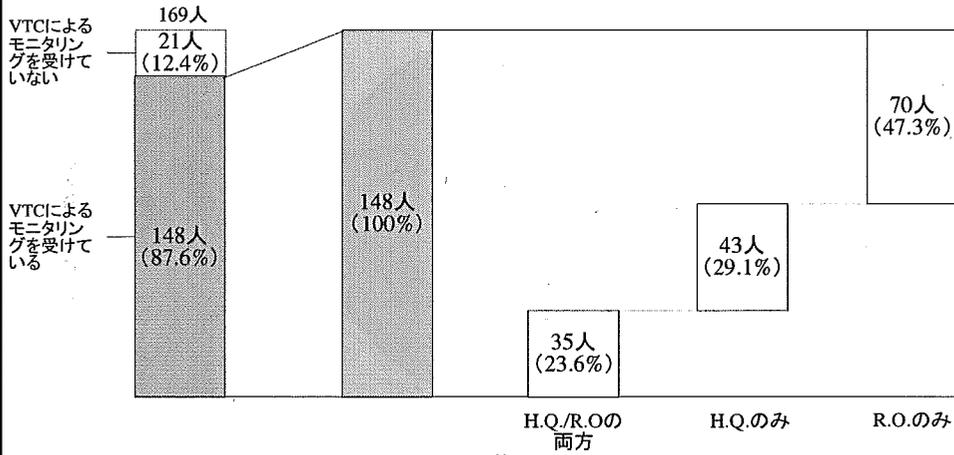


43

### 年間計画のモニタリング - センター以外の組織によるモニタリング (2/3) -

センター以外の組織によるモニタリングを受けているトレーナー169人の内、VTC(H.Q./R.O.)によるモニタリングを受けているトレーナーは148人(87.6%)にのぼるが、H.Q.からしかモニタリングを受けていないものが43人(29.1%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内)による年間計画のモニタリング状況】

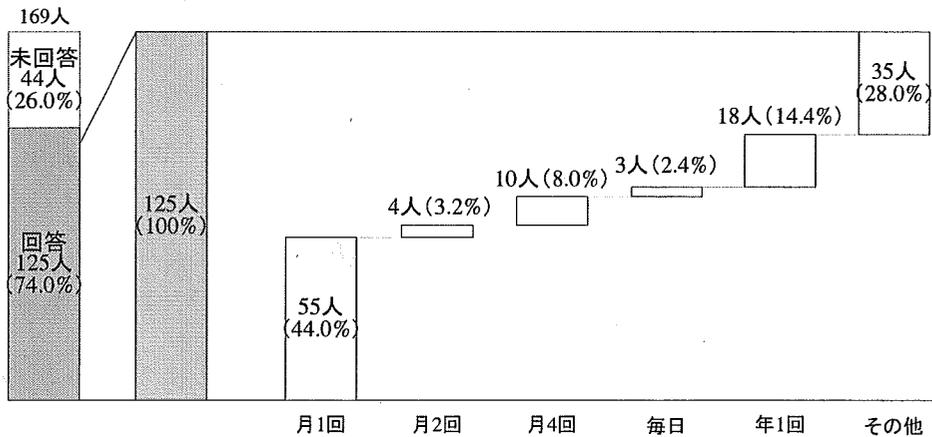


44

### 年間計画のモニタリング - センター以外の組織によるモニタリング (3/3) -

センター以外の組織によるモニタリングを受けているトレーナー169人の内、その頻度に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは125人であるが、これによれば、月1回の頻度でモニタリングを受けているものが最も多く、55人(44.0%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内外)による年間計画のモニタリング頻度】

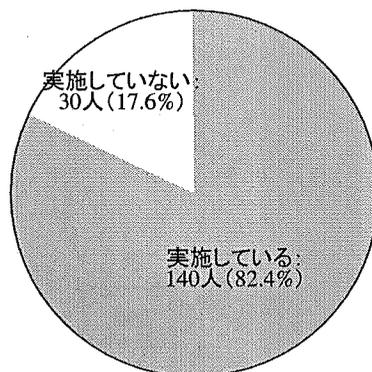


45

### 年間計画の評価 - トレーナー自身による評価 -

有効回答者191人の内、年間計画の評価状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは170人であるが、実に140人(82.4%)のトレーナーが自主的に年間計画の評価を実施しており、この数値自体は極めて良好といえる。

【トレーナーによる年間計画の評価実施状況】

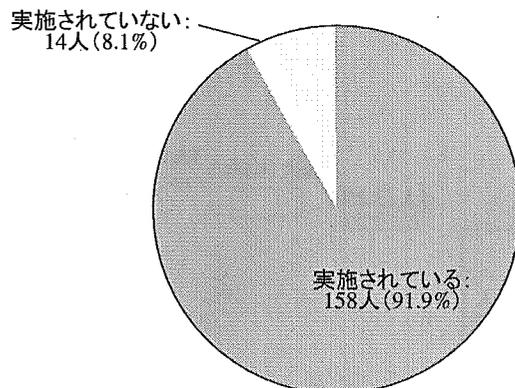


46

### 年間計画の評価 - 上司による評価 (1/2) -

有効回答者191人の内、上司による年間計画の評価状況に関する質問に対して、有効な回答を得られたのは172人であるが、実に158人(91.9%)のトレーナーが上司による訓練評価を受けており、この数値自体は極めて良好といえる。

【上司による年間計画の評価実施状況】

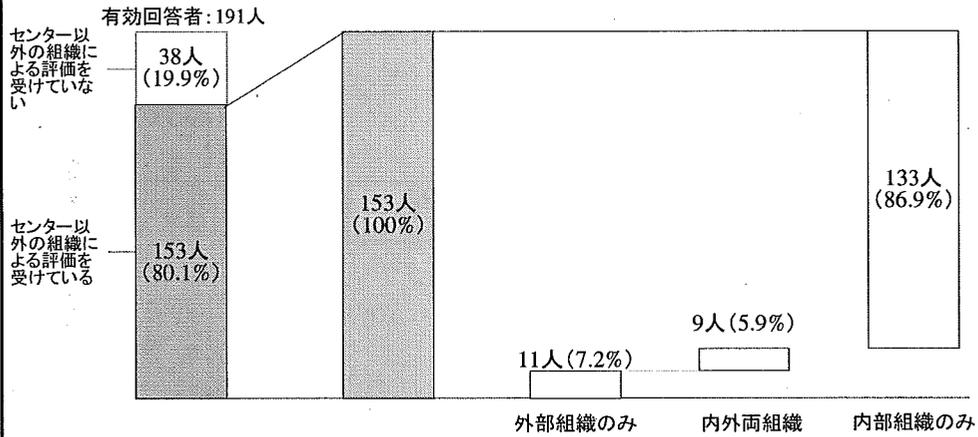


47

年間計画の評価 - センター以外の組織による評価 (1/2) -

有効回答者191人の内、センター以外の組織による年間計画の評価を受けているトレーナーは153人(80.1%)にのぼるが、そのうちVTC(H.Q./R.O.)から評価をうけていないという指導員が11人(7.2%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内外)による年間計画の評価状況】

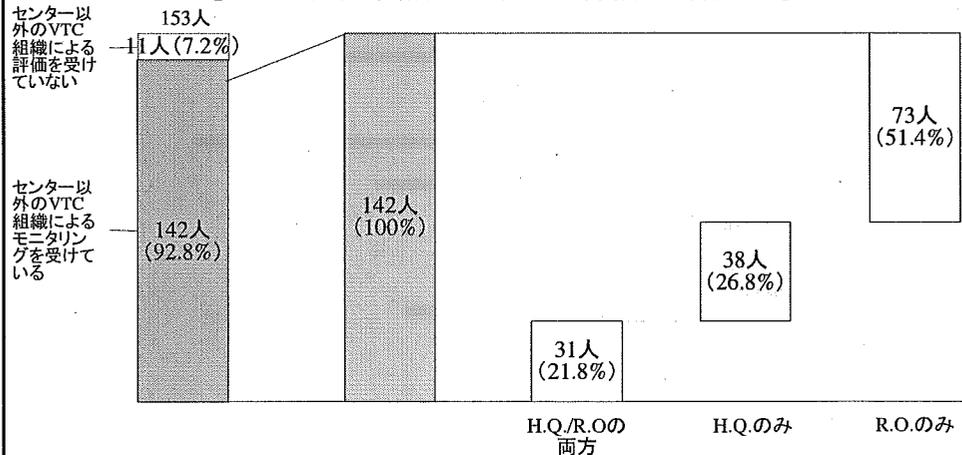


48

年間計画の評価 - センター以外の組織による評価 (1/2) -

センター以外の組織による年間計画の評価を受けているトレーナー153人の内、VTC(H.Q./R.O.)によるモニタリングを受けているトレーナーは142人(92.8%)にのぼるが、H.Q.からしかモニタリングを受けていないものが36人(26.8%)存在する。

【センター以外の組織(VTC内)による年間計画の評価状況】

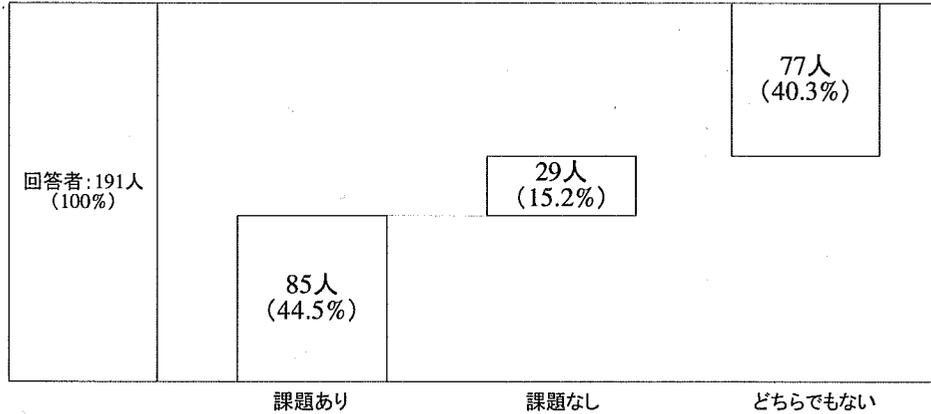


49

## トレーナーの考えるセンターの課題(1/2)

有効回答者191人のうち、「課題なし」あるいは「どちらともいえない」と判断されるものが106人(55.5%)と半数以上を占めている。

【センターあるいは自身の課題の有無に対する回答状況】

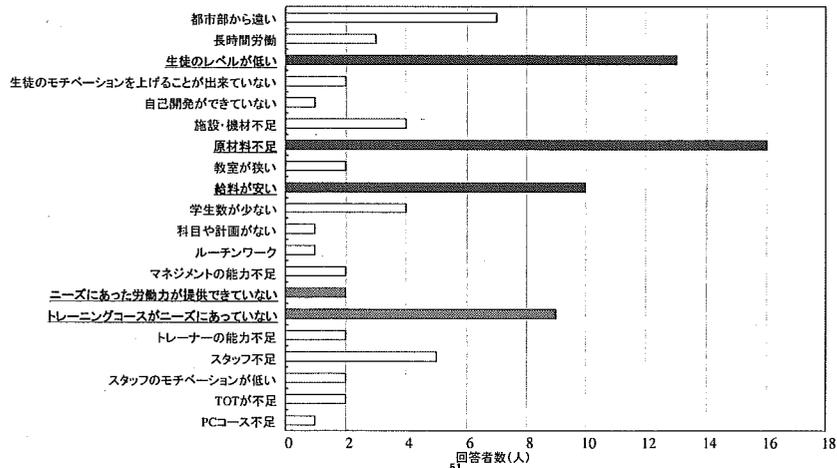


50

## トレーナーの考えるセンターの課題(2/2)

有効回答者191人のうち、「課題あり」と答えた85人(44.5%)のトレーナーの課題内容では、原材料不足、生徒のレベルの低さ、低給与などに課題が集中している一方、トレーニングコースがニーズにあっていないという課題も認識された。

【トレーナーの抱える課題の内訳】



## 目次

□ 職業訓練センター組織と集計概要	P.3
□ 職業訓練センター・学院の概要	P.6
□ 校長からの回答の集計結果	P.11
□ トレーナーからの回答の集計結果	P.19
□ アンケート結果(まとめ)	P.53

52

## アンケート結果(まとめ)

- 校長の管理能力に関しては、以下のことがいえる。
  - センターの管理・運営という点では、全ての校長が十分なセンター管理・運営能力があるとはいえない
  - 特に、民間部門の情報収集に関して、積極的に取り組んでいるとはいえない状況にあり、職業訓練センターとしてのミッションは理解しているものの、行動が伴っていない。
- 指導員の訓練能力に関しては、以下のことがいえる。
  - 指導経験及び当該センターでの在籍期間の双方が10年～15年といった、いわゆる中堅トレーナー層が薄く、若手を引っ張るリーダーシップのある存在が少ない事が想定される。
  - さらに、在籍年数が5年未満のトレーナーに占める40歳以上のトレーナーの割合が50%を超えており、若手人材の育成・確保がセンターの大きな課題といえる。
  - セルフトレーニングを実施している指導員は多いものの、その時間は10時間/週以下の指導員が多く、決して十分な時間とはいえない。指導員向け向上訓練を充実させると共に、その実施に向けた動機付け(大学との共同実施、海外研修、資格取得による職位の向上、等)を検討すべきである。
- 年間計画・訓練のモニタリング・評価に関しては、以下のことがいえる。
  - センター内では年間計画・訓練のモニタリング・評価は実施されているが、トレーナー以外の人材によるモニタリングの頻度が多く、経営管理業務が十分に実施されていない可能性がある。
  - また、センター以外の外部組織による実施状況は、その実施組織やタイミングにばらつきがあり、ルール化されているとすれば、そのルールが厳格に適用されていないという問題がある。一方、ルール化されていなければ、その実施基準は俗人的であることが想定される。
- 民間部門の人材・訓練ニーズの把握に関しては、以下のことがいえる。
  - 民間人材・訓練ニーズの把握について、民間企業に対する積極的な働きかけが伺えない。
  - 収集した情報を構造的に整理・分析しているとはいえない状況にあり、その仕組み(方法論、インフラ、等)の導入が必要である。
- 人材管理・評価に関しては、以下のことがいえる。
  - 残業を実施している職員としていない職員では、その就業時間に大きな差が生じており、その原因を解明すると共に、業務時間の平準化に向けた取組を実施すべきである。
  - 上述の職員(校長・指導員)能力に関して想定される課題を解決するためにも、組織的な人材管理・評価システム(インセンティブの付与、業績ベースの評価システム、等)を整備すべきである。

